

**Dialog med små og mellemstore
virksomheder om kompetenceudvikling**

April 2008

BAI

Indholdsfortegnelse

FORORD	4
1 INDLEDNING	5
1.1 Baggrund	5
1.2 Mål	6
1.3 Projektets organisering, forløb og metode	8
ANVENDELSEN AF AMU PÅ BAI'S OMRÅDE – ET OVERBLIKSBILLEDE	9
2 DE INVOLVEREDE SKOLER I PROJEKTET	11
2.1 Skolernes kommissorium	11
2.2 Skolernes forskellige fundament og afsæt	11
2.3 Fællestræk ved skolernes erfaringer	12
3 DEN ARBEJDENDE KONFERENCE	14
4 AMU I BYGGERIET – HVORDAN FÅR VI DET TIL AT VIRKE?	17
4.1 Etabler partnerskaber	17
4.1.1 Skab kontakt, der kan danne partnerskaber	18
4.1.2 Personlig kontakt med ansigt og navn	19
4.1.3 Brug eksisterende netværk til at skabe kontakt	20
4.1.4 Forberedelse af kontakten til virksomheder	22
4.1.5 Fagspecialister og generalister	23
4.1.6 Resultater og klare konklusioner på møderne	24
4.1.7 Opsøgende arbejde med moderne sælgerforståelse	26
4.1.8 Dialogbaseret udvikling	27
4.1.9 Virksomhedens beslutningsprocesser	30
4.1.10 Information og inddragelse af medarbejder	31
4.2 Sæt den rette struktur på kurserne	32
4.2.1 Skræddersyede kurser i forhold til virksomheder	32
4.2.2 Kurser, der tager udgangspunkt i deltagerne	35
4.2.3 Samarbejde med producenter og leverandører	36
4.2.4 Det traditionelle kursus	38
4.2.5 Åbne værksteder	39
4.2.6 Splitkurser	40
4.2.7 Sæt fokus på den sociale dimension i efteruddannelse	41
4.3 Når faglærere skaber gode resultater i undervisningen ...	44
4.3.1 At kunne arbejde med forskellige målgrupper	44
4.3.2 Mestre forskellige målgrupper i samme rum – aldersgrupper og magtrelationer	45
4.3.3 Skabe dynamiske læringsmiljøer (tovejs-, interaktive, fleksible, påvirkelige)	46

4.3.4	Skabe uformel seriøsitet	48
4.3.5	Være engageret, åbent og ærligt til stede	49
4.3.6	Vise i handling, at man prioriterer at være fagligt opdateret	50
4.3.7	Evaluerer, der forankrer	52
4.3.8	Tage initiativer og få skoleledernes opbakning	53
4.4	Arbejd strategisk med AMU på den enkelte skole	55
4.4.1	Strategisk satsning på AMU	55
4.4.2	Aktiv opbakning til ildsjæle	57
4.4.3	Samarbejde mellem AMU og EUD	59
4.4.4	Samarbejde mellem AMU og indtægtsdækket virksomhed	61
4.5	Samarbejd strategisk om AMU med eksterne parter	61
4.5.1	Samarbejd med BAI	62
4.5.2	Faglige samarbejder mellem skolerne	63
4.5.3	Det tætte samarbejde med branchen	63
4.6	Gør brug af de fælles kompetencebeskrivelser	65
5	KONKLUSION - HVAD VIRKER?	69
5.1	Synlighed og markedsføring	69
5.2	Fleksibilitet og relevans i AMU	70
5.3	Faglærernes kompetencer og kompetenceudvikling	70
5.4	Strukturelle, uddannelsespolitiske forhold og samarbejde mellem skoler	72
6	BILAG	73
6.1	Interviewguide	73
6.2	Materiale fra den arbejdende konference	75
6.2.1	Deltagerliste til den arbejdende konference vedrørende succesfuld efteruddannelse i byggeriet	75
6.2.2	Arbejdsmaterialer	77
7	PUBLIKATIONER	81

Forord

Fra august 2006 til marts 2008 har Byggeriets Uddannelser været involveret i gennemførelsen af udviklingsprojekterne ”Dialog med små og mellemstore virksomheder om kompetenceudvikling” og ”Efteruddannelse af faglærere på BAI’s område til varetagelse af den nye lærerrolle i AMU”.

Udviklingsprojekt ”Dialog med små og mellemstore virksomheder” har haft som omdrejningspunkt at fremme samarbejde og dialog mellem skoler og små og mellemstore virksomheder.

Projektet er i sin gennemførelse sket i tæt samarbejde med projektet ”Efteruddannelse af faglærere på BAI’s område til varetagelse af den nye lærerrolle i AMU”. Dette projekt har arbejdet med mange af de samme problemstillinger, men ud fra det særlige perspektiv at beskrive succesrige tilgange til efteruddannelse i byggeriet med det formål at belyse, hvad den fremtidige efteruddannelse af faglærere skal formå at leve op til. De to projekter har i gennemførelsesfasen haft stort udbytte af hinanden.

Det daglige ansvar for gennemførelse og afrapportering har for projektet ”Kompetenceudvikling for faglærere” været varetaget af Elsborg & Schantz ApS ved Steen Elsborg og for projektet ”Dialog med små og mellemstore virksomheder” ved Rasmus Zier Bro, BAI.

Projekterne har konkret forsøgt at fremme dialog og partnerskaber mellem skoler og virksomheder og har samtidigt kortlagt de igangværende hensigtsmæssige efteruddannelsesaktiviteter. Med det overordnede formål at fremme efteruddannelsen i byggeriet, har det været strategien i projekterne at tage afsæt hos skoler, der i forvejen viste stort initiativ på området, og på den baggrund indgå i et samarbejde om at understøtte den videre udvikling - på kort og lang sigt.

En del af projekternes rapportering har form af en håndbog, som distribueres elektronisk til de uddannelsesinstitutioner, der varetager efteruddannelse inden for byggeriet. I håndbogen opstilles principper, teknikker og redskaber, som effektivt kan anvendes i det opsøgende arbejde i virksomheder og i gennemførelse af efteruddannelse i byggeriet i dag, således at der både kan igangsættes en umiddelbar spredningseffekt og samtidig planlægges en relevant kompetenceudviklingsstrategi for involverede faglærere.

Vi håber, at indholdet vil kunne inspirere og blive brugt flittigt.

God arbejdslyst!

1 Indledning

1.1 Baggrund

Små og mellemstore virksomheders vilkår i bygge- og anlægsbranchen adskiller sig fra de store virksomheders vilkår på flere områder. De små og mellemstore virksomheder har sjældent kapacitet og ressourcer til systematisk og langsigtet strategi, og planlægning af medarbejdernes kompetenceudvikling, på trods af, at de erkender et efteruddannelsesbehov og ønsker kurser. De store virksomheder har i højere grad et apparat og en systematik til efteruddannelse af medarbejderne. De kender og bruger AMU i højere grad. De små og mellemstore virksomheder har derfor, i særlig grad, et stort behov for information, dialog og vejledning om efteruddannelse.

Nærværende projekt ”Dialog med små og mellemstore virksomheder om kompetenceafklaring” ligger i forlængelse af konklusioner fra analysen (TUP-projekt) fra 2005/2006 ”Faglærte bygningsarbejderes brug af arbejdsmarkedsuddannelserne” og ”Livslang opkvalificering og uddannelse for alle på arbejdsmarkedet” (Trepartsudvalget, feb. 2006). Væsentlige konklusioner herfra er, at der i høj grad er motivation for efteruddannelse, både når det gælder teknisk-faglige og almen-faglige kurser blandt beskæftigede. Ser man på de små og mellemstore bygge- og anlægsvirksomheders deltagelse i og kendskab til AMU, er der dog et relativt stort efterslæb i sammenligning med store virksomheder. I dette og andre projekter som BAI har gennemført er det tydeligt, at AMU, de muligheder som AMU rummer, ikke kendes (*Implementering af det nye AMU-koncept på Bygge- og Anlægsområdet, Bygningsarbejderes brug af AMU, Oxford*). Når uddannelsesmålene indenfor bygge- og anlægsområdet i AMU præsenteres for virksomhederne, vil de, ifølge virksomhederne selv, kunne dække deres ønsker og behov gennem et bredt, varieret og fleksibelt tilbud. Men det er typisk svært at overskue for den lille og mellemstore virksomhed. Det er altså ikke de manglende muligheder og indholdet i de eksisterende uddannelser, der er en barriere for efteruddannelsesaktiviteten, men blandt andet manglede kendskab AMU og en manglende synlighed.

BAI afsluttede i sommeren 2007 TUP-projekt ”Implementering af det nye AMU-koncept på bygge og anlægsområdet”. Formålet var her at styrke skolernes udbud og efteruddannelsen på BAI’s område og udvikle faglærernes arbejde med forberedelse af udbud, markedsføring af uddannelserne, rådgivning af virksomheder i forbindelse med kompetenceudvikling af medarbejdere og planlægningen af uddannelsesforløb. Erfaringer herfra viser, at der er behov for en fælles metode og systematik, dels for at lette det opsøgende arbejde, dels for at gøre arbejdet mindre afhængigt af bestemte personer. Erfaringerne fra dette projekt viser også, at der er behov for at fokusere på en systematisk kvalificering, hvis faglærere bredt skal kunne indgå i dette arbejde. Dette projekt indbefatter skolernes forskellige forsøg på løsningerne af opgaver i AMU. Projektet har skullet give væsentlige inputs til formulering af god praksis - dvs. hvad der virker – i rækken af nye opgaver i AMU, herunder dialog med små og mellemstore virksomheder.

Eksisterende analyser og allerede gennemførte projekter peger entydigt på, at skolerne skal tage initiativ til den første kontakt og hjælpe virksomhederne med at identificere deres behov for efteruddannelse. Jo mere virksomhederne inddrages, og jo tidligere, jo større sandsynlighed er der for en positiv oplevelse af AMU og kvalitet i efteruddannelsen. Projekterne konkluderer endvidere, at det vil være afgørende for virksomhedernes deltagelse i efteruddannelse, at kursusindhold og afholdelsesform målrettes og tager højde for de små og mellemstore virksomheders vilkår, dvs.

organisatoriske forhold, kapacitet, (manglende) ressourcer, særligt tid og (manglende) efteruddannelseskultur.

”Dialog med små og mellemstore virksomheder om kompetenceudvikling” skal ses i lyset af disse erkendelser.

1.2 Mål

På baggrund af ovenstående har projektet skullet øge virksomhedernes kendskab til AMU (muligheder, indhold, økonomi, fleksibilitet) og fremme samspillet mellem virksomheder og skolerne om kompetenceudviklingen, for dermed at styrke og kvalificere efterspørgslen af AMU fra beskæftigede i små og mellemstore virksomheder i bygge- og anlægsbranchen. I projektet er der blevet udviklet og afprøvet forskellige modeller til vejledning og dialog med denne målgruppe. Målet har været, at modellerne lokalt har kunnet styrke samspillet mellem skole og virksomhed i afklaringsfasen, med fokus på hvad virksomheden vil have ud af efteruddannelse. Modellerne og metoderne, som er afprøvet i projektet, har skullet bidrage til at skabe sammenhæng mellem virksomhedens daglige arbejde og AMU. Fokus på muligheder og fleksibilitet i AMU har været fremhævet, for at skabe motivation for efteruddannelse. Projektet har skullet styrke udviklingen af de kompetencer på skolerne, der er nødvendige i disse indsatser.

En konsekvens af Nyt AMU er, at faglæreren varetager arbejdsopgaver, som ikke tidligere har været en del af jobbet som underviser. Hvilke udfordringer, der ligger i denne nye rolle, er blandt andet beskrevet i ”AMU i nye klæder”, som konkluderer, at der er et kompetencegab mellem kravene i det nye AMU og faglærernes reelle kompetencer i forhold til opgaverne.

Faglæreren skal blandt andet have en række kompetencer, som kredser om behovsafdækning, brugerrelationer og fleksibilitet i udbud og undervisningsdesign. I ”AMU i nye klæder” opstilles disse kompetencer som følger:

- Analytisk tilgang til virksomheders kompetencebehov.
- Viden om reglerne i AMU.
- Teoretisk viden om uddannelsesplanlægning.
- Kunne vejlede om, hvordan skolesystemet fungerer.
- Kunne adskille det virksomhedsspecifikke fra det generelle tilbud.
- Kunne planlægge læreprocesser i en større virksomhedsmæssig sammenhæng.
- Indgå i samarbejde på skolerne mellem lærer-lærer og konsulent/ledelse - lærer.
- Vurdere og balancere akutte behov i forhold til almene og langsigtede behov.
- Fungere som rådgivere i forbindelse med uddannelsesplanlægning (på virksomheder og overfor ansatte)
- Kunne designe kursusforløb for brugerne ud fra deres behov og ved hjælp af AMU-mål. Hvilket betyder, at de også opsamler og indmelder nye behov til efteruddannelsesudvalget.
- Oplyse og markedsføre om efteruddannelseskoncepter (pt. vil der primært være tale om at kunne markedsføre AMU-konceptet)
- Fungere som rådgivere på egen uddannelsesinstitution overfor beslutningstagerne (ledelse, bestyrelse lokale efteruddannelsesudvalg)
- Evaluere og kvalitetssikre arbejdet som facilitator og som underviser.

- Indgå i netværk, som fremmer og kvalificerer efteruddannelsesforhold og aktivitet for AMU-målgruppen
- Planlægge og gennemføre relevant og opdateret fagteknisk undervisning på det faglige område de er ansat til eller som de efterfølgende uddannes til.

Det er med disse kompetencekrav og -ønsker in mente, at BAI og de deltagende skoler har sat aktiviteterne i gang.

Udviklingsprojektets sigte har således været at nå frem til at opstille principper, teknikker og 'værktøjer' for faglæreres kompetenceudvikling, specielt i forhold til at rådgive og samarbejde med virksomheder om afdækning af kompetencebehov og udvikling af fleksible undervisningsforløb.

Vi har valgt at formidle resultaterne fra dette projekt og projektet "Efteruddannelse af faglærere på BAI's område til varetagelse af den nye lærerrolle i AMU" i form af en håndbog for god praksis, gennem opstilling af principper, metoder og modeller, der har vist sig effektive i de deltagende skolars opsøgende arbejde, tilrettelæggelse og gennemførelse af efteruddannelse.

Håndbogen er skrevet til AMU's undervisere. Det er imidlertid vores vurdering, at den kan anvendes bredt af skolerne, virksomhederne, BAI og organisationerne.

Håndbogen er primært baseret på gennemførelsen af de to udviklingsprojekter, men har samtidig referencer til andre relevante udgivelser og afrapporteringer. Håndbogen har fået titlen: "AMU i byggeriet – hvordan får vi til at virke?" Hvad skal der til for at skabe partnerskab mellem skoler og virksomheder inden for byggeriet – og hvordan kan det ske?" Med udarbejdelsen af håndbogen opnås fire ting:

- projekternes konklusioner og anbefalinger bliver tilgængelige for alle og skrevet i en form, der gør dem umiddelbart brugbare
- der skabes et samlet billede af hvilke principper, der er afgørende at få indarbejdet i opbygningen af et nyt partnerskab mellem skoler og virksomheder i byggeriet
- der skabes en værktøjskasse til brug for konkret udmøntning
- sammenhængene mellem principper og værktøjer/teknikker gøres synlige og dermed skabes en guide til det daglige arbejde og til at gennemføre evaluering

Grundmaterialet til håndbogen, der giver håndfaste eksempler på, hvordan praksisnær kompetenceudvikling lader sig udmønte inden for byggeriet, er gengivet i kapitel 2 til 5 i denne projektrapportering. Håndbogen tænkes anvendt som inspiration til at udnytte de nye rammebetingelser i AMU i forhold til netop den virkelighed, som faglæreren er en del af.

Skolerne og BAI har med projektet haft disse ambitioner:

- Kvalificering af faglærere til dialog, rådgivning og vejledning af små og mellemstore virksomheder om kompetenceudvikling og efteruddannelse i AMU-regi.
- Øget efterspørgsel af efteruddannelse fra små og mellemstore virksomheder indenfor bygge- og anlægsbranchen.
- Højere kvalitet, målrettethed og relevans i efteruddannelsen af beskæftigede i små og mellemstore virksomheder inden for bygge- og anlægsbranchen.

- Styrkelse af undervisningsplanlægningen, da den tager udgangspunkt i de vilkår den enkelte virksomhed er underlagt.

1.3 Projektets organisering, forløb og metode

3F og Dansk Byggeri har været repræsenteret i styregruppen organiseret af BAI. BAI har holdt projektmøder med skolerne hver for sig i projektperioden. Dels de indledende møder for at få drøftet projektet, dels statusmøder undervejs for sammen med skolerne at overveje de foreløbige erfaringer og konklusioner. BAI fik også i projektet lejlighed til at deltage ”i marken” i Vendsyssel på en besøgsrunde til virksomheder. I august 2007 blev der afholdt en arbejdende konference for to projekter v/ BAI; ”Kompetenceudvikling for faglærere” og nærværende projekt. På denne konference fik de tre skoler – samt andre - blandt andet mulighed for at udveksle erfaringer og gå i dybden med problemstillinger knyttet til de overordnede projektformål.

Skolerne har grebet indsatsen forskelligt an, forstået på den måde at nogle skoler har koncentreret ressourcerne over en kort intensiv periode, mens andre har brugt tid og ressourcer løbende gennem hele projektperioden. BAI at deltaget ”i marken” i det omfang det har været praktisk muligt.

Projektet er primært gennemført i et samarbejde mellem BAI og skoler, sekundært med små og mellemstore virksomheder i den grad det har kunnet lade sig gøre. I første omgang er samarbejdet skabt ved henvendelse til skoler og virksomheder, der tidligere har deltaget i udviklingsprojekter og har ytret ønske om at deltage i yderligere aktiviteter.

Skolerne er:

- EUC Nord
- Odense Tekniske Skole
- EUC Sjælland

En stor del af de små og mellemstore virksomheder der bidrog i TUP-projektet ”Bygningshåndværkeres brug af AMU – status og muligheder” og gerne ville have sat gang i efteruddannelse er kontaktet og inddraget i forbindelse med den arbejdende konference.

Skolerne og BAI har helt bevidst taget et så praksisnært udgangspunkt som muligt i udviklingen af modeller og metoder til dialog med virksomheder. Dvs. at afsættet har været hvad skolerne har gjort, hvad de kunne tænke sig at afprøve og hvad der har virket i praksis og givet resultater. Metodisk er der i projektet arbejdet ud fra de oplevede og udbytterige eksempler i det opsøgende arbejde, idéer til at forbedre modellerne, afprøvning i praksis og justering.

Resultatet af projektet er en række anbefalinger i form af en håndbog, som opstiller metoder, modeller og principper, der kan fremme AMU. Resultaterne er empirisk funderet i skolernes og BAI's aktiviteter. De erfaringer skolerne har gjort sig gennem anvendelse af de metoder og modeller de selv har udviklet i projektet, udmunder i beskrivelsen af en række nyttige principper og teknikker til skolernes arbejdsopgaver, knyttet til dialogen mellem skoler og virksomheder. Konklusioner og anbefalinger er indarbejdet i håndbogen, data og empiri er fremstillet gennem citater og casebeskrivelser.

Anvendelsen af AMU på BAI's område – et overbliksbillede

Antal årselever fordelt på de fælles kompetencebeskrivelser, som hører under Efteruddannelsesudvalget for bygge, anlæg og industri (BAI)

	2004	2005	2006
Anvendelse af entreprenørmateriel	84,0	55,8	46,0
Maling og overfladebehandling af bygninger m.v.	44,0	47,6	31,6
Spildevandsbehandling	9,2	4,8	2,9
Stilladsmontage	79,1	76,9	87,0
Tagbelægning	17,6	23,0	30,1
Vejbygning og belægninger	71,7	57,6	59,4
Anlægskonstruktioner og råruse	120,9	129,6	216,8
Boringer på land og jordbundsundersøgelser	4,8	4,7	9,1
Aptering af bygninger mv.	41,3	49,2	64,3
Nedrivning og affaldshåndtering	1,5	6,1	11,7
Kloakering	219,4	214,7	213,2
Isolering af tekniske anlæg	14,4	15,7	12,6
Projektering, sagsbeh., reg. og teknisk salg	1,4	2,4	12,1

Kilde : UNI-Cs registre i Danmarks Statistik - alle tal og beregninger baserer sig på institutionernes indberetninger til Danmarks Statistik (via EASY/SIS) samt fra 2005 indberetninger via webportal på uvm.dk

Det fremgår af ovenstående oversigt, at der i den beskrevne periode overordnet set har været tale om en fremgang i forhold til efteruddannelsesaktiviteten, om end der for enkelte fælles kompetencebeskrivelser har været tale om en anelse tilbagegang.

2 De involverede skoler i projektet

I projektet har de deltagende skoler været murerafdelingen på EUC Nord, malerafdelingen på Odense Tekniske Skole og tømrerafdelingen (og til dels maler- og struktørområdet) på EUC Sjælland.

Der var flere grunde til at disse skoler blev inviteret til at deltage. For det første ønskede BAI at dække flere faglige områder, da der er ganske stor forskel på efteruddannelsesaktiviteten på de forskellige områder. Forskellene kan handle om forskellige traditioner og prioriteringer, både på skolerne og i fagområderne. For det andet har de tre skoler forskellige erfaringer med udbud af efteruddannelse, erfaringer som det kunne være nyttigt at bygge videre på. Endeligt ønskede vi også en geografisk spredning, da dette parameter måske også kunne vise sig at dække over væsentlige forskelle i muligheder for at skabe netværk mellem skole og virksomheder.

2.1 Skolernes kommissorium

I projektet skulle der arbejdes med a) udvikling af metoder og modeller for opsøgende arbejde, b) opsøgende arbejde og uddannelsesplanlægning i små og mellemstore virksomheder, c) evaluering og beskrivelse af metoder og modeller for det opsøgende arbejde, herunder vejledning og overvejelser om afholdelsesformer og udbud/indhold.

Følgende elementer er indeholdt i disse opgaver:

- Synliggøre AMU
- Markedsføre AMU
- Opsøge virksomheder
- Afdække virksomheders og medarbejderes uddannelsesbehov
- Rådgive om kompetenceudvikling og efteruddannelse
- Vejlede om efteruddannelsesmuligheder
- Planlægge uddannelsesforløb
- Gennemføre uddannelsesforløb

De sidste to punkter var ikke et eksplicit krav, da vi ønskede at koncentrere ressourcerne omkring metode- og modeludvikling snarere end kursusaktivitet.

2.2 Skolernes forskellige fundament og afsæt

EUC Nord har gennem flere år haft fokus på skolens nødvendige rolle som den udfarende og opsøgende part, når det gælder dialogen med virksomhederne. I murerafdelingen på EUC Nord har faglærerne allerede erfaringer med at opsøge og lytte til virksomheders ønsker og dernæst tilbyde de kurser, der netop vil udfordre deltagerne med udgangspunkt i der hvor de er, samt sammen med virksomhederne at udvikle læringsrum. Således har EUC Nord nogle gode og væsentlige erfaringer at bygge videre på, da faglærere tidligere har været involveret i virksomhedskontakt.

Odense Tekniske Skole har med deres malerafdeling et helt særligt fundament, når det gælder at styrke efteruddannelse på dette område. AMU bliver brugt til en slags akademiuddannelse, hvor

uddannelsen er sammensat af et halvanden års overbygning til erhvervsuddannelsen, sammensat af AMU-kurser. Denne uddannelse tiltrækker kursister fra hele landet. Endvidere har Odense Tekniske Skole gennem deres tidligere elever et stærkt netværk som kan udnyttes til at komme i kontakt med virksomhederne.

EUC Sjælland ønskede med projektet at få mere gang i efteruddannelsesområdet på bygge- og anlægsområdet. EUC Sjællands erfaring er, at breve til virksomhederne ikke har den ønskelige effekt. De lovpligtige kurser efterspørges, men EUC Sjællands ønskede og ønsker at sætte en udvikling i gang, som gør at mestre og svende erkender et behov for efteruddannelse generelt. EUC Sjælland har allerede en god kontakt med og aktiviteter for store virksomheder, og ønskede med projektet at videreudvikle og overføre disse initiativer til relationen med de små og mellemstore virksomheder.

2.3 Fællestræk ved skolernes erfaringer

Vi har i de to projekter ønsket at formidle metoder og modeller gennem en håndbog, som konkret giver anvisninger gennem principper og teknikker, der virker i dialogen med små og mellemstore virksomheder og som vil fremme efteruddannelsesinteressen og -aktiviteten. Derfor henviser vi i dette afsnit til håndbogen, men angiver her i kortere form de indsatser som skolerne oplever virker og som vil gælde generelt.

Nogle af indsatserne kan beskrives i meget specifikke og konkrete modeller og metoder, andre indsatser omhandler mere u håndgribelige størrelser som ikke desto mindre er lige så væsentlige, f.eks. ”det gode studiemiljø”, kvalitet i undervisningen, faglærernes identitet og selvforståelse og organisatorisk og ledelsesmæssigt fokus på AMU.

Skolen skal være den udfarende, opsøgende og drivende kraft, hvis dialoger med virksomhederne skal etableres, finde sted, fortsætte og i bedste fald føre til mere eller mindre formelle partnerskaber om kompetenceudvikling. Især de små og mellemstore virksomheder har nok at gøre med deres daglige drift og skal mindes om og bevidstgøres i forhold til efteruddannelsen af deres medarbejdere.

Den bedste måde at gøre dette på er at opsøge virksomhederne på deres adresse eller arbejdssted og lytte til behov. Det er stort set kun den lovpligtige efteruddannelse der ”sælger sig selv”, og standardiserede efteruddannelsespakker (hyldevarer) rammer for sjældent plet. Dette betyder ikke at virksomhederne ikke har behov eller lyst til efteruddannelse, men blot at det er igennem dialogen og samarbejdet med virksomhederne at de reelle behov dukker op, og at der derefter fra skolens side kan responderes fornuftigt med relevante kurser.

Indsatsen fra skolens side skal være konstant, men særlig intensiv, når og hvis det er nyt område der skal opdyrkes. Dette kræver naturligvis ressourcer og kompetencer som skal prioriteres. Derfor er det også afgørende at ledelsen bakker op, både i det daglige og gennem et langsigtet strategisk fokus. På de skoler eller i de afdelinger, hvor AMU ikke længere er eller har været et prioriteret område er det især vigtigt at synliggøre det arbejde der bliver gjort på efteruddannelsesområdet internt. Det er vanskeligt at bevare gejsten og få kollegial opbakning, hvis ingen kender indsatsen.

Skolerne erfarer, at det kan betale sig at nytænke snitflader mellem uddannelsesområder og uddannelsesniveauer samt faglærernes normale virkeområde. Der kan skabes synergi mellem EUD

og AMU-området, både når det gælder faglærerkompetencer, netværk med virksomheder, studiemiljø og den langsigtede efterspørgsel på efteruddannelse. Skolerne tager især vare på de netværk, som skolen allerede har gennem hovedforløb i EUD. Lærlingene har mestre. Svendene har været lærlinge. Det gode (studie)miljø er fremmende for efteruddannelseslyst – også på længere sigt.

Virksomhedernes efterspørgsel af efteruddannelse og lyst til at komme tilbage står og falder med kvaliteten af uddannelserne. Skolen skal fremstå både i ord og handling som et fagligt pejlemærke. Skolen bliver for virksomhederne et kompetence- og videnscenter ved at kunne levere relevant efteruddannelse i god kvalitet.

I håndbogen findes eksempler på god praksis og hvilke konkrete tiltag der virker. Skolernes erfaringer, skriftlige bidrag og modeludvikling er således indarbejdet i håndbogen.

3 Den arbejdende konference

Den 23. og 24. august 2007 afholdtes i projektet en arbejdende konference om succesfuld efteruddannelse i byggeriet, Odense Congress Center. Konferencen var en del af de to projekter og udelukkende for projekternes involverede parter. Det blev et døgn fyldt med seriøst arbejde, nytænkning, nye alliancer og masser af inspiration – og en hel del humor!

De deltagende skoler gav et forberedt oplæg, hvor de fortalte om deres særlige evne til at gennemføre efteruddannelse indenfor byggeriet. Indholdet er overordnet beskrevet i præsentationerne af skolerne i forrige kapitel mens de fremlagte historier, cases og eksempler, som gjorde det visuelt og levende for os alle at være til stede, er medtaget i det følgende kapitel i eksemplerne på hvordan man får AMU til at virke enden for BAI's område.

Fra projektets side havde vi inden konferencen været i kontakt med 15 af skolernes samarbejdsvirksomheder for at få deres synspunkter på styrkerne og forhåbningerne til det videre arbejde. Den viden, som vi fik herfra, blev bragt ind på konferencen, hvor to virksomheder også selv deltog. Virksomheder, som ser fortsat kompetenceudvikling af deres medarbejdere som et strategisk indsatsområde, og som det var både oplagt og meget udbytterigt at have med på konferencen.

Det var en målsætning, at alle gik fra konferencen med konkrete og bearbejdede idéer til at komme videre med egen praksis. Vi bestræbte os i opbygningen af konferencen på at skabe de rette rammer for inspiration og fordybelse, der giver konkret udbytte. Vi gik i dybden med de succesfulde strategier til efteruddannelse i byggeriet gennem præcise beskrivelser og fælles udforskning af, hvad der betinger succeserne: ”Hvordan kan man gribe bestemte situationer konkret an?” og ”Hvilke teknikker virker hvornår?”. Det var de gennemgående spørgsmål på konferencen.

Konferencen var i høj grad baseret på videndeling projekterne imellem, hvor hensigten var, at der blev åbnet for værktøjskasserne - så alle kunne få fyldt flere værktøjer i. For at sikre det konkrete udbytte indgik det direkte i programmet, at man som deltager brugte hinanden som gensidige konsulenter.

Det var oplagt, at konferencen samtidig tilbød rigtigt gode muligheder for overordnet refleksion, hvor vi i fællesskab tog en tur i helikopteren og diskuterede, hvad der principielt skal til, for at få tingene til at ske. Som output på disse diskussioner var konferencen målrettet mod at kvalificere eksisterende principper for god efteruddannelse i byggeriet og på den måde give udbytte, der kunne bruges konkret.

Deltagerne evaluerede konferencen som meget udbytterig og påpegede, at det havde været meget inspirerende at høre andres historier og cases og få detaljeret viden om, hvordan man andre steder i landet – og inden for andre fag - får efteruddannelsen til at blive en succes.

I evalueringen fremhævede deltagerne endvidere, at det at skulle beskrive sin egen praksis i detaljer i sig selv havde været udbytterig, fordi det havde udgjort en bevidst refleksion over, hvad man har af styrker. Det havde simpelthen gjort det tydeligt, hvad man er god til, og det vurderedes at være meget positivt og perspektivrigt.

Blandt andet vil den øgede bevidsthed forbedre mulighederne for at markedsføre sig over for kommende samarbejdspartnere. Ellers blev det i markedsføringsammenhæng fra flere sider fremhævet, at det ville være godt med en fælles landsdækkende kampagne om AMU's fortræffeligheder. Det opleves ofte vanskeligt at trænge igennem med budskabet lokalt i den virksomhedernes hverdag.

En del af bevæggrunden for at arbejde med øget fleksibilitet i AMU-uddannelserne er jo netop ønsket om at sikre, at nye målgrupper nås og at bestemte målgrupper nås i langt større omfang. På konferencen blev nye metoder til kontakt og samarbejdsformer i forhold til specielt til de små og mellemstore virksomheder debatteret indgående.

For at opøve kompetencen til at skabe partnerskaber med små og mellemstore virksomheder, så havde EUC NORD i forbindelse med projekterne haft to lærere på salgskursus. Underviserne havde lært teknikker, som har givet dem værktøjer til at forstå og analysere en kontaktsituation og få skabt den fornødne progression i partnerskabet. Den progression, som virksomhederne også forventer. En af de deltagende lærere udtrykte sig om forløbet på følgende måde:

”Det har været en vældig sjov og udbytterig oplevelse at tage dette kursus i salgstræning. Det er nogle helt andre termer, man arbejder med der. Nu kan jeg ”smalltalke”, analysere hvad virksomheden har brug for, præsentere de muligheder som vi har netop i forhold til deres behov - og så bede dem skrive under!”

På EUC NORD anvender de nu et skema til brug for den første telefoniske kontakt med virksomhederne. Denne systematiske tilgang har ifølge lærerne betydet, at de i væsentlig højere grad får øjnene op for virksomhedernes forskellighed:

”Det giver os et grundlag for at finde ud af, hvad det er for problemstillinger, som de står med – og hvad vi skal servere for dem – det skal være relevant – og så kører vi derhen, hvor de er og kommer til tiden – for at vise, at kontaktpersonen kan regne med os!”

Ovenstående er en måde at vise AMUs nye og dynamiske ansigt. Det var en erkendelse for den pågældende, at den enkle handling, at man kører derhen, hvor det er mest praktisk for virksomhederne viser virksomhederne - bedre end mange ord - at skolen ønsker at etablere et partnerskab, der tager afsæt i virksomhedernes virkelighed og dagligdag.

Det var et udbredt ønske på konferencen, at AMU bliver et helt naturligt indsatsområde på skolerne, hvor man blandt andet sender sine AMU lærere på sælgerkursus for at opnå kompetencen til at indgå partnerskaber med også små og mellemstore virksomheder. I denne sammenhæng blev det fremhævet, at AMU-aktiviteterne så må op i en volumen, der gør det økonomisk rentabelt. Der skal

simpelthen være penge i det for skolerne. Sammenlægninger til større enheder kan være vejen frem eller alternativt netværksdannelse og et øget samarbejde mellem skolerne. Det kunne også være en strategi at indføre en strammere styring af udbudsgodkendelserne, således at de enkelte skoler kan få status af at være landsdækkende på specifikke områder.

Økonomien er afgørende for den ledelsesmæssige opbakning til AMU på skolerne, og den ledelsesmæssige opbakning er afgørende central for lærerteamet, der skal realisere mulighederne i praksis.

Overordnet var det en fælles erkendelse blandt alle deltagere på konferencen, at AMU-systemet virker!

I det videre arbejde gælder det om at få fjernet de sidste knaster i forhold til økonomien, arbejde hårdt på at fjerne det støvede image af AMU og i stedet få bygget et billede op, der er i overensstemmelse med realiteterne – et billede af et kvalitetsorienteret, fleksibelt og hurtigtarbejdende system.

Eksemplerne fra deltagerne på konferencen viste med al tydelighed at AMU virker godt i byggeriet, når det virker. Eksemplerne er medtaget i det følgende kapitel, der netop sætter fokus på hvad der skal til.

4 AMU i byggeriet – hvordan får vi det til at virke?

Med gennemførelsen af projekterne har det stået klart, at der allerede i dag eksisterer rigtig mange gode eksempler på, hvordan man med succes gennemfører AMU på BAI's område.

Det har været naturligt at for os i projekterne at stille os selv spørgsmålet: ”Hvad er afgørende?”

Det spørgsmål har vi gentagne gange i projekterne gennemførelse stillet til de involverede parter. Vi har sat det til debat på den arbejdsende konference og på baggrund af det har vi afslutningsvis stillet det til os selv. Eksemplerne fra virkelighedens verden peger på, at det er helt centralt for underviseren at have kompetencerne til at skabe kontakten til virksomhederne og kompetencerne til at sætte den rette struktur på og skabe det involverende indhold i kurserne, og at det samtidig er afgørende at arbejde på en skole, hvor ledelsen understøtter ved strategisk at arbejde med AMU.

I dette kapitel giver vi i skitseform et første bud på, hvad det konkret handler om, hvorfor denne konkretisering er central, og hvordan det lader sig udføre i praksis. Kapitlet indeholder konkrete eksempler fra de involverede skoler.

Indholdet er skrevet råt med henblik på en efterfølgende omredigering til en håndbog for AMU's undervisere inden for byggeriet, hvor vi indbyder alle de involverede parter i projekterne til at medvirke i at kvalificere indholdet, så vi i lyset de væsentligt forbedrede økonomiske rammebetingelser får skabt det helt rette indhold i forhold til at få AMU ud at virke i byggeriet.

4.1 Etabler partnerskaber

Store virksomheder har typisk et apparat og en systematik til efteruddannelse af medarbejderne. De kender og bruger AMU. Skolernes opsøgende arbejde vil af ressourcemæssige hensyn typisk rette sig mod virksomheder af en vis størrelse. Større virksomheder har oftere planer for kompetenceudvikling af medarbejderne, og i de største virksomheder kan ansvaret være placeret hos uddannelsesansvarlige eller HR-afdeling. Men små og mellemstore virksomheders vilkår i branchen adskiller sig væsentligt fra de store. De små og mellemstore virksomheder har sjældent kapacitet og ressourcer til systematisk og langsigtet strategi og planlægning af medarbejdernes kompetenceudvikling på trods af, at de erkender et efteruddannelsesbehov og ønsker kurser. I de små virksomheder hører det til undtagelsen, at der er en plan for efteruddannelse for virksomhedens medarbejdere.

De små og mellemstore virksomheder har derfor, i særlig grad, et stort behov for information, dialog og vejledning om efteruddannelse. Derfor er der brug for at styrke og målrette indsatsen overfor disse virksomheder.¹

¹ Implementering af det nye AMU-koncept på bygge- og anlægsområdet, s. 8

Målet er, at skoler og virksomheder danner partnerskaber omkring kompetenceudvikling til begge parter fordel. Initiativet skal tages af skolerne. Det er denne opgave, som vil blive behandlet i dette kapitel.

4.1.1 Skab kontakt, der kan danne partnerskaber

Hvad

Partnerskab mellem skole og virksomheder kan lyde som et stort ord. Men partnerskabet om kompetenceudvikling handler i bund og grund om gensidig tillid, tilgængelighed, lydhørhed og forståelse gennem at sætte sig i den andens perspektiv. Partnerskaber handler kort og godt om, at skolen og virksomheder bruger og udvikler hinanden til at gennemføre god og relevant efteruddannelse i et længerevarende perspektiv.

Hvorfor

At fremme partnerskaber mellem skole og virksomheder er centralt, fordi det styrker både udbudsstrategier og -planlægning, anvendelse og ikke mindst kvaliteten af efteruddannelse.

Hvis virksomhederne skal interessere sig for efteruddannelse, er det nødvendigt at gøre dette arbejde. Principperne og strukturen i AMU i dag bygger på, at skoler giver virksomhederne kompetent modspil, og fleksibiliteten i AMU kommer kun til udtryk og bliver brugt gennem dette.

Principper

- Tag udgangspunkt i virksomhedernes udfordringer
- Vær lydhør
- Vær udfordrende og stil krav
- Vær tilgængelig

Hvordan

I alle skolens aktiviteter skal ønsket om partnerskab vises i praksis. Virksomhederne skal kunne have tillid til, at deres behov tilgodeses og prioriteres. Den personlige kontakt mellem skole og virksomhed er derfor væsentlig, fordi den blandt andet sikrer en hurtig og smidig kommunikation, som fremmer tillid og tilgængelighed.

Partnerskaberne udvikler sig igennem at skoler og virksomheder bliver fortrolige med hinanden, det vil sige kender hinandens vilkår, virkemåde, behov m.v. Skolen skal være let tilgængelig. Det skal være enkelt at få kontakt med de rigtige personer og få drøftet eller afklaret spørgsmål om efteruddannelse. Det gælder både de helt akutte spørgsmål af konkret og praktisk karakter såvel som fremtidige muligheder og ønsker om efteruddannelse.

Vær let tilgængelig for virksomheder. Lyt, spørg, reager på behov og konkluder sammen med virksomhederne. Partnerskabet vises i handling. Virksomhederne skal mærke, at der bliver taget

udgangspunkt i deres perspektiv og virkelighed. Det stykke arbejde, som forestår, beskrives på følgende måde af en faglærer:

Nu skal vi ud og lave opsøgende arbejde – vi erfarer at de er parate. De vil gerne efteruddannelse, men vi skal sætte det i gang. Virksomhederne kan ikke overskue det – en spiseseddel med at vi kan tilbyde de og de kurser, den ryger ud til højre – ”den tager vi i morgen” – så vi skal ud og tilbyde konkret. Så vi vil ud og for det første informere om AMU og så selvfølgelig have en føler ude: ”hvad er det I har behov for?”. For vi erfarer fra vores mestre og fra håndværkere, at de kan godt se, at deres kompetencer ikke rækker til det hele. Og så for alt i verden kun tilbyde det, som vi kan magte og som vi kan se, kan give et ordentligt feedback.

4.1.2 Personlig kontakt med ansigt og navn

Hvad

Sørg for, at virksomheden kan sætte ansigt på kontakten til skolen, så virksomheden oplever, at det er et personligt anliggende.

Hvorfor

Udsendelse af kursustilbud eller kursus-katalog har ringe effekt, medmindre det systematisk følges op med personlig kontakt. I det hele taget er den personlige kontakt afgørende i forhold til at få virksomhederne i tale. At være opsøgende gennem personlige møder viser en vilje og interesse fra skolens side. Nærheden, og de for virksomheden vante omgivelser, giver en god ramme for dialog.

De fleste små og mellemstore virksomheder er meget driftsorienterede. Derfor er det en stor fordel, at samtalen kan passes ind i dagens andre opgaver. For en virksomhed er det lettere at relatere sig til en dialog med en person af kød og blod i forhold til en upersonlig og distanceret envejskommunikation.

Principper

- Sørg for, at virksomheden kender dig personligt
- Sørg for at være tilgængelig på telefon og e-mail
- Uddel visitkort og et A4 eller A5ark med billede og kontaktoplysninger

Hvordan

I kontakten og kommunikationen mellem skole og virksomheder er der stor forskel på, om det sker skriftligt, på e-mail, telefonisk eller om kontakten sker ved det personlige møde. Dialogen med virksomhederne skabes bedst, når skolen repræsenteret af konsulenter eller faglærere er opsøgende og møder op ude på virksomhedens banehalvdel. Kend forhåndsinteressen ved at kontakte telefonisk og aftal møde.

Visitkort og *flyers* med kontaktoplysninger og billede er banalt, men det virker. Et ark med billede og kontaktoplysninger kan hænges på opslagstavlen i virksomheden. Virksomheden er langt mere

tilbøjelig til at tage kontakt igen og bruge skolen, hvis der er en person man har mødt og kender, der kan kontaktes.

Vær tilgængelig på e-mail og telefon, og sørg for, at der ét sikkert bindeled og en sikker formidler mellem virksomheden og skolen. Virksomhederne skal ikke opleve at blive stillet om til en tom frokoststue eller til en kursistadministrator, der ikke har kendskab til sagen.

Og initiativet skal komme fra skolerne. Adspurgt om de selv kunne finde på at udvikle eller formulere deres egne helt specielle behov for efteruddannelse svarer en uddannelseskonsulent:

Jeg tror ikke, virksomhederne føler et ansvar for de ting, det opfatter vi er skolerne – og så er det det, vi har vores kontaktperson til – jeg ville bare ringe til ham

En virksomhedsleder fra en af de involverede virksomheder betoner betydningen af at have så få kontaktpersoner som overhovedet muligt, personer som man har tillid til og har det godt sammen med:

Det er klart, at jeg bare vil ringe til ham – jeg har det her behov her – er det noget vi kan sætte sammen her” og det er jo fordi at jeg har fået gode tilbagemeldinger fra folkene om Johnny, så det vil jeg gerne bruge flere ressourcer på.

En anden virksomhedsleder udtrykker sin vurdering af, hvad der skal til mellem skole og virksomhed for at få succes med samarbejdet:

Så få kontaktpersoner som overhovedet muligt – som man har tillid til og kan holde en aftale. En person, man har det godt sammen. Man opbygger et netværk og får tillid til nogle mennesker - hvis man svinger sammen, så plejer det at gå af sig selv.

Skriftlig information er vigtig, men kan ikke stå alene:

Hvis jeg ikke havde fået en folder, så havde jeg nok ikke været klar over, at jeg havde et behov. Det hjælper i høj grad at få information om de nye regler. Man fanger ikke det hele, så det hjælper, at der kommer nogen at fortæller mig at jeg rent faktisk har et behov.

4.1.3 Brug eksisterende netværk til at skabe kontakt

Hvad

Brug de personlige eller professionelle netværk som faglærere eller skolen allerede har i forvejen. Skolen har allerede netværk som kan aktiveres gennem f.eks. svende, som jo har været lærlinge, mestre som lærlinge, lærlinge som bliver svende etc.

Hvorfor

Skolen har både gennem EUD, udviklingsopgaver og tidligere efteruddannelsesaktiviteter allerede en stor kontaktflade til enkeltpersoner og virksomheder. I det opsøgende arbejde vil det være centralt at bruge disse kontakter, ganske enkelt fordi der allerede er en kanal åben. At bruge allerede eksisterende netværk er også oplagt, fordi det er en enkel og effektiv måde at få spredt budskabet på. Princippet er, at netværkene har netværk, og at der tales sammen i branchen, både indenfor de enkelte fag, på tværs af virksomhedstyper etc.

Principper

- Opfat alle skolens nuværende og tidligere brugere af skolen som potentielle brugere af efteruddannelse

Hvordan

De opsøgende aktiviteter skal afspejle skolens strategiske prioriteringer. De mere private og personlige relationer kan være nyttige, men bør ikke stå alene.

Brug de netværk, der allerede eksisterer, og sæt efteruddannelse på dagsordenen, f.eks. i mødet med de mestre, der har lærlinge, og brug personlige og faglige netværk relateret til arbejdet på skolen. Personlige kontakter og netværk spiller positivt ind på samarbejdet mellem uddannelsesinstitutionerne og virksomhederne. I nogle tilfælde eksisterer disse kontakter allerede og i andre tilfælde skal kontakten etableres og systematiseres.

Der er gode erfaringer med åbent hus arrangementer, invitation af mestre ved svendeprøver og uddannelsesdage indenfor særlige fagområder som netværksskabende.

En faglærer fra EUC Nord beskriver i det følgende deres gode erfaringer med en brancheforening:

Skagens tømrer- og murermestre har en lille eksklusiv forening deroppe, og der fik jeg og en tømrerfaglærer lov til at optræde ved et af deres medlemsmøder. Mit emne var arbejdsmiljø og efteruddannelse. På 3 kvarter gennemgik jeg AT's uddannelseskrav ved byggevirksomheder, forhold omkring den forestående screening, hvad kan man selv gøre f. eks ved hjælp af Bar-ba og hvad tilbyder EUC Nord i dette spil. Jeg synes at det har vist sig, at vi skal tilbyde aktuelle og nødvendige ydelser. Mødet startede med EUC Nords indlæg og drejede derefter over i spørgsmål og tilmeldinger til et kursus (Rulle/bukke stillads) Efterfølgende var vi indbudt til spisning uden grænser.

Værdien af kontakten til mestre, når efteruddannelsesmuligheder skal synliggøres, vises i disse citater fra faglærere:

Efterhånden kigger mange mestre forbi, når de har en lærling gående på skolen eller endda har et problem de ønsker hjælp til. I de tilfælde er det vigtigt, at de kan træffe en person, der har den viden der er nødvendigt for at hjælpe. Derfor er det nødvendigt, at alle lærere har kendskab til efteruddannelse og kan hjælpe eller henvise til relevante personer. Lærere og andre ansatte på

skolen bør være opmærksomme på de signaler eller udtalelser mestrene kommer med ved besøg eller telefonsamtaler.

Når vore hovedforløb nærmer sig afslutningen, indkaldes mestrene og i de par timer forsøger jeg at opholde mig i lokalet, og dermed være synlig og om muligt skabe kontakt i form af lidt smalltalk.

Fyraftensmøder og åbent hus, hvor man kombinerer information om uddannelse med leverandører og udstillinger som trækplaster, er en succes.

Fyraftensmøde på murereskolen på EUC Nord er et efterårligt arrangement. Her inviterer vi på faglige nyheder fra fagets leverandører, et byggemarked udstiller værktøj og arbejdstøj, vore grundforløbs elever udstiller deres opgaver i håb om at score en læreplads, vi byder på spisning og fagligt samvær og så præsenterer vi vores kursusudbud for den kommende sæson. Her kan vi i ca. 3 timer samle ca. 100 mennesker: Mestrene, svende, elever, leverandører og lærere

4.1.4 Forberedelse af kontakten til virksomheder

Hvad

Forberedelse af det opsøgende arbejde og forberedelse af dialogen gennem det personlige møde rummer både at udvælge virksomhedstyper og faggrupper samt det at forsøge forlods at sigte sig ind på relevante kurser eller kursustyper.

Hvorfor

Det er vigtigt at have en plan og en systematik i det opsøgende arbejde, da det er for ressourcekrævende at lade tilfældet råde eller at skyde med spredehagl.

Jo mere der kan forudses og forberedes, før der tages kontakt til virksomhederne, jo bedre. På den måde bruges begge parter tid og ressourcer så effektivt som muligt. Forberedelsen understøtter dialogen og gør det nemmere at konkludere sammen med virksomheden.

Principper

- Kend virksomheden så godt som muligt før besøg
- Skab en systematik og kategoriser virksomhederne

Hvordan

Virksomheder kan karakteriseres på forskellige måder. Stil spørgsmålene: Hvad er deres specialer? Hvad er deres typiske opgaver? Hvilke faggrupper er ansat? Hvor mange ansatte er der? Er det en virksomhed, der har lærlinge? Er det en nyetableret virksomhed? Er det en virksomhed, der ekspanderer eller drosler ned?

Hvilke virksomheder og grupper af medarbejdere har behov for efteruddannelse og hvad er relevant efteruddannelse for dem?

Jo flere af disse spørgsmål, man kan svare på af disse, jo bedre kan man sigte sig ind på deres behov og interesser for efteruddannelse i forberedelsesfasen.

Udbudet af kurser kan kategoriseres efter faglige kurser (herunder lovpligtige kurser og certifikater), tværfaglige faglige kurser og tværfaglige almene kurser. Før dialogen med den enkelte virksomhed, er det væsentligt at have et overblik over de områder, der kan dækkes, dvs. fra de meget fagtekniske og snævre kurser, til de almene, brede og såkaldt ”bløde” kurser.

Skab et overblik ved at læse de relevante Fælles Kompetencebeskrivelser igennem med de tilhørende jobområder, arbejdsmarkedsrelevante kompetencer og tilknyttede kurser. Overblikket giver tryghed, når man i dialogen f.eks. kommer ind på virksomhedens aktuelle opgaver, hvor der måske er et helt specifikt problem, der kræver efteruddannelse af medarbejderne eller hvis virksomhedens behov snarere går i retning af at forbedre arbejdsmiljøet på længere sigt. Man skal på forhånd vide, at der findes efteruddannelsesmuligheder, selvom man ikke kender alle kurserne i detaljer.

På www.bygud.dk eller www.ebai.dk findes en oversigt over alle BAI's uddannelsesmål fordelt på fagområder. På Undervisningsministeriets www.efteruddannelse.dk findes i tillæg til uddannelsesmålene BAI's 13 fælles kompetencebeskrivelser. Hjemmesiden har en søgefunktion, så der med stikord kan søges efter uddannelsesmål.

4.1.5 Fagspecialister og generalister

Hvad

Det skal indgå i skolernes overvejelser, hvornår man skal bruge fagspecialister eller generalister i samtalen med virksomheder eller om det skal være både/og.

Hvorfor

Faglærere og konsulenter har forskellige styrker. Faglæreren har ikke alene en faglig og pædagogisk indsigt, men ofte også en viden om branchen og virksomhedernes vilkår. Uddannelses- eller salgskonsulenten har dels viden om de overordnede uddannelsestekniske principper og måske endda trænet i at kunne sælge. Faglæreren matcher de virksomheder, som f.eks. ønsker specifik faglig/teknisk kvalificering. Konsulenten vil kunne dække bredere, hvor virksomhederne ikke er afklarede, men komme til kort, når det gælder det indgående faglige kendskab og fagjargon. Indenfor relativt snævre fagområder er det muligt for en faglærer på skolen at have god og løbende kontakt til de virksomheder i regionen, der arbejder inden for fagområdet. Konsulenten har også brug for faglærerens pædagogiske indsigt, når skal udtænkes konkrete løsninger sammensætning af kurser. Den enkelte medarbejder på skolen kan i det hele taget ikke klare arbejdet uden støtte fra en række af de nødvendige ekspertiser og funktioner, f.eks. en kursistadministration og en ledelse, der understøtter med ressourcer og sparring med hhv. faglærere og konsulenter.

Store virksomheder er blandt andet karakteriseret ved at have flere ledelseslag, flere og adskilte jobfunktioner (f.eks. HR-medarbejdere, kursusplanlæggere, uddannelsesansvarlige, sikkerheds- og arbejdsmiljøledere, administrative medarbejdere, formænd, byggeledere, timelønnede fra forskellige fagområder). At de store virksomheder kan være organisatorisk gearret til at planlægge og formulere langsigtede strategier for kompetenceudvikling gennem jobfunktioner, der måske blot beskæftiger sig med dette, er en fordel. Små og mellemstore virksomheder har sjældent dette apparat. Som skrevet indledningen har små og mellemstore virksomheder et særligt behov for information, dialog, rådgivning og vejledning omkring kompetenceudvikling. Konsulenten og/eller faglæreren skal kunne matche disse forskellige virksomheder.

Principper

- Kend faglærernes og konsulenternes styrker og svagheder
- Brug både faglærernes og konsulenternes kompetencer i det opsøgende arbejde

Hvordan

Planlægningen af virksomhedskontakt skal forankres på såvel konsulentniveau som på faglærerniveau på skolen. Sørg for, at der er et tæt samarbejde og kommunikation mellem faglærere og konsulenter. Jobområderne kompletterer hinanden i det opsøgende arbejde. Hvorvidt faglæreren skal tage over efter konsulentens første kontakt eller om de sammen opsøger virksomheder, vil afhænge af det enkelte tilfælde. Men det er vigtigt, at det interne samarbejde mellem konsulenter og faglærere finder sted for at kunne indfri virksomhedens forventninger til skolens kompetencer.

Nogle faglærere udtrykker, at sælgerrollen skal suppleres med faglærerens branche- og fagkendskab:

Det nytter ikke, at der kommer en konsulent med mappen fuld af glittet papir. Det skal være underviserne – de skal helt ud i skurvognen og sidde sammen med folkene

Hvis vi skal have brudt den myte (om det gamle støvede AMU) – så skal de møde faglærerne. Det håber jeg, at det opsøgende arbejde kan blive målrettet imod.

4.1.6 Resultater og klare konklusioner på møderne

Hvad

Resultater og klare konklusioner kan spænde vidt. Et resultat kan være den konkrete og fastlagte aftale om efteruddannelse. En klar konklusion kan være, at virksomheden gerne vil kontaktes igen senere, da tiden ikke er til efteruddannelse i øjeblikket.

Hvorfor

Møder mellem skole og virksomheder tager tid. Derfor er det også væsentligt, at der kommer et resultat ud af mødet. Begge parter føler, at de har spildt tiden, hvis de ikke efter mødet har et klart billede af, hvad der kom ud af det.

Principper

- Indled med at sætte rammerne i fællesskab
- Opsummer i fællesskab
- Konkluder i fællesskab

Hvordan

Vær præcis og konkret og brug gerne tidligere konkrete eksempler om efteruddannelse. Sørg for, at alle samtaler ender med tydelige og konkrete konklusioner eller aftaler. Det er vigtigt både undervejs i dialogen og ved afslutningen af mødet at sørge for at trække konklusionerne og resultaterne klart op. Det kan være en god idé at sætte konklusionerne på skrift og sende det til virksomheden efter mødet. Vær sikker på rygdækning, dvs. at det der bliver lovet virksomheden, kan holdes.

Vær sikker på at kunne respondere på ønsker og krav, eller gør det klart, hvis forhold skal undersøges nærmere før der kan gives tydeligt eller endeligt svar. Vær også tydelig omkring de grænser, der er for skolens virke og muligheder for at assistere udover det, der omhandler undervisning. Gensidige forventningerne skal afstemmes, så misforståelser ikke senere munder ud i skuffelse og utilfredshed.

At virksomheder lægger vægt på, at klare aftaler indgås og overholdes, fremgår af dette citat fra en af de involverede virksomhedsrepræsentanter om deres forventninger til deres samarbejdspartner på skolen:

Han skal melde ud, hvis han ikke kan holde hvad han lover. Han skal ikke oversælge. I afviklingen skal han opfatte sig som leverandør - overholde aftaler! Virksomhederne tænker jo på samme måde, som når de skal aflevere et byggeri. Det skal være klar til tiden og præcis, som man har aftalt. Ellers er der jo dagbøder.

Nedenstående citat illustrerer vigtigheden af klarhed i aftaler og hvordan fleksibiliteten i AMU kan sikre at forventninger til efteruddannelse bliver indfriet.

”Og det er uhyre vigtigt at der er klar sammenhæng mellem det aftalte og det leverede, hvilket jo burde være en selvfølge. Det er her det nye og mere smidige AMU giver mening. De faglige uddannelsesmål er blevet splittet op i konkrete småbidder, og det betyder, at man ikke skal deltage på en eller to ugers efteruddannelse for at lære om et specifikt emne. Og endvidere er de ”bløde” mål beskrevet lidt bredere, og kan dermed bedre tilpasses den enkelte virksomhed.”

4.1.7 Opsøgende arbejde med moderne sælgerforståelse

Hvad

Lidt karikeret siger vi, at den gamle tilgang til salg handlede om at præsentere og sælge de kurser, som passede skolen bedst. Med moderne sælgerforståelse menes, at skolen skal sætte sig i virksomhedens sted og tage udgangspunkt i det reelle behov.

Hvorfor

Selvom det ligeværdige partnerskab mellem skole og virksomhed fremhæves, er dialogen også en køber- sælgerrelation. Begge parter skal have noget forskelligt ud af mødet. Skolen skal have kursusaktivitet. Virksomheden skal have kompetenceudvikling. Det er skolens opgave at analysere virksomhedens behov gennem den dialog der føres. Denne analyse skal munde ud i et konkret efteruddannelsesstilbud. Af hensyn til begge parter skal aftaler være præcise og gennemskuelige.

Principper

- Smalltalk
- Lyt
- Analyser og giv muligheder
- Træf aftale

Hvordan

Som faglærer er man i en dobbeltrolle. Man kender branchen indefra og kan tale med om faglige problemstillinger, men er også sælger af uddannelse og kan afvikle møder med resultater, analysere behov, træffe præcise og gennemskuelige aftaler og tilrettelægge uddannelser på en professionel måde. I dialogen med virksomheden skal uddannelsesbehovet analyseres undervejs. På baggrund af denne analyse skal gives et uddannelsesstilbud. Derfor er det vigtigt, at have et overblik over de kursusmuligheder skolen kan tilbyde. Virksomhedens omkostninger og økonomiske vilkår i uddannelserne skal kunne meldes klart ud. Opfølgning på et møde kan give anledning til god omtale og at virksomheden efterspørger kurser igen.

EUC Nord var efter en besøgsrunde hos virksomheder sikre på, at resultatet, i form af indgåede aftaler om kurser, kunne blive bedre, hvis den ”salgshåndværket” blev forbedret. Derfor kom faglæreren på sælgerkursus, hvilket de har haft gode resultater med. Faglæreren beskriver udviklingen i det følgende:

Jeg må erkende, at møder hos murermestre let kan ende i dybdegående snak om fagets situation og de fælles problemer byggebranchen tumler med. Samtaler og møder blev ofte alt for lange og endte i ingenting. Evnen til at lægge en strategi, afslutte og få en ”ordre” var ikke god nok. Derfor drog jeg på hardcore sælgerkursus.

At sælge er et håndværk, der skal læres, som andre håndværk skal læres. Det må jeg erkende nu. Man møder ikke bare uanmeldt op for at ”sælge” til en potentiel kunde.

Jeg må konstatere, at jeg efter disse to dage i Køge (sælgerkursus) måtte lægge stilen lidt om. En blanding af mureren, der kender branchen indefra, og sælgeren, som får møder, aftaler og uddannelser i stand på en professionel facon, er efter min mening det der skal til.

I løbet af maj og juni gennemførte jeg så en ny runde virksomhedsbesøg. Denne gang med baggrund i min lærdom fra sælgerkurset. Det er min helt klare erfaring, at virksomhederne synes om besøg der fører frem til noget konkret og relevant. Det er ikke sikkert der er salg hver gang, men det må under ingen omstændigheder ikke være en dårlig oplevelse for virksomheden. Evnen til at analysere sig ind til hvad virksomhederne tumler med i det daglige og dermed har behov for når det gælder uddannelse eller konsulentbistand, kan sagtens forbedres, og det forsøger vi så på fremover. Så jeg må konkludere at sælgerkurset var en god ide.”

Om de helt konkrete resultater af arbejdet fortsætter faglæreren:

Det er min fornemmelse, at de to besøgsrunder har kastet ca. 100 elevuger af sig. Det er dog ikke konkret målbart, da der sandsynligvis havde været aktiviteter alligevel, men det har sandsynligvis også afværget aflysninger. I de 100 elevuger ligger: Nye korte uddannelser, flere deltagere på allerede planlagte uddannelser, faglig konsulentbistand, virksomhedsforlagte uddannelser samt vejledning vedr. arbejdsmiljø, som også har affødt uddannelser.

4.1.8 Dialogbaseret udvikling

Hvad

Kontakten til virksomhederne skal planlægges og gennemføres ses som en tovejskommunikation, der gør begge parter klogere på den andens ressourcer og på mulighederne for samarbejde. Rammerne for og indholdet i kompetenceudviklingen udvikles dialogbaseret.

Hvorfor

Erfaringen er, at skolerne sjældent får afsat en færdig kursuspakke, som virksomheden ikke har efterspurgt i forvejen. Til gengæld er der en forholdsvis stor lyst og vilje til at tale med skolerne om virksomhedens forretningsområde, situation og aktuelle opgaver, for dernæst at tale om uddannelse. I salgsforståelsen af kursustilbudene er kurserne et produkt. Men den dialogbaserede proces fører også frem til, at skolen sammen med virksomheden vælger de rette kurser, fordi de er de rigtige redskaber og midler til at skabe den kompetenceudvikling som virksomheden har behov for.

Principper

- Først virksomheden, så uddannelse

Hvordan

Tilgangen skal være åben, og først når man i fællesskab har nærmet sig en forståelse af behov, skal man begynde at tale om konkrete kurser.

Forstå, anerkend og responder udfordrende, men konstruktivt, på virksomhedens prioritering mellem drift og langsigtet udvikling. Virksomhedens lange eller korte perspektiv på kvalificering af medarbejdere vil afspejle hvilke kurser de umiddelbart finder relevante.

Inddrag også gerne at tale sammen om lærlinge. Virksomhederne skelner ofte ikke så skarpt mellem grund- og efteruddannelse, og de skal have jer som ressourcepersoner i forhold deres samlede uddannelsesbehov. Skolen skal gennem dialog hjælpe virksomhederne med at erkende og formulere de uddannelsesbehov de har. Uddannelsesstilbudet skal præsenteres på baggrund af dialogen og en analyse.

En faglærer beskriver her, hvordan virksomhederne værdsætter at skolen er opsøgende:

Det er min opfattelse nu, at især de små virksomheder, de vil gerne mødes på deres hjemmebane. Man får meget mere at vide, når man sidder overfor dem, så kan man godt fornemme, hvad det er man har brug for. De kan også godt lide, at man interesserer sig for dem – de sender jo deres lærlinge ind til os og den der kløft der er, den kan man faktisk nedbryde på den måde. De vil gerne have lidt opmærksomhed fra os. Når man sidder ude i skuret, så kan man jo snakke om alle de problemer som de har. Og alle byder ind – både lærlinge og svende – og så udvikler det sig og så på et tidspunkt siger mester: Det må vi gøre noget ved. Der kan blive en meget positiv og konstruktiv atmosfære i sådan et skur – Jeg tror, at nogen af dem synes det er lidt stort, at vi gider gå ud og besøge dem. Og så når man sidder derude – hvad skal man så snakke om?

EUC Nord anvender en dagsorden eller huskeseddel til møderne for at sikre, at disse temaer blev vendt:

EUD

- *Antal lærlinge og svende, virksomhedens størrelse*
- *Om virksomheden evt. ønske om flere godkendelser*
- *Det nye grundforløb*
- *Orientering om korttidsaftaler*
- *Mulighed for praktikophold for de elever, der mangler praktikplads*

Efteruddannelse

- *Ordinær efteruddannelse vs. praksisnær*
- *Økonomi omkring efteruddannelse*
- *Tilbud om åbent værksted – flere muligheder for fagligt indhold, fleksibelt og kan i øvrigt virke personaleplejende.*
- *Læresvendekursus*
- *Byg-Sol idéen*
- *Projektet ”Murerfaget i bevægelse”*
- *Udviklingssvende*

Det opfattes af virksomhederne som meget positivt med et slags opsøgende servicetjek, når det som her gælder både lærlingene, behovet for efteruddannelse og orienteringer om nye initiativer samt udspil fra skolens side.

Det er i det personlige møde med faglæreren/konsulenten, at mester fokuserer på uddannelse for den enkelte og i virksomheden som helhed. Mestrene opdager og erkender efteruddannelsesbehov under samtalen.

Erfaringerne her viser, at indgangen til et møde og formålet hermed ikke skal give indtryk af partout at skulle sælge kurser. Flere mestre sagde i udgangspunktet at de ikke ville bindes op på noget.

Det virkede derfor som en rigtig strategi at informere, vejlede, orientere bredt om mulighederne og at tale om mesterens eventuelle problemer, der aktuelt skal løses. Det kan både være noget omkring en lærling, faglige problemstillinger etc.

Herunder er vist to eksempler på, hvordan notaterne og resultaterne ser ud på baggrund af et sådant møde:

Virksomhed 1

3-4 lærlinge, 7 svende

Vil gerne have kursus i tidsplanlægning. Har haft medarbejder på kursus i Det digitale byggeri i Dansk Byggeris regi. Gearer i det hele taget virksomheden til DDB.

Uddannelse planlægges ind i større byggerier.

Vil gerne lære om terrazzo (rådgivning).

Tegningsforståelse er relevant for alle, for de voksne IT kendskab. De skal kunne trække oplysninger og dokumentere, også for at kunne få opgaver. Man skal dokumentere fra tidligere opgaver for at få nye.

Virksomhed 2

10 murere, 10 tømrere, 5 lærlinge (af dem 2 struktørlærlinge).

Konkrete aftaler: Tegningslæsning, virksomhedsforlagt, 12 deltagere. Der tages udgangspunkt i de tegninger, der anvendes i virksomheden.

Efteruddannelse i geoteknik, nivellerings, afsætning er der interesse for.

Interesse for Byg-Sol, hvor der i en konkret byggeopgave afvikles startmøder med entreprenører, underentreprenører, elementmontører.

Nedenfor er vist et eksempel fra EUC Sjælland. Det viser et uddannelsesstilbud udarbejdet på baggrund af dialog med virksomheder og en efterfølgende analyse af deres behov:

"I forbindelse med dette projekt, har jeg besøgt en række malermestre og hørt om deres holdninger og ønsker til efteruddannelse. Fælles udtrykte virksomhederne, at undervisning af voksne kræver kvalitet og at de sætter krav til såvel indhold som omgivelser.

Med udgangspunkt i samtalerne med virksomhederne, havde jeg til hensigt at udvikle en form mellemlæderuddannelse, med henblik på at skabe forståelse og klare grænser mellem fagene, samt klæde den enkelte svend eller konduktør på til at starte selvstændig virksomhed eller varetage en "konduktør" opgave i virksomheden. Faget har en videregående uddannelse bygget op om fagets

tekniske og æstetiske viden, hvorfor min hensigt var at bygge en efteruddannelse op med udgangspunkt indenfor de ”bløde områder” som fx kommunikation og samarbejde samt nogle merkantile fag.

Der er mange muligheder for at sætte sådan en uddannelse sammen, jeg havde tænkt den opbygget i mindre moduler med overskrifter som nedenstående: AB 92, Tilbudsgivning, Regnskab, Kvalitetssikring, Kommunikation og samarbejde på byggepladsen, Planlægning af byggeopgaver, APV i små bygge & anlægsvirksomheder, Konfliktløsning, Opmåling og kalkulation, Bygvejura”

4.1.9 Virksomhedens beslutningsprocesser

Hvad

Det er ikke altid, at virksomheden på stående fod, kan tage endeligt stilling og træffe aftaler om kurser. Der kan være medarbejdere, der skal tages i ed og det kan være, at mesteren skal overveje tilbuddet en ekstra gang. Der kan også være andre end den eller de personer man taler med, der har den endelige beslutningskompetence.

Hvorfor

I dialogen med virksomheder er det vigtigt at få klarlagt, hvordan virksomhedens beslutningsprocesser kan forventes at forløbe. I store virksomheder kan beslutningsprocessen være langsommelig, da flere led skal tages i ed og den man sidder overfor ikke har den endelige beslutningskompetence.

Principper

- Beslutningsprocesser kan tage tid
- Skab klarhed omkring beslutningsprocessen

Hvordan

For virksomheden kan det være en fordel fra begyndelsen, så vidt muligt at orientere alle niveauer. Her kan skolen spille en rolle i information om uddannelsernes indhold og form. Hvordan vil virksomhedens beslutningsproces forløbe?

Case 1

Udviklingsplaner via medarbejdersamtaler

Ud fra en erkendelse af, at den del af EUD-uddannelsen (ca. 75 %), der foregår i praktikvirksomheden, ikke var tilfredsstillende samt et stort behov for opgradering og kompetenceudvikling af firmaets beskæftigede faglærte bygningsmalere henvendte en virksomhed sig i 2007 til Malerafdelingen på Odense Tekniske Skole for at indgå i et tættere samarbejde.

Formålet med henvendelsen var at søge inspiration til opkvalificering af virksomhedens ca. 40 medarbejdere. (Virksomheden er at karakterisere som en mellemstor virksomhed i malerbranchen.)

En væsentlig baggrund var, at firmaet, som mange andre virksomheder i branchen, oplever stigende antal henvendelser fra private kunder, som ønsker mere specielle og fagligt mere krævende opgaver udført. Disse opgaver var og er ikke alene fagligt men absolut også økonomisk interessante.

Samarbejdet med virksomheden består af ½ årlige medarbejdersamtaler, hvor ønsker og behov for kompetenceudvikling hos den enkelte medarbejder synliggøres og afdækkes. Ved disse samtaler er der udover medarbejderen, firmaets indehaver og firmaets tillidsrepræsentant en ”konsulent” fra Malerafdelingen tilstede. Det gøres ved indkaldelsen til samtalen, over for den ansatte, udtrykkeligt opmærksom på, at samtalen er frivillig. Indtil nu har ingen medarbejder sagt fra, men tværtimod er interessen meget stor og betragtes som noget meget positivt og et godt supplement til virksomhedens øvrige medarbejderpolitik.

Efter samtalerne sammensætter Malerafdelingen skræddersyede efteruddannelses tilbud til den enkelte medarbejder, ved brug af ”det ny AMU-system”. Derefter afvikles undervisningen som ”åbent værksteds”-kurser.

4.1.10 Information og inddragelse af medarbejder

Hvad

Det er væsentligt, at få svar på, hvordan virksomheden vil inddrage og informere medarbejderne / medarbejderrepræsentanter i planlægningen af uddannelsesforløb.

Hvorfor

Manglende information kan give usikkerhed blandt medarbejderne med en dårlig start på uddannelsesforløbet til følge. Jo før skole, virksomhed og medarbejdere kan afstemme gensidige forventninger, jo bedre.

Principper

- Informer om stort og småt
- Afstem forventninger

Hvordan

Giv informationer om blandt andet: Praktiske forhold omkring kursusforløbet og -stedet, eventuelle deltagere på holdet fra andre virksomheder, brancher eller jobområder, undervisningsmaterialer man kommer til at møde, eventuelle prøver. Information om dette er med til at fjerne unødvendig usikkerhed omkring efteruddannelses tiltaget.

Tilbyd også gerne at assistere virksomheden, hvis og når medarbejderne skal informeres.

En uddannelsesansvarlig i en virksomhed fremhæver, at dialogen internt i virksomheden er væsentlig:

Gå i dialog med medarbejderne om efteruddannelse - tage svendene alvorligt med de ønsker de har. Det er et bærende princip, vi skal ikke tro, at vi ved, hvad de gerne vil og hvad deres behov er.

4.2 Sæt den rette struktur på kurserne

AMU lægger op til en stor variation i kursernes afholdelsesformer i forhold til hvor, hvornår og hvordan kurserne kan afholdes. Nogle kurser gennemføres optimalt ude i virksomheden, andre på en byggeplads, og andre igen på skolen. Nogen kurser gennemføres optimalt som internat, andre som dagskurser, igen andre som splitkurser. Så der er masser af muligheder for at designe tilbud, der passer lige præcis til målgruppen.

Et overblik over de mange muligheder gør, at man bedre kan sammensætte fleksible forløb, der tager udgangspunkt i virksomhedernes og deltageres behov og ønsker. Hele viften af muligheder skal tages i betragtning, før man lægger sig fast på en afholdelsesform. Virksomhedens og deltagergruppens behov og ressourcer skal tænkes igennem, ligesom overvejelser om lærerteamets ressourcer skal inddrages.

I den pædagogiske praksis er det afgørende, at man så meget som muligt inddrager deltageres virkelighed på deres egen arbejdsplads og i egen arbejdssituation. Det vil umiddelbart gøre undervisningen relevant for deltagerne og samtidig motivere dem til at anvende undervisningen i den udvikling af egen arbejdspraksis, som de ideelt skal gennemføre sammen med ledelse og kolleger². Forskningen viser, at de bedste resultater opnås, når uddannelsesaktiviteterne tager udgangspunkt i det konkrete og til hverdagen tæt koblede. Medarbejdere, som traditionelt er skeptiske overfor uddannelse, er mere motiverede for at deltage i denne form for praksisnær kompetenceudvikling.

I dette afsnit bringer vi eksempler på, hvordan man kan udmønte det i byggeriet.

4.2.1 Skræddersyede kurser i forhold til virksomheder

Hvad

For at få succes med efteruddannelse i byggeriet skal man være villig til at opgive ”hyldevarerne” - hvert enkelt forløb skal tænkes fra nyt. Man skal sørge for at have et godt kendskab til virksomheden og til deltagerne - og man skal tage udgangspunkt i den konkrete situation.

Hvorfor

Udviklingen inden for byggeriet går hurtigt – der kommer nye produkter, materialer og metoder hver dag. Så de kurser, som blev udviklet i går, er forældede i dag. Samtidig har virksomhederne kun tid til, at deres medarbejdere deltager i korte forløb, og giver udtryk for, at der ikke må være spildtid – alle elementer på kurset skal være relevante for deres medarbejdere og virksomhedens

² For et par år siden gennemførtes et udviklings- og forskningsprojekt, hvor konsulenter støttede og forskere fulgte forsøg på at udmønte praksisnær kompetenceudvikling på 6 arbejdspladser – tre offentlige og tre private (Høyrup, Steen og Pernille Bottrup 2004).

konkrete situation. Kun gennem at udvise den tilpasningsevne i praksis kan der blive gjort op med de mange fordomme om AMU. Fordomme, som i høj grad skyldes manglende kendskab til systemets fleksibilitet.

På den opsamlende evaluering af den arbejdende konference udtrykte en faglærer det ændrede fokus på følgende måde:

Vi skal koncentrere os mere om virksomhederne, end vi har gjort tidligere. Før i tiden udbød vi et kursus, når vi havde en lærer – men det er ikke en farbar vej mere. Det er meget vigtigt, at virksomhederne skal føle, at det er et skræddersyet kursus lige til dem. Lige nøjagtigt det, som de har behov for.

Principper

- Tag afsæt i virksomhedernes perspektiv
- Undersøg virksomheden og deltagernes behov, ønsker, motivation
- Tag ud i virksomheden og tal med ledelse og medarbejdere
- Tænk i rammer – og vær indstillet og positiv over at tilpasse og ændre i forløbet
- Tænk mulighederne i de forskellige afholdelsesformer igennem hver gang

Hvordan

Som et eksempel på et vellykket samarbejde, hvor der udvikledes kursusforløb præcist målrettet en specifik virksomhed og medarbejdergruppe kan fremhæves et eksempel fra EUC Sjælland. Her henvendte en stor grossist indenfor jord- og betonområdet sig til skolen for at få etableret et internt kursus til fagligt at opkvalificere sælgere. Strategien i virksomheden er, at de ønsker at være længst fremme i den stigende konkurrence på viden.

Virksomheden betoner, at skolen har ageret meget professionelt i hele forløbet. Skolen har på de indledende møder vedrørende design af kurset lyttet, vist fagligt overskud i forhold til virksomhedens produkter og været kreative. Skolen mødte til disse møder op med to faglærere og en leder. Faglæreren forklarer hvordan det gik til:

Vi stillede spørgsmålet til kunden: Hvad skal jeres kursister kunne, når de er færdige med vores kursus – hvad forventer I af os? Så fandt vi nogen AMU-kurser – med en lille snert af virksomhedspasning – indenfor kloak er de så modulariserede, så det ret let kunne lade sig gøre at finde nogen, der passede. Det blev til et todags kursus. De er meget tilfredse – og de har 700 medarbejdere der skal igennem.

Virksomhedens ansvarlige udtrykker, at det har været afgørende for deres vurdering af succes, at kurset blev stykket sammen i forhold til deres situation og behov. De oplevede kurserne som meget intensive og målrettede.

Der blev udviklet to kursusformer, hvor det ene er et weekendkursus. Der er tale om materialelære, produkter plus en mere praktisk del. Materialelæren har gennemgang af materialer med fokus på ”hvorfors og hvordan”. Foreløbigt har 2 x 20 personer har været igennem og der kommer flere til.

Og der er ifølge den ansvarlige i virksomheden gode tilbagemeldinger. Folkene kan lide at være af sted og er glade og tilfredse bagefter. Kurset gennemføres med action learning for at forankre det lærte og for at sikre en fortsat udvikling. Dette betones af virksomheden i evalueringen som rigtig godt. Anvendelsen af Action Learning bliver fremhævet som en afgørende faktor for kursernes succes.

Der har tillige vist sig en positiv spin-off effekt:

Men hvad der er endnu bedre, så viser det sig, at det har givet nogle afsmittende effekter indenfor de områder. Nå, der er også noget helt specifikt om kloakering i landbruget – ku I ikke lave et kursus om det? Så når nu vi har fået nogle flere igennem, så vil vi så sætte os sammen og tilbyde dem nogle andre kurser – ud fra deres ønsker.

Et andet eksempel på udvikling af kursusforløb målrettet en virksomheds behov er en del af et partnerskabssamarbejde mellem Svendborg og en større tømrer- og snedkervirksomhed. Her planlagde og gennemførte faglæreren i samarbejde med virksomheden en samlet dag, der klarlagde nuværende og fremtidige ønsker til og behov for efteruddannelse. Faglæreren beskriver arrangementet som følger:

Først fik vi noget godt at spise og så holdt vi et seminar med en arkitekt, der fortalte om skader og mangler i byggeriet – det betalte mester - efterfulgt af en form for individuel kompetenceafklaring bagefter, hvor vi ved hjælp af et skema og en afklaringsproces fik et materiale frem om, hvad svendenes ønsker til efteruddannelse var. Derefter kom vi så på banen fra tekniske skole og fortalte om de forskellige muligheder for kurser og efteruddannelse. Det var for 80 mand.

Bagefter samlede faglæreren og uddannelseskonsulenten fra virksomheden så skemaerne og finder ud af sammen, hvad svendene så skal have af tilbud. Det førte til udarbejdelsen af et specielt virksomhedsinternt efteruddannelseskatalog med 8 forskellige kurser af 1-2 dages varighed, som medarbejderne så kunne tilmelde sig. Virksomhedens uddannelseskonsulent beskriver virksomhedens opfattelse af, hvordan efteruddannelse skal planlægges på følgende måde:

Gå i dialog med medarbejderne om efteruddannelse - tage svendene alvorligt med de ønsker de har. Det er et bærende princip, vi skal ikke tro, at vi ved, hvad de gerne vil og hvad deres behov er.

Denne holdning understøttes også af følgende citat fra en jobannonce i februar 2007, hvor virksomheden søgte tømrer- og snedkersvende:

”Efteruddannelse er en naturlig ting for alle medarbejdere og virksomheden udvikler og afholder egne efteruddannelseskurser, således at vi altid kan leve op til vores kunders forventninger til kvalitet og ordholdenhed”

Virksomheden vurderer partnerskabet med faglæreren som meget udbytterigt og betoner, at faglæreren også har en funktion som ”at holde virksomheden i ørene” i forhold til efteruddannelse.

Virksomheden har lagt meget af dette arbejde over på skolen og medarbejderne. Medarbejderne bliver spurgt om, hvad de vil/ønsker og kurserne planlægges i forhold til det.

For eksempel så vil de gerne have kurserne til at starte kl. 7 – i hvert fald når de skal foregå ude i virksomheden. De kan godt acceptere, at det starter kl. 8, når det er inde på skolen.

Ovenstående er et eksempel på en mindre tilpasning. En lille ting – men ikke mindre væsentlig er, at både uddannelseskonsulenten fra virksomheden og faglæreren understreger, at det er helt afgørende, at kurserne afholdes på virksomheden i normal arbejdstid, hvilket vil sige at de skal begynde kl. 07.00.

I et andet eksempel fra Roskilde tekniske skole betoner virksomheden det afgørende i, at der i partnerskabet er et tæt samarbejde med indgående dialog mellem skolen og virksomheden. Kontakten etableres ved at faglæreren tager på besøg og taler med mester.

Det handler om, at jeg har været ude hos den mester og tale om efteruddannelse – så får vi et tæt forhold. Jeg har en baggrund fra grunduddannelsen – så jeg kender mange i forvejen. De er klar til efteruddannelse, men vi skal ud og sige at nu er det nu. Det er skolerne, der skal tage initiativet. Det opsøgende arbejde, det skal med og vi skal ud og gøre opmærksom på.

Faglæreren oplever, at virksomhederne er klar, når man møder dem på den måde. I gennemførelsen fokuseres også på evaluering, der inddrager deltagerne. Den fortsatte dialog med mestrene sikrer deres oplevelse af relevans. Også her ytrer virksomhederne sig positivt om faglærernes evner til at lytte/udfordre og være kreative.

I forhold til afholdelsesformerne lægger den pågældende faglærer meget vægt på, at så meget som muligt skal foregå ude på virksomhederne. Det oplever han som kvalitativt bedre i forhold til at involvere kursisterne – og mere udfordrende for ham selv.

Det er en ny udfordring, når vi skal ud i virksomheden. Så bliver jeg udfordret – og der tager jeg kursisterne med på råd. Så bliver de meget mere involverede i det – når det er på deres egen hjemmebane.

4.2.2 Kurser, der tager udgangspunkt i deltagerne

Hvad

Et kursus er et dynamisk forløb, og der skal være mulighed for - og krav om - at deltagerne skal er aktive i hele forløbet. Fra hyldevare til design ud fra virkeligheden.

Hvorfor

Man skal ramme deltagerne i deres perspektiv for at få igangsat efteruddannelsesaktiviteter, hvor deltagerne oplever det relevant at deltage.

Netop fordi de kort og kortere uddannede har så relativt få (og måske negative) erfaringer med uddannelse, så har de ikke gode forudsætninger for at kunne modtage teoretisk og generel undervisning og overføre det til egen arbejdssituation. Et AMU-system baseret på praksisnær kompetenceudvikling gør op med det.

Al erfaring påpeger, at det afgørende vanskelige punkt at overkomme er at få potentielle deltagere i gang med efteruddannelse. Har de en gang oplevet relevansen, så vender de tilbage.

Læringsteoretiske indsigter understøtter budskabet ved at påpege deltagernes aktørstatus som afgørende central for udbytte af deltagelse.

Principper

- Undersøg deltagernes afsæt for deltagelse og planlæg der fra
 - deltagerens daglige arbejdssituation.
 - deltagerens behov og ønsker
 - deltagerens motivation for uddannelse

4.2.3 Samarbejde med producenter og leverandører

Hvad

En nødvendig forudsætning for at have succes med at gennemføre efteruddannelse inden for byggeriet er et tæt og konstruktivt samarbejde mellem faglæreren og producenter og også gerne leverandører i lokalområdet. Så der skal fokus på dette samarbejde og afsættes ressourcer til, at faglæreren bruger tid også på dette opsøgende arbejde.

Hvorfor

Producenterne og leverandørerne har de nyeste produkter og de nyeste metoder – og samtidig har måske især producenterne den detailviden, som kursisterne efterspørger. Det har man ikke naturnødvendigt som faglærer, men til gengæld har man den lige så nødvendige viden om pædagogiske processer, som leverandørerne selvsagt ikke har forudsætninger for. Det er således oplagt, at der med fordel kan trækkes på begge parter spidskompetencer, når kurser skal tilrettelægges og gennemføres. Producenterne og leverandørerne rammer ind i lige præcis de problemstillinger, som virksomhederne står med, og AMU-lærerne kan tilrettelægge læringsrummet og har samtidig forudsætningerne for at perspektivere indholdet i en større sammenhæng.

Samtidig er leverandører og producenter også ofte indstillede på at bidrage med materialer, hvilket kan være understøttende for læreprocesserne.

Principper

Sæt tid og ressourcer af til at dyrke relationerne til producenter og også gerne leverandører i området.

Vær kritisk – vurdér specielt i forhold til leverandører, om der er tilstrækkeligt dybtgående og specifik viden om de pågældende produkter

I samspil skal faglæreren styre forløbet ud fra sin viden om pædagogiske processer.

Sæt tid af til refleksion og diskussion i løbet af kurset.

Arbejd i kursusforløbet med en kritisk stillingtagen produkterne.

Hvordan

På Roskilde tekniske skole er samarbejdet med leverandørerne meget udbygget og dyrkes meget.

De ansvarlige for efteruddannelsesområdet på skolen opfatter dette som afgørende for succes:

Det, man skal være klar over, når man går ind i efteruddannelse, det er, at der ligger en del arbejde med at holde kontakt til producenterne. De skal være med.

En faglærer udtrykker det på følgende måde:

Jeg har et rigtigt godt samarbejde med producenterne. Hvis man giver sig tid til dette arbejde – så kan man få gode relationer til dem.

En måde at anvende producenterne er som undervisere på dagskurser, hvilket der er eksempler på Roskilde Tekniske Skole. Her har faglæreren udviklet en nødvendig kritisk sparringspartnerrolle i forhold til producenterne, som nu fungerer rigtigt godt.

Det fremhæves herfra, at det er væsentligt for at kunne anvende producenterne med at succes, at man på forhånd tænker igennem, hvad det er man ønsker de skal bidrage med. Faglæreren her bearbejder producenterne på forhånd:

... Jeg har som regel et møde med dem inden, hvor jeg gør helt klart, hvad målet er med kurset og hvor vi aftaler helt præcis, hvad de skal stå for.

Han udtrykker, at han kan se i bakspejlet, at han tidligere ikke var hård nok mod producenterne. Det har han ændret på i dag.

Men der skal man også være konsekvent og sige, at det skal være helt konkret – ikke et salgskursus. Jeg var ikke hård nok overfor dem i starten. Så oplevede jeg at blive ringet op af mester, der sagde: drop det her med at vi skal høre hvor vidunderlige deres produkter er – det gider vi ikke. Så må man lære at være hård..

En faglærer har Svendborg betoner på samme måde også betydningen af, at man er klar i mælet over for producenterne og tør stille præcise krav:

Jeg har også været ude ved producenter, hvor jeg fremlagde det her koncept og hvor de svarede at de skulle nok komme med nogen brochurer og nogle bajere og røde pølser – og så sagde jeg at det er slet ikke det, vi snakker om. Der skal være fuld knald på undervisningen og det skal være dybt seriøst.

En anden model for at samarbejde med producenter og leverandører er de såkaldte fyraftensmøder. Et eksempel på, hvordan man kan skruet et sådant kursus sammen beskrives i det følgende:

Så udviklede vi nogle fyraftensmøder i samarbejde med TIP, Mesterforeningen og trælasthandelen. Vi starter kl. 15 og var færdige ca. kl. 19. Det foregår så for eksempel i trælasthandelen og det er producenter, der underviser og leverer materialer. De betalte også for det, vi skulle have at spise. Trælasthandelen leverede så også nogle af materialerne og så gik det op i en højere enhed. Jeg står så for den opsøgende virksomhed, noget af undervisningen og afslutningen. Mester ville bestemme noget af indholdet. Så det blev med brugerbetaling – det var ikke noget problem. Vi brugte det som en løftestang i forhold til at komme i gang med efteruddannelse.

Når producenterne er på som underviser, skal faglæreren fungere som facilitator ved at tage udgangspunkt i deltagerens synspunkter og perspektiv. Han skal samtidig sikre, at der kommer en god dialog – og også selv stille de kritiske spørgsmål. En faglærer udtrykker det på den måde, at hvis han oplever, at producenten bliver for teoretisk og deltagerne ”får vand i øjnene” – så går han ind med eksempler:

På selve kurset supplerer jeg kun, hvis jeg synes der mangler et praktisk eksempel... eller hvis jeg kan se på kursisterne, at der er brug for en præcisering. Det kunne jeg ikke i starten, men det kan jeg nu.

4.2.4 Det traditionelle kursus

Hvad

Kurser fra 1 til 5 dages varighed afholdt på skolen inden for normal arbejdstid. Hyldevaren.

Hvorfor

Der er brug for, at AMU-systemet er leveringsdygtig på en hurtig og smidig måde i for eksempel certificeringskurser. Den overordnede relevans giver sig selv, og den personlige deltagerrelevans kan sikres gennem det pædagogisk godt tilrettelagte forløb.

Gennemføres det traditionelle kursus med hensyntagen til deltagerens oplevelse af relevans, så er erfaringen, at dette også være en god anledning til at komme i kontakt med folk og give dem en god oplevelse med AMU-systemet og dermed bane vejen for et tættere samarbejde også om andre former for kompetenceudvikling.

Principper

- Gør indholdet praksisnært og relevant for deltagerne.
- Vis AMUs nye ansigt for at udnytte chancen for at komme af med det gamle image.

Hvordan

En faglærer er nået frem til følgende formel for succes med et dagskursus:

Det er kombinationen af at starte dagen med max to timers teori – den tørre del - og så skal vi ud på værkstedet og afprøve det, vi har talt om. Og så har jeg som regel haft sådan et par spot med teori i løbet af resten af dagen – måske et oplæg på 20 minutter. Det er ikke bogens folk, det kan vi lige så godt indse.

Han understreger ligeledes betydningen af hele tiden at inddrage kursisterne så meget som muligt:

Det er vigtigt, at kursisterne bliver brugt – specielt i teoridelen – at de kan være med – jeg tager meget udgangspunkt i deres erfaring. Jeg laver for eksempel en brainstorm i starten – jeg viser eksempler, hvor de så kan komme med forslag til, hvad er der galt her? Det kan de godt lide – at vi tager udgangspunkt i de ting, de siger

Læs mere i de efterfølgende afsnit om, hvad de succesrige faglærere lægger vægt på i deres undervisning.

4.2.5 Åbne værksteder

Hvad

Fra Undervisningsministeriets vejledning kan man læse følgende om afholdelsesformen ”åbent værksted”:

Denne afholdelsesform betyder, at deltagerne med samme lærer/lærere i samme lokale deltager i forskellige uddannelser eller kursusforløb inden for samme område eller beslægtede områder. Deltagerne kan optages successivt, når der er ledige pladser, og når det passer bedst ind i virksomhedens planlægning. Deltagerne kan afslutte undervisningen, når uddannelsens mål er nået, også hvis uddannelsens mål er nået inden udløb af den vejledende maksimale varighed³

I et værksted etableres et læringsmiljø, hvor deltagerne i princippet hver især arbejder med deres egne uddannelsesmål. Lærerens rolle får karakter af vejleder og konsulent i og med, at der kun i begrænset omfang kan foregå egentlig undervisning.

Hvorfor

For det første giver denne afholdelsesform en oplagt mulighed for at kunne tilbyde et fleksibelt tilbud til virksomhederne, som de kan passe ind efter behov. De kan stort set ”komme ind fra gaden”, for eksempel i det tilfælde, at driften af den ene eller anden grund ikke kan gennemføres som planlagt. En anden oplagt situation i forhold til at etablere et åbent værksted er, hvis man skal tilrettelægge individuelle kompetenceudviklingsforløb i samarbejdende virksomheder, som så kan gennemføres, når det passer den enkelte. Endelig kan flere fra samme virksomhed og eller i samme

³ Vejledning om fælles kompetencebeskrivelser, arbejdsmarkedsuddannelser og enkeltfag i fælles kompetencebeskrivelser. Uddannelsesstyrelsens håndbogsserie nr. 23 - 2004

sjak kan tage efteruddannelse sammen på samme tidspunkt, selvom de skal udfordres på forskelligt niveau.

Principper

- De fysiske rammer skal være i orden
- Se det som en udfordring
- Kræver erfarne faglærere – eventuelt et team for at sikre, at både pædagogiske og faglige kompetencer er repræsenterede i tilstrækkeligt omfang

Hvordan

På EUC Nord har man med stor succes anvendt afholdelsesformen åbent værksted. En faglærer fortæller:

Vi holdt i en periode et åbent værksted med forskellige temaer inden for avanceret murværk. Det meldte vi ud til alle murersvende i området. Hvis der var en virksomhed, der har brug for det – hvis de kunne se i ordrebogen, at der ikke rigtig var noget at lave i den uge - så kunne de ringe mandag morgen... hvis det blev snevejr – så bare dreje bilen den anden vej. Der kan vi udvikle en niche der. Det vil virksomhederne helt sikkert bruge fremover

Indtægtsdækket virksomhed kan også indpasses med fordel i et åbent værksted:

Et andet eksempel på en aktivitet i vores åbne værksted var to mestre, som var interesserede i at lære at lave terazzo-plader. De medbragte selv materialer og solgte efterfølgende de plader, som de lavede for det, som kurset kostede dem Men vi tjente fik jo vores dækningsbidrag ind og så har vi den kontakt.

På Odense Tekniske skole foregår et samarbejde med en mellemstor malervirksomhed, hvor man i samarbejde og med udgangspunkt i medarbejdersamtaler tilrettelægger skræddersyede efteruddannelses tilbud til den hver enkelt medarbejder. Disse kursustilbud afvikles også som åbent værksted.

4.2.6 Splitkurser

Hvad

Tilbyd virksomhederne og deltagerne splitkurser som alternativ til det traditionelle kursus. Splitkurset kan være en gang om ugen, halve dage, hver 14. dag – kun fantasien sætter grænser.

Hvorfor

Splitkurser gør det muligt at ”liste” efteruddannelse ind en ofte presset hverdag, hvor virksomheden eller deltagerne ikke kan overskue at hive hele arbejdsdage ud af kalenderen. Samtidigt giver en opsplitning af kurset over for eksempel flere gange i sig selv plads til samspil mellem teori og deltagerens egen praksis. Det er en naturlig måde at skabe den nødvendige plads til refleksions- og

erkendelsesprocesser. Dette er særligt afgørende i forhold til personlig udviklende kurser og kurser, der inddrager medarbejderne i organisationsudvikling.

Principper

- Spørg ind til deltagernes ønsker i forhold til tidsplan
- Tilbyd gerne flere varianter
- Tænk mulighed for refleksion og afprøvning af det lærte ind i planlægningen

Hvordan

Malerafdelingen på Odense Tekniske Skole begyndte i slutningen af 2007 i samarbejde med en virksomhed at afholde ugentlige efteruddannelseskurser i vægbeklædning. Kurserne foregår om aftenen og er virksomhedsforlagte. Medarbejdernes interesse for at deltage har været overvældende stor. Det har været en stor succes, hvilket blandt andet har ført til, at tre andre virksomheder har henvendt sig for at få afholdt tilsvarende kurser.

På EUC Nord har man haft meget gode erfaringer med at afholde tværfaglige efteruddannelse på byggepladser, hvor man har tematiseret såvel faglige som mere personligt kompetenceudviklende emner. Kurserne integreres i dagligdagen på byggepladsen og afholdes over en time eller to en gang om ugen eller hver 14. dag. Kurset har bidraget til såvel den enkeltes kompetenceudvikling som til at understøtte byggepladsen som læringsrum.

4.2.7 Sæt fokus på den sociale dimension i efteruddannelse

Hvad?

Efteruddannelse handler også om at møde kolleger og kammerater og det kan man med fordel inddrage i planlægningen af kurserne og i udformningen af de fysiske rammer. Så et klart fokus på den sociale dimension i efteruddannelsen er en medvirkende faktor til succes.

Hvorfor?

Det gør det attraktivt at komme på efteruddannelse

Det sikrer tilbagevendende kursister

Det skaber mulighed for social læring

Principper

- Tænk skolens rutiner og systemer igennem med en ”gæsts” øjne – alt fra ordensregler til stole i kantinen
- Opbyg en strategi for at fastholde de unges tilknytning til skolen – gøre det naturligt at være i livslang læring – fortsat kompetenceudvikling fra første dag
- Inddrag faglig identitetsdannelse som et aktiv – se det som et omdrejningspunkt
- Tænk i forplejning og hyggelig stemning omkring kursisterne

Hvordan

Som et eksempel på betydningen af hvordan kursisterne opfatter skolens velkomst og regler for besøgende kan fremhæves Odense Tekniske Skole, hvor malernes videreuddannelse finder sted. Her har kursisterne et velkomstbrev med en nøgle til skolen – de er der efter undervisningens ophør. Det skaber en særlig stemning, som efter faglærernes udsagn er med til at sikre, at kursisterne vender tilbage igen. Faglærerne fortæller om deres fokus på den sociale dimension i det følgende:

Vores skole satser meget på efteruddannelse – vi har gode forhold og vi gør meget ud af skolemiljøet.

Åbenhed - ”Malernes højskole” – det er det der præger stemningen.

Det giver sig udslag i:

- *Man kan altid få fat i en lærer – også uden for normal undervisningstid*
- *Når eleverne føler, at det er deres skole – de har selv nøgle til skolen, kan komme og gå som de vil – de bor på skolen –*
- *Forrige år havde vi en hund i klassen hver dag. Vi byggede et hundehus til den inde i klasselokalet*
- *De kan lave mad på skolen*
- *Vi har også en elevforening – vi har helt vores eget netværk – hvis vi skal bruge elever, så er det bare at ringe, så står de der.*

I forhold til at fastholde de unges tilknytning til skolen og den betydning, som det kan have, kan EUC Midt fremhæves som et godt eksempel. Der er en meget god stemning på skolen – og kursisterne opfatter det som i malernes tilfælde i høj grad som ”deres” skole i og med der også er tale om nærmest landsdækkende efteruddannelse inden for disse områder (gulvområdet og asfalt) på EUC Midt. Her beretter faglærerne om kursister, der sms’er til hinanden og planlægger at vende tilbage på de samme kurser samtidigt for på denne måde at mødes igen.

Succesen kommer fra at mange af dem er blevet svende fra EUC Midt. De kommer måske for at få et certifikat, men samtidig kommer de også til et godt genkendeligt læringsmiljø – med deres gamle lærere. Og det er en stor fordel. Vi lægger en del af efteruddannelsen sammen med det valgfri specialefag, så lærlingene oplever, at de ”gamle” kommer på kursus – at de stadig er interesserede i og har brug for at lære noget nyt. Så det bliver på den måde en rullende proces.

Om den lidt særlige situation inden for asfaltområdet siger en faglærer:

Asfaltområdet er et område, hvor der ikke er en reel ungdomsuddannelse. Der er udarbejdet en aftale om et toårigt forløb til at blive asfaltsvend – sammensat af AMU-kurser og så med en slags svendeprøve til sidst. Det foregår i vinterperioden. Her møder de alle hinanden – sjakformand, svende og lærlinge. Og de unge oplever, at de ældre også gerne vil lære noget. I denne branche satser man også på uddannelsesplanlægning i stedet for hjemsendelse.

Selvom det er en lidt særlig situation, er det stadig inspirerende at høre om, hvordan det er muligt at skabe en stemning omkring efteruddannelse som livslang læring – med tilknytning til den ”gamle” skole.

Fra EUC Nord kan vi fremhæve et eksempel, hvor en faglærer i forbindelse med et internatkursus arrangerer udflugt og picnic i skoven om aftenen og på den måde skaber et rum for socialt samvær blandt kursisterne.

En anden måde at sætte fokus på det sociale sammen med det effektive, som har været en succes for EUC Sjælland, har været og er afholdelse af weekendkurser. Hermed får de helt travle – i denne sammenhæng mestre – også en mulighed for at komme på efteruddannelse. Der er også planer om at gennemføre et kursus fra fredag middag til lørdag eftermiddag.

Endelig er der en afgørende faktor, når emnet er fokus på den sociale dimension, som illustreres i dette citat:

”Og så slutter de så af med at få noget godt at spise ...”

Det er en bemærkning, som vi i forskellige variationer har hørt fra stort set alle i forbindelse med bådet traditionelle og utraditionelle kurser og arrangementer. Der er ingen tvivl om, at et fællestræk ved de faglærere, der har succes med efteruddannelse inden for byggeriet, er, at de også har et skarpt blik for at udnytte mulighederne for at skabe hyggelige sociale sammenhænge omkring deres kurser.

4.3 Når faglærere skaber gode resultater i undervisningen ...

I det følgende afsnit sætter vi fokus på, hvad der blandt andet kendetegner de succesfulde faglærere. Hvad er det, som de fremhæver som afgørende i deres undervisning?

Det er vigtigt at understrege, at de kompetencer, som fremhæves i det følgende, ikke nødvendigvis skal kunne varetages af én enkelt faglærer. Med fordel kan man arbejde med at etablere teams, der tilsammen dækker de fremhævede nødvendige kompetencer.

Det er væsentligt at skabe det nødvendige rum for refleksion i forhold til, at den enkelte lærer på samme tid kan se egne styrker og begrænsninger og dermed sin egen og de øvriges positioner i et sådant team, der tilsammen dækker hele paletten af nødvendige kompetencer.

4.3.1 At kunne arbejde med forskellige målgrupper

Hvad

At være i stand til at identificere og analysere forskellige målgrupper og afpasse de anvendte afholdelsesformer og pædagogiske virkemidler i forhold til målgruppens karakteristika.

Hvorfor

Inden for AMU-området kan der være stor forskel på deltagernes forudsætninger. Man når forskellige målgrupper ved at kunne tage afsæt i deres perspektiv.

Principper

- Tilrettelæg pædagogikken efter deltagerne.
- Tænk i deltagernes alder og forudsætninger i øvrigt.
- Reflektér over forskellen på ungdoms- og voksenpædagogik og udvikl strategier til at kunne håndtere begge dele.
- Overvej hvilke livsformer, som deltagerne repræsenterer.
- Inddrag dit kendskab til persontyper og deres motivation for deltagelse på arbejdsmarkedet og i uddannelse.
- Overvej deltagernes skolemæssige forudsætninger, særligt om de har læse- og skriveproblemer

Hvordan

De faglærere, som har succes med efteruddannelse inden for byggeriet, er karakteriseret ved at bruge meget tid og energi på at reflektere over deltagerne og deres forskellighed, hvilket kan illustreres af nedenstående citat:

Det er vigtigt at have føling med kursisterne – jeg tænker meget over at vise respekt for dem alle sammen.

Faglærerne har erfaring med, at man med fordel kan skelne mellem tre aldersgrupper i forhold til efteruddannelse: De unge op til ca. midt i 30 års alderen, mellemgruppen på mellem 35 og 50 år og gruppen over 50 år. Et eksempel på, hvordan disse overvejelser giver anledning til, fremgår af nedenstående citat:

Fornemmer jeg, at de ikke selv kan få valgt grupper, så slår jeg til med det samme. Men alle grupper kan godt lide selv at organisere arbejdet. De vil også gerne rettes med det samme – man skal ikke komme bagefter og sige, jeg lagde godt mærke til, at I var lidt på gale veje... Fiffene vil de gerne have fra starten. Her er der klart forskel på de enkelte aldersgrupper. De ældre vil helst rettes med det samme, mens de unge gerne vil prøve lidt mere selv, før man retter dem.

4.3.2 Mestre forskellige målgrupper i samme rum – aldersgrupper og magtrelationer

Hvad

Som faglærer kommer man ud for at skulle håndtere at have både helt unge lærlinge og erfarne svende i samme undervisningsrum. Man kan også blive udsat for at skulle håndtere kursusforløb, hvor både lærlinge, svende og mester selv deltager. Og så er der selvfølgelig også kurser, hvor deltagerne er fra mange forskellige virksomheder.

Hvorfor

Der kan såvel være brug for at kunne håndtere forskellige målgrupper i samme rum af rent praktiske årsager og fordi det kan være givtigt for det læringsmæssige udbytte.

Når der er forskellige målgrupper kan der ofte skabes en unik situation. For eksempel kan det bidrage til den interne udvikling i en virksomhed, at alle medarbejderne er på det samme kursus. I forhold til at anvende afholdelsesformen åbent værksted er det ofte også en nødvendighed.

Principper

Tænk i deltagernes individuelle og relationelle status.

Tænk i deltagernes erfaring, alder, tilknytning til arbejdsmarkedet og position/ansættelsesforhold i virksomheden (magtrelationer).

Forhold dig i din undervisning til hvordan deltagerne forholder sig til at være til stede – såvel til indholdet som til de andre deltagere i rummet.

Hvordan

Fra flere faglærere forlyder det, at kan være mange positive effekter ved at have forskellige grupper fra sammen virksomhed sammen. En faglærer fra Svendborg fremhæver betydningen af, at læringen kan fortsætte i virksomheden efter kursets ophør:

Når vi kører kurser, så skal det både være mester, lærlinge og svende sammen – så kan de diskutere videre, når de kommer hjem. Det er pointe for mig

På samme måde fremhæver Odense Tekniske Skole, at de oplever, at det at have en eller to mestre med på et kursus gavner diskussionen. De annoncerer blandt andet med ”Tag din mester med på kursus” i deres materiale. Deres erfaring er, at det udover at give en god diskussion også giver forbedrede forankringsmuligheder efterfølgende.

Som et eksempel på en særlig gruppe, man kan vælge at fokusere på som AMU-faglærer, er mestrene. Her har EUC Sjælland haft succes med kurser specielt rettet mod disse:

Vi har lavet kurser kun for mestre – og det har vi oplevet som en stor succes. De har dannet netværk med hinanden.

For faglæreren har det været en udfordring at undervise udelukkende håndværksmestre. For mestrenes eget vedkommende gav de udtryk for, at det var en positiv oplevelse, idet de oplevede det som et frirum, hvor de kan tillade sig ikke at vide bedst. Igen er en væsentlig sidegevinst ved efteruddannelsesaktiviteten at de pågældende mestre i højere grad er begyndt at opfatte skolen som et kompetencecenter – der er flere eksempler på, at de efterfølgende er vendt tilbage for at bruge skolen som kompetencecenter.

4.3.3 Skabe dynamiske læringsmiljøer (tovejs-, interaktive, fleksible, påvirkelige)

Hvad

Deltagerne skal opleve at undervisningen er dynamisk. Deltagerne skal mærke, at de kan forme kurset og at kurset tager udgangspunkt i deres ønsker og behov. Det kræver en tilrettelæggelse, der fleksibelt kan ændres i situationen.

Hvorfor

Det er afgørende i forhold til at skabe læringsrum specielt for voksne, at de oplever sig set som ressourcefulde og respekterede. Deltagerne skal ikke få oplevelsen af, at de ”skoles”, men derimod oplevelsen af at være en del af en kompetenceudviklende læreproces, hvor man som deltager ikke er objekt for indholdet med derimod aktør i situationen. Motivation og relevans er på spil. Det tryghedsskabende miljø er positivt understøttende.

Principper

Understøt, at deltagerne hurtigst muligt kommer på banen med deres ønsker og forventninger
Inddrag deltageres erfaringer og problemstillinger – tag udgangspunkt her.
Tænk i at planlægge rammer – giv plads for løbende tilpasninger i forhold til deltagerne

Hvordan

Det skal være pædagogisk praksis at forberede sig på en sådan måde, at der er stort spillerum for at kunne tilgodese deltagernes ønsker og behov i situationen. Specielt inden for efteruddannelse, hvor det er voksne deltagere, så skal deltagerne på banen for at få udbytte. En faglærer fra Roskilde udtrykker denne tankegang som følger:

Udgangspunkt på kurserne var, at læreren ikke være i centrum. Det er vigtigt for mig, at kursisterne kommer på banen – det skulle være dem, der mere eller mindre kørte kurset. Jeg besidder den teoretiske viden, men kursisterne har den faglige viden og det var min opgave mere og mere at bringe denne faglige viden ind på kurset, så kursisterne stille og roligt overtager kurset. Det var svært i starten, men efterhånden har jeg lært, hvordan man får det til at fungere. Så den der ”lærerbestråling” er overstået for mit vedkommende

Det er tydeligvis et område, som denne faglærer lægger meget vægt på, han fortsætter:

Jeg har tænkt meget over, hvordan skaber jeg et miljø i lokalet, hvor det ikke er mig, der er på. De kan bruge mig, men det er først og fremmest dem selv, der er på banen.

En af de måder, hvorpå han sikrer dette miljø, er i begyndelsen af hvert eneste kursus stiller han helt klar op, hvad det efter hans opfattelse vil sige at være en god kursist – og hvad hans forventninger til kursisterne deltagelse er:

Jeg gør det meget klart i begyndelsen af kurset, hvad det er for krav jeg stiller til dem og hvilke krav de kan stille til mig. Jeg bruger simpelthen 20 minutter på at fortælle dem, hvad det kræves at være kursist. Stil kritiske spørgsmål – jeg har den faglige teoretiske viden – men I har erfaringen. Og stop mig, hvis vi er uenige. Det bruger jeg meget tid på, at de oplever at det er ligeværdigt.

En virksomhedsleder, som har gode erfaringer med at sende sine svende på AMU-kursus, giver denne beskrivelse af den succesfulde lærer:

Svendene meldte tilbage, at da læreren var kanongod til at formidle stoffet uden for meget bogligt, så ville de gerne af sted igen.

Han følger op med sin egen vurdering af, hvad det er der karakteriserer den gode undervisning:

Det er vigtigt for skolerne at gøre sig klart, at de skal formå at gøre kurserne spændende og ikke alt for meget læsning og på skolebænken. En kombination af, at man tager den tid, der skal til teorien kombineret med noget praksis – det er en god måde at gøre det på.

En anden faglærer, som har stor succes med efteruddannelse inden for tømrerområdet i Svendborg, har samme opfattelse af det særlige ved at undervise bygningshåndværkere:

Håndværkere lærer bedst ved selv at udføre opgaverne under vejledning – de skal røre ved noget!

Det fremhæves fra alle deltagende virksomheder og faglærere, at det, der foregår, skal kobles til deltagerens egen praksis og at det er helt afgørende, at man som faglærer hele tiden er opmærksom på, at fastholde deltagerens aktivitet gennem at veksle mellem teori og praksis. En faglærer fortæller om sine overvejelser i forhold til at anvende teoretiske oplæg:

Kursisterne skal være aktive efter sådan et oplæg. Man prøver at stille sig ind bag øjnene på sådan en kursist og tænke på, hvordan kan jeg fastholde ham i, at det her er spændende. Jeg er blevet rigtig god til at være lidt frække, end jeg var i starten.

Faglæreren understreger også betydningen af at der skal være værktøj nok til alle på værkstedet – ellers bliver deltagerne utålmodige:

Og de hader at stå og glo! De er gode til at organisere, når de skal lave noget sammen. De kan godt lide at gå rundt og tale med hinanden og se på hinandens arbejde – det sker først sidst på dagen, hvor de er blevet trygge ved hinanden.

4.3.4 Skabe uformel seriøsitet

Hvad

Undervisningsrummet skal være præget af en positiv fri rummelig atmosfære med en høj kvalitet.

Hvorfor

For at gøre det attraktivt for deltagerne at være til stede. Der skal skabes en afslappet atmosfære, hvor deltagerne oplever sig set og oplever det naturligt at involvere sig aktivt. Det er afgørende for at understøtte ejerskab til proces og udbytte.

Principper

- Indlæg mange praktiske øvelser
- Tænk i rummets betydning
- Brug humor
- Gør det fagligt ”hjemligt” at være til stede

Hvordan

I forbindelse med et kursus for murerfaglærere på EUC Nord flyttede faglæreren en del af undervisningen fra klasserummet ud i murerhallen, hvor alle de deltagende faglærere var sammen om at mure et stykke mur op – en række sten til hver. Det skabte en hel unik stemning med elementer af både godmodigt indbyrdes kappestrid og refleksioner over faglige holdninger og fagligt-pædagogiske metoder/synspunkter. Det kan karakteriseres som et fælles refleksionsrum som integrerede teori og praksis. Alle deltagerne var på banen, de var fælles om en praktisk opgave – og så skabte faglæreren et rum omkring til at reflektere over praksis og diskutere det, der foregik både i forhold til teori og praksis. Faglærerens rolle her var så at fremhæve og eksemplificere – og måske provokere deltagerne lidt til at komme frem med deres synspunkter.

Og at udnytte de forskellige rum – og specielt værkstederne er i den sammenhæng afgørende for at skabe det gode kursus for bygningshåndværkere:

Når rammerne først er skabt, så bliver det godt – men det er oppe på værkstedet, at det virkelig blomstrer..

Fra flere sider fremhæves anvendelsen af indbyrdes konkurrence som et effektivt pædagogisk virkemiddel. For eksempel lade de unge deltagere konkurrere mod de ældre, repræsentanter fra forskellige virksomheder mod hinanden eller bare dele dem ind i hold – så der også kommer et fællesskab ud af det.

Der er lagt op til lidt konkurrence – for der kommer en og trykprøver det hele, når de er færdige.

Humor fremhæves fra næsten alle de deltagende faglærere som meget væsentligt i forhold til at skabe den rette stemning. En faglærer udtrykker det på følgende måde:

Hvorfor skal vi have efteruddannelse? Fordi vi skal møde nye kolleger og så skal vi ha det sjovt – der skal være vittigheder, hygge og fællesspisning – og så skal vi kunne tjene flere penge – det er sådan nogen ting, der motiverer dem til at gå på efteruddannelse

I det hele taget at skabe et undervisningsrum, hvor det er tilladt at lave fejl og hvor der er lidt højt til loftet – som det udtrykkes af følgende citater:

Hvis jeg får sagt noget forkert – så gør jeg opmærksom på det – så bliver det legalt at kvaje sig – at sige noget forkert. En humoristisk tilgang til det – det er vigtigt, de elsker det. Specielt kan jeg mærke det med folk fra firmaer, der har været inde før – der er stemningen jo nærmest løssluppen lige fra starten.

De kan godt lide en tone med lidt glimt i øjet... når dagen går, bliver de lidt mere modige og lidt mere frække overfor mig – men det sker i den gode ånd, hvor det bare er sjov. Et signal for mig er, at når de kommer op og siger farvel, så kommer de og siger tak – det er det hele værd for fanden!

4.3.5 Være engageret, åbent og ærligt til stede

Hvad

At man som underviser er til stede som en hel person, der på en gang både er fagligt og pædagogisk vidende og som samtidig indgår med personlig motivationer og stillingtagen.

Hvorfor

For at skabe et trygt ligeværdigt rum, hvor kommunikationskanalerne er åbne. Hvor det er legitimt og relevant at tale om personlig motivation og derved gøre indholdet vedkommende og spændende for deltagerne.

Principper

- Fortæl hvem du er
- Hvorfor du er der
- Hvad du håber på
- Vær ærlig omkring eventuelle uklarheder, der måtte opstå
- Vis dit engagement i deltagerens udbytte

Hvordan

Som faglærer er det væsentligt, at man fortæller om sig selv og hvad der motiverer en selv til at være til stede. Det øger kursisternes motivation for at deltage når de oplever, at faglæreren også selv har forhåbninger til at få et udbytte af at være med – at det er gensidigt.

Samtidig fremhæver flere faglærere, at det er meget væsentligt at erkende grænserne for ens egen viden. Det fremstår også meget professionelt og troværdigt, hvis man samtidig lægger op til at hjælpe med at skaffe svar på de spørgsmål, man ikke umiddelbart kan besvare. En faglærer udtrykker det som følger:

Det er meget vigtigt. Jeg støder ind i ting, jeg ikke kan svare på, så har jeg folk, jeg kan kontakte. Ingen går herfra uden at få svar på deres spørgsmål.

Anvendelsen af navneskilte og at man som faglærer sætter tid af til at lære deres navne vurderes også som medvirkende til at skabe den rette relation mellem faglæreren og deltagerne:

Det er også meget vigtigt at huske deres navne. Det der med lige at henvende sig direkte: "Thomas, hvad gør du, når du er ude på pladsen der?..."

4.3.6 Vise i handling, at man prioriterer at være fagligt opdateret

Hvad

Som skole og som faglærer skal man vise i handling, at man prioriterer at være fagligt opdateret både i forhold til viden og til materiel.

Hvorfor

Mange opfatter skolen som en beskyttet verden – og derfor er det endnu mere væsentligt at faglærerne viser at de også deltager i det faglige liv uden for skolens mure.

Når deltagerne oplever, at man som faglærer har viden om de allernyeste tiltag – og til hvordan tingene foregår i deres egen dagligdag, så skaber det en høj grad af motivation hos deltagerne.

(I parentes bemærket er der kurser, der decideret handler om faget som det var engang – men også i viden om gamle teknikker kan der ske en udvikling).

Principper

- Vis deltagerne, hvordan du forholder dig til fagligheden inden for dit område og hvad du har gjort for at holde dig opdateret
- Se det kursus, som skal afholdes, som en del af en større sammenhæng
- Tænk egen faglighed igennem i forhold til helhedsperspektivet og kursets konkrete indhold

Hvordan

Deltagerne i efteruddannelse stiller store krav til skolen og til faglærerne i forhold til at være opdaterede. En faglærer udtrykker det meget præcist:

De gider ikke høre om ting, der blev udviklet for flere år siden. De skal have det sidste nye – det hænger de sig i. De fortæller os det med det samme, hvis vi begynder at synge en sang, som de kender. Man skal ikke komme og vise dem et beslag, som er nyt for læreren, men som de har set på det sidste halve år - så skal man hellere droppe det! De kommer her for at få den nye viden ind på ryggraden.

En måde at forblive fagligt opdateret på kan ske gennem at samarbejde med producenter, som for eksempel Svendborg og Roskilde har mange gode erfaringer med. Samarbejdet betyder, at man altid har de nyeste produkter med som der arbejdes med i branchen og også kendskab til de produkter, der er lige på trapperne. Hvordan dette samarbejde praktiseres – se afsnittet om samarbejde med producenter.

Som faglærer skal man være opdateret – og have styr på detaljerne. En faglærer beskriver her præcis hvor detaljeret man skal være:

Et eksempel – vi bruger tape, når vi laver dampspærre. Der må jeg så ned og undersøge, hvad kan den tape, hvordan er den produceret – og ikke mindst hvad koster den. Det skal man vide – ellers får man ikke noget 10-tal.

Også i forhold til værktøj fremhæver faglærerne, at det er væsentligt, at man har det rigtige – det skal være på niveau med det deltagerne selv arbejder med til dagligt.

Vi var jo ikke opdateret med værktøj – så vi har lavet en investering i værktøj, der passer sammen. Og nok til alle.

På Odense Tekniske Skole er det for eksempel en uskreven regel at der skal udvikles nye opgaver hvert år - og det formidles også ud til deltagerne. Det er en måde at fastholde den faglige dynamik. At sætte fokus på den slags principper og formidle det videre til deltagerne kan være medvirkende til at deltagerne får en opfattelse af skolen som et dynamisk læringsmiljø.

Det fremhæves, at det også handler meget om at være fokuseret på at levere en tilstrækkelig kvalitet, hvilket for eksempel kan sikres ved at vælge bestemte emner ud og fokusere på dem:

Vi går ikke ind på materialeplatformen og udbyder det hele – vi vil være i stand til at leve op til det, før vi udbyder noget.

Endeligt er deltagelse i udviklingsprojekter bruges til faglig opdatering, hvor man i anden kursusammenhæng kan bruge cases som gode eksempler på, hvordan man er indblandet i at udvikle faget til fremtiden (Murerfaget i bevægelse og BygSol er gode eksempler⁴).

4.3.7 Evaluering, der forankrer

Hvad

Gennemfør evalueringen for at synliggøre indhold og udbytte.

Hvorfor

Udbyttet af kurserne styrkes gennem evaluering.

Evaluering, der foretages som en integreret del af undervisningens indhold, understøtter forankring i virksomhederne og hos deltagerne.

Principper

- Inddrag evaluering som et naturligt element i undervisningen
- Gør det simpelt og hurtigt

Hvordan

Evaluering er et område, som virksomhederne i partnerskabssammenhæng tillægger stor betydning, hvilket også fremgik i afsnittet om skræddersyede kurser til virksomheden. Ikke mindst skolens respons på evalueringer fremhæves fra de deltagende virksomheder som afgørende i forhold til at opfatte skolen som en kompetent og fleksibel samarbejdspartner

Gennemfører evalueringer hver gang – det har stor betydning. Og det er rigtigt vigtigt for os, at skolen reagerer på evalueringer og retter til i forhold til. Det er noget med at tage de der svende alvorligt og vise dem respekt.

Det er væsentligt, at evalueringen kommer til at indgå som et naturligt integreret element i kursusforløbet. En metode til at sikre er at sætte tid af i begyndelsen af kurset til i dialog med deltagerne at reflektere over formålet med kurset – og meget gerne formulere det, så det er muligt at vende tilbage til dette i slutningen af kurset. En faglærer fortæller, at han forbereder en klassisk PowerPoint præsentation med de elementer, som han ønsker at nå frem til i løbet af dagens arbejde

⁴ Læs mere om Murerfaget i bevægelse her: <http://muro.dk/projekter/murerfagetibevaegelse> og om BygSol her: <http://www.bygsol.dk/>

– hvor han så i høj grad i løbet af dagen tager udgangspunkt i kursisternes problemstillinger. Som afslutning på dagen henter han så PowerPoint præsentationen frem og ”krydser af” sammen med kursisterne. En anden faglærer fortæller, at han slutter kurset af med en lille uformel prøve/quiz, som han har annonceret allerede ved kursets begyndelse. Det opfattes både som sjovt og givende af kursisdeltagerne.

En anden væsentlig faktor i forhold til at få evalueringsmetoderne til at bidrage til kursets succes er at gøre det meget hurtigt og ikke for kompliceret. På Svendborg har faglæreren designet for evalueringen klar, allerede inden kurset går i gang, og det betyder, at faglæreren er i stand til at sende det af sted til virksomheden samme dag, som kurset er afviklet:

Når man har afviklet et kursus, så skal der foretages en evaluering – det er et ganske kort lille evalueringsskema, som alle skal udfylde. Det skriver jeg så sammen samme aften og så har jeg også lige taget et par billeder – måske nogle frække bemærkninger i nogle talebobler. Så kommer den ud i skurvognen og kan hænge der næste morgen.

4.3.8 Tage initiativer og få skoleledernes opbakning

Hvad

Som faglærer skal man være indstillet på at skabe sine egne betingelser.

Hvorfor

I moderne organisationsforståelse er det en erkendelse, at initiativer skal komme fra de personer/miljøer, der er tættest på.

Eksemplerne viser også, at de steder, hvor der er succes med AMU inden for byggeriet er det faglærerne, der har gjort det synligt, at efteruddannelse er et område, der er værd at satse på.

Principper

- Hold dig ikke tilbage
- Vent ikke på, at andre skal komme med initiativer
- Synliggør muligheder
- Vis dit engagement
- Anmod om opbakning

Hvordan

Faglærerens erkendelse er, at initiativerne til efteruddannelse skal komme fra engagerede faglærere og så skal lederne være klar til at bakke op.

Tingene skal komme fra faglærerne. Det er os der skal få idéerne. Vi har en ledelse, der giver os rimeligt frie rammer til det.

En faglærer beskriver processen med at få startet på efteruddannelse som et indsatsområde på følgende måde:

Jeg fik gjort min leder opmærksom på, at det måske var en god idé at satse på efteruddannelse. Jeg tog initiativ og fik frie tøjler. Men omvendt heller ingen opbakning. Jeg var meget bevidst om, at vi skulle være mobile og fleksible – det var det udgangspunkt, som jeg havde.

Det ovenstående er meget typisk forløb for mange af de faglærere, som er med i denne undersøgelse. Ledelsen er så kommet med i anden omgang, som det beskrives i dette citat:

Nu er det blevet et indsatsområde, så nu er vores ledelse gået ind i det, nu kan de se, at det er et forretningsområde. Nu har vores ledelse fået øje på det. Så vi har nu lagt en foreløbig strategi for det første år.

4.4 Arbejd strategisk med AMU på den enkelte skole

I dette kapitel henvender vi os til de ledere, der ude på skolerne er ansvarlige for udviklingen af AMU. Al erfaring peger på, at den ledelsesmæssige opbakning er helt afgørende for at opnå succes med efteruddannelse inden for byggeriet.

Helt centralt i arbejdet med at udvikle AMU-området står lærerne. På hver skole finder vi dem - de progressive lærere og ildsjælene – de brænder for at lave efteruddannelse. Det vil mildt sagt være et smart træk at sikre, at de ikke brænder ud, men derimod sørge for at de får tilført det nødvendige brændstof til at kunne starte skovbrande!!

Som det er nu, så arbejder den enkelte lærer for ofte alene og uden tilstrækkelige ressourcer til virkeligt at få noget til at ske. Lærerne har brug for kompetenceudvikling i forhold til at kunne håndtere de mange facetterede opgaver, som de har fået som en konsekvens af det nye AMU-system.

Hvordan kan man bruge satsningen på AMU strategisk? Der skal målrettet tænkes i, hvordan man opbygger de rigtige læringsmiljøer på skolen. Og så kan man med fordel overveje at skabe samarbejde med andre skoler og med de involverede brancher.

Organisatorisk skal der fra ledelsens side tænkes i, hvordan satsningen på AMU kan bidrage til udviklingen af skolen som helhed, bl.a. hvordan man kan skabe samarbejde mellem AMU og EUD samt mellem AMU og indtægtsdækket virksomhed.

4.4.1 Strategisk satsning på AMU

Hvad

Tænk i, at deltagelsen af AMU har betydning for skolen samlede profil.

Hvorfor

At tilbyde efteruddannelse gør det muligt at blive opfattet som et kompetencecenter i lokalområdet. AMU medvirker derfor også til at skabe muligheder for EUD. Den enkelte faglærer kan opfatte det at gennemføre AMU som en kontinuerlig kompetenceudvikling, hvor man møder feltet i de netop nu aktuelle problemstillinger og skal håndtere behov fra deltagere, der til daglig arbejder med de nyeste metoder og teknologier.

Med de nyeste ændringer af de økonomiske rammebetingelser for AMU vil satsningen på AMU i sig selv være en fornuftig forretning.

Principper

- Se AMU som en del af samlet profil

- Brug AMU som basis for at opbygge en status som kompetencecenter og et kontaktnet til de lokale virksomheder
- Skab en ubrudt linie fra grunduddannelsen over til efteruddannelsen – bevar kontakten til lærlingene
- Tænk AMU som kompetenceudvikling for lærerne og som en mulighed for organisationsudvikling

Hvordan

De skoler, som har succes med efteruddannelse inden for byggeriet, er kendetegnet ved at have et meget nuanceret billede af, hvad AMU-aktiviteterne betyder for skolen som helhed, jævnfør for eksempel nedenstående udsagn fra en leder fra EUC Sjælland:

AMU bliver nedprioriteret i skolernes bestyrelse – og derfor er vi nødt til at finde en anden indgangsvinkel til det og for os er det: Efteruddannelse som investering - det giver lærepladser, vi får kontakter til virksomhederne og vi arbejder samtidig på at blive opfattet som et videntcenter og vi er kommet tæt på. Vi oplever, at de ringer og spørger om råd eller har et konkret problem – og så kører en faglærer lige ud og kigger på problemet. Det er der en god sidegevinst på.

Han fremhæver særligt de mange kontakter med deraf følgende uddannelsesaftaler til skolens elever som en positiv faktor:

Så vi ser ikke efteruddannelse som noget isoleret, der koster en farlig masse penge, men som en investering. Vi har godt nok fået lavet mange uddannelsesaftaler på den konto – nede hos os har vi ingen elever, der mangler uddannelsesaftale

En faglærer fra Roskilde betoner betydningen af, at AMU kan være en måde for skolen til at profilere sig:

Vores ledelse ser det som en investering – en måde at blive kendt på – de skal snakke om os ude i skurvognene.

Det er generelt erkendt på de deltagende skoler, at AMU giver skolerne et løft som organisation, fordi aktiviteterne er kompetenceudviklende for medarbejderne og på den måde sætter krav til skolerne om at være opdaterede. Skolerne bliver nødt til at være konstant på mærkerne og være kontakt med i feltet. Efteruddannelse er styret af virksomhedens behov og de ændrer sig konstant.

Som et element i et generelt fokus på EUC Nord på tværfaglighed har de her nedsat en lille klub på tværs af fagene med fokus på efteruddannelse med faste møder 4-5 gange årligt. I denne arbejder man på at finde krydspunkterne i byggeriet og omsætte dem til efteruddannelse. Og dermed også være gearet til fremtidens behov for tværfaglige kurser. En leder fra EUC Nord udtrykker den bagvedliggende tankegang som følger:

Efterhånden som byggebranchens små og mellemstore virksomheder får øjnene op for værdien af uddannelserne med ”bløde” kompetencemål og tværfaglige emner, melder der sig virksomheder fra

andre fag i byggebranchen. Det gør, at skolen må tage stilling til en organisering, der fremmer samarbejdet mellem byggefagene på skolen. Den tværfaglige del i efteruddannelsen vil efter min mening vokse med tiden, og det skal vi være forberedte på.

En anden karakteristisk tankegang hos de skoler, der har succes med efteruddannelse, er en opfattelse af, at man skal satse på de unge i forhold til at bane vejen for en massiv satsning på efteruddannelse. En leder fra EUC Sjælland udtrykker tankegangen på følgende måde:

Det lange seje træk over den lange bane. Hvor vi starter allerede i erhvervsuddannelserne med at vænne dem til at tænke i efteruddannelse, som så fortsætter i deres voksne liv.

Denne idé videreudvikles af en leder fra EUC Nord i forhold til systematisk at kontakte tidligere elever:

En perspektivrig idé kunne være at gennemføre et etårs tjek på svende. De er måske parat til efteruddannelse, der kan bringe dem videre eller få dem til at tjene mere. Det kan være opmåling, projektstyring, tilbudsgivning eller regnskab. Skolen ligger ikke fjernt og de har haft en god oplevelse her. En sådan tilgang understøtter også livslang læring. En idé kunne være, at man samlede svende, der har gået i lang tid sammen på skolen som lærlinge. De kender hinanden godt og har de samme referencer.

Der er rige muligheder for sådanne kontakter via de elektroniske kommunikationsformer (mail, sms, facebook etc.)

Derudover betoner lederen fra EUC Nord det vigtige i at udvikle en samlet strategi for efteruddannelse, så alle afdelinger trækker i samme retning og kan bruge hinanden som ressource:

Vi arbejder i det hele taget med at få professionaliseret alle efteruddannelses tiltag fra skolens side. Problemet har været førhen, at vi har gjort det på helt forskellige måder. Så det bliver en styrke, at vi nu får de samme værdier, der gennemsyrrer det hele.

4.4.2 Aktiv opbakning til ildsjæle

Hvad

Find ildsjælene, giv dem plads og pas på dem.

Hvorfor

Det er anderledes krævende at gennemføre AMU. De lærere, der brænder for det, er indstillede på at arbejde fleksibelt med skæve arbejdstider, gennemføre undervisningen, hvor det passer til situationen etc. De er indstillede på denne fleksibilitet, fordi dette arbejde er meningsfuldt for dem. Men det er også et hårdt arbejde, hvor den involverede lærer nu og da blandt andet må svare på spørgsmål fra sine kolleger som ”hvorfør gider du det?”. Men det gider de. Særligt når de oplever at

have ledelsesmæssig opmærksomhed, forståelse og opbakning. Flere eksempler viser, at det virkelig rykker, når der på skolen bliver skabt organisatorisk rum for at få det til at ske. I dette rum er aktiv støtte fra ledelsen afgørende. Det fremhæves af alle involverede faglærere og konsulenter.

Principper

- Brug ildsjælene som dynamoer for udvikling.
- Vis interesse og tillid.
- Fokuser i dialogen med disse ildsjæle på det meningsgivende - hvad det er der gør det spændende for dem og hvorfor de gider.
- Støt dem administrativt - bidrag med ressourcer.
- Understøt videndeling, så AMU forankres i organisationen og ikke hos den enkelte faglærer.

Hvordan

Samtlige skoler involveret i projektet fremhæver ildsjælene som afgørende for deres succes. Og lederne er klar over betydningen. En leder udtrykker det på følgende måde

Vi skal have øje for de progressive lærere og ildsjælene – det er en dimension, som vi skalt fremme, hvor de er. Det er i høj grad de enkelte personer, der kan bære AMU frem.

Etablering af kontakt og dialog er et ressourcekrævende arbejde. Den viden og de netværk, som konsulenter og faglærere har brugt mange ressourcer på at etablere, skal spredes og bruges på skolen, så det bliver fælles gods, der kan bruges. Derfor er det vigtigt, at kontakten til virksomheder ikke udelukkende varetages, kendes og plejes af en enkelt person, men er kommunikeret og forankret bredt på skolen.

På den måde hænger det tæt sammen med den måde, som skolerne er organiseret på. En leder udtrykker sin opfattelse af sin egen rolle på følgende måde:

Jeg ser det som min væsentligste opgave som leder at organisere et læringsrum for alle de dygtige medarbejdere, som jeg har – selvfølgelig skal det pege i samme retning som skolens strategi, men det er jo næsten også naturligt – vi vil jo alle sammen gerne blive bedre til det med at undervise, med virksomhederne og så videre.

Han har oplevet, at det bevidste arbejde med at gøre efteruddannelse til et fokusområde har været utrolig positivt i forhold til de deltagende faglæreres kompetenceudvikling – de har ifølge ham udviklet en utrolig fleksibilitet og evne til at finde løsninger, han udtrykker det på følgende måde:

Hvis man bringer folk ind i det læringsrum – hvor der er den dynamik – så lærer de sig også den fleksibilitet. Mine faglærere de kan jo efterhånden ikke se problemer i noget som helst... de sætter sig bare ned og finder en løsning og derfor kan de for eksempel også køre sådan noget som åbent værksted.

På den arbejdende konference fremhævede en af deltagende faglærere det som en mulighed at arbejde med at etablere et netværk på tværs af skolens afdelinger for folk, der beskæftiger sig med efteruddannelse

At etablere et tværfagligt netværk af folk, der interesserer sig for efteruddannelse – det vil jeg hjem og prøve at arbejde lidt med – for ikke at dø i det lange seje træk. Når man bare trækker og trækker og der ikke sker nok. Det kunne jeg etablere på min egen skole – jeg kunne finde de andre, fxovre på malerafdelingen og så kunne vi måske mødes en gang imellem. Det skal jeg hjem og arbejde videre med.

Ovenstående citat illustrerer også betydningen af, at der fra skolens side arbejdes med at støtte de involverede faglærere.

4.4.3 Samarbejde mellem AMU og EUD

Hvad

At man på skolerne planlægger efter at opnå synergieffekter ved samarbejde mellem AMU og EUD. Såvel i forbindelse med kontakt til virksomheder, gennemførelse af undervisning som i den kontinuerlige kompetenceudvikling af faglærere.

Hvorfor

Selvom det skemaplanlægningsmæssigt er lettest og måske nødvendigt at dedikere faglærere til henholdsvis EUD eller AMU-området er det ikke hensigtsmæssigt. At involvere sig og undervise på AMU vil kunne berige EUD-undervisningen, gennem at faglæreren på EUD møder erfaringer fra eget fagområde, som arbejder i branchen.

Strukturelt kan samarbejde mellem AMU og EUD medvirke til at sikre udbud. Tænk i at sikre udbud gennem at åbne op for AMU på EUD, hvor tomme pladser på EUD kan fyldes op med AMU-kursister.

I forhold til at indgå partnerskaber med virksomheder om kompetenceudvikling, så vil et øget samarbejde mellem AMU og EUD betyde, at man i højere grad kan møde virksomhederne i deres perspektiv på uddannelse. Som udgangspunkt tænker virksomhederne i uddannelsesbehov generelt.

Og væsentligt i forhold til efteruddannelse af faglærere, så vil samarbejde mellem AMU og EUD give mulighed for at udnytte potentialet for kontinuerlig kompetenceudvikling af involverede faglærere gennem deltagelse i AMU.

Principper

- Medvirk til, at underviserne er bredt orienteret om uddannelsesmuligheder
- Medvirk til, at underviserne kan tilgodese såvel lærlinge som svende i undervisningen, hvor de er opsatte på at skabe synergieffekt mellem grupperne

- Udnyt mulighederne for undervisernes fortsatte kompetenceudvikling via deltagelse i forskellige og udfordrende aktiviteter

Hvordan

Vedrørende såvel strukturelle som pædagogiske potentialer i at samkøre undervisningen på AMU og EUD siger en faglærer følgende:

Når vi har lærlinge på valgfri specialefag, så udbyder vi kurset på AMU for derved at give muligheden og sikre udbudet. Og så kommer de, der melder sig, med sammen med lærlingene. Og der bliver ro i klassen!

På Odense Tekniske Skole er en faglærer blevet koordinator for både AMU og EUD. Virksomhederne har bedt om samtaler fire gange årligt i forhold til deres lærlinge og nu bruger skolen denne lejlighed til også at tale om AMU.

I den sammenhæng er der blandt andet sat en AMU aktivitet i gang med at uddanne læringsvende/mentorer på virksomhederne, der skal fungere som daglig sparring for lærlingene og være med til at højne kvaliteten. Det er samtidig en faglig og personlig efteruddannelse af de involverede svende.

Også på EUC Sjælland har man erkendt, at man skal møde virksomhederne både med AMU og EUD i lommen, og her arbejder man blandt andet på at koble AER-midler med AMU-satsning, fordi det for virksomhederne er afgørende, at man dækker uddannelse og kompetenceudvikling bredt set. På den arbejdende konference lød det fra en af faglærerne:

Virksomhederne skelner ikke mellem grund- og efteruddannelse og har brug for en sparringspartner, der heller ikke gør det!

Også på malerafdelingen på Odense Tekniske Skole tænker man i at koordinere kontakten til virksomhederne via samarbejde mellem AMU og EUD. Man har på EUD-området haft fokus på betydningen af at udbygge kontakten med virksomhederne på Fyn og de virksomheder i andre landsdele, der vælger Odense Tekniske Skole som skole for deres elever/lærlinge. Afdelingen har via ansøgte AER-projekter haft mulighed for at sætte ekstraordinært ind på denne aktivitet, og afdelingen har i samarbejde med Det Lokale Uddannelsesudvalg for maleruddannelsen på Odense Tekniske Skole fået bevilliget et nyt AER-projekt for det kommende år. Et projekt, der vil være med til at sikre, at de opsøgende aktiviteter forsætter på EUD-området. Det vil være både oplagt og hensigtsmæssigt også at tale om AMU i den sammenhæng.

Fra EUC Nord udtrykkes det på denne måde:

Det nære forhold mellem skoler og virksomheder kan kun dyrkes, hvis vores sælgere har indgående kendskab til alt omkring virksomheden og murer-skolen. Kort sagt skal det være en faglærer, der er parat til at vende problemer vedrørende lærlinge, kontrakter, AER, faglig efteruddannelse, konsulentbistand, arbejdsmiljø og hvad en mester ellers har behov for råd og vejledning om.

En virksomhedsleder i projektet sagde følgende:

Start med lærlingeuddannelsen, som er et helt kapitel for sig. Jeg kunne godt tænke mig et mere intenst samarbejde i forhold til det. Jeg undrer mig nogle gange over de kvalifikationer, som lærlingene mangler. Vi er begyndt at sætte vores lærlinge på turnus blandt svendene og så med feedback for at udbedre de mangler, som vi synes de har. Kunne godt tænke mig mere kobling til skolerne. Det er noget med en kultur, der skal ændres. Vi skal have nedbrudt nogen af de barrierer mellem skole og virksomhed – så bliver det også naturligt at man er inde i et forløb i forhold til efteruddannelse.

4.4.4 Samarbejde mellem AMU og indtægtsdækket virksomhed

Hvad

I samarbejdet med skolen vil virksomheden ofte efterspørge støtte til aktiviteter, der rækker ud over AMU. AMU giver mulighed for, at der kan etableres et samspil mellem AMU og indtægtsdækket virksomhed (IDV) – mulighederne heri kan give spændende forløb, hvor økonomien hænger godt sammen for skolen

Hvorfor

Når man gennem indtægtsdækket virksomhed tilbyder også at medvirke til at løse de af virksomhedens behov, der rækker ud over AMU - eksempelvis uddannelsesplanlægning - så skaber man partnerskaber, som der kan bygges videre på. Man medvirker dermed også til, at virksomheden ser skolen som et interessant videns - og kompetencecenter, som det er interessant at samarbejde med. Det er ofte også en spændende og udbytterig udfordring for skolen at være involveret i IDV, og så giver det øgede muligheder for at samarbejde med virksomheden om at deltage i efteruddannelse.

Principper

- Se mulighederne i de nye rammebetingelser for at styrke AMU gennem anvendelse af IDV.
- Tænk i muligheder for at skabe partnerskaber gennem IDV
- Se mulighederne for at styrke skolens profil gennem samspillet mellem AMU og IDV
- Husk de lodrette skodder
- Husk at målene skal opfyldes
- Husk at gennemførelse af AMU ikke må gøres betinget af IDV

4.5 Samarbejd strategisk om AMU med eksterne parter

Der er potentiale i at samarbejde med øvrige aktører på AMU-området. Som AMU-systemet er bygget op, så er en skole godkendt til en eller flere fælles kompetencebeskrivelser. Det fordeles i

de såkaldte udbudsrunder. Hvis en skole får brug for at tilføje kurser fra en FKB, som den ikke er godkendt til, så er der en mulighed for, at skolerne kan låne godkendelser af hinanden. Erfaringerne fra projekterne peger endvidere på, at et forøget branche- og skolesamarbejde vil kunne højne kvaliteten og medvirke til at sikre udbudet.

4.5.1 Samarbejd med BAI

Hvad

Efteruddannelsesudvalget for Bygge/Anlæg og Industri er sammensat af repræsentanter for arbejdsgivere (Dansk Byggeri, Asfaltindustriens Arbejdsgiverforening, Dansk Industri og Danske Malermestre) og arbejdstagere (3F, TIB, Malerforbundet i Danmark og Teknisk Landsforbund). Samarbejd og kommuniker med Efteruddannelsesudvalget for Bygge/Anlæg og Industri om udvikling af såvel uddannelsesmål som generel udvikling af efteruddannelse inden for byggeriets uddannelser.

Hvorfor

BAI har blandt andet til opgave at sikre, at de uddannelsesmål, der til enhver tid er behov for, bliver udviklet. I den fortsatte udvikling af relevante kurser vil det altid være væsentligt, at blandt andet skoler giver dels feedback på det eksisterende udbud, dels at nye behov bliver kommunikeret og drøftet med BAI. Det samme gælder vedrørende forsøg, udviklingsarbejde, analyser og evalueringer.

Principper

- Brug BAI som samarbejdspartnere i det daglige
- Hold jer ikke tilbage
- Også BAI har brug for dialogen

Hvordan

Kontakten til og dialogen med BAI finder sted på flere måder. Der er den direkte kontakt til uddannelseskonsulenterne i BAI. Det kan ofte være i den løbende kontakt vedr. udviklingsbehov og afklaring af generelle eller specifikke spørgsmål. BAI deltager også i formelle møder.

De følgende citater fra en faglærer på den arbejdende konference viser, at kontakten mellem BAI og skoler er vigtig for begge parter:

Kommer der en virksomhed med et helt specielt behov – ja så har vi da udviklet et kursus på 6 uger i samarbejde med BAI. Det har vi været med til flere gange. Så det må siges at være fleksibelt. Men initiativet skal komme fra skolerne

Vi vil allerhelst køre kurser, der er brug for i morgen. Så nu samarbejder vi med BAI om at udvikle nye kurser for eksempel i forhold til at renovere ejendomme, der skal energimæssigt opkvalificeres – uden at det går ud over udseendet. Det er spændende.

4.5.2 Faglige samarbejder mellem skolerne

Hvad

Etabler og vedligehold faglige samarbejder mellem skoler.

Hvorfor

Samarbejde vil kunne skabe forsyningssikkerhed gennem at skoler koordinerer, bruger og henviser til hinanden. Dermed undgår man det problem, at kurser aflyses eller ikke oprettes i det hele taget, på trods af at de efterspørges. Det tætte samarbejde kan også resultere i, at skolerne tilsammen fremtræder som kompetencecenter for virksomheder, hvis virksomhederne oplever at de trygt kan henvende sig, når de står med åbne spørgsmål. Det er oplagt, at det kan være givtigt at styrke faglige samarbejder mellem skoler, fordi erfaringer, der gøres lokalt, på denne måde kan bringes i spil og udnyttes på tværs.

Principper

- Skoler kan med fordel bruge hinanden
- Samarbejde giver ressourcer

Hvordan

Eksempelvis har EUC Midt, Svendborg Tekniske Skole og EUC Nordvestsjælland på initiativ fra Tømrerfagets Brancheudvalg dannet en arbejdsgruppe, som skal mødes 3-4 gange årligt. Formålet med arbejdsgruppen, som består af faglærere og skoleledere, er at samarbejde om vedligeholdelse af undervisningsmateriale og i det hele taget vurdere efteruddannelsesspørgsmål på fagområdet. Samarbejdet kan også udvikles til at handle om koordinering og sikring af udbud.

4.5.3 Det tætte samarbejde med branchen

Hvad

Det tætte samarbejde mellem skoler og virksomheder kan være mere eller mindre formaliseret og omfattende. Samarbejdet har som formål, at branche og skole kommunikerer løbende og derigennem får større kendskab til hinanden og får afdækket de uddannelsesbehov og muligheder, der er.

På de områder, hvor samarbejdet med branchen er formaliseret, f.eks. på maler, stillads-, nedriver-, beton- og asfaltområdet, er der dannet fora, der på mange måder styrker AMU. Gennem samarbejdet har skolerne fingeren på pulsen. Der kan evalueres og vurderes løbende både i forhold til uddannelsernes form og indhold, og behov for nyudvikling.

Hvorfor

Samarbejde med branchen er værdifuldt, fordi det er en direkte kanal til information om aktuelle og fremtidige behov for efteruddannelse

Principper

- Inviter brancherne
- Vær lydhør
- Formaliser samarbejdet gennem regelmæssige møder

Hvordan

En indgang til at etablere samarbejde er, at skolen inviterer de toneangivende virksomheder i branchen, hvor efteruddannelse sættes på dagsordenen. Forskellige brancheblade vil give vigtige fingerpeg om, hvor branchen bevæger sig hen og hvad branchen er optaget af.

En skoleleder definerer sin opgave på denne måde:

”Man skal arbejde for sin branche – ikke sin skole”

Eksempelvis udgør det for Odense Tekniske Skole en stor styrke i implementeringen AMU, at man på malerområdet tiltrækker kursister fra hele landet gennem et udbygget samarbejde med branchen. Afdelingen udvikler og udbyder i samarbejde med det faglige udvalg for malerfaget AMU-kurser af branchens malersvende, som branchen medvirker til at udbrede kendskabet til og opfordre til deltagelse i.

Det samme forhold gør sig gældende på EUC Midt inden for såvel gulvlægger- som asfaltbranchen. En uddannelsesleder gav i projektet udtryk for følgende:

At fastholde kontakten til branchen er helt afgørende for altid at have det rette kursusmix, og netop det er ambitionen på EUC Midt. At fungere som udstillingscenter for branchen er en anden måde at åbne døre på. Med succes er det allerede afprøvet på EUC Midt.

4.6 Gør brug af de fælles kompetencebeskrivelser

Som faglærer eller konsulent kan det være til stor gavn at få et overblik over, hvordan AMU-systemet er bygget op. Der er indbygget mange muligheder for at kombinere og variere, men det er samtidigt ikke noget helt ukompliceret system. Så for nye faglærere og konsulenter præsenterer vi i dette afsnit de mest centrale begreber.

Der kommer helet tiden nye AMU-uddannelser til, mens andre forsvinder i takt med udviklingen på arbejdsmarkedet. Det er det helt geniale ved systemet – det er dynamisk og derfor tilpasningsdygtigt – men det gør det jo ikke mere overskueligt! For at overskue alle disse kurser eller uddannelsesmål, som de også betegnes, er de opdelt i grupper. Først og fremmest er alle AMU-kurserne er grupperet for det første under de efteruddannelsesudvalg, som er ansvarlige for at udvikle uddannelse til de forskellige områder. Inden for byggeriet hedder dette udvalg Efteruddannelsesudvalget for bygge, anlæg og industri – i daglig tale ”BAI”.

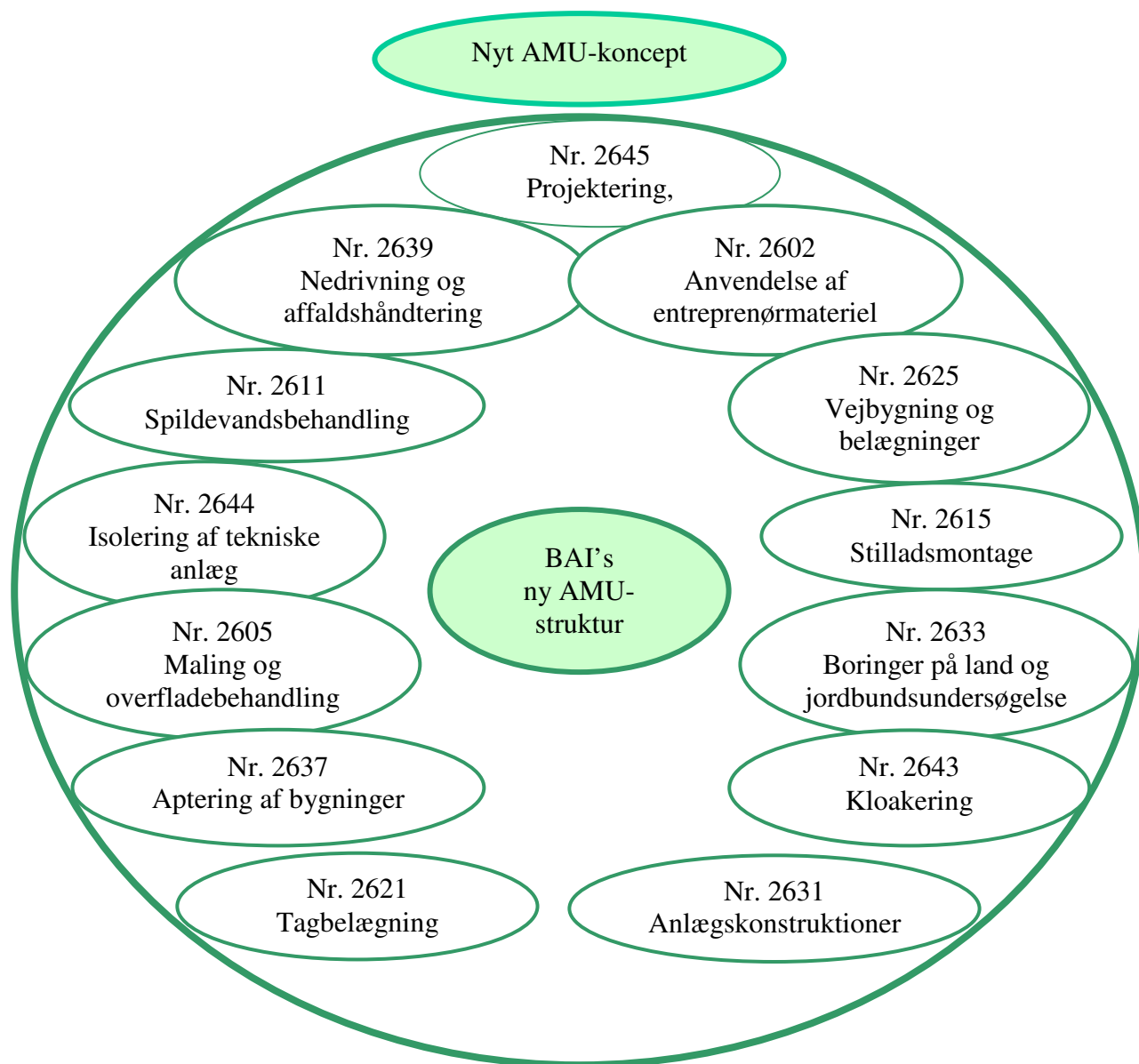
De AMU-kurser, der er til rådighed for at blive efteruddannet inden for byggeriet, er grupperet i en række såkaldte ”fælles kompetencebeskrivelser” (FKB’erne). Inden for BAI’s område er der 13 fælles kompetencebeskrivelser. En fælles kompetencebeskrivelse består af flere ting. For det første er der en beskrivelse af de forskellige jobområder inden for branchen.

Den grundlæggende idé er, at man inden for hvert område skal tage udgangspunkt i en beskrivelse af branchen, som der er enighed om. Så har undervisningsministeriet, efteruddannelsesudvalget og skolerne et fælles grundlag at vurdere dels de eksisterende og dels de nye forslag til arbejdsmarkedsuddannelser. Kan man argumentere for at en given uddannelse understøtter medarbejderne i at fungere godt i jobområdet, ja, så har den sin berettigelse.

Som faglærer eller konsulent er det en stor fordel at kende til de forskellige fælles kompetencebeskrivelser inden for byggebranchen. Samlet set giver det overblik. Det kan også være en måde at holde styr på alle de forskellige kurser/uddannelsesmål, som kan kombineres i tilbud til virksomheder og kursister. Beskrivelsessystemet, som det betegnes, kan endelig også være et brugbart redskab i dialogen internt på skolen mellem ledelse, faglærere og konsulenter.

BAI har valgt at opdele deres fælles kompetencebeskrivelser i forhold til det, som man kunne kalde et byggeris livscyklus – fra projektering til nedrivning! Se nedenstående figur.

De Fælles kompetencebeskrivelser inden for BAI's område



Kilde: BAI

Hver af BAI's 13 fælles kompetencebeskrivelser er bygget op ud fra en fast skabelon med faste overskrifter, jævnfør nedenstående eksempel. I hver enkelt af de fælles kompetencebeskrivelser er jobområdet beskrevet – de typiske arbejdspladser, hvem medarbejderne er og hvordan arbejdet er organiseret.

Som det næste element i en fælles kompetencebeskrivelse er beskrevet de såkaldte tilhørende arbejdsmarkedsrelevante kompetencer – TAK´erne. Idéen er her, at man inden for hvert jobområde har gjort sig nogle overvejelser omkring, hvilke typer kompetencer man skal have som medarbejder for at kunne begå sig inden for jobområdet.

I kompetencebeskrivelsen i eksemplet ”tagbelægning” er kun beskrevet en enkelt tilhørende arbejdsmarkedsrelevant kompetence - ”TAK” – nemlig ”udførelse af tagbelægning”. I andre FKB´er er der ofte mange TAK´er tilknyttet.

Nummer:	2621
Titel:	Tagbelægning
Kort titel:	Tagbelægning
Status:	GOD
Godkendelsesperiode:	01-01-2004 og fremefter

Beskrivelse af jobområdet

- **Definition af jobområdet**
- **Typiske arbejdspladser inden for jobområdet**
- **Medarbejderne på arbejdspladserne inden for jobområdet**
- **Arbejdsorganisering på arbejdspladserne inden for jobområdet**

Beskrivelse af de tilhørende arbejdsmarkedsrelevante kompetencer

- **Udførelse af tagbelægning**
 - **Kort beskrivelse af kompetencen og dens anvendelse i jobområdet**
 - **Teknologi og arbejdsorganisering**
 - **Særlige kvalifikationskrav, som er en forudsætning for udførelsen af jobbet, f.eks. certifikatkrav**
 - **Kompetencens udbredelse på arbejdspladser i jobområdet**

Aktuelt tilkoblede mål

Som det fremgår af ovenstående figur, så kan man ud fra hver FKB se nummer, titel, status – om den er godkendt eller under overvejelse og endelig godkendelsesperioden. En FKB er godkendt til 3 år. Herefter skal det tages op, om den skal slettes, revideres eller forlænges.

Som det vigtigste element i FKB´en kommer så til sidst de enkelte kurser eller mål, som de også kaldes, som ifølge BAI naturligt uddanner til at arbejde inden for dette brancheområde. Disse mål er så tilknyttet til denne FKB. Det betyder også, at hvis en skole er godkendt til en bestemt FKB, så vil den automatisk være godkendt til alle mål, der tilknyttedes til denne FKB – også de nye.

Hvis vi igen tager nr. 2621 Tagbelægning, så er der her 69 kurser eller uddannelsesmål. Hvert uddannelsesmål skal på samme måde også beskrives efter en helt bestemt skabelon. Alle fælles kompetencebeskrivelser og uddannelsesmål finder du på www.efteruddannelse.dk

5 Konklusion - hvad virker?

Hvad fremmer og styrker dialogen mellem skoler og små og mellemstore virksomheder om kompetenceudvikling? Det er ikke muligt at pege på én rigtig metode eller model i det opsøgende arbejde og i dialogen, men projektet viser at der er en række konkrete tiltag, der virker. Projektet har forsøgt at realisere tidligere anbefalinger gennem afprøvning på området og beskrive nogle principper for god praksis i håndbogsafsnittet. Kort sagt; hvad der virker.

Det virker at gøre AMU synligt gennem opsøgende arbejde, markedsføre lokalt og bruge fleksibiliteten i AMU til netop at opfylde virksomhedernes aktuelle, men også fremtidige, behov. Den løbende dialog med BAI sikrer, at der hele tiden udvikles de nødvendige uddannelsesmål. Det er skolens udadrettede aktiviteter. Indadtil virker det, når skolerne har eller sørger for at få de strukturelle, organisatoriske, administrative og kompetencemæssige forhold og vilkår tilpasset til det AMU kræver.

5.1 Synlighed og markedsføring

Først og fremmest er det helt afgørende, at skolerne er opsøgende. Små og mellemstore virksomheder henvender sig sjældent selv, de skal opsøges, bevidstgøres, vejledes og de kan med fordel kontaktes af faglærere, hvis de har de fornødne kompetencer.

Der har i AMU ikke ligget nogen vejledninger til eller modeller for, hvordan skolen skal markedsføre AMU-kurser. Udbredelsen og brugen af AMU hviler ganske enkelt på, at skolerne er opsøgende og lyttende. Skolerne skal være meget bevidste om, at AMU-kurser er midler til virksomhedernes mål, nemlig kompetenceudvikling. Flexibiliteten og mulighederne i AMU udfoldes kun gennem dialog med brugerne. Dette skal ikke være et supplement til skolens formidling på hjemmesiden og www.vidar.dk. At være opsøgende er forudsætningen, som kan suppleres med anden markedsføring og information.

Projektet viser tydeligt, at det er det direkte opsøgende arbejde gennem personlig kontakt, der skaber ”hul igennem”. Det næste led for skolerne er, at det også giver resultater, der har så stor volumen, at det er et arbejde, der kan hænge sammen økonomisk, og derfor kan fortsætte.

Åbent hus, netværkspleje, markedsføring i traditionel forstand gennem kursuskataloger giver også resultater. Men der skal spilles på alle strenge. Dette giver måske ikke de umiddelbare målbare resultater, men da den tætte dialog med branchen er mulig og at den ønskes af begge parter giver det resultater på længere sigt. Det er et nødvendigt fundament for at kunne tage de næste skridt.

Når det gælder synlighed og image bliver ønsket om en stor fælles markedsføringskampagne fremhævet fra flere sider. Der er kommet så mange nye muligheder, og det er svært lokalt at trænge igennem med det i en travl hverdag. At afsætte særlige midler fra centralt hold til det opsøgende arbejde fremhæves fra flere sider som et stort behov, som vil lette det videre arbejde med at informere lokalt.

5.2 Flexibilitet og relevans i AMU

Op gennem halvfemserne og ind i det ny årti er det i mange rapporter blevet påpeget, at udbyttet for alle parter ikke var tilfredsstillende og markant skulle højnes, hvis AMU-systemet skulle overleve. Behovet for det reformerede AMU er således veldokumenteret og handler overordnet om to forhold. Det ene forhold handler om praksiserfaringer fra fortiden om manglende effekt af kursusvirksomheden og det andet forhold handler om de læringsteoretiske indsigter i, at alle parter skal være i stand til at skabe sammenhæng mellem uddannelse og hverdag, for at uddannelsesaktiviteten giver perspektiv og opleves udbytterig.

Dialogen med virksomhederne fører til kursusaktiviteter. For at kurserne skal opleves som relevante og meningsfulde for deltagerne, skal undervisningen, udover at opfylde kompetencemålene, relateres til deltagerens faktiske jobområde, hverdag og virkelighed. Og AMU-systemet tilstrækkeligt fleksibelt i dag, til at kunne gøre netop det, fordi form og indhold i kurserne kan afstemmes meget nøje med virksomhederne og medarbejderne.

I forhold til tilrettelæggelsen af undervisningen og udbudet af tilbud viser projektet, at der skal gennemføres og bliver gennemført seriøs og kvalificeret undervisning, hvor deltageren er i centrum. Målgruppen for AMU er voksne, men med meget varierende erfaringer med skole, lærere og undervisning. Uden her at komme nærmere ind på voksenpædagogisk praksis og teori, vil vi blot gennem erfaringerne genne projektet konstatere, at undervisningen gerne må ske på en seriøs, men uformel facon, der inviterer deltagerne til aktiv deltagelse og gør det til en positiv oplevelse både fagligt og socialt, at deltage i efteruddannelse.

På EUC NORD anvender de et skema til brug for den første telefoniske kontakt med virksomhederne. Denne systematiske tilgang har ifølge udviklerne betydet, at lærerne i højere grad får øjnene op for virksomhedernes forskellighed:

”Det giver os et grundlag for at finde ud af, hvad det er for problemstillinger, som de står med – og hvad vi skal servere for dem – det skal være relevant – og så kører vi derhen, hvor de er og kommer til tiden – for at vise, at kontaktpersonen kan regne med os!”

Faglærer på EUC Nord

Ovenstående er en måde at vise AMUs nye og dynamiske ansigt på. Den handling, at kontaktpersonen kører derhen, hvor det er mest praktisk for virksomhederne, viser virksomhederne bedre end mange ord, at skolen ønsker at etablere et partnerskab, der tager afsæt i virksomhedernes virkelighed og dagligdag. Essensen er *walk the talk*, dvs. at skolen snarere gennem handling end ord etablerer og fremmer dialogen.

5.3 Faglærernes kompetencer og kompetenceudvikling

Erfaringerne fra projektet peger entydigt på, at faglærerne skal involveres i kontakten til virksomhederne. Det er afgørende for at skabe kontakten til virksomhederne, at virksomhederne ikke mødes af en traditionel sælger, men af en fagligt kvalificeret person, som er i stand til at se

virksomhedens styrker og svagheder og ud fra det tilrettelægge det tilbud, som virksomheden har brug for.

Helt centralt i arbejdet med at udvikle AMU-området står altså lærerne. På hver skole findes ildsjælene der brænder for efteruddannelsesområdet. Det bør sikres, at de ikke brænder ud, og at de får tilført det nødvendige brændstof i form støtte på en række områder; efteruddannelse, organisering på skolen, et miljø omkring efteruddannelsesaktiviteter og udbredelse det interne kendskab. Som det er nu så er de ofte alene og har ikke tilstrækkelige ressourcer og opbakning til virkelig at få noget til at ske.

Generelt er det slet ikke givet, at faglærere, der jo typisk er ansat på deres håndværksfaglige kvalifikationer, har de nødvendige kompetencer til det opsøgende arbejde, dialogen med virksomheden og tilrettelæggelse af det relevante og fleksible efteruddannelsesforløb.

Under alle omstændigheder har både faglærerne uden ”AMU-erfaring” og indsjælene brug for kompetenceudvikling i forhold til at kunne håndtere de mangefacetterede og komplekse opgaver, som de har fået som en konsekvens af AMU efter reformen i 2004. Projektet peger på i hvert fald tre lærerroller, hvor man skal sørge for at faglærerne er habile: Den faglige, den didaktiske og sælgerrollen.

Faglærernes kompetenceudvikling bør ske på flere måder i en kombination:

- Der bør være et samlet og systematisk efteruddannelsesstilbud som har AMU i fokus. AMU har en minimal plads – hvis nogen – i den pædagogiske grunduddannelse (PG).
- Der skal være fokus på faglærernes faglige ajourføring. Det sikrer kvaliteten og aktualiteten i undervisningen og giver faglærerne en tryghed når de sælger kurser og underviser.
- På skolerne bør der internt skabes et miljø omkring efteruddannelse. Arbejdet med AMU skal være synligt og sættes på dagsordenen, for at faglærerne kan udvikle sig.
- Der bør etableres fora som kan fungere som lærende netværk på tværs af skoler. Den arbejdende konference i projektet viste i lille målestok, hvor lærerigt erfaringsudveksling mellem faglærere og ledere på tværs af skoler kan være.
- Skolerne skal tænke lærerkræfter og -ressourcer fra EUD og AMU sammen. En underviser på EUD skal kunne og ville virke på AMU og omvendt. Det er tilgangen hos de deltagende skoler, at de forstår arbejdet med AMU som helt nødvendigt for skolernes virke og faglærernes fortsatte kompetenceudvikling. Men det er ikke tilfældet alle steder.

Et eksempel på et lidt uortodokst, men effektivt initiativ til efteruddannelse, som griber fat i en meget typisk problemstilling: For mange lærere er sælgerrollen dels uvant, dels en rolle, som de ikke er specielt kvalificerede til eller føler sig særligt godt tilpas i. Erfaringerne fra EUC Nord viser, at et enkelt kursus på to dage specielt tilrettelagt i forhold til målgruppen giver de deltagende lærere en helt anden opfattelse af rollen som sælger og deres egen evne til at håndtere den.

5.4 Strukturelle, uddannelsespolitiske forhold og samarbejde mellem skoler

En anden central problemstilling, der er betonet gennem projektet, er skolernes kapacitet og udbudsstyring. Skolerne på efteruddannelsesområdet skal op i en volumen, der gør området økonomisk rentabelt, enten gennem sammenlægninger til større enheder eller som et alternativ via netværksdannelse og et øget samarbejde mellem skolerne. På det strukturelle og administrative plan fremhæves det af nogle, at en hensigtsmæssig strategi for at fremme området nationalt kunne være en strammere styring af udbudsgodkendelserne, således at de enkelte skoler kan få status af at være landsdækkende på specifikke områder.

6 Bilag

6.1 Interviewguide

Kompetenceudvikling for faglærere Dialog med små og mellemstore virksomheder

Interviewguide

Sted, dato:

Skole/institution:	Deltagere i interview
Introduktion om projekterne – formål, indhold, tid- og handlingsplan, forankring ...	
Baggrund – uddannelse, erhvervmæssig erfaring, deltagelse i udvikling etc. Gensidigt ...	
Beskrivelse af skole - størrelse, historie, organisation ...	
Skolens generelle erfaringer med partnerskab med virksomheder	
Beskrivelse af det/de succesfulde tiltag - hvad gjorde I/ gør I helt konkret - hvad var baggrunden	
Hvad er det, der med denne tilgang fungerer så godt?	
Hvor ser I de største udfordringer ...	
Hvilke kompetencer har været afgørende hos faglærerne?	

Hvilke kompetencer skal tilføres
Hvad har været særligt betydningsfuldt for succes
Forankring af viden – skolen og virksomhederne ...
Valg af tilgang i forhold til implementering af til det nye AMU?
Hvorfor netop dette nedslag ...
Hvordan forestiller I jer nu at videreudvikle?
Hvad er jeres erfaringer med små og mellemstore virksomheder?
Inden vi går over til det videre forløb: Opsummering og foreløbig konklusion – oplæg til debat
Til afslutning - projekternes muligheder for support – dels videreudvikling dels nyudvikling ... - hvad kunne være perspektivrigt for jer?
Øvrige bemærkninger

6.2 Materiale fra den arbejdende konference

6.2.1 Deltagerliste til den arbejdende konference vedrørende succesfuld efteruddannelse i byggeriet

Deltagende uddannelsesinstitutioner

Inspektør Fin Knudsen	Odense tekniske Skole, Murerafdelingen
Fagkoordinator Søren Scheffmann	Odense tekniske Skole, Malerafdelingen
Underviser Per Hindkær	Svendborg Erhvervsskole, Tømrerafdelingen
Underviser Johnny Lundgreen, Bygge og anlæg	Roskilde Tekniske Skole
Murerfaglærer Finn Pedersen	EUC Nord
Tømrerfaglærer Bjarne Vingaard Løth	EUC Nord
Teamleder Poul Sørensen, Tømrer og struktør	EUC Sjælland
Faglærer Connie Vies, Bygge og anlæg – maler	EUC Sjælland
Faglærer Ole Green Henriksen, Bygge og anlæg – tømrer	EUC Sjælland
Faglærer Benny Kristensen, Bygge og anlæg - struktør og kloak	EUC Sjælland
Afdelingsleder Michael Winther, Bygge og anlæg	EUC Midt

Deltagende virksomheder

Konsulent Hanne Blomstrøm	S. Guldfeldt Nielsen A/S
Direktør Claus Larsen	S. Guldfeldt Nielsen A/S
Direktør Jesper Nielsen	Næsby Malerfirma
Direktør Niels Techen	Helmer Christiansen A/S

3F og Dansk Byggeri

Uddannelseskonsulent Steen Boesen	3F
Afdelingschef Louise Pihl	Dansk Byggeri

BAI

Uddannelseskonsulent Rasmus Zier Broe	Byggeriets Uddannelser
Uddannelseskonsulent Birgitte Grum-Schwensen	Byggeriets Uddannelser
Uddannelseskonsulent Bodil Rasmussen	Byggeriets Uddannelser

Deltagende konsulenter

Konsulent Allan Damm Tilknyttet TUP-projektet ”Arbejdsmarkedet som læringsarena – en udfordring for AMU”	EUC Nordvestsjælland
Facilitator Anne Louise Schantz	Elsborg & Schantz
Journalist og fotograf Dav Jacobsen	Elsborg & Schantz
Forsker og proceskonsulent Steen Elsborg	Elsborg & Schantz

6.2.2 Arbejdsmaterialer

Den arbejdende konference 23. og 24. august 2007

Succesfulde eksempler på efteruddannelse i byggeriet

Spørgsmål til diskussion

Tilgang	Hvordan får man det her til at ske – hvad er afgørende?	Hvad skal man være indstillet på?	Hvad skal man kunne?	Hvad kan man gøre i konkrete situationer – hvilke ”værktøjer” kan tages i brug?

Den arbejdende konference 23. og 24. august 2007

Succesfulde eksempler på efteruddannelse i byggeriet

Spørgsmål til diskussion i forhold til de enkelte tilgange:

- **Hvordan får man det her til at ske – hvad er afgørende?**
- **Hvad skal man være indstillet på?**
- **Hvad skal man kunne?**
- **Hvad kan man gøre i konkrete situationer – hvilke ”værktøjer” kan tages i brug?**

Den arbejdende konference 23. og 24. august 2007

Konkurrence på innovativ tænkning

”Den, der kun tager spøg for spøg og alvor kun alvorligt, han og hun har faktisk fattet begge dele dårligt” ...

Case

I sidder inde bagi i byggemarkedet og drikker kaffe sammen med jeres gode ven Henrik, der arbejder i byggemarkedet. Gennem den halvåbne dør overhører I en samtale ude på pladsen med følgende indhold:

”Ja, vi er jo efterhånden fem virksomheder ude ved havnen på det nye erhvervsområde, der er begyndt at samarbejde en del. Der er mig, en murervirksomhed og endnu en tømrervirksomhed, en malermester og en entreprenørvirksomhed. Her er opstået et virkelig godt erhvervs-klima – blandt andet har vi i det lokale erhvervsråd startet en fisketur hver mandag aften for mestrene i området. Vi har faktisk lige fået en totalentreprise sammen med 10 typehuse ude ved skoven. Men det er sgu irriterende, så dårlige vores folk er til at snakke sammen...ikke en gang formændene kan blive enige om noget som helst og de skyder hele tiden skylden på hinanden. Og der er hele tiden problemer med logistikken. Så sagde malermesteren om vi ikke sku sende nogen på kursus – men hvor henne spørger jeg, og hvad skal jeg egentlig spørge om? Det er nok også rigtig dyrt! Vi har heller ikke tid til at undvære folk, der er jo nok at lave for tiden. Malermesteren sagde noget om AMU, men det er vist mest for dem uden arbejde. Folkene gider jo heller ikke, når det kommer til stykket... Jeg mangler altså også nogen folk, der kan finde ud af at lave tag og smække en kvist op på en ordentlig måde.. kender du nogen?”

(jeres ven Henrik hvisker til jer, at manden hedder Nis og hans virksomhed Byg-ud A/S)

Konkurrence

Der er gået tre år og I sidder igen inde bagved sammen med Henrik, der pludselig spørger:
”Fik I egentlig gjort noget ved dem der ude i havnen?”

Hvad svarer I?

Hvad får man point for?

Kreativitet, skøre indfald, gode historier, viften af tilbud og de effektive argumenter!

7 Publikationer

Reglerne om arbejdsmarkedsuddannelser og enkeltfag i fælles kompetencebeskrivelser

Find reglerne på: www.uvm.dk/arbejdsmarkedsuddannelser og livslang læring under love og regler.

Lov nr. 446 af 10. juni 2003 om arbejdsmarkedsuddannelser m.v.

Ændret med § 3 i Lov nr. 556 af 6. juni 2007 om ændring af forskellige love på Undervisningsministeriets område (husk at bruge begge!)

- Bekendtgørelse nr. 802 af 22. september 2003 om fælles kompetencebeskrivelser for erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse og om arbejdsmarkedsuddannelser
Ændret med Bekendtgørelse nr. 806 af 29. juni 2007 om ændring af bekendtgørelse om fælles kompetencebeskrivelser for erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse og om arbejdsmarkedsuddannelser
 - Vejledning om fælles kompetencebeskrivelser, arbejdsmarkedsuddannelser og enkeltfag i fælles kompetencebeskrivelser. Uddannelsesstyrelsens håndbogsserie nr. 23-2004. (Kaldes "Den lille sorte") (NB afsnittet om IKA er ugyldigt)
 - Vejledning til AMU's program for flygtninge og indvandrere (bekendtgørelse nr. 802 af 22. september 2003 om fælles kompetencebeskrivelser for erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse og om arbejdsmarkedsuddannelser)
 - Håndbog om individuel kompetencevurdering i AMU – realkompetencevurdering i arbejdsmarkedsuddannelserne

Lovbekendtgørelse nr. 956 af 28. november 2003 om åben uddannelse (erhvervsrettet voksenuddannelse) m.v. Ændret med § 5 i Lov nr. 556 af 6. juni 2007 om ændring af forskellige love på Undervisningsministeriets område (husk at bruge begge!)

- Bekendtgørelse nr. 145 af 9. marts 2005 om åben uddannelse og tilskud til arbejdsmarkedsuddannelser m.v.
- Ændret med Bekendtgørelse nr. 1251 af 24. oktober 2007 om ændring af bekendtgørelse om åben uddannelse og tilskud til arbejdsmarkedsuddannelser m.v.
 - Vejledning om bekendtgørelse nr. 145 af 9. marts om åben uddannelse og tilskud til arbejdsmarkedsuddannelser m.v.

- [Håndbog om individuel kompetencevurdering i AMU](http://pub.uvm.dk/2008/ikviamu/) (UVM 2008)
<http://pub.uvm.dk/2008/ikviamu/>

Beskrivelse: Individuel kompetencevurdering i AMU - hvad er det? Og hvordan gøres det? Disse spørgsmål belyses i denne håndbog, som primært henvender sig til uddannelseskonsulenter og lærere, som arbejder med individuel kompetencevurdering hos de godkendte udbydere af arbejdsmarkedsuddannelser. Håndbogen kan bruges både som et opslagsværk og som en introduktion til de gældende regler, begreber, faser, roller og opgaver, der er forudsætninger for god praksis i arbejdet med individuel kompetencevurdering i AMU.

- [Håndbog i AMU's tilbud til flygtninge og indvandrere - Livepaper](http://pub.uvm.dk/2006/amutilbud/) (UVM 2006) <http://pub.uvm.dk/2006/amutilbud/>

Beskrivelse: Håndbogen kan anvendes af udbydere af arbejdsmarkedsuddannelser – især lærere og planlæggere – samt andre interessenter, når de har behov for at få information om og inspiration til, hvordan AMU's tilbud til flygtninge og indvandrere kan anvendes. I materialet gennemgås rammer for og muligt indhold i tilbuddene. Et særskilt afsnit behandler undervisning i dansk som andetsprog i AMU og i et bilag er samlet et idékatalog, som lærere kan bruge til inspiration ved tilrettelæggelse af undervisning i dansk som andetsprog.

- Kvik-Guide til Viskvalitet.dk
http://pub.uvm.dk/2006/viskvalitet/Kvik-Guide_low.pdf
Undervisningsministeriets håndbogsserie nr. 17 – 2006
Udgivet af: Undervisningsministeriet, Afdelingen for erhvervsrettet voksenuddannelse
Kvik-Guiden indeholder en kort introduktion til Viskvalitet.dk, der er Undervisningsministeriets webbaserede værktøj til dokumentation og evaluering af kvaliteten i arbejdsmarkedsuddannelserne. Kvik-Guiden er et praktisk værktøj for undervisere inden for AMU-systemet.
- [AMU som genvej til job for ledige flygtninge og indvandrere](http://pub.uvm.dk/2007/genvej/index.html) (UVM 2007)
<http://pub.uvm.dk/2007/genvej/index.html>

Beskrivelse: Avis til jobcentre, a-kasser med flere om AMU's tilbud inden for faglig uddannelse og jobrettet danskundervisning. Avisen belyser, hvordan AMU's tilbud til flygtninge og ledige kan anvendes i beskæftigelsesindsatsen, for eksempel som del af et jobpakkeforløb.

- IKA i AMU. Individuel kompetenceafklaring – Hvad er gældende praksis? (Kubix 2007) <http://us.uvm.dk/amu/documents/IKV-Endeligrapport.pdf>

Beskrivelse: Rapporten vurderer hvilke indsatsområder der særligt er behov for at sætte fokus på i forbindelse med overgang fra IKA til Individuel Kompetencevurdering (IKV) pr 1. august 2007.

- Lærer m.m. – jobprofiler og efteruddannelsesbehov for AMU-lærere (Kubix 2007) <http://www.kubix.dk/pdf/253-AMU-profiler.pdf>

Beskrivelse: I rapporten sammenfattes lærernes perspektiver på behovet for efteruddannelse i 4 AMU-lærerprofiler: Mesterlærer, fagkonsulent, pædagog og coach.

- [Arbejdsmarkedsuddannelser - Kort introduktion til begreberne](#) (UVM 2006) <http://pub.uvm.dk/2006/amukort/>

Beskrivelse: Folderen giver en kort introduktion til AMU-systemets fælles kompetencebeskrivelser og arbejdsmarkedsuddannelse inden for de fælles kompetencebeskrivelser. Der er også information om bedømmelse og bevis, varighed og afholdelsesformer.

- [Sprogtest i AMU](#) (UVM 2006) <http://pub.uvm.dk/2006/sprogtest/>

Beskrivelse: Inspirationsmaterialet til sprogtest kan anvendes af udbydere af arbejdsmarkedsuddannelse (AMU), når de skal vurdere, om ansøgere til arbejdsmarkedsuddannelse med dansk som andetsprog har tilstrækkelige sproglige forudsætninger til at følge forskellige arbejdsmarkedsuddannelser – med eller uden supplerende undervisning i dansk. Materialet består af en vejledende del, som redegør for baggrund, formål og metoder til udvikling og gennemførelse af sprogtest. Derudover er der eksempler på testopgaver fra tre fagområder: transport, rengøring og køkken/kantine.

- Det kan nytte – parternes rolle i det nye AMU (Kubix 2006) <http://www.kubix.dk/pdf/205-1-Det-kan-nytte.pdf>

Beskrivelse: Inspirationshæfte, som fortæller om de konkrete initiativer, mødeformer og temaer, som de deltagende LUU, skoler, efteruddannelsesudvalg, virksomheder, bestyrelser har gjort erfaringer med. Hvad har motiveret parterne, hvad har man fået ud af aktiviteterne, og hvad har været tidsspilde?

- Forstår vi hinanden? (Kubix 2006) <http://www.kubix.dk/pdf/239-AMUmaal.pdf>
Beskrivelse: Publikationen beskæftiger sig med virksomhedernes forståelse af og for de handlingsorienterede målformuleringer.

- **Parternes nye roller i det nye AMU** (UVM 2004) <http://pub.uvm.dk/2004/parternesroller/>

Beskrivelse: Publikationen indeholder oplæg til inspiration og drøftelser i partsorganer om parternes roller og rollefordeling i de nye arbejdsmarkedsuddannelser på både lokalt og centralt niveau.

- **Lokalt samspil om** (UVM 2004) <http://pub.uvm.dk/2004/lokalsamspil/>

Beskrivelse: Det nye AMU-koncept fra 2004 betyder udlægning af ansvar og kompetencer fra centralt til lokalt niveau. Det er i høj grad op til de lokale aktører at forvalte de offentlige midler, så arbejdsmarkedsuddannelserne er til gavn for både den enkelte, virksomhederne og arbejdsmarkedet. Hæftet giver indspil til de strategiske drøftelser i efteruddannelsesudvalgene, skolernes bestyrelser og ledelser samt i de lokale uddannelsesudvalg om samspillet mellem skoler, virksomheder og brancher med den bedst mulige uddannelsesindsats for brugerne som mål.