

Arbejdsmarkeds- uddannelserne – en vidensopsamling

***Ole Gregersen
Lothar Holek***

København 1996
Dansk Teknologisk Institut
Socialforskningsinstituttet
96:6

***Arbejdsmarkedsuddannelserne
- en vidensopsamling***

Forskningsleder: mag.scient.soc. Anders Rosdahl

Forskningsgruppe om arbejdsmarkedsforhold

ISSN 1396-1810

ISBN 87-7487-531-0

Design: Bysted Design A/S

Omslagsfoto: Heine Pedersen/Billedhuset

Oplag: 1.000

Trykkeri: Repro & Tryk, Skive

Socialforskningsinstituttet

Borgergade 28

DK-1300 København K

Tlf. 33 13 98 11

Fax 33 13 89 92

Socialforskningsinstituttets skrifter kan frit citeres, dog med tydelig angivelse af kilden.

Publikationer, der omtaler, anmelder, henviser til eller gengiver

Socialforskningsinstituttets skrifter, bedes sendt til instituttet.

Forord

Denne rapport er udarbejdet af Socialforskningsinstituttet (Del I) og Dansk Teknologisk Institut (Del II) på anmodning af Arbejdsministeriet, der også har finansieret undersøgelsen. Formålet med rapporten er i samlet form at præsentere foreliggende viden om arbejdsmarkedsuddannelserne og deres betydning for navnlig kursisterne og virksomhederne. Rapporten bygger bl.a. på tidligere undersøgelser og på forskellige typer af dokumentarisk materiale. Del I indeholder overvejende kvantitativt materiale, mens Del II navnlig bygger på mere kvalitative data. Del I er udarbejdet af forsker Ole Gregersen, Socialforskningsinstituttet og konsulent Lothar Holek, Dansk Teknologisk Institut har skrevet Del II.

København, februar 1996

Kaj Olesen

Dansk Teknologisk Institut

Jørgen Søndergaard

Socialforskningsinstituttet

Indhold

<i>Indledning</i>	<i>9</i>
<i>Kapitel 1</i>	
<i>Hovedresultater</i>	<i>13</i>
<i>DEL I. Kvantitative undersøgelser og analyser</i>	
<i>Kapitel 2</i>	
<i>Undersøgelseernes design</i>	<i>33</i>
<i>Kapitel 3</i>	
<i>Hvilke personer benytter AMU?</i>	<i>41</i>
Køn	44
Alder	44
Ledighed	46
Virksomhedsstørrelse	48
<i>Kapitel 4</i>	<i>53</i>
<i>Effekten af AMU på kursusedtagernes løn og ledighed</i>	<i>53</i>
Mobilitet	63
<i>Kapitel 5</i>	
<i>Kursisternes vurdering af AMU</i>	<i>65</i>
<i>Kapitel 6</i>	
<i>Virksomhederne og AMU</i>	<i>69</i>
Evalueringen af specialarbejderkurser og efteruddannelseskurser for faglærte	69
AIM-undersøgelse af virksomhederne og AMU	79
<i>Kapitel 7</i>	
<i>Nye analyser af kursusedtagelse og effekt på ledighed</i>	<i>85</i>
Datamateriale	85
Modeller	87
Resultater	88

DEL II. Kvalitative undersøgelser og analyser

Kapitel 8

AMU's virksomhedseffekter	99
AMU's bidrag til medarbejderudviklingen	
i virksomhederne	99
AMU's bidrag i private og offentlige virksomheder	102
En typologi af AMU-effekter på virksomheder	104

Kapitel 9

Erhvervs- og effektanalyser	107
Erhvervsanalyser	107
AMU-kursers arbejdsmarkedseffekter	116

Kapitel 10

AMU-kursuseffekter på det personlige plan	119
RUC's Almenkvalificeringsprojekt	119
Efteruddannelse i handels- og kontorlag	122
Evaluerings af P47 - Forsøg med et-årig arbejdsmarkedssuddannelse	123

Kapitel 11

Virksomheders og kursisters vurdering af AMU	127
AMU-eksternt materiale	127
VPL-undersøgelsen	127
Efteruddannelse i handels- og kontorlag	130
Undersøgelse i rengøringssektoren	131
En virksomheds kursusevaluering	132
Århus Købmandsskoles undervisningsevaluering	136
AMU-internt materiale	141
AMU-centres evalueringsundersøgelser	141
Den gode praksis	147

Kapitel 12

AMU-systemets omstillingsevne	149
Kvalificering og jobudvikling i plastindustrien	149
AMU-systemets medvirken i OVE-projektet	151
Udvikling af fleksible uddannelser	153
AMU's medvirken i jobrotationsprojekter	155
En AMU-case	157

Litteratur	159
Socialforskningsinstituttets udgivelser om arbejdsløshed og enkelte grupper på arbejdsmarkedet	165
Socialforskningsinstituttets udgivelser siden 1.1.1995	171

Indledning

Den foreliggende rapport giver en sammenfatning af tidligere undersøgelser af en række aspekter af arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU) – hvem bruger AMU-kurserne, hvad er effekten på efterfølgende løn og ledighed, hvad er kursisternes syn på AMU, hvordan ser virksomhederne på AMU m.m. Desuden er der gennemført supplerende analyser af, hvem der bruger AMU, og hvilken effekt kursusdeltagelse har på efterfølgende ledighed.

I del I af rapporten sammenfattes en række kvantitative undersøgelser, mens der i del II gives en sammenfatning af viden om AMU, der overvejende er tilvejebragt via kvalitative undersøgelser.

Del I er disponeret således, at der i **kapitel 2** gøres rede for de sammenfattede undersøgelsers design, dataindsamlings tidspunkt, analysemetode m.v. I **kapitel 3** redegøres for den viden, der eksisterer, om hvilke persongrupper der især benytter AMU. Brugen af AMU er i de tidligere undersøgelser analyseret med hensyn til køn, alder, forudgående ledighed og virksomhedsstørrelse. I **kapitel 4** sammenfattes undersøgelser af kursernes effekt på deltagerens efterfølgende ledighed og timeløn, mens der i **kapitel 5** redegøres for kursisternes vurdering af AMU. I **kapitel 6** sammenfattes de to undersøgelser, der er foretaget af virksomhedernes brug af AMU. Desuden omtales AIM's virksomhedsundersøgelse vedrørende AMU. I sidste kapitel af del I, **kapitel 7**, afrapporteres der en ny analyse af dels sandsynligheden for at bruge AMU blandt forskellige grupper af arbejdsløshedsforsikrede personer, dels en analyse af effekten af kursusdeltagelse på den efterfølgende ledighed. Datamaterialet til disse analyser udgøres af registerudtræk fra det centrale register for arbejdsmarkedsstatistik (CRAM) og AMU-registret.

Del II omfatter fem kapitler. I **kapitel 8** analyseres AMU-systemets virkninger på private og offentlige virksomheder. Der refereres fra LO's publikation om jobrotationsprojekter „Det udvik-

lende arbejde“ samt resultater fra en analytisk caserapport „Fleksibilitetens Strukturform“ og AMU-systemets medvirken i projekt- og udviklingsarbejde inden for rengøringssektoren. Endvidere opsummeres AMU-systemets effekter for virksomheder.

Kapitel 9 omhandler AMU-relevante resultater af erhvervs- og effektanalyser. Erhvervsfremme Styrelsens ressourceområdeanalyser gennemgås med henblik på AMU-relevante bemærkninger og konklusioner. Desuden refereres resultater fra rapporten fra Udvalget for Voksen- og Efteruddannelse.

I **kapitel 10** fremlægges der dokumentation for, at AMU-kurser ud over teknisk-faglige og almentkvalificerende virkninger også har positive kurseffekter på det personlige plan. Disse specificeres og kvantificeres.

I **kapitel 11** refereres hovedresultater af virksomheders og kursisters vurderinger af AMU og AMU-skoler. Vurderingerne omfatter, ud over uddannelse og kurser, også andre kunderelaterede aktiviteter såsom AMU's informationsvirksomhed, samarbejde med virksomheder etc.

12. kapitel refererer eksempler på AMU-systemets omstillings-ejne. Der omtales et kvalificeringsprojekt inden for plastindustrien gennemført i samarbejde mellem Brancheudvalget, Dansk Teknologisk Institut (DTI) og AMU-systemet, og AMU's deltagelse i DTI's såkaldte OVE-projekt gennemført i samarbejde med en række private virksomheder i tre brancher. Desuden omtales AMU-systemets udviklingsarbejde med fleksible uddannelser og systemets tiltag inden for arbejdsmarkedets jobrotationsordning. Kapitlet afsluttes med en enkelt case om et AMU-center.

Begreberne AMU og AMU-system

To nøglebegreber i denne rapport er AMU og AMU-systemet:

AMU = Arbejdsmarkedsuddannelser omfatter kurser og uddannelser på AMU-centrene samt al efteruddannelse inden for loven om AMU-uddannelserne på de tekniske skoler og handelsskolerne. AMU-uddannelser gennemføres for beskæftigede såvel som for arbejdsledige. **Specialarbejderuddannelserne** er den gamle betegnelse for uddannelser under dette system.

Ved **AMU-systemet** forstås hele det system, som administrerer, planlægger og gennemfører AMU-uddannelserne i henhold til lovgivningen om arbejdsmarkedsuddannelserne, dvs. AMU-centrene og – for såvidt de gennemfører arbejdsmarkedsuddannelse – også tekniske skoler og handelsskoler.

Kapitel 1

Hovedresultater

Med undtagelse af kapitel 7 er alle kapitler i denne rapport baseret på litteraturstudier. I dette kapitel foretages en sammenfatning af disse studiers hovedresultater. Herefter vil de blive perspektiveret mht., hvilke emner og spørgsmål rapporten formidler viden om, og hvilke spørgsmål der forbliver ubesvaret.

Hvilke personer benytter AMU?

AMU-kurser benyttes mest af timelønnede, dels beskæftigede, dels arbejdsledige, både faglærte og ufaglærte. Ca. to tredjedele af deltagerne er beskæftigede og en tredjedel arbejdsledige.

Blandt kursisterne er der mange gengangere: Over en 11 års periode har ca. en femtedel af kursisterne været på 2 AMU-kurser, 12-15 pct. på 3 kurser og mellem 3 og 13 pct. på 6 eller flere kurser.

Lønmodtagere med fuld beskæftigelse har brugt AMU-kurser mindst hyppigt. De ledighedsberørte, der har benyttet AMU, har gjort det 3-5 gange hyppigere end beskæftigede kursister.

Der er en tendens til, at kursusdeltagelsen stiger i takt med ledigheden – både hos specialarbejdere og faglærte. Denne tendens er stort set aldersuafhængig.

Hos mændene falder kursusdeltagelsen generelt med stigende alder. De unge deltagere er overrepræsenteret blandt kursisterne både hos faglærte og specialarbejdere. Denne overrepræsentation ophører omkring de 40 år. Ligeledes er mandlige kursister overrepræsenteret i forhold til kvindelige, også her både hos specialarbejdere og faglærte.

Deltagelse i AMU-kurser er relateret til virksomhedsstørrelse: De store virksomheder sender flest kursister til AMU, og de mindste

virksomheder med 1-5 ansatte er underrepræsenterede med hensyn til kursusdeltagelse.

AMU-kursers effekt på løn og ledighed

Fixed-effect analyser af **effekten af kursusdeltagelse på timelønnen** viser, at kursusdeltagelse har en positiv effekt for udvalgte grupper. Én af analyserne tyder på, at der er en positiv effekt for personer med en lav ledighed og en negativ effekt for personer med høj ledighed, mens en anden peger på, at der er en effekt for mænd, men ingen signifikant effekt for kvinder.

Med hensyn til **effekten på den efterfølgende ledighed** peger de fleste analyser på, at effekten afhænger af personens ledighed forud for kursusdeltagelse. Tre undersøgelser viser ved brug af tabelleringer af ledighedsgrad for to perioder for henholdsvis personer, der har været på AMU-kursus på et tidspunkt mellem de to målinger af ledighed, og personer, der ikke har været på kursus, at ledigheden stiger mere for kursister end for ikke-kursister blandt personer, der i den første ledighedsmåling havde en lav ledighed. Omvendt falder ledigheden mere blandt kursister end blandt ikke-kursister, når en tilsvarende analyse gennemføres blandt personer med en høj ledighed i første ledighedsmåling. Der er også gennemført to fixed-effect analyser af effekten af kursusdeltagelse på efterfølgende ledighed. Den ene peger på gunstige effekter for personer med en lav ledighed og ugunstige effekter for personer med en høj ledighed, mens den anden viser, at der er en gunstig effekt af kursusdeltagelse uanset forudgående ledighedsniveau.

De nye analyser, der er afrapporteret i kapitel 7, har den svaghed i forhold til de tidligere gennemførte fixed-effect analyser, at der ikke søges korrigeret for ikke-målte faktorer, og den styrke, at den ledighed før og efter kursusdeltagelse, som analysen er bygget op om, er målt meget præcist (idet den ledighed, der indgår, er ledigheden i 52 uger op til ugen inden kursusdeltagelse, henholdsvis ledigheden i 52 uger fra og med ugen efter kursusdeltagelse). Resultaterne af analyser for henholdsvis medlemmer af Specialarbejdernes A-kasse og medlemmer af Metalarbejdernes A-kasse peger på

en gunstig effekt på ledigheden, uanset forudgående ledighedsniveau.

Analyserne af kursusdeltagelsens effekt på den efterfølgende ledighed skal fortolkes med forsigtighed. Deltagelse i AMU-kursus kunne antages i nogen udstrækning også at selekttere personerne med hensyn til andre forhold, der har betydning for ledigheden på et senere tidspunkt.

Kursisters vurdering af AMU

Kursisternes vurderinger er positive over for en række aspekter af AMU-kurserne. Et stort flertal af ledige og beskæftigede kursister i 4 brancher (metal, handel og kontor, VVS og el) vurderer således, at AMU-kurserne har styrket dem fagligt, at de har levet op til jobkravene, og at der er faglig sammenhæng mellem kursusmodulerne og en god sammenhæng mellem teori og praksis

Et betydeligt mindretal blandt kursisterne (27-45 pct. i de 4 brancher) vurderede dog, at kurserne indeholdt for lidt teori eller for lidt praktik, og at der gik for lang tid mellem modulerne.

I en evaluering af **specialarbejderkurser** i 6 brancher og 6 AMU-skoler vurderede mellem halvdelen og tre fjerdedele af kursisterne, at kurserne øgede deres muligheder for at få et job og styrkede deres jobsøgningssevner. Den samme andel kursister vurderede kurserne som personlighedsudviklende.

Der er stor branchemæssig variation i kursisternes vurdering af, om specialarbejderkurserne er i overensstemmelse med jobkravene: Det mente ca. 60 pct. af kursisterne i rengøringsbranchen, halvdelen i bygge og anlæg samt i metalbranchen, men under 40 pct. i tekstil og beklædning, plast- og procesindustrien.

Endvidere er der stor branchemæssig variation i specialarbejderkursisternes vurdering af skolernes undervisningsudstyr: Ca. en tredjedel inden for tekstil og beklædning og procesindustrien vurderede skolernes udstyr som værende ældre end det på jobbet, mens den tilsvarende andel inden for plast var 42 pct.

I en evaluering af **efteruddannelsen** ved 4 kursustyper inden for handel og kontor (med i alt 57 kurser og 750 kursister) vurderede langt de fleste deltagere, at kursernes faglige niveau var passende – dog med stor variation mellem kursustyperne.

I en undersøgelse inden for rengøringssektoren udtrykte kursisterne (specialarbejdere) generel tilfredshed med AMU-kurserne inden for rengøringssektoren. Kursernes faglige relevans blev dog vurderet meget forskelligt afhængigt af, i hvilken virksomhedstype der rengøres. Dvs. AMU-rengøringskurser er ikke tilpasset nok til kravene i visse virksomhedstyper.

Væsentlige kritikpunkter fra kursister over for AMU-kurser er altså, at nogle af dem ikke er virksomhedstilpassede nok, at de indeholder for lidt praktik eller for lidt teori, og at der går for lang tid mellem modulerne. Endvidere mener et stort antal kursister i tekstil og beklædning og især i plastbranchen, at skolernes undervisningsudstyr ikke er på højde med det, som er på virksomhederne.

AMU-kursuseffekter på det personlige plan

Denne rapport dokumenterer, at forskellige typer AMU-kurser – ud over teknisk-faglige kvalifikationer – også formidler personlige kvalifikationer. Eksempler herpå foreligger fra forskellige AMU-målgrupper med forskellige forudsætninger.

Ved korte AMU-plankurser for forskellige brancher og på forskellige AMU-centre rapporterede kursister om personligt udbytte og en videreudvikling af deres jobrelaterede identitet. Ca. 40 pct. af deltagerne har haft et personligt kursusudbytte ud over det faglige. Især er det virksomhedsspil som uddannelsesform, der resulterer i kursusudbytte på det personlige plan.

Også efteruddannelsen i handels- og kontorfag har resulteret i personligt kursusudbytte for en stor del af kursisterne. Flertallet af ledige kursister rapporterede om øget selvtillid som følge af deres deltagelse i sådanne kurser.

Efter forsøg med en 1-årig arbejdsmarkedsuddannelse for over 300 arbejdsledige kvinder erklærede 95 pct. af dem sig tilfredse med deres udbytte på det personlige plan (øget selvtillid, samarbejdsevne og initiativ på jobbet). Kvinderne vurderede, at de havde øget deres personlige kvalifikationer med hensyn til personlig planlægning, selvstændighed og ansvarsfølelse på jobbet. Tilsvarende vurderinger kom fra kvindernes praktikvirksomheder, som rapporterede om markante forbedringer af disse kvinders samarbejdsevne, ansvarsbevidsthed, selvstændighed, fleksibilitet og præcision på jobbet.

Virksomheders vurdering af AMU

Virksomheders vurdering af AMU fremkommer i et antal undersøgelser omfattende forskellige brancher samt brugere såvel som ikke-brugere af AMU.

Virksomhedernes brug og vurdering af **efteruddannelseskurser for faglærte** er undersøgt i sidste halvdel af 1980'erne. Med hensyn til AMU's kursusudbud vurderede en stor del af 157 virksomheder inden for metal, VVS, el samt handel og kontor, at der går for lang tid mellem kurserne (især i metal- og VVS-branchen).

Langt størstedelen af disse virksomheder mener, at AMU-kurserne er en forudsætning for indførelsen af ny teknologi på virksomheden.

Mellem en fjerdedel og en tredjedel af virksomhederne vurderer imidlertid, at kurserne ikke følger den teknologiske udvikling (38 pct. i metal, 24 pct. i VVS og el samt i handel og kontor). Tilsvarende mener mellem en fjerdedel og halvdelen af de adspurgte virksomheder i disse brancher, at AMU's tekniske udstyr inden for deres brancheområde er forældet.

Mellem en tredjedel og halvdelen af virksomhederne mener endvidere, at der er for få kursustrin. Nogenlunde samme antal vurderer, at AMU-kurserne ikke giver tilstrækkelig speciel viden til kursisterne, og at kurserne er for snævert rettet mod et enkelt job. I

metal-, VVS- og el-branchen vurderer henholdsvis 42 og 70 pct. af de adspurgte virksomheder, at AMU-kurserne ikke indeholder tilstrækkelig praktik.

Brugervirksomhedernes generelle vurdering af AMU er derimod overvejende positiv: Ca. 60 pct. af dem mener, at AMU-kurserne motiverer deres medarbejdere, 80-90 pct. mener, at kurserne øger medarbejdernes omstillingsevne, og ca. 70 pct. vurderer, at kurserne formidler de nødvendige almenfærdigheder til deres medarbejdere.

Endvidere mener 70-80 pct. af virksomhederne i undersøgelsen, at AMU-kurser er en nem måde at klare virksomhedens uddannelsesbehov på. Mellem 50-80 pct. vurderer, at AMU-kurser er den billigste indfrielse af disse behov.

I en anden undersøgelse, gennemført i 1987, evalueres **specialarbejderkurser** i 6 forskellige brancher: I metal, tekstil og beklædning, kemi, rengøring og offentlig service. Som begrundelser for at benytte AMU angiver mellem 50 og 90 pct. af undersøgelsens virksomheder akutte kvalificeringsbehov. Mellem 46 og 94 pct. angav ajourføring af medarbejdernes kvalifikationer.

Et stort flertal af virksomhederne i de undersøgte brancher mener i øvrigt, det er mest bekvemt for dem at benytte sig af AMU-kurser. I øvrigt anvender virksomhederne i mindre omfang AMU-kurser for at undgå fyring af medarbejdere.

I en tredje undersøgelse var virksomhedernes vigtigste begrundelser for brugen af AMU: „vedligeholdelse af medarbejderkvalifikationer“ (50 pct.), „ønske fra medarbejderne“ (38 pct.) og „indførelse/videreudvikling af teknik i virksomheden“ (30 pct. af de adspurgte virksomheder).

I den førnævnte specialarbejderundersøgelse blev brugervirksomhederne også bedt om at vurdere en række aspekter ved AMU-kurserne: Der er stærk variation mellem brancherne mht., hvor mange virksomheder der mener, at AMU's udstyr er forældet

(mellem 7 og 50 pct. – højest i den kemiske branche). For lavt teoriindhold i kurserne er næsten ikke et problem, derimod vurderer op til en tredjedel af virksomhederne, at kurserne har for højt et teoriniveau. Tilsvarende vurderer en større del af virksomhederne i de undersøgte brancher, at AMU-kurserne indeholder for lidt praktik (21-45 pct.), og at de ikke formidler tilstrækkelige håndværksmæssige færdigheder (27-43 pct. – højest i offentlig service).

Især i to brancher, tekstil og beklædning og rengøring, vurderer mange virksomheder, at højt arbejdstempo prioriteres for lavt i AMU-kurserne.

Nogle årsager til, at virksomheder **ikke bruger** AMU, vedrører kursusudbuddet. De hyppigst nævnte begrundelser er „forkert gennemførelsestidspunkt“, og „virksomheden kunne ikke afse medarbejdere“. Kun et mindretal angiver, at medarbejderne ikke ønskede at deltage. Ca. halvdelen af virksomhederne inden for handel og kontor nævnte, at de ikke var bekendt med mulighederne vedr. AMU (inden for metal var det 27 pct. og inden for VVS og el 32 pct.).

I en af de nævnte undersøgelser svarer tre fjerdedele af de virksomheder, som ikke benytter AMU, at uddannelsesbehovene opfyldes gennem virksomhedens egen uddannelsesafdeling. Mange virksomheder mener i øvrigt, at AMU-kurser formidler forkerte kvalifikationer (47-100 pct. af virksomhederne i de undersøgte brancher), samt at medarbejderne ikke kan undværes i virksomheden (50-80 pct.).

I en anden undersøgelse af virksomheders vurdering af AMU blev inddraget flere tusinde virksomheder. I undersøgelsen sammenlignes de tre skolekategorier AMU-centre, handelsskoler og tekniske skoler:

Over 80 pct. af virksomhederne vurderer deres kontakt til AMU-systemet positivt („godt og tillidsfuldt“ eller „rimeligt godt“). Kun 19 pct. af virksomhederne er mere eller mindre utilfredse med

AMU-centre, især inden for tekstil og beklædning og „anden forretningsservice“.

Generelt viser undersøgelsen en tydelig sammenhæng mellem virksomhedernes kontakthypighed til skolerne og deres positive vurderinger af dem: Jo hyppigere kontakt, jo mere positive er vurderingerne.

Desuden vurderer virksomhederne AMU-kurserne overvejende positivt – dog med en undtagelse: Ventetiden til kurserne oplever 55 pct. af de adspurgte virksomheder som problematisk.

I en undersøgelse af virksomhederne og arbejdsmarkedsuddannelserne, gennemført af AIM-Nielsen A/S (1995) og Advice Ledelses- og kommunikationsrådgivning (1995) for Arbejdsmarkedsstyrelsen blandt virksomheder inden for udvalgte brancher i efteråret 1995, er virksomhedernes kendskab til, brug af og tilfredshed med AMU belyst. De fleste virksomheder kender til AMU, mens kun et mindretal angiver at kende AMU-centrene virkelig godt. Omkring halvdelen af de virksomheder, der havde hørt om AMU, havde inden for de seneste 2 år haft medarbejdere på AMU-kursus eller modtaget andre ydelser fra AMU. Godt hver fjerde af brugervirksomhederne angav at være „helt tilfredse“ med det seneste efteruddannelsesforløb, mens andre 52 pct. angav at være „tilfredse“ – og 83 pct. af brugervirksomhederne ville benytte AMU igen, hvis de i fremtiden fik et tilsvarende efteruddannelsesbehov.

AMU's effekter på virksomheder

En række publikationer dels fra organisationer, dels fra forskergrupper dokumenterer AMU's effekter på private og offentlige virksomheder. En kategorisering af disse effekter kan se således ud:

AMU har en **kvalificeringseffekt** fx gennem opkvalificering af medarbejdere, faglærte og ikke faglærte, gennem opkvalificering af ikke-faglærte til faglært niveau og opfyldelsen af virksomheders uddannelsesbehov, som er opstået på grund af faglige mangler hos ansatte.

AMU's **samarbejdseffekt** fremkommer fx via samarbejde med virksomheders uddannelsesudvalg og personalefunktion, og samarbejde med VUC i fælles kvalificeringsprojekter for virksomheders ansatte, bl.a. i jobrotationsprojekter.

AMU har **konsulentfunktioner** over for virksomheder ved uddannelsesplanlægning, udvikling af 'skræddersyede' specialkurser til enkeltvirksomheder samt planlægning af uddannelsesforløb for grupper og enkelte ansatte.

AMU har **udviklingseffekt** på virksomheder, fx gennem udvikling af undervisning som led i den strategiske udvikling af en branche (rengøringsbranchen), kvalificering af ansatte til ændringer i virksomheders teknologi og arbejdsorganisation samt bidrag til implementering af VUS- og jobrotationsordninger i virksomheder.

Erhvervsanalyser i relation til AMU

De fleste virksomheder har kontakt med AMU-systemet: En undersøgelse af ca. 7.700 virksomheder viste, at 72 pct. af dem bruger AMU hvert år. 19 pct. har endda ugentlig eller månedlig kontakt med AMU-systemet.

Ressourceområdeanalyserne udgivet af Erhvervsfremme Styrelsen vedrører dels direkte, dels indirekte også AMU. Vi sammenfatter her kun de væsentligste resultater for hvert ressourceområde (de følgende citater stammer fra analyserapporterne):

Inden for **medico/sundhed** vil ikke-fagspecifikke („bløde“) kvalifikationer få større betydning fremover i forbindelse med virksomheders tiltagende internationalisering. De „bløde“ kvalifikationer vil få stigende relevans på alle uddannelsesniveauer.

Inden for **turisme/fritidsområdet** foregår efteruddannelsen hovedsageligt i form af korte AMU-kurser. Området har stort behov for kompetenceudvikling både på medarbejder- og ledelsesniveau, bl.a. hvad angår personalets fleksibilitet/tilpasningsevne med hensyn til det nødvendige samarbejde på tværs af virksomhederne,

idet analysen påviser synergimuligheder mellem turisme og fritidsaktiviteter.

Inden for **serviceydelser** er der på erhvervsskolerne og AMU-centrene „opbygget en række unikke danske kompetencer“. Rapporten understreger det positive i, at AMU har et „meget udbygget samspil mellem skoler og virksomheder“. Områdeanalysen anbefaler, at der inden for serviceydelser etableres en butikslederuddannelse. Det vil implicere behov for efteruddannelse af nuværende butiksledere som en fremtidig AMU-opgave. Desuden er der behov for efteruddannelse af medarbejdergrupper inden for informationsteknologi.

På **fødevareområdet** peger analysen på behovet for væsentlige strukturændringer i uddannelsen, da der er behov for større overskuelighed og faglig integration af uddannelserne. Endvidere understreger analysen, „at der ikke kun er behov for uddannelser inden for snævre, traditionelle faggrænser“, men „for kombinationer af teknologi og afsætning samt sprog og fremmedkultur“. Det „vurderes som en svaghed, hvis de tekniske, merkantile og humanistiske discipliner holdes adskilte“.

Analysen af **bygge/boligområdet** pointerer fordele og ulemper af områdets decentraliserede uddannelsesstruktur: Den giver „gode muligheder for tætte relationer i det lokale erhvervsliv. På den anden side giver de mindre uddannelsesenheder dårligere basis for egenudvikling af uddannelserne“. Derfor foreslår analysen „en specialisering omkring færre veludviklede miljøer“. Endvidere peger den på behovet for mere efteruddannelse inden for området, fordi „de internationale kvalifikationer er for dårlige på alle niveauer af de tekniske uddannelser“. De „lapper for meget over hinanden (AMU, tekniske skoler, merkonom, teknonom osv.) og det, at mange uddannelser skal være i alle amter, har medført, at enhederne er blevet for små“. „Set fra et aftagersynspunkt trænger uddannelsessystemet således til en restrukturering mod større enheder og mere internationale uddannelser“.

Også inden for **miljø/energi** har medarbejdernes internationale kvalifikationer betydning „dels almene, og dels faglige i form af en international orientering og forståelse inden for eget fagområde“ (Dræbye, 1994). Analysen peger på øgede behov for kvalifikationer som medarbejdernes omstillingsevne, forståelse for virksomhedens omverden, fremmedsprog, kulturforståelse samt supplerende faglige kvalifikationer inden for statistik, økonomi og risikovurdering.

Inden for **transport/kommunikation** benyttes AMU-centrene i stort omfang til efteruddannelse af chauffører og transportarbejdere. Desuden afholder AMU specialkurser fx i transport af farligt og temperaturløst gods. I AMU-kurserne indgår en deltagerkvalificering inden for anvendelse af edb- og kommunikationsudstyr, som er integreret i undervisningen.

På trods af AMU's store uddannelsesvolumen er der fortsat en stor uindfriet efterspørgsel efter AMU-kurser på området, bl.a. er der stor mangel på praktikpladser. AMU har dog etableret en supplerende voksenuddannelse for medarbejdere, der allerede har betydelig erfaring inden for transport.

Der forventes en kraftig stigning i efterspørgslen efter kurser vedr. personlige og 'bløde' kvalifikationer af relevans for transportsektoren. Analysen foreslår AMU at øge udbuddet og kvaliteten af uddannelsen gennem anvendelse af eksterne lærere på baggrund af, at „kvaliteten af transportydelser er en væsentlig konkurrenceparameter i erhvervet i fremtiden“.

Den sidste erhvervsområdeanalyse omhandler **forbrugsgoder**. Her tilbyder AMU dels virksomhedstilpassede – og branchespecifikke kurser, dels generelle kurser, som ikke retter sig mod specifikke brancher samt kurser af relevans for produktionsvirksomheder inden for forbrugsgoder.

Analysen pointerer betydningen af mellemleder- og operatøruddannelser gennemført af lærere med konkrete virksomheds-

erfaringer, da det er „af stor betydning for nedbrydelsen af barrierer mellem uddannelsessystemet og virksomhederne“.

Analysen konstaterer endvidere kompetencemangel i store dele af forbrugsgodeindustrien. „Kompetence, herunder uddannelsesmæssige kvalifikationer, bliver et væsentligere konkurrenceelement fremover“ på baggrund af, at man regner med øget lønkonkurrence inden for området. Analysen vurderer, at forbrugsgodeområdet „kunne styrkes ved en generel højnelse af kompetenceniveauet og dermed bl.a. af uddannelsesniveauet i specielt de små og mellemstore virksomheder“.

AMU-systemets omstillingsevne

AMU-systemet har i flere sammenhæng demonstreret omstillingssevne og fornyelse, især i relation til arbejdsmarkedsparternes interesser.

Således blev der i samarbejde med AMU-centre udviklet et specielt træningsprogram bestående af flere moduler til kvalificering af ufaglærte inden for plastindustrien. I forbindelse hermed gennemførtes – ligeledes i samarbejde med AMU-centre – et demo-projekt til afprøvning af, om og hvordan deltagelse i denne kvalificering fører til jobudvikling for deltagerne på deres virksomheder.

Endvidere har AMU-systemet medvirket i det såkaldte OVE-projekt, et projekt til udvikling af sammenhængen mellem offentlig og virksomhedsintern efteruddannelse. Inden for projektet blev der gennemført en række demonstrationsforløb på virksomheder i forskellige brancher. I disse forløb medvirkede 2 AMU-centre, Landtransportskolen og 2 tekniske skoler.

Et andet område, på hvilket AMU-centre og erhvervsskoler har demonstreret omstillingsevne og fleksibilitet, er udviklingen af **fleksible uddannelser** som en tilpasning til delarbejdsmarkedet og enkeltvirksomheders behov for uddannelse. I slutningen af 1980'erne blev der igangsat forsøg med „åbne værksteder“, en

fleksibel uddannelsesform, som inddrager kursister med forskellig faglig baggrund og erfaringsniveau. Denne kursusform muliggør løbende kursusindtag uden at være bundet af obligatoriske holdstørrelser. Ifølge en AMU-intern vurdering rummer dette undervisningskoncept også et udviklingspotentiale for AMU-systemet selv (Ibsen & Hansen, 1995).

Virksomheders reaktioner på AMU's fleksible uddannelser er positive, bl.a. fordi de gør det nemmere især for små og mellemstore virksomheder at tilrettelægge deres medarbejders efteruddannelse.

Desuden medvirker AMU-systemet i implementeringen af jobrotationsordningen i virksomheder. AMU's medvirken er hovedsageligt rettet mod private virksomheder, men omfatter også jobrotationsprojekter i offentlige virksomheder. AMU er det hyppigst anvendte uddannelsessystem ved jobrotationsprojekter.

Konklusion: Hvad ved vi og hvad ved vi ikke om AMU?

De grupper, der er overrepræsenterede blandt kursisterne, er mænd, yngre personer (op til omkring 40 års alderen) og personer med en ledighedsgrad over 20 pct. Med hensyn til virksomhedsstørrelsens betydning for kursusdeltagelse er der ikke en helt entydig konklusion fra de forskellige undersøgelser. Indtrykket er dog, at de store virksomheder benytter AMU mere, end man skulle forvente alene ud fra deres størrelse, og at de helt små virksomheder benytter AMU i mindre omfang end forventeligt.

Fixed-effect analyser af **effekten af kursusdeltagelse på timelønnen** viser, at kursusdeltagelse har en positiv effekt for udvalgte grupper. Én af analyserne tyder på, at der er en positiv effekt for personer med en lav ledighed, og en negativ effekt for personer med høj ledighed, mens en anden peger på, at der er en effekt for mænd, men ingen signifikant effekt for kvinder.

Med hensyn til **effekten på den efterfølgende ledighed** peger de fleste analyser på, at effekten afhænger af personens ledighed

forud for kursusdeltagelse. Analyserne når dog ikke frem til de samme resultater. Tre undersøgelser viser, at ledigheden stiger mere for kursister end for ikke-kursister blandt personer med en forudgående lav ledighed. Omvendt falder ledigheden mere blandt kursisterne end blandt ikke-kursisterne, når en tilsvarende analyse gennemføres blandt personer med en forudgående høj ledighed. Der er også gennemført to fixed-effect analyser af effekten af kursusdeltagelse på efterfølgende ledighed. Den ene peger på gunstige effekter for personer med en lav ledighed og ugunstige effekter for personer med en høj ledighed, mens den anden viser, at der er en gunstig effekt af kursusdeltagelse uanset forudgående ledighedsniveau. Resultaterne af de nye analyser for henholdsvis medlemmer af Specialarbejdernes A-kasse og medlemmer af Metalarbejdernes A-kasse, der er afrapporteret i denne rapport, peger på en gunstig effekt på ledigheden, uanset forudgående ledighedsniveau.

Kursisterne har generelt en **positiv vurdering af AMU**. I en undersøgelse blandt deltagere på efteruddannelseskurser for faglærte svarer fx omkring 90 pct., at kurserne styrkede dem fagligt, ligesom der var en stor andel, der vurderede, at der var faglig sammenhæng mellem modulerne og god sammenhæng mellem teori og praktik.

Virksomhedernes syn på AMU er belyst i to undersøgelser, gennemført i sidste halvdel af 1980'erne. I begge undersøgelser er der benyttet stratificerede udtræk af virksomheder, mens der ikke er korrigeret for dette forhold i analyserne. De resultater, der nås i undersøgelseerne, er derfor også kun repræsentative for alle virksomheder i de udvalgte brancher i det omfang, svarfordelingen på et givet spørgsmål er uafhængig af virksomhedsstørrelse. Blandt de virksomheder, der benytter AMU-kurser til medarbejderne, vurderer knap halvdelen (lidt mindre blandt handels- og kontorvirksomheder), at der er for lang tid mellem kurserne, og at kurserne ikke udbydes i tilstrækkeligt omfang. Samtidig er der mellem 60 og 80 pct., der vurderer, at kurserne er en forudsætning for indførelse af ny teknologi. Der er også relativt store andele (en

fjerdedel til halvdelen), der erklærer sig enige i et eller flere kritikpunkter vedrørende AMU-kursernes virksomhedsspecifikke drejning (eller mangel på samme). Virksomhedernes generelle vurdering af AMU er derimod meget positiv. 8-9 ud af ti virksomheder vurderer eksempelvis, at kurserne virker motiverende på medarbejderne og øger deres omstillingsevne. Virksomhedernes syn på AMU er desuden belyst i en AIM-undersøgelse, gennemført i efteråret 1995. De fleste virksomheder kender til AMU, mens kun et mindretal angiver at kende AMU-centrene virkelig godt. Omkring halvdelen af de virksomheder, der havde hørt om AMU, havde inden for de seneste 2 år haft medarbejdere på AMU-kursus eller modtaget andre ydelser fra AMU. Godt hver fjerde af bruger-virksomhederne angav at være „helt tilfredse“ med det seneste efteruddannelsesforløb, mens andre 52 pct. angav at være „tilfredse“ – og 83 pct. af brugervirksomhederne ville benytte AMU igen, hvis de i fremtiden fik et tilsvarende efteruddannelsesbehov. Desuden informerer rapporten om virksomheders kvalitative vurderinger af AMU og AMU-kurser, af AMU's kursusudbud og kursusindhold samt virksomheders begrundelser for ikke at anvende AMU.

Med hensyn til omfanget af virksomheders kontakt til AMU viser en undersøgelse, at AMU-centre har kontakt til de fleste virksomheder i deres lokalområde. Der er sammenhæng mellem virksomheders kontakt med AMU og deres vurdering af AMU: Jo mere kontakt, jo mere positive er vurderingerne.

AMU har en række effekter på virksomhederne. I rapporten systematiseres disse effekter, og der gives eksempler herpå.

Endvidere præsenteres i sammenfattet form AMU-relevante resultater af ressourceområde-analyserne gennemført for Erhvervsfremme Styrelsen. AMU-relevante analyseresultater refereres fra ressourceområde-analyserne inden for medico/sundhed, turisme/fritid, serviceydelser, fødevarebranchen, bygge/bolig, miljø/energi, transport/kommunikation og forbrugsgoder.

Rapporten præsenterer desuden en række eksempler på AMU-deltageres kursusudbytte på det personlige plan. Kursusudbytte på det personlige plan optræder som supplement, ikke som erstatning for teknisk-fagligt kursusudbytte.

Endvidere sammenfattes hovedresultater af AMU-centres egne brugerundersøgelser gennemført på kursister og brugervirksomheder.

Spørgsmål som ikke besvares i denne rapport

De undersøgelser, der er sammenfattet i denne rapport, behandler en lang række aspekter af AMU-centrenes virkefelt. Der er imidlertid stadig en række spørgsmål, der savnes viden om. For det første er der **rekrutteringen til kurserne**. Vi ved i store træk, hvordan kursisterne fordeler sig med hensyn til eksempelvis køn, alder og erhvervsuddannelse. AMU-centrenes kursusvirksomhed er imidlertid så bredt favnende, at det kunne være interessant at vide mere om, hvordan der rekrutteres til forskellige kursustyper og -brancher. Disse rekrutteringsmekanismer hænger – for de beskæftigede kursisters vedkommende – sammen med **virksomhedernes beslutninger om at efteruddanne medarbejdere**. Sådanne beslutninger kan igen ses som sammensat af en række beslutninger, som kun delvist er belyst i de foreliggende undersøgelser. Som eksempler kan nævnes spørgsmålene om nyrekruttering kontra efteruddannelse af allerede ansatte medarbejdere, om motiv til efteruddannelse, om hvilken uddannelsesinstitution der vælges som leverandør af uddannelsen, og om hvilke medarbejdere der skal efteruddannes. Igen kan der være betydelig variation med hensyn til virksomhedsstørrelse, branche, geografisk område m.v.

De gennemførte undersøgelser viser, at AMU-kursister har en betydelig højere mobilitet end en relevant sammenligningsgruppe. Det kunne tyde på, at virksomhederne enten bevidst benytter AMU-kurserne som en rekrutteringsmekanisme eller eventuelt blot får mange kontakter til potentielle nye medarbejdere via kurserne, henholdsvis, at kursisterne benytter kurserne som et trin på vej til et nyt job. Disse aspekter er imidlertid ikke særlig godt be-

lyst. I forlængelse heraf ligger problemstillingen om, hvilke virksomheder, der benytter AMU-kurser, ligesom der savnes viden om mønsteret i benyttelse af kurserne: Er det de samme virksomheder, der benytter AMU mere eller mindre kontinuerligt, når vi betragter systemet over en længere tidsperiode. Kan man opdele virksomhederne i en gruppe „kerne kunder“ hos AMU, en gruppe sporadiske brugere og en gruppe ikke-brugere – og hvordan ser disse grupper da ud?

Med hensyn til **effekterne på efterfølgende løn og ledighed** er der kun foretaget relativt grove opdelinger af materialet (fx efter køn og erhvervsuddannelse). Resultaterne fra de forskellige undersøgelser tyder på, at der er enten ingen effekt eller gunstig effekt af kursusdeltagelse. Et væsentligt aspekt i fortolkningen af disse effektmålinger er den selektion, der kunne tænkes at være tale om i rekrutteringen til kurserne. Det kunne derfor være ønskeligt at få testet betydningen af en række af disse mekanismer (de af dem, der med rimelighed ville kunne måles). Ud over en bedre viden om de enkelte kursister som input til effektmålinger, ville det også være relevant at se på den variation, der måtte være i kursernes effekt afhængigt af rekrutteringen til kurserne, kursusbranche (eller måske kursusnummer), geografisk område m.v.

Endelig er der AMU-systemets markedsføring af sig selv over for virksomhederne og deres konkurrencesituation i forhold til andre kursusudbydere, ligesom samarbejdet med virksomheder om kursusplanlægning kunne gøres til genstand for nærmere undersøgelse. Det drejer sig således om en belysning af processen, hvorved der besluttet, hvilke kurser der skal udbydes og hvor lang tid før kursusafholdelse beslutningen er truffet, hvilke virksomheder der får kendskab til kursusudbudet, og hvor lang tid før kursusafholdelse det sker, ligesom der kan nævnes spørgsmål om AMU-systemets fleksibilitet i forhold til at skræddersy efteruddannelse til bestemte virksomheder.

DEL I

Kvantitative undersøgelser og analyser

Undersøgelsernes design

Før resultaterne fra tidligere undersøgelser af AMU sammenfattes, gives der i dette afsnit en kort gennemgang af de undersøgelser, der indgår i sammenfatningen. Undersøgelsernes design, data-materiale, stikprøvestørrelse, gennemførelsestidspunkt m.v. er i oversigtlig form gengivet i **tabel 2.1**.

På Center for Arbejdsmarkedsøkonomi ved Handelshøjskolen i Århus og Aarhus Universitet har man etableret et datamateriale bestående af en 5 procent stikprøve af den voksne danske befolkning med oplysninger for årene 1976-88. Ud over en række variable, der beskriver den enkelte persons baggrund og relation til arbejdsmarkedet, er der oplysninger om personens deltagelse i kurser inden for arbejdsmarkedsuddannelsessystemet (AMU). På baggrund af dette datasæt er der foretaget analyser af, hvem der benytter AMU-kurser, og af, hvordan det går AMU-kursisterne bagefter med hensyn til ledighed og timeløn. Analyserne er afrapporteret i Jensen et al. (1990 og 1991) (for årene 1976-86) og Westergård-Nielsen (1993) (data for årene 1980-88).

I 1985 iværksatte Arbejdsministeriet en evaluering af arbejdsmarkedsuddannelserne. Evalueringen blev gennemført af Amternes og Kommunernes Forskningsinstitut (AKF) og af forskere fra Aalborg Universitetscenter (forskere tilknyttet ATA-projektet, som er forskningsgruppen vedrørende Arbejdsmarkedspolitikken Tilrettelæggelse og Administration). Evalueringen blev delt således, at AKF tog sig af at evaluere efteruddannelsen af faglærte, mens ATA-gruppen evaluerede specialarbejderkurserne. De to evalueringer har begge en registerdel, hvor personer, der var på AMU-kursus i januar kvartal 1983, sammenlignes med relevante grupper af den øvrige arbejdsstyrke. Desuden indeholder begge dele af evalueringen en spørgeskemaundersøgelse til et udvalg af kursister. Endelig har begge dele af evalueringen en virksomhedsdel, som i begge tilfælde består af en spørgeskemaundersøgelse til et udvalg

af virksomheder og af længerevarende interview med et lille antal virksomheder¹⁾. De to delevalueringer havde til formål at belyse hvilke personer, der benytter AMU (henholdsvis efteruddannelsen for faglærte og specialarbejderkurserne), hvilken effekt deltagelse i AMU-kurser har for deltagerne efterfølgende ledighed, kursisternes vurdering af AMU, og endelig hvilke virksomheder, der benytter AMU, og hvad virksomhedernes syn på AMU er.

Se tabellen på siderne 36-39.

De to delevalueringer er for specialarbejderkursernes vedkommende afleveret i Frederiksen & Lassen (1987a; 1987b) og i Frederiksen, Lassen & Lundgreen (1987), mens evalueringen af efteruddannelseskurser for faglærte er afleveret i Funder, Jensen & Nielsen (1986) og i Funder, Jensen & Wandall (1988).

Yderligere to undersøgelser er af relevans for denne rapport. Den første er en generel undersøgelse af brug af efteruddannelse, hvoraf AMU er én af de former for efteruddannelse, der spørges til (Anker & Andersen, 1991). Undersøgelsen består af en persondel og en virksomhedsdel. Persondelen er gennemført som en spørgeskemaundersøgelse til et tilfældigt udsnit af den danske befolkning i alderen 20-66 år, og som på interviewtidspunktet var enten beskæftiget lønmodtager eller arbejdsløs. Virksomhedsdelen er gennemført som en stratificeret stikprøve af private virksomheder med over 5 ansatte inden for 8 udvalgte brancher (Fremstillingsvirksomhed, bygge- og anlægsvirksomhed, engroshandel, detailhandel, restaurations- og hotelvirksomhed, transportvirksomhed, pengevæsen og forretningsservice, og tjenesteydelser). Stratificeringskriterierne var geografisk placering (København/provins) og virksomhedsstørrelse, målt ved antal ansatte.

1) Desuden indeholder begge dele af evalueringen en undersøgelse af det administrative system omkring AMU. Denne del af evalueringen sammenfattes ikke i nærværende notat.

Den sidste undersøgelse af relevans for denne rapport er en undersøgelse af kvindelige AMU-kursister på mandedominerede kurser²⁾ (Rosdahl, 1990). Undersøgelsen er afgrænset til at omfatte kurser på 66 udvalgte mandedominerede specialarbejderkurser inden for følgende fire kursusbrancher: Bygge og anlæg, metalindustri, procesindustri og kødindustri.

2) Defineret som kurser, hvor de kvindelige deltagere udgjorde under 25 pct.

Tabel 2.1.
Design og dataindsamlings-tidspunkt for de undersøgelser, der sammenfattes i del I.

Undersøgelse	Dataindsamlings-tidspunkt	Datatype	Afgrænsningskriterier	Stikprøve
Jensen et al., 1990 og 1991 Westergård-Nielsen, 1993	1976-86	Registerdata		5 pct. stikprøve af den voksne danske befolkning
Frederiksen & Lassen, 1987a	1983	Registerdata, samkøring af AMU, CRAM og RAS	Seks kursusbrancher: 1) Metal, 2) Bygge og anlæg, 3) Rengøring, 4) Tekstil og beklædning, 5) Kemisk, og 6) Plast	Alle personer, der har været på specialarbejderkursus i januar kvartal, 1983: 16.742 personer (8.976 inden for de seks kursusbrancher). Personer, der i dette kvartal har været på mere end ét kursus, er registreret med det seneste kursus.
Frederiksen & Lassen, 1987b	Foråret 1986	Spørgeskema	Seks kursusbrancher: 1) Metal, 2) Bygge og anlæg, 3) Rengøring, 4) Tekstil og beklædning, 5) Kemisk, 6) Plast Seks specialarbejderskoler: 1) Aalborg (alle minus plast) 2) Århus (alle minus plast) 3) Kolding (proces) 4) Herning (tekstil og beklædning) 5) Snepsgård (plast) 6) Herlev (rengøring og tekstil og beklædning	Der er benyttet en klyngeudvælgelse, idet der først er udtaget et antal kursushold. Derefter er alle, der deltog på kursets næstsidste eller sidste dag interviewet. I alt er interviewet 760 kursister.

Funder, Jensen & Nielsen, 1986	Januar kvartal 1983	Registerdata. Samkøring af AMU, CRAM og RAS	Alle personer, der har været på et efteruddannelseskursus for faglærte i januar kvartal 1983. I alt 11.848 kursister.
	1985	Spørgeskema	Samtlige kursister inden for de fire brancher, der har været på kursus i uge 41 i 1985. 1.900 personer. 1.500 personer besvarede skemaet, hvilket svarer til en svarprocent på 80.
Anker & Andersen, 1991	Foråret 1990	Spørgeskema i forbindelse med Danmarks Statistiks telefonbaserede arbejdsstyrkeundersøgelse	Fire kursusbrancher: 1) Jern og Metal 2) Handel og kontor 3) VVS og 4) El Lønmodtagere og arbejdsløse i alderen 20-66 år 1/3 af personerne i arbejdsstyrkeundersøgelsen blev interviewet. 5.878 af disse personer opfyldte kriteriet at være mellem 20 og 66 år. 3.121 opfyldte videre det kriterium, at de var enten lønmodtagere eller arbejdsløse.
Rosdahl, 1990	November-december 1988	Spørgeskema	Stratificeret udtræk. Simpelt tilfældigt udtræk på 46 pct. af de kvinder, der i 1987 havde deltaget på et kursus inden for kødbranchen. Samtlige kvindelige kursusdeltagere inden for de tre andre kursusbrancher. Et simpelt tilfældigt udtræk af mandlige kursusdeltagere, som i antal inden for hvert kursus svarede til antallet af kvindelige deltagere i undersøgelsen.

(fortsættes)

Tabel 2.1 fortsat

Undersøgelse	Dataindsamlings-tidspunkt	Datatype	Afgrænsningskriterier	Stikprøve
Frederiksen, Lassen & Lundgreen, 1987	Foråret 1987	Spørgeskema	Virksomheder inden for fire brancher: 1) Jern og metal 2) Tekstil og beklædning 3) Kemisk industri 4) Rengøring	397 virksomheder i udvalgte regioner (648 virksomheder udvalgt. Svarprocent = 61,3). Der blev ved udvælgelse af virksomheder benyttet følgende kriterier: - Nogle virksomheder blev valgt, fordi de havde haft ansatte på AMU-kursus i foråret 1986, som deltog i kursistundersøgelsen. - Det blev sikret, at 75-80 pct. af de udvalgte virksomheder anvendte AMU-systemet. - Udvalgelsen blev desuden stratificeret efter virksomhedsstørrelse, idet samtlige virksomheder med over 200 ansatte blev udvalgt, og et tilfældigt udvalg af virksomheder inden for andre størrelseskategorier.

Funder, Jensen & Wandall, 1988	Spørgeskema	Virksomheder inden for fire brancher: 1) Jern og metal 2) VVS 3) El 4) Handel og kontor	Stratificering efter følgende kriterier: 1. Brugere/ikke-brugere af efteruddannelse for faglærte 2. Kontakt/ikke kontakt til AMU-systemet 3. Størrelse 285 skemaer besvaret, svarende til en svarprocent på ca. 36.
AIM-Nielsen A/S, 1995	August-September 1995 Spørgeskema tlf. interview	Virksomheder med 15+ ansatte (dog 2+ ansatte i 7 af 18 lokalområder) inden for 11 brancher: 1) Fiskeri, fjerkræ m.v. 2) Bygge og anlæg 3) Metalindustrien 4) Landtransport 5) Jordbrug 6) Beklædning og tekstil 7) Service 8) Plastindustrien 9) Træindustrien 10) Hotel og restauration 11) Procesindustrien	3.632 virksomheder interviewet, svarende til en svarprocent på 66.

Kapitel 3

Hvilke personer benytter AMU?

I det følgende gives først en oversigt over, hvor store andele af forskellige befolkningsgrupper der deltager i AMU-kurser. Denne oversigt er baseret på Jensen et al. (1990; 1991). Dernæst gennemgås en række variabelers betydning for kursusdeltagelsen: Køn, alder, ledighed og virksomhedsstørrelse.

Over en 11 års periode fra 1976-86 har omkring hver syvende lønmodtager (14 pct.) deltaget i mindst ét AMU-kursus (Jensen et al., 1990, s. 2). Blandt mændene har 19 pct. af lønmodtagerne deltaget i mindst et AMU-kursus i denne periode, mens den tilsvarende andel blandt kvinderne er 8 pct. Blandt de faglærte mænd har omkring 28 pct. deltaget i mindst ét AMU-kursus over denne 11 års periode. Det tilsvarende gælder for omkring 27 pct. af de mandlige ufaglærte, for 22 pct. af de faglærte kvinder og for omkring 12 pct. af de ufaglærte kvinder. Andelen er betydelig mindre for funktionærer (ca. 12 pct. blandt mænd og ca. 6 pct. blandt kvinder).

Der er en betydelig andel gengangere blandt kursusdeltagere: Blandt dem, der har været på AMU-kursus i et givet år i perioden 1976-86, er der ca. 22 pct. af mændene og ca. 19 pct. af kvinderne, der også var på kursus året inden.

Ser vi på antallet af kurser blandt dem, der har været på mindst ét kursus i 11 års perioden, fordeler de sig stort set uafhængigt af køn og stillingskategori sådan, at omkring halvdelen har været på ét kursus, omkring hver femte har været på 2 kurser og 12-15 pct. har været på tre kurser. Mellem 3 og 13 pct. har været på 6 eller flere kurser (3 pct. af de ufaglærte kvinder og 13 pct. af de faglærte mænd).

Sammenhængen mellem kursusdeltagelse og ledighedsgrad ses af tabel 3.1. Det viser sig, at de lønmodtagere, der slet ikke har haft

nogen ledighed i perioden 1976-86, er dem, der mindst hyppigt har brugt AMU-kurserne. Blandt denne gruppe af lønmodtagere har godt 6 pct. været på mindst ét AMU-kursus i perioden 1976-86. For de ledighedsberørte er andelen, der har været på AMU-kursus, 3-5 gange større. Det betyder naturligvis ikke, at disse personer nødvendigvis var ledige, da de deltog. Tabellen viser blot, at personer, der var berørt af ledighed, i langt højere grad også var dem, der benyttede AMU. Det kan ikke af tabellen ses, om sammenhængen eksempelvis er den, at ledige personer i højere grad benytter AMU end andre, om AMU især benyttes af personer, der ønsker at skifte job – og at jobskiftet medfører en ledighedsperiode, eller om det blot skyldes, at AMU især benyttes af faglærte og ufaglærte personer, og at det i øvrigt også er grupper af lønmodtagere, der hyppigt berøres af ledighed.

Når vi ser på kursusaktiviteten i et enkelt år – 1986, viser der sig for mændene en klart faldende aktivitet med stigende alder. Andelen, der har været på kursus i løbet af 1986, er 6,0 pct. af de under 25-årige mænd, faldende til 0,7 pct. blandt de 56+-årige, jf. tabel 3.2. For kvindernes vedkommende toppe kursusaktiviteten i 36-45 års alderen, hvor 2,4 pct. af lønmodtagerne har været på kursus i løbet af året. I alle aldersgrupper har en højere andel af mændene end af kvinderne været på AMU-kursus.

Tabel 3.1.

Kursusandel og gennemsnitligt antal kurser for kursusedtagere fordelt efter gennemsnitlig ledighed, 1976-86.

Gennemsnitlig ledighedsgrad 1976-86	Andel på kursus (procent)	Antal kursus-deltagere	Gennemsnitligt antal kurser pr. deltager	Antal kursister
0	6	1.234	1,9	2.369
0,01-0,2	20	3.042	2,4	7.423
0,21-0,4	29	789	3,0	2.376
0,41-0,6	30	223	2,8	633
0,61-0,8	31	18	3,3	59
Alle	14	5.306	2,4	12.860

Kilde: Jensen et al., 1990, s. 3.

Tabel 3.2
Andelen af lønmodtagere der har været på AMU-kursus i 1986.
Særskilt efter køn og alder. Pct.

Alder	Mænd	Kvinder
-25 år	6,0	3,1
26-35 år	5,7	2,0
36-45 år	4,4	2,4
46-55 år	3,2	1,6
56- år	0,7	0,6
I alt	4,4	2,1

Kilde: Jensen et al., 1990, s. 6.

Opdeles lønmodtagerne efter stilling og erhverv, ses det, at andelen af personer, der har været på kursus i løbet af 1986, er størst blandt de faglærte og de ufaglærte, og at det især er lønmodtagere inden for byggeri- og fremstillingserhvervene, der har været på kursus, jf. **tabel 3.3**. Godt 8 pct. af de faglærte og ufaglærte inden for bygge- og fremstillingserhvervene har været på kursus i løbet af 1986, mens kun omkring 3 pct. af de faglærte og ufaglærte inden for de primære erhverv har været på AMU-kursus i 1986.

Tabel 3.3.
Andelen af lønmodtagere der har været på AMU-kursus i 1986.
Særskilt efter stilling og erhverv. Pct.

Erhverv	Funktionærer	Faglærte	Ufaglærte	Andre
Primære	0	2,9	3,4	4,0
Byggeri og fremstilling	1,9	8,3	8,5	6,5
Handel og service	1,5	5,6	4,7	2,7
Offentlig sektor	0,75	5,7	2,7	2,1
Uoplyst	3,9	3,8	5,1	2,4
I alt	1,7	7,0	5,4	3,4

Kilde: Jensen et al., 1990, s. 13.

Køn

I det følgende vil vi se på specialarbejderkurserne og efteruddannelse for faglærte hver for sig. I AKF's evaluering af efteruddannelsen for faglærte og i ATA-gruppens evaluering af specialarbejderkurserne er der i registerdelen benyttet samme fremgangsmåde: Når det analyseres, hvilke grupper af personer, der især benytter AMU-kurser, er der konstrueret en sammenligningsgruppe, som i evalueringen af efteruddannelsen af faglærte fremkommer ved at standardisere ikke-kursister efter andel lønmodtagere og uddannelseskategori blandt kursisterne. I evalueringen af specialarbejderkurserne er sammenligningsgruppen en standardisering af ikke-kursister efter branche og arbejdsstilling. I lighed med, hvad Jensen et al. (1990) fandt, er mænd overrepræsenteret blandt kursisterne i forhold til deres andel i sammenligningsgruppen. Blandt specialarbejderkursisterne er der 78 pct. mænd mod 52 pct. i sammenligningsgruppen og 22 pct. kvinder mod 48 pct. i sammenligningsgruppen (Frederiksen & Lassen, 1987a, s. 72). Blandt deltagerne i efteruddannelseskurser for faglærte er fordelingen mellem mænd og kvinder den samme som blandt specialarbejderkursisterne: 75 pct. mænd mod 25 pct. kvinder. I stedet for at angive den tilsvarende procentfordeling i sammenligningsgruppen, har Funder, Jensen & Nielsen (1986) konstrueret et indeks, som er lig med den relative andel kursister divideret med den relative andel i sammenligningsgruppen. Et indeks på 100 udtrykker, at andelen blandt kursisterne er den samme som andelen blandt sammenligningsgruppen. Indekset er for mændene 141. Det svarer til en fordeling i sammenligningsgruppen på 53 pct. mænd og 47 pct. kvinder.

Alder

De unge er overrepræsenterede blandt kursisterne. Det gælder både blandt specialarbejderkursisterne og blandt dem, der har deltaget på et efteruddannelseskursus for faglærte. Overrepræsentationen ophører omkring de 40 år, jf. tabel 3.4. Der er ingen væsentlige brancheforskelle. Det er hovedresultatet, når kursisterne på henholdsvis specialarbejderuddannelsen og efteruddannelsen af faglærte fordeles på alder og sammenlignes med deres respektive

Tabel 3.4.
Specialarbejderkursister og kursister på efteruddannelse for faglærte og deres respektive sammenligningsgrupper fordelt efter alder. Januar kvartal 1983. Pct.

Alder	Special- arbejder- kursister ¹⁾	Sammenlignings- gruppe til specialarbej- derkursisterne	Kursister på efteruddan- nelse for faglærte ²⁾	Sammenlig- ningsgruppe til kursister på efteruddannelse for faglærte ²⁾
-19 år	11	8	1	2
20-24 år	25	15	24	15
25-29 år	19	12	20	14
30-39 år	26	23	33	31
40-49 år	14	18	16	22
50+ år	6	25	6	17
I alt	101	101	100	101
Antal	16.742	16.742	11.848	11.848

1) Kilde: Frederiksen & Lassen, 1987a, s. 75.
2) Kilde: Funder, Jensen & Nielsen, 1986, s. 71. Procentfordelingen for sammenligningsgruppen er omregnet fra indeks.

sammenligningsgrupper¹⁾. De 20-24-årige udgør 25 pct. af specialarbejderkursisterne, men kun 15 pct. af sammenligningsgruppen. Blandt dem, der har været på efteruddannelseskursus for faglærte udgør de 20-24-årige 24 pct. mod 15 pct. i sammenligningsgruppen. For begge kursistgrupper gælder, at overrepræsentationen i forhold til sammenligningsgrupperne stopper omkring 40 års alderen²⁾.

1) For en nærmere beskrivelse af konstruktionen af sammenligningsgruppen henvises til de to rapporter Frederiksen & Lassen (1987a), s. 62-63 og Funder, Jensen & Nielsen (1986), s. 53-59.
2) Der er små variationer med hensyn til i hvilken alder overrepræsentationen stopper. Ser vi på specialarbejderkursisterne stopper overrepræsentationen af kursisterne inden for metal- og i tekstil- og beklædningsbranchen således lidt tidligere (på et tidspunkt i 30 års alderen), mens den omvendt først stopper i en lidt senere alder inden for rengøringsbranchen. Der er ikke lavet en tilsvarende opdeling af kursister på efteruddannelse for faglærte.

Ledighed

Blandt dem, der i januar kvartal 1983 var på et efteruddannelseskursus for faglærte, havde 59 pct. en ledighedsgrad på under 0,20 i året inden (1982). Det gjaldt for 83 pct. af sammenligningsgruppen. Omvendt var kursistgruppen overrepræsenteret i forhold til sammenligningsgruppen i alle andre intervaller af ledighedsgrader (Funder, Jensen & Nielsen, 1986, s. 76)³⁾. Fordelingen af specialarbejderkursisterne efter ledighedsgrad i 1982 er stort set identisk med fordelingen af kursisterne på efteruddannelseskursus for faglærte. 59 pct. af specialarbejderkursisterne havde en ledighedsgrad under 0,20⁴⁾, 33 pct. havde en ledighedsgrad på 0,21-0,80 og 8 pct. havde en ledighedsgrad på 0,81-1,00 (Frederiksen & Lassen, 1987a, s. 88)⁵⁾. Kursisterne havde altså gennemsnitligt en højere ledighedsgrad året inden, end en relevant sammenligningsgruppe.

Kursisterne er jo gennemsnitligt noget yngre end sammenligningsgrupperne. Man kunne derfor formode, at det var alderssammensætningen blandt kursisterne, der betød, at de alt i alt gennemsnitligt havde en højere ledighed end ikke-kursisterne. Det er ikke tilfældet. Når vi ser på fordelingen på ledighed og holder alder konstant, viser der sig samme mønster i alle aldersgrupper. I hvert fald, når vi ser på dem, der har været på et efteruddannelseskursus for faglærte sammenlignet med en standardiseret arbejdsstyrke. Der er ikke i Frederiksen & Lassen (1987a) angivet tilsvarende oplysninger for specialarbejderkursisterne, og det har derfor ikke været muligt at lave en tilsvarende opgørelse for denne gruppe af kursister set i forhold til den relevante sammenligningsgruppe dér. Blandt den yngste gruppe (op til 24 år) havde 55 pct. af kursisterne i januar kvartal 1983 en ledighedsgrad på under 0,20 i 1982. Den tilsvarende andel i sammenligningsgruppen er 72

3) Procentfordelingen for sammenligningsgruppen er omregnet fra et indeks.

4) Heraf var 6 pct. ikke registreret i CRAM - d.v.s. havde været uden for arbejdsstyrken eller havde været ikke-forsikret uden ledighed.

5) Den tilsvarende fordeling for sammenligningsgruppen er ikke angivet i Frederiksen & Lassen (1987a). Procentfordelingen er omregnet fra fordelinger på henholdsvis mænd og kvinder.

pct. Omvendt er andelen af kursister i alle andre kategorier af ledighedsgrad større end i sammenligningsgruppen, jf. tabel 3.5. Det mønster genfindes i alle aldersgrupper, undtagen i gruppen af 50+-årige. Her havde kun 44 pct. af kursisterne en ledighedsgrad under 0,20 i 1982, mens det gjaldt for 84 pct. af sammenligningsgruppen. Denne underrepræsentation i gruppen af personer, der ikke eller kun svagt var berørt af ledighed, modsvares af en meget højere andel af kursister i gruppen af fuldt eller næsten fuldt ledige. 22 pct. af kursisterne i alderen 50+ år havde en ledighedsgrad mellem 0,81-1,00, mens det kun var tilfældet for 4 pct. af sammenligningsgruppen.

Tabel 3.5.
Personer, der har været på efteruddannelseskursus for faglærte i januar kvartal 1983 og sammenligningsgruppen, fordelt efter ledighedsgrad. Særskilt efter alder. Pct.

Ledigheds- grad	-24		25-29		30-39		40-49		50+		I alt	
	K	S	K	S	K	S	K	S	K	S	K	S
0-0,20	55	72	59	78	63	85	58	88	44	84	59	82
0,21-0,40	17	12	12	12	10	5	12	4	10	5	12	7
0,41-0,60	12	8	11	6	9	4	9	3	13	4	10	5
0,61-0,80	11	5	10	4	9	3	10	2	11	3	10	3
0,81-1,00	5	3	9	4	8	3	11	4	22	4	9	4
I alt	100	100	101	104	99	100	100	101	100	100	100	101
Antal	2.957	1.908	2.366	1.588	3.827	3.610	1.774	2.535	672	1.922	11.596	11.563

K: Kursister. S: Sammenligningsgruppe.

Kilde: Funder Jensen & Nielsen, 1986, s. 81. Egne beregninger. Fordi der er regnet på de procentfordelinger og indekser, der optræder i den oprindelige tabel, forekommer der her afrundingsfejl. En enkelt søjle summer således sammen til 104 i stedet for 100, og andelen i sammenligningsgruppen med en ledighedsgrad under 0,20 i 1982 er her 82 pct. og ikke 83 pct., som angivet andetsteds.

Virksomhedsstørrelse

Er det de store eller de små virksomheder, der især benytter AMU? Målt i absolutte tal er der ingen tvivl. Det er naturligvis de store virksomheder, der sender flest medarbejdere på AMU-kursus. Det følger af, at langt hovedparten af lønmodtagerne er ansat på store eller mellemstore virksomheder. Den betragtning er relevant set med en kursusplanlæggeres øjne. Men det er også interessant at vide, om de store virksomheder også benytter AMU mere end de mindre virksomheder, målt som antal medarbejdere, der sender på AMU-kursus i forhold til målgruppens størrelse. Der er lavet forskellige målinger af dette. De gennemgås i det følgende.

For at belyse dette spørgsmål har Funder, Jensen & Nielsen (1986) fordelt dem, der har været på efteruddannelseskursus for faglærte i januar kvartal 1983, efter antallet af ansatte på den virksomhed, de var ansat på i 1982 – og sammenholdt dén fordeling med den tilsvarende fordeling for sammenligningsgruppen. Det viser sig, at medarbejdere på helt små virksomheder med 1-5 ansatte er underrepræsenterede i kursistgruppen. Denne gruppe udgør 17 pct. af kursisterne mod 25 pct. af sammenligningsgruppen⁶⁾. To størrelsesgrupper af virksomheder benytter AMU mere, end man skulle forvente. Den ene er gruppen af virksomheder med 6-19 ansatte. Her udgør kursisterne 25 pct. mod 22 pct. i sammenligningsgruppen. Den anden er gruppen af virksomheder med 200 eller flere ansatte, hvor kursisterne udgør 24 pct., mens personer ansat på en virksomhed af denne størrelse kun udgør 18 pct. af sammenligningsgruppen. I størrelsesgrupperne 20-49, 50-99 og 100-199 ansatte befinder sig nogenlunde samme andel af kursisterne som af sammenligningsgruppen (nemlig henholdsvis 16 mod 17 pct., 9 mod 10 pct. og 9 mod 9 pct.). Funder, Jensen & Nielsen har yderligere foretaget denne sammenligning særskilt efter personernes uddannelse. Mønsteret er stort set det samme i alle uddannelsesgrupper (Funder, Jensen & Nielsen, 1986, s. 89).

6) I stedet for en procentfordeling af sammenligningsgruppen benytter Funder, Jensen & Nielsen et indeks. Indekset er i omtalen af resultaterne her omregnet til en procentfordeling.

I Frederiksen & Lassen (1987a, s. 100) er angivet en fordeling af specialarbejderkursisterne efter virksomhedsstørrelse, men ikke noget sammenligningsgrundlag, når vi ser på alle kursister under ét. Der er for udvalgte brancher angivet fordelingen af beskæftigede inden for branchen efter virksomhedsstørrelse (s. 102). Størrelseskategorierne er ikke helt de samme, som dem kursisterne er fordelt efter, og det er derfor ikke muligt direkte at sammenligne. Det kan dog lade sig gøre at konstruere sammenlignelige grupper for nogle virksomhedsstørrelser, hvilket er vist i **tabel 3.6**. Ved sammenligningen må tages det forbehold, at der her ikke er tale om en standardisering af de beskæftigede i hele branchen. Sammenligningsgrundlaget er ganske simpelt alle beskæftigede i branchen. Der viser sig nogenlunde samme mønster, som gjorde sig gældende for dem, der havde været på efteruddannelseskursus for faglærte. Ansatte på de største virksomheder er overrepræsenterede blandt kursisterne, når der sammenlignes med alle ansatte i den pågældende branche. Ser vi på metalindustrien, tekstil- og beklædningsindustrien og kemisk industri, er ansatte på virksomheder med 200 eller flere ansatte klart overrepræsenterede. For bygge- og anlægsvirksomhed, entreprenør- og murerforretning er de største virksomheder slået sammen til kategorien 100 ansatte eller derover. Også her finder vi, at ansatte på denne kategori virksomheder er klart overrepræsenterede. Konklusionen, at de største virksomheder benytter AMU mere, end man skulle forvente alene ud fra antallet af ansatte, ser således ud til at gælde både, når vi ser på efteruddannelseskurser for faglærte, og når vi ser på specialarbejderkurser. Konklusionen gælder også uanset branche. For tekstil- og beklædningsindustrien, i bygge- og anlægsbranchen og i entreprenørvirksomheder er specialarbejderkursister ansat på virksomheder med 20-49 ansatte desuden overrepræsenterede. Derimod er ansatte på de mellemstore virksomheder generelt underrepræsenterede blandt kursisterne.

Resultaterne fra disse analyser stemmer godt overens med en generel undersøgelse af brug af efteruddannelse (Anker & Andersen, 1991). I den undersøgelse analyseres ikke kun brugen af AMU-kurser, men også en række andre former for formaliseret efterud-

Tabel 3.6.
Beskæftigede kursister, januar kvartal 1983, og alle ansatte i branchen fordelt efter virksomhedsstørrelse (antal ansatte). Udvalgte brancher. Pct.

		Virksomhedsstørrelse (antal ansatte)					I alt	Antal
		6-19	20-49	50-99	100-199	200+		
Metal	K ¹⁾	8	8	13	11	60	100	342
	A ²⁾	8	13	12	14	52	99	141.262
Tekstil- og beklædning	K ¹⁾	8	33	15	10	34	100	143
	A ²⁾	14	22	28	20	16	100	28.895
Kemisk	K ¹⁾	6	17	10	13	53	99	422
	A ²⁾	9	14	14	16	46	99	33.110

		Virksomhedsstørrelse (antal ansatte)				I alt	Antal
		1-19	20-49	50-99	100+		
Bygge og anlæg	K ¹⁾	40	22	13	26	101	1.221
	A ³⁾	65	14	6	15	100	131.701
Entreprenør	K ¹⁾	23	22	18	37	100	671
	A ³⁾	31	16	12	41	100	33.667
Murerforretning	K ¹⁾	51	16	10	23	100	196
	A ³⁾	71	15	8	6	100	23.519

K: Kursister, januar kvartal 1983. A: Alle beskæftigede i branchen, 1982. Se dog note 3.
 1) *Kilde: Frederiksen og Lassen, 1987a, s. 100. Egne beregninger.*
 2) *Kilde: Frederiksen og Lassen, 1987a, s. 102. Opgørelsen er eksklusive antal beskæftigede i hjælpe enheder.*
 3) *Kilde: SE, 1981, nr. A 37. Her fra Frederiksen og Lassen, 1987a, s. 102. Opgørelsen stammer fra FOB, 1980.*

dannelse. I en multivariabel analyse af lønmodtagere i alderen 20-66 år, hvor der kontrolleres for alder, højeste uddannelse, stilling, fagområde, branche, bruttomånedsløn, normal ugentlig arbejds- tid, anciennitet, medlemskab af fagforening, urbaniseringsgrad og

antal underordnede, viser virksomhedsstørrelsen sig stadig at have betydning – og på nogenlunde samme måde, som ovenstående analyser viser: Personer ansat på virksomheder med op til 9 ansatte, var underrepræsenterede blandt dem, der havde været på én eller anden form for efteruddannelse i løbet af en 1½ års periode, personer ansat på virksomheder med 10-99 ansatte var nogenlunde gennemsnitligt repræsenterede, og personer ansat på virksomheder med 100 eller flere ansatte var overrepræsenterede blandt efteruddannelsesbrugerne. Overrepræsentationen var størst blandt personer ansat på virksomheder med 500 eller flere ansatte (Anker & Andersen, 1991, bilagstabel B.2.2).

Ovenstående resultater stemmer derimod ikke umiddelbart overens med resultaterne fra en undersøgelse af private virksomheder med mindst 5 ansatte (også afrapporteret i Anker & Andersen, 1991). Her er virksomhederne blevet bedt om at oplyse antal kursustilmeldinger i en periode på 1½ år. Derefter er virksomhederne fordelt efter antal kursustilmeldinger pr. ansat, særligt efter virksomhedsstørrelse (Anker & Andersen, 1991, s. 179). Denne opgørelse viser – helt forventeligt – at andelen, der slet ikke har brugt efteruddannelse, er stærkt afhængig af virksomhedsstørrelse. 34 pct. af virksomhederne med 1-9 ansatte havde ikke haft nogen medarbejder på efteruddannelse inden for måleperioden. Den tilsvarende andel var 16 pct. af virksomhederne med 10-49 ansatte, 6 pct. af virksomhederne med 50-99 ansatte, 2 pct. af virksomhederne med 100-499 ansatte og 0 pct. af virksomhederne med 500 eller flere ansatte. Ser vi derimod på de virksomheder, der havde benyttet efteruddannelse, viser der sig ingen forskel mellem forskellige virksomhedsstørrelser, når måleenheden er antal kursustilmeldinger pr. ansat. En del af forklaringen på forskellen i de to resultater er formodentlig dels, at der i virksomhedsdelen kun er beregnet tilmeldinger pr. ansat blandt de virksomheder, der benytter efteruddannelse, dels at virksomhedsdelen kun vedrører virksomheder med 5 eller flere ansatte.

Effekten af AMU på kursusdeltagernes løn og ledighed

Der er gjort fem forsøg på at vurdere effekten af deltagelse i AMU-kurser for kursisternes løn og/eller ledighed. Jensen et al. (1990) har foretaget en vurdering af effekten af deltagelse i AMU-kursus på såvel ledighed som løn ved at sammenligne ledighed, henholdsvis løn i året **før** kursusdeltagelse med det tilsvarende tal for året **efter** kursusdeltagelse. Jensen et al. (1991) har gennemført den tilsvarende analyse, men her ved brug af en fixed-effect model. Westergård-Nielsen (1993) har ligeledes gennemført en fixed-effect analyse, men på nyere data. Frederiksen & Lassen (1987a) har gennemført en analyse for specialarbejderkursister af effekten på ledighed ved at sammenholde ledighed før og efter kursusdeltagelse for en gruppe AMU-kursister sammenholdt med ledighedsmålinger for en kontrolgruppe. Funder, Jensen & Nielsen (1986) har gennemført en tilsvarende analyse af deltagere i efteruddannelseskurser for faglærte.

Det er helt generelt meget vanskeligt i samfundsvidenskabelige undersøgelser at måle effekten af en eller anden indsats over for en gruppe personer. Problemet består i at isolere effekten af foranstaltningen eller aktiviteten fra effekten af andre forhold. Problemet kan deles i to. For det første kan der samtidig med aktiviteten ske andre ydre påvirkninger af de deltagende personer. Effekten af disse ydre påvirkninger ville – medmindre de blev målt eksplicit – være umulige at skille fra effekten af den aktivitet, man gerne vil kende effekten af. Det andet problem er et selektionsproblem. Ofte er det ikke et tilfældigt udpluk af mennesker, der deltager i en given aktivitet. De adskiller sig fra dem, der ikke deltager i aktiviteten, på andre måder end netop dette at deltage i aktiviteten eller ej. Det gælder også for deltagere i AMU-kurser. Nogle af de dimensioner, hvor kursisterne adskiller sig fra ikke-kursister, kan måles, hvorved man kan tage højde for denne selektion. Men der

vil også være dimensioner, der ikke er målt, og som kun vanskeligt lader sig måle. Nogle af de dimensioner kunne tænkes at være konstante over tid. I så fald vil det være muligt, hvis man måler de samme personer på flere forskellige tidspunkter at eliminere disse tidskonstante, men ikke målte dimensioner. Det gøres ved at trække målingen på et givet tidspunkt fra den gennemsnitlige måling af vedkommende person (fixed-effect modellen). Derved forsvinder de dimensioner af målingen af vedkommende person, som er konstante over tid. Ulempen ved den analysetype er naturligvis, at **alle** tidskonstante dimensioner forsvinder – også dem, man har målt.

Tabel 4.1.
Ændring i ledighedsgrad fra året før til året efter for AMU-kursister og andre, opdelt efter ledighedsgrad året før. 1985 og gennemsnit for årene 1980-85. Ledighedsgrad opgjort i promille. Ændring i ledighedsgrad målt som absolut difference.

	Ledighedsgrad året før	- Kursus	+ Kursus
1985			
Mænd:	LGR=0	16	19
	0<LGR<0,8	-92	-134
	LGR>0,8	-535	-552
Kvinder:	LGR=0	35	49
	0<LGR<0,8	-39	-39
	LGR>0,8	-486	-458
Gennemsnit, 1980-85			
Mænd:	LGR=0	35	53
	0<LGR<0,8	-15	-32
	LGR>0,8	-504	-579
Kvinder:	LGR=0	49	129
	0<LGR<0,8	-4	-32
	LGR>0,8	-471	-480

Kilde: Jensen et al. 1990, s. 21.

Jensen et al. (1990) har på et datasæt, der består af en 5 pct. stikprøve af den voksne befolkning, som er fulgt gennem årene 1976-86 foretaget en vurdering af effekten af at deltage i AMU-kursus. Resultatet af analysen er vist i **tabel 4.1**. For analysen af kursusdeltagelse i 1985 er personerne opdelt efter køn, om de deltog i et AMU-kursus i løbet af året 1985, og efter deres ledighedsgrad i året inden (d.v.s. 1984). For hver af disse 12 grupper er dernæst udregnet ændringen i ledighedsgrad fra året inden til året efter, dvs. ledighedsgrad 1986 minus ledighedsgrad 1984. Dernæst sammenlignes parvist de grupper, der havde deltaget i mindst et AMU-kursus i 1985 med de grupper, der ikke havde deltaget i et sådant kursus. For de grupper, der i 1984 havde en ledighedsgrad på 0 (nul), kan den gennemsnitlige ændring i ledighedsgraden for gruppen ikke være negativ. Tilsvarende må der for de grupper, der havde en meget høj ledighedsgrad ($>0,8$) i 1984, forventes at være en dominerende ændring mod en lavere ledighedsgrad. Det er derfor også mere relevant, som Jensen et al. (1990) skriver, at sammenligne ændringen i ledighedsgrader for personer med og uden kursusdeltagelse, end at vurdere de absolutte ændringer. Det viser sig, at kursisterne havde en lavere efterfølgende ledighed end ikke-kursisterne i alle andre grupper, end dem, der i 1984 havde en ledighedsgrad på nul. For disse personer øges ledighedsgraden tilsyneladende mere end hos ikke-kursisterne. Det gælder både mænd og kvinder. Jensen et al. (1990) tolker dette som et resultat af en selektion: „[Resultaterne] kan eventuelt tolkes på den måde, at man bliver mere motiveret for uddannelsesaktivitet, hvis jobsikkerheden trues, og at truslen i et vist omfang bliver realiseret. Derimod kan det vanskeligt tolkes på den måde, at kursusdeltagelse for ellers fuldt beskæftigede personer i sig selv skulle virke arbejdsløshedsudløsende.“ (s. 21). For personer berørt af ledighed er tendensen, at der er et større fald i ledighedsgrad blandt kursusdeltagerne end blandt ikke-kursisterne. Den analyse for 1985, der er gengivet i øverste halvdel af **tabel 4.1**, har Jensen et al. gentaget for hvert af årene 1980-85. Nederste halvdel af **tabel 4.1** viser gennemsnittet for de 6 analyser. Den tabel viser samme tendenser – blot tydeligere – som analysen af et enkelt år.

Funder, Jensen & Nielsen (1986) har benyttet samme teknik, som Jensen et al. (1990), blot er den gruppe af ikke-kursister, der sammenlignes med, en anden. Funder, Jensen & Nielsen har standardiseret ikke-kursisterne i arbejdsstyrken efter kursisters fordeling på 7 baggrundsvariabler (nemlig køn, uddannelse, ledighedsgrad i 1982, erhverv, virksomhedsstørrelse, alder og urbanisering). Materialet til analysen er her et registerudtræk af alle personer, der i januar kvartal 1983 deltog i mindst ét AMU-kursus, samt alle andre, der på det tidspunkt befandt sig i arbejdsstyrken. For hver person er – ud over en række baggrundsoplysninger – registreret ledighedsgraden i 1982 og ledighedsgraden i de tre sidste kvartaler af 1983. **Styrken** i forhold til Jensen et al.'s undersøgelse er, at den gruppe, kursisterne sammenlignes med, har samme fordeling som kursisterne med hensyn til ovennævnte 7 baggrundsvariabler. Der ved udelukkes, at de målte forskelle skyldes en skæv selektion af kursister på en eller flere af disse 7 dimensioner. Naturligvis udelukkes selektionsproblemet ikke dermed – der kan være skævheder på andre end de målte dimensioner. **Svagheden** er, at der måles ledighedsgrader i et helt år forud for kursisters kursusdeltagelse, men kun i tre kvartaler efter kursusdeltagelsen. Da ledigheden har sæsonsvingninger, betyder det, at sammenligningen mellem de to målinger slet ikke kan bruges til at vurdere generelle tendenser for ændring af ledighed over en given periode. Målingerne kan udelukkende bruges til at sammenligne kursistgruppen med kontrolgruppen inden for hver kategori.

Funder, Jensen & Nielsen (1986) har opgjort effekten ved at inddele kursister og kontrolgruppe efter ledighedsgrad 1982 og derefter for hver gruppe at fordele personerne efter tilsvarende kategori af ledighedsgrad i de tre sidste kvartaler af 1983. Ud fra denne opgørelse er konstrueret **tabel 4.2**, der særskilt for hver kategori af ledighedsgrad i 1982 viser andelen, der i 1983 faldt i samme kategori, i en kategori med lavere ledighed og i en kategori med højere ledighed.

Resultaterne bekræfter stort set de resultater, Jensen et al. (1990) fandt. Der er ikke nogen systematisk forskel mellem kursisterne

og kontrolgruppen i andele, der bliver i samme ledighedskategori fra 1982 til 1983. I lighed med Jensen et al. findes det her, at for personer med en lav ledighedsgrad i 1982 (under 0,40), har kursisterne en højere ledighed, end kontrolgruppen i 1983, mens det omvendte er tilfældet for dem, der i 1982 havde en høj ledighedsgrad (over 0,61). Her havde en større andel af kursisterne efterfølgende en lavere ledighedsgrad end kontrolgruppen.

Tabel 4.2.
Personer, der i januar kvartal 1983 havde været på efteruddannelseskursus for faglærte, og kontrolgruppe fordelt efter ledighedsgrad i tre sidste kvartaler af 1983. Særskilt efter ledighedsgrad i 1982.

Kategori af ledighedsgrad i 1982		Kategori af ledighedsgrad i 1983				Antal
		Lavere	Samme	Højere	I alt	
0-0,20	K	•	82 (-)	18 (+)	100	6.792
	A	•	89	10	99	
0,21-0,40	K	36 (-)	21 (+)	44 (+)	101	1.446
	A	47	17	35	99	
0,41-0,60	K	51	16	33	100	1.185
	A	53	16	31	100	
0,61-0,80	K	70 (+)	15	15 (-)	100	1.159
	A	66	14	20	100	
0,81-1,00	K	84 (+)	16 (-)	•	100	1.015
	A	81	19	•	100	

Anm.: Kontrolgruppens andele er antaget at være så tæt på de sande populationsandele, at der ikke forekommer statistisk usikkerhed af nogen betydning. For kursistgruppens andele er der beregnet et konfidensinterval. I de kategorier, hvor kursistgruppen adskiller sig signifikant fra kontrolgruppen, er der med et „+“ eller „-“ angivet, at andelen af kursister i denne kategori er signifikant over (+), henholdsvis under (-) kontrolgruppens andel. I de kategorier, hvor der ikke er angivet noget fortegn, er andelen ikke signifikant forskellige.

K: Kursisterne.

A: Andre (dvs. kontrolgruppen, som er resten af arbejdsstyrken, fratrukket dem, der har været på AMU-kursus i perioden 1980-83, standardiseret efter kursistgruppens fordeling på 7 baggrundsvariabler).

Kilde: Funder, Jensen & Nielsen, 1986, s. 107. Egne beregninger. Der kan forekomme afrundingsfejl på grund af omregning fra indekser.

Frederiksen & Lassen (1987a) har gennemført en analyse af specialarbejderkursister efter fuldkommen samme koncept, som Fun-der, Jensen & Nielsens undersøgelse af dem, der havde været på efteruddannelseskursus for faglærte. Af resultaterne (s. 143) kan også drages de samme konklusioner: AMU-kursister ser ud til at have en lavere efterfølgende ledighed end ikke-kursister – blandt personer, der i forvejen var berørt af ledighed. Blandt personer med en lille ledighedsgrad forud for kursusdeltagelse havde en større andel af kursisterne en højere ledighedsgrad i 1983, end tilfældet var for kontrolgruppen.

I lighed med Jensen et al.'s fortolkning af resultaterne for dem, der ikke eller kun i ringe omfang var berørt af ledighed i 1982, må disse resultater også her formodentlig tilskrives en selektion af kursisterne på ikke-målte variabler.

Frederiksen & Lassen (1987a) har med et andet måleinstrument, ledigheden i uge 48 i henholdsvis 1982 og 1983, undersøgt, om effekten af at deltage i et specialarbejderkursus afhænger af en række baggrundsvariabler. Det gør den tilsyneladende **ikke**. Samme mønster som det generelle viser sig uafhængigt af uddannelse (s. 149), alder (s. 155) og køn (s. 159)¹⁾.

Jensen et al. (1991) har gennemført analyser af effekten af at deltage i AMU-kursus på henholdsvis timelønnen og ledigheden. Analyserne er udført som fixed-effect analyser på et datamateriale, der består af en 1,25 pct. stikprøve af den danske befolkning indeholdende oplysninger om en række arbejdsmarkedsrelevante variabler for perioden 1976-86.

I begge analyser er der benyttet afhængige variabler året efter kursusdeltagelse (henholdsvis timeløn og ledighedsgrad), og i begge analyser er der sket en opdeling efter køn, stilling og ledigheds-

1) Analysen er også foretaget med en opdeling efter erhverv. Der er imidlertid åbenbare fejl i tabellen, hvorfor der ikke kan drages nogen konklusion på denne analyse.

grad i kursusåret. Det er et problem for analyserne, at kun kalenderåret, men ikke det nøjagtige tidspunkt for kursusdeltagelse, kendes. Når derefter ledighedsgraden for kursusåret benyttes som opdelingskriterium, så vides det ikke, om årets ledighedsperioder har ligget før eller efter kursusdeltagelsen. Omvendt er det muligt, at en måling af ledigheden i kalenderåret inden kursusdeltagelse er så langt fra kursustidspunktet, at den kun i begrænset omfang udtrykker personens beskæftigelsessituation umiddelbart før kursustidspunktet.

Resultaterne af analysen af effekten af deltagelse i AMU-kursus på timelønnen er vist i oversigtlig form i tabel 4.3. Ser vi på alle kursister under ét, er der en positiv effekt på timelønnen for personer, der i kursusåret havde en ledighedsgrad under 10 pct. Omvendt er der en negativ effekt på timelønnen for personer med en høj ledighed i kursusåret (større end 40 pct.). Effekten er imidlertid ret forskellig for mænd og kvinder og for personer i forskellige stil-

Tabel 4.3.
Oversigt over signifikante faktorer i estimationen af løneffekter.

	Alle	Kvinder				Mænd			
		Funk- tionærer	Fag- lærte	Ufag- lærte	An- dre	Funk- tionærer	Fag- lærte	Ufag- lærte	An- dre
Ej medlem									
LGR=0	+		+				+		
0<LGR≤10 pct.	+							+	
10 pct.<LGR≤40 pct.						-			
40 pct.<LGR≤100 pct.	-	-				-	-	-	

Anm: „LGR“ angiver ledighedsgraden i kursusåret. „Ej medlem“ angiver, at personen ikke var arbejdsløs og ikke var medlem af en a-kasse.
Et „+“ betyder, at kursister i den pågældende gruppe har en signifikant højere timeløn i året efter kursusdeltagelse, end ikke-kursister. Tilsvarende betyder et „-“, at kursister har en signifikant lavere timeløn i året efter kursusdeltagelse, end ikke-kursister.
Der er i analyserne kontrolleret for personens erhvervs erfaring siden start på lønmodtagerkarriere og for, om personen er deltidsforsikret.
Kilde: Jensen et al. (1991, s. 22).

lingsgrupper. For **kvinder** er der en signifikant negativ effekt (på omkring 4 pct.) på timelønnen for funktionærer med en høj ledighed i kursusåret og en signifikant positiv effekt (på omkring 10 pct.) blandt faglærte uden ledighed. I alle andre kategorier blev der ikke fundet signifikante effekter på timelønnen. Blandt **mænd** er der også en negativ effekt for personer med en høj ledighed i kursusåret (på omkring 3-5 pct.). Det gælder både blandt funktionærer, faglærte og ufaglærte, mens der ikke kan påvises nogen effekt blandt personer i andre stillingskategorier. Blandt de faglærte uden ledighed og de ufaglærte med moderat ledighed (under 10 pct.) er der en positiv timelønseffekt af kursusdeltagelsen. Effekten er på omkring 2 pct. af timelønnen.

Når vi ser på effekten på ledigheden af deltagelse i ét eller flere AMU-kurser, er det generelle billede, at kursusdeltagelse mindsker ledigheden for personer, der i forvejen havde en lav ledighed, mens ledigheden bliver endnu højere for personer, der i forvejen (dvs. i kursusåret) havde en høj ledighed. En oversigt over de signifikante faktorer i estimationen af ledighedseffekter er vist i **tabel 4.4**. Jensen et al. (1991) giver som et overordnet bud på en fortolkning af disse resultater, at kursusdeltagelse har en vidt forskellig effekt afhængigt af udgangspunktet: *„Analysen kontrollerer ikke for, at ledige og beskæftigede måske deltager i forskellige typer kurser, ligesom der heller ikke kontrolleres for, at sammenfald af ledighed og kursusdeltagelse kan være indikator for jobskifte, som i sig selv medfører mere ustabil beskæftigelse og derfor højere ledighed. Omvendt betyder kursusdeltagelse for en person, der ikke er ledig i udgangspositionen, at han får en mere sikker position i virksomheden“* (Jensen et al. 1991, s. 25).

Westergård-Nielsen (1993) har videreført disse analyser på en opdateret version af dette datasæt (dækkende perioden 1980-88).

Der er en signifikant positiv effekt på timelønnen for mænd under ét og ingen effekt for kvinder (s. 181). Når der gennemføres separate analyser for forskellige kombinationer af køn og stilling (funktionær, faglært, ufaglært, andre), viser der sig en svagt positiv

effekt på timelønnen for faglærte mænd²⁾, og signifikant positive effekter for ufaglærte mænd og for mænd i gruppen „andre“. Blandt kvinderne er der en negativ effekt blandt funktionærer³⁾, og ikke nogen signifikant effekt for andre stillingskategorier (s. 181 og 190). Resultatet er ikke meget anderledes, når der kontrolleres for ledighedsgraden i kursusåret. Når der ses på resultaterne for kvinder, er der en svagt signifikant (på 10 pct.'s niveau) positiv effekt på timelønnen i den gruppe, der havde en ledighedsgrad på mellem 10 og 40 pct. i kursusåret. For mændenes vedkommende var der positive effekter blandt dem, der som udgangspunkt havde en ledighed på over 10 pct. Effekten synes at være svagt stigende med ledighedsgrad (s. 182). Alle de målte effekter blandt mændene er dog kun signifikante på 10 pct.'s niveauet. Westergård-Nielsen sammenfatter resultaterne med, at „A preliminary interpre-

Tabel 4.4.
Oversigt over signifikante faktorer i estimationen af ledighedseffekter.

	Alle	Kvinder				Mænd			
		Funk- tionærer	Fag- lærte	Ufag- lærte	An- dre	Funk- tionærer	Fag- lærte	Ufag- lærte	An- dre
Ej medlem	-				-		-		
LGR=0	-		-	-			-	-	
0<LGR≤10 pct.	+	+				-		-	
10 pct.<LGR≤40 pct.	+	+		+	+	+	+	+	
40 pct.<LGR≤100 pct.		+				+	+	+	

Anm: „LGR“ angiver ledighedsgraden i kursusåret. „Ej medlem“ angiver, at personen ikke var arbejdsløs og ikke var medlem af en a-kasse.
 Et „+“ betyder, at kursister i den pågældende gruppe har en signifikant højere timeløn i året efter kursusdeltagelse, end ikke-kursister. Tilsvarende betyder et „-“, at kursister har en signifikant lavere timeløn i året efter kursusdeltagelse, end ikke-kursister.
 Der er i analyserne kontrolleret for, om personen er deltidsforsikret og for timelønnen i kursus-
 året.
 Kilde: Jensen et al. (1991, s. 26).

2) Signifikant på 10 pct.'s niveau.
 3) Signifikant på 10 pct.'s niveau.

tation of the results is that AMU has a small, but significant effect on subsequent wages for men, but no significant effect for women. This could reflect that there are relatively few courses for female trades, so that courses have never become so accepted that participation can be used to promote wage increases. The other main result is that initial conditions do not matter for the effect of training. This latter result could, however, partly be explained by the relatively low quality of the data on the timing of courses“ (s. 182).

Ser vi på effekten af kursUSDeltagelse på den efterfølgende ledighed (målt som ledigheden året efter kursUSDeltagelse), viser kursUSDeltagelsen sig generelt at sænke den efterfølgende ledighed, når analysen gennemføres separat for kombinationer af køn og stilling. Undtagelsen er kvindelige funktionærer, der i kursusåret havde en ledighedsgrad på mellem 0 og 40 pct. (s. 185).

Sammenfattende må man sige, at med hensyn til effekten på den efterfølgende ledighed af at deltage i AMU-kurser peger de fleste af de gennemførte analyser på, at effekten er forskellig alt efter personens ledighed i udgangspunktet. Men analyserne når ikke frem til samme resultater. Groft sagt kan man skelne mellem effekten på personer med en forudgående lille ledighedsgrad og effekten på personer med en forudgående høj ledighedsgrad. Resultaterne fra de gennemgåede analyser kan da sammenfattes som vist i **tabel 4.5**. Jensen et al. (1990), Funder, Jensen & Nielsen (1986) og Frederiksen & Lassen (1987a) når – lidt groft sammenfattet – frem til, at kursUSDeltagere med en lav ledighed forud for kursUSDeltagelse efterfølgende får en højere ledighed end ikke-kursister, mens ledigheden sænkes mere for kursister end ikke-kursister blandt personer, der som udgangspunkt havde en høj ledighed. Jensen et al. (1991) når frem til det modsatte resultat, og Westergård-Nielsen (1993) finder, at kursUSDeltagelse sænker den efterfølgende ledighed målt i forhold til ikke-kursister – uanset ledighedsniveauet i udgangssituationen.

Tabel 4.5.
Skematisk sammenfatning af kursusdeltagelsens effekt på efterfølgende ledighed i 5 undersøgelser.

Undersøgelse	Ledighedsgrad forud for kursusdeltagelse	Effekt af kursusdeltagelse på efterfølgende ledighedsgrad
Jensen et al. (1990)	L	+
	H	-
Funder, Jensen & Nielsen (1986)	L	+
	H	-
Frederiksen & Lassen (1987a)	L	+
	H	-
Jensen et al. (1991)	L	-
	H	+
Westergård-Nielsen (1993)	L	-
	H	-

Anm.: Et „+“ betyder, at undersøgelsen peger på, at den efterfølgende ledighedsgrad øges som følge af kursusdeltagelse. Omvendt betyder et „-“, at undersøgelsen peger på, at den efterfølgende ledighed sænkes som følge af kursusdeltagelse.

L: Lav ledighedsgrad forud for kursusdeltagelse.

H: Høj ledighedsgrad forud for kursusdeltagelse.

Mobilitet

En af de mulige forklaringer på, at deltagelse i kursus skulle øge den efterfølgende ledighed, er, at kursusdeltagelse giver øget motivation for yderligere uddannelse. En anden forklaring er, at der er tale om en selektion i den forstand, at kursusdeltagerne i højere grad end ikke-kursister befinder sig tæt på et jobskifte – frivilligt eller ufrivilligt – og at sådanne perioder gennemsnitligt indeholder mere ledighed. Hvis den forklaring er korrekt, skulle man altså finde, at mobiliteten blandt kursusdeltagerne er højere end blandt ikke-kursister. Denne mobilitet er belyst i to af de gennemgåede undersøgelser for henholdsvis personer, der har deltaget i efteruddannelseskurser for faglærte (Funder, Jensen & Nielsen, 1986) og for personer, der har deltaget i specialarbejderkurser

(Frederiksen & Lassen, 1987a). I begge undersøgelser sammenlignes kursisterne med arbejdsstyrken standardiseret efter kursistgruppen på en række baggrundsvARIABLE. I begge undersøgelser findes, at kursisterne har en højere mobilitet, end den gruppe der sammenlignes med. Blandt kursister, der havde deltaget i et efteruddannelseskursus for faglærte i januar kvartal 1983, og som var beskæftiget både i november 1982 og november 1983, havde 34 pct. skiftet arbejdsplads, mens det kun var tilfældet for 25 pct. af sammenligningsgruppen. 16 pct. af kursisterne havde foretaget et hovedbrancheskift mod 12 pct. af sammenligningsgruppen. Såvel arbejdspladsskift som hovedbrancheskift foregår mindre hyppigt blandt personer med en videregående uddannelse og lidt mere hyppigt end gennemsnittet blandt personer uden en erhvervs-gymnasial uddannelse (Funder, Jensen & Nielsen, 1986, s. 127)⁴⁾. I undersøgelsen af specialarbejderkurserne er opdelingen foretaget blandt dem, der var i beskæftigelse november 1982. Her havde 16 pct. af kursisterne frem til november 1983 foretaget et hovedbrancheskift mod 11 pct. af sammenligningsgruppen. 29 pct. af kursisterne mod 23 pct. af sammenligningsgruppen havde foretaget et arbejdspladsskift, og omkring 14 pct. både blandt kursisterne og sammenligningsgruppen var arbejdsløse (Frederiksen & Lassen, 1987a, s. 187).

4) Procentandelene for sammenligningsgruppen er omregnet fra indeks.

Kursisternes vurdering af AMU

Som led i evalueringen af AMU blev der i hver af de to devalueringer gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt kursister med henblik på at belyse kursisternes vurdering af AMU. Funder, Jensen & Nielsen (1986) gennemførte spørgeskemaundersøgelsen blandt alle, der havde været på AMU-kursus i uge 41 1985 inden for en af kursusbrancherne jern og metal, handel og kontor, VVS og el. På den overordnede vurdering af kurserne er der stort set enighed blandt ledige og beskæftigede kursister om, at kurset „har styrket mig fagligt“ (93 pct. i begge grupper), „levede op til jobkravene (72 og 77 pct.), at der var „faglig sammenhæng mellem modulerne“ (95 og 93 pct.), og at der var „god sammenhæng mellem teori og praktik“ (72 og 78 pct.). Der var også i begge grupper kun mindretal, der mente, at kurset „indeholdt for lidt teori“ (11 og 14 pct.), „indeholdt for lidt praktik“ (41 og 33 pct.), og at der var „for lang tid mellem modulerne“ (27 og 45 pct.). 59 pct. af de ledige mente, at kurset var for kort, mens kun 46 pct. af de beskæftigede mente dette (Funder, Jensen & Nielsen, 1986, s. 146). Der viser sig ingen markant sammenhæng mellem kursusvurderingen og alder (s. 168) eller mellem kursusvurdering og virksomhedsstørrelse (s. 171). Ser vi på sammenhængen mellem kursusvurdering og afsluttet erhvervsuddannelse, viser det sig, at *„forholdsvis mange ufaglærte mener, at der er for lidt praktik, for lidt teknisk udstyr, dårlig sammenhæng mellem teori og praktik, og at kurserne ikke levede op til jobkravene“* (s. 168).

I evalueringen af specialarbejderkurserne blev der gennemført en spørgeskemaundersøgelse i foråret 1986. Undersøgelsen blev gennemført blandt kursister inden for følgende 6 brancher: Jern og metal, bygge og anlæg, rengøring, proces, tekstil og beklædning og plast. Undersøgelsen blev gennemført på 6 specialarbejderskoler. I modsætning til undersøgelsen af efteruddannelseskurser for faglærte er denne undersøgelse **ikke** søgt gjort repræsentativ: *„Populationens sammensætning er mere sket ud fra selektive hensyn end ud*

fra systematiske ønsker om at opnå en bestemt repræsentativitet“ (Frederiksen & Lassen, 1987b, s. 56). Der er således ikke søgt opnået repræsentativitet kursusbrancherne imellem. Der er i stedet søgt opnået interview med nogenlunde lige mange kursister i hver kursusbranche. Desuden er søgt en vis geografisk spredning – dog helt overvejende inden for det jyske område. Endelig er det søgt at opnå lige mange interview med kursister på grundkurser og kursister på videregående kurser. Selve udvalgsproceduren er foregået ved at udvælge et antal kursus**hold** og derefter interviewe alle kursusdeltagere. I praksis er det foregået ved at møde op på sidste eller næstsidste kursusdag og dele spørgeskemaer rundt.

Udvalgsproceduren betyder, at de interviewede kursister **tilsammen** ikke er repræsentative for hverken de seks kursusbrancher eller AMU-kursister som helhed. Bortset fra stratificeringen efter grundkursus/videregående kursus og efter geografiske kriterier kan man derimod formodentlig antage, at de interviewede kursister inden for hver branche er nogenlunde repræsentative for kursusbranchens kursister. Dog kan klyngeudvælgelsen give visse problemer for repræsentativiteten, fordi nogle kurser sammensættes som kurser for langtidsledige. Udvalgelsen af et sådant kursus kan derfor give en overrepræsentation af langtidsledige kursister i den pågældende branche, mens undladelse af udvælgelse af et sådant kursus omvendt kan give en underrepræsentation af langtidsledige kursister inden for branchen. Problemet er aktuelt inden for plastbranchen, hvor der er interviewet kursister fra 3 hold. Heraf var det ene hold udelukkende for langtidsledige (op. cit., s. 66).

En række aspekter af specialarbejderkursisternes vurdering af kurserne er sammenfattet i **tabel 5.1**. Mellem halvdelen og tre fjerdedele af kursisterne vurderer, at kurserne forøger mulighederne for at få job i de nærmeste år, og at kurserne styrker jobsøgningsenvnen. Langt de fleste mener ligeledes, at kurserne er en meningsfuld beskæftigelse under arbejdsløshed. Inden for bygge- og anlægsbranchen og i tekstil- og beklædningsbranchen mener omkring halvdelen, at kurserne er personlighedsudviklende, mens den andel er omkring to tredjedele i de fire andre kursusbrancher.

Der er varierende vurdering af, om kurserne er i overensstemmelse med jobkravene. Det mener 62 procent af kursisterne i rengøringsbranchen er tilfældet, halvdelen i bygge og anlæg og i jern- og metalbranchen. I tekstil og beklædning, i plast- og i procesbranchen er det under 40 pct., der mener kurserne er i overensstemmelse med jobkravene.

Langt de fleste kursister vurderer, at omfanget af de praktiske øvelser er passende (50-89 pct.), og at det teoretiske indhold i kurserne er passende (64-89 pct.), ligesom 70-90 pct. vurderer, at der er tid nok til almene emner i undervisningen (s. 172ff). Vurderingen af skolernes udstyr varierer stærkt med brancherne. Kursisterne blev spurgt, om undervisningsudstyret er ældre, nyere eller svarende til forholdene i deres job. 5 pct. af kursisterne inden for bygge- og anlægsbranchen mener udstyret er ældre end udstyret på jobbet, mens den andel er 11 pct. blandt kursisterne inden for jern og metal, 31 pct. inden for tekstil- og beklædning, 0 inden for rengøring, 42 pct. inden for plast og 27 pct. inden for procesbranchen (s. 185).

Tabel 5.1.
Kursisternes vurdering af specialarbejderkurserne. Særskilt efter kursusbranche. Andelen i udsagnet. Procent.

Udsagn om special- arbejderuddannelsen:	Bygge- og anlæg	Jern- og metal	Tekstil- og be- klædning	Ren- gøring	Plast	Proces
Den forøger muligheden for at få job i de nærmeste år	69	76	75	64	62	54
Den styrker jobsøgningsevnen	57	70	68	69	57	63
Den er en meningsfuld beskæf- tigelse under arbejdsløshed	79	83	84	84	69	72
Den udvikler din person	59	65	47	67	68	69
Den er ajour med jobkravene	53	52	38	62	37	38

Kilde: Frederiksen & Lassen 1987b, s. 151-157.

Virksomhederne og AMU

Evalueringen af specialarbejderkurser og efteruddannelseskurser for faglærte

De to devalueringer af AMU-systemet rummer hver en virksomhedsdel, afrapporteret i henholdsvis Frederiksen, Lassen & Lundgreen (1987) (specialarbejderuddannelsen) og Funder, Jensen & Wandall (1988) (efteruddannelse af faglærte). Virksomhedsdelen består i begge tilfælde af et udtræk af virksomheder, der har fået tilsendt et postspørgeskema¹⁾.

I Funder, Jensen & Wandall's undersøgelse af virksomhedernes brug af efteruddannelseskurser for faglærte er virksomhederne udtrukket stratificeret efter: 1) om de brugte AMU eller ej og 2) efter størrelse. Undersøgelsen omfatter virksomheder inden for fire brancher: jern og metal, VVS, el og handel og kontor. Det er altså på forhånd sikret, at der blandt de udtrukne virksomheder indgår et bestemt antal AMU-brugere og et bestemt antal i den enkelte størrelseskategori (0-19 ansatte, 20-99 ansatte, 100+ ansatte). Ved et simpelt tilfældigt udtræk af virksomheder ville man få mange meget små virksomheder og tilsvarende meget få store virksomheder. Stratificeringen sikrer således, at man får et tilstrækkeligt antal store virksomheder, til at man kan gennemføre statistiske analyser af denne størrelse virksomheder. Omvendt skal den enkelte virksomhed tillægges en vægt afhængig af udvalgssandsynligheden i virksomhedens stratum, når der gennemføres analyser, hvor virksomhederne ikke opdeles efter udvalgsriterierne. En sådan vægtning er ikke foretaget i analyserne²⁾, hvilket svækker undersøgelsens resultater. Eksempelvis kunne man forestille sig, at svaret på en række holdningsspørgsmål om AMU afhænger af virksomhedens størrelse. Når de udtrukne virksomheder fordeles efter deres

-
- 1) Der er endvidere i begge tilfælde gennemført en række dybere interview med et mindre antal virksomheder.
 - 2) Telefonsamtale med Torben Pilegaard Jensen, 5. september 1995.

svar på et sådant spørgsmål uden at tage hensyn til det skæve udtræk, kan svarfordelingen heller ikke umiddelbart antages at være repræsentativ for alle virksomheder³⁾.

Virksomhedsdelen i evalueringen af specialarbejderuddannelsen (Frederiksen, Lassen & Lundgreen, 1987) er udtrukket blandt virksomheder inden for følgende fire brancher: 1) jern og metal, 2) tekstil og beklædning, 3) kemisk og 4) rengøring. I øvrigt har udvalgsproceduren været følgende: Fra kursistundersøgelsen blev der udtrukket et antal af de virksomheder, kursisterne havde været ansat på på kursustidspunktet. Det blev desuden sikret, at andelen af AMU-brugere blandt de udtrukne virksomheder var omkring 70 pct. Endelig blev udtrukket stratificeret efter virksomhedsstørrelse, hvor *„samtlige store virksomheder, der har over 200 ansatte, blev taget ud. For virksomheder under 200 ansatte lavede vi et tilfældigt udvalg, fx hver 5. virksomhed inden for en størrelseskategori“* (Frederiksen, Lassen & Lundgreen 1987, s. 219). Oprindeligt var tanken at centrere virksomhedsudvælgelsen i udvalgte amter (nemlig metal og rengøring i Århus Amt, tekstil og beklædning i Ringkøbing Amt og kemisk i Vejle Amt). Tanken blev forladt, fordi virksomhedsgrundlaget i det enkelte amt var for lille. Udvalgelsen af virksomheder er derfor spredt over flere amter. Fordi der – i lighed med ovennævnte undersøgelse – ikke er anvendt vægte ved analyserne, svækkes undersøgelsens resultater, fordi en fordeling af virksomhedernes svar på et givet spørgsmål ikke umiddelbart kan antages at være repræsentativt for hele populationen af virksomheder⁴⁾, undtagen i de tilfælde, hvor virksomhedernes svarfordeling angives særskilt for hvert udvalgsstratum.

-
- 3) En uvægtet svarfordeling vil kun være repræsentativ for hele populationen af virksomheder inden for de udvalgte brancher, hvis svaret på det givne spørgsmål er uafhængigt af stratificeringskriterierne - fx virksomhedsstørrelse.
- 4) Forfatterne skriver således om udvælgelsesproceduren: *„Sigtet med denne udvalgsprocedure har med andre ord været opnåelse af en rimelig spredning af populationen på størrelseskategorier - ikke at nå frem til en statistisk repræsentativitet i gængs forstand“* (s. 219).

Virksomhedernes generelle vurdering af AMU er opdelt mellem bruger- og ikke-bruger virksomheder. For brugernes vedkommende er der gennemført analyser af virksomhedernes vurdering af kursusudbudet, af kursusindholdet og af deres generelle vurdering af AMU. Endelig er der gennemført analyser af, hvordan efteruddannelsen anvendes af virksomhederne, og af, hvad der typisk sker med de medarbejdere, der har været på kursus (forfremmet, skifter arbejdsindhold, forlader virksomheden m.v.). Blandt de virksomheder, der ikke bruger AMU, er der gennemført analyser af deres vurdering af kursusudbudet og af deres generelle vurdering af AMU. I **tabel 6.1** er gengivet resultaterne af analysen af brugervirksomhedernes vurdering af kursusudbud og -indhold. I jern og metal-branchen er der 42 pct. af bruger-virksomhederne, der mener, der er for lang tid mellem kurserne. Den tilsvarende andel er 42 pct. i brancherne VVS og el, og 29 pct. blandt virksomheder inden for handel og kontor. Afhængigt af branche er der altså mellem knap en tredjedel og knap halvdelen af bruger-virksomhederne, der mener, at der er for lang tid mellem kurserne. Andelen af bruger-virksomheder, der mener, kurserne ikke udbydes i tilstrækkeligt omfang, er lidt højere – 68 pct. i jern- og metalbranchen, fx.

Virksomhedernes vurdering af kursusindholdet er belyst ved to blokke af spørgsmål dels vedrørende kursernes formidling af tekniske kvalifikationer, dels vedrørende vurderingen af kursernes forhold til de virksomhedsspecifikke behov. En meget stor andel af virksomhederne mener, at kurserne er en forudsætning for indførelse af ny teknologi på virksomheden (78 pct. af virksomhederne i jern- og metalbranchen, 82 pct. inden for VVS og el, og 63 pct. inden for handel og kontor). Mellem 24 og 38 pct. af virksomhederne mener, at AMU-kurserne ikke følger med den teknologiske udvikling. Tilsvarende mener mellem en fjerdedel og halvdelen af virksomhederne, at det tekniske udstyr er forældet, og mellem en tredjedel og halvdelen mener, der er for få kursustrin. Nogenlunde samme andel af virksomhederne (mellem en fjerdedel og halvdelen, afhængigt af branche) svarede bekræftende på, at kurserne ikke giver tilstrækkelig speciel viden, at kursus-

udbudet dækker virksomhedens behov, at kurserne er for snævert rettet mod ét job, og at der ikke er tilstrækkelig praktik. Undtagelsen er virksomhederne i VVS- og el-brancherne, hvor kun 17 pct. mener, at kurserne er for snævert rettet mod ét job.

Tabel 6.1.
Bruger-virksomhedernes vurdering af kursusudbud og -indhold. Særskilt efter branche.
Ja-procent.

	Jern og metal		VVS og el		Handel og kontor	
	Antal	Ja-pct.	Antal	Ja-pct.	Antal	Ja-pct.
Kursusudbud						
Der er for lang tid mellem kurserne	71	47	41	42	38	29
Kurserne udbydes ikke i tilstrækkeligt omfang	72	68	42	41	39	41
Kursusindhold						
a. Formidling af tekniske kvalifikationer						
Følger ej med i den teknologiske udvikling	68	38	41	24	37	24
Er forudsætning for indførelse af ny teknologi	74	78	44	82	38	63
Det tekniske udstyr er forældet	66	47	41	24	38	26
Der er for få kursustrin	72	32	42	31	39	46
b. Virksomhedsspecifik drejning						
Giver ikke tilstrækkelig speciel viden	73	55	42	29	38	37
Udbud dækker virksomhedsbehov	74	34	43	58	39	46
Er for snævert rettet mod ét job	71	42	41	17	38	26
Der er ikke tilstrækkelig praktik ...	67	42	40	70	38	42

Anm.: Uvægtede tal. Tallene er derfor kun repræsentative for hele populationen i det omfang, svarfordelingen på det enkelte spørgsmål er uafhængig af virksomhedsstørrelse.

Kilde: Funder, Jensen & Wandall (1988, s. 55 og 73).

Bruger-virksomhedernes generelle vurdering af AMU er stort set positiv. Omkring 90 pct. af disse virksomheder vurderer, at kurserne virker motiverende på medarbejderne, 80-90 pct. af virksomhederne mener, kurserne øger medarbejdernes generelle omstillingsevne og omkring 70 pct. vurderer, at kurserne giver medarbejderne de nødvendige almene færdigheder. 70-80 pct. af virksomhederne synes, kurserne er en nem måde at klare virksomhedens uddannelsesbehov på. 50-80 pct. mener, kurserne er den billigste løsning (Funder, Jensen & Wandall 1988, s. 88).

Brugervirksomhederne er blevet bedt om at angive, hvordan AMU-kurserne anvendes i virksomhederne. Blandt 9 muligheder, er de to hyppigst nævnte – uanset branche- medarbejderønske og medarbejderpleje. Blandt jern og metal-virksomheder og inden for handel og kontor er oplæring af nyansatte den tredje hyppigste motivation for at anvende AMU-kurser, mens planlagt uddannelsesforløb er nævnt som den tredjehyppigste grund blandt virksomhederne i VVS og el-branchen⁵⁾ (s. 100). Endelig er virksomhederne blevet bedt om at vurdere, hvad der er karakteristisk for medarbejdere, der har været på kursus, at gøre. „Benytte ny teknik“ og „Indgå i ny arbejdsgang“ nævnes af omkring 70-80 pct. af virksomhederne (undtagen blandt handels- og kontor-virksomhederne, hvor dette at indgå i ny arbejdsgang kun nævnes af omkring halvdelen af virksomhederne). 20-40 pct. (flest blandt handel og kontor-virksomhederne) nævner, at medarbejderne opnår forfremmelse, omkring 10-20 pct. nævner, at medarbejderne skifter job i virksomheden og 10-15 pct. nævner, at medarbejderne forlader virksomheden efter kursusdeltagelse (s. 103).

De virksomheder, der ikke benytter AMU-kurser, er blevet bedt om at angive årsager til dette. De har fået stillet 7 spørgsmål om kursusudbudet og 2 spørgsmål om mere generelle forhold vedrø-

5) De øvrige motivationer, virksomhederne kunne angive, var følgende: 1) overgang til højere løn, 2) vurdering af kvalifikationer, 3) som sidste chance for ukvalificerede medarbejdere, 4) led i ansættelsesaftale, og 5) for at undgå afskedigelser.

rende AMU. Svarfordelingerne er angivet i **tabel 6.2**, særskilt for brancherne. Blandt årsager vedrørende kursusudbudet, er de tre hyppigst nævnte „forkert afviklingstidspunkt“, „virksomheden kunne ikke afse medarbejdere“ og „virksomheden kunne ikke afse medarbejdere i en hel uge“ – rækkefølgen varierer dog fra branche til branche. Derimod er det kun et mindretal, der angiver, at medarbejderne ikke ønsker at deltage. Bemærkelsesværdigt er det måske, at omkring halvdelen af virksomhederne inden for handel og kontor angav ikke at være bekendt med muligheden (mens det

Tabel 6.2.
Virksomheder, der ikke benytter AMU, fordelt efter årsager hertil. Særskilt efter branche. Ja-procent.

	Jern og metal		VVS og el		Handel og kontor	
	Antal	Ja-pct.	Antal	Ja-pct.	Antal	Ja-pct.
Kursusudbud						
Forkert afviklingstidspunkt	93	50	30	67	54	43
Virksomheden kunne ikke afse medarbejdere	94	69	33	73	55	35
Kurserne udbydes kun i dagtimerne	90	29	31	42	53	19
Virksomheden kunne ikke afse medarbejdere en hel uge	93	50	31	45	57	40
Kurserne er for lange	89	24	30	37	51	29
For langt til skolen	92	22	30	20	53	17
Utilstrækkeligt kursusudbud	91	43	32	44	51	41
Virkning på medarbejderne						
Medarbejderne ønsker ikke at deltage	90	13	31	26	53	23
Kurserne i forhold til andre muligheder						
Virksomheden var ikke bekendt med muligheden	88	27	31	32	55	46

Anm.: Uvægtede tal. Tallene er derfor kun repræsentative for hele populationen i det omfang, svarfordelingen på det enkelte spørgsmål er uafhængig af virksomhedsstørrelse.
 Kilde: Funder, Jensen & Wandall (1988, s. 66 og 91).

kun var tilfældet for 27 pct. af virksomhederne inden for jern og metal og 32 pct af virksomhederne i VVS og el-brancherne). En række af de her gennemgåede svarfordelinger kunne antages at være afhængige af virksomhedsstørrelsen. For de virksomheder i jern- og metal-branchen, der ikke bruger AMU, er i undersøgelsen angivet svarfordelingen på årsager til ikke at bruge AMU, særskilt efter virksomhedsstørrelse. Fx angiver 21 pct. af virksomhederne med 0-19 ansatte, at kurserne havde et forkert afviklings-tidspunkt. Dette blev angivet som årsag af 47 pct. af virksomheder med 20-99 ansatte og af 60 pct. af virksomheder med 100 eller flere ansatte (s. 68). Det bør derfor også tages i betragtning ved fortolkningen af ovenstående svarfordelinger, at der er tale om et skævt virksomhedsudtræk, hvor de store virksomheder er overrepræsenteret, og især de helt små virksomheder er stærkt underrepræsenteret – og at der ikke er korrigeret for dette ved tabel-fremstillingen.

Tabel 6.3.
Virksomheder, der benytter AMU, fordelt efter begrundelser herfor. Særskilt efter branche. Ja-procent.

	Jern og metal	Tekstil og beklædning	Kemisk	Ren-gøring	Offentlig service
	Ja-procent				
Akutte kvalifikationsbehov	89	83	57	58	50
Ajourføring af kvalifikationer ...	72	46	82	85	94
Overtagelse af andet job	72	59	58	33	15
Erkendtlighed	3	16	10	9	15
Mest bekvemt	70	72	69	73	84
I stedet for fyring	57	21	47	16	10

Anm.: Uvægtede tal. Tallene er derfor kun repræsentative for hele populationen i det omfang, svarfordelingen på det enkelte spørgsmål er uafhængig af virksomhedsstørrelse.
Kilde: Frederiksen, Lassen & Lundgreen (1987, s. 129).

Frederiksen, Lassen & Lundgreen (1987) har gennemført en parallel undersøgelse af virksomhedernes anvendelse af specialarbejderuddannelsen. I lighed med Funder, Jensen & Wandall's undersøgelse er der tale om et stratificeret udtræk af virksomheder. Der er heller ikke i Frederiksen, Lassen & Lundgreens analyser korrigeret for skævheder i udvalgssandsynligheden, hvorfor der må tages samme forbehold ved fortolkningen af analyseresultaterne, som nævnt i det ovenstående. Brugervirksomhedernes begrundelse for anvendelse af AMU er vist i **tabel 6.3**.

Den hyppigst angivne årsag til at benytte AMU er at opfylde akutte kvalifikationsbehov (jern og metal samt tekstil og beklædning) eller at ajourføre kvalifikationer (kemisk, rengøring og offentlig service). Derimod er der ikke mange virksomheder, der benytter AMU som en erkendtligghed over for medarbejderne. I jern og metal-branchen og blandt virksomheder inden for kemisk industri benytter omkring halvdelen AMU-kurserne i stedet for fyring. Det betyder naturligvis ikke, at halvdelen af alle kursustilmeldinger sker i stedet for fyring, men at omkring halvdelen af virksomhederne angiver i et eller andet omfang at benytte AMU-kurser på denne måde. Anker & Andersen (1991) har lavet en tilsvarende måling af virksomhedernes begrundelser for at benytte AMU. Her er de tre vigtigste „Vedligeholdelse af medarbejderkvalifikationer“ (50 pct.), „Ønske fra medarbejderne“ (38 pct.) og „Indførelse/videreudvikling af teknik på virksomheden“ (30 pct.). Den begrundelse, der kommer nærmest Frederiksen, Lassen & Lundgreens formulering „I stedet for fyring“, er „Mindre arbejdspress end normalt“, som angives af 12 pct. af virksomhederne (s. 193)⁶.

6) De øvrige begrundelser, virksomhederne kunne angive, var: Nyansatte medarbejdere (21 pct.), Ny organisering af arbejdet på virksomheden (11 pct.), Nye typer materialer (12 pct.), produktion/salg af nye produkter (10 pct.), indførelse af kvalitetsstyringsprogram (6 pct.), nye arbejdsopgaver af andre årsager (21 pct.), belønning af medarbejderne (5 pct.) og andre årsager (10 pct.).

Brugervirksomhederne er også blevet bedt om at vurdere en række aspekter ved AMU-kurserne, nemlig det tekniske udstyr på kurserne, teoriindholdet, praktikindholdet, om der er passende fokus på tempo og endelig de håndværksmæssige færdigheder, der opnås gennem kurserne. Svarfordelingerne er angivet i **tabel 6.4**.

Stort set ingen virksomheder angiver, at undervisningsudstyret er for avanceret, mens der er varierende andele, der angiver, at udstyret er forældet⁷⁾. Størst er andelen i kemisk industri, hvor halvdele af virksomhederne faktisk angiver, at udstyret på AMU-kurserne er forældet. Mens stort set ingen virksomheder mener, teori-

Tabel 6.4.
Bruger-virksomhedernes vurdering af en række aspekter ved AMU-kurserne. Særskilt efter branche. Ja-procent.

	Jern og metal	Tekstil og beklædning	Kemisk	Ren-gøring	Offentlig service
	Ja-procent				
Udstyret er for avanceret	4	0	4	4	2
Udstyret er forældet	23	10	50	19	7
Teoriomfang for lavt	8	0	4	4	2
Teoriomfang for højt	13	33	28	26	8
Omfanget af praktik er for lavt	32	44	39	45	21
Højt arbejdstempo har for lav prioritet	31	58	11	33	13
Kurserne giver ikke tilstrækkelige håndværksmæssige færdigheder	37	39	28	27	43

Anm.: Uvægtede tal. Tallene er derfor kun repræsentative for hele populationen i det omfang, svarfordelingen på det enkelte spørgsmål er uafhængig af virksomhedsstørrelse.
Kilde: Frederiksen, Lassen & Lundgreen (1987, s. 153, 155-158).

7) Når de to andele ikke summer til 100, skyldes det, at der er tale om to spørgsmål, der hver har svarkategorierne ja, nej, ved ikke.

omfanget i kurserne er for lavt, er der op til en tredjedel af virksomhederne, der mener, det er for højt⁸⁾. Andelen, der svarer bekræftende på dette sidste spørgsmål er størst i brancherne tekstil og beklædning, kemisk og rengøring, hvor mellem en fjerdedel og en tredjedel angiver, at teoriomfanget er for højt.

Mellem en femtedel og halvdelen af virksomhederne mener, der er for lidt praktik i kurserne (lavest inden for offentlig service og højest inden for tekstil og beklædning og inden for rengøring). I de to meget tempoprægede brancher, tekstil og beklædning samt rengøring mener henholdsvis 58 pct. og 33 pct. af virksomhederne,

Tabel 6.5.
Virksomheder, der ikke bruger AMU fordelt efter begrundelse herfor. Særskilt efter branche. Ja-procent.

	Jern og metal	Tekstil og beklædning	Kemisk	Ren- gøring
	Ja-procent			
Medarbejderne har ikke behov	56	58	50	17
Klares med egen uddannelsesafdeling	71	78	75	100
Medarbejdere umotiverede	19	40	33	80
Medarbejderne kan ikke undværes	53	64	50	80
Kursusindholdet er for teoretisk	0	41	25	50
Kurserne er for korte	6	36	0	0
Kursus giver forkerte kvalifikationer	47	74	100	60
Kurserne har ry for at være dårlige	6	20	0	0

Anm.: Uvægtede tal. Tallene er derfor kun repræsentative for hele populationen i det omfang, svarfordelingen på det enkelte spørgsmål er uafhængig af virksomhedsstørrelse. Procentgrundlaget er omkring 70 virksomheder for alle fire brancher tilsammen. Procentgrundlaget i den enkelte branche kan derfor være så lille, at usikkerheden er betydelig.
Kilde: Frederiksen, Lassen & Lundgreen (1987, s. 153, 155-158).

8) Når de to andele ikke summer til 100, skyldes det, at der er tale om to spørgsmål, der hver har svarkategorierne ja, nej, ved ikke.

at kurserne giver højt arbejdstempo for lav prioritet. Endelig mener omkring 30-40 pct. af virksomhederne, at kurserne ikke giver kursisterne tilstrækkelige håndværksmæssige færdigheder.

De virksomheder, der ikke anvender AMU, og som er bekendt med AMU's eksistens, er blevet bedt om at angive begrundelser for ikke at anvende AMU. Svarfordelingerne er gengivet i **tabel 6.5**. Den væsentligste begrundelse for ikke at benytte AMU er, at uddannelsesbehovet opfyldes gennem virksomhedens egen uddannelsesafdeling. Det svarer omkring tre fjerdedele af alle de virksomheder, der ikke benytter AMU (100 pct. i rengøringsbranchen). Der er også ganske mange, der angiver, at kurserne giver forkerte kvalifikationer i forhold til virksomhedens behov, og at medarbejderne ikke kan undværes. Derimod er der – med undtagelse af virksomhederne i tekstil og beklædningsbranchen – praktisk taget ingen virksomheder, der angiver som begrundelse for ikke at benytte AMU, at kurserne har ry for at være dårlige.

AIM-undersøgelse af virksomhederne og AMU

På foranledning af Arbejdsmarkedsstyrelsen har AIM Nielsen A/S i samarbejde med Advice Ledelses- og kommunikationsrådgivning gennemført en undersøgelse blandt 3.632 virksomheder (arbejdssteder) inden for 11 brancher⁹⁾. Dataindsamlingen er gennemført i august-september 1995 ved telefoninterview. Som hovedregel vedrører undersøgelsen virksomheder med mindst 15 ansatte. Dog er der i 7 af 18 lokalområder medtaget virksomheder med 2-14 ansatte – især inden for brancherne jordbrug og serviceerhverv.

Undersøgelsen, hvis resultater sammenfattes i det følgende, kan inddeles i to hovedtemaer. Det første tema vedrører virksomhedernes planlægning af efteruddannelse af medarbejderne, og det andet tema vedrører virksomhedernes vurdering af AMU.

9) 1) Fiskeri, fjerkræ m.v., 2) bygge og anlæg, 3) metalindustrien, 4) landtransport, 5) jordbrug, 6) beklædnings- og tekstilindustrien, 7) serviceerhverv, 8) plastindustrien, 9) træindustrien, 10) hotel- og restaurationserhverv og 11) procesindustrien.

Planlægning af efteruddannelse

Virksomhederne blev spurgt, hvordan de ville karakterisere virksomhedens prioritering af medarbejderuddannelse, om virksomheden havde en nedskrevet uddannelsespolitik, og om virksomheden havde en uddannelsesplan for alle medarbejdere. 12 pct. af alle virksomheder **prioriterer medarbejderuddannelse** meget højt, 30 pct. prioriterer medarbejderuddannelse højt, 34 pct. angiver „hverken høj eller lav“, 16 pct. svarede „lavt“ og 7 pct. angav, at virksomheden prioriterer medarbejderuddannelse „meget lavt“. De store virksomheder prioriterer medarbejderuddannelse højere end små virksomheder. Det gælder også, at de virksomheder, der benytter AMU¹⁰⁾, prioriterer medarbejderuddannelse højere end ikke-brugere.

Knap en fjerdedel af virksomhederne (23 pct.) har en **nedskrevet uddannelsespolitik**. Andelen af virksomheder, der har en nedskrevet uddannelsespolitik, varierer med virksomhedsstørrelse. Det gælder således kun for 17 pct. af de mindre virksomheder (med 2-39 ansatte), mens det er tilfældet for 35 pct. af de mellemstore virksomheder (med 40-99 ansatte) og for 57 pct. af virksomhederne med 100 eller flere ansatte. Andelen med en nedskreven uddannelsespolitik er næsten dobbelt så stor blandt AMU-brugere som blandt ikke-brugere (31 mod 17 pct.). Samme mønster findes med hensyn til andel af virksomhederne, der har en **uddannelsesplan for alle medarbejdere**. Det gælder for 24 pct. af alle virksomhederne under ét, varierende fra 20 pct. blandt de mindre virksomheder til 49 pct. blandt de største virksomheder – og det gælder for 31 pct. af AMU-brugere mod 19 pct. af ikke-brugere.

Virksomhedernes **planlægningshorisont** (målt ved, hvor lang tid i forvejen, virksomheden er i stand til at forudse uddannelsesbehov

10) Brug af AMU er defineret ved, at virksomheden inden for de seneste 2 år har haft mindst én medarbejder på AMU-kursus eller modtaget ydelse fra AMU i øvrigt.

og tilmelde medarbejdere til kurser) er 1-2 måneder for en fjerdedel af virksomhederne, mens 14 pct. af virksomhederne er i stand til at planlægge mere end et halvt år frem i tiden. Også planlægningshorisonten varierer med virksomhedsstørrelse således, at de store virksomheder har en længere planlægningshorisont end resten af virksomhederne (i denne gruppe har 26 pct. af virksomhederne en planlægningshorisont på mere end 6 måneder). Derimod er det uafhængigt af virksomhedsstørrelse, hvor lang tid i forvejen, virksomheden ønsker at vide, at medarbejderne kan komme på kursus. Omkring 40 pct. svarer 1-2 måneder, og andre 28 pct. angiver et tidsinterval mindre end dette. Hvis kursusudbyderne kan give virksomhederne besked om kursusdeltagelse 1-2 måneder inden kursusstart, er med andre ord to tredjedele af virksomhederne tilfredse.

Den **typiske ventetid** for at sende medarbejdere på et kursus har for 44 pct. af virksomhederne været 2 måneder eller mindre (29 pct. af virksomhederne har ikke kunnet svare på dette spørgsmål). 75 pct. af virksomhederne angiver 2 måneder eller mindre som en acceptabel ventetid. Det er dog sådan, at 14 pct. af virksomhederne angiver den acceptable ventetid som under 2 uger, og 29 pct. angiver $\frac{1}{2}$ -1 måned.

Knap halvdelen af virksomhederne **forventer af kompetencegivende kurser**, at de skal give kompetence særlig i forhold til den enkelte virksomhed, mens en næsten lige så stor andel (43 pct.) angiver, at de forventer, at undervisningen giver en landsdækkende, anerkendt kompetence. Både det **faglige miljø**, de **fysiske rammer**, og **det sociale samvær med andre** angives at have stor betydning for virksomhedernes valg af kursusudbyder – dog sådan at det faglige miljø angives at have stor betydning af 72 pct. af virksomhederne, mens de to andre faktorer angives at have stor betydning af henholdsvis 47 og 44 pct. af virksomhederne.

Virksomhedernes vurdering af AMU

AMU-centrene er de uddannelsessteder inden for erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelse, der er **bedst kendt** blandt virksomhe-

derne. 58 pct. af virksomhederne nævnte uopfordret AMU-centrene blandt de uddannelsessteder, de havde hørt om (dernæst kommer tekniske skoler og andre brancherelaterede kursusudbydere med hver 47 pct.). Kendskabet til uddannelsessteder er generelt større hos de store virksomheder (de nævnte i gennemsnit flere uddannelsessteder end de mindre virksomheder) – og det betyder også, at en større andel af de store virksomheder angav at have hørt om AMU-centrene (77 pct. af de store virksomheder mod 54 pct. af de mindre virksomheder). Andelen er naturligvis størst blandt brugere af AMU (79 pct.) – men 41 pct. af ikke-brugerne angiver dog at have hørt om AMU.

AMU-centrene er også de uddannelsessteder, den største andel af virksomhederne angiver at være **blevet kontaktet af uopfordret** inden for det seneste halve år. 30 pct. af virksomhederne er uopfordret blevet kontaktet af et AMU-center inden for det seneste halve år – også her er andelen størst blandt de store virksomheder (39 pct. af virksomhederne med 100 ansatte eller flere, mod 27 pct. af virksomheder med 2-39 ansatte). De uopfordrede kontakter fra AMU-centrene til virksomhederne er naturligvis hyppigst blandt de virksomheder, der benytter AMU. Andelen af brugervirksomhederne, der er blevet kontaktet af AMU inden for det seneste halve år, er tre gange så stor som blandt ikke-brugerne (46 mod 16 pct.).

Hver fjerde af de store virksomheder (med 100 eller flere ansatte) angiver at **kende AMU-centrene** virkelig godt, mens det gælder for under hver tiende virksomhed i de to andre størrelseskategorier. Andre 70 pct. (65-75 pct. afhængigt af virksomhedsstørrelse) angiver at kende AMU-centrene rimelig godt eller at kende lidt til dem. Tilsvarende ved omkring 80-90 pct. af virksomhederne, **hvor det nærmeste AMU-center ligger**. 63 pct. af virksomhederne angiver, at de helt sikkert eller nogenlunde **ved i store træk, hvilke kurser AMU-centrene udbyder**. De store virksomheder er bedre informeret end de mindre virksomheder: Blandt de største virksomheder er det tre fjerdedele, der svarede, at de havde et sådant kendskab til AMU-centrenes kursusudbud.

47 pct. af de virksomheder, der havde hørt om AMU, har inden for de seneste 2 år gennemført efteruddannelsesforløb hos AMU, havde på undersøgelsestidspunktet medarbejdere på kursus hos AMU eller modtog p.t. andre ydelser fra AMU. Blandt de virksomheder, der har modtaget sådanne ydelser, havde 48 pct. af virksomhederne haft mindst én medarbejder på plankursus, 25 pct. havde haft medarbejdere på VTP-kurser, 18 pct. havde benyttet sig af IDV-ordningen, og 20 pct. havde modtaget rådgivning fra AMU-centret. De største virksomheder adskiller sig især fra de andre virksomheder ved i højere grad at have haft medarbejdere på plankurser eller virksomhedstilpassede kurser (det gjaldt for henholdsvis 62 og 48 pct. af virksomheder med 100 eller flere ansatte). 27 pct. af bruger-virksomhederne angav at være helt tilfredse med det seneste efteruddannelsesforløb hos AMU, mens andre 52 pct. angav at være tilfredse. Her er der ikke nogen væsentlig variation med hensyn til virksomhedsstørrelse, idet der dog er lidt flere af de største virksomheder, der angav at være helt tilfredse med det seneste efteruddannelsesforløb. Tilfredsheden afspejler sig i, at 83 pct. af virksomhederne angav, at de helt sikkert vil benytte AMU-centret igen, hvis de får et tilsvarende uddannelsesbehov i fremtiden. De virksomheder, der svarede, at de ikke i fremtiden vil benytte AMU til at dække et uddannelsesbehov svarende til det sidst gennemførte uddannelsesforløb hos AMU, blev bedt om at angive årsager hertil. Heraf svarede en fjerdedel, at AMU-centrets kurser ikke er relevante for virksomheden, mens 36 pct. svarede, at virksomheden benytter andre uddannelsesudbydere, 9 pct. svarede at virksomheden ikke p.t. har behov for at få sine medarbejdere efteruddannet, mens 35 pct. svarede „ved ikke“ til dette spørgsmål.

Virksomhederne blev også bedt om at tilkendegive deres interesse i at der gives mulighed for at aftale eller reservere længere uddannelsesforløb for medarbejderne, og i at modtage tilbud om afbudspladser, som virksomheden så skal kunne besætte med kort varsel. 9 pct. af virksomhederne er interesseret i tilbud om længerevarende uddannelsesforløb, men interessen varierer stærkt med virksomhedsstørrelse. Længerevarende uddannelsesforløb er især

interessante for de store virksomheder. 25 pct. af virksomhederne med 100 eller flere ansatte angiver således at være meget interesseret i en sådan mulighed, mens det gælder for 13 pct. af virksomhederne med 40-99 ansatte og kun for 6 pct. af virksomhederne med færre ansatte. Det er også de store virksomheder, der er mest interesserede i at modtage tilbud om at besætte afbudspladser – men her er variationen ikke så stor, som på det foregående spørgsmål. 19 pct. af virksomhederne angiver at være meget interesseret i sådanne tilbud – spændende fra 17 pct. blandt de mindste virksomheder til 29 pct. af de største virksomheder.

Endelig blev virksomhederne bedt om at vurdere **AMU-centrenes information** om uddannelsesindhold, om adgangsbetingelser og om videreuddannelsesmuligheder efter endt kursus. På de to første spørgsmål vurderede omkring hver tiende virksomhed, at AMU-centrenes information er meget god, og andre 40-45 pct. vurderede informationen som god, mens en tiendedel vurderede den som enten dårlig eller meget dårlig. Med hensyn til information om videreuddannelsesmulighederne efter endt kursus vurderede 35 pct. af virksomhederne, at denne var meget god eller god. På alle tre spørgsmål var der en betydelig andel, der svarede „ved ikke“ – henholdsvis 23, 29 og 43 pct. på de tre spørgsmål.

Nye analyser af kursus-deltagelse og effekt på ledighed

I det følgende afrapporteres dels en analyse af, hvilke grupper blandt de forsikrede i arbejdsstyrken, der især deltager i AMU-kurser, dels en analyse af effekten på den efterfølgende ledighed af at deltage i AMU-kursus. Først gennemgås datamaterialet, derefter opstilles analysemodellerne og endelig gennemgås resultaterne af analysen. Den største force ved disse analyser i forhold til de analyser, der blev sammenfattet ovenfor, er, at det materiale, der benyttes her, muliggør beregninger af ledigheden i en periode umiddelbart inden kursusstart og umiddelbart efter kursusstart. Desuden er der tale om analyser på et nyere materiale end i de undersøgelser, der tidligere blev refereret. Der er imidlertid ikke umiddelbart nogen grund til, at forskellige gruppers deltagelse hyppighed i AMU-kurser eller effekten af kursusdeltagelse skulle have ændret sig så meget siden begyndelsen af 1980'erne, at resultaterne af disse analyser ikke skulle være sammenlignelige med de resultater, der fremlægges i det følgende. Ved læsningen af resultaterne skal man dog være opmærksom på, at den analyse, der her er gennemført kun omfatter forsikrede personer, hvor de undersøgelser, der er refereret i det ovenstående også har de ikke-forsikrede med i analysen.

Datamateriale

Fra det centrale register for arbejdsmarkedsstatistik (CRAM) er udtrukket en simpel tilfældig stikprøve på 167.787 personer, der var registreret i CRAM i hele 1993¹⁾. Udtrækket fra CRAM er derefter samkørt med AMU-registeret for 1993, idet alle personer, der var med i udtrækket fra CRAM, og som genfindes blandt personer, der har været på AMU-kursus i 1993, udtrækkes fra AMU-

1) Stikprøven er fremkommet ved at udtage alle med fødselsdag den 10. eller 22. i måneden.

registeret. Dette gjaldt for 15.680 kursister, svarende til 10.071 personer. For personer med mere end ét AMU-kursus er valgt kun at registrere det seneste kursus. Herefter er alle personer, der ikke var forsikrede, fjernet fra registerudtrækket. Endvidere er frasorteret de (omkring 1.000 personer), der havde været på erhvervsintroducerende kursus eller inspirationskurser/vejledningsforløb, hvorved antallet af personer i stikprøven, der havde været på AMU-kursus i 1993, blev reduceret til 8.893.

I analysen af deltagelse i AMU-kurser er blandt de personer i CRAM-stikprøven, der ikke havde været på AMU-kursus i 1993, simpelt tilfældigt valgt et tilsvarende antal personer. Den samlede stikprøve, der analyseres på i disse analyser, udgør herefter 18.760 personer. I analyserne af kursusdeltagelsens effekt er der analyseret på hele den store stikprøve, idet relevante persongrupper er trukket ud til analyserne (det er henholdsvis deltagere i specialarbejderkurser og ikke-kursister, deltagere i efteruddannelseskurser for faglærte og ikke-kursister, medlemmer af Specialarbejdernes A-kasse og medlemmer af Metalarbejdernes A-kasse).

Tabel 7.1.
Anvendte variabler i analyserne af sandsynligheden for kursusdeltagelse og for effekten på efterfølgende ledighed.

Variabel	Beskrivelse	Bemærkninger
KQN	Køn	
ALD	Alder	1993 minus fødselsår
FORS	Forsikringskategori 0=deltid 1=heltid	
LGRFQR	Ledighedsgrad i de 52 fortløbende uger umiddelbart inden kursusdeltagelse. For ikke-kursister angiver variabelen ledighedsgraden i de 52 fortløbende uger, der slutter med uge 26 1993.	
AMU	Angiver kursusdeltagelse i 1993 eller ej: 0=kursist 1=ikke-kursist	

I **tabel 7.1** er vist en oversigt over de variabler, der er anvendt i analyserne. Af baggrundsvariabler er der køn, alder og forsikringskategori. Desuden er der oplysninger om ledighedsgraden 52 uger før kursusdeltagelse og en binær indikatorvariabel, der angiver om personen havde været på AMU-kursus eller ej.

Modeller

I analysen, af hvilke grupper der især deltager i AMU-kurser, er der benyttet en logit-model, idet den binære variabel „AMU“, der angiver kursusdeltagelse eller ej, søges estimeret ved:

$$p(AMU=1|X)=\frac{e^{\beta X}}{1+e^{\beta X}}$$

idet X er en vektor af baggrundsvariabler og β er den vektor af koeficienter til X , der søges estimeret i modellen.

I analysen af effekten på den efterfølgende ledighed af kursusdeltagelse er der konstrueret en afhængig variabel, der angiver forskellen i gennemsnitlig ledighed 52 uger efter kursusdeltagelse minus gennemsnitlig ledighed 52 uger umiddelbart inden kursusdeltagelse. Da CRAM-registeret indeholder oplysninger om ledighedsgraden uge for uge, og AMU-registeret indeholder både præcis start- og slutdato for det enkelte kursus, er det muligt at beregne den gennemsnitlige ledighedsgrad i de 52 uger, der ligger umiddelbart inden kursusstart, henholdsvis umiddelbart efter kursusstart. Ved at beregne den gennemsnitlige ledighedsgrad i netop 52 uger før og efter kursusdeltagelse, undgås de problemer for analysen, der ellers måtte opstå som følge af sæsonsvingninger i ledigheden.

For de personer, der ikke har været på AMU-kursus i 1993, er der som udtryk for „før“-ledigheden anvendt den gennemsnitlige ledighed i de 52 fortløbende uger, der slutter med uge 26 1993. Tilsvarende er „efter“-ledigheden beregnet som den gennemsnitlige ledighed i de 52 fortløbende uger, der starter med uge 27 1993.

Den afhængige variabel i analysen er ledighedsgrad efter kursusdeltagelse minus ledighedsgrad før kursusdeltagelse. Den anvendte model ser således ud:

$$L_e - L_f = a + \gamma AMU + \beta X$$

Da ledighedsgraden er begrænset til intervallet mellem 0 og 1.000 (når den måles i promille) vil personer, der på et givet tidspunkt har en lav ledighed, have en tendens til efterfølgende at have en højere ledighed (fordi ledighedsgraden ikke kan blive lavere end nul), og tilsvarende vil personer med en høj ledighed på et givet tidspunkt tendere mod at have en lavere ledighed ved en senere måling (fordi ledighedsgraden ikke kan blive højere end 1.000)²⁾. For i nogen grad at korrigere for dette faktum, er det valgt at opdele materialet efter personernes ledighedsgrad i „før“-målingen. Ledighedsgraden er inddelt i 5 kategorier (0-<200, 200-<400, 400-<600, 600-<800 og 800-1.000 promille). Analyserne er gennemført separat for hver kategori af ledighedsgrad.

Resultater

En analyse af sandsynligheden for at deltage i et AMU-kursus er som nævnt i det foregående gennemført i flere af de undersøgelser, der er sammenfattet i det foregående. Den generelle analyse, hvis resultater fremlægges i det følgende, tjener således mest til at bekræfte disse resultater på et andet og nyere materiale. Ét af problemerne både ved at estimere sandsynligheden for kursusdeltagelse og for effekten af kursusdeltagelse er at finde en relevant sammenligningsgruppe. I det følgende er det gjort ved at benytte oplysninger om a-kassemedlemskab. Der er lavet to separate analyser for henholdsvis medlemmer af Metalarbejdernes A-kasse og for medlemmer af Specialarbejdernes A-kasse, som repræsentanter for henholdsvis de faglærte og de ikke-faglærte – og hvor AMU-kurser må antages at være relevante for en stor del af medlemmerne.

2) Dette faktum gør fx Jensen et al. (1991) også opmærksom på som et problem ved målinger af effekt på ledighed.

Resultaterne af analysen af, hvilke grupper, der især benytter AMU-kurser, er vist i **tabel 7.2**. Resultaterne bekræfter de resultater, der er kommet af de tidligere undersøgelser, som refereret i foregående afsnit. Sandsynligheden for kursusdeltagelse stiger med ledigheden. Odds ratioen kan fortolkes som oversandsynligheden for kursusdeltagelse, når den forklarende variabel stiger med én enhed. Eksempelvis kan odds ratioen for forudgående ledighed (LGRFQR) på 1,09 for deltagelse i specialarbejderkurser fortolkes som en oversandsynlighed på omkring 9 pct. for en stigning i forudgående ledighedsgrad på 10 pct. (jf. anmærkning til tabellen). Mænd har en oversandsynlighed i forhold til kvinder for kursusdeltagelse på omkring en faktor 2,5 for deltagelse i specialarbejderkurser, på omkring 70 pct. for deltagelse i efteruddannelseskurser for faglærte og for deltagelse i et AMU-kursus blandt specialarbejderne. Derimod er der ikke nogen signifikant forskel mellem mænds og kvinders kursusdeltagelse blandt metalarbejderne. Det er – også i overensstemmelse med, hvad tidligere undersøgelser har vist – især de yngre, der deltager i AMU-kurser. Sandsynligheden for kursusdeltagelse falder med alderen med omkring en faktor 0,97 pr. år. Endelig deltager de deltidsforsikrede langt mindre i AMU-kurser, end de heltidsforsikrede – omkring 9 gange mindre hyppigt blandt specialarbejderne.

Analysen viser, at kursushyppigheden stiger med stigende ledighed forud for kursusdeltagelse. Det kan derfor være af interesse at se på kursisternes sammensætning med hensyn til ledighed over en længere periode for at danne sig et indtryk af, hvor stor en andel, der har en fast tilknytning til arbejdsmarkedet, og hvor stor en del, der har en betydelig ledighed. Det er gjort ved at beregne en samlet ledighedsgrad for årene 1992-94 (inkl.) for forsikrede personer, der var på AMU-kursus i 1993 og var medlemmer af henholdsvis Specialarbejdernes A-kasse og Metalarbejdernes A-kasse. Det viser sig, at 52 pct. af AMU-kursisterne i Metalarbejdernes A-kasse havde en ledighed på 0 – de havde altså gennem de tre år en helt fast tilknytning til arbejdsmarkedet. Andre 27 pct. havde en ledighedsgrad på under 20 pct. (svarende til under 7 måneders ledighed over de tre år), 10 pct. havde en ledighedsgrad på 20-40

pct., mens 11 pct. havde en betydelig ledighed (en ledighedsgrad på 40 pct. eller mere, svarende til en ledighed på 14 måneder eller mere over tre år). Blandt specialarbejderne havde 42 pct. en ledighedsgrad på 0, andre 24 pct. en ledighedsgrad på under 20 pct., 15 pct. en ledighedsgrad på 20-40 pct., mens 19 pct. havde en ledighedsgrad over de tre år på 40 pct. eller mere.

I analysen af, om kursUSDeltagelse har en effekt på den efterfølgende ledighed, er der kontrolleret for køn, alder og forsikringskategori. Man kunne eksempelvis tænke sig, at udviklingen i ledigheden (som er den variabel, der søges estimeret i modellerne) er forskellig for forskellige aldersgrupper, og at den er forskellig for heltids- og deltidsforsikrede. For at tage højde for, at der blandt personer med en lav „før“-ledighed vil være en generel tendens til efterfølgende at få en højere ledighed – og vice versa for personer med en høj „før“-ledighed – er analyserne gennemført separat for 5 kategorier af ledighed før kursUSDeltagelse. Alligevel kunne det godt tænkes, at kategoriseringen af ledigheden er for

Tabel 7.2.
KursUSDeltagelsens afhængighed af den forudgående ledighed, køn, alder og forsikringskategori.

	Specialarbejderkurser		Efteruddannelseskurser for faglærte		Medlemmer af Specialarbejdernes A-kasse		Medlemmer af Metalarbejdernes A-kasse	
	OR	p	OR	p	OR	p	OR	p
KONSTANT	0,53	0,0001	0,92	0,2414	0,42	0,2692		
LGRFQR	1,09	0,0001	1,06	0,0001	1,03	0,0139	1,05	0,0449
KQN	2,53	0,0001	1,75	0,0001	1,71	0,0001		
ALD	0,97	0,0001	0,97	0,0001	0,97	0,0001	0,98	0,0001
FORS	1,59	0,0002			9,02	0,0046		
Antal obs.....	15.060		13.563		3.493		1.811	

Anm.: Ledighedsgraden før kursUSDeltagelse (LGRFQR) indgår i modellen som tiendedele. Forsikringskategori (FORS) indgår ikke i udgangsmodellen i analysen af metalarbejderne.

grov til, at ledighedsgraden inden for det enkelte interval kan betragtes som ét niveau. Der er derfor medtaget ledighedsgraden før kursusdeltagelse som kontinuert variabel i modellerne. Der er gennemført fire analyser: Én for deltagere på specialarbejderkurser, én for deltagere på efteruddannelseskurser for faglærte, én for medlemmer af Specialarbejdernes A-kasse og én for medlemmer af Metalarbejdernes A-kasse. De to første analyser har det problem, at der blandt ikke-kursisterne er en lang række personer, for hvem AMU-kurser ikke er relevante. I analyserne kommer man altså til at vurdere effekten af kursusdeltagelse over for udviklingen for personer, der befinder sig på helt andre segmenter af arbejdsmarkedet – og de variabler, der er til rådighed i de to anvendte registre giver kun i begrænset omfang mulighed for at kontrollere for dette. Én måde at gøre det på er at gennemføre separate analyser for medlemmer af bestemte a-kasser, hvor AMU-kurser kan antages at være relevante for en stor del af medlemmerne. De to sidste analyser repræsenterer eksempler på sådanne afgrænsninger, idet det er valgt at tage to store a-kasser – Specialarbejdernes og Metalarbejdernes – domineret af henholdsvis ufaglærte og faglærte.

I **tabel 7.3** er vist resultaterne af analyserne af deltagelse i henholdsvis specialarbejderkurser og efteruddannelseskurser for faglærte. Først bemærkes, at der er en meget lille R^2 i alle modellerne – under 0,07 i alle modeller. Det kan fortolkes således, at kun en meget lille del af variationen i materialet kan forklares ved de variabler, der indgår i modellen. Omvendt må man selvfølgelig sige, at en væsentlig del af den oprindelige variation er fjernet alene ved at se på **forskellen** i ledighed mellem to tidspunkter, frem for på ledigheden på et givet tidspunkt. Der er ikke medtaget interaktioner mellem kursusdeltagelse (variablen „AMU“) og de andre forklarende variabler. Disse andre forklarende variabler antages således at påvirke udviklingen i ledighed på samme måde for kursister og ikke-kursister. Koefficienten for „AMU“ er derfor et udtryk for en niveauforskel mellem kursister og ikke-kursister – og testen for, om koefficienten er nul er en test for, om der eksisterer en sådan niveauforskel eller ej. Det gør der i tre af modellerne i

Tabel 7.3.

Reducerede modeller for analyse af kursusdeltagelsens effekt på efterfølgende ledighed. Uafhængig variabel: Ledighedsgrad 52 uger efter kursus minus ledighedsgrad 52 uger før kursusdeltagelse. Separate modeller for 5 kategorier af ledighedsgrad 52 uger inden kursusdeltagelse. Særskilte analyser for henholdsvis deltagelse i specialarbejderkurser og deltagelse i efteruddannelseskursus for faglærte.

Variabler	Ledighedsgrad før kursus				
	0-<20 pct.	20-<40 pct.	40-<60 pct.	60-<80 pct.	80-≤100 pct.
Specialarbejderkursus	Koeff.	Koeff.	Koeff.	Koeff.	Koeff.
KONSTANT	63,7 ***	- 97,4 ***	316,1 ***	187,4 **	0,31 -
AMU	- 7,3 **		- 35,5	- 79,0 ***	
LGRFQR	0,45 ***		- 1,2 ***	- 0,83 ***	- 0,50 ***
KQN	- 5,12 ***	- 29,3 ***	- 20,3 *	21,36 *	29,2 ***
ALD	- 0,89 ***	3,7 ***	4,7 ***	4,35 ***	3,5 ***
FORS	6,89 ***	41,9	53,9 *		- 41,2
R ²	0,02	0,02	0,06	0,04	0,03
Antal obs	129.070	8.468	7.448	4.860	7.027
Efteruddannelseskursus for faglærte					
KONSTANT	63,4 ***	- 101,1 ***	309,1 ***	186,5 **	- 27,2 -
AMU					
LGRFQR	0,51 ***		- 1,1 ***	- 0,82 ***	- 0,48 ***
KQN	- 5,2 ***	- 27,1 ***	- 21,0 *	19,8 *	27,4 ***
ALD	- 0,87 ***	3,8 ***	4,7 ***	4,3 ***	3,59 ***
FORS	6,56 ***	41,7	55,9 *	- 38,8	
R ²	0,02	0,02	0,06	0,04	0,03
Antal obs	128.144	8.270	7.256	4.768	6.938

- Ikke signifikant på 10 pct. niveau; ingen stjerne $p < 0,10$; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

analysen af specialarbejderkursisterne og i ingen af modellerne i analysen af deltagerne i efteruddannelse af faglærte.

Specialarbejderkurserne ser ud til at have en effekt både for personer med en forudgående lav ledighed og for personer med en høj ledighed. Effekten ser også ud til at stige med den forudgående ledighed. Den sammenhæng vil også være at forvente: Hvis effekten af et AMU-kursus eksempelvis blandt personer med en høj ledighed er, at sandsynligheden for at komme i arbejde øges en smule, så vil den effekt formodentlig afspejle sig som et større fald i den efterfølgende ledighedsgrad, end hvis effekten blandt personer med en lille ledighed er, at lidt færre bliver arbejdsløse.

Det ser ud til, at ledigheden for dem med en forudgående ledighed under 20 pct. falder med 7 promillepoint mere end for ikke-kursisterne (svarende til omkring 2-3 dage på årsbasis). For dem med en høj ledighed i begyndelsessituationen (>80 pct.), ser kursusdeltagelse ud til at mindske den efterfølgende ledighedsgrad med omkring 80 promillepoint mere end ikke-kursisterne (svarende til omkring 30 dage på årsbasis).

Den anvendte model tager ikke højde for, at en del af den målte effekt kan skyldes andet end selve kursusdeltagelsen. Der kan være tale om selektionseffekter, således at de personer, der deltager i AMU-kurser, adskiller sig fra ikke-kursisterne på andre dimensioner end netop denne (og med hensyn til køn, alder og forsikringskategori, som der er taget højde for). Blandt andet skal man være opmærksom på, at der blandt ikke-kursisterne er personer, for hvem deltagelse i AMU-kursus næppe er relevant. Det er ikke med det foreliggende materiale muligt præcist at udvælge de personer, for hvem et AMU-kursus kunne være relevant – og kun gennemføre analysen for den gruppe.

I et forsøg på at komme et stykke ad vejen er der som nævnt gennemført en analyse for to udvalgte a-kasser, hvor det må antages, at AMU-kurser er relevante for en stor andel af medlemmerne. De udvalgte a-kasser er Specialarbejdernes A-kasse og Metalarbejder-

Tabel 7.4.
Reducerede modeller for analyse af kursusdeltagelsens effekt på efterfølgende ledig-
hed. Uafhængig variabel: Ledighedsgrad 52 uger efter kursus minus ledighedsgrad 52
uger før kursusdeltagelse. Separate modeller for 5 kategorier af ledighedsgrad 52 uger
inden kursusdeltagelse. Særskilte analyser for medlemmer af henholdsvis Specialarbej-
dernes A-kasse og Metalarbejdernes A-kasse.

Variabler	Ledighedsgrad før kursus				
	0-<20 pct.	20-<40 pct.	40-<60 pct.	60-<80 pct.	80-≤100 pct.
Specialar- bejderkursus	Koeff.	Koeff.	Koeff.	Koeff.	Koeff.
KONSTANT	98,8 ***	161,4 ***	492,7 ***	311,2 **	- 117,8 -
AMU	- 13,7 ***	- 48,0 *	- 78,5 **		- 105,1 ***
LGRFQR	0,43 ***		- 0,98 ***	- 0,87 ***	- 0,31 *
KQN	- 50,1 ***	- 92,4 ***	- 77,4 ***		
ALD	- 1,4 ***		1,8 **	3,6 ***	2,9 ***
FORS	44,5 *				
R²	0,04	0,02	0,05	0,04	0,02
Antal obs.....	15.111	2.067	1.789	1.250	1.594
Metalarbejder- nes A-kasse					
KONSTANT	98,3 ***	- 161,4 ***	606,7 **	- 152,3 -	73,9 -
AMU			- 98,3 *		
LGRFQR	0,67 ***		- 0,88 **		- 0,73 *
KQN	- 37,6 *		- 405,4 **	- 280,4 *	
ALD	- 0,71 ***	6,2 ***	5,5 ***	6,1 ***	4,77 **
R²	0,03	0,05	0,09	0,08	0,05
Antal obs.....	6.611	471	326	215	279

- Ikke signifikant på 10 pct. niveau; ingen stjerne p<0,10; * p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001.

nes A-kasse som repræsentanter for henholdsvis de ufaglærte og de faglærte. Resultatet af disse analyser er vist i **tabel 7.4**.

Også i disse modeller er R^2 meget lille – variationen i ledighedsudviklingen kan altså kun i meget ringe omfang forklares ved de variabler, der er med i modellen. For medlemmer af Specialarbejdernes A-kasse ser kursusdeltagelse ud til at have en effekt for alle andre end dem med en forudgående ledighedsgrad mellem 60-80 pct. Kursusdeltagelse synes at reducere ledighedsudviklingen med henholdsvis 14, 48, 79 og 105 promillepoint for de tre grupper, svarende på årsbasis til en reduktion i størrelsesordenen henholdsvis 5, 18, 29 og 38 dage.

De andre variabler i modellen tjener udelukkende til at kontrollere for, at andre faktorer end kursusdeltagelse har betydning for ledighedsudviklingen. Analyserne viser eksempelvis, at ledigheden generelt falder mere for mænd end kvinder, og at den falder mindre/stiger mere for ældre end for yngre – undtagen blandt dem med lav eller ingen ledighed, hvor det er omvendt. Ledigheden stiger mere/falder mindre for heltidsforsikrede end for deltidsforsikrede, undtagen i den højeste ledighedskategori, hvilket måske kunne tolkes sådan, at har man ikke noget job, er det sværere at få et deltidsjob end et heltidsjob. Svagheden ved den foreliggende analyse er imidlertid som nævnt, at det ikke er muligt at isolere effekten af kursusdeltagelse fra de selektionsmekanismer, der måtte være aktive i forbindelse med den enkelte persons mulighed for/valg af kursusdeltagelse eller ej. Ligeledes skal man være opmærksom på, at et fald i ledigheden ikke nødvendigvis betyder en stigning i beskæftigelsen. Vi ved fra Jensen et al. (1991, s. 4), at der er mange gengangere blandt kursisterne. Kursusdeltagelse synes altså at øge sandsynligheden for også senere at deltage i et kursus – og måske mere bredt at deltage i uddannelsesaktiviteter – hvorfor et fald i ledigheden delvist kunne skyldes, at flere af kursisterne end ikke-kursister efterfølgende deltager i uddannelsesaktiviteter. Den indvending kan i øvrigt rejses mod ikke bare den her afrapporterede analyse, men også mod samtlige de analyser, der er sammenfattet i kapitel 4.

Ser vi på denne analyse i forhold til de undersøgelser, der er refereret i kapitel 4, er denne analyses resultater – når vi ser på analyserne af enkelte a-kasser – i overensstemmelse med de resultater, Westergård-Nielsen (1993) fandt.

DEL II

Kvalitative undersøgelser og analyser

AMU's virksomhedseffekter

AMU's bidrag til medarbejderudviklingen i virksomhederne

Flere publikationer dokumenterer AMU's bidrag til medarbejderudviklingen i en række private og offentlige virksomheder. En af dem er LO's beretning om jobrotation i 6 private virksomheder (Landsorganisationen i Danmark, 1994).

Af denne beretning fremgår, at AMU har bidraget til medarbejderudviklingen i 4 af de omtalte 6 virksomheder ved at:

- Bidrage til implementeringen af VUS- og jobrotationsordningen i virksomheder,
- Varetage konsulentfunktioner over for virksomhederne,
- Omskole medarbejdere til andre funktioner inden for virksomheden.

AMU's bidrag til implementeringen af **VUS- og jobrotationsordninger** i virksomheden (Kommunernes Landsforening, 1994) har haft følgende karakter:

- Et AMU-center uddanner på plankurser ledige afløsere, som skal vikariere for de medarbejdere, der kollektivt deltager i VUC-kurser.
- Et AMU-center laver 'skræddersyede', virksomhedstilpassede kurser til ledige, som skal afløse ansatte, der kollektivt deltager i et VUS-program. Virksomheden og flere institutioner samarbejder om programmet.
- Et AMU-center samarbejder med et VUC om gennemførelsen af et uddannelsesværksted for samtlige timelønnede i en virksomhed.
- Et AMU-center vejleder de ansatte i en virksomhed i valg af fag og kurser som led i en VUS-ordning for virksomheden.

Som led i udviklingsarbejdet for virksomheder varetog AMU **konsulentfunktioner** ved at:

- Vejlede/rådgive virksomheder vedr. uddannelse og efteruddannelse af deres medarbejdere som led i en kollektiv VUS-ordning i virksomheden.
- Hjælpe virksomheden og medarbejderne med etableringen af en intern jobbrokering for medarbejderne.
- Vejlede virksomheden i almenkvalificeringen af deres timelønnede medarbejdere som forudsætning for, at de bedre kan følge med i AMU-kurser.
- Deltage på mellemliderniveau i en arbejdsgruppe med virksomheden og det lokale arbejdsmarked til udvikling af specialkurser for virksomhedens timelønnede.

Andre former for **udviklingsarbejde** fra AMU's side består i:

- Uddannelse af ufaglærte medarbejdere til driftsoperatører i virksomheden – et program som omfatter samtlige 60 medarbejdere i virksomhedens produktion.
- Omskoling af en virksomheds 50-60 medarbejdere til en anden produktion i samme virksomhed.
- Udvikling og gennemførelse af kurser om produktkvalitet til samtlige 76 ansatte i en virksomhed – timelønnede såvel som funktionærer.

I en anonymiseret caserapport behandler Hull Kristensen & Høpner Petersen (1994) 3 virksomhedscases i relation til bl.a. efteruddannelse, interne processer i virksomhederne, forhold på det lokale arbejds- og uddannelsesmarked m.m. I casene omhandles bl.a. virksomheders relationer til det lokale AMU-system og dets udvikling og policy.

To af tre casevirksomheders erfaringer med AMU har været positive, dog er det detaljerede billede mere nuanceret. Man kan ud fra casene konstatere en række effekter, som det lokale AMU har eller har haft på det lokale erhvervsliv. Der er fx tale om, at:

- Der foregår fælles udvikling og gennemførelse af virksomhedskurser i samarbejde med teknisk skole.
- AMU-centret yder konsulenthjælp til virksomheder vedr. deres uddannelsesplanlægning.

- Centret opkvalificerer virksomheders uddannelsesudvalg og personalefunktion i uddannelsesplanlægning.
- Uddannelsesplanlægning volumenmæssigt bliver en større indtægtskilde for AMU-centret.
- AMU-centret markedsfører sig systematisk på det lokale område og er i kontakt med flertallet af de lokale virksomheder.
- Plankurser tilpasses virksomheders behov og bliver delvis 'skræddersyet' til enkelte virksomheder, som derved sparer penge ved kun at skulle betale udviklingsudgifter for de nye kursusdele.
- AMU-centret samarbejder med det lokale VUC om virksomhedskurser, som består af almen og faglig opkvalificering.
- AMU-centret bidrager – som et led i sin policy – til etableringen af et uddannelsespolitisk netværk på lokalt plan og fungerer som led i netværket.

Det omtalte AMU-center har således påtaget sig en aktiv uddannelsespolitisk rolle ud fra et strategisk koncept for centrets egen udvikling.

En anden undersøgelse, i hvilken AMU har gennemført udviklingsarbejde for en virksomhed, skal omtales mere udførligt i det følgende på grund af sin eksemplariske karakter. Der er tale om det såkaldte KRAM-projekt som blev præsenteret på „The European Conference on the Role of Research for the Social Shaping of New Technologies“ (Handberg, 1993).

(KRAM står for „Kvalitetsudvikling og kompetenceændring på Rahbekfisk gennem Arbejdsmiljø-, Miljø- og Kvalitetsrevision“):

Projektet blev gennemført i et samarbejde mellem en fiskeforarbejdende virksomhed, Aalborg Universitetscenter og et AMU-center i Midtjylland. Projektet fokuserede på en systematisk anvendelse af de ufaglærte ansattes arbejdserfaringer til forbedring af virksomhedsinterne forhold: Produktkvalitet og -kvantitet, arbejdsmiljøet og virksomhedens eksterne miljø. Endvidere var det projektets intention at videreudvikle de ansattes jobkvalifikationer.

Projektet omfattede i alt 300 medarbejdere delt op i hold på 12 deltagere. Det foregik dels på arbejdspladsen, dels på et AMU-center, idet projektforsløbet var opdelt i 2 ugers AMU-uddannelse, 4 uger med deltagernes dataindsamling i virksomheden i forbindelse med deres arbejde, og igen 2 uger på AMU-centret.

De første to uger på AMU-centret bestod i et kursus i kvalitetsbevidsthed og kvalitetsudvikling af arbejdsgangen i produktionen.

Virksomhedsdelen af projektet bestod i de ansattes systematiske undersøgelse og registrering af virksomhedsinterne forhold, som har indflydelse på produktkvalitet, arbejdsmiljø og produktionsvolumen. Samtlige medarbejderregistreringer blev foretaget på computere, som stod i on-line forbindelse med AMU-centret.

De sidste to uger på AMU-centret brugte deltagerne sammen med læreren til bearbejdning af deres indsamlede data og til udarbejdelse af en handlingsplan til forbedringer af produktionsforholdene i virksomheden. Dette skete i samarbejde med ledelsen.

Projektet sluttede med dannelsen af udviklingscirkler til videreudvikling af produktionen og miljøet i virksomheden.

Det involverede AMU-center fungerede således både som undervisnings- og udviklingscenter i samarbejde med AUC og virksomheden. AMU-centrets engagement i projektet omfattede hele forløbet, da centret ud over den indledende undervisning også stod for den løbende dataopsamling i projektets virksomhedsdel samt den efterfølgende databearbejdning.

AMU's bidrag i private og offentlige virksomheder

Et udviklingsområde, inden for hvilket AMU har bidraget og fortsat bidrager væsentligt til udviklingen, er rengøringssektoren.

Inden for denne sektor har Dansk Teknologisk Institut, Arbejdsliv, gennemført en undersøgelse af sektorens strategiske udvikling (Holm & Clematide, 1995). I undersøgelsen registreres der en

række udviklingstendenser vedrørende jobudvikling, gruppeorganisering, synlig rengøring samt nye servicekoncepter som 'total-koncept' og 'servicekoncept'. Sidstnævnte medfører en sammenlægning af fx rengørings-, portør- og køkkenfunktioner inden for sundhedssektoren.

Disse udviklingstendenser stiller ansatte inden for rengøringssektoren over for en række nye kvalifikationskrav af hidtil ukendt eller mindre kendt karakter – for så vidt det vedrører ikke-ledende ansatte i rengøringssektoren.

Nogle af de væsentligste nye kvalifikationskrav til rengøringsmedarbejdere er oplistet nedenfor. I forbindelse hermed har man på DTI undersøgt, i hvilket omfang disse kvalificeringsbehov tilgodeses af AMU-systemet. I det følgende kombineres svarene på dette spørgsmål med oplistningen af de vigtigste af de nye kvalifikationskrav til rengøringspersonale:

- Egen planlægning af rengøringsarbejdet også uden for lederjobbene:
AMU opfylder kvalificeringen, i hvert fald delvist.
- At kunne kommunikere og informere både skriftligt og mundtligt på dansk: AMU opfylder stort set kvalificeringsbehovene desangående, dog har også den almen-dannende del af offentlig efteruddannelse en opgave her.
- Omfattende kendskab til arbejdsstedets opbygning og organisation: Denne kvalificering gennemføres ikke af AMU-kurser.
- Ajourført viden om hygiejne m.m.: Denne kvalificering opfylder AMU godt.
- Viden og færdigheder vedr. mødeledelse, projektstyring, problem- og konfliktløsning på arbejdspladser: Disse kvalifikationer vil blive tilgodeset af kurser, som er nyudviklede inden for AMU.
- Ajourført paratviden om rengøringsmidler, maskiner/redskaber, miljø og arbejdsteknik i rengøringen: AMU opfylder stort set denne kvalificering. Der er dog et kontinuert behov for at følge med udviklingen af produkter og teknologien inden for området.

Resultaterne kan sammenfattes derhen, at „deltagerne i undersøgelsen opfatter kurserne på AMU-centrene som et væsentligt tilbud i forhold til jobbet inden for rengøringsområdet“ (Holm & Clematide, 1995, s. 11).

Imidlertid er der behov for, at kurserne i højere grad rettes mod de forskellige virksomhedstyper inden for rengøringen. Det gælder for food service, transport- og kantineområdet samt rengøringen i private hjem. Inden for hvert af disse områder har rengøringspersonale behov for specifik viden og færdigheder.

Rapporten konkluderer bl.a., at „Serviceerhvervenes Efteruddannelsesudvalg skulle iværksætte en række initiativer, som kan kvalificere rengøringspersonalet til de fremtidige typer servicekoncepter og de beskrevne udviklingstendenser. Disse initiativer skal tages i forhold til AMU-systemets eksisterende kurser, men der er også behov for nyudvikling af kurser“ (op.cit., s. 12).

En typologi af AMU-effekter på virksomheder

Af det samlede casemateriale og rapporterne omtalt i det foregående fremgår en række temaer som er knyttet til virksomheders brug af AMU-systemet. Temaerne er forsøgt kategoriseret og sammenstillet til en typologi over AMU-effekter på virksomheder. En sådan kategorisering kan selvfølgelig foretages på forskellig vis. Vi har valgt en kategorisering, som synes at dække forskellige hovedaspekter af AMU-effekter. Som det ses, er kategorierne delvis overlappende, dvs. nogle af de nævnte effekter vil også kunne subsummeres under en anden kategori. Vi har valgt følgende kategorisering af AMU-effekter på virksomheder:

- Kvalificering af ansatte og ledige
- Samarbejde med virksomheder, skoler m.fl.
- Rådgivning, konsulentbistand til virksomheder
- Udvikling af kvalificeringsgrundlag for virksomheder
- Andre effekter.

AMU's kvalificeringseffekt

- Efteruddannelse/opkvalificering af faglærte og ikke-faglærte ansatte, bl.a.:
 - opkvalificering af ikke-faglærte til faglært niveau, fx til drift-operatører.
- Opfyldelsen af virksomheders uddannelsesbehov opstået på grund af faglige mangler hos ansatte.
- Opfyldelse af virksomheders uddannelsesbehov som opstod som følge af:
 - krav om formelle kvalifikationer/certifikater
 - ændringer i lovgivningen med krav om nye/ændrede medarbejderkvalifikationer
 - ændringer i virksomhedens teknologi
 - anvendelse af ny materialer i virksomheden
 - nye produkter eller forretningsaktiviteter
 - nye kvalifikationskrav med hensyn til kvalitetssikring og -kontrol, virksomhedscertificering.
- Opkvalificering af virksomheders uddannelsesudvalg og personalefunktioner med henblik på uddannelsesplanlægning.

AMU's samarbejdseffekt

- Samarbejde med virksomheders uddannelsesudvalg og personalefunktion.
- Samarbejde med VUC i fælles kvalificeringsprojekter for virksomheders ansatte, bl.a. i jobrotationsprojekter under VUS-loven.
- Fælles udvikling og gennemførelse af virksomhedskurser i samarbejde med teknisk skole.
- Samarbejde med ledelse og tillidsmandssystemet i virksomheder.

AMU's konsulentfunktion

- Konsulenthjælp til virksomheder om uddannelsesplanlægning.
- Planlæggelse af uddannelsesforløb for grupper og enkelte ansatte – i samarbejde med virksomhederne.

- Vejledning af virksomheder vedr. almenkvalificering af deres ansatte, for at øge de ansattes muligheder for at kunne følge AMU-kurser.
- Udvikling af 'skræddersyede' specialkurser til virksomheder.
- Hjælp til en virksomhed og de ansatte ved udvikling af internt jobbrokeringsystem.

AMU's udviklingseffekt

- Initiativtagen til jobrotationsprojekter samt medvirken i deres planlægning.
- Udvikling af undervisning som led i strategisk udvikling af en branche (svarende til udviklingstendenserne i branchen).
- Tilpasning til ændringer i virksomheders arbejdsorganisering: Opfyldelse af heraf resulterende uddannelsesbehov.
- Bidrag til implementering af VUS- og jobrotationsordninger for virksomheder.
- Bidrag til etablering af lokale uddannelsesnetværk og medvirken i det.

Andre AMU-effekter på virksomheder

- Øgning af faglærte og ikke-faglærte lediges jobmuligheder.
- Øgning af faglærte og ikke-faglærte beskæftigedes muligheder for ekstern jobmobilitet.
- Kombination af plankurser og virksomhedstilpassede kurser (plankurser med ekstra kursusdele) reducerer virksomheders udgifter til AMU's indtægtsdækkede kursusvirksomhed.

Som det ses, bliver forsøget på en typologi af temaer knyttet til virksomheders brug af AMU ganske omfattende. Typologien er først og fremmest præget af en række AMU-centres aktiviteter. Erhvervsskolernes aktiviteter inden for efteruddannelse spiller en mindre rolle i denne typologi. Det foreliggende materiale tillader ingen kvantificering af, i hvilket omfang disse effekter er blevet opnået.

Erhvervs- og effektanalyser

Erhvervsanalyser

I deres undersøgelse „Personale, Planlægning og Politik“ (Frederiksen, Lassen & Lundgreen, 1987) den såkaldte VPL- undersøgelse (virksomhedernes personaleplanlægning) – har ATA analyseret samspillet mellem danske virksomheder og offentlige uddannelsesinstitutioner.

Samspillet viser sig at fungere forholdsvis tæt: 72 pct. af de undersøgte virksomheder bruger årligt AMU-systemet, dvs. AMU-centre, tekniske skoler og handelsskoler. Ca. 1/5 af virksomhederne (19 pct.) nævner endda at have ugentligt eller månedligt samspil med nogle af disse uddannelsesinstitutioner.

Intensiteten af samspillet korrelerer positivt med virksomhedsstørrelsen: Jo større virksomheder, jo hyppigere er virksomhedernes brug af offentlige uddannelsesinstitutioner.

Ressourceområdeanalyserne

Vores gennemgang af erhvervsanalyser i relation til AMU vil i øvrigt koncentrere sig på Erhvervsfremme Styrelsens Ressourceområdeanalyser udgivet i 1993 og 1994 samt på Tage Dræbyes (1994) sammenfattende rapport om efterspørgslen efter kvalifikationer gennemført på grundlag af disse analyser.

Analysernes udsagn og konklusioner bygger hovedsageligt på omfattende interview af ledende erhvervsfolk og erhvervsorganisationer inden for de respektive områder.

Ved gennemgangen af analyserne vil vi dels fokusere på resultater, AMU-systemet har opnået, dels på udviklingsopgaver og krav, AMU står over for, med henblik på den videre udvikling og fremtiden inden for de enkelte ressourceområder.

I det følgende vil vi kombinere begge aspekter og omtale de enkelte ressourceområder et efter et. Rækkefølgen er stort set kronologisk svarende til analysernes udgivelsesdatoer, henholdsvis til rapportnumrene.

Medico/sundhed

Denne analyse fokuserer ikke eksplicit på opnåede resultater inden for AMU, da vægten i analysen er lagt på de højere uddannelser inden for området. Analysen understreger imidlertid betydningen af ikke-fagspecifikke ('bløde') kvalifikationer i forbindelse med virksomhedernes tiltagende internationalisering. Behovet for denne type kvalifikationer vil få stigende relevans på alle uddannelsesniveauer inden for medico/sundhed i det omfang, de ansatte har opgaver/funktioner i relation til virksomhedens internationalisering.

Turisme/fritid

Også i denne analyse refereres der kun meget lidt til AMU, dog kan nogle udsagn alligevel relateres hertil. Beskæftigelsen inden for dette område er hovedsageligt baseret på ufaglært arbejdskraft. Sæsonproblematikken virker bremsende på faglært interesse for området. Den forhindrer også, at medarbejdernes kvalifikationer løbende videreudvikles.

Der er dog på initiativ af Uddannelsessekretariatet i Turismens Fællesråd blevet udviklet relevante uddannelser og kurser inden for området især til turismens og fritidsområdets frontpersonale og det daglige ledelsesniveau.

Der er en del aktiviteter i gang inden for efteruddannelse. Det er dog hovedsageligt relativt korte videreuddannelser, bl.a. iværksat gennem AMU.

Generelt har hele området stort behov for kompetenceudvikling på medarbejder- og ledelsessiden, bl.a. hvad angår personalets fleksibilitet/tilpasningsevne og samarbejde inden for området på tværs af virksomhederne.

Analysen påviser synergimuligheder mellem turisme og fritidsaktiviteter. Dette kan befordres gennem en større integration af turisme og fritid i både grund-, videre- og efteruddannelsen.

Serviceydelser

Dette resourceområde består af en række selvstændige områder med adskilte konkurrence- og udviklingsvilkår. Områdeanalysen refererer kun få gange til AMU-systemet, dels direkte, dels indirekte:

Vedr. **velfærdsservice** mener analysen, at „i enkelte dele af uddannelsessektoren kan man pege på nogle klare danske styrkepositioner. På **erhvervsskolerne og arbejdsmarkedsuddannelserne** er der således opbygget en række unikke danske kompetencer. Det enestående ved de danske **erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelser** er først og fremmest, at de bygger på et i international sammenhæng meget udbygget samspil mellem skoler og virksomheder, ligesom principper om modulopbygningen og muligheden for at integrere en erhvervsuddannelse med et fuldtidsarbejde giver stor fleksibilitet“ (s. 281, vore fremhævelser).

Af relevans for AMU er de krav og forventninger til efteruddannelsen, som analysen fremfører for områderne handel og husholdningsservice:

Inden for handel foreslår analysen bl.a., at der etableres en formel/offentlig butikslederuddannelse. I denne forbindelse vil der være behov for efteruddannelse af mange nuværende butiksledere inden for de fag, en sådan butikslederuddannelse kommer til at omfatte. Det ville være en AMU-opgave. Desuden er der behov for efteruddannelse af medarbejdergrupper inden for informationsteknologi fx på områderne logistik, lagerstyring, kommunikation og EDI.

Vedr. husholdningsservice peger analysen på behovet for ledelsesudvikling i servicefaget samt på behovet for efteruddannelse for byggehåndværkere. Som efteruddannelse vil det være en AMU-

opgave. Da analysen medregner bilreparationer til husholdningsservice, hører behovet for efteruddannelse på automekanikere ligeledes ind under husholdningsservice.

Fødevarer

Denne analyse erklærer sig tilfreds med uddannelsesstrukturen inden for levnedsmiddelområdet:

„På AMU-centrene i de større byer landet over udbydes kompetencegivende specialarbejderkurser inden for alle væsentlige fødevarer- og brancheområder. Virksomhedstilpassede kurser er et supplement til de etablerede plankurser. Denne kursusvirksomhed vurderes at have stor betydning for det faglige niveau og hygiejnestandarden i dansk fødevarerindustri“ (s. 126).

Endvidere nævner analysen, at „gennem de senere år er der sket en vækst i omfanget af efteruddannelser på AMU-centre for timelønnede medarbejdere“ (s. 127). Antallet af nyuddannede på de enkelte niveauer inden for levnedsmiddelområdet vurderes som „dækkende til det aktuelle behov“.

Imidlertid synes udviklingen at reducere mindre virksomheders muligheder for at efteruddanne deres personale af to grunde: Dels er „udbuddet af eksterne kurser gennem de seneste år reduceret væsentligt“ (s. 127), dels afholder de større virksomheder i højere grad interne, skræddersyede kurser for deres personale.

Endvidere peger analysen på behov for væsentlige strukturændringer af uddannelserne inden for fødevarerområdet. Der er behov for større overskuelighed og større faglig integration af uddannelserne:

„Der er behov for, at de forskellige uddannelser koordineres og profileres tydeligere, såfremt erhvervslivet skal kunne overskue udbuddet og indholdet i uddannelserne.“ (s. 127). Endvidere påpeger analysen, „at der ikke kun er behov for uddannelser inden for snævre, traditionelle faggrænser. Der er behov for kombinationer

af teknologi og afsætning samt sprog og fremmedkultur. Det må således vurderes som en svaghed, hvis de tekniske, merkantile og humanistiske discipliner holdes adskilte.“ (s. 127).

Formuleret på denne måde, må disse krav til uddannelserne også få betydning for efteruddannelse gennemført i AMU-regi, muligvis også for kompetencegivende specialkurser på AMU-centrene.

Bygge/bolig

Uddannelsessystemet inden for bygge/bolig karakteriseres overordnet som decentralt, gældende også for de tekniske skoler og AMU-centrene. På centrene har man dog ikke de stringente faglige afgrænsninger, som præger de tekniske skoler.

Analysen ser fordele og ulemper i denne decentrale uddannelsesstruktur: Den giver „gode muligheder for tætte relationer til det lokale erhvervsliv. På den anden side giver de mindre enheder dårligere basis for en egenudvikling af uddannelserne, både med hensyn til at udvikle nye tekniske færdigheder og kompetencer og til at reorientere uddannelserne med hensyn til internationaliseringskvalifikationer m.v.“ (s. 107).

Analysen foreslår derfor visse strukturændringer: „En del virksomheder og erhvervsorganisationer mener, at arbejdsmarkedsuddannelserne er blevet for decentrale, og foreslår derfor en specialisering omkring færre veludviklede miljøer“ (s. 107).

Analysen udtaler sig også positivt om arbejdskraftens kvalifikationsniveau inden for området, gældende såvel de faglærte som specialarbejderne. Dog peger analysen på behovet for mere efteruddannelse:

„For så vidt angår den ufaglærte arbejdskraft – specialarbejderne – peger interviewene på, at kvalifikationsniveauet er på højde med udlandets, men at man også skal være opmærksom på betydningen af kvalificeret efteruddannelse. I Tyskland, Sverige og Holland sættes der meget på øget produktivitet gennem efteruddannelse,

mens dette i Danmark i højere grad er overladt til den enkelte virksomhed eller den enkelte medarbejder. Kvalifikationsniveauet er til gengæld højere for de danske specialarbejdere end for deres franske, spanske og italienske modparter, hvor hverken formel uddannelse eller efteruddannelse er særligt udbredt“ (s. 108).

Desuden kritiserer analysen den danske arbejdsstyrkes internationale kvalifikationer inden for bygge og bolig – uden dog at specificere dette kvalitetsbegreb:

„De internationale kvalifikationer er for dårlige på alle niveauer af de tekniske uddannelser. Uddannelserne lapper for meget over hinanden (AMU, tekniske skoler, merkonom, teknonom osv.) og det, at mange uddannelser skal være i alle amter, har medført, at enhederne er blevet for små“ (s. 109).

På denne baggrund konkluderer analysen om det danske uddannelsessystem inden for området – og dermed også om AMU:

„Set fra aftagersynspunktet trænger uddannelsessystemet således til en restrukturering mod større enheder og mere internationaliserede uddannelser.“ (s. 109).

Miljø/energi

Denne analyse fokuserer ikke eksplicit på AMU-systemet, dog fremkommer der en række konklusioner af betydning for AMU:

Også for dette ressourceområde har medarbejdernes internationale kvalifikationer betydning, og Tage Dræbye (1994) resumerer i sin sammenfattende rapport: „For virksomhederne betyder dette, at efterspørgslen efter medarbejdere med internationale kvalifikationer (sprog, viden om energi/miljø-forhold, kulturforståelse) vil blive øget i de kommende år. Dette medfører inden for det uddannelsesmæssige område behov for internationale kvalifikationer, dels almene og dels faglige i form af en international orientering og forståelse inden for eget fagområde.“ (s. 11).

I denne sammenhæng peger analysen på øgede behov for kvalifikationer som:

- medarbejdernes omstillingsevne
- formuleringsevne og forståelse for virksomhedens omverden, også internationalt
- fremmedsprog
- kulturforståelse
- samt supplerende /uddybende faglige kvalifikationer som kundskaber inden for statistik, økonomi og risikovurdering.

Transport/kommunikation

Et større afsnit i denne analyse beskæftiger sig specielt med AMU-systemet, da det er AMU, der står for grund- og efteruddannelsen inden for landtransport.

AMU-centrene benyttes i stort omfang til efteruddannelse af chauffører og transportarbejdere. Bl.a. gennemfører AMU specialkurser for førere af gaffeltruck, lastbiler og busser samt for kranførere. På årsbasis deltager ca. 20.000 personer i landtransportkurser på AMU. Det svarer til ca. 4.000 kursusuger årligt.

Desuden afholdes der i AMU i mindre omfang specialkurser i transport af farligt gods og temperaturfølsomt gods samt kurser i kvalitetsbevidsthed og kvalitetsstyring.

Ofte indgår i AMU-kurserne inden for landtransport også en deltagerkvalificering inden for anvendelse af edb- og kommunikationsudstyr. Undervisningen heri er typisk integreret i de ovennævnte kurser.

På trods af det landsdækkende uddannelsesvolumen inden for området er der fortsat stor efterspørgsel efter AMU-kurser inden for landtransport, og AMU har problemer med at imødekomme den. Derfor har en række AMU-centre uddannet ledige til chauffører for at imødekomme virksomhedernes behov i forbindelse med jobrotationsordningen. Her kan nyuddannede chauffører

indtræde i stedet for ansatte chauffører, når disse i arbejdstiden deltager i efteruddannelse.

I begyndelsen af 90'erne blev der tilladt fri adgang til transportuddannelsen, dog har den været handicappet af mangel på praktikpladser (i 1992 gennemgik fx ca. 1.000 elever den indledende uddannelsesperiode til transportuddannelsen, men kun halvdelen af dem fik den nødvendige praktikplads. I efteråret 93 var der behov for 600 praktikpladser til denne uddannelse).

Der er dog etableret en supplerende uddannelsesmulighed, en voksenerhvervsuddannelse, for medarbejdere, der har opnået betydelig erfaring inden for transportsektoren.

Med hensyn til fremtiden for uddannelserne inden for landtransport: Der forventes en kraftig stigning i efterspørgslen efter kurser til udvikling af personlige og 'bløde' kvalifikationer af relevans for transportområdet.

Analysen foreslår AMU at overveje, „hvorvidt flaskehalse i udbudet kan afhjælpes og kvaliteten af undervisningen kan forbedres gennem anvendelse af eksterne lærerkræfter til dele af kursusforløb eller som undervisere på specielle kurser“. (s. 164).

Afslutningsvis understreger analysen „chaufførernes kvalifikationer som en vigtig parameter for at kunne levere kvalitetstransporter“, og at „kvaliteten af transportydelsen er en væsentlig konkurrenceparameter i erhvervet i fremtiden. Kravene til fremtidens transportarbejdere vil foruden de mere personlige kvalifikationer også omfatte forståelse og kendskab til anvendelse af kommunikationsteknologi og dets anvendelsesmuligheder samt et godt kendskab til hovedsprogene. Det er derfor af største vigtighed, at virksomhederne prioriterer uddannelse af medarbejdere og sikrer ny tilgang af arbejdskraft til erhvervet med gode kvalifikationer, bl.a. gennem oprettelse af flere praktikpladser.“ (s. 165).

Forbrugsgoder

Med hensyn til efter- og videreuddannelse inden for dette område henviser analysen til AMU's korte grund- og efteruddannelseskurser, som henvender sig til faglærte og ufaglærte.

AMU-centrene tilbyder forbrugsgodeområdet såvel virksomheds-tilpassede kurser som en række standardkurser. Blandt andet tilbydes kurserne til virksomheder i specifikke industrier, fx træ-, beklædnings- og papirindustri m.m. Desuden udbyder AMU generelle kurser, som ikke retter sig mod specifikke brancher, samt kurser af relevans for produktionsvirksomheder inden for forbrugsgoder.

Analysen henviser desuden til „ressourceområdets eneste 100 pct. målrettede uddannelsesinstitution“: Teko-Center i Herning, som opererer på teknisk skole-niveau. Centret „tilbyder mellemleder- og operatøruddannelser inden for alle grene af tekstil- og beklædningsindustrien, fx produktudvikler og tekstil-, beklædnings- eller modeltekniker. Teko-Centret er placeret geografisk centralt i forhold til de virksomheder, uddannelserne henvender sig til.“ (s. 136). Centret har tradition for at rekruttere lærere med konkrete virksomhedserfaringer.

Analysen understreger de positive virkninger af disse to forhold, geografisk placering og lærerrekruttering: De er „af stor betydning for nedbrydelse af barrierer mellem uddannelsessystemet og virksomhederne.“ (s. 136). Analysen opfatter dem quasi som retningsgivende eller som en modelfunktion for efteruddannelsen inden for ressourceområdet.

Analysen konkluderer, at der findes kompetencemangel i store dele af forbrugsgodeindustrien og mener, „at kompetence, herunder uddannelsesmæssige kvalifikationer, bliver et væsentligere konkurrenceelement“ fremover på baggrund af, at man regner med en øget lønkonkurrence inden for området.

Det er således analysens opfattelse, at dette ressourceområde „kunne styrkes ved en generel højnelse af kompetenceniveauet og dermed bl.a. af uddannelsesniveauet i specielt de små og mellemstore virksomheder“ (s. 138).

Som middel til at opnå det anses „større inddragelse af konkrete virksomhederfaringer og -problemstillinger i undervisningen“. Det er uddannelsesaspekter, som har relevans for efteruddannelsen, og dermed også for AMU-uddannelser og -kurser inden for området.

AMU-kursers arbejdsmarkedseffekter

I det følgende omtales nogle effekter af AMU's kvalificeringsindsats. Vores behandling af emnet er dog ikke fyldestgørende, men koncentrerer sig på en enkelt rapport:

I tilknytningen til erhvervsanalyserne forekommer det relevant at referere en række undersøgelsesresultater, som er omtalt i rapporten fra Udvalget om Voksen- og Efteruddannelse (Finansministeriet, 1994). Der drejer sig om:

- Arbejdsmarkedsstatus for deltagerne i AMU-uddannelser.
- AMU-kursernes påvirkning af mobiliteten på arbejdsmarkedet.
- Effekten af at opkvalificere personer fra arbejdsmarkedets marginalgruppe.

I udvalgsrapporten bilagsbind 1 refereres relevante statistiske oplysninger vedrørende arbejdsmarkedsstatus for deltagere i arbejdsmarkedsuddannelserne: Det konstateres, at blandt uddannelserne i offentlig regi er det især åben uddannelse, arbejdsmarkedsuddannelser og de videregående uddannelser for voksne, der i overvejende grad **retter sig mod de beskæftigede** (i modsætning til fx daghøjskoler):

I AMU's kurser deltager 65 pct. beskæftigede og 34 pct. ledige (den ene procents difference til 100 skyldes formentlig afrunding

af procenttal). Talforholdet mellem beskæftigede og ledige deltagere på AMU er således stort set 2:1, dvs. en klar dominans af beskæftigede deltagere.

Rapporten angiver deltagerantallet i AMU med 14.600 årselever.

I udvalgets rapport (bilagsbind 2) citeres der en registerbaseret mobilitetsanalyse med anvendelse af en kontrolgruppe på 10.000 personer til statistisk kontrol af andre faktorer, som erfaringsmæssigt influerer på mobiliteten.

Med hensyn til **faglig mobilitet** viser resultaterne af analysen, „at den samlede faglige mobilitet steg ganske væsentligt for deltagerne i AMU-kurserne, især i det første år efter kurset, hvor den blev øget ca. 50 pct. i forhold til kontrolgruppen“ (s. 13-14, bilagsbind 2). AMU-kurser har således markant indflydelse på den faglige mobilitet.

„De alment uddannede ser ud til at opnå den største mobilitetsforøgelse i forbindelse med, at de deltager i AMU-kursus. I udgangsåret er der en forskel på ca. 4 pct. mellem stikprøve og kontrolgruppe“. (s. 14)

- „Effekterne er størst 1-2 år efter kurset, derefter konvergerer mobiliteten hurtigt imod det gennemsnitlige niveau.
- Grunduddannelsernes mobilitet er forbløffende ens. Væsentligste forskel er, at de faglærte har lavere faglig mobilitet end såvel alment uddannede som videreuddannede.“ (s. 22, bilagsbind 2).

Med hensyn til **effekter af at opkvalificere personer fra arbejdsmarkedets marginalgruppe**, henviser Udvalgets rapport (bilagsbind 2) til „en række udenlandske og et dansk empirisk studie, (som) bekræfter de gunstige virkninger af at uddanne udsatte grupper på arbejdsmarkedet“ (bilag 11, s. 36).

Den danske empiriske studie blev gennemført af Ingerslev (1993) som „har undersøgt virkningerne af aktiveringstilbud, herunder UTB, og finder, at deltagernes ledighedsgrad i gennemsnit er 20 pct. lavere i året efter tilbuddet sammenlignet med perioden før tilbuddet. Endvidere finder Ingerslev overraskende, at kortere kurser er mere effektive end lange kurser“ (bilag 11, s. 36).

Sidstnævnte resultat af Ingerslev er rapporten dog ikke enig i, idet den citerer LAMU-erfaringer og resultater fra P47-forsøg fra perioden 1988-91. Disse viser i hovedsagen en brugbar/acceptabel succes af lange uddannelsesforløb (flere måneder) gennemført med personer fra marginalgruppen.

AMU-kursuseffekter på det personlige plan

I det følgende behandles den betydning, deltagelse i AMU-kurser kan have på det personlige plan. Denne form for kursusudbytte er velbeskrevet i RUC's Almenkvalificeringsprojekt (Illeris et al., 1994). Endvidere fremgår det af evalueringen af P47-forsøg (Salling Olesen & Ramsøe, 1991), at et-årige arbejdsmarkedsuddannelser bl.a. har tilvejebragt kursusresultater på det personlige plan.

I det omfang, de her omtalte kursuseffekter er registreret på baggrund af deltagerudsagn (interviewudsagn), kan dette kapitel opfattes som overlappende det følgende kapitel, som omhandler virksomheders og kursisters vurdering af brugen af AMU-systemet.

RUC's Almenkvalificeringsprojekt

Dette projekt har bl.a. undersøgt resultater af **korte kurser inden for AMU** (Illeris et al., 1994). Projektet gennemførte en såkaldt plankursusundersøgelse, som viste, at AMU's praktisk-fagligt orienterede plankurser – ud over at formidle fagspecifikke og almene kvalifikationer – også resulterer i personlige kvalifikationer hos en væsentlig del af deltagerne.

Undersøgelsen har dog ikke fokuseret på de sædvanlige faglige plankurser, men på „sammenhænge, hvor AMU-plankurser på forskellig måde er under udvikling, enten i den enkelte lærers regi eller som led i centralt iværksatte forsøg. Det drejer sig jo om, hvad der **kan** lade sig gøre, når man på forskellig måde prøver at gøre det anderledes og bedre end sædvanligt og ikke om, hvad der sædvanligvis finder sted“. (s. 10-11).

Undersøgelsen omfatter otte plankurser af denne karakter, fordelt på forskellige brancher og AMU-centre. På hver af de 8 kurser blev AMU-læreren og alle kursister interviewet enkeltvis ved kur-

sets start og ved dets afslutning. Ud over de 8 lærere deltog 81 kursister i den afsluttende interviewrunde (af forskellige grunde var der et frafald på 13 kursister, bl.a. fordi nogle af dem i mellemtiden havde fået arbejde). Undersøgelserapporten nævner dog, at undersøgelsen ikke er repræsentativ i formel forstand.

Deltagernes udsagn vedrørende deres kursusudbytte blev kategoriseret. Ud over nærliggende kategorier som lavt udbytte, teknisk-fagligt udbytte og alment udbytte (almene jobrelevante kvalifikationer af ikke fag-specifik karakter), registrerede man også **deltagernes personlige udbytte og identitetsudvikling**.

Personligt kursusudbytte blev defineret som:

„Kursisten giver udtryk for at have fået et udbytte af kurset, der foruden det teknisk-faglige og det almene også omfatter en personlig udvikling (konkrete og generelle faglige og personlige kvalifikationer)“

Som indicium for deltagernes identitetsudvikling som kursusresultat blev defineret:

„Foruden de ovennævnte kategorier giver kursisten også udtryk for at have fået et udbytte, der indebærer en udvikling i identiteten (basale kvalifikationer)“ (s. 45)

Projektet fandt følgende resultater hos de 81 deltagere, som havde gennemført et af de 8 plankurser:

lavt udbytte: 4 kursister
teknisk-fagligt udbytte: 20 kursister
alment udbytte: 24 kursister
personligt udbytte: 31 kursister
identitetsudvikling: 2 kursister.

Selv når dette resultat som følge af undersøgelsens design ikke kan betragtes som repræsentativt i formel betydning, må det anses for

bemærkelsesværdigt, at **ca. 40 pct. af deltagerne har haft et personligt kursusudbytte** – ud over et teknisk-fagligt eller alment kvalificerende udbytte. Forklaringen på dette relativt høje resultatniveau findes formentlig i disse plankursers særlige karakter som kurser, der på en eller anden måde var planlagt og blev gennemført som udviklingsprægede.

Resultatniveauet giver dog grund til at formode, at også deltagelse i AMU's sædvanlige plankurser i et vist omfang tilvejebringer kursusudbytte på det personlige plan – ud over det tilsigtede teknisk-faglige og alment kvalificerende.

Forfatterne drager en række konklusioner af denne plankursusundersøgelse:

Med hensyn til personligt kursusudbytte mener man, at lærerens personlige engagement i de enkelte kursister er af stor betydning for deltagerens personlige udvikling i forbindelse med plankurset.

Som et resultat af overordnet betydning vurderer såvel lærerne som kursisterne og forskerne, at „en almenkvalificering kan finde sted på AMU's almindelige plankurser, selv om det teknisk-faglige udbytte anses for det primære af langt de fleste af både kursisterne og lærerne.“ (s. 51).

I samme undersøgelse sammenlignes endvidere forskellige undervisningsmetoder, som i dag kommer til anvendelse i AMU-kurser såsom projektarbejde og virksomhedsspil. Sammenligning foretages på grundlag af undervisningsobservationer og interview med deltagere og lærere.

Forfatterne konstaterer, at virksomhedsspil som undervisningsmetode har en positiv effekt på deltagers personlige kursusudbytte:

„Når det drejer sig om de **konkrete og generelle personlige kvalifikationer** har virksomhedsspillet nogle klare gevinster. Det gælder først og fremmest det konkrete niveau, hvor kvalifikationer som

nøjagtighed, omhyggelighed og selvstændighed bliver involveret“ (s. 107, de sidste ord – vores fremhævelse).

Efteruddannelse i handels- og kontorlag

Den tidligere nævnte formodning om, at det ikke kun er deltagelse i udviklingsprægede AMU-plankurser, som tilvejebringer kursusudbytte på det personlige plan, støttes af nogle resultater inden for Handels- og Kontorfagenes Efteruddannelse af en undersøgelse gennemført af DPI.

Der blev undersøgt 4 forskellige kursustyper inden for efteruddannelsen, i hvilke der deltog i alt 751 kursister, heraf 173 ledige. Undersøgelsens centrale problemstillinger var kursusindholdets relevans og kursisternes forudsætninger i relation til kursernes faglige niveau.

Denne undersøgelse vil igen blive omtalt i det følgende kapitel. Vi skal her kun referere til undersøgelsesresultater, der har relation til deltagernes kursusudbytte **på det personlige plan:**

De **ledige** kursister blev spurgt, i hvor høj grad deres deltagelse i kurset havde betydet, at de **havde fået øget selvtillid**. Resultaterne gives i følgende tabel i procenttal per kursustype:

Skema 10.1.

Kursustype	Får øget selvtillid i høj grad	Får øget selvtillid i nogen grad	Total
Kundeservice og salgsteknik	13 pct.	46 pct.	59 pct.
Finansbogføring	16 pct.	53 pct.	69 pct.
Referat- og notatteknik	4 pct.	42 pct.	46 pct.
Kommunikation, kvalitet og service	18 pct.	68 pct.	86 pct.

I undersøgelsen blev der ikke foretaget en sammenligning mellem de lediges og de beskæftigedes svar på spørgsmålet om øget selvtillid. Spørgsmålet om, i hvilket omfang de beskæftigede har fået øget deres selvtillid som følge af kursusdeltagelsen, kan derfor ikke besvares.

Uafhængigt heraf kan vi dog konstatere, at deltagelsen i 3 af 4 kursustyper har givet flere end halvdelen af de ledige deltagere øget selvtillid enten i nogen grad eller i høj grad. Kun ved det ene af de 4 kursustyper, referat- og notatteknik, udgør de tilsvarende resultater kun 46 pct. Men for alle kursustypers vedkommende kan det konstateres, at de ud over teknisk-faglige kvalifikationer også formidler et personligt kursusudbytte.

Evaluering af P47 – Forsøg med et-årig arbejdsmarkedsuddannelse

P47 er betegnelsen for et forsøgsprojekt under Arbejdsmarkedsstyrelsen, som sigtede på at udvikle og gennemføre en et-årig arbejdsmarkedsuddannelse for arbejdsledige kvinder.

Der blev gennemført i alt 22 forsøgsforløb inden for forskellige brancher: Metal, elektronik, lager og transport, procesindustri, turisme og miljø. Forsøgsperioden blev afsluttet i efteråret 1991.

I alt deltog 317 kvinder i disse forløb. Ikke alle kvinder gennemførte forløbene; således gennemførte 80 pct. af kvinderne i 18 af de 22 forløb (tallene for de 4 øvrige forløb foreligger ikke).

2/3 af deltagerne havde folkeskoleuddannelsen (7.-10. klasse), 1/4 havde udvidet 9.-10. klasse folkeskole og kun 7 pct. af deltagerne havde gymnasie eller hf som skoleuddannelse.

Af de 22 forsøgsforløb blev de 7 analyseret nærmere. 3 af de 10 første forløb „er blevet fulgt tæt, med systematiske deltager- og lærerinterview, undervisningsobservation og spørgeskemaer ved begyndelsen og slutningen af forløbet“, og „blandt de sidste 12 forløb er 4 fulgt med observation og interview, dog mindre inten-

siv end i første runde, og alle deltagere har udfyldt samme spørgeskemaer ved begyndelsen og slutningen af uddannelsen.“ (s. 9).

Evalueringerne er publiceret i Salling Olesen & Ramsøe (1991).

De foretagne evalueringer er hovedsageligt af kvalitativ art og fokuserer ikke ret meget på en kvantificering af de opnåede effekter.

De et-årige forsøgsuddannelser har givet de fleste deltagere en bred kvalificering, i hvilken faglig kvalificering forenes med en personlig udvikling.

Vi skal i det følgende i hovedsagen koncentrere os om deltagernes kursusudbytte på det personlige plan – set ud fra deltagernes egen synsvinkel, samt på kursusrørernes og praktikvirksomhedernes vurderinger i så henseende:

Efter deltagernes egne vurderinger er **deres mest positive kursusudbytte af personlig karakter**: 95 pct. af kvinderne erklærer sig tilfredse med deres udbytte på det personlige plan (enten tilfreds, godt tilfreds eller særdeles tilfreds). Deltagernes øvrige udbytte ligger noget lavere: Ca. 90 pct. erklærer sig tilfredse med deres teknisk-faglige udbytte, og ca. 80 pct. er tilfredse med deres almenfaglige kursusudbytte.

Spurgt om, hvilke specielle kvalifikationer de har lært på det personlige plan, svarer over 60 pct. af kvinderne:

- mere selvtillid
- samarbejde
- at starte på nye opgaver.

Desuden svarer ca. halvdelen af de adspurgte, at de lærte personlige kvalifikationer som:

- at tage initiativ
- at planlægge
- være selvstændig
- være ansvarlig.

Lærernes og praktikvirksomhedernes vurderinger af deltagernes udbytte følger stort set samme tendens – med få undtagelser:

De involverede lærere vurderer deltagernes personlige kvalificering „ensartet som uddannelsens stærkeste side. De almen-faglige og de almen-samfundsorienterende kvalifikationer vurderes mindre entydigt, hvilket nok hænger sammen med, at variationerne mellem forløbene er større her.“ (s. 33).

Bortset fra få undtagelser, vurderer praktikvirksomhederne P47-deltagernes personlige kvalifikationer højt. Man må dog være opmærksom på, at virksomhedernes vurderinger ikke kan tilkomme den samme vægt som deltagernes og lærernes vurderinger: I virksomhederne har man ikke haft mulighed for at vurdere de personlighedsmæssige forandringer, deltagerne har undergået i løbet af deres et-årige uddannelse: Virksomhederne er derfor afskåret fra den ‘før-efter-vurdering’, som deltagerne selv kan foretage i løbet af uddannelsesåret. Det kan formentlig også deres lærere (i det omfang, de har fulgt deltagerne igennem kursusåret).

„Mange arbejdsgivere/-ledere lagde meget vægt på praktikanternes selvstændighed og uimponerede måde at gå ind i nye opgaver. Mange var forbavsede eller endda „benovet“, som de formulerede det. Det drejer sig om en omfattende tendens, som mange kredsedde om“. (s. 96).

Der fremkom også nogle undtagelser fra det positive billede: Nogle arbejdsgivere/-ledere syntes, at deres praktikanter havde en for reserveret holdning til jobbene i servicebranchen, fx ved ikke at vise den fornødne interesse og engagement. Andre kritiske udsagn refererede til nogle praktikanter megen sygdom eller personlige problemer.

Praktikvirksomhederne blev bedt om en præcisering af praktikanternes ‘bløde’ (personlige) kvalifikationer ved at afkrydse de ‘færdigheder’, som praktikanter efter deres mening især havde demonstreret. Virksomhederne nævnte:

- samarbejdsevne (over 80 pct. af virksomhederne)
- ansvarsbevidsthed (ca. 70 pct.)
- selvstændighed (60 pct.)
- fleksibilitet (ca. 60 pct.)
- præcision (ca. 50 pct.).

Endvidere vurderede 60 pct. af virksomhederne deres praktikanters tilpasningsevne som værende meget god; 30 pct. vurderede den som god, og kun 10 pct. som mindre god.

På dette grundlag overrasker det ikke, at 75 pct. af praktikvirksomhederne erklærede sig interesseret i igen at tage en praktikant fra P47-uddannelsen.

Vi kan således konstatere, at der foreligger væsentlig dokumentation for, at uddannelsesaktiviteter inden for AMU bl.a. tilvejebringer deltagerudbytte på det personlige plan – ud over kursusudbytte på det teknisk-faglige og almen-faglige plan.

Virksomheders og kursisters vurdering af AMU

Dette kapitel fokuserer på materiale, som kan dokumentere virksomheders og kursisters vurdering af brugen af AMU-systemet.

Der er tale om to typer materiale:

- AMU-eksternt materiale
- AMU-internt materiale fra AMU-centre.

AMU-eksternt materiale

VPL-undersøgelsen

En lidt ældre undersøgelse, som bl.a. berører kapitlets emne, er den såkaldte VPL-undersøgelse inden for ATA-projektet. VPL står for virksomhedernes personaleplanlægning: Undersøgelsens titel: „Personale, planlægning og politik – virksomhedernes personaleplanlægning og samspillet med de offentlige arbejdsmarkeds- og uddannelsesmyndigheder“.

Den udkom 1990 fra Forskningsgruppen vedr. arbejdsmarkedspolitikken tilrettelæggelse og administration (ATA) på AUC (Jørgensen et al., 1990). Rapporten indeholder bl.a. ‘case-branch’-undersøgelser og resultater af en spørgeskemaundersøgelse i 15 brancher. Undersøgelsen er baseret på en **stikprøve af flere tusinde virksomheder**.

I kapitel 4 omhandler rapporten bl.a. virksomhedernes tilfredshed med de offentlige uddannelsesinstitutioner, dvs. med arbejdsmarkedsuddannelserne. Virksomhederne blev spurgt om, hvordan de betegner deres kontakt til eller samspil med uddannelsesstedet. Virksomhedernes svarfordeling på spørgsmålet citeres fra VPL-undersøgelsen (Jørgensen et al., 1990, s. 103):

Skema 11.1.

Svarkategori	Special- arbejderskolen (AMU-center)	Handelsskolen	Teknisk skole
Godt og tillidsfuldt	24 pct.	34 pct.	41 pct.
Rimeligt godt	57 pct.	51 pct.	46 pct.
Mindre godt	9 pct.	9 pct.	7 pct.
Dårligt	10 pct.	6 pct.	6 pct.
Antal virksomheder	5.656	6.674	7.698

(Procenttal, afrundet til nærmeste hele tal)

Som det ses, er der kun mindre forskelle mellem tilfredshedsniveauerne for de tre skolekategorier, når man sammenfatter de to bedste svarkategorier under ét: Afrundet er virksomhedernes tilfredshedsniveau:

Teknisk skole: 87 pct.

Handelsskole: 85 pct.

AMU-Center: 81 pct.

(Her indeholder originalrapporten en trykfejl – den nævner 71 pct.).

Forfatterne forklarer virksomhedernes begrænsede tilfredshed med AMU: „Den gruppe af mindre/utilfredse virksomheder, der dækker de 20 pct., som har svaret „mindre godt“ eller „dårligt“ omkring AMU-centrene, er især lokaliseret til tekstil- og beklædningsbranchen og anden forretningsservice. De mest positive indstillinger er udbredt i nærings- og nydelsesmiddelindustri, kemisk industri, bygge og anlæg, transport og fremstilling i øvrigt.“ (s. 103).

Et andet interessant resultat af VPL-undersøgelsen er virksomheders vurdering af den uddannelsesservice, som leveres af AMU-

centrene, de tekniske skoler og handelsskolerne: Generelt viser der sig en tydelig sammenhæng mellem virksomhedernes kontakthyppeghed til disse institutioner og deres vurderinger: Jo hyppigere kontakt, jo mere positive er vurderingerne.

Vi vil dog se bort fra dette aspekt og koncentrere os om virksomheders vurdering af en række centrale serviceaspekter fra skolernes side. Til dette formål gengives her resultattabellen fra VPL-rapporten i forenklet form:

Som vist ovenfor, indgår der flere tusinde virksomheder i stikprøven. Virksomhedernes svarprocent er afrundet til nærmeste hele tal:

Tabellen viser, at ret mange virksomheder oplever ventetiden til kurserne som problematisk. Det er 55 pct., dvs. flere tusinde virksomheder. De øvrige resultater forekommer ikke umiddelbart problematiske.

Ved gennemgangen af VPL-undersøgelsens resultater skal man imidlertid have in mente, at den blev publiceret 1990, dvs. dens data er 5¹/₂-6 år gamle.

Skema 11.2.

Skolernes serviceaspekt	JA	NEJ
Kursusplanlægningen er fleksibel og tilpasset virksomhedernes behov	63 pct.	37 pct.
Kontaktpersonerne har tilstrækkeligt branchekendskab	73 pct.	27 pct.
Udstyret på skolerne er tidssvarende	79 pct.	21 pct.
Ventetiden til kurserne er ikke noget problem	45 pct.	55 pct.
Kursusindholdet er tilfredsstillende	80 pct.	20 pct.

Efteruddannelse i handels- og kontorlag

En undersøgelse af visse typer efteruddannelseskurser inden for handels- og kontorlag gennemført af Danmarks Pædagogiske Institut (1995) har bl.a. leveret nogle resultater af relevans for dette kapitel:

Der blev undersøgt 4 kursustyper:

- kundeservice og salgsteknik i butikken
- finansbogføring
- referat- og notatteknik
- kommunikation, kvalitet og service.

I alt indgik der i undersøgelsen 57 kurser inden for disse 4 kursustyper. De blev gennemført på 32 handelsskoler af 55 lærere plus 27 'hjælperere'. Det samlede deltagerantal var 752. Til dataindsamling blev anvendt et spørgeskema til samtlige kursister og interview af udvalgte lærere og kursister.

Vi skal her kun referere nogle overordnede, sammenfattende resultater og ikke komme ind på den samlede resultatmasses detaljrigdom:

Kursisternes vurdering af undervisningens faglige niveau (for de 57 kurser samlet) viser, at langt de fleste deltagere mente, niveauet var passende. Deres vurdering var dog afhængig af deres opfattelse af kursets relevans:

Blandt de 181 deltagere, som mente, at kurset var relevant, fandt over 70 pct. undervisningsniveauet passende. Blandt de 175 deltagere, som ikke havde relevansoplevelsen, var det imidlertid kun godt 60 pct., der vurderede kursusniveauet som passende.

En gennemgang af de enkelte kursustyper viser dog stor variation i denne relevansvurdering bl.a. afhængigt af, om deltagerne tidligere havde deltaget i andre kurser eller ej.

Heraf fremgår, at et større antal kurser havde et relevansproblem i forhold til deltagerne (det viste sig at være kursustypen finansbogføring: Kurset var tilrettelagt som fuldt ud PC-baseret. Mange deltagere var imidlertid ikke vant til at arbejde med PC. De var derfor quasi indlagt til 'dobbelundervisning' både i anvendelse af PC og i finansbogføring).

Deltagernes vurdering af kursernes faglige niveau (igen alle kurser under ét) blev også relateret til deres forhåndsviden om kursets emner. Som man kunne forvente, havde det indflydelse på deltageres vurdering af niveauet, dog kun for de ekstreme vurderinger (for højt henholdsvis for lavt): Uanset deres forhåndsviden mente henholdsvis 70 pct. og 69 pct. af deltagerne, at undervisningens faglige niveau var passende.

Undersøgelsen viser således et tilfredsstillende resultat for de omtalte målinger, når man ser på kurserne under ét. En mere detaljeret analyse pegede imidlertid på forbedringsbehov med hensyn til kursusdesignet hovedsageligt for den ene kursustype.

Undersøgelse i rengøringssektoren

I kapitel 1 i denne rapport blev der omtalt en undersøgelse, som DTI, Arbejdsliv har foretaget inden for rengøringssektoren i juni 1995.

Som et led i denne undersøgelse har man også analyseret rengøringsassistenters efteruddannelse, hvis hovedpart foregår i AMU-systemet. DTI interviewede bl.a. 28 rengøringsassistenter og sanitører samt ledere inden for denne sektor. Af dem havde 21 deltaget i et efteruddannelseskursus og 12 af dem i flere kurser på AMU-centre.

Kursisterne udtrykker tilfredshed med disse kurser, dog bedømmer de kursernes relevans forskelligt, afhængigt af **hvilken virksomhedstype de gør rent inden for.**

Endvidere konstaterer rapporten:

„Enkelte ledere og arbejdsledere (inden for rengøring) mener, at AMU-kurserne bør være mere case-orienterede, og emner som samarbejde, kommunikation og psykologi – de såkaldt „bløde kvalifikationer“ – bør være mere integrerede i undervisningen“ (s. 72).

Rapporten konkluderer:

„At deltagerne i undersøgelsen opfatter kurserne på AMU-centrene som et væsentligt tilbud i forhold til jobbet inden for rengøring. Imidlertid er der en væsentlig kritik, som først og fremmest går på, at kurserne skal have et indhold rettet mod de forskellige virksomhedstyper“ (s. 73).

En virksomheds kursusevaluering

En fynsk virksomhed inden for fødevarerindustrien havde i 1992 startet et internt kvalitetsprogram. Som opfølgning på programmet blev der i 1993 gennemført et internt uddannelsesprojekt i samarbejde mellem virksomheden, det lokale AMU-center og et konsulentfirma.

Formålet med projektet var „at få belyst beskæftigelses- og uddannelsespolitiske aspekter ved gennemførelse af større uddannelsesforløb“.

Der blev udarbejdet to rapporter for projektet, en omfattende hovedrapport og et uddrag af denne, hvor der blev udeladt de interne produktionsforhold. Vi skal i det følgende referere til dette uddrag.

Projektet omfattede i alt 24 kurser, 12 kurser i proceshygiejne og 12 kurser i kvalitetsbevidsthed, gennemført på det lokale AMU-center med deltagelse af et bredt udsnit af virksomhedens medarbejdere. På hvert kursus deltog normalt omkring 15 medarbejdere. I alt deltog 328 af virksomhedens ansatte.

Projektet omfattede endvidere evaluerings- og effektundersøgelser. Disse producerede et ret omfattende kvantitativt og kvalitativt materiale. Af pladsgrunde skal vi her kun give nogle eksempler herpå samt referere hovedresultaterne af evalueringen:

Indlæringseffekter

For begge kursustyper blev der foretaget en systematisk måling af indlæringseffekten ved hjælp af spørgeskema/skriftlig videntest før og efter kurset. Indlæringseffekten blev opgjort som differencen mellem ‘før’ og ‘efter’ for de enkelte vidensspørgsmål. Herudfra blev beregnet, hvor stor en del af den maksimalt mulige indlæring – op til 100 pct. viden – som blev realiseret per spørgsmål. Vi giver her et resultatuddrag vedr. nogle af de testspørgsmål, som markerer høj henholdsvis lav indlæringseffekt:

Skema 11.3.

Spørgsmål	FØR kurset pct.	EFTER kurset pct.	Indlæ- rings- effekt pct.	Realis- eret del af mulig effekt pct.
Tre af testspørgsmålene demonstrerede høj indlæringseffekt:				
4. Mener du, man kan kontrollere sig til kvalitet?	5,9	46,8	40,9	43,5
7. Erstatningsleverancen er en ...?	9,9	56,1	46,2	51,3
14. En maskines kapabilitet er et mål for ...?	29,6	76,6	47,0	66,8
Tre eksempler demonstrerende lav indlæringseffekt:				
18. Hvad er grundlaget for kvalitet?	78,3	93,0	14,7	67,7
20. Overvågning af processen er en ...?	72,7	89,5	16,8	61,5
26. Afholdelse af møder vedr. kvalitet er en ...?	79,0	90,1	11,1	52,8

På denne måde blev der anvendt i alt 26 testspørgsmål vedr. kvalitetsbevidsthed og 22 spørgsmål vedr. proceshygiejne, som kursisterne skulle besvare. For hvert spørgsmål blev beregningerne foretaget som vist i ovenstående eksempler.

Endvidere blev der for hver af de to kursustyper, foretaget en regressionsanalyse (lineært regressionsplot) for at få et mål for den samlede indlæringseffekt per kursustype.

For kurset i kvalitetsbevidsthed tyder de samlede resultater på, „at kursets niveau har været for lavt“, eller at det har indeholdt for meget stof som deltagerne kendte i forvejen. „Kurset har, med hensyn til sit teoretiske indhold, ikke været opbygget efter præcist de forudsætninger, som deltagerne fra virksomheden repræsenterede.“ „Som en konsekvens heraf vil den indlæringseffekt, der kan opnås, selvsagt blive mindre“ (s. 9).

Dette kan egentlig ikke undre i betragtning af, at virksomheden allerede havde sat et internt kvalitetsprogram i gang året før kurserne. Projektrapporten kommenterer i øvrigt ikke, hvis ansvar man mener, det er – AMU-centrets, virksomhedens eller begge parter – at kursets teoretiske indhold overlappede med deltagerens forhåndsviden.

De tilsvarende beregninger for kursustypen 'Proceshygiejne' viste imidlertid en meget høj indlæringseffekt for denne kursustype: „..., der kan konstateres pæne indlæringseffekter på kurserne for proceshygiejne. Ikke mindst skal det bemærkes, at spredningen i besvarelserne reduceres kraftigt fra FØR til EFTER-målingen, hvilket gør den opnåede effekt meget robust“ (s. 12). Dvs. alle deltagere havde lært meget, og kurserne havde i betydeligt omfang reduceret vidensforskellen mellem deltagerne.

På denne baggrund konkluderer projektrapporten for hele uddannelsesprojektet: „Alt i alt et tilfredsstillende resultat med udmærkede resultater af kursernes indlæringsmæssige effekt. Niveaue

kurset kvalitetsbevidsthed kunne hæves, eller dele af kurset kunne udelades, fordi det repræsenterer stof, der i for høj grad er kendt af kursisterne på forhånd“ (s. 13).

Deltagermeninger om kurserne

Til belysning af dette spørgsmål gennemførte man en interviewundersøgelse af ansatte (medarbejdere og ledere). Interviewene viste, at „den overvejende mening er, at kurserne har været udbytterige, og at de er gennemført godt under kompetent ledelse af de instruktører fra AMU Centret, der har forestået afviklingen“ (s. 14).

„Nogle anfører dog, at de – uanset en positiv oplevelse af at have deltaget i kurset – finder, at afstanden mellem kursus og dagligdagen i virksomheden er for stor. Dette begrundes oftest med, at de ting, der er indlært, ikke umiddelbart lader sig overføre til praksis, ‘når hverdagens problemer melder sig, og man skal producere, fordi maskinerne ikke må stå stille!’“ (s. 14).

Projektrapportens konklusioner

Der konkluderes bl.a., at „Medarbejdernes holdning til – og forståelse for – betydningen af kvalitetskontrol er steget markant, og næsten ingen er i dag i tvivl om betydningen af kvalitetskontrol.

Endvidere ses, at kvalitetskontrollen ikke længere i samme udstrækning som tidligere opleves som ‘en forhindring’ i det daglige arbejde. Holdningen til kvalitetskontrol er i dag langt mere positiv, og den betragtes som et værktøj eller middel til realisering af kvalitetsmål, der er opfattede, forståede og accepterede af medarbejderne i langt højere grad, end det var tilfældet før kurserne“ (s. 16).

„Holdningen til kvalitet er også slået igennem til adfærd hos medarbejderne, idet 62 pct. af medarbejderne nu selv gør noget for at forbedre kvaliteten af deres arbejde, mod knap halvdelen før kurserne“ (s. 16).

Århus Købmandsskoles undervisningsevaluering

På Århus Købmandsskole har man siden begyndelsen af 1990'erne arbejdet med systematisk evaluering af skolens uddannelsesaktiviteter. Dette arbejde omhandles bl.a. i et temahæfte udgivet af Undervisningsministeriets Erhvervsskoleafdeling (1995a).

Vores omtale af skolens evaluering koncentrerer sig på forhold af relevans for AMU. Umiddelbart ville man subsummere omtalen af dette arbejde under 'AMU-interne evalueringer'. Imidlertid har skolen fra starten af inddraget eksterne konsulentvirksomheder. I begyndelsen var det et markedsanalysefirma.

I 1993/94 overtog skolen selv det praktiske arbejde med dataindsamlingen til evalueringerne. Metoderne blev dog udviklet i samarbejde med IFKA som også gennemførte en serie af prøveinterview i forbindelse med metodeudviklingen. Endvidere står Jysk Analyseinstitut A/S for databehandlingen af spørgeskemaerne til evalueringsrunderne.

På denne baggrund har vi besluttet at medregne Århus Købmandsskoles evalueringsarbejde til 'AMU-eksternt materiale' – en opfattelse som man selvfølgelig kan anfægte.

Via spørgeskemaer til elever og kursister og interviewrunder med en repræsentativ stikprøve af virksomheder i Århusområdet indsamler skolen hvert år vurderinger af dens undervisningsaktiviteter m.m.

Oplysningerne grupperes i tre hovedkategorier – afhængigt af, hvilken personkategori der blev spurgt om, og hvilken dataindsamlingsmetode der blev anvendt:

- Skolens omdømme
- Aftagertilfredshed
- Brugertilfredshed.

For hvert enkelt kriterium/spørgsmål har skolen på forhånd opstillet såkaldte resultatmål, dvs. det procentniveau for tilfredshed hos målgruppen som skolen selv ønsker at opnå.

Det kan imidlertid undre, at rapporten fra Erhvervsskoleafdelingen ikke også refererer til **årsagerne** for tilfredshed henholdsvis utilfredshed hos den enkelte målgruppe. Der fokuseres tilsyneladende udelukkende på procentværdierne og ikke på de **kvalitative forhold**, som kommer til udtryk i disse tal.

Vi skal i det følgende koncentrere os om et referat af AMU-relevante resultater, som i hovedsagen ligger inden for de to sidste hovedkategorier og her især ved **aftagertilfredsheden**, dvs. virksomhedernes tilfredshed med skolens resultater.

Aftagertilfredshed

„Aftagerne er virksomheder i Århusområdet, som enten har elever/medarbejdere fra Århus Købmandsskole eller har deltaget i kurser og efteruddannelse på skolen“ (s. 25).

Aftagertilfredsheden måles på disse hovedkriterier:

- Uddannelsernes indhold i forhold til erhvervslivets behov
- Kvaliteten af de enkelte uddannelser
- De uddannedes kvalifikationer henholdsvis kursisternes udbytte
- Skolens information om uddannelserne/kurserne.

„På samtlige fire kriterier har skolen sat sig det mål, at mindst 68 pct. af respondenterne skal finde forholdene tilfredsstillende/meget tilfredsstillende. Det mål blev nået i 1993-undersøgelsen, hvad angår aftagernes vurdering af kvaliteten af de enkelte uddannelser“ (s. 25).

Der siges imidlertid intet om, hvordan skolen når frem til sine beslutninger angående resultatmål: Hvad er baggrunden? Hvorfor fx netop 68 pct. og ikke et andet procenttal? Dette spørgsmål berører rapporten selv ved at problematisere nogle resultater.

Aftagertilfredshed – Århus Købmandsskole 1992, 1993 og 1994:

Skema 11.4.

Skemaets svarprocenter angiver andelen af respondenter, der finder forholdene tilfredsstillende. "Ved ikke" er udeladt i beregningerne.	Arbejdsmarkedsuddannelser	Efteruddannelser
Uddannelsernes indhold i.f.t. erhvervslivets behov:		
1992	43 pct.	42 pct.
1993	50 pct.	45 pct.
1994	52 pct.	50 pct.
Mål 1995	60 pct.	63 pct.
Kvaliteten af de enkelte uddannelser:		
1992	42 pct.	38 pct.
1993	57 pct.	47 pct.
1994	59 pct.	53 pct.
Mål 1995	60 pct.	63 pct.
De uddannedes kvalifikationer/kursisternes udbytte:		
1992	44 pct.	43 pct.
1993	46 pct.	46 pct.
1994	46 pct.	44 pct.
Mål 1995	60 pct.	63 pct.
Skolens information om uddannelserne/kurserne:		
1992	47 pct.	-
1993	52 pct.	-
1994	60 pct.	57 pct.
Mål 1995	65 pct.	65 pct.

Aftagertilfredshed vedr. efteruddannelse

„Efteruddannelse har i 1994 nået alle resultatmål for 1995. Det kan tolkes på to måder. Enten at det er gået bedre og hurtigere end forventet, eller at målene er sat for lavt. Eksemplet illustrerer, hvor svært det er at fastsætte realistiske resultatmål“ (s. 25).

Også på de øvrige kriterier for aftagertilfredshed blev der opnået forbedringer fra 1992 til 1993. De p.t. mindst tilfredsstillende vurderinger fremkommer imidlertid vedr. skolens information om uddannelserne/kurserne.

Til kortlægningen af aftagertilfredsheden anvendes både interview og spørgeskemaer. Der gennemføres en interviewrække med 30 private erhvervsvirksomheder, institutioner og offentlige virksomheder i området. Disse udtrækkes fra fagregistret i Telefonnøglen for Århus. Den medarbejder i virksomheden, som er ansvarlig for ansættelse af nye medarbejdere interviewes.

Man har valgt at sammensætte virksomhedsstikprøven således, at de store virksomheder med mange medarbejdere er overrepræsenteret. Dermed dækker interviewene et betydeligt større antal ansatte i virksomhederne.

„Virksomhederne bliver bedt om at vurdere uddannelsernes indhold i forhold til erhvervslivets behov, elevernes og lærernes kvalifikationer og skolens fleksibilitet og øvrige service. Der spørges til kendskab og vurdering af hver enkelt af de uddannelser, som udbydes på Århus Købmandsskole“ (s. 19).

Skolens omdømme

Den måles på 4 overordnede kriterier:

- relevansen og tidsaktualiteten af skolens uddannelsesudbud og indhold
- kvaliteten af uddannelserne
- skolen som et særligt aktiv for det lokale erhvervsliv
- skolens opmærksomhed over for erhvervslivets behov og ønsker.

Til evaluering af disse aspekter spørges såvel virksomhederne som folkeskoler og gymnasier i området.

Om de tilsigtede resultater vedr. 'skolens omdømme' siger rapporten:

„Der er ikke nødvendigvis afsat mål, som er højere end udgangssituationen. På nogle punkter var målet for 1995 allerede opnået i referencemålingen fra 1992. Det gælder fx vurderingen af **skolen som et aktiv for det lokale erhvervsliv**.

Målet for 1995 er 95 pct. tilfredse/meget tilfredse respondenter. I 1992 svarede 96 pct. tilfredsstillende/meget tilfredsstillende, og niveauet holdt ved den første opfølgende måling i 1993" (s. 24).

Brugertilfredshed

Afslutningsvis skal vi citere nogle resultater vedr. brugertilfredshed for Århus Købmandsskole gældende for **efteruddannelser og Arbejdsmarkedsuddannelser**:

Brugertilfredshed – Århus Købmandsskole 1992, 1993 og 1994:

Skema 11.5.

Skemaets svarprocenter angiver andelen af respondenter, der finder forholdene tilfredsstillende. „Ved ikke“ er udeladt i beregningerne.	Arbejdsmarkedsuddannelser	Efteruddannelser
Uddannelsernes kvalitet/lærernes indsats:		
1992	65 pct.	62 pct.
1993	-	-
1994	88 pct.	82 pct.
Mål 1995	75 pct.	78 pct.
Information og service:		
1992	72 pct.	60 pct.
1993	-	-
1994	84 pct.	75 pct.
Mål 1995	65 pct.	65 pct.
Fysiske rammer og faciliteter:		
1992	60 pct.	55 pct.
1993	-	-
1994	81 pct.	77 pct.
Mål 1995	65 pct.	65 pct.

AMU-internt materiale

AMU-centres evalueringsundersøgelser

Da et større antal skoler selv har foretaget undersøgelser af virksomheders og kursisters vurdering af skolernes ydelser m.m., er det oplagt at anvende dette materiale i et forsøg på at skabe et mere omfattende og mere nuanceret billede af brugergruppernes vurderinger.

Vi havde derfor bedt Arbejdsmarkedsstyrelsen om hjælp til at fremskaffe undersøgelsesmateriale fra AMU-centrene. Arbejdsmarkedsstyrelsen henvendte sig skriftligt til centrene med anmodning om at fremsende „alt materiale, som dokumenterer virksomheders og kursisters vurderinger af deres brug af AMU“.

Inden for svarfristen (3 uger for skolerne) har vi imidlertid kun modtaget undersøgelsesrapporter fra 8 AMU-centre, og ikke alt materiale er brugbart til vort formål.

Vi ved således ikke, hvor mange skoler inden for AMU, der har gennemført undersøgelser af brugervurderinger (brugerundersøgelser), eller hvilke resultater man er nået til.

I den følgende gennemgang af AMU-internt materiale indgår resultatopgørelser fra 6 AMU-centre og 1 teknisk skole, opdelt efter vurderinger fra virksomheder og fra kursister:

Forsøg på sammenfattende vurderinger

Til denne gennemgang har vi forsøgt at gøre de enkelte skolers undersøgelsesresultater mere overskuelige – og måske også bedre sammenlignelige – ved at give resultaterne karakterer svarende til procent-niveauet, dvs. en sammenfattende vurdering af resultaterne.

Til dette formål har vi fastsat følgende vurderingsnøgle:

Vurderingsnøgle

- 1) Meget tilfredsstillende resultat: Resultater med procenttal min. 85 – op til 100 pct.
- 2) Tilfredsstillende resultat: Resultater med procenttal min. 67 pct., maks. 84 pct.
- 3) Noget blandet resultat: Resultater med procenttal min. 50 pct., maks. 66 pct.
- 4) Utilfredsstillende resultat: Resultater med procenttal min. 36 pct., maks. 49 pct.
- 5) Problematisk resultat: Resultater lavere end 36 pct.

Definitionen af intervalgrænserne i en sådan vurderingsnøgle indebærer selvfølgelig altid en tolkning eller en vis vilkårlighed; man kan fremføre argumenter for 'strengere' eller mere 'generøse' intervalgrænser. Fx kan man mene, at ethvert resultat under 50 pct. tilfredse er at betragte som problematisk, etc.

Da vi imidlertid præsenterer den anvendte vurderingsnøgle, har læseren selv en vis mulighed for at ændre resultatbetegnelserne i en 'strengere' eller en mere 'generøs' retning.

Virksomhedernes vurderinger retter sig hovedsageligt mod uddannelser/kurser og skolernes virksomhedsrettede aktiviteter i øvrigt.

Som det ses, er der betydelig variation i vurderingsniveauerne – fra meget 'tilfredsstillende' til 'utilfredsstillende'. Ud over reelle årsager herfor, som vil kunne findes i de vurderede forhold, kan noget af forklaringen herfor ligge i følgende:

I nogle tilfælde var svarprocenten i skolernes undersøgelser meget lav (helt ned til 20 pct. !). Flere skoler oplyser ikke, hvordan virksomhederne er blevet udvalgt til deres undersøgelse. Flere skoler har spurgt om næsten de samme emner, dog med forskelligt sprogbrug/ordvalg, som i sig selv influerer på de afgivne svar.

Det er derfor lidt problematisk at sammenligne skolernes vurderingsresultater umiddelbart. Det er også vanskeligt at drage gene-

Skema 11.6.
Virksomheders vurderinger af skoleydelse:
(anvendt vurderingsnøgle: se forrige side)

Virksomheders vurdering af	Sammenfattende vurdering pr. skole	Antal skoler, som har undersøgt dette emne
Undervisning/kurser:		
Undervisning generelt	3	1
Afvikling af undervisningen	3,2	2
Kursusmix	3,2	2
Undervisningstilrettelæggelse	3,1,2	3
Undervisningens tilpasning til den enkelte virksomhed	2	1
Fagligt indhold af undervisningen	1,3,3	3
Fleksibiliteten i undervisningen	2	1
Kursusvarigheden	2	1
Kursuslængden	2	1
Kvaliteten i standardkurser	3	1
Kvaliteten af „skræddersyede“ kurser	5!!	1
Kursusudbytte for virksomheden:	1,2,2	3
Skolens lærere, fagligt personale:		
Lærernes og de ansattes faglige dygtighed	2,2,3	3
Skolens aktiviteter generelt (i relation til virksomhederne):		
Kursusudbud	4	1
Information	4,3,2,2,3,2-3	6
Kundebetjeningen	4	1
Konsulentttjeneste, rådgivning	2,2,2,4	4
Administration af kurser m.m.	1,2	2
Skolens uddannelses- og kursusstilbud	3	1
Holder skolen de løfter, den har givet virksomheden?	2	1
Kontakten mellem skolen og virksomheden	1	1
Sagsbehandlingstid	2	

(fortsættes)

Skema 11.6 fortsat

Virksomheders vurdering af	Sammenfattende vurdering pr. skole	Antal skoler, som har undersøgt dette emne
Dækker skolen virksomhedens uddannelsesbehov: Er skolen i stand til at løse uforudsete problemer (for virksomheden)?	3 4	1 1
Skolens faciliteter: Generelt Kantineforhold	2,1 4	2 1
Generel tilfredshed med skolen: Ventelister, ventetider på kursusplads Hvordan virksomheder føler sig behandlet af skolen Tilfredshed med skolen (uspecificeret) Generel service fra skolen	2,1 3,4 1 2 2	2 2 1 1 1

relle konklusioner på grundlag af de samlede resultater. Noget kan dog siges:

Kun 3 skoler har eksplicit spurgt om **virksomhedernes kursus-udbytte** (henholdsvis deres medarbejders). Kun 1 skole har spurgt virksomhederne, **hvor godt skolens kurser var tilpasset virksomheden**, og kun 1 skole har direkte spurgt, om den **dækker virksomhedernes uddannelsesbehov**.

Derimod er virksomheders vurdering af **prisniveauet** på 2 skoler positivt: **Virksomhederne er tilfredse med disse skolars prisniveau**.

I øvrigt er det iøjnefaldende, hvor forskelligartet skolernes fremgangsmåde har været med hensyn til valg af vurderingsemner, sprogbrug, omfanget af undersøgelsen og detaljeringsgrad af spørgsmålene.

Dette kunne give anledning til at overveje, om der evt. er behov for en vis standardisering af fremgangsmåden ved skolernes brugerundersøgelser, således at deres resultater bliver bedre sammenlignelige (her tænkes dog ikke på en 'uniformering' af sådanne tiltag; man skal kunne tage højde for specifikke og kun lokalt relevante forhold, som der også skal være plads til i brugerundersøgelser).

Som det kunne forventes, koncentrerer kursisternes vurderinger sig mest om undervisningen/kurserne. Det er først og fremmest det, skolerne har spurgt om, idet kursisterne hovedsageligt har besvaret givne spørgsmål, dog delvis med mulighed for at afgive tillægskommentarer.

Kursisternes vurderinger ligger generelt dels på gennemsnitsniveau, dels er de positive (dog med én undtagelse: en af skolernes evne til at løse uforudsete problemer for kursisten vurderes meget lavt).

Kun en af skolerne har spurgt sine kursister, om **kursusmålene er blevet nået, og om kursisterne har haft indflydelse på deres undervisning.**

En sammenligning af virksomhedernes og kursisternes vurderinger formidler det indtryk, at virksomhederne tenderer til 'strenge' vurderinger end kursisterne. Det hænger muligvis sammen med, at de svarende virksomheders 'berøringsflade' med skolen ofte er mere omfattende end tilfældet er for den enkelte kursist.

På næste side vises kursisternes vurderinger af kursusrelevante forhold på seks AMU-centre. For at gøre kursisternes vurderinger mere overskuelige og nogenlunde sammenlignelige, er vurderingerne blevet vægtet/sammenfattet efter følgende nøgle. Den er identisk med vurderingsnøglen til vægtningen/sammenfatningen af virksomhedernes vurderinger.

Skema 11.7.

Kursisternes vurdering:

(anvendt vurderingsnøgle: se nedenfor)

Kursisternes vurdering af	Sammenfattende vurdering pr. skole	Antal skoler, som har undersøgt dette emne
Skolens undervisning:		
Har huset levet op til forventningerne?	2	1
Kursets varighed	2	1
Kursets længde	3,3,1	1,1,1
Kursets indhold	1,2	1,1
Kursets pædagogiske tilrettelæggelse	1	1
Kursets start- og sluttidspunkt	2	1
Klasseundervisningen	3	1
Værkstedets undervisning	2	1
Undervisningsformen	2,1,3	1,1,1
Undervisningsmaterialet	2,1	1,1
Kursusmål er blevet nået:	1	1
Har kursisten haft indflydelse på undervisningen?	1	1
Skolens lærere:		
Samarbejdet kursister - lærere	2,1	1,1
Lærerne	1,1,1	1,1,1
Skolens aktiviteter i øvrigt (i relation til kursisterne):		
Information fra skolen	3,1	1,1
Information om kursusindhold	2,1	1,1
Skolens uddannelses- og kursusudbud	2	1
Er skolen i stand til at løse uforudsete problemer?	5(!!)	1
Kursusadministration	2,3	1,1

(fortsættes)

Skema 11.6 fortsat

Virksomheders vurdering af	Sammenfattende vurdering pr. skole	Antal skoler, som har undersøgt dette emne
Undervisningsfaciliteter og -udstyr:		
Var det praktiske udstyr i orden + tidssvarende?	2	1
Skolens lokaler	2	1
Værkstedets udstyr/indretning	2,1	1,1
Undervisningslokalet	2,1	1,1
Skolens faciliteter generelt	1	1
Lokaler m.v.	2	1
Kursisternes helhedsindtryk, generelle tilfredshed med skolen:		
Helhedsindtrykket af skolen + kurset	2	1
Hvordan blev kursisten behandlet?	1	1
Holder skolen de løfter, den har givet?	1	1
Kurstilbage meldingerne	1	1

Vurderingsnøgle:

- 1) Meget tilfredsstillende resultat: 85 pct. af de adspurgte kursister
- 2) Tilfredsstillende resultat: min. 67 pct., maks. 84 pct. af de adspurgte kursister
- 3) Noget blandet resultat: min. 50 pct., maks. 66 pct. af de adspurgte kursister
- 4) Utilfredsstillende resultat: min. 36 pct., maks. 49 pct. af de adspurgte kursister
- 5) Problematisk resultat: færre end 36 pct. af de adspurgte kursister.

Den gode praksis

Inden for AMU-systemet har Ibsen & Hansen (1995) gennemført en undersøgelse af „Den gode praksis“ ved AMU-centrenes aktivitetsplanlægning og dertil relaterede aktiviteter.

Et af emnerne i undersøgelsen er „Anvendelse af systematiske evalueringsprocedurer“ (s. 29 i rapporten).

Det siges heri, at evalueringsprocedurer „altid har været en del af centrenes praksis“. Det må betyde, at vi i denne rapport kun har modtaget en mindre del af de evaluerings- og brugerundersøgelser, som findes inden for AMU-systemet.

I rapporten siges endvidere, at der i de fleste AMU-centre er aktiviteter i gang for at forbedre de anvendte evalueringsprocedurer ud fra „en forventning om: a) at der vil blive et stigende pres i forhold til at skulle dokumentere effekten af den gennemførte aktivitet dels lokalt over for virksomheder og organisationer, dels over for centrale udvalg, og b) at der i det fremadrettede arbejde med en aktivitetsplanlægning bliver et øget behov for at kunne justere i forhold til en løbende måling og evaluering af den igangværende aktivitet“ (s. 29).

Den hyppigst anvendte evalueringspraksis i centrene koncentrerer sig på målingen af den umiddelbare indlæring eller den direkte kursuseffekt og de ledsagende forhold eller sekundære ydelser i forbindelse med kurserne. Ifølge rapporten kan evalueringsresultaterne normalt ikke „perspektiveres til konsekvenser for centrenes planlægning og de prioriteringer, der ligger bag denne“ (s. 29). Rapporten antyder dog, at udviklingen i centrene bevæger sig i denne retning.

Rapporten peger på behovet for, at udviklingsarbejdet inden for undervisningsevalueringen anvender en metode, der relaterer dens resultater til skolens aktivitetsplanlægning. Endvidere mener man, at synliggørelsen af resultaterne fra effektmålinger bør forbedres.

AMU-systemets omstillingsevne

AMU-systemet har i en række sammenhænge demonstreret omstillingsevne og fornyelse i relation til arbejdsmarkedsparternes interesser. I det følgende vil vi referere en række eksempler.

Kvalificering og jobudvikling i plastindustrien

I 1987 gennemførte DTI på foranledning af plastindustriens brancheudvalg en kvalifikationsanalyse for plastindustrien i Danmark (Clematide et al., 1988; Clematide, 1993). Et af hovedresultaterne var, at plastindustrielle virksomheder i høj grad har frihed til at bestemme deres arbejdsorganisering inden for rammen af den anvendte produktionsteknologi og med den til rådighed stående arbejdskraft.

Imidlertid var den gængse rekrutteringsmåde inden for denne industri at ansætte folk 'fra gaden' og give dem den oplæring via værkfører og kolleger, som er nødvendig for at kunne bestride enkle job med få arbejdsopgaver, fx pasning af en enkel maskintype. De samlede arbejdsfunktioner var således ofte fordelt på flere ansatte ('smalle job').

Kvalifikationsanalysen havde vist, at der var andre muligheder for joborganisering i plastindustrien, som det dog ville kræve en speciel indsats at tilvejebringe.

På foranledning af brancheudvalget blev der i samarbejde med AMU-systemet og DTI udviklet et specielt træningsprogram til kvalifikationsudvikling af ufaglærte arbejdere inden for plastindustrien, bestående af basiskursus I + II og nogle tillægskurser.

Mere specifikt havde disse kurser til formål at:

- Give deltagerne en grundlæggende introduktion til plastproduktion, plastmaterialer, produktionsprocesser etc.

- Undervise dem i brugen af værktøj, arbejdstegninger og måleudstyr til emnetest.
- Styrke deltagernes samarbejdsevne, fleksibilitet, selvtillid og problemløsningsevne.
- Formidle kendskab til styringsteknik for at sætte dem i stand til deltagelse i fejlfinding og maskinjustering.

Desuden blev der i samme regi udviklet et kursus for ufaglærte ansatte i plastindustrien vedr. kvalitetskontrol og kvalitetsbevidsthed, som byggede på resultaterne af kvalifikationsanalysen. For nyansatte blev der endvidere planlagt et specielt introduktionskursus med personlig udvikling som et led i optræningen.

Med disse kurser som redskab, blev der i samarbejde mellem plastindustrien, brancheudvalget, DTI og AMU-systemet, gennemført et demonstrationsprojekt til afprøvning og demonstration af, om og hvordan deltagelse i denne kursusrække fører til jobudvikling for deltagerne.

Deltagerne var 24 ufaglærte kvinder fra to plastindustrielle virksomheder, som deltog i 5-6 ugers kursusrække på forskellige AMU-centre.

Før kursusstart blev der afholdt informationsmøder med deltagerne, i hvilke lærere fra AMU-centrene og DTI deltog. Her blev projektideen og kursusindhold forklaret. Grundkursus II blev afsluttet med et møde med deltagerne for at diskutere og konkretisere muligheder for jobudvikling for dem i deres virksomheder. Endvidere deltog de to virksomheder i kursusevalueringen.

Efter kursusrækken fortsatte projektet med en systematisk opfølgning af kursusrækken i virksomhederne. Også heri deltog lærerne fra AMU-centrene.

Projektet havde succes ved, at et antal kursusedtagere i begge virksomheder kunne gennemføre et jobudviklingsforløb, som ellers ikke havde været muligt.

Evalueringen af projektet slog fast, at samarbejdet med AMU-centrene havde været af afgørende betydning for projektets succes, bl.a. på grund af den grundige forberedelse og opfølgning af kursusrækken.

AMU-systemets medvirken i OVE-projektet

OVE-projekt står for „Sammenhæng mellem offentlig og virksomhedsintern efteruddannelse“.

I anden halvdel af 1980'erne blev der gennemført forskellige kvalifikationsanalyser, som pegede på, at erhvervslivet fremover i langt højere grad ville efterspørge almene og personlige kvalifikationer. Det bidrog til en nytænkning omkring indhold og form af AMU-undervisningen.

Der skulle i højere grad sættes på almenundervisning i stedet for specifikke faglige kurser og på en styrkelse af de såkaldt procesuafhængige (ikke-fagspecifikke) kvalifikationer hos medarbejderne. Udviklingen gik i retning af en vis decentralisering af AMU-uddannelserne bl.a. for at give større mulighed for tilpasning til virksomhedernes behov.

Således forsøgte man at tilpasse projektorganiseret problemorienteret undervisning (PPU) til de forskellige brancheområder og kursustyper, og der skete en videreudvikling af undervisningsformer til efteruddannelse af ufaglærte (fx KUPS-projektet: „Kvalitetsudvikling af procesindustriens specialarbejderuddannelser“).

KUPS-projektet var den „direkte forløber og inspirationskilde i relation til diskussion af undervisningsformer“ til det såkaldte OVE-projekt omkring nye samarbejdsformer ved videreuddannelse af ufaglærte ansatte, især samarbejdet mellem virksomheder,

AMU-centre, tekniske skoler og projektkonsulenter (DTI, Arbejdsliv).

OVE-projektet havde til formål at:

- Forbedre **samspeilet** mellem virksomhedsintern oplæring og den kvalificering, der foregår i offentlig efteruddannelse.
- Bidrage til **fornyelsesprocessen i uddannelsessystemet** (dvs. i AMU-systemet), specielt med henblik på inddragelse af kursisternes virksomheds- og arbejdslivserfaringer i kursernes faglige indhold og pædagogik.
- Gennemføre **demonstrationsforløb**, som **involverer både virksomheder og AMU-systemet**.

Med disse formål har projektet gennemført demonstrationsprojekter inden for 3 brancher: procesindustrien, transportområdet og VVS (jf. Dansk Teknologisk Institut, Arbejdsliv, 1994). Meningen var at udvikle vellykkede demonstrationsforløb, der viser vigtigheden af, at skoler inden for AMU og virksomheder arbejder sammen om efteruddannelse af virksomhedens ufaglærte ansatte.

I disse demo-projekter medvirkede 2 AMU-centre, Landtransportskolen og 2 tekniske skoler. Til efteruddannelsen blev der udelukkende anvendt 'normale' plankurser.

Hvert projekt medførte en række resultater dels for de involverede virksomheder, dels for de involverede skoler:

I demo-projektet for procesindustrien var AMU-lærerne med i opfølgningen af undervisningen i de to virksomheder, som medvirkede. De medvirkede bl.a. i implementeringen af de ansattes nyerhvervede kvalifikationer. Som resultater af projektet blev der i virksomhederne dannet flere arbejdsgrupper med specielle funktioner, fx vedr. information og affaldshåndtering. Der blev etable-

ret gruppeorganisering i produktionen og indført oplæringskemaer til oplæring af de ansatte.

I demo-projektet inden for transportområdet var AMU-lærerne med til et første møde med de deltagende virksomheder med ledelsesrepræsentanter og de kommende kursister. Lærerne præsenterede de forestående kursers indhold og pædagogik. Som resultat af projektet har lærerne udviklet et opgavebibliotek med flere opgavetyper beregnet på kursister med forskellig baggrund. Desuden blev der i samarbejde med de involverede virksomheder udviklet et forberedelsesskema til planlægningen af virksomhedstilpasset undervisning.

I demo-projektet for VVS har der ligeledes været forberedende fællesmøder mellem alle parter. Det gav ledelsen indsigt i kursernes konkrete indhold og stoffets anvendelsesmuligheder i virksomheden efter kurset. Den medvirkende AMU-skoles udbytte af demo-projektet blev, hvad der blev kaldt en ny model for efteruddannelse: I højere grad at inddrage vilkår fra VVS-arbejderes daglige arbejde i kurserne, at sætte kursisten i stand til at varetage en udvidet arbejdsopgave, bedre overføring af kursusteorien til den daglige arbejdsvirkelighed og at gøre VVS-montørerne mere serviceorienterede.

OVE-projektet har som væsentlig samarbejdspartner haft en række AMU-skoler og tekniske skoler, som gennemførte efteruddannelsen af de ansatte i virksomhederne. Disse skoler har dels fungeret som 'leverandører' af uddannelse, men derudover også som projekt-deltagere: De medvirkende AMU-skoler har således været projekt-aktive på to måder, på en 'givende' og en 'modtagende' eller selv-udviklende måde, dvs. de har også haft en 'med-lærende' eller erfaringsamlende rolle. I denne rolle har skolerne fået inspiration til egen videreudvikling på det faglig-pædagogiske område.

Udvikling af fleksible uddannelser

Et andet område, på hvilket AMU-og erhvervsskolerne har udvist omstillingsevne og fleksibilitet, er udviklingen af fleksible uddannelser.

Den 'traditionelle' undervisningsmåde inden for AMU har vist sig utilstrækkelig, når det gælder tilpasning til delarbejdsmarkeder og til enkeltvirksomheders behov. Disse er i dag ofte præget af ordreproduktion, som kræver hurtige omstillinger og en øget serviceorientering.

Virksomheders reaktion på denne udvikling er ofte hurtige – ikke langsigtede – beslutninger vedr. disponering af arbejdskraft og hurtige beslutninger om medarbejderkvalificering. Der er kommet en mere 'spontan' og 'kortsigtet' form for efterspørgsel efter supplerende kvalificering af ansatte (efteruddannelse).

Den traditionelle undervisning og organisering af undervisningen inden for AMU har haft svært ved at honorere sådanne virksomhedsbehov. Den var ikke fleksibel nok, krævede omfattende tidsmæssige bindinger af virksomhederne og overlod i væsentligt omfang 'tilpasningsarbejdet' mellem kursusindhold og virksomhedsbehov til virksomhederne selv.

Derfor blev der i slutningen af 1980'erne igangsat forsøg med 'åbne værksteder', en fleksibel uddannelsesform, som inddrager elever med forskellig baggrund og erfaringsniveau i den samme undervisning, med støtte af flere lærere i samme undervisning. Denne kursusform muliggør løbende kursusindtag uden at være bundet af obligatoriske holdstørrelser.

Ifølge Jan F. Hansen åbner det op for bedre muligheder til udvikling af mere komplekse erhvervsmæssige kvalifikationer: „Fra en primært mekanisk tilpasning til processpecifikke kvalifikationer – hen imod en honorering af flere komplekse kompetencebehov – som tilmed ofte kan være indbyrdes modstridende“ (Andersen et al. 1995, s. 55).

Jan F. Hansen påpeger, at Fleksibel Uddannelse som undervisningskoncept ikke kun er mere brugerorienteret, men også rummer et udviklingspotentiale for AMU-systemet selv. De fremhæ-

ver, at den „har bredt sig til stort set alle AMU-centre og til de fleste brancheområder til trods for dens unge alder“ (op. cit., s. 56)

Erhvervslivets reaktion på implementeringen af fleksibel uddannelse

Sammenlignet med traditionel undervisning er fleksibel uddannelse i hovedsagen en nyorganisering af undervisningen. På denne baggrund melder Jan F. Hansen om erhvervslivets reaktion på det nye koncept: „Det nye ligger i virksomhedernes mulighed for at få deres medarbejdere til at gennemgå en uddannelse, når det i øvrigt passer ind i produktionen. En styrket virksomhedsservice, kunne man sige.

Tilbagemeldinger fra virksomhederne har også været yderst positive. Ikke mindst de små og mellemstore virksomheder har tilkendegivet, at med Fleksibel Uddannelse er det blevet betydeligt nemmere at tilrettelægge og indpasse efteruddannelsen af medarbejdere i forhold til produktionen.“ (op.cit., s. 58-59)

Man må dog erkende, at fleksibel uddannelse stiller store organisatoriske og pædagogiske krav til skolerne. Disse må gøre en ekstra indsats for at kunne gennemføre fleksibel uddannelse, både hvad angår organiseringen af undervisningen og styringen af de pædagogiske processer i forbindelse hermed. Det ser dog ud til, at AMU-skolerne og nogle erhvervsskoler formår at leve op til disse krav.

AMU's medvirken i jobrotationsprojekter

AMU-systemet har også aktivt medvirket i gennemførelsen af jobrotationsordningen på arbejdsmarkedet, både som initiativtager og som medvirkende i projekter. AMU's medvirken er hovedsageligt rettet mod private virksomheder, men omfatter også jobrotationsprojekter i offentlige virksomheder.

Således deltager et AMU-center i en målrettet uddannelsesindsats over for det private erhvervsliv i 3 kommuner. Første fase af dette rotationsprojekt var gennemførelsen af en omfattende erhvervsanalyse, foretaget af et universitet og medfinansieret af AMU-centret.

På kommunalt plan medvirker AMU fx i et jobrotationsprojekt for servicemedarbejdere. Her deltager AMU i et „opkvalificeringsforløb“ for vikarer i rotationsordningen, et 12 ugers uddannelsesforberedende kursus til social- og sundhedsuddannelserne.

Som det fremgår af en rapport fra Center for Alternativ Samfundsanalyse (CASA, 1993) publiceret af Arbejdsmarkedsstyrelsen, indgår overvejende specialarbejdere i fremstillingsvirksomheder i jobrotationsordninger på det private arbejdsmarked. Denne rapport har undersøgt i alt 171 uddannelses- og jobrotationsprojekter.

Herved er AMU totalt set „den hyppigst brugte uddannelsesinstitution ved de undersøgte uddannelses- og jobrotationsprojekter, fulgt af VUC og AOF“ (s. 42). Det tilføjes dog, at det kan have været medvirkende for dette resultat, at man havde bedt AMU-centrene om at udfylde de registreringsskemaer, som blev brugt som kildemateriale til denne del af undersøgelsen.

Rapporten påpeger i øvrigt „en markant forskel i, hvilke uddannelsesinstitutioner der bruges i henholdsvis offentlige og private projekter. AMU er den uddannelsesinstitution, som hyppigst bruges af de private projekter, hvorimod VUC og AOF er de hyppigst involverede uddannelsesinstitutioner på de offentlige projekter“ (s. 42). CASA-rapporten beretter om i alt 52 projekter i private virksomheder, fordelt over 12 forskellige brancher.

AMU's fremtrædende rolle som projektdeltager på det private arbejdsmarked ses i sammenhæng med, „at de private projekter... oftere tilbyder de ansatte fagrelaterede uddannelser, mens de offentligt ansatte hyppigere deltager i almen undervisning.“ (s. 42).

Det fremgår desuden af en oversigt i samme rapport, at det er uddannelsesinstitutionerne, der oftest er initiativtagere til disse projekter. De tegner sig for initiativet i de 52 af i alt 171 undersøgte projekter, fulgt af arbejdsgivere med 47.

En AMU-case

Redegørelsen for AMU's omstillingsevne kan afsluttes med en case, som kun refererer til et enkelt AMU-center, idet vi skal vende tilbage til en tidligere refereret undersøgelse af Hull Kristensen & Høpner Petersen (1994):

I en anonymiseret case omtaler rapporten udførligt et jysk AMU-centers politik og aktiviteter:

I centret har man konstateret, at samarbejdet med virksomhederne omkring uddannelsesplanlægning kræver de respektive kvalifikationer også på virksomhedssiden – ikke kun på skolens side. „For at opkvalificere samspillet med uddannelsesudvalgene arrangerer AMU kurser for medlemmer af uddannelsesudvalgene både fra arbejdsgiverside og fra de ansatte. Kurserne sigter på at danne medspillere, der kan være med til at presse systemet ud over de til enhver tid gældende grænser.“ (s. 89).

Videre vurderer rapporten, at AMU er ved at opbygge et uddannelsespolitisk netværk på lokalt plan: „Gradvist har aktiviteterne (AMU-centrets) imidlertid bevirket, at et lokalt netværk er ved at opstå; et netværk som kan begynde at formulere en meget mere aktiv uddannelsespolitisk profil for området. Kontakterne på kryds og tværs gør det muligt at formulere de behov for uddannelsesaktiviteter, som ligger uden for plankurser og veletablerede kursusforløb ...“ (s. 90).

AMU-centret har erkendt, „at det er blevet vigtigt for virksomhederne at pleje deres image i forhold til lokalbefolkningen. Gode arbejdspladser får folk til at holde øje med, om der opstår ledige pladser“ (s. 90).

På denne måde er AMU-centret selv „ved at blive en slags formidlingscentral for udvekslingen af oplysninger om, hvor de gode arbejdspladser er, og hvem der er gode medarbejdere“ (s. 90). Dette uddybes med henvisning til, at AMU-kurserne bl.a. også får den virkning, at folk fra forskellige virksomheder 'kan se hinanden an',

og kursisterne informerer hinanden om deres arbejdspladser. Dette fremmer, hvad man kunne kalde 'en succesfuld ekstern mobilitet' på det lokale arbejdsmarked.

Afslutningsvis skal det bemærkes, at flere af de cases, som blev omtalt i de foregående kapitler af denne rapport – især i første kapitel, ligeledes kan relateres til AMU-systemets omstillingsevne og fleksibilitet.

Litteratur

Referencer

Advice Ledelses- og kommunikationsrådgivning (1995)

Fremtidens arbejdsmarkedsuddannelse - ifølge 3.500 danske virksomheder. Kommentarrapport. København: Arbejdsmarkedsstyrelsen og AMU-centrene.

AIM-Nielsen A/S (1995)

Fremtidens arbejdsmarkedsuddannelse. Hele landet. CATI-interviewing august/september 1995. København: Arbejdsmarkedsstyrelsen og AMU-centrene.

Andersen, V. et al. (1995)

Nye kompetencer og fleksibel uddannelse - En antologi om arbejdsmarked og uddannelse i 90'erne. København: Frydenlund.

Anker, N. & Andersen, D. (1991):

Efteruddannelse. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 91:13.

CASA Center for Alternativ Samfundsanalyse (1993)

Uddannelses- og jobrotationsprojekter - delrapport 1 og 2 lavet til Arbejdsmarkedsstyrelsen. København.

Clematide, B. (1993)

Cooperation between Enterprises and Training Institutes in Denmark. Tåstrup: Danish Technological Institute.

Clematide, B. et al. (1988)

Mod bredere jobs i plastindustrien? Tåstrup: Dansk Teknologisk Institut.

Danmarks Pædagogiske Institut (1995)

Efteruddannelse i handels- og kontorlag - kursernes relevans og det faglige niveau. København: Arbejdsmarkedsstyrelsen, Handels- og Kontorlagenes Efteruddannelsesudvalg og Danmarks Pædagogiske Institut.

Dansk Teknologisk Institut, Arbejdsliv (1994)

Et udviklingsprojekt om sammenhængen mellem Offentlig og Virksomhedsintern, Efteruddannelse (OVE-projektet): OVE-Projektavis nr. 5, Særnummer om procesindustrien, maj. OVE-Projektavis nr. 6, Særnummer om transportområdet, juni. OVE-projektavis nr. 7, Særnummer om VVS, november. Tåstrup.

Dansk Teknologisk Institut, Arbejdsliv (1995)

Strategisk planlægning i rengøringssektoren - AMU-systemets bidrag til medarbejderudvikling. Tåstrup.

Dræbye, T. (1994)

Udviklingstendenser i efterspørgslen efter kvalifikationer og konkrete ønsker til uddannelser/efteruddannelse i de otte ressourceområdeanalyser. København: Notat til Erhvervsfremme Styrelsen.

Erhvervsfremme Styrelsens Ressourceområdeanalyser:

- Nr. 1 *Medico/Sundhed*, juni 1993.
- Nr. 2 *Turisme/fritid*, august 1993.
- Nr. 3 *Serviceydelser*, marts 1994.
- Nr. 4 *Fødevarer*, december 1993.
- Nr. 5 *Bygge/Bolig*, december 1993.
- Nr. 6 *Miljø/energi*, april 1994.
- Nr. 7 *Transport/kommunikation*, oktober 1993.
- Nr. 8 *Forbrugsgoder*, januar 1994.

Finansministeriet (1994)

Rapport fra Udvalget om Voksen- og Efteruddannelse og bilagsbind 1 og 2. København.

Frederiksen, P. & Lassen, M. (1987a)

Specialarbejderkursisterne - en broget skare på vej til og fra job ad branchespecifikke veje. Resultater fra en registerbaseret undersøgelse af samtlige specialarbejderkursister i januar kvartal 1983. Aalborg: ATA-forlaget. ATA rapport 15.

Frederiksen, P. & Lassen, M. (1987b)

Specialarbejdernes syn på specialarbejderuddannelsen. Resultater fra en spørgeskemaundersøgelse af specialarbejderuddannelsen inden for seks kursusbrancher i foråret 1986. Aalborg: ATA-forlaget. ATA rapport 16.

Frederiksen, P., Lassen, M. & Lundgreen, H. (1987)

Virksomhederne og specialarbejderuddannelserne. Resultater fra en spørgeskema- og interviewundersøgelse af virksomheder i 4 erhvervsbrancher i foråret 1987. Aalborg: ATA-forlaget. ATA rapport 12.

Funder, N.R., Pilegaard Jensen, T. & Nielsen, J.H. (1986)

Faglærte på efteruddannelse. København: Amternes og Kommunernes Forskningsinstitut.

Funder, N.R., Pilegaard Jensen, T. & Wandall, J. (1988)

Efteruddannelse og virksomhederne. København: Amternes og Kommunernes Forskningsinstitut.

Handberg, S. (1993)

Employee Participation Through Experience-Learning - A Case from the Fish Processing Industry. Paper prepared for Presentation at the European Conference on the Role of Research for the Social Shaping of New Technologies in Ravello 13-15 October 1993.

Holm, G. & Clematide, B. (1995)

Strategisk planlægning i rengøringssektoren - AMU-systemets bidrag til medarbejderudvikling. Tåstrup: Dansk Teknologisk Institut, Arbejdsliv.

Hull Kristensen, P. & Høpner Petersen, J. (1994)

Fleksibilitetens Strukturform - Efteruddannelse. Virksomhedsorganisation. Arbejdskarriere - i Danmark. Nyt fra Samfundsvidenskaberne.

Ibsen, H. & Hansen, J.F. (1995)

Den gode Praksis - En undersøgelse af den gode praksis ved AMU-centrenes aktivitetsplanlægning. AMU-center Århus og AMU-center Vest- og Sydsjælland. Internt AMU-notat. Arbejdsmarkedsstyrelsen.

Illeris, K. et al. (1994)

Almenkvalificering på korte kurser. Roskilde: Roskilde Universitetscenter. 5. delrapport fra Almenkvalificeringsprojektet, Erhvervs- og voksenuddannelsesgruppen.

Ingerslev, O. (1993)

Job-creation and Training: A Fixed-Effect Model, i: Measuring Labour Market Measures. Evaluating the Effects of Active Labour Market Policies. København: Arbejdsministeriet. s. 201-215.

Jensen, P., Pedersen, P.J., Smith, N. & Westergård-Nielsen, N. (1990)

Arbejdsmarkedsuddannelserne 1976-86. Århus: Center for arbejdsmarkedsøkonomi, Handelshøjskolen i Århus og Aarhus Universitet. Arbejdspapir 7.

Jensen, P., Pedersen, P.J., Smith, N. & Westergård-Nielsen, N. (1991)

Arbejdsmarkedsuddannelserne. Evaluering af effekten på arbejdsløshed og løn. Århus: Center for arbejdsmarkedsøkonomi, Handelshøjskolen i Århus og Aarhus Universitet. Arbejdspapir 3.

Jørgensen, H. et al. (1990)

Personale, planlægning og politik - virksomhedernes personaleplanlægning og samspillet med de offentlige arbejdsmarkeds- og uddannelsesmyndigheder. Aalborg: Forskningsgruppen vedr. Arbejdsmarkedspolitikens Tilrettelæggelse og Administration (ATA). Aalborg: Aalborg Universitetscenter. Rapport nr. 23.

Kommunernes Landsforening (1994)

Sæt Kæden på - Håndbog om jobrotationsordninger, 1. udgave. København.

Landsorganisationen i Danmark (1994)

Det udviklende arbejde - en vision inden for rækkevidde. København.

Rosdahl, Anders (1990):

Kvinder på vej til mandefag? - Beskæftigelse og jobindhold efter specialarbejderkurser. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 90:15.

Salling Olesen, H. & Ramsøe, A. (1991)

Hvad der er godt for kvinder er godt for AMU - Evaluering af P47 - Forsøg med en ét-årig arbejdsmarkedsuddannelse for kvinder. Roskilde: Erhvervs- og voksenuddannelsesgruppen Roskilde Universitetscenter.

Undervisningsministeriets Erhvervsskoleafdeling (1995a)

Bedre Kvalitet for pengene - Kvalitetsmålinger på erhvervsskoler. Temahæfte 3.

Undervisningsministeriets Erhvervsskoleafdeling (1995b)

Bibliografi over publicerede FoU-Projekter, 2. udvidede udgave.

Westergård-Nielsen, Niels (1993)

Effects of Training: A Fixed-Effect Model, i: Measuring Labour Market Measures. Evaluating the Effects of Active Labour Market Policies. København: Arbejdsministeriet. s. 167-199.

Supplerende litteratur

AMU-center Thy og Mors (1994)

Kvalitetsrapport. Arbejdsmarkedsstyrelsen.

AMU-center Trekantområdet (1993)

Kundeundersøgelser vedr. de kompetencegivende kurser. Arbejdsmarkedsstyrelsen.

Bottrup, P. et al. (1994)

Fra Efteruddannelse til udvikling. København: Frydenlund.

Dansk Teknologisk Institut, Arbejdsliv (1994)

Privat efteruddannelse - Delrapport 3 Casestudier. Tåstrup.

Jørgensen, H. (1995)

De menneskelige ressourcer - Arbejdsmarkedets behov for en ny kompetencestrategi. Mandag Morgen - Strategisk forum.

Plougmann, P. & Tidemand, F. (1994)

Private virksomheders erfaringer med voksen- og efteruddannelse. Tåstrup: Dansk Teknologisk Institut.

Plougmann, P. (1992)

Notat om Efteruddannelsessystemet og internationaliseringen. Notatet er udarbejdet i forbindelse med projektet „Beskæftigelse gennem erhvervsudvikling og kvalificering“. Udgangspunktet for notatet er et foredrag, Peter Plougmann holdt for uddannelsesrådet den 25. marts 1992, Dansk Teknologisk Institut, Arbejdsliv.

SUM Sekretariatet (1994)

Industriens Uddannelsesindsats 1994. København: SUM Notat nr. 1.

Socialforskningsinstituttets udgivelser om arbejdsløshed og enkelte grupper på arbejdsmarkedet

1995:

Nygaard Christoffersen, M.: Sandsynlige sociale konsekvenser af arbejdsløshed. 1995. 55 s.

Arbejdsnotat 1995:4

Andersen, D. & Høgelund J.: Arbejdsgiveres betaling af dagpengedagtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag. 1995. 89 s.

Arbejdsnotat 1995:3.

Bengtsson, S. & Henius, C.M.: Arbejde trods handicap. Revalideringsmuligheder fra 1950'erne til i dag. 1995. 81 s.

Arbejdsnotat 1995:2.

1994:

Binder, M.: Skattetryk og strukturledighed i Danmark - en makroøkonomisk analyse. 1994. 45 s.

Arbejdsnotat 1994:3.

1993:

Csonka, A.: Liberalization of Job-Centre Services. 1993. 29 s. ISBN 87-7487-451-9.

f.u.7

1992:

Csonka, A.: Fri formidling - om liberaliseringen af arbejdsformidlingen. 1992. 180 s. ISBN 87-7487-448-9. Kr. 120,00.

Rapport 92:21.

Et arbejdsmarked for alle? Temanummer af Social Forskning. December '92. 71 s. Udgået.

Høgelund, J. & Rosdahl, A.: De nye rotationsordninger - nogle foreløbige erfaringer. 1992. 62 s. Udgået.

Arbejdsnotat 1992:5.

Mærkedahl, I., Rosdahl, A. & Thaulow, I.: Genvej til beskæftigelse? En sammenfatning af evaluering af aktiveringsindsatsen for langtidsledige. 1992. 134 s. ISBN 87-7487-434-9. Kr. 75,00.

Rapport 92:14.

Høgelund, J., Langager, K., Jakobsen, L. & Jagd, L.: Iværksætterydelsen. 1992. 299 s. ISBN 87-7487-419-5. Kr. 125,00.
Rapport 92:3.

Thaulow, I. & Anker, N.: Hvordan virker indsatsen for de ledige? En analyse af arbejdstilbud, selvvalgt uddannelse og uddannelsestilbud for ledige. 1992. 243 s. ISBN 87-7487-417-9. Kr. 95,00.
Rapport 92:1.

1991:

Det Nordiske BRYT-projekt: Den kønsopdelte arbejdsplads. 1991. 51 s. ISBN 87-7487-409-8. Kr. 30,00.
Pjece 33.

Thaulow, I.: Evaluering af ATB-lovrevisjonen. Delresultater. 1991. 51 s. Arbejdsnotat 1991:3

Pedersen, L. & Ploug, N.: Løntilskudsordninger - nogle danske og udenlandske erfaringer. 1991. 84 s. ISBN 87-7487-402-0. Kr. 50,00.
Rapport 91:3

1990:

Rosdahl, A.: Kvinder på vej til mandefag? - Beskæftigelse og jobindhold efter specialarbejderkurser. 1990. 174 s. ISBN 87-7487-394-6. Kr. 75,00.
Rapport 90:15

Ploug, N.: Fra langtidsledig til beskæftiget. 1990. 43 s. Udgået.
Arbejdsnotat 1990:5.

Watt Boolsen, M. & Mærkedahl, I.: Jeg vil være min egen chef. Evaluering af Storstrøms Amts projekt for kvindelige iværksættere. 1990. 108 s. ISBN 87-7487-391-1. Kr. 55,00.
Rapport 90:13.

Ploug, N.: Arbejdsløshedsrisiko og beskæftigelseschance. En undersøgelse af integration og marginalisering på arbejdsmarkedet. 1990. 126 s. ISBN 87-7487-388-1. Kr. 60,00.
Rapport 90:11.

Watt Boolsen, M.: Ligestilling i folkekirken? 1990. 138 s. ISBN 87-7487-374-1. Kr. 60,00.
Rapport 90:2

1989:

Skinhøj, K.T.: Kvinder og mænd i mandefag - Uddannelse, beskæftigelse og jobindhold. 1989. 165 s. ISBN 87-7487-368-7. Kr. 70,00.
Rapport 89:15.

Mærkedahl, I.: Når manden er normen. Analyse af kønsarbejdsdelingen på en dansk jern- og metalvirksomhed. 1989. 160 s. ISBN 87-7487-363-6. Kr. 65,00.
Rapport 89:10.

Thaulow, I.: Indsatsen over for forsikrede ledige og arbejdsløse kontanthjælpsmodtagere. 106 s. Udgået.
Arbejdsnotat. 1989:3.

1988:

Holt, H.: Kvindefag - mandefag. 2. del. Arbejdsløshed, beskæftigelse og karriere. 1988. 144 s. ISBN 87-7487-347-4. Kr. 60,00.
Rapport 88:13.

Ploug, N.: Lønmodtager, arbejdsløs eller bistandsklient. 1988. 205 s. ISBN 87-7487-345-8. Kr. 80,00.
Rapport 88:10.

Thaulow, I.: Arbejdsløshedens psykiske og sociale konsekvenser - en oversigt over nyere nordiske forskningsresultater. 54 s. Udgået.
Arbejdsnotat. Februar 1988.

Gustafsen, J. & Mærkedahl, I. (red.): Kvinder bryder traditionerne - kvinder i mandefag fra Haslev Haandværkerhøjskole fortæller. Forsøgsrapport nr. 5 fra det nordiske BRYT-projekt. Udgivet i fællesskab af Socialforskningsinstituttet og det nordiske BRYT-projekt, som er iværksat af Nordisk Ministerråd. 1988. 104 s. ISBN 87-7487-343-1. Gratis.

1987:

Juul, S.: Beskæftigelsesproblemet i Pandrup. 1987. 168 s. ISBN 87-7487-308-3. Kr. 56,00. Publikation 164.

Rosdahl, A. & Mærkedahl, I.: Uddannelses- og iværksætterydelsen til langtidsledige. 1987. 286 s. ISBN 87-7487-303-2. Kr. 98,00.
Publikation 161.

Hansen, F.K. & Mærkedahl, I. (red.): Udstødning og udstødningsmekanismer. Rapport fra seminaret Udstødning og udstødningsmekanismer, afholdt af Forskningsmedarbejdernes Uddannelsesudvalg på Socialforskningsinstituttet. 1987. 124 s. Udsolgt.

1986:

Ploug, N.: 10 år med arbejdsløshed. 1986. 48 s. ISBN 87-7487-293-1. Kr. 45,00.

Pjece 18.

1985:

Rosdahl, A.: Hvem blev langtidsledige? - en efterundersøgelse af risikoen i forskellige grupper. 1985. 112 s. ISBN 87-7487-285-0. Kr. 35,00. Engelsk abstract. (The risk of becoming long-term unemployed). Publikation 150.

Mørkeberg, H.: Sociale og helbredsmæssige konsekvenser af arbejdsløshed. 1985. 170 s. ISBN 87-7487-276-1. Kr. 50,00.

Publikation 147.

Egsmose, L.: Ungdomsgarantien i Hobro. En evaluering. 1985. 127 s. ISBN 87-7487-268-0. Kr. 40,00.

Meddelelse 44.

1984:

Rosdahl, A.: Arbejdsløshedsundersøgelserne 6. Ledighedens sammensætning. 1984. 243 s. ISBN 87-7487-259-1. Kr. 60,00. Engelsk abstract. (The unemployment surveys 6. The composition of the unemployed).

Publikation 135.

Koch, C. & Bjerregård Bach, H.: Arbejdsløshedsundersøgelserne 5. Teknologisk arbejdsløshed. Jobsøgning. 1984. 77 s. ISBN 87-7487-257-5. Kr. 30,00.

Publikation 133.

Bjerregård Bach, H.: De lediges jobsøgeadfærd. 1984. 219 s. ISBN 87-7487-256-7. Kr. 70,00.

Studie 50.

Nygaard Christoffersen, M.: Arbejdsløshedens konsekvenser for de arbejdsløse. En oversigt baseret på danske forskningsresultater. 34 s. Udgået.

Arbejdsnotat. August 1984.

1982:

Vejrup Hansen, P.: Arbejdsløshedsundersøgelserne 4. Lønforskelle, lønpolitik og beskæftigelse i 1970'erne. 1982. 203 s. ISBN 87-7487-217-6. Kr. 75,00. Engelsk summary. (The unemployment surveys 4. Wage differences, wage policy and employment in the 1970's).

Publikation 111.

Mørkeberg, H. & Rosdahl, A.: Arbejdsløshedsundersøgelserne 3. Marked, statslig politik og velfærdsmæssige konsekvenser. 1982. 432 s.

ISBN 87-7487-204-4. Kr. 148,00. Engelsk summary. (The unemployment surveys 3. Market, state policy and consequences on welfare).

Publikation 107.

1981:

Pedersen, P.J.: Økonomiske effekter af arbejdsløshedsforsikring. 1981. 162 s. ISBN 87-7487-208-7. Kr. 30,00. Engelsk summary. (Economic effects of unemployment insurance).

Studie 42.

1980:

Rosdahl, A. & Due, J.: Arbejdsløshedsundersøgelserne 2. Omfanget af ledighed og sygefravær. 1980. 151 s. ISBN 87-7487-168-4. Kr. 55,00. Engelsk summary. (The unemployment surveys 2. Extent of unemployment and sickness absence).

Publikation 96.

1979:

Henriksen, I., Pedersen, P.J., Skak Nielsen, M. & Westergård-Nielsen, N.: Arbejdsløshedsundersøgelserne 1. Efterspørgsel og udbud på arbejdsmarkedet. 1979. 304 s. ISBN 87-7487-161-7. Kr. 116,65. Engelsk summary. (The unemployment surveys 1. Demand and supply of the labour market).

Publikation 91.

1978:

Kjær, A.: Udstødning fra arbejdsmarkedet. Litteratur og begreber. 1978. 202 s. Kr. 26,40. Engelsk summary. (Redundancy in the labour market. Literature and concepts).
Studie 36.

Hornemann Møller, I.: Ungdomsarbejdsløshed. 1978. 60 s. ISBN 87-7487-150-1. Kr. 12,25.
Meddelelse 25.

1977:

Hillestrøm, K. & Redder, K.W.: Ungdomsarbejdsløshed i Århus kommune. 1977. 149 s. Kr. 22,30.
Meddelelse 20.

1974:

Nicholson Sørensen, N.: Stereotyper og realiteter om ældre arbejdere. Særtryk fra Socialt Tidsskrift, 50. årgang, nr. 7-8. 1974. Ikke i handel. Småtryk 7.

1969:

Jørgensen, E.: Arbejdsmarkedets marginalgrupper. De unges, de ældres og de gifte kvinders placering på arbejdsmarkedet. 1969. 105 s. Udsolgt. Engelsk summary. (The marginal groups of the labour market. The labour market situation of the young, the aged, and the married women). Out of print.
Publikation 39.

1968:

Hornemann Møller, I.: Beskyttet beskæftigelse. Fordele og ulemper ved beskæftigelse under beskyttede forhold. 1968. 76 s. Kr. 8,50. (Cost-benefit analysis of sheltered employment).
Publikation 30.

Socialforskningsinstituttets udgivelser siden 1.1. 1995

Rapport

95:1

Olsen, H.: Tallenes talende tavshed. En kundskabsrejse om sprogforståelse og hukommelse i surveyundersøgelser. 1995. 200 s. ISBN 87-7487-496-9. Kr. 120,00.

95:2

Andersen, D.: Skolebørns fritid. De 7-15-åriges levekår og fritidsanvendelse i 1993 sammenlignet med 1987. 1995. 150 s. ISBN 87-7487-497-7. Kr. 100,00.

95:3

Anker, J. & Koch-Nielsen, I.: Det frivillige arbejde. With an English Summary. 1995. 128 s. ISBN 87-7487-500-0. Kr. 90,00.

95:4

Bonke, J.: Arbejde, tid og køn - i udvalgte lande. With an English Summary. 1995. 227 s. ISBN 87-7487-503-5. Kr. 125,00.

95:5

Hestbæk, A-D: Forældreskab i 90'erne. With an English Summary. 1995. 259 s. ISBN 87-7487-507-8. Kr. 190,00.

95:6

Kjær Jensen, M.: Hjemløse med og uden egen bolig. 1995. 120 s. ISBN 87-7487-508-6. Kr. 85,00.

95:7

Pedersen, L.: Den latente efterspørgsel efter forbrugsservice. 1995. 101 s. ISBN 87-7487-510-8. Kr. 80,00.

95:8

Hansen, E.J.: En generation blev voksen. Den første velfærdsgeneration. 1995. 318 s. ISBN 87-7487-511-6. Kr. 135,00.

95:9

Andersen, D. & Appeldorn, A.: Tiden efter tres. De 60-74-åriges deltagelse i foreninger, frivilligt arbejde og private netværk. 1995. 153 s. ISBN 87-7487-513-2. 90,00 Kr.

95:10

Csonka, A.: Når virksomheder rekrutterer. With an English Summary. 1995. 157 s. ISBN 87-7487-515-9. Kr. 100,00.

95:11

Bonke, J.: Faktotum - husholdningernes produktion. With an English Summary. Økonomisk Institut, Københavns Universitet, Licentiatserien 1995/57. 288 s. ISBN 87-7487-517-5. Kr. 180,00.

95:12

Anker, J.: De frivillige sociale organisationer. With an English Summary. 1995. 131 s. ISBN 87-7487-518-3. Kr. 75,00.

95:13

Jensen, B. & Bengtsson, S.: Kultur-sociale projekter - evaluering af forsøgspuljen, §30 i lov om kommunal aktivering. 1995. 220 s. ISBN 87-7487-519-1. Kr. 120,00.

95:14

Boll Hansen, E. & Platz, M.: 80-100-åriges levkår - en interviewundersøgelse blandt ældre i 75 kommuner. Udgivet af Amtskommunernes og Kommunernes Forskningsinstitut (AKF) og Socialforskningsinstituttet i fællesskab. 1995. 322 s. ISBN 87-7509-413-4. Kr. 140,00.

95:15

Boll Hansen, E. & Platz, M.: Kommunernes tilbud til ældre - kommenteret tabelsamling. Udgivet af Amtskommunernes og Kommunernes Forskningsinstitut (AKF) og Socialforskningsinstituttet i fællesskab. 1995. 101 s. ISBN 87-7509-415-0. Kr. 95,00.

95:16

Gregersen, O.: Forandring i socialforvaltningernes organisering. With an English Summary. Handelshøjskolen i København. Ph.D. Afhandling Nr. 12.95. 211 s. ISBN 87-7487-522-1. Kr. 145,00.

Pjece**42**

Holt, H. & Thaulow, I.: Familievenlige arbejdspladser. 1995. 30 s. ISBN 87-7487-520-5. Kr. 40,00.

Andre publikationer

Gregersen, O.: Kommunernes pensionspraksis. Rangordning af kommunerne efter antal førtidspensioneringer, korrigeret for en række objektive forhold - et metodestudie. 1995. 107 s. ISBN 87-7487-498-5. Kr. 100,00.

Nørregaard, C., Platz, M. & Nord-Larsen, M.: Fagbevægelsens seniorer og pensionister. 1995. 91 s. ISBN 87-7487-505-1. Kr. 85,00.

Holt, H.: Forflyttelsespligtens konsekvenser for sammenhængen mellem arbejdsliv og familieliv i Udenrigstjenesten. Servicerapport. 1995. 68. s.

Socialforskningsinstituttets bøger kan købes hos boghandleren

Alle priser er inkl. 25 pct. moms.

Følgende arbejdsnotater kan rekvireres (begrænset oplag) ved henvendelse til Instituttet (adressen er anført på side 4).

Arbejdsnotat

1995:1

Just Jeppesen. K.: Etniske minoriteter - ved vi nok? De fremmede i Danmark 6. 1995. 28 s.

1995:2

Bengtsson, S. & Henius, C.M.: Arbejde trods handicap. Revalideringens muligheder fra 1950'erne til i dag. 1995. 81 s.

1995:3

Andersen, D. & Høgelund, J.: Arbejdsgiveres betaling af dagpenge-gødtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag. 1995. 89 s.

1995:4

Nygaard Christoffersen M.: Sandsynlige sociale konsekvenser af arbejdsløshed. 1995. 55 s.

1995:5

Csonka, A. & Thaulow, I.: Status for handlingsplan mod ensidigt, gentaget arbejde. 1995. 65 s.

1995:6

Hjorth Andersen, B.: Kommunernes udarbejdelse af planer i anbringelsessager. 1995. 27 s.

1995:7

Rosdahl, A., Langager, K. & Bach, H.: Evaluering af EU's Socialfond Fællesskabsstøtterammen 1990-92, Mål 3 og 4. 1995. 313 s.

1995:8

Rosdahl, A.: Ex-Post Evaluation of the Community Support Framework Objectives 3 and 4, 1990-92. Denmark. Summary Report. April 1995. 86 s.

Fremmedsproget udgivelse**f.u.11**

Bengtsson, S.: Deux sortes de solidarité. Les services sociaux d'une ville française et d'une ville danoise. 1995. 83 s. ISBN 87-7487-499-3.

f.u.12

Christensen, E.: My Parent is an Alcoholic ... 1995. 28 s. ISBN 87-7487-504-3.

f.u.13

Hjorth Andersen: Lifemode Analyses in Surveys. 1995. 37 s. ISBN 87-7487-516-7.

f.u.14

Just Jeppesen, K.: Ethnic Minorities in Denmark. 1995. 24 s. ISBN 87-7487-521-3.

Instituttets ny skriftserie**96:1**

Rønnow, B.: Tillægsydelser i velfærdsservicen. 1996. 94 s. ISBN 87-7487-526-4. Kr. 150,00.

96:2

Bengtsson, S. & Rønnow, B.: Marked som styringsredskab - nogle erfaringer fra hollandsk og svensk ældre-service. 1996. 136 s. ISBN 87-7487-527-2. Kr. 175,00.

96:3

Koch-Nielsen, I.: Family Obligations in Denmark. 1996. 40 s. ISBN 87-7487-524-8.

96:4

Hansen, E.J.: The First Generation in the Welfare State. 1996. 44 s. ISBN 87-7487- 528-0.

96:5

Christensen, E.: Daginstitutionen som forebyggende tilbud til truede børn - en undersøgelse af 769 daginstitutioner. 1996. 144 s. ISBN 87-7487-530-2. Kr. 125,00

Social Forskning er instituttets nyhedsblad. Det udkommer fire gange om året og orienterer i en lettilgængelig form om resultaterne af instituttets arbejde. Lejlighedsvis udkommer Social Forskning som udvidet tema-nummer med bidragydere udefra.

Abonnementet er gratis og kan tegnes ved henvendelse til instituttet.

Tema-nummer af Social Forskning:

Den ungdom. Januar '95. 84 s. (Udgået).

Velfærdssamfundets fremtid. August '95. 114 s. (Udgået).

