



**EVALUERING AF ERFARINGER MED
AMU-KURSUSPAKKER**

Evalueringsrapport

December 2017

Mærsk Nielsen HR

Jystrup Bygade 4

4174 Jystrup

Tlf.: 35 13 22 77

E-mail: lizzie@maersk-nielsen.dk

www.maersk-nielsen.dk

ISBN (trykt udgave): 978-87-92324-91-7

ISBN (web-udgave): 978-87-92324-92-4

December 2017

Anvendte fotos i rapporten kommer fra Colourbox

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

Indholdsfortegnelse

1. INDLEDNING	5
1.1 Evalueringens formål.....	5
1.2 Evalueringens baggrund	5
1.3 Evalueringsmetoder og -design.....	6
1.4 Projektorganisering	7
1.5 Evalueringsrapportens indhold	7
2. PRÆSENTATION AF AMU-KURSUSPAKKER.....	9
2.1 Garantikurser	9
2.2 Amukurs.dk	12
2.3 AMU-kursuspakker målrettet ledige	13
3. AMU-KURSUSPAKKER GENNEMFØRT I SAMARBEJDE MED JOBCENTRE.....	19
3.1 Samarbejde med Jobcenter Morsø.....	19
3.2 Samarbejde med Jobcenter Vesthimmerland	24
4. ERFARINGER MED ØVRIGE AMU-KURSUSPAKKER.....	31
4.1 Gode erfaringer	31
4.2 Mindre gode erfaringer	35
4.3 Årsager til manglende anvendelse af AMU-kursuspakker	37
5. KONKLUSION.....	45
BILAG 1. GARANTIKURSER 1. HALVÅR 2017.....	48
BILAG 2. GARANTIKURSER 2. HALVÅR 2017.....	49
BILAG 3. PJECE OM KOMPETENCEUDVIKLINGSFORLØB PÅ SKIVE COLLEGE.....	50



1. Indledning

1.1 Evalueringens formål

Evalueringens formål har været at afdække erfaringerne med AMU-kursuspakker inden for Træets Efteruddannelsesudvalg.

Der har i evalueringen været fokus på AMU-kursuspakker, herunder tidligere udarbejdede kursuspakker målrettet standardmerit i forhold til erhvervsuddannelser, 6 ugers jobrettet uddannelse til ledige samt øvrige AMU-kursuspakker til beskæftigede faglærte og ufaglærte inden for træ- og møbelindustrien.

Evalueringen har haft fokus på deltagernes, virksomhedernes, jobcentrenes og skolernes erfaringer, tilfredshed og udfordringer med de eksisterende AMU-kursuspakker, f.eks. i forhold til den praktiske gennemførelse af de længerevarende AMU-kursuspakker.

Formålet med evalueringen har desuden været, at denne skulle bidrage til at pege på behov for ændringer af de eksisterende kursuspakker samt på behov for udvikling af nye AMU-kursuspakker.

Endelig har evalueringens formål været at komme med idéer til, hvordan kendskabet til samt anvendelsen af AMU-kursuspakkerne kan øges.

1.2 Evalueringens baggrund

Træets Efteruddannelsesudvalg har i flere år udviklet AMU-kursuspakker i samarbejde med de erhvervsskoler, der udbyder arbejdsmarkedsuddannelser inden for træ- og møbelindustrien. Det er vigtigt, at der løbende evalueres på erfaringerne med disse AMU-kursuspakker.

Nogle af AMU-kursuspakkerne er markedsført som garantikurser, hvor skolerne garanterer, at de annoncerede AMU-kursuspakker gennemføres f.eks. to gange hvert halve år, uanset hvor mange der er tilmeldt.

Udover AMU-kursuspakker, der markedsføres som garantikurser, er det også andre AMU-kursuspakker, som er synliggjort på www.amukurs.dk.

Den 1. januar 2015 fik ledige mulighed for at deltage i AMU-kursuspakker, der var udviklet til at indgå i den landsdækkende positivliste for 6 ugers jobrettet uddannelse. Fra 1. marts 2017 blev ordningen ændret, så de ledige frit kan vælge mellem en række arbejdsmarkedsuddannelser, der er godkendt til at indgå i positivlisten. Træets Efteruddannelsesudvalg har desuden udviklet fire vejledende AMU-kursuspakker, som kan være til inspiration for de ledige.

1.3 Evalueringsmetoder og -design

Evaluering af erfaringerne med AMU-kursuspakkerne inden for Træets Efteruddannelsesudvalg er blevet afdækket gennem desk research og interview.

Indledningsvist er der blevet gennemført en desk research, der har afdækket eksisterende AMU-kursuspakker målrettet træ- og møbelindustrien. Desk researchen har desuden omfattet en statistisk opgørelse af aktiviteten på de arbejdsmarkedsuddannelser, der indgår i AMU-kursuspakkerne.

Derefter blev der taget der kontakt til de skoler, der har gennemført AMU-kursuspakker inden for Træets Efteruddannelsesudvalg for at få dem til at bidrage med oplysninger om gennemførte AMU-kursuspakker i årene 2015-16.

Skolerne blev bedt om at oplyse antallet af deltagere i de forskellige AMU-kursuspakker. De blev desuden bedt om at give kontaktoplysninger på deltagere, der har deltaget i kursuspakkerne, samt på virksomheder og jobcentre der har været involveret i medarbejderes/lediges deltagelse i kursuspakkerne.

Derefter er der gennemført interview med AMU-deltagere samt med virksomheder og jobcentre, der har været involveret i beskæftigedes og lediges deltagelse i AMU-kursuspakkerne.

Der er blevet gennemført interview med ledere fra 10 virksomheder. Heraf er de seks interview blevet gennemført som telefoninterview, mens fire interview er gennemført som fokusgruppeinterview i virksomhederne. I et af fokusgruppeinterviewene har der været deltagelse af såvel en leder som medarbejdere.

Fire uddannelsesdeltagere har deltaget i interview. Interview med to af deltagerne er gennemført i virksomheden, et interview er gennemført på en af skolerne under uddannelsesdeltagelsen, mens det sidste interview er gennemført som telefoninterview.

Der er gennemført fokusgruppeinterview med repræsentanter fra to jobcentre. Interviewene er gennemført i jobcentrene.

Endelig er der gennemført interview og møder med uddannelsesledere, konsulenter og faglærere fra Herningsholm Erhvervsskole og Skive College.

På baggrund af de forskellige input til evalueringen er denne evalueringsrapport blevet udarbejdet.

1.4 Projektorganisering

Analyseprojektet er blevet gennemført i et samarbejde mellem uddannelseskonsulent Ole Egemose fra Træets Efteruddannelsesudvalg og konsulenter fra Mærsk Nielsen HR.

Der er afholdt tre styregruppemøder i projektperioden. Der er desuden blevet gennemført et møde med udvalget.

1.5 Evalueringsrapportens indhold

I kapitel 2 præsenteres tre forskellige grupper AMU-kursuspakker, der er målrettet medarbejdere i træ- og møbelindustrien: Garantikurser, AMU-kursuspakker, der fremgår af amukurs.dk, samt arbejdsmarkedsuddannelser og vejledende jobrettede uddannelsesforløb der er målrettet ledige med ret til 6 ugers jobrettet uddannelse.

Kapitel 3 præsenterer erfaringer med de AMU-kursuspakker, der er gennemført i et samarbejde mellem virksomheder, jobcentre og skoler.

I kapitel 4 præsenteres virksomhedernes og AMU-deltagernes erfaringer med de AMU-kursuspakker, der indgår i garantikurserne, de AMU-kursuspakker der fremgår af amukurs.dk, samt de vejledende jobrettede uddannelsesforløb der er målrettet ledige med ret til 6 ugers jobrettet uddannelse.

Kapitel 5 indeholder evalueringens konklusion.

Bilag 1 indeholder en oversigt over de garantikurser, skolerne udbød i 1. halvår 2017, mens bilag 2 indeholder en oversigt over garantikurser i 2. halvår 2017.

Bilag 3 indeholder en pjece om et kompetenceudviklingsforløb, der er gennemført i samarbejde mellem Jobcenter Vesthimmerland, Outline Vinduer A/S og Skive Collage.



2. Præsentation af AMU-kursuspakker

I dette kapitel præsenteres tre forskellige grupper af AMU-kursuspakker, der er målrettet medarbejdere i træ- og møbelindustrien.

Først præsenteres de garantikurser, som de skoler, der gennemfører arbejdsmarkedsuddannelser i relation til træ- og møbelindustrien, udbyder.

Dernæst præsenteres de AMU-kursuspakker, der fremgår af amukurs.dk.

Endelig præsenteres de arbejdsmarkedsuddannelser og vejledende jobrettede uddannelsesforløb, der er målrettet ledige med ret til 6 ugers jobrettet uddannelse.

2.1 Garantikurser

I 2017 har Skive College¹ samt Roskilde Tekniske Skole markedsført en række garantikurser inden for træ- og møbelindustrien. At arbejdsmarkedsuddannelserne udbydes som garantikurser betyder, at der er garanti for, at uddannelserne gennemføres uanset antallet af tilmeldte kursister.

Desuden markedsfører EUC Syd en række arbejdsmarkedsuddannelser med fokus på håndtering og betjening af robotter.

Se oversigten for 1. halvår 2017 i bilag 1, og oversigten over 2. halvår 2017 i bilag 2.

Herunder er en kort præsentation af garantikurserne, der indgår i oversigten for 2. halvår 2017.

Elektronisk tegnekursus i 3D CAD, 10 dage

- 48411 Tegnefremstilling i 3D CAD, træ 1, 5 dage
- 48412 Tegnefremstilling i 3D CAD, træ 2, 5 dage

CNC 1 Grundlæggende CNC – CNC, 5 dage

- 44776 CNC Programmering i G-koder, træ, 4 dage
- 44727 CNC – styrer overfræser, maskinlære, træ, 1 dag

CNC 2 Grundlæggende CNC teknik, 5 dage (version A)

- 44257 CNC – Programmering fra CAD til CAM 2D, 3 dage
- 44195 Skærende data, træ, 1 dag
- 44194 Fremføring og overflade, træ, 1 dag

¹ Den 1. august 2017 fusionerede Skive Tekniske Skole og Skive Handelsskole, og de to skoler skiftede navn til Skive College.

CNC 3 Optimering af CNC teknikker 1,5 dage

- 44896 Optimering af processer på CNC overfræser, 3 dage
- 44852 Fixturer i plane emner på CNC overfræser, træ, 2 dage

CNC 4 Optimering af CNC teknikker 2,5 dage²

- 48558 Parametrisk CNC programmering, træ, 5 dage

CNC 5 5-akset programmering og bearbejdning, 5 dage

- 44348 3D kant- og overfladebehandling på træemner, træ, 3 dage
- 44895 Fixturer, krumme emner på CNC overfræser, træ, 2 dage

Udover ovenstående AMU-kursuspakker udbydes der også en række arbejdsmarkedsuddannelser, der gennemføres i åbent værksted, og som deltagere selv kan sammensætte til kursuspakker.

Arbejdsmarkedsuddannelserne er tematiserede under følgende overskrifter:

- Vinduer, døre og bygningsmaterialer
- Industriel møbelproduktion
- Standardmaskiner i træindustrien
- Materialer og limteknik i træindustrien
- Måleteknik og produktionsgrundlag i træindustrien
- Maskinkurser

Se en opstilling af arbejdsmarkedsuddannelserne under de enkelte temaers overskrift i det følgende.

Vinduer, døre og bygningsmaterialer

- 40246, Maskinteknik, træ. Bore- og stemmemaskiner, 2 dage
- 44099, Træarter, svind og opskæringsformer, 1 dag
- 44194, Fremføring og overflade, træ, 1 dag
- 44204, Bearbejdning på kehlmaskiner, 5 dage
- 44900, Maskinelle bygningsamlinger på standardmaskiner, 4 dage

Industriel møbelproduktion

- 44901, Kantlimer, opstilling og betjening, 3 dage
- 44904, Limteknik for træ, manuelt spændedyr, 3 dage
- 44905, Limteknik, finér/møbel, 3 dage
- 44400, Bearbejdning på dobbelttapper, 5 dage
- 44899, Maskinelle møbelsamlinger på standardmaskiner, 4 dage
- 40238, Pudse- og slibematerialer, træindustri, 1 dag
- 46867, Maskinel pudsnings, 2 dage

² CNC 4 Optimering af CNC teknikker 2 består kun af én arbejdsmarkedsuddannelse, og den er således ikke en egentlig AMU-kursuspakke.

Standardmaskiner i træindustrien

- 40246, Maskinteknik, træ. Bore- og stemmemaskiner, 2 dage
- 44809, Grundmaskiner til at save og høvle emner i træ, 3 dage
- 48408, Bearbejdning af træ på bordfræser, 4 dage
- 44357, Værktøjer i træindustri, 3 dage
- 44195, Skæredata, træ, 1 dag

Materialer og limteknik i træindustrien

- 44228, Pladematerialer, lim og finér, 2 dage
- 44904, Limteknik for træ, manuelt spændedyr, 3 dage
- 44905, Limteknik, finér/møbel, 3 dage

Måleteknik og produktionsgrundlag i træindustrien

- 44903, Produktionsgrundlaget i træindustrien, 1 dag
- 40274, Måleteknik fra tegning til produkt i træindustrien, 2 dage

Maskinkurser – åbent værksted

- 44204, Bearbejdning på kehletmaskiner, 5 dage
- 40246, Maskinteknik, træ. Bore- og stemmemaskiner, 2 dage
- 44901, Kantlimer, opstilling og betjening, 3 dage
- 48408, Bearbejdning af træ på bordfræser, 4 dage
- 44809, Grundmaskiner til at save og høvle emner i træ, 3 dage

I oversigten over garantikurser fremgår det desuden, at arbejdsmarkedsuddannelsen: "40080 Individuel kompetencevurdering i AMU" udbydes.

Endelig fremgår det af oversigten, at der udbydes en række arbejdsmarkedsuddannelser, der har fokus på anvendelse af robotter i industrien. Disse arbejdsmarkedsuddannelser er ikke udviklet af Træets Efteruddannelsesudvalg, men de er meget relevante for dele af træ- og møbelindustrien.

I 2. halvår 2017 gennemføres garantikurserne af Skive College, Roskilde Tekniske Skole og EUC Syd.³

³ EUC Syd gennemfører udelukkende arbejdsmarkedsuddannelserne med fokus på robotter. I praksis gennemføres nogle af arbejdsmarkedsuddannelserne på Herningsholm Erhvervsskole med undervisere fra Herningsholm Erhvervsskole.

2.2 Amukurs.dk

På amukurs.dk præsenteres AMU-kursuspakker inden for træ- og møbelindustrien. De præsenteres under følgende tre temaer:

- CNC
- Renovering af ældre møbler
- Robot

CNC

Inden for temaet "CNC" er de beskrevne AMU-kursuspakker på amukurs.dk stort set identiske med dem, der fremgår af oversigten over garantikurser, nemlig: CNC 1, CNC 2, CNC 3, CNC 4 og CNC 5.

Derudover præsenteres "44341 PTP teknik, træ", som reelt ikke er en AMU-kursuspakke, men en enkeltstående arbejdsmarkedsuddannelse, der har en varighed på 5 dage.

Renovering af ældre møbler

Under denne overskrift præsenteres en AMU-kursuspakke på 10 dage, der består af følgende to arbejdsmarkedsuddannelser:

- 40296 Renovering af ældre møblers overflade, 5 dage
- 40297 Renovering af ældre møbler, 5 dage

Robot

Endelig præsenteres fem AMU-kursuspakker i relation til betjening af robotter samt programmering af robotter.

Grundlæggende robotprogrammering – varighed 5 dage

- 42838 Robotter i industrien for operatører – varighed 2 dage
- 42839 Robotbetjening for operatører – varighed 3 dage

Robotter i industrien for operatører – varighed 5 dage

- 42838 Robotter i industrien for operatører – varighed 2 dage
- 42839 Robotbetjening for operatører – varighed 3 dage

Robotprogrammering – håndtering – varighed 5 dage⁴

- 47886 Håndtering med industrirobotter for operatører – varighed 5 dage

⁴ Denne er reelt ikke en kursuspakke, da den kun består af én enkelt arbejdsmarkedsuddannelse.

Robot, montage/betjening og fejlfinding på periferudstyr – varighed 5 dage

- 46656 Robot, fejlfinding på periferudstyr – operatør – varighed 2 dage
- 46657 Robot, montage/betjening på periferudstyr – operatører – varighed 3 dage

Automatiske anlæg, visionsteknik, konfig. og analyse – varighed 2 dage⁵

- Automatiske anlæg, visionsteknik, konfig. og analyse – varighed 2 dage



2.3 AMU-kursuspakker målrettet ledige

Fra den 1. marts 2017 har ledige med ret til deltagelse i 6 ugers jobrettet uddannelse kunnet vælge mellem en række arbejdsmarkedsuddannelser inden for træ- og møbelindustrien, der er godkendt til at indgå i positivlisten.

Se den landsdækkende positivliste for Træets Efteruddannelsesudvalg i boksen på næste side.

⁵ Denne er reelt ikke en kursuspakke, da den kun består af én enkelt arbejdsmarkedsuddannelse.

Landsdækkende positivliste for seks ugers jobrettet uddannelse – Træets Efteruddannelsesudvalg

Træ, møbel, glas og keramik

- 40658 Produktionsoptimering for operatører v.h.a. Lean - 1 dag
- 44348 3D kant - og overfladebearbejdning på træemner - 3 dage
- 43937 Anvendelse af 5-S modellen for operatører - 2 dage
- 6192 Avanceret brug af El-håndværktøj - 5 dage
- 48408 Bearbejdning af træ på bordfræser - 4 dage
- 44400 Bearbejdning på dobbelttapper - 5 dage
- 44204 Bearbejdning på kehlemaskiner, træ - 5 dage
- 47839 Beslåning og systembeslag samt isætning af termo- og energiruder - 5 dage
- 44257 CNC - programmering fra CAD til CAM 2D - 3 dage
- 44727 CNC - styret overfræser, maskinlære, træ - 1 dag
- 44776 CNC programmering i G-koder, træ - 4 dage
- 44852 Fixturer i plane emner på CNC - overfræser, træ - 2 dage
- 44895 Fixturer, krumme emner på CNC - overfræser, træ - 2 dage
- 44194 Fremføring og overflade, træ - 1 dag
- 48409 Grundmaskiner til at save og høvle emner i træ - 3 dage
- 47886 Håndtering med industrirobotter for operatører - 5 dage
- 47842 Håndværksmæssige bygningssamlinger - 5 dage
- 40080 Individuel kompetencevurdering i AMU - 5 dage
- 45361 IT og produktionsstyring for medarbejdere - 5 dage
- 44901 Kantlimer, opstilling og betjening - 3 dage
- 44902 Konstruktionstegning i træ - og møbelindustri - 3 dage
- 47085 Lean support i produktionen - 2 dage
- 40659 Lean værktøjsanvendelse for operatører - 5 dage
- 43938 Lean-kortlægning af værdistrøm for operatører - 3 dage
- 44905 Limteknik, finér/møbel - 3 dage
- 46866 Manuel overfladebehandling i træindustrien - 2 dage
- 46867 Maskinel pudsning - 2 dage
- 44899 Maskinelle møbelsamlinger på standardmaskiner - 4 dage
- 40746 Maskinsikkerhed og arbejdsmiljø i træindustrien - 2 dage
- 40246 Maskinteknik, træ. Bore- og stemmemaskiner - 2 dage
- 40274 Måleteknik fra tegning til produkt i træindustrien - 2 dage
- 43978 Omstillingseffektivisering for operatører - 2 dage
- 44896 Optimering af processer på CNC overfræser - 3 dage
- 46864 Overfladebehandling af træ og pladematerialer - 0,5 dag
- 44339 Parametrisk CNC programmering, træ - 5 dage
- 40276 Perspektiv- og frihåndstegning i træindustrien - 2 dage
- 44228 Pladematerialer, lim og finer - 2 dage
- 46868 Produkter til overfladebeh. af møbler/inventar - 0,5 dag
- 44341 PTP teknik, træ - 5 dage
- 40287 Regler for DVC, Dansk Vindues Certifikat - 2 dage
- 42839 Robotbetjening for operatører - 3 dage
- 47904 Robotteknologi, programmering og indkøring - 5 dage
- 42838 Robotter i industrien for operatører - 2 dage
- 6425 Samlinger i møbelselementer - 5 dage
- 43979 Selvevaluering i produktionsgrupper - 2 dage
- 44898 Skafteværktøjer, træindustri - 1 dag
- 44195 Skæredata, træ - 1 dag
- 43939 Systematisk problemløsning for operatører - 2 dage
- 48411 Tegningsfremstilling i 3D CAD, træ, 1 - 5 dage
- 44897 Tegningsfremstilling i CAD, træindustri - 5 dage
- 44357 Værktøjer i træindustri - 3 dage

Træets Efteruddannelsesudvalg har sammensat fire vejledende uddannelsesforløb (AMU-kursuspakker), som kan være til inspiration for de ledige.

At uddannelsesforløbene er *vejledende*, betyder, at de ledige kan vælge et af de foreslåede uddannelsesforløb, eller at de helt frit kan sammensætte et uddannelsesforløb, der består af de arbejdsmarkedsuddannelser, der er godkendt til at indgå i positivlisten. Jf. boksen på foregående side.

De fire vejledende uddannelsesforløb har fået følgende titler:

- Introduktion til CNC, CAD og CAM
- Robotprogrammering
- Introforløb i møbel- og overfladebehandling
- Introforløb i standardmaskiner og fremstilling af vinduer og døre.

Uddannelsesforløbene har en varighed på mellem 22 og 27 dage.

Se de fire uddannelsesforløb i boksene herunder⁶.

127 Introforløb til CNC, CAD og CAM

– varighed i alt 22 dage

Uddannelsesforløb for faglærte og ufaglærte med træfaglige kompetencer som ønsker grundlæggende kompetencer indenfor CNC.

Uddannelsesforløbet er sammensat af følgende arbejdsmarkedsuddannelser:

- 44776 CNC-programmering i G-koder, træ
- 44727 CNC-styret overfræser, maskinlære, træ
- 44257 CNC-programmering, fra CAD til CAM – 2D
- 44898 Skafteværktøjer, træindustri 1
- 44194 Fremføring og overflade, træ
- 44896 Optimering af processer på CNC overfræser
- 44852 Fixturer til plane emner på CNC overfræser
- 40746 Maskinsikkerhed og arbejdsmiljø i træindustrien
- 44339 Parametrisk CNC programmering, træ.

⁶ De angivne numre refererer til de numre, der er angivet i oversigten over samtlige vejledende uddannelsesforløb for ledige med ret til 6 ugers jobrettet uddannelse.

128 Robotprogrammering

– varighed i alt 20 dage

Uddannelsesforløb for faglærte med en træfaglig uddannelse og for ufaglærte med kompetencer i træ- og møbelindustrien som ønsker kompetencer inden for robotbetjening.

Uddannelsesforløbet er sammensat af følgende arbejdsmarkedsuddannelser:

- 42838 Robotter i industrien for operatører
- 42839 Robotbetjening for operatører
- 47904 Robotteknologi, programmering og indkøring
- 47886 Håndtering med industrirobotter for operatør
- 40746 Maskinsikkerhed og arbejdsmiljø i træindustrien

129 Introforløb i møbel- og overfladebehandling

– varighed i alt 21 dage

Uddannelsesforløb for faglærte og ufaglærte som ønsker kompetencer i forhold til overfladebehandling i træ- og møbelindustrien.

Uddannelsesforløbet er sammensat af følgende arbejdsmarkedsuddannelser:

- 44228 Pladematerialer, lim og finér
- 44905 Limteknik, finér/møbel
- 46864 Overfladebehandling af træ og 75 pladematerialer
- 46867 Maskinel pudsning
- 46868 Produkter til overfladebehandling af møbler/inventar
- 46866 Manuel overfladebehandling i træindustrien
- 40746 Maskinsikkerhed og arbejdsmiljø i træindustrien
- 44357 Værktøjer i træindustri
- 44194 Fremføring og overflade, træ
- 40746 Maskinsikkerhed og arbejdsmiljø i træindustrien

130 Introforløb i standardmaskiner og fremstilling af vinduer og døre

– varighed i alt 27 dage

Uddannelsesforløb for faglærte og ufaglærte som ønsker kompetencer i bygningssamlinger samt beslåning og isætning af vinduer.

Uddannelsesforløbet er sammensat af følgende arbejdsmarkedsuddannelser:

- 47842 Håndværksmæssige bygningssamlinger
- 47839 Beslåning og systembeslag i døre og vinduer
- 40287 Regler for DVC, Dansk Vindues Certifikat
- 48409 Grundmaskiner til at save og høvle emner i træ
- 40246 Maskinteknik, træ. Bore- og stemmemaskiner
- 44899 Maskinelle møbelsamlinger på standardmaskiner
- 48408 Bearbejdning af træ på bordfræser
- 40746 Maskinsikkerhed og arbejdsmiljø i træindustrien

Som det fremgår af de fire præsenterede uddannelsesforløb, så er de alle "introducerende". Det betyder, at de ledige, der allerede har erfaringer inden for de fire faglige temaer, men som ønsker flere kompetencer inden for temaerne, selv må sammensætte et relevant uddannelsesforløb på et højere niveau. Dette kan naturligvis ske i samarbejde med de skoler, der udbyder arbejdsmarkedsuddannelserne.



3. AMU-kursuspakker gennemført i samarbejde med jobcentre

I dette kapitel præsenteres erfaringer med de AMU-kursuspakker, der er gennemført i et samarbejde mellem virksomheder, jobcentre og skoler.

De mest omfattende erfaringer med AMU-kursuspakker er gennemført i samarbejde med jobcentre, der har ønsket at kvalificere ledige til beskæftigelse i træ- og møbelindustrien gennem deltagelse i AMU-kursuspakker.

Der tages i det følgende udgangspunkt i to aktuelle eksempler på samarbejdsprojekter, der begge er gennemført i første halvår 2017.

Det første eksempel er et samarbejde om en AMU-kursuspakke for ledige, der er gennemført i et samarbejde mellem Jobcenter Morsø, lokale virksomheder og Skive College.

Det andet eksempel er et samarbejde mellem Jobcenter Vesthimmerland og Outline Vinduer A/S i Farsø om et kompetenceudviklingsforløb for ledige. Den formelle kompetenceudvikling gennem deltagelse i en AMU-kursuspakke er gennemført i samarbejde med Skive College.

I begge tilfælde har jobcentrene samarbejdet med en AMU-udbyder om etablering af en AMU-kursuspakke bestående af en række forskellige arbejdsmarkedsuddannelser, der kunne modsvare virksomhedernes kompetenceudviklingsbehov. I begge kursuspakker var der primært lagt vægt på de helt basale, grundlæggende kompetencer i forhold til beskæftigelse i vinduesindustrien og møbelindustrien.

3.1 Samarbejde med Jobcenter Morsø

I februar-marts 2017 gennemførte Skive College en 5-ugers AMU-kursuspakke for 12 deltagere i samarbejde med Jobcenter Morsø.

Morsø Kommune er med sine ca. 21.000 indbyggere en af de små kommuner. De dominerende erhverv i kommunen er landbrug og industri, herunder virksomheder inden for træ- og møbelindustrien.

Mangel på arbejdskraft – afdækning af kompetencekrav

Træ- og møbelindustrivirksomhederne i Morsø-området efterspørger i høj grad arbejdskraft, der har erfaringer inden for området, og der er stor rift om medarbejdere med erfaringer.

En uddannelseskonsulent fra Skive College fortæller:

“Der er rift om arbejdskraften, der ønsker at arbejde inden for træ- og møbelindustrien... Der er specielt stor efterspørgsel efter dem, der har erfaring. Det er svært at finde dem, der er parate til at varetage et job, selvom der er en del ledige.”

Mangel på arbejdskraft betyder, at virksomhederne er interesserede i at samarbejde med jobcentret om kvalificering af ledige, der har ingen eller blot lidt erfaring fra branchen.

En repræsentant fra jobcentret fortæller:

“Vi havde en plan om at få flere ledige... både kontanthjælpsmodtagere og forsikrede ledige... i beskæftigelse. Derfor gennemførte vi interview i virksomheder inden for entreprenørområdet, metalindustrien og træ- og møbelindustrien for at høre om deres behov for medarbejdere, og om hvilke kompetencer medarbejderne skulle have for at komme i beskæftigelse i brancherne.”

For at afdække, hvilke kompetencekrav træ- og møbelindustrivirksomhederne havde til medarbejdere, gennemførte en virksomhedskonsulent fra Jobcenter Morsø interview i en række virksomheder, der bl.a. arbejder med vinduesproduktion. Hensigten var, at de ledige efter den faglige opkvalificering skulle tilbydes ansættelse i virksomhederne.

Efter afdækning af virksomhedernes kompetencekrav til nye medarbejdere gik virksomhedskonsulenten fra jobcentret i dialog med en uddannelseskonsulent fra Skive College om sammensætning af et AMU-kursusforløb, der kunne tilgodese virksomhedernes behov.



Udvikling af en AMU-kursuspakke

Dialogen med Morsø Jobcenter og Skive College⁷ resulterede i udvikling af AMU-kursuspakken, der primært skulle bestå af arbejdsmarkedsuddannelser med fokus på betjening af maskiner i træ- og møbelindustrien.

AMU-kursuspakken blev sammensat af 10 arbejdsmarkedsuddannelser, der har en samlet varighed på 25 dage.

Se hvilke arbejdsmarkedsuddannelser, der indgik i AMU-kursuspakken, i boksen herunder.

AMU-kursuspakke med fokus på betjening af maskiner		
AMU-målnr.	Titel	Varighed
48409	Grundmaskiner til at save og høvle emner i træ	3 dage
44903	Produktionsgrundlaget i træindustrien	1 dag
40274	Måleteknik fra tegning til produkt i træindustrien	2 dage
40246	Maskinteknik, træ. Bore- og stemmemaskiner	2 dage
44900	Maskinelle bygningssamlinger på standardmaskiner	4 dage
44904	Limteknik for træ, manuelt spændeudstyr	3 dage
47839	Beslåning og systembeslag samt isætning af termo- og energiruder	5 dage
46867	Maskinel pudning	2 dage
46866	Manuel overfladebehandling i træindustrien	2 dage
46869	Produkter til overfladebehandling af vinduer/døre	1 dag

Tilmelding til kompetenceudviklingsforløbet

Ud over de fem ugers deltagelse i AMU-kursusforløbet omfattede kompetenceudviklingsforløbet også fire ugers virksomhedspraktik, der skulle bidrage til yderligere faglig opkvalificering af deltagerne i projektet.

Efter udformning af AMU-kursuspakken blev der afholdt et informationsmøde på jobcentret, hvor de ledige kunne høre om uddannelsesforløbet⁸.

⁷ På det tidspunkt hed skolen Skive Tekniske Skole. Skolen fusionerede den 1. august 2017 med Skive Handelsskole.

⁸ De ledige fik introduceret tre uddannelsesforløb inden for henholdsvis entreprenørområdet, metalindustrien og træ- og møbelindustrien.

Det var frivilligt for de ledige, om de ville deltage i informationsmødet, og de ledige kunne efterfølgende tilmelde sig til forløb, hvis de var interesserede i at deltage.

Der var 13 ledige, der meldte sig til kompetenceudviklingsforløbet, heraf var der dog én af de ledige, der endte med ikke at deltage. Dermed var der 12 ledige, der deltog i uddannelsesforløbet,

Efter tilmeldingen blev de ledige kontaktet af en jobcenterkonsulent, og det blev drøftet med de ledige, hvor det ville være mest hensigtsmæssigt, at de kom i virksomhedspraktik. Jobcenterkonsulenten fortæller:

“Der var nogle af de ledige, der havde meget klare idéer om, hvor de gerne ville eller ikke ville i praktik. Jeg prøvede at udfordre dem på dette. Der blev også talt om de udfordringer, som nogle af de ledige havde med transport til Skive College.”

Det blev efterfølgende besluttet af jobcentret, hvilke virksomheder de ledige skulle i praktik i, og der blev taget videst muligt hensyn til de lediges ønsker.

De involverede virksomheder

Der var fem virksomheder, der var interesserede i at tage praktikanter i den fire uger lange virksomhedspraktik, som skulle følge efter de fem ugers deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser. Det var gratis for virksomhederne at have de ledige i praktik.

Virksomhederne var på forhånd kommet med ønsker til det AMU-forløb, de ledige skulle deltage i, men det var også centralt for virksomhederne, at de rekrutterede ledige reelt var interesserede i beskæftigelse, og at de var mødestabile.

En leder fra en af virksomhederne fortæller:

“Vores besked til jobcentret var, at vi havde behov for medarbejdere, der var stabile, og som kunne møde til tiden... De ufaglærte skulle arbejde med samlinger, overfladebehandling og montage... Vi har egentlig ikke behov for, at de har specifikke faglige kompetencer, for vi skal nok lære dem op selv... Det er ikke det faglige, de lærer på arbejdsmarkedsuddannelserne, der betyder, om vi kan bruge dem.”

I beslutningen om, hvilke virksomheder de ledige skulle i praktik i, skulle der også tages hensyn til virksomhedernes ønsker.

For eksempel havde nogle af virksomhederne på forhånd sagt, at de ikke – eller kun i begrænset omfang – kunne beskæftige kvinder. Forklaringen var, at det var fysisk hårdt og tungt arbejde, der skulle udføres, og at det var virksomhedernes erfaring, at kvinder ville have vanskeligheder med at varetage arbejdsopgaverne.

Erfaringer med AMU-kursuspakken

Som tidligere beskrevet var virksomhederne selv med til at sammensætte AMU-kursuspakken, og som følge heraf er de tilfredse med kursuspakkens indhold.

En konsulent fra jobcentret besøgte deltagerne i kursuspakken midtvejs i forløbet. Jobcenterkonsulenten fortæller, at deltagerne var tilfredse med forløbet. Konsulenten siger desuden følgende:

“Der var en rigtig god stemning, og de gav udtryk for, at de havde fået meget ud af uddannelsen... Det var et godt hold, og de havde det skægt... I starten var der flere af dem, der var meget imod at skulle køre de 30 km. til skolen, men det løste sig hurtigt ved, at kursisterne kørte med hinanden.”

Jobcenterkonsulenten fortæller også, at stort set alle deltagerne ikke havde fravær under uddannelsesforløbet. Der var således kun enkelte, der havde få dages sygdom.

Jobcentret har været i tæt dialog med virksomhederne, og jobcentret oplyser, at tilbagemeldingen fra arbejdsgiverne har været, at deltagerne var meget motiverede.

Erfaringerne med kompetenceudviklingsforløbet, som jo både har bestået af deltagelse i uddannelsesforløbet og praktik i virksomhederne, har været så positive, at jobcentret vurderer, at det er en god måde at rykke de ledige på. Derfor vil jobcentret planlægge nye forløb inden for forskellige brancher i foråret 2018, da der typisk er mange virksomheder i området, der mangler kvalificeret arbejdskraft om foråret.

Ansættelse af ledige

Efter praktikken var der fem af de ledige, der blev tilbudt job i den virksomhed, de havde været i praktik i. Den ene af de ledige takkede nej til tilbudet, og dermed var der fire af de ledige, der fik beskæftigelse i praktikvirksomheden efter kompetenceudviklingsforløbet. De fire personer blev ansat i tre forskellige virksomheder.

En leder fra en af disse virksomheder fortæller:

“Vi havde fire af de ledige i praktik, men det var kun den ene af praktikanterne, vi ønskede at ansætte. De andre tre arbejdede for langsomt, de kunne ikke udføre arbejdet i en ordentlig kvalitet, og de var ikke tilstrækkeligt fleksible... To af praktikanterne var kvinder, der var ‘godt oppe i alderen’, og der var mange opgaver, de ikke kunne påtage sig, da det er fysisk hårdt arbejde. Der var også en af praktikanterne, der havde problemer med fremmøde...”

Selvom der var flere af de øvrige deltagere i uddannelsesforløbet, der var stillet i udsigt, at de efterfølgende kunne komme i beskæftigelse i branchen, så viste det sig, at de reelt ikke var interesserede. Nogle af de ledige stoppede halvvejs i praktikken pga. sygdom. Der var desuden andre ledige, der selv fandt andet arbejde efter uddannelsesforløbet.

3.2 Samarbejde med Jobcenter Vesthimmerland

I marts-april 2017 gennemførte Skive College et kompetenceudviklingsforløb for ledige i samarbejde med Jobcenter Vesthimmerland og Outline Vinduer A/S.

AMU-kursuspakken blev gennemført som følge af, at Outline Vinduer A/S havde vanskeligheder med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft.

Mangel på arbejdskraft – afdækning af kompetencekrav

Jobcenter Himmerland har i samarbejde med Outline Vinduer A/S og Skive College planlagt og gennemført et kompetenceudviklingsforløb for ledige.

Forløbet var foranlediget af, at Outline Vinduer A/S manglede kvalificeret arbejdskraft til produktion af vinduer. De ledige, der var til rådighed for arbejdsmarkedet, var ikke kvalificerede til at varetage arbejdsopgaverne, og derfor besluttede Jobcenter Himmerland at etablere kompetenceudviklingsforløbet.

Kompetenceudviklingsforløbet kom til at bestå af tre ugers deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser samt fire ugers praktik i virksomheden. Altså i alt syv uger.

De ledige startede med en uges praktik i Outline Vinduer A/S, derefter deltog de i to ugers AMU-undervisning på Skive College.

Derefter blev der gennemført en uges AMU-undervisning, der var forlagt til gennemførelse i virksomheden.

Afslutningsvist var de ledige i praktik i virksomheden i tre uger.

Udvikling af en AMU-kursuspakke

AMU-kursuspakken blev udviklet af Skive College i samarbejde med Outline Vinduer A/S og Jobcenter Himmerland.

En repræsentant for jobcentret fortæller:

”Selve forløbet blev sammensat af Skive College i samarbejde med Outline. Vi havde i forvejen kontakt til skolen, og vi kender dem rigtig godt, da de gennem årene har haft mange voksenlærlinge.”

Kursuspakken blev sammensat af syv arbejdsmarkedsuddannelser, der har en samlet varighed på 15 dage.

Se arbejdsmarkedsuddannelserne i boksen herunder.

AMU-kursuspakke med fokus på vinduesproduktion		
AMU-målnr.	Titel	Varighed
47839	Beslåning og systembeslag samt isætning af termo- og energiruder	5 dage
46867	Manuel pudsning	2 dage
46866	Manuel overfladebehandling i træindustrien	2 dage
46869	Produkter til overfladebehandling af vinduer/døre	1 dag
45363	Kunde/leverandørforhold for operatører	1 dag
45371	Kvalitetsstyring i virksomheden	3 dage
40658	Produktionsoptimering for operatører v.h.a. Lean	1 dag

Som tidligere nævnt blev den ene uges undervisning gennemført som virksomhedsforlagt undervisning med en faglærer fra Skive College. I den uge blev de ledige undervist i kunde- og leverandørforhold, kvalitetsbevidsthed og produktionsoptimering.

Beslutningen om, at den ene uges undervisning skulle gennemføres på virksomheden, blev truffet for at mindske de transportudfordringer, som nogle af deltagerne på forhånd fortalte, at de havde, når undervisningen skulle gennemføres på Skive College.⁹

Afholdelse af informationsmøde og udvælgelse af deltagere

Skive College og Jobcenter Vesthimmerland udarbejdede en pjece, der kunne informere ledige om kompetenceudviklingsforløbet samt om mulighederne for ansættelse i Outline Vinduer A/S efterfølgende.

Jobcentret inviterede relevante ledige til at deltage i et informationsmøde, der blev afholdt i Outline Vinduer A/S, og de ledige fik tilsendt pjecen om forløbet. Se pjecen i bilag 3. Derudover offentliggjorde virksomheden informationer om mødet på deres Facebook-profil.

Der kom så mange tilmeldinger til mødet, at virksomheden i dagene op til afholdelsen måtte lukke for tilmeldingen.

Der deltog ca. 80 personer i informationsmødet. Udover de ledige, deltog der også personer, der var interesserede i ansættelse i virksomheden. Virksomheden tog bl.a. kontakt til personer, der tidligere uopfordret havde søgt arbejde i virksomheden, og der var ligeledes deltagelse af en person, der var i praktik i Outline Plus¹⁰.

⁹ Det viste sig dog, at det reelt ikke var et problem med transporten til Skive College, da nogle af deltagerne havde bil, så de kunne køre med hinanden.

¹⁰ Outline Plus er et virksomhedscenter i Outline Vinduer A/S, der er etableret i et samarbejde mellem Vesthimmerland Kommune og Outline Vinduer A/S for at hjælpe borgere, som er kommet ud af arbejdsmarkedet. Arbejdsopgaverne består bl.a. i foldning af paphjørner, udsendelse af varer og pedalarbejde. Her til kommer praktik i produktionen.

Informationsmødet blev gennemført på en hverdag kl. 8.00-9.30. På mødet gav en af virksomhedens ledere en introduktion til virksomheden og til arbejdsopgaverne. Efterfølgende fortalte en uddannelseskonsulent fra Skive College om uddannelsesforløbet.

Efter disse informationer blev deltagerne opfordret til at udfylde et ansøgningsskema, hvis de var interesserede at deltage i kompetenceudviklingsforløbet. Der var kun ca. 30 af de fremmødte, der var interesserede.

At der ikke var flere end 30 ud af de ca. 80 fremmødte, der var interesserede, hang ifølge jobcentret formentlig sammen med, at virksomheden primært søgte medarbejdere til aften- og natarbejdet. Dette fremgik ikke af de informationer, som nogle af de fremmødte havde fået på forhånd. Der var desuden nogle af de fremmødte, der var overraskede over, at de skulle til Skive for at gennemføre en del af kompetenceudviklingsløbet, og som så dette som en udfordring.

Efterhånden, som ansøgerne havde udfyldt ansøgningsskemaer, blev der gennemført korte personlige samtaler med dem, der gerne ville deltage i forløbet. Samtalerne blev gennemført af virksomhedens fem mellemledere.

I samtalerne var der fokus på at få afdækket, hvor motiverede deltagerne var for uddannelse og beskæftigelse i virksomheden – herunder især i relation til aften- og natarbejde, som var virksomhedens behov.

Det var målet, at der skulle udvælges 20 til deltagelse i uddannelsesforløbet, men der endte med kun at være 14 deltagere, bl.a. fordi nogle selv sprang fra i starten, fordi de fik andet arbejde.

Nogle af dem, der blev valgt fra til deltagelse i kompetenceudviklingsforløbet var tosprogede, som virksomheden vurderede ikke havde tilstrækkelige dansksproglige kompetencer. I nogle tilfælde kunne virksomhedens ledere vurdere dette allerede ud fra ansøgernes manglende kompetencer til at udfylde ansøgningsskemaet.

Der var nogle få af de udvalgte ansøgere, der på forhånd havde erfaringer fra branchen.

Erfaringer med AMU-kursuspakken

Repræsentanter fra Jobcenter Vesthimmerland fortæller, at de har haft et godt samarbejde med Skive College om etablering af uddannelsesforløbet. Dette på trods af udfordringer med, at deltagerne kom fra forskellige kommuner, og at de som følge heraf havde forskellige muligheder og betingelser for deltagelse i uddannelsesforløbet.

En af de deltagere, der efterfølgende blev ansat i Outline Vinduer A/S, fortæller, at han har været meget tilfreds med sin deltagelse i uddannelsesforløbet på Skive College. Han siger bl.a. følgende om uddannelsesforløbet:

"Det gav en god introduktion til arbejde i træindustrien, og jeg lærte en masse. Jeg kan bestemt godt anbefale det til andre, for det er en rigtig god introduktion til et nyt fag... Fordelen er, at når man kommer og ikke ved noget, så suger man bare til sig. Der var ikke noget af dét, vi lærte, der var unødvendigt... det var bare rigtig, rigtig godt... Det var et rigtig godt kursus, hvor man kunne tage det i sit eget tempo... der var tid til at lave fejl og lære af det."

Samtidig med, at deltageren fortæller, at det var et godt uddannelsesforløb, så giver han også udtryk for, at det krævede meget af deltagerne. Han siger:

"Det har været hårdt, for der var meget, man skulle lære... Der var også et par stykker, der hoppede fra af fysiske grunde."

Deltagerens udsagn understøttes af udsagn fra produktionslederen fra Outline Vinduer A/S, som besøgte uddannelsesdeltagerne to gange under uddannelsesforløbet på Skive College. Produktionslederen fortæller:

"Deltagerne oplevede, at de lærte en masse, men det er jo ikke særlig dybdegående, det de lærer."

I løbet af de 10 dage af uddannelsesforløbet, der blev gennemført på Skive College, var deltagerne igennem fire arbejdsmarkedsuddannelser, heraf er tre af uddannelserne af blot 1-2 dages varighed. Dette kan forklare oplevelsen af, at nogle af de faglige temaer ikke behandles dybdegående.

Produktionslederen fortæller endvidere, at hans samtale med deltagerne under besøg på skolen gav indtryk af, at de følte sig lidt oversete på skolen, bl.a. fordi der samtidig blev gennemført svendeprøver på skolen.

På trods af at uddannelsesforløbet var udfordrende for deltagerne, har det også givet nye og spændende jobmuligheder. En af deltagerne siger:

"Ligegyldigheden i arbejdet er forsvundet... I uddannelsesforløbet kunne man godt have brugt tid på, hvad der var kutyme på arbejdspladsen, men jeg har haft nogle gode kollegaer, der har hjulpet mig, og det har været med til at mindske mine fejl. Det, jeg mangler nu, er at fornemme hele processen i produktionen."

Som tidligere nævnt, var kompetenceudviklingsforløbet suppleret af praktik i virksomheden både før og efter deltagelse i uddannelsesforløbet på Skive College.

Ifølge produktionslederen havde den første uges praktik på virksomheden især fokus på at afdække, om deltagerne havde motivationen til uddannelsen og den efterfølgende beskæftigelse i virksomheden. Ved den anden praktikperiode efter deltagelsen i uddannelsesforløbet, blev der stillet lidt større krav til deltagerne, og de skulle afprøve deres nye kompetencer i praksis.

Ansættelse af ledige

Som tidligere nævnt var der 14 personer, der startede på kompetenceudviklingsforløbet, og heraf var der 12 personer, der fuldførte forløbet.

Efterfølgende var der syv ud af de 12 personer, der fuldførte kompetenceudviklingsforløbet, der fik ansættelse i Outline Vinduer A/S.

Én af de deltagere, der ikke fik ansættelse, var en person, der kom fra Outline Plus, men som ikke kunne klare det fysiske arbejde.

En leder fra virksomheden fortæller:

"2-3 hoppede selv fra, fordi de fik job et andet sted, mens der var andre, vi valgte fra. Én stoppede, fordi det var for fysisk hårdt arbejde, og der var to, som vi valgte ikke at ansætte. Den ene af dem manglede stabilitet i fremmøde, så det var grunden til, at vi ikke ansatte ham."

Jobcentret bekræfter, at nogle af deltagerne ikke ønskede ansættelse, da de fik tilbudt job i andre virksomheder, bl.a. hos deres forhenværende arbejdsgiver.

Jobcentret vurderer, at kompetenceudviklingsforløbet var vellykket, også selvom ikke alle fortsatte med ansættelse i Outline Vinduer A/S. En repræsentant fra jobcentret siger:

"Det er en god måde at rykke de ledige på, når de både deltager i uddannelse og i praktik."

Repræsentanten fra jobcentret fortæller endvidere, at jobcentret vil planlægge flere forløb inden for forskellige brancher, hvor der er virksomheder, der mangler arbejdskraft.



4. Erfaringer med øvrige AMU-kursuspakker

I dette kapitel præsenteres virksomhedernes og AMU-deltagernes erfaringer med de AMU-kursuspakker, der indgår i garantikurserne, de AMU-kursuspakker der fremgår af amukurs.dk, samt de vejledende jobrettede uddannelsesforløb, der er målrettet ledige med ret til 6 ugers jobrettet uddannelse.

Det er kendetegnende for disse AMU-kursuspakker, at de præsenteres som mulige AMU-kursuspakker, og at de ofte gennemføres som sådanne. Der er dog også kursister, der vælger at deltage i dele af kursuspakkerne, f.eks. blot i en enkelt arbejdsmarkedsuddannelse. Dette gælder ikke mindst for de jobrettede uddannelser, der er målrettet ledige.

4.1 Gode erfaringer

Ifølge de to primære skoler, der udbyder arbejdsmarkedsuddannelser inden for træ- og møbelindustrien, er der kun ganske få ledige, der har deltaget i de AMU-kursuspakker, der tidligere indgik i positivlisten for 6 ugers jobrettet uddannelse – og/eller som nu indgår i de vejledende uddannelsesforløb for ledige inden for træ- og møbelindustrien, der blev etableret den 1. marts 2017.

Ingen af deltagerne har ifølge skolerne deltaget i en hel AMU-kursuspakke målrettet ledige, men blot i en del af en kursuspakke.

Det er helt anderledes med de AMU-kursuspakker, der indgår i garantikurserne, samt de øvrige AMU-kursuspakker der er synliggjort på amukurs.dk. Disse AMU-kursuspakker har alle (på nær en enkelt) en varighed på 5 eller 10 dage, og kursisterne deltager typisk i hele kursuspakken.

Nogle af AMU-kursuspakker har fokus på CNC, og det er især kursuspakkerne *CNC 1 Grundlæggende NC – CNC* og *CNC 2 Grundlæggende CNC teknik*, som de virksomheder, der har deltaget i interview, har erfaringer med.

En leder fra en af virksomhederne fortæller, at to af medarbejderne senest har deltaget i AMU-kursuspakken *CNC 2 Grundlæggende CNC teknik*, og at virksomheden har gode erfaringer med kursuspakkerne.

Lederen siger:

"Både jeg og virksomheden har gode erfaringer med forløbene. Den ene af de to medarbejdere skal også deltage i det næste CNC-forløb¹¹."

En anden virksomhed har to medarbejdere, der begge har deltaget i to AMU-kursuspakker med fokus på CNC. En leder fra virksomheden fortæller, at virksomheden har været tilfreds med medarbejdernes deltagelse i kursuspakkerne, og at medarbejderne har haft et godt udbytte. Lederen fortæller:

"De havde begge erfaringer med CNC, inden de kom på kursus, så det var ikke 'begynderkurser'. De har begge brugt dét, de har lært efterfølgende... det er nok 1½ år siden, de var på uddannelse, og vi har været rimeligt tilfredse med deres deltagelse."

Lederen fortæller, at medarbejderne har haft et godt udbytte af at deltage i kursuspakkerne, men at det stiller store krav til medarbejderne at få et godt udbytte, når undervisningen gennemføres i "åbent værksted", hvor der gennemføres flere forskellige arbejdsmarkedsuddannelser samtidigt. Lederen siger:

"Medarbejderne har haft et godt udbytte. Det er et meget spredt hold, da der jo er flere på uddannelse samtidig, og det stiller krav til kursisterne om, at de skal være selvstændige... de skal selv magte at drive kurset, og det er jo ikke alle, der er lige gode til det... den ene af medarbejderne var lidt længere fremme end den anden."

En leder fra en anden virksomhed fortæller, at en del af deres medarbejdere har deltaget i AMU-kursuspakker med fokus på overfladebehandling. Lederen fortæller:

"Kurserne er gennemført i åbent værksted, og de har været afsted nogle stykker af gangen. De har ikke været vildt glade, og det er svært for dem at transformere dét, de har lært på kurset, men det giver en baggrundsviden, som er nyttig for os som virksomhed."

Som det fremgår af citatet er det vigtigt for virksomheden, at medarbejderne får en god baggrundsviden om overfladebehandling, men der peges også på, at det kan være vanskeligt for medarbejderne at transformere det lærte til praksis i virksomheden.

¹¹ Den efterfølgende AMU-kursuspakke inden for CNC er *CNC 3 Optimering af CNC teknikker 1*

Denne problematik er noget, som såvel virksomhedens ledere som AMU-udbyderen bør være opmærksom på, således at begge parter bidrager til, at AMU-deltagernes nye kompetencer kan sættes i spil, når deltagerne kommer tilbage til virksomheden.

En leder fra en anden virksomhed påpeger, at fordelene ved medarbejdernes deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser og AMU-kursuspakker fremfor sidebandsoplæring er, at medarbejderne lærer den rigtige måde at udføre arbejdsopgaverne på. Lederen siger:

”Da vi fik en ny medarbejder, der også skulle arbejde med CNC, så havde han brug for at lære noget om CNC helt fra bunden. Han kunne også godt være blevet lært op af de andre, men jeg ville gerne have, at han lærte det fra bunden, og at de andre ikke fik lært ham noget forkert.”

Som det fremgår af citatet, så mener lederen, at medarbejderens deltagelse i en AMU-kursuspakke med fokus på CNC har været meget brugbar, da det har bidraget til, at medarbejderen har fået en grundig indføring i CNC.

I et interview med en person, der har deltaget i en række kurser, der er gennemført i åbent værksted, fortæller deltageren følgende om sine oplevelser:

”Lærerne er meget kompetente. Der er en lærer, der er tilknyttet mig, og de andre lærere er også omkring mig hele tiden, så jeg kan spørge dem, hvis der opstår problemer... Min lærer kommer hele tiden for at se, hvordan det går, så jeg har ikke følt, at jeg har manglet noget, selvom jeg ikke deltager i traditionel undervisning...”

AMU-deltageren fortæller, at han har kunnet støtte sig til et undervisningsmateriale, som han fik udleveret, da han startede på uddannelsesforløbet. Han siger:

”Jeg fik en introduktion til en bog, da jeg startede, og så kunne jeg hurtigt gå i gang med at løse nogle af opgaverne... Dem, der ikke har erfaringer, kan godt bruge en uge alene på dét, som jeg brugte få dage på.”

Som det fremgår af citatet har deltagerne i åbent værksted kunnet arbejde i individuelt tempo, og det har passet uddannelsesdeltagerne godt.

Virksomhederne giver udtryk for, at de har et godt samarbejde med skolerne om planlægning og gennemførelse af AMU-kursuspakkerne.

En leder fra en af virksomhederne fortæller følgende om deres samarbejde med skolerne. Lederen siger:

“Vi har en god dialog med konsulenten fra skolen. Vi ringer til ham, når vi har brug for hjælp til at finde relevante arbejdsmarkedsuddannelser. Konsulenten besøgte os, og han var med til at vurdere, hvilke kurser medarbejderne skulle deltage i.”

En leder fra en anden virksomhed fortæller følgende om deres samarbejde med en af skolerne:

“Vi gik i gang med at planlægge medarbejdernes deltagelse i AMU, fordi vi havde en periode, hvor der ikke var så meget at lave i virksomheden... Jeg tog kontakt skolen, og sammen med en konsulent blev det drøftet, hvad der kunne være relevant. Vi fik en liste over de relevante kurser, og så kunne medarbejderne vælge 2-3 kurser hver.”

Som det fremgår, så bidrager skolerne til, at virksomhederne får indsigt i de arbejdsmarkedsuddannelser og AMU-kursuspakker, der kan være relevante for medarbejderne.

Jf. øvrige gode erfaringer med deltagelse i AMU-kursuspakker, der er beskrevet i afsnit 3.1.



4.2 Mindre gode erfaringer

Det er ikke alle de interviewede virksomheder og kursister, der udelukkende har positive erfaringer med anvendelse af AMU-kursuspakkerne.

En af virksomhederne har en medarbejder, der har deltaget i fire kursuspakker. En leder fra virksomheden fortæller, at medarbejderen ikke var tilfreds med deltagelsen i de to første AMU-kursuspakker. Lederen siger:

”De første to forløb på skolen, som medarbejderen deltog i, var ikke godt. Niveauet var for lavt, selvom skolen på forhånd havde hjulpet med at afklare, hvilke kurser han skulle deltage i. Medarbejderens kompetencer var meget højere, end skolen havde vurderet dem til... Jeg tog fat på skolen, og det betød, at der blev lavet et program specielt for vores medarbejder, og det betød stor tilfredshed med de næste to forløb... De rettede ind, og det var godt... derefter var det godt, og medarbejderen var tilfreds.”

Som det fremgår af citatet, var medarbejderen ikke tilfreds med det faglige niveau ved deltagelse i de første to AMU-kursuspakker. Virksomhedslederen gik i dialog med skolen, hvorefter medarbejderen var meget tilfreds med deltagelse i de to efterfølgende kursuspakker.

Medarbejdere fra en anden virksomhed fortæller, at de ikke var tilfredse med deres deltagelse i AMU-kursuspakkerne. Der var seks deltagere fra den samme virksomhed, der deltog i kursuspakker, der bl.a. havde fokus på pudsning og kantlimning. Undervisningen blev gennemført i åbent værksted.

En af medarbejderne fortæller:

”Undervisningen i åbent værksted var ustruktureret... det var ikke planlagt, hvad vi skulle lære...”

En af de andre medarbejdere supplerer:

”Læreren vidste ikke nok om, hvordan maskinerne skulle betjenes... jeg lærte ikke noget.”

Som det fremgår af citaterne synes medarbejderne, at undervisningen var for ustruktureret, at de havde en oplevelse af, at undervisningen ikke var planlagt, og at læreren ikke havde tilstrækkelig stor indsigt.

AMU-kursuspakken er blevet gennemført som undervisning i åbent værksted. Åbent værksted betyder, at der er gennemført flere forskellige arbejdsmarkedsuddannelser samtidigt med den samme lærer og i det samme undervisningslokale/værksted.

Det kan være forbundet med udfordringer at gennemføre undervisning i åbent værksted, da læreren skal varetage undervisning af kursister, der har forskellige mål for de kompetencer, de skal tilegne sig. Typisk kræver undervisning i åbent værksted, at der er meget struktur på undervisningen. Desuden er det ofte nødvendigt, at der er delvist selvinstruerende undervisningsmateriale, som kursisterne kan anvende.

Hvis kursisterne ikke oplever – eller ikke kan forstå – den struktur, som læreren har tænkt, kan det skabe frustrationer og manglende læring hos kursisterne. Det samme gælder, hvis der ikke foreligger undervisningsmaterialer, som kursisterne kan benytte sig af, når læreren er optaget af at undervise kursister, der er i gang med andre arbejdsmarkedsuddannelser.

Ved undervisning i åbent værksted kan kursisterne i nogle tilfælde føle sig oversete. En af de tidligere nævnte medarbejdere siger:

“Læreren var sød og rar, men uprofessionel... Han var en del ved kejlere og dobbelttapperen, så de kursister, der skulle lære de maskiner at kende, lærte sikkert en del, men det gjorde vi andre ikke.”

På trods af medarbejdernes dårlige erfaringer med deltagelse i AMU-kursuspakken, så er såvel medarbejderen som deres leder fortsat interesseret i at anvende arbejdsmarkedsuddannelser og AMU-kursuspakker.

Virksomhedens leder siger:

“Vi vil gerne deltage i AMU, så vi kan lære, hvordan vi kan gøre det smartere... det vil vi gerne lære på AMU. Vi vil gøre det bedre... vi skal optimere... det er vores forventninger.”

En af medarbejderne supplerer med at sige, at det ville have været meget bedre på kursusforløbet, hvis lærerne havde delt kursisterne op i grupper, så de kunne have hjulpet hinanden.



4.3 Årsager til manglende anvendelse af AMU-kursuspakker

Som det fremgår af de to foregående afsnit, er der både gode og mindre gode erfaringer med deltagelse i AMU-kursuspakker.

Analysen har dog også afdækket forskellige årsager til manglende anvendelse af AMU-kursuspakker. Disse årsager vil blive præsenteret i dette afsnit.

Begrænset behov for kompetenceudvikling

Der er nogle af de interviewede virksomheder, der fortæller, at de kun har et begrænset behov for kompetenceudvikling i form af arbejdsmarkedsuddannelser.

En leder for en af de interviewede virksomheder fortæller, at virksomheden kun har behov for, at medarbejderne deltager i CNC-kursuspakker. Lederen siger:

”Vi har kun behov for, at medarbejderne deltager i CNC-kurser... vi kan ikke pege på andre AMU-behov. Vi har til gengæld et løbende behov for at opgradere medarbejderne i forhold til CNC.”

Nogle af virksomhederne fortæller, at de gerne bruger AMU-kursuspakker, men at det kun er få af deres medarbejdere, der har brug for at deltage i disse, fordi de fleste af medarbejderne allerede har kompetencerne. En leder fra en af virksomhederne fortæller:

”Hovedparten af vores 35 timelønnede har vi selv udlært. Derfor har de fleste allerede været igennem det mest relevante i forhold til arbejdet.”

En leder fra en anden virksomhed fortæller, at de har fem medarbejdere, der arbejder med CNC, men at det kun er den ene af disse medarbejdere, der har haft behov for at deltage i en AMU-kursuspakke med fokus på udvikling af CNC-kompetencer. Lederen siger:

”Der er fire andre medarbejdere i virksomheden, der arbejder med CNC, og de er gamle i gårde, så de har ikke brug for AMU.”

Som det fremgår af citatet, så har de øvrige medarbejdere mange erfaringer med at arbejde med CNC, så de ikke har behov for at deltage i arbejdsmarkedsuddannelser.

Andre interviewpersoner fortæller, at medarbejderne ikke har behov for at deltage i arbejdsmarkedsuddannelser, fordi de har en nyere faglært uddannelse, fordi de allerede har deltaget i relevante arbejdsmarkedsuddannelser, eller fordi virksomheden sikrer, at medarbejderne tilegner sig kompetencerne på anden måde.

Andre former for kompetenceudvikling end AMU

Nogle af de virksomheder, der ikke anvender arbejdsmarkedsuddannelser og AMU-kursuspakker fortæller, at det hænger sammen med, at de anvender andre former for kompetenceudvikling.

Når virksomhederne investerer i nye CNC-maskiner, vælger de nogle gange, at medarbejderne skal deltage i et leverandørkursus. En leder fra en af virksomhederne fortæller:

“Virksomheden har allerede én CNC-maskine, men vi er ved at købe en ny CNC-maskine. Vi skal have uddannet medarbejderne til at betjene den, og i denne sammenhæng vil vi benytte os af et kursus, som leverandøren af maskinen kan tilbyde os. På denne måde sikrer vi os, at medarbejderne helt specifikt lærer at betjene den nye maskine.”

Andre virksomheder fortæller, at de benytter sig af intern læring i form af virksomhedsinterne kurser, der er specifikt rettet mod deres behov.

Nogle gange benytter virksomhederne sig af private udbydere ved planlægning og gennemførelse af virksomhedsinterne kurser. En leder fra en af virksomhederne fortæller:

“Sidste gang vi gennemførte kompetenceudvikling af medarbejderne, anvendte vi private udbydere... Det var for et års tid siden, hvor vi havde fokus på LEAN og på arbejdsmiljø... kompetenceudviklingen foregik i virksomheden.”

De fleste virksomheder oplyser desuden, at de i vid udstrækning anvender mere eller mindre formel sidemandsoplæring.

Endelig er der nogle af virksomhederne, der fortæller, at de i senere år har prioriteret at ansætte lærlinge samt at lade nogle af deres ufaglærte medarbejdere deltage i erhvervsuddannelsen til produktionsassistent fremfor deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser.

En leder fra en af virksomhederne fortæller:

"I stedet for AMU fokuserer vi på at ansætte og uddanne lærlinge. Vi har mange maskinsnedkerlærlinge og produktionsassistentlærlinge. Det vil vi hellere end at lade de ufaglærte deltage i AMU, for de får en mere dybdegående viden, når de deltager i en erhvervsuddannelse... Nu er uddannelsen til produktionsassistent målrettet døre og vinduer kommet i gang, og det benytter vi os af..."

Lederen siger desuden følgende om medarbejdernes motivation til uddannelse:

"Voksenuddannelse til produktionsassistent og bygningsassistent er mere målrettet end AMU, og det er mere motiverende for medarbejderne at gå i gang med. Da flere af vores medarbejdere har gennemført uddannelsen, er det blev afmystificeret at deltage i uddannelse, selvom man er voksen."

Lederen peger således på, at han oplever, at det er mere motiverende for medarbejderne at deltage i en erhvervsuddannelse end at deltage i arbejds-markedsuddannelser.

Andre uddannelsesbehov

For nogle af de interviewede virksomheder gælder det, at deres aktuelle behov for kompetenceudvikling af medarbejderne ikke er specifikt rettet mod arbejds-markedsuddannelser inden for træ- og møbelindustrien, men f.eks. mod udvikling af medarbejdernes kompetencer i forhold til kvalitetsudvikling og anvendelse af LEAN i virksomheden.

En leder fra en af virksomhederne fortæller:

"Alle nyansatte deltager inden for det første år i LEAN-kurser, der bl.a. sætter fokus på kvalitetsbevidsthed. Vi har ledere fra virksomheden, der er inde over kurset, så der bliver sat fokus på værdier, holdninger, normer, værdistrømsanalyser samt på det at arbejde i flow."

Lederen oplyser, at virksomheden bruger en lokal uddannelsesudbyder ved gennemførelse af LEAN-kurserne, og at det ikke er en af de skoler, der udbyder arbejds-markedsuddannelser inden for træ- og møbelindustrien.

Manglende tid – og prioritering

Nogle virksomheder fortæller, at de har svært ved at planlægge medarbejdernes deltagelse i AMU-kursuspakker. En leder fra en af virksomhederne fortæller:

”Skolen kører mange åbne kurser, men de er der ikke, når vi har behov for disse kurser... Hvis vi gerne vil have kørt kurser på andre tidspunkter, så skal vi fire uger før kurset fortælle skolen, om kurset bliver til noget, og det gør det ofte ikke, for vi har meget at se til, så det er da også vores egen skyld.”

Som det fremgår af citatet, udbyder skolen relevante arbejdsmarkedsuddannelser, men det kan være svært for virksomheden at benytte sig af disse, fordi de ikke kan få det til at passe sammen med produktionsplanlægningen. Dette gælder også, selvom virksomheden faktisk selv bestemmer tidspunktet for en arbejdsmarkedsuddannelses gennemførelse.

En leder fra en anden virksomhed fortæller ligeledes, at de har svært ved at få tid til medarbejdernes deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser. Lederen siger:

”Vi har ikke brugt AMU i flere år, fordi vi ikke har tid. Vi laver i stedet for en oplæringsplan for dem, der har brug for det, og så får de lært lige netop det, vi har brug for.”

Som det fremgår af citatet, så vælger virksomheden i stedet for deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser intern oplæring af medarbejderne.

Nogle af de interviewede virksomheder fortæller, at de gennemfører medarbejderudviklingssamtaler, og at de samler op på medarbejdernes ønsker om deltagelse i uddannelse. En leder fra en af virksomhederne fortæller:

”Vi gennemfører MUS i maj-juni, og i den forbindelse taler vi med medarbejderne om deres uddannelsesønsker. Efterfølgende skriver vi ønskerne i Excel, så vi har overblik over dem.”

Selvom virksomheden har gjort alt forarbejdet til medarbejdernes deltagelse i kompetenceudvikling, er det svært for dem at få tid til, at medarbejderne skal deltage i kompetenceudvikling. Lederen siger:

”Det er svært at få tid til deltagelse i kompetenceudvikling. Der er max. pres på hele tiden... vi arbejder med en drift og i et tempo, man næsten ikke kan forstå... Vi har en vækstrate på 20 %!... Der skal flere nye medarbejdere ind, så vi kan få medarbejdere på efteruddannelse.”

Den positive side af historien med virksomhedernes manglende tid til at lade medarbejderne deltage i arbejdsmarkedsuddannelse er således, at en del af de interviewede virksomheder har en stor produktionsfremgang.

Manglende uddannelsesplanlægning

Det er vanskeligt for AMU-udbydere at tilgodese virksomhedernes ønsker til gennemførelse af arbejdsmarkedsuddannelser og AMU-kursuspakker, hvis virksomhederne ikke prioriterer medarbejdernes deltagelse i uddannelsesaktiviteterne i relation til produktionen.

Det er selvfølgelig et valg om prioritering, som virksomhederne må træffe på lige fod, som når de planlægger medarbejdernes ferie. Hvis virksomhederne ønsker, at deres medarbejdere er fagligt opkvalificerede, så er det vigtigt, at de prioriterer planlægning af medarbejdernes deltagelse i uddannelse.

En systematisk og strategisk uddannelsesplanlægning i virksomhederne kan bidrage til, at medarbejderne deltager i arbejdsmarkedsuddannelserne og i AMU-kursuspakker.

En af de interviewede virksomhedsledere fortæller, at han er opmærksom på at afdække medarbejdernes kompetenceudviklingsbehov i relation til virksomhedens behov. Han siger:

”Vi har udarbejdet en matrix over alle kompetencerne i virksomheden. Vi skal have en A-bruger på alle maskiner i virksomheden, og vi skal også have en B-bruger... vi skal faktisk gerne have to A-brugere... Vi har kun én CNC-maskine kørende, så vi skal ikke have så mange, der kan bruge den. Vi har allerede en CNC-mand, og han kan nu kode ved hjælp af en bærbar computer, hvis der opstår en fejl, selvom han ikke er ved maskinen... og så er det fint, at en mindre øvet medarbejder står ved maskinen.”

Lederen fortæller desuden, at han gør, hvad han kan for at motivere medarbejderne til deltagelse i uddannelse. Lederen siger bl.a.:

”Jeg siger til medarbejderne, at det er vigtigt, at de opkvalificerer sig. Det er vigtigt, at de får bygget nogle kompetencer på. Både for deres egen skyld og for virksomhedens skyld... virksomheden har behov for, at kompetenceniveauet løbende bliver højere.”

Udover den kompetenceudvikling, som virksomheden har behov for, ser lederen også gerne, at medarbejderne deltager i selvvalgt uddannelse. Lederen siger:

”Medarbejderne kan også vælge selvvalgt uddannelse, f.eks. it-kundskaber, svejsekurser og krancertifikater. Jo større ’værktøjskasse’, medarbejderne har, jo bedre er det for dem... Jeg skulle nok tage det op igen dét med selvvalgt uddannelse... det er fint, hvis medarbejderne vil deltage... Jeg har et ønske om... nej krav om, at det skal passe ind i, hvornår vi har tid, og det er godt, hvis det er noget fagligt, der kan bruges.”

Under interviewet, hvor der også er deltagelse af to medarbejdere, siger lederen direkte henvendt til medarbejderne:

“Det er vigtigt, at I opkvalificerer jer... vigtigt at få bygget kompetencer på... kompetenceniveauet skal løbende være højere... Jo flere værktøjskurser man har, jo bedre.”

Det er helt centralt for medarbejdernes motivation for deltagelse i kompetenceudvikling, at virksomhedernes ledere overfor medarbejderne tydeliggør deres ønsker til medarbejdernes deltagelse i efteruddannelse – og at lederne rent faktisk planlægger medarbejderne deltagelse her.

Nogle medarbejdere mangler motivation til deltagelse i AMU

Nogle af virksomhederne fortæller, at medarbejdernes motivation til deltagelse i efteruddannelse varierer meget. En leder fra en af virksomhederne fortæller:

“Medarbejdernes interesse for at deltage i AMU varierer meget. Nogle vil f.eks. gerne på CNC-kurser, mens andre ikke er interesserede i at deltage.”

Lederen fortæller, at dialog om efteruddannelse indgår som et led i de medarbejderudviklingssamtaler, der gennemføres i virksomheden. Lederen siger dog også følgende:

“Selvom vi taler med medarbejderne om uddannelse, så er vi ikke gode til at sikre, at de lærer noget mere... i realiteten bruger vi mest sidemandsoplæring.”

Det er vigtigt, at medarbejderne får nogle gode oplevelser, når de deltager i arbejdsmarkedsuddannelser og AMU-kursuspakker, da de ellers mister motivationen til at deltage. En leder fra en af virksomhederne fortæller:

“Jeg vil rigtig gerne have flere af medarbejderne på faglige kurser, men det er et problem, at vi har haft seks medarbejdere afsted, og at de alle har haft en dårlig oplevelse.”

En leder fra en anden virksomhed fortæller ligeledes, at det er svært at motivere medarbejderne til deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser.

Lederen siger:

“Normalt er det sådan, at medarbejderne sparer timer op i de travle perioder, og så afspadserer de, når vi har rolige perioder. For et par år siden ville vi gerne have, at der var nogle, der deltog i AMU, da de ellers skulle på fordeling, men der var ikke nogen af medarbejderne, der ville, så det blev ikke til noget.”

Nogle virksomheder opfordrer medarbejderne til at deltage i selvvalgt uddannelse, men de oplyser også, at der ikke er mange medarbejdere, der er motiverede for at deltage. En leder fra en af virksomhederne fortæller:

“Medarbejderne efterspørger ikke AMU – og det gælder også, selvom vi fortæller medarbejderne om deres muligheder for selvvalgt uddannelse.”

En leder fra en virksomhed fortæller, at det er lykkedes ledelsen at vække medarbejdernes motivation til deltagelse i efteruddannelse ved især at satse på medarbejdernes deltagelse i korte erhvervsuddannelser på bekostning af deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser.

Manglende indsigt i AMU-mulighederne

En vigtig forudsætning for anvendelse af arbejdsmarkedsuddannelserne er, at virksomhederne har kendskab til uddannelserne og til AMU-kursuspakkerne.

Enkelte virksomheder fortæller, at de ikke benytter sig af AMU-kursuspakkerne, fordi de ikke synes, at der er et relevant udbud. En leder fra en af disse virksomheder siger:

“Vi vil gerne bruge mere AMU, men vi synes ikke, at der er så meget, der er relevant for dem. Vi kunne f.eks. godt bruge, at medarbejderne lærte noget om overfladebehandling, men vi har ikke kunnet finde noget, der er relevant. Vi har også spurgt skolen i Hjørring [EUC Nord, red.], og de havde ikke noget.”

En nærmere dialog med virksomhedslederen om medarbejdernes kompetenceudviklingsbehov viser, at behovet rent faktisk KAN dækkes af de arbejdsmarkedsuddannelser, som Skive College og Herningsholm Erhvervs-skole udbyder.

Lederen har ikke viden om, at han på amukurs.dk kan se de relevante arbejdsmarkedsuddannelser, og under interviewet får han dels en kort introduktion til amukurs.dk, og dels opfordres han til at tage kontakt til en af skolerne.



5. Konklusion

Træets Efteruddannelsesudvalg har i flere år udviklet AMU-kursuspakker i samarbejde med de erhvervsskoler, der udbyder arbejdsmarkedsuddannelser inden for træ- og møbelindustrien. Efteruddannelsesudvalget har ønsket, at der skulle gennemføres en evaluering, der kunne samle op på erfaringerne med AMU-kursuspakkerne.

Det har således været evalueringens formål at afdække erfaringerne med forskellige typer af AMU-kursuspakker inden for Træets Efteruddannelsesudvalg gennem interview af repræsentanter fra virksomhederne, AMU-deltagere, repræsentanter fra jobcentre samt faglærere, konsulenter og uddannelsesledere fra Skive College og Herningsholm Erhvervsskole.

I denne evalueringsrapports kapitel 2 er der præsenteret tre grupper af AMU-kursuspakker: Garantikurser, kursuspakker på amukurs.dk og kursuspakker målrettet ledige. I betragtning af den forholdsvis lave AMU-aktivitet inden for Træets Efteruddannelsesudvalg er det helt centralt, at skolerne samler AMU-deltagerne i specifikke uger, hvor de garanterer, at arbejdsmarkedsuddannelserne bliver gennemført uanset deltagerantallet. Det har stor værdi for virksomhederne, at de har garanti for, at deres medarbejdere kan deltage i arbejdsmarkedsuddannelserne i de specifikke uger.

De fleste af garantikurserne gennemføres i åbent værksted – også selvom dette ikke i alle tilfælde fremgår af oversigten over garantikurser. Det er således almindelig praksis, at nogle af AMU-kursuspakkerne inden for CNC gennemføres i åbent værksted, hvor der således på samme tid og med samme lærer gennemføres flere kursuspakker samtidigt.

Evalueringen viser, at såvel virksomhederne som AMU-deltagerne i det store og hele er tilfredse med deltagelsen i AMU-kursuspakkerne, der gennemføres som garantikurser.

Evalueringer viser dog også, at nogle af deltagerne bliver udfordret. Deltagelse i AMU-kursuspakker i åbent værksted stiller store krav til deltagerne. Når flere AMU-deltagere samtidigt skal tilegne sig kompetencer inden for forskellige arbejdsmarkedsuddannelser, gennemføres der kun traditionel lærerstyret undervisning i begrænset grad. Deltagerne skal være aktive for at tilegne sig arbejdsmarkedsuddannelsernes mål med udgangspunkt i de undervisningsmaterialer, de får stillet til rådighed. Det kræver således en høj grad af selvstændighed fra AMU-deltagerne. Dette kan især komme som en overraskelse for AMU-deltagere, der er vokset op med en traditionel lærerstyret undervisning.

Gennemførelse af arbejdsmarkedsuddannelser og AMU-kursuspakker i åbent værksted stiller ligeledes store krav til faglærerne og skolerne som helhed. Faglærerne skal være "blæksprutter", der hele tiden skal jonglere mellem forskellige deltagere og arbejdsmarkedsuddannelser.

Det kan være forbundet med udfordringer at gennemføre undervisning i åbent værksted, da faglærerne skal varetage undervisningen af deltagere, der har forskellige mål for de kompetencer, de skal tilegne sig. Typisk kræver undervisning i åbent værksted, at der er en klar og fast struktur på undervisningen, og at deltagerne får en introduktion til denne. Evalueringen viser, at AMU-deltagere bliver utilfredse, når der ikke er en fast struktur for undervisningen – eller når de ikke kan gennemskue denne.

Endelig stiller undervisning i åbent værksted store krav til det undervisningsmateriale, der anvendes. Undervisningsmaterialet bør være mere eller mindre selvinstruerende, så AMU-deltagerne ikke går i stå, fordi faglærerne er optaget af at instruere eller undervise andre deltagere.

Faglærere fra Skive College, Herningsholm Erhvervsskole og Roskilde Tekniske Skole har i 2016-17 sat fokus på, hvordan der kan gennemføres en mere innovativ undervisning i åbent værksted.¹² Der er desuden faglærere, der i samme periode har bidraget til udvikling af undervisningsmaterialer til anvendelse i åbent værksted.

Når der er virksomheder og/eller jobcentre, der ønsker etablering af AMU-kursuspakker målrettet træ- og møbelindustrien, bidrager skolerne til planlægning og gennemførelse af sådanne. Evalueringen viser, at der er tilfredshed med de gennemførte AMU-kursuspakker. Virksomhederne er selv med til at sammensætte kursuspakkerne i samarbejde med jobcentrene og skolerne, så disse netop sætter fokus på de kompetencer, som AMU-deltagerne har behov for.

Skolerne har ingen erfaringer med de vejledende uddannelsesforløb, der blev etableret pr. 1. marts 2017, og som er målrettet ledige. Der er ingen ledige, der har deltaget i et af de fire uddannelsesforløb. De ledige, der har deltaget i AMU-kursuspakker, har således kun deltaget i dele af forløbene.

Evalueringen havde desuden til formål at afdække eventuelle erfaringer med anvendelse af kursuspakker, der tidligere har været udviklet til at give deltagere standardmerit i forhold til erhvervsuddannelserne. Dette har ikke været muligt, da der ikke har været deltagere, der har anvendt disse AMU-kursuspakker med specifikt henblik på at få standardmerit i erhvervsuddannelserne.

¹² Jf. inspirationskataloget: Innovativ undervisning i åbent værksted. Inspirationskatalog for faglærere. November 2017. Træets Efteruddannelsesudvalg og Mærsk Nielsen HR.

På baggrund af evalueringen er der ikke grundlag for at foreslå udvikling af nye AMU-kursuspakker. Evalueringen kan ligeledes ikke pege på et behov for ændringer af de eksisterende AMU-kursuspakker.

Erfaringerne med de to AMU-kursuspakker, som er gennemført i foråret 2017 i samarbejde med virksomheder og jobcentre, viser, at skolerne løbende etablerer AMU-kursuspakker, der specifikt modsvarer de behov, der er i virksomhederne.

Repræsentanter fra såvel virksomheder som jobcentre giver udtryk for, at de har et godt og konstruktivt samarbejde med skolerne.

Evalueringen har afdækket en række forskellige årsager til, at arbejdsmarkedsuddannelserne og AMU-kursuspakkerne ikke i endnu højere grad bliver anvendt af virksomhederne inden for træ- og møbelindustrien. Den mest centrale årsag er virksomhedernes manglende tid til og prioritering af medarbejdernes efteruddannelse.

Det er ofte svært for virksomhederne at undvære medarbejderne ved deltagelse i formel efteruddannelse som ved deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser og AMU-kursuspakker, og som følge heraf vælger nogle af virksomheder i stedet for mere eller mindre systematisk sidemandsoplæring i virksomheden, intern undervisning eller korte leverandørkurser.

En anden væsentlig årsag til medarbejdernes begrænsede deltagelse i formel efteruddannelse er, at en del af medarbejderne har vanskeligt ved at finde motivationen til deltagelse. Dette gælder ikke mindst i forhold til deltagelse i selvvalgt uddannelse. De fleste medarbejdere deltager således udelukkende i efteruddannelse, når deres ledere i virksomheder stiller krav eller ønsker herom.

Det er en vigtig forudsætning for anvendelse af arbejdsmarkedsuddannelserne, at virksomhederne og deres medarbejdere har kendskab til uddannelserne og til AMU-kursuspakkerne. Evalueringen peger på, at der er virksomheder, der efterlyser kompetenceudviklingsmuligheder i arbejdsmarkedsuddannelserne, selvom disse rent faktisk eksisterer.

Ovenstående peger på et løbende behov for, at arbejdsmarkedsuddannelserne og AMU-kursuspakkerne synliggøres. Dette sker allerede ved udsendelse af oversigten over garantikurser og på amukurs.dk.

Der bør dog være fokus på, at endnu flere medarbejdere og ledere inden for træ- og møbelindustrien får viden om, hvordan de gennem anvendelse af amukurs.dk kan finde frem til de arbejdsmarkedsuddannelser og AMU-kurser, der kan bidrage til at afhjælpe branchens kompetenceudviklingsbehov.

Bilag 1. Garantikurser 1. halvår 2017



**GARANTI
KURSER
1. HALVÅR
2017**

KURSER UNDER TRÆETS EFTERUDDANNELSER

DU FÅR HER ET UDPLUK AF DE MANGE EFTERUDDANNELSESKURSER INDEN FOR TRÆ- OG MØBELINDUSTRIEN. De nævnte kurser gennemføres uanset antal tilmeldte, og udbydes 1. halvår 2017. Du kan læse mere om kurserne på www.amukurs.dk. Her finder du også mange andre kurser inden for træ- og møbelindustrien – og inden for en række andre relevante områder.

Planlagte ugekurser - kan læses efterlyst	Envejskurser
Elektronisk tegnekursus i 3D CAD Varighed: 5 dage Titel: Tegnefremstilling i 3D CAD, træ 1 Kursus nr.: 48411 5 dage: Tegnefremstilling i 3D CAD, træ 2 Kursus nr.: 48412 Skive Tekniske Skole - Uge 4 og 17	CNC 1 Grundlæggende CNC - CNC Varighed: 4 dage Titel: CNC Programmering i G-koder, træ Kursus nr.: 44776 1 dag: CNC - styrer overfræser, maskinere, træ Kursus nr.: 44727 Skive Tekniske Skole - Uge 4 og 17
CNC 2 Grundlæggende CNC teknisk Varighed: 3 dage Titel: CNC - Programmering fra CAD til CAM 2D Kursus nr.: 44257 1 dag: Sikrings data, træ Kursus nr.: 44195 1 dag: Fremføring og overføde, træ Kursus nr.: 44194 Skive Tekniske Skole - Uge 10 og 25	CNC 3 Optimering af CNC teknisk 1 Varighed: 3 dage Titel: Optimering af processer på CNC overfræser Kursus nr.: 44895 2 dage: Fixturer i plaste emner på CNC overfræser, træ Kursus nr.: 44852 Skive Tekniske Skole - Uge 10 og 25
CNC 4 Optimering af CNC teknisk 2 Varighed: 5 dage Titel: Parametriske CNC programmering, træ Kursus nr.: 44339 Skive Tekniske Skole - Uge 10 og 25	CNC 5 5-aksset programmering og bearbejdning Varighed: 3 dage Titel: 3D kant- og overfladebearbejdning på træemner, træ Kursus nr.: 44348 2 dage: Fixturer, krumme emner på CNC overfræser, træ Kursus nr.: 44895 Skive Tekniske Skole - Uge 10 og 25
Maskinkurser Varighed: 2 dage Titel: Maskinbetjening, træ, bore og størnemaskiner Kursus nr.: 40246 2 dage: Maskinbetjening fra tegning til produkt i træindustrien Kursus nr.: 40274 1 dag: Pude- og slibemaskiner, træindustri Kursus nr.: 40238 1 dag: Træsnit, svind og opsamlingsformer Kursus nr.: 44999 1 dag: Fremføring og overføde, træ Kursus nr.: 44194 1 dag: Sikringsdata, træ Kursus nr.: 44195 5 dage: Bearbejdning på kantslismaskiner Kursus nr.: 44204 2 dage: Maskinbetjening, træ og friske Kursus nr.: 44238 3 dage: Værktøjer i træindustri Kursus nr.: 44357 5 dage: Bearbejdning på dobbelttapper Kursus nr.: 44400 4 dage: Maskinelle møbelopsamlinger på standardmaskiner Kursus nr.: 44900 4 dage: Maskinelle byggesammenlægninger på standardmaskiner Kursus nr.: 44900 3 dage: Kantsliser, opsætning og betjening Kursus nr.: 44901 1 dag: Produktionsgrundlaget i træindustrien Kursus nr.: 44903 3 dage: Linneteknik for træ, manuel spændestyrt Kursus nr.: 44904 3 dage: Linneteknik, friske/møbel Kursus nr.: 44905 4 dage: Bearbejdning af træ på bordfræser Kursus nr.: 48628 3 dage: Grundlæggende til at sæve og hævle emner i træ Kursus nr.: 44809 Skive Tekniske Skole - Uge 14 og 22	Individerne kompetenceforløb Varighed: 5 dage Titel: Individuelle kompetenceforløb i AMU Kursus nr.: 40980 Skive Tekniske Skole - Uge 14 og 22

Planlagte ugekurser - kan læses efterlyst	Envejskurser
Maskinkurser - Bæret værktøjer Varighed: 2 dage Titel: Bearbejdning på kantslismaskiner Kursus nr.: 40204 2 dage: Maskinbetjening, træ - Alforter, plade- og restvær Kursus nr.: 40246 1 dag: Maskinbetjening, træ - Høvelmaskiner Kursus nr.: 40245 2 dage: Maskinbetjening, træ - Bore- og størnemaskiner Kursus nr.: 40246 4 dage: Træarbejdning på bordfræser Kursus nr.: 44389 3 dage: Kantsliser, opsætning og betjening Kursus nr.: 44901 Roskilde Tekniske Skole - Uge 24 og 25	Robotkurser i indretning for ansat Varighed: 5 dage Titel: AB8 Robot Kursus nr.: 42838 5 dage: Kviknummer 5374014283817001 - Uge 3 Kviknummer 5374014283817002 - Uge 12 Kviknummer 5374014283817003 - Uge 17 Kviknummer 5374014283817004 - Uge 26 Kuka Kviknummer 5374014283817005 - Uge 3 Kviknummer 5374014283817006 - Uge 12 Kviknummer 5374014283817007 - Uge 17 Kviknummer 5374014283817008 - Uge 26 Kawasaki robot Kviknummer 5374014283817009 - Uge 12 Kviknummer 5374014283817010 - Uge 17 Kviknummer 5374014283817011 - Uge 26 Universal robot Kviknummer 5374014283817012 - Uge 12 Kviknummer 5374014283817013 - Uge 17 Kviknummer 5374014283817014 - Uge 26 EBC Syd
Robotkurser i indretning for ansat Varighed: 5 dage Titel: AB8 Robot Kursus nr.: 42838 5 dage: Kviknummer 5374014283817001 - Uge 3 Kviknummer 5374014283817002 - Uge 12 Kviknummer 5374014283817003 - Uge 17 Kviknummer 5374014283817004 - Uge 26 Kuka Kviknummer 5374014283817005 - Uge 3 Kviknummer 5374014283817006 - Uge 12 Kviknummer 5374014283817007 - Uge 17 Kviknummer 5374014283817008 - Uge 26 Kawasaki robot Kviknummer 5374014283817009 - Uge 12 Kviknummer 5374014283817010 - Uge 17 Kviknummer 5374014283817011 - Uge 26 Universal robot Kviknummer 5374014283817012 - Uge 12 Kviknummer 5374014283817013 - Uge 17 Kviknummer 5374014283817014 - Uge 26 EBC Syd	Robotkurser Robotkurser gennemføres på EUC Syd. Bemærk venligst, at der kan være stort pres på disse kurser, så fyldte hold kan forekomme.

Obs: Vær opmærksom på, at der er stor søgning på robotkursene.

Bemærk, at der kan forekomme nye kursusnumre, så søg evt. på navnet

Red Skive Tekniske Skole
Lilla EUC-syd Sønderborg
Brun Roskilde Tekniske Skole

HVAD GØR DU NU?

For at få mere at vide om efteruddannelse er du velkommen til at henvende dig i din lokale 3F afdeling eller kontakte Ole Egemose fra Snedkernes Uddannelser på tlf. 2032 6511 eller oe@snedkerudd.dk. Medlemmer af TMI og DI kan henvende sig til Birgitte Winje på tlf. 3377 3893 eller bw@di.dk.

VI ER KLAR TIL AT HJÆLPE DIG VIDERE INDEN FOR TRÆETS EFTERUDDANNELSER. Kontakt: Snedkernes Uddannelser Telefon: 7020 8630.

Se også hjemmesiden www.amukurs.dk eller www.snedkerudd.dk - under efteruddannelse. Er du ansat på Industriens Overenskomst, tjek tilskuds mulighederne på www.ikuf.dk og på Træ- og Møbeloverenskomsten www.tmfk.dk.



Bilag 2. Garantikurser 2. halvår 2017



KURSER UNDER TRÆETS EFTERUDDANNELSER

**GARANTI
KURSER
2. HALVÅR
2017**

DU FÅR HER ET UDPLUK AF DE MANGE EFTERUDDANNELSESKURSER INDEN FOR TRÆ- OG MØBELINDUSTRIEN.

De nævnte kurser gennemføres uanset antal tilmeldte, og udbydes 2. halvår 2017. Du kan læse mere om kurserne på www.amkurs.dk. Her finder du også mange andre kurser inden for træ- og møbelindustrien – og inden for en række andre relevante områder.

Plantage ugekurser. Kan tages enkeltvis

Elektronisk tegnekursus i 3D CAD		Kursus nr.:
Værlighed:	Titel:	45411
5 dage	Tegnefermstilling i 3D CAD, træ 1	45412
5 dage	Tegnefermstilling i 3D CAD, træ 2	
Skive Tekniske Skole – Uge 34 og 43		

CNC 1 Grundlæggende NC - CNC

CNC 1 Grundlæggende NC - CNC		Kursus nr.:
Værlighed:	Titel:	44776
4 dage	CNC Programmering i G-koder, træ	44777
1 dag	CNC – styrer overførsel, maskinlære, træ	
Skive Tekniske Skole – Uge 34 og 43		

CNC 2 Grundlæggende CNC teknik

CNC 2 Grundlæggende CNC teknik		Kursus nr.:
Værlighed:	Titel:	44195
3 dage	CNC – Programmering fra CAD til CAM 2D	44197
1 dag	Skærende data, træ	44194
1 dag	Fræmspring og overflade, træ	
Skive Tekniske Skole – Uge 37 og 48		

CNC 3 Optimering af CNC teknikker 1

CNC 3 Optimering af CNC teknikker 1		Kursus nr.:
Værlighed:	Titel:	44896
3 dage	Optimering af processer på CNC overførsel	44895
2 dage	Fixturer i plane emner på CNC overførsel, træ	
Skive Tekniske Skole – Uge 37 og 48		

CNC 4 Optimering af CNC teknikker 2

CNC 4 Optimering af CNC teknikker 2		Kursus nr.:
Værlighed:	Titel:	44339
5 dage	Parametriske CNC programmering, træ	
Skive Tekniske Skole – Uge 37 og 48		

CNC 5 5-akslet programmering og bearbejdning

CNC 5 5-akslet programmering og bearbejdning		Kursus nr.:
Værlighed:	Titel:	44340
3 dage	3D kant- og overfladebehandling på træemner, træ	44895
2 dage	Fixturer, krumme emner på CNC overførsel, træ	
Skive Tekniske Skole – Uge 37 og 48		

Åbent værktøds kursuspakker

(kan også vælges enkeltvis eller sammensættes efter eget ønske)

Vinduer, døre og bygningsmaterialer

Vinduer, døre og bygningsmaterialer		Kursus nr.:
Værlighed:	Titel:	40246
2 dage	Maskinteknik, træ, bore og stammemaskiner	44009
1 dag	Træsæter, avid og opskæringsformer	44194
1 dag	Fræmspring og overflade, træ	44204
5 dage	Bearbejdning på kædetmaskiner	44900
4 dage	Mekaniske bygningsamlinger på standardmaskiner	
3 dage	Kantlimer, opstilling og betjening	44901
3 dage	Limbeknik for træ, manuelt spånedeubtyr	44904
3 dage	Limbeknik, fræ/møbel	44905
5 dage	Bearbejdning på dobbelttrapper	44400

Standard maskiner i træindustrien

Standard maskiner i træindustrien		Kursus nr.:
2 dage	Maskinteknik, træ, bore og stammemaskiner	40246
2 dage	Putdæ- og albematerialer, træindustri	40238
2 dage	Mekanisk puttering	46867
Skive Tekniske Skole – Uge 40		

Åbent værktøds kursuspakker

(kan også vælges enkeltvis eller sammensættes efter eget ønske)

Åbent værktøds kursuspakker		Kursus nr.:
2 dage	Maskinteknik, træ, bore og stammemaskiner	40246
3 dage	Grundmaskiner til at sæve og hække i emner i træ	48409
4 dage	Bearbejdning af træ på bordfræser	48408
3 dage	Værktøjer i træindustri	44357
1 dag	Skæredata, træ	44195

Materialer og limteknik i træindustrien

Materialer og limteknik i træindustrien		Kursus nr.:
2 dage	Pladematerialer, lim og fræ	44238
3 dage	Limbeknik for træ, manuelt spånedeubtyr	44904
3 dage	Limbeknik, fræ/møbel	44905
Måleteknik og produktionsgrundlag i træindustrien		44903
1 dag	Produktionsgrundlaget i træindustrien	40274
2 dage	Måleteknik fra tegning til produkt i træindustrien	
Skive Tekniske Skole – Uge 45		

Individuelle kompetenceafklaringer

Individuelle kompetenceafklaringer		Kursus nr.:
Værlighed:	Titel:	40080
5 dage	Individuelle kompetenceafklaring i AMU	
Skive Tekniske Skole – Uge 40 og 45		

Maskinkurser – Åbent værktøds

Maskinkurser – Åbent værktøds		Kursus nr.:
Værlighed:	Titel:	44204
5 dage	Bearbejdning på kædetmaskiner	40246
2 dage	Maskinteknik, træ – Bore- og Stammemaskiner	44901
3 dage	Kantlimer, opstilling og betjening	48405
4 dage	Bearbejdning af træ på bordfræser	48409
3 dage	Grundmaskiner til at sæve og hække emner i træ	
Roskilde tekniske skole – Uge 45		

Robotter i industrien for operatører

Robotter i industrien for operatører		Kursus nr.:
Værlighed:	Titel:	42538
5 dage	ABB Robot	
Kviknummer	5374014283817051 – Uge 35	
Kviknummer	5374014283817052 – Uge 43	
Kuka		
Kviknummer	5374014283817053 – Uge 35	
Kviknummer	5374014283817054 – Uge 43	
Kawasaki robot		
Kviknummer	5374014283817055 – Uge 33	
Kviknummer	5374014283817042 – Uge 42	
Danoo robot		
Kviknummer	5374014283817057 – Uge 43	
Univeral robot		
Kviknummer	5374014283817058 – Uge 43	
EUC Syd		

Robotprogrammering – Håndtering

Robotprogrammering – Håndtering		Kursus nr.:
Værlighed:	Titel:	47886
5 dage	ABB Robot	
Kviknummer	5374014788617051 – Uge 44	
Kuka Robot	Kviknummer 5374014788617052 – Uge 44	
EUC Syd		

OBS: Vær opmærksom på, at der er stor søgning på robotkurserne.

Bemærk, at der kan forekomme nye kursusnumre, så søg evt. på navnet

Rød Skive Tekniske Skole
Lilla EUC-syd Sønderborg
Brun Roskilde Tekniske Skole

HVAD GØR DU NU?

For at få mere at vide om efteruddannelse er du velkommen til at henvende dig i din lokale 3F afdeling eller kontakte Ole Egemose fra Snedkernes Uddannelser på tlf. 2032 6511 eller oe@snedkerudd.dk. Medlemmer af TMI og DI kan henvende sig til Birgitte Winge på tlf. 3377 3893 eller biw@di.dk.

VI ER KLAR TIL AT HJÆLPE DIG VIDERE INDEN FOR TRÆETS EFTERUDDANNELSER.

Kontakt: Snedkernes Uddannelser Telefon: 7020 8630.


Se også hjemmesiden www.amkurs.dk eller www.snedkerudd.dk - under efteruddannelse.

Er du ansat på Industriens Overenskomst, tjek tilskuds mulighederne på www.ikuf.dk og på

Træ- og Møbeloverenskomsten www.tmkf.dk.




Bilag 3. Pjece om kompetenceudviklingsforløb på Skive College



Kontakter
 Kaja Stavvad, Virksomhedskonsulent
 Jobcenter Vesthimmerland
 Tlf.: 99667565
 kks@vesthimmerland.dk


Kelvin Jensen, Uddannelsesleder
 Skive Tekniske Skole
 Tlf.: 99149247
 kje@skivets.dk




Ole Østergaard, Uddannelseskonsulent
 Skive Tekniske Skole
 Tlf.: 99149262
 olo@skivets.dk



Opkvalificering til vinduesproduktion
 Et kursusforløb udviklet i samarbejde mellem
 Outline Vinduer A/S, Jobcenter Vesthimmerland
 og Skive Tekniske Skole

Skive Tekniske Skole



Opkvalificering til vinduesproduktion
 Har du interesse i at arbejde i vinduesproduktionen og inden for et område hvor der er efterspørgsel på arbejdskraft, har du nu mulighed for at øge dine kompetencer ved at deltage på dette uddannelsesforløb.

Kurset varer i alt 7 uger og er rettet mod ansættelse i vinduesproduktionen, der er indlagt 4 ugers praktik hos Outline Vinduer A/S, hvor du vil arbejde med de emner som der undervises i på kurset.

Kursusforløbet er udviklet i samarbejde med Outline Vinduer A/S, Jobcenter Vesthimmerland og Skive Tekniske Skole

Formålet med kurset er, at deltagerne efter forløbet, vil have gode chancer for job på Outline Vinduer A/S.

Dato for skole og praktik

Den 13/3 til den 17/3	Praktik hos Outline Vinduer A/S
Den 20/3 til den 31/3	Undervisning Skive Tekniske Skole
Den 3/4 til den 7/4	Undervisning hos Outline Vinduer A/S
Den 10/4 til den 12/4	Praktik hos Outline Vinduer A/S
Den 18/4 til den 21/4	Praktik hos Outline Vinduer A/S
Den 24/4 til den 28/4	Praktik hos Outline Vinduer A/S

Undervisningssted
 Skive Tekniske Skole, Kongsvingervej 1, 7800 Skive

Undervisningstid
 Alle dage kl. 08.10 til kl. 15.34


Mødetid i praktikperioden
 Alle dage kl. 07.00 til kl. 15.05

Informationsmøde
 Der afholdes informationsmøde mandag den 6. marts 2017 kl. 08.00 på Outline Vinduer A/S, Fabriksvej 4, 9640 Farsø.

Der er her mulighed for at komme til jobsamtale med produktionsleder.

Tilmelding til
 Koordinator Egon Knoss, Jobcenter Vesthimmerland
 Tlf.: 99667560 eller E-mail ekn@vesthimmerland.dk

Virksomhedskonsulent Kaja Stavvad, Jobcenter Vesthimmerland
 Tlf.: 20351777 eller E-mail kks@vesthimmerland.dk



Kursusindhold og AMU-mål

Varighed	Titel	Kursus nr.
5 dage	Beslåning og systembeslag samt isætning af termo- og energiruder.	47839
2 dage	Maskinel pudsning	46867
2 dage	Manuel overfladebehandling i træindustrien	46866
1 dag	Produkter til overfladebehandling af vinduer/døre	46869
1 dag	Kunde/leverandørforhold for operatører	45363
3 dage	Kvalitetstyring i virksomheden	45371
1 dag	Produktionsoptimering for operatører v.h.a. Lean	40658

