

Nyt AMU

- en kort introduktion

**Undervisningsministeriet
2003**

**Nyt AMU
- en kort introduktion**

1. udgave, 1. oplag, december 2003: 4000 stk.

ISBN 87-603-2360-4

ISBN (WWW) 87-603-2362-0

Internetadresse: pub.uvm.dk/2003/nytamu2

Udgivet af Undervisningsministeriet,
Uddannelsesstyrelsen

Bestilles (UVM 0133) hos:
Undervisningsministeriets forlag
Strandgade 100 D
1401 København K
Kun via fax nr. 3392 5219
Eller e-mail: forlag@uvm.dk
Der beregnes et ekspeditionsgebyr

Omslag: Malchow A/S
Forsidefoto: David Trood

Grafisk tilrettelæggelse, repro og tryk:
Malchow A/S, Ringsted

Trykt med vegetabiliske trykfarver
på 100% genbrugspapir

Printed in Denmark 2003

Bemærk, at
"Nyt AMU - med brugeren i centrum"
kan læses online på Internetadressen:
pub.uvm.dk/2003/nytamu eller - i trykt udgave
- bestilles samme sted som ovenstående,
bestillingsnummer UVM 0132

Forord

Aldrig før har det danske arbejdsmarked ændret sig så hurtigt som i disse år. Det stiller store krav til virksomhedernes og medarbejdernes fleksibilitet og omstillingsevne, og det stiller krav om, at den erhvervsrettede uddannelsesindsats hele tiden er relevant i forhold til nye teknologier, ændrede produktionsprocesser og nye måder at organisere arbejdet på.

Da Regeringen ved sin tiltræden i november 2001 flyttede AMU til Undervisningsministeriet var formålet da også at skabe et dynamisk samspil mellem de erhvervsrettede grund-, voksen- og efteruddannelser. I de forløbne to år har der været arbejdet intensivt på at skabe rammer for, at den fremtidige uddannelsesindsats bliver så målrettet og fleksibel, at den kan imødekomme den store variation, der er i virksomhedernes og medarbejdernes behov for kompetenceudvikling.

Første fase var en ændring af finansieringen af den erhvervsrettede uddannelsesindsats for ufaglærte og faglærte. Det betød bl.a., at muligheden for at opkræve kollektivt arbejdsgiverbidrag blev fjernet, og at der blev indført delta-gerbetaling for at kvalificere efterspørgslen.

Anden fase var loven om institutioner for erhvervsrettet uddannelse. Den giver fælles regler for AMU-centre, tekniske skoler, handelsskoler og landbrugsskoler og fremmer dermed muligheden for en enstrenget institutionstruktur

med fagligt og økonomisk bæredygtige og regionalt forankrede uddannelsesinstitutioner.

Da folketinget i juni 2003 vedtog bl.a. den nye lov om arbejdsmarkedsuddannelser m.v., afsluttede regeringen fase 3 i det samlede lovkompleks på det erhvervsrettede voksen- og efteruddannelsesområde. Denne publikation giver en kort introduktion til fase 3 - det nye fleksible AMU-koncept - og et eksempel på en vellykket AMU-fusion.

I Undervisningsministeriets publikation "Nyt AMU - med brugeren i centrum" fra november 2003 uddybes det nye AMU-koncept, og der redegøres for det øgede samspil mellem den erhvervsrettede grund-, voksen- og efteruddannelsesindsats og for, hvordan den ændrede økonomistyring og den nye institutionsstruktur understøtter AMU-konceptet.

ULLA TØRNÆS
Undervisningsminister

Fra uddannelser til kompetencer

Den 1. januar 2004 træder den nye lov om arbejdsmarkedsuddannelser m.v. i kraft. Formålet med loven er fortsat, at den erhvervsrettede voksen- og efteruddannelse for ufaglærte og faglærte skal tage udgangspunkt i arbejdsmarkedets og deltagerens behov, men med det nye AMU-koncept er der samtidig sket et totalt skift i uddannelsestænkningen - fra at tænke i enkeltuddannelser til at tænke i kompetencer på arbejdsmarkedet.

Ved at sætte fokus på de kompetencer, der er relevante for arbejdsmarkedet, åbnes der for at tænke kompetenceudvikling som en proces, der effektivt kobler formaliseret uddannelse og læring på arbejdspladsen.

Hele grundlaget for nytænkningen er *fælles kompetencebeskrivelser*. De 12 efteruddannelsesudvalg, som er sammensat af arbejdsmarkedets parter inden for forskellige fag- og brancher, har - i tæt samarbejde med Undervisningsministeriet - i løbet af 2003 udviklet knap 140 kompetencebeskrivelser, som retter sig mod let genkendelige jobområder på det danske arbejdsmarked.

Beskrivelserne vil give virksomheder og medarbejdere et godt grundlag for at gå i dialog om behovet for den konkrete kompetenceudvikling - på kort og lidt længere sigt.

Hver kompetencebeskrivelse består af tre dele:

- En beskrivelse af jobområdet

- En beskrivelse af de kompetencer, der er relevante inden for jobområdet
- En oversigt over de arbejdsmarkedsuddannelser og udvalgte enkeltfag fra de grundlæggende erhvervsrettede uddannelser, som kan føre frem til kompetencerne

Arbejdsmarkedsuddannelser og enkeltfag fra de grundlæggende erhvervsrettede uddannelser, dvs. erhvervsuddannelserne, de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser og uddannelsen til faglært landmand, er dermed tænkt sammen. Det har to fordele for brugerne. For det første er uddannelsesudbuddet blevet overskueligt, og for det andet vil de udvalgte enkeltfag, som ligger i kompetencebeskrivelserne, få samme vilkår som arbejdsmarkedsuddannelser.

Sådan kan en fælles kompetencebeskrivelse bruges

Virksomheden "2004" er en mellemstor isoleringsvirksomhed, som er i stand til at påtage sig de fleste opgavetyper. Arbejdet på virksomheden består af en række jobfunktioner, og både medarbejdere og ledelse er enige om, at de store udsving i arbejdsmængden inden for de forskellige jobfunktioner betyder, at medarbejderne skal være mere fleksible, så hver medarbejder i højere grad kan varetage flere funktioner.

Medarbejdere og ledelse sætter sig derfor sammen om den fælles kompetencebeskrivelse *Isolering af tekniske anlæg*. De drøfter fx, hvilke af de isoleringsopgaver, der i kompetencebeskrivelsen er beskrevet under den arbejdsmarkedsrelevante kompetence, der er relevante for virksomheden, fx varmeisolering, køleisolering, lydisolering, brandisolering osv.

De drøfter også, hvilke af de beskrevne arbejdsprocesser der er relevante, fx fremskaffelse af materialer og udstyr,

montering af isolering, bortskaffelse af affald, kundebe-
tjening m.v., og hvordan arbejdet for tiden er organise-
ret.

Ledelse og medarbejdere har nu et godt udgangspunkt
for at se på, hvilke af de ca. 40 arbejdsmarkedsuddan-
nelser og enkeltfag, det vil være relevant, at nogle af de
faglærte og ufaglærte medarbejderne deltager i. Det kan
fx være kanalisolering, brandisolering, kundeoriente-
ring, pladeudfoldning, dansk som andetsprog for flygt-
ninge og indvandrere eller kvalitetssikring.

Virksomheden har nu et gennemarbejdet grundlag for
at gå i dialog med den regionale uddannelsesinstitution
om, hvordan uddannelserne kan sammensættes til kur-
ser, der tilgodeser ledelsens og den enkelte medarbejders
behov, og hvordan uddannelserne kan tilrettelægges, så
de passer ind i virksomhedens arbejdsrytme.

Øget fleksibilitet

Det konkrete behov for kompetenceudvikling er forskelligt
fra virksomhed til virksomhed og fra medarbejder til medar-
bejder. I dag tilrettelægger virksomheder inden for samme
jobområde ofte arbejdet meget forskelligt, og de vil derfor
have forskellige strategier for medarbejderudvikling og der-
med forskellige uddannelsesbehov. Det nye AMU-koncept
kan imødekomme den store variation i brugernes behov:

- Med de fælles kompetencebeskrivelser er der skabt ram-
mer om uddannelsesudviklingen, som betyder, at nye og
ændrede uddannelser kan godkendes inden for 6 uger
- Uddannelsesinstitutionerne kan sammensætte de korte
uddannelser helt fleksibelt, så indholdet i kurserne svarer
til brugernes konkrete behov
- Kurserne kan gennemføres på uddannelsesinstitutioner,
på virksomheder og som fjernundervisning, og på alle
tider af døgnet alle ugens dage

- Hver uddannelse har en vejledende varighed, men deltagerne kan afslutte uddannelsen, så snart de har nået uddannelsens mål
- Mange uddannelser gennemføres i et "åbent værksted", så deltagerne løbende kan begynde på en uddannelse, uden at de skal vente på, at uddannelsesinstitutionen har samlet et helt hold

Øvrige nydannelser i AMU-konceptet

Ud over indførelsen af kompetencebeskrivelser og en øget fleksibilitet i udvikling, indhold og tilrettelæggelse er der en række øvrige nydannelser i det nye AMU-koncept. De væsentligste er:

- Uddannelsesindsatsen for flygtninge og indvandrere tager udgangspunkt i de fælles kompetencebeskrivelser, så det sikres, at indsatsen for alle målgrupper fører frem til præcis de samme kompetencer
- Træningsskolens Arbejdsmarkedsuddannelser (TAMU), som er uddannelse for unge danskere og indvandrere, der har særlige tilpasningsvanskeligheder, giver faglige og arbejdsmæssige kompetencer i forhold til jobområderne
- Enkeltfag, der indgår i kompetencebeskrivelserne, bliver omfattet af den samme kvalitetssikring som arbejdsmarkedsuddannelserne
- Medarbejdere, der har en uddannelse, der er højere end erhvervsuddannelsesniveaue, får mulighed for at deltage i arbejdsmarkedsuddannelser, så medarbejderteam med forskellig uddannelsesbaggrund kan deltage sammen i uddannelse
- Der er indført en række styringsmæssige "håndtag", som sikrer, at hovedmålgruppen fortsat er ufaglærte og faglærte

Enstrengt institutionsstruktur

Formålet med den nye institutionsstruktur er på samme tid at bevare lokale uddannelsesmiljøer og at sikre brede uddannelsesmiljøer i alle regioner med valgmuligheder for unge, voksne og virksomheder.

Skolefusion er en succes i Randers

AMU Østjyllands afdeling i Randers er fusioneret med Randers Tekniske Skole til stor tilfredshed for begge skoler og til gavn for det lokale arbejdsmarked og erhvervsliv.

Et af de AMU-centre, der i dag er fusioneret med en erhvervsskole, er AMU Østjylland. AMU-centerets afdeling i Randers er blevet overdraget til Randers Tekniske Skole. Fra begge sider melder parterne om stor tilfredshed med fusionen. *“Faciliteterne udnyttes langt bedre. Det gælder lokaler, bygninger og lærerkræfter. Skolernes samlede uddannelses tilbud er blevet langt bredere, så nu har vi mulighed for at lave totalløsninger for langt flere af virksomhedernes ansatte,”* siger Per Fisker, uddannelseschef for AMU-afdelingen på Randers Tekniske Skole og tidligere chef for AMU Østjyllands Randers-afdeling. *“AMU-afdelingen bidrager helt konkret med virksomhedskonsulenter, der laver opsøgende arbejde i virksomhederne. Nu kan de få hele teknisk skoles koncept med ud til virksomhederne,”* siger han.

Per Fisker bekræfter, at der før fusionen har været meget konkurrence mellem AMU-afdelingen og Randers Tekniske Skole om at levere efteruddannelse til virksomheder. *“Konkurrencen var til ulempe, fordi der ikke var elever nok til at fylde begge uddannelsesinstitutioner. Derfor har vi brugt for mange ressourcer på at løse den samme opgave,”* forklarer Per Fisker.

Næstformand i bestyrelsen, adm. Direktør Søren Fischer, mener, at den ny AMU-afdeling bidrager til teknisk skole med mere dynamik. *“AMU-kurserne er meget målrettede og hurtige. Det giver et kompetenceløft, som vi har brug for set i lyset af den stigende globalisering, hvor kravene til virksomhederne bliver stadig større,”* forklarer han. Selv om erhvervsskolerne fylder mest i en fusion med et AMU-center, er kravet for en succes, at der ikke blot bliver

tale om en overtagelse af AMU-centrene fra erhvervsskolernes side. Ligeværdighed synes at være kodeordet for succes.

Der er i dag mere liv på Randers Tekniske Skole. De hurtige og korte AMU-kurser gør, at der hele tiden kommer mange nye mennesker på skolen. *“Det hele handler om, at samfundets ressourcer skal bruges optimalt,”* siger Søren Fischer.

