

•Virksomhederne og AMU

•– belyst gennem surveys i 2007, 2011 og 2015



•Virksomhederne og AMU

•— belyst gennem surveys i 2007, 2011 og 2015

•2015

•**Virksomhederne og AMU**

•– belyst gennem surveys i 2007, 2011 og 2015

•© 2015 Danmarks

Evalueringsinstitut Trykt hos

Rosendahls

•Eftertryk med kildeangivelse er tilladt

•Bestilles hos:

Alle boghandlere

•40,- kr. inkl. moms

•ISBN 978-87-7958-886-8

•Foto: Klaus Holsting

•Indhold

•Forord 5

•1 Resume 7

•2 Indledning 13

•2.1 Formål 13

•2.2 Den offentlige debat om AMU 14

•2.3 Metode 16

•2.4 Organisering og tidsplan 17

•2.5 Rapportens opbygning 17

•3 AMU-aktiviteten 19

•3.1 Udviklingen i AMU-aktiviteten fra 2004 til 2014 20

•3.1.1 Forklaringer på udviklingen 22

•3.1.2 Den relative aktivitet 23

•3.1.3 Udviklingen i AMU-aktiviteten opdelt på efteruddannelsesudvalg 25

•3.1.4 Udviklingen i AMU-aktiviteten opdelt på privat og offentlig ansættelse 29

•3.1.5 Udviklingen i AMU-aktiviteten opdelt på arbejdsstedets størrelse 30

•3.1.6 Udviklingen i AMU-aktiviteten opdelt på regioner 32

•3.2 Kursistsammensætningen på AMU 34

•3.2.1 Køn og alder 34

•3.3 Uddannelsesbaggrund 36

•3.4 Arbejdsmarkedsstatus 37

•4 Virksomheders brug af AMU 39

•4.1 AMU og andre former for kompetenceudvikling 40

•4.2 Andelen af virksomheder, der har brugt AMU 42

4.2.1	Brugen af AMU til hhv. ufaglærte og faglærte medarbejdere	43
4.2.2	Brugen af AMU i forhold til virksomhedsstørrelse	44
4.2.3	Brugen af AMU i forhold til beskæftigelsesområder	44
4.2.4	Brugen af AMU i forskellige dele af landet	46
4.3	Årsager til at virksomheder ikke bruger AMU	47
4.4	Barrierer for at bruge AMU	51
4.4.1	Vurderinger af barrierer i forhold til virksomhedsstørrelse	56
4.4.2	Vurderinger af barrierer i forhold til beskæftigelsesområde	56
4.4.3	Vurderinger af barrierer i forhold til regioner	57
5	Vurderinger af udbud	59
5.1	Virksomhedernes vurderinger af forskellige former for kompetenceudvikling	59
5.1.1	Omkostninger og udbytte	60
5.1.2	Fleksibilitet med hensyn til tid	61
5.1.3	Fleksibilitet med hensyn til sted	62
5.1.4	Om uddannelsestilbuddet giver medarbejderne de nødvendige kompetencer	63
5.1.5	Om undervisningen er niveaumæssigt tilpasset medarbejderne	64
5.2	Udbuddets kvalitet og synlighed	67
5.3	Tidsdimensionen i udbuddet	67
5.4	Udbuddets geografiske dækning	68

•6 Kontakten mellem virksomhederne og AMU-udbydere 71

•6.1 Kontakt mellem virksomheder og AMU-udbydere 72

•6.2 Kilder til viden om AMU 75

•Appendiks

•Appendiks A: Metodeovervejelser 79

•Appendiks B: Frekvens- og krydstabeller, der er brugt, men ikke vist andetsteds i rapporten 83

•Appendiks C: Referenceliste 103

•Forord

•AMU spiller en vigtig rolle i forbindelse med den løbende opkvalificering af ufaglærte og faglærte medarbejdere i Danmark i forhold til virksomhedernes behov for arbejdsmarkedsrettede kompetencer, ligesom der målt på antallet af kursister og uddannelses tilbud er tale om et efter danske forhold ganske omfattende system. Det er derfor vigtigt, at det med passende mellemrum undersøges, hvordan virksomhederne bruger AMU, og hvordan de vurderer udbyttet heraf.

•Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) giver med denne rapport et indblik i virksomhedernes vurderinger af, om det aktuelle udbud af arbejdsmarkedsuddannelser matcher virksomhedernes efter- og videreuddannelsesbehov, når det gælder deres faglærte og ufaglærte medarbejdere. Samtidig kaster rapporten lys over virksomhedernes brug af og viden om AMU.

•Rapporten bygger på en virksomhedssurvey, der blev gennemført i 2015 efter samme skabelon som to tidligere surveys, som EVA har gennemført i hhv. 2011 og 2007. Spørgsmålene er som udgangspunkt identiske med de spørgsmål, som indgik i de to tidligere surveys. Undersøgelsen giver dermed mulighed for at belyse udviklingen i virksomhedernes vurderinger og brug af AMU fra 2007 til 2015, en periode, der har været præget af både konjunkturomslag og ændringer i vilkårene for at udbyde AMU. Rapporten inddrager desuden statistik over aktiviteten og kursisterne på AMU de seneste ti år.

•Den første virksomhedssurvey fra 2007 indgik i EVA's evaluering af AMU (2008), som var en del af EVA's Handlingsplan for 2007 og et led i lovet overvågningen af AMU-loven fra 2002. Surveyen i 2011 blev gennemført som opfølgning på denne efter ønske fra Undervisningsministeriet, mens nærværende undersøgelse fra 2015 er en del af EVA's Handlingsplan for 2015. Vi håber, at rapporten kan bidrage med et vidensgrundlag for konstruktive drøftelser af AMU's fremtid.

•Mikkel Haarder
Direktør

•1 Resume

•Denne undersøgelse sætter spot på virksomhedernes brug af AMU og vurderinger af AMU. Den er designet efter samme skabelon som tilsvarende undersøgelser i 2007 og 2011 og giver derfor mulighed for at følge udviklingen. Dette er vigtigt, ikke mindst for at kunne vurdere, om de æn-dringer, der er gennemført i AMU-systemet i de senere år, herunder etableringen af VEU-centrene i 2010, har haft den tilsigtede virkning.

•Undersøgelsens relevans og målgruppe

•AMU-systemet er tiltænkt en central rolle i den løbende opkvalificering af ufaglærte og faglærte medarbejdere på arbejdsmarkedet i Danmark. Det er derfor afgørende, at virksomhederne ople-ver, at de kan få dækket deres behov for arbejdsmarkedsrettede kompetencer i AMU-systemet.

•Rapporten er derfor henvendt til alle, der arbejder med eller er optaget af AMU. Herunder de en-kele AMU-udbydere og VEU-centre, efteruddannelsesudvalg og faglige udvalg, de organisationer der repræsenterer arbejdsmarkedets parter såvel som Ministeriet for Børn, Undervisning og Lige-stilling, politikere og andre, der er optaget af samspillet mellem uddannelsessystemet og virk-somhederne.

•I det følgende sammenfatter vi de vigtigste resultater af undersøgelsen med hensyn til udviklin-gen i aktiviteten og med hensyn til virksomhedernes vurderinger af AMU.

•Den faldende aktivitet på AMU

•Aktiviteten på AMU steg kraftigt fra 2007 til 2009, men faldt herefter nogenlunde lige så kraftigt fra 2010 til 2011. Ser man på udviklingen over en længere periode, fra 2004 til 2014, har der været tale om et fald på 18 % i antallet af årselever¹. På trods af dette fald er der dog fortsat tale

¹ En årselev er et udtryk for det aktivitetsomfang, den enkelte kursist gennemgår på et AMU-kursus. Aktivitetsomfanget opgøres i dage, herefter omregnes der, således at: 1 kursistdag = 1/5 elevuge, 1 elevuge = 1/40 årselev.

- om en betydelig aktivitet i AMU-systemet med mere end en halv million kursister i 2014².
- Udviklingen på AMU-området hænger sammen med et kompliceret samspil af forhold, som kort ridses op i rapporten. Det drejer sig om de økonomiske konjunkturer, forandringer i virksomhedsstrukturen, ændringer i udbudsstrukturen og etableringen af VEU-centrene, ændringer i prissætningen af AMU-kurser samt den uddannelsesdemografiske udvikling.
- Faldet i aktiviteten har tiltrukket sig en del opmærksomhed, ikke mindst blandt arbejdsmarkedets parter, VEU-centrene og udbydere af AMU, der har været ramt økonomisk af aktivitetsnedgangen. Men som undersøgelsen her viser, tegner der sig et lidt andet billede, når man alene ser på aktiviteten målt i antal årselever fra den centrale målgruppe for AMU, det vil sige ufaglærte og faglærte medarbejdere, i forhold til gruppens størrelse.
- Således er AMU-aktiviteten målt i antal årselever i forhold til målgruppens størrelse blandt beskæftigede personer med en erhvervsuddannelse eller en grundskoleuddannelse som højeste uddannelse på omtrent samme niveau i slutningen af perioden (2013) som i starten af perioden (2004). Dette skal ses i lyset af, at der siden 2008 har været et stort fald i antallet af arbejdspladser i Danmark, som varetages af personer med en erhvervsuddannelse eller en grundskoleuddannelse som højeste uddannelse. Årene 2009 og 2010 skilte sig markant ud fra en ellers øvrige relativt stabil aktivitet i tiåret.
- Dette er en vigtig pointe, fordi det peger på, at aktivitetsnedgangen ikke primært er et resultat af en nedgang i efterspørgslen efter AMU fra virksomhederne, når det gælder deres ufaglærte og faglærte medarbejdere, men formentlig snarere hænger sammen med, at der er blevet færre medarbejdere i målgruppen for AMU.

• **Virksomhederne har ikke vendt AMU ryggen**

- Ovenstående pointe understøttes også af et andet resultat, nemlig at andelen af virksomheder, der ofte eller nogle gange anvender AMU til deres ufaglærte eller faglærte medarbejdere, har været relativt stabil fra 2007 til 2015. I forhold til ufaglærte medarbejdere er det mellem 29 % og 31 % af virksomhederne, og i forhold til de faglærte medarbejdere er det mellem 25 % og 29 % af virksomhederne.
- Der er dog store forskelle i virksomhedernes brug af AMU afhængig af deres størrelse målt i antal ansatte, hvilket beskæftigelsesområde, der er tale om, samt i hvilken region virksomheden er lokaliseret. Hertil kommer det mønster, at en større andel af virksomhederne bruger AMU til deres

² En kursist er i denne sammenhæng en person, der deltager i et kursus. Denne enhed er også den, Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling anvender i sin databank. En kursist er således ikke en unik person, da samme person kan deltage i flere kurser. Antallet af cpr-personer er således væsentligt mindre end antallet af kursister.

- ufaglærte medarbejdere sammenlignet med andelen af virksomheder, der bruger AMU til deres faglærte medarbejdere.

- Mindre kontakt mellem virksomheder og AMU-udbydere**

- Kontakten mellem virksomheder og AMU-udbydere er blevet mindre i en periode, hvor der har været forventninger om at styrke kontakten inden for rammerne af VEU-centrene, der skulle lette virksomhedernes indgang til og brug af AMU-systemet. Samtidig ser omkring halvdelen af virksomhederne gerne, at AMU-udbydere bliver mere opsøgende overfor dem.

- Tallene viser, at hvor 31 % af virksomhederne i 2011 vurderede, at AMU-udbydere i høj grad eller i nogen grad var tilstrækkeligt opsøgende over for dem, er dette tal faldet til 25 % i 2015. Denne andel varierer, alt efter såvel hvilken region virksomheden er beliggende i som efter virksomhedens størrelse.

- Der har i de senere år og særligt siden etableringen af VEU-centrene i 2010 været meget fokus på at styrke kontakten mellem AMU-udbydere og virksomhederne. Men undersøgelsen viser, at det kun er 30 % af virksomhederne, der har kontaktet en AMU-udbyder vedrørende efteruddannelsesmuligheder inden for de sidste to år, og kun 29 % af virksomhederne, der er blevet kontaktet af en AMU-udbyder. Begge andele er faldet siden 2007, hhv. fra 34 % til 30 % og fra 34 % til 29 %.

- Dette giver anledning til, at overveje, hvorfor kontakten mellem AMU-udbydere og virksomheder ikke er blevet styrket inden for rammerne af VEU-centrene. Det ligger uden for denne undersøgelse at vurdere, hvordan denne udvikling hænger sammen med konkrete prioriteringer blandt AMU-udbydere hhv. VEU-centre, de kontrakter der indgås mellem VEU-centrene og Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling, øvrige rammer for VEU-centrenes arbejde eller andre forhold.

- De største barrierer for at bruge AMU**

- I både 2007, 2011 og 2015 er det den største andel af alle virksomhederne, der peger på, at det *ikke* at have undersøgt mulighederne for efter- og videreuddannelse under AMU kan være en barriere for at bruge AMU. Selvom denne andel er faldet fra 57 % af virksomhederne i 2007 til 47 % af virksomhederne i 2015, understreger resultatet dog, at der fortsat er behov for, at AMU-udbydere og VEU-centrene styrker det opsøgende arbejde.

- Den barriere, den næststørste andel af virksomhederne peger på, er, at de udbudte efter- og videreuddannelsesforløb under AMU ikke dækker virksomhedens behov. Andelen, der vurderer dette, har ligget stabilt i perioden, hvor 40 % af virksomhederne i 2015 svarede, at de i høj grad eller i nogen grad vurderer, at dette kan være en barriere.

- Virksomhederne og AMU*⁹

•Endelig er der fire barrierer, hvor der – modsat de to oven for nævnte – er en *større* andel af virksomhederne, der i høj grad eller i nogen grad har peget på disse i 2015 sammenlignet med i 2011. Det drejer sig om:

- At det er vanskeligt at få overblik over, hvilke AMU-kurser der er relevante for virksomhedens medarbejdere (fra 30 % til 35 %).
- At AMU fokuserer for meget på generelle kompetencer og for lidt på, hvad der er brug for i virksomheden (fra 24 % til 31 %).
- At det er administrativt besværligt at bruge AMU (fra 13 % til 19 %).
- At undervisningen på AMU ikke modsvarer det teknologiske niveau i virksomheden (fra 12 % til 18 %).

•Selvom det fortsat er et mindretal af virksomhederne, der peger på disse fire sidstnævnte barrierer, er det en kritisk udvikling for AMU, *at en voksende andel af virksomhederne* vurderer, at det er vanskeligt at få overblik over relevante AMU-kurser, at AMU fokuserer for lidt på, hvad der er brug i virksomhederne, at det er administrativt besværligt at bruge AMU og at undervisningen på AMU ikke matcher det teknologiske niveau i virksomheden. Dette giver anledning til at undersøge nærmere, hvorfor virksomhederne er blevet mere kritiske over for AMU i lyset af de organisatoriske og strukturelle ændringer, der har fundet sted i perioden.

•**En større andel af de virksomheder, der bruger AMU, vurderer AMU mere kritisk** Hvor 60 % af virksomhederne, der bruger AMU, i 2011 vurderede, at udbuddet af AMU i høj grad eller i nogen grad var tilstrækkeligt, er dette tal i 2015 faldet til 55 %. Selvom flertallet af virksomheder, der bruger AMU, fortsat er positive i deres vurderinger af AMU, er der fra 2011 til 2015 sket et fald i andelen af virksomhederne, der er positive med hensyn til en række andre væsentlige kvalitetsmål for udbuddet af AMU. Det gælder således andelen af virksomheder, der vurderer:

- at forholdet mellem omkostninger og udbytte er passende.
- at uddannelsesudbuddet i høj grad eller i nogen grad tilrettelægges fleksibelt med hensyn til, *hvor* det passer virksomheden,
- at AMU giver medarbejderne de kompetencer, virksomheden har brug for,
- at undervisningen niveaumæssigt er tilpasset de ufaglærte medarbejdere.

•**Virksomheders grunde til ikke at bruge AMU**

•En stor gruppe virksomheder bruger aldrig AMU. 41 % af de virksomheder, der beskæftiger ufaglærte medarbejdere, bruger aldrig AMU til deres ufaglærte medarbejdere og 47 % af de virksomheder, der beskæftiger faglærte medarbejdere, bruger aldrig AMU til deres faglærte medarbejdere. For begge grupper vedkommende er den vigtigste årsag, som virksomhederne peger på, at de ikke har behov for AMU. Der har dog været et fald i andelen af virksomheder, der peger på denne årsag.

- Til gengæld har der for begge grupper vedkommende været en stigning i andelen af virksomheder, der svarer, at AMU ikke giver medarbejderne de kompetencer, virksomheden har brug for: I forhold til virksomheder med *ufaglærte* er stigningen fra 11 % til 20 %, der svarer, at AMU ikke giver de ufaglærte medarbejdere, de kompetencer, virksomheden har brug for. Og i forhold til virksomheder med *faglærte* er stigningen gået fra 17 % til 26 %, der svarer, at AMU ikke giver de faglærte medarbejdere de kompetencer, virksomheden har brug for. Også dette er en kritisk udvikling for AMU, som giver anledning til overveje årsagerne til denne udvikling.

- Et interessant fund er det i øvrigt, at det kun er 3 % af de virksomheder, der aldrig benytter AMU i forhold til deres ufaglærte henholdsvis deres faglærte medarbejdere, der peger på, at det er fordi, det er for dyrt. Selvom man på ingen måde kan udelukke, at prisen på AMU, herunder prisstigningerne efter genopretningspakken i 2010, kan have påvirket aktiviteten negativt, viser undersøgelsen altså, at det ikke er prisen som sådan, der afholder de mange virksomheder fra at bruge AMU.

•Metode

- Undersøgelsen er baseret på en survey blandt et repræsentativt udsnit af virksomheder i Danmark. Surveyen er så vidt muligt tilrettelagt på samme måde som to tilsvarende undersøgelser i 2007 og 2011. I alt 1.131 virksomheder har deltaget, hvilket giver en svarprocent på 44,6 %. EVA vurderer samlet set, herunder på baggrund af en analyse af bortfaldet, at besvarelserne og dermed resultaterne er repræsentative for de danske virksomheder. Som supplement til de indsamlede data gennem surveys, er der anvendt offentligt tilgængelige data fra Databanken hos Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling samt Danmarks Statistik.

•2 Indledning

•I dette kapitel præsenteres undersøgelsens formål, og der gives et rids af den offentlige debat om AMU, der gennem de senere år har handlet om både udviklingen i AMU-aktiviteten og forskellige forventninger til AMU. Vi håber, at denne rapport kan bidrage til en fortsat debat om AMU på et styrket vidensgrundlag. Desuden omfatter kapitlet en kort gennemgang af den anvendte metode (en grundigere metodegennemgang findes i appendiks A) og projektets organisering og tidsplan samt en oversigt over rapportens opbygning.

•2.1 Formål

•Formålet med undersøgelsen er at belyse virksomhedernes aktuelle brug af og viden om AMU samt at få virksomhedernes vurderinger af, om det aktuelle udbud af AMU matcher deres efter-og videreuddannelsesbehov i forhold til deres faglærte og ufaglærte medarbejdere.

•Undersøgelsen skal ses i forlængelse af to tidligere lignende surveys i 2007 og 2011. Det er der-for tilstræbt så vidt muligt at benytte de samme spørgsmålsformuleringer alle tre år, dog kom der efter ønske fra Undervisningsministeriet en række nye spørgsmål med i surveyen i 2011, som er bibeholdt i surveyen i 2015.

•Som supplement til dataindsamlingen gennem surveyen er der lavet en analyse af AMU-aktiviteten for perioden 2004-2013 på grundlag af den offentligt tilgængelige AMU-statistik. Samlet set giver undersøgelsen derfor et billede af virksomhedernes brug og vurderinger af AMU siden 2007 og af AMU-aktiviteten siden 2004.

•Undersøgelsen giver dog ikke i sig selv grundlag for at vurdere årsagerne til den beskrevne udvikling. Udviklingen hænger sammen med en række forhold, som beskrives mere overordnet i næste kapitel, herunder konjunkturudviklingen på arbejdsmarkedet, strukturelle udviklingstræk på arbejdsmarkedet, ændrede regler og vilkår for AMU-udbuddet samt AMU-udbydernes praksis.

- At der ikke kun er en, men derimod en række dybereliggende årsager til udvikling i AMU-aktiviteten og virksomhedernes brug af AMU, er formentlig en af grundene til, at den offentlige debat om AMU ofte byder på meget forskellige bud på forklaringer af de samme fænomener, som vi skal se på nedenfor.

•2.2 Den offentlige debat om AMU

- I den offentlige debat om AMU har der over de senere år været ganske forskellige vurderinger af centrale temaer. I det følgende har vi valgt at trække nogle positioner i debatten frem, som gør sig gældende i forbindelse med to af de centrale temaer. De positioner, vi har valgt at trække frem, illustrerer meget godt bredden i debatten, men giver naturligvis på ingen måde et udtømmende billede. Men de skitserer, hvilken kontekst undersøgelsens resultater indgår i.

- Et af de temaer, der har præget debatten om AMU i de senere år, har været den faldende aktivitet siden 2010, hvor nogle har set dette som et meget kritisk fænomen (fx Frank Junker, 3F, i Ugebrevet A4, den 11.10.2012), mens andre mere har set det som en normalisering af aktivitetsniveauet (fx Lone Folmer Berthelsen (Dansk Industri), Ugebrevet A4 den 11.10.2012, og Inge Steen Mikkelsen (Dansk Industri), Politiken, den 3.4.2012).

- Chefkonsulent Ann Poulsen fra Dansk Arbejdsgiverforening har således følgende vurdering, der knytter an til konjunkturudviklingen:

- *Ser man på antallet af kursister over en længere årrække, så er der ikke tale om en dramatisk udvikling. Når man ser på nedgangen, skal man også tage i betragtning, at der, siden krisen begyndte i 2008, er blevet næsten 200.000 færre på det private arbejdsmarked, og dermed færre mulige kursister på AMU-centrene.* (Ugebrevet A4, den 24.5.2012)

- Andre har også peget meget direkte på regeringens genopretningspakke fra 2010 som forklaring på den dalende aktivitet. Således kunne man i Politiken i 2013 læse følgende i et debatindlæg:

- *Efter den borgerlige regerings genopretningspakke i 2010 er aktiviteten styrtet ned. Det har i kombination med takstnedsættelser og årlige beskæringer af taksterne ført til, at AMU på mange skoler gennemføres med underskud.* (Per Christensen (3F), Frank Tronsberg (Danske Erhvervsskoler - Lederne), Ib Haahr (Danske Erhvervsskoler - Bestyrelserne) og Torben Pedersen (Foreningen af forstandere og direktører ved amu-centrene), Politiken, den 16.0.2013)

•Senere har Torben Pedersen bidraget med yderligere forklaringer på den vigende aktivitet på AMU, herunder administrative udfordringer, uheldige sager og ændringer i beskæftigelsesindsatsen:

•Det er blevet dyrere, bl.a. fordi lønrefusionen til arbejdsgiverne er faldet. Under krisen har virksomhederne skåret ind til benet, så de kan ikke undvære ansatte i den daglige drift. I navnlig mindre virksomheder volder det kvaler at forestå en ny digital tilmelding af medarbejdere til kurser. Og endelig har en række tidligere sager om snyd og bedrag i AMU-systemet skræmt nogle virksomheder væk. Ledige kommer heller ikke på kursus i nær samme omfang som før. Det hænger bl.a. sammen med, at der er sket stramninger i arbejdsløses muligheder for at komme på kursus, samtidig med at antallet af arbejdsmarkedsparate ledige jobcentre er faldet. (Weekendavisen, den 29.8.2015)

•En anden diskussion handler om indholdet i AMU i forhold til virksomhedernes kompetencebehov. Denne diskussion handler meget om, hvor virksomhedsspecifikke kurserne på AMU skal være. På den ene side fremføres det således af Dansk Industri:

•AMU-kurserne skal kunne omsættes i virksomheden. Derfor er det vigtigt, at kurserne i nogen grad er tilpasset virksomheden, så medarbejderen rent faktisk kan udnytte de kompetencer i virksomheden. (Lone Folmer Berthelsen (Dansk Industri), Ugebrevet A4, den 5.5.2015)

•Det modsatte synspunkt fremføres dog af LO, nemlig at der er grænser for, hvor virksomhedsspecifikke kurser kan være under AMU, når de skal finansieres af offentlige midler. Det, man lærer på AMU, bør også kunne bruges i andre virksomheder, så det medvirker til at styrke mobiliteten på arbejdsmarkedet:

•I LO går vi ikke ind for, at meget snæver virksomhedsspecifik efteruddannelse skal finansieres af offentlige midler. (Uddannelseskonsulent Anne Bruvik-Hansen (LO), Ugebrevet A4, maj 2015)

•Der er således både forskellige vurderinger af, hvad AMU skal kunne tilbyde, og forskellige forklaringer på udviklingen i AMU-aktiviteten. Både udviklingen i AMU-aktiviteten og forholdet mellem AMU-udbuddet og virksomhedernes kompetencebehov vil på forskellig vis blive belyst i rapporten.

•2.3 Metode

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

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

•Der er udtaget en stikprøve på 2550 virksomheder (2.535 i 2011) via Danmarks Statistiks database. Der indgår i stikprøven kun virksomheder, der har faglærte og/eller ufaglærte medarbejdere ansat og dermed er i den primære målgruppe for AMU. 1.131 virksomheder (1.289 i 2011) svarede, hvilket giver en svarprocent på 44,6 % (50,8 % i 2011). EVA vurderer samlet set, herunder på baggrund af en analyse af bortfaldet, at besvarelsene og dermed resultaterne er repræsentative for de danske virksomheder.

•Indsamlingen af data er foretaget af Danmarks Statistik på grundlag af et spørgeskema udarbejdet af EVA. Spørgeskemaet er blevet pilottestet af Danmarks Statistik og herefter justeret af EVA. Dataindsamlingen er gennemført af Danmarks Statistik som en kombination af internetbesvarelser i perioden 26. marts til 5. maj 2015 og telefoninterview i perioden 14. april til 5. maj 2015 for at give virksomhederne mulighed for forskellige besvarelsesformer. Virksomhedernes størrelse, beskæftigelsesområde/branche og beliggenhed er indgået som baggrundsvariable for at belyse, hvorvidt AMU dækker behovene inden for forskellige segmenter af virksomheder.

•Det bør for en ordens skyld nævnes, at når vi i rapporten taler om "statistisk signifikante sammenhænge", så bygger det på en gængs konvention om et konfidensniveau på 95 %. I praksis betyder dette, at forskelle, der umiddelbart kan virke store, fx en stigning fra 70 % til 75 % af virksomhederne, ikke behøver at være statistisk signifikante, fordi de to procenttal skal ses i forhold til to stikprøver på hver omkring 1.000 virksomheder, hvorfor der for hvert af tallene er en usikkerhed på 2-3 procentpoint. Det vil af den løbende tekst fremgå, hvilke sammenhænge der er signifikante.

•Som supplement til surveyen er AMU-aktiviteten belyst gennem offentligt tilgængelig statistik om AMU fra Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestillings databank.

2.4 Organisering og tidsplan

•Projektet er gennemført af en projektgruppe bestående følgende:

- Chefkonsulent Michael Andersen (projektleder)
- Evalueringskonsulent Sia Hovmand Sørensen
- Specialkonsulent i metode Niels Peter Mortensen
- Praktikant Nina Hjort
- Evalueringsmedarbejder Oscar Kvanner Grinsted
- Metodemedarbejder Jesper Sigsgaard-Rasmussen

•Dataindsamlingen har fundet sted fra marts til maj 2015, mens analyse og rapportskrivning har fundet sted fra august til november 2015. Rapporten er offentliggjort i december 2015.

2.5 Rapportens opbygning

•Udover forord, resume og indledning består rapporten af to dele: kapitel 3, der på basis af offentligt tilgængelig statistik om AMU beskriver udviklingen i AMU-aktiviteten siden 2004, samt kapitlerne 4, 5 og 6, der på basis af virksomhedssurveys gennemført i 2007, 2011 og 2015 beskriver og analyserer virksomhedernes brug af AMU, deres vurderinger af barrierer for at bruge AMU, vurderinger af kvaliteten af AMU-udbuddet, og hvorfra deres viden om AMU stammer.

•3 AMU-aktiviteten

• Dette kapitel belyser udviklingen i AMU-aktiviteten i perioden fra 2004 til 2014 og viser, at AMU-aktiviteten samlet set har været svagt faldende. Aktiviteten på AMU steg kraftigt fra 2007 til den nåede det højeste niveau i 2009, hvor der var mere end en million kursister. Aktiviteten faldt meget markant fra 2010 til 2011, samtidig med indførelsen af den såkaldte genopretningspakke, og siden da er den faldet år for år og var i 2014 på det hidtil laveste niveau i perioden. Der er dog stadigvæk over en halv million kursister årligt på AMU.

• Hvis man derimod ser på den relative aktivitet i målgruppen for AMU målt på antal AMU-årselever³ i beskæftigelse⁴ med grundskole eller erhvervsuddannelse som højeste uddannelse i forhold til beskæftigelsen i den samme gruppe, er denne relative aktivitet på omtrent samme niveau i slutningen af perioden (2013) som i starten af perioden (2004). Det hænger sammen med, at der siden 2008 har været et stort fald i antallet af arbejdspladser i Danmark, som varetages af personer med en erhvervsuddannelse eller en grundskoleuddannelse som højeste uddannelse.

• For så vidt kan man sige, at det var årene 2009 og 2010, der skilte sig ud fra en mere stabil aktivitet fra 2004 til 2014, og at udviklingen i AMU-aktiviteten i det store og hele har fulgt udviklingen i beskæftigelsen for målgruppen for AMU i perioden.

• For at forstå udviklingen over det sidste tiår i AMU-aktiviteten er der en række forhold, som det er vigtigt at have for øje. I rapporten peger vi på følgende seks væsentlige forhold, der hver for sig kan bidrage til at forklare udviklingen: de økonomiske konjunkturer, forandringer i virksomhedsstrukturen, ændringer i udbudsstrukturen og etableringen af VEU-centrene, ændringer i pris-sætningen af AMU-kurser, særligt i forbindelse med genopretningspakken fra 2010, samt den uddannelsesdemografiske udvikling, der har medført, at der siden krisegennemslaget i 2008 er

³ En årselev er et udtryk for det aktivitetsomfang, den enkelte kursist gennemgår på et AMU-kursus. Aktivitetsomfanget opgøres i dage, herefter omregnes der, således at: 1 kursistdag = 1/5 elevuge, 1 elevuge = 1/40 årselev.

⁴ Vi har her set bort fra de ledige for at få et mere klart udtryk for virksomhedernes brug af AMU for deres ufaglærte og faglærte medarbejdere.

- blevet færre personer på arbejdsmarkedet med enten grundskole eller erhvervsuddannelse som højeste uddannelse. Det komplicerede samspil af forhold gør det vanskeligt at levere enkle forklaringer på udviklingen i AMU-aktiviteten, hvilket kan være en del af baggrunden for, at debatten om AMU ikke altid er lige præcis.

- Kapitlet viser også, at når udviklingen i AMU-aktiviteten opdeles på beskæftigelsesområder svarende til opdelingen af arbejdsmarkedet mellem de elleve efteruddannelsesudvalg (se tabel 1, side 26), tegner der sig et billede med forskelligartede udviklinger, hvilket også er tilfældet, når aktiviteten opdeles efter, hvorvidt kursisterne er offentligt ansatte eller privatansatte. Dette er også tilfældet, når vi ser på størrelsen på kursisternes arbejdssted, hvor vi ser, at kursister, der er ansat på arbejdssteder med 100 ansatte eller derover, i perioden udgør en faldende andel af den samlede årlige aktivitet. En nærmere analyse viser, at det særligt er på de største private arbejdspladser, at aktiviteten er faldet siden 2009.

- Profilen for AMU-kursisten ændrer sig også i perioden på nogle fordelinger: De ældste aldersgrupper fylder mere i den samlede kursistgruppe i 2014 end i 2004, og der var i 2014 en større andel af faglærte blandt kursisterne, end der var blandt kursisterne i 2004. Gennem perioden varierer kursistgruppens sammensætning desuden med hensyn til køn og arbejdsmarkedsstatus, men uden én klar gennemgående tendens.

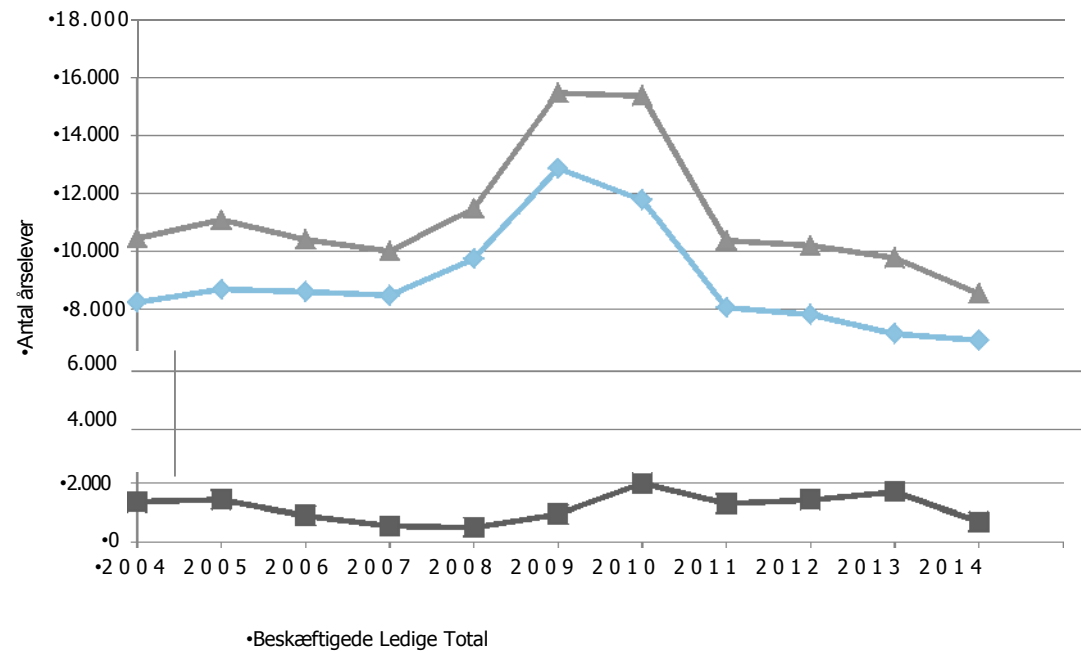
- I kapitlet anvender vi offentligt tilgængelig statistik om AMU fra Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestillings databank. Vi anvender antallet af årselever som mål for aktivitetsniveauet. Derved får vi et udtryk for det aktivitetsomfang, den enkelte kursist gennemgår på et AMU-kursus, da al kursistaktivitet omregnes til fuldtidselever på et år. Ved at vælge denne enhed kan vi se udviklingen i det samlede antal kursistdage, men ikke, hvor mange konkrete kursister der del-tager.

•3.1 Udviklingen i AMU-aktiviteten fra 2004 til 2014

- Figur 1 viser den samlede udvikling i aktiviteten for perioden 2004 til 2014 målt på antal årselever. Udviklingen i antallet af kursister (fremgår ikke af figuren) følger i det store og hele samme udvikling som i antallet af årselever i perioden og svinger mellem 564.186 i 2014 og 1.056.627 i 2009. Det peger på, at der overordnet set for den tiårige periode ikke har været større ændringer i den gennemsnitlige længde af de enkelte AMU-kurser.

•Figur 1

•Samlet udvikling i deltageraktiviteten målt i antal årselever og delt op beskæftigede og ledige, 2004-2014



•Kilde: EVA på baggrund af Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling: Databanken.

•Bemærk at der i totalaktiviteten også er medregnet personer uden for arbejdsstyrken og personer med uop-lyst/ukendt arbejdsmarkedsstatus.

•Figur 1 viser, at AMU-aktiviteten, målt på antal årselever, steg fra 2004 til 2005, hvorefter den faldt frem til 2007. Fra 2007 til 2009 var der en meget markant stigning i aktiviteten, hvor antal-let af årselever steg med 54 %. Det høje aktivitetsniveau i 2009 holdt også i 2010, men derefter faldt aktiviteten markant i 2011, hvor genopretningspakken trådte i kraft, uden at det dermed er sagt, at denne alene kan forklare udviklingen. Aktiviteten er derefter fortsat med at falde år for år frem til 2014, hvor aktiviteten var den laveste i den 10-årige periode. Aktiviteten i 2014 var således 18 % lavere end i 2004 og 45 % lavere, end da aktiviteten toppede i 2009.

•Desuden viser figuren AMU-aktiviteten fordelt på beskæftigede og ledige. Som det ses, følger udviklingen i de beskæftigedes aktivitet i det store og hele den totale aktivitet. Ligesom de beskæftigedes andel tegner sig for langt størstedelen af aktiviteten. Selvom AMU også et er vigtigt

•tilbud for de ledige, er dette ikke rapportens hovedfokus. I det følgende afsnit hvor vi giver en række bud på forklaringer, vil vi derfor også have dette fokus på virksomhederne og de ansatte.

•3.1.1 Forklaringer på udviklingen

•Når man skal forholde sig til og prøve at forstå udviklingen over det sidste tiår i AMU-aktiviteten, er der en række forhold, som det er vigtigt at have for øje:

•Konjunkturudviklingen

•For det første dækker perioden over forskellige økonomiske konjunkturer fra opgangskonjunktur til krise og stagnation og til moderate aktuelle opgangstendenser. Konjunkturforholdene kan påvirke virksomhedernes brug af uddannelse på mange måder, fx kan der være virksomheder, der øger brugen af AMU i situationer, hvor de oplever en kortvarig nedgang i ordrebeholdningen. Ligesom man kan tænke sig den modsatte situation, hvor virksomheder i en økonomisk presset situation begrænser omkostningerne, herunder til uddannelse. Det ligger uden for rammerne af denne undersøgelse at inddrage disse dybereliggende økonomiske sammenhænge, som kan påvirke brugen af AMU.

•Udviklingen i virksomhedsstrukturen

•For det andet sker der en løbende udvikling af såvel virksomhedsstrukturen, herunder både i forhold til teknologiniveau, virksomhedsstørrelse og global lokalisering, som virksomhedernes kompetencebehov og kompetenceprofil. Også dette spiller afgørende ind på behovet for AMU, der har fokus på arbejdsmarkedsrelevante kompetencer blandt faglærte og ufaglærte på arbejdsmarkedet.

•Ændringer i udbudsstrukturen

•For det tredje er der i perioden sket væsentlige ændringer af regelgrundlag og udbudsstruktur for AMU. Disse ændringer omfatter indførelsen af regler for udbud, der blandt andet har betydet en indskærpelse i form af, at når en AMU-udbyder får en udbudsgodkendelse har de også en udbudsforpligtelse såvel som en forpligtelse til at samarbejde med andre institutioner med samme udbud.⁵ Hertil kommer, at udbyderne i 2009 var igennem en udbudsgodkendelsesrunde. Som det vil fremgå af afsnit 5.2, er der sket et signifikant fald i andelen af virksomheder fra 2011 til 2015, som oplever, at AMU-udbuddet i høj grad eller i nogen grad er tilstrækkeligt.

•Ændringer i prissætningen af AMU-kurser

•For det fjerde blev det med genopretningspakken fra 2010 dyrere at bruge AMU. Ud fra almindelig udbud og efterspørgsel-teori er der grund til at antage, at dette i sig selv har fået AMU-

⁵ Se fx Undervisningsministeriet, Institutionsstyrelsen, den 4. juni 2009, vedrørende ansøgning om godkendelse til udbud af arbejdsmarkedsuddannelser (AMU).

•aktiviteten til at falde. Som det vil fremgå af afsnit 4.3, er det dog kun få virksomheder blandt dem, der aldrig bruger AMU, som angiver, at grunden til dette er, at AMU-kurserne er for dyre.

•Etableringen af VEU-centrene og deres indsats

•For det femte blev der pr. 1. januar 2010 etableret 13 nye VEU-centre, der skulle styrke kvaliteten og effekten af den grundlæggende voksen- og efteruddannelsesindsats og skabe større over-skuelighed over uddannelsesstilbuddene på tværs af de mange AMU-udbydere og dermed gøre det lettere for virksomheder og andre at bruge AMU. EVA har siden i flere rapporter⁶ kunnet konstatere, at selvom VEU-centrene har leveret vigtige resultater, har der også været tale om store udfordringer med hensyn til at leve op til de politiske forventninger⁷. Ikke desto mindre har der været en klar forventning om, at etableringen af VEU-centrene har skullet styrke kontakten mellem AMU-udbydere og virksomheder. Som det vil fremgå af afsnit 6.1, er denne forventning ikke blevet indfriet.

•Den uddannelsesdemografiske udvikling

•For det sjette er der en historisk tendens på spil med hensyn til uddannelsesniveaut i befolkningen: I disse år kommer der nye, unge årgange ud på arbejdsmarkedet, hvor en større andel har en uddannelse sammenlignet med de årgange, der forlader arbejdsmarkedet. Denne udvikling betyder, både at der med årene bliver færre kortuddannede, og at gennemsnitsalderen blandt de kortuddannede stiger. Alt andet lige må man derfor alene på grund af denne udvikling forvente et fald i den AMU-aktivitet, der efterspørges af personer uden uddannelse, som altid har været en kernemålgruppe på AMU.

•Dette komplicerede samspil af økonomiske, lovgivningsmæssige, uddannelsesdemografiske og andre forhold gør det vanskeligt at levere enkle forklaringer på udviklingen i AMU-aktiviteten. Når vi længere henne i kapitlet skal pege på mulige forklaringer på udviklingen, vil vi referere til disse forhold.

•3.1.2 Den relative aktivitet

•En af de underliggende faktorer, der har betydning for AMU-aktiviteten, er, hvor stor målgruppen for AMU er. Selvom vi ikke i denne analyse kan sætte tal på disse udviklinger, kan vi dog samlet set konstatere, at antallet af arbejdspladser i Danmark, som besættes af personer med en erhvervsuddannelse eller en grundskoleuddannelse som højeste uddannelse, er faldet med 236.939 personer – svarende til et fald på 14 % – fra 2008 til 2013 (Danmarks Statistik 2015).⁸Alt andet lige er der derfor grund til at antage, at så stor en beskæftigelsestilbagegang i mål-

⁶ Se EVA: *Evaluering af VEU-centrene (2012) og VEU-centrene og det regionale sammenspil (2014)*.

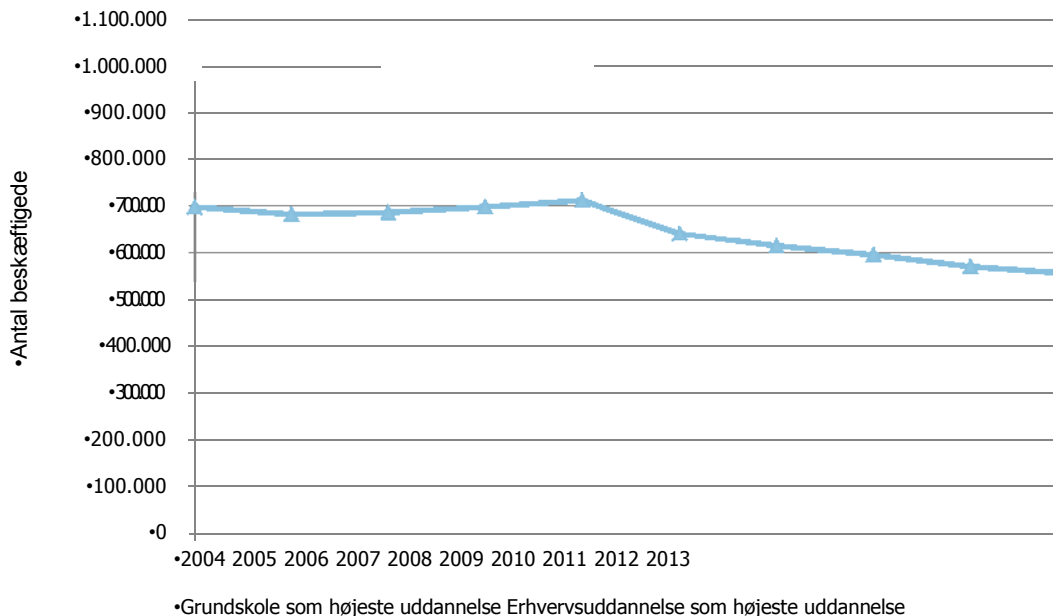
⁷ Se fx *Aftale om AMU-udbud og VEU-centre*, Undervisningsministeriet, Institutionsstyrelsen, den 29. april 2009.

⁸ Vi har i analysen valgt at se bort fra personer med en gymnasial uddannelse, selvom mange i denne gruppe arbejder som ufaglærte. En del vælger dog på et senere tidspunkt at gå igang med en videregående uddannelse.

•gruppen for AMU har påvirket aktiviteten negativt. Denne udvikling fremgår af den følgende figur, der viser beskæftigelsen for de to grupper i Danmark i perioden.

•Figur 2

•Antal beskæftigede på det danske arbejdsmarked med hhv. grundskole som højeste uddannelse og erhvervsuddannelse som højeste uddannelse



•Kilde: EVA på baggrund af Danmarks Statistik. Bemærk at på tidspunktet hvor analyserne til denne rapport blev lavet var beskæftigelsesstatistikken opdateret til og med 2013.

•Figur 2 viser, at mens udviklingen i beskæftigelsen i de to grupper er stabil fra 2004 til 2008, sker der herefter og frem til 2013 et markant fald på knap 100.000 personer i gruppen med erhvervsuddannelse som højeste uddannelse og på omkring 150.000 personer i gruppen med grundskole som højeste uddannelse.

•Den relative aktivitet i målgruppen for AMU, målt som AMU-aktiviteten i antal årselever der er beskæftigede og har grundskolen eller en erhvervsuddannelse som højeste uddannelse divideret med denne faktiske beskæftigelse i målgruppen, ligger på omtrent samme niveau i slutningen af perioden (2013) som i starten af perioden (2004), selvom der har været et absolut fald i AMU-aktiviteten.

- Samlet set tegner der sig derfor et billede af en relativt stabil aktivitet for beskæftigede i perioden, hvad angår målgruppen for AMU, når der tages højde for beskæftigelsesudviklingen, og når man ser bort fra årene 2009 og 2010, der skiller sig markant ud ved en meget høj aktivitet sammenlignet med de andre år i perioden.

- Ser vi de forhold, vi præsenterede i afsnit 3.1.1, i forhold til, hvad der påvirker AMU-aktiviteten, er det derfor nærliggende at antage, at aktivitetsfaldet efter 2010 ikke kun hænger sammen med konjunkturudviklingen og de højere priser på AMU efter genopretningspakken, men også den uddannelsesdemografiske udvikling.

- En forklaring på den ekstraordinært høje aktivitet i 2009 og 2010 kan være, at virksomhederne i de første kriseår efter 2008 opprioriterede efteruddannelsesindsatsen, hvorefter en kombination af fortsat økonomisk krise og effekten af genopretningspakkens besparelser på AMU har svækket AMU-aktiviteten inden for målgruppen i årene efter 2010.

•3.1.3 Udviklingen i AMU-aktiviteten opdelt på efteruddannelsesudvalg

- Tabel 1 viser udviklingen i fordelingen af AMU-aktiviteten på de 11 efteruddannelsesudvalg og det tværgående område svejsning og fyringsteknik (Industriens Fællesudvalg og Metalindustriens Uddannelsesudvalg).

•Tabel 1
•Udviklingen i AMU-aktiviteten i årselever procentvis fordelt på efteruddannelsesudvalgenes beskæftigelsesområder

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Transporterhvervets Uddannelser	22,0	22,7	22,5	22,8	23,9	23,5	24,2	23,1	25,9	27,9	29,4
Efteruddannelsesudvalget for Det Pædagogiske Område og Social- og Sundhedsområdet	1,6	7,2	7,9	8,4	7,8	8,5	10,2	13,6	14,6	15,4	16,8
Efteruddannelsesudvalget for Handel, Administration, Kommunikation og Ledelse	26,9	24,5	26,1	24,8	25,8	26,4	27,7	24,3	21,0	18,9	15,9
Efteruddannelsesudvalget for bygge / anlæg og industri	7,4	6,5	8,1	8,4	9,1	8,2	6,5	6,6	7,9	7,5	8,7
Serviceerhvervenes Efteruddannelsesudvalg	5,5	5,9	6,1	6,4	6,6	5,3	6,1	7,8	6,6	6,2	5,5
Industriens Fællesudvalg Industriens Fællesudvalg for Erhvervs- og Arbejdsmarkedsuddannelser	12,2	10,5	9,8	11,3	9,0	9,1	5,6	5,5	5,0	5,1	5,2
Efteruddannelsesudvalget for Svejsning og fyringsteknik	5,1	4,6	3,6	3,3	3,7	4,4	4,6	4,1	5,0	5,2	4,9
Metalindustriens uddannelsesudvalg	7,5	6,5	5,3	4,7	5,4	5,1	4,7	5,1	4,5	4,4	4,5
Mejeri- og Jordbrugets Efteruddannelsesudvalg	5,6	5,5	4,8	4,5	4,0	3,6	4,0	4,6	4,5	4,3	4,4
Efteruddannelsesudvalget for køkken, hotel, restaurant, bager, konditor og kødbranchen	3,3	3,6	3,5	3,5	2,7	3,7	4,0	2,9	2,9	3,0	2,8
Efteruddannelsesudvalget for Tekniske Installationer og Energi	2,1	1,8	1,9	1,6	1,5	1,7	1,9	1,8	1,7	1,7	1,7
Træets Efteruddannelser	0,9	0,8	0,4	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7	0,6	0,5	0,2
I alt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	9.587	10.590	9.945	9.695	11.262	15.136	15.051	10.123	10.112	9.700	8.448

•Kilde: Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling: Databanken.

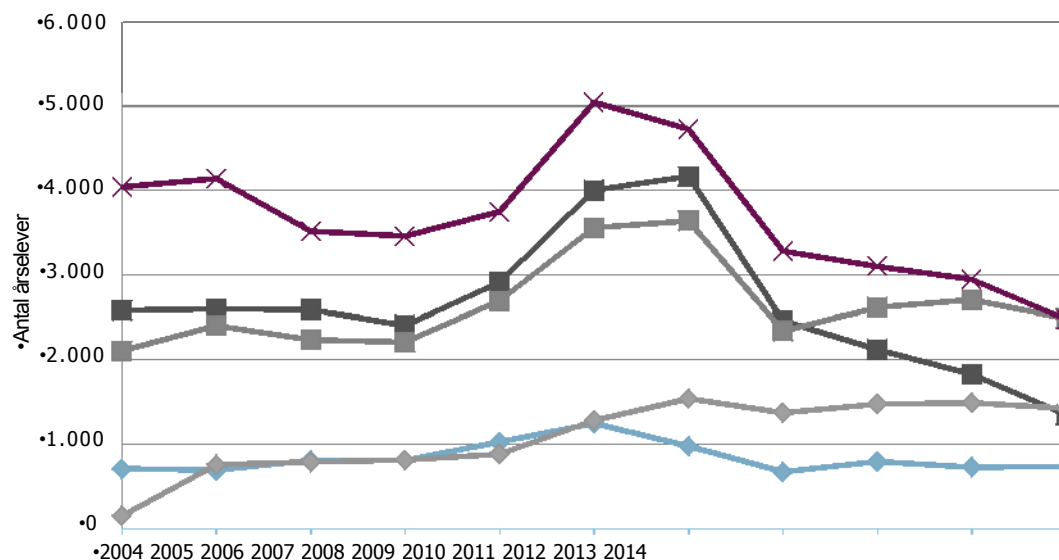
•Note: Der er ved fordelingen af aktiviteten set bort fra fire tværgående områder, der har en meget lav aktivitet.

• Tallene i tabel 1 er sorteret efter størrelse i faldende orden i 2014 og viser, at de tre største områder i 2014 var Transporterhvervets Uddannelser (TUR), Efteruddannelsesudvalget for Det Pædagogiske Område og Social- og Sundhedsområdet (EPOS) samt Efteruddannelsesudvalget for Handel, Administration, Kommunikation og Ledelse (HAKL). Der er tre områder, der skiller sig ud fra de øvrige ved at have fået en større andel af aktiviteten i perioden: dels TUR, der har øget sin andel fra 22,0 % til 29,4 %, dels EPOS, der har øget sin andel fra 1,6 % til 16,8 %, og dels Efteruddannelsesudvalget for bygge / anlæg og industri (BAI), der har øget sin andel fra 7,4 % til 8,7 %.

• Figur 3 fokuserer på de fire største beskæftigelsesområder, der i 2014 tilsammen stod for 71 % af den samlede aktivitet. Til sammenligning havde de fire beskæftigelsesområder med størst aktivitet i 2004 69 % af den samlede aktivitet. Både ved starten og ved slutningen af perioden er en stor del af aktiviteten således koncentreret på få beskæftigelsesområder.

•Figur 3

•Udviklingen i AMU-aktiviteten målt i antal årselever for udvalgte efteruddannelsesudvalg



- Bygge-/Anlægsområdet og -industri (BAI)
- Handel, Administration, Kommunikation og Ledelse (HAKL)
- Pædagogiske Område og Social- og Sundhedsområdet (EPOS)
- Transporterhvervets Uddannelsesråd (TUR)
- Øvrige områder

•Kilde: EVA på baggrund af Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling: Databanken.

•Note: Der er ved fordelingen af aktiviteten set bort fra fire tværgående områder, der har en meget lav aktivitet.

•Figur 3 viser en stigende aktivitet i den samlede periode for EPOS og TUR, men en faldende aktivitet for de øvrige områder. Og bortset fra EPOS har alle områderne oplevet et stort aktivitetsfald efter 2009-10. Udviklingen har dog været mere stabil inden for BAI i forhold til de andre områder. EPOS er en historie for sig, idet området ikke tidligere gjorde brug af AMU. Der er derfor tale om en helt særlig udvikling for dette efteruddannelsesområde.

•At AMU-aktiviteten udvikler sig forskelligt for de forskellige efteruddannelsesudvalg, kan hænge sammen med flere forhold. For det første antallet af ansatte indenfor målgruppen for AMU på det pågældende beskæftigelsesområde. For det andet efteruddannelsesudvalgets og skolernes udvikling af udbuddet på området og for det tredje virksomhedernes prioritering af AMU som kompetenceudvikling.

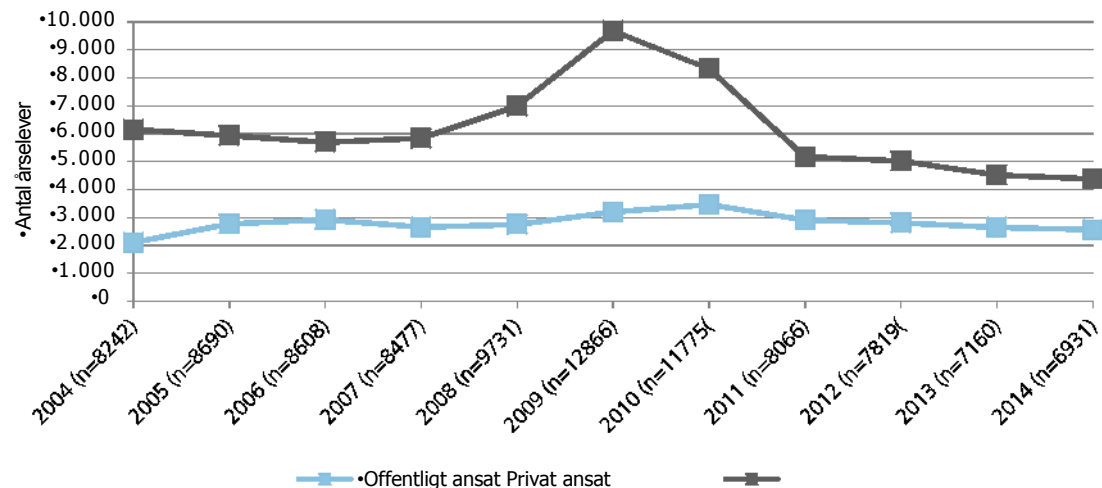
•Næste afsnit viser, hvordan AMU-aktiviteten har udviklet sig i hhv. private og offentlige virksomheder.

•3.1.4 Udviklingen i AMU-aktiviteten opdelt på privat og offentlig ansættelse

•Figur 4 illustrerer udviklingen i AMU-aktiviteten for henholdsvis private og offentlige virksomheder.

•Figur 4

•Udviklingen i AMU-aktiviteten målt i antal årselever opdelt på hhv. privat og offentligt ansatte



•Kilde: EVA på baggrund af Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling: Databanken.

•Figur 4 viser, at udviklingen i AMU-aktiviteten i perioden er meget mere stabil i den offentlige end i den private sektor. Fx var faldet i aktiviteten i den private sektor fra toppen i 2009 til 2014 på 53 %, mens faldet i aktiviteten i den offentlige sektor dels kommer et år senere i 2010, dels til sammenligning kun er på 26 % frem til 2014. Som vi tidligere har set, tegner EPOS sig for en væsentlig del af aktiviteten på det offentlige velfærdsområde.

•Ser vi på de seks forhold, som vi i afsnit 3.1 præsenterede som forhold, der påvirker AMU-aktiviteten, er det nærliggende at antage, at det særligt er konjunkturudviklingen, der er på spil, med hensyn til at forklare, at aktivitetsfaldet fra 2009 hhv. 2010 er større i den private sektor end i den offentlige sektor. Eller sagt med andre ord, at krisen fra 2008 ramte de private virksomheder hårdere i form af såvel virksomhedslukninger som nedgang i beskæftigelse og ressourceforbrug, herunder til kompetenceudvikling.

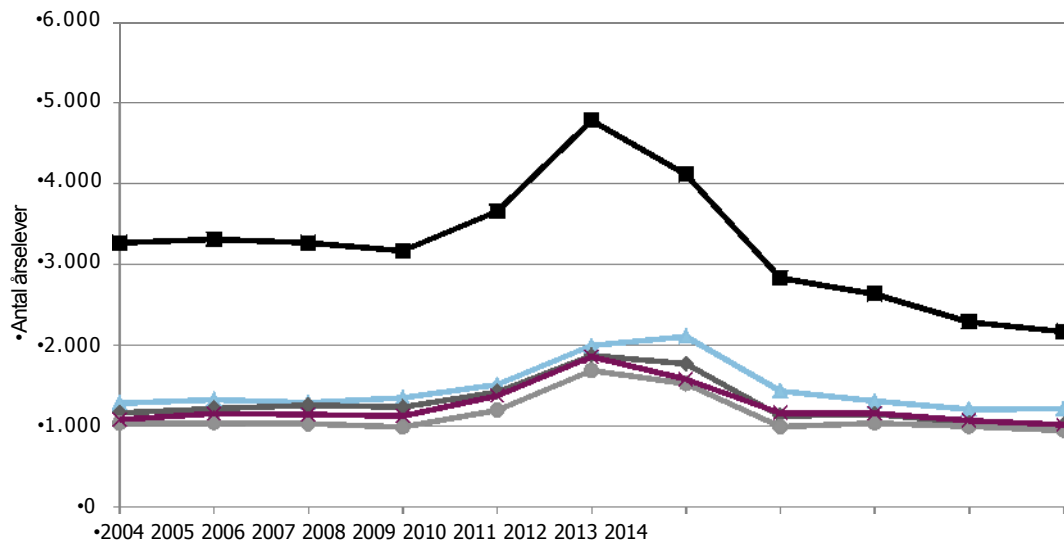
•Det næste afsnit viser, hvordan AMU-aktiviteten ser ud på arbejdssteder af forskellig størrelse.⁹

•3.1.5 Udviklingen i AMU-aktiviteten opdelt på arbejdsstedets størrelse

•Figur 5 viser udviklingen i AMU-aktiviteten opdelt på arbejdssteder af forskellig størrelse.

•Figur 5

•Udviklingen i AMU-aktiviteten målt i antal årselever opdelt på arbejdsstedets størrelse



•1-9 ansatte 10-24 ansatte 25-49 ansatte 50-99 ansatte 100+ ansatte

•Kilde: EVA på baggrund af Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling: Databanken.

•Note: Der er her benyttet en anden opdeling med hensyn til arbejdsstedernes størrelse end i de tabeller m.m., der er baseret på EVA's survey, hvor vi har reduceret kompleksiteten ved kun at operere med tre kategorier for virksomhedsstørrelse. Bemærk at der er set bort fra kategorien "Uoplyst/ukendt" ved fordelingen af aktiviteten. Bemærk også at aktivitet for personer med sektor ukendt/uoplyst og udlandsarbejdssteder er fraregnet i figuren

•Af figur 5 ses det, at hvor udviklingerne fra 2004 til 2007 i store træk ligner hinanden, når vi sammenligner virksomheder af forskellig størrelse, skiller udviklingen efter 2007 sig ud, ved at virksomhederne med 100 ansatte eller derover først har en større stigning i aktiviteten frem til 2009 og herefter et større fald end de mindre virksomheder.

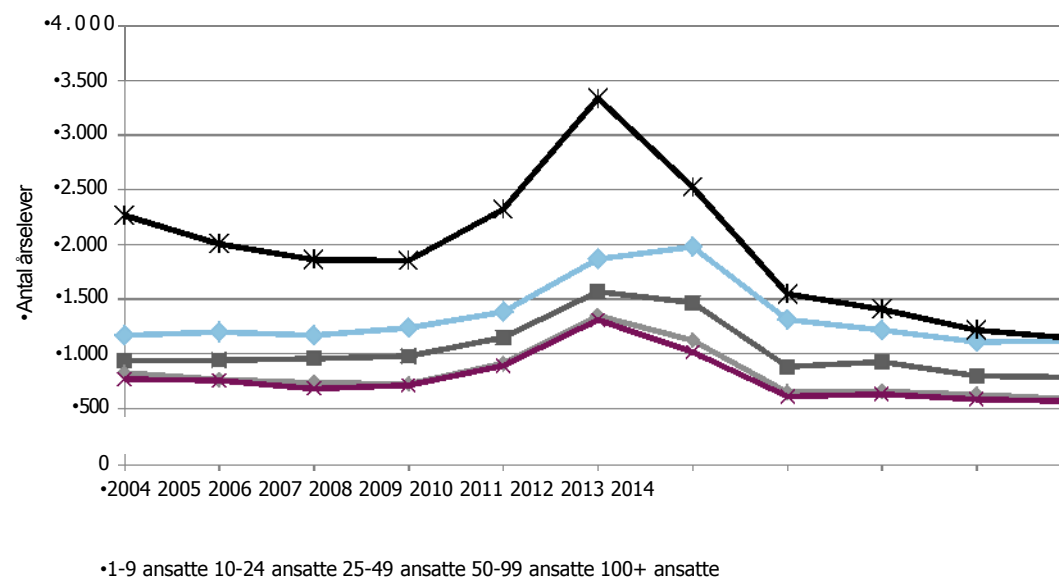
⁹ Antallet af ansatte på kursistens arbejdssted vil være forskelligt fra virksomhedens samlede antal ansatte i virksomheder med flere arbejdssteder.

•Ser vi igen på de seks forhold, som vi i afsnit 3.1 præsenterede som forhold, der påvirker AMU-aktiviteten, er det nærliggende at antage, at der her er mere strukturelle forhold på spil som forklaring på det store AMU-aktivitetsfald på de største arbejdssteder, fx ved at de største arbejdssteder udvikler sig teknologisk og med hensyn til medarbejdernes kompetenceprofil på måder, der gør, at efterspørgslen efter AMU fra disse virksomheder falder mere end i de øvrige virksomheder. En del af forklaringen kan i forlængelse heraf være, at de store virksomheder har bedre muligheder for at etablere skræddersyede kurser, enten internt eller gennem køb hos privat eller offentlig kursusudbyder, herunder udbydere, der udbyder både AMU og privat finansierede kurser. Ligesom større virksomheder har bedre muligheder for at have en mere specialiseret arbejdsdeling, der fx indebærer, at ufaglærte og faglærte jobs i højere grad lægges i udlandet.

•Nedenfor i figur 6 og 7 har vi opdelt AMU-aktiviteten fordelt på arbejdsstedernes størrelse på hhv. den private sektor og den offentlige sektor. Og som det ses, er der tale om en markant forskellig udvikling i de to sektorer. Det viser, at den store nedgang i AMU-aktiviteten relateret til de største virksomheder fra 2009 primært har fundet sted i den private sektor.

•Figur 6

•Udviklingen i AMU-aktiviteten målt i antal årselever i den *private* sektor opdelt på arbejdsstedets størrelse

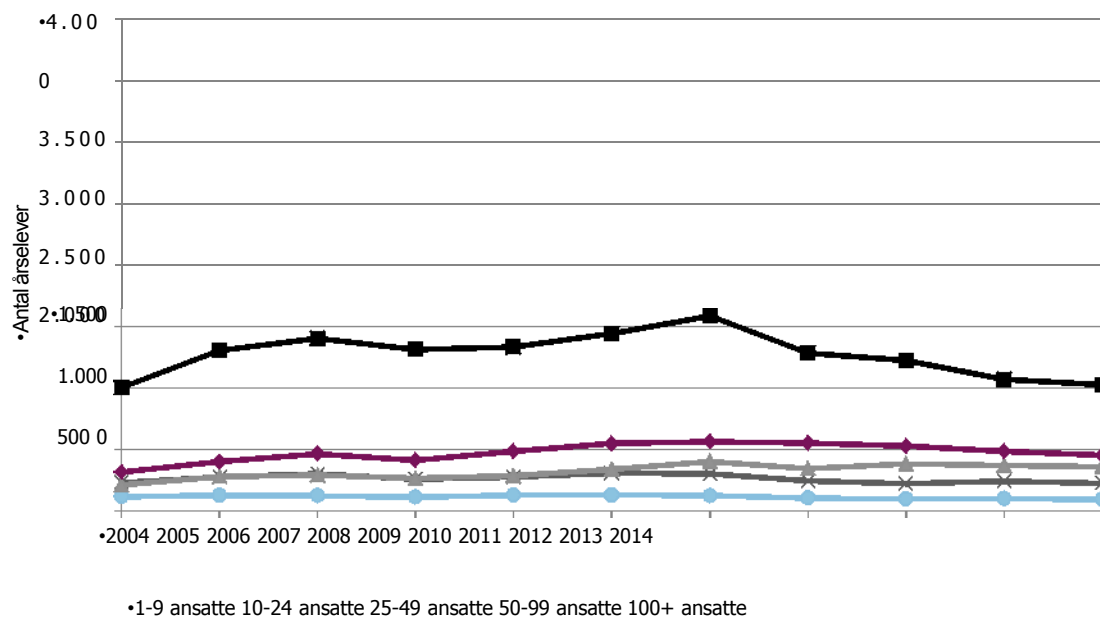


•Kilde: EVA på baggrund af Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling; Databanken.

•Note: Bemærk at aktivitet for personer med sektor ukendt/uoplyst og udlandsarbejdssteder er fraregnet i figuren.

•Figur 7

•Udviklingen i AMU-aktiviteten målt i antal årselever i den *offentlige* sektor opdelt på arbejdsstedets størrelse



•Kilde: EVA på baggrund af Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling: Databanken.

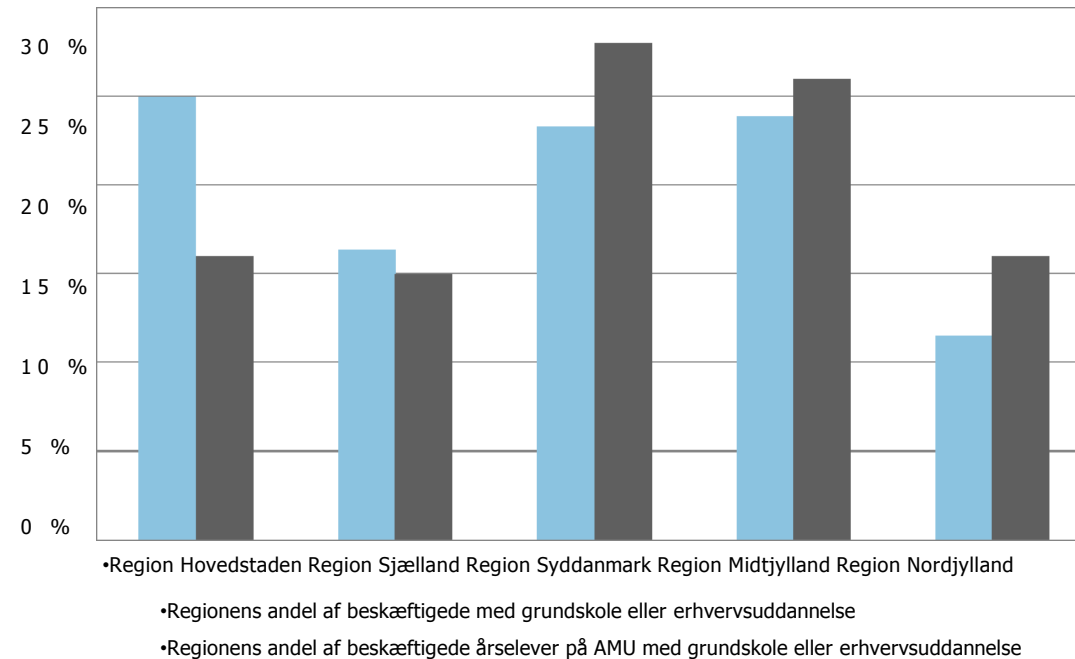
•Note: Bemærk at aktivitet for personer med sektor ukendt/uoplyst og udlandsarbejdssteder er fraregnet i figuren.

•3.1.6 Udviklingen i AMU-aktiviteten opdelt på regioner

•Figur 8 viser fordelingen af AMU-aktiviteten blandt beskæftigede i målgruppen for AMU målt i årselever på de fem regioner. Desuden ses fordelingen på regioner af alle beskæftigede med grundskole eller erhvervsuddannelse som højeste uddannelse. Figuren giver derfor både mulighed for at se AMU-aktivitetens geografiske fordeling og for at se denne i forhold til målgruppens størrelse.

•Figur 8

•AMU-aktiviteten målt i antal beskæftigede årselever fordelt på bopælsregion og de beskæftigede fordelt på regioner for personer med grundskole eller erhvervsuddannelse som højeste uddannelse i 2013



•Kilde: EVA på baggrund af Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling: Databanken og Danmarks Statistiks Statistikbank.

•Note: Der er set bort fra kategorien uoplyst ved fordelingen af aktiviteten. N er for de to variable hhv. 6.909 og 1.472.535

•Fordeling af AMU-aktiviteten mellem regionerne er ret stabil gennem hele perioden, der dækkes af de tre surveys (fremgår ikke af figuren). Der er således kun tale om små udsving på under tre procentpoint. Figur 8 viser, at AMU-aktiviteten i forhold til kursisternes bopæl ikke er lige stor i de fem regioner: Region Syddanmark og Region Midtjylland har de største andele af aktiviteten. Mens de øvrige tre regioner hver især har omkring 15 % af AMU-aktiviteten.

•Desuden fremgår det af figur 8, at Region Syddanmark, Region Midtjylland og Region Nordjylland har en relativt set høj andel af AMU-aktiviteten i forhold til målgruppens størrelse i de sam-

- me regioner, mens det modsatte gør sig gældende for Region Hovedstaden og i mindre grad for Region Sjælland.

- Denne regionale fordeling af AMU-aktiviteten hænger også sammen med de forhold, vi tidligere har været inde på som forhold, der kan være med til at forklare AMU-aktivitetens størrelse. Det gælder fx virksomhedsstrukturelle forhold med hensyn til teknologiniveau og uddannelsesbehov. Ligesom forskelle mellem VEU-centre og AMU-udbydere forskellige steder i landet fx med hensyn til karakteren af deres udbud og omfanget af deres virksomhedsopsøgende arbejde kan være en del af forklaringen. Endelig kan udbuddet af uddannelsestilbud forskellige steder i landet spille ind på den regionale efterspørgsel efter AMU. Det ligger dog uden for rammerne af denne undersøgelse at gå nærmere ned i disse årsager.

- I de næste afsnit vil vi beskrive udviklingen i kursistsammensætningen ud fra køn, alder, uddannelsesbaggrund og arbejdsmarkedsstatus i perioden 2004-2014.

•3.2 Kursistsammensætningen på AMU

- I de følgende afsnit gennemgår vi udviklingen i kursistsammensætningen på AMU. Som i de foregående afsnit anvender vi enheden årselever som grundlag for beregningerne, hvilket betyder, at vi tegner et billede af, hvor meget de forskellige grupper fylder i den samlede AMU-aktivitet. Når vi opgør tallene i årselever, fylder den enkelte kursist mere i billedet, hvis vedkommende har deltaget i flere kursusdage det pågældende år.

•3.2.1 Køn og alder

- I gennem perioden 2004-2014 var mellem 61 % og 65 % af årseleverne på AMU mænd. Kønsammensætningen var ret stabil gennem hele perioden. I modsætning hertil sker der en udvikling i kursisters alderssammensætning, som det fremgår af det følgende diagram.

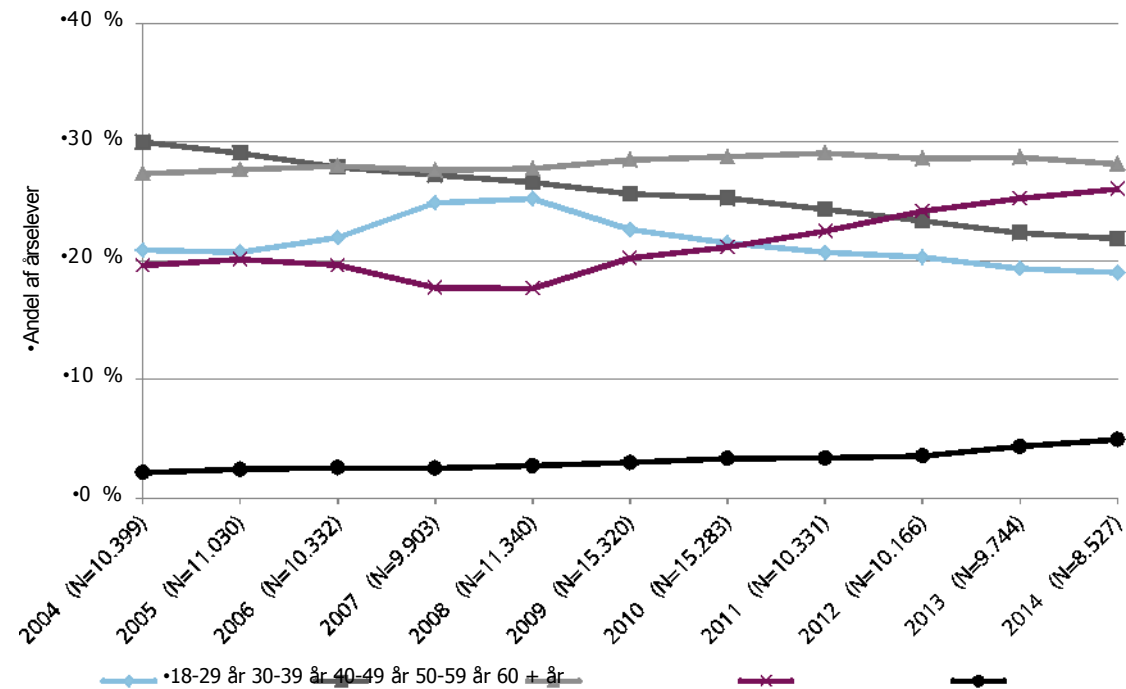
- Figur 9 viser, at det især er gruppen af kursister mellem 30 og 39 år, som bliver relativt mindre gennem perioden, mens de to grupper af kursister på 50 år eller derover bliver relativt større. Andelen af kursister, som er mellem 30 og 39 år, falder med 8 procentpoint fra 2004 til 2014, mens andelen af kursister, som er mellem 50 og 59 år, stiger med 6 procentpoint i samme periode. Udviklingen er ikke helt jævn gennem perioden, idet grupperne af kursister under 40 år fylder relativt mest i 2007 og 2008.

•Gennemsnitsalderen ved kursusstart¹⁰ (fremgår ikke af figur) viser samme bevægelse: I 2004 er kursisterne gennemsnitligt 38,2 år gamle, i 2008 er de 37,5 år gamle, og i 2014 er gennemsnits-alderen steget til 42,5 år. AMU-kursisterne er med andre ord blevet ældre set over hele perioden.

•At AMU-kursisterne gennemsnitligt set bliver ældre i perioden, er ikke overraskende i lyset af den uddannelsesdemografiske sammenhæng, vi præsenterede i afsnit 3.1.1: Når der er færre perso-ner i målgruppen for AMU på de yngre årgange, der kommer ind på arbejdsmarkedet, og flere på de ældre årgange, vil der alt andet lige være en tendens til, at gennemsnitsalderen blandt AMU-kursister stiger.

•Figur 9

•Udvikling i kursisters alderssammensætning



•Kilde: EVA på baggrund af Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling: Databanken.
 Note: Der er set bort fra kategorien uoplyst ved fordelingen af aktiviteten.

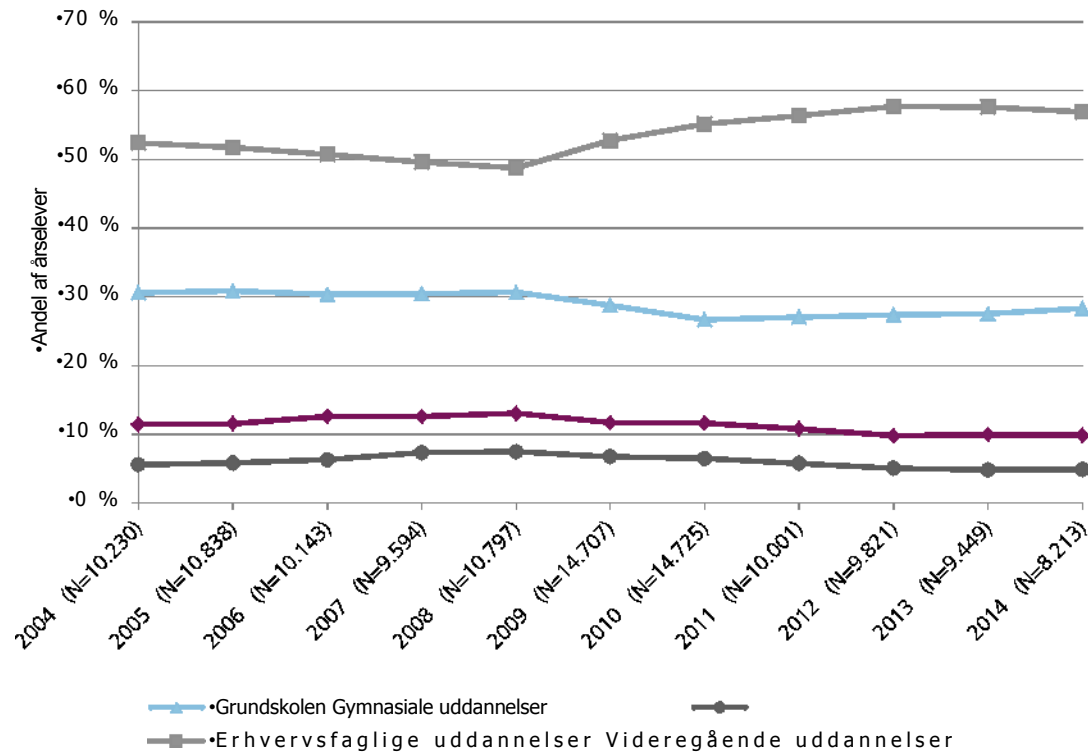
¹⁰ Gennemsnitsalderen er beregnet for holdkursister og ikke for årselever.

•3.3 Uddannelsesbaggrund

•Figur 10 viser udviklingen i den relative fordeling af AMU-aktiviteten på kursister med forskellige uddannelsesbaggrund¹¹.

•Figur 10

•Udviklingen i kursisternes uddannelsesbaggrund



•Kilde: EVA på baggrund af Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling: Databanken.

Note: Der er set bort fra kategorien uoplyst ved fordelingen af aktiviteten.

•Figuren viser, at den største gruppe af kursister i alle årene i perioden er de faglærte, mens den næststørste gruppe er personer med grundskolen som højeste fuldførte uddannelse. Det er forventeligt, at disse to grupper tilsammen udgør størstedelen af deltagerne. Desuden viser figuren, at de faglærtes andel er vokset fra 2004 til 2014 med 5 procentpoint fra 52 % til 57 %.

¹¹ Uddannelsesbaggrund er defineret som kursistens højeste fuldførte uddannelse.

•Ser vi på de seks forhold, som vi i afsnit 3.1 præsenterede som forhold, der påvirker AMU-aktiviteten, er det nærliggende at antage, at det særligt er virksomhedsstrukturelle og uddannelsesdemografiske forhold, der er på spil, i forhold til at forklare, at de faglærte fylder stadig mere i AMU-systemet.

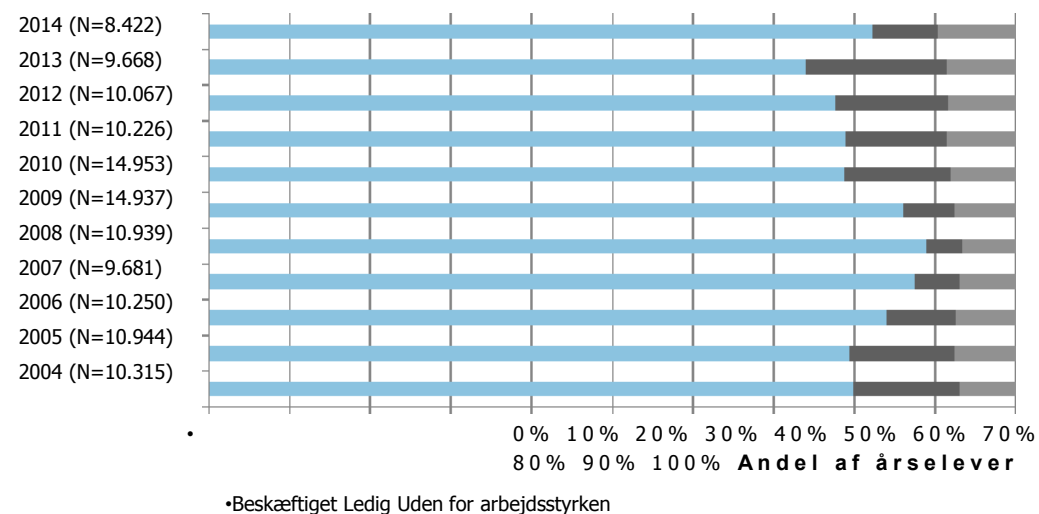
•Da personerne i figur 10 med gymnasiale uddannelser som højeste uddannelse hverken har en erhvervsuddannelser eller en videregående uddannelser, arbejder de typisk som ufaglærte. Endelig ses det, at der i hele perioden har været en mindre gruppe på omkring 10 % af kursisterne, der har en videregående uddannelse. Efter 2010 har der været et mindre fald i andelen med en videregående uddannelse, der formentlig hænger sammen med, at genopretningspakken gjorde det dyrere for denne gruppe at bruge AMU.

•3.4 Arbejdsmarkedsstatus

•Figur 11 viser udviklingen i fordelingen af årselever, efter om de er beskæftigede, ledige eller uden for arbejdsstyrken.

•Figur 11

•Udvikling i kursisternes arbejdsmarkedsstatus



•Kilde: EVA på baggrund af Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling: Databanken.

Note: Der er set bort fra kategorien uoplyst ved fordelingen af aktiviteten.

•Figur 11 viser, at der i perioden var mellem 79 % og 89 % af AMU-kursisterne, som var i beskæftigelse. Resten var enten ledige eller uden for arbejdsmarkedet, herunder personer under fuld-tidsuddannelse. Gruppen af ledige varierer meget igennem årene, og der ses en tydelig sammenhæng med konjunkturudviklingen: Hvor de lediges andel af aktiviteten ligger på mellem 4,5 % og 8,6 % i perioden 2006-2009, ligger den på mellem 12,5 % og 17,5 % i årene 2010-2013. At andelen ligger så relativt højt i perioden 2010-2013, kan hænge sammen med faldet i virksomhedernes brug af AMU i kølvandet på beskæftigelsesnedgangen, samtidig med at jobcentre har gjort brug af AMU over for et større antal ledige.

•Ser vi igen på de seks forhold, som vi i afsnit 3.1 præsenterede som forhold, der påvirker AMU-aktiviteten, er det nærliggende at antage, at der her er konjunkturforhold, herunder i form af omfanget af ledighed, der påvirker fordelingen af AMU-aktiviteten. Hertil kommer dog også, at et forhold som ændringer i uddannelsesindsatsen overfor ledige er noget, der kan påvirke efterspørgslen efter AMU.

•4 Virksomheders brug af AMU

•Dette kapitel belyser brugen af AMU gennem surveydata fra 2007, 2011 og 2015, hvor danske virksomheder har besvaret en række spørgsmål om deres brug af forskellige former for kompetenceudvikling, herunder AMU, og om deres syn på barrierer for brug af AMU.

•Kapitlet viser, at det i perioden 2007-2015 er en stabil andel af virksomhederne, som bruger AMU til deres ufaglærte medarbejdere hhv. deres faglærte medarbejdere. Der er en lidt større andel af virksomheder, der bruger AMU til deres ufaglærte medarbejdere end af virksomheder, der bruger AMU til deres faglærte medarbejdere.

•Kapitlet viser, at der er tydelig sammenhæng mellem virksomhedens størrelse og brugen af AMU til såvel ufaglærte som faglærte medarbejdere, idet der er flest af de store virksomheder, der bruger AMU, og færrest af de små virksomheder. Der er endvidere store branchemæssige forskelle på, hvor stor en andel af virksomhederne der bruger AMU.

•I kapitlet belyser vi, hvilke årsager der er til, at en stor gruppe af virksomheder aldrig bruger AMU til hhv. ufaglærte og faglærte medarbejdere. At de ikke har behov for AMU, er den årsag, som den klart største andel af virksomheder angiver til ikke at bruge AMU til ufaglærte medarbejdere og også til ikke at bruge AMU til faglærte medarbejdere. For begge medarbejdergrupper er der fra 2011 til 2015 et fald i andelen af virksomheder, som angiver denne årsag. At AMU ikke giver medarbejderne de kompetencer, som virksomheden har brug for, er den næstmest udbredte årsag til ikke at bruge AMU for begge medarbejdergrupper. For begge medarbejdergrupper er der fra 2011 til 2015 en stigning i andelen af virksomheder, som angiver denne årsag.

•Endelig belyser vi i kapitlet, hvilke barrierer virksomhederne oplever, der kan være for at bruge AMU, uanset om de bruger AMU eller ej. Den potentielle barriere, som den største andel af virksomhederne peger på, er, at virksomheden ikke har undersøgt mulighederne for efter- og videreuddannelse under AMU. Andelen af virksomheder, der peger på denne barriere, er faldet mellem 2007 og 2015. Den barriere, den næststørste andel af virksomhederne peger på, er, at udbuddet

- under AMU ikke dækker virksomhedens behov. Desuden viser resultaterne, at der er fire mulige barrierer, som en større andel af virksomhederne peger på i 2015 end i 2011.

- Kapitlet starter med at sammenligne brugen af AMU med brugen af andre former for kompetenceudvikling. Brugen af AMU bliver herefter belyst i forhold til hhv. ufaglærte og faglærte medarbejdere, virksomhedsstørrelser, beskæftigelsesområder/brancher, samt hvilke regioner virksomhederne er beliggende i. Endelig belyser kapitlet virksomhedernes syn på barrierer for brug af AMU.

•4.1 AMU og andre former for kompetenceudvikling

- Tabel 2 og tabel 3 sammenligner andelen af virksomheder, der bruger seks forskellige former for kompetenceudvikling af deres faglærte og ufaglærte medarbejdere i 2007, 2011 og 2015.

•Tabel 2

•Andel af virksomheder (i procent), der ofte eller nogle gange anvender forskellige former for kompetenceudvikling af deres ufaglærte medarbejdere, i hhv. 2007, 2011 og 2015

	2007	2011	2015
Sidemandsoplæring (n = hhv. 743, 733 og 714)	85 %	82 %	79 %
Interne uddannelser og kurser på arbejdspladsen afholdt af egne medarbejdere (n = hhv. 743, 733 og 714)	44 %	36 %	40 %
AMU (arbejdsmarkedsuddannelser) (n = hhv. 743, 733 og 714)	29 %	31 %	31 %
Kurser og uddannelsesforløb afholdt af private arrangører (n = hhv. 743, 733 og 714)	25 %	33 %	28 %
Specifikt tilrettelagte kurser og uddannelsesforløb, I betaler for, og som afholdes af offentlige uddannelsesinstitutioner (indtægtsdækket virksomhed) (n = hhv. 743, 733 og 714)	14 %	16 %	16 %
Andre kurser og uddannelsesforløb på offentlige uddannelsesinstitutioner (enkeltfag/forberedende voksenundervisning) (n = hhv. 743, 733 og 714)	7 %	10 %	8 %

Kilde: Virksomhedssurvey i 2007, 2011 og 2015.

•Spørgsmålet lød: "Hvor ofte bruger I følgende former for kompetenceudvikling i virksomhedens efter- og videreuddannelse af ufaglærte medarbejdere?". Respondenterne har kunnet svare "Ofte", "Nogle gange", "Sjældent", "Aldrig" samt "Ved ikke".

- Overordnet set fremgår det af tabel 2, at der i perioden fra 2007 til 2015 kun i begrænset omfang er ændringer i andelen af virksomheder, der bruger de forskellige typer kompetenceudvikling til deres ufaglærte medarbejdere.

- Andelen af virksomheder, der ofte eller nogle gange anvender AMU til deres ufaglærte med-arbejdere, er relativt stabil fra 2007 til 2015.
- Der var fra 2007 til 2015 et signifikant fald i andelen af virksomheder, som ofte eller nogle gange anvendte sidemandsoplæring som kompetenceudvikling for deres ufaglærte medarbejdere.
- Fra 2007 til 2011 var der et signifikant fald i andelen af virksomheder, som ofte eller nogle gange anvendte interne uddannelser og kurser, men den udvikling er vendt fra 2011 til 2015. Dog er andelen i 2015 fortsat mindre, end den var i 2007, om end ikke signifikant mindre.
- Fra 2007 til 2011 var der en signifikant stigning i andelen af virksomheder, som ofte eller nogle gange brugte kurser afholdt af private arrangører til deres ufaglærte medarbejdere. Den udvikling er vendt fra 2011 til 2015, hvor der er sket et signifikant fald. Dog er andelen i 2015 fortsat større, end den var i 2007, om end dette ikke er signifikant.

•Tabel 3

•Andel af virksomheder (i procent), der ofte eller nogle gange anvender forskellige former for kompetenceudvikling af deres faglærte medarbejdere, i hhv. 2007, 2011 og 2015

	2007	2011	2015
Sidemandsoplæring (n = hhv. 903, 1073 og 1020)	80 %	73 %	77 %
Interne uddannelser og kurser på arbejdspladsen afholdt af egne medarbejdere (n = hhv. 903, 1073 og 1020)	51 %	40 %	45 %
AMU (arbejdsmarkedsuddannelser) (n = hhv. 903, 1073 og 1020)	25 %	29 %	27 %
Kurser og uddannelsesforløb afholdt af private arrangører (n = hhv. 903, 1073 og 1020)	45 %	43 %	42 %
Specifikt tilrettelagte kurser og uddannelsesforløb, I betaler for, og som afholdes af offentlige uddannelsesinstitutioner (indtægtsdækket virksomhed) (n = hhv. 903, 1073 og 1020)	20 %	18 %	18 %
Andre kurser og uddannelsesforløb på offentlige uddannelsesinstitutioner (enkeltfag/forberedende voksenundervisning) (n = hhv. 903, 1073 og 1020)	12 %	9 %	10 %

Kilde: Virksomhedssurvey i 2007, 2011 og 2015.

•Spørgsmålet lød: "Hvor ofte bruger I følgende former for kompetenceudvikling i virksomhedens efter- og videreuddannelse af ufaglærte medarbejdere?". Respondenterne har kunnet svare "Ofte", "Nogle gange", "Sjældent", "Aldrig" samt "Ved ikke".

•Overordnet set fremgår det af tabel 3, at der i perioden fra 2007 til 2015 kun i begrænset omfang er ændringer i andelen af virksomhederne, der bruger de forskellige typer kompetenceudvikling til deres faglærte medarbejdere.

- Andelen af virksomheder, der ofte eller nogle gange anvender AMU til deres faglærte medarbejdere, er stabil fra 2007 til 2015, idet udsvingene i perioden ikke er statistisk signifikante.
- Der var fra 2007 til 2011 et signifikant fald i andelen af virksomheder, der ofte eller nogle gange anvender sidemandsoplæring til deres faglærte medarbejdere. Den udvikling er vendt fra 2011 til 2015, hvor der er sket en signifikant stigning. Andelen i 2015 er dog fortsat mindre, end andelen var i 2007, om end denne ikke er signifikant.
- Der var fra 2007 til 2011 et signifikant fald i andelen af virksomheder, der ofte eller nogle gange anvender interne kurser til deres faglærte medarbejdere. Den udvikling er vendt fra 2011 til 2015, hvor der er sket en signifikant stigning. Andelen i 2015 er dog fortsat signifikant mindre, end andelen var i 2007.

• Når man ser på tabel 2 og 3, ses det, at andelen af virksomheder, der ofte eller nogle gange anvender AMU til hhv. deres ufaglærte og deres faglærte medarbejdere, er relativt stabil fra 2007 over 2011 og til 2015. Dette er et overraskende resultat, når man sammenholder det med udviklingen i AMU-aktiviteten, der steg væsentligt fra 2007 til 2010 og herefter faldt lige så markant. Når aktiviteten efter 2010 er faldet, så synes det altså ikke at skyldes, at andelen af virksomheder, der bruger AMU, er mindsket.

• Et andet resultat, der fremgår, når man ser på tabel 2 og 3, er, at der fra 2007 til 2015 er sket en svækkelse i brugen af virksomhedsinterne former for kompetenceudvikling, idet en mindre andel af virksomhederne anvender sidemandsoplæring samt interne uddannelser og kurser på arbejdspladsen afholdt af egne medarbejdere.

• Et tredje interessant resultat, der ses, når man sammenholder de to tabeller, er, at virksomhedernes valg af forskellige former for kompetenceudvikling er forskellig for faglærte og ufaglærte medarbejdere: Hvor det i de tre år var mellem 25 % og 33 % af virksomhederne, der anvendte private kurser til deres ufaglærte medarbejdere, var det mellem 42 % og 45 %, der gjorde dette til deres faglærte medarbejdere. Når man ser på AMU, gør den omvendte tendens sig gældende, om end den er svagere: Hvor det i de tre år var mellem 29 % og 31 % af virksomhederne, der anvendte AMU til deres ufaglærte medarbejdere, var det mellem 25 % og 29 %, der gjorde det samme til deres faglærte medarbejdere. Dette peger på, at en større andel af virksomhederne finder det nødvendigt at supplere AMU med private kurser til deres faglærte medarbejdere.

•4.2 Andelen af virksomheder, der har brugt AMU

• Tabel 4 viser, hvor stor en andel af virksomheder i Danmark med mindst fem ansatte der har gjort brug af AMU i de senere år. Hvor de to foregående tabeller fx viste, at hhv. 31 % og 27 % af virksomhederne i 2015 svarede, at de i høj grad eller i nogen grad brugte AMU til hhv. deres ufaglærte og deres faglærte medarbejdere, ses det i tabellen nedenfor, at 33 % af virksomhederne

•derne i 2014 brugte AMU i det år uanset typen af medarbejdergruppe. Da medarbejdergrupperne, der spørges til, er forskellige, kan tallene ikke sammenlignes direkte, men som det ses er andelen af virksomheder, der i høj eller nogen grad bruger AMU til hhv. ufaglærte og faglærte medarbejdere, og andelen af virksomheder, der i det hele taget bruger AMU, meget tæt på hinanden.

•**Tabel 4**

•**Andel af virksomheder (i procent), der har brugt AMU i årene 2012-2014, sammenholdt med årene 2008-2010 og 2004-2006**

	2006 hhv. 2004-2006	2010 hhv. 2008-2010	2014 hhv. 2012-2014
Andel af virksomheder, der har brugt AMU i hhv. 2006, 2010 og 2014 (n = hhv. 985, 1.182 og 1076)*	31 %	32 %	33 %
Andel af virksomheder, der ikke har brugt AMU i hhv. 2006, 2010 og 2014, men i løbet af de to foregående år (n = hhv. 632, 1.182 og 1076)**	14 %	14 %	10 %
Den samlede andel af virksomheder, der har brugt AMU i de tre treårsperioder	44 %	46 %	43 %

•*Kilde: Virksomhedssurvey 2007, Virksomhedssurvey 2011 og Virksomhedssurvey 2015.*

•** Spørgsmålet lød: "Har I benyttet AMU i 2014?" og tilsvarende med hensyn til 2006 og 2010.*

•*** Spørgsmålet lød: "Har I benyttet AMU i 2012 og/eller 2013?" og tilsvarende med hensyn til 2004 og 2005 hhv. 2008 og 2009.*

•Overordnet viser tabel 4 en høj grad af stabilitet i andelen af virksomheder, der har brugt AMU, såvel når man sammenligner de tre år 2006, 2010 og 2014, som når man sammenligner treårsperioderne 2004-2006, 2008-2010 og 2012-2014. Samlet set peger dette på en meget mere stabil brug af AMU, end man umiddelbart skulle tro, hvis man alene ser på udviklingen i AMU-aktiviteten over årene.

•**4.2.1 Brugen af AMU til hhv. ufaglærte og faglærte medarbejdere**

•De virksomheder, der bruger AMU, er meget forskellige med hensyn til, hvor stor en andel af hhv. deres ufaglærte og deres faglærte medarbejdere som deltager i AMU. På den ene side var der i 2014 43 % af virksomhederne, som kun brugte AMU for mindre end 10 % af deres ufaglærte medarbejdere, og 33 % af virksomhederne, som kun brugte AMU for mindre end 10 % af deres faglærte medarbejdere. På den anden side var det hver femte virksomhed (22 %), som brugte AMU til mindst halvdelen af deres ufaglærte hhv. faglærte medarbejdere.

- Brugerne af AMU fordeler sig i de tre år 2006, 2010 og 2014 på nogenlunde samme måde med hensyn til, hvor stor en andel af deres ufaglærte hhv. faglærte medarbejdere der deltager i AMU (fremgår af tabellerne 24 og 25 i appendiks B). Kun andelen af AMU-brugere, som ikke har brugt AMU til deres faglærte medarbejdere, er faldet signifikant fra 2006 til 2014, et fald, der primært er sket mellem 2006 og 2010.

4.2.2 Brugen af AMU i forhold til virksomhedsstørrelse

- Talmaterialet viser, at der i både 2007, 2010 og 2014 er en signifikant sammenhæng mellem brugen af AMU og virksomhedens størrelse både samlet set og med hensyn til de ufaglærte og faglærte set hver for sig: Hvor 24 % af virksomhederne med mellem 5 og 19 ansatte ofte eller nogle gange bruger AMU til deres ufaglærte medarbejdere, gælder dette 55 % af virksomhederne med 100 ansatte eller derover. De tilsvarende tal med hensyn til de faglærte er hhv. 12 % og 52 % (se tabellerne 38 og 39 i appendiks B).

- Udviklingen fra 2007 til 2014 er ikke statistisk signifikant med hensyn til, hvor ofte virksomheder af forskellig størrelse, målt på antallet af ansatte, brugte AMU til henholdsvis deres faglærte og deres ufaglærte medarbejdere. Det er interessant, fordi vi i kapitel 3 viste, at de største virksomheder med 100 ansatte eller derover fra 2004 til 2014 har fået en relativt mindre andel af det samlede antal af årselever på AMU. Resultatet her viser altså, at det ikke er, fordi en mindre andel af de største virksomheder bruger AMU.

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

4.2.3 Brugen af AMU i forhold til beskæftigelsesområder

- I tabel 5 er brugen af AMU delt op i beskæftigelsesområder, der modsvarer opdelingen af efteruddannelsesudvalg inden for AMU-systemet. Begrebet beskæftigelsesområde er valgt, fordi en virksomheds branche, som Danmarks Statistik bestemmer ud fra virksomhedens hovedaktivitet, ikke på samme måde giver et dækkende billede af de uddannelsesområder, som de faglærte og de ufaglærte medarbejdere inden for forskellige dele af virksomheden orienterer sig mod. En virksomhed, som er kategoriseret inden for en bestemt branche, kan således være i den situation,

•at dens faglærte hhv. ufaglærte medarbejdere uddannelsesmæssigt i højere grad orienterer sig mod en eller flere andre brancher.

•**Tabel 5**

•**Andel af virksomheder (i procent) inden for forskellige beskæftigelsesområder, der har brugt AMU til deres ufaglærte og faglærte medarbejdere i 2014**

Beskæftigelsesområde, hvor de fleste af virksomhedens hhv. ufaglærte og faglærte medarbejdere er beskæftiget	Ufaglærte	Faglærte
Mejeri- og/eller jordbrug (n = 39 og 42 i 2015)	59 %	52 %
Transport (n = 44 og 32 i 2015)	59 %	56 %
Træindustri (n = 9 og 81 i 2015)	56 %	55 %
Metalindustri (n = 51 og 81 i 2015)	49 %	48 %
Bygge/anlæg og industri (n = 84 og 138 i 2015)	37 %	41 %
Anden industri (n = 116 og 113 i 2015)	37 %	28 %
Tekniske installationer og energi (n = 21 og 57 i 2015)	29 %	32 %
Serviceerhverv (n = 132 og 100 i 2015)	28 %	21 %
Køkken, hotel, restaurant, bager, konditor og kødbranchen (n = 83 og 53 i 2015)	27 %	28 %
Pædagogik og/eller social- og sundhedsområdet (n = 46 og 77 i 2015)	22 %	25 %
Handel, administration, kommunikation og ledelse (n = 83 og 254 i 2015)	18 %	21 %
Total	35 %	31 %

•*Kilde: Virksomhedssurvey 2015.*

•*Bemærk, at beskæftigelsesområderne svarer til opdelingen af efteruddannelsesudvalg inden for AMU.*

•*Tabellen skal læses på den måde, at fx 59 % af de 39 virksomheder, hvor de fleste ufaglærte medarbejdere var beskæftiget inden for mejeri- og/eller jordbrug, brugte AMU i 2014.*

•*Bemærk også, at tallene er sorteret efter kolonnen "Ufaglærte" i faldende orden.*

•Da der er tale om små absolutte tal (lave n), er der en tilsvarende stor usikkerhed knyttet til tallene. Vi har derfor valgt ikke at udføre signifikanstest på udviklingen, fordi dette ikke giver mening, når n er så lavt. I alle tre år er der dog et overordnet billede som det, der for 2014 vises i tabel 5, der viser, at der er betydelig forskel mellem branchernes brug af AMU for såvel ufaglærte som faglærte medarbejdere.

•Den følgende oversigt viser de beskæftigelsesområder, der i forhold til de øvrige beskæftigelsesområder skiller sig signifikant ud i 2014.

	•En signifikant <i>større</i> andel af virksomhederne bruger AMU	•En signifikant <i>mindre</i> andel af virksomhederne bruger AMU
Ufaglærte	<ul style="list-style-type: none"> • Mejeri- og/eller jordbrug • Transport 	<ul style="list-style-type: none"> • Handel, administration, kommunikation og ledelse • Pædagogik og/eller social- og sundhedsområdet
Faglærte	<ul style="list-style-type: none"> • Mejeri- og/eller jordbrug • Metalindustri • Bygge/anlæg og industri • Transport 	<ul style="list-style-type: none"> • Handel, administration, kommunikation og ledelse • Serviceerhverv

•Der kan være mange forskellige grunde til dette mønster, herunder forskellige branchespecifikke uddannelsestraditioner. Det kan dog være interessant viden – ikke mindst for efteruddannelsesudvalgene, der følger uddannelsesudbuddet – og uddannelsesefterspørgslen inden for hver deres beskæftigelsesområde.

•4.2.4 Brugen af AMU i forskellige dele af landet

•Tabel 6 viser andelen af virksomheder med ufaglærte og/eller faglærte ansatte i de fem regioner, der brugte AMU i henholdsvis 2010 og 2014.

•Tabel 6

•Brugen af AMU fordelt på virksomhedernes beliggenhed i regioner i hhv. 2010 og 2014 (andel af virksomheder i procent)

	2010	2014
Nordjylland (n = 132 og 117)	40 %	31 %
Midtjylland (n = 323 og 270)	31 %	33 %
Syddanmark (n = 272 og 192)	36 %	41 %
Hovedstaden (n = 321 og 312)	23 %	22 %
Sjælland (n = 173 og 182)	32 %	32 %

Kilde: Virksomhedssurvey 2011 og 2015.

•Der var både i 2010 og i 2014 en signifikant sammenhæng mellem brugen af AMU og den region, virksomheden var beliggende i. I 2014 var det således 41 % af virksomhederne i Region Syddanmark og 33 % af virksomhederne i Region Midtjylland, der brugte AMU, men 22 % i Region Hovedstaden. Ændringerne fra 2010 til 2014 er ikke signifikante.

•Disse forskelle kan skyldes mange forskellige forhold, herunder typen af virksomheder, der er beliggende i regionen, AMU-udbydernes opsøgende arbejde m.m. samt adgangen til alternative former for kompetenceudvikling i regionen. En nærmere afdækning af disse årsager ligger uden for rammerne af denne undersøgelse.

•4.3 Årsager til at virksomheder ikke bruger AMU

•I dette afsnit belyser vi barriererne for at bruge forskellige former for kompetenceudvikling med fokus på AMU ved at spørge de virksomheder, der aldrig bruger en bestemt form for kompetenceudvikling om grunden dertil. Af de virksomheder, der har ufaglærte medarbejdere ansat, er det 41 %, der svarer, at de aldrig bruger AMU til deres ufaglærte medarbejdere. Af de virksomheder, der har faglærte medarbejdere ansat, er det 47 %, der svarer, at de aldrig bruger AMU til deres faglærte medarbejdere.

•Tabel 7 og 8 viser, hvilke forhold virksomheder i 2014, angiver som årsager til, at de aldrig benyttede en bestemt form for kompetenceudvikling. Respondenten har kunnet vælge mellem et fast antal svarmuligheder, der er blevet stillet separat for hhv. ufaglærte og faglærte medarbejdere. Tabellerne kan derfor bruges til at sammenligne forskellige former for kompetenceudvikling med hensyn til årsager til at fravælge dem, herunder fx at man ikke kender dem.

•Tabel 7

•Årsager til at virksomhederne aldrig benytter AMU hhv. fire andre former for kompetenceudvikling til deres *ufaglærte* medarbejdere i 2015 (andel af virksomheder i procent)

	Interne uddannelser og kurser på arbejdspladsen afholdt af egne medarbejdere	AMU	Kurser og uddannelsesforløb afholdt af private arrangører	Specifikt tilrettelagte kurser og uddannelsesforløb, der betales for, og som afholdes af offentlige uddannelsesinstitutioner	Andre kurser og uddannelsesforløb på offentlige uddannelsesinstitutioner
Vi har ikke behov for dem	67 %	60 %	64 %	59 %	63 %
De giver ikke medarbejderne de kompetencer, virksomheden har brug for	10 %	20 %	12 %	16 %	16 %
Vi har ikke kendskab til dem	9 %	13 %	12 %	16 %	14 %
Vi har ikke tid til dem	12 %	9 %	11 %	11 %	10 %
De er for dyre	4 %	3 %	14 %	6 %	5 %
De er ufleksible i forhold til, hvornår det passer vores virksomhed	2 %	3 %	2 %	6 %	4 %
De er ufleksible i forhold til, hvor det passer vores virksomhed	1 %	2 %	1 %	3 %	3 %
Andet	8 %	7 %	6 %	5 %	5 %
Ved ikke	7 %	7 %	4 %	7 %	6 %
I alt	121 %	126 %	126 %	129 %	127 %
n =	275	293	283	413	467

•Kilde: Virksomhedssurvey 2015.

•Spørgsmålet lød: "Du har tidligere svaret, at virksomheden aldrig benytter [kompetenceudvikling] for gruppen af uaglærte medarbejdere. Hvad er årsagen til det?" (Gerne flere svar). Svarmuligheder som ovenfor.

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

•Tabel 7 viser, at langt den vigtigste årsag til, at virksomhederne ikke benytter AMU til deres ufaglærte medarbejdere, er, at de vurderer, at de ikke har behov for AMU, hvilket gælder for 60 % af virksomhederne. Det fremgår også af tabellen, at dette også er den vigtigste årsag til at fravælge andre former for kompetenceudvikling.

•Tabel 7 viser desuden, at den næst hyppigste årsag til at fravælge AMU såvel som de andre former for kompetenceudvikling er, at virksomheden vurderer, at det ikke giver medarbejderne de kompetencer, virksomheden har brug for. Hver femte virksomhed angiver dette som årsag til at fravælge AMU. Det er relativt få virksomheder, som begrunder deres fravalg af AMU med pris eller fleksibilitet. 13 % af virksomhederne, der aldrig bruger AMU, svarer, at det er, fordi de ikke har kendskab til AMU-kurser.

•Med hensyn til følgende årsager til ikke at bruge AMU til de ufaglærte medarbejdere har der været en statistisk signifikant udvikling i perioden 2011-2015: Andelen, der svarer:

- "Vi har ikke behov for dem", falder fra 72 % til 60 %
- "De giver ikke medarbejderne de kompetencer, virksomheden har brug for", stiger fra 11 % til 20 %
- "De er for dyre", falder fra 7 % til 3 %

•Samlet set tegner dette et billede af, at der er færre af de virksomheder, der aldrig bruger AMU, som peger på, at dette skyldes, at de ikke har behov for AMU, eller at prisen er for høj. Samtidig med at der er blevet flere virksomheder, der vurderer, at AMU ikke kan imødekomme kompetencebehovet for de ufaglærte medarbejdere. Dette peger på, at det er relevant at undersøge, hvorvidt AMU-udbuddet i tilstrækkelig grad følger med udviklingen i virksomhedernes kompetencebehov blandt de ufaglærte medarbejdere, eller om AMU-udbydere og VEU-centre kan gøre mere for at formidle, hvad de har at tilbyde til virksomhederne.

•Tabel 8 viser virksomhedernes grunde til aldrig at benytte bestemte former for kompetenceudvikling, herunder AMU, til faglærte medarbejdere.

•Tabel 8

•Årsager til at virksomhederne aldrig benytter AMU hhv. fire andre former for kompetenceudvikling til deres *faglærte* medarbejdere i 2015 (andel af virksomheder i procent)

	Interne uddannelser og kurser på arbejdspladsen afholdt af egne medarbejdere	AMU	Kurser og uddannelsesforløb afholdt af private arrangører	Specifikt tilrettelagte kurser og uddannelsesforløb, der betales for, og som afholdes af offentlige uddannelsesinstitutioner	Andre kurser og uddannelsesforløb på offentlige uddannelsesinstitutioner
Vi har ikke behov for dem	62 %	55 %	67 %	57 %	60 %
De giver ikke medarbejderne de kompetencer, virksomheden har brug for	8 %	26 %	9 %	18 %	18 %
Vi har ikke kendskab til dem	10 %	18 %	11 %	19 %	17 %
Vi har ikke tid til dem	15 %	10 %	14 %	12 %	11 %
De er for dyre	2 %	3 %	3 %	3 %	3 %
De er ufleksible i forhold til, hvornår det passer vores virksomhed	1 %	2 %	3 %	3 %	3 %
De er ufleksible i forhold til, hvor det passer vores virksomhed	8 %	6 %	5 %	7 %	7 %
Andet	9 %	10 %	4 %	3 %	3 %
Ved ikke	6 %	5 %	16 %	6 %	5 %
I alt	122 %	128 %	133 %	128 %	127 %
n =	341	479	288	582	675

•Kilde: Virksomhedssurvey 2015.

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

•Spørgsmålet lød: "Du har tidligere svaret, at virksomheden aldrig benytter [kompetenceudvikling] for gruppen af faglærte medarbejdere. Hvad er årsagen til det?" (Gerne flere svar).

•Resultatet for de faglærte medarbejdere (tabel 8) ligner resultatet for de ufaglærte medarbejdere (tabel 7). Med andre ord begrundes virksomhederne, hvorfor de ikke bruger AMU til de faglærte, på omtrent samme måde, som de virksomheder, der ikke bruger AMU, begrundes dette med hensyn til deres ufaglærte medarbejdere. Der er dog en lidt mindre andel af virksomheder, der svarer, at de ikke har behov for AMU til deres faglærte medarbejdere, mens der er en lidt større andel, der svarer, at AMU ikke giver medarbejderne de kompetencer, virksomheden har behov for.

•Dette kan skyldes, at faglærte medarbejdere kan have mere specialiserede kompetencebehov, som AMU har sværere ved at dække. Endelig er der 18 % af virksomhederne, der aldrig bruger AMU til deres faglærte medarbejdere, mod 13 % af de virksomheder, der aldrig bruger AMU til deres ufaglærte medarbejdere, der angiver, at de ikke har kendskab til AMU. Dette kan hænge sammen med en forhåndsantagelse om, at AMU ikke kan dække behovet, hvilket gør, at mulighederne ikke undersøges.

•Med hensyn til følgende årsager til ikke at bruge AMU til de faglærte medarbejdere har der været en statistisk signifikant udvikling i perioden 2011-2015: Andelen, der svarer:

- "Vi har ikke behov for dem", falder fra 68 % til 55 %
- "De giver ikke medarbejderne de kompetencer, virksomheden har brug for", stiger fra 17 % til 26 %

•Samlet set tegner dette et billede, der ligner det, vi så i forbindelse med de ufaglærte medarbejdere: at der er færre af de virksomheder, som aldrig bruger AMU, der oplever ikke at have behov for AMU til de faglærte medarbejdere, samtidig med at der er blevet flere virksomheder, der ikke vurderer, at AMU-kurserne kan imødekomme kompetencebehovet hos de faglærte medarbejdere.

•Igen peger dette på, at det kan være relevant at undersøge, hvorvidt AMU-udbuddet i tilstrækkelig grad følger med udviklingen i virksomhedernes kompetencebehov blandt såvel de ufaglærte som de faglærte medarbejdere, og i det omfang dette er tilfældet, om AMU-udbydere og VEU-centre så kan gøre mere for at formidle det til virksomhederne.

•4.4 Barrierer for at bruge AMU

•Hvor det foregående afsnit alene tog afsæt i de virksomheder, der aldrig bruger AMU, baserer dette afsnit sig på udsagn fra alle virksomheder, såvel virksomheder, der bruger AMU, som virksomheder, der ikke bruger AMU. Tabel 9 viser, hvordan virksomhederne har vurderet en række mulige barrierer i form af en række udsagn, hvor de har svaret, i hvilken grad de er enige i det pågældende udsagn. Virksomhederne er blevet stillet de samme spørgsmål i 2007, 2011 og

•2015, og det er derfor muligt at belyse udviklingen i perioden i virksomhedernes syn på de pågældende barrierer.

•**Tabel 9**

•**Andel af virksomheder (i procent), der i høj eller i nogen grad har peget på bestemte barrierer for anvendelse af AMU i 2007, 2011 og 2015**

	2007	2011	2015
•Vi har ikke undersøgt mulighederne for efter- og videreuddannelse under AMU (n er hhv. 985, 1.182 og 1076)	57 %	50 %	47 %
•De udbudte efter- og videreuddannelsesforløb under AMU dækker ikke virksomhedens behov (n er hhv. 985, 1.182 og 1076)	39 %	37 %	40 %
•Det er vanskeligt at få et overblik over, hvilke arbejdsmarkedsuddannelser der er relevante for virksomhedens medarbejdere (n er hhv. 985, 1.182 og 1076)	35 %	30 %	35 %
•AMU fokuserer for meget på generelle kompetencer og for lidt på, hvad der er brug for i virksomheden (n er hhv. 985, 1.182 og 1076)	24 %	24 %	31 %
•AMU-kurserne er for lange i forhold til virksomhedens udbytte af dem (n er hhv. 985, 1.182 og 1076)	19 %	17 %	19 %
•Det er administrativt besværligt at bruge AMU (n er hhv. 985, 1.182 og 1076)	13 %	13 %	19 %
•Undervisningen på AMU modsvarer ikke det teknologiske niveau i virksomheden (n er hhv. 985, 1.182 og 1076)	15 %	12 %	18 %
•AMU hold oprettes ofte ikke på grund af manglende tilmelding, eller de aflyses af anden årsag (n er hhv. 985, 1.182 og 1076)	12 %	12 %	14 %

•Kilde: Virksomhedssurvey 2007, 2011 og 2015.

•Spørgsmålet lød: "I det følgende nævner vi en række udsagn, der kan være barrierer i forhold til at bruge AMU. Det er derfor vigtigt, at du svarer, hvorvidt du er enig eller ej, uanset om I bruger AMU eller ej." Udsagnene er nævnt ovenfor. Respondenterne har kunnet svare "I høj grad enig", "I nogen grad enig", "I mindre grad enig", "Slet ikke enig" samt "Ved ikke".

•De følgende ændringer i virksomhedernes vurderinger af de enkelte barrierer for at bruge AMU er signifikante:

- Fra 2007 til 2015 falder andelen af virksomheder, som i høj grad eller i nogen grad vurderer, at det kan være en barriere, at de ikke har undersøgt mulighederne for efter- og videreuddannelse under AMU.
- Fra 2011 til 2015 stiger andelen af virksomheder, som i høj grad eller i nogen grad vurderer, at det kan være en barriere, at det er vanskeligt at få overblik over, hvilke AMU-kurser der er relevante for virksomhedens medarbejdere.

- Fra 2011 til 2015 stiger andelen at virksomheder, som i høj grad eller i nogen grad vurderer, at det kan være en barriere, at AMU fokuserer for meget på generelle kompetencer og for lidt på, hvad der er brug for i virksomheden.
- Fra 2011 til 2015 stiger andelen at virksomheder, som i høj grad eller i nogen grad vurderer, at det kan være en barriere, at det er administrativt besværligt at bruge AMU.
- Fra 2011 til 2015 stiger andelen at virksomheder, som i høj grad eller i nogen grad vurderer, at det kan være en barriere, at undervisningen på AMU ikke modsvarer det teknologiske niveau i virksomheden.

• Når man sammenholder disse ændringer i virksomhedernes vurderinger af barrierer for at bruge AMU, er der to overordnede tendenser, der springer i øjnene: på den ene side den positive tendens, at det er en mindre andel af virksomhederne, som vurderer, at det kan være en barriere for at bruge AMU, at de ikke undersøger mulighederne for efter- og videreuddannelse under AMU. Det er dog i alle tre år stadig den vigtigste barriere for at bruge AMU, hvilket peger på vigtigheden af, at AMU-udbydere og VEU-centrene kontinuerligt styrker det opsøgende arbejde. Dette belyser vi i kapitel 6.

• På den anden side en negativ tendens i retning af, at en større andel af virksomhederne har fået en oplevelse af, at en række forhold kan være barrierer for at bruge AMU: mulighederne for at få overblik over relevante AMU-kurser, AMU's fokus på generelle kompetencer fremfor mere virksomhedsspecifikke kompetencer, at det er administrativt besværligt at bruge AMU, og at undervisningen ikke i tilstrækkelig grad modsvarer det teknologiske niveau i virksomheden. For de to sidstnævnte barrierer er det dog stadig et stort problem for virksomheder, som ikke vurderer, at disse i høj eller nogen grad er barrierer.

• Denne negative tendens skal også ses i lyset af etableringen af VEU-centrene tilbage i 2010, som skulle gøre det lettere for virksomhederne at identificere relevante AMU-kurser. Det har samtidig hele tiden været og er en vigtig del af AMU's eksistensberettigelse at kunne levere arbejdsmarkedsrelevant uddannelse, der matcher det teknologiske niveau i virksomhederne såvel som mere specifikke behov for kompetenceudvikling, der findes i virksomhederne.

• Tabel 10 sammenligner svarene fra de virksomheder, der brugte AMU i hhv. 2010 og 2014, med svarene fra de virksomheder, der ikke brugte AMU i hhv. 2010 og 2014.

•Tabel 10

•Andel af virksomheder (i procent), der i høj eller i nogen grad peger på bestemte barrierer for anvendelse af AMU, opdelt på, om virksomhederne har brugt AMU i hhv. 2010 eller ej og i 2014 eller ej

	Virksomheder, der har brugt AMU i 2010	Virksomheder, der ikke har brugt AMU i 2010	Virksomheder, der har brugt AMU i 2014	Virksomheder, der ikke har brugt AMU i 2014
Vi har ikke undersøgt mulighederne for efter- og videreuddannelse under AMU (n er for 2011 og 2015 hhv. 1.177 og 1073)	30 %	60 %	34 %	54 %
De udbudte efter- og videreuddannelsesforløb under AMU dækker ikke virksomhedens behov (n er for 2011 og 2015 hhv. 1.177 og 1073)	37 %	38 %	38 %	42 %
Det er vanskeligt at få et overblik over, hvilke arbejdsmarkedsuddannelser der er relevante for virksomhedens medarbejdere (n er for 2011 og 2015 hhv. 1.178 og 1073)	38 %	26 %	40 %	33 %
AMU fokuserer for meget på generelle kompetencer og for lidt på, hvad der er brug for i virksomheden (n er for 2011 og 2015 hhv. 1.178 og 1073)	35 %	19 %	39 %	28 %
AMU-kurserne er for lange i forhold til virksomhedens udbytte af dem (n er for 2011 og 2015 hhv. 1.176 og 1073)	25 %	13 %	24 %	17 %
Det er administrativt besværligt at bruge AMU (n er for 2011 og 2015 hhv. 1.176 og 1073)	26 %	7 %	30 %	15 %
AMU-hold oprettes ofte ikke på grund af manglende tilmelding, eller de aflyses af anden årsag (n er for 2011 og 2015 hhv. 1.177 og 1073)	23 %	7 %	26 %	9 %
Undervisningen på AMU modsvarer ikke det teknologiske niveau i vores virksomhed (n er for 2011 og 2015 hhv. 1.177 og 1073)	19 %	10 %	25 %	15 %

•Kilde: Virksomhedssurvey 2007, 2011 og 2015.

•Spørgsmålet lød: "I det følgende nævner vi en række udsagn, der kan være barrierer i forhold til at bruge AMU. Det er derfor vigtigt, at du svarer, hvorvidt du er enig eller ej, uanset om I bruger AMU eller ej." Udsagnene er nævnt ovenfor. Respondenterne har kunnet svare "I høj grad enig", "I nogen grad enig", "I mindre grad enig", "Slet ikke enig" samt "Ved ikke".

•Helt overordnet skal det pointeres, at tabel 10 viser, at det er et mindretal af virksomhederne, både blandt brugerne og ikke-brugerne, der med hensyn til de *syv* sidstnævnte af de otte barrierer i høj grad eller i nogen grad oplever den pågældende barriere. Når dette er sagt, er der dog grund til at påpege nogle af de mere kritiske resultater.

•Det fremgår ikke overraskende af tabel 10, at en større andel af de virksomheder, der ikke brugte AMU, i forhold til dem, der brugte AMU i hhv. 2010 og 2014, svarer, at det kan være en barriere, at de ikke har undersøgt mulighederne for efter- og videreuddannelse under AMU, og at de udbudte efter- og videreuddannelsesforløb under AMU ikke dækker virksomhedens behov.

•Til gengæld er det måske mere overraskende, at tabel 10 for begge år viser det interessante forhold, at der er en signifikant større andel af de virksomheder, der har brugt AMU det foregående år, sammenlignet med de virksomheder, der ikke har brugt AMU året før, som i høj eller nogen grad vurderer, at de *seks* sidstnævnte forhold kan være barrierer for at bruge AMU. Med andre ord har AMU et dårligere omdømme blandt de virksomheder, som har friske erfaringer med at bruge AMU, end blandt de virksomheder, som ikke har brugt AMU det foregående år.

•Dette peger på, at det ikke alene er en udfordring at formidle mulighederne i AMU-systemet til de virksomheder, som ikke bruger AMU, men at det også er en udfordring at leve op til mange AMU-brugeres forventninger.

•Der er ingen statistisk signifikante ændringer i tallene mellem 2011 og 2015 for de virksomheder, der har brugt AMU i hhv. 2010 og 2014. Seks af ændringerne fra 2011 til 2015 er til gengæld signifikante for de virksomheder, der *ikke* brugte AMU i hhv. 2010 og 2014:

•Hvor det er en mindre andel af virksomhederne i 2015 sammenlignet med 2011, der i høj eller nogen grad vurderer, at det kan være en barriere, at de ikke har undersøgt mulighederne for efter- og videreuddannelse i AMU-systemet, så er det en større andel af de virksomheder, der ikke brugte AMU det foregående år, der i 2015 i forhold til 2011 har vurderet, at følgende forhold i høj grad eller i nogen grad kan være en barriere for brug af AMU:

- Det er vanskeligt at få et overblik over, hvilke arbejdsmarkedsuddannelser der er relevante for virksomhedens medarbejdere
- AMU fokuserer for meget på generelle kompetencer og for lidt på, hvad der er brug for i virksomheden
- AMU-kurserne er for lange i forhold til virksomhedens udbytte af dem
- Det er administrativt besværligt at bruge AMU
- Undervisningen på AMU modsvarer ikke det teknologiske niveau i vores virksomhed

•Det samlede billede af virksomhedernes syn på barriererne for brugen af AMU er således todelt: På den ene side er det et mindretal af virksomhederne, der i høj eller nogen grad peger på syv af otte barrierer. På den anden side peger mere end hver tredje af de virksomheder, der har brugt AMU i 2014, på de fire førstnævnte barrierer, og det maner til eftertanke, at de nylige brugere af AMU i forhold til seks ud af otte barrierer er mere kritiske end de, der ikke har brugt AMU nyligt. Endelig er det for fem ud af otte barrierer en større andel af de virksomheder, der ikke har brugt AMU nyligt, der i 2015 set i forhold til 2011 peger på disse som mulige barrierer for at bruge AMU.

4.4.1 Vurderinger af barrierer i forhold til virksomhedsstørrelse

•Ved en af de otte barrierer er der i 2015 signifikante forskelle i forhold til virksomhedernes størrelse. Der er en væsentlig mindre andel af de største virksomheder, som svarer, at de i høj eller nogen grad er enige i, at det kan være en barriere for at bruge AMU, at de ikke har undersøgt mulighederne for efter- og videreuddannelse under AMU. Dette svarer 58 % af virksomhederne med under 20 ansatte, 57 % af virksomhederne med 20-99 ansatte og 24 % af virksomhederne med 100 ansatte eller derover (når man ikke medregner dem, der har svaret "Ved ikke").

•Dette resultat er forventeligt, da større virksomheder typisk har en større kapacitet til at afdække uddannelsesbehov og undersøge mulighederne for at imødekomme disse. Virksomhedernes besvarelser i 2011 viste den samme sammenhæng mellem virksomhedsstørrelse og undersøgelse af mulighederne under AMU.

4.4.2 Vurderinger af barrierer i forhold til beskæftigelsesområde

•I det følgende har vi set på de fire barrierer, som den største andel af virksomhederne vurderer i høj eller nogen grad kan være barrierer. I forbindelse med disse har vi for 2015 identificeret de beskæftigelsesområder for hhv. ufraglærte og faglærte medarbejdere, hvor andelen af virksomheder, der i høj eller nogen grad peger på en bestemt barriere, ligger signifikant over eller under gennemsnittet af alle virksomheder for hhv. ufraglærte og faglærte medarbejdere. Dette kan bruges til at identificere, om der er barrierer, der i særlig høj eller ringe grad gør sig gældende inden for bestemte beskæftigelsesområder.

•Med hensyn til barrieren "Vi har ikke undersøgt mulighederne for efter- og videreuddannelse under AMU" (se tabel 30 og 31 i appendiks B) skiller

- transport som beskæftigelsesområde for de ufraglærte sig ud
 - idet andelen af virksomheder, som svarer "I høj grad enig" eller "I nogen grad enig", på 30 % af 44 virksomheder er signifikant *mindre* end gennemsnittet på 44 % af 691 virksomheder.

- transport og metalindustri sig ud som beskæftigelsesområder for faglærte
 - - idet andelen af virksomheder, som svarer "I høj grad enig" eller "I nogen grad enig", er signifikant *mindre* end gennemsnittet. For transport er det 25 % af 32 virksomheder, mens det for metalindustri er 31 % af 81 virksomheder, hvilket skal ses i forhold til, at gennemsnittet er, at det er 48 % af 983 virksomheder, der svarer "I høj grad enig" eller "I nogen grad enig".

•Med hensyn til barrieren "De udbudte efter- og videreuddannelsesforløb under AMU dækker ik-ke virksomhedens behov" (se tabel 33 i appendiks B) skiller

- transport som beskæftigelsesområde for faglærte sig ud
 - - idet andelen af virksomheder, som svarer "I høj grad enig" eller "I nogen grad enig", på 19 % af 32 virksomheder er signifikant *mindre* end gennemsnittet på 41 % af 983 virksomheder.

•Med hensyn til barriererne "Det er vanskeligt at få overblik over, hvilke arbejdsmarkedsuddannelser der er relevante for virksomhedens medarbejdere" (se tabel 34-35 i appendiks B), og "AMU fokuserer for meget på generelle kompetencer og for lidt på, hvad der er brug i virksomheden" (se tabel 36-37 i appendiks B), er der ingen beskæftigelsesområder, der ligger signifikant over eller under gennemsnittet, hverken for de ufaglærtes eller for de faglærtes beskæftigelsesområde.

•4.4.3 Vurderinger af barrierer i forhold til regioner

•Når man deler virksomhederne op efter de regioner, de er beliggende i, er der signifikante forskelle på virksomhedernes vurdering af tre barrierer.

•Med hensyn til barrieren "Vi har ikke undersøgt mulighederne for efter- og videreuddannelse under AMU" (se tabel 50 i appendiks B) skiller Region Hovedstaden sig ud, idet andelen af virksomheder, som svarer "I høj grad enig" eller "I nogen grad enig", på 60 % ud af 260 virksomheder er signifikant *større* end gennemsnittet for virksomheder i de fire andre regioner på 53 % ud af 657 virksomheder.

•Med hensyn til barrieren "Det er administrativt besværligt at bruge AMU" (se tabel 54 i appendiks B) skiller Region Syddanmark sig ud, idet andelen af virksomheder, som svarer "I høj grad enig" eller "I nogen grad enig", på 27 % af 118 virksomheder er signifikant *mindre* end gennemsnittet for virksomheder i de fire andre regioner, som er 40 % ud af 445 virksomheder.

•Med hensyn til barrieren "Undervisningen på AMU modsvarer ikke det teknologiske niveau i vo-res virksomhed" (se tabel 52 i appendiks B) skiller Region Hovedstaden sig ud, idet andelen af virksomheder, som svarer "I høj grad enig" eller "I nogen grad enig", på 48 % af 131 virksomheder er signifikant *større* end gennemsnittet for virksomheder i de fire andre regioner, som er 37

•% af 347 virksomheder. På den anden side skiller også Region Nordjylland sig ud med hensyn til denne barriere, idet andelen af virksomheder, som svarer "I høj grad enig" eller "I nogen grad enig", er 28 % af 50 virksomheder og signifikant mindre end gennemsnittet for de fire andre regioner. Dette resultat kan hænge sammen med lokaliseringen af højteknologiske virksomheder i de to regioner.

•5 Vurderinger af udbud

•Dette kapitel handler om virksomhedernes aktuelle vurderinger af udbuddet af AMU med særligt henblik på kvalitet og synlighed, samt hvornår og hvor AMU udbydes. Kapitlet bygger på sur-veydata fra 2007, 2011 og 2015 og belyser dermed også ændringer i virksomhedernes vurderinger. Hvor der i kapitel 4 både indgik virksomheder, der bruger og virksomheder der ikke bruger AMU, indgår der i kapitel 5 kun virksomheder, der *har* brugt AMU i mindst et af de foregående tre år (hhv. 2004-06, 2008-10 og 2012-14).

•Kapitlets afsnit belyser virksomhedernes vurderinger af AMU og fire andre former for kompetenceudvikling. Dermed bliver det muligt at se, både hvordan udviklingen har været i virksomhedernes vurderinger af AMU i perioden, og hvordan virksomhederne vurderer AMU i forhold til andre uddannelsestilbud.

•Kapitlet viser, at der i perioden fra 2011 til 2015 på en række parametre er sket et fald i andelen af virksomheder, som har en positiv vurdering af AMU. Dette gælder for vurdering af, om udbuddet af AMU er tilstrækkeligt, af, om AMU giver medarbejderne de kompetencer, virksomheden har brug for, af, om forholdet mellem omkostninger og udbytte er passende, og af, om AMU tilrettelægges fleksibelt med hensyn til sted. Endelig er der fra 2011 til 2015 et fald i andelen af virksomheder, som vurderer, at AMU niveaumæssigt er tilpasset uflaglærte medarbejdere. Ud af fem former for kompetenceudvikling placerer virksomhedernes vurderinger af kvalitet AMU midt i feltet på de fleste af vurderingsparametrene.

•5.1 Virksomhedernes vurderinger af forskellige former for kompetenceudvikling

•De følgende underafsnit belyser virksomhedernes vurderinger af fem forskellige former for kompetenceudvikling. Foruden AMU drejer det sig om interne uddannelser afholdt af egne medarbejdere, kurser afholdt af private arrangører, specifikt tilrettelagte kurser, som virksomheden køber af offentlige uddannelsesinstitutioner, samt andre kurser afholdt på offentlige uddannelsesinstitutioner. Dermed bliver det muligt at se, både hvordan udviklingen har været i virksomheder-

•nes vurderinger af AMU i perioden, og hvordan virksomhederne vurderer AMU i forhold til andre uddannelsestilbud.

•5.1.1 Omkostninger og udbytte

•Tabel 11 belyser virksomhedernes vurderinger af, hvorvidt omkostninger og udbytte står i et passende forhold til hinanden, samt hvordan disse vurderinger har ændret sig fra 2007 til 2015.

•Tabel 11

•**Andel af virksomheder (i procent), der i høj grad eller i nogen grad var enige i, at omkostninger og udbytte står i et passende forhold til hinanden ved fem typer uddannelsestilbud, i hhv. 2007, 2011 og 2015**

	2007	2011	2015
Interne uddannelser og kurser på arbejdspladsen afholdt af egne medarbejdere (n = 662, 681 og 726)	87 %	89 %	84 %
Kurser og uddannelsesforløb afholdt af private arrangører (n = 670, 819 og 761)	72 %	77 %	76 %
AMU (arbejdsmarkedsuddannelser) (n = 595, 629 og 590)	70 %	75 %	70 %
Specifikt tilrettelagte kurser og uddannelsesforløb, I betaler for, afholdt af offentlige uddannelsesinstitutioner (indtægtsdækket virksomhed) (n = 422, 427 og 440)	68 %	75 %	67 %
Andre kurser og uddannelsesforløb på offentlige uddannelsesinstitutioner (enkeltfag/forberedende voksenundervisning) (n = 325, 290 343)	60 %	60 %	61 %

Kilde: Virksomhedssurvey 2007, 2011 og 2015.

•Spørgsmålet lød: "I hvilken grad er du enig i følgende vedrørende [kompetenceudvikling]? Omkostninger og udbytte står i et passende forhold til hinanden, når man anvender [kompetenceudvikling]." Respondenterne har kunnet svare "I høj grad enig", "I nogen grad enig", "I mindre grad enig", "Slet ikke enig" samt "Ved ikke".

•Det fremgår af tabel 11, at 70 % af virksomhederne i 2015 vurderede, at omkostninger og udbytte på AMU i høj grad eller i nogen grad står i et passende forhold til hinanden. Det fremgår desuden af tabellen, at der alle tre år tegner sig det samme mønster, idet der er flest virksomheder, der i høj eller nogen grad er enige i, at der er et passende forhold mellem omkostninger og udbytte ved interne uddannelser og kurser, som afholdes af egne medarbejdere. Dette følges af kurser afholdt af private arrangører, mens AMU ligger i midten af feltet, da det er den tredjestørste andel af virksomhederne, som i høj eller nogen grad vurderer, at forholdet mellem omkostninger og udbytte ved AMU er passende. Vurderingen af AMU på dette parameter er således bedre end vurderingen af særligt tilrettelagte kurser afholdt af offentlige uddannelsesinstitutioner og af andre uddannelsesforløb på offentlige uddannelsesinstitutioner.

•Der er i 2015 i forhold til 2011 en signifikant mindre andel af virksomheder, der vurderer, at forholdet mellem omkostninger og udbytte er passende for både 1) interne uddannelser og kurser, 2) AMU og 3) specifikt tilrettelagte offentlige kurser og uddannelsesforløb.

•At andelen af virksomhederne, som vurderede, at forholdet mellem omkostninger og udbytte for AMU var passende, falder fra 75 % til 70 %, kan hænge sammen med, at en stigende andel af virksomhederne vurderer AMU mere negativt, som vi konstaterede i afsnit 4.4.

•5.1.2 Flexibilitet med hensyn til tid

•Tabel 12 belyser udviklingen fra 2007 til 2015 med hensyn til virksomhedernes vurdering af forskellige uddannelsesstilbuds flexibilitet med hensyn til den tidsmæssige tilrettelæggelse.

•Tabel 12

•**Andel af virksomheder (i procent), der i høj grad eller i nogen grad var enige i, at uddannelsesstilbuddet tilrettelægges fleksibelt i forhold til, hvornår det passer virksomheden, i hhv. 2007, 2011 og 2015**

	2007	2011	2015
Interne uddannelser og kurser på arbejdspladsen afholdt af egne medarbejdere (n = 662, 681 og 726)	93 %	91 %	91 %
Kurser og uddannelsesforløb afholdt af private arrangører (n = 670, 819 og 761)	73 %	74 %	72 %
AMU (arbejdsmarkedsuddannelser) (n = 595, 629 og 590)	58 %	59 %	55 %
Specifikt tilrettelagte kurser og uddannelsesforløb, I betaler for, afholdt af offentlige uddannelsesinstitutioner (indtægtsdækket virksomhed) (n = 422, 427 og 440)	50 %	55 %	51 %
Andre kurser og uddannelsesforløb på offentlige uddannelsesinstitutioner (enkeltfag/forberedende voksenundervisning) (n = 325, 290 og 343)	41 %	43 %	43 %

Kilde: Virksomhedssurvey 2007, 2011 og 2015.

•Spørgsmålet lød: "I hvilken grad er du enig i følgende vedrørende [kompetenceudvikling]? [Kompetenceudvikling] kan tilrettelægges fleksibelt i forhold til, hvornår det passer vores virksomhed." Respondenterne har kunnet svare "I høj grad enig", "I nogen grad enig", "I mindre grad enig", "Slet ikke enig" samt "Ved ikke".

•Det fremgår af tabel 12, at 55 % af virksomhederne i 2015 vurderede, at AMU i høj grad eller i nogen grad tilrettelægges fleksibelt i forhold til, hvornår det passer virksomheden. Der er samme mønster som for forholdet mellem omkostninger og udbytte, som vi belyste ovenfor: For alle tre år gælder det, at virksomhedernes vurderinger er mest positive, når det gælder interne uddannel-

•ser, og næstmest, når det gælder private kurser, mens AMU ligger i midten af feltet. Ingen af ændringerne i tabel 12 er signifikante.

•5.1.3 Flexibilitet med hensyn til sted

•Tabel 13 viser udviklingen fra 2007 til 2015 af virksomhedernes vurdering af forskellige uddannelsesstilbuds flexibilitet med hensyn til sted.

•Tabel 13

•**Andel af virksomheder (i procent), der i høj grad eller i nogen grad var enige i, at uddannelses tilbuddet tilrettelægges fleksibelt i forhold til, hvor det passer virksomheden, i hhv. 2007, 2011 og 2015**

	2007	2011	2015
Interne uddannelser og kurser på arbejdspladsen afholdt af egne medarbejdere (n = 662, 681 og 726)	89 %	91 %	88 %
Kurser og uddannelsesforløb afholdt af private arrangører (n = 670, 819 og 761)	71 %	72 %	68 %
AMU (arbejdsmarkedsuddannelser) (n = 595, 629 og 590)	56 %	57 %	49 %
Specifikt tilrettelagte kurser og uddannelsesforløb, I betaler for, afholdt af offentlige uddannelsesinstitutioner (indtægtsdækket virksomhed) (n = 422, 427 og 440)	50 %	55 %	47 %
Andre kurser og uddannelsesforløb på offentlige uddannelsesinstitutioner (enkeltfag/forberedende voksenundervisning) (n = 325, 290 og 343)	44 %	42 %	39 %

Kilde: Virksomhedssurvey 2007, 2011 og 2015.

•Spørgsmålet lød: "I hvilken grad er du enig i følgende vedrørende [kompetenceudvikling]? [Kompetenceudvikling] kan tilrettelægges fleksibelt i forhold til, hvor det passer vores virksomhed." Respondenterne har kunnet svare "I høj grad enig", "I nogen grad enig", "I mindre grad enig", "Slet ikke enig" samt "Ved ikke".

•Det fremgår af tabel 13, at 49 % af virksomhederne i 2015 vurderede, at AMU i høj grad eller i nogen grad tilrettelægges fleksibelt i forhold til, hvor det passer virksomheden. Og med hensyn til den lokalisermæssige flexibilitet ses det samme mønster som tidligere, hvor virksomhedernes vurderinger af AMU ligger i midten af feltet som tredjebedst i alle tre år.

•Der er i 2015 i forhold til 2011 en signifikant mindre andel af virksomheder, der vurderer, at uddannelses tilbuddet i høj grad eller i nogen grad tilrettelægges fleksibelt i forhold til, hvor det passer virksomheden, for både 1) interne uddannelser og kurser, 2) AMU og 3) specifikt tilrettelagte offentlige kurser og uddannelsesforløb.

•At andelen af virksomheder, der vurderer, at der i høj eller nogen grad er fleksibilitet i AMU med hensyn til at afholde uddannelse, hvor det passer virksomheden, falder fra 57 % i 2011 til 49 % i 2015, er et kritisk resultat for AMU-udbydere. Spørgsmålet om, hvor undervisningen finder sted, handler både om udbudsstedernes geografi, herunder udbuddet inden for de geografiske områder, der hører til de enkelte VEU-centre, og om, hvor udbydere vælger at lade undervisningen finde sted, jf. begrebet virksomhedsforlagt undervisning (se Lov om AMU, § 11). Begge forhold sigter mod at fremme AMU-udbydere fleksibilitet i forhold til hvor AMU-kurser afholdes. Nær-værende undersøgelse giver dog ikke grundlag for at gå nærmere ned i årsagerne til, at en større andel af virksomheder vurderer denne form for fleksibilitet mere negativt.

•5.1.4 Om uddannelsesstilbuddet giver medarbejderne de nødvendige kompetencer

•Tabel 14 belyser udviklingen fra 2007 til 2015 med hensyn til virksomhedernes vurdering af, om forskellige uddannelses tilbud giver medarbejderne de kompetencer, virksomheden har brug for.

•Tabel 14

•Andel af virksomheder (i procent), der i høj grad eller i nogen grad var enige i, at uddannelsesstilbuddet giver medarbejderne de kompetencer, virksomheden har brug for, i hhv. 2007, 2011 og 2015

	2007	2011	2015
Interne uddannelser og kurser på arbejdspladsen afholdt af egne medarbejdere (n = 662, 681 og 726)	92 %	94 %	92 %
Kurser og uddannelsesforløb afholdt af private arrangører (n = 670, 819 og 761)	88 %	91 %	88 %
AMU (arbejdsmarkedsuddannelser) (n = 595, 629 og 590)	73 %	80 %	76 %
Specifikt tilrettelagte kurser og uddannelsesforløb, I betaler for, afholdt af offentlige uddannelsesinstitutioner (indtægtsdækket virksomhed) (n = 422, 427 og 440)	69 %	80 %	71 %
Andre kurser og uddannelsesforløb på offentlige uddannelsesinstitutioner (enkeltfag/forberedende voksenundervisning) (n = 325, 290 og 343)	62 %	62 %	63 %

Kilde: Virksomhedssurvey 2007, 2011 og 2015.

•Spørgsmålet lød: "I hvilken grad er du enig i følgende vedrørende [kompetenceudvikling]? [Kompetenceudvikling] giver medarbejderne de kompetencer, virksomheden har brug for." Respondenterne har kunnet svare "I høj grad enig", "I nogen grad enig", "I mindre grad enig", "Slet ikke enig" samt "Ved ikke".

•Det fremgår af tabel 14, at 76 % af virksomhederne i 2015 vurderede, at AMU i høj grad eller i nogen grad giver medarbejderne de kompetencer, virksomheden har brug for. Og igen ses mønstret med virksomhedernes vurdering af AMU som det tredjebedste af de fem tilbud.

•Der var fra 2007 til 2011 en signifikant stigning i andelen af virksomheder, der i høj eller nogen grad var enige i, at AMU gav medarbejderne de kompetencer, virksomheden havde brug for. Denne udvikling er imidlertid vendt fra 2011 til 2015, hvor der sker et fald, således at niveauet i 2015 ikke adskiller sig signifikant fra niveauet i 2007. En tilsvarende udvikling gør sig gældende for specifikt tilrettelagte uddannelsesforløb udbudt af offentlige institutioner.

•Igen giver talgrundlaget ikke mulighed for at forklare denne udvikling, men det, der står tilbage, er en relativt høj grad af stabilitet i virksomhedernes vurderinger over årene, samt at det er en relativt stor andel af virksomhederne, som i høj eller nogen grad er enige i, at de forskellige uddannelsesmuligheder giver medarbejderne de kompetencer, virksomheden har brug for.

•5.1.5 Om undervisningen er niveaumæssigt tilpasset medarbejderne

•Tabel 15 og 16 belyser udviklingen fra 2007 til 2015 med hensyn til virksomhedernes vurdering af, hvorvidt undervisningen inden for forskellige uddannelsesstilbud niveaumæssigt er tilpasset hhv. ufaglærte og faglærte medarbejdere.

•Tabel 15

•**Andel af virksomheder (i procent), der i høj grad eller i nogen grad var enige i, at undervisningen inden for fem typer uddannelsesstilbud niveaumæssigt er tilpasset de ufaglærte medarbejdere, i hhv. 2007, 2011 og 2015**

	2007	2011	2015
Interne uddannelser og kurser på arbejdspladsen afholdt af egne medarbejdere (n = 662, 455 og 491)	81 %	82 %	75 %
Kurser og uddannelsesforløb afholdt af private arrangører (n = 670, 514 og 500)	65 %	68 %	61 %
AMU (arbejdsmarkedsuddannelser) (n = 595, 449 og 449)	73 %	72 %	64 %
Specifikt tilrettelagte kurser og uddannelsesforløb, I betaler for, afholdt af offentlige uddannelsesinstitutioner (indtægtsdækket virksomhed) (n = 422, 300 og 320)	55 %	65 %	54 %
Andre kurser og uddannelsesforløb på offentlige uddannelsesinstitutioner (enkeltfag/forberedende voksenundervisning) (n = 325, 218 og 257)	54 %	54 %	53 %

Kilde: Virksomhedssurvey 2007, 2011 og 2015.

•Spørgsmålet lød: "I hvilken grad er du enig i følgende vedrørende [kompetenceudvikling]? Undervisningen på [kompetenceudvikling] er niveaumæssigt tilpasset ufaglærte medarbejdere." Respondenterne har kunnet svare "I høj grad enig", "I nogen grad enig", "I mindre grad enig", "Slet ikke enig" samt "Ved ikke".

•Det fremgår af tabel 15, at 64 % af virksomhederne i 2015 i høj eller nogen grad vurderede, at undervisningen inden for AMU niveaumæssigt er tilpasset de ufaglærte medarbejdere. Tabellen viser et lidt andet mønster end de fire foregående tabeller, idet det i denne tabel kun er interne uddannelser og kurser, der får en mere positiv vurdering end AMU med hensyn til, om undervisningen niveaumæssigt passer til gruppen af ufaglærte medarbejdere.

•Fra 2011 til 2015 sker der signifikante fald i andelen af virksomheder, der har positive vurderinger af, hvorvidt undervisningen niveaumæssigt er tilpasset ufaglærte medarbejdere, for 1) interne uddannelser og kurser, 2) kurser afholdt af private arrangører, 3) AMU og 4) specifikt tilrettelagte offentlige kurser. Dette peger på en mere generel tendens til, at virksomhederne oplever, at undervisningstilbuddene i mindre grad end tidligere matcher de ufaglærtes behov.

•Tabel 16 belyser den tilsvarende udvikling for virksomhedernes faglærte medarbejdere.

•Tabel 16

•Andel af virksomheder (i procent), der i høj grad eller i nogen grad var enige i, at undervisningen inden for fem typer uddannelses tilbud niveaumæssigt er tilpasset de faglærte medarbejdere, i hhv. 2007, 2011 og 2015

	2007	2011	2015
Interne uddannelser og kurser på arbejdspladsen afholdt af egne medarbejdere (n = 662, 641 og 697)	89 %	90 %	87 %
Kurser og uddannelsesforløb afholdt af private arrangører (n = 670, 777 og 739)	82 %	86 %	80 %
AMU (arbejdsmarkedsuddannelser) (n = 595, 592 og 565)	62 %	73 %	69 %
Specifikt tilrettelagte kurser og uddannelsesforløb, I betaler for, afholdt af offentlige uddannelsesinstitutioner (indtægtsdækket virksomhed) (n = 422, 406 og 430)	67 %	76 %	66 %
Andre kurser og uddannelsesforløb på offentlige uddannelsesinstitutioner (enkeltfag/forberedende voksenundervisning) (n = 325, 284 og 336)	57 %	58 %	57 %

Kilde: Virksomhedssurvey 2007, 2011 og 2015.

•Spørgsmålet lød: "I hvilken grad er du enig i følgende vedrørende [kompetenceudvikling]? Undervisningen på [kompetenceudvikling] er niveaumæssigt tilpasset faglærte medarbejdere." Respondenterne har kunnet svare "I høj grad enig", "I nogen grad enig", "I mindre grad enig", "Slet ikke enig" samt "Ved ikke".

•Det fremgår af tabel 16, at 69 % af virksomhederne i 2015 i høj eller nogen grad vurderede, at undervisningen inden for AMU niveaumæssigt er tilpasset de faglærte medarbejdere. Denne an-

•del er således større end de 64 %, vi i foregående tabel så i forhold til de ufaglærte medarbejdere.

•Men hvor AMU med hensyn til vurderingerne af niveauet i forhold til de ufaglærte blev vurderet relativt højt alle tre år (kun overgået af interne uddannelser) (tabel 15), ser vi i tabel 16, at både interne uddannelser og private kurser i alle tre år og de specifikt tilrettelagte kurser i 2007 og 2011 vurderes mere positivt end AMU.

•Dette peger på, at selvom omkring to ud af tre virksomheder vurderer, at undervisningen på AMU i høj grad eller i nogen grad niveaumæssigt er tilpasset henholdsvis de ufaglærte og de faglærte medarbejdere, så ser virksomhederne mere forskelligt på de andre uddannelses tilbud for de to grupper: I forhold til de ufaglærte vurderer virksomhederne interne uddannelser og kurser mere positivt end AMU, mens de i forhold til deres faglærte medarbejdere også konsekvent vurderer niveauet af private kurser mere positivt.

•Fra 2011 til 2015 sker der signifikante fald i andelen af virksomheder, der har positive vurderinger af, hvorvidt undervisningen niveaumæssigt er tilpasset faglærte medarbejdere, for 1) interne uddannelser og kurser, 2) kurser afholdt af private arrangører og 3) specifikt tilrettelagte offentlige kurser.

•For AMU har der også været et signifikant fald fra 2011 til 2015, men da dette fald er mindre end stigningen fra 2007 til 2011, er der samlet set tale om en signifikant stigning fra 2007 til 2015.

•Samlet set kan der således også med hensyn til de faglærte konstateres en mere generel tendens til, at virksomhederne oplever, at undervisningstilbuddene i mindre grad end tidligere matcher de faglærtes behov, men for AMU i forhold til de faglærte har den negative udvikling af vurderingerne været mindre markant end for AMU i forhold til de ufaglærte.

•5.2 Udbuddets kvalitet og synlighed

•Tabel 17 belyser virksomhedernes vurderinger af udbuddets kvalitet, hvad angår tilstrækkelighed og fleksibilitet.

•Tabel 17

•Vurderinger af udbuddets kvalitet og synlighed i 2015 (andel af virksomheder i procent)

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	I alt
I hvilken grad vurderer I, at udbuddet af AMU er tilstrækkeligt? (n = 584)	15 %	40 %	13 %	3 %	30 %	100 %
I hvilken grad vurderer I, at udbuddet af AMU er kendetegnet ved fleksibilitet? (n = 584)	9 %	32 %	17 %	5 %	37 %	100 %

Kilde: Virksomhedssurvey 2015.

•Som det fremgår af tabel 17, vurderer 55 % af virksomhederne, at udbuddet af AMU i høj eller nogen grad er tilstrækkeligt, og 41 % vurderer, at udbuddet i høj eller nogen grad er kendetegnet ved fleksibilitet. Desuden er det værd at bemærke, at så stor en andel af virksomhederne svarer "Ved ikke". Dette kunne indikere, at kendskabet til AMU ikke er tilstrækkeligt godt til at kunne foretage de pågældende vurderinger, selvom virksomhederne har brugt AMU i mindst et af de foregående år.

•Talmaterialet viser, at der i 2011 var 60 % af virksomhederne, der vurderede, at udbuddet af AMU i høj eller nogen grad var tilstrækkeligt, mens det i 2015 er 55 % af virksomhederne. Dette er et signifikant fald, som i lighed med de forhold, vi tidligere har påvist i kapitel 4 (tabel 11, 13 og 14), peger på, at der er sket en stigning i andelen af virksomheder, som vurderer, at udbuddet af AMU ikke matcher virksomhedens behov i tilstrækkelig grad. Dette peger på, at der er behov for, at der arbejdes for at udvikle AMU-udbuddet, så det i højere grad matcher virksomhedernes behov.

•5.3 Tidimensionen i udbuddet

•I det følgende belyser vi, hvorvidt virksomhederne oplever, at de relevante uddannelser er tilgængelige i løbet af året, om de udbydes med rimelige intervaller, og om virksomhederne har oplevet ventetid.

•Tabel 18 viser, i hvilken grad virksomhederne har oplevet, at de arbejdsmarkedsuddannelser, som er relevante for dem, er tilgængelige i løbet af året og udbydes med rimelige intervaller. Der er

•ikke signifikante ændringer mellem 2011 og 2015, og vi har derfor valgt kun at vise de aktuelle vurderinger.

•**Tabel 18**

•**Vurderinger af tidsdimensionen i udbuddet i 2015(andel af virksomheder i procent)**

	I høj	I nogen	I mindre	Slet Ved I alt	grad	grad	ikke	ikke
•I hvilken grad oplever I, at de arbejdsmarkedsuddannelser, som er relevante for virksomheden, er tilgængelige i løbet af året? (n = 584)	21 %	35 %	10 %	2 %	32 %	100 %		
•I hvilken grad oplever I, at de arbejdsmarkedsuddannelser, som er relevante for virksomheden, udbydes med rimelige intervaller? (n = 584)	17 %	33 %	12 %	1 %	37 %	100 %		

•Kilde: *Virksomhedssurvey 2015.*

•Tabel 18 viser, at 56 % af virksomhederne oplever, at de arbejdsmarkedsuddannelser, som er relevante for dem, i høj eller nogen grad er tilgængelige i løbet af året, mens 50 % af virksomhederne oplever, at de arbejdsmarkedsuddannelser, der er relevante for dem, udbydes med rimelige intervaller. Der er dog en stor del af virksomhederne, som svarer "Ved ikke" på disse spørgsmål, mens de grupper, der svarer "I mindre grad" og "Slet ikke", udgør hhv. 12 % og 13 %.

•Med hensyn til ventetid på arbejdsmarkedsuddannelserne svarer 21 % af virksomhederne, at de har oplevet ventetid, og 69 % heraf svarede, at ventetiden var højst tre måneder (Se tabel 27-28 i Appendiks B).

•Afhængigt af ambitionsniveau kan man vurdere disse resultater mere eller mindre positivt, men hvis det fx er et politisk ønske, at virksomhederne i almindelighed skal opleve, at de arbejdsmarkedsuddannelser, som er relevante for virksomheden, er tilgængelige i løbet af året, så er der rum for forbedringer.

•**5.4 Udbuddets geografiske dækning**

•Tabel 19 viser virksomhedernes vurdering af, i hvilken grad AMU udbydes inden for rimelige geografiske afstande. Der er ikke signifikante ændringer mellem 2011 og 2015, og vi har derfor valgt kun at vise de aktuelle vurderinger.

•Tabel 19

•Vurderinger af udbuddets geografiske dækning i 2015 (andel af virksomheder i procent)

•I høj I nogen I mindre Slet Ved I alt
•grad grad grad ikke ikke

•I hvilken grad vurderer I, at AMU udbydes inden 22 % 40 % 11 % 3 % 24 % 100 %

•for rimelige geografiske afstande? (n = 584)

•Kilde: Virksomhedssurvey 2015.

•Tabel 19 viser, at 62 % af virksomhederne vurderer, at AMU i høj grad eller i nogen grad udbydes inden for rimelige geografiske afstande, mens kun 14 % svarer "I mindre grad" eller "Slet ikke". Der er således tale om en overvejende positiv vurdering af udbuddets geografiske dækning.

•Deler man virksomhederne op efter regioner, viser det sig, at 68 % af virksomhederne i Region Midtjylland, 66 % af virksomhederne i Region Sjælland og 64 % af virksomhederne i Region Syddanmark i høj eller nogen grad er enige i, at AMU udbydes inden for rimelige geografiske afstande, mens dette gælder 55 % af virksomhederne både i Region Nordjylland og Region Hovedstaden (Se tabel 53 i Appendiks B). I forhold til 2011 er der i én region, Region Nordjylland, sket en signifikant ændring, idet andelen af virksomheder, der i høj eller nogen grad vurderer, at AMU i høj eller nogen grad udbydes inden for rimelige geografiske afstande, er faldet fra 74 % til 55 %.

•At der er forskelle mellem regionerne, kan udover at handle om den faktiske afstand til udbud af AMU også være et udtryk for forskellige opfattelser af, hvad der er en rimelig geografisk afstand, i forskellige dele af landet. Den markante ændring i Region Nordjylland, hvorved vurderingerne fra virksomhederne i regionen adskiller sig væsentligt fra virksomheder i de andre regioner uden for hovedstadsområdet, kan dog være anledning til at undersøge, om der er sket en forringelse af udbuddet med hensyn til den geografiske afstand til virksomhederne. Dette er dog uden for rammerne af denne undersøgelse.

•6 Kontakten mellem virksomhederne •og AMU-udbyderne

•Dette kapitel belyser kontakten mellem virksomhederne og AMU-udbyderne samt virksomheder-nes kilder til viden om efter- og videreuddannelse. Kapitlet bygger på surveydata fra 2007, 2011 og 2015 og belyser dermed også ændringer i virksomhedernes vurderinger i perioden.

•Resultatet af undersøgelsen giver et kritisk billede af kontakten mellem AMU-udbyderne og virksomhederne, særligt i lyset af de forventninger, der har været til det virksomhedsopsøgende arbejde i AMU-systemet indenfor rammerne af VEU-centrene: Fra 2007 til 2015 er der således sket et fald i andelen af virksomheder, som har kontaktet en AMU-udbyder vedrørende efteruddannelsesmuligheder, ligesom der er sket et fald i andelen af virksomheder, der er blevet kontaktet af en AMU-udbyder, og i andelen af virksomheder, som har fået foretaget en realkompetencevurdering af en eller flere medarbejdere.

•Der er en tydelig sammenhæng mellem virksomhedernes størrelse og deres kontakt til og samarbejde med AMU-udbyderne. Således er der blandt de største virksomheder den største andel, og blandt de små virksomheder den mindste andel, der hhv. har kontaktet eller er blevet kontaktet af en udbyder. Det samme mønster gør sig gældende for samarbejde mellem virksomheder og AMU-udbydere om realkompetencevurdering og tilrettelæggelse af skræddersyede kurser. Desuden er der regionale forskelle med hensyn til kontakten mellem virksomheder og AMU-udbydere.

•Endelig er det et mindretal af virksomhederne, som oplever, at AMU-udbyderne er tilstrækkeligt opsøgende over for dem – en andel, der har været faldende fra 2011 til 2015. Også her er der en tydelig sammenhæng med såvel virksomhedsstørrelse som virksomhedens regionale placering.

•Til sidst i kapitlet gives der et overblik over virksomhedernes kilder til viden om efter- og videreuddannelser.

•6.1 Kontakt mellem virksomheder og AMU-udbydere

• Dette afsnit belyser en problematik, som der i de senere år – ikke mindst i kølvandet på etableringen af VEU-centrene – har været meget fokus på, nemlig kontakten mellem AMU-udbydere og virksomhederne, også kaldet det virksomhedsopsøgende arbejde (EVA, 2012b; EVA 2014; MBU 2014). Men som tabel 20 viser, er udviklingen *ikke* gået i retning af, at kontakten mellem AMU-udbydere og virksomhederne er blevet styrket.

•Tabel 20

•Forskellige former for kontakt mellem virksomheder og AMU-udbydere i 2007, 2011 og 2015 (andel af virksomheder i procent)

	•Andel, der svarede ja i:		
	•2007	2011	2015
•Har I kontaktet en AMU-udbyder vedrørende efteruddannelsesmuligheder inden for de seneste to år? (N = hhv. 985, 1.183 og 1076)	34 %	32 %	30 %
•Har en AMU-udbyder kontaktet jer vedrørende efteruddannelsesmuligheder inden for de seneste to år? (N = hhv. 985, 1.183 og 1076)	34 %	32 %	29 %
•Har en AMU-udbyder gennemført en vurdering af medarbejdernes behov for efter- og videreuddannelse inden for de seneste to år? (N = hhv. 493, 544 og 443)	4 %	9 %	7 %
•Har en AMU-udbyder gennemført en realkompetencevurdering af en eller flere medarbejdere inden for de seneste to år? (n = hhv. 544 og 443)	*	8 %	4 %
•Har I sammen med en AMU-udbyder tilrettelagt et eller flere skræddersyede kurser til virksomhedens medarbejdere inden for de seneste to år? (N = hhv. 493, 544 og 443)	25 %	21 %	21 %

•Kilde: Virksomhedssurvey 2007, 2011 og 2015.

•Bemærk, at de sidste tre spørgsmål kun er stillet til virksomheder, der har brugt AMU mindst et af de forudgående tre år. * Spørgsmålet blev ikke stillet i 2007.

•Tabel 20 viser, at 30 % af virksomhederne i 2015 svarede, at de inden for de sidste to år havde kontaktet en AMU-udbyder vedrørende efteruddannelsesmuligheder, mens 29 % af virksomhederne var blevet kontaktet af en AMU-udbyder. Begge andele er faldet signifikant siden 2007, hvor begge andele var 34 %. Dette er et væsentligt resultat, som viser, at kontakten mellem AMU-udbydere og virksomheder er blevet svækket fra 2007 til 2015.

•Selvom VEU-centrene kan have overtaget en del af kontakten med virksomhederne fra de enkelte AMU-udbydere, er det givetvis ikke alle virksomheder, der i praksis skelner mellem, om de har kontakt med en konkret AMU-udbyder eller en repræsentant for et VEU-center. Hertil kommer,

- at det vil være et interessant resultat, hvis VEU-centrenes virke har medført mindre kontakt mellem AMU-udbydere og virksomhederne.
- Der er en signifikant sammenhæng mellem svarene og virksomhedernes størrelse. Hvor 61 % af virksomhederne med 100 ansatte eller derover er blevet kontaktet af en AMU-udbyder, gælder det kun 24 % af virksomhederne med 5-19 ansatte og 33 % af virksomhederne med 20-99 ansatte (Se tabel 41 i appendiks B). Andelen af de største virksomheder, der er blevet kontaktet, er dog også faldet signifikant fra 2011 til 2015.
- Samme mønster gør sig gældende, når vi ser på, hvorvidt virksomhederne har kontaktet en AMU-udbyder: Hvor 41 % af virksomhederne med 100 ansatte eller derover selv har kontaktet en AMU-udbyder i, gælder dette kun hhv. 27 % af virksomhederne med 5-19 ansatte og 30 % af virksomhederne med 20-99 ansatte (Se tabel 42 i appendiks B). Det peger på, at der er brug for, at AMU-udbydere gør en særlig indsats for at komme i dialog med de mindre virksomheder.
- Tabellen viser tre eksempler på, hvad virksomheder og AMU-udbydere kan samarbejde om. 21 % af virksomhederne har sammen med en AMU-udbyder tilrettelagt et eller flere skræddersyede kurser inden for de seneste to år, 7 % har brugt en AMU-udbyder til at vurdere medarbejdernes behov for efter- og videreuddannelse, og 4 % af virksomhederne har af en AMU-udbyder fået foretaget en realkompetencevurdering af en eller flere medarbejdere.
- Fra 2011 til 2015 er andelen af virksomheder, der har fået foretaget en realkompetencevurdering af en eller flere medarbejdere, faldet signifikant, fra 8 % til 4 %. Dette resultat er overraskende, fordi der i samme periode har været øget politisk opmærksomhed med hensyn til at gøre det attraktivt for voksne at uddanne sig, bl.a. gennem brugen af realkompetencevurdering. Resultatet er også påfaldende, i lyset af at EVA's kortlægning af udbredelsen af realkompetencevurdering inden for VEU-systemet tidligere har vist, at det netop var på AMU-området, at der var en relativt høj aktivitet (EVA 2010).
- Andelen af virksomheder, der har fået foretaget en realkompetencevurdering af en eller flere medarbejdere, varierer signifikant alt efter virksomhedsstørrelse: Hvor 16 % af virksomhederne med 100 ansatte eller derover har fået gennemført en realkompetencevurdering af en eller flere medarbejdere inden for de seneste to år, gælder dette kun for 1 % af virksomhederne med under 20 ansatte og for 3 % af virksomhederne med 20-99 ansatte (Se tabel 43 i appendiks B).
- Andelen af virksomheder, der sammen med en AMU-udbyder har tilrettelagt et eller flere skræddersyede kurser til virksomhedens medarbejdere inden for de seneste to år, varierer også alt efter virksomhedsstørrelse: Hvor 55 % af virksomhederne med 100 ansatte eller derover har gjort det-

•te, gælder det kun 20 % af virksomhederne med 20-99 ansatte og 12 % af virksomhederne med under 20 ansatte (Se tabel 44 i appendiks B).

•Endelig med hensyn til andelen af virksomheder, hvor en AMU-udbyder har gennemført en vurdering af medarbejdernes behov for efter- og videreuddannelse inden for de seneste to år, varierer også denne efter virksomhedsstørrelse: Hvor 21 % af virksomhederne med 100 ansatte eller derover har gjort dette, gælder det kun 5 % af virksomhederne med 20-99 ansatte og 4 % af virksomhederne med under 20 ansatte (Se tabel 45 i appendiks B).

•Med hensyn til, om virksomhederne har kontaktet en AMU-udbyder, og om de er blevet kontaktet af en AMU-udbyder, er der også signifikante sammenhænge mellem svarene og de regioner, virksomhederne ligger i:

- 38 % af virksomhederne i Region Syddanmark og 33 % i Region Midtjylland har kontaktet en AMU-udbyder vedrørende efteruddannelsesmuligheder inden for de seneste to år, mens dette gælder for 29 % af virksomhederne i Region Nordjylland, 29 % i Region Sjælland og 22 % i Region Hovedstaden (n = 1.073) (Se tabel 54 i appendiks B).
- 38 % af virksomhederne i Region Syddanmark og 33 % af virksomhederne i Region Midtjylland er blevet kontaktet af en AMU-udbyder vedrørende efteruddannelsesmuligheder inden for de seneste to år, mens dette gælder for 25 % af virksomhederne i Region Nordjylland, 23 % i Region Sjælland og 24 % i Region Hovedstaden (n = 1.073) (Se tabel 55 i appendiks B).

•Men en ting er i hvilket omfang der er kontakt mellem virksomheder og AMU-udbydere, noget andet er, hvorvidt virksomhederne oplever, at kontakten er tilstrækkelig. Her svarede 26 % "I høj grad" eller "I nogen grad" på spørgsmålet om, i hvilken grad de oplever, at AMU-udbyderne er tilstrækkeligt opsøgende over for dem med hensyn til udbuddet af AMU. Og dette er et signifikant fald fra 2011, hvor 31 % svarede "I høj grad" eller "I nogen grad".

•Talmaterialet viser også, at der er signifikant forskel på vurderingerne alt efter virksomhedsstørrelse: Hvor 41 % af virksomhederne med 100 ansatte eller derover i høj eller i nogen grad oplever AMU-udbyderne som tilstrækkeligt opsøgende, gælder dette 25 % af virksomhederne med 20-99 ansatte og 23 % af virksomhederne med 5-19 ansatte (Se tabel 46 i appendiks B). Som tabel 21 viser, er der også signifikante forskelle, alt efter hvilken region virksomheden er hjemmehørende i:

•Tabel 21

•Regionale forskelle på vurderinger af AMU-udbyderes opsøgende arbejde i 2015
(Andel af virksomheder i procent)

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	I alt
Hovedstaden (n=312)	7 %	14 %	18 %	23 %	38 %	100 %
Midtjylland (n=270)	7 %	20 %	22 %	26 %	24 %	100 %
Nordjylland (n=117)	15 %	14 %	22 %	29 %	21 %	100 %
Sjælland (n=182)	9 %	14 %	25 %	28 %	24 %	100 %
Syddanmark (n=192)	10 %	21 %	28 %	22 %	19 %	100 %
Samlet set (n=1073)	9 %	17 %	23 %	25 %	27 %	100 %

•Kilde: Virksomhedssurvey 2015.

•Spørgsmålet lød: "I hvilken grad oplever I, at de institutioner, der udbyder AMU, er tilstrækkeligt opsøgende over-for jeres virksomhed mht. deres udbud af AMU?"

•Tabel 21 viser, at det er 53 % af virksomhederne i Region Sjælland, 51 % i Region Nordjylland, 50 % i Region Syddanmark, 48 % i Region Midtjylland og 41 % i Region Hovedstaden, der vurderer, at AMU-udbyderne *imindre grad eller slet* ikke er tilstrækkeligt opsøgende over for dem med hensyn til udbuddet af arbejdsmarkedsuddannelser.

•Samlet set peger dette på, at det går den forkerte vej med hensyn til kontakten mellem virksomheder og AMU-udbydere, og at AMU-udbydere og VEU-centre står overfor en stor udfordring, når omkring halvdelen af virksomhederne vurderer, at AMU-udbyderne ikke er tilstrækkeligt opsøgende. Talamaterialet viser, at udfordringen er størst i forhold til virksomhederne uden for hovedstaden og i forhold til de mindre virksomheder.

•6.2 Kilder til viden om AMU

•Tabel 22 viser, hvorfra virksomhederne indhenter deres viden om efter- og videreuddannelse for faglærte og ufaglærte medarbejdere, og hvilke kilder der var de mest brugte i hhv. 2015, 2011 og 2007. Resultaterne fra 2015 og 2011 er ikke direkte sammenlignelige med resultaterne fra

•Virksomhederne og AMU 75

•2007, fordi respondenterne i 2007 ikke havde mulighed for at graduere deres svar om den enkelte kilde til viden, men blot kunne afkrydse, hvilke kilder de anvendte.

•**Tabel 22**

•**Virksomhedernes kilder til viden om efter- og videreuddannelse for faglærte og ufaglærte medarbejdere (andele af virksomheder i procent)**

•Nr. i Nr. i Nr. i I høj I nogen I mindre I høj I nogen I alt

•2015 2011 2007 grad grad grad grad grad

1	(2)	Gennem ønsker fra medarbejderne (n = 1076)	31 %	39 %	13 %	13 %	4 %	100 %
•2	(2)	(6) Gennem egne erfaringer (n = 1076)	28 %	39 %	14 %	14 %	5 %	100 %
•3	(3)	(3) Gennem internettet (n = 1076)	30 %	27 %	21 %	18 %	4 %	100 %
•		4 (4) (5) Gennem kontakt med uddannelses- institutioner (n = 1076)	10 %	27 %	23 %	36 %	5 %	100 %
•5	(7)	(8) Gennem anbefalinger fra andre virksomheder (n = 1076)	9 %	26 %	23 %	36 %	6 %	100 %
•6	(6)	(4) Gennem kontakt med de faglige institutioner (n = 1076)	11 %	21 %	21 %	42 %	5 %	100 %
•7	(9)	(9) Gennem AMU-udbydernes hjemmesider (n = 1076)	10 %	18 %	19 %	48 %	6 %	100 %
8	(5)	(1) Gennem annoncer, reklamer, brochurer eller lignende (n = 1076)	6 %	20 %	30 %	40 %	5 %	100 %
•9	(10)	(10) Gennem kontakt med kommuner og andre offentlige institutioner, fx jobcentre (n = 1076)	3 %	14 %	24 %	54 %	5 %	100 %
•10	(8)	(7) Fra andre kilder (n = 1076)	4 %	6 %	15 %	52 %	24 %	100 %

•Kilde: Virksomhedssurvey 2015, 2011 og 2007.

•Note: Kilderne til viden i 2015 og 2011 er sorteret efter den samlede andel, der har svaret "I høj grad" eller "I nogen grad". For så vidt angår 2007, er de sorteret efter, hvor mange respondenter der markerede, at de brugte den pågældende kilde. Kun de kilder er taget med fra 2007, hvor formuleringen er identisk eller indholdsmæssigt set den samme. Spørgsmålet lød: "I hvilken grad indhenter I viden om efter- og videreuddannelse for ufaglærte og faglærte medarbejdere gennem [kilde]?".

•Det fremgår af tabel 22, at virksomhederne i dag især får deres viden om efter- og videreuddannelse gennem ønsker fra medarbejderne, hvor 70 % svarer "I høj grad" eller "I nogen grad", gennem egne erfaringer, hvor 67 % svarer "I høj grad" eller "I nogen grad", og gennem inter-

•nettet, hvor 57 % svarer "I høj grad" eller "I nogen grad". For de øvrige kilder er det højst 37 %, der svarer "I høj grad" eller "I nogen grad".

•Fra 2011 til 2015 sker der en signifikant stigning i andelen af virksomheder, der i høj eller nogen grad henter viden fra kommuner og andre offentlige institutioner, som stiger fra 13 % i 2011 til 17 % i 2015. Samtidig har der været signifikante fald i andelen af virksomheder, der i høj eller nogen grad får viden gennem annoncer og reklamer, fra 37 % i 2011 til 26 % i 2015, og gennem andre kilder, fra 26 % i 2011 til 10 % i 2015.

•Dette peger overordnet på, at virksomhedernes mønster for videnssøgning i vidt omfang dækkes af de nævnte kilder og er ret stabilt i perioden. Denne viden kan bruges af AMU-udbydere til at overveje, hvordan de kan øge brugen af AMU.

•De største virksomheder skiller sig ud fra de øvrige virksomheder, ved at der fra 2011 til 2015 dels er en signifikant større andel, der får deres viden om efter- og videreuddannelse gennem internettet, dels er en signifikant mindre andel, der får denne viden gennem egne erfaringer og gennem ønsker fra egne medarbejdere (Se tabel 47-49 i appendiks B).

•Det er ikke overraskende, at en større andel af de største virksomheder bruger de kilder, der kræver en direkte dialog eller opsøgende arbejde. For det første, fordi de største virksomheder har flere ressourcer til at opsøge viden og dialog, for det andet, fordi der kan være en tendens til, at uddannelsesinstitutioner og kommuner m.m. er mere opsøgende over for arbejdspladser med mange ansatte, da en kontakt til store arbejdspladser kan sende flere personer i uddannelse end kontakt til små arbejdspladser. På den anden side ser vi, at der ikke er forskel på, hvor meget virksomheder af forskellig størrelse bruger de mere interne og erfaringsbaserede kilder eller de faglige organisationer som kilder.

•Dette understreger vigtigheden af, at AMU-udbydere gør en særlig indsats for at komme i dialog med især de små virksomheder for at give dem aktuel viden om det konkrete udbud af AMU.

•Appendiks A

•Metodeovervejelser

•Da undersøgelsen er en opdatering af EVA's undersøgelser af virksomheders brug af AMU i henholdsvis 2007 og 2011, er undersøgelsen metodisk set også i det store og hele opbygget på samme måde. Spørgeskemadata fra 2007 og 2011 inddrages løbende i undersøgelsen, hvor det er relevant for at vise udviklingen. For en nærmere beskrivelse af de to datasæt og forskelle og ligheder mellem dem henvises til metodeappendiks fra rapporten i 2011, der er at finde på EVA's hjemmeside.

•Til denne rapport er der gennemført en survey om virksomheders brug af AMU og vurderinger af AMU. Desuden er der lavet et registerstudie af AMU-aktiviteten og inddraget diverse arbejdsmarkedsstatistikker i analysen.

•Registerdata

•For at afdække AMU-aktiviteten i perioden fra 2007 til 2014 har EVA foretaget beregninger i Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestillings databank. AMU-aktiviteten er opgjort i enten års-elever eller antal kursister på et år. Opgørelsen af årselever bygger på en beregning af aktiviteten, hvor hvert enkelt kursus opgøres i antal dage og sammenlægges til aktivitet for et helt år. Mens antallet af kursister dækker over, at hvis samme person deltager flere gange på et år, vil denne person tælle en gang for hvert kursus. Herudover har EVA hentet information fra Danmarks Statistiks statistikbank om arbejdsmarkedsforhold såsom arbejdsstyrkens størrelse og udviklingen i beskæftigelsestal.

•Survey

•Surveyen er gennemført af Danmarks Statistik ved hjælp af en kombination af internet- og telefonbaseret spørgeskema. Undersøgelsen indledtes med kanvasrundringning til de udvalgte virksomheder, hvor kontaktinformation på de uddannelsesansvarlige blev indsamlet. Kanvasundersøgelsen blev foretaget i perioden 2.-14. marts 2015, mens selve surveyen blev gennemført i perioden 23. marts til 30. april. Spørgeskemaet er i denne omgang ikke pilottestet, da spørgsmålene er genbrugt fra de tidligere undersøgelser, hvor de er pilottestet. De få steder, hvor spørgsmåls-

•formuleringerne er blevet ændret, drejer det sig primært om opdatering af årstal.

•**Population til spørgeskema**

•Populationen er defineret på samme måde som i surveyen foretaget i 2011. Stikprøven er hentet fra Danmarks Statistiks erhvervsregister, hvor kravet er, at virksomhederne skal have mindst 5 ansatte og have faglærte eller ufaglærte ansat. Danmarks Statistik har udtrukket en simpel tilfældig stikprøve på 2500 virksomheder til surveyen.

•**Tabel 23**

•**Bortfaldsoversigt, spørgeskema til virksomheder, 2015**

	Population Antal	Besvarelser Antal	Population Andel i procent	Besvarelser Andel i procent
I alt	38.370	1.124		
Virksomhedsstørrelse				
5-10 årsværk	19.311	504	50,3	44,8
11-20 årsværk	9.044	307	23,6	27,3
21-50 årsværk	6.094	180	15,9	16,0
51+ årsværk	3.921	133	10,2	11,8
Branche				
Landbrug, skovbrug og fiskeri	1.447	47	3,8	4,2
Kultur, fritid og anden service	2.272	61	5,9	5,4
Uoplyst aktivitet	1	0	0,0	0,0
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	4.914	164	12,8	14,6
Bygge og anlæg	4.798	151	12,5	13,4
Handel og transport mv.	12.847	351	33,5	31,2
Information og kommunikation	1.725	50	4,5	4,4
Finansiering og forsikring	516	14	1,3	1,2
Ejendomshandel og udlejning	955	21	2,5	1,9
Erhvervsservice	4.392	124	11,4	11,0
Offentlig administration, undervisning og sundhed	4.503	141	11,7	12,5

Kilde: Danmarks Statistik.

•Svarprocent og bortfald

•Efter endt dataindsamling er der blevet besvaret 1.124 spørgeskemaer, svarende til en svarprocent på 44,2 %. Svarprocenten vurderes samlet som værende tilfredsstillende, men for at undersøge bortfaldet er fordelingen af besvarelser på virksomhedsstørrelse og branchekode sammenlignet med fordelingen i den totale population¹² i tabel 29.

•Som det kan ses af tabellen, er der kun små forskydninger i sammensætningen af fordelingen af de virksomheder, som har svaret, og totalpopulationen af virksomheder i Danmark, og når der testes for, om sammenhængen gør, at der er en skæv repræsentation med en χ^2 -test, er der ikke nogen indikation på en skævhed. Derfor er det EVA's vurdering, at data giver et repræsentativt billede af de danske virksomheders brug af AMU.

•Analyse af data

•Data er analyseret i form af frekvenser af spørgeskemaerne og kryds af relevante variable. Både fordelinger og krydstabeller testes for signifikans ved hjælp af enten χ^2 -tests eller beregning af konfidensintervaller.

¹² I den indledende kanvasundersøgelse blev der fundet 16 ud af de i alt 2558 virksomheder, der havde to uddannelses-ansvarlige. Disse 16 virksomheder indgår ikke i bortfaldsoversigten, da de iså fald vil tælle to gange.

•Appendiks B

•Frekvens- og krydstabeller, der er brugt, men ikke vist andetsteds i rapporten¹³

•Hvis andet ikke fremgår af tabellen, er kilden virksomhedssurvey 2015.

Frekvenstabeller

•Tabel 24

•Virksomheder, der har brugt AMU i hhv. 2006, 2010 og 2014, fordelt på hvor stor en andel af deres ufaglærte medarbejdere, der har brugt AMU (andel af virksomheder i procent)

	2006	2010	2014
Ingen af virksomhedens ufaglærte medarbejdere har deltaget i et AMU-forløb	21 %	22 %	27 %
1-9 % af virksomhedens ufaglærte medarbejdere har deltaget i et AMU-forløb	17 %	19 %	16 %
10-19 % af virksomhedens ufaglærte medarbejdere har deltaget i et AMU-forløb	22 %	18 %	15 %
20-49 % af virksomhedens ufaglærte medarbejdere har deltaget i et AMU-forløb	17 %	19 %	19 %
50-100 % af virksomhedens ufaglærte medarbejdere har deltaget i et AMU-forløb	24 %	22 %	22 %
I alt	100 %	100 %	100 %
n =	309	266	248

Kilde: Virksomhedssurvey 2007, 2011 og 2015

•Spørgsmålet lød: "Hvor stor en procentdel af jeres ufaglærte medarbejdere har deltaget i et AMU-forløb i [år]?"

¹³ Bemærk, at der udgives en særskilt tabelrapport med alle frekvenstabellerne på EVA's hjemmeside.

•Tabel 25

•Virksomheder, der har brugt AMU i hhv. 2006, 2010 og 2014, fordelt på hvor stor en andel af deres faglærte medarbejdere, der har brugt AMU (andel af virksomheder i procent)

	2006	2010	2014
Ingen af virksomhedens faglærte medarbejdere har deltaget i et AMU-forløb	25 %	17 %	16 %
1-9 % af virksomhedens faglærte medarbejdere har deltaget i et AMU-forløb	16 %	16 %	17 %
10-19 % af virksomhedens faglærte medarbejdere har deltaget i et AMU-forløb	16 %	15 %	21 %
20-49 % af virksomhedens faglærte medarbejdere har deltaget i et AMU-forløb	21 %	28 %	24 %
50-100 % af virksomhedens faglærte medarbejdere har deltaget i et AMU-forløb	21 %	24 %	22 %
I alt	100 %	100 %	100 %
n =	330	338	320

Kilde: Virksomhedssurvey 2007, 2011 og 2015

•Spørgsmålet lød: Hvor stor en procentdel af jeres faglærte medarbejdere har deltaget i et AMU-forløb i [år]?

•Tabel 26

•Årsager til at virksomhederne aldrig benytter AMU til ufaglærte medarbejdere (andel af virksomheder i procent)

	2011	2015
Vi har ikke behov for dem	72 %	60 %
De giver ikke medarbejderne de kompetencer virksomheden har brug for	11 %	20 %
Vi har ikke kendskab til dem	12 %	13 %
Vi har ikke tid til dem	11 %	9 %
De er for dyre	7 %	3 %
De er ufleksible i forhold til hvornår det passer vores virksomhed	4 %	3 %
De er ufleksible i forhold til hvor det passer vores virksomhed	2 %	2 %
Andet	5 %	7 %
Ved ikke	3 %	7 %
I alt	128 %	126 %
n =	321	293

•Kilde: Virksomhedssurvey 2011 og 2015 Spørgsmålet lød: "Du har tidligere svaret, at virksomheden aldrig benytter [kompetenceudvikling] for gruppen af ufaglærte medarbejdere. Hvad er årsagen til det?" (gerne flere svar). Svar-muligheder som ovenfor. Bemærk at respondenterne har kunnet sætte flere kryds. Derfor udgør "I alt" over 100 % af n.

•* Stigningen i andelen af "ved ikke" er også signifikant

•Tabel 27

•Tidsdimensionen i udbuddet: Har I oplevet ventetid til en arbejdsmarkedsuddannelse? (andel af virksomheder i procent)

	%	n
Ja	21 %	121
Nej	56 %	327
Ved ikke	23 %	136
I alt	100 %	584

•Tabel 28

•Tidsdimensionen i udbuddet: Hvor lang har den været? (andel af virksomheder i procent)

	%	n
Under 1 måned	12 %	15
1-3 måneder	57 %	69
3-6 måneder	10 %	12
Over 6 måneder	8 %	10
Ved ikke	12 %	15
I alt	100 %	121

•Tabel 29

•I hvilken grad oplever I, at de institutioner der udbyder AMU, er tilstrækkeligt opsøgende overfor jeres virksomhed mht. deres udbud af AMU? (andel af virksomheder i procent)

	%	n
I høj grad	9 %	94
I nogen grad	17 %	180
I mindre grad	23 %	245
Slet ikke	25 %	270
Ved ikke	27 %	287
I alt	100 %	1076

•Krydstabeller i forhold til beskæftigelsesområder

•Tabel 30

•Vurderinger af barrierer i forhold til ufaglærte: Vi har ikke undersøgt mulighederne for efter- og videreuddannelse under AMU (andel af virksomheder i procent)

Beskæftigelsesområder	I høj	I nogen	I mindre	Slet	Ved	I alt	n
	grad	grad	grad	ikke	ikke		
•Mejeri- og/eller jordbruget	21 %	23 %	13 %	31 %	13 %	100 %	39
•Metalindustri	12 %	24 %	24 %	22 %	17 %	100 %	41
•Træindustri	0 %	0 %	38 %	50 %	13 %	100 %	8
•Bygge/anlæg og industri	24 %	18 %	23 %	27 %	8 %	100 %	84
•Tekniske installationer og energi	33 %	14 %	19 %	14 %	19 %	100 %	21
•Serviceerhverv	38 %	12 %	14 %	18 %	18 %	100 %	132
Køkken, hotel. Restaurant, bager, konditor og kødbranchen.	29 %	18 %	18 %	20 %	16 %	100 %	56
•Handel, administration, kommunikation og ledelse	40 %	13 %	16 %	13 %	17 %	100 %	82
•Transport	14 %	16 %	27 %	30 %	14 %	100 %	44
•Pædagogik og/eller social- og sundhedsområdet	17 %	22 %	22 %	22 %	17 %	100 %	46
•Anden industri	28 %	17 %	17 %	24 %	13 %	100 %	116
•Ved ikke	14 %	27 %	32 %	9 %	18 %	100 %	22
•Samlet set	27 %	17 %	19 %	22 %	15 %	100 %	691

•Tabel 31

•Vurderinger af barrierer i forhold til faglærte: Vi har ikke undersøgt mulighederne for efter- og videreuddannelse under AMU (andel af virksomheder i procent)

Beskæftigelsesområder	I høj	I nogen	I mindre	Slet	Ved I alt	n
	grad	grad	grad	ikke	ikke	
•Mejeri- og/eller jordbruget	21 %	31 %	17 %	24 %	7 %	100 % 42
•Metalindustri	14 %	17 %	28 %	28 %	12 %	100 % 81
•Træindustri	18 %	18 %	27 %	36 %	0 %	100 % 11
•Bygge/anlæg og industri	25 %	22 %	24 %	22 %	7 %	100 % 138
•Tekniske installationer og energi	38 %	13 %	23 %	20 %	7 %	100 % 56
•Serviceerhverv	38 %	17 %	10 %	21 %	14 %	100 % 100
•Køkken, hotel, Restaurant, ba-40	15 %	18 %	15 %	11 %	100 %	65
•ger, konditor og kødbranchen.						
Handel, administration, kommu- nikation og ledelse			36 %	18 %	14 %	15 % 16 % 100 % 252
•Transport	9 %	16 %	19 %	31 %	25 %	100 % 32
•Pædagogik og/eller social- og sundhedsområdet	23 %	17 %	17 %	23 %	19 %	100 % 77
•Anden industri	31 %	19 %	13 %	21 %	16 %	100 % 113
•Ved ikke	13 %	6 %	31 %	19 %	31 %	100 % 16
•Samlet set	29 %	18 %	18 %	21 %	14 %	100 % 983

•Tabel 32

•Vurderinger af barrierer i forhold til Ufaglærte: De udbudte efter- og videreuddannelsesforløb under AMU dækker ikke virksomhedens behov (andel af virksomheder i procent)

Beskæftigelsesområder	I høj	I nogen	I mindre	Slet	Ved	I alt	n
	grad	grad	grad	ikke	ikke		
•Mejeri- og/eller jordbruget	3 %	46 %	21 %	15 %	15 %	100 %	39
•Metalindustri	10 %	32 %	37 %	2 %	20 %	100 %	41
•Træindustri	25 %	13 %	13 %	25 %	25 %	100 %	8
•Bygge/anlæg og industri	12 %	27 %	29 %	13 %	17 %	100 %	84
•Tekniske installationer og energi	14 %	10 %	24 %	14 %	38 %	100 %	21
•Serviceerhverv	16 %	18 %	17 %	10 %	39 %	100 %	132
Køkken, hotel, Restaurant, bager, konditor og kødbranchen.	14 %	25 %	21 %	7 %	32 %	100 %	56
Handel, administration, kommunikation og ledelse	29 %	20 %	10 %	4 %	38 %	100 %	82
•Transport	11 %	14 %	34 %	23 %	18 %	100 %	44
•Pædagogik og/eller social- og sundhedsområdet	9 %	20 %	30 %	7 %	35 %	100 %	46
•Anden industri	12 %	26 %	20 %	13 %	29 %	100 %	116
•Ved ikke	14 %	18 %	27 %	14 %	27 %	100 %	22
•Samlet set	15 %	23 %	22 %	11 %	29 %	100 %	691

•Tabel 33

•Vurderinger af barrierer i forhold til faglærte: De udbudte efter- og videreuddannelsesforløb under AMU dækker ikke virksomhedens behov (andel af virksomheder i procent)

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	I alt	n			
•Beskæftigelsesområder										
	grad	grad	grad	ikke	ikke					
•Mejeri- og/eller jordbruget	0 %	50 %	21 %	12 %	17 %	100 %	42			
•Metalindustri	14 %	27 %	27 %	12 %	20 %	100 %	81			
•Træindustri	9 %	18 %	9 %	27 %	36 %	100 %	11			
•Bygge/anlæg og industri	13 %	30 %	30 %	12 %	16 %	100 %	138			
•Tekniske installationer og energi	16 %	23 %	21 %	14 %	25 %	100 %	56			
•Serviceerhverv	32 %	13 %	15 %	5 %	35 %	100 %	100			
Køkken, hotel, Restaurant, bager, konditor og kødbranchen.	14 %	26 %	23 %	6 %	31 %	100 %	65			
Handel, administration, kommunikation og ledelse	25 %	18 %	13 %	7 %	38 %	100 %	252			
•Transport	0 %	19 %	34 %	19 %	28 %	100 %	32			
Pædagogik og/eller social- og sundhedsområdet				16 %	19 %	21 %	8 %	36 %	100 %	77
•Anden industri	26 %	22 %	12 %	10 %	30 %	100 %	113			
•Ved ikke	6 %	25 %	13 %	19 %	38 %	100 %	16			
•Samlet set	19 %	23 %	19 %	10 %	30 %	100 %	983			

•Tabel 34

•Vurderinger af barrierer i forhold til ufaglærte: Det er vanskeligt at få et overblik over hvilke arbejdsmarkedsuddannelser der er relevante for virksomhedens medarbejdere (andel af virksomheder i procent)

Beskæftigelsesområder	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	I alt	n
Mejeri- og/eller jordbruget	15 %	23 %	23 %	23 %	15 %	100 %	39
Metalindustri	5 %	37 %	29 %	12 %	17 %	100 %	41
Træindustri	13 %	0 %	50 %	13 %	25 %	100 %	8
Bygge/anlæg og industri	13 %	29 %	29 %	14 %	15 %	100 %	84
Tekniske installationer og energi	5 %	24 %	14 %	10 %	48 %	100 %	21
Serviceerhverv	11 %	22 %	17 %	16 %	35 %	100 %	132
Køkken, hotel. Restaurant, bager, konditor og kødbranchen.	20 %	14 %	20 %	13 %	34 %	100 %	56
Handel, administration, kommunikation og ledelse	16 %	20 %	13 %	9 5	43 %	100 %	82
Transport	14 %	23 %	27 %	27 %	9 %	100 %	44
Pædagogik og/eller social- og sundhedsområdet	9 5	17 %	30 %	22 %	22 %	100 %	46
Anden industri	14 %	24 %	14 %	23 %	25 %	100 %	116
Ved ikke	0 %	32 %	27 %	14 %	27 %	100 %	22
Samlet set	12 %	23 %	21 %	17 %	27 %	100 %	691

•Tabel 35

•Vurderinger af barrierer i forhold til faglærte: Det er vanskeligt at få et overblik over hvilke arbejdsmarkedsuddannelser, der er relevante for virksomhedens medarbejdere (andel af virksomheder i procent)

	I høj	I nogen	I mindre	Slet	Ved I alt	n
	grad	grad	grad	ikke	ikke	
•Beskæftigelsesområder						
•Mejeri- og/eller jordbruget	14 %	24 %	33 %	17 %	12 %	100 % 42
•Metalindustri	6 %	33 %	23 %	17 %	20 %	100 % 81
•Træindustri	18 %	18 %	36 %	18 %	9 %	100 % 11
•Bygge/anlæg og industri	13 %	26 %	29 %	17 %	15 %	100 % 138
•Tekniske installationer og energi	5 %	23 %	29 %	13 %	30 %	100 % 56
•Serviceerhverv	13 %	19 %	15 %	16 %	37 %	100 % 100
Køkken, hotel. Restaurant, bager, konditor og kødbranchen.	17 %	23 %	15 %	14 %	31 %	100 % 65
Handel, administration, kommunikation og ledelse	15 %	21 %	15 %	13 %	35 %	100 % 252
•Transport	9 %	25 %	22 %	22 %	22 %	100 % 32
•Pædagogik og/eller social- og sundhedsområdet	9 %	18 %	19 %	22 %	31 %	100 % 77
•Anden industri	12 %	24 %	16 %	19 %	29 %	100 % 113
•Ved ikke	6 %	25 %	13 %	19 %	38 %	100 % 16
•Samlet set	12 %	23 %	20 %	16 %	28 %	100 % 983

•Tabel 36

•Vurderinger af barrierer i forhold til ufaglærte: AMU fokuserer for meget på generelle kompetencer og for lidt på, hvad der er brug for i virksomheden (andel af virksomheder i procent)

Beskæftigelsesområder	I høj	I nogen	I mindre	Slet	Ved	I alt	n
	grad	grad	grad	ikke	ikke		
•Mejeri- og/eller jordbruget	23 %	13 %	18 %	5 %	41 %	100 %	39
•Metalindustri	12 %	24 %	22 %	7 %	34 %	100 %	41
•Træindustri	13 %	13 %	13 %	50 %	100 %	8	
•Bygge/anlæg og industri	11 %	24 %	23 %	13 %	30 %	100 %	84
•Tekniske installationer og energi	0 %	14 %	10 %	10 %	67 %	100 %	21
•Serviceerhverv	10 %	14 %	10 %	9 %	57 %	100 %	132
Køkken, hotel. Restaurant, bager, konditor og kødbranchen.	7 %	21 %	16 %	7 %	48 %	100 %	56
Handel, administration, kommunikation og ledelse	13 %	17 %	5 %	5 %	60 %	100 %	82
•Transport	18 %	14 %	23 %	11 %	34 %	100 %	44
Pædagogik og/eller social- og sundhedsområdet	2 %	28 %	17 %	11 %	41 %	100 %	46
•Anden industri	12 %	19 %	9 %	12 %	47 %	100 %	116
•Ved ikke	9 %	23 %	18 %	9 %	41 %	100 %	22
•Samlet set	11 %	19 %	14 %	9 %	47 %	100 %	691

•Tabel 37

•Vurderinger af barrierer i forhold til faglærte: AMU fokuserer for meget på generelle kompetencer og for lidt på, hvad der er brug for i virksomheden (andel af virksomheder i procent)

Beskæftigelsesområder	I høj	I nogen	I mindre	Slet	Ved I alt	n
	grad	grad	grad	ikke	ikke	
•Mejeri- og/eller jordbruget	21 %	24 %	19 %	2 %	33 %	100 % 42
•Metalindustri	11 %	28 %	15 %	9 %	37 %	100 % 81
•Træindustri	9 %	18 %	18 %	9 %	45 %	100 % 11
•Bygge/anlæg og industri	12 %	25 %	20 %	12 %	32 %	100 % 138
•Tekniske installationer og energi	13 %	16 %	16 %	14 %	41 %	100 % 56
•Serviceerhverv	16 %	11 %	10 %	4 %	59 %	100 % 100
•Køkken, hotel, Restaurant, ba- ger, konditor og kødbranchen.	•9 %	20 %	17 %	5 %	49 %	65 •100 %
Handel, administration, kommu- nikation og ledelse		14 %	13 %	6 %	6 %	60 % 100 % 252
•Transport	13 %	9 %	25 %	13 %	41 %	100 % 32
•Pædagogik og/eller social- og sundhedsområdet	•5 %	23 %	13 %	6 %	52 %	•100 % 77
•Anden industri	15 %	18 %	6 %	11 %	50 %	100 % 113
•Ved ikke	13 %	25 %	0 %	13 %	50 %	100 % 16
•Samlet set	13 %	18 %	12 %	8 %	48 %	100 % 983

•Krydstabeller i forhold til virksomhedsstørrelse

•Tabel 38

•Hvor ofte virksomhederne bruger AMU til deres ufaglærte medarbejdere (Andel af virksomheder i procent)

•Antal ansatte Ofte Nogle Sjældent Aldrig Ved ikke I alt n
•gange

•5-19 7 % 17 % 25 % 48 % 3 % 100 % 350

•20-99 7 % 25 % 28 % 37 % 2 % 100 % 260

•100+ 24 % 31 % 20 % 18 % 6 % 100 % 83

•Samlet set 9 % 22 % 26 % 41 % 3 % 100 % 693

•Tabel 39

•Hvor ofte virksomhederne bruger AMU til deres faglærte medarbejdere (Andel af virksomheder i procent)

•Ofte Nogle Sjældent Aldrig Ved ikke I alt n
•gange

•5-19 6 % 6 % 24 % 53 % 2 % 100 % 579

•20-99 7 % 25 % 24 % 42 % 2 % 100 % 320

•100+ 23 % 29 % 25 % 18 % 5 % 100 % 87

•Samlet set 8 % 20 % 24 % 46 % 2 % 100 % 986

•Tabel 40

•Vurderinger af barrierer: Vi har ikke undersøgt mulighederne for efter- og videreuddannelse under AMU (Andel af virksomheder i procent)

•Antal ansatte I høj I nogen I mindre Slet I alt n
•grad grad grad ikke

•5-19 38 % 19 % 19 % 24 % 100 % 519

•20-99 32 % 25 % 22 % 21 % 100 % 288

•100+ 9 % 15 % 31 % 45 % 100 % 80

•Samlet set 34 % 21 % 21 % 25 % 100 % 887

•Bemærk at "ved ikke" ikke indgår i beregningerne.

•Tabel 41

•Kontakt mellem AMU-udbydere og virksomheder: Har en AMU-udbyder kontaktet jer vedrørende efteruddannelsesmuligheder inden for de seneste to år? (Andel af virksomheder i procent)

Antal ansatte	Ja	Nej	Ved ikke	I alt	n
5-19	27 %	51 %	22 %	100 %	611
20-99	30 %	43 %	27 %	100 %	332
100+	41 %	28 %	31 %	100 %	93
Samlet set	29 %	47 %	25 %	100 %	1036

•Tabel 42

•Kontakt mellem AMU-udbydere og virksomheder: Har I kontaktet en AMU-udbyder vedrørende efteruddannelsesmuligheder inden for de seneste to år? (Andel af virksomheder i procent)

Antal ansatte	Ja	Nej	Ved ikke	I alt	n
5-19	24 %	66 %	9 %	100 %	611
20-99	33 %	54 %	13 %	100 %	332
100+	61 %	22 %	17 %	100 %	93
Samlet set	30 %	58 %	11 %	100 %	1036

•Tabel 43

•Kontakt mellem AMU-udbydere og virksomheder: Har en AMU-udbyder gennemført en realkompetencevurdering af en eller flere medarbejdere inden for de seneste to år? (Andel af virksomheder i procent)

Antal ansatte	Ja	Nej	Ved ikke	I alt	n
5-19	1 %	87 %	12 %	100 %	221
20-99	3 %	88 %	9 %	100 %	152
100+	16 %	55 %	29 %	100 %	62
Samlet set	4 %	83 %	13 %	100 %	435

•Tabel 44

•Kontakt mellem AMU-udbydere og virksomheder: Har I sammen med en AMU-udbyder tilrettelagt et eller flere skræddersyede kurser til virksomhedens medarbejdere inden for de seneste to år? (Andel af virksomheder i procent)

Antal ansatte	Ja	Nej	Ved ikke	I alt	n
5-19	12 %	82 %	5 %	100 %	221
20-99	20 %	74 %	6 %	100 %	152
100+	55 %	39 %	6 %	100 %	62
Samlet set	21 %	73 %	6 %	100 %	435

•Tabel 45

•Kontakt mellem AMU-udbydere og virksomheder: Har en AMU-udbyder gennemført en vurdering af medarbejdernes behov for efter- og videreuddannelse inden for de seneste to år? (Andel af virksomheder i procent)

Antal ansatte	Ja	Nej	Ved ikke	I alt	n
5-19	4 %	85 %	11 %	100 %	221
20-99	5 %	56 %	10 %	100 %	152
100+	21 %	58 %	21 %	100 %	62
Samlet set	7 %	81 %	12 %	100 %	435

•Tabel 46

•Kontakt mellem AMU-udbydere og virksomheder: I hvilken grad oplever I at de institutioner der udbyder AMU, er tilstrækkeligt opsøgende overfor jeres virksomhed mht. deres udbud af AMU? (Andel af virksomheder i procent)

Antal ansatte	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	I alt	n
5-19	7 %	16 %	22 %	29 %	26 %	100 %	611
20-99	10 %	15 %	27 %	22 %	27 %	100 %	332
100+	15 %	26 %	24 %	8 %	28 %	100 %	93
Samlet set	9 %	17 %	23 %	25 %	27 %	100 %	1036

•Tabel 47**•Kilder til viden om AMU: Gennem internettet? (Andel af virksomheder i procent)**

Antal ansatte	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	I alt	n
5-19	28 %	27 %	21 %	21 %	4 %	100 %	611
20-99	33 %	28 %	21 %	14 %	5 %	100 %	332
100+	38 %	24 %	24 %	10 %	5 %	100 %	93
Samlet set	30 %	27 %	21 %	17 %	4 %	100 %	1036

•Tabel 48**•Kilder til viden om AMU: Gennem egne erfaringer? (Andel af virksomheder i procent)**

Antal ansatte	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	I alt	n
5-19	27 %	40 %	14 %	14 %	4 %	100 %	611
20-99	30 %	39 %	14 %	12 %	5 %	100 %	332
100+	39 %	35 %	14 %	9 %	3 %	100 %	93
Samlet set	29 %	39 %	14 %	13 %	4 %	100 %	1036

•Tabel 49**•Kilder til viden om AMU: Gennem ønsker fra medarbejderne? (Andel af virksomheder i procent)**

Antal ansatte	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	I alt	n
5-19	30 %	40 %	12 %	14 %	3 %	100 %	611
20-99	35 %	38 %	12 %	11 %	5 %	100 %	332
100+	31 %	46 %	17 %	3 %	2 %	100 %	93
Samlet set	32 %	40 %	13 %	12 %	4 %	100 %	1036

•Krydstabeller i forhold til regioner

•Tabel 50

•Vurdering af barrierer: Vi har ikke undersøgt mulighederne for efter- og videreuddannelse under AMU (andel af virksomheder i procent)

Region	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	I alt	n
Hovedstaden	43 %	17 %	18 %	21 %	100 %	260
Midtjylland	30 %	21 %	27 %	23 %	100 %	238
Nordjylland	38 %	19 %	17 %	27 %	100 %	96
Sjælland	30 %	23 %	17 %	29 %	100 %	149
Syddanmark	29 %	25 %	21 %	25 %	100 %	174
Samlet set	34 %	21 %	21 %	24 %	100 %	917

•Bemærk, at "ved ikke" ikke indgår i beregningerne.

•Tabel 51

•Vurdering af barrierer: Det er administrativt besværligt at bruge AMU (andel af virksomheder i procent)

Region	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	I alt	n
Hovedstaden	17 %	27 %	26 %	30 %	100 %	143
Midtjylland	15 %	24 %	28 %	33 %	100 %	141
Nordjylland	11 %	28 %	26 %	34 %	100 %	61
Sjælland	14 %	21 %	27 %	38 %	100 %	100
Syddanmark	11 %	16 %	29 %	44 %	100 %	118
Samlet set	14 %	23 %	27 %	36 %	100 %	563

•Bemærk, at "ved ikke" ikke indgår i beregningerne.

•Tabel 52

•Vurdering af barrierer: Undervisningen på AMU modsvarer ikke det teknologiske niveau
 •i vores virksomhed (andel af virksomheder i procent)

Region	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	I alt	n
Hovedstaden	19 %	29 %	24 %	27 %	100 %	131
Midtjylland	19 %	21 %	38 %	22 %	100 %	124
Nordjylland	16 %	12 %	34 %	19 %	100 %	50
Sjælland	15 %	22 %	31 %	32 %	100 %	85
Syddanmark	9 %	27 %	36 %	27 %	100 %	88
Samlet set	16 %	24 %	32 %	28 %	100 %	478

•Bemærk, at "ved ikke" ikke indgår i beregningerne.

•Tabel 53

•I hvilken grad vurderer I at AMU udbydes inden for rimelige geografiske afstande? (Andel af virksomheder i procent)

Region	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	I alt	n
Hovedstaden	20 %	35 %	12 %	6 %	27 %	100 %	131
Midtjylland	26 %	42 %	8 %	1 %	23 %	100 %	155
Nordjylland	26 %	29 %	23 %	2 %	21 %	100 %	66
Sjælland	21 %	45 %	6 %	1 %	27 %	100 %	102
Syddanmark	19 %	45 %	12 %	5 %	20 %	100 %	127
Samlet set	22 %	40 %	11 %	3 %	24 %	100 %	581

•Tabel 54**•Har I kontaktet en AMU-udbyder vedrørende efteruddannelsesmuligheder inden for de seneste to år? (Andel af virksomheder i procent)**

Region	Ja	Nej	Ved ikke	I alt	n
Hovedstaden	22 %	67 %	11 %	100 %	312
Midtjylland	33 %	59 %	9 %	100 %	270
Nordjylland	29 %	59 %	13 %	100 %	117
Sjælland	29 %	56 %	15 %	100 %	182
Syddanmark	38 %	51 %	11 %	100 %	192
Samlet set	30 %	59 %	11 %	100 %	1073

•Tabel 55**•Har en AMU-udbyder kontaktet jer vedrørende efteruddannelsesmuligheder inden for de seneste to år? (Andel af virksomheder i procent)**

Region	Ja	Nej	Ved ikke	I alt	n
Hovedstaden	24 %	48 %	28 %	100 %	312
Midtjylland	33 %	46 %	22 %	100 %	270
Nordjylland	25 %	52 %	23 %	100 %	117
Sjælland	23 %	53 %	25 %	100 %	182
Syddanmark	38 %	41 %	21 %	100 %	192
Samlet set	29 %	47 %	24 %	100 %	1073

•Appendiks C

•Referenceliste

- EVA 2008: *Nyt AMU – med fokus på kompetencer og fleksibilitet* (i rapporten indgår den virk-somhedssurvey, som senere er fulgt op med dels en tilsvarende survey i 2011, dels nærværende survey)
- EVA 2010: *Anerkendelse af realkompetencevurdering på VEU-området*
- EVA 2011: *Virksomhedernes brug og vurdering af AMU – Status i2011 og udviklingen siden 2007*
- EVA 2012a: *AMU som springbræt til fortsat uddannelse*
- EVA 2012b: *Evaluering af VEU-centrene – Vurdering af styreform, samarbejde og resultater*
- EVA 2014: *VEU-centrene og det regionale samspil*
- EVA 2015: *Fra ufaglært til faglært – Hvad har betydning for de ufaglærtes orientering mod at blive faglærte?*
- MBU Databank: Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestillings databank
- MBU 2014: Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling 2014: *VEU-centre kontrakter 2014-2015. Mål- og indikatorplan*
- Politiken, den 03.04.2012 og 16.09.2015
- Ugebrevet A4, den 24.05.2012, 11.10.2012 og 05.05.2015
- Weekendavisen, 29.08.2015.

•DANMARKS
•EVALUERINGSINSTITUT

•Østbanegade 55, 3.
•2100 København Ø

•T 3555 0101
E eva@eva.dk
H www.eva.dk

•Danmarks Evalueringsinstitut udforsker og udvikler kvaliteten af dagtilbud for børn, skoler og uddannelser. Vi leverer viden, der bruges på alle niveauer – fra institutioner og skoler til kommuner og ministerier.

•Læs mere om EVA på vores hjemmeside, www.eva.dk.
Her kan du også downloade alle EVA's udgivelser
— trykte eksemplarer kan bestilles via en boghandler.

•ISBN: 978-87-7958-886-8

