

Virksomhedernes brug og vurderinger af AMU

- belyst gennem surveys i 2007, 2011, 2015, 2019 og 2021



DANMARKS
EVALUERINGSINSTITUT

INDHOLD

Virksomhedernes brug og vurderinger af AMU

1	Resumé	5
2	Indledning	11
2.1	Formål	11
2.2	Metode og datagrundlag	11
2.3	Bemanding	13
3	Udviklingen i AMU-aktiviteten fra 2005 til 2019	14
3.1	Udviklingen i AMU-aktiviteten fra 2005 til 2019	14
3.2	Udviklingen i AMU-aktiviteten opdelt på efteruddannelsesudvalg	17
3.3	Udviklingen i AMU-aktiviteten opdelt på regioner	20
3.4	Kursistsammensætningen på AMU	21
4	Virksomhedernes brug af AMU frem til 2021	26
4.1	Brugen af AMU og andre former for kompetenceudvikling	27
4.2	Stabil andel på to ud af fem virksomheder, der bruger AMU, når man sammenligner perioder á tre år	30
4.3	Årsager til, at virksomheder ikke bruger AMU	33
4.4	Barrierer for at bruge AMU	36
5	Virksomhedernes vurderinger af udbuddet af AMU	41
5.1	Virksomhedernes vurderinger af kvalitetsparametre i forhold til fem former for kompetenceudvikling	41
5.2	Udbuddets kvalitet og synlighed	48
5.3	Tidsdimensionen i udbuddet	48

5.4	Udbuddets geografiske dækning	49
6	Kontakten mellem virksomhederne og udbyderne af AMU	50
6.1	Begrænset kontakt mellem virksomheder og AMU-udbydere	50
6.2	Stabile kilder til viden om AMU	52
7	Virksomhedernes vurderinger af aftalepunkter fra VEU-trepartsaftalen fra 2017	54
7.1	Indikationer på begrænset betydning af prøver på AMU	54
7.2	Hver fjerde virksomhed forventer at bruge AMU mere, når der kommer mere fjernundervisning	58
7.3	Indikationer på begrænset betydning af nye udbudsregler for AMU-udbuddets størrelse og fleksibilitet	59
7.4	Begrænset kendskab til nye muligheder for afkortning af kurser og brug af gæstelærere	61
7.5	Delte vurderinger af virkningen af forhøjelsen af VEU-godtgørelsen	63
	Appendiks A – Litteraturliste	65

1 Resumé

Denne rapport handler om virksomhedernes brug og vurderinger af arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU) med særligt henblik på, hvordan dette har udviklet sig fra 2007 til 2021. Rapporten er udarbejdet efter ønske fra Styrelsen for Undervisning og Kvalitet (STUK), som har bedt Dansk Evalueringsinstitut (EVA) om at gennemføre en opfølgende undersøgelse af virksomhedernes brug og vurderinger af AMU, som EVA tidligere har undersøgt i 2007, 2011, 2015 og 2019. Der er dog suppleret med en række ekstra surveysspørgsmål efter ønske fra STUK.

Parallelt med spørgeskemaundersøgelsen er der, som i de forudgående undersøgelser, lavet en registeranalyse af AMU-aktiviteten for perioden 2005-2019 på grundlag af den nyeste offentligt tilgængelig AMU-statistik. Aktivitetsanalysen leverer en vigtig kontekst for at kunne vurdere udviklingen på AMU-området.

Spørgeskemaundersøgelsen er i 2021 gennemført efter samme skabelon som i de fire tidligere undersøgelser og giver dermed mulighed for at belyse, hvordan virksomhedernes brug af AMU samt deres vurderinger af styrker og svagheder ved AMU har udviklet sig i perioden fra 2007 til 2021. Her til kommer de nye spørgsmål om betydningen af forskellige aftalepunkter om AMU fra VEU-trepartsaftalen fra 2017.

Udviklingen er særlig interessant at følge med hensyn til udviklingen fra 2019 til 2021, det vil sige i den sidste halvdel af den periode, som VEU-trepartsaftalen fra 2017 dækker. I den periode har en række tiltag nemlig været iværksat i forlængelse af VEU-trepartsaftalen fra 2017 med henblik på at styrke aktiviteten i og kvaliteten af AMU. Resultaterne af undersøgelsen er derfor særligt relevante for Børne- og Undervisningsministeriet og arbejdsmarkedets parter, foruden AMU-udbydere og andre aktører, der træffer beslutninger om og har indflydelse på udviklingen af AMU.

Undersøgelsens hovedresultater

Fortsat stagnerende AMU-aktivitet

Ser man bort fra den ekstraordinært høje aktivitet i 2009 og 2010, har AMU-aktiviteten været faldende gennem de seneste ca. 15 år: Fra at have ligget på over 10.000 årskursister om året i midten af 2000'erne, har den siden 2015 årligt ligget på omkring 7.500 årskursister, svarende til et fald på omkring 25 %. Ser man på udviklingen fra 2015-2019 er der dog tale om en stagnation.

Da antallet af ufaglærte og faglærte, altså den primære målgruppe for AMU, også er faldet siden midten af 2000'erne, er det relative aktivitetsfald lidt mindre. Den relative AMU-aktivitet i forhold til AMU-målgruppens størrelse var i 2019 omkring 20 % lavere end i 2005. Når man ser bort fra transportområdet, hvor der har været en stigning, er der tale om mere eller mindre store aktivitetsfald over hele linjen. Ser man nærmere på udviklingen de seneste år, er der dog en svag tendens til en stigning i den relative AMU-aktivitet i 2018 og 2019.

Kun hver fjerde virksomhed brugte AMU i 2020 – men stabile andele på 40 % bruger AMU over perioder på tre år

Lidt mere end hver fjerde virksomhed (27 %), der beskæftiger ufaglærte eller faglærte medarbejdere, har brugt AMU i løbet af 2020, mens det var 29 % i 2018. Det er et statistisk signifikant fald i brugen af AMU i forhold til tidligere målinger vedrørende 2006-2014, hvor mellem 31 % og 33 % brugte AMU i løbet af et år. Der er dog grund til at minde om, at 2020 i lyset af corona-pandemien har været et meget specielt år. Og ser man derfor i stedet på virksomhedernes brug af AMU over treårige perioder, ligger brugen af AMU mere stabil på omkring 40 % i hele perioden 2006-2020.

AMU og private kurser bruges lige meget af ufaglærte medarbejdere, mens private kurser bruges mere af faglærte medarbejdere

AMU og private kurser bruges lige meget (30 %) af virksomhederne i forhold til de ufaglærte medarbejdere, mens private kurser (39 %) i højere grad bruges end AMU (28 %) til virksomhedernes faglærte medarbejdere. For begge medarbejdergrupper bruger virksomhederne dog i højere grad intern kompetenceudvikling. Her er andelen 43 % med hensyn til de ufaglærte og 46 % med hensyn til de faglærte. Hvor brugen af AMU er på samme niveau i 2021 som i 2019, er der tale om signifikante fald i brugen af private kurser for de faglærte og for både intern uddannelse og private kurser for de ufaglærte.

AMU fravælges især på grund af manglende kendskab og oplevelse af, at AMU ikke kan dække deres kompetencebehov

De mest forekommende begrundelser for, at virksomhederne ikke bruger AMU, og det gælder både med hensyn til de ufaglærte og faglærte medarbejdere, er, at de ikke oplever, at de har behov for AMU, at de mangler kendskab til AMU, og at de vurderer, at AMU ikke giver medarbejderne de kompetencer, de har brug for.

Disse tre årsager til fravalg af AMU, som flest har peget på i 2021, er de samme, som flest virksomheder pegede på i både 2015 og 2019. 49 % af de virksomheder, der aldrig bruger AMU til kompetenceudvikling af deres ufaglærte medarbejdere, svarer således, at det skyldes manglende behov for AMU, mens 23 % svarer, at de ikke benytter AMU, fordi de ikke har kendskab til AMU. De tilsvarende andele med hensyn til de faglærte medarbejdere er 45 % og 28 %.

Ligesom i 2019 begrundes virksomhederne derimod *ikke* i særlig høj grad deres fravalg af AMU med hverken prisen, manglende tid eller manglende fleksibilitet i forbindelse med udbuddet:

- Kun 6 % peger på prisen i forhold til deres ufaglærte medarbejdere. Det samme gør 4 % i forhold til deres faglærte medarbejdere.
- Kun 12 % peger på, at det er fordi, de ikke har tid i forhold til deres ufaglærte medarbejdere. Det samme gør 10 % i forhold til deres faglærte medarbejdere.
- Kun 8 % peger på, at det er fordi, udbuddet af AMU er ufleksibelt med hensyn til, *hvornår* det passer virksomheden i forhold til deres ufaglærte medarbejdere. Og det er samme andel i forhold til deres faglærte medarbejdere.
- Kun 4 % peger på, at det er fordi, udbuddet af AMU er ufleksibelt med hensyn til, *hvor* det passer virksomheden i forhold til deres ufaglærte medarbejdere. Det samme gør 5 % i forhold til deres faglærte medarbejdere.

Der er tale om et ret klart resultat, som i tråd med tidligere resultater peger på, at hvis flere virksomheder skal vælge AMU, skal der gøres noget ved dels deres kendskab til AMU, dels deres vurdering af, hvor godt det eksisterende udbud af AMU matcher deres kompetencebehov.

Et flertal af virksomhederne vurderer fortsat AMU positivt

Som i de tidligere år vurderer de virksomheder, der bruger AMU, fortsat AMU overvejende positivt. Virksomheder, der bruger AMU, er i 2021 i samme grad som i 2019 enige i en række positive vurderinger af AMU på seks ud af seks kvalitetsparametre: at omkostninger og udbytte står i et passende forhold til hinanden, at AMU tilrettelægges fleksibelt med hensyn til, hvor og hvornår det passer virksomheden, at AMU giver medarbejderne de nødvendige kompetencer, og at undervisningen niveaumæssigt er tilpasset hhv. de ufaglærte og faglærte medarbejdere. Andelen af virksomheder, der i høj grad eller i nogen grad er enige i disse vurderinger, spænder i 2021 fra 53 % til 69 %.

Billedet er lidt mindre positivt, men på samme niveau i 2021 som i 2019, med hensyn til andelen af *alle* virksomheder, der i høj grad eller i nogen grad er enige i, at udbuddet af AMU er tilstrækkeligt (55 %), at det er kendetegnet ved fleksibilitet (41 %), at det er tilgængeligt i løbet af året (53 %), at det udbydes med rimelige intervaller (51 %) og inden for rimelige geografiske afstande (55 %).

Kontakten mellem udbydere af AMU og virksomhederne er fortsat vigende

Ser man udviklingen fra 2007 til 2021, har der været tale om en meget tydelig tendens i nedadgående retning i kontakten mellem virksomheder og AMU-udbydere: Andelen af virksomheder, der har kontaktet en AMU-udbyder vedrørende efteruddannelsesmuligheder inden for de seneste to år er således faldet fra 34 % i 2007, 32 % i 2011, 30 % i 2015, 26 % i 2019 og til 28 % i 2021 – og tilsvarende med hensyn til andelen af virksomheder, der er blevet kontaktet af en AMU-udbyder inden for de seneste to år, hvor andelen er 34 %, 32 %, 29 %, 23 % og 20 %. Hertil kommer, at det kun er hver femte virksomhed, der vurderer, at AMU-udbydere i høj grad eller i nogen grad er tilstrækkeligt opsøgende over for deres virksomhed.

Tilsvarende ses der store fald fra 2019 til 2021 – der kan være påvirket af situationen under covid-19 pandemien – med hensyn til, hvorvidt AMU-udbydere har gennemført vurdering af medarbejdernes behov for efter- og videreuddannelse (fra 14 % til 9 %), lavet realkompetencevurderinger (RKV) (fra 11 % til 8 %) og tilrettelagt skræddersyede kurser til virksomhedens medarbejdere (fra 23 % til 14 %).

Samlet set peger dette på, at der er behov for at styrke det virksomhedsopsøgende arbejde på AMU-området, herunder med henblik på at imødegå det manglende kendskab til AMU som årsag til at fravælge AMU. I VEU-trepartsaftalen fra 2017 aftalte parterne at udfase VEU-centrene fra 2019, som blandt andet blev sat i verden for at medvirke til at styrke det virksomhedsopsøgende arbejde. Med de nyeste tal er det stadigvæk aktuelt at overveje, hvordan AMU-aktiviteten kan øges gennem et tættere samarbejde mellem AMU-udbydere og virksomhederne om virksomhedernes kompetencebehov.

Det hører dog med til det samlede billede, at der med VEU-trepartsaftalen blev afsat en pulje til opsøgende arbejde, som arbejdsmarkedets parter har kunnet søge om midler i. En del virksomheder har derfor været i kontakt med konsulenter i forbindelse med disse projekter og har således løftet en vejlednings- og rådgivningsrolle, som ellers traditionelt har ligget hos AMU-udbydere. EVA har i en særskilt rapport evalueret dette initiativ (EVA, 2021b).

Store branchemæssige forskelle i AMU-aktiviteten og i udviklingen af AMU-aktiviteten

AMU-aktiviteten fordeler sig meget uens på de 12 brancheområder, som efteruddannelsesudvalgene dækker. I 2019 tegnede de fire største områder sig således for 74 % af aktiviteten. Når man ser på den samlede periode, er det generelle billede som nævnt præget af store fald. De største fald er sket inden for Industriens Fællesudvalg (IF), Handel, Administration, Kommunikation og Ledelse (HAKL) og Metalindustriens Uddannelsesudvalg (MI). På disse efteruddannelsesområder er AMU-aktiviteten mere end halveret i 2019 sammenlignet med 2005. På den anden side er AMU-aktiviteten i 2019 på niveau med eller større end aktiviteten i perioden omkring 2005 inden for transporterhvervene (TUR) og det pædagogiske område samt social- og sundhedsområdet (EPOS).

VEU-trepartsaftalens prøvekrav synes kun at have haft marginal betydning for virksomhedernes syn på AMU

En af de store nyskabelser i VEU-trepartsaftalen fra 2017 var indførelsen af et generelt prøvekrav på AMU for at styrke kursisternes læringsudbytte og øge tilliden til de beviser, der udstedes. Selvom det stadig er nyt med prøver på AMU, tyder resultaterne af surveyen på, at formålet med at øge tilliden til AMU med indførelsen af prøver kun delvist er lykkedes blandt nogle virksomheder. Halvdelen af de virksomheder, der har brugt AMU i 2020, vurderer, at indførelsen af prøver ikke har gjort nogen forskel i forhold til AMU's attraktivitet, mens 16 % vurderer, at det har gjort AMU mere attraktiv, og 9 % vurderer, at det har gjort AMU mindre attraktiv. Hertil kommer en indikation af, at indførelsen af prøver kun vil påvirke aktiviteten i mindre grad, eftersom det kun er hver tiende virksomhed, der svarer, at de vil bruge AMU mere, når der i højere grad indføres prøver.

VEU-trepartsaftalens styrkelse af fjernundervisning vurderes positivt af hver fjerde virksomhed

Hver fjerde virksomhed forventer at bruge AMU mere, hvis flere kurser helt eller delvist udbydes som fjernundervisning (25 %), og når det er muligt at få VEU-godtgørelse i forbindelse med AMU udbudt som fjernundervisning (26 %). Betydningen af forsøget med VEU-godtgørelse i forbindelse med fjernundervisning er behandlet i en særskilt rapport, der er afleveret til Børne- og Undervisningsministeriet samtidig med denne rapport.

VEU-trepartsaftalens ændringer af udbudsreglerne er blevet oplevet positivt af hver fjerde virksomhed

Et af elementerne i VEU-trepartsaftalen fra 2017 var, at AMU-udbyderne i forbindelse med ansøgningsrunderne fik mulighed for at få landsdækkende udbudsgodkendelse. Desuden blev det blandt andet besluttet, at der fast skulle afholdes AMU-udbudsrunder hvert fjerde år. Hver fjerde virksomhed (23 %) blandt dem, der har brugt AMU i 2020, har i høj eller nogen grad oplevet, at udbuddet af AMU er blevet større, mens en anden fjerdedel af virksomhederne (26 %) kun har oplevet dette i mindre grad eller slet ikke.

Hertil kommer, at det også er en fjerdedel af virksomhederne (24 %), blandt dem, der har benyttet AMU i 2020, der i høj grad eller i nogen grad oplever, at AMU-udbuddet er blevet mere fleksibelt de seneste par år, mens 27 % vurderer, at det i mindre grad eller slet ikke er blevet fleksibelt. Samlet set peger undersøgelsen derfor på, at de nye tiltag med hensyn til udbudsregler mm. kun i et vist omfang har ændret virksomhedernes syn på udbuddet størrelse og fleksibilitet.

Virksomhederne er delte i deres vurderinger af, om øgningen af VEU-godtgørelsen gør AMU mere attraktiv

Virksomhederne er delte i deres vurderinger af VEU-godtgørelsens betydning for AMU's attraktivitet. 40 % af de virksomheder, der brugte AMU i 2020, vurderer, at forhøjelsen af VEU-godtgørelsen i høj grad eller i nogen grad har gjort det mere attraktivt at bruge AMU, mens en tilsvarende andel (38 %) vurderer, at det kun i mindre grad eller slet ikke har gjort AMU mere attraktiv. Resultatet peger således i retning af, at forhøjelsen af VEU-godtgørelse fra 80 % til 100 % af dagpengesatsen kan få en relativ stor andel af virksomhederne til i højere grad at vælge AMU. Med til dette billede hører også, at EVA's survey blandt AMU-udbydere viste, at to ud af tre respondenter vurderede, at forhøjelsen af VEU-godtgørelsen havde gjort AMU mere attraktiv.

Om datagrundlaget

Datagrundlaget for denne rapport bygger på en survey blandt danske virksomheder samt registerdata fra Børne- og Undervisningsministeriets datavarehus og Danmarks Statistik. Surveyen er gennemført blandt et repræsentativt udsnit af virksomheder med minimums fem ansatte og med faglærte eller ufaglærte medarbejdere. Resultaterne i rapporten er baseret på svar fra 1.279 danske virksomheder. Dataindsamlingen er gennemført af Danmarks Statistik for Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) i perioden 18. januar til 28. februar 2021.

Aftalepunkter om AMU fra VEU-trepartsaftalen mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter i 2017

Et moderniseret AMU-system, herunder gennemgang af kursusudbud for evt. sammenlægninger og nedlæggelser.

Kvalitetsløft gennem højere takster og kvalitetspulje til AMU, herunder midlertidige takstforhøjelser på 70 mio. kr. årligt og kvalitetspulje på 140 mio. kr.

Særligt tilrettelagte AMU-forløb for SOSU-området med henblik på at løfte SOSU-hjælpere til SOSU-assisterenter.

Styrket fleksibilitet i AMU, herunder bedre rammer for at tilpasse indhold til virksomheders og deltageres behov og permanentgørelse af forsøg med kollektiv afkortning af kurser.

En national strategisk indsats for digitalisering af VEU, herunder udviklingspulje med fokus på e-læring og digital fjernundervisning samt forsøgsordning med mulighed for VEU-godtgørelse ved fjernundervisning.

Styrket brug af test/prøver i AMU, herunder generelt krav om, at AMU-kurser skal afsluttes med prøver.

Friere adgang til at udbyde AMU, herunder at udbudsrunder til AMU skal finde sted mindst hvert fjerde år, og at de geografiske dækningsområder afskaffes.

En indgang til voksenvejledning, herunder etablering af et samlet, nationalt dækkende, institutionsuafhængigt vejledningstilbud via telefon, chat og mail.

Koordination og aktørsamarbejde, herunder 25 mio. kr. til udarbejdelse af model for aktørsamarbejde (en RAR-model), sammenlægning af de lokale uddannelsesudvalg for AMU med de lokale uddannelsesudvalg for EUD og udfasning af VEU-centerkonstruktionen.

Forhøjelse af VEU-godtgørelse fra 80 til 100 % af maks. dagpengesats.

Etablering af omstillingsfond, herunder 412 mio. kr. til øget mobilitet gennem VEU.

Aktivitetsstyret AMU-bevilling i stedet for bevillingsloft.

Deltagerbetalingen på AMU-dansk og AMU-matematik fjernes permanent for kursister, der i kombination hermed tager et andet AMU-kursus

For at styrke anvendelsen af den offentlige VEU-aktivitet etableres en opsøgende indsats. Der afsættes 100 millioner kr. over en fireårig periode til formålet.

2 Indledning

2.1 Formål

Denne undersøgelse har til formål at belyse udviklingen i virksomhedernes brug og vurderinger af arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU), herunder med særligt henblik på, hvordan udbuddet af AMU matcher virksomhedernes efter- og videreuddannelsesbehov i forhold til deres faglærte og ufaglærte medarbejdere.

Rapporten er udarbejdet efter ønske fra Styrelsen for Undervisning og Kvalitet (STUK), som har bedt Dansk Evalueringsinstitut (EVA) om at gennemføre en opfølgende undersøgelse af virksomhedernes brug og vurderinger af AMU, som EVA tidligere har undersøgt i 2007, 2011, 2015 og 2019. Det er derfor tilstræbt så vidt muligt at benytte de samme spørgsmål i 2021 som i de tidligere år. Der er dog suppleret med en række ekstra surveysspørgsmål efter ønske fra STUK.

Som supplement til surveyen er der, som i de forudgående undersøgelser, lavet en analyse af AMU-aktiviteten for perioden 2005-2019 på grundlag af den nyeste offentligt tilgængelige AMU-statistik.

Rapporten er en del af en samlet opgaveløsning for STUK vedrørende udvalgte initiativer i forlængelse af VEU-trepartsaftalen om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse (2018-2021) fra 2017. Ud over denne opgave løser EVA også en række andre opgaver for Børne- og Undervisningsministeriet (BUVM), der helt eller delvist handler om AMU og med særligt henblik på aftalepunkter i VEU-trepartsaftalen fra 2017:

- *Evaluering af opsøgende arbejde* (for STUK)
- *Evaluering af VEU-godtgørelse i forbindelse med op til fuld fjernundervisning* (for Styrelsen for it og læring (STIL))
- *AMU-udbydernes vurderinger af VEU-trepartsaftalen fra 2017 med særligt henblik på aftalepunkter om AMU* (for STUK).

På baggrund af de forskellige delopgaver udarbejdes en rapport, der sammenfatter hovedresultater af de analyser og evalueringer, EVA har lavet med hensyn til VEU-trepartsaftalen fra 2017.

2.2 Metode og datagrundlag

Undersøgelsen er en opfølgning på EVA's undersøgelser af virksomheders brug og vurdering af AMU, som tidligere er gennemført i hhv. 2007, 2011, 2015 og 2019, og dataindsamlingsmetoden er i det store og hele opbygget på samme måde som tidligere. Spørgeskemadata fra 2007, 2011, 2015 og 2019 inddrages løbende i undersøgelsen, hvor det er relevant for at vise udviklingen. For en

nærmere beskrivelse af data fra tidligere undersøgelser henvises til metodeappendiks fra rapporter, der er at finde på EVA's hjemmeside. AMU-aktiviteten er blevet belyst gennem offentligt tilgængelig statistik om AMU fra Børne- og Undervisningsministeriets Databank og Danmarks Statistik. Datagrundlaget for denne rapport bygger således på en survey om virksomheders brug af AMU samt registerdata om AMU-aktivitet og arbejdsmarkedss Statistik.

2.2.1 Registerdata

Analysen af udviklingen i AMU-aktiviteten i perioden 2005 til 2019 er gennemført på baggrund af offentligt tilgængelige registerdata fra Børne- og Undervisningsministeriets Datavarehus og Danmarks Statistik. AMU-aktiviteten er opgjort i årskursister. Opgørelsen af årskursister bygger på en beregning af aktiviteten, hvor hvert enkelt kursus opgøres i antal dage og sammenlægges til aktivitet for et helt år.

2.2.2 Surveydata

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

- Virksomhedernes brug af AMU
- Virksomhedernes vurdering af det aktuelle udbud af AMU i forhold til deres efteruddannelsesbehov, herunder tilgængelighed, geografisk spredning og fleksibilitet hos AMU-udbydere
- Kendskabet til de uddannelsestilbud, som findes inden for AMU-systemet, og i hvilket omfang AMU-udbydere aktivt bidrager til at øge kendskabet til dem
- Aftalepunkter fra VEU-trepartsaftalen fra 2017.

Populationen er afgrænset til at være virksomheder med mindst fem fuldtidsansatte, og som har faglærte og/eller ufaglærte ansatte og udgør 40.530 virksomheder. Ud af populationen er der udtrukket en stratificeret stikprøve på 3.000 virksomheder.

Dataindsamlingen er gennemført af Danmarks Statistik for Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) i perioden 18. januar til 28. februar 2021.

Resultaterne i rapporten er baseret på svar fra 1.279 danske virksomheder, svarende til en svarprocent på 43 %.

Tabel 2.1 viser en oversigt over fordelingen af branche, virksomhedsstørrelse og antal ansatte i målgruppen i besvarelser og i population. Som det fremgår af tabellen, er fordelingen nogenlunde ens i besvarelser og population, hvorfor der ikke er anledning til at anvende vægte for at korrigere for skævheder i analyseudvalget i forhold til populationen.

TABEL 2.1

Bortfald og repræsentativitet

	Besva- relser	Popula- tion	Svarpro- cent	Andel i popu- lation	Andel i survey
Branchegrupper					
Bygge og anlæg	192	5.323	42 %	13 %	15 %
Ejendomshandel og udlejning	28	1.039	49 %	3 %	2 %
Erhvervsservice	115	4.695	49 %	12 %	9 %
Finansiering og forsikring	18	560	46 %	1 %	1 %
Handel og transport mv.	394	13.268	39 %	33 %	31 %
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirk- somhed	178	4.867	31 %	12 %	14 %
Information og kommunikation	48	2.031	44 %	5 %	4 %
Kultur, fritid og anden service	87	2.475	41 %	6 %	7 %
Landbrug, skovbrug og fiskeri	52	1.609	36 %	4 %	4 %
Offentlig administration, undervisning og sundhed	167	4.661	49 %	12 %	13 %
Virksomhedsstørrelse					
5-10 årsværk	544	19.497	38 %	48 %	43 %
11-20 årsværk	317	9.575	45 %	24 %	25 %
21-50 årsværk	241	6.928	47 %	17 %	19 %
51+ årsværk	177	4.530	50 %	11 %	14 %
Antal ansatte primærmålgruppen (ufaglærte og faglærte)					
Færre end 2 ansatte som faglært/ufaglært	32	2.361	20 %	6 %	3 %
2 eller flere faglærte/ufaglærte	1.247	38.169	44 %	94 %	97 %
I alt	1.279	40.528	43 %	100 %	100 %

Kilde: EVA, Virksomhedssurvey 2021.

2.3 Bemanding

Projektet er gennemført af en projektgruppe bestående af:

- Chefkonsulent Michael Andersen (projektleder)
- Konsulent Yakup Bas
- Konsulent Maria Thiemer
- Juniorkonsulent August Hammer Berthelsen.

3 Udviklingen i AMU-aktiviteten fra 2005 til 2019

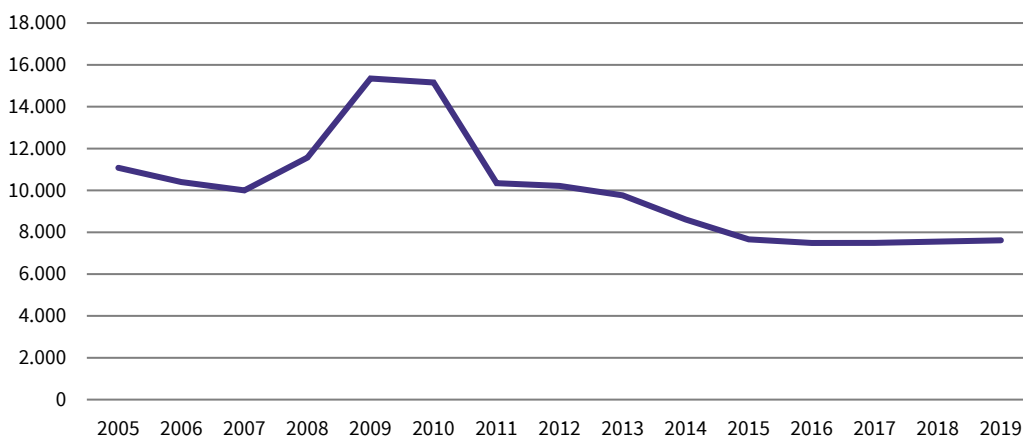
Analyserne i kapitlet bygger på offentligt tilgængelige data om AMU og befolkningens tilknytning til arbejdsmarkedet fra Børne- og Undervisningsministeriets Databank samt Danmarks Statistik. Vi anvender antallet af årskursister som mål for aktivitetsniveauet. Herved får vi et udtryk for den samlede aktivitet, som både afhænger af antallet af kursister og af, hvor mange dage kursisterne har deltaget, da al kursistaktivitet omregnes til antal fuldtidselever på et år. Ved at vælge denne enhed kan vi se udviklingen i omfanget af AMU med hensyn til det samlede antal kursistdage, men altså ikke hvor mange kursister, der har deltaget. Da AMU-kurserne normalt er af få dages varighed, dækker antallet af årskursister i 2019 på ca. 7.600 over næsten en halv million kursusdeltagelser af lidt over 200.000 unikke personer.

3.1 Udviklingen i AMU-aktiviteten fra 2005 til 2019

Figur 3.1 viser, at AMU-aktiviteten, når vi ser bort fra den ekstraordinært høje aktivitet i 2008-2010, har været faldende gennem de seneste ca. 15 år. Fra at have ligget på over 10.000 årskursister om året i midten af 2000'erne, har den siden 2015 ligget på omkring 7.500-7.700 årskursister om året, svarende til et fald på omkring 25 %. Ser man på udviklingen fra 2015-2019 er der tale om en stagnation.

FIGUR 3.1

Udviklingen i AMU-aktiviteten, 2005-2019. Målt i antallet af årskursister.



Kilde: EVA på baggrund af data fra Undervisningsministeriets Datavarehus.

Da data kun belyser udviklingen til og med 2019, er det kun de to første år af den periode, som VEU-trepartsaftalen fra 2017 har sigtet mod at øge aktiviteten, men som det fremgår af figuren og som allerede nævnt, har der her ikke været tale om nogen nævneværdig stigning i aktiviteten i første halvdel af aftaleperioden.

Mulige forklaringer på aktivitetsudviklingen

Udviklingen i aktiviteten på AMU er præget af et samspil mellem en række konjunkturrelle, strukturelle, politiske, økonomiske og uddannelsesdemografiske forhold, der tilsammen gør det meget vanskeligt at levere enkle forklaringer på udviklingen i AMU-aktiviteten. Nedenfor peger vi på en række forhold, som har betydning for udviklingen i AMU-aktiviteten.

Konjunkturudviklingen

De økonomiske konjunkturer påvirker aktiviteten, men som det tydeligt fremgår af figur 3.1, er der ikke nogen en-til-en-sammenhæng mellem konjunktur og aktivitet. Det er kun i forbindelse med krisen fra 2008, at aktiviteten stiger i mere end et år. Ellers er der tale om aktivitetsfald både under opgangs- og nedgangstider.

Politiske tiltag

Der er grund til at antage, at fx VEU-trepartsaftalen fra 2007, der førte til øgede bevillinger til AMU, påvirkede aktiviteten positivt i årene efter, ligesom der er grund til at antage, at genopretningsplanen fra 2010, der førte til besparelser på AMU, påvirkede aktiviteten negativt i de følgende år.

Udviklingen i virksomhedsstrukturen

Den løbende udvikling i virksomhedsstrukturen, herunder både i forhold til teknologiniveau, virksomhedsstørrelse og global lokalisering, påvirker virksomhedernes kompetencebehov og kompetenceprofil med konsekvenser for AMU.

Ændringer i udbudsstruktur, regelgrundlag og prissætning

Der er i perioden sket væsentlige ændringer af udbudsstruktur, regelgrundlag og prissætning for AMU. Herunder er der indført nye regler for udbudsforpligtelse såvel som forpligtelse til at samarbejde med andre institutioner med samme udbud. Etablering af VEU-centre i 2010, der med VEU-trepartsaftalen fra 2017 er nedlagt igen i 2019. AMU er desuden blevet dyrere at bruge i forbindelse med genopretningspakken fra 2010.

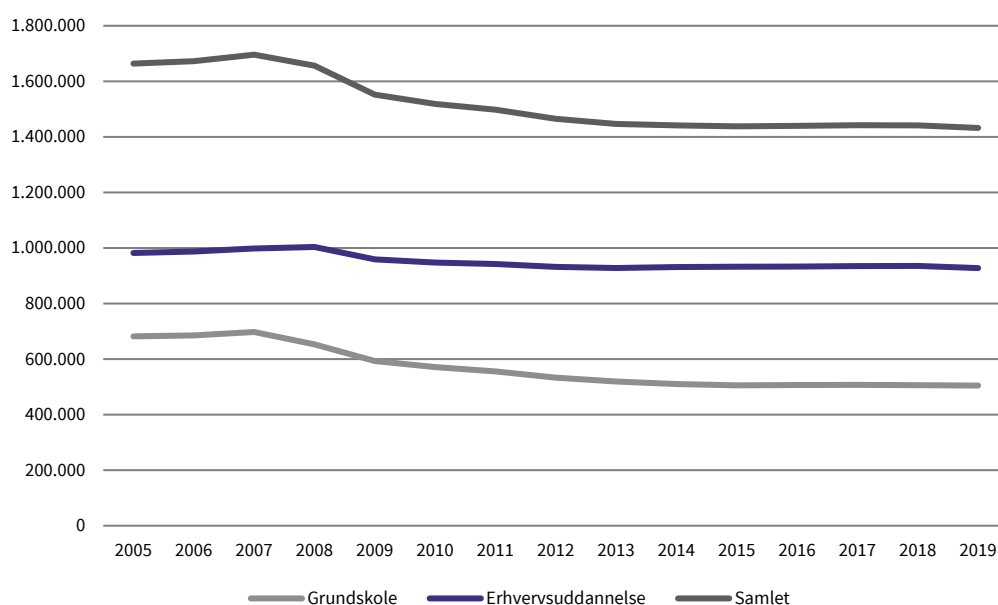
Demografisk udvikling

Da andelen i målgruppen for AMU er større i de ældre årgange sammenlignet med de yngre årgange, vil dette alene kunne give en tendens til faldende aktivitet, når de ældre årgange forlader arbejdsmarkedet.

Det har stor betydning for AMU-aktiviteten, hvor stor målgruppen for AMU er. AMU's primære målgruppe er beskæftigede med grundskole eller erhvervsuddannelse som højeste uddannelse.¹ Det fremgår af figur 3.2, at der siden 2007 er sket et fald i antallet af beskæftigede med grundskole eller erhvervsuddannelse som højeste uddannelse fra 1.695.873 i 2007 til 1.432.148 i 2019, svarende til et fald på omkring 16 %. Størstedelen af dette fald er sket i perioden 2008 til 2013, hvor der var et fald på 14 %. Det store fald er siden blevet efterfulgt af stagnation i størrelsen på den primære AMU-målgruppe.

FIGUR 3.2

Antal beskæftigede på det danske arbejdsmarked 2005-2019 med hhv. grundskole eller erhvervsuddannelse som højeste uddannelse



Kilde: EVA på baggrund af data fra Danmarks Statistik.

Det største fald har været i antallet af beskæftigede med grundskole som højeste uddannelse, som er faldet fra 697.422 personer i 2007 til 504.612 personer i 2019, svarende til et fald på 28 %. Antallet af beskæftigede med erhvervsuddannelse som højeste uddannelse er i samme periode faldet fra 998.451 til 927.536, svarende til et fald på 7 %.

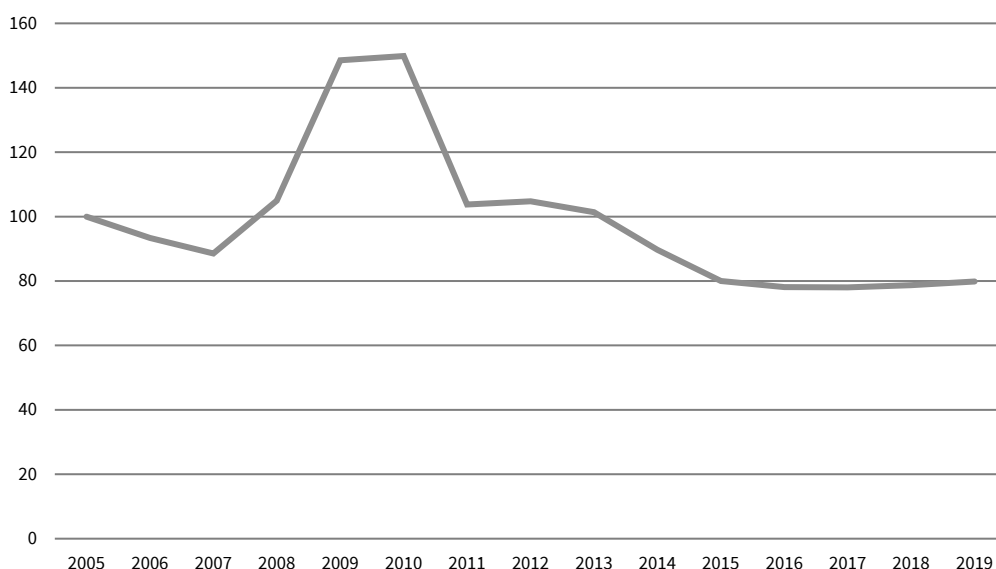
Figur 3.3 viser den relative udvikling i AMU-aktiviteten blandt personer i målgruppen for AMU i perioden 2005-2019. Den relative udvikling er opgjort som udviklingen i AMU-aktiviteten blandt beskæftigede faglærte og ufaglærte i forhold til udviklingen i antallet af personer i den primære målgruppe for AMU, dvs. faglærte og ufaglærte på arbejdsmarkedet. Figuren viser, at der i den samlede periode har været et fald i den relative aktivitet på ca. 20 %, eller sagt på en anden måde, at selvom

¹ 81 % af AMU-aktiviteten i 2018 blev gennemført af personer med grundskole eller erhvervsuddannelse som højeste uddannelse (se afsnit 3.4.3). Derudover var lidt under to tredjedele (61 %) af AMU-kursisterne i 2019 i beskæftigelse, mod 85 % i 2007. Det har ikke været muligt at krydse uddannelsesbaggrund med beskæftigelsesstatus på baggrund af de tilgængelige registertal.

man tager højde for udviklingen i AMU-målgruppens størrelse, er der tale om et markant fald i AMU-aktiviteten, der primært fandt sted fra 2010-2015.

FIGUR 3.3

Udvikling i AMU-aktiviteten i forhold til målgruppen for AMU 2005-2019, indekseret med 2005 som basisår.



Kilde: EVA på baggrund af data fra Undervisningsministeriets Datavarehus og Danmarks Statistik.

Udviklingen er i figuren indekseret med 2005 som basisår og viser, at der i perioden 2008-2010 skete en stor stigning, også i den relative AMU-aktivitet, der var 50 % højere i 2010 sammenlignet med 2005, hvorefter der skete et drastisk fald i 2011, hvor den relative AMU-aktivitet var 50 procentpoint lavere end i 2010. Den relative AMU-aktivitet i perioden 2011-2013 var på nogenlunde samme niveau som i 2005, mens den relative AMU-aktivitet sidenhen er faldet, således at den i 2019 er ca. 20 % lavere end i 2005. Ser man nærmere på udviklingen de senere år, er der dog en svag tendens til en stigning i den relative AMU-aktivitet i 2018 og 2019.

3.2 Udviklingen i AMU-aktiviteten opdelt på efteruddannelsesudvalg

I dette afsnit ser vi nærmere på udviklingen i fordelingen af AMU-aktiviteten på de 12 efteruddannelsesudvalg i perioden 2005-2019. Der tegner sig et overordnet billede af, at der i perioden er sket et stort fald i aktiviteten på næsten alle 12 efteruddannelsesområder. De største fald er sket inden for Industriens Fællesudvalg (IF), Handel, Administration, Kommunikation og Ledelse (HAKL) og Metalindustriens Uddannelsesudvalg (MI). På disse efteruddannelsesområder er AMU-aktiviteten mere end halveret i 2019 sammenlignet med 2005. På den anden side er AMU-aktiviteten i 2019 på niveau med eller større end perioden omkring 2005 inden for transporterhvervene (TUR) og det pædagogiske område samt social- og sundhedsområdet (EPOS).

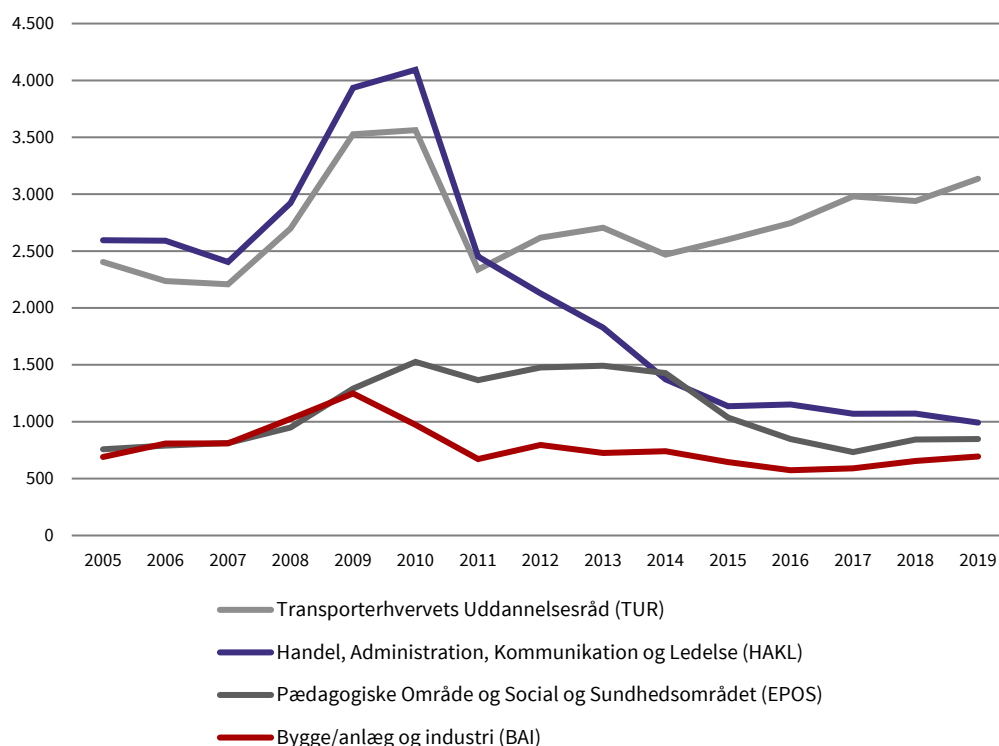
Der kan være forskellige forhold, der gør, at AMU-aktiviteten udvikler sig forskelligt inden for efteruddannelsesudvalgene. For det første kan der være forskellige udviklingstendenser i antallet af ansatte inden for målgruppen for AMU på det pågældende beskæftigelsesområde. For det andet kan der være forskelle i udbuddet på området. Og for det tredje kan det skyldes forskelligheder i virksomhedernes prioritering af AMU som kompetenceudvikling inden for beskæftigelsesområderne.

I det følgende ser vi nærmere på aktivitetsudviklingen inden for de forskellige efteruddannelsesområder i tre særskilte figurer.

Figur 3.4 viser aktiviteten på de fire største efteruddannelsesområder (TUR, HAKL, EPOS og BAI), som tilsammen står for tre fjerdedele (74 %) af AMU-aktiviteten i 2019 (hhv. 41 %, 13 %, 11 % og 9 %). Figuren viser en generelt faldende tendens i aktiviteten gennem hele perioden på de fleste områder, når vi ser bort fra den ekstraordinært høje aktivitet i 2009 og 2010. Der er dog nogle undtagelser fra dette billede, som vi fremhæver i det følgende.

FIGUR 3.4

Udviklingen i AMU-aktiviteten 2005-2019 målt i antal årskursister for de fire største efteruddannelsesudvalgs brancheområder



Kilde: EVA på baggrund af data fra Undervisningsministeriets Datavarehus.

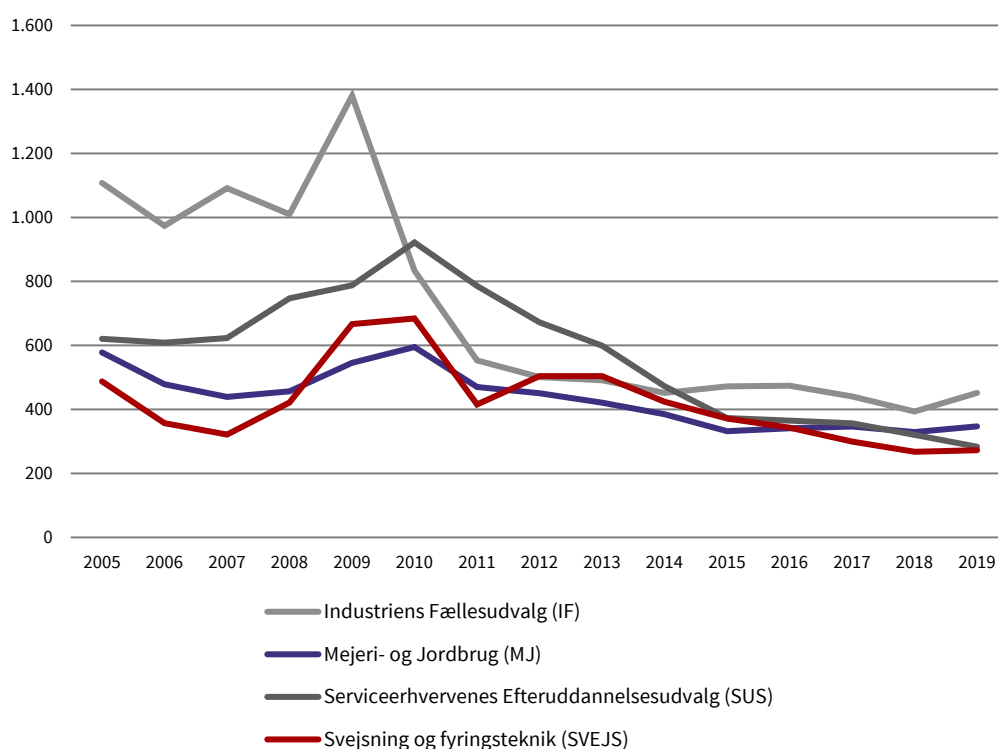
Det fremgår af figur 3.4, at den mest markante udvikling har været inden for HAKL's område. Her er antallet af årskursister mere end halveret i perioden 2015-2019 sammenlignet med perioden 2005-2007. Antallet af årskursister i perioden 2015-2019 er en fjerdedel af antallet af årskursisterne i årene 2009-2010, hvor AMU-aktiviteten toppede med omkring 4.000 årskursister på HAKL's område. Antallet af årskursister ser desuden ud til fortsat at have en svagt faldende tendens efter 2015.

Omvendt er der på TUR's område sket en stigning fra ca. 2.000 til ca. 3.000 årskursister i perioden 2005 til 2019, ligesom EPOS i samme periode har haft en stigning fra omkring 750 til 850 årskursister. Aktiviteten inden for BAI har været relativt stabil i perioden.

Figur 3.5 viser aktiviteten på de fire mellemstore områder (IF, MJE, SUS og SVEJS), som tilsammen står for næsten en femtedel (19 %) af AMU-aktiviteten i 2019. Figuren viser en faldende tendens i aktiviteten gennem hele perioden på alle områderne, når vi ser bort fra den ekstraordinært høje aktivitet i 2009 og 2010.

FIGUR 3.5

Udviklingen i AMU-aktiviteten 2005-2019 målt i antal årskursister for de fire mellemstørste efteruddannelsesudvalgs brancheområder



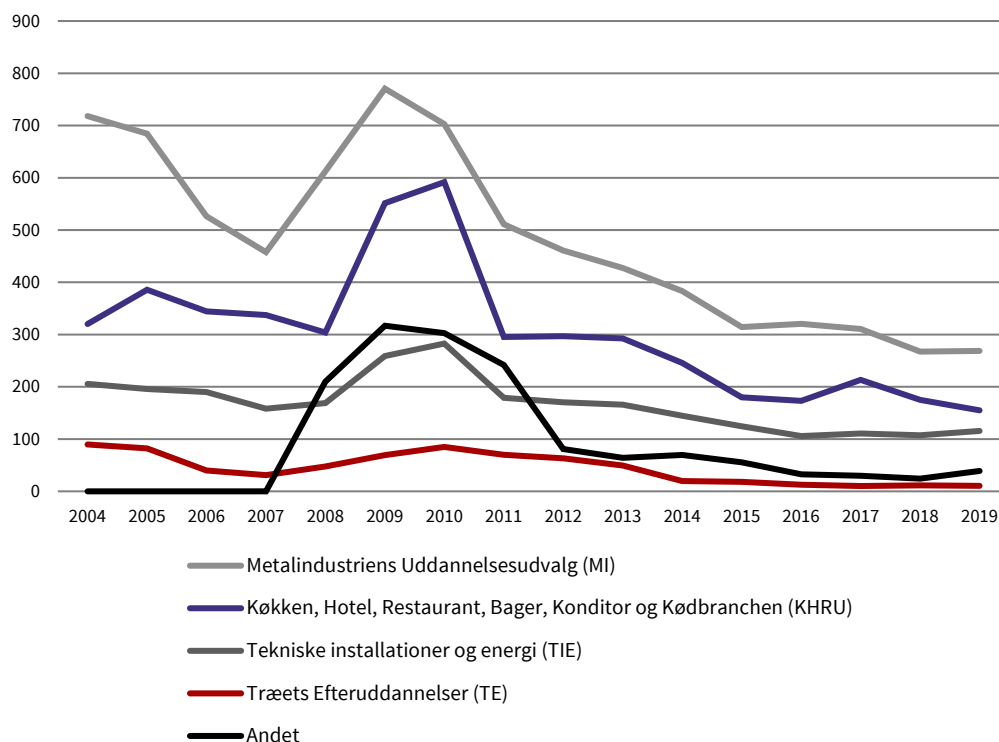
Kilde: EVA på baggrund af data fra Undervisningsministeriets Datavarehus.

Det mest markante fald i AMU-aktiviteten er her sket inden for IF. Her er der sket et fald fra omkring 1.000-1.100 årskursister i 2005-2008 til omkring 400-500 årskursister i perioden efter 2011. Der tegner sig et lignende billede af udviklingen inden for SUS, hvor der er sket et fald fra omkring 600 årskursister i årene 2005-2007 til omkring 300 årskursister i perioden efter 2015. På de to andre områder er AMU-aktiviteten i 2018 ligeledes betydeligt lavere end i årene omkring 2005.

Figur 3.6 viser aktiviteten på de fire mindste områder (MI, KHRU, ETIE og TE), som tilsammen står for omkring 8 % af AMU-aktiviteten i 2019. Figuren viser en faldende tendens i aktiviteten gennem hele perioden på alle områderne, når vi ser bort fra den ekstraordinært høje aktivitet i 2009 og 2010.

FIGUR 3.6

Udviklingen i AMU-aktiviteten 2005-2019 målt i antal årskursister for de fire mindste efteruddannelsesudvalgs brancheområder



Kilde: EVA på baggrund af data fra Undervisningsministeriets Datavarehus.

Note: Kategorien "Andet" dækker over "Fælleskatalog", "ETIE & MI Rustfrit område", "Ukendt" og "Individuel kompetenceafklaring".

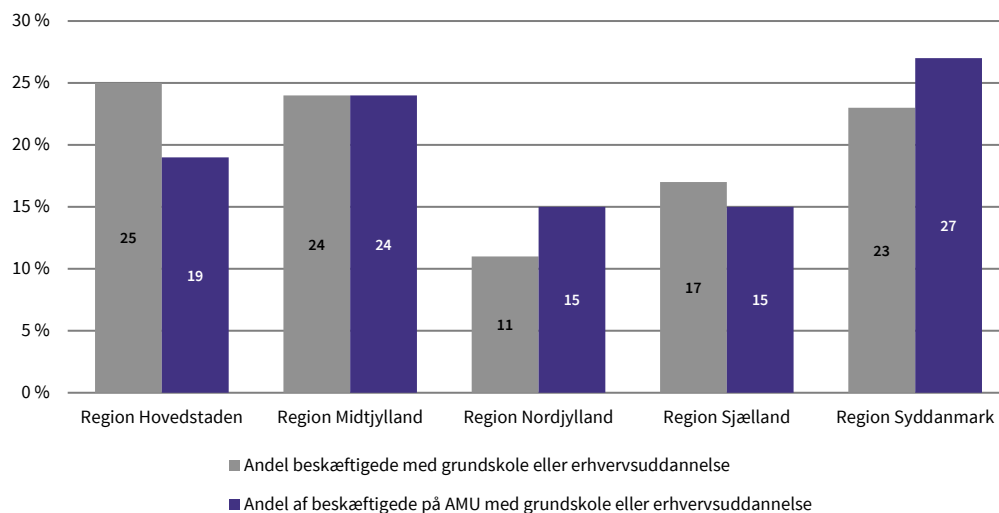
Det mest markante fald i AMU-aktiviteten er sket inden for MI, hvor AMU-aktiviteten er på omkring 200-300 årskursister i årene 2015-2018 sammenlignet med omkring 450-700 årskursister i årene 2005-2008. Der er ligeledes sket store fald i AMU-aktiviteten på de tre andre områder i kategorien "Andet", der især dækker realkompetencevurderinger.

3.3 Udviklingen i AMU-aktiviteten opdelt på regioner

I det følgende ser vi nærmere på den regionale fordeling af AMU-aktiviteten i forhold til målgruppens størrelse i de fem regioner. Figur 3.7 viser, hvordan AMU-aktiviteten fordeler sig på de fem regioner sammenholdt med, hvordan den primære målgruppe for AMU fordeler sig på de fem regioner.

FIGUR 3.7

Regionale forskelle i forholdet mellem AMU-aktiviteten og AMU-målgruppens størrelse i 2019



Kilde: EVA på baggrund af data fra Undervisningsministeriets Datavarehus og Danmarks Statistik.

Figuren viser, at AMU-aktiviteten er ulige fordelt i de fem regioner: Region Syddanmark havde med 27 % den største andel af AMU-aktiviteten i 2019, efterfulgt af Region Midtjylland og Region Hovedstaden, der havde hhv. 24 % og 19 % af AMU-aktiviteten. Region Sjælland og Region Nordjylland havde hver omkring 15 % af AMU-aktiviteten.

Figuren viser endvidere, at andelen af AMU-aktivitet i særligt tre regioner afviger fra andelen af den primære AMU-målgruppe. AMU-aktiviteten i Region Hovedstaden udgør 19 % af den samlede AMU-aktivitet, mens 25 % af AMU-målgruppen er bosat i regionen. Omvendt forholder det sig i fx Region Syddanmark, som har 27 % af AMU-aktiviteten med 23 % af AMU-målgruppen bosat i regionen. Endelig står Region Nordjylland for 15 % af AMU-aktiviteten, mens det kun er 11 % af målgruppen, der bor i regionen.

3.4 Kursistsammensætningen på AMU

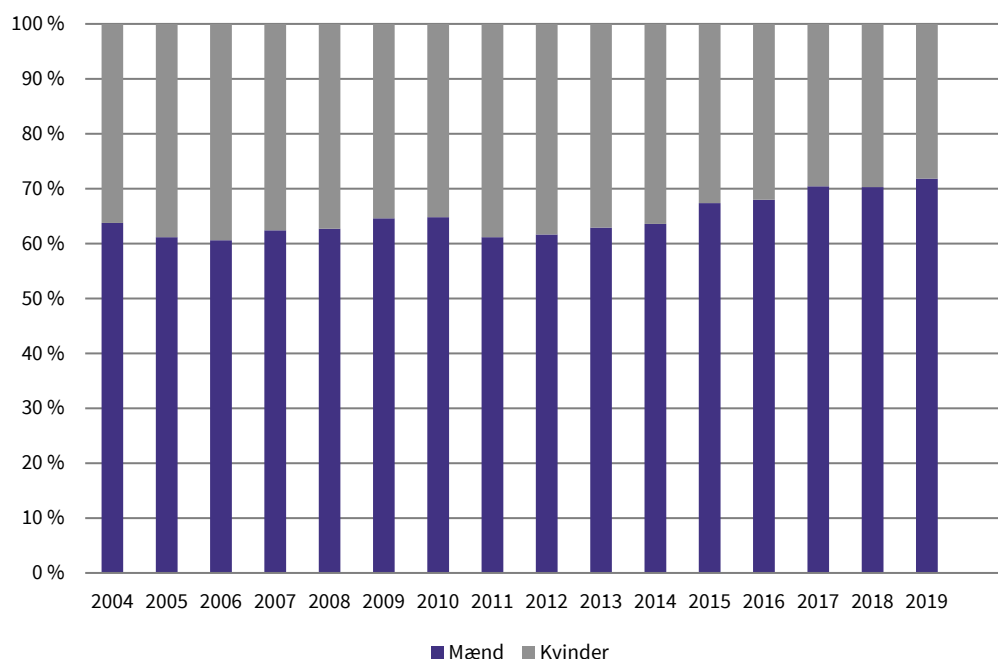
I det følgende ser vi nærmere på udviklingen i kursistsammensætningen på AMU. Vi ser på udviklingen i sammensætningen i forhold til køn, alder, uddannelsesbaggrund og arbejdsmarkedstilknytning.

3.4.1 Køn

Figur 3.8 viser sammensætningen af AMU-kursister i forhold til køn. Figuren viser, at størstedelen af AMU-kursisterne er mænd, og at kønssammensætningen har været relativt stabil fra 2005 og frem til 2019, dog med en svag stigning i andelen af mænd siden 2014, således at mændene i 2019 udgjorde 72 % af kursisterne på AMU, mens kvinderne kun udgjorde omkring 28 %. Denne udvikling kan hænge sammen med, at der er sket et større fald i AMU-aktiviteten på nogle af de områder, hvor der er flest kvinder (fx HAKL), mens der på områder med flest mænd (fx TUR) er sket en stigning i AMU-aktiviteten.

FIGUR 3.8

Udviklingen i AMU's kønsprofil fra 2004 til 2019



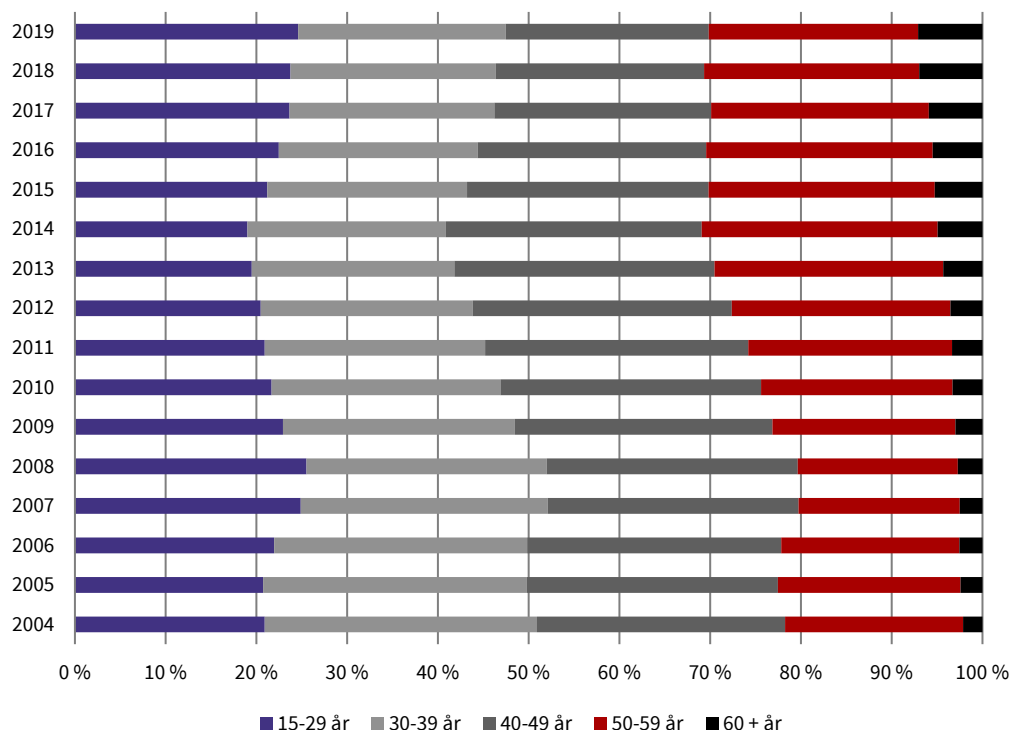
Kilde: EVA på baggrund af data fra Undervisningsministeriets Datavarehus.

3.4.2 Alder

Figur 3.9 viser, at der i perioden 2005-2019 er sket fald i andelen af kursister på under 50 år, mens andelen af ældre AMU-kursister er steget. Det er særligt andelen af AMU-kursister i alderskategorien "30-39 år", der er faldet i perioden (fra omkring 28-30 % i 2004-2006 til 22-23 % i 2015-2019), mens andelen af AMU-kursister i alderskategorien "50-59 år" er steget (fra omkring 20 % i 2004-2006 til 24-25 % i 2015-2019).

FIGUR 3.9

Udvikling i kursisternes aldersprofil, 2005-2019



Kilde: EVA på baggrund af data fra Undervisningsministeriets Datavarehus.

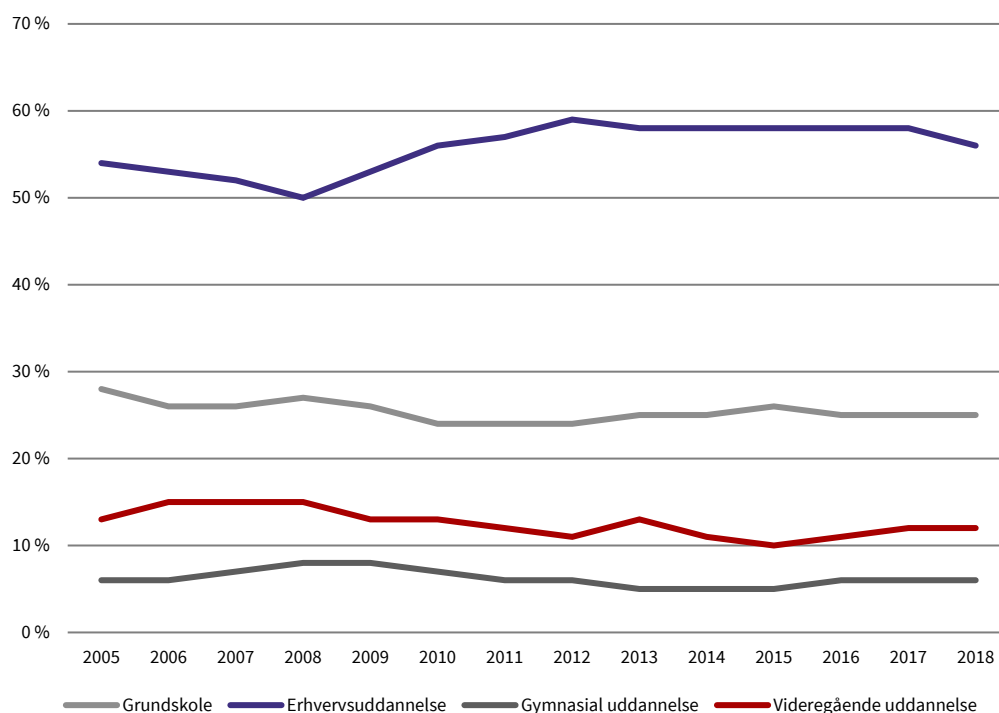
Der er med andre ord blevet flere ældre og færre yngre kursister på AMU i perioden. Denne udvikling er ikke overraskende i lyset af den uddannelsesdemografiske udvikling, som blev præsenteret tidligere: Der er færre personer i målgruppen for AMU på de yngre årgange, der kommer ind på arbejdsmarkedet, sammenlignet med de ældre årgange. Faldet i andelen af AMU-kursister i alderskategorierne "15-29 år" og "30-39 år" er dog væsentligt mindre end faldet i antallet af personer i målgruppen for AMU i disse alderskategorier. Med andre ord er den relative deltagelse i de yngre aldersgrupper faktisk vokset.

3.4.3 Uddannelsesbaggrund

Figur 3.10 viser udviklingen i AMU-kursisternes uddannelsesbaggrund i perioden 2005-2018. Det fremgår af figuren, at de faglærte udgør den største gruppe blandt AMU-kursister, og at de ufaglærte udgør den næststørste gruppe blandt AMU-kursisterne. De ufaglærte og ufaglærte udgør til sammen omkring otte ud af ti (77-84 %) AMU-kursister. Det ses også, at kursister med videregående uddannelse i hele perioden har udgjort en andel på omkring 10-15 %.

FIGUR 3.10

Udviklingen i kursisternes uddannelsesbaggrund, 2005-2018



Kilde: EVA på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

Note: Til forskel fra de andre figurer i kapitlet er kursisternes uddannelsesbaggrund opgjort i perioden 2005-2018, da det ikke på nuværende tidspunkt er muligt at koble uddannelsesbaggrund til AMU-aktiviteten for hele 2019.

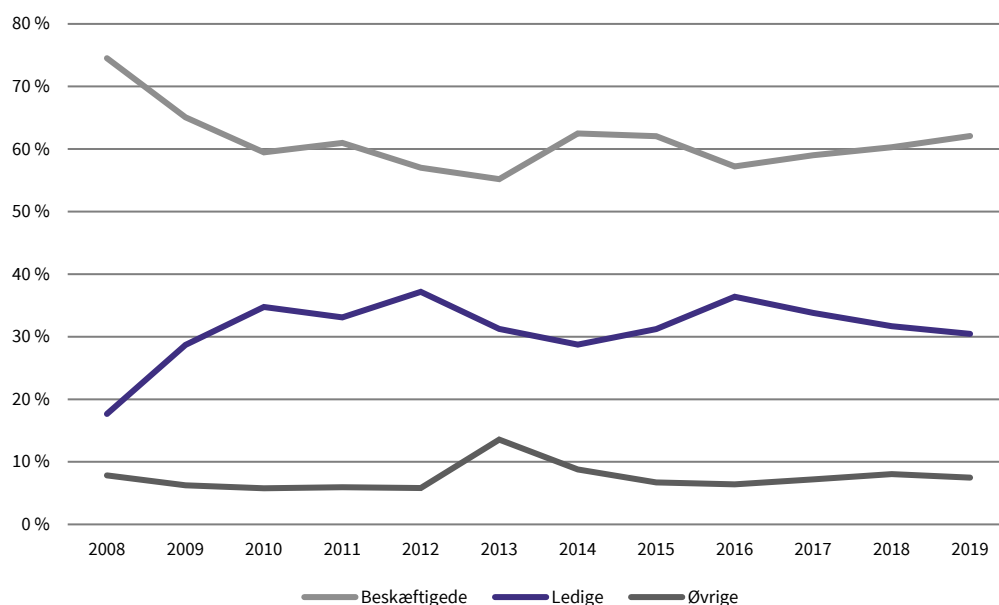
Det kan umiddelbart overraske, at andelen af ufaglærte AMU-kursister ikke er blevet mindre i perioden 2004-2018, særligt i lyset af den uddannelsesdemografiske udvikling, hvor der er sket et stort fald i antallet af ufaglærte. En af forklaringerne på dette er, at der ser ud til at være en tendens til, at AMU i stigende grad bliver brugt af personer uden for arbejdsmarkedet, hvilket vi ser nærmere på i det næste afsnit.

3.4.4 Arbejdsmarkedstilknytning

Figur 3.11 viser udviklingen i AMU-kursisternes arbejdsmarkedstilknytning i perioden 2008-2019. Det fremgår af figuren, at der i perioden er sket et stort fald i andelen af beskæftigede AMU-kursister, mens andelen af ledige er steget.

FIGUR 3.11

Udvikling i kursisternes arbejdsmarkedsstatus, 2008-2019



Kilde: EVA på baggrund af data fra Undervisningsministeriets Datavarehus og Danmarks Statistik.

Note: Kategorien "Øvrige" består af en række forskellige kategorier, herunder fx personer under uddannelse, i revalidering, sygedagpenge mm. Til forskel fra de andre figurer i kapitel 3 er kursisternes arbejdsmarkedsstatus opgjort i perioden 2008-2019, da der ikke i offentligt tilgængelige registre er oplysninger om arbejdsmarkedsstatus fra perioden før 2008.

Andelen af beskæftigede AMU-kursister er faldet fra 77 % i 2008 til 64 % i 2019. Andelen af beskæftigede har dog ligget nogenlunde stabilt på omkring 57-64 % fra 2010 til 2018 til trods for skiftende økonomiske konjunkturer og et faldende antal i beskæftigelse i målgruppen for AMU. Andelen af ledige AMU-kursister er på 29-37 % i årene 2010-2018, mens andelen i kategorien "Øvrige" har været på ca. 5-7 % siden 2015.

Den store stigning i andelen af AMU-kursister uden for arbejdsmarkedet i perioden efter 2008 kan først og fremmest tilskrives et massivt fald i virksomhedernes brug af AMU, idet antallet af beskæftigede AMU-kursister faldt fra omkring 10.000 i 2009 til omkring 5.400 i 2013 og omkring 4.700 i 2019. Udviklingen kan endvidere tilskrives en tendens til, at jobcentrene fra 2008 i højere grad bruger AMU til ledige. Antallet af ledige AMU-kursister steg kraftigt fra 2.000 til 5.300 i perioden 2008-2010. I perioden 2010-2014 skete der et fald fra 5.300 til 2.500, hvorefter antallet har været nogenlunde stabilt på 2.400-2.700 personer i perioden 2014-2019.

4 Virksomhedernes brug af AMU frem til 2021

Dette kapitel belyser virksomheders brug af AMU og deres vurderinger af barrierer for at anvende AMU i perioden 2007-2021. Kapitlet bygger på surveydata fra et repræsentativt udsnit af alle virksomheder med mindst fem ansatte og med ufaglærte eller faglærte ansatte.

Kapitlet viser, at lidt mere end hver fjerde virksomhed (27 %) har brugt AMU i løbet af det seneste år (2020). Der er således tale om et fald i brugen af AMU i forhold til tidligere dataindsamlinger, hvor omkring hver tredje virksomhed (mellem 31 % og 33 % i perioden 2007-2014 og 29 % i 2018) brugte AMU i løbet af et år. Når man ser på virksomhedernes brug af AMU over en treårig periode, er brugen af AMU dog på omtrent samme niveau på omkring 40 % i alle årene.

En af forklaringerne på den faldende AMU-aktivitet i 2020 er, at 2020 har været stærkt præget af covid-19-pandemien. Virksomheder og arbejdspladser har i nogle tilfælde måtte sende deres medarbejdere hjem eller afskedige dem, og AMU-udbydere har med kort varsel måttet omlægge undervisningen til fjernundervisning eller aflyse den planlagte undervisning.

Kapitlet viser også, at AMU og private kurser er de mest brugte former for ekstern kompetenceudvikling af de ufaglærte medarbejdere, mens virksomhederne i højere grad bruger private kurser til deres faglærte medarbejdere. Den mest anvendte form for kompetenceudvikling for både ufaglærte og faglærte medarbejdere er dog intern kompetenceudvikling i form af sidemandsoplæring og interne kurser.

Kapitlet viser desuden, at der særligt er tre barrierer i forhold til at anvende AMU. Omkring hver tredje virksomhed peger nemlig på, at udbuddet af AMU ikke dækker virksomhedens behov, at de ikke har undersøgt mulighederne for efter- og videreuddannelse under AMU, og at det er vanskeligt at få et overblik over, hvilke AMU-kurser der er relevante for virksomhedens medarbejdere.

Endelig belyser kapitlet, hvilke årsager der er til, at omkring hver tredje virksomhed aldrig bruger AMU til hhv. ufaglærte og faglærte medarbejdere. Her viser analysen, at den vigtigste grund til ikke at bruge AMU er, at virksomhederne ikke oplever et behov for de pågældende kurser. Når virksomhederne fravælger AMU, er det derimod kun undtagelsesvist på grund af prisen, manglende tid eller manglende fleksibilitet i forbindelse med udbuddet.

4.1 Brugen af AMU og andre former for kompetenceudvikling

Resultaterne i dette afsnit viser, at omkring hver tredje virksomhed ofte eller nogle gange bruger AMU til deres ufaglærte og faglærte medarbejdere, og virksomhedernes brug af AMU er relativ stabil i perioden 2007-2021. Der er desuden en tendens til, at en større andel af virksomhederne, både i forhold til deres ufaglærte og faglærte medarbejdere, bruger forskellige former for såvel intern som ekstern kompetenceudvikling.

I de følgende to afsnit gennemgår vi virksomhedernes vurderinger af, i hvilket omfang de anvender AMU og andre former for kompetenceudvikling for deres ufaglærte og faglærte medarbejdere.

Tallene skal læses med det forbehold, at respondenterne har svaret på, i hvilken grad de anvender de forskellige former for kompetenceudvikling, uden at det er afgrænset til en bestemt periode. Derfor kan der dels være forskel på, hvad respondenterne fx lægger i, at de anvender AMU ”I nogen grad”, og dels hvilken periode de har i tankerne i besvarelsen. Alligevel giver besvarelsene en god indikation i forhold til at sammenligne de forskellige former for kompetenceudvikling.

De følgende underafsnit belyser virksomhedernes anvendelse af fem forskellige former for kompetenceudvikling:

- AMU
- Interne uddannelser afholdt af egne medarbejdere
- Kurser afholdt af private arrangører
- Specifikt tilrettelagte kurser, som virksomheden køber af offentlige uddannelsesinstitutioner (indtægtsdækket virksomhed (IDV))
- Andre kurser afholdt på offentlige uddannelsesinstitutioner.

Dermed bliver det muligt at belyse, hvordan udviklingen har været i virksomhedernes anvendelse af AMU over årene, samt hvordan virksomhedernes anvendelse af AMU har været i forhold til de andre former for kompetenceudvikling.

4.1.1 Brugen af AMU og andre former for kompetenceudvikling af ufaglærte medarbejdere

Tabel 4.1 viser, i hvilket omfang virksomhederne anvender forskellige former for kompetenceudvikling af deres ufaglærte medarbejdere i perioden 2007-2021.

TABEL 4.1

Andel af virksomheder, der ofte eller nogle gange anvender forskellige former for kompetenceudvikling af deres *ufaglærte* medarbejdere, i hhv. 2007, 2011, 2015, 2019 og 2021

	2007 (n = 743)	2011 (n = 733)	2015 (n = 714)	2019 (n = 855)	2021 (n = 948)
Sidemandsoplæring	85 %	82 %	79 %	82 %	79 %
Interne uddannelser og kurser på arbejdspladsen afholdt af egne medarbejdere	44 %	36 %*	40 %	49 %*	43 %*
AMU (arbejdsmarkedsuddannelser)	29 %	31 %	31 %	31 %	30 %
Kurser og uddannelsesforløb afholdt af private arrangører	25 %	33 %*	28 %*	29 %	30 %
Specifikt tilrettelagte kurser og uddannelsesforløb, I betaler for, og som afholdes af offentlige uddannelsesinstitutioner (indtægtsdækket virksomhed)	14 %	16 %	16 %	16 %	17 %
Andre kurser og uddannelsesforløb på offentlige uddannelsesinstitutioner (enkeltfag/forberedende voksenundervisning)	7 %	10 %	8 %	12 %	13 %

Kilde: EVA, Virksomhedssurvey 2007, 2011, 2015, 2019 og 2021.

Note: Spørgsmålsformulering: "Hvor ofte anvendes følgende former for kompetenceudvikling i virksomhedens efter- og videreuddannelse af ufaglærte medarbejdere?" Svarene i tabellen bygger på alle virksomheder med ufaglærte medarbejdere. * indikerer, at tallet er statistisk signifikant forskelligt fra tallet ved forrige dataindsamling på et 5 % signifikansniveau.

Tabel 4.1 viser, at 30 % af virksomhederne ofte eller nogen gange anvender AMU som kompetenceudvikling for deres ufaglærte medarbejdere. Andelen af virksomheder, der anvender AMU, har været relativt stabilt i hele den undersøgte periode. Tabellen viser også, at virksomhedernes brug af private kurser siden 2011 er på nogenlunde samme niveau som brugen af AMU.

Tabellen viser endvidere, at virksomhederne i højere grad anvender interne kurser og kompetenceudviklingsforløb for deres ufaglærte medarbejdere, idet 79 % ofte eller nogen gange anvender sidemandsoplæring, mens 43 % angiver det tilsvarende i forhold til interne kurser. Andelen af virksomheder, der anvender interne kurser, er imidlertid faldet signifikant fra 49 % i 2019 til 43 % i 2021. Man skal være opmærksom på, at corona-pandemien kan være en medvirkende forklaring på faldet i aktiviteten i forhold til interne uddannelser.

4.1.2 Brugen af AMU og andre former for kompetenceudvikling af faglærte medarbejdere

Virksomhedernes brug af kompetenceudvikling af deres faglærte medarbejdere viser et lidt andet billede end for de ufaglærte medarbejdere, idet fx private kurser bliver brugt i højere grad end AMU. Det fremgår af tabel 4.2, der viser, i hvilket omfang virksomhederne anvender forskellige former for kompetenceudvikling af deres faglærte medarbejdere i perioden 2007-2021.

TABEL 4.2

Andel af virksomheder, der ofte eller nogle gange anvender forskellige former for kompetenceudvikling af deres *faglærte* medarbejdere, i hhv. 2007, 2011, 2015, 2019 og 2021

	2007 (n = 903)	2011 (n = 1.073)	2015 (n = 1.020)	2019 (n = 1.067)	2021 (n = 1.211)
Sidemandsoplæring	80 %	73 %*	77 %*	79 %	77 %
Interne uddannelser og kurser på arbejdspladsen afholdt af egne medarbejdere	51 %	40 %*	45 %*	55 %*	46 %*
AMU (arbejdsmarkedsuddannelser)	25 %	29 %	27 %	29 %	28 %
Kurser og uddannelsesforløb afholdt af private arrangører	45 %	43 %	42 %	43 %	39 %*
Specifikt tilrettelagte kurser og uddannelsesforløb, I betaler for, og som afholdes af offentlige uddannelsesinstitutioner (indtægtsdækket virksomhed)	20 %	18 %	18 %	21 %	20 %
Andre kurser og uddannelsesforløb på offentlige uddannelsesinstitutioner (enkeltfag/forberedende voksenundervisning)	12 %	9 %	10 %	14 %*	14 %

Kilde: EVA, Virksomhedssurvey 2007, 2011, 2015, 2019 og 2020.

Note: Spørgsmålsformulering: "Hvor ofte anvendes følgende former for kompetenceudvikling i virksomhedens efter- og videreuddannelse af faglærte medarbejdere?" Svarene i tabellen bygger på alle virksomheder med faglærte medarbejdere. * indikerer, at tallet er statistisk signifikant forskelligt fra tallet ved forrige dataindsamling på et 5 % signifikansniveau.

Tabel 4.2 viser, at 28 % af virksomhederne ofte eller nogen gange anvender AMU som kompetenceudvikling af deres faglærte medarbejdere. Også her er brugen af AMU relativt stabil i hele den undersøgte periode.

Tabellen viser desuden, at 46 % af virksomhederne ofte eller nogen gange anvender interne kurser for deres faglærte medarbejdere, mens 39 % af virksomhederne anvender private kurser. Der er altså en tendens til, at virksomhederne i højere grad anvender interne kurser og private kurser end AMU for deres faglærte medarbejdere, på trods af at der fra 2019 til 2021 har været et fald i andelen af virksomheder, der anvender såvel private kurser (43 % til 39 %) som interne kurser (55 % til 46 %). Man skal være opmærksom på, at corona-pandemien kan være en medvirkende forklaring på faldet i aktiviteten i forhold til interne uddannelser og private kurser.

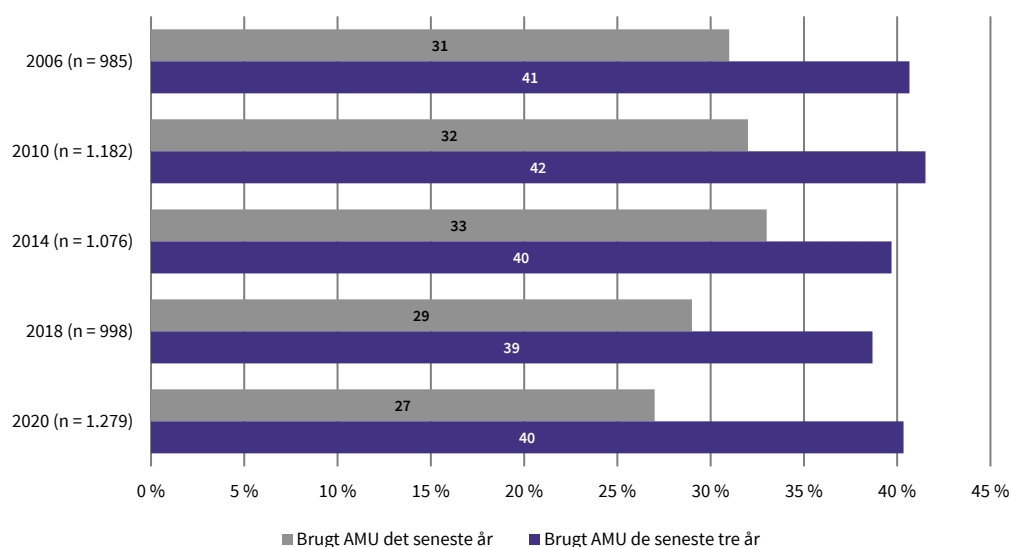
4.2 Stabil andel på to ud af fem virksomheder, der bruger AMU, når man sammenligner perioder á tre år

I det følgende ser vi på brugen af AMU samlet set i udvalgte perioder. Ud over at belyse andelen, der har brugt AMU i året før dataindsamlingen fandt sted, har vi også spurgt, om man har anvendt AMU i de to foregående år.

Generelt set viser tallene en relativt høj grad af ensartethed i andelen af virksomheder, der bruger AMU, både når vi ser på perioder på et år (hhv. 2006, 2010, 2014, 2018 og 2020), og når vi sammenligner perioder på tre år (hhv. 2004-2006, 2008-2010, 2012-2014, 2016-2018 og 2018-2020). Det fremgår af tabel 4.1.

FIGUR 4.1

Andel af virksomheder, der har brugt AMU i årene...



Kilde: EVA, Virksomhedssurvey 2007, 2011, 2015, 2019 og 2021.

Note: Spørgsmålsformuleringer: "Har I benyttet AMU i 2020?" og tilsvarende med hensyn til 2006, 2010, 2014 og 2018, samt "Har I benyttet AMU i 2018 og/eller 2019?" og tilsvarende med hensyn til årene før. Svarene i tabellen bygger på alle virksomheder med ufaglærte og/eller faglærte medarbejdere.

Figuren viser, at hver fjerde (27 %) virksomhed har brugt AMU som kompetenceudvikling af deres medarbejdere i løbet af det seneste år, 2020. Andelen i 2020 (27 %) er ikke statistisk signifikant lavere end andelen i 2018 (29 %), men der er tale om en signifikant lavere andel sammenlignet med andelen i hele perioden før 2018.

Når vi ser på virksomhedernes brug af AMU i en treårig periode, tegner der sig et andet billede. To ud af fem (40 %) af virksomhederne angiver i 2020, at de har anvendt AMU i løbet af de seneste tre år, hvilket er på omtrent samme niveau som i de foregående år.

En af forklaringerne på den faldende AMU-aktivitet i 2020 kan være, at 2020 har været stærkt præget af covid-19-pandemien. Virksomheder og arbejdspladser har i nogle tilfælde måtte sende deres medarbejdere hjem eller afskedige dem, og AMU-udbydere har med kort varsel måtte omlægge undervisningen eller aflyse den planlagte undervisning.

4.2.1 Brugen af AMU til hhv. ufaglærte og faglærte medarbejdere

Andelen af virksomheder, der bruger AMU til 10 % eller færre af deres *ufaglærte medarbejdere*, er steget fra ca. 43 % i 2014 og 2018 til 53 % i 2020, mens andelen, der bruger AMU til halvdelen eller flere af deres ufaglærte medarbejdere (18 %), er på samme niveau som i 2018.

Tilsvarende er andelen af virksomheder, der bruger AMU til 10 % eller færre af deres *faglærte medarbejdere*, steget fra 33 % i 2014 til 49 % i 2018 og til 61 % i 2020, mens andelen, der bruger AMU til halvdelen eller flere af deres faglærte medarbejdere, er steget fra 10 % til 17 %.

4.2.2 Brugen af AMU i forhold til virksomhedsstørrelse

I alle de undersøgte år er der en statistisk signifikant sammenhæng mellem brugen af AMU og virksomhedsstørrelse både samlet set, og når man ser på de faglærte og ufaglærte medarbejdere hver for sig. Tendensen er, at jo flere beskæftigede faglærte og ufaglærte virksomheden har, desto oftere bruger den AMU. Resultatet er ikke overraskende af flere grunde: Dels stiger den statistiske sandsynlighed alt andet lige for, at nogle af en virksomheds medarbejdere bruger AMU, når antallet af ansatte stiger. Dels er det mere ressourcekrævende for en AMU-udbyder at samle et hold kursister fra mange mindre virksomheder end fra få store. Dels kan store virksomheder have lettere ved at dække vagtplaner og have andre fordele i forhold til deltagelse i uddannelse, fx en HR-afdeling som kan sætte fokus på uddannelse.

4.2.3 Brugen af AMU i forhold til beskæftigelsesområder

I tabel 4.3 er brugen af AMU delt op i forhold til beskæftigelsesområder svarende til efteruddannelsesudvalgene.

TABEL 4.3

Andel af virksomheder inden for forskellige beskæftigelsesområder, der har brugt AMU til deres ufaglærte og faglærte medarbejdere i 2020

Beskæftigelsesområde, hvor de fleste af virksomhedens hhv. ufaglærte og faglærte medarbejdere er beskæftigede	Ufaglærte	Faglærte
Efteruddannelsesudvalget for Svejsning og Fyringsteknik (ESF) (n = 5 og 12)	80 %	67 %
Transporterhvervets Uddannelser (TUR) (n = 74 og 57)	58 %	53 %
Træets Efteruddannelser (TU) (n = 10 og 13)	58 %	8 %
Mejerifagets Fællesudvalg (MJE) (n = 42 og 52)	48 %	40 %
Efteruddannelsesudvalget for Tekniske Installationer og Energi (ETIE) (n = 13 og 45)	46 %	36 %
Efteruddannelsesudvalget for Bygge/Anlæg og Industri (BAI) (n = 177 og 248)	41 %	34 %
Industriens Fællesudvalg for Erhvervs- og Arbejdsmarkedsuddannelser (IF) (n = 117 og 114)	36 %	26 %
Metalindustriens Uddannelsesudvalg (MI) (n = 53 og 75)	34 %	35 %

Beskæftigelsesområde, hvor de fleste af virksomhedens hhv. ufaglærte og faglærte medarbejdere er beskæftigede	Ufaglærte	Faglærte
Serviceerhvervenes Efteruddannelsesudvalg (SUS) (n = 129 og 91)	22 %	17 %
Efteruddannelsesudvalget for Det Pædagogiske Område og Social- og Sundhedsområdet (EPOS) (n = 73 og 92)	21 %	17 %
Efteruddannelsesudvalget for Handel, Administration, Kommunikation og Ledelse (HAKL) (n = 115 og 281)	16 %	24 %
Efteruddannelsesudvalg for Køkken, Hotel, Restaurant, Bager, Konditor og Kødbranchen (KHRU) (n = 115 og 281)	14 %	16 %
Total (948 og 1.211)	31 %	27 %

Kilde: EVA, Virksomhedssurvey 2021.

Note: Bemærk, at beskæftigelsesområderne svarer til opdelingen af efteruddannelsesudvalg inden for AMU. Tabellen skal læses på den måde, at fx 36 % af de 117 virksomheder, hvor de fleste ufaglærte medarbejdere var beskæftiget inden for Industriens Fællesudvalg for Erhvervs- og Arbejdsmarkedsuddannelser, brugte AMU i 2020. Bemærk også, at tallene er sorteret efter kolonnen "Ufaglærte" i faldende orden. Svarene i tabellen bygger på alle virksomheder med ufaglærte og/eller faglærte medarbejdere.

Tabellen viser, at der er meget store branchemæssige forskelle med hensyn til brugen af AMU. Det gælder både, når vi ser på ufaglærte og faglærte medarbejdere. Sammenligner vi med tidligere år, ligner billedet meget det, vi tidligere har set med hensyn til, hvilke brancher der bruger AMU meget, og hvilke der bruger AMU mindre. Fx bruges AMU nu som tidligere meget både i forhold til ufaglærte og faglærte medarbejdere inden for TUR, mens det omvendte gør sig gældende inden for EPOS, HAKL og KHRU.

Der ses også en tendens til, at de virksomheder, der bruger AMU meget i forhold til deres ufaglærte medarbejdere, også gør det i forhold til deres faglærte medarbejdere – og omvendt. Det kan hænge sammen med, at kursusudbuddet generelt set inden for nogle brancheområder i højere grad matcher virksomhedernes behov. Det kan også hænge sammen med, at hvis man i forhold til en medarbejdergruppe er vant til at bruge AMU, at der så er en tendens til, at man også tænker på AMU i forhold til andre medarbejdergrupper. Dette tydeliggøres af, at mere end tre ud af fem virksomheder får deres viden om efter- og videreuddannelse gennem ønsker fra medarbejdere og virksomhedens egne erfaringer (se afsnit 6.2).

4.2.4 Brugen af AMU i forskelle dele af landet

Tabel 4.4 viser brugen af AMU fordelt på virksomhedernes placering i regioner i årene 2010, 2014 og 2018.

TABEL 4.4

Brugen af AMU fordelt på virksomhedernes beliggenhed i regioner i hhv. 2010, 2014, 2018 og 2020 (andel af virksomheder i procent)

	2010	2014	2018	2020
Hovedstaden (n = 321, 312, 328 og ?)	23 %	22 %	22 %	-
Midtjylland (n = 323, 270, 234 og ?)	31 %	33 %	26 %	-
Nordjylland (n = 132, 117, 101 og ?)	40 %	31 %	27 %	-
Sjælland (n = 173, 182, 122 og ?)	32 %	32 %	38 %	-
Syddanmark (n = 272, 192, 215 og ?)	36 %	41 %	40 %	-

Kilde: EVA, Virksomhedssurvey 2011, 2015 og 2019. Danmarks Statistik har ikke kunnet levere tal for 2020 af datasikkerhedsmæssige grunde. Note: Svarene i tabellen bygger på alle virksomheder med ufaglærte og/eller faglærte medarbejdere.

Tabellen viser, at AMU bruges mest i Region Syddanmark og Region Sjælland og mindst i Region Hovedstaden, men der er ikke tale om nogen statistisk signifikant udvikling fra 2014 til 2018. Brugen af AMU i Region Syddanmark (40 % af 239 virksomheder) er statistisk signifikant højere end gennemsnittet af de fire andre regioner (28 % af 759 virksomheder). Den regionale fordeling kan hænge sammen med forskellige forhold, herunder udbuddet af uddannelsesmuligheder i forskellige egne af landet eller forskelle i virksomhedernes kompetencebehov og kompetenceprofil.

4.3 Årsager til, at virksomheder ikke bruger AMU

Der kan være mange forskellige årsager til, at virksomheder ikke bruger AMU eller andre former for kompetenceudvikling. Virksomhederne kan fx have en oplevelse af, at deres medarbejdere ikke har behov for kompetenceudvikling eller en oplevelse af, at forskellige kompetenceudviklingstilbud ikke imødekommer deres behov.

Vi har undersøgt motiverne bag ikke at bruge AMU og andre former for kompetenceudvikling ved at bede de virksomheder, som aldrig bruger den pågældende form for kompetenceudvikling, om at markere en eller flere præformulerede svarmuligheder.

Samlet set fremstår det som et hovedresultat, at når virksomhederne fravælger AMU, er det ikke på grund af hverken prisen, manglende tid eller manglende fleksibilitet i forbindelse med udbuddet, men først og fremmest fordi de ikke oplever et behov for de pågældende kurser. Derudover er der en relativt stor andel, der også peger på manglende kendskab til AMU. Dette tyder på, at der kan være behov for at styrke det virksomhedsopsøgende arbejde. Dette vender vi tilbage til i kapitel 6.

I de følgende to afsnit præsenterer vi virksomhedernes vurderinger af årsagerne til, at de fravælger AMU til deres ufaglærte og faglærte medarbejdere.

4.3.1 Årsager til, at virksomheder ikke bruger AMU til deres ufaglærte medarbejdere

Tabel 4.5 viser virksomhedernes vurderinger af, hvorfor de aldrig anvender de fem forskellige former for kompetenceudvikling til deres *ufaglærte* medarbejdere.

TABEL 4.5

Årsager til, at virksomhederne aldrig benytter AMU hhv. fire andre former for kompetenceudvikling til deres *ufaglærte* medarbejdere i 2021 (andel af virksomheder i procent)

	Interne uddannelser og kurser på arbejdspladsen afholdt af egne medarbejdere	AMU	Kurser og uddannelsesforløb afholdt af private arrangører	Specifikt tilrettelagte kurser og uddannelsesforløb, der betales for, og som afholdes af offentlige uddannelsesinstitutioner	Andre kurser og uddannelsesforløb på offentlige uddannelsesinstitutioner
De er for dyre	5 %	6 %	15 %	8 %	5 %
De er ufleksible i forhold til, hvornår det passer vores virksomhed	5 %	8 %	6 %	10 %	8 %
De er ufleksible i forhold til, hvor det passer vores virksomhed	2 %	4 %	5 %	5 %	5 %
De giver ikke medarbejderne de kompetencer, virksomheden har brug for	13 %	18 %	11 %	14 %	14 %
Vi har ikke behov for dem	53 %	49 %	48 %	44 %	49 %
Vi har ikke tid til dem	15 %	12 %	12 %	9 %	8 %
Har ikke kendskab til dem	13 %	23 %	19 %	28 %	25 %
Andet, noter:	9 %	8 %	7 %	6 %	5 %
Ved ikke	13 %	10 %	13 %	11 %	11 %
n	240	347	322	456	474

Kilde: EVA, Virksomhedssurvey 2021.

Note: Bemærk, at respondenterne har kunnet sætte flere krydser. Derfor summer procenttallene til over 100 %.
 Spørgsmålsformulering: "Du har tidligere svaret, at virksomheden aldrig benytter [...] for ufaglærte medarbejdere. Hvad er årsagen til det?" Svarene i tabellen bygger på alle virksomheder med ufaglærte medarbejdere, og som svarer, at de aldrig benytter de forskellige former for kompetenceudvikling.

Tabel 4.5 viser, at der overordnet set er mindre variationer i virksomhedernes vurderinger af, hvorfor de aldrig anvender de fem forskellige former for kompetenceudvikling. Der er dog enkelte undtagelser fra dette billede, fx at private kurser i højere grad end de andre former for kompetenceudvikling fravælges, fordi de er for dyre. AMU fravælges også i højere grad end de andre kompetenceudviklingsformer i forhold til ufaglærte medarbejdere, fordi virksomheden vurderer, at kurserne ikke giver medarbejderne de kompetencer, virksomheden har brug for.

De tre svarmuligheder, som flest virksomheder peger på i forhold til fravalget af AMU som kompetenceudvikling, er oplevelse af manglende behov (49 %), manglende kendskab (23 %), og at AMU ikke giver medarbejderne de kompetencer, der er behov for (18 %). Det er derimod kun relativt få virksomheder, der svarer, at de aldrig bruger AMU, fordi det er for dyrt eller for ufleksibelt med hensyn til, hvor eller hvornår det passer virksomheden.

Disse tre svarmuligheder, som flest peger på i 2021, er også de tre svarmuligheder, som flest virksomheder pegede på i 2015 og 2019. Andelen af virksomheder, der pegede på de tre svarmuligheder er relativt uændret i 2021 sammenlignet med 2019, men der er sket et statistisk signifikant fald i andelen af virksomheder, der angiver, at de ikke har et behov for AMU (60 % i 2015 til 48 % i 2021), mens der er sket en stigning i andelen af virksomheder, der angiver, at fravalget af AMU skyldes manglende kendskab (13 % i 2015 til 25 % i 2021).

4.3.2 Årsager til, at virksomheder ikke bruger AMU til deres faglærte

Tabel 4.6 viser virksomhedernes vurderinger af, hvorfor de aldrig anvender de fem forskellige former for kompetenceudvikling til deres *faglærte* medarbejdere.

TABEL 4.6

Årsager til at virksomhederne aldrig benytter AMU hhv. fire andre former for kompetenceudvikling til deres *faglærte* medarbejdere i 2021 (andel af virksomheder i procent)

	Interne uddannelser og kurser på arbejdspladsen afholdt af egne medarbejdere	AMU	Kurser og uddannelsesforløb afholdt af private arrangører	Specifikt tilrettelagte kurser og uddannelsesforløb, der betales for, og som afholdes af offentlige uddannelsesinstitutioner	Andre kurser og uddannelsesforløb på offentlige uddannelsesinstitutioner
De er for dyre	4 %	4 %	19 %	7 %	3 %
De er ufleksible i forhold til, hvornår det passer vores virksomhed	4 %	8 %	6 %	8 %	6 %
De er ufleksible i forhold til, hvor det passer vores virksomhed	3 %	5 %	4 %	5 %	3 %
De giver ikke medarbejderne de kompetencer, virksomheden har brug for	7 %	22 %	11 %	14 %	14 %
Vi har ikke behov for dem	55 %	45 %	47 %	43 %	43 %

	Interne uddannelser og kurser på arbejdspladsen afholdt af egne medarbejdere	AMU	Kurser og uddannelsesforløb afholdt af private arrangører	Specifikt tilrettelagte kurser og uddannelsesforløb, der betales for, og som afholdes af offentlige uddannelsesinstitutioner	Andre kurser og uddannelsesforløb på offentlige uddannelsesinstitutioner
Vi har ikke tid til dem	56 %	10 %	14 %	10 %	13 %
Har ikke kendskab til dem	12 %	28 %	19 %	28 %	20 %
Andet, noter:	8 %	8 %	3 %	5 %	6 %
Ved ikke	15 %	7 %	10 %	12 %	13 %
n	273	475	278	536	580

Kilde: EVA, Virksomhedssurvey 2021.

Note: Bemærk, at respondenterne har kunnet sætte flere krydser. Derfor summer procenttallene til over 100 %.

Spørgsmålsformulering: "Du har tidligere svaret, at virksomheden aldrig benytter [...] for faglærte medarbejdere. Hvad er årsagen til det?" Svarene i tabellen bygger på alle virksomheder med faglærte medarbejdere, og som svarer, at de aldrig benytter de forskellige former for kompetenceudvikling.

De tre årsager, som virksomhederne især peger på i forhold til fravalget af AMU som kompetenceudvikling, er de samme for faglærte medarbejdere, som for ufaglærte: oplevelse af manglende behov (45 %), manglende kendskab (28 %), og at AMU ikke giver medarbejderne de kompetencer, virksomheden har behov for (22 %). På samme måde som vi så det med hensyn til de ufaglærte medarbejdere, er det også kun relativt få virksomheder, der svarer, at de aldrig bruger AMU, fordi det er for dyrt eller for ufleksibelt med hensyn til, hvor eller hvornår det passer virksomheden.

Disse tre svarmuligheder, som flest peger på i 2021, er også de tre svarmuligheder, som flest virksomheder pegede på i 2015 og 2019. Andelen af virksomheder, der pegede på de tre svarmuligheder, er relativt uændret i 2021 sammenlignet med 2019, men der er sket et statistisk signifikant fald i andelen af virksomheder, der angiver, at de ikke har et behov for AMU (55 % i 2015 til 45 % i 2021), mens der er sket en stigning i andelen af virksomheder, der angiver, at fravalget af AMU skyldes manglende kendskab (18 % i 2015 til 28 % i 2021).

4.4 Barrierer for at bruge AMU

Resultaterne i det forrige afsnit viste, at virksomheder, der ikke anvender AMU, især pegede på manglende behov som årsag til, at de ikke anvender AMU. I dette afsnit ser vi nærmere på virksomhedernes (både virksomheder, der bruger AMU, og virksomheder, der ikke bruger AMU) vurderinger af forskellige barrierer for at anvende AMU.

Tabel 4.7 viser virksomhedernes vurderinger af, hvilke forhold der kan udgøre en barriere for brugen af AMU. Tabellen omfatter både virksomheder, der bruger AMU, og virksomheder, der ikke bruger AMU, og virksomhederne har haft mulighed for at angive, i hvilken grad de er enige i de forskellige udsagn.

TABEL 4.7

Andel af virksomheder (i procent), der i høj eller i nogen grad har peget på bestemte barrierer for anvendelse af AMU i 2007, 2011, 2015, 2019 og 2021

	2007 (n = 985)	2011 (n = 1.182)	2015 (n = 1.076)	2019 (n = 982)	2021 (n = 1.211)
Vi har ikke undersøgt mulighederne for efter- og videreuddannelse under AMU	57 %	50 %*	47 %	33 %*	43 %*
De udbudte efter- og videreuddannelsesforløb under AMU dækker ikke virksomhedens behov	39 %	37 %	40 %	34 %*	36 %
Det er vanskeligt at få et overblik over, hvilke arbejdsmarkedsuddannelser der er relevante for virksomhedens medarbejdere	35 %	30 %	35 %*	30 %	36 %*
AMU fokuserer for meget på generelle kompetencer og for lidt på, hvad der er brug for i virksomheden	24 %	24 %	31 %*	28 %	30 %
AMU-kurserne er for lange i forhold til virksomhedens udbytte af dem	19 %	17 %	19 %	15 %	20 %*
Undervisningen på AMU modsvarer ikke det teknologiske niveau i vores virksomhed	15 %	12 %	18 %*	16 %	17 %
Det er administrativt besværligt at bruge AMU	13 %	13 %	19 %*	16 %	16 %
AMU-hold oprettes ofte ikke på grund af manglende tilmelding, eller de aflyses af anden årsag	12 %	12 %	14 %	14 %	12 %

Kilde: EVA, Virksomhedssurvey 2007, 2011, 2015, 2019 og 2021.

Note: Spørgsmålsformulering: "I det følgende nævner vi en række udsagn, der kan være barrierer i forhold til at bruge AMU. Det er derfor vigtigt, at du svarer, i hvilken grad du er enig, uanset om I bruger AMU eller ej". Svarene i tabellen bygger på alle virksomheder med faglærte og/eller ufaglærte medarbejdere. * indikerer, at tallet er statistisk signifikant forskelligt fra tallet ved forrige dataindsamling på et 5 % signifikansniveau.

Tabellen viser, at de tre forhold, som flest virksomheder peger på, er, at de ikke har undersøgt mulighederne for efter- og videreuddannelse under AMU (43 %), at de udbudte AMU-kurser ikke dækker virksomhedens behov (36 %), og at det er vanskeligt af få overblik over, hvilke AMU-kurser der er relevante for medarbejderne (36 %).

Tabellen viser også, at disse tre forhold har været de tre mest udpegede forhold i hele den undersøgte periode, og at der trods udsving i andelen ved de forskellige dataindsamlinger overordnet set er tale om relativt uændrede fordelinger med undtagelse af virksomhedernes vurderinger af, om de har undersøgt mulighederne for efter- og videreuddannelse under AMU. Med hensyn til denne barriere er der sket et relativt stort fald i den 14-årige periode. Tilbage i 2007 vurderede 57 % af virksomheder, at dette forhold udgjorde en barriere i forhold til brugen af AMU, mens denne andel er faldet til 43 % i 2021. Selvom andelen samlet set i perioden er faldet, er den steget signifikant i 2021 sammenlignet med 2019, hvor det var 33 % af virksomhederne, der oplevede dette som en barriere.

Tabel 4.8 sammenligner svarene på spørgsmålene om barrierer fra de virksomheder, der brugte AMU i 2018 og 2021, med svarene fra de virksomheder, der ikke brugte AMU i 2018 og 2021.

TABEL 4.8

Andel af virksomheder (i procent), der i høj eller i nogen grad peger på bestemte barrierer for anvendelse af AMU, opdelt på, om virksomhederne har brugt AMU i hhv. 2018 eller ej og i 2020 eller ej

	Virksomheder, der har brugt AMU i 2018 (n = 312)	Virksomheder, der ikke har brugt AMU i 2018 (n = 582)	Virksomheder, der har brugt AMU i 2020 (n = 341)	Virksomheder, der ikke har brugt AMU i 2020 (n = 938)
Det er vanskeligt at få et overblik over, hvilke arbejdsmarkedsuddannelser der er relevante for virksomhedens medarbejdere	34 %	29 %	37 %	34 %*
AMU fokuserer for meget på generelle kompetencer og for lidt på, hvad der er brug for i virksomheden	34 %	28 %	36 %	28 %
De udbudte efter- og videreuddannelsesforløb under AMU dækker ikke virksomhedens behov	35 %	36 %	34 %	38 %
Vi har ikke undersøgt mulighederne for efter- og videreuddannelse under AMU	22 %	39 %	27 %	51 %*
Det er administrativt besværligt at bruge AMU	23 %	13 %	21 %	14 %
Undervisningen på AMU modsvarer ikke det teknologiske niveau i vores virksomhed	17 %	16 %	18 %	16 %
AMU-hold oprettes ofte ikke på grund af manglende tilmelding, eller de aflyses af anden årsag	22 %	10 %	17 %	10 %
AMU-kurserne er for lange i forhold til virksomhedens udbytte af dem	15 %	15 %	26 %*	17 %

Kilde: EVA, Virksomhedssurvey 2019 og 2021.

Note: Spørgsmålsformulering: "I det følgende nævner vi en række udsagn, der kan være barrierer i forhold til at bruge AMU. Det er derfor vigtigt, at du svarer, i hvilken grad du er enig, uanset om I bruger AMU eller ej." * indikerer, at tallet er statistisk signifikant forskelligt fra tallet ved forrige dataindsamling på et 5 % signifikansniveau.

Tabellen viser, at de tre barrierer, som flest virksomheder peger på, blandt dem, der har brugt AMU i 2020, er:

1. At det er vanskeligt at få overblik over, hvilke AMU-kurser der er relevante for medarbejderne (37 %)
2. At AMU fokuserer for meget på generelle kompetencer (36 %)
3. At de udbudte kurser ikke dækker virksomhedernes behov (34 %).

De tre barrierer, som flest virksomheder peger på, blandt dem der *ikke* har brugt AMU i 2020 er:

1. At de ikke har undersøgt mulighederne for efter- og videreuddannelserne under AMU (51 %)
2. At de udbudte kurser ikke dækker virksomhedernes behov (38 %)

3. At det er vanskeligt at få overblik over, hvilke AMU-kurser der er relevante for medarbejderne (34 %).

Ikke overraskende er der flere ikke-brugere af AMU, der peger på manglende kendskab til mulighederne inden for AMU som en barriere for at bruge AMU. Tabellen viser også, at virksomheder, der bruger AMU i højere grad end virksomheder, der ikke bruger AMU, vurderer, at det er administrativt besværligt at bruge AMU, at AMU-hold ofte ikke oprettes på grund af manglende tilmelding eller aflyses af anden årsag, at AMU-kurserne er for lange, og at AMU fokuserer for meget på generelle kompetencer og for lidt på, hvad der er brug for i virksomheden.

Da virksomheder, der bruger AMU, har flere erfaringer med AMU end ikke-brugerne, kan man formode, at disse vurderinger i højere grad er baseret på konkrete erfaringer med AMU. Men igen må det understreges, at det er et mindretal af brugerne, der i høj grad eller i nogen grad peger på disse barrierer.

4.4.1 Vurderinger af barrierer i forhold til virksomhedsstørrelse

Overordnet set er der ikke meget store forskelle i vurderingerne af de otte barrierer, når man ser på virksomhedernes størrelse. I forhold til fire af forholdene er der dog statistisk signifikante forskelle, der dog ikke er så store:

- Virksomheder med mere end 50 årsværk vurderer i højere grad (44 %) end mindre virksomheder (36 %), at AMU ikke dækker virksomhedens behov
- Virksomheder med mere end 50 årsværk vurderer i højere grad (22 %) end mindre virksomheder (16 %), at det er administrativt besværligt at bruge AMU
- Virksomheder med mere end 50 årsværk vurderer i højere grad (42 %) end mindre virksomheder (35 %), at det er vanskeligt at få overblik over relevante kurser
- Virksomheder med mere end 50 årsværk vurderer i lavere grad (36 %) end mindre virksomheder (44 %), at mulighederne for AMU ikke er undersøgt.

4.4.2 Vurderinger af barrierer i forhold til efteruddannelsesområde

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

Analysen viser, at der ved alle fire af barriererne er beskæftigelsesområder, hvor andelen af virksomheder, der i høj eller nogen grad peger på en bestemt barriere, ligger statistisk signifikant over eller under gennemsnittet af alle virksomheder for hhv. ufaglærte og faglærte medarbejdere. For at give et retvisende billede af, hvilke beskæftigelsesområder der adskiller sig fra gennemsnittet, er det kun beskæftigelsesområder, hvor mere end ti virksomheder har besvaret EVA's survey, der nævnes i den følgende gennemgang.

TABEL 4.9

Efteruddannelsesområder, hvor virksomheder med ufaglærte og faglærte medarbejdere i højere eller lavere grad er enige i de nævnte udsagn

	Ufaglærte medarbejdere		Faglærte medarbejdere	
	Signifikant højere	Signifikant lavere	Signifikant højere	Signifikant lavere
De udbudte efter- og videreuddannelsesforløb under AMU dækker ikke virksomhedens behov	Bygge & Anlæg	Tekniske installationer og energi		Bygge & Anlæg og industri Svejsning og fyringsteknik
Vi har ikke undersøgt mulighederne for efter- og videreuddannelse under AMU	Handel, Administration, Kommunikation og Ledelse Serviceerhverv	Bygge & Anlæg og industri Transport	Handel, Administration, Kommunikation og Ledelse Køkken, restaurant, bager, konditor og kødbranchen	Bygge & Anlæg
Det er vanskeligt at få et overblik over, hvilke arbejdsmarkedsuddannelser der er relevante for virksomhedens medarbejdere	Handel, Administration, Kommunikation og Ledelse		Køkken, restaurant, bager, konditor og kødbranchen	
AMU fokuserer for meget på generelle kompetencer og for lidt på, hvad der er brug for i virksomheden			Svejsning og fyringsteknik	

Kilde: EVA, Virksomhedssurvey 2019 og 2021.

Note: Spørgsmålsformulering: "I det følgende nævner vi en række udsagn, der kan være barrierer i forhold til at bruge AMU. Det er derfor vigtigt, at du svarer, i hvilken grad du er enig, uanset om I bruger AMU eller ej." De oplyste efteruddannelsesudvalg har i statistisk signifikant højere eller lavere grad svaret "I høj grad enig" eller "I nogen grad enig" til de angivne udsagn.

Tabel 4.9 viser overordnet set, at virksomhederne med medarbejdere inden for HAKL i *højere grad* vurderer, at de ikke har undersøgt muligheden for efteruddannelse som er barriere både i forhold til deres ufaglærte og faglærte medarbejdere, og i *højere grad* vurderer, at det er vanskeligt at få overblik over, hvilke AMU-uddannelser der er relevante for deres *ufaglærte* medarbejdere.

Derimod er der *færre* virksomheder inden for BAI, der vurderer, at de ikke har undersøgt mulighederne for AMU som en barriere for deres ufaglærte og faglærte medarbejdere. Det samme gælder med hensyn til, om udbuddet af AMU dækker deres behov i forhold til *faglærte* medarbejdere, hvor *færre* virksomheder inden for BAI vurderer dette som en barriere. Det er dog interessant, at virksomhederne inden for BAI i *højere grad* vurderer, at det er en barriere for deres *ufaglærte* medarbejdere, at AMU ikke dækker deres behov.

5 Virksomhedernes vurderinger af udbuddet af AMU

Dette kapitel belyser virksomhedernes vurderinger af udbuddet af AMU i perioden 2007-2021. Kapitlet bygger på surveydata fra et repræsentativt udsnit af alle virksomheder med mindst fem ansatte og med ufaglærte eller faglærte ansatte.

Kapitlet viser, at der i perioden fra 2019 til 2021 på alle parametre *ikke er tale om signifikante ændringer* med hensyn til andelen af virksomheder, som i høj grad eller i nogen grad er enige i de pågældende positive vurderinger af AMU. Det skal også fremhæves, at der i forhold til alle kvalitetsparametrene er *et flertal* af respondenter, der i høj grad eller i nogen grad er enige i de positive vurderinger, herunder forholdet mellem omkostninger og udbytte, fleksibiliteten med hensyn til tid og sted, og af hvorvidt undervisningen niveaumæssigt er tilpasset hhv. de ufaglærte og faglærte medarbejdere.

5.1 Virksomhedernes vurderinger af kvalitetsparametre i forhold til fem former for kompetenceudvikling

De følgende underafsnit belyser virksomhedernes vurderinger af forskellige kvalitetsparametre i forhold til fem forskellige former for kompetenceudvikling: 1) AMU, 2) interne uddannelser afholdt af egne medarbejdere, 3) kurser afholdt af private arrangører, 4) specifikt tilrettelagte kurser, som virksomheden køber af offentlige uddannelsesinstitutioner (indtægtsdækket virksomhed (IDV)) samt 5) andre kurser afholdt på offentlige uddannelsesinstitutioner. Dermed bliver det muligt at belyse, hvordan udviklingen har været i virksomhedernes vurderinger af AMU over årene, samt hvordan virksomhederne vurderer AMU i forhold til de andre former for kompetenceudvikling.

5.1.1 Omkostninger og udbytte

Tabel 5.1 viser virksomhedernes vurderinger af, i hvilken grad omkostninger og udbytte står i et passende forhold til hinanden med hensyn til de fem former for kompetenceudvikling.

TABEL 5.1

Andel af virksomheder, der i høj grad eller i nogen grad var enige i, at omkostninger og udbytte står i et passende forhold til hinanden ved fem typer kompetenceudvikling, i hhv. 2007, 2011, 2015, 2019 og 2021

	2007	2011	2015	2019	2021
Interne uddannelser og kurser på arbejdspladsen afholdt af egne medarbejdere (n = 662, 681, 726, 776 og 783)	87 %	89 %	84 %*	77 %*	78 %
AMU (arbejdsmarkedsuddannelser) (n = 595, 629, 590, 554 og 749)	70 %	75 %	70 %*	66 %	67 %
Kurser og uddannelsesforløb afholdt af private arrangører (n = 670, 819, 761, 725 og 604)	72 %	77 %	76 %	61 %*	64 %
Specifikt tilrettelagte kurser og uddannelsesforløb, I betaler for, afholdt af offentlige uddannelsesinstitutioner (indtægtsdækket virksomhed) (n = 422, 427, 440, 494 og 502)	68 %	75 %	67 %*	56 %*	62 %
Andre kurser og uddannelsesforløb på offentlige uddannelsesinstitutioner (enkeltfag/forberedende voksenundervisning) (n = 325, 290, 343, 419 og 450)	60 %	60 %	61 %	54 %	59 %

Kilde: EVA, Virksomhedssurvey 2007, 2011, 2015, 2019 og 2021.

Note: Svarene i tabellen bygger på alle virksomheder med faglærte og/eller ufaglærte medarbejdere, og som svarer, at de ofte, nogle gange eller sjældent benytter de forskellige former for kompetenceudvikling. Spørgsmålsformulering: "I hvilken grad er du enig i følgende vedrørende [...]?" * indikerer, at tallet er statistisk signifikant forskelligt fra tallet ved forrige dataindsamling på et 5 % signifikansniveau.

Tabellen viser, at der er ikke er nogen statistisk signifikant udvikling i virksomhedernes vurderinger mellem 2019 og 2021. Tabel 5.1 viser, at to ud af tre (67 %) virksomheder i høj grad eller i nogen grad er enige i, at omkostninger og udbytte står i et passende forhold til hinanden med hensyn til AMU i 2021. Den store andel af virksomheder, der vurderer, at omkostning og udbytte står i et passende forhold til hinanden med hensyn til AMU, er gennemgående i hele perioden, hvor mellem 66 % og 75 % af virksomheder vurderer dette.

5.1.2 Fleksibiliteten med hensyn til tid

Tabel 5.2 viser virksomhedernes vurderinger af, i hvilken grad kompetenceudvikling tilrettelægges fleksibelt i forhold til, hvornår det passer virksomheden med hensyn til de fem former for kompetenceudvikling.

TABEL 5.2

Andel af virksomheder, der i høj grad eller i nogen grad var enige i, at kompetenceudvikling tilrettelægges fleksibelt i forhold til, hvornår det passer virksomheden, i hhv. 2007, 2011, 2015, 2019 og 2021

	2007	2011	2015	2019	2021
Interne uddannelser og kurser på arbejdspladsen afholdt af egne medarbejdere (n = 662, 681, 726, 776 og 783)	93 %	91 %	91 %	79 %*	82 %
AMU (arbejdsmarkedssuddannelser) (n = 595, 629, 590, 554 og 749)	58 %	59 %	55 %	55 %	55 %
Kurser og uddannelsesforløb afholdt af private arrangører (n = 670, 819, 761, 725 og 604)	73 %	74 %	72 %	60 %*	64 %
Specifikt tilrettelagte kurser og uddannelsesforløb, I betaler for, afholdt af offentlige uddannelsesinstitutioner (indtægtsdækket virksomhed) (n = 422, 427, 440, 494 og 502)	50 %	55 %	51 %	49 %	51 %
Andre kurser og uddannelsesforløb på offentlige uddannelsesinstitutioner (enkeltfag/forberedende voksenundervisning) (n = 325, 290, 343, 419 og 450)	41 %	43 %	43 %	45 %	49 %

Kilde: EVA, Virksomhedssurvey 2007, 2011, 2015, 2019 og 2021.

Note: Svarene i tabellen bygger på alle virksomheder med faglærte og/eller ufaglærte medarbejdere, og som svarer, at de ofte, nogle gange eller sjældent benytter de forskellige former for kompetenceudvikling. Spørgsmålsformulering: "I hvilken grad er du enig i følgende vedrørende [...]?" * indikerer, at tallet er statistisk signifikant forskelligt fra tallet ved forrige dataindsamling på et 5 % signifikansniveau.

Tabellen viser, at der ikke er nogen statistisk signifikant udvikling i virksomhedernes vurderinger mellem 2019 og 2021. Tabel 5.2 viser, at lidt over halvdelen (55 %) af virksomhederne i 2021 i høj grad eller i nogen grad er enige i, at tilrettelæggelsen af AMU er fleksibel i forhold til, hvornår det passer virksomheden. Den store andel af virksomheder, der vurderer, at tilrettelæggelsen af AMU er fleksibel i forhold til, hvornår det passer virksomheden, er gennemgående i hele perioden, hvor mellem 55 % og 59 % af virksomheder vurderer dette.

Tabellen viser også, at virksomhedernes vurderinger af AMU med hensyn til dette spørgsmål ligger på et lavere niveau end både private kurser og interne kurser, og at dette har været tilfældet i hele den undersøgte periode.

5.1.3 Fleksibiliteten med hensyn til sted

Tabel 5.3 viser virksomhedernes vurderinger af, i hvilken grad kompetenceudvikling tilrettelægges fleksibelt i forhold til, hvor det passer virksomheden, med hensyn til de fem former for kompetenceudvikling.

TABEL 5.3

Andel af virksomheder, der i høj grad eller i nogen grad var enige i, at kompetenceudvikling tilrettelægges fleksibelt i forhold til, hvor det passer virksomheden, i hhv. 2007, 2011, 2015, 2019 og 2021

	2007	2011	2015	2019	2021
Interne uddannelser og kurser på arbejdspladsen afholdt af egne medarbejdere (n = 662, 681, 726, 776 og 783)	89 %	91 %	88 %*	78 %*	81 %
AMU (arbejdsmarkedsuddannelser) (n = 595, 629, 590, 554 og 749)	56 %	57 %	49 %*	54 %	53 %
Kurser og uddannelsesforløb afholdt af private arrangører (n = 670, 819, 761, 725 og 604)	71 %	72 %	68 %	59 %*	60 %
Specifikt tilrettelagte kurser og uddannelsesforløb, I betaler for, afholdt af offentlige uddannelsesinstitutioner (indtægtsdækket virksomhed) (n = 422, 427, 440, 494 og 502)	50 %	55 %	47 %*	48 %	50 %
Andre kurser og uddannelsesforløb på offentlige uddannelsesinstitutioner (enkeltfag/forberedende voksenundervisning) (n = 325, 290, 343, 419 og 450)	44 %	42 %	39 %	44 %	46 %

Kilde: EVA, Virksomhedssurvey 2007, 2011, 2015, 2019 og 2021.

Note: Svarene i tabellen bygger på alle virksomheder med faglærte og/eller ufaglærte medarbejdere, og som svarer, at de ofte, nogle gange eller sjældent benytter de forskellige former for kompetenceudvikling. Spørgsmålsformulering: "I hvilken grad er du enig i følgende vedrørende [...]?" * indikerer, at tallet er statistisk signifikant forskelligt fra tallet ved forrige dataindsamling på et 5 % signifikansniveau.

Tabellen viser endvidere, at der er ikke er nogen statistisk signifikant udvikling i virksomhedernes vurderinger mellem 2019 og 2021. Tabel 5.3 viser, at lidt over halvdelen (53 %) af virksomhederne i 2021 i høj grad eller i nogen grad er enige i, at tilrettelæggelsen af AMU er fleksibel i forhold til, hvor det passer virksomheden. Andelen af virksomheder, der vurderer, at tilrettelæggelsen af AMU er fleksibel i forhold til, hvor det passer virksomheden, er gennemgående i hele perioden, hvor mellem 49 % og 57 % af virksomheder vurderer dette.

Tabellen viser også, at virksomhedernes vurderinger af AMU med hensyn til dette spørgsmål ligger på et lavere niveau end både private kurser og interne kurser, og at dette har været tilfældet i hele den undersøgte periode. Tabellen viser desuden, at der i både 2019 og 2021 er en faldende andel af virksomhederne, der i høj grad eller i nogen grad er enige i, at interne uddannelser og private kurser tilrettelægges fleksibelt i forhold til, hvor det passer virksomheden, sammenlignet med perioden 2007-2015.

5.1.4 Hvorvidt kompetenceudviklingsformerne giver medarbejderne de nødvendige kompetencer

Tabel 5.4 viser virksomhedernes vurderinger af, i hvilken grad kompetenceudvikling giver medarbejderne de kompetencer, virksomheden har brug for, med hensyn til de fem former for kompetenceudvikling.

TABEL 5.4

Andel af virksomheder, der i høj grad eller i nogen grad var enige i, at kompetenceudvikling giver medarbejderne de kompetencer, virksomheden har brug for, i hhv. 2007, 2011, 2015, 2019 og 2021

	2007	2011	2015	2019	2021
Interne uddannelser og kurser på arbejdspladsen afholdt af egne medarbejdere (n = 662, 681, 726, 776 og 783)	92 %	94 %	92 %	77 %*	80 %
AMU (arbejdsmarkedsuddannelser) (n = 595, 629, 590, 554 og 749)	73 %	80 %*	76 %*	66 %*	69 %
Kurser og uddannelsesforløb afholdt af private arrangører (n = 670, 819, 761, 725 og 605)	88 %	91 %	88 %	65 %*	71 %*
Specifikt tilrettelagte kurser og uddannelsesforløb, I betaler for, afholdt af offentlige uddannelsesinstitutioner (indtægtsdækket virksomhed) (n = 422, 427, 440, 494 og 502)	69 %	80 %*	71 %*	56 %*	61 %
Andre kurser og uddannelsesforløb på offentlige uddannelsesinstitutioner (enkeltfag/forberedende voksenundervisning) (n = 325, 290, 343, 419 og 450)	62 %	62 %	63 %	53 %	58 %

Kilde: EVA, Virksomhedssurvey 2007, 2011, 2015, 2019 og 2021.

Note: Svarene i tabellen bygger på alle virksomheder med faglærte og/eller ufaglærte medarbejdere, og som svarer, at de ofte, nogle gange eller sjældent benytter de forskellige former for kompetenceudvikling. Spørgsmålsformulering: "I hvilken grad er du enig i følgende vedrørende [...]?" * indikerer, at tallet er statistisk signifikant forskelligt fra tallet ved forrige dataindsamling på et 5 % signifikansniveau.

Tabel 5.4 viser, at mere end to ud af tre (69 %) af virksomheder, der bruger AMU, i høj grad eller i nogen grad er enige i, at AMU giver medarbejderne de kompetencer, virksomheden har brug for i 2021. Den høje andel af virksomheder, der vurderer, at AMU giver medarbejderne de kompetencer, virksomheden har brug for, er gennemgående i hele perioden, hvor mellem 66% og 80 % af virksomheder vurderer dette. Selvom det fortsat er en relativt høj andel, der deler denne vurdering, er der tale om et fald fra 2011, hvor hhv. 80 % vurderede, at AMU giver medarbejderne de kompetencer, virksomheden har brug for.

Tabellen viser desuden, at det i både 2019 og 2021 er en faldende andel af virksomhederne, der i høj grad eller i nogen grad er enige i, at interne uddannelser, private kurser og indtægtsdækket virksomhed giver medarbejderne de kompetencer, virksomheden har brug for, sammenlignet med perioden 2011-2015.

5.1.5 Hvorvidt undervisningen niveaumæssigt er tilpasset de ufaglærte medarbejdere

Tabel 5.5 viser virksomhedernes vurderinger af, i hvilken grad undervisningen niveaumæssigt er tilpasset de *ufaglærte* medarbejdere, med hensyn til de fem former for kompetenceudvikling.

TABEL 5.5

Andel af virksomheder, der i høj grad eller i nogen grad var enige i, at undervisningen inden for fem typer kompetenceudvikling niveaumæssigt er tilpasset de ufaglærte medarbejdere, i hhv. 2007, 2011, 2015, 2019 og 2021

	2007	2011	2015	2019	2021
Interne uddannelser og kurser på arbejdspladsen afholdt af egne medarbejdere (n = 662, 455, 491, 619 og 655)	81 %	82 %	75 %	70 %	77 %*
AMU (arbejdsmarkedsuddannelser) (n = 595, 449, 449, 499 og 569)	73 %	72 %	64 %*	60 %	62 %
Kurser og uddannelsesforløb afholdt af private arrangører (n = 670, 514, 500, 511 og 537)	65 %	68 %	61 %	54 %	62 %*
Specifikt tilrettelagte kurser og uddannelsesforløb, I betaler for, afholdt af offentlige uddannelsesinstitutioner (indtægtsdækket virksomhed) (n = 422, 300, 320, 364 og 402)	55 %	65 %*	54 %	50 %	60 %*
Andre kurser og uddannelsesforløb på offentlige uddannelsesinstitutioner (enkeltfag/forberedende voksenundervisning) (n = 325, 218, 257, 337 og 377)	54 %	54 %	53 %	50 %	54 %

Kilde: EVA, Virksomhedssurvey 2007, 2011, 2015, 2019 og 2021.

Note: Svarene i tabellen bygger på alle virksomheder med ufaglærte medarbejdere, og som svarer, at de ofte, nogle gange eller sjældent benytter de forskellige former for kompetenceudvikling. Spørgsmålsformulering: "I hvilken grad er du enig i følgende vedrørende [...]?" * indikerer, at tallet er statistisk signifikant forskelligt fra tallet ved forrige dataindsamling på et 5 % signifikansniveau.

Tabel 5.5 viser, at det i 2021 er 62 % af virksomhederne, der i høj grad eller i nogen grad er enige i, at undervisningen på AMU er niveaumæssigt tilpasset deres ufaglærte medarbejdere. Virksomhedernes vurderinger er nogenlunde på samme niveau som i 2015 og 2019, men der er tale om et statistisk signifikant fald sammenlignet med virksomhedernes vurderinger af AMU i 2007 og 2011, hvor andelen var hhv. 73 % og 72 %.

Tabellen viser desuden, at der fra 2019 til 2021 er sket en statistisk signifikant stigning i andelen af virksomheder, der i høj grad eller i nogen grad er enige i, at undervisningen er niveaumæssigt tilpasset ufaglærte medarbejdere for interne uddannelser og kurser, private kurser og indtægtsdækket virksomhed (IDV). For alle tre former for kompetenceudviklingen er der dog tale om en stigning tilbage til nogenlunde samme niveau som i perioden før 2019.

Tabellen viser også, at virksomhedernes vurderinger af AMU og private kurser er relativt ens, men at virksomheder vurderer, at interne kurser i højere grad niveaumæssigt er tilpasset de ufaglærte medarbejdere.

5.1.6 Hvorvidt undervisningen niveaumæssigt er tilpasset de faglærte medarbejdere

Tabel 5.6 viser virksomhedernes vurderinger af, i hvilken grad undervisningen niveaumæssigt er tilpasset de *faglærte* medarbejdere, med hensyn til de fem former for kompetenceudvikling.

TABEL 5.6

Andel af virksomheder, der i høj grad eller i nogen grad var enige i, at undervisningen inden for fem typer kompetenceudvikling niveaumæssigt er tilpasset de faglærte medarbejdere, i hhv. 2007, 2011, 2015, 2019 og 2021

	2007	2011	2015	2019	2021
Interne uddannelser og kurser på arbejdspladsen afholdt af egne medarbejdere (n = 662, 641, 697, 776 og 878)	89 %	90 %	87 %	72 %*	79 %*
AMU (arbejdsmarkedsuddannelser) (n = 595, 592, 565, 554 og 867)	62 %	73 %*	69 %	61 % *	63 %
Kurser og uddannelsesforløb afholdt af private arrangører (n = 670, 777, 739, 725 og 658)	82 %	86 %	80 %	67 %*	69 %
Specifikt tilrettelagte kurser og uddannelsesforløb, I betaler for, afholdt af offentlige uddannelsesinstitutioner (indtægtsdækket virksomhed) (n = 422, 406, 430, 494 og 573)	67 %	76 %*	66 %	57 % *	58 %
Andre kurser og uddannelsesforløb på offentlige uddannelsesinstitutioner (enkeltfag/forberedende voksenundervisning) (n = 325, 284, 336, 419 og 505)	57 %	58 %	57 %	52 %	58 %

Kilde: EVA, Virksomhedssurvey 2007, 2011, 2015, 2019 og 2021.

Note: Svarene i tabellen bygger på alle virksomheder med faglærte medarbejdere, og som svarer, at de ofte, nogle gange eller sjældent benytter de forskellige former for kompetenceudvikling. Spørgsmålsformulering: "I hvilken grad er du enig i følgende vedrørende [...]?" * indikerer, at tallet er statistisk signifikant forskelligt fra tallet ved forrige dataindsamling på et 5 % signifikansniveau.

Tabel 5.6 viser, at det i 2019 er 63 % af virksomhederne, der i høj grad eller i nogen grad er enige i, at undervisningen på AMU er niveaumæssigt tilpasset deres faglærte medarbejdere. Den store andel af virksomheder, der vurderer, at undervisningen på AMU er niveaumæssigt tilpasset deres faglærte medarbejdere, er gennemgående i hele perioden, hvor mellem 61 % og 73 % af virksomheder vurderer dette. Selvom det fortsat er en relativt høj andel, der deler denne vurdering, er der tale om et fald i 2019 og 2021 i forhold til 2011 og 2015.

Tabellen viser desuden, at der er en faldende andel af virksomheder, der vurderer, at undervisningen er niveaumæssigt tilpasset faglærte medarbejdere med hensyn til både interne kurser, private kurser og indtægtsdækket virksomhed, når man sammenligner perioden 2019-2021 med 2007-2015. Vurderingen af interne kurser er dog steget igen i 2021.

Tabellen viser også, at virksomhedernes vurderinger af AMU med hensyn til dette spørgsmål ligger på et lavere niveau end både interne kurser og private kurser, og at dette har været tilfældet i hele den undersøgte periode.

5.2 Udbuddets kvalitet og synlighed

Tabel 5.7 belyser andelen af virksomheder, blandt dem der har brugt AMU, som vurderer, at udbuddet af AMU er tilstrækkeligt og kendetegnet ved fleksibilitet.

TABEL 5.7

Andel, der i høj grad eller i nogen grad vurderer, at udbuddet af AMU er tilstrækkeligt hhv. er kendetegnet ved fleksibilitet i 2015, 2019 og 2021 (andel virksomheder i procent)

	2015	2019	2021
I hvilken grad vurderer I, at udbuddet af AMU er tilstrækkeligt? (n = 584, 494 og 611)	55 %	52 %	55 %
I hvilken grad vurderer I, at udbuddet af AMU er kendetegnet ved fleksibilitet? (n = 584, 492 og 611)	41 %	39 %	41 %

Kilde: EVA, Virksomhedssurvey 2015, 2019 og 2021.

Note: Svarene i tabellen bygger på alle virksomheder med faglærte og/eller ufaglærte medarbejdere, og som svarer, at de har brugt AMU inden for de seneste tre år, eller at de har været i kontakt med en AMU-udbyder. Spørgsmålsformulering: "I hvilken grad er du enig i følgende vedrørende [...]?"

Tabellen viser, at 55 % af virksomhederne i 2021 i høj grad eller nogen grad vurderer, at udbuddet af AMU er tilstrækkeligt, mens 41 % i høj grad eller nogen grad vurderer, at udbuddet af AMU er kendetegnet ved fleksibilitet. Virksomhedernes vurderinger i 2021 er meget lig virksomhedernes vurderinger i 2019 og 2015, og der er ikke nogen statistisk signifikante ændringer.

41 % af virksomhederne vurderer i 2021, at udbuddet af AMU i høj grad eller i nogen grad er kendetegnet ved fleksibilitet. Denne andel er mindre end de andele af virksomheder, der vurderer dette i forhold til fleksibiliteten med hensyn til hhv. tid (55 %) og sted (53 %) i hhv. afsnit 5.1.2 og 5.1.3. Det kan hænge sammen med, at disse spørgsmål var mere afgrænsede, mens de 41 %, der i tabel 5.7 svarer, at AMU er kendetegnet ved fleksibilitet, kan vurdere dette både i forhold til hvor og hvornår, det passer virksomheden. Resultaterne er derfor ikke i modsætning til hinanden.

5.3 Tidsdimensionen i udbuddet

Tabel 5.8 belyser virksomhedernes vurderinger af, om de AMU-kurser, der er relevante for virksomheden, er tilgængelige i løbet af året, og om de udbydes med rimelige intervaller. Tabellen viser resultaterne fra 2019 og 2021.

TABEL 5.8

Andel, der i høj grad eller i nogen grad oplever, at AMU er tilgængeligt hhv. udbydes med rimelige intervaller i 2019 og 2021 (andel virksomheder i procent)

	2015	2019	2021
I hvilken grad oplever I, at de arbejdsmarkedsuddannelser, som er relevante for virksomheden, er tilgængelige i løbet af året? (n = 584, 492 og 611)	56 %	49 %	53 %
I hvilken grad oplever I, at de arbejdsmarkedsuddannelser, som er relevante for virksomheden, udbydes med rimelige intervaller? (n = 584, 492 og 611)	50 %	47 %	51 %

Kilde: EVA, Virksomhedssurvey 2015, 2019 og 2021.

Note: Svarene i tabellen bygger på alle virksomheder med faglærte og/eller ufaglærte medarbejdere, og som svarer, at de har brugt AMU inden for de seneste tre år, eller at de har været i kontakt med en AMU-udbyder.

Tabellen viser, at omkring halvdelen af virksomhederne (hhv. 53 % og 51 %) i høj grad eller nogen grad vurderer, at de AMU-kurser, der er relevante for virksomheden, er tilgængelige i løbet af året, og at de udbydes med rimelige intervaller. Tabellen viser endvidere, at virksomhedernes vurderinger i 2021 er meget lig virksomhedernes vurderinger i 2019 og 2015, og at der ikke er nogen statistisk signifikante forskelle i deres vurderinger.

5.4 Udbuddets geografiske dækning

I tabel 5.9 ses virksomhedernes vurdering af, i hvilken grad AMU udbydes inden for rimelige geografiske afstande i 2019 og 2021.

TABEL 5.9

Andel, der i høj grad eller i nogen grad vurderer, at AMU udbydes inden for rimelige geografiske afstande i 2015 og 2020

	2015	2019	2021
I hvilken grad vurderer I, at AMU udbydes inden for rimelige geografiske afstande? (n = 584, 494 og 611)	62 %	52 %*	55 %

Kilde: EVA, Virksomhedssurvey 2015, 2019 og 2021.

Note: Svarene i tabellen bygger på alle virksomheder med faglærte og/eller ufaglærte medarbejdere, og som svarer, at de har brugt AMU inden for de seneste tre år, eller at de har været i kontakt med en AMU-udbyder.

Tabellen viser, at 55 % af virksomhederne i 2021 i høj grad eller nogen grad vurderer, at AMU udbydes inden for rimelige geografiske afstande. Tabellen peger endvidere på, at virksomhedernes vurderinger i 2021 er meget lig virksomhedernes vurderinger i 2019, og at der ikke er nogen statistisk signifikante forskelle i deres vurderinger fra 2019 til 2021. Der er dog tale om et statistisk signifikant fald sammenlignet med 2015, hvor 62 % af virksomhederne i høj grad eller nogen grad vurderede, at AMU udbydes inden for rimelige geografiske afstande.

6 Kontakten mellem virksomhederne og udbyderne af AMU

Dette kapitel belyser kontakten mellem virksomheder og AMU-udbydere samt virksomhedernes kilder til viden om efter- og videreuddannelse i perioden 2007-2021. Kapitlet bygger på surveydata fra et repræsentativt udsnit af alle virksomheder med mindst fem ansatte og med ufaglærte eller faglærte ansatte.

Resultaterne peger på, at der i perioden 2007-2021 er sket et gradvist fald i andelen af virksomheder, der har kontaktet eller er blevet kontaktet af en AMU-udbyder vedrørende efteruddannelsesmuligheder inden for de seneste to år. I 2021 er det omkring hver femte virksomhed, der har kontaktet eller er blevet kontaktet af en AMU-udbyder vedrørende efteruddannelsesmuligheder inden for de seneste to år, mens det i 2007 var omkring hver tredje virksomhed. Resultaterne peger også på, at kun omkring hver femte virksomhed vurderer, at AMU-udbyderne er tilstrækkeligt opsøgende. Resultaterne peger endvidere på, at de tre vigtigste kilder til viden om efter- og videreuddannelse er ønsker fra medarbejderne, virksomhedernes egne erfaringer og internettet.

6.1 Begrænset kontakt mellem virksomheder og AMU-udbydere

Tabel 6.1 viser forskellige former for kontakt inden for en periode på to år mellem virksomheder og AMU-udbydere, herunder udbydernes virksomhedsopsøgende arbejde, i perioden 2007-2021. På grund af covid-19 situationen i 2020-2021, skal tallene for 2021 ses i dette lys.

TABEL 6.1

Forskellige former for kontakt mellem virksomheder og AMU-udbydere i 2007, 2011, 2015, 2019 og 2021 (andel af virksomheder i procent)

	Andel, der svarede ja i:				
	2007	2011	2015	2019	2021
Har I kontaktet en AMU-udbyder vedrørende efteruddannelsesmuligheder inden for de seneste to år? (n = hhv. 985, 1.183, 1.076, 998 og 1.279)	34 %	32 %	30 %	26 %	28 %
Har en AMU-udbyder kontaktet jer vedrørende efteruddannelsesmuligheder inden for de seneste to år? (n = hhv. 985, 1.183, 1.076, 998 og 1.279)	34 %	32 %	29 %	23 %*	20 %

	Andel, der svarede ja i:				
	2007	2011	2015	2019	2021
Har en AMU-udbyder gennemført en vurdering af medarbejdernes behov for efter- og videreuddannelse inden for de seneste to år? (n = hhv. 493, 544, 443, 420 og 516)	4 %	9 %	7 %	14 %*	9 %*
Har en AMU-udbyder gennemført en realkompetencevurdering af en eller flere medarbejdere inden for de seneste to år? (n = hhv. 544, 443, 420 og 611)	-	8 %	4 %	11 %*	8 %
Har I sammen med en AMU-udbyder tilrettelagt et eller flere skræddersyede kurser til virksomhedens medarbejdere inden for de seneste to år? (n = hhv. 493, 544, 443, 420 og 611)	25 %	21 %	21 %	23 %	14 %*

Kilde: EVA, Virksomhedssurvey 2007, 2011, 2015, 2019 og 2021.

Note: Svarene i tabellen bygger på alle virksomheder med ufaglærte og/eller faglærte medarbejdere. * indikerer, at tallet er statistisk signifikant forskelligt fra tallet ved forrige dataindsamling på et 5 % signifikansniveau. ** Spørgsmålet blev ikke stillet i 2007.

Tabel 6.1 viser, at 28 % af virksomhederne i 2021 angiver, at de har kontaktet en AMU-udbyder vedrørende efteruddannelsesmuligheder inden for de to seneste år. Niveauet er det samme som i 2019, men der er tale om et statistisk signifikant fald fra perioden 2007-2011, hvor de tilsvarende andele var hhv. 34 % og 32 %.

Hver femte virksomhed (20 %) angiver, at de er blevet kontaktet af en AMU-udbyder vedrørende efteruddannelsesmuligheder inden for de to seneste år. Her er der tale om et statistisk signifikant fald fra perioden 2007-2015, hvor de tilsvarende andele var 29-34 %.

Tabellen viser endvidere, at 9 % af virksomhederne har fået gennemført en vurdering af medarbejdernes behov for efter- og videreuddannelse inden for de sidste to år, og at 8 % af virksomhederne har fået gennemført en realkompetencevurdering af en eller flere medarbejdere inden for de seneste to år. I begge tilfælde er der tale om statistisk signifikante fald i forhold til 2019, hvor der dog var sket en stigning i forhold til tidligere.

14 % af virksomhederne angiver, at de sammen med en AMU-udbyder har tilrettelagt et eller flere skræddersyede kurser til virksomhedens medarbejdere inden for de seneste to år. Denne andel er faldet markant sammenlignet med de forudgående år, hvor 21-25 % af virksomhederne svarede, at de havde tilrettelagt et eller flere skræddersyede kurser til virksomhedens medarbejdere inden for de seneste to år.

Tabel 6.2 viser virksomhedernes vurderinger af, om AMU-udbyderne er tilstrækkeligt opsøgende over for deres virksomhed i perioden 2015-2021. 19 % af virksomhederne vurderer i 2021 i høj grad eller nogen grad, at AMU-udbyderne er tilstrækkeligt opsøgende. Det er et fald i forhold til både 2019, hvor andelen var 21 %, og særligt i forhold til 2015, hvor andelen var 26 %. Udviklingen fra 2019 til 2021 er ikke statistisk signifikant, mens udviklingen fra 2015 til 2021 er signifikant.

TABEL 6.2

Andelen af virksomheder, der i nogen grad eller i høj grad vurderer, at AMU-udbyderne er tilstrækkeligt opsøgende over for deres virksomhed.

2015 (n = 1.073)	2019 (n = 998)	2021 (n = 1.279)
26 %	21 %	19 %

Kilde: EVA, Virksomhedssurvey 2015, 2019 og 2021.

6.2 Stabile kilder til viden om AMU

Tabel 6.3 viser, hvorfra virksomhederne indhenter deres viden om efter- og videreuddannelse for faglærte og ufaglærte medarbejdere, og hvilke kilder der var de mest brugte i perioden 2007-2021.

TABEL 6.3

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

Rækkefølge					Kilder til viden	Svarfordeling i 2020 (n = ?)					
Nr. i 2021	Nr. i 2019	Nr. i 2015	Nr. i 2011	Nr. i 2007		I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	I alt
(1)	(1)	(1)	(1)	(2)	Gennem ønsker fra medarbejderne	30 %	37 %	13 %	10 %	10 %	100 %
(2)	(2)	(2)	(2)	(6)	Gennem egne erfaringer	22 %	40 %	16 %	11 %	12 %	100 %
(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	Gennem internettet	29 %	28 %	18 %	15 %	10 %	100 %
(4)	(4)	(4)	(4)	(5)	Gennem kontakt med uddannelsesinstitutioner	11 %	24 %	25 %	27 %	12 %	100 %
(5)	(5)	(5)	(7)	(8)	Gennem anbefalinger fra andre virksomheder	8 %	26 %	24 %	28 %	15 %	100 %
(6)	(6)	(6)	(6)	(4)	Gennem kontakt med de faglige organisationer	10 %	21 %	23 %	34 %	12 %	100 %
(7)	(7)	(7)	(9)	(9)	Gennem AMU-udbydernes hjemmesider	11 %	18 %	19 %	38 %	14 %	100 %
(8)	(8)	(9)	(10)	(10)	Gennem kontakt med kommuner og andre offentlige institutioner, fx jobcentre	4 %	14 %	28 %	40 %	14 %	100 %
(9)	(9)	(8)	(5)	(1)	Gennem annoncer, reklamer, brochurer eller lignende	3 %	14 %	32 %	38 %	13 %	100 %
(10)	(10)	(10)	(8)	(7)	Fra andre kilder	(10)					22 %

Kilde: EVA, Virksomhedssurvey 2007, 2011, 2015, 2019 og 2020.

Note: Kilderne til viden i 2011-2021 er sorteret efter den samlede andel, der har svaret "I høj grad" eller "I nogen grad". For så vidt angår 2007, er der sorteret efter, hvor mange respondenter der markerede, at de brugte den pågældende kilde. Kun de kilder er taget med fra 2007, hvor formuleringen er identisk eller indholdsmæssigt set den samme. Svarerne i tabellen bygger på alle virksomheder med ufaglærte og/eller faglærte medarbejdere. Spørgsmålsformulering: "I hvilken grad indhenter I viden om efter- og videreuddannelse for ufaglærte og faglærte medarbejdere fra følgende kilder?"

Tabellen viser, at de tre vigtigste kilder til viden om efter- og videreuddannelse er medarbejderne, virksomhederne selv og internettet (57 %). Der er interessant at konstatere, at der overordnet set ikke er sket en væsentlig udvikling i perioden med hensyn til rækkefølgen i virksomhedernes kilder til viden om efter- og videreuddannelse for deres medarbejdere.

7 Virksomhedernes vurderinger af aftalepunkter fra VEU-trepartsaftalen fra 2017

I dette kapitel belyser vi virksomhedernes vurderinger af en række delelementer om AMU fra VEU-trepartsaftalen om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse (2018-2021) fra 2017. Det drejer sig om følgende initiativer:

- Indførsel af prøver
- Styrket brug af fjernundervisning
- Kollektiv afkortning af kurser
- Brug af gæstelærere
- Forhøjet VEU-godtgørelse.

7.1 Indikationer på begrænset betydning af prøver på AMU

Med VEU-trepartsaftalen fra 2017 blev der indført et centralt prøvekrav i AMU. Det blev aftalt, at de offentligt udbudte AMU-kurser skal afsluttes med prøve med henblik på at styrke kursisternes læringsudbytte og for at øge tilliden til de beviser, der udstedes (Regering et al. 2017: 14-15).

Det blev nærmere fastsat, at der skulle udvikles prøver til alle AMU-kurser med en aktivitet på 0,5 årselev eller derover. Fra 1. januar 2020 kunne uddannelser ikke afholdes uden prøve, medmindre de var fritaget for prøvekravet. Certifikatuddannelser er ikke omfattet af prøvekravet, hvis det er reguleret af anden myndighed.

Prøver på AMU kan have forskellige former, herunder fx skriftlige prøver, mundtlige prøver, praktiske prøver og digitale prøver. Prøverne er korte og ligger typisk i afslutningen af undervisningstiden enten som en afsluttende prøve eller undervejs i undervisningsforløbet (Børne- og Undervisningsministeriet, 2020). Det er efteruddannelsesudvalgene, som har ansvaret for prøvernes form, indhold og kvalitet og dermed validiteten af prøverne.

Indførelsen af prøver er en væsentlig forandring på AMU, fordi AMU historisk set har været et uddannelsessystem uden prøver, når man ser bort fra certifikatskurser med prøvekrav, hvor deltagere har skullet have et bevis for at kunne udføre et bestemt arbejde (Andersen 2019: 52). Det er derfor vigtigt at undersøge, hvorvidt de nye prøvekrav betyder, at AMU opfattes som mere eller mindre attraktiv af virksomhederne såvel som af de ufaglærte og faglærte, som skal anvende kurserne.

EVA's survey blandt AMU-udbydere (EVA, 2021a) viser, at 60 % af udbydere vurderer, at kursisterne oplever indførelsen af prøver som lidt eller meget negativt, mens det kun er hver femte respondent (20 %), der vurderer, at kursisterne oplevelse er uændret, og en anden femtedel af respondenterne (18 %), der vurderer, at kursisterne oplevelse er positiv.

I lyset af dette resultat og af, at indførelsen af prøver er en væsentlig forandring på AMU, er det interessant at få belyst virksomhedernes vurderinger af indførelsen af prøver.

7.1.1 Tiltaget om prøver peger ikke umiddelbart på, at det vil give højere aktivitet

Den følgende tabel viser virksomhedsrepræsentanternes vurderinger af, hvordan det nye prøvekrav forventes at påvirke virksomhedernes brug af AMU.

TABEL 7.1

Ville jeres virksomhed bruge AMU mere, hvis...

	Ja	Nej	Ved ikke
... Der i højere grad blev brugt prøver/test? (n = 1.279)	11 %	46 %	43 %

Kilde: EVA, Virksomhedssurvey 2021.

Note: Svarene i tabellen bygger på alle virksomheder med faglærte og/eller ufaglærte medarbejdere. Det betyder også, at flertallet af respondenter set over en treårig periode ikke er brugere af AMU. For dem giver spørgsmålet god mening, mens det for de respondenter, der bruger AMU og måske har oplevet, at AMU nu er prøvebelagt, er spørgsmålet mere hypotetisk, fordi der jo så ikke vil være tale, at der i højere grad gøres brug af prøver.

Som det fremgår af tabellen, er det kun hver tiende virksomhed (11 %), der svarer, at de vil bruge AMU mere, når der i højere grad indføres prøver eller test. Dette resultat tyder således ikke på, at indførelsen af prøver i sig selv vil påvirke aktiviteten væsentligt. Det skal også nævnes, at 43 % har svaret "Ved ikke" til spørgsmålet. Det tyder på, at virksomhederne har svært ved at forholde sig til, om de vil bruge AMU mere, når prøver bliver obligatorisk.

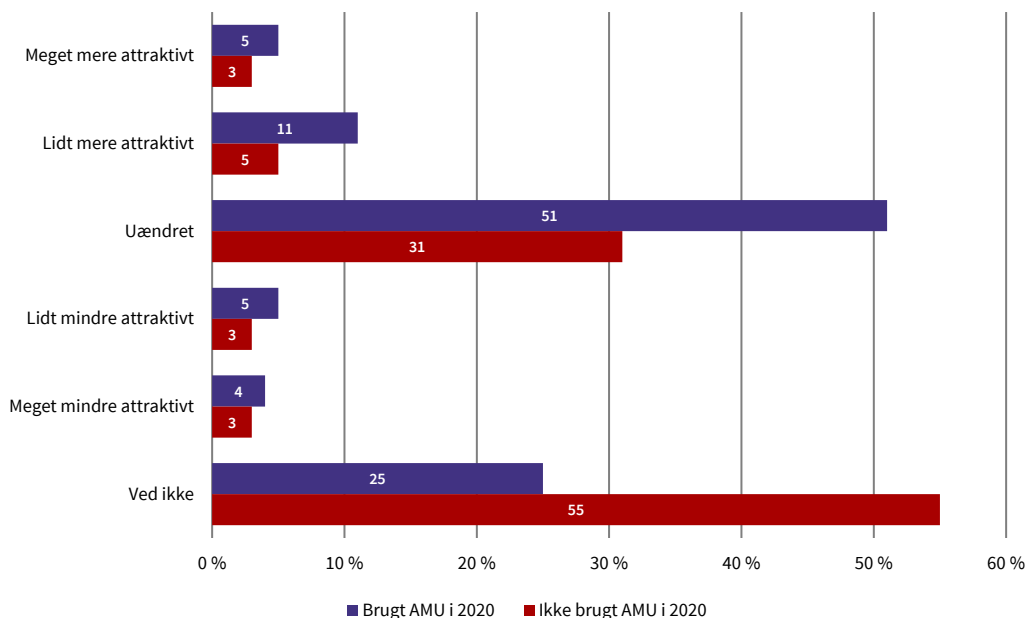
7.1.2 Halvdelen af virksomhederne vurderer, at prøver ikke har betydning for, hvor attraktivt AMU er

Styrket brug af prøver på AMU skulle ifølge VEU-trepartsaftalen fra 2017 være med til at øge tilliden til de bedømmelser, der finder sted på AMU (Regeringen et al. 2017: 15) og herigennem bidrage til, at AMU opleves som mere attraktivt og som et uddannelses tilbud med højt læringsudbytte og god kvalitet. Det er derfor interessant at undersøge, hvilken betydning virksomhederne vurderer, at indførelsen af prøver har haft for at vælge AMU.

Figur 7.1 viser virksomhedernes vurderinger af, om indførelsen af prøver har gjort det mere eller mindre attraktivt at vælge AMU. Virksomhedernes besvarelser er opdelt på, hvorvidt de har anvendt AMU i 2020.

FIGUR 7.1

Har indførelsen af prøver gjort det mere eller mindre attraktivt at vælge AMU? (Opdelt på, hvorvidt virksomhederne har brugt AMU i 2020)



Kilde: EVA, Virksomhedssurvey 2021.

Note: n = 1.279.

Figur 7.1 viser, at halvdelen af de virksomheder (51 %), der har brugt AMU i 2020, vurderer, at indførelsen af prøver ikke har gjort nogen forskel i forhold til AMU's attraktivitet, mens 16 % vurderer, at det har gjort AMU mere attraktiv, og 9 % vurderer, at det har gjort AMU mindre attraktiv. En fjerdedel af disse virksomheder svarer "Ved ikke". Blandt de virksomhederne, som har benyttet AMU i 2020, og som vurderer, at prøverne har haft en betydning for, om AMU er attraktiv at vælge, er der en lille overvægt, som vurderer det mere attraktivt (forskel på 7 procentpoint).

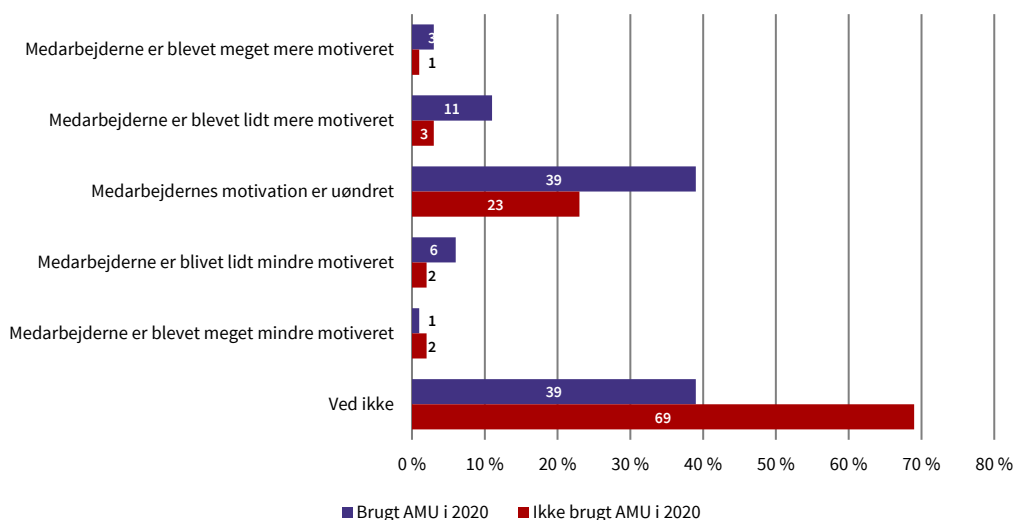
Billedet er overordnet set det samme blandt virksomhederne, der ikke har anvendt AMU i 2020. Over halvdelen svarer "Ved ikke" (55 %), og en tredjedel (31 %) vurderer, at det ikke har gjort nogen forskel. Derudover er der mindre andele, der vurderer, at prøver har gjort AMU mere (8 %) eller mindre attraktiv (6 %). Resultatet peger på, at indførelse af prøver på AMU – i det mindste indtil videre – ikke har haft nogen positiv betydning for virksomhedernes oplevelse af AMU som attraktiv.

7.1.3 Fire ud af ti virksomheder vurderer, at medarbejdernes motivation er uændret efter indførelsen af prøver på AMU

Figur 7.2 viser virksomhedernes vurderinger af, hvordan indførelsen af prøver påvirker medarbejdernes motivation for at deltage i AMU. Virksomhedernes besvarelser er opdelt på, hvorvidt de har anvendt AMU i 2020.

FIGUR 7.2

Hvordan har indførelsen af prøver påvirket medarbejdernes motivation for at deltage i AMU? (Opdelt på, hvorvidt virksomhederne har brugt AMU i 2020)



Kilde: EVA, Virksomhedssurvey 2021.

Note: n = 1.279.

Af figur 7.2 ses, at to ud af fire virksomheder (39 %), som har benyttet AMU i 2020, vurderer, at indførelse af prøver på AMU har haft uændret betydning for medarbejdernes motivation, mens det er 14 % af virksomhederne, som vurderer, at medarbejderne er blevet mere motiverede for at deltage i AMU efter indførelsen af prøver og 7 %, som vurderer, at medarbejdernes motivation er blevet mindre. 39 % af virksomhederne svarer "Ved ikke". Blandt de virksomheder, som har benyttet AMU i 2020, og som vurderer, at indførelsen af prøver har haft en betydning for medarbejdernes motivation, er der dobbelt så mange (14 %), der vurderer, at medarbejderne er blevet mere motiverede, end der er virksomheder, som vurderer, at medarbejderne er blevet mindre motiverede (7 %).

Blandt de virksomheder, som ikke har benyttet AMU i 2020, ses samme billede, hvor flest virksomheder (23 %) vurderer, at medarbejdernes motivation er uændret, 4 % vurderer, at medarbejderne er blevet mere motiverede og 4 %, at medarbejderne er blevet mindre motiverede. Størstedelen af virksomhederne (69 %), der ikke har benyttet AMU i 2020, svarer "Ved ikke".

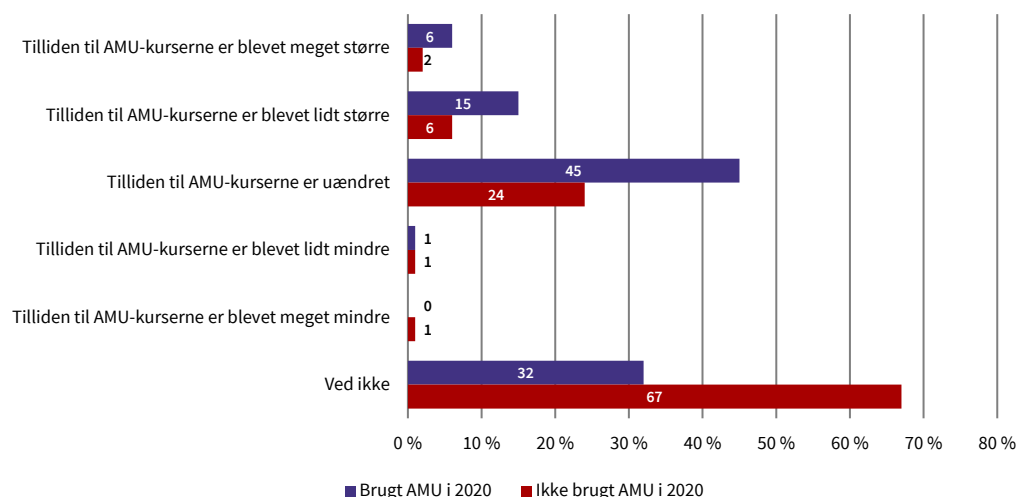
Overordnet set viser resultater, at virksomheder vurderer, at indførelse af prøver generelt set har haft en uændret betydning for medarbejdernes motivation. Dette kan ses som et positivt resultat, hvis man havde forventet, at prøverne i stort omfang ville virke demotiverende på medarbejderne.

7.1.4 Hver femte virksomhed vurderer, at tilliden til AMU-kurserne er blevet større med indførelsen af prøver

Virksomhederne er i surveyen også blevet spurgt ind til, om indførelsen af prøver har påvirket deres tillid til medarbejdernes udbytte af AMU-kurser, som har været et af formålene med at indføre prøver (Regering et al. 2017: 14-15). Figur 7.3 viser virksomhedernes vurderinger af, hvordan indførelsen af prøver har påvirket deres tillid til medarbejdernes udbytte af AMU-kurser. Virksomhedernes besvarelser er opdelt på, hvorvidt de har anvendt AMU i 2020.

FIGUR 7.3

Hvordan har indførelsen af prøver påvirket jeres tillid til medarbejdernes udbytte af AMU-kurser? (Opdelt på, hvorvidt virksomhederne har brugt AMU i 2020)



Kilde: EVA, Virksomhedssurvey 2021.

Note: n = 1.279.

Af figur 7.3 ses, at knap halvdelen af virksomhederne (45 %), som har benyttet AMU i 2020, vurderer, at indførelsen af prøver har haft uændret betydning for deres tillid til medarbejdernes udbytte af AMU-kurser. Samtidig vurderer hver femte virksomhed (21 %), at tilliden til AMU-kurserne er blevet større med indførelse af prøver, og kun 1 % vurderer, at tilliden er blevet mindre. Hver tredje virksomhed (32 %), som har benyttet AMU i 2020, har svaret "Ved ikke".

Selvom at 45 % vurderer, at tilliden er uændret, så viser resultaterne, at blandt de virksomheder, der har benyttet AMU i 2020, og som vurderer, at prøverne har påvirket deres tillid til medarbejdernes udbytte af AMU-kurserne, har flest fået større tillid til kurserne. Resultaterne tyder på, at formålet med at øge tilliden til AMU med indførelse af prøver delvist er lykkedes blandt nogle virksomheder.

Nogenlunde samme billede ses blandt de virksomheder, som ikke har benyttet AMU i 2020, hvor hver fjerde virksomhed (24 %) vurderer, at tilliden er uændret, 8 % vurderer, tilliden er blevet større, og 2 % vurderer, at tilliden er blevet mindre med indførelsen af prøver på AMU. Langt størstedelen af virksomhederne, der ikke har benyttet AMU i 2020 (67 %), har svaret "Ved ikke".

7.2 Hver fjerde virksomhed forventer at bruge AMU mere, når der kommer mere fjernundervisning

Som led i VEU-trepartsaftalen blev det aftalt at forsøge at fremme brugen af AMU tilrettelagt som e-læring ved at etablere en forsøgsordning med mulighed for VEU-godtgørelse ved fjernundervisning. Denne ordning gælder indtil ultimo 2021. Den følgende tabel viser virksomhedsrepræsentanternes vurderinger af, hvordan dette tiltag forventes at påvirke deres brug af AMU.

TABEL 5.2

Ville jeres virksomhed bruge AMU mere, hvis...

	Ja	Nej	Ved ikke
Flere kurser helt eller delvist blev udbudt som e-læring/fjernundervisning? (n = 1.279)	25 %	40 %	35 %
Det er muligt at få VEU-godtgørelse ved e-læring/fjernundervisning? (n = 1.279)	26 %	33 %	41 %

Kilde: EVA, Virksomhedssurvey 2021.

Note: Svarene i tabellen bygger på alle virksomheder med faglærte og/eller ufaglærte medarbejdere.

Som det fremgår af tabellen, er det hver fjerde virksomhed i 2021, der forventer at bruge AMU mere, hvis flere kurser helt eller delvist udbydes som fjernundervisning (25 %), og når det bliver muligt at få VEU-godtgørelse i forbindelse med AMU udbudt som fjernundervisning (26 %). Dette resultat tyder således ikke i sig selv på, at dette i forlængelse af VEU-trepartsaftalen vil påvirke aktiviteten væsentligt. Dertil skal det også bemærkes, at mere end hver tredje virksomhed (hhv. 35 % og 41 %) har svaret "Ved ikke" til spørgsmålene. Det kan tyde på, at virksomhederne har svært ved at svare på spørgsmålet, måske fordi de ikke har erfaring med fjernundervisning.

Der henvises i øvrigt til EVA's særskilte evalueringsrapport om forsøgsordningen med VEU-godtgørelse i forbindelse med fjernundervisning.

7.3 Indikationer på begrænset betydning af nye udbudsregler for AMU-udbuddets størrelse og fleksibilitet

Et af elementerne i VEU-trepartsaftalen fra 2017 er, at AMU-udbydere i forbindelse med ansøgningsrunderne har fået mulighed for at få landsdækkende udbudsgodkendelse. De daværende geografiske dækningsområder blev således afskaffet, så alle udbudsgodkendelser i stedet er landsdækkende. Derudover blev det besluttet, at der fast skal afholdes AMU-udbudsrunder hvert fjerde år, samt at der skal være mulighed for at give godkendelse til løbende ansøgninger om udbud mellem de faste udbudsrunder, hvis der foreligger tungtvejende grunde herfor.

Formålet med de nye udbudsvilkår er at sikre friere adgang til at udbyde AMU og at fremme, at valget af udbydere primært afhænger af et match mellem virksomhedernes efterspørgsel og udbydernes kvalitet, effektivitet og tilpasningsevne.

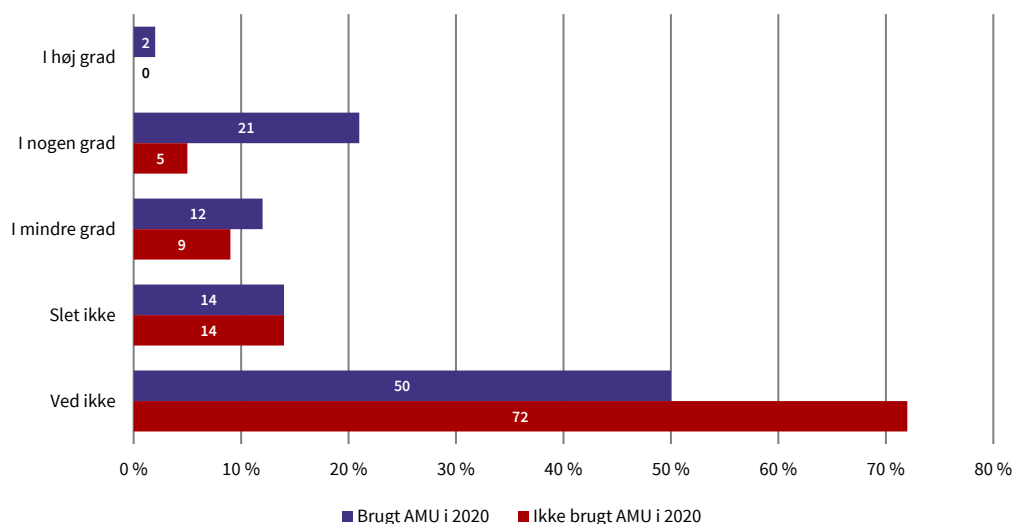
EVA's survey blandt AMU-udbydere viste, at en stor del (58 %) af udbydere til en vis grad har anvendt muligheden for landsdækkende udbud til at afholde AMU på lokationer, som de ikke ellers havde mulighed for tidligere, og at hver tredje udbyder (33 %) vurderer, at de ændrede udbudsvilkår har haft en positiv betydning for at imødekomme efterspørgslen (EVA, 2021a).

7.3.1 Hver fjerde virksomhed oplever, at udbuddet af AMU er blevet større

Figur 7.4 viser, i hvilken grad virksomhederne oplever, at udbuddet af AMU er blevet større de seneste par år. Virksomhedernes besvarelser er opdelt på, hvorvidt de har anvendt AMU i 2020.

FIGUR 7.4

I hvilken grad oplever I, at udbuddet af AMU-kurser er blevet større det seneste par år? (Opdelt på, hvorvidt virksomhederne har brugt AMU i 2020)



Kilde: EVA, Virksomhedssurvey 2021.

Note: n = 1.279.

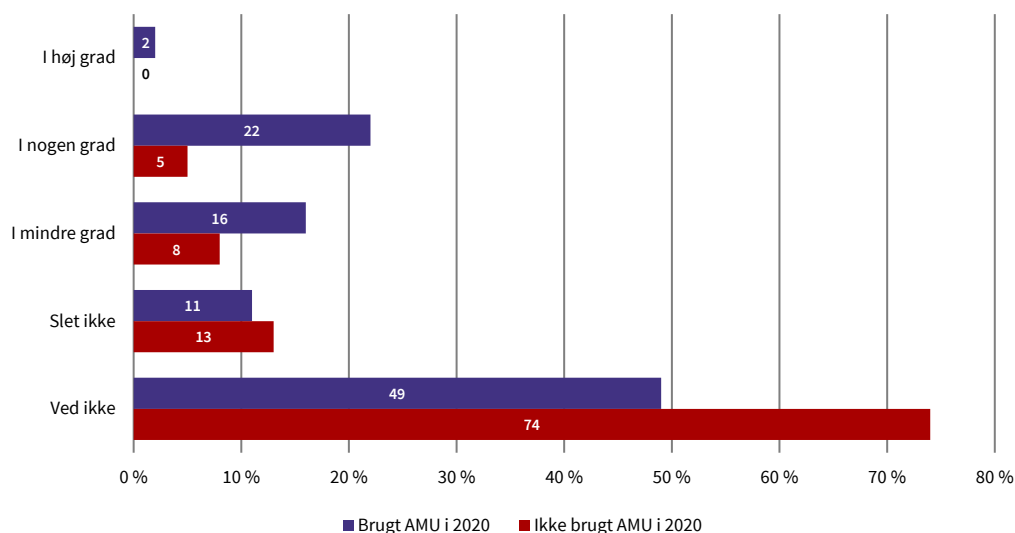
Figur 7.4 viser, at det er omkring hver fjerde virksomhed (23 %), der har brugt AMU i 2020, som i høj eller nogen grad oplever, at udbuddet af AMU er blevet større, mens en anden fjerdedel af virksomhederne (26 %) i mindre grad eller slet ikke oplever, at det er blevet større. Blandt virksomheder, der ikke har brugt AMU i 2020, er de tilsvarende andele hhv. 5 % og 23 %. For begge grupper af virksomheder er det imidlertid flertallet, der svarer "Ved ikke".

7.3.2 Et mindretal af virksomhederne har oplevet større fleksibilitet

Styrket fleksibilitet på AMU er et centralt element af VEU-trepartsaftalen fra 2017, hvor et af formålene er, at virksomhederne oplever AMU-systemet som mere fleksibelt (Regering et al. 2017). Derfor belyses virksomhedernes vurdering af, om AMU-udbuddet er blevet mere fleksibelt i følgende afsnit. Figur 7.5 viser, i hvilken grad virksomhederne oplever, at udbuddet af AMU er blevet mere fleksibelt de seneste par år. Virksomhedernes besvarelser er opdelt på, hvorvidt de har anvendt AMU i 2020.

FIGUR 7.5

I hvilken grad oplever I, at AMU-udbuddet er blevet mere fleksibelt de seneste par år? (Opdelt på, hvorvidt virksomhederne har brugt AMU i 2020)



Kilde: EVA, Virksomhedssurvey 2021.
Note: n = 1.279.

Figur 7.5 viser, at 40 % af de virksomheder, der har benyttet AMU i 2020, i høj grad, i nogen grad eller i mindre grad oplever, at AMU-udbuddet er blevet mere fleksibelt, mens 11 % svarer "Slet ikke", og 49 % svarer "Ved ikke". Blandt de virksomheder, der ikke har benyttet AMU i 2020, er det 26 %, der svarer, at udbuddet i en eller anden grad er blevet mere fleksibelt. Samlet set er det således et mindretal særligt blandt de virksomheder, der ikke bruger AMU, som har oplevet mere fleksibilitet i AMU.

7.4 Begrænset kendskab til nye muligheder for afkortning af kurser og brug af gæstelærere

Med VEU-trepartsaftalen fra 2017 blev der introduceret nye muligheder for afkortning af kurser med henblik på at styrke fleksibiliteten på AMU. En af mulighederne er, at beskrivelsessystemet og regelsættet ændres, så kurserne "kan nedbrydes i delmål, som kan gennemføres og afprøves selvstændigt og/eller i kombination med delmål fra øvrige kurser, herunder kurser på andre niveauer (almen og videregående VEU)" (Regering et al. 2017: 13).

En anden mulighed er kollektiv afkortning. Kollektiv afkortning giver AMU-udbyderen mulighed for at afkorte et AMU-kursus for en gruppe eller et helt hold, hvis det kan sandsynliggøres, at medarbejderne i forvejen har nogle af de kompetencer, der opnås via det ønskede AMU-kursus. Kollektiv afkortning er betinget af, at deltagerne gennemfører en afsluttende test, der er med til at vise, om de har nået uddannelsens mål. Med VEU-trepartsaftalen fra 2017 blev det aftalt, at den igangværende toårige forsøgsordning med kollektiv afkortning fra VEU-trepartsaftalen i august 2016 skulle permanentgøres.

I bestræbelserne efter at styrke fleksibiliteten blev der også introduceret nye muligheder for brug af gæstelærere. På baggrund af VEU-trepartsaftalen fra 2017 blev *Forsøg med friere brug af gæstelærere i AMU* igangsat i 2018. Forsøget er en lempelse af reglerne for brug af gæstelærere, så de delta-gende AMU-udbydere kan anvende gæstelærere til at undervise i hele kurset – også uden, at institutionens egen underviser er tilstede. Det gælder også på kurser, hvor mange eller alle kursister er fra samme virksomhed som gæstelæreren. Det er fortsat AMU-udbyderen, der har ansvar for og skal udføre myndighedsopgaver, herunder protokolføring og vurderingen af, om kursisterne har nået kursets mål og dermed er berettigede til et AMU-bevis. AMU-udbydere skal ansøge om dispensation for at deltage i forsøg med friere brug af gæstelærere.

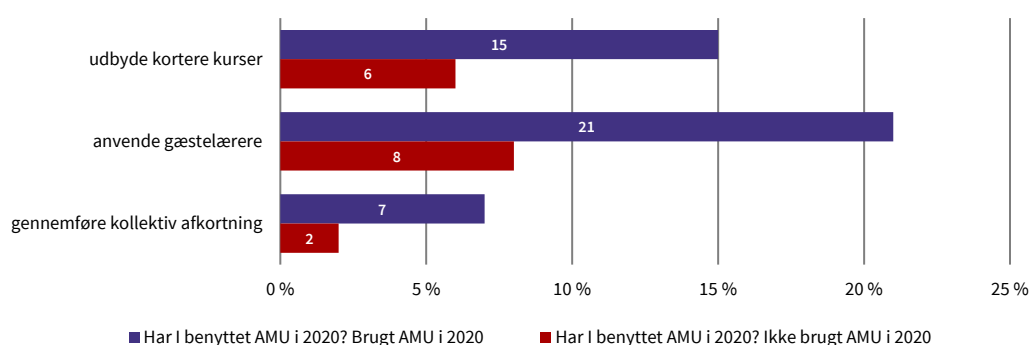
Det blev ved forsøgets igangsættelse besluttet, at i alt 40 AMU-udbydere kunne godkendes, men færre har vist interesse for ordningen, og kun 17 udbydere har ifølge STUK deltaget i forsøget i varierende omfang (Børne- og Undervisningsministeriet, 2021).

EVA's survey blandt AMU-udbydere viser, at brugen af kollektiv afkortning har været begrænset. 66 % af respondenterne svarer, at de slet ikke har anvendt muligheden for kollektiv afkortning, mens 20 % har anvendt muligheden i lav grad, 9 % i mindre grad, og ingen har svaret "i høj grad". EVA's survey blandt AMU-udbydere viser desuden, at brugen af de nye muligheder for gæstelærere også er begrænset. To ud af tre respondenter (66 %) svarer, at de slet ikke har gjort brug af de nye muligheder for at anvende gæstelærere, og kun hver tiende respondent (10 %) angiver, at de i høj grad eller nogen grad har gjort brug af mulighederne (EVA, 2021a).

I dette afsnit ser vi nærmere på, hvorvidt virksomhederne har kendskab til disse nye muligheder i AMU-systemet, som er en del af VEU-trepartsaftalen fra 2017. Figur 7.6 viser andelen af virksomheder, der angiver, at de har kendskab til de tre nye muligheder med kortere kurser, gæstelærere og kollektiv afkortning. Virksomhedernes besvarelser er opdelt på, hvorvidt de har anvendt AMU i 2020. Figuren viser overordnet set, at en begrænset andel af virksomhederne har kendskab til de nye muligheder.

FIGUR 7.6

Andel af virksomhederne, der har kendskab til mulighederne for kortere kurser, brug af gæstelærere og kollektiv afkortning



Kilde: EVA, Virksomhedssurvey 2021.

Note: n = 1.279.

Af figur 7.6 ses, at 15 % og 21 % af de virksomheder, der har brugt AMU i 2020, har kendskab til mulighederne for at udbyde kortere kurser og anvende gæstelærere, mens 7 % har kendskab til mulig-

hederne for at gennemføre kollektiv afkortning. Figuren viser også ikke overraskende, at kendskabet er endnu mindre blandt virksomheder, der ikke har brugt AMU i 2020. Blandt disse virksomheder svarer hhv. 6 %, 8 % og 2 %, at de har kendskab til muligheden for at udbyde kortere kurser, anvende gæstelærere og gennemføre kollektiv afkortning.

Resultatet modsvarer ganske godt det tilsvarende resultat af EVA's survey blandt AMU-udbydere, der også viste en begrænset interesse for disse nye tiltag (EVA, 2021a).

7.5 Delte vurderinger af virkningen af forhøjelsen af VEU-godtgørelsen

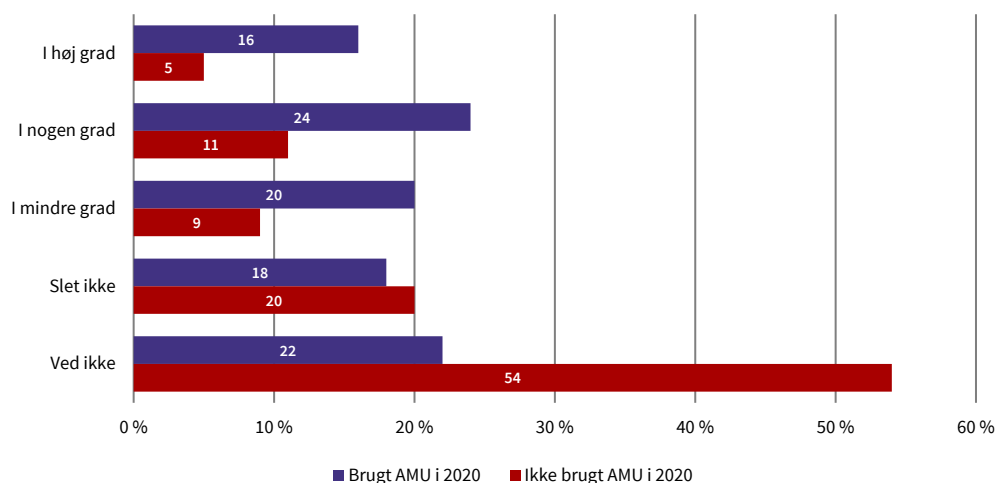
I forbindelse med VEU-trepartsaftalen fra 2017 blev det aftalt, at VEU-godtgørelsen for ufaglærte, faglærte og personer med en forældet videregående uddannelse skal stige fra 80 % af den maksimale dagpengesats til 100 % af den maksimale dagpengesats (Regeringen et al. 2017: 19).

EVA's survey blandt AMU-udbydere viser, at to ud af tre respondenter (64 %) vurderer, at forhøjelsen af VEU-godtgørelsen har gjort AMU mere attraktivt, mens hver femte respondent (19 %) vurderer, at forhøjelsen af VEU-godtgørelsen i lav grad eller slet ikke har gjort det mere attraktivt for kursisterne at deltage i AMU-kurser.

I dette afsnit belyser vi virksomhedernes vurderinger af, i hvilken grad forhøjelse af VEU-godtgørelse har gjort det mere attraktivt at bruge AMU.

FIGUR 7.7

I hvilken grad har forhøjelsen af VEU-godtgørelsen gjort det mere attraktivt at bruge AMU? (Opdelt på, hvorvidt virksomhederne har brugt AMU i 2020)



Kilde: EVA, Virksomhedssurvey 2021.
Note: n = 1.279.

Figur 7.7 viser, at virksomhederne er delte i deres vurderinger af VEU-godtgørelsens betydning for AMU's attraktivitet. 40 % af de virksomheder, der brugte AMU i 2020, vurderer, at forhøjelsen af

VEU-godtgørelsen i høj grad eller i nogen grad har gjort det mere attraktivt at bruge AMU. En nogenlunde tilsvarende andel (38 %) vurderer, at det kun i mindre grad eller slet ikke har gjort det mere attraktivt, mens hver femte (22 %) virksomhed svarer "Ved ikke".

Blandt virksomheder, der ikke har brugt AMU i 2020, vurderer 29 %, at AMU kun i mindre grad eller slet ikke er blevet mere attraktivt med forhøjelse af VEU-godtgørelsen, mens 16 % vurderer, at det i høj grad eller i nogen grad er blevet mere attraktivt. Flertallet af disse virksomheder (54 %) svarer "Ved ikke". Det er interessant, at der blandt virksomhederne, som ikke har benyttet AMU i 2020, er flere, der vurderer forhøjelse af VEU-godtgørelsen som mindre attraktivt, end der er virksomheder, der vurderer det som attraktivt. Resultatet kan pege i retningen af, at forhøjelsen af VEU-godtgørelsen fra 80 % til 100 % af dagpengesatsen kan få flere virksomheder til at vælge AMU, men at virkningen af tiltaget måske er mindre, end man kunne have forventet.

At VEU-godtgørelsen kan have varierende betydning for virksomhedernes vurdering af AMU som attraktiv, kan hænge sammen med, om virksomhederne og medarbejdere deltager i AMU-kurser, som de lovmæssigt skal gennemføre for at udføre et stykke arbejde (*need to have*-kurser), eksempelvis certifikatkurser, eller om det i højere grad er kurser, som kan være nice to have.

Appendiks A – Litteraturliste

Andersen, M. (2019). VEU-håndbogen. Overblik og perspektiver på voksenuddannelse. Samfundslitteratur.

Børne og Undervisningsministeriet (2020). *Styrket brug af test og prøver på AMU*. Lokaliseret 1. februar 2021 på: <https://www.uvm.dk/trepart/trepart-om-voksen-og-efteruddannelse/et-moderniseret-amu/styrket-brug-af-test-og-proever>.

Børne og Undervisningsministeriet (2021). *Oversigt over gældende lovmæssige rammer for og implementering af centrale elementer i VEU-trepartsaftalen fra 2017*

EVA (2008). *Nyt AMU – med fokus på kompetencer og fleksibilitet*.

EVA (2011). *Virksomhedernes brug og vurdering af AMU – Status i 2011 og udviklingen siden 2007*.

EVA (2015). *Virksomhederne og AMU – belyst gennem surveys i 2007, 2011 og 2015*.

EVA (2019). *Virksomhederne og AMU – belyst gennem surveys i 2007, 2011, 2015 og 2019*.

EVA (2021a). *AMU-udbydernes vurderinger af VEU-trepartsaftalen fra 2017 med særligt henblik på af-talepunkter om AMU*.

EVA (2021b). *Evaluering af trepartsaftalens pulje til opsøgende arbejde. Hovedrapport*

Regeringen m.fl. (2017). *VEU-trepartsaftale om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse (2018-2021)*.

Virksomhedernes brug og vurderinger af AMU

© 2021 Danmarks Evalueringsinstitut

Citat med kildeangivelse er tilladt

Publikationen er kun udgivet i elektronisk form på: www.eva.dk

ISBN (www) 978-87-7182-516-9

Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) gør uddannelse og dagtilbud bedre. Vi leverer viden, der bruges på alle niveauer – fra institutioner og skoler til kommuner og ministerier.



**DANMARKS
EVALUERINGSINSTITUT**

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