

# Bygningshåndværkeres brug af AMU

- status og muligheder

Februar 2006

## Forord

Nærværende undersøgelse har haft til formål at kortlægge status og muligheder i mureres, maleres, tømreres og struktørers anvendelse af Byggeriets Efteruddannelser. I Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri (BAI) har vi med undersøgelsen søgt at danne os et overblik over efterspørgslen fra håndværkere og mestre, få svar på hvad kravene til anvendelig og relevant efteruddannelse er, og så samtidig få udarbejdet et detaljeret statistisk billede af mureres, maleres, tømreres og struktørers nuværende anvendelse af systemet.

I projektets fremadskuende del er gennemført interview med 35 håndværkere og 15 ledere fra 14 små, mellemstore og store virksomheder. Der tegner sig her et klart billede af, at murere, malere, tømrere og struktører meget gerne efteruddanner sig, og at mestre ønsker at indgå i et strategisk samarbejde med skolerne. Håndværkerne ønsker kompetenceudvikling og mestrene ser sammenhængen til virksomhedernes sammenhængskraft og deres evne til at løse fremtidens opgaver.

Det er glædeligt at erfare, at såvel håndværkere som virksomheder i byggeriet ser håndværkeres efteruddannelse som afgørende for fremtidig succes. Men hverken håndværkere eller mestre tager tilsyneladende selv initiativet.

I projektets statusdel er foretaget en særkørsel af Danmarks Statistik, der viser de enkelte håndværksgruppers faktiske anvendelse af Byggeriets Efteruddannelser. Statistikken dokumenterer, hvad der bliver sagt i interviewene: at branchen i dag kun i meget begrænset omfang anvender uddannelserne. Det detaljerede billede af mureres, maleres, tømreres og struktørers anvendelse af uddannelserne viser fremgang, men fremgang på et beskedent niveau. Der synes, at være en tendens til, at virksomheder og ansatte – naturligt nok i en tid som denne – er travlt optaget af forretningens drift, og derfor ikke har tid til at udvikle forretningens koncept, bl.a. ved hjælp af efteruddannelse af de ansatte.

Samlet set synes jeg, at rapporten giver klare bud på fremtidens muligheder for i højere grad at sætte efteruddannelse på dagsordenen inden for byggeriet. Med undersøgelsens resultater står det klart, at det hidtil ikke er lykkedes at indløse det eksisterende potentiale for efteruddannelse i byggeriet. Denne opgave er kompliceret, og der bør derfor findes veje som kan sikre, at kompetenceudviklingen i bygge- og anlægsvirksomheder intensiveres.

Undersøgelsen viser, at der foreligger et stort arbejde i at få synliggjort mulighederne i Det nye AMU. For skolerne udgør det en specifik udfordring at få gearret deres praksis til at komme i dialog med mestrene og få etableret partnerskabet til glæde for alle parter – håndværkere, virksomheder og samfund. Også denne undersøgelse viser, at såvel håndværkere som mestre ønsker efteruddannelse i vinterhalvåret gennemført af faglærere med fingeren på pulsen. Måske skulle det i den forbindelse overvejes også at etablere partnerskab i faglæreres ansættelse, således at de i fremtiden fik mulighed for at indgå i virksomhedernes produktion om sommeren?

Undersøgelsen er finansieret af Undervisningsministeriet og gennemført af udvikler og aktionsforsker Steen Elsborg. Steen Elsborg har ansvaret for rapportens indhold.

København, februar 2006,  
Bill de Place

## Indholdsfortegnelse

Forord.....	2
Indholdsfortegnelse.....	3
Undersøgelsen.....	4
Status.....	7
Beskrivelse af datasættet.....	7
Datasættets centrale variable.....	7
Aktiviteten indenfor Byggeriets Efteruddannelser og AMU i alt.....	8
Den samlede aktivitet indenfor Byggeriets Efteruddannelser.....	9
Udviklingen i efteruddannelsesaktiviteten for samtlige uddannelsesgrupper.....	11
Aktiviteten fordelt på deltagernes uddannelsesmæssige baggrund.....	15
Efteruddannelsesaktiviteten hos tømrerne.....	16
Efteruddannelsesaktiviteten hos malerne.....	17
Efteruddannelsesaktiviteten hos murerne.....	18
Efteruddannelsesaktiviteten hos brolæggere/struktører og ufaglærte ansat indenfor entreprenørbranchen.....	19
Efteruddannelsesaktiviteten fordelt på brancher.....	21
Antal kursister fordelt på brancher.....	21
Deltagerne i forhold til målgruppens størrelse.....	21
Udviklingen i antallet af byggeskader.....	22
Bilag 1  Oversigt over grupperingen af uddannelserne.....	24
Bilag 2  Oversigt over brancherne indenfor bygge og anlæg (AHBR-grupperingen).....	25
Muligheder.....	26
AMUs nødvendighed.....	26
AMUs synlighed.....	34
Hvem tager initiativet?.....	38
Samarbejdet mellem skole og virksomheder.....	39
Relevant og anvendelig efteruddannelse.....	42
Krav til kursernes indhold.....	42
Krav til kursernes form.....	47
Krav til undervisningen.....	51
Konklusion.....	54
Stor motivation for efteruddannelse i byggeriet.....	55
Ringe brug af efteruddannelse i byggeriet.....	56
Ringe viden om AMU-systemet – brug for synlighed.....	56
Anvendelig og relevant efteruddannelse.....	58
Udvidet partnerskab.....	60
Litteratur.....	61

# Undersøgelsen

Formålet med denne undersøgelse har været at kortlægge bygningshåndværkeres brug af arbejdsmarkedsuddannelserne samt analysere deres behov for relevant og anvendelig efteruddannelse i forhold til indhold og afholdelsesformer. Undersøgelsen er gennemført i perioden januar 2005 til februar 2006.

Undersøgelsen har to dele. Henholdsvis en afdækkende bagudrettet kortlægning baseret på kvantitative data og en fremadrettet analyse baseret på kvalitative data.

Den bagudrettede kortlægning har haft fokus på at etablere den nuværende status på området ved at klarlægge tømreres, mureres, maleres og struktørers brug af AMU-systemet indenfor de sidste fem år. Det var fra projektets begyndelse hensigten at anvende eksisterende statistisk materiale til denne kortlægning. Dette viste sig imidlertid ikke muligt at gøre på et kvalificeret niveau, og derfor er der i projektet gennemført særkørsler fra Danmarks Statistik, så det nu præcist er muligt at se gruppernes anvendelse af systemet i 2004 og 2005 (se kapitel 2). Endvidere indeholder den bagudrettede statistiske kortlægning tal for byggeskaderne i byggeriet.

Den fremadrettede analyse, som er undersøgelsens primære del, er baseret på interview i tømrer-, murer-, struktør- og malervirksomheder. Interviewene har haft til formål at synliggøre bygningshåndværkeres og mestres subjektive opfattelse af arbejdsmarkedsuddannelserne, samt synliggøre deres ønsker til anvendelig og relevant efteruddannelse. Fokus har her været mulighederne på området.

I interviewene har det således været helt centralt at få belyst, om der i den nuværende situation er basis for at gennemføre efteruddannelse i byggeriet - og i givet fald, hvad kravene så er - belyst af såvel håndværkere og mestre. I den sammenhæng har undersøgelsen bestræbt sig på at fremkomme med kvalificeret bud på følgende overordnede spørgsmål:

- Hvad er de udbredte erfaringer med og holdninger til efteruddannelse?
- Hvad skal efteruddannelse først og fremmest bruges til?
- Hvem tager initiativet til efteruddannelse?
- Hvordan skal efteruddannelse planlægges og gennemføres?
- Hvordan foregår samspejlet mellem dagligdagens problemer og læring og efteruddannelsernes indhold og form?
- Samarbejder virksomhederne med skoler i forhold til at udvikle deres medarbejders kompetencer?
- I hvilken udstrækning er ”det nye AMU” slået igennem i byggeriet?

Der er i undersøgelsen gennemført interview med 35 bygningshåndværkere og 15 virksomhedsledere repræsenterende 14 virksomheder. Håndværkere og mestre er interviewet separat og uafhængigt af hinanden. Interviewene med håndværkerne er gennemført som gruppeinterview med to til fire deltagere mens lederinterviewene hovedsageligt gennemførtes som enkeltindividinterview, i to tilfælde dog med to deltagere.

I interviewene er der opnået en jævn fordeling mellem henholdsvis tømrer-, murer-, maler- og struktørvirksomheder og mellem virksomheder og håndværkere, der inden for de seneste to-tre år henholdsvis har anvendt/ikke anvendt AMU-systemet. I interviewene deltog i alt 7 murere, 10 malere, 12 tømrere, og 7 (faglærte og ufaglærte) struktører samt 12 mestre fra murer-, maler-, tømrer- og struktørvirksomheder, 3 fra hver, og 2 mestre fra integrerede murer- og entreprenørvirksomheder.

De særlige udfordringer, som små og mellemstore virksomheder står overfor i forhold til efteruddannelsessystemet, udgør et særligt fokus i analysen. Blandt virksomhederne, der deltog i undersøgelsen havde 5 virksomheder mindre end femten mand ansat, 5 virksomheder havde mellem 15 og 40 mand ansat, 2 havde mellem 100 og 200 ansatte, mens 2 var så store, at de havde egen HR afdeling.

Afhængigt af om det var håndværkere eller mestre, der blev interviewet, samt om der var tale om virksomheder, der i forvejen anvendte eller ikke anvendte AMU, blev spørgsmålene i gennemførelsen af interviewene stillet forskelligt, men rammen for form og indhold var den samme.

Interviewene indledtes med en kort intro om projektets relevans og interviewets karakter. Her blev det præciseret, at interviewet ville blive gennemført semistruktureret som en samtale, og at interviewer afsluttende ville foretage en opsamling og konklusion på det sagte og give mulighed for, at deltagerne kunne korrigere og tilføje. For at etablere den rette stemning indledtes selve interviewet med faktuelle og beskrivende spørgsmål, og situationsafhængigt blev interviewet herefter langsomt gjort mere analyserende. Rammen for interviewenes indhold var følgende emner:

### *Oplevelsen af at deltage i efteruddannelse*

Deltagerne fik muligheden for at tilkendegive deres umiddelbare oplevelse af deltagelse i AMU. Den gode og dårlige efteruddannelseserfaring for medarbejderen eller mester. Interviewet kom her naturligt rundt om forhold som undervisningsform, lærertype, placering af kurset tidsmæssigt, hvem de andre deltagere var, stemningen på kurset etc.

### *Efteruddannelses nødvendighed*

Med spørgsmål til om der i hele taget er behov for det? Og om de havde lyst til det? Eksempelvis også om de havde oplevet situationer i det daglige, hvor der havde været brug for nye kvalifikationer.

### *Deltagernes baggrund*

Her indsamledes de relevante grundlæggende oplysninger om deltagerne i interviewet. Personlige forhold som alder, antal år i branchen, antal år i virksomheden, uddannelsesmæssig baggrund og eksempelvis oplevelse af grundskole og øvrig uddannelse.

### *Stillingtagen til og refleksion af den gode efteruddannelse*

Tematiserede diskussioner af tidligere forløbs betydning for sikkerheden og effektiviteten på pladserne, for samarbejdet og kommunikationen i og mellem sjakkene og i forhold til byggeledelsen og i forhold til muligheden for at anvende den nye viden i praksis. Den mere analyserende del af interviewene.

### *Viden om det ny AMU*

Spørgsmål til deres viden om efteruddannelsessystemets muligheder. Om de havde denne viden og/eller vidste, hvordan de fik fat den? Eksempelvis spørgsmål som: ”AMU er ændret de sidste år – ved du noget om hvordan og i hvilken retning?” og ”Hvordan ville du skaffe dig information om kurser, hvis du fik brug for det?” I den forbindelse kom vi naturligt rundt om tilknyttede emner, som hvor de ellers fik ny viden fra, hvem der var ansvarlig for at håndværkerne fik den nødvendige faglige viden, hvem der i praksis tog initiativet etc.

# Status

## Beskrivelse af datasættet

I dette kapitel gives en beskrivelse af, i hvor stort omfang murere, tømrere, malere og struktører deltager i kurser indenfor de Fælles Kompetencebeskrivelser, som hører under Efteruddannelsesudvalget for Bygge/anlæg og industri. Disse aktiviteter vil i det følgende blive benævnt som ”Byggeriets Efteruddannelser”.

I offentligt tilgængelig statistik i forhold til efteruddannelsesaktiviteter er det i forhold til uddannelsesmæssig baggrund muligt at opdele deltagerne i hovedgrupper i forhold til højeste forudgående uddannelse. Det betyder for eksempel, at alle faglærte findes under kategorien ”Erhvervsfaglige uddannelsesforløb” og det ikke er muligt at udskille for eksempel murerne eller tømrerne. Der er derfor til brug for disse analyser foretaget en særkørsel af Danmarks Statistik. Formålet med særkørslen har været ønsket om at kunne identificere kursisters uddannelsesmæssige baggrund helt ned på enkeltuddannelser samt deltagernes branchemæssige tilknytningsforhold.

At det via denne særkørsel er muligt at gå helt ned på enkelte uddannelser udgør således en afgørende forskel i forhold til de statistikindberetninger, der er offentligt tilgængelige på Undervisningsministeriets hjemmeside. Samtidig er det med særkørslen blevet muligt at få tal for aktiviteten i hele 2005.

## Datasættets centrale variable

I det følgende redegøres for, hvordan de centrale variable defineres og opgøres.

### Kursister og personer

I forbindelse med efteruddannelsesstatistik skelnes mellem antallet af kursister og antallet af personer. Deltager den samme person på flere kurser, tæller personen med flere gange. Eventuelt sammenhængende forløb med flere registreringer tælles også med flere gange. Det betyder, at antallet af kursister vil være højere end antallet af personer, der har været involveret i aktiviteterne.

### Antal elevuger

Variablen antal elevuger fremkommer ved en omregning fra antal kursister baseret på relationerne mellem et AMU-kursus varighed i dage, elevuger og årselever:  $1 \text{ kursistdag} = 1/5 \text{ elevuge}$ ,  $1 \text{ elevuge} = 1/40 \text{ årselev}$ .

### Opdelingen på uddannelser

Variablen HFUDD beskriver deltagernes højeste fuldførte uddannelse. I kategorien grundskole indgår også de lærlinge, der måtte have deltaget på AMU-kurserne. Grupperingen af uddannelserne er angivet i bilag 1 i afslutningen af dette kapitel.

### Opdelingen på brancher

Opdelingen på brancher er gennemført i forhold til den såkaldte AHBR (27-grupperingen). Deltagernes arbejdsmarkedsstatus er opgjort ultimo november 2003, og for dem, der ikke er brancheplaceret, er tilføjet en opsplitning på, om de er ledige eller uden for arbejdsstyrken. Grupperingen af brancherne er angivet i bilag 2 i afslutningen af dette kapitel.

## Aktiviteten indenfor Byggeriets Efteruddannelser og AMU i alt

Udgangspunktet for det følgende afsnit er den eksisterende offentligt tilgængelige statistik indenfor AMU-området for de tidligere år. Igennem denne periode har der været flere omlægninger af såvel aktiviteter som statistiske opgørelsesprincipper, hvorfor der ikke er tale om direkte sammenlignelige tal.

### Aktiviteten indenfor Byggeriets Efteruddannelser og AMU i alt

	1999	2000	2001	2002	2003 <sup>1</sup>		2004 <sup>2</sup>	2005 <sup>3</sup>
<b>Antal deltagere<sup>4</sup></b>	-	12.833	12.600	12.848	13.128		30.916	33.174
<b>AMU-området i alt</b>	394.617	299.288	353.117	329.440	364.237		592.847	-
	1999	2000	2001	2002	2003		2004	2005
<b>Elevuger<sup>5</sup></b>	31.652	21.601	20.170	19.152	-		28.930,4	27.522,4
<b>AMU i alt<sup>6</sup></b>	544.725	337.536	358.502	326.993	-		415.790,0	-

Kilde. Undervisningsministeriet & BAI

Af opgørelsen over elevuger ses det, at nedgangen i anvendelse af Byggeriets Efteruddannelser i 2000 til 2002, nu synes at være vendt. Særligt bemærkelsesværdigt er det, at mens der fra 2004 til 2005 har været nedgang i antallet af elevuger, så har der været fremgang i antallet af personer, der anvender Byggeriets Efteruddannelser.

<sup>1</sup> Tallene for antal deltagere på AMU-kurser i 2003 i alt angives at være underrapporterede med ca. 7.700. Hvor stor en andel af disse, som vedrører aktiviteter indenfor Byggeriets Efteruddannelser er det ikke muligt at vurdere.

<sup>2</sup> For 2004 og 2005 opgøres antal kursister, hvilket i realiteten betyder antallet af påbegyndte kurser, i det den enkelte deltager registreres en gang for hvert kursus, der deltages i.

<sup>3</sup> Tal fra specialkørsel foretaget af Danmarks Statistik til brug for denne rapport.

<sup>4</sup> Kilde til tallene 2000-2002: BAI citeret på Dansk byggeris hjemmeside

<sup>5</sup> Kilde for 1999-2002: UVM hjemmeside

<sup>6</sup> Kilde for 1999-2002: UVM hjemmeside



## Den samlede aktivitet indenfor Byggeriets Efteruddannelser

Í tabellen nedenfor er angivet udviklingen i aktiviteterne indenfor de kompetencebeskrivelser, der hører under Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri for 2004 og de første to kvartaler af 2005<sup>7</sup>.

### Antal kursister på Byggeriets Efteruddannelser i 2004 og 2005, 1. og 2. kvartal

	2004	2004 1. kvart.	2004 2. kvart.	2004 3. kvart.	2004 4.kvart.		2005 1. kvart.	2005 2.kvart.
Anvendelse af entreprenørmateriel	4.400	1.239	1.151	564	1.446		675	590
Maling og overfladebehandling af bygninger m.v.	1.809	854	282	173	500		906	793
Spildevandsbehandling	1.303	172	402	236	493		61	100
Stilladsmontage	2.607	602	701	336	968		1.267	890
Tagbelægning	1.652	505	400	143	604		914	416
Vejbygning og belægninger	4.535	2.445	661	252	1.177		1.816	659
Anlægskonstruktioner og rårhuse	7.034	1.843	1.217	815	3.159		3.075	1.898
Boringer på land og jordbundsundersøgelser	202	95	16	31	60		38	33
Aptering af bygninger mv.	2.689	1.275	481	325	608		627	556
Nedrivning og affaldshåndtering	85		7	40	38		19	90
Kloakering	3.875	1.906	604	233	1.132		1.923	873
Isolering af tekniske anlæg	721	243	233	52	193		199	464
Projektering, sagsbehandling., registrering og teknisk salg	104	32	25		47		22	
Total	31.016 (30.916)	11.211 (11,211)	6.180 (6.111)	3.200 (3179)	10.425 (10.415)		11.542 (11.595) <sup>8</sup>	7.362 (7.809)
Samlet antal kursister på hele AMU-området	592.847	163.978	140.008	90.553	198.308		160.032	143.857
Kursisterne på Byggeriets Efteruddannelser i procent	5,2	6,8	4,4	3,5	5,2		7,2	5,1

Kilde: UNI-C - AMU - kursister i perioden 1.kvt. 2004 til 2.kvt. 2005

Ifølge de seneste opgørelser fra Danmarks Statistik, som er udarbejdet til brug for denne rapport, er det samlede antal kurser indenfor Byggeriets Efteruddannelser steget fra 30.916 i 2004 til 33.174 i 2005, hvilket svarer til en stigning på 7,3 procent. Når man ser på de tilgængelige data for de to første kvartaler af 2005, så dækker stigningen over relativt store forskydninger mellem de forskellige fælles kompetencebeskrivelser. Således er aktiviteten på ”Anvendelse af Entreprenørmateriel” faldet markant, mens for eksempel aktiviteten på ”Anlægskonstruktioner og rårhuse” er steget med ca. 60 procent fra 2004 til 2005, når man sammenligner 1. og 2. kvartal under et.

<sup>7</sup> For en beskrivelse af udviklingen i aktiviteterne for de tidligere år henvises til afsnittet ”Beskrivelse af datasættet” nedenfor

<sup>8</sup> Tallene i parentes er reviderede tal, der stammer fra særkørsel foretaget af Danmarks Statistik til brug for denne analyse

I forhold til aktivitetsomfanget vurderet i forhold til elevuger ses følgende udvikling for 2004 og de 2 første kvartaler af 2005.

#### Antal elevuger fordelt på Byggeriets Efteruddannelser i 2004 og 2005, 1. og 2. kvartal

	2004	2004 1. kvart.	2004 2. kvart.	2004 3. kvart.	2004 4. kvart.		2005 1. kvart.	2005 2. kvart.
Anvendelse af entreprenørmateriel	3.369,7	1.074,3	831,0	339,2	1.125,2		776,2	699,7
Maling og overfladebehandling af bygninger	1.880,8	1.200,9	151,7	62,0	466,3		1.002,1	446,4
Spildevandsbehandling	366,2	61,4	97,2	66,1	141,6		49,2	105,6
Stilladsmontage	3.198,9	892,2	778,4	416,9	1.111,4		1.185,3	912,1
Tagbelægning	740,7	220,0	171,0	58,6	291,1		447,8	166,2
Vejbygning og belægninger	2.815,7	1.693,2	351,9	142,4	628,2		1.240,8	403,5
Anlægskonstruktioner og råruse	4.795,1	1.424,3	978,7	489,4	1.902,7		1.971,1	1.250,7
Boringer på land og jordbundsundersøgelser	190,0	94,8	16,0	47,0	32,3		59,0	23,3
Aptering af bygninger mv.	1.810,0	1.100,2	231,5	145,2	333,2		476,8	269,9
Nedrivning og affaldshåndtering	61,5		7,0	25,6	28,9		12,2	66,9
Kloakering	9.058,3	5.319,4	1.573,7	96,6	2.068,7		4.305,7	1.749,7
Isolering af tekniske anlæg	577,0	160,0	205	46,0	166,0		174,0	226,6
Projektering, sagsbehandling., registrering og teknisk salg	66,4	20,5	8,7		37,1		14,4	
Total	28.930,3	13.261,2	5.401,8	1.935,0	8.332,7		11.714,6	6.320,6
Samlet antal elevuger på hele AMU-området	415.790,0	121.939,1	102.589,2	58.734,4	132.527,9		115.570,0	101.948,0
Elevugerne på Byggeriets Efteruddannelser i procent	7,0	10,9	5,3	3,4	6,7		10,1	6,2

Kilde: UNI-C - AMU - kursister i perioden 1.kvt. 2004 til 2.kvt. 2005

Det fremgår af ovenstående tabel, at det samlede antal elevuger er faldet både på det samlede AMU-område og for de uddannelser, der hører under Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri. Hvis man sammenligner de første to kvartaler i 2004 med de første to kvartaler i 2005, så er der tale om et fald på 3, 4 % i antallet af elevuger på Byggeriets Efteruddannelser, mens det tilsvarende fald for hele AMU-området er 3,1 %. Det samlede antal elevuger indenfor Byggeriets efteruddannelser var i 2005 på i alt 27.522,4, hvilket svarer til et samlet fald på 1406,7 elevuger, altså et fald på ca. 5 procent.

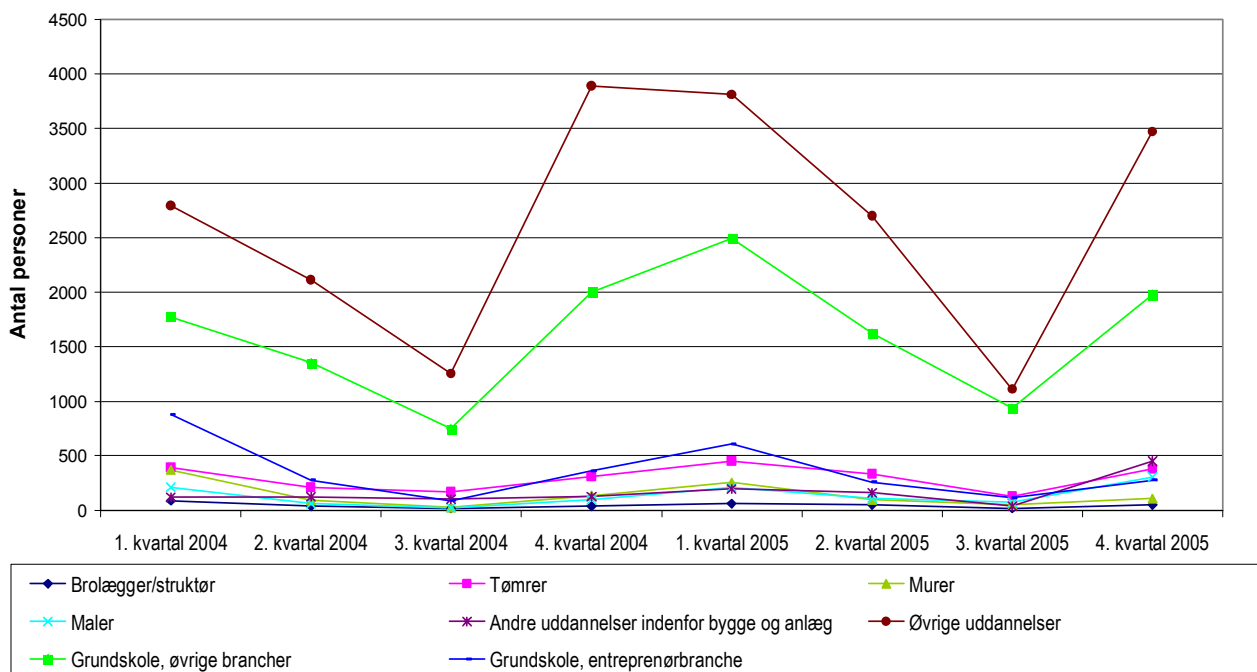
Aktiviteterne indenfor Byggeriets Efteruddannelser udgjorde 7 procent af det samlede antal elevuger på hele området i 2004. Der er tale om en relativt stor variation, idet aktiviteterne udgør en markant større del i 1. kvartal, mens specielt 3. kvartal er karakteriseret ved et ekstremt lavt aktivitetsniveau indenfor Byggeriets Efteruddannelser set i forhold til det samlede.

## Udviklingen i efteruddannelsesaktiviteten for samtlige uddannelsesgrupper

I de følgende afsnit præsenteres aktiviteten indenfor Byggeriets Efteruddannelser fordelt på deltagerens uddannelsesmæssige baggrund og på hvilken branche, de er beskæftiget i.

Den samlede aktivitet indenfor de efteruddannelser, der ligger i regi hos Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri – Byggeriets Efteruddannelser præsenteres. Der fokuseres på at beskrive efteruddannelsesaktiviteten for murere, malere, tømrere, brolæggere/struktører samt for ufaglærte ansat indenfor entreprenørvirksomheder<sup>9</sup>. Sidstnævnte gruppe er medtaget i denne statistik for at kunne give et dækkende billede af efteruddannelsesaktiviteten for den gruppe, der består af både de uddannede struktører og de øvrige bygningsarbejdere, der arbejder indenfor entreprenørbranchen.

Samtlige deltagere i Byggeriets Efteruddannelser fordelt på uddannelse i 2004 og 2005



Af ovenstående figur fremgår antallet af personer, der har deltaget i mindst et AMU-kursus i løbet af et kvartal, fordelt på kvartaler i henholdsvis 2004 og 2005. Grupperne ”Øvrige uddannelser” og ”Personer med grundskole fra andre brancher end entreprenørbranchen” udgør en relativ stor andel af den samlede efteruddannelsesaktivitet.

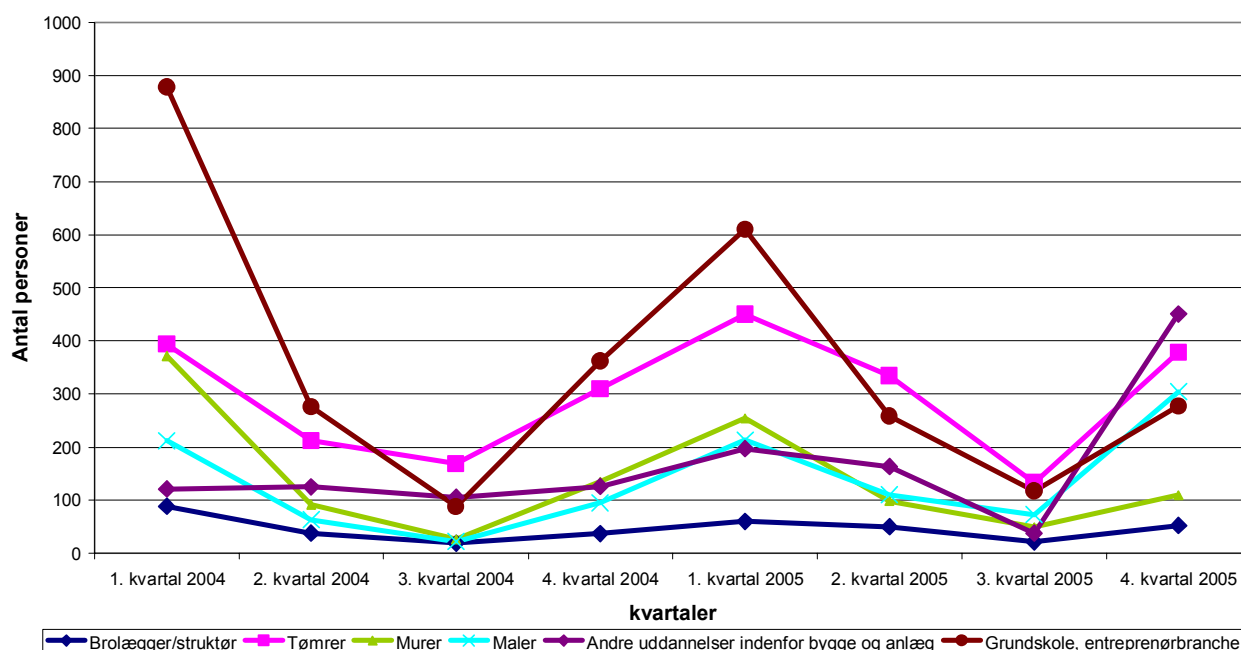
Murere, malere, tømrere, brolæggere/struktører (uddannede og uuddannede) og andre uddannelser indenfor byggefagene udgør kun ca. 20 procent af de personer, der har deltaget i efteruddannelsesaktiviteterne. Ca. 30 procent af de personer, der har deltaget i Byggeriets

<sup>9</sup> For en detaljeret beskrivelse af det etablerede datasæt og grupperingen af uddannelser og brancher henvises til afsnittet ”Beskrivelse af datasættet” i begyndelsen af dette kapitel.

Efteruddannelser, har grundskole som deres højeste fuldførte uddannelse, og derudover har ca. halvdelen af den samlede population en anden uddannelsesmæssig baggrund end bygningsarbejder. Ved en nærmere analyse af denne gruppe fremgår det, at der er tale om personer med en bred vifte af forskellige uddannelser, såsom gartnere og personer med uddannelse indenfor detailhandel. Ikke overraskende tegner personer med en uddannelse indenfor jern- og metalområdet, som for eksempel smede, sig for en større andel af denne gruppe.

Den følgende figur viser udelukkende de deltagere, som er i denne undersøgelses fokus – murere, malere, tømrere, brolæggere og struktører, samt de ufaglærte i entreprenørbranchen.

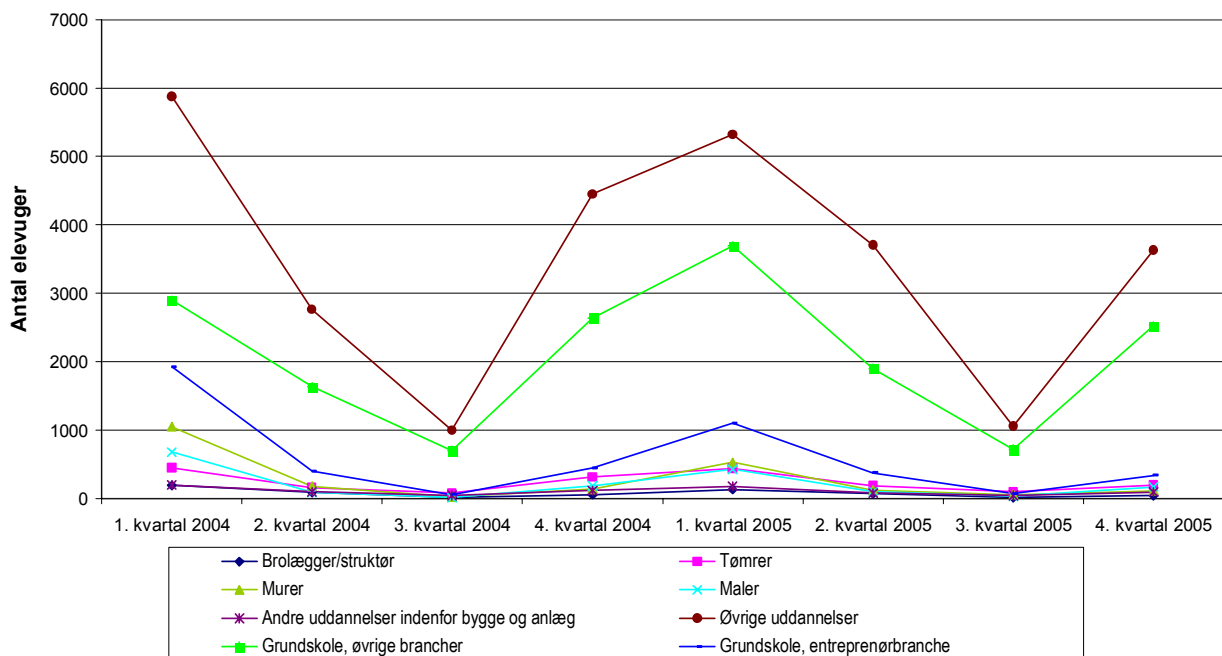
**Deltagere på Byggeriets Efteruddannelse fordelt på udvalgte uddannelser i 2004 og 2005**



Det fremgår af ovenstående figur, at de forskellige fag ikke uventet følger det samme mønster, som gør sig gældende for AMU i det hele taget og specielt for aktiviteten indenfor Byggeriets Uddannelser. Den største sæsonmæssige variation er hos ufaglærte indenfor entreprenørbranchen.

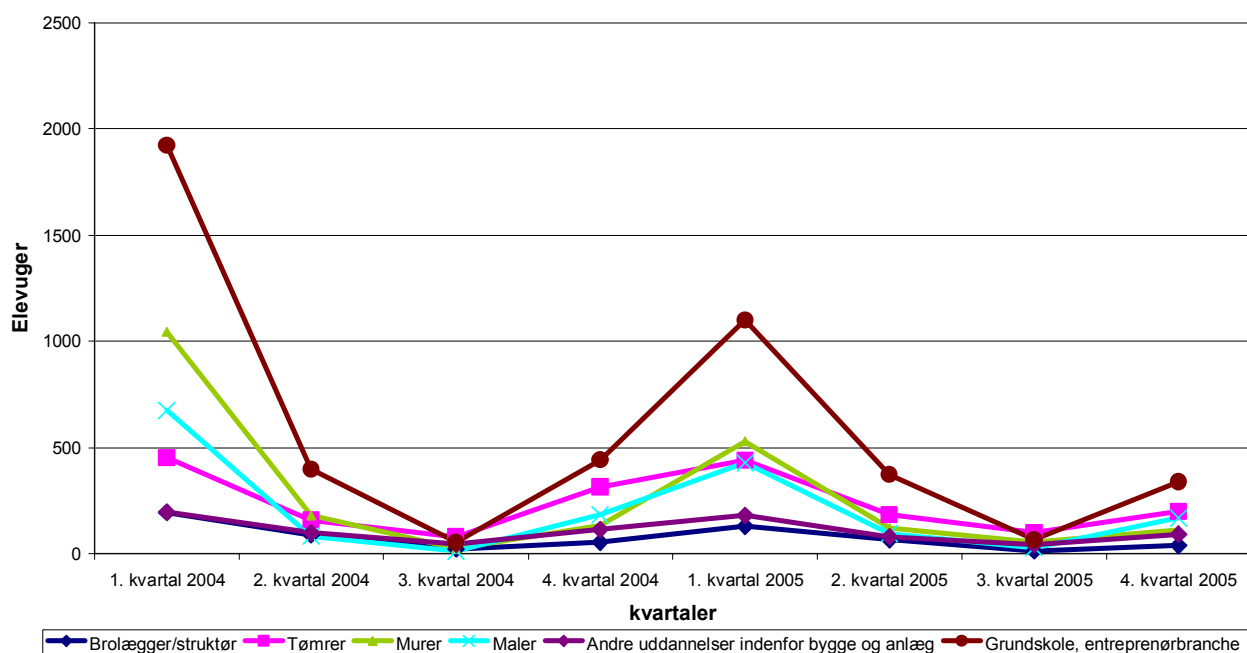
Nedenfor ses antallet af elevuger fordelt på deltagernes uddannelsesmæssige baggrund.

**Antallet af elevuger i Byggeriets Efteruddannelser  
fordelt på uddannelse i 2004 og 2005**



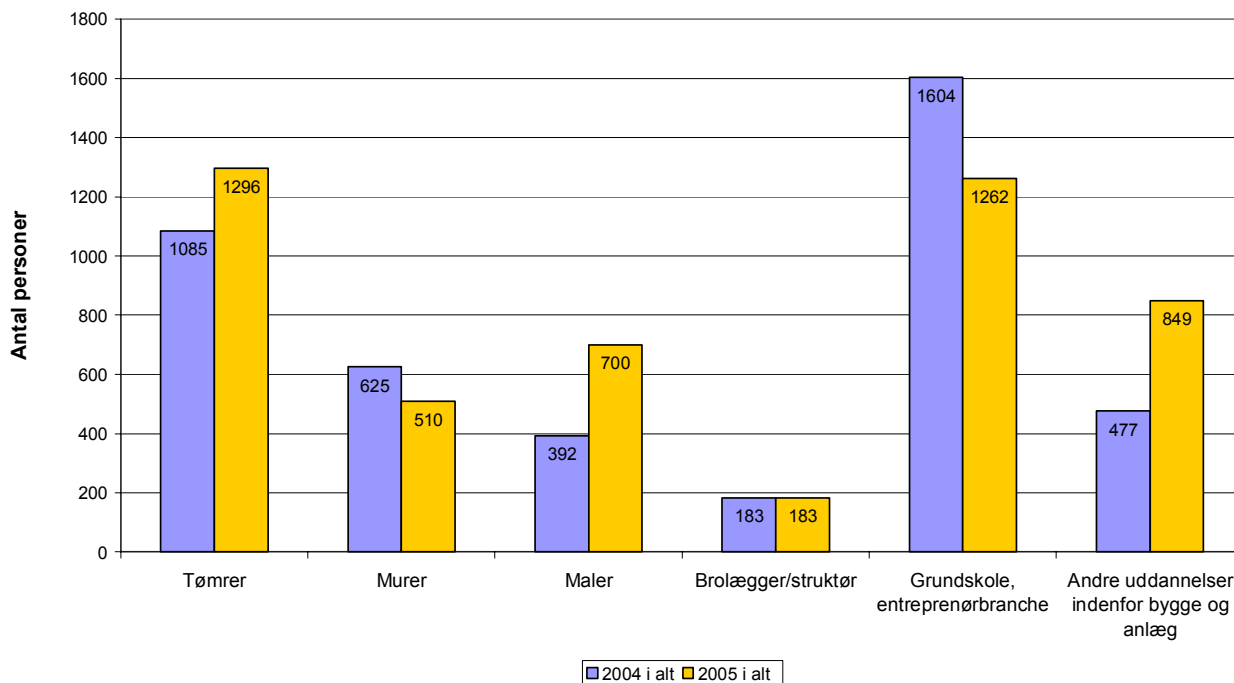
Også når man opgør på elevuger, så fremgår det klart, at andre grupper end de, der er i denne undersøgelses fokus, tegner sig for langt størsteparten af aktiviteten indenfor Byggeriets Efteruddannelser. Nedenfor ses udviklingen i antallet af elevuger for netop de grupper.

**Deltagere på Byggeriets Efteruddannelse fordelt  
på udvalgte uddannelser i 2004 og 2005**



I figuren nedenfor er angivet beregnede tal for antallet af deltagere i 2004 og 2005 fordelt på de udvalgte uddannelsesgrupper.

Beregnet antal personer i 2004 og 2005 fordelt på uddannelse

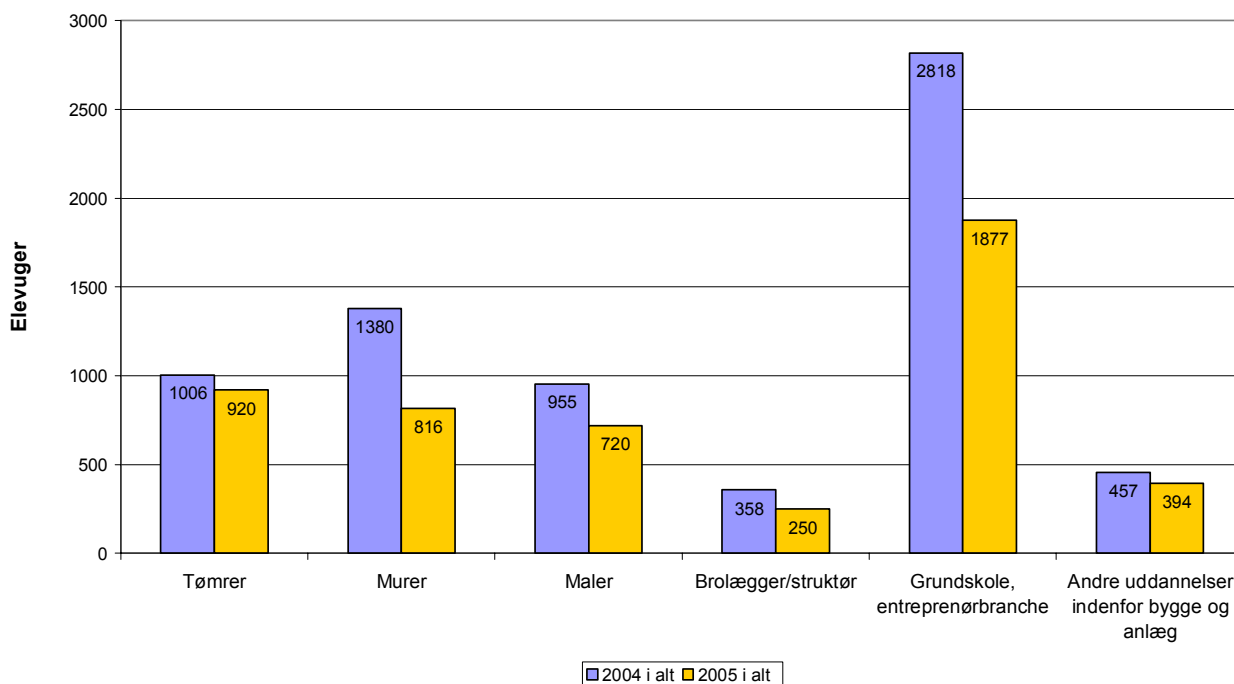


I ovenstående figur er antallet af personer i de enkelte kvartaler lagt sammen. I den forbindelse skal man være opmærksom på, at det skaber en slags tælleproblem, idet den samme person kan optræde i mere end et kvartal. Det samlede antal personer pr. kvartal kan på tilsvarende vis ikke direkte sammenstilles med antallet af ”kursister” fra den offentligt tilgængelige statistik, idet dette reelt udtrykker antallet af registrerede kurser<sup>10</sup>. Med dette forbehold så fremgår det af figuren, at der samlet set er tale om lille en stigning i antallet af personer, der har taget mindst et AMU-kursus i løbet af året. Murere og ufaglærte indenfor entreprenørbranchen har haft en tilbagegang, mens malerne er den gruppe, der har den største fremgang.

I nedenstående figur er antallet af elevuger på tilsvarende vis illustreret.

<sup>10</sup> Jævnfør følgende fra databasens dokumentation på Undervisningsministeriets hjemmeside: ”Deltager samme person på flere kurser, tælles personen med flere gange. Eventuelt sammenhængende forløb med flere registreringer tælles også med flere gange. Et AMU-kursus anses som afsluttet ved AMU-kursets slutdato, og uanset afslutningsårsag. Antal kursister inkluderer således alle afsluttede kursistforløb herunder fx afkortede eller afbrudte forløb.”

Elevuger i 2004 og 2005 fordelt på uddannelse



Der tegner sig et tilsvarende billede som for antallet af deltagere. Tømrerne og malerne har fremgang målt på antallet af deltagere og har et lille fald i antallet af elevuger. Dette tyder på, at kursernes gennemsnitlige længde er faldet. Det understøttes også af, at det relative fald for murerne og ufaglærte i entreprenørbranchen er større målt i elevuger end i antallet af deltagere.

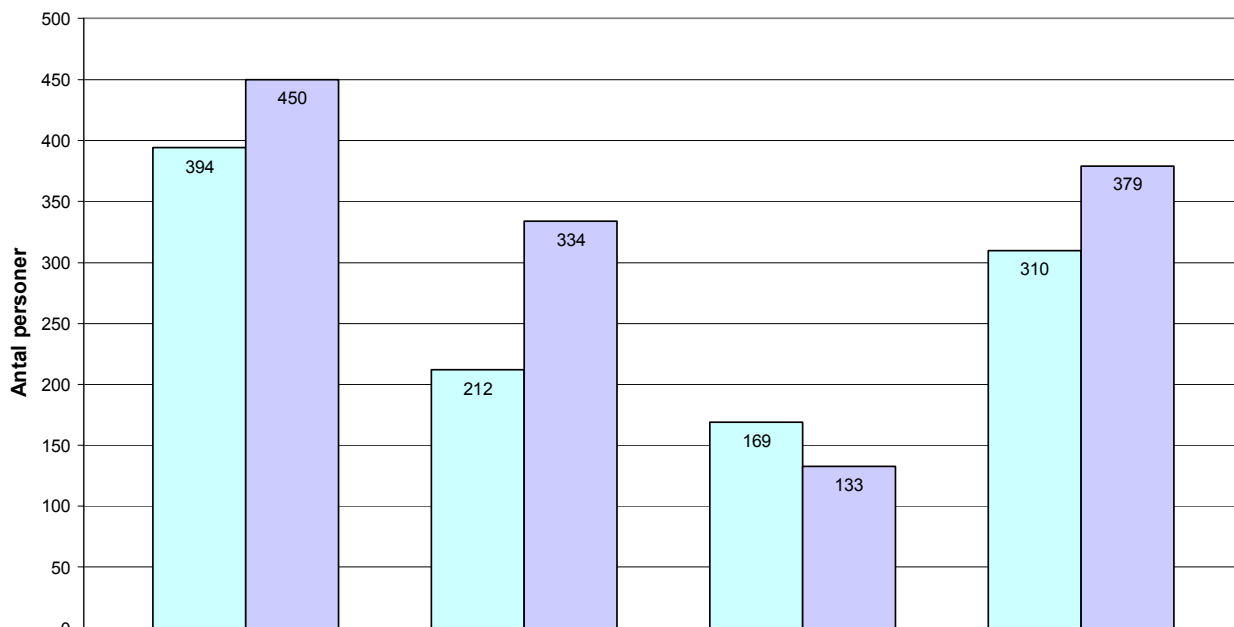
### Aktiviteten fordelt på deltagerens uddannelsesmæssige baggrund

I de følgende afsnit præsenteres efteruddannelsesaktiviteten for 2004 og 2005 fordelt på kvartaler for hver enkelt uddannelse.

## Efteruddannelsesaktiviteten hos tømrerne

For tømrernes vedkommende er der samlet set tale om en fremgang. Det er kun 3. kvartal, der viser en mindre nedgang for denne gruppe.

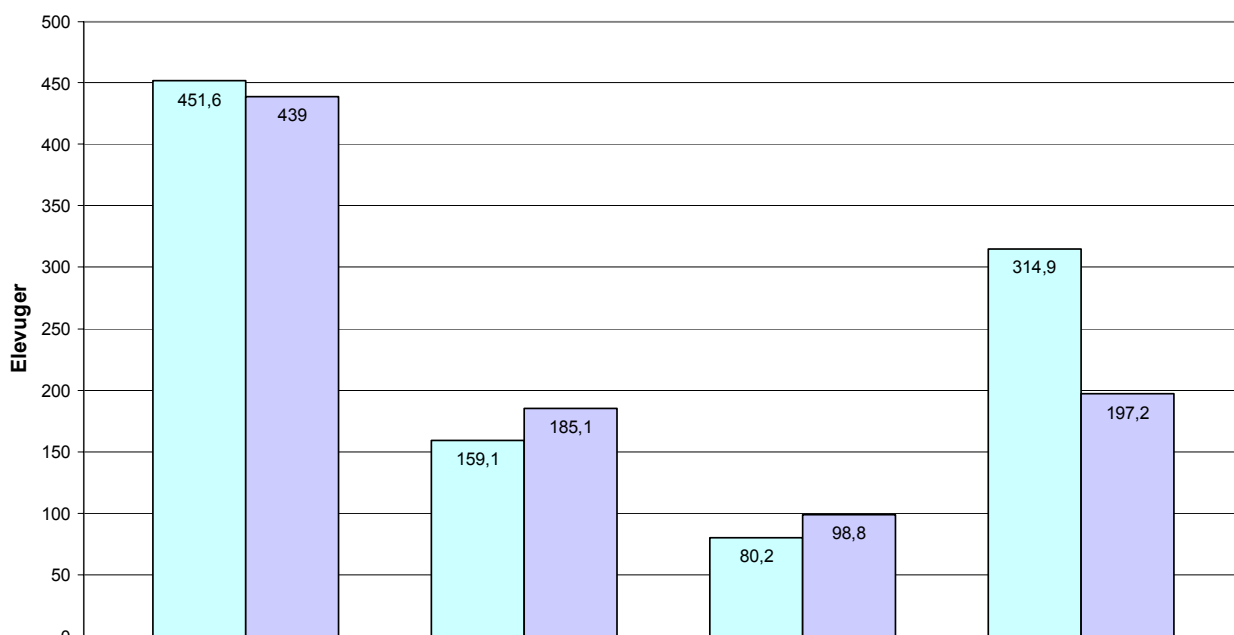
Tømreres deltagelse i Byggeriets Efteruddannelser i 2004 og 2005



Søjlerne er placeret parvis i kvartaler. De venstre søjler viser 2004 og de højre 2005

I figuren nedenfor er aktiviteten opgjort på elevuger for tømrernes vedkommende.

Tømreres deltagelse i Byggeriets Efteruddannelser i 2004 og 2005

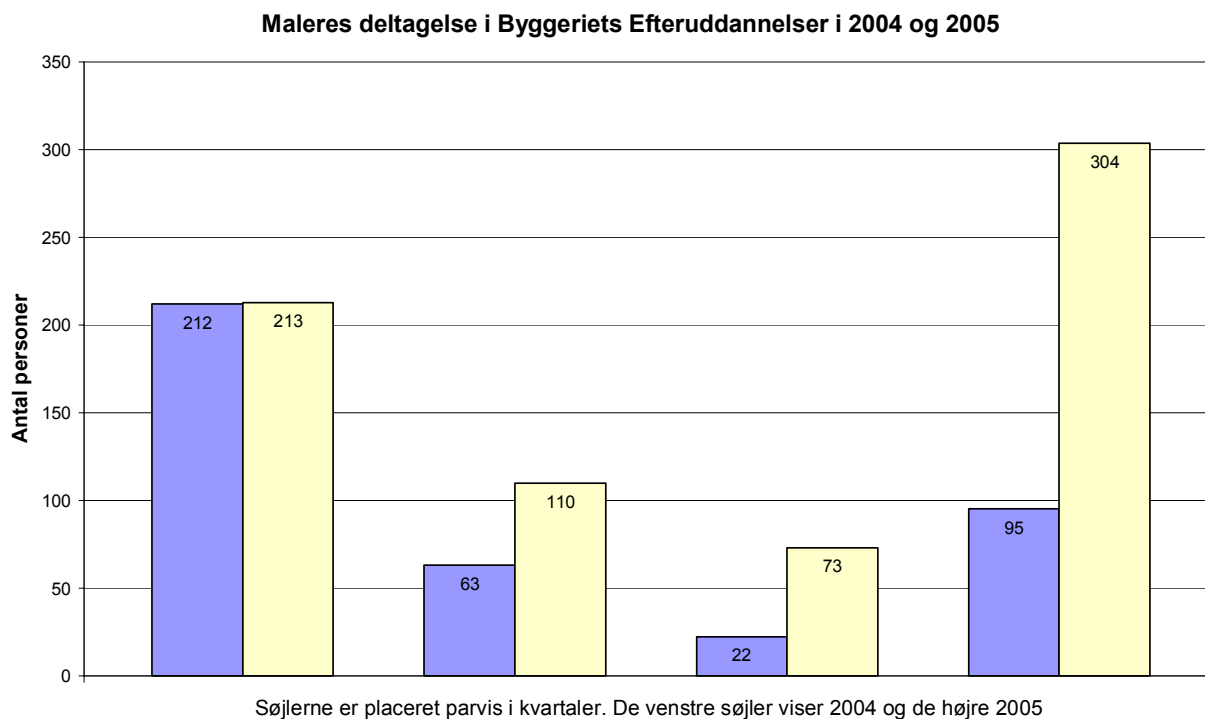


Søjlerne er placeret parvis i kvartaler. De venstre søjler viser 2004 og de højre 2005

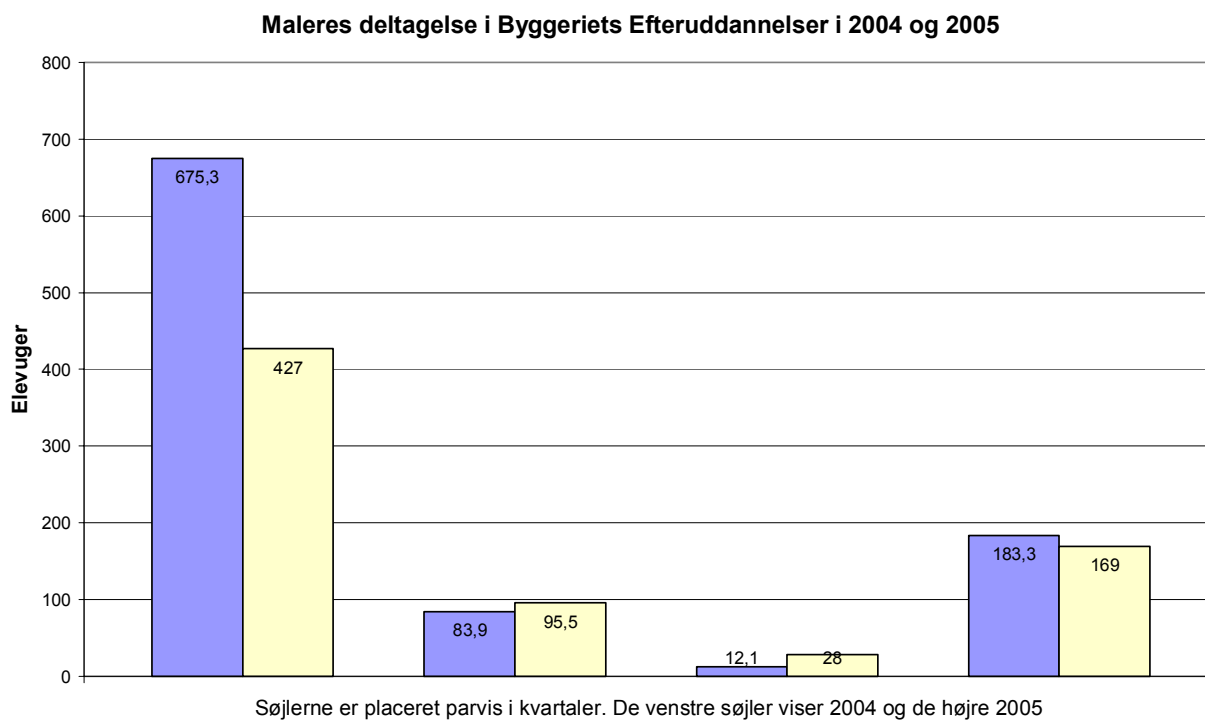


## Efteruddannelsesaktiviteten hos malerne

I figuren vises efteruddannelsesaktiviteten hos malerne. Det fremgår, at aktiviteten har været stigende i alle kvartaler i 2005. Specielt i 3. og 4. kvartal er stigningen markant



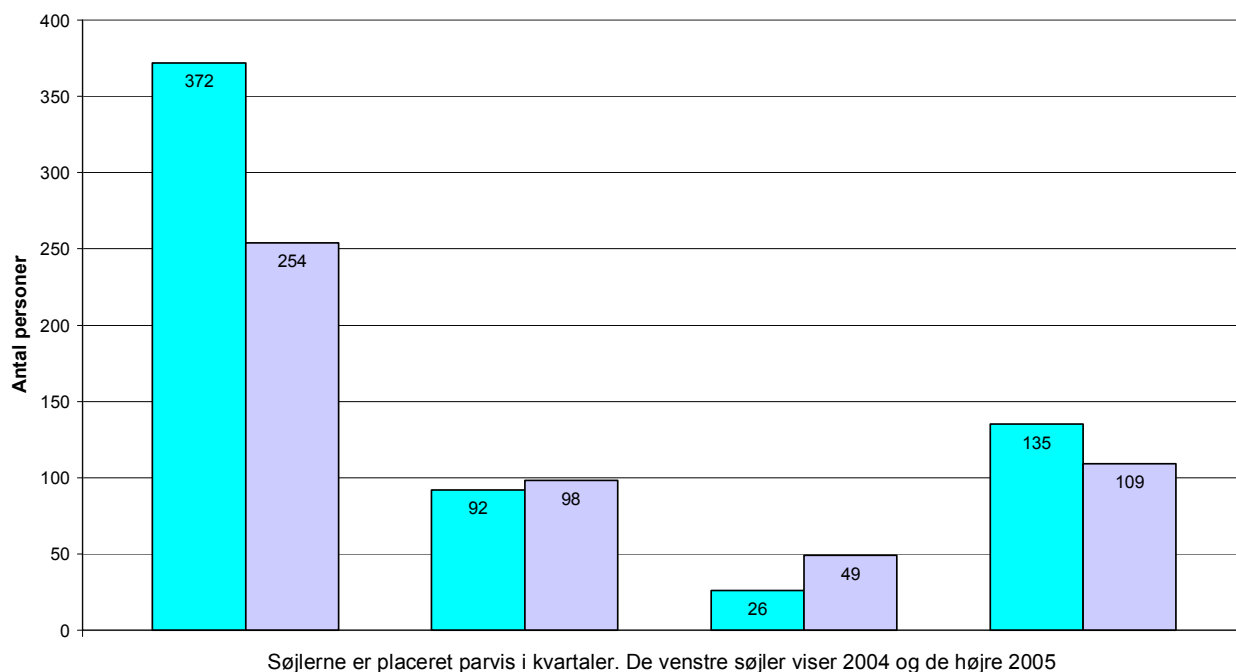
Udviklingen i antal elevuger for malerne fremgår af nedenstående figur



## Efteruddannelsesaktiviteten hos murerne

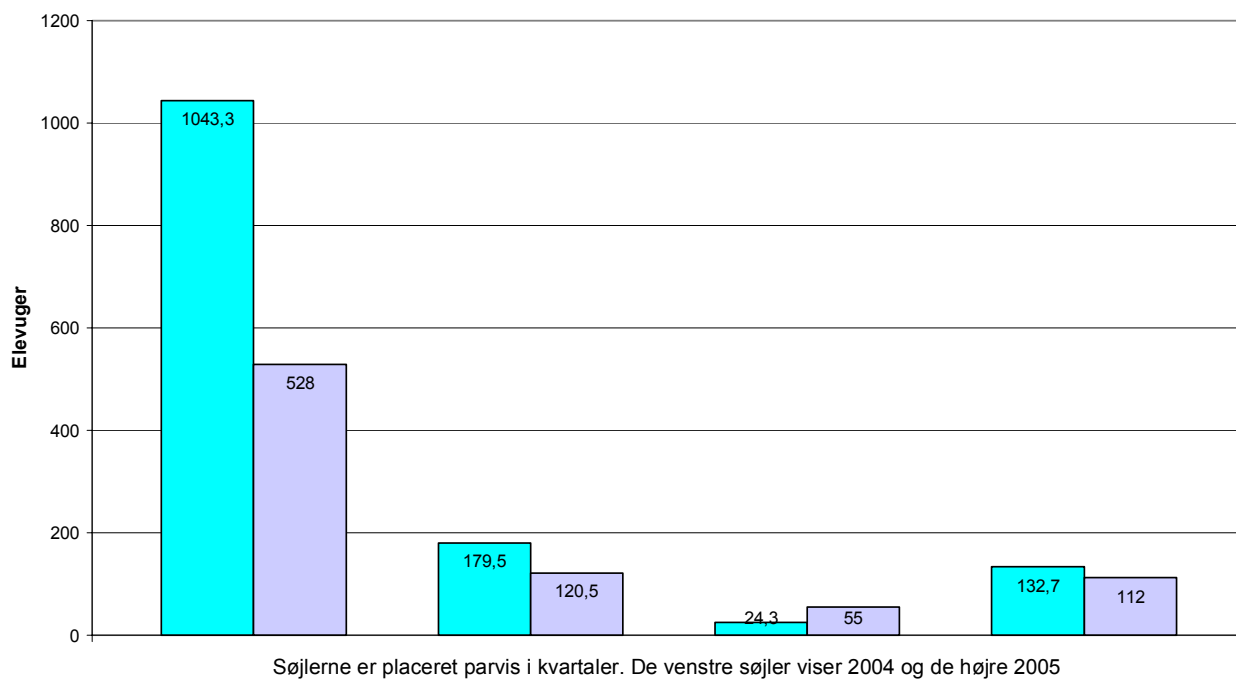
Murerne har samlet set haft en nedgang i efteruddannelsesaktiviteten, specielt i 1. kvartal 2005, som er væsentligt lavere end i 2004.

Mureres deltagelse i Byggeriets Efteruddannelser 2004 og 2005



Nedenfor ses aktiviteten opgjort på elevuger for murere, der har deltaget i efteruddannelse

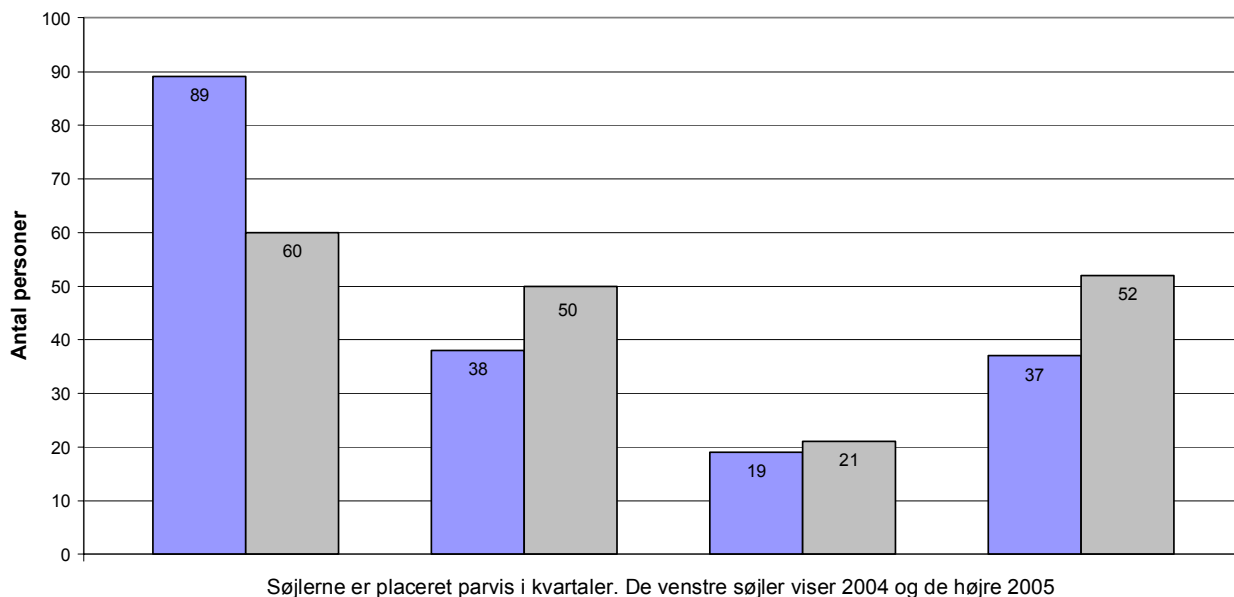
Mureres deltagelse i Byggeriets Efteruddannelser 2004 og 2005



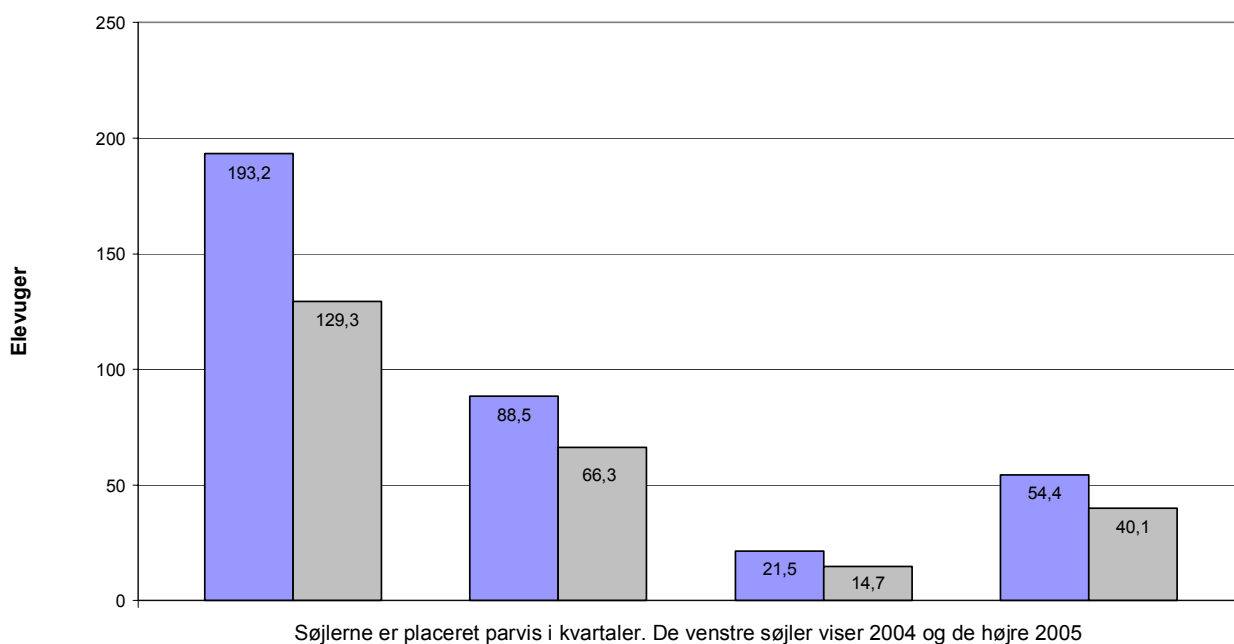
## Efteruddannelsesaktiviteten hos brolæggere/struktører og ufaglærte ansat indenfor entreprenørbranchen

I det følgende præsenteres aktiviteten for brolæggere/struktører. Hovedparten af de beskæftigede indenfor struktørområdet er ufaglærte, hvorfor de i det oprindelige datamateriale er inkluderet i kategorien ”grundskole som højeste færdiggjorte uddannelse”.

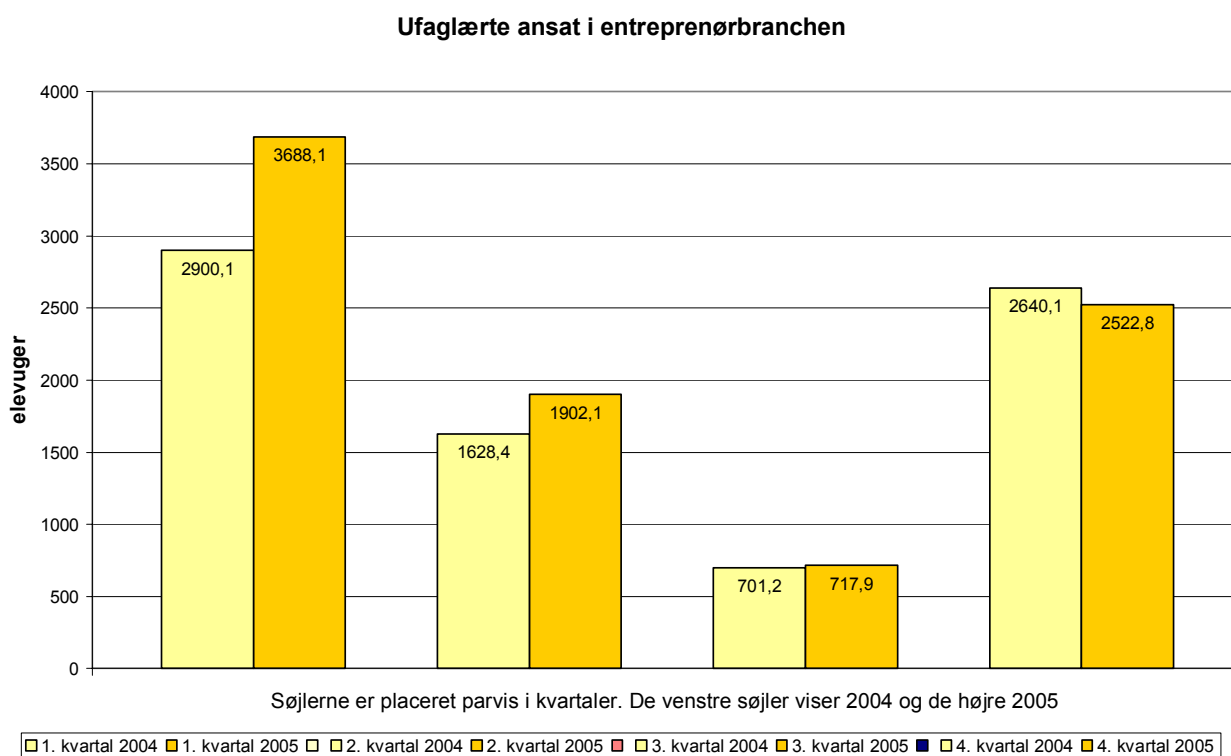
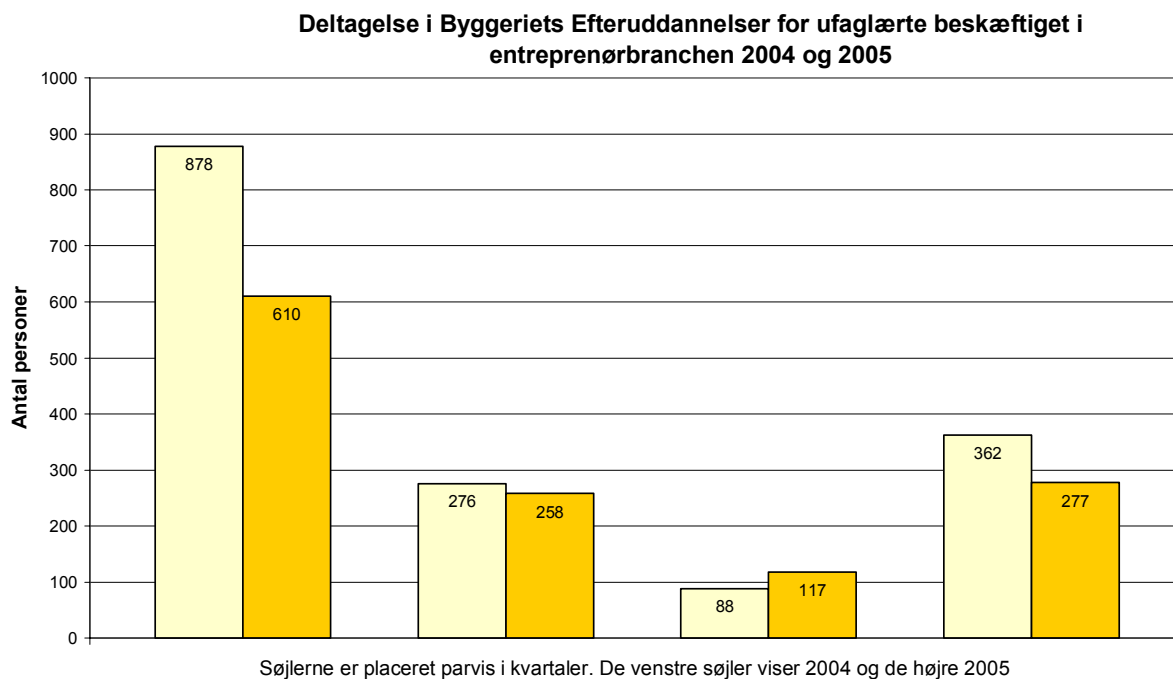
### Brolæggere/Struktørers deltagelse i Byggeriets Efteruddannelser i 2004 og 2005



### Brolæggere/struktørers deltagelse i Byggeriets Efteruddannelser i 2004 og 2005



For at kunne give et skøn over aktiviteten for den samlede gruppe indenfor struktørområdet er gruppen med grundskoleuddannelse ansat i entreprenørvirksomhed som sagt medtaget. I forhold til denne gruppe er der samlet set tale om et fald fra 2004 til 2005. Faldet er især markant i 1. kvartal.



## Efteruddannelsesaktiviteten fordelt på brancher

I nedenstående tabel ses aktiviteten målt i antallet af kursister i 2004 og 2005. Kursisterne er opdelt efter, hvilken branche<sup>11</sup> de er ansat indenfor.

### Antal kursister fordelt på brancher

Branche	2004		2005	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Entreprenørvirksomhed	5.004	16	4027	12
Murervirksomhed	694	2	799	2
Tømrervirksomhed	882	3	1.097	3
Maler- og glarmestervirksomhed	516	2	854	3
Ledige	2.449	8	2.475	8
Øvrige brancher	21.371	69	23.922	72
<b>I alt</b>	<b>30.916</b>	<b>100</b>	<b>33.174</b>	<b>100</b>

Det fremgår af tabellen ovenfor, at henholdsvis 23 procent af kursisterne i 2004 og 20 procent af kursisterne i 2005 har beskæftigelse i de virksomheder, der er fokus på i denne undersøgelse.

### Deltagerne i forhold til målgruppens størrelse

Spørgsmålet er, hvor meget de enkelte uddannelsesgrupper bruger efteruddannelsessystemet i forhold til gruppens samlede størrelse. Målgruppen er i denne sammenhæng personer, der er branchemæssigt placeret og har de pågældende uddannelser som højeste fuldførte uddannelse. Denne opgørelse er vist i nedenstående tabel, hvor det samlede antal i de forskellige uddannelsesgrupper ses i forhold til, hvor mange fra gruppe, der har deltaget i efteruddannelse i 2004.

### Andel, der deltager i Byggeriets efteruddannelser, ud af det samlede antal i de forskellige grupper

	Antal i målgruppen nov. 2003	Antal personer <sup>12</sup> i Byggeriets Efteruddannelser 2004	Relativ andel
Murere	24.003	625	2,6
Tømrer mv. <sup>13</sup>	46.588	1.085	2,3
Maler <sup>14</sup>	27.527	392	1,4
Brolæggere/struktører.	1.802	183	10,2
Beskæftigede i entreprenør-branchen med grundskole som højeste fuldførte uddannelse	17.361	1.604	9,2

Det fremgår, at den relative andel af målgruppens størrelse er størst for brolæggere og ufaglærte og faglærte struktører. For de øvrige grupper er der tale om en meget lille andel. Eksempelvis er det kun 2,6 procent af det samlede antal brancheplacerede murere, der har anvendt Byggeriets Efteruddannelser i 2004.

<sup>11</sup> Grupperingen af brancherne som bilag 2 i dette kapitel.

<sup>12</sup> Bemærk, at antallet af personer er sammenlagt ud fra tal for de enkelte kvartaler, hvilket medfører at den samme person kan optræde flere gange i løbet af et år

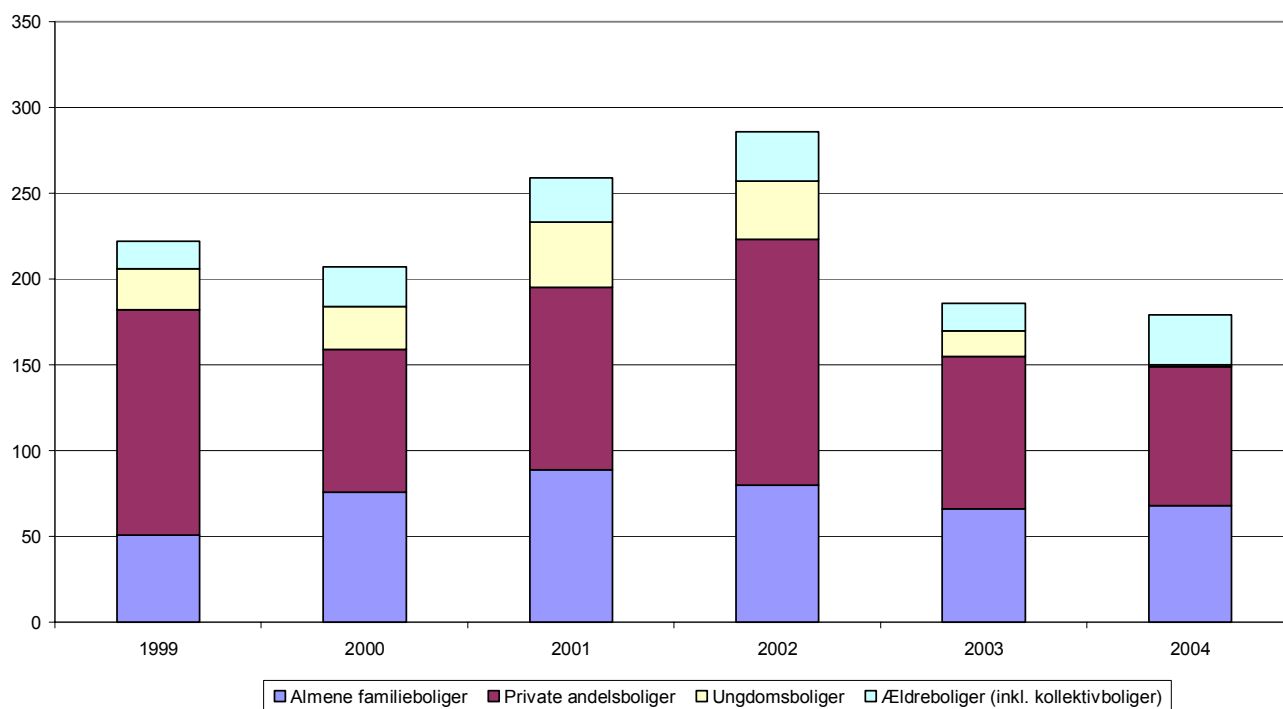
<sup>13</sup> Omfatter træfagenes byggeuddannelser samt byggemontagetekniker

<sup>14</sup> Omfatter byggemalere, skiltemalere, vognmalere og overfladebehandlere

## Udviklingen i antallet af byggeskader

I denne undersøgelse er også indsamlet de offentligt tilgængelige data om byggeskader for at se, om der er et faldende eller stigende behov for efteruddannelse af byggeriets håndværkere. Den offentligt tilgængelige statistik om antallet af fejl og mangler i byggeriet udgøres af opgørelser fra henholdsvis Byggeskadefondene og Byggeriets Ankenævn. I nedenstående figur ses antallet af nye anmeldelser til Byggeskadefonden og det fremgår, at der de seneste to år er sket et fald i antallet af anmeldelser i forbindelse med støttet nybyggeri og reovering.

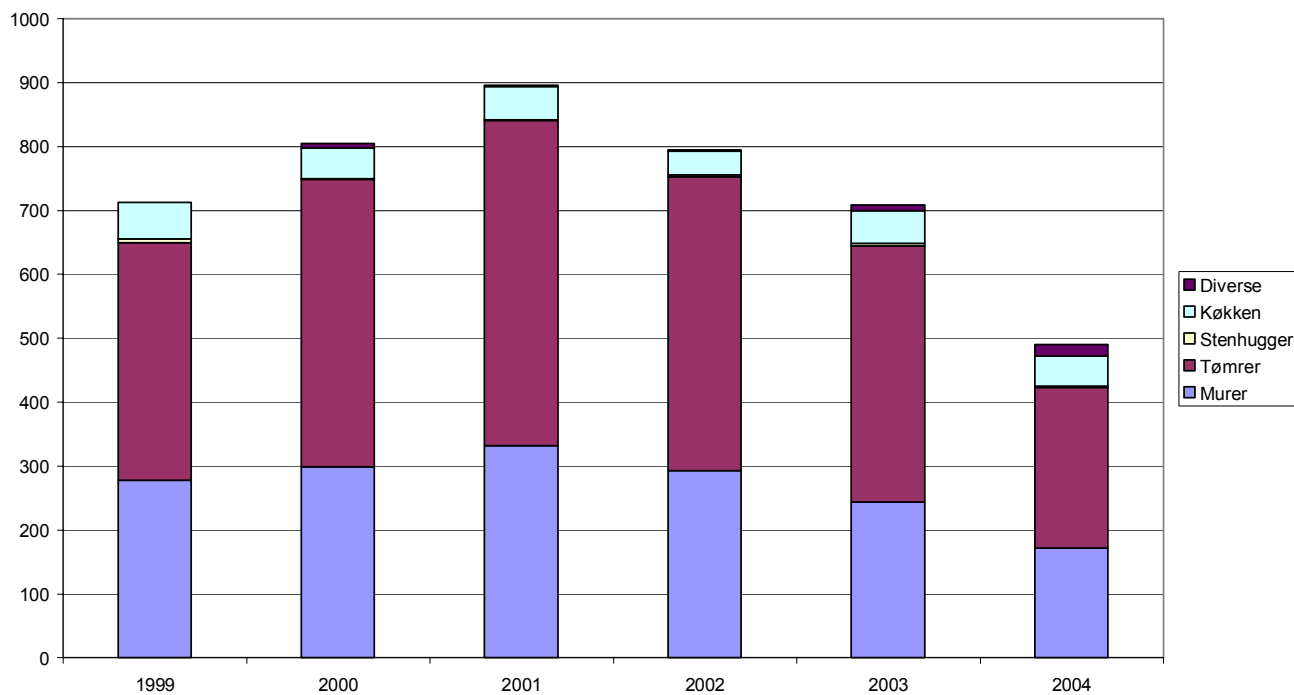
Antal nye anmeldelser til Byggeskadefonden



Kilde: Byggeskadefondens årsberetninger 2002-2004

I forhold til udviklingen i skader i det private byggeri ses antallet af anmeldelser til Byggeriets Ankenævn. Det skal bemærkes, at der i 2004 er gennemført en række ændringer i lovgivningen, hvorfor også andre faktorer end et egentligt fald i antallet af skader må antages at ligge til grund for udviklingen.

**Ny anmeldelser til Byggeriets Ankenævn 1999-2004**



Kilde: Årsberetninger for 2003 og 2004 fra Byggeriets Ankenævn

Disse tal alene indikerer således ikke et øget behov for efteruddannelser. Både mestre og håndværkere er imidlertid af den opfattelse, at der er behov for kontinuerlig faglig opkvalificering for at kunne leve op til de nuværende og kommende krav i byggeriet. Det fremgår af interviewresultaterne, som præsenteres i det følgende kapitel.

**Bilag 1**    **Oversigt over grupperingen af uddannelserne**

ugrp	tekst	
355300	Bygge/anlæg (eud) ivu	Øvrige uddannelser bygge anlæg
355315	Murer	Murer
355320	Brolægger/struktør	Brolægger/struktør
355325	Stenhugger	Øvrige uddannelser bygge anlæg
355335	Træfagenes byggeudd.	Tømrer
355335	Byggemontagetekniker	Tømrer
355340	Snedkeruddannelsen	Øvrige uddannelser bygge anlæg
355340	Maskinsnedker	Øvrige uddannelser bygge anlæg
355340	Modellsnedker	Øvrige uddannelser bygge anlæg
355340	Billedskærer	Øvrige uddannelser bygge anlæg
355340	Forgylder	Øvrige uddannelser bygge anlæg
355340	Børstenbinder	Øvrige uddannelser bygge anlæg
355340	Kurvemager	Øvrige uddannelser bygge anlæg
355350	Teknisk isolatør	Øvrige uddannelser bygge anlæg
355350	Forsyningsoperatør	Øvrige uddannelser bygge anlæg
355350	Oliefyrstekniker	Øvrige uddannelser bygge anlæg
355355	Bygningsmaler	Maler
355355	Skiltemaler	Maler
355355	Vognmaler	Maler
355355	Overfladebehandler	Maler
355375	Kloakmester	Øvrige uddannelser bygge anlæg
355375	Glarmester	Øvrige uddannelser bygge anlæg
355375	Stukkatør	Øvrige uddannelser bygge anlæg
355375	Skorstensfejer	Øvrige uddannelser bygge anlæg
355375	Tagdækker	Øvrige uddannelser bygge anlæg



## Bilag 2      Oversigt over brancherne indenfor bygge og anlæg (AHBR-grupperingen)

451100	Nedrivnings- og jordarbejdsentreprenører	Entreprenørvirksomhed
451200	Funderingsundersøgelser	Entreprenørvirksomhed
452100	Bygge- og anlægsentreprenører (bortset fra nedrivnings- og jordarbejdsentreprenører)	Entreprenørvirksomhed
452200	Tagdækningsvirksomhed	Anden bygge- og anlægsvirksomhed
452510	Murerforretninger	Murervirksomhed
452520	Brolæggermestre	Anden bygge- og anlægsvirksomhed
452530	Kloakmestre	Anden bygge- og anlægsvirksomhed
452540	Stilladsforretninger	Anden bygge- og anlægsvirksomhed
452590	Bygge- og anlægsvirksomhed, som kræver specialisering i øvrigt	Anden bygge- og anlægsvirksomhed
453100	El-installation	El-installationsvirksomhed
453200	Isoleringsvirksomhed	Anden bygge- og anlægsvirksomhed
453300	Vvs-installatører og blikkenslagerforretninger	Vvs-virksomhed
454100	Stukkaturvirksomhed	Anden bygge- og anlægsvirksomhed
454200	Tømrer- og bygningsnedkerforretninger	Tømrervirksomhed
454310	Gulvbeklægnings- og vægbeklædningsvirksomhed	Anden bygge- og anlægsvirksomhed
454320	Gulvafhøvling og gulvafslibning	Anden bygge- og anlægsvirksomhed
454410	Malerforretninger	Maler- og glarmestervirksomhed
454420	Glarmesterforretninger	Maler- og glarmestervirksomhed
454500	Andet færdiggørelsesarbejde i øvrigt	Anden bygge- og anlægsvirksomhed
455000	Udlejning af entreprenørmateriel med betjeningspersonale	Anden bygge- og anlægsvirksomhed

## Muligheder

Både håndværkere og mestre ser nødvendigheden af at deltage i mere efteruddannelse! Det står som det helt centrale resultat af interviewundersøgelsen. Den nuværende beskedne efteruddannelsesaktivitet er udtryk for, at håndværkere og mestre ikke får taget initiativet. Men de ønsker det anderledes, og interviewene peger på, at billedet kan ændres markant.

### AMUs nødvendighed

Blandt mestrene ses virksomhedsstørrelsen at være en afgørende faktor for deres umiddelbare indstilling. Der er mestrene fra de små og mindre virksomheder, som i umiddelbar tilgang ikke opfatter håndværkernes efteruddannelse som deres projekt, og så er der de store og helt store, som gør. Men interviewets lejlighed til at tænke i og debattere mulighederne for at anvende AMU til at skabe sammenhæng og fortsat udvikling motiverer imidlertid stort set alle mestre til at indgå i et fremtidigt partnerskab med AMU, og helt generelt blev der i interviewene tilkendegivet et stort virksomhedsbehov for at deltage i mere efteruddannelse.

Blandt håndværkerne tegner der sig i undersøgelsen et billede af tre aldersgrupper med forskellig motivation for at deltage i efteruddannelse. De yngste op til ca. 35 år, mellemgruppen mellem ca. 35 og 50 år, og gruppen over 50 år. Det er håndværkerne fra den midterste aldersgruppe, som af sig selv umiddelbart er mest motiverede for efteruddannelse. Håndværkere fra den yngste aldersgruppe er måske hovedsageligt fokuseret på at tjene penge og ellers bruge deres tid på fritidsaktiviteter og derfor umiddelbart mindst motiveret for efteruddannelse. Den ældre gruppe af håndværkerne giver udtryk for et vigende behov for at deltage i efteruddannelse og en aftagende lyst til at deltage i eksterne kurser, men omvendt giver de udtryk for et stort behov for og lyst til at deltage i interne kurser og på den måde aktivt medvirke til at udvikle et dagligt bedre og mere lærerigt arbejdsmiljø.

## Behov for og lyst til efteruddannelse

Interviewene viste et stort behov for og en udbredt lyst til at indgå i efteruddannelse. Håndværkere taler om nødvendigheden af konstant at være på dupperne fagligt og hele tiden blive bedre. Mestre taler om det som en nødvendighed af flere forskellige årsager. Med gode medarbejdere oplever virksomhederne at kunne løse alle typer opgaver kvalificeret og at det giver en bedre bundlinie. Samtidig ser de det som en medarbejdergode og en måde at holde sammen på deres virksomhed.

*"Ja, der er brug for efteruddannelse, der er meget du slet ikke lærer på skolen. Specielt med restaurering og den slags" (murer)*

*"Hver gang jeg har været arbejdsløs, så har jeg taget kurser. Stort set alle de kurser, der er på AMU" (struktører og murer)*

*"Det kunne helt klart være godt at lave noget, der var rettet mod de unge" (mester)*

*"Det er relevant og godt med efteruddannelse" (brolægger)*

*"Folk, der lige er blevet udlært – de vil bare ud og tjene penge. Så efter nogen år, så kommer der en periode, hvor de gerne vil. Dem, der er medio 30, de vil gerne." (mester)*

*"Får man tilbudt at komme på kursus, så tror jeg godt jeg ville det – for eksempel i kalkning og vådrum" (murer 10)*

*"Tømrerne – der har vi næsten ikke noget efteruddannelse. De har lidt den indstilling, at når man er svend, så kan man det hele." (mester)*

*"Vi er åbenbart den eneste branche, der er så dygtig, at vi ikke behøver efteruddannelse" (mester)*

*"Specielt her om vinteren, der vil jeg da gerne ud og lære noget, som jeg kan bruge når jeg kommer tilbage" (struktør)*

*"Det er sin egen fordel i sidste ende" (tømmer)*

*"De er helt vilde med at komme på kurser, det er ikke der det skorter.*

*Interessen hos medarbejderne, den er betydelig stor" (mester)*

*"Mange tager struktøruddannelsen nu, også af de gamle" (mester)*

*"Det er specielt svært at få dem af sted, hvis kurserne ikke lige ligger i København, så skal der måske en overnatning til, det er ikke alle der vil det, specielt mændene, de vil ikke" (mester)*

*"Jeg synes det kører baglæns for tiden, der er ingen udvikling i gang" (mester)*

### **Lovgivning som motivation**

Kravet om at være certificeret til at varetage bestemte opgaver er selvfølgelig en egen motivationsfaktor i systemet. Både mestre og håndværkere er orienterede mod at have de nødvendige kvalifikationer.

*”Der er brug for kurser, der sker jo hele tiden udvikling og kommer nye regler, især med arbejdsmiljøet. Der skulle noget mere med ind med sundhed” (struktør)*

*”Man skulle satse noget mere på at stille krav om certifikater og godkendelser og kvalitet og den slags, så var mestrene jo nødt til det” (struktør)*

### **Den økonomiske dimension**

Mestres oplevelse af behov ses også i, at langt de fleste betaler fuld løn under uddannelse. Kun blandt de mindste virksomheder blev der i interviewene givet udtryk for, at man ikke så det som sin opgave eller at man foreslog en fifty-fifty ordning.

*”Når det kommer til stykket, så kan mestrene sagtens forstå, at de skal på banen” (mester)*

*”Jeg giver fuld løn under skole, jeg har selv draget nytte af det, da jeg var helt ung” (mester)*

## Forbindelse mellem efteruddannelse og virksomhedsudvikling

Muligheden for at skabe samspil mellem efteruddannelse og virksomhedsudvikling har i interviewene vist sig som en potentiel meget stor mulighed for at øge efteruddannelsesaktiviteten indenfor byggeriet. Såvel håndværkere som mestre efterspørger muligheden, fordi begge parter kan se begge behov. Da Det ny AMU giver mulighed for, at man arbejder med kompetenceudvikling på denne måde blandt andet ved hermed at medvirke til at understøtte håndværkernes daglige læringsrum, så er der her en meget stor mulighed for at iværksætte efteruddannelse i byggeriet. Undersøgelsen peger på, at det er motiverende for alle mestre og afgørende for at komme i dialog med de mindste.

*"Jeg tænker det meget som virksomhedsudvikling, og medarbejderne er vores største ressource" (mester)*

*"Folk bliver mindre ligeglade med firmaet, hvis man kommer tættere på de andre folk i firmaet" (maler)*

*"Man fastholder ikke medarbejderne på løn alene, så vi prøver på at være lidt mere socialt engagerede. Det har gjort en forskel, selv nu hvor det går stærkt, er der stadig folk, der søger arbejde hos os" (mester)*

*"Det giver også noget god snak på tværs, når de samles på tværs af afdelinger" (mester)*

*"Vi vil til at gøre mere ud af det, for vi er gået endnu mere over i at arbejde med bløde værdier og opstille politikker. Det er et af de krav, der ligger til fremtiden, hvis du skal være med i offentligt byggeri og indførelsen af digitalt byggeri. Så vi vil gerne være med der, også for fremtiden og for at komme et skridt foran vores konkurrenter" (mester)*

*"Videreudvikling er med til at fastholde medarbejderne" (mester)*

*"Vi mødte op hver gang til de månedsmøder, det var vi meget interesserede i. Også rent kollegialt, det er rart at møde de andre til et stykke smørrebrød og lære noget nyt. Men så var der ikke tid, så døde det hen" (maler)*

## Ledere skal også på kursus

Det at skabe samspil mellem efteruddannelse og virksomhedsudvikling skal i høj grad også forstås som ønsket om at medvirke til at styrke praksislæringen i det daglige. I den forbindelse tales der meget om, at måske lederne mere end nogen andre har brug for at komme på kursus. Den rette ledelse ses som en forudsætning for at man som håndværker kan sætte egne kompetencer i spil i dagligdagen og dermed også lære nyt. Hvis der skal skabes et nyt og bedre samarbejdsklima, er det

nødvendigt at have lederne med på kurserne. Håndværkerne påpeger også vigtigheden af, at arbejdslederne kender reglerne lige så godt som dem selv.

*”Man skulle jo gerne lære af de ting, man har lavet. Der bliver ikke altid lyttet til den viden, som svendene har” (tømrer)*

*”Lederne og dem, der står for det, de skal med, hvis det handler om samarbejde og den slags. Vi andre er jo vant til at snakke sammen til hverdag” (maler)*

*”Det ville absolut være en fordel at få mestrene med ud på kurserne – bare en af dem” (tømrer)*

*”Arbejdslederne burde også på de kurser, det synes jeg er ligeså vigtigt, de har også brug for at kende reglerne, det er en kæmpefordel, hvis de også gør det” (struktør)*

### Kurserne kan ikke gennemføres i sommermånederne

At man i interviewene efterspørger kurser i vinterhalvåret kommer ikke som noget nyt. Men spørgsmålet er, om AMU har gearret sin organisation til dette? Statistisk kan man se, at det for byggeriet udgør en større problemstilling end for andre grupper, der anvender AMU-systemet. I interviewene blev det stort set hver eneste gang påpeget som et afgørende forhold at forholde sig til. Men det hører med, at både mestre og håndværkere gav udtryk for, at det selvfølgelig var et forhold, der var til at forhandle om, blot efteruddannelsesaktiviteten kunne ligge uden for den helt kaotiske sommer. Et udvidet samarbejde mellem skoler og virksomheder ville kunne tage denne problemstilling op til konstruktiv overvejelse, og et sådant samarbejde kan godt finde sted i sommerhalvåret.

*"Vi vil helst kun have sådan nogen ting om vinteren, det er meget dyrt for os at gøre noget i højsæsonen, og man bliver også idiot af det, når folk er væk om sommeren, det er så irriterende" (mester)*

*"Jeg vil aldrig sende dem af sted fra maj til september" (mester)*

*"Det er kun, hvis det ligger i vinterperioden, at der er overskud til at deltage i de kurser, fra november og til sidst i marts" (mester)*

*Det skal foregå januar til marts (brolægger)*

*"Fra september til april – bare man er over sommerferieperioden, så kan man godt planlægge sig ud af det" (mester)*

*"Så længe der er noget at lave, så er man ikke interesserede i at slippe dem. Det skal være i vinterperioden" (mester)*

*"Brolæggere har stadig nogle vinter måneder, hvor der ikke er arbejde og der vil vi hellere end gerne efteruddanne os, så vi kan overtage flere opgaver" (brolægger)*

*"Butikken skal jo også køre videre, så jeg kan jo ikke have alle af sted på en gang" (mester)*

## Ansættelsesforhold

Håndværkernes ansættelsesforhold er en hæmmende faktor for anvendelsen af efteruddannelse. I interviewene blev det trukket frem, at man på den ene eller anden måde må tage hånd om dette forhold, hvis man fra samfundets side vil sikre sig, at efteruddannelse skal være for alle – også for håndværkere ansat i små virksomheder. I nogen af interviewene talte enkelte håndværkere om, at få oparbejdet en fond til efteruddannelse i virksomheden. I andre interview talte ledere om nødvendigheden af at få efteruddannelse ind i overenskomsten.

*”Hovedgrunden til den dårlige efteruddannelse i byggebranchen i Danmark er ansættelsesforholdene. Man kvier sig ved at sende dem af sted, for hvad nu hvis de går over til konkurrenten i næste uge” (mester)*

*”Vi udvælger de medarbejdere, der kommer på uddannelse – de tro og loyale medarbejdere, eller hvad vi skal kalde det. Vi har jo det forbandede system med de timelønnede, at de kan sige op fra dag til dag. Det er fint nok, men det gør jo at man bliver lidt tilbageholdende med videreuddannelse, fordi man måske føler, at vi uddanner og så skrider de over til naboen.” (mester)*

*”Sådan lille biks som min, der er det altså svært at få råd til. For du skal jo undvære en mand og så hænger du jo også på løntab, det er svært at tage fra, selv i de gode tider” (mester)*

*”Det burde være i overenskomsterne – for eksempel 1 uge om året, så vil der komme tryk på det! Så skulle man jo sende dem af sted, så ville det blive interessant” (mester)*

*”Det kan godt være at man har været 20 år i firmaet, men holdningen er bare stadig, at efter dette projekt, så ved jeg ikke, hvordan vi fortsætter” (mester)*

*”Fordi vi er i en stor virksomhed, så bliver vi opfordret. Men en lille mester har jo ikke råd til at betale for en mand, der er af sted i 14 dage” (struktør)*



### **Forskel på by og land?**

I nogen interview har mester talt om, at der er forskel på by og land, og i de seks interview, der er foregået uden for København har der været en tendens til, at både mestre og håndværkere har oplevet sig som en fælles enhed. Fx ses det ved, at man her giver udtryk for, at en eventuel arbejdsløshedsperiode ses som en midlertidig situation, hvor begge parter regner med, at håndværkeren skal tilbage til samme virksomhed. Det betyder, at virksomhed og håndværker har en tættere relation, og at mester ikke i samme omfang som i byerne ser den enkeltes efteruddannelse som hans eget projekt. Noget kunne tyde på, at mestrene i byerne i de mindre virksomheder i højere grad end i provinsen skal motiveres til at se langsigtet..

*”Virksomhederne har en helt anden mentalitet i storbyen i forhold til længere ude på landet, så jeg tror på, at de virksomheder i provinsen, der har en fat tilknyttet stab, de vil nok gå mere ind i det” (mester)*

## AMUs synlighed

Nærmest som en Aha-oplevelse i undersøgelsen er det via interviewene blevet klart, at kendskabet til AMU generelt er utroligt ringe i byggeriet – i de fleste tilfælde ikke-eksisterende. Langt størsteparten af de interviewede har slet ikke noget overblik over mulighederne i AMU. De mangler viden om mulighederne for løntabsgodtgørelse, de ved ikke hvor de skal søge oplysningerne for at få et overblik, og kun ganske få kender til mulighederne for i det nye AMU at indgå i en dialog med skolerne om udvikling af efteruddannelse, der også tager afsæt i den enkelte virksomheds specifikke behov. Det er hævet over enhver tvivl, at der i den grad er brug for en synliggørelse af AMUs tilstedeværelse og formåen i byggeriet.

## Løntabsgodtgørelse

Blandt andet havde meget få af mestrene det fulde overblik over godtgørelsessystemet. Af interviewene fremgår det, at det vil være et kæmpe aktiv i markedsføringen af AMU, at man sikrer sig, at mestrene får viden om muligheden for godtgørelse. I den forbindelse er det dog centralt at trække frem, at mestrene først og fremmest er orienteret mod efteruddannelsesaktiviteter med kvalitet, hvor de har mulighed for medindflydelse. Pengene kommer i anden række.

*”Lige det med lønrefusion, det er ikke så vigtigt som det for eksempel er, at det er muligt at få kurset lige, når det passer i tiden” (mester)*

*”Da vi gik tilbage i papirerne kunne vi godt se, at vi havde få refusion for nogle år siden også, så hvorfor tænkte vi ikke over det nu – men det ligger bare ikke på rygraden” (mester)*

*”Hvis jeg sidder og skal finde en uddannelse, så leder jeg kun efter det. Så hvis der under hvert kursus stod, at der var løntabsgodtgørelse, så ville det da betyde noget. Jeg forstår ikke at de ikke bruger det mere til at lokke nogle mennesker ind i butikken” (mester)*

## I sin egen hemmelighed

Det var langt fra ualmindeligt, at såvel mestre som håndværkere i interviewene lige skulle høre, hvad det nu var AMU egentlig er for noget. Også blandt de virksomheder, som var udvalgt netop i kraft af, at de havde anvendt systemet indenfor de seneste tre år.

*"I forhold til AMU gør vi ikke noget. Vi er slet ikke informeret nok og grundigt om, hvad er der af muligheder og hvad er der af muligheder for tilskud. Det er der brug for at blive tjekket op på." (mester)*

*"Jeg kender ikke AMU, jeg troede faktisk kun der var kurser igennem fagforeningen." (murer)*

*"Det er sjældent, at informationerne når helt ud til svendene, i hvert fald i vores størrelse firma" (tømrer)*

*"AMU - det hører vi slet ikke noget til - intet." (mester)*

*"Jeg aner ikke hvad det er! Arbejdsmarkedsuddannelser? Jeg har hørt ordet AMU før, men hvad det dækker over og sådan, det ved jeg ikke noget om." (mester)*

*"Vi har selv gået og undret os over her de sidste par dage over, at det ikke bliver brugt. Vi har lige haft 20 mand på kursus gennem Entreprenørskolen og Vitus Bering. Så da vi var godt inde i forhandlingerne, så siger de til os; "og for øvrigt får I også godtgørelse" - og det fik os så til at undre os lidt over, at der ikke er flere der bruger det. Og så nåede vi frem til: det er en knaldgod ordning, den er bare hemmelig..." (mester)*

*"Informationsniveauet er alt for elendigt" (mester)*

*"Det kommer ikke ud over rampen - vi får ikke de informationer. Da jeg fortalte det i vores afdeling af arbejdsgiverforeningens bestyrelse, så var de andre heller ikke klar over det" (mester)*

*"Det kan da godt være jeg har fået et eller andet, kommer det gennem arbejdsgiverforeningen eller hvad? Normalt læser jeg i hvert fald overskrifterne på det jeg får, men jeg har ikke hørt noget om det" (mester)*

*"Sidste vinter havde vi et decideret kursus af et par dages varighed. Jeg tror det var AMU, for vi fik tilskud, så mon ikke det var??" (mester)*

*"Deres markedsføring er fantastisk dårlig. De har ikke en fælles hjemmeside, hvor du tydeligt kan gå ind og finde tingene, og hjemmesiderne bliver ikke opdateret." (mester)*

## Det nye AMUs gennemslag

Undersøgelsen af i hvilket omfang det nye AMU er slået igennem i byggeriet, har et entydigt resultat. Kun de to mestre fra de helt store virksomheder med egen HR-afdeling kendte til mulighederne. Øvrige mestre og samtlige håndværkere havde ingen viden om det nye AMU. Det synes paradoksalt, når netop det nye AMU indeholder mange af de elementer, som både håndværkere og mestre efterspørger.

*”Der skulle være et system, så de hurtigt kunne komme på kursus, når de bliver sendt hjem og er arbejdsløse.” (mester)*

*”Jeg har ikke hørt om det der med, at de kunne komme herud på arbejdspladsen. Det synes jeg lyder spændende” (maler)*

*”Jeg ved godt hvad det handler om sådan overordnet, men hvad det kan systemet, det er jeg ikke helt klar over” (mester)*

*” Vi tænker stadig på AMU som nogle gammeldags kurser. Jeg vidste ikke, at vi også ville kunne få en mand ud på pladsen, det er da fantastisk!” (mester)*

*”Det lyder utrolig spændende, hvis jeg kunne designe det sammen med kursuslederen. Set med mine øjne ligger der også et socialt aspekt i det. Der ligger meget potentiale i mine svende, men mange af dem er jo enere, de kan selv og vil selv. De er ikke lige gode til at samarbejde alle sammen, det ville nok højne det, bare de kom på et eller andet kursus, hvor de fik snakket sammen. Det ville give det et løft, det er helt sikkert” (mester)*

*”Det har vi godt nok ikke sat os ind i” (mester)*

*”Det ville vi nok have godt af her i firmaet. Det vidste jeg ikke at man kunne få sådan nogen kurser. Det lyder som om man bare kan vælge fra en stor vifte. Men hvor er den liste – hvor kan jeg finde de kurser?” (mester)*

*”Nej, det har jeg ikke hørt. Jeg tager udgangspunkt i at AMU er som det altid har været?” (mester)*

*”Koster det noget? Jeg ser nogle gange, at det koster 3000 kroner pr. medarbejder, det har jeg jo ikke råd til!” (mester)*

## Er der plads?

En del af håndværkerne giver udtryk for at det vist er vanskeligt at få plads på et kursus og en del, der har erfaringer med systemet, peger på, at det kan være mere end vanskeligt at blive optaget.

*”Jeg har prøvet at ringe rundt på skolerne, fordi der stod et kursus i masseovne i fagforeningsbladet. Men når man så ringer rundt, så kræver det jo, at man kan samle et helt hold. Så er jo svært at få det op og stå. Der kunne fagforeningen jo godt prøve at samle op på tingene, så man kunne komme af sted.” (murer)*

*”De kurser fra fagforeningen, de er altid overbookede” (maler)*

*Det skal være muligt at komme hurtigt på (det nytter ikke med 1 ½ års ventetid) (brolægger)*

*”Det er mest i teorien at man bare kan vælge frit mellem alle uddannelsesmålene. Jeg havde for eksempel en enkelt tømrer, hvor han gerne ville tage ”reparation og montering af trægulve” – jeg fandt det ikke på hele Sjælland – jo, hvis jeg havde 18 styk, men det var der jo ikke tale om. Hvis kurserne ikke er der – selvom de er der på uddannelsesmål i BAIs system – så er det jo lidt lige meget - og hvis de så ikke reklamerer, jamen så bliver de jo heller ikke fyldt op” (mester)*

*”Jeg ved det er svært at komme ind på de kurser der er. Det er i hvert fald, hvad jeg har hørt.” (tømrer)*

*”Jeg kender kun til de kurser, der er i fagforeningen, og de er altid overtegnede” (tømrer)*

## Hvem tager initiativet?

Via interviewene er det blevet klart, at langt hovedparten af håndværkerne regner med at få oplysning om efteruddannelsesmuligheder via mester. Tillids- og sikkerhedsrepræsentanter får selv taget initiativ til at skaffe sig oplysninger om efteruddannelsesmuligheder, men det helt generelle billede er, at håndværkerne forventer at initiativet kommer fra mester. Og mestrene tager som hovedregel også afsæt i, at initiativet skal komme fra dem. Men det betyder imidlertid ikke at det sker.

*"Jeg synes ikke man har det store kendskab til videreuddannelse" "Når det endelig er, så er det mester, der kommer og fortæller om"*  
(tømrer)

*"Det kunne være en fordel at det blev oplyst mere til medarbejderne. Jeg tror begrænsningen ligger meget i at mester har vurderet, at det er en sjælden gang, at vi har behov for det, så det er ikke nødvendigt"*  
(tømrer)

*"Jeg følger ikke rigtig med i det. Jeg er ikke så god til at få læst mit fagforeningsblad"*  
(maler)

*"Det er også godt for folk, at de kan se, at firmaet investerer i dem. De bliver gladere og alt andet lige knyttet mere til virksomheden. Der bliver ikke sagt nej, hvis de kommer og spørger. Men det er kun ca. 10 procent, der gør det. Som udgangspunkt, så skal jeg tage initiativet. Der er nogen, der kan være lidt svære at trække op. Vi fortæller dem, at de skal se det som en mulighed og at vi kan se noget potentiale i dem. Det er tit og ofte problemet med dem, der ligger lige i periferien, som vi gerne vil have trukket ind, så opfordrer vi dem til at tage uddannelse"* (mester)

*"Vi er ikke specielt opsøgende, det er som regel nogen der kommer og siger, at nu skal I på det og det. Vi gør ikke selv noget ved det, vi gider ikke rigtig"* (struktør)

*"Hvis det kommer fra firmaets side, så siger man ja."* (tømrer)

*"Du vil nok altid vente til det bliver tilbudt fra mester"*  
(murer)

*"De får selv kataloget gennem SID, men jeg opfordrer også til uddannelse"* (mester)

## Samarbejdet mellem skole og virksomheder

Når håndværkerne regner med, at mester tager initiativet til efteruddannelse, så stiller det i endnu højere grad krav til, at mester er vidende om mulighederne og får etableret et samarbejde med AMU. Det sker desværre ikke. Mestrene giver udtryk for, at de erkender problemet, men at de i den travle dagligdag ikke magter opgaven. Der kan ikke være tvivl om, at dette er en udfordring, som skal klares på den ene eller anden måde. Virksomhederne opfordrer til, at initiativet til etableringen og fastholdelsen af et gensidigt strategisk samarbejde mellem skolerne og virksomhederne tages af skolerne. Mestrene ved, at behovet for efteruddannelse eksisterer og at de forventes at være aktører, men de opfordrer til, at skolerne skal komme ud og ”sparke til dem”.

*”Mulighederne er der, men vi bruger dem ikke” (mester)*

*”Selvom man gerne vil, så skubber man det væk, fordi der er så meget andet hele tiden”  
(mester 9)*

*”Jeg har måske brug for at få folk på kursus, men jeg har ikke overskud til at tage initiativet til det selv, jeg når det bare ikke” (mester)*

*”Kontakten mellem virksomhed og skole er alt for dårlig! - Det har altid været sådan, at de timelønnede har hængt lidt bagud med kurser mv.” Nu er der kommet et udvalg for de timelønnede, som beslutter fælles tiltag for alle, heriblandt arbejdslederkursus og lærlingedag.” (mester)*

*”Ja, jeg kender det godt, men så skal du jo have et behov. Så må de komme og fortælle mig, hvad behovet skulle være, jeg kan ikke overskue hvad det lige skulle være”  
(mester)*

*”Hvis man kunne gøre det mere synligt, at man godt kunne få en konsulent ud og man kunne få folk på kursus i de døde perioder, det tror jeg godt kunne lade sig gøre”  
(mester)*

## Personlig kontakt og oplysning

Mestre har brug for oplysning, men faktisk beder de direkte mere end noget andet om at komme i personlig kontakt med systemet. Alt for ofte ryger papirmateriale direkte i skraldespanden, mens mødet med en person, der brænder for sagen, giver en helt anden effekt.

*”Det skal være de engagerede personer, der går ud og slår i bordet og siger til virksomhederne, at nu skal I høre” (mester)*

*”Der er nogen af mine kolleger, der giver udtryk for at det er lidt besværligt, og at de vidste slet ikke, at der var mulighed for det” (mester)*

*”Der er ikke ret mange, der læser de brochurer, det er kun hvis man lige står og har brug for det.” (mester)*

*”Jeg henvender mig bare på skolen, hvis jeg får behov for et kursus. Nu har jeg så også en personlig kontakt derude på teknisk skole”*

*”Noget personlig kontakt – og gerne i vinterperioden, det er der man har tid. Jeg vil gerne i kontakt i september – oktober. Det tror jeg vil være en rigtig god ide” (mester)*

*”Virksomhederne har brug for at det bliver serveret for dem, for eksempel på regionsmøderne, der kunne man godt invitere til et fyraftensmøde om AMU og de muligheder, som der er” (mester)*

*”At samle mestrene regionalt – gerne på tværs af brancher – og informere dem om AMU. Det tror jeg på kunne gøre en forskel” (mester)*

*”Det ville være rigtig fint at få et brev og så blive ringet op” (mester)*

*”AMU-systemet må komme ud og formidle den viden, som de har på en fornuftig måde – ikke et kæmpe katalog” (mester)*



## Professionalitet

I denne sammenhæng er det oplagt, at AMU også lige skal finde sine ben. Det synes der også i en vis udstrækning at være plads til. Det er selvfølgelig afgørende vigtigt, at mestre oplever professionalitet i arbejdet, men de er indstillede på, at der skal foregå et samarbejde og at de også må tage ansvar.

*”Vi har haft god dialog med skolerne omkring de kurser, som vi har planlagt internt. Det fungerer rimelig godt” (mester)*

*”Det var dårligt med kommunikationen, vi blev ikke orienteret ordentligt. Vi var meget i tvivl om økonomi og så videre. Det var lidt som om de ikke helt selv var klar over, hvordan det var. Der var ikke så meget hjælp at hente. Men det endte med et særdeles godt forløb, og det er noget, vi gør igen” (mester)*

## **Relevant og anvendelig efteruddannelse**

### **Krav til kursernes indhold**

Helt generelt peger både mestre og håndværkere på, at kurserne skal være relevante for arbejdet, som det ser ud i dag og i fremtiden. Mange af de interviewede ser stadig det gamle AMU for sig og taler om AMU som kurser i gamle håndværksteknikker. Enkelte udtrykker sig positivt om det og er motiverede for denne form for faglig opkvalificering, men generelt er det muligheden for at påvirke dagligdagens arbejdssituation og her udføre et bedre håndværk, der motiverer.

Blandt håndværkere med erfaring i efteruddannelse er der forskellige oplevelser med at deltage i efteruddannelse, men der er enighed om, hvad der gør kurserne gode og relevante; nemlig at de er intensive og at formen i sig selv er motiverende. Og så altså at indholdet tager afsæt i nutidens problemstillinger.

### **Hvilke kurser**

Generelt bliver der talt om behov for kurser i såvel faglighed, sikkerhed, samarbejde og kommunikation - også elektronisk kommunikation. At IT banker på døren i byggeriet og i håndværkernes hele liv kommer klart frem i interviewene. Det er forskelligt, hvad de enkelte håndværkergrupper efterspørger. I interviewene pegede murere primært på faglighed og sikkerhed, tømrerne primært på sikkerhed og samarbejde, malerne primært på IT og samarbejde og struktørerne primært på faglig opkvalificering. Størst forskel var der mellem struktørernes ønsker om faglige eksterne kurser og malernes primære fokus på at medvirke til at skabe en ny samarbejdskultur i byggeriet.

### ***Sikkerhed og IT***

*”Jeg overvejer også noget med IT, det bliver der jo brug for – og jeg vil gerne kunne bruge det. Jeg vil gerne på hold med min egen årgang, så vi ikke sidder sammen med de unge. Vi kan ikke komme udenom det. Det kunne være bedst sammen med andre håndværkere, vi har den samme jargon.”*  
(maler)

*”Der er brug for noget mere viden omkring sikkerhed.”* (tømrer)

*”Hvis vores fagforening kom med et godt kursus med edb, så ville jeg gerne det”*  
(maler)

*Det er meget sikkerhed og sundhed, der er brug for i fremtiden”*  
(mester)

## **Faglighed**

*”Det skal være relevant for det man går og laver, ellers er der ikke noget ved det”  
(tømrer)*

*”De kurser, vi har haft med åring og marmorering – hvad fanden skal vi bruge det til? Det er mere de nye ting, som vi har brug for.” (maler)*

*De vigtigste er at få faglige suppleringskurser (brolægger)*

*”Der er mange af de gamle malerteknikker, der kommer til ære og værdighed.” (maler)*

*”Der kommer mange nye produkter og dem vil vi gerne vide meget mere om” (tømrer)*

*”Viden om nye produkter” (tømrer)*

*”Der skal både være noget om de gamle metoder og om de nye – så alle både de gamle og de nye kan søge ny viden” (tømrer)*

*”Selve udvalget er rimeligt, de skal måske ikke lære at mure, men papirgangen i det med kvalitetssikring, det får de aldrig gjort. Det kunne jeg tænke mig, at de blev bedre til” (mester)*

*”Diverse regler, der er indenfor de nye produkter”  
(tømrer)*

*”Det er rart at få genopfrisket tingene, for eksempel nivelleringsarbejde” (murer)*

### **Samarbejde og kommunikation**

*”Jeg vil hellere sige at man videreudvikler sig, efteruddannelse er faktisk et gammeldags ord” (mester)*

*”Det giver et bedre byggeri, hvis man kan samle folk på tværs af faggrænser og de så får lov at snakke sammen, det giver noget, det er helt sikkert” (maler)*

*”Det vigtigste er at man lærer at arbejde sammen, og at koordinere arbejdet. Der kan man bruge APV” (tømrer)*

*”Vi vil jo alle sammen gerne, men der vil jeg nok sige, at ansvaret for det man går og laver er da flyttet meget over til dem der udfører i løbet af de sidste 10-15 år. Svendene skal tage et andet ansvar. De skal selv tage beslutninger – de skal fungere i retning af selvstyrende grupper. Så de har brug for nogle elementer måske fra en lederuddannelse” (mester)*

*”Det er der meget brug for at blive bedre til at samarbejde.” (tømrer)*

*”Et samarbejds kursus mellem fagene, hvor de lærer at respektere hinandens arbejde. Det er der brug for. Og det kunne være rigtig spændende endda” (mester)*

*”Vi gør det lidt i det små. Vi starter en ny plads med et møde med underentreprenører og formand. Og det er virkelig en succes – det forbedrer samarbejdet, når man kender de andre. Det kunne AMU godt understøtte – at afdække hvor problemerne opleves for de enkelte fag og så tage udgangspunkt i det” (mester)*

*Det vil også være godt med kurser, der fokuserer på, at vi kommunikerer bedre med de andre håndværksgrupper, når vi er på en byggeplads (maler)*

*”Det er vigtigt at have byggelederne med i det arbejde.” (maler)*

*”Vores medarbejdere arbejder selvstændigt, de løser problemerne på stedet – frihed under ansvar. De bestiller materialer osv. Jo mere ansvar, jo mere engagerede medarbejdere” (mester)*

## Undervisningsdifferentiering

Mange taler om vigtigheden af at få skabt intensitet på kurserne ved at sørge for, at deltagerne er i samme båd eller ved at indholdet differentieres, så det målrettes de forskellige grupper, der deltager på kurset. Både mestre og håndværkere taler om, at det afhængigt af alder er forskellige forhold, der motiverer og håndværkerne peger på, at deltageres tilknytning til arbejdsmarkedet har afgørende betydning for deres involvering i kursusaktiviteterne.

*”Epoxykurset var bedst, fordi det var et rent malerhold. Stilladsholdet var lidt for meget lal, det var unge og gamle blandet imellem hinanden og ikke alle havde en seriøs indstilling. Men programmet var fint nok”  
(maler)*

*”Det havde været godt for læreren, han sagde også, at han synes, at det var en udfordring, for vi vidste hvad vi snakkede om” (maler)*

*”Vi talte også samme sprog på det kursus, så det gjorde det meget intensivt” (tømrer)*

*”Alle har rost det, det var alle murerformænd. Det hed trækning af gesims, det er en gammel fagting, et sværere område inden for murerfaget”*

*”De burde være lidt bedre til at planlægge, sådan så der blev taget hensyn til, hvor meget erfaring folk har. De unge sidder og tænker, at det stadig er folkeskolen. Og så dem, der er sendt ud fra kommunen” (struktør)*

*”Problemet med de kurser er, at arbejdsformidlingen sender folk derud og så går de første dage bare med at slippe af med dem, så man kan komme i gang. De er der kun for at få et stempel.” (tømrer)*

## Krav til kursernes form

Det er afgørende for succes, at kurset forms appellerer til håndværkerne. Formen skal tage afsæt i, at det netop er håndværkere, man har med at gøre, der i det daglige i høj grad er vant til at lære gennem kroppen og for eksempel ikke er vant til at sidde stille længe af gangen.

## Seriøsitet

Kurserne kan organiseres på mange forskellige måder; men et går igen; at der er seriøsitet. Håndværkere påpegede igen og igen, at der skal være seriøsitet omkring kurserne for at de har lyst til at deltage. Det er en udbredt opfattelse blandt håndværkerne, at når man er kommet på kursus, så skal man være indstillet på, at der stilles krav til en. Det virker derfor demotiverende, når de på kurser oplever, at der er andre til stede, som ikke er kommet af egen fri vilje og som ikke har tænkt sig at yde en aktiv indsats. Det er ekstra demotiverende, når de oplever, at de så alligevel får lov til at blive siddende og oven i købet ender med et bevis på, at de har taget kurset. Et andet aspekt af at opleve seriøsitet omkring et kursus er, at det følger normal arbejdstid. Det blev trukket frem i flere af interviewene som et klart ønske fra håndværkernes side.

*"Læreren var voksen – han havde været stilladsarbejder i 25 år – men alligevel så gav han certifikat til dem, der havde siddet og sovet i trillebøren alle dagene. Det er forkert" (murer)*

*"Vejen som arbejdsplads – det var lidt hat og briller, det der var problemet, var at der var nogen mennesker der var blevet pålagt at tage kurset – nogen der ikke rigtig havde interesse i det. Det var ikke det fedeste" (struktør)*

*"Mange gange på kurser, der starter de kl. 8 eller 9 og så skal man sidde der til halv fire-fire. Så sidder man og nikker med hovedet. Fra 7 til 3, det ville være mere motiverende for folk. De sidste to timer, de er dræbende, der falder man helt sammen" (murer)*

*"Jeg synes at alle kurserne skulle slutte med en praktisk prøve. Det er utilfredsstillende, at alle får beviset uanset, hvordan de har opført sig." (struktør)*

*"Det her med at møde klokken otte og sidde til klokken 16 – man skulle møde fra morgenstunden, så det passer med at undgå myldretid og man kan holde sig vågen – ud på eftermiddagen, så sidder man og nikker med hovedet – mødetiderne skulle med andre ord være "håndværkervenlige" (struktør)*

*"Man møder jo først op ad formiddagen. Jeg har aldrig kunnet forstå, hvorfor skolen ikke kan følge det, der er gængs i arbejdslivet" (mester)*

## Fyraftensmøder og leverandørkurser

Der er i interviewene meget forskellige oplevelser med at placere kurser sidst på dagen. En del af håndværkerne har gode erfaringer eksempelvis fra leverandørkurser, som bruges i stor udstrækning til faglig opkvalificering, mens andre peger på, at det for dem er afgørende, at uddannelsesaktiviteter placeres først på dagen, hvor man er klar i hovedet. Specielt blandt de yngre håndværkere blev det fremhævet, at uddannelse ikke måtte trække ud over normal arbejdstid på grund af familiemæssige forpligtelser og fritidsinteresser.

*”Man falder i søvn, hvis det er lige efter arbejdstid, så hellere om morgenen.” (tømrer)*

*”Vi bruger meget de fyraftensmøder og så videre som producenterne tilbyder, det har vi meget glæde af”  
(mester)*

*”Vi har været en hel dag i det firma, som leverede nogle bestemte sprøjter, det betalte firmaet.” (maler)*

*”Man har også været til fyraftensmøder, der får man noget viden med hjem og så måske snakket med nogle kolleger fra andre firmaer, det er en god ting.” (tømrer)*

*”Jeg vil nok tro, at fyraftensmøder er vejen frem” (mester)*

*”Vi prøvede at lave noget internt med opmåling om aftenen. Men der kom ikke så mange.” (maler)*

*”Hvis ikke det ligger i arbejdstiden, så er det, at folk ikke kommer.” (maler)*



## Interne kurser

Mestre ønsker i høj grad efteruddannelseskurser afholdt internt i virksomheden, fordi de så oplever en større målrettethed og et udbytte, der rækker ud over den enkelte. Også en stor del af håndværkerne taler om, at de interne kurser understøtter det sociale arbejdsmiljø positivt og giver mulighed for, at man efterfølgende kan videreføre de samtaler, man har haft på kurset.

*”Vi får betydeligt mere ud af at holde kurserne internt – for eksempel arbejdsmiljøkurser. Så bliver det mere målrettede og firmarelateret” (mester)*

*”Vi holder internt i huset og uddanner i forhold til sikkerhed. Vi køber dem udefra til at undervise, for at få det målrettet til murere. Også fordi det er en meget tør uddannelse, så det fungerer markant bedre. Dem, der sidder sammen, har samme interesser. Og det handler ikke om udsugning fra emhætter osv. Også godt at have dem inde på kontoret, så ser de dagligdagen lidt, det er også en fordel ” (mester)*

*”Vi har lavet et forløb sammen, som var på virksomhedens grund, så lavede vi to hold og så byggede vi der her hus op som efteruddannelse. ”Så var der to skurvogne – en til undervisning og en til folkene” (mester)*

*”Du får et andet forhold til de andre, når man går sammen og lærer nogen ting” (murer)*

*”Jeg ville meget hellere have det her – eller ude på en byggeplads - så får du også det der sociale aspekt med i det. Så tror jeg man ville bruge det på en anden måde, når det foregår her på stedet. Så snakker man om det bagefter, hvorimod hvis du sidder på en skolebænk med en masse andre mennesker, så er det mere lukket” (mester)*

## Splitkurser

Blandt håndværkerne er der divergerende meninger om udbyttet af opsplittede kurser. Splitkurser appellerer først og fremmest til de håndværkere, der har fokus på at skabe bedre samarbejde og kommunikation, og som ønsker at kombinere efteruddannelse med mulighed for samvær med kolleger. Splitkurser er en form, der passer bedst til interne kurser. Specielt blandt den ældre del af håndværkerne foretrækkes denne form for efteruddannelse.

*”Vi mødte op hver gang til de månedsmøder, det var vi meget interesserede i, Også rent kollegialt, det er rart at møde de andre til et stykke smørrebrød og lære noget nyt. Men så var der ikke tid, så døde det hen.” (maler)*

*”Så går der for meget tid med det, også til transport og især hvis der er en afsluttende prøve, så mister man måske noget. Også hvis man for eksempel kører med sit sjak, så kan det være et problem ” (struktør)*

*”Fint at integrere med arbejde, der er i gang, men tidspresset kan blive et problem” (mester)*

*”Det er problematisk at få det til at hænge sammen, fordi vi bliver flyttet så meget rundt. Så er vi en uge her, og så videre. Det er svært hvis man så skulle tilbage til værkstedet. Så jeg synes bedst om noget koncentreret og målrettet.” (maler)*

## Krav til undervisningen

I interviewene kom mange synspunkter frem – gode eksempler og dårlige erfaringer med både underviseren og selve undervisningsformen. Det er slående i interviewene, at så mange håndværkere har meget klare erindringer om kurser, der ligger endog meget lang tid tilbage. De husker enkeltstående bemærkninger og situationer, som har ramt dem – godt eller dårligt.

### Underviseren

De fortællinger om positive erfaringer med efteruddannelse, som kom frem i interviewene, handlede ofte om den gode lærer. Den lærer, der gav sig tid til at hilse på hver enkelt elev og ikke var bange for at bruge humor og sætte ”gang i den”. For mange af de interviewede blev det også fremhævet som afgørende, at læreren har forståelse for og kendskab til arbejdslivet, som det udfolder sig i dag – at være med på, hvad der sker i virkeligheden. Erfaring fra praksis fremhæves også som noget, der skaber respekt. De dårlige erfaringer, som kom frem i interviewene, drejede sig ofte om lærere, der netop ikke var opdaterede rent fagligt og anvendte undervisningsmaterialer, der ikke var ”up to date”.

*”Du har mere respekt for de lærere, der har gået ude på brædderne i 20 år, de kan nogen trylletricks, hvor de andre mere står fast på, hvad står der i bogen” (tømrer)*

*”Læreren var heller ikke specielt god, alt materialet var fra Tyskland fra før krigen, havde jeg nær sagt” (struktør)*

*”Lærerne er meget gammeldags, det er mange år siden de har været ude i det virkelige liv” (tømrer)*

*”Ham den ene han skrev bare sit navn på tavlen og så gik han i gang, mens den anden han gik rundt og gav hånd, og fik os til at lære hinandens navne og den slags, så der blev en meget bedre stemning.” (maler)*

*”De folk, der har med AMU at gøre, det er hele tiden de samme mennesker, der kommer ikke nyt blod ud på skolen, de rykker bare rundt i systemet. Det er lidt indspist, de kender hinanden for godt i det der system. De er søde og hjælpsomme, men der kommer bare ingen nye ude fra sidelinien.” (mester)*

*”Hvad gør lærerne egentlig for at være oppe på beatet i branchen? Er de ude på pladserne og se, hvad der sker, eller hvad?” (mester)*

*”De lærere, vi havde her, dem kendte jeg fra grunduddannelsen, så det var hyggeligt” (murer)*

*”Underviseren skal være levende, en der kan sætte gang i den. Og så skal det være afvekslende.” (maler)*

*”De lærere, som jeg har mødt, de har været kvalificerede og har kunnet lære fra sig.” (murer)*

*”Han var meget lydhør, han havde tid til os” (maler)*

## Mix af teori og praksis

Det er afgørende at gennemføre kurserne i et mix af teori og praksis, hvis de både skal give god læring og gøre deltagelsen til en fornøjelse at deltage i. I flere interview blev det trukket frem, at det ikke nytter, at holde håndværkere i ro flere timer ad gangen, og når det er sket, så er det blevet opfattet som manglende forståelse og respekt for dem som deltagere. Foruden at have en klar modvilje mod at sidde stille for længe af gangen, så er det håndværkernes erfaring, at de simpelthen lærer stoffet bedst – også teorien – når de med passende mellemrum får kroppen involveret og helst kommer ud i luften. Flere har der også meget gode erfaringer med, at det netop har været på den måde, at AMU-kurserne er gennemført.

*”Jeg tror, at for eksempel vådrumssikring, det kunne man sagtens lære ude i praksis, for eksempel i et større byggeri, hvor man så lavede et par stykker, det må nemt være til at lave”  
(mester)*

*”For eksempel sikkerhedskurser, det er slemt at sidde på en skolebænk, når man ikke er vant til det. Der kunne man også mere komme ud i virksomheder, og se på nogle praktiske eksempler – og det skal være meget målrettet mod lige den branche, man arbejder i – for eksempel murerne for sig” (mester)*

*”Det var tilrettelagt med både teori og praksis. Så kunne vi blande det lidt selv, og gå udenfor, hvis vi trænger til lidt frisk luft” (struktør)*

*Det sidste kursus jeg var på, det gav altså ikke rigtig noget, synes jeg. Men på et tidspunkt var vi ude og løfte med kæder og da blev jeg godt nok overrasket over, hvor meget længden betyder. Der er jo mange gange vi arbejder under broer og så lige korter løftkæderne. Det gør jeg sgu ikke mere! (struktør)*

*”De kunne måske godt tænke nogle andre metoder ind i læringen – nogen af de nye læringsmetoder, der er kommet. De sidder for meget på skolebænken.” (mester)*

*”Det er jo et skoleforløb, men der skulle lærerne have mere situationsfornemmelse - når de har siddet inde en hel formiddag, så har de fået mere end nok, det er jo håndens arbejdere” (mester)*

## Tilfredshed

Det hører med til det samlede billede af håndværkernes og mestres krav til efteruddannelse, at der i interviewene ofte blev udtrykt stor tilfredshed med tidligere deltagelse på kurser.

*”Der er nogen kurser, de skal have, for eksempel stilladskursus eller ”kloak” eller ”vejen som arbejdsplads” og der er det mit indtryk, at det fungerer ok.” (mester)*

*”Svenden som arbejdsleder - 4 gode dage – et fantastisk godt kursus” (mester)*

*”AMU, det er godt til truck og sådan noget. Det er nogle gode kurser” (tømrer)*

*”Det fungerede rigtig godt, at det var konkretiseret omkring malerfaget” (maler)*

*”Vi har brugt AMU-Nordjylland til teamsupport og teambuilding – det tværfaglige. Det har været super! De har været rigtig glade for det” (mester)*

## Konklusion

Undersøgelsen givet klare budskaber. Ses der på status, så tegner der sig et billede af en sektor, som kun i meget ringe omfang bruger efteruddannelse, men ses der på mulighederne, er de store.

I dag bliver AMU-systemet i stort omfang holdt oppe af de obligatoriske kurser, som virksomhederne er nødt til at lade deres medarbejdere deltage i for at opnå de nødvendige certifikater. Sådan behøver det ikke at være fremover. Både håndværkere og mestre giver udtryk for, at byggeriet har et stort behov for at udvikle sig, og at det blandt andet bør foregå gennem medarbejdernes efteruddannelse og videreudvikling. Håndværkerne giver helt generelt udtryk for stor lyst til at deltage.

Mestre fra alle størrelser virksomheder, som har haft ansatte på kursus, har erfaret, at efteruddannelse er et personalegode for håndværkerne, som kommer virksomheden til gode via øget kunnen og engagement i dagligdagen. Mestre, der anvender systemet har ikke oplevet sig snydt ved at lade sine medarbejdere efteruddanne sig, men taler tværtimod om efteruddannelse som måden at få folk til 1) at blive i virksomheden 2) at skabe en god stemning og få virksomheden til at hænge sammen og 3) at have gode og kvalificerede folk, der laver et godt stykke arbejde.

Både mestre og håndværkere fra små virksomheder taler om, at ansættelsesforholdet kan være en hindring for at sende medarbejdere på efteruddannelse, og vejen frem er måske her at få efteruddannelse forhandlet ind i overenskomsterne. Men ellers er mestre mere end klar til at indgå i et strategisk gensidigt samarbejde med skolerne om øget anvendelse af efteruddannelsessystemet. Det kræver imidlertid, at skolerne på den ene eller anden måde får etableret en personlig kontakt og igennem dette får synliggjort indholdet i Det ny AMU.

Undersøgelsens primære konklusion er nemlig, at det manglende kendskab til AMU og AMU's formåen – både blandt håndværkere og mestre – er den væsentligste årsag til den nuværende ringe anvendelse af efteruddannelse i byggeriet. Hvis AMU's kvaliteter synliggøres, ligger der et stort uudnyttet potentiale, som kan realiseres.

Både håndværkere og mestre peger på, at initiativet til efteruddannelse i det daglige skal tages af mester. Mester erkender i den sammenhæng, at det ikke sker i den travle hverdag. I interviewene beder mestrene direkte om, at skolerne vil komme ud og sparke til dem, for de ved, at de har behovet. Men de har som sagt ikke tilstrækkelig viden om systemet og oplever ikke, at det er overskueligt at skaffe sig denne viden.

Tilsyneladende vil mestre således yderst gerne indgå i et gensidigt strategisk samarbejde med skolerne om håndværkernes efteruddannelse. I etableringen af dette udgør det et stort aktiv for

skolerne at kunne markedsføre sig på ordningen om løbtabsgodtgørelse, som for mange mestre er et usynligt gode. Godtgørelsesordningen er et stort plus, der vil give skolerne den nødvendige forhandlingsposition for at planlægge og gennemføre efteruddannelsesaktiviteten ud fra håndværkernes og samfundets interesser. Får mestre oplevelsen af kvalitet i produktet og mulighed for medindflydelse på den konkrete planlægning og gennemførelse af forløbet, så synes dørene at være åbne.

### **Stor motivation for efteruddannelse i byggeriet**

I undersøgelsen er der blandt andet søgt svar på spørgsmålet ”hvad er de udbredte erfaringer med og holdninger til efteruddannelse”, for af den vej at indkredse, om der her skulle ligge en barriere for at indgå i mere efteruddannelse.

For enkelte håndværkere kan der ligge en holdningsbarriere for deltagelse i kraft af ikke at have erfaringer med efteruddannelse og erfaringer med tidligere måske ikke så succesfulde skoleforløb. Blandt håndværkerne, der har deltaget i efteruddannelse er erfaringerne gode. De har bud på, hvordan efteruddannelsen kunne blive endnu bedre i form og indhold, men helt generelt udtrykker de, at det har været positivt at deltage, og at det har givet mod på mere.

I undersøgelsen tegner der sig et billede af tre aldersgrupper med forskellig motivation for at deltage i efteruddannelse. De yngste håndværkere op til ca. 35 år, mellemgruppen mellem ca. 35 og 50 år, og gruppen over 50 år. Det er håndværkerne fra 35 til 50 år, som umiddelbart er mest motiverede for efteruddannelse. Håndværkere fra den yngste aldersgruppe er hovedsageligt fokuseret på at tjene penge og ellers bruge deres tid på familie og fritidsaktiviteter og derfor umiddelbart mindst motiveret for efteruddannelse. Håndværkere fra den ældste gruppe giver udtryk for et vigende behov for at deltage i efteruddannelse og en aftagende lyst til at deltage i eksterne kurser, men omvendt giver de udtryk for et stort behov for og lyst til at deltage i interne kurser og på den måde aktivt medvirke til at udvikle et dagligt bedre og mere lærerigt arbejdsmiljø.

Generelt viser interviewene både et stort behov for og en udbredt lyst til at indgå i efteruddannelse. Håndværkere taler om nødvendigheden af konstant at være på dupperne fagligt og hele tiden blive bedre. Mestre taler om det som en nødvendighed af flere forskellige årsager. Med gode medarbejdere oplever virksomhederne opgaver kvalificeret, og at det giver en bedre bundlinie. Samtidig ser de det som et medarbejders gode og en måde at holde sammen på deres virksomhed.

Muligheden for at skabe samspil mellem efteruddannelse og virksomhedsudvikling har i interviewene vist sig som en potentiel meget stor mulighed for at øge efteruddannelsesaktiviteten indenfor byggeriet. Såvel håndværkere som mestre efterspørger muligheden, fordi begge parter kan se begge behov. Det ny AMU giver mulighed for, at man arbejder med kompetenceudvikling på denne måde blandt andet ved at understøtte håndværkernes daglige læringsrum, så der er her en

meget stor mulighed for at iværksætte efteruddannelse i byggeriet. Undersøgelsen peger på, at det er motiverende for alle mestre og afgørende for at komme i dialog med de mindste.

I interviewene har det helt centrale spørgsmål været, om der i det hele taget er basis for at gennemføre efteruddannelse i byggeriet. Undersøgelsen viser, at både håndværkere og mestre erkender, at der er stor brug for videreudvikling og efteruddannelse. Fra begge parter udtrykkes der både behov og lyst til at være med.

### **Ringede brug af efteruddannelse i byggeriet**

Statusopførelsen på anvendelsen af Byggeriets Efteruddannelser viser at der fra 2004 til 2005 har været en stigning på antallet af kursister på 7,3 procent. Samtidigt er antallet af elevuger faldet med 4,9 procent. Inden for de enkelte brancher, så er billedet følgende: tømrer og særligt malere har fremgang mens murere og ufaglærte i entreprenørbranchen har haft nedgang, og struktører holder status quo. Alle faggrupper har oplevet et fald i elevuger, størst blandt murere og ufaglærte i entreprenørbranchen.

Statistikken viser, at nedgangen i anvendelse af Byggeriets Efteruddannelser i 2000 til 2002 nu er vendt til en mindre fremgang. Totalt set anvendes arbejdsmarkedsuddannelserne imidlertid i yderst beskedent omfang af undersøgelsens målgruppe. Blandt struktører og ufaglærte i entreprenørvirksomheder drejer det sig om ca. ti procent af arbejdsstyrken, mens det for murere, malere og tømrere drejer sig om under tre procent af arbejdsstyrken.

Når disse tal sammenlignes med interviewresultaterne, så viser det på en gang et misforhold omg et kæmpe uudnyttet potentiale. Interviewene peger på, at det først og fremmest er det manglende kendskab til AMU og AMU's formåen – både blandt håndværkere og mestre – der er den væsentligste årsag til den nuværende ringe anvendelse af efteruddannelse i byggeriet.

### **Ringede viden om AMU-systemet – brug for synlighed**

I hvilken udstrækning Det nye AMU er slået igennem i byggeriet har været et af undersøgelsens spørgsmål. Her viser undersøgelsen, at man på tværs af alt og alle slet ikke kender til Det nye AMU's formåen.

Nærmest som en AHA-oplevelse i undersøgelsen er det via interviewene blevet klart, at kendskabet til AMU generelt er utroligt ringe i byggeriet – i de fleste tilfælde ikke-eksisterende. Langt hovedparten af de interviewede har ikke noget overblik over mulighederne i AMU. De mangler



viden om mulighederne for løntabsgodtgørelse, de ved ikke hvor de skal søge oplysningerne for at få et overblik og kun ganske få kender til mulighederne for i Det nye AMU at indgå i en dialog med skolerne om udvikling af efteruddannelse, der også tager afsæt i den enkelte virksomheds specifikke behov. Det er hævet over enhver tvivl, at der i den grad er brug for en synliggørelse af AMUs tilstedeværelse og formåen i byggeriet.

Det var langt fra ualmindeligt, at såvel mestre som håndværkere i interviewene lige skulle høre, hvad det nu var AMU egentlig er for noget. Også blandt de virksomheder, som var udvalgt netop i kraft af, at de havde anvendt systemet indenfor de seneste tre år.

Hvis AMU's kvaliteter synliggøres, så ligger der således et stort uudnyttet potentiale, som kan realiseres. Som tingene ser ud i dag, så skal en sådan synliggørelse ske via mestrene. Interviewene gjorde det klart, at den almindelige håndværker forventer at blive oplyst om og opfordret til efteruddannelse via mester. Kun tillids- og sikkerhedsrepræsentanter fortalte, at de selv skaffer sig oplysninger via fagbladet, men i al almindelighed, så peger undersøgelsen på, at man skal nå håndværkeren via virksomheden. Også mestre giver udtryk for, at initiativet til efteruddannelse i det daglige kommer fra dem.

Mestrenes viden om og interesse for AMU afhænger af virksomhedernes størrelse. Overordnet var der i undersøgelsen tale om fire forskellige tilgange. Mestrene i små virksomheder med under femten mand er de mindst motiverede – mange af dem tænker ikke i virksomhedsudvikling og opfatter den enkeltes efteruddannelse som hans eget projekt. Men ikke alle. Skal de involveres i et fremtidigt samarbejde, så vil det være afgørende at nå dem personligt, eventuelt via deres brancheforeninger (brochurer ind af døren bliver arkiveret lodret). Og de reagerer selvfølgelig også på lovkrav. I undersøgelsen har der medvirket fem virksomheder af denne størrelse, hvoraf de tre af dem som en følge af interviewet blev interesseret i at få flere oplysninger om Det nye AMU.

De mellemstore mellem femten og fyrre mand er potentielt indstillet på at gå i gang. De kender ikke systemets muligheder, men når det går op for dem, at de kan bruge Det nye AMU fleksibelt og selv have medindflydelse på indhold og form, så bliver de meget interesseret i at komme videre med et samarbejde. I undersøgelsen har der medvirket fem virksomheder af denne størrelse. Alene interviewets lejlighed til at tænke i og debattere mulighederne for at anvende AMU til at skabe sammenhæng og fortsat udvikling i deres virksomhed motiverer dem til at indgå i et partnerskab med AMU. Men AMU skal være indstillet på at tage initiativet, siger de. De når det ikke selv i den travle hverdag, hvor det i forvejen ofte er mere end vanskeligt at holde styr på gesjæften. Brochurer ind af døren gør det ikke, også her tales om, at de brochurer, der kommer, oftest arkiveres lodret. Man kan sige, at opgaven for AMU først er at skabe behovet for efteruddannelse og siden dække det – de mellemstore mellem femten og fyrre mand skal ”åbenbares” og coaches.

De store på mere end hundrede mand er klar til at samarbejde. De har folk siddende, hvor efteruddannelse/ personlig videreudvikling indgår i deres ansvarsområde. De kan se nødvendigheden og arrangerer også ind imellem interne kurser, men kender alligevel ikke mulighederne i Det ny AMU. I undersøgelsen deltog to virksomheder fra denne kategori. De får brochurer ind af døren fra Entreprenørskolen, som de læser, men kender ikke til AMU, der med deres ord lever i sin egen hemmelighed. De bliver via interviewene mere end almindeligt interesseret i at få større viden og indgå i et strategisk samarbejde med AMU.

De helt store i byggeriet har etablerede HR afdelinger, som man må formode sidder velorienteret klar til at samarbejde med AMU. I denne undersøgelse har der medvirket to virksomheder af denne størrelse. Her læses det materiale, som kommer ind af døren, og man er gearet til selv at søge ekstra oplysninger på internettet. Man tænker strategisk i efteruddannelse i forhold til virksomheden og tager selv initiativet. Her har man et vist overblik over mulighederne i Det ny AMU, men har forskellige oplevelser med systemets formåen i praksis.

Generelt set ved mestrene, at behovet for efteruddannelse er stort, og at de forventes at være aktører, men de beder om, at skolerne skal komme ud og sparke dem fremad. Her eksisterer der et stort potentiale i at markedsføre AMU som medarbejder- og virksomhedsudvikling i samspil. Det får mester til at spidse ører og for håndværkerne er det læringsmæssigt perspektivrigt, fordi det positivt kan påvirke dagligdagens mulighed for læring.

Jo mindre virksomhederne er, jo vanskeligere vil det være at få dem i gang, og måske skal man til en begyndelse først gå til de potentielt interesserede og få sat gang i en positiv udvikling. De store er med på det hele, mens de mellemstore og en del af de små kan nås ved at synliggøre fleksibiliteten og muligheden for at tage afsæt i virkelighedens problemstillinger. Det synes oplagt, at man fra skolernes side på den ene eller anden måde skal få etableret en personlig kontakt til virksomhederne og i samarbejde med både mester og svende tilrettelægge det nærmere indhold.

### **Anvendelig og relevant efteruddannelse**

Hvad kravene er til anvendelig og relevant efteruddannelse, og hvad efteruddannelse først og fremmest skal bruges til, har været to af undersøgelsens spørgsmål. Helt generelt peger både mestre og håndværkere på, at kurserne skal være relevante for arbejdet - som det ser ud i dag og i fremtiden.

Mange af de interviewede ser stadig det gamle AMU for sig og taler om AMU som kurser i gamle håndværksteknikker. Enkelte udtrykker sig positivt om det og er motiverede for denne form for faglig opkvalificering, men generelt er det muligheden for at påvirke dagligdagens arbejdssituation og her udføre et bedre håndværk, der motiverer.

I forhold til indhold og form i efteruddannelsesaktiviteterne peges der på en vifte af muligheder. Her kan man se forskellige mønstre i de enkelte håndværksgruppers ønsker. I interviewene pegede murerne primært på faglighed og sikkerhed, tømrerne primært på sikkerhed og samarbejde, malerne primært på IT og samarbejde og struktørerne primært på faglig opkvalificering. Størst forskel var der mellem struktørernes ønsker om faglige eksterne kurser og malernes fokusering på at medvirke til at skabe en ny samarbejdskultur i byggeriet. Måske afspejler det sig her, at mens struktørerne enten arbejder før eller efter de andre på en byggeplads, så oplever malerne meget ofte at skulle udføre deres arbejde med de andre fag rundt om sig?

Et forhold pointeres med særlig vægt; at både form og indhold udviser seriøsitet. Der skal være seriøsitet omkring kurserne for at håndværkerne har lyst til at deltage. Det er en udbredt opfattelse blandt håndværkerne, at når man er kommet på kursus, så skal man være indstillet på, at der stilles krav til en. Det virker derfor demotiverende, når de på kurser oplever, at der er andre til stede, som ikke er kommet af egen fri vilje og som ikke har tænkt sig at yde en aktiv indsats. Det er ekstra demotiverende, når de oplever, at de andre alligevel får lov til at blive siddende og oven i købet ender med et bevis på, at de har taget kurset.

Mange taler om vigtigheden af at få skabt intensitet på kurserne ved at sørge for at deltagerne er i samme båd eller ved at indholdet differentieres så det målrettes de forskellige grupper, der deltager på kurset. Både blandt mestre og håndværkere taler man om, at det er forskellige forhold, der motiverer afhængigt af alder, og håndværkerne peger på, at deltagernes tilknytning til arbejdsmarkedet har afgørende betydning for deres involvering i kursusaktiviteterne.

Kurserne kan organiseres på mange forskellige måder, når blot man husker at tage afsæt i, at det netop er håndværkere man har med at gøre, der i det daglige i høj grad er vant til at lære gennem kroppen og ikke er vant til at sidde stille længe af gangen.

Mestre ønsker i høj grad efteruddannelseskurser afholdt internt i virksomheden, fordi de oplever en større målrettethed og et udbytte, der rækker ud over den enkelte. Også en stor del af håndværkerne taler om, at de interne kurser understøtter det sociale arbejdsmiljø positivt og giver mulighed for, at man efterfølgende kan videreføre de samtaler, man har haft på kurset. I interviewene er der meget forskellige oplevelser med at placere kurser sidst på dagen. Specielt blandt de yngre håndværkere blev det fremhævet, at uddannelse ikke måtte trække ud over normal arbejdstid, på grund af familiemæssige forpligtelser og fritidsinteresser.

Endelig er der blandt håndværkerne divergerende meninger om udbyttet af opsplittede kurser. Splitkurser appellerer først og fremmest til de håndværkere, der har fokus på at skabe bedre samarbejde og kommunikation, og som ønsker at kombinere efteruddannelse med mulighed for samvær med kolleger. Splitkurser er en form, der passer bedst til interne kurser. Specielt blandt den ældre del af håndværkerne foretrækkes denne form for efteruddannelse.

De fortællinger om positive erfaringer med efteruddannelse, som kom frem i interviewene, handlede ofte om den gode underviser, som havde været nærværende til stede og på en gang både forstået og udfordret den enkelte. En underviser med egne praksiserfaringer og personligt kendskab til det nuværende arbejdsliv, og en undervisning præget af et mix mellem teori og praksis, hvor man som deltager også havde fået lejlighed til at lære via kroppen.

### **Udvidet partnerskab**

Via interviewene er det blevet klart, at langt hovedparten af håndværkerne regner med at få oplysning om efteruddannelsesmuligheder via mester. Generelt får kun tillids- og sikkerhedsrepræsentanter selv taget initiativ til at skaffe sig oplysninger om efteruddannelsesmuligheder. Ellers er billedet, at håndværkerne forventer at initiativet kommer fra mester. Og mestrene tager som hovedregel også afsæt i, at initiativet skal komme fra dem. Men det betyder imidlertid ikke at det sker. Mestrene giver udtryk for, at de erkender dette som et problem, men at de ikke kan overskue, hvad de skal gøre.

Undersøgelsen har blandt andet søgt svar på, i hvilket omfang virksomhederne i dag samarbejder med skolerne i forhold til at udvikle deres medarbejders kompetencer. Og svaret er, at det kun er de to største virksomheder med egen HR afdeling, der har etableret et samarbejde. De øvrige mestre vidste ikke, at det var muligt.

At dette er en udfordring, som skal klares på den ene eller anden måde, kan der ikke være tvivl om. Virksomhederne beder om, at initiativet til etableringen og fastholdelsen af et gensidigt strategisk samarbejde mellem skolerne og virksomhederne tages og varetages af skolerne.

Undersøgelsen dokumenterer, at der er et stort potentiale for, at AMU kan øge sin virksomhed som kompetencepartner i byggeriet. Det synes oplagt at skolerne må bruge denne undersøgelses klare budskaber til aktivt at komme ud i felten og få etableret det partnerskab om efteruddannelse, som er så vigtigt for samfundet, og som skolerne gerne skulle leve af. Det er klart, at der er tre parter i dette samarbejde – håndværkere, mestre og skoler - men hvor både håndværkere og virksomheder primært har den håndværksmæssige produktion i tankerne, så er udvikling og uddannelse skolernes produktion. Derfor synes det også naturligt, at skolerne i højere grad end øvrige parter tager initiativet til at få sat gang i samarbejdet.

I interviewene efterspørger både håndværkere og mestre kurser i vinterhalvåret. Statistisk kan man se, at det for byggeriet udgør en større problemstilling end for andre grupper, der anvender AMU-systemet, og spørgsmålet er vel, om AMU har fået gearret sin organisation til at indløse dette behov i byggeriet? Et udvidet samarbejde mellem skoler og virksomheder ville kunne tage denne problemstilling op til konstruktiv overvejelse - og et sådant samarbejde kunne godt finde sted i sommerhalvåret.

## Litteratur

Bjerre, Charlotte & Søren Lundsgaard. *"Læring i byggesjak"*. Projekt nr 2-055 TUP 2002

Bottrup, Pernille & Bruno Clematide. *"Samspil om kompetenceudvikling"*. Undervisningsministeriet. 2005

Bønnelykke, Michael. *"Kvalitativ undersøgelse af byggeriets udførende virksomheders læring og behov for vidensformidling for Fonden Realdania. Executive report"*. Alsted Research A/S. 2003

Clematide, Bruno, Elin Jørgensen og Anne Lund. *"Fra viden om arbejdsplads til didaktik – nye lærerroller i praksisnær kompetenceudvikling"*. 2005

DA/LO. *"Virksomhederne og AMU – et vigtigt samarbejde"*. 2004

Elsborg, Steen. *"Facilitering af arbejdspladslæring"* i *"Arbejdspladsen som læringsmiljø"* Vibeke Andersen Bruno, Clematide & Steen Høyrup (red.) Learning Lab Denmark. Roskilde Universitetsforlag 2004.

Erhvervs- og Byggestyrelsen. *"Byggeriets fremtid – fra tradition til innovation"*. 2000

Erhvervs- og Byggestyrelsen. *"Byggeriets handlingsplan mod fejl og mangler."* Juni 2005

Erhvervs- og Byggestyrelsen. *"Svigt i byggeriet – økonomiske konsekvenser og - muligheder for en reduktion"*. Oktober 2004

Illeris, Knud. *"Bryd isen – fem tips"*. Learning Lab Denmark Quarterly 3/4 2005

Lassen, Morten & Peter Plougmann m.fl. *"AMU i nye klæder – om implementering af Nyt AMU"*. CARMA/New Insight. 2004.

Learning Lab Denmark. *"Fra kursusleverandør til kompetencepartner"*. Undervisningsministeriet

New Insight. *"Perspektiver på regulering af AMU og VUC i dag og i fremtiden"*. 2004

Nistrup, Ulla. *"Kompetenceudvikling – samspil mellem virksomheder og erhvervsskoler"* Aarhus tekniske skole. 2005

Nistrup, Ulla. *"Læringsdesigner – ny lærerrolle i partnerskal med virksomheder"* Aarhus tekniske skole. 2005

Oxford Insight. *"Praksislæring i industrien"*. 2003

Oxford Research. *"Analyse af efteruddannelsesbehovet og anvendelsen af AMU blandt EUD-teknikere"*. Oxford. 2005