



**Evaluering af praksis og erfaringer med
IKV i AMU**

Marts 2015

Mærsk Nielsen HR

Jystrup Bygade 4

4174 Jystrup

Tlf. 35 13 22 77

E-mail: lizzie@maersk-nielsen.dk

www.maersk-nielsen.dk

ISBN: 978-87-92324-59-7

Marts 2015

Anvendte fotos i rapporten kommer fra Colourbox

Analyserapporten er udarbejdet af konsulenter fra Mærsk Nielsen HR
for Træets Efteruddannelsesudvalg

Indholdsfortegnelse

1. INDLEDNING	5
1.1 Formål med evalueringen.....	5
1.2 Evalueringens baggrund	5
1.3 Evalueringens metoder og design.....	5
1.4 Evalueringens organisering	6
1.5 Evalueringsrapportens opbygning	6
2. IKV INDEN FOR TRÆETS EFTERUDDANNELSESUDVALG	9
2.1 Kort om IKV i AMU	9
2.2 Start på IKV i AMU inden for Træets Efteruddannelsesudvalg	10
2.3 Gennemførte IKV i AMU-forløb.....	15
2.4 Begreberne IKV og RKV	16
3. SKOLERNES PRAKSIS OG ERFARINGER MED IKV	18
3.1 Markedsføring af og information om IKV	18
3.2 Anvendelse af kompetencevurderingsmaterialer	22
3.3 Erfaringer med gennemførte IKV-forløb	23
4. VIRKSOMHEDERNES ANVENDELSE AF IKV	26
4.1 Virksomhedernes interesse i IKV i AMU.....	26
4.2 Tilfredshed med IKV i AMU	27
4.4 Årsager til manglende anvendelse af IKV	29
5. JOBCENTRENES ANVENDELSE AF IKV	35
5.1 Den nye beskæftigelsesreform.....	35
5.2 Jobcentrenes fokus på IKV	36
5.2 Behov for øget motivationsarbejde.....	41

6. KONKLUSION SAMT FORSLAG TIL HANDLEPLAN	43
6.1 Konklusion	43
6.2 Forslag til handleplan	46
7. BILAG	51
7.1 Interviewguide til IKV-deltagere	51
7.2 Interviewguide til virksomheder	52
7.3 Interviewguide til jobcentre.....	53
7.4 Interviewguide til erhvervsskoler	55

1. Indledning

1.1 Formål med evalueringen

Evalueringens formål har været at få kortlagt praksis og erfaringer med individuel kompetencevurdering i forhold til arbejdsmarkedsuddannelserne (IKV i AMU) inden for Træets Efteruddannelsesudvalg. Evalueringen har haft til formål at bidrage til udbredelse af god praksis for gennemførelse af IKV i AMU, hvilket kan være til fordel for såvel AMU-målgruppen som virksomhederne inden for træ- og møbelindustrien.

Det har været et ønske, at evalueringen skulle belyse deltagernes udbytte af IKV i AMU i form af AMU-uddannelsesbeviser, AMU-kompetencebeviser og/eller uddannelsesplaner, der kan bidrage til øget kompetenceudvikling gennem deltagelse i AMU eller eventuelt gennem erhvervsuddannelsesforløb, der kan føre ufaglærte op til faglært niveau.

Endelig har det været evalueringens formål at belyse samarbejdet mellem erhvervsskolerne og jobcentre om planlægning og gennemførelse af IKV i AMU.

1.2 Evalueringens baggrund

I perioden oktober 2012 til december 2013 gennemførte Træets Efteruddannelsesudvalg i samarbejde med Skive Tekniske Skole og Herningsholm Erhvervsskole et udviklingsprojekt med fokus på IKV i AMU. Projektets mål var at bidrage til planlægning og gennemførelse af individuelle kompetencevurderinger i relation til uddannelsesstrukturer inden for Træets Efteruddannelsesudvalg.

Træets Efteruddannelsesudvalg vurderede et behov for efterfølgende at kortlægge erfaringerne med kompetencevurderingerne, således at skolerne fremadrettet kan støttes i deres arbejde med at udvikle en god praksis for gennemførelse af IKV i AMU.

1.3 Evalueringens metoder og design

Der blev gennemført interview med deltagere i IKV i AMU, virksomhedsledere, repræsentanter fra jobcentre samt med faglærere, konsulenter og uddannelsesledere fra Skive Tekniske Skole og Herningsholm Erhvervsskole.

I interview med IKV-deltagere og virksomheder har der bl.a. været fokus på tilfredsheden med de gennemførte IKV-forløb, samt på hvad kompetencevurderingerne har resulteret i – både i form af udstedelse af AMU-

uddannelsesbeviser og kompetencebeviser og i form af uddannelsesplaner, der har bidraget til efterfølgende deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelserne.

I interviewene med virksomhedslederne har der desuden været fokus på lederens forventninger til fremtidig anvendelse af IKV i AMU til virksomhedernes medarbejdere.

Interviewene med repræsentanter fra jobcentre har både omfattet jobkonsulenter og virksomhedskonsulenter. Interviewpersonerne er blevet spurgt ind til deres viden om og erfaringer med IKV i AMU. De er desuden blevet interviewet om, hvad der skal til for, at jobcentret fremadrettet vil bidrage til, at flere ledige deltager i IKV i AMU.

I interviewene med erhvervsskolerne har der dels været fokus på skolernes beredskab til planlægning og gennemførelse af IKV i AMU, og dels fokus på skolernes praksis og erfaringer med de individuelle kompetencevurderinger. Der har desuden bl.a. været fokus på skolernes strategi for at øge antallet af gennemførte individuelle kompetencevurderinger i AMU.

De fire interviewguides, der er anvendt i evalueringen, kan findes i Kapitel 8. Bilag.

Evalueringsrapporten er udarbejdet på baggrund af de gennemførte interview og dialog med konsulenter i Træets Efteruddannelsesudvalg.

Evalueringen er blevet gennemført i perioden juni-december 2014.

1.4 Evalueringens organisering

Evalueringen er blevet gennemført i et samarbejde mellem konsulent Ole Egemose fra Træets Efteruddannelsesudvalg, repræsentanter fra Herningsholm Erhvervsskole og Skive Tekniske Skole samt konsulenter fra Mærsk Nielsen HR.

1.5 Evalueringsrapportens opbygning

Kapitel 2 giver et overblik over, hvad individuel kompetencevurdering i AMU er, og hvilke initiativer Træets Efteruddannelsesudvalg og skolerne har taget for at implementere IKV i AMU siden indførelsen i 2007.

Kapitlet giver også et overblik over gennemførte IKV-forløb inden for Træets Efteruddannelsesudvalg, og der sættes fokus på forskellen mellem individuelle kompetencevurderinger inden for arbejdsmarkedsuddannelserne og inden for erhvervsuddannelserne.

Kapitel 3 præsenterer skolernes praksis og erfaringer med IKV i AMU. Kapitlet beskriver, hvordan skolerne markedsfører individuelle kompetencevurderinger, samt hvordan skolerne samarbejder med virksomheder, jobcentre og faglige organisationer om at informere beskæftigede og ledige om de muligheder, der ligger i at deltage i kompetencevurderinger.

Kapitlet sætter også fokus på skolernes erfaringer med at anvende de kompetencevurderingsmaterialer, de var med til at udvikle i 2012-14, samt på deres øvrige erfaringer med planlægning og gennemførelse af IKV i AMU.

I kapitel 4 præsenteres virksomhedernes anvendelse af og tilfredshed med IKV i AMU. I kapitlet beskrives ligeledes forskellige årsager til, at nogle virksomheder ikke bruger individuelle kompetencevurderinger i samarbejdet med erhvervsskolerne.

Kapitel 5 indledes med en kort beskrivelse af elementer af den beskæftigelsesreform, der blev vedtaget i juni 2014, og som gradvist træder i kraft i 2015. Derefter kommer en beskrivelse af jobcentrenes fokus på individuelle kompetencer. Kapitlet afsluttes med nogle overvejelser om behovet for at hjælpe flere ledige og beskæftigede med at finde motivationen til at deltage i kompetencevurderinger samt efterfølgende kompetenceudvikling.

I kapitel 6 præsenteres en konklusion på evalueringen samt et forslag til en handleplan, som kan bidrage til at få flere ledige og beskæftigede til at deltage i individuelle kompetencevurderinger i AMU.

I kapitel 7 er der som bilag indsat fire interviewguides, der er blevet anvendt ved gennemførelse af interview med IKV-deltagere, virksomhedsledere, medarbejdere på jobcentre samt med faglærere, uddannelseskonsulenter og uddannelsesledere på erhvervsskolerne.



2. IKV inden for Træets Efteruddannelsesudvalg

Kapitel 2 giver et overblik over, hvad individuel kompetencevurdering i AMU er, og hvilke initiativer Træets Efteruddannelsesudvalg og skolerne har taget for at implementere IKV i AMU siden indførelsen i 2007.

Kapitlet giver også et overblik over gennemførte IKV-forløb inden for Træets Efteruddannelsesudvalg, og der sættes fokus på forskellen mellem individuelle kompetencevurderinger inden for arbejdsmarkedsuddannelserne og inden for erhvervsuddannelserne.

2.1 Kort om IKV i AMU

Individuel kompetencevurdering i AMU (IKV i AMU) blev indført den 1. august 2007.

Det overordnede mål med IKV i AMU er at få vurderet og anerkendt den voksnes realkompetencer i forhold til arbejdsmarkedsuddannelser og enkeltfag optaget i en fælles kompetencebeskrivelse (FKB). Tankerne i IKV i AMU bygger på en redegørelse fra regeringen til Folketinget fra november 2004 om øgede muligheder for anerkendelse af realkompetencer i uddannelserne. Se redegørelsens definition af realkompetencer i boksen herunder.

Definition af realkompetencer

”Realkompetence omfatter en persons samlede viden, færdigheder og kompetencer. Det gælder, uanset om de er erhvervet i det formelle uddannelsessystem eller i arbejdslivet, når vi lærer på jobbet eller deltager i virksomhedsintern medarbejderuddannelse. Det kan også være, når vi inden for folkeoplysningen gennemfører et højskoleophold og derigennem får personlige og sociale kompetencer, når vi tager et pc-kursus på aftenskole eller deltager i foreningslivets forskellige aktiviteter, fx som aktiv frivillig i en hjælpeorganisation.”

Anerkendelse af realkompetencer i uddannelserne – Redegørelse til Folketinget.

Der er følgende fire faser i en individuel kompetencevurdering i forhold til arbejdsmarkedsuddannelserne:

- Før-fasen: Generel information og rådgivning
- Fase 1: Forberedelse og tilrettelæggelse
- Fase 2. Afprøvning og vurdering
- Fase 3: Samlet vurdering og anerkendelse.

På baggrund af en kompetencevurdering kan deltageren få udleveret et eller flere AMU-uddannelsesbeviser samt et AMU-kompetencebevis, der viser, hvilke delkompetencer personen har i forhold til de uddannelser, han/hun er blevet kompetencevurderet i forhold til. Derved undgås "dobbeltuddannelser", hvor den voksne deltager i uddannelser, som han/hun allerede har kompetencer inden for.

En kompetencevurdering kan desuden resultere i en individuel uddannelsesplan, der viser, hvilke uddannelser deltageren har mulighed for at deltage i for at tilegne sig de kompetencer, der var ønsket ved kompetencevurderingens start. Den individuelle uddannelsesplan kan dermed bidrage til mere målrettet uddannelse.

2.2 Start på IKV i AMU inden for Træets Efteruddannelsesudvalg

Som tidligere beskrevet startede individuel kompetencevurdering i forhold til arbejdsmarkedsuddannelserne den 1. august 2007, men inden for de fleste efteruddannelsesområder fik dette nye initiativ en meget langsom start.

Træets Efteruddannelsesudvalg erfarede i de efterfølgende år, at IKV i AMU ikke blev anvendt inden for træ- og møbelindustrien, selvom der kunne synes at være et behov herfor. Derfor har efteruddannelsesudvalget løbende taget flere initiativer, der skulle bidrage til implementering af IKV i AMU i branchen. Disse initiativer er beskrevet i det følgende.



Udarbejdelse af en praktisk vejledning

I 2012 tog Træets Efteruddannelsesudvalg initiativ til at få udarbejdet en praktisk vejledning, der kunne hjælpe skolerne til at få gennemført flere individuelle kompetencevurderinger inden for træ- og møbelindustrien. I juni 2012 kunne efteruddannelsesudvalget derfor præsentere vejledningen *"Praktisk vejledning til individuel kompetencevurdering i AMU – Træets uddannelsesområde. Juni 2012"* for skolerne.

Ønsket var, at vejledningen skulle bidrage til en større gennemslagskraft af IKV inden for træ- og møbelindustrien, og den var målrettet faglærere, konsulenter, uddannelseschefer, kursussekretærer samt skolernes frontpersonale.

I vejledningen var der en række forslag til, hvordan IKV i AMU kan organiseres, planlægges og gennemføres på en måde, der sikrer størst muligt udbytte for deltagerne.

Analyse af barrierer for anvendelse af IKV i AMU

I forlængelse af udarbejdelsen af den praktiske vejledning ønskede Træets Efteruddannelsesudvalg at få afdækket barriererne for virksomhedernes og skolernes anvendelse af IKV i AMU. Årsagen hertil var den fortsatte meget beskedne anvendelse af IKV i AMU inden for træ- og møbelindustrien.

Analysens hypotese var, at der var et manglende kendskab til IKV i AMU på de skoler, som udbyder arbejdsmarkedsuddannelserne inden for træ- og møbelindustrien. Det viste sig imidlertid, at problemet var mere komplekst end antaget i hypotesen.

Analysen viste, at de væsentligste årsager til den manglende anvendelse af IKV i AMU var følgende:

1. Manglende viden om IKV i AMU
2. Manglende synliggørelse af, hvad IKV i AMU kan bidrage til
3. Manglende fokus på kompetenceudvikling = manglende deltagelse i IKV i AMU.

Disse forskellige årsager uddybes i det følgende.

1. Manglende viden om IKV i AMU

- **AMU-målgruppen.** De fleste vidste ikke, hvad IKV i AMU var, og hvilke muligheder der lå i det
- **Virksomhederne.** En stor del af virksomhederne kendte ikke til mulighederne for IKV i AMU, og til hvordan det kunne bidrage til målrettet kompetenceudvikling af medarbejderne. Andre virksomheder syntes ikke, at IKV i AMU var interessant, da de slet ikke – eller kun i meget begrænset omfang – havde medarbejdere, der deltog i formel kompetenceudvikling
- **Jobcentrene.** Skolerne havde ikke en oplevelse af, at jobcentrene havde et tilstrækkeligt kendskab til de muligheder, der var for, at ledige kunne deltage i IKV i AMU
- **AMU-udbydere.** En del faglærere havde ikke tilstrækkeligt kendskab til IKV i AMU, og var derfor ikke i stand til at sætte det på dagsordenen over for AMU-målgruppen. Der var også faglærere, der havde behov for kompetenceudvikling i forhold til at planlægge og gennemføre forløb med IKV i AMU. Endelig var der behov for udvikling af procedurer og retningslinjer for gennemførelse af IKV i AMU på skolerne samt udvikling af metoder og redskaber, der kunne anvendes i kompetencevurderingerne

2. Manglende synliggørelse af, hvad IKV i AMU kan bidrage til

- **AMU-målgruppen.** De fleste havde ikke adgang til informationer om IKV i AMU, og de kendte ikke til de muligheder, der var for at få AMU uddannelsesbeviser, AMU-kompetencebeviser og uddannelsesplaner.
- **Virksomhederne.** Det var ikke synligt for de fleste virksomheder, hvordan medarbejdernes deltagelse i IKV i AMU kunne være et gode for virksomhederne, herunder især målrettet efteruddannelse af medarbejderne
- **Jobcentre.** De efterspurgte ikke IKV i AMU på trods af, at mange ledige kunne have stor glæde af at deltage i en kompetencevurdering forud for deltagelse i AMU, f.eks. som led i 6 ugers selvvalgt uddannelse.
- **AMU-udbydere.** Der var behov for, at det internt på skolerne blev synliggjort, at IKV i AMU var et tilbud til AMU-målgruppen, og at det på sigt kunne bidrage til flere AMU-deltagere eller flere voksne, der gik i gang med en erhvervsuddannelse, f.eks. gennem deltagelse i Grundlæggende Voksenuddannelse.

3. Manglende fokus på kompetenceudvikling = manglende deltagelse i IKV i AMU.

- **AMU-målgruppen.** Hvis AMU-målgruppen ikke kunne finde motivationen til at deltage i kompetenceudvikling, f.eks. fordi de ikke ønskede at komme på 'skolebænken', kunne det også være svært for dem at finde motivationen til at deltage i IKV i AMU. Nogle kunne dog netop motiveres til at deltage i kompetencevurdering, fordi de kunne få papir på det, de kunne – og når de først havde prøvet at være i kontakt med skolen, kunne de nogle gange finde motivationen til at deltage i kompetenceudvikling. Den fysiske afstand til skolerne var en barriere for en del potentielle IKV i AMU-deltagere.
- **Virksomhederne.** Mange havde ikke fokus på AMU som led i målrettet faglig kompetenceudvikling, bl.a. fordi de ikke kunne/ville undvære medarbejderne, og dermed havde de heller ikke fokus IKV i AMU.
- **Jobcentrene.** Jobcentrene havde ifølge skolerne ikke tilstrækkeligt fokus på kompetenceudvikling af de ledige, og de havde heller ikke fokus på den form for kompetencevurdering, der lå i IKV i AMU.

Det blev i analyserapporten konkluderet, at der var behov for, at skolerne gjorde en stor aktiv indsats for at informere såvel AMU-målgruppen som virksomhederne om IKV i AMU, og at dette skulle ske gennem besøg af skolernes uddannelseskonsulenter ude i virksomhederne.

Analysens resultater er beskrevet i analyserapporten *"Barrierer for anvendelse af IKV i AMU. En analyse inden for Træets Efteruddannelsesudvalg. Oktober 2012"*.

Gennemførelse af et udviklingsprojekt

Med udgangspunkt i resultaterne af ovennævnte analyse søgte Træets Efteruddannelsesudvalg Undervisningsministeriet om midler til gennemførelse af TUP-projektet *"Struktureret IKV i AMU"*.

Udviklingsprojektet blev bevilget, og det blev gennemført i perioden fra ultimo 2012 til primo 2014.

Formålet med dette tværgående udviklingsprojekt var følgende:

- at forbedre skolernes gennemførelse af IKV i AMU
- at flere voksne kunne få dokumenteret deres kompetencer
- at flere voksne fik udarbejdet en AMU-uddannelsesplan målrettet deres behov og ønsker for videre uddannelse
- at skolerne fik udviklet en eksemplarisk model for gennemførelse af IKV i AMU med en ensartet høj kvalitet
- at flere ufaglærte voksne deltager i uddannelse, der på sigt giver dem kompetencer svarende til et faglært niveau, f.eks. gennem deltagelse i GVU

Gennem deltagelse i udviklingsprojektet fik 10 faglærere/konsulenter tilegnet sig en række kompetencer til planlægning og gennemførelse af IKV i AMU.

Deltagerne bidrog til udvikling af en eksemplarisk model for IKV i AMU, der kunne anvendes lige fra markedsføring af individuelle kompetencevurderinger og til udstedelse af kompetencebeviser, uddannelsesbeviser og uddannelsesplaner til deltagerne efter endt kompetencevurdering.

Projektets resultater kan kort beskrives således:

- Faglærerne på skolerne fik indsigt i, hvordan IKV gennemføres, og konsulenterne fik viden om metoder til at vejlede og rådgive virksomheder, beskæftigede, ledige, jobcentre og faglige organisationer om IKV i AMU
- Uddannelseslederne begyndte at se IKV i AMU som en investering, der kunne give skolen et afkast i form af øget deltagelse på flere arbejdsmarkedsuddannelser. Flere personer gennemførte efterfølgende målrettet efteruddannelse, der kunne sikre dem de nødvendige kompetencer i forhold til jobudvikling, jobskifte eller beskæftigelse
- Skolerne gennemførte flere IKV i AMU-forløb, og IKV var blevet en del af de tilbud, som skolernes konsulenter præsenterer på virksomhedsbesøgene. Erfaringerne fra de gennemførte IKV-forløb i projektperioden viste, at alle IKV-deltagerne har valgt at deltage i AMU efterfølgende, og at dette var sket med udgangspunkt i den AMU-uddannelsesplan, de havde fået udarbejdet ved afslutningen af kompetencevurderingsforløbet
- Virksomhederne havde nu en øget forståelse for, at IKV i AMU er et brugbart værktøj som led i planlægning af medarbejdernes kompetenceudvikling.

Projektforløbet og -resultaterne er beskrevet i rapporten *"Struktureret IKV i AMU. Afrapportering fra et TUP-projekt. April 2014"*.

Som led i projektet blev efteruddannelsesudvalgets praktiske vejledning til IKV i AMU fra 2012 opdateret og udbygget, således at vejledningen i højere grad kunne tilgodese faglæreres og uddannelseskonsulenters behov for informationer om, hvordan IKV i AMU kan planlægges og gennemføres. Vejledningens titel er *"Praktisk vejledning til individuel kompetencevurdering i AMU. Træets uddannelsesområde. 2014"*.

Endelig blev der som et resultat af udviklingsprojektet udarbejdet et inspirationskatalog, der kan være til hjælp for skolernes arbejde med individuel kompetencevurdering. Inspirationskataloget blev udarbejdet med udgangspunkt i erfaringer med IKV i AMU inden for Træets Efteruddannelsesudvalg, men alle andre efteruddannelsesområder kan også have glæde af de udviklede materialer og idéer.

Inspirationskataloget byggede på de materialer, som faglærere, uddannelseskonsulenter og uddannelsesledere fra Herningsholm Erhvervsskole og Skive Tekniske Skole havde udviklet i projektperioden. Inspirationsmaterialelets titel er *"Individuel kompetencevurdering i AMU. Et inspirationskatalog. April 2014."*

Materialer og idéer fra inspirationskataloget er efterfølgende blevet anvendt af andre efteruddannelsesområder på såvel Herningsholm Erhvervsskole og Skive Tekniske Skole som på andre skoler. Dette skyldes ikke mindst, at faglærere og uddannelseskonsulenter fra de to skoler, der deltog i udviklingsprojektet, har bidraget med oplæg og inspiration på konferencer, i VEU-centrene, på temamøder etc.

Som det fremgår af ovenstående har Træets Efteruddannelsesudvalg i årene 2012-2014 gjort en massiv indsats for at fremme anvendelse af individuel kompetencevurdering i AMU.

2.3 Gennemførte IKV i AMU-forløb

Som led i udviklingsprojektet *"Struktureret IKV i AMU"* var der stort fokus på information om IKV i AMU, udarbejdelse af vurderingsmateriale og praktisk gennemførelse af de individuelle kompetencevurderinger i forhold til arbejdsmarkedsuddannelserne.

På trods heraf var der i 2013 kun syv personer, der deltog i individuelle kompetencevurderinger inden for træ- og møbelindustrien på de to skoler, der udbyder AMU inden for branchen, Herningsholm Erhvervsskole og Skive Tekniske Skole.

De syv forløb var dog meget eksemplariske, og skolerne gjorde sig en række gode erfaringer med markedsføring, planlægning og gennemførelse af IKV i AMU inden for træ- og møbelindustrien. Den udviklede "eksemplariske model for IKV i AMU" blev anvendt, og der var deltagere, der fik udleveret AMU-kompetencebeviser, AMU-uddannelsesbeviser og uddannelsesplaner for fremtidig deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser.

Herningsholm Erhvervsskoles og Skive Tekniske Skoles fokus på IKV i AMU bidrog desuden til, at faglærere og uddannelseskonsulenter fra de to skoler i 2013 varetog planlægning og gennemførelse af ca. 150 individuelle kompetencevurderinger inden for andre efteruddannelsesområder.

De to skolers ledere, faglærere og uddannelseskonsulenter inden for træ- og møbelindustrien havde en forventning om, at den massive markedsføring af IKV i AMU ville bidrage til gennemførelse af langt flere kompetencevurderinger inden for branchen i 2014, men sådan er det desværre ikke gået.

Herningsholm Erhvervsskole havde i 2014 besøg af ca. 170 ledige, som i første omgang blev introduceret til skolens mange fagområder, og som blandt andet fik tilbud om at deltage i individuelle kompetencevurderinger inden for træ- og møbelindustrien. Heraf var der seks ledige, der tog imod tilbuddet.

Skive Tekniske Skole har i 2014 generelt haft lav aktivitet på AMU-området, og de har på hele året kun gennemført to individuelle kompetencevurderinger inden for træ- og møbelindustrien. Disse to IKV-forløb er begge kommet i stand gennem en dialog med virksomhederne og deres medarbejdere.

Samlet set er der således kun gennemført otte individuelle kompetencevurderinger i relation til arbejdsmarkedsuddannelserne i 2014, hvilket er langt fra de forventninger skolerne havde.

2.4 Begreberne IKV og RKV

Alle voksne har mulighed for at få vurderet deres realkompetencer inden for voksen- og efteruddannelser. Undervisningsministeriet definerer begrebet realkompetencer således:

“Realkompetencer er en persons samlede viden, færdigheder og kompetencer, uanset hvor og hvordan de er erhvervet”.

En vurdering af den voksnes realkompetencer er baseret på de rammer og regler, der er fastlagt inden for de enkelte uddannelsesområder. Der er altså forskellige rammer og regler for realkompetencevurderinger inden for f.eks. arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU), erhvervsuddannelser (EUD), almene voksenuddannelser og videregående voksenuddannelser.

Der er således også forskellige regler for uddannelsesinstitutionernes eventuelle finansiering af den tid, der anvendes til planlægning og gennemførelse af kompetencevurderingerne.

Begrebet realkompetencevurdering forkortes ofte RKV, og det dækker i princippet alle former for individuelle realkompetencevurderinger.

Realkompetencevurderinger inden for arbejdsmarkedsuddannelserne betegnes Individuel kompetencevurdering i AMU, og det forkortes ofte til IKV i AMU. En IKV i AMU **kan** resultere i udstedelse af AMU-uddannelsesbeviser, et AMU-kompetencebevis og en AMU-uddannelsesplan.

Til forskel herfra **skal** en realkompetencevurdering i forhold til en grundlæggende voksenuddannelse (GVU) resultere i en individuel GVU-uddannelsesplan, der angiver, hvad deltageren mangler for at fuldføre erhvervsuddannelsen. Der udarbejdes desuden et kompetencebevis, som dokumenterer, hvilke dele af erhvervsuddannelsen deltageren allerede kan få godskrevet på basis af sine realkompetencer.



3. Skolernes praksis og erfaringer med IKV

I dette kapitel præsenteres skolernes praksis og erfaringer om IKV i AMU. Kapitlet beskriver, hvordan skolerne markedsfører individuelle kompetencevurderinger, samt hvordan skolerne samarbejder med virksomheder, jobcentre og faglige organisationer om at informere beskæftigede og ledige om de muligheder, der ligger i at deltage i kompetencevurderinger.

Kapitlet sætter også fokus på skolernes erfaringer med at anvende de kompetencevurderingsmaterialer, de var med til at udvikle i 2012-14, samt på deres øvrige erfaringer med planlægning og gennemførelse af IKV i AMU.

3.1 Markedsføring af og information om IKV

Interviewene har afdækket, at skolernes beredskab til at markedsføre, planlægge og gennemføre individuelle kompetencevurderinger på skolerne er på plads.

Skolerne har markedsføringsmateriale, der kan informere AMU-målgruppen, virksomhederne, jobcenterkonsulenter og andre interessenter om de muligheder, der ligger i IKV i AMU.

Markedsføringsmaterialer kan dels hentes på skolernes websites, og dels medbringer skolens uddannelseskonsulenter materialerne på besøg i virksomheder og jobcentre samt ved dialog med andre interessenter, herunder f.eks. de faglige organisationer.

Både Skive Tekniske Skole og Herningsholm Erhvervsskole markedsfører IKV i AMU på deres websites. Begge skoler har direkte henvisninger til personer på skolen, som kan informere mere om IKV i AMU. Se nærmere beskrivelse af skolernes markedsføring på deres websites på s. 20-21.

Skolernes uddannelseskonsulenter fortæller, at de altid informerer om IKV i AMU ved besøg i virksomhederne, når det vurderes, at der er medarbejdere, der kan have glæde af at deltage i kompetencevurderinger. Det samme gælder ved besøg i jobcentre, hvor skolernes uddannelseskonsulenter bidrager til at informere såvel jobkonsulenter og virksomhedskonsulenter som ledige om de muligheder, der ligger i IKV i AMU. De har desuden dialog med 3F's lokalafdelinger.

En af de interviewede uddannelseskonsulenter fortæller:

“Vi har været i god dialog med to af jobcentrene samt med diverse af 3F’s lokalafdelinger. Dette er foranlediget af vores uddannelsespakke med AMU-kurser svarende til grundforløb... Vi har også været i kontakt med virksomheder, der er meget interesserede i, at der er medarbejdere, der deltager i disse kompetencevurderinger... Vi er netop nu ved at udarbejde nyt markedsføringsmateriale i forbindelse med AMU-forløb målrettet beskæftigede og virksomhederne. Her er IKV et bærende element. Kampagnen iværksættes medio december 2014.”

Som det fremgår af det foregående har erhvervsskolerne de seneste år gjort meget for at markedsføre IKV i AMU gennem information til og dialog med ledere og medarbejdere i virksomhederne, ledige, jobkonsulenter og virksomhedskonsulenter.



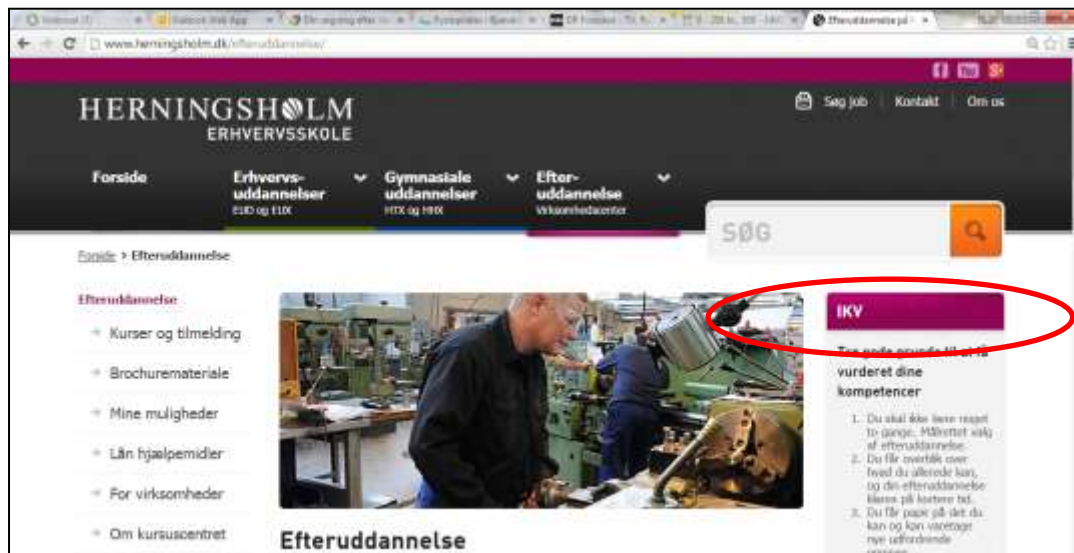
Markedsføring af IKV i AMU på skolernes websites

På **Skive Tekniske Skoles** website ligger informationerne om deltagelse i kompetencevurdering på websites forside med et link til yderligere informationer om skolens efteruddannelsesaktiviteter.



Markedsføring af IKV i AMU på skolernes websites

På **Herningsholm Erhvervsskoles** website er IKV i AMU beskrevet som en del af skolens efteruddannelsesaktiviteter. Under efteruddannelsesaktiviteterne er IKV i AMU beskrevet som et centralt tilbud til eventuelle interesserede deltagere. IKV i AMU er beskrevet yderligere i en uddybende folder, som kan downloades fra skolens hjemmeside.



3.2 Anvendelse af kompetencevurderingsmaterialer

De kompetencevurderingsmaterialer, som skolernes faglærere og uddannelseskonsulenter udviklede i forbindelse med gennemførelse af udviklingsprojektet "Struktureret IKV i AMU", anvendes fortsat i dialogen med potentielle IKV-deltagere samt ved selve gennemførelsen af kompetencevurderingen.

Afdækning af behovet for igangsættelse af en individuel kompetencevurdering gennemføres typisk af skolernes uddannelseskonsulenter ved besøg i virksomheder og jobcentre. Kompetencevurderingsmaterialerne er ifølge uddannelseskonsulenter og IKV-deltagere en meget overskuelig metode til at få afdækket potentielle IKV-deltageres behov for at deltage i kompetencevurdering.

En uddannelseskonsulent fra en af skolerne giver udtryk for, at kompetencevurderingsmaterialerne fungerer godt i dialogen med de potentielle IKV-deltagere. Uddannelseskonsulenten fortæller:

"Jeg har for nylig været ude i en af virksomhederne for at tale med nogle medarbejdere om individuel kompetencevurdering. Virksomheden har tidligere haft IKV-deltagere, og de havde nu to medarbejdere, som gerne vil deltage i kompetencevurderinger, inden de skulle i gang med arbejdsmarkedsuddannelserne. Jeg anvendte vores IKV-materiale for at få afdækket, hvilke af de ønskede arbejdsmarkedsuddannelser det kunne være relevant for dem at blive kompetencevurderet i forhold til. Da vi gennemgik målbeskrivelserne for de relevante arbejdsmarkedsuddannelser, viste det sig dog, at medarbejderne ikke havde tilstrækkelige kompetencer til, at det ville være relevant for dem at deltage i en egentlig kompetencevurdering. I fællesskab fik vi i stedet for besluttet, hvilke arbejdsmarkedsuddannelser det var relevant for dem at deltage i, og det er nu besluttet, hvornår de skal deltage."

Hvis deltagerne har konkrete erfaringer fra branchen, og hvis de ved en gennemgang af AMU-målformuleringen for en eller flere arbejdsmarkedsuddannelser mener at have kompetencer i relation hertil, er der et grundlag for gennemførelse af en kompetencevurdering.

Kompetencevurderingsmaterialerne er ifølge faglærerne meget anvendelige i den praktiske gennemførelse af selve kompetencevurderingerne, da disse indeholder en nøje udspecificering af de kompetencer, der indgår i de enkelte arbejdsmarkedsuddannelser. Materialerne indeholder desuden en beskrivelse af, hvilke metoder der kan anvendes i kompetencevurderinger, og dermed er vurderingsmaterialerne et meget brugbart redskab for faglærerne. Dette gælder også de faglærere, der ikke tidligere har arbejdet med individuelle kompetencevurderinger.

Skolerne har primært udarbejdet kompetencevurderingsmaterialer til arbejdsmarkedsuddannelser inden for CNC og maskinteknik, da det har været inden for disse efteruddannelsesområder, der har været efterspørgsel på individuelle kompetencevurderinger.

De interviewede faglærere og uddannelseskonsulenter vurderer dog, at de på baggrund af de tidligere erfaringer med udarbejdelse af kompetencevurderingsmaterialer hurtigt vil kunne udvikle vurderingsmaterialer til andre arbejdsmarkedsuddannelser inden for Træets Efteruddannelsesudvalg.

3.3 Erfaringer med gennemførte IKV-forløb

Interviewpersonerne fra erhvervsskolerne giver udtryk for, at de har gode erfaringer med de gennemførte forløb med individuel kompetencevurdering i AMU.

IKV-deltagerne deltager aktivt i kompetencevurderinger, som sædvanligvis resulterer i, at deltagerne får udleveret et AMU-kompetencebevis og/eller AMU-uddannelsesbeviser. Alle deltagerne får desuden udarbejdet en AMU-uddannelsesplan, der beskriver, hvilke arbejdsmarkedsuddannelser det kan være relevant for dem at deltage i efterfølgende.

Interviewpersonerne oplyser, at flere af de deltagere, der deltog i IKV i 2013, fortsat deltager i arbejdsmarkedsuddannelser på baggrund af den uddannelsesplan, de fik udarbejdet i forbindelse med kompetencevurderingen. IKV-deltagerne er fortsat ansat i de virksomheder, der i 2013 gav dem mulighed for at deltage i kompetencevurderingerne, og der er en aftale mellem medarbejderne og lederne om, at de hvert år deltager i relevante arbejdsmarkedsuddannelser.

Én af de medarbejdere, der deltog i individuel kompetencevurdering i 2014, er ligeledes fortsat med deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser, og der er også planer for hans deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser i 2015.

Kompetencevurderingen blev gennemført, mens han endnu var ansat i en virksomhed inden for træ- og møbelindustrien, og de første arbejdsmarkedsuddannelser blev ligeledes gennemført under hans ansættelse. Han blev efterfølgende afskediget pga. ordrenedgang i virksomheden, men efter aftale med jobcentret har han fået mulighed for fortsat at deltage i arbejdsmarkedsuddannelser, der kan bidrage til at øge hans jobmuligheder.

Erhvervsskolerne har også erfaringer med at gennemføre kompetencevurderinger af ledige i samarbejde med jobcentrene. En af erhvervsskolerne har i samarbejde med et jobcenter tilbudt kompetencevurderinger til 170 ledige, der blev introduceret til kompetencevurdering inden for specifikke jobområder, hvor det blev vurderet, at de ledige kunne have mulighed for at få job. Ét af disse jobområder var maskinsnedkerområdet. Seks af de ledige ønskede at blive kompetencevurderet op imod en række arbejdsmarkedsuddannelser, der også kan være relevante i forhold til grundforløbet til maskinsnedker.

En af skolens uddannelseskonsulenter har haft den indledende dialog med de ledige, så det blev sikret, at de vidste, hvad de gik ind til. Uddannelseskonsulenten fortæller:

”Jeg lægger meget vægt på at fortælle de ledige, hvad en individuel kompetencevurdering er, og hvordan deres deltagelse i kompetencevurdering og efterfølgende AMU kan give gode muligheder for at få en fod inden for branchen.”

Det var også uddannelseskonsulenten, der bidrog til at dokumentere de lediges erfaringer i relation til jobområdet. Herefter er det en af skolens faglærere, der for hver enkelt ledig foretager en vurdering af, om det giver mening at gennemføre en kompetencevurdering, og i givet fald hvilke arbejdsmarkedsuddannelser der skal indgå i kompetencevurderingen. En interviewperson fortæller:

”På baggrund af dokumentationen af de lediges kompetencer foretager vi en vurdering af, om det er relevant at gennemføre en individuel kompetencevurdering i forhold til specifikke arbejdsmarkedsuddannelser. I nogle tilfælde har vi givet ansøgerne afslag på at få gennemført en kompetencevurdering, fordi vi kunne se, at deres kompetencer ikke var relevante i forhold til arbejdsmarkedsuddannelserne.”

Når selve kompetencevurderingen skal gennemføres, kan det være lidt vanskelig på forhånd at oplyse såvel deltageren som jobcentret om, hvor lang tid kompetencevurderingen vil tage. Det er først, når IKV-deltagerne er i gang med de praktiske og teoretiske opgaver, at det reelt kan afdækkes, hvilke kompetencer de har set i relation til de arbejdsmarkedsuddannelser, de bliver kompetencevurderet i forhold til, og det er individuelt, hvor lang tid deltagerne skal bruge på at vise deres kompetencer. Dette har i et enkelt tilfælde skabt lidt utilfredshed fra et jobcenter.

En faglærer fortæller:

“Det er svært helt præcist at fortælle, hvor mange dage kompetencevurderingen vil tage, da den jo skal afsluttes, når vi som faglærere mener, at vi har et grundlag for at vurdere deltagerens kompetencer. Når kompetencevurderingen er afsluttet, udleverer vi beviser og uddannelsesplanen til deltagerne, og der har fra et jobcenter været lidt utilfredshed med, at vi dels ikke informerede dem, da IKV-forløbet var afsluttet, og dels om resultatet af kompetencevurderingen. Vi har nu haft en dialog jobcentret herom, hvor vi bl.a. har informeret dem om, at det er den ledige, der selv skal viderebringe resultatet af kompetencevurderingen til jobcentret. Reglerne siger, at resultatet af en individuel kompetencevurdering er deltagerens – ikke virksomhedens, jobcentrets eller andres.”

Ovenstående peger på vigtigheden af, at erhvervsskolerne informerer såvel jobcentrene som virksomhederne om den variable varighed af en individuel kompetencevurdering, og om at det er jobcentrenes og virksomhedernes ansvar at gå i dialog med den ledige/medarbejderne om resultatet af kompetencevurderingen.

Interviewpersonerne fra erhvervsskolerne giver udtryk for, at det er ærgerligt, at der ikke er flere inden for træ- og møbelindustrien, der benytter sig af tilbuddet om IKV i AMU. Skolerne informerer bredt om mulighederne for individuel kompetencevurdering og efterfølgende deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser, men der er kun få, der tager imod tilbuddet.



4. Virksomhedernes anvendelse af IKV

I dette kapitel præsenteres virksomhedernes anvendelse af og tilfredshed med IKV i AMU. I kapitlet beskrives ligeledes forskellige årsager til, at nogle virksomheder ikke bruger individuelle kompetencevurderinger i samarbejde med erhvervsskolerne.

4.1 Virksomhedernes interesse i IKV i AMU

Da der i 2012 blev gennemført en analyse af barrierer for individuel kompetencevurdering i AMU fremgik det, at virksomhederne ikke havde kendskab til mulighederne for kompetencevurdering.

Den omfattende information om individuel kompetencevurdering i AMU, som Skive Tekniske Skole og Herningsholm Erhvervsskole har bidraget med i de seneste 2-3 år, har betydet, at mange virksomheder inden for træ- og møbelindustrien i dag har et godt kendskab til medarbejdernes muligheder for at deltage i IKV i AMU.

Såvel virksomhedsledere som tillidsrepræsentanter er blevet informeret om IKV i AMU ved uddannelseskonsulenternes virksomhedsbesøg, men de faglige organisationer har også bidraget til at øge kendskabet til IKV i AMU. Når der blandt medarbejderne har været interesse for at deltage i en individuel kompetencevurdering, har skolerne uddannelseskonsulenter haft individuelle samtaler med medarbejderne for derigennem at bidrage til at afklare relevansen af en kompetencevurdering.

Den begrænsede anvendelse af de individuelle kompetencevurderinger i forhold til arbejdsmarkedsuddannelserne kan således ikke forklares med virksomhedsledernes, tillidsrepræsentanternes eller medarbejdernes manglende kendskab til IKV i AMU.

En leder fra én af de virksomheder, der havde gode erfaringer med medarbejderes deltagelse i kompetencevurderinger i 2013, fortæller, at der ikke efterfølgende er medarbejdere, der har deltaget i kompetencevurderinger. Dette skyldes ikke manglende interesse for at deltage i IKV i AMU, men manglende behov.

Der er f.eks. to medarbejdere fra virksomheden, der har fået informationer og rådgivning om IKV fra en uddannelseskonsulent fra en af skolerne. I samtalerne med de to medarbejdere anvendte konsulent IKV-materialerne, som skolerne har udviklet.

Det viste sig dog, at der ikke var grundlag for at gennemføre kompetencevurderinger, da ingen af medarbejderne havde kompetencer i relation til de arbejdsmarkedsuddannelser, de havde behov for at deltage i. I stedet for blev de to medarbejdere visiteret til at deltage i de relevante arbejdsmarkedsuddannelser.

Der er også andre af de interviewede virksomhedsledere, der udtrykker interesse for, at deres medarbejdere deltager i individuelle kompetencevurderinger forud for deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser, selvom de endnu ikke er kommet i gang med at anvende kompetencevurderingerne af forskellige praktiske årsager. En af lederne siger:

“Vi vil gerne have medarbejdere til at deltage i IKV forud for AMU... Indtil videre er der dog hverken gennemført kompetencevurderinger eller arbejdsmarkedsuddannelser, for det har ikke været muligt for skolen at tilgodese vores behov for gennemførelse af dette i de helt specifikke uger, hvor vi kan undvære medarbejderne.”

Som det fremgår af citatet er virksomhedens ledelse interesseret i, at medarbejderne deltager i kompetencevurderinger, men at det har været praktiske forhold, der indtil videre har hindret gennemførelsen af individuelle kompetencevurderinger.

4.2 Tilfredshed med IKV i AMU

Interview med virksomhedsledere og medarbejdere viser tilfredshed med de gennemførte kompetencevurderinger.

Det er virksomhedernes oplevelse, at skolernes uddannelseskonsulenter har en god indledende dialog med virksomhedslederne og de medarbejdere, der ønsker at deltage i IKV i AMU. De har også været tilfredse med de gennemførte IKV-forløb. En virksomhedsleder fortæller:

“Vi havde to medarbejdere, der deltog i IKV på erhvervsskolen for to år siden, og de har begge været tilfredse med forløbet. Den ene medarbejder kunne slet ikke det, som han selv troede, at han kunne... Medarbejderne har været godt tilfredse med IKV-forløbet, som viste, at den ene af medarbejderne ikke kunne noget, så han skulle direkte i gang med AMU inden for CNC. Virksomheden vidste godt, at medarbejderne havde behov for kompetenceudvikling.”

I en anden virksomhed er der fem medarbejdere, der deltog i IKV i AMU i 2013, og de fik alle udarbejdet en uddannelsesplan, der har bidraget til, at de fortsat er i gang med deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser i nogle uger om året.

I en af de interviewede virksomheder var der medarbejdere, der blev tilbudt at deltage i individuel kompetencevurdering, fordi virksomheden forudså, at der skulle afskediges medarbejdere. Hvis medarbejderne deltog i IKV i AMU kunne erhvervsskolen på baggrund heraf udarbejde en uddannelsesplan, der kunne vise, hvilke arbejdsmarkedsuddannelser medarbejderne kunne deltage i for at kvalificere sig til et andet job inden for træ- og møbelindustrien.

En af IKV-deltagerne fortæller, at kompetencevurderingen gik fint, og at han er godt tilfreds med selve IKV-forløbet. Han fortæller:

"Det gik fint med kompetencevurderingen, og det var godt at finde ud af, hvad jeg manglede at lære noget om. Jeg deltog i IKV på åbent værksted på skolen, og jeg var den eneste IKV-deltager i de dage. De andre på det åbne værksted var AMU-kursister... Det er en god idé med kompetencevurdering, for det bliver fuldstændig tydeligt, hvad man mangler at lære noget om..."

IKV-deltageren fortæller endvidere, at deltagelsen i IKV i AMU har betydet, at han efterfølgende har deltaget i en række arbejdsmarkedsuddannelser, der tager udgangspunkt i den uddannelsesplan, han fik udarbejdet ved IKV-forløbet. Han siger:

"Bagefter fik jeg tilsendt en uddannelsesplan, som bl.a. omfattede nogle CNC-kurser, jeg havde behov for. Planen var på i alt otte uger. Jeg nåede at deltage i nogle kurser, mens jeg endnu var ansat i virksomheden. Da jeg var blevet fyret, fik jeg mulighed for at fortsætte med seks ugers selvvalgt uddannelse... Faktisk har jobcentret været med til at give mig to ugers ekstra uddannelse, fordi det kan hjælpe mig til at komme i job igen."

Kompetencevurderingen har for denne deltager altså bidraget til en løbende deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser, der kan medvirke til, at han kommer i beskæftigelse igen. Den tidligere IKV-deltager fortæller endvidere, at han netop har været til en jobsamtale, og han mener, at hans chancer for at få job er blevet langt større pga. de øgede kompetencer, han har tilegnet sig som følge af deltagelsen i arbejdsmarkedsuddannelser. Han siger:

"Nu har jeg lige været til samtale i en virksomhed, og jeg har efterfølgende sendt dem en uopfordret ansøgning. Jeg kan jo endnu ikke vide, om jeg bliver ansat, men jeg tror da, at det kan hjælpe, at jeg har deltaget i en masse efteruddannelse."

En af de interviewede virksomhedsledere, der har gode erfaringer med IKV i AMU, peger på, at kompetencevurderingerne også kan anvendes i forbindelse med ansættelse af nye medarbejdere.

Virksomheden får ofte nye medarbejdere via jobcentrene, og virksomhedslederen vil fremadrettet bede om, at de ledige inden ansættelsen deltager i en kompetencevurdering på en af erhvervsskolerne. Ved kompetencevurderingen vil det dels blive mere tydeligt, hvad de ledige rent faktisk kan, og dels kan de få en uddannelsesplan for, hvilke arbejdsmarkedsuddannelser det kan være relevant for dem at deltage i.

En anden virksomhedsleder peger ligeledes på, at det i hans virksomheder især høj grad vil være nyttigt at anvende individuelle kompetencevurderinger ved ansættelse af nye medarbejdere.

Virksomhedslederen siger:

”Vi kan være interesseret i at anvende IKV i AMU, når og hvis vi starter et skift mere op her i virksomheden. Vi skal så ud og søge nye medarbejdere blandt de ledige jobsøgende. Vi har en god dialog med jobcentret, og en af deres virksomhedskonsulenter har været på charmeoffensiv her i virksomheden sammen med en uddannelseskonsulent fra erhvervsskolen. Det er også et godt samarbejde, vi har med skolen, og de har hjulpet os med at finde nye medarbejdere blandt dem, de har haft på kursus.”

Som det fremgår af det foregående, er der i de interviewede virksomheder interesse for og lyst til at anvende individuelle kompetencevurderinger af virksomhedernes nuværende medarbejdere og/eller af nye medarbejdere, der søger beskæftigelse i branchen.

I det næste afsnit sættes der fokus på, hvorfor der så alligevel ikke gennemføres flere individuelle kompetencevurderinger inden for Træets Efteruddannelser.

4.4 Årsager til manglende anvendelse af IKV

Interview med en række virksomhedsledere samt en tillidsrepræsentant peger på en række forskellige årsager til, at virksomhederne kun i meget begrænset omfang anvender individuelle kompetencevurderinger i forhold til arbejdsmarkedsuddannelserne.

Én af de væsentligste årsager til virksomhedernes meget begrænsede anvendelse af IKV i AMU er, at virksomhederne kun i beskedent omfang anvender arbejdsmarkedsuddannelserne inden for træ- og møbelindustrien. Når virksomhederne ikke benytter sig af arbejdsmarkedsuddannelserne, giver det heller ikke så meget mening i at lade medarbejderne deltage i kompetencevurderinger, der bl.a. kan resultere i AMU-uddannelsesplaner.

Virksomhedernes forklaringer på, at de ikke anvender arbejdsmarkedsuddannelserne er mange, men nogle ledere begrundet det med, at virksomhederne i høj grad beskæftiger faglærte medarbejdere, som ikke har behov for efteruddannelse.

Andre ledere giver udtryk for, at de ikke mener, at AMU kan tilgodese virksomhedernes behov for kompetenceudvikling, da virksomhedernes behov for kompetenceudvikling af medarbejderne er meget specifikke.

En af virksomhedslederne siger:

“Vi har haft flere snakke med skolen om AMU. Skolen skal jo prøve at sælge AMU, og vi har også talt med dem om vores behov. Vi er en lidt mærkelig virksomhed, der har en række specialmaskiner, og som udfører en række specialprodukter, og skolen kan ikke uddanne vores medarbejdere i den type maskiner, vi har. Derfor må vi oftest benytte os af intern oplæring og leverandørkurser, for det er dét, vi får mest ud af. Hvis vi skal bruge AMU, er vi dog åbne over for at bruge IKV i AMU, når det er relevant.”

Der er mange faglærte maskinsnedkere i den pågældende virksomhed, og disse medarbejdere har ifølge lederen allerede den grundlæggende viden, de har behov for. Det er altså primært specialviden, medarbejderne har brug for, f.eks. i forhold til betjening af nye maskiner, og der eksisterer ikke specifikke arbejdsmarkedsuddannelser, der kan tilgodese disse behov.

En tillidsrepræsentant fra en af virksomhederne peger ligeledes på, at behovet for deltagelse i IKV i AMU og arbejdsmarkedsuddannelser ikke er stort i den virksomhed, han kommer fra. Han siger:

“Der er ikke ret mange af medarbejderne, der reelt kan have glæde af IKV og AMU inden for træ- og møbelindustrien. Der er kun 10-12 medarbejdere i selve produktionsafdelingen inden for maskinsnedkerområdet, og det er kun få af dem, der er ufaglærte... I montageafdelingen er der mange, der er ufaglærte, men der er ikke relevante arbejdsmarkedsuddannelser for dem.”

Lederen siger, at han er opmærksom på, at det kan være en udfordring for medarbejderne, at de ikke får papir på deres kompetencer, når denne gennemføres som intern oplæring og leverandørkurser, men han ser ikke nogen anden udvej end at anvende disse læringsformer.

Lederen fortæller endvidere, at det har været med i hans overvejelser, om nogle af arbejdsmarkedsuddannelserne kunne gennemføres ude i virksomheden, så der i undervisningen i højere grad kunne tages udgangspunkt i de konkrete forhold i virksomheden. Virksomheden har dog typisk for få medarbejdere inden for de specifikke behov til, at dette er muligt.

Lederen fortæller:

"Jeg har en følelse af, at jeg ikke kan få dækket de nuværende medarbejdernes grundlæggende behov via AMU. Hvis vi f.eks. gerne vil have efteruddannelse af vores medarbejdere, der arbejder med overfladebehandling, så ville det være dejligt, hvis det kunne ske i virksomheden. Her er udfordringen dog, at vi kun har fire medarbejdere i virksomheden, der arbejder med overfladebehandling, og så kan skolen jo ikke gennemføre AMU ude hos os."

Som det tidligere er blevet beskrevet, er der virksomhedsledere, der peger på, at IKV i AMU kan være brugbart for virksomhederne ved ansættelse af nye medarbejdere, herunder ledige fra jobcentrene. En af lederne giver dog udtryk for, at der er udfordringer i forhold til samarbejdet med jobcentrene. Lederen siger bl.a.:

"Hvis vi skal have de ledige opkvalificeret til beskæftigelse hos os, så kræver det et tæt samarbejde med jobcentrene, og det er en udfordring, for jobcenterkonsulenterne ved alt for lidt om både IKV og om AMU."

En leder fra en af virksomhederne, der har deltaget i interview, fortæller, at en væsentlig barriere for, at deres medarbejdere deltager i kompetencevurderinger og i arbejdsmarkedsuddannelser, er, at ingen af erhvervsskolerne har kunnet gennemføre det i de uger, hvor virksomheden kan undvære medarbejderne. Lederen er tilfreds med uddannelseskonsulentens service, men synes at det er utilfredsstillende, at skolerne ikke er mere fleksible med hensyn til afholdelsestidspunkt. Lederne siger:

"Uddannelseskonsulenten har ydet en god service, og da hans egen skole ikke kunne tilgodese vores behov, kontaktede han den anden skole for at høre, om de kunne gennemføre kompetencevurderinger og AMU i de pågældende uger, men det kunne de heller ikke! ...Hvis skolerne gerne vil gennemføre arbejdsmarkedsuddannelser i branchen, blive de nødt til at indrette sig på det flow, der er i industrien! Der skal være en større fleksibilitet fra skolernes side i forhold til, hvornår arbejdsmarkedsuddannelserne kan gennemføres."

Som udgangspunkt er virksomheden altså positivt stemt over for medarbejdernes deltagelse i AMU, men der har i nogle tilfælde været praktiske hindringer for, at det er blevet gennemført. Lederen er opmærksom på, at skolerne har nogle garantiuger, hvor de udbyder arbejdsmarkedsuddannelser i åbent værksted, men disse garantiuger falder ikke sammen med de uger, hvor virksomheden har mulighed for at undvære medarbejderne.

Nogle af de interviewede virksomhedsledere peger på, at det kan være en barriere for øget anvendelse af de individuelle kompetencevurderinger, at medarbejderne ikke har lyst til at deltage. En af lederne siger:

”Udfordringerne med IKV i AMU er især, at den enkelte medarbejder ikke er interesseret i at deltage. De vil ikke vurderes. De tror selv, at de ved, hvad de kan, og de er bange for, at skolen skal komme til et andet resultat... Når vi her i virksomheden selv foretager kompetencevurderinger af medarbejderne i forhold til bl.a. betjening af de forskellige maskiner, vi har i virksomheden, så har medarbejderne ikke noget problem med det. De bliver utrygge, når det skal foregå udenfor virksomheden, og når kompetencevurderingen skal foregå på maskiner på skolen, som de ikke plejer at arbejde med.”

En anden virksomhedsleder peger ligeledes på medarbejdernes barrierer for deltagelse i individuelle kompetencevurderinger. Han fortæller:

”Jeg har tidligere været ansat i en anden virksomhed, som brugte mange ressourcer på kompetencevurdering af sine medarbejdere. Medarbejderne stillede spørgsmålstegn ved, hvad de skulle bruge det til. De følte, at de skulle vægtes og vejes, og at det var ubehageligt.”

En af de interviewede virksomhedsledere pegede på, at det kan være en fordel, hvis de medarbejdere, der skal deltage i IKV i AMU og i arbejdsmarkedsuddannelser, fremadrettet deltager i et sammenhængende forløb, hvor de umiddelbart efter kompetencevurderingen går i gang med en arbejdsmarkedsuddannelse. Lederen siger:

”Hvis medarbejderne deltager i et fortløbende forløb med først IKV og derefter AMU, så får de ikke i samme grad oplevelsen af, at de skal til en prøve, som de kan dumpe eller bestå... De skal blot deltage i en arbejdsmarkedsuddannelse, der starter med en kompetencevurdering. Måske kunne dette få flere til at deltage i IKV i AMU.”

Ovenstående forslag vil blive videregivet til skolerne. Én af udfordringerne ved forslaget kan dog være, at det kan være svært for skolerne at planlægge et sammenhængende forløb, der både omfatter en kompetencevurdering og deltagelse i en eller flere arbejdsmarkedsuddannelser.

Det er også vigtigt at være opmærksom på, at IKV i AMU og selve arbejdsmarkedsuddannelsen SKAL gennemføres som to adskilte forløb, og at deltagerne skal have mulighed for at afslutte IKV-forløbet med udlevering af AMU-uddannelsesbevis, kompetencebevis og en uddannelsesplan uden at deltage i en arbejdsmarkedsuddannelse.

De interviewede virksomhedsledere giver udtryk for, at de gerne vil anvende individuelle kompetencevurderinger i forhold til arbejdsmarkedsuddannelser, når der er behov for det. En af lederne peger på, at det er vigtigt, at virksomheden bidrager til at hjælpe medarbejderne med at finde motivationen til at deltage i en kompetencevurdering. Han siger:

"Vi skal blive bedre til at presse medarbejderne til at deltage i kompetencevurderinger... Vi skal også samarbejde med tillidsrepræsentanterne og arbejdsmiljørepræsentanterne for at få dem til at motivere medarbejderne til at deltage i kompetencevurderingerne."

Der kan være mange andre årsager end utryghed til, at medarbejderne ikke kan finde motivationen til at deltage i såvel kompetencevurderinger som arbejdsmarkedsuddannelser. En tillidsrepræsentant fra en af virksomhederne peger på, at en væsentlig barriere for medarbejdernes deltagelse i IKV i AMU og arbejdsmarkedsuddannelser er afstanden til de to erhvervsskoler, der udbyder arbejdsmarkedsuddannelser inden for træ- og møbelindustrien.

Tillidsrepræsentanten siger:

"Mine kollegaer vil ikke tage helt til Skive eller Herning for at gå på uddannelse. Mange af dem har børn, og de vil ikke være væk hjemmefra i flere dage ad gangen. Det er ikke virksomhedens ledelse, der er barriere for at få gang i IKV og i AMU. Der var én medarbejder for et par år siden, hvor det kunne være relevant for ham at deltage, men da det kom til stykket, så sprang han fra."

Medarbejdernes motivation til at deltage i IKV i AMU og arbejdsmarkedsuddannelser er altså ikke altid stor nok til at overvinde de udfordringer, der kan være ved at deltage i kompetencevurdering og -udvikling på uddannelsesinstitutioner, der ligger langt fra bopælen.

Der er dog også IKV-deltagere, der fortæller, at det ikke har været en hindring for deres deltagelse, at erhvervsskolerne ligger langt fra deres bopæl. For dem har det blot betydet, at de skulle bo på skolehjem under IKV- og AMU-deltagelsen. En af deltagerne siger:

"Det er fint at bo på skolehjemmet, for man har de forskellige programmer på sin computer, og så kan man sidde og arbejde med det om aftenen."

Det kan ikke negligeres, at der er voksne, der har udfordringer med at deltage i arbejdsmarkedsuddannelser, når disse gennemføres på erhvervsskoler, der ligger langt fra bopælen. For en del er det dog primært et spørgsmål om prioritering og motivation, hvis der blot er tale om deltagelse i få dages kompetencevurdering og efterfølgende uddannelse.



5. Jobcentrenes anvendelse af IKV

Kapitlet indledes med en kort beskrivelse af elementer af den beskæftigelsesreform, der blev vedtaget i juni 2014, og som gradvist træder i kraft i 2015. Derefter kommer en beskrivelse af jobcentrenes fokus på individuelle kompetencer.

Kapitlet afsluttes med nogle overvejelser om behovet for at hjælpe flere ledige og beskæftigede med at finde motivationen til at deltage i kompetencevurderinger samt efterfølgende kompetenceudvikling.

5.1 Den nye beskæftigelsesreform

Jobcentrenes fokus på individuelle kompetencevurderinger vil blive forstærket med den nye beskæftigelsesreform, der blev vedtaget i juni 2014, og som gradvist træder i kraft i 2015.

Beskæftigelsesreformen lægger bl.a. vægt på, at ledige kan få et reelt uddannelsesløft, hvis de har behov for det. Uddannelsesindsatsen vil især være målrettet de jobområder, hvor virksomhederne efterspørger arbejdskraft. Der er også fokus på realkompetencevurderinger i beskæftigelsesreformen, og pr. 1. juli 2015 får ufaglærte ledige, der er fyldt 30 år, ret til at deltage i en individuel kompetencevurdering.¹

En ny ordning med seks ugers jobrettet uddannelse erstatter den tidligere ordning med seks ugers selvvalgt uddannelse. Ordningen er målrettet ufaglærte og faglærte ledige, samt ledige der både har en erhvervsfaglig og en kort videregående uddannelse. Disse grupper får fra første ledighedsdag ret til seks ugers jobrettet uddannelse.

I samarbejde med arbejdsmarkedets parter er der opstillet en landsdækkende positivliste med jobrettede uddannelser, der kan vælges inden for ordningen. Dette gælder også inden for træ- og møbelindustrien, hvor Træets Efteruddannelsesudvalg har udviklet uddannelsespakker af 19-30 dages varighed, som kan kvalificere ledige til job inden for branchen. Dette gælder bl.a. følgende uddannelsespakker:

- Introforløb for ufaglærte på vej ind i træ- og møbelindustrien
- Kompetencer i CNC til træ- og møbelindustrien.

¹ Reform af beskæftigelsesindsatsen – fra ord til handling. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. November 2014.

Det må forventes, at disse uddannelses tiltag også vil medføre en øget anvendelse af individuelle kompetencevurderinger i relation til arbejdsmarkedsuddannelserne.

5.2 Jobcentrenes fokus på IKV

Som led i evalueringen er der gennemført interview med repræsentanter fra nogle af de jobcentre, som Herningsholm Erhvervsskole og Skive Tekniske Skole har været i dialog med om individuelle kompetencevurderinger.

Flere af interviewpersonerne fortæller, at de har et tæt samarbejde med erhvervsskolerne om fælles besøg i virksomhederne, og nogle steder er der desuden deltagelse fra et erhvervscenter. En interviewperson fra et jobcenter fortæller:

“Vi har et tæt samarbejde med erhvervsskolen og erhvervscenteret, hvor vi i fælleskab og hver for sig besøger virksomheder. Erhvervscenteret har fokus på at hjælpe i forhold til udviklingen i virksomheden. Skolen og jobcentret har fokus på kompetenceudvikling, og vi har fokus på hjælp til beskæftigelse og herunder økonomi... Der er f.eks. behov for kvalificerede medarbejdere inden for CNC, og vi bakker op, når/hvis der er efterspørgsel i virksomhederne.”

Medarbejderen fra jobcentret fortæller, at der i dialogen med virksomhederne også er fokus på realkompetencevurderinger. Medarbejderen siger:

“Vi har fokus på RKV, og vi bruger det rigtig meget... Skolen sender resultatet af afklaringen til jobcentret, og det er afkrydset, hvilke fag deltagerne ikke behøver at have, og hvilke de mangler i forhold til faglært niveau.”

Som det fremgår af ovenstående citat taler medarbejderen om realkompetencevurdering i forhold til erhvervsuddannelser for voksne og ikke om kompetencevurdering i forhold til arbejdsmarkedsuddannelserne.

Det videre interview med medarbejderen afdækker, at denne ikke har kendskab til mulighederne for individuelle kompetencevurderinger i forhold til arbejdsmarkedsuddannelserne. Medarbejderen tænker, at dette ellers kan være meget relevant, da der er mange ledige, der hverken har økonomiske ressourcer eller motivation til at gå i gang med en erhvervsuddannelse, men som gerne vil kompetencevurderes og deltage i arbejdsmarkedsuddannelser.

Medarbejderen fra jobcentret bliver under interviewet i tvivl om, hvorvidt det kun er hende, der ikke har kendskab til IKV i AMU, eller om dette også gælder hendes kollegaer på jobcentret. Det aftales derfor, at medarbejderen på et møde vil spørge kollegaerne om deres kendskab til IKV i AMU. I det efterfølgende interview fortæller medarbejderen:

"Mine kollegaer har heller ikke kendskab til IKV i AMU. De er meget forundrede over, at skolerne ikke har gjort mere ud af at fortælle dem om det. De er også forundrede over, at skolerne ikke gør mere for at fortælle os om, at RKV og IKV-deltagerne faktisk kan få beviser for de kompetencer, som skolen vurderer, at de har. Dette kan være meget gavnligt for de ledige, så det er ærgerligt, at vi ikke har haft kendskab til det."

I et andet jobcenter er der blevet interviewet to medarbejdere for at høre om deres erfaringer med IKV i AMU. Den ene medarbejder fortæller, at hun mener, at de bruger individuelle kompetencevurdering i forhold til arbejdsmarkedsuddannelserne, men hun får hurtigt talt sig ind i kompetencevurderinger i forhold til en grundlæggende voksenuddannelse (GVU). Hun siger bl.a.:

"Det er dér, hvor de kan tage uddannelsen over 6 år, ikke?"

Den anden medarbejder har primært kendskab til kompetencevurderinger i forhold til grundforløb til erhvervsuddannelser, herunder bl.a. maskinsnedker. Medarbejderen fortæller:

"Jeg arbejder udelukkende med kontanthjælpsmodtagere over 25 år, og de deltager nogle gange i kompetencevurderinger på skolen. Jobcentret har udvalgt tre erhvervsuddannelser, som de ledige må deltage i, fordi disse uddannelser giver gode jobmuligheder."

En virksomhedskonsulent fra et af jobcentrene fortæller, at alle konsulenterne på jobcentret bør kende til IKV i AMU, og at konsulenterne løbende taler med de ledige om IKV i AMU, når det er relevant. Han siger:

"De ledige vil gerne deltage i IKV, når de kan se, at de kan slippe lettere om ved det, og derfor synes jeg, at det er en god idé at tilbyde de ledige IKV i AMU, når det er relevant. På jobcentret har vi dog også meget fokus på at bruge pengene bedst muligt, og hvis vi mener, at det giver mere mening at gå direkte til AMU, så er det dét, der sker."

Når kontanthjælpsmodtagere deltager i individuelle kompetencevurderinger på en erhvervsskole, så er det jobcentret, der betaler for det. Der har dog været noget utilfredshed med samarbejdet med erhvervsskolen.

Medarbejderen fortæller:

“Det er jobcentret, der betaler for kompetencevurderingen, og så synes vi, at det er en udfordring, at skolerne ikke melder tilbage med resultatet af kompetencevurderingen. Vi forventer at få en tilbagemelding fra skolen, når det er os, der har betalt 1, 2 eller 3 dage for et kompetencevurderingsforløb. Det sker meget ofte, at vi ikke hører noget, og at vi må rykke skolen for at få et svar... De ledige er også forunderede over, at skolen ikke har givet jobcentret besked. Det er meget vigtigt, at skolen giver os besked, for de ledige er heller ikke altid villige til at meddele til os, hvad resultatet har været. Vi SKAL have en tilbagemelding... Vi har faktisk ikke styr på, at de ledige rent faktisk deltager i kompetencevurdering det antal dage, der er aftalt... men vi betaler jo faktisk for det.”

Interview med repræsentanter fra den erhvervsskole, som jobcenterkonsulenten bl.a. refererer til, har vist, at der efterfølgende har været en drøftelse mellem skolen og jobcentret om håndtering af fremtidige kompetencevurderinger. Skolen har dog måttet præcisere over for jobcentret, at resultatet af en individuel kompetencevurdering ifølge reglerne tilhører IKV-deltageren. Det er altså den lediges opgave at bringe resultatet af kompetencevurderingen tilbage til jobcentret, så den ledige og jobcenterkonsulenten i fælleskab kan drøfte det videre forløb.

Som det fremgår af det foregående har mange af de interviewede virksomhedskonsulenter og jobkonsulenter fra jobcentrene primært fokus på kompetencevurderinger, der kan bidrage til, at voksne opnår faglært niveau. En af de interviewede virksomhedskonsulenter synes, at det er vigtigt, at flere bidrager til at informere om kompetencevurderingsmulighederne. Virksomhedskonsulenten siger:

“Jobkonsulenterne og sagsbehandlerne kunne nok være bedre klædt på til at informere de ledige om deres muligheder for at deltage i kompetencevurderinger, for det er dem, der er i direkte kontakt med de ledige...”

Der er også nogle af interviewpersonerne fra jobcentrene, der peger på, at A-kasserne i højere grad bør hjælpe med at få de ledige til at deltage i individuelle kompetencevurderinger og i kompetenceudvikling.

En interviewperson siger:

"Vi skal have et større samarbejde med A-kasserne, som måske kan være med til at motivere de ledige til at deltage i IKV og AMU. Når jeg ringer til en A-kasse for at fortælle dem, hvor svært det er at få deres ledige til at deltage, så svarer de, at dét kan de ikke gøre noget ved. Vi har nogle sanktionsmæssige udfordringer over for de ledige, der ikke vil kvalificere sig til de job, der eksisterer, og derfor er det vigtigt, at vi sammen med A-kasserne prøver at motivere de ledige til at deltage i kompetenceudvikling og i kompetencevurderinger, når det er relevant."

Ifølge en af de interviewede jobkonsulenter fungerer samarbejdet mellem en kommende arbejdsgiver og jobcentrene om kompetenceudvikling ikke godt nok. Konsulenten siger:

"Når jobcentret starter med at hjælpe den ledige med kompetenceudvikling, der kan bidrage til, at vedkommende kommer i beskæftigelse, så kan vi som jobcenter jo i langt højere grad gå ind i en dialog med medarbejderen og virksomheden om, at vi også fremadrettet støtter medarbejderens kompetenceudvikling, så denne får tilegnet sig flere kompetencer, der kan bidrage til, at vedkommende ikke er ledig igen få måneder efter, men det gør vi ikke! Ikke fordi vi ikke kan og må, men fordi vi måske i for høj grad tror, at det finder medarbejderen og virksomheden nok ud af. Denne form for samarbejde er ikke-eksisterende, og det er rigtig ærgerligt! Vi kan blive meget bedre til at informere virksomhederne om de muligheder, der er for, at vi kan støtte op omkring den lediges kompetenceudvikling."

Ifølge jobkonsulenten bør jobcentrene og virksomhederne have et langsigtet samarbejde om opkvalificering af voksne. Hvis en ledig kun har ret til 6 ugers uddannelse, så er det ikke nok til gennemførelse af en kort uddannelse, der kan bidrage til, at den ledige kan bevare beskæftigelsen. Det er derfor vigtigt, at der indledes et samarbejde med den virksomhed, den ledige bliver ansat i. Jobkonsulenten siger:

"I drømmeverdenen er det sådan, at den ledige deltager i en kompetencevurdering, og at den ledige med udgangspunkt i en uddannelsesplan deltager i 6 ugers selvvalgt uddannelse. Når den ledige er kommet i beskæftigelse, kan jobcentret drøfte i samarbejde med virksomheden og medarbejderen, hvilken øvrig uddannelsesdeltagelse, der er behov for, for at den ledige kan sikre sin beskæftigelse på arbejdsmarkedet. Alternativet er ofte, at den voksne er ledig igen efter få måneder."

Nogle af interviewpersonerne fra jobcentrene fortæller, at der ofte kun er ganske få ledige, der er interesserede i at deltage i kompetencevurderinger med efterfølgende deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser inden for specifikke uddannelsesområder, selvom der er gode muligheder for beskæftigelse efterfølgende. En interviewperson fortæller:

“Vi har samarbejdet med en erhvervsskole om sammensætning af et 6 ugers kursus for ledige, som de kunne deltage i efter en kompetencevurdering. Vi har sendt brev ud til 45 ledige, men der er kun to ledige, der har meldt tilbage, at de er interesserede i at komme til et informationsmøde... Vi samarbejder også med 3F om at rekruttere arbejdskraft inden for bygge- og anlægsområdet, men selvom der er gjort et stort arbejde for det, er der kun én, der har tilmeldt sig!”

Også inden for træ- og møbelindustrien har det vist sig vanskeligt at få ledige til at deltage i kompetencevurderinger og arbejdsmarkedsuddannelser. En uddannelseskonsulent fra en af erhvervsskolerne fortæller, at de i 1½ år har haft dialog med et jobcenter om at finde ledige, der kunne opkvalificeres til beskæftigelse i branchen. Det lykkedes dog ikke i 2014, så nu vil de prøve igen i foråret 2015, hvor det er planen, at de ledige skal deltage i arbejdsmarkedsuddannelser på baggrund af kompetencevurderinger.

En virksomhedskonsulent fra ét af jobcentrene fortæller, at de gerne vil have uddannet ledige, der kan få beskæftigelse hos vinduesproducenterne, når de har brug for øget arbejdskraften i maj-juni, hvor efterspørgslen på vinduer er højst.

En repræsentant for en af erhvervsskolerne synes ikke, at jobcentrene gør nok for at få de ledige til at deltage i arbejdsmarkedsuddannelser og kompetencevurderinger. Interviewpersonen mener, at det hænger sammen med, at jobcentrene i visse tilfælde skal betale for de lediges deltagelse i uddannelse.

En virksomhedskonsulent fra jobcentret fortæller, at fire vinduesproducenter efterlyser kvalificeret arbejdskraft til foråret 2015. Virksomhederne har haft mulighed for at vælge mellem to AMU-uddannelsespakker, som de ledige, der efterfølgende skal have beskæftigelse i virksomhederne, skal deltage i. Jobkonsulenten fortæller:

“Vi har præsenteret to uddannelsespakker til virksomhederne, som de kunne vælge imellem. Tanken er, at der skal udvælges ledige, der kan deltage i uddannelsespakken. Det er ikke sikkert, at de ledige skal deltage i IKV først, for det bliver nok ledige, der er helt uden kompetencer inden for branchen, der skal deltage i uddannelsespakken.”

Jobcentret har haft et tæt samarbejde med en af erhvervsskolerne om udvikling af de uddannelsespakker, som virksomhederne er blevet tilbudt. En uddannelseskonsulent fra erhvervsskolen oplyser, at det er uvist, om uddannelsesforløbene kommer til at starte med individuelle kompetencevurderinger. Gennemførelse af IKV i AMU giver kun mening, hvis de ledige, der skal deltage i uddannelsespakkerne, rent faktisk har realkompetencer inden for jobområdet.

Erhvervsskolen oplyser desuden, at der efterfølgende er endnu et jobcenter, der bidrager til at finde ledige, der kan deltage i uddannelsespakken. Uddannelsesforløbet, der skulle have været gennemført i nogle af de første uger i januar 2015, er blevet udsat til uge 12-13 i 2015, så jobcentre kan få tid til at finde de ledige, der skal deltage.

Interviewene med jobcentre viser, at hvis flere faglærte og ufaglærte – såvel ledige som beskæftigede – skal have glæde af at deltage i individuelle kompetencevurderinger, er det altså nødvendigt, at mange forskellige aktører har kendskab til mulighederne, og at de samarbejder om at informere de voksne, der kan have glæde af kompetencevurderingerne og den efterfølgende deltagelse i uddannelse. Der er desuden behov for et fælles fokus på, hvordan ufaglærte og faglærte voksne kan hjælpes til at finde motivationen til at deltage i IKV i AMU og i arbejdsmarkedsuddannelser.

5.2 Behov for øget motivationsarbejde

Erfaringer med IKV i AMU peger på, at information om mulighederne desværre ikke er nok til, at voksne deltager i kompetencevurderingerne. I informationsarbejdet skal der også være fokus på, hvordan de voksne kan motiveres til at deltage.

En af de interviewede jobkonsulenter peger på, at det er vigtigt at være opmærksomhed på de forskelle, der ofte er på mænds og kvinders motivation til at deltage i kompetenceudvikling – og dermed også til deltagelse i kompetencevurderinger. Jobkonsulenten siger:

”En af de største udfordringer for at få de voksne til at deltage i IKV og kompetenceudvikling er kønnet. Kvinder er meget lettere at motivere, end det er tilfældet for mændene. Det er meget lettere at få overbragt budskabet til kvinderne inden for kontor og regnskab, end det f.eks. er for mændene inden for metal og træ. Det er især lettere, hvis kvinderne er fyldt 45 år. Det betyder også rigtig meget, at arbejdsgiverne tager et ansvar for medarbejdernes kompetenceudvikling.”

Erfaringerne fra en række undersøgelser viser, at det er langt lettere for ufaglærte og faglærte voksne at finde motivationen til at deltage i kompetenceudvikling, når arbejdsgiverne tager et ansvar for at igangsætte forskellige former for efteruddannelse. Hvis jobcentrene og virksomhederne samarbejder om at motivere de voksne, er mulighederne for at det lykkes endnu større.

En jobkonsulent siger om opgaven med at motivere til kompetenceudvikling:

"Vi har en masse muligheder på jobcentrene, men vi er generelt for dårlige til at spørge ind til, hvordan vi kan hjælpe de ledige videre... ansvaret ligger hos os. Mange voksne over 35-40 år siger nej til at komme på skolebænken igen, og det gælder især for mændene. Når jeg tilbyder dem muligheden for at deltage i uddannelse, så svarer de: 'Nej tak, jeg skal ikke sidde på skolebænken.' Vi skal have gang i et langt større motivationsarbejde. Vi skal holde de ledige langt mere i hånden, og vi skal tale med dem ofte, for så rykker det... Når de ledige kommer første gang på jobcentret, så har de alle paraderne oppe. Den nye beskæftigelsesreform giver rigtig mange muligheder, men vi skal blive bedre til at motivere de voksne!"

Én af metoderne til at hjælpe voksne med at finde motivationen til at deltage kunne være at finde nogle rollemodeller, der kan fortælle om deres succes. En af jobkonsulenterne siger:

"Som jobkonsulent skal jeg blive bedre til at hjælpe de ledige med at finde perspektiver og muligheder for at deltage i IKV og kompetenceudvikling, der kan bidrage til varig beskæftigelse. Vi skal prøve at finde nogle rollemodeller blandt dem, der har deltaget i IKV og kompetenceudvikling, der kan være med til at hjælpe andre til at finde motivationen til at deltage. Det er vigtigt, at de kan se, at dem, der deltager i kompetenceudvikling, efterfølgende kommer i arbejde, og at de kan fastholde dette arbejde."

Et vigtigt led i at hjælpe voksne til at deltage i såvel kompetencevurderinger som arbejdsmarkedsuddannelser er at hjælpe dem med at finde motivationen, f.eks. ved at der i markedsføringen præsenteres andre voksne, der har haft stor glæde af at deltage.

6. Konklusion samt forslag til handleplan

I dette kapitel præsenteres en konklusion på evalueringen samt et forslag til en handleplan, som kan bidrage til at få flere ledige og beskæftigede til at deltage i individuelle kompetencevurderinger i AMU.

6.1 Konklusion

Evalueringen har vist, at anvendelse af IKV i AMU er meget begrænset inden for Træets Efteruddannelsesudvalg. I 2013 blev der gennemført syv IKV-forløb, mens der i 2014 blev gennemført otte IKV-forløb.

De gennemførte interview har afdækket, at erhvervsskolernes beredskab til at gennemføre individuelle kompetencevurderinger i forhold til arbejdsmarkedsuddannelserne er på plads, og skolerne informerer om mulighederne for IKV i AMU i såvel virksomheder som jobcentre, ligesom de er i god dialog med de faglige organisationer. Skolerne har udarbejdet foldere om IKV i AMU, og de markedsfører også muligheden på deres websites.

Erhvervsskolerne har gode erfaringer med de kompetencevurderingsmaterialer, som faglærere og uddannelseskonsulenter tidligere har udviklet. Materialerne anvendes lige fra den første dialog med en potentiel IKV-deltager, en virksomhed eller et jobcenter og til gennemførelsen af kompetencevurderingen.

Kompetencevurderingsmaterialerne omfatter kun et begrænset antal arbejdsmarkedsuddannelser, men faglærerne og uddannelseskonsulenterne oplyser, at de på baggrund af de nuværende vurderingsmaterialer hurtigt vil kunne udvikle nye kompetencevurderingsmaterialer til andre arbejdsmarkedsuddannelser når og hvis, der er behov for det.

Interview gennemført med repræsentanter fra virksomheder viser tilfredshed med skolernes informationer om IKV i AMU og med det samarbejde, som nogle af dem har etableret med skolernes uddannelseskonsulenter om planlægning og gennemførelse af individuelle kompetencevurderinger.

På trods af, at virksomhederne har viden om IKV i AMU, er det kun få, der benytter sig af denne mulighed. Evalueringen har vist, at virksomhedernes manglende anvendelse af IKV i AMU i høj grad hænger tæt sammen med, at virksomhederne kun i begrænset omfang anvender arbejdsmarkedsuddannelser. Når virksomhederne har brug for kompetenceudvikling af medarbejderne, benytter de sig i vid udstrækning af intern oplæring og leverandørkurser i stedet for AMU. Når virksomhedslederne ikke mener, at medarbej-

derne har behov for at deltage i AMU, giver IKV i AMU heller ingen mening for dem.

Virksomhedslederne er ikke i tilstrækkelig grad opmærksomme på, at IKV i AMU samt efterfølgende deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser kan sikre virksomheden den bedst mulige bredt kvalificerede arbejdskraft. Samtidig er medarbejderne ikke selv opsøgende i forhold til deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser og dermed heller ikke i forhold til IKV i AMU. Dermed fraskriver de sig muligheden for den opkvalificering, der kan bidrage til at styrke deres muligheder ved et eventuelt jobskifte.

Interview med repræsentanter fra jobcentrene har afdækket, at der er i nogle jobcentre er et mangelfuldt kendskab til de muligheder, der ligger i IKV i AMU. Der er således flere interviewpersoner, der ikke kan skelne mellem kompetencevurderinger af voksne i forhold til erhvervsuddannelserne og kompetencevurderinger i forhold til arbejdsmarkedsuddannelserne.

Der er interviewpersoner fra et jobcenter, der giver udtryk for forundring over, at de i deres dialog med erhvervsskolerne ikke har fået flere informationer om IKV i AMU. De giver udtryk for, at de mener, at de individuelle kompetencevurderinger i forhold til arbejdsmarkedsuddannelserne kan være meget brugbare for de ledige, der ikke har ressourcerne til at gå i gang med et længerevarende uddannelsesforløb, og at de fremadrettet vil have fokus på denne mulighed.

Jobcentrene har naturligvis et ansvar for selv at opsøge den fornødne viden om IKV i AMU. Alligevel bør erhvervsskolerne overveje, om de kan gøre mere for at informere flere medarbejdere på jobcentrene om mulighederne i IKV i AMU, og om de eventuelt vil udarbejde et informationsmateriale om IKV i AMU, der specifikt er målrettet jobcentrene.

I udviklingen af et sådant informationsmateriale er det vigtigt at påpege forskellen på IKV i AMU og individuelle kompetencevurderinger i relation til voksnes deltagelse i erhvervsuddannelser, da interview med repræsentanter fra jobcentrene har vist, at nogle af dem forveksler de forskellige muligheder for kompetencevurdering. Det er dog også vigtigt at påpege, hvordan IKV i AMU kan bidrage til, at deltagerne efterfølgende kan blive kompetencevurderet i forhold til erhvervsuddannelser, der kan bidrage til udarbejdelse af en uddannelsesplan, der kan føre dem op på faglært niveau.

Erhvervsskolerne kan desuden overveje at tage initiativ til, at der gennemføres temamøder i jobcentrene, hvor uddannelseskonsulenterne kan informere jobcentrenes konsulenter om betingelserne og fordelene ved IKV i AMU.

En interviewperson fra et jobcenter har oplevet udfordringer i forhold til dialog med erhvervsskolen om resultatet af den individuelle kompetencevurdering eller i forhold til afholdelsestidspunktet for kompetencevurderingen. Det er dog således, at resultatet af en individuel kompetencevurdering er delta-

gerens, og at erhvervsskolerne ikke umiddelbart må videregive resultatet til et jobcenter eller en virksomhed.

Der er behov for, at skolernes uddannelseskonsulenter præciserer disse regler i dialogen med jobcentre og virksomheder, og at der foreligger aftaler om, hvordan IKV-deltagere efterfølgende kan gå i dialog med jobcentret eller virksomheden om resultatet.

Én af de helt store udfordringer med implementering af IKV i AMU i forhold til såvel beskæftigede som ledige er, at de fleste voksne i AMU-målgruppen ikke selv efterspørger deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelserne. De har svært at finde motivationen til at deltage i uddannelsesaktiviteter. Dette gælder ikke mindst, hvis uddannelsen gennemføres på en erhvervsskole, der ligger langt fra bopælen.

Evalueringen har også peget på, at nogle voksne føler det ubehageligt, at de skal deltage i en kompetencevurdering, som kan resultere i manglende anerkendelse af nogle af de kompetencer, som de selv mente, at de havde.

Der bør derfor sættes fokus på, hvor kompetencevurderingerne kan gennemføres, så deltagerne i mindre grad føler, at de kan "dumpe" i vurderingen. Det er i denne sammenhæng vigtigt, at deltagerne så vidt muligt får udstedt AMU-kompetencebeviser for de kompetencer, de har, så det tydeligt fremgår, at deres kompetencer anerkendes, selvom det ikke kan modsvare en hel arbejdsmarkedsuddannelse.

Det er desuden vigtigt, at erhvervsskolerne overvejer muligheden for, at gennemførelse af IKV i AMU kan ske med en direkte overgang til deltagelse i en eller flere arbejdsmarkedsuddannelser. Dette vil kunne bidrage til, at deltagerne ikke får en oplevelse af at komme tilbage til arbejdspladsen efter IKV i AMU uden at have opfyldt eller gennemført en eller flere arbejdsmarkedsuddannelser.

De voksne i AMU-målgruppen kan typisk finde motivationen, når og hvis arbejdsopgaverne kræver, at de deltager i kompetenceudvikling, og hvis arbejdsgiveren presser på, men ellers har mange svært ved det.

En af de helt store opgaver for alle aktører, der arbejder med kompetenceudvikling af AMU-målgruppen, er derfor at sætte fokus på, hvordan de voksne kan hjælpes til at finde motivationen til at deltage i såvel IKV i AMU som arbejdsmarkedsuddannelser. Dette gælder især i de tilfælde, hvor der ikke er en virksomhed eller et jobcenter, der presser på, fordi der er et helt åbenlyst behov herfor. Det er f.eks. centralt, at AMU-målgruppen bliver opmærksom på, hvordan deltagelse i kompetenceudvikling kan bidrage til et bedre arbejdsliv, der både på kort og lang sigt kommer dem selv til gode.

6.2 Forslag til handleplan

Denne evalueringsrapport skal danne grundlag for udarbejdelse af en handleplan for eventuelle initiativer, der kan bidrage til, at flere voksne inden for Træets Efteruddannelsesudvalg deltager i IKV i AMU med et godt udbytte.

Træets Efteruddannelsesudvalg samt Skive Tekniske Skole og Herningsholm Erhvervsskole kan samarbejde om følgende fire nye initiativer i forhold til IKV i AMU:

- Udarbejdelse af et informationsmateriale til jobcentrene
- Afholdelse af temamøder for jobcentrenes medarbejdere
- Udvikling af metoder til at afholdelse af IKV i AMU med direkte overgang til deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser
- Udvikling af idéer til, hvordan virksomheder og jobcentre kan hjælpe voksne med at finde motivationen til at deltage i IKV i AMU samt efterfølgende arbejdsmarkedsuddannelser.

De fire idéer uddybes herunder.

Udarbejdelse af et informationsmateriale til jobcentrene

Der udarbejdes et informationsmateriale, der er målrettet jobkonsulenter, virksomhedskonsulenter og sagsbehandlere på jobcentrene.

Informationsmaterialet kan beskrive idéen med IKV i AMU og de regler, der gælder for planlægning og gennemførelse af kompetencevurderingerne.

Det er vigtigt, at materialet tydeliggør forskellen mellem IKV i AMU og individuelle kompetencevurderinger i relation til voksnes deltagelse i erhvervsuddannelser.

Det er desuden vigtigt at det i materialet synliggøres, hvordan IKV i AMU kan bidrage til, at deltagerne efterfølgende kan blive kompetencevurderet i forhold til erhvervsuddannelser, der kan bidrage til udarbejdelse af en uddannelsesplan, der kan føre dem op på faglært niveau, hvis de ønsker dette.

Endelig er det vigtigt, at det af informationsmaterialet fremgår, at resultaterne af en individuel kompetencevurdering tilhører IKV-deltageren. Det bør fremgå af materialet, at det derfor er vigtigt, at jobcentrets medarbejdere laver en aftale med deltageren om, hvordan jobcentret får kendskab til resultatet, således at de kan hjælpe deltageren videre med deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser.

Afholdelse af temamøder for jobcentrenes medarbejdere

Der er behov for en tæt dialog mellem uddannelseskonsulenterne fra erhvervsskolerne og jobcentrenes medarbejdere om IKV i AMU, så flere på jobcentrene har et godt kendskab til de muligheder, der ligger i IKV i AMU.

Erhvervsskolernes uddannelseskonsulenter kan derfor tage kontakt til jobcentrene og tilbyde dem afholdelse af et temamøde af f.eks. 1-2 timers varighed, hvor der sættes fokus på IKV i AMU.

Præsentationen af IKV i AMU kan tage udgangspunkt i de fire faser for IKV i AMU, så jobcentrenes medarbejdere bliver opmærksomme på, i hvilke faser de kan bidrage til et godt kompetencevurderingsforløb.

Dette gælder ikke mindst i *Fase 1. Forberedelse og tilrettelæggelse*, hvor IKV-deltagerne skal dokumentere deres kompetencer i forhold til den eller de arbejdsmarkedsuddannelser, de ønsker at blive kompetencevurderet i, herunder f.eks. uddannelsesbeviser, beskrivelser af jobprofiler eller arbejdsopgaver, de har varetaget på forskellige arbejdspladser.

Et CV kan ligeledes bidrage til at give den faglærer, der skal gennemføre kompetencevurderingen, et godt grundlag for at planlægge kompetencevurderingen.

Temamøderne kan desuden tage udgangspunkt i en kort gennemgang af reglerne for IKV i AMU, så misforståelser om f.eks. ejerskabet af resultaterne af en kompetencevurdering eller uklarheder om længden af en kompetencevurdering kan undgås.

Det kan være centralt for forståelsen af, hvordan IKV i AMU gennemføres, at jobcentrenes medarbejdere præsenteres for de kompetencevurderingsmaterialer, som skolerne har udviklet. Det vil også være hensigtsmæssigt at vise deltagerne i temamødet eksempler på de mulige resultater af en IKV i AMU: AMU-uddannelsesbeviser, AMU-kompetencebevis og en uddannelsesplan.

Erhvervsskolernes uddannelseskonsulenter kan desuden præsentere korte cases, der fortæller om konkrete deltageres IKV-forløb.

Udvikling af metoder til afholdelse af IKV i AMU med direkte overgang til deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser

Mange voksne bryder sig ikke om at deltage i kompetencevurderinger, der kan resultere i manglende anerkendelse af nogle af de kompetencer, som de selv mener, at de har.

Derfor bør det overvejes, om der kan udvikles metoder til afholdelse af IKV i AMU med en direkte overgang til deltagelse i en eller flere arbejdsmarkedsuddannelser, når kompetencevurderingen er gennemført. Det kan f.eks. aftales, at en IKV-deltager skal kompetencevurderes i forhold til en eller flere arbejdsmarkedsuddannelser inden for maskinteknik, og at der afsættes fem dage til vurderingen samt til eventuel deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser, hvis der er tid til det.

IKV-deltageren, virksomheden og/eller jobcentret samt erhvervsskolen ved altså, at deltageren vil være på skolen i fem dage, og at forløbet vil starte med en kompetencevurdering efterfulgt af en eller flere arbejdsmarkedsuddannelser. Dette vil eventuelt kunne bidrage til, at IKV-deltagere i mindre grad får en oplevelse af, at de kun kommer på erhvervsskolen for at blive vurderet, og at de kan "dumpe", men at vurderingen er grundlaget for den efterfølgende deltagelse i AMU.

Ovennævnte metode vil kræve en stor fleksibilitet fra skolernes side, selvom det selvfølgelig også vil være en fordel for skolerne at vide, at IKV-deltageren vil gå direkte til AMU efter kompetencevurderingsforløbet, og at de derfor kan forvente, at deltageren er på skolen i samtlige fem dage.

Metoden vil også åbne andre udfordringer, da deltageren ikke på forhånd kan søge optagelse på en eller flere arbejdsmarkedsuddannelser, da han/hun ikke ved, hvor mange dage der vil være til rådighed efter gennemførelse af kompetencevurderingen. Dette er dog en udfordring, som erhvervsskolerne allerede slås med, da de heller ikke på forhånd kan sige, præcist hvor mange dage kompetencevurderingen vil tage.

Hvis ovennævnte metode anvendes, er det vigtigt, at deltagerne får udstedt AMU-kompetencebeviser for de dele af en arbejdsmarkedsuddannelse, de er påbegyndt, men som de ikke kan afslutte inden for de f.eks. fem dage, der er afsat til såvel IKV i AMU som deltagelse i en eller flere arbejdsmarkedsuddannelser.

Erhvervsskolerne opfordres til at videreudvikle på ovenstående idéer.

Udvikling af idéer til, hvordan virksomheder og jobcentre kan hjælpe voksne med at finde motivationen til at deltage i IKV i AMU samt efterfølgende arbejdsmarkedsuddannelser

Nogle faglærte og ufaglærtes motivation til at deltage i IKV i AMU kan være båret af, at de kan få anerkendt nogle af de kompetencer, de har tilegnet sig i arbejds- og fritidslivet, og at de derved kan få udleveret AMU-uddannelsesbeviser eller AMU-kompetencebeviser uden at deltage i uddannelse.

Det kan desuden være en motivationsfaktor, at den voksne kan få udarbejdet en uddannelsesplan, der kan pege på, hvilke uddannelser det vil være relevant at deltage i for at opnå de kompetencer, som han/hun ønsker at tilegne sig.

Andre voksnes motivation for at deltage i en kompetencevurdering kan være forbundet med et behov for at kunne dokumentere sine kompetencer i forbindelse med et jobskifte.

Denne evaluering peger dog også på, at der er nogle voksne, der hverken kan finde motivationen til at deltage i kompetencevurderinger eller kompetenceudvikling. Når nogle af dem alligevel deltager i IKV i AMU eller arbejdsmarkedsuddannelser, er det ofte forbundet med en forventning eller et krav fra arbejdsgiveren, eller et pres fra et jobcenter om opkvalificering.

Evalueringen peger på et stort behov for at udvikle idéer til, hvordan virksomheder, jobcentre og andre interessenter, som f.eks. de faglige organisationer, kan bidrage til at hjælpe voksne med at finde motivationen til at deltage i IKV i AMU samt efterfølgende arbejdsmarkedsuddannelser.

Én af mulighederne kunne f.eks. være at producere enkle, korte videoer med IKV- og AMU-deltagere, der f.eks. fortæller om, hvordan en kompetencevurdering gennemføres, hvilke resultater kompetencevurderingen gav, hvordan de efterfølgende deltog i arbejdsmarkedsuddannelser, og hvad det på kort og lang sigt har betydet for dem, at de kom i gang med kompetencevurderinger.

Det kan desuden være relevant at inddrage 3F i en dialog om, hvordan kompetenceudviklingen i højere grad kan sættes på dagordenen over for medarbejderne inden for træ- og møbelindustrien, da 3F inden for andre brancher har betydelig større held med at hjælpe deres medlemmer til at deltage i kompetenceudvikling.



7. Bilag

7.1 Interviewguide til IKV-deltagere

1. IKV-deltagernes baggrund

Hvilken baggrund har deltageren?

- Faglærte – ufaglærte?
- Inden for hvilke arbejdsområder?
- Hvilke arbejds erfaringer har deltageren?
- Var deltageren i beskæftigelse eller ledig på tidspunktet for kompetencevurderingen?

2. Samarbejde med erhvervsskolen

- Hvordan kom deltageren i dialog med erhvervsskolen om planlægning og gennemførelse af IKV?
- Hvordan har samarbejdet været?

3. Dokumentation af kompetencer inden gennemførelse af IKV i AMU

- Hvordan har deltageren bidraget med dokumentation af sine kompetencer forud for kompetencevurderingen?
- I hvilken grad har dokumentationen været skriftlig?
- Har deltageren anvendt Min Kompetencemappe – eller en anden form for skabelon?

4. Resultaterne af det gennemførte IKV-forløb

- Hvad har resultaterne af det gennemførte IKV i AMU-forløb været?
 - AMU-uddannelsesbeviser
 - AMU-kompetencebeviser
 - AMU-uddannelsesplaner
- Har deltageren fået udleveret beviser/planer?
- Har deltageren vist resultatet af kompetencevurderingen til sin virksomhed/jobcentret?

5. Efterfølgende deltagelse i AMU (eller evt. EUD)

- Har IKV-deltageren efterfølgende deltaget i AMU? Hvilke arbejdsmarkedsuddannelser?
- Er IKV-deltageren efterfølgende startet på en erhvervsuddannelse – eller har deltageren planer herom?
- I hvilken grad er det IKV-forløbet, der har haft betydning for, at deltageren er startet på AMU/EUD?

6. Deltagerens tilfredshed med IKV i AMU

- Hvordan har deltagerens tilfredshed med IKV i AMU været?
- Hvad har deltageren været særligt tilfreds/utilfreds med?

7.2 Interviewguide til virksomheder

7. IKV-deltagernes baggrund

Hvilken baggrund har de af jeres medarbejdere, der har deltaget i IKV i AMU?

- Faglærte – ufaglærte?
- Inden for hvilke arbejdsområder?
- Hvilke arbejds erfaringer har de?

8. Dokumentation af kompetencer inden gennemførelse af IKV i AMU

- Har I bidraget til medarbejdernes dokumentation af deres kompetencer forud for kompetencevurderingen (f.eks. også gennem dialog med skolen)?
- Hvordan?

9. Resultaterne af de gennemførte IKV-forløb

- Hvad har resultaterne af de gennemførte IKV i AMU-forløb været?
 - AMU-uddannelsesbeviser
 - AMU-kompetencebeviser
 - AMU-uddannelsesplaner
- Har medarbejderne vist jer resultaterne af deres IKV-forløb?

10. Efterfølgende deltagelse i AMU (eller evt. EUD)

- I hvilket omfang har medarbejderne efterfølgende deltaget i AMU?
- I hvilket omfang har IKV i AMU givet anledning til, at der er medarbejdere, der er startet på en erhvervsuddannelse?

11. Medarbejdernes tilfredshed med IKV i AMU

- Hvordan har medarbejdernes tilfredshed med deltagelse i IKV i AMU været?
- Hvad har de været særligt tilfredse/utilfredse med?

12. Virksomhedens tilfredshed med IKV i AMU

- Hvordan har virksomhedens tilfredshed med IKV i AMU været?
- Hvad har I især været tilfredse/utilfredse med?
- Har I forslag til forbedring af IKV i AMU?

13. Fremtidig anvendelse af IKV i AMU

- I hvilket omfang vil I fremadrettet opfordre medarbejderne til at benytte sig af IKV i AMU?

7.3 Interviewguide til jobcentre

1. Jobcentrets viden om IKV i AMU

- Hvilken viden har I om IKV i AMU?
- Er det alle jobkonsulenter, der har denne viden – eller kun udvalgte?

2. Erfaringer med IKV i AMU og/eller andre former for RKV

- Hvilke erfaringer har I med IKV i AMU? Andre former for RKV?
- Hvilke erhvervsskoler/AMU-centre har I samarbejdet med?
- Inden for hvilke efteruddannelsesområder har I gennemført IKV i AMU?
- Har der været IKV-deltagere inden for træ- og møbelindustrien?

3. IKV-deltagernes baggrund

Hvilken baggrund har jeres deltagere i IKV i AMU?

- Faglærte – inden for hvilke uddannelsesområder?
- Ufaglærte – inden for hvilke arbejds- og uddannelsesområder, og hvilke arbejds erfaringer har de?

4. Dokumentation af kompetencer inden gennemførelse af IKV i AMU

- Hvordan har deltagerne dokumenteret deres kompetencer forud for kompetencevurderingen?
- Har I hjulpet dem med dokumentationen?
- Har de anvendt deres "jobcenter-CV" og/eller har de anvendt "Min kompetencemappe"?

5. Resultaterne af de gennemførte IKV-forløb

- Hvad har resultaterne af de gennemførte IKV i AMU-forløb været?
 - AMU-uddannelsesbeviser
 - AMU-kompetencebeviser
 - AMU-uddannelsesplaner
- Har deltagerne fået tilbud om vurdering af basale færdigheder – eller er det noget, I selv står for på jobcentret?

6. Anvendelse af resultaterne i jobcentret

- Hvordan er resultaterne af kompetencevurderingerne blevet anvendt i jobcentret?
- Har deltagerne vist deres beviser og uddannelsesplaner?
- Har uddannelsesplanen dannet grundlag for videre uddannelse, der er planlagt i samarbejde med jobcentret? AMU, EUD eller noget andet?

7. Kompetencevurdering og beskæftigelse

- Har deltagelsen i IKV i AMU har betydning for de lediges mulighed for at komme i beskæftigelse? Hvordan?

8. Deltagernes tilfredshed med IKV i AMU

- Hvordan har deltagernes tilfredshed med deltagelse i IKV i AMU været?
- Hvad har de været særligt tilfredse/utilfredse med?

9. IKV i AMU fremadrettet i jobcentret

- Hvad skal der til, for at I fremadrettet kan benytte jer af IKV i AMU?
 - Øget viden
 - Tættere dialog med skolerne
 - Mere konkrete præsentationer af resultater
- Jobcentrets eventuelle strategi i forhold til at anvende individuelle kompetencevurderinger i relation til beskæftigelsesreformen

7.4 Interviewguide til erhvervsskoler

1. IKV-deltagernes baggrund

Hvilken baggrund har jeres deltagere i IKV i AMU?

- Faglærte – inden for hvilke arbejdsområder, hvilke arbejds erfaringer har de?
- Ufaglærte – inden for hvilke arbejdsområder, hvilke arbejds erfaringer har de?

2. Resultaterne af de gennemførte IKV-forløb

- Hvad har resultaterne af de gennemførte IKV i AMU-forløb været?
 - AMU-uddannelsesbeviser
 - AMU-kompetencebeviser
 - AMU-uddannelsesplaner
- Hvorfor er der evt. ikke flere af deltagerne, der har fået nogle beviser eller uddannelsesplaner?
- Har deltagerne fået tilbud om vurdering af basale færdigheder? Resultater?

3. Dokumentation af kompetencer inden gennemførelse af IKV i AMU

- Hvordan har deltagerne dokumenteret deres kompetencer forud for kompetencevurderingen?

4. Anvendelse af metoder i kompetencevurderingerne

- Hvilke metoder er der blevet anvendt i kompetencevurderingerne?
 - Praktiske opgaver
 - Teoretiske test
 - Andre metoder?
- Hvordan er jeres erfaringer med disse metoder?
- I hvilket omfang giver jeres valg af metoder en reel mulighed for at udstede AMU-uddannelsesbeviser/AMU-kompetencebeviser?
- Hvordan kan I evt. forbedre metoderne?

5. Deltagernes tilfredshed med IKV i AMU

- Hvordan har deltagernes tilfredshed med deltagelse i IKV i AMU været?
- Hvad har de været særligt tilfredse/utilfredse med?
- Hvordan har I undersøgt/målt på tilfredsheden?
- Er der en sammenhæng mellem, hvordan deltagerne er kommet i dialog med skolen om IKV i AMU og deres tilfredshed med deltagelsen? Hvordan?
- Er der sammenhæng mellem, inden for hvilke FKB'er kompetencevurderingerne er gennemført og deltagernes tilfredshed?

6. Efterfølgende deltagelse i AMU

- Hvorfor er det ikke alle deltagerne i IKV i AMU, der efterfølgende deltager i AMU?

7. Kvalificering af faglærere til gennemførelse af IKV i AMU

- Hvordan har faglærerne tilegnet sig kompetencer til at gennemføre IKV i AMU?

8. Strategi for at øge antallet af IKV i AMU

- Hvad er jeres (skolens/afdelingens) strategi for at øge antallet af IKV i AMU?
- Hvordan kan TE bidrage?

9. Materialer, der er udarbejdet i relation til IKV i AMU

- Har I udviklet flere materialer til IKV i AMU, end dem der blev udviklet ved projektet "Struktureret IKV i AMU"? I givet fald vil vi gerne have dem tilsendt i elektroniske udgaver.