



Det kan nytte

Parternes rolle i det nye AMU

Udarbejdet for Undervisningsministeriet

**Per Bruhn
Bruno Clematide
Birgit Hjermov**

**Kubix
November 2006**

Kubix ApS
Nørre Voldgade 2
1358 København K

Tlf. 3332 3352
kubix@kubix.dk
www.kubix.dk

K:\Opgaver\205-1 Parternes nye roller\Rapport\Det_kan_nytte.doc

Indhold

Hvorfor dette hæfte?	4
Lidt eftertanker til at begynde med	6
Alle skal ville det	6
Efterlyst: Et realistisk ambitionsniveau.....	8
Der skal være klarhed om hvad opgaven går ud på.....	9
To typer afklaring af uddannelsesbehov	10
Tøven over for AMU kan bremse arbejdet i de lokale udvalg.....	11
Når lokale uddannelsesudvalg virker	12
Inspiration gennem fælleskonference med alle skolens lokale uddannelsesudvalg	12
Opfange lokale uddannelsesbehov	14
Kvalitetsvurdering med kvalitet.....	16
Årsberetning til bestyrelsen.....	17
Det gode møde.....	18
Et udvalg lige efter bogen	20
Gode relationer mellem det centrale og det lokale niveau	22
Støtte til at strukturere arbejdet	22
Café Nytte – en utraditionel konference for de lokale uddannelsesudvalg	24
Kontakt mellem de to niveauer	26
En målrettet hjemmeside	27
Fra behov til udvikling af FKB på et nyt brancheområde	28
Markedsføring af AMU i de nye regioner	30
Bilag 1: Sådan kan et lokalt uddannelsesudvalg bruge Viskvalitet.dk	32

Hvorfor dette hæfte?

Kan det nytte?

Er det hele egentlig besværet værd? Giver den store mødeaktivitet som de lokale uddannelsesudvalg samlet set står for, egentlig en bonus der svarer til anstrengelserne? Ville det ikke være meget enklere hvis skolerne kunne nøjes med at forholde sig til efteruddannelsesudvalgene og ministeriet? Er arbejdsmarkedets parter i bund og grund indstillede på at lægge tilstrækkelige kræfter i udvalgene på det lokale niveau, og er medlemmerne i de lokale uddannelsesudvalg i det hele taget i stand til at løfte opgaven? Får AMU-målgrupperne - arbejdsmarkedets ikke faglærte og faglærte kvinder og mænd - egentlig bedre kvalitet ud af at organisationsrepræsentanter sidder og snakker?

Det kommer an på...

Den slags politisk ukorrekte spørgsmål er vi inden og under arbejdet med udarbejdelsen af dette hæfte ganske hyppigt stødt på. Og vores ærlige svar efter at have arbejdet med problematikken i dette projekt ville være: det kommer an på...!

Vores opdrag med projektet har været at inspirere til og dokumentere god praksis for arbejdet i de lokale uddannelsesudvalg og for relationerne mellem efteruddannelsesudvalg og det lokale niveau, dvs skolerne og de lokale uddannelsesudvalg.

Ærindet med dette hæfte er derfor først og fremmest at vise – med solid bund i virkeligheden – at samarbejdet mellem skolerne og parterne på det centrale og lokale niveau faktisk kan nytte noget.

Det er meningen at hæftet skal være en kilde til inspiration for efteruddannelsesudvalg, lokale uddannelsesudvalg og AMU-udbydere. Det nytter dog ikke noget bløjet at tro på at disse gode eksempler bare kan efterlignes. Det skal der nogle forudsætninger til. Vi lægger derfor ud med nogle tanker som vi synes er værd at forholde sig til hos de myndigheder og organisationer der er engagerede i at få partsstyret i det nye AMU til at virke.

Hvad bygger hæftet på?

Undervisningsministeriet inviterede efteruddannelsesudvalgene og et par udvalgte AMU-udbydere til at være med i dette projekt med henblik på at skabe og dokumentere god praksis for arbejdet i de lokale uddannelsesudvalg og for relationerne mellem partsstyrets centrale og lokale niveauer. Følgende skoler og efteruddannelsesudvalg kom til at deltage i projektet:

- AMU Syd
- EUC Nordvestsjælland
- Transporterhvervets UddannelsesRåd
- Serviceerhvervenes Efteruddannelsesudvalg

Parallelt med dette projekt fulgte og evaluerede Kubix et projekt fra EPOS om markedsføring af AMU i de nye regioner. Det var oplagt også at inddrage erfaringer fra dette projekt i det foreliggende hæfte.

Samtidig med disse direkte projekterfaringer har vi i vores mange andre kontakter med AMU-verdenen hørt om hvordan det går med partsstyret, og dette både i den optimistiske og pessimistiske ende af skalaen. Vi har brugt disse indtryk som en slags kritisk spejl for de eksempler vi har været vidne til i løbet af projektet, og som input til de tværgående refleksioner.

Endelig har vi som primært baggrundsmateriale trukket på følgende tre publikationer:

- [Sæt præg på industriens uddannelser, CO-Industri og DI.](#)
- [LUUs rolle i forbindelse med implementering af Det nye AMU-koncept](#), IAU/Argo.
- [Parternes nye roller i det nye AMU- oplæg til inspiration og drøftelse](#), Undervisningsministeriet/Kubix.

Oplægget til dette projekt, midtvejs erfaringer, og udkastet til dette hæfte er blevet drøftet i REVEs AMU-følgegruppe. Ikke mindst det første kapitel med tværgående refleksioner er påvirket af disse drøftelser.

Hæftets opbygning

Hæftet er struktureret i 3 kapitler:

- Lidt eftertanker til at begynde med
- Når lokale uddannelsesudvalg virker
- Gode relationer mellem det centrale og det lokale niveau

Lidt eftertanker til at begynde med

Inden vi præsenterer eksempler på god praksis for hvordan arbejdet i lokale uddannelsesudvalg kan nytte noget, og for relationer mellem det centrale og de lokale led i partsstyret, begynder vi som sagt med nogle tværgående refleksioner over partsstyrets vilkår i det nye AMU.

Alle skal ville det

Et lokalt uddannelsesudvalg kan kun fungere efter hensigten hvis medlemmerne aktivt ønsker at bidrage. Det kan lyde banalt, men er ikke desto mindre vigtigt.

Det gælder sådan set hele vejen rundt: skolens repræsentanter, de lokale uddannelsesudvalgs medlemmer, og ligeså efteruddannelsesudvalgene og deres sekretariater.

Det enkelte medlem skal ville LUU

De udvalg vi har fulgt, er præget af et stabilt fremmøde. De deltagende medlemmer føler en forpligtelse, og de kan se meningen med den idéudveksling mellem arbejdstagere, arbejdsgivere og skolens ledelse og medarbejdere der foregår på møderne.

På et indledende møde svarede alle da også entydigt at møderne på ingen måde følte som et nødvendigt ritual som de mere eller mindre var tvangsindskrevne til, men som et sted hvor der herskede respekt for hinandens synspunkter og handlinger, og hvor der derfor tit fandt mange meningstilkendegivelser og beslutninger sted som var gode for skolen, virksomhederne og disses medarbejdere.

Sådan er det ikke alle steder. Mange udvalg er prægede af at medlemmerne bliver væk fra møderne. Og der kommer selvsagt amputerede kvalitetsvurderinger, behovsafklaringer, mm ud af møderne hvor eksempelvis den ene af parterne konsekvent er fraværende.

I den modsatte, positive ende er der eksempler på at virksomheder aktivt ytrer ønske om at kunne være med i udvalget, hvilket de øvrige medlemmer af udvalget og skolen hellere end gerne har taget imod.

Skolen skal ville LUU

De to skoler der har deltaget i dette projekt, er tydelige repræsentanter for at de gerne vil lægge den energi i de lokale uddannelsesudvalg som er nødvendig for at de kan fungere efter hensigten. De arrangerer eksempelvis tværgående seminarer og konferencer for at inspirere de enkelte udvalg. Og i hvert fald i de udvalg vi har fulgt, giver udvalgsmedlemmerne klart udtryk for at de sætter stor pris på skolernes aktive medspil i mødeforberedelsen, og ikke mindst i opfølgende og opsøgende arbejde mellem møderne.

*Det er et udviklings-,
ikke et forhandlingsorgan*

Et partssammensat udvalg kan nemt opfattes som et sted hvor fasttømrede partsindslag skal i bokseringen. I de velfungerende lokale uddannelsesudvalg som er med i dette projekt, er medlemmerne og skolens repræsentanter fuldstændig enige om at sådan er det ikke hos dem. De er der for at rådgive og udvikle. Man kunne selvfølgelig sagtens være uenige. Men uenighed behøvede på ingen måde følge opdelingen i A- og B-siden. Og der er faktisk ingen der kunne huske eksempler på at de havde været nødt til at stemme om tingene, men at de tværtimod er gode til nå frem til konsensus ved grundigt at drøfte argumenter.

Forståelsen af at det lokale uddannelsesudvalg er et udviklende og rådgivende udvalg, understreges af at man eksempelvis i et af de udvalg vi har fulgt, ikke går så højt op i om der nu er lige mange repræsentanter fra begge sider af bordet. Arbejdstagerne ønskede ved nykonstitueringen af have et medlem mere for bedre at kunne dække området geografisk. Og det kunne arbejdsgiversiden ikke se noget problematisk i – tværtom.

*Opfølgning på møderne er
afgørende for motivationen*

De steder vi har fulgt, er præget af kontinuitet mellem møderne og ikke mindst af at de hjemmeopgaver skolen eller partsmedlemmer påtager sig, bliver lavet og fortalt om på næste møde. Denne systematiske opfølgning blev fremhævet som enorm vigtig, da vi spurgte medlemmerne om hvad der bidrager til at de synes at deres tid i udvalget er godt anvendt og at de kan gøre en forskel.

*Efteruddannelsesudvalgene
skal også ville det*

Tror medlemmerne af efteruddannelsesudvalgene og deres sekretariater egentlig selv på at det lokale udvalgsniveau er til nogen nytte?

Det siger sig selv at de udvalg og sekretariater der har deltaget i dette projekt, har et ønske om at de lokale uddannelsesudvalg på deres område fungerer så godt som overhovedet muligt. Som det fremgår senere i dette hæfte, tager de initiativer med det klare formål at initiere og støtte de lokale udvalgs aktiviteter.

Vi har set skriftligt materiale fra andre udvalg med præcist det samme formål.

Men vi har også fået en fornemmelse af at der findes efteruddannelsesudvalg for hvem det lokale niveau er selve skolen, dvs skolens ledelse og medarbejdere, og som derfor egentlig kun kan se en begrænset nytte i de lokale uddannelsesudvalg. I hvert fald når det drejer sig om at bidrage til at afdække landsdækkende uddannelsesbehov.

Efterlyst: Et realistisk ambitionsniveau

En del af den skepsis der findes rundt omkring i forhold til hvor megen nytte der egentlig er i partsstyrets lokale niveau, har formentlig noget at gøre med for store forventninger.

Det er ikke småting der står på bruttolisten over hvad de lokale uddannelsesudvalg kan – eller bør? – tage sig af: evaluere og kvalitetssikre de udbudte uddannelser, opfange nye uddannelsesbehov, netværke i baglandet med henblik på at kunne rådgive skolen, lave indspil til skolens udbudspolitik, rådgive skolen om de fælles kompetencebeskrivelser. Og alt dette på AMU-siden alene.

Når mange udvalg af mange gode grunde samtidigt skal tage sig af erhvervsuddannelser og eksempelvis forventes at være med til indsatsen for at skaffe flere praktikpladser, er ambitionsniveauet måske en anelse for højt sat. Udvalgsmedlemmerne skal jo passe et ganske travlt job som virksomhedsledere, tillidsrepræsentanter, mm. Og der er trods alt ikke mere at gøre godt med end de fire årlige møder det er blevet gængs praksis at klare udvalgsarbejdet på.

Det kan være svært at repræsentere andre end sig selv

Er man tillidsrepræsentant for det ufaglærte servicepersonale i en kommune, produktionschef i en mindre fremstillingsvirksomhed e.l., deltager man i udvalget først og fremmest som dét, og ikke som repræsentant for alle andre offentligt ansatte servicemedarbejdere i området, eller som repræsentant for alle mindre fremstillingsvirksomheder, o.l. Selvfølgelig bringer den enkelte det kendskab til andre som man nu engang har, med ind i udvalget, og udvalgene består jo af flere medlemmer. Men forestillingen om at et lokalt uddannelsesudvalg systematisk repræsenterer det relevante lokale arbejdsmarked, må forblive temmelig utopisk.

Dette forhold står på ingen måde i vejen for at der kan foregå værdifulde drøftelser af uddannelsers kvalitet. Men det kommer i konflikt med en forestilling om at udvalgsmedlemmerne skal kunne være garanter for en systematisk opsamling af nye uddannelsesbehov.

En måde at sikre større repræsentativitet for det lokale arbejdsmarked på, er at invitere AF med til møde. Dels er der på den måde viden om den lokale beskæftigelses- og arbejdsløshedssituation til stede i udvalget, dels er det for eksempel muligt helt praktisk at drøfte muligheder for rotationsprojekter. Fra flere sider ved vi at udvalgene følger med i de regionale arbejdsmarkedsråds analyser og prognoser, så denne viden er til stede i udvalgene. Men det er det konkrete arbejde med at omsætte analyserne til uddannelsesaktiviteter ikke, med mindre AF/jobcentrene inviteres med til bords.

Der skal være klarhed om hvad opgaven går ud på

Tordenskjolds soldater

Det er ofte Tordenskjolds soldater der sidder i de lokale uddannelsesudvalg. De har ofte siddet der i flere år, sidder måske i andre udvalg, fx i det regionale arbejdsmarkedsråd, i bestyrelser for faglige eller arbejdsgiverorganisationer mv. De kender derfor til skolerne og regionale forhold på arbejdsmarkedet. De kender dog ikke nødvendigvis til den fulde rækkevidde af Nyt AMU og hvilke muligheder det giver. Og de kender ikke nødvendigvis til de formelle muligheder for indflydelse som de enkelte udvalg har.

Der er imidlertid kommet en række nye medlemmer til i de lokale udvalg og de har behov for at blive klædt på til deres nye opgaver. Her er spørgsmålet hvordan de skal klædes på og hvem der skal gøre det.

Hvem skal opruste de nye?

Der er generelt et behov for en oprustning af medlemmerne på hvilke opgaver udvalgene har, hvilke indflydelsesmuligheder der eksisterer og hvordan de kan spille sammen med deres egne baglande.

Spørgsmålet er også hvem der skal ruste medlemmerne til arbejdet. Er det organisationerne eller er det skolerne. Der synes at være nogen forvirring på dette område. Flere organisationer på både arbejdsgiver- og lønmodtagerside 'skoler' gerne deres medlemmer i forbindelse med deltagelse i fx de regionale arbejdsmarkedsråd. En lignende praksis kunne være en mulighed for de lokale uddannelsesudvalg. Men det kan jo også være en opgave for skolerne der dog ikke vurderer at det er deres opgave at klæde parterne på.

Endelig kunne de centrale efteruddannelsesudvalg spille en rolle i denne sammenhæng. Hvordan det kan ske, vender vi tilbage til.

Gode materialer eksisterer

Flere organisationer har udarbejdet foldere der glimrende beskriver de lokale uddannelsesudvalgs opgaver. Det gælder fx '[Sæt præg på industriens uddannelser](#)' udgivet af CO Industri og Dansk Industri, men også andre organisationer som Dansk Byggeri og EPOS har pjecer der retter sig mod medlemmer af de lokale uddannelsesudvalg. Det burde være en fast praksis at nye medlemmer får tilsendt dette materiale når de udpeges.

To typer afklaring af uddannelsesbehov

Gode til her og nu behov

En af de centrale forventninger til de lokale uddannelsesudvalg er at de skal opfange nye uddannelsesbehov. Det blev tydeligt i dette projekt at udvalgene er rigtig gode til at drøfte her og nu behov som kan efterkommes med udgangspunkt i de nuværende uddannelsesmål, ved at lave rotationsprojekter o.l. (læs mere herom under afsnittet 'når lokale uddannelsesudvalg virker'). Det vil sige at denne afklaring af uddannelsesbehov først og fremmest er relevant for lige den skole udvalget rådgiver. Sådantype afklaring har aller mest at gøre med hvilke uddannelsesaktiviteter, rotationsprojekter e.l. skolen bør satse på – og mindre med en afklaring af kvalitativt helt nye uddannelsesbehov.

Behov for analyser

Det er lige så tydeligt at det ville være et alt for ambitiøst krav hvis lokale uddannelsesudvalg systematisk skulle opsamle og systematisere kvalitativt nye uddannelsesbehov på det lokale arbejdsmarked. I heldigste fald kan de opsamle og videregive signaler om sådanne nye behov til de ansvarlige efteruddannelsesudvalg som en mere foreløbig udmelding.

Lokale uddannelsesudvalg kan ikke erstatte mere systematiske analyser af kvalitativt nye uddannelsesbehov der kan opstå på grund af teknologiske fornyelser, ændringer i erhvervsstruktur e.l. – Som det også tydeligt fremgår af rapporten '[LUUs rolle i forbindelse med implementering af Det nye AMU-koncept](#)', forstår de fleste udvalgsmedlemmer ikke sig selv som repræsentanter for det lokale arbejdsmarked, men som personer der ud fra deres daglige arbejde i den virksomhed hvor de nu er ansat, kan bidrage med input – uden at skulle stå til ansvar for at disse input er clearet med andre virksomheder på det pågældende lokale arbejdsmarked.

Undtagelsen kan være de lokale uddannelsesudvalg der samtidig er landsækkende, som emballageudvalget på AMU Syd eksempelvis er det.

Tøven over for AMU kan bremse arbejdet i de lokale udvalg

Muligheder er til for at blive brugt

Det nye AMU er reguleret af en rammelov der giver stor indflydelse for det lokale niveau til at udfylde disse rammer. Væk er den stramme styring af udbuddet af uddannelser og indholdet i undervisningen og der er sagt goddag til et tættere samspil mellem skoler og regionale virksomheder om matchning af virksomhedernes behov for kompetenceudvikling og skolernes udbud af arbejdsmarkedsuddannelser og tilrettelæggelse af undervisningen. Denne udvikling giver både skoler og lokale uddannelsesudvalg gode muligheder for at øve stor indflydelse på udbud og indhold i arbejdsmarkedsuddannelserne. Det lader dog ikke til at rækkevidden af disse muligheder er gået op for alle skoler og lokale uddannelsesudvalg. Samtidig med at konjunkturerne ikke helt er med en øget efteruddannelsesaktivitet. Det er et paradoks at det går for godt for virksomhederne.

Nogle skoler gør det

Nogle skoler er i fuld gang med at bruge de nye muligheder, mens andre skoler er mere tilbageholdende. De rejser spørgsmålet: Hvis vi skal være mere opsøgende i forhold til virksomhederne for at afdække behov og sammensætte uddannelserne til virksomhedernes behov, kræver det så ikke at vi kan afsætte flere kræfter til dette arbejde? Og hvor kommer ressourcerne til disse opgaver fra? Disse spørgsmål fører for nogle skoler – og deres bestyrelser – til at de fokuserer meget på det forretningsmæssige og mindre på at bruge de nye muligheder til gavn for de kortuddannede.

Andre er usikre på fremtiden

På nogle skoler er der en tydelig usikkerhed at spore ift AMUs fremtid. Mange skoler når ikke at opfylde den aktivitetsramme de har fået tildelt, mange virksomheder nedprioriterer i disse travle opgangstider deres uddannelsesaktivitet. Hvor det er denne stemning der præger en skole, får arbejdet med udvalgene ikke nødvendigvis den opmærksomhed og tidsmæssige prioritering der er nødvendig for at udvalgene kan varetage deres opgaver hensigtsmæssigt.

Når lokale uddannelsesudvalg virker

Inspiration gennem fælleskonference med alle skolens lokale uddannelsesudvalg

Fælles konferencer

For at udbrede budskabet om Nyt AMU og de lokale uddannelsesudvalgs opgaver og muligheder inden for rammerne, er det en god idé at indkalde alle lokale uddannelsesudvalg og gennemføre en fælles konference om perspektiverne i arbejdsmarkedsuddannelserne. Det handler nogle gange om at løfte sig op over hverdagens konkrete problemstillinger og se det hele i et både helhedspræget og strategisk perspektiv.

Arbejdsmarkedsuddannelser

En konference kan få tydeliggjort hvilke udfordringer arbejdsmarkedsuddannelserne står overfor set i lyset af VEU-reformen og udviklingen på arbejdsmarkedet. Det drejer sig bl.a. om at se AMU i lyset af globaliseringen, den demografiske udvikling, behovet for kompetenceudvikling i både grunduddannelsessystemet og inden for VEU-området, og dermed give et billede af de samfundsmæssige rammer for arbejdet i de lokale udvalg.

... der nytter

Når der så samtidig er belæg for at efteruddannelse nytter, men at der stadig er problemer at løse både mhp at forhindre marginalisering og flaskehalse, så er rammerne for de lokale uddannelsesudvalgs opgaver skitseret.

Centrale opgaver for LUU

Sådan en type konference gennemførte EUC Nordvestsjælland. Programmet indeholdt blandt andet et oplæg fra uddannelsesdirektør Villy Hovard Pedersen. I sit oplæg pegede han bl.a. på følgende centrale opgaver som de lokale udvalg bør tage sig af¹:

- Afdække uddannelsesbehov inden for nye områder – især for udsatte grupper.
- Rådgive om gode ideer til hvad der skal realiseres i FKB'erne – og hvad der ikke skal udbydes (fx fordi der ikke er et lokalt/regionalt behov for det).
- Rådgive om afholdelsesformer.
- Rådgive om forsøgs- og udviklingsaktiviteter – hvor kører det mindre godt og hvor er der behov for eksperimenter.
- Rådgive om lærerkompetencer.
- Kvalitetssikring og effektvurdering – hvad viser VisKvalitet – hvad mener de lokale uddannelsesudvalg.

En sådan fælles konference giver for de fremmødte et fælles afsæt for arbejdet i udvalgene.

¹ Jf også '[Parternes nye roller i det nye AMU](#)' – oplæg til inspiration og drøftelse.

AMU Syd har gennemført en tilsvarende konference for alle skolens lokale uddannelsesudvalg med henblik på at fremme et frugtbart arbejde i udvalgene. På konferencen tog man udgangspunkt i debatoplægget om '[Parternes nye roller i det nye AMU- oplæg til inspiration og drøftelse](#)' og i et oplæg fra en af konsulenterne bag undersøgelsen '[LUUs rolle i forbindelse med implementering af Det nye AMU-koncept](#)'.

Udvalgsmedlemmer der har deltaget i konferencen, mente at drøftelserne havde umiddelbar afsmitning på måden de gennemførte efterfølgende udvalgsmøder på. AMU Syds udvalg på serviceområdet besluttede som direkte konsekvens af konferencen at to af årets fire møder fremover skulle holdes hos et af medlemmerne, der samtidig leder mødet og fastlægger dagsordenen, i samråd med formand og skolen. Skolen står som sædvanligt for indkaldelse og tilmelding til alle møderne.

Opfange lokale uddannelsesbehov

Relevant selv om det ikke er så formaliseret

De lokale uddannelsesudvalg repræsenterer lokale og regionale virksomheder og dermed også regionale uddannelsesbehov. I de udvalg vi har fulgt, er det god og gængs praksis at udvalgene drøfter hvilke uddannelsesaktiviteter der er brug for i den kommende tid, ud fra det kendskab man har til områdets virksomheder og beskæftigelsessituation. Der er ikke tale om en egentlig systematisk opsamling af uddannelsesbehov fra baglandet. Ofte foregår der en mindre formaliseret, men ikke mindre relevant opsamling af behov i den daglige kontakt kolleger og virksomhedsledere imellem.

En arbejdsgiverrepræsentant fortæller eksempelvis at de indtryk hun har med fra baglandet, kommer fra de kolleger og håndværkere som hun taler med i det daglige over en kop kaffe. De ved at hun sidder i det merkantile udvalg og giver deres synspunkter til kende – også hvis de kommer fra helt andre fagområder.

Nye virksomheder på AMU

I et af de andre udvalg var der et eksempel på at en af skolens lærere orienterede om en kommende uddannelsessatsning fra en af branchens virksomheder som hidtil bestemt ikke havde overrendt skolen. Det vil sige at det nye i dette tilfælde ikke er en ny type uddannelsesbehov, men nye deltagere på eksisterende muligheder.

Udvalget nikker anerkendende til de overvejelser som skolen har haft med virksomheden. Blandt andet har virksomheden været lydhør over for at ansætte ekstra medarbejdere, så de nuværende ansatte kan gennemføre den ganske store uddannelsesaktivitet hvor tre AMU-kurser kommer i spil.

Rekruttering i fokus

På lignende måde tager udvalgene aktuelle spørgsmål op, fx i den aktuelle situation hvor mange virksomheder har svært ved at rekruttere ny arbejdskraft. Der er stort set ingen ledige i området og dermed næsten ingen basis for at lave rotationsprojekter. Dette har igen som konsekvens at mange ansatte har svært ved at komme af sted på efteruddannelse fordi de simpelthen ikke kan undværes.

Strukturreform og uddannelsesbehov

Som det fremgår, kan drøftelsen af uddannelsesbehov meningsfuldt have meget forskellig karakter. Det kan også handle om hvordan strukturreformen kan medføre konkrete uddannelsesbehov eller påvirke uddannelsesaktiviteterne.

En åben snak om mismodet i en af kommunerne i forbindelse med sammenlægningerne førte til en principiel drøftelse af sammenhængen mellem jobudvikling og uddannelse, mere konkret om at portørerne stadigvæk er en barriere ift brede job for serviceassistenter på sygehusene.

En diskussion af at det er usikkert hvordan rengøringen i en af de nye sammenlagte kommuner skal organiseres, fordi de tre hidtidige kommuner har så forskellige måder at organisere arbejdet på, gav skolen et fingerpeg om at det nok vil vare en rum tid før der igen kommer gang i uddannelsesaktiviteterne på området.

*Godt samspil skole-LUU-EUU
om et nyt behov*

Der er udvalg hvor medlemmerne stort set kender hele branchen, som det fx er tilfældet i AMU Syds emballageudvalg. Grundet dette kendskab er der her mulighed for mere systematisk at opfange kvalitativt nye uddannelsesbehov, få undersøgt potentielle uddannelsesmuligheder og få etableret en hurtig kontakt til efteruddannelsesudvalget.

På et af møderne udtrykker udvalget et ønske om etablering af efteruddannelse i arktryk og flexotryk. Uddannelseschefen fra AMU Syd undersøger sagen og kan på det efterfølgende møde orientere udvalget om hvad han har fundet ud af: Den nødvendige undervisningskapacitet ligger ikke på AMU Syd, men på CEU Kolding som han derfor har kontaktet. CEU Kolding har et specialemodul fra EUD som principielt kan køres som AMU og de har en kapabel lærer. Derfor er der ingen grund til at AMU Syd selv udvikler noget på arktryk og flexotryk området.

Hvis det nødvendige udstyr ikke findes på skolen (i dette eksempel CEU Kolding) kan det tænkes at kurset eller dele af det, skal køres virksomhedsforlagt, på en af virksomhedernes udstyr. Udvalget konkluderer at sagen må tages op i efteruddannelsesudvalget, fx mhp at sikre at den virksomhed der eventuelt stiller udstyr til rådighed, også stiller udstyret til rådighed for andre end egne medarbejdere.

Kvalitetsvurdering med kvalitet

Alle er enige om at den vigtigste kilde til kvalitetsvurderingen er når udvalgets medlemmer og skolens repræsentanter bringer de tilbagemeldinger ind i udvalget som de har lyttet sig til hos kolleger/medarbejdere der har deltaget på et kursus.

AMU Syds uddannelseschef brugte for eksempel en del tid i LUU Service på at orientere om erfaringer med nye forløb som flexuddannelse på rengøringsområdet, rettet især mod deltagere med anden etnisk baggrund.

Dette udløste en livlig meningstilkendegivelse fra de andre deltagere der havde hørt direkte fra deltagere eller arbejdspladser. Med henblik på fremtidige forløb diskuterede de blandt andet hvad der kunne gøres for de deltagere der har så dårlige danskundskaber at de har svært ved at følge med. Og de forsøgte at finde svar på spørgsmålet "Hvad har vi til dem der ikke har de sproglige forudsætninger for at deltage i AMU?"

Tilsvarende er der enighed om det er bedst at tilbagemeldinger fra utilfredse deltagere omgående bliver bragt på banen og bliver fulgt op. Endvidere er det hensigtsmæssigt at skolens undervisere på området har kort vej til virksomhederne når de møder deltagere der for eksempel ikke har fået at vide hvorfor de egentlig er på kursus.

I de udvalg vi har fulgt, bliver Viskvalitet ikke brugt aktivt i udvalgets arbejde med vurdering og rådgivning om uddannelsernes kvalitet. – Og dog: på et af møderne i LUU Service på AMU Syd besluttede man sig for at se nærmere på de muligheder der ligger i Viskvalitet.dk

I bilag 1 vises hvordan udvalget har anvendt www.Viskvalitet.dk

Årsberetning til bestyrelsen

Et af de lokale uddannelsesudvalg har haft behov for at samle op på hvad der er sket i året og pege på opgaver for udvalget i det kommende år. At gøre status og se fremad.

Udvalget har i 2004 og 2005 lavet en årsberetning som var et redskab til udvalget selv, men også var tænkt som et redskab til omverdenen, først og fremmest skolens bestyrelse.

Arbejdsgangen

Arbejdsgangen har været den at udvalgets formand har taget initiativet, er startet med at skrive, har sendt udkast til næstformanden der har suppleret med kommentarer. Herefter er udkastet sendt til skolens direktion der har tjekket rapporten for konkrete fejl før rapporten blev behandlet i udvalget.

Omfang og indhold

Årsrapporten er på 2½ side, lavet på ½ dag af formand og næstformand i fællesskab og bygger på mødereferater fra årets løb. Indholdet i årsrapporten er såvel denne tekst som relevant statistik fra UVM's hjemmeside. I de første rapporter har hovedvægten været lagt på praktikpladssituationen, men der har også været emner der vedrører arbejdsmarkedsuddannelserne.

Udvalget har lagt vægt på at rapporten er kortfattet og at de væsentligste pointer eller resultater er fremhævet.

Modtagere

De to foreløbige rapporter har været sendt videre til skolens bestyrelse, idet rapporterne indeholdt nogle anbefalinger og gode råd til bestyrelsen. Bestyrelsen har behandlet rapporterne og har på bestyrelsesmøderne givet udtryk for at de gerne ville have tilsvarende rapporter fra alle lokale uddannelsesudvalg. Bestyrelsen har dog endnu ikke givet udvalget et svar på om de vil anvende de nævnte anbefalinger. Det må anses for en meget god praksis at bestyrelsen kvitterer for de input der kommer fra de lokale udvalg.

Det gode møde

De lokale uddannelsesudvalg giver generelt set positive tilbagemeldinger på arbejdet i udvalgene. Parterne finder at møderne er interessante, at de har indflydelse og at skolerne også får noget ud af møderne.

Hvis man spørger medlemmer af de lokale uddannelsesudvalg hvad der gør et møde godt, kan man fx få følgende svar:

Indhold

- Der skal være mere handling og mindre snak!
- Det skal indeholde gensidig information.
- Det skal fokusere på generelle spørgsmål om udbud, tilrettelæggelse mv og mindre på dagligdagen, fx lokaleindretning, brug af mobiltelefoner mv.
- Det skal indeholde konkrete opgaver for udvalget og dets medlemmer, fx hvorledes det opsøgende arbejde i virksomhederne kan tilrettelægges.

Mødestruktur

- Dagsordenen skal både omfatte gensidig information og et tema, og information skal ikke fylde det meste af mødet. Det skal være et klart og konkret tema, fx skolens udbud med henblik på markedsføring af kurser. Det kan være en god idé at årets møderække planlægges tematisk.
- Skal ikke indeholde for mange små punkter.
- Mødet skal konkludere på de enkelte punkter.
- Det skal følge op på tidligere opgaver.

Mødets rammer

- Der skal være tid til at behandle temaerne og der skal være velforberejdede oplægsholdere udefra eller fra skolen.
- Der skal skabes et forløb hvor alle bidrager med input og hvor der er mulighed for at udvikle nye ideer, fx se på muligheder der kan befinde sig i gråzonen.
- Der skal skabes sammenhæng og helhed mellem møder. Måske går der for lang tid mellem møderne.

Mødets forløb

- Åbenhed og dialog – der skal være et tillidsforhold – der må ikke graves skyttegrave.
- En dialog der skaber forståelse for hinandens verdener. Skolen fortæller om undervisningen – fx via elevrepræsentanter og lærere.
- Alle skal kunne komme til orde.

Når man spørger de lokale uddannelsesudvalg om hvad der gør et møde godt, kommer der naturligvis også overvejelser over hvad der kan stå i vejen for et godt møde.

Fremmødet halter

- Et af de største problemer er at udvalgene sjældent er fuldtallige til møderne. Det kan der være mange grunde til, men det oftest nævnte er at deltagerne ikke har tid.

Manglende uddannelsesaktivitet

- Et andet nævnt problem er at fremmødet er afhængigt af om der er en uddannelsesaktivitet på fagområdet. I perioder med begrænset eller ingen uddannelsesaktivitet falder interessen betydeligt. Et tema kunne derfor være: Hvorfor er der ingen efterspørgsel og hvordan kan udvalget medvirke til at stable hold på benene? Hvis der er et behov.

EUD fylder

- En tredje problemstilling der er rejst, er om ungdomsuddannelserne fylder for meget på udvalgenes møder. Spørgsmålet er hvordan efteruddannelse kan komme til at fylde mere?

Et udvalg lige efter bogen

Vi har fulgt en række lokale uddannelsesudvalg i løbet af projektet. De har på forhånd været udvalgt med henblik på at kunne give inspiration til andre udvalg. Teksten i dette hæfte er påvirket af det vi har hørt og set i disse udvalg. Under overskriften 'et udvalg lige efter bogen' refererer vi dog specielt til Emballageudvalget på AMU Syd. Udvalget fungerer nemlig tilsyneladende særligt godt – og har også nogle vilkår ikke alle udvalg er begavet med.

- Det er parterne der sidder ved bordenden, og ikke skolen. Aktuelt er det en leder fra en af branchens virksomheder.
- Alle medlemmer er engagerede i branchens udvikling. Det er helt tydeligt at der er en fælles interesse i at branchens medarbejdere får de bedst tænkelige uddannelses tilbud.
- Branchen er overskuelig og man kender hinanden. Og den er præget af at man har god tradition for at snakke om tingene.
- Udvalget er landsdækkende. Og branchen har helt klart valgt AMU Syd som 'branchens skole'.
- Skolen er oppe på dupperne. "De vil noget og vi vil noget. Vi bliver drevet frem af hinanden", var et centralt udsagn, da vi spurgte om hvorfor udvalget var præget af så meget engagement og interesse i at drøfte uddannelsesspørgsmål med så megen energi.
- Emballageindustrien har egen uddannelsesfond. Det betyder at initiativer som udvalget synes er vigtige, ofte kan blive igangsat, selv om de sprænger de gængse systemrammer.
- Der er en kort beslutningsproces der giver hurtige resultater. Dette gælder både de handlinger som skolen skal foretage i forlængelse af møderne, og de informationer og beslutninger der skal formidles fra dette lokale uddannelsesudvalg til efteruddannelsesudvalget.
- Der skelnes ikke stort mellem spørgsmål der vedrører EUD og AMU. Det der er afgørende, er at hvad der trænger sig på, bliver taget op på det pågældende møde. EUD har ikke forrang frem for AMU – og heller ikke vice versa. Dette kan eksemplificeres med at udvalget på det ene møde var meget optaget at drøfte hvordan AMU-centret kunne imødekomme et specifikt nyt efteruddannelsesbehov, mens det efterfølgende møde mest var præget af kvaliteten i praktik og studiebesøg for deltagerne i

den brancherettede industrioperatøruddannelse.

- Der bliver diskuteret kvalitet på en direkte måde. Alle kender stort set hvilke forløb der har været på det seneste, og der er altid nogle der direkte kan referere deltagererfaringer fra disse forløb og få og give tilbagemeldinger fra skolens undervisere på feltet.

Det er selvfølgelig langt fra alle udvalg der stort set dækker hele landet, kender alle landets virksomheder, og hvor skolen er landets eneste at skulle forholde sig til.

Men det er måske en tanke værd at overveje hvordan man på de langt større uddannelsesområder kunne nærme sig forhold som de her beskrevne.

Gode relationer mellem det centrale og det lokale niveau

Støtte til at strukturere arbejdet

Under punktet det gode møde er det understreget at der er behov for at have et specifikt tema på dagsordenen og at strukturere møderne så disse både er relevante, målrettede og effektive.

Årsplan

For at skabe en årlig struktur på møderne har Transporterhvervets UddannelsesRåd i samarbejde med et par lokale uddannelsesudvalg udarbejdet en årsplan for de lokale uddannelsesudvalgs arbejder.

Der er mange emner i årsplanen – og LUU har sikkert også sine egne ønsker – så opstillingen af emner er tænkt som en huskeliste som udvalget og dets formandskab – sammen med skolen – kan bruge og vælge ud fra i deres planlægning af årets gang.

Hensyn til udbud og budget

Årsplanens emner og tidspunkter er placeret i overensstemmelse med de opgaver og tidsfrister som Undervisningsministeriet har meddelt skolernes ledelse og bestyrelser i forbindelse med udarbejdelsen af skolernes udbudsplaner og budget. Der er derfor nogle tidspunkter i løbet af året som er vigtige, hvis det lokale uddannelsesudvalg skal opfylde sin mission. Derfor indeholder årsplanen også en tidsplan med forslag til i hvilke måneder emnerne kan behandles.

Fire møder – fire temaer

Årsplanen for de lokale uddannelsesudvalg indeholder et forløb med fire møder. Antallet af møder er selv sagt ikke afgørende, men det drejer sig hverken om at have for få møder - så der ikke er tid til at løse de lokale uddannelsesudvalgs opgaver – eller for mange møder så der drives rovdrift på parternes repræsentanter og møderne præges af afbud. Emnerne kan selvfølgelig spredes over flere møder, men de angivne måneder må fastholdes som en slags sidste frist for behandling af de enkelte emner, hvis missionen skal opfyldes.

Arbejdsform

En årsplan med temaer, emner og tidspunkter kører ikke af sig selv. Der er behov for at de lokale uddannelsesudvalg også drøfter hvordan de skal arbejde med temaer og emner. Derfor er der her en generel opfordring til at de lokale uddannelsesudvalg i forbindelse med de enkelte møder overvejer bl.a. følgende spørgsmål:

- Hvilke informationer har udvalget behov for til det enkelte møde/dagsordenspunkt? - Der er mange kilder til information: intern, ekstern, skriftlig eller mundtlig, tal og tekst, levende og faste billeder mv.

- Hvem skal deltage på møderne? - Det må fx overvejes hvem der bedst kan give de nødvendige informationer når det lokale uddannelsesudvalg skal behandle de enkelte punkter.
- Hvilken arbejdsform er hensigtsmæssig for at få et levende og engageret møde og beslutninger der er bred opbakning til? - Der kan fx være tale om møder med fælles drøftelser, afvekslende med en runde hvor hvert enkelt medlem melder ind, gruppedrøftelser mv. Det bør også overvejes om og i givet fald hvordan der skal træffes beslutninger på mødet. Der kan være sager der blot skal drøftes, men der er jo også sager som skal videre til bestyrelsen/EUU mv. Overvej hvordan der træffes beslutninger om indstillinger, anbefalinger mv?
- Hvem skal have information om trufne afgørelser, interne oplæg mv? - Overvej hvem der skal have udvalgets referater/beslutninger mv og om de fx kan formidles via skolernes hjemmesider.

Café Nytte – en utraditionel konference for de lokale uddannelsesudvalg

SUS har taget initiativ til en utraditionel café-konference på landsbasis for medlemmer af lokale uddannelsesudvalg for rengøring og service og for vagt- og sikkerhedsservice. Det er Dacapoteatret der stod for forberedelsen og gennemførelsen af konferencen.

Konferencen fandt sted den 25. oktober 2006. Her følger et stemningsbillede fra Café Nytte:

Flerstemmig sang slår mig i møde da jeg åbner døren ind til cafeen. Alle står samlet om flyglet og ca. 80 kroppe vugger i takt.

Efter at vi har fået stemt sindet, går vi alle til cafébordene og præsenterer os for hinanden. Et bredt udsnit er mødt frem. LUU-medlemmer fra A- og B-side, skoleledere og undervisere, SUS og sekretariatet og andre gæster fra Undervisningsministeriet mv.

Så går spillet på scenen i gang. Hans og Marie, som er henholdsvis A og B-side medlem af det lokale uddannelsesudvalg ved uddannelsescenter Mellemstrup, møder hinanden inden mødet i udvalget skal starte. "Det er dejligt at du er her i dag – det er ikke så tit vi er til møde sammen", indleder Marie. De snakker om hvad de får ud af at deltage. Lederen fra centret, Martin, dukker op og mødet går i gang. Senere kommer rengøringsfaglæreren, Hanne, til. Desværre er to andre LUU-medlemmer forhindret... Mødet er hurtigt overstået. Det tema der fylder mest på mødet, er skolens nye aula...

Den efterfølgende diskussion viser at dette teaterstykke ikke er grebet ud af den blå luft. Mange kan genkende det viste billede hvor medlemmerne har forskellige dagsordener. Verner Seibæk og Susanne Wind fra SUS bliver derpå interviewet om deres opfattelse af stykket og får lejlighed til at tilkendegive hvad de har af forventninger og ønsker til samspillet med det lokale uddannelsesudvalg efter en del af kompetencen er decentraliseret til lokalt niveau.

Så skal der skabes ideer til hvordan møderne i udvalget kan forbedres. De gode ideer vandrer fra bord til bord da vi bytter plads.

Efter frokost synger vi igen. Tuxedo Junction fylder lokalet.

Eftermiddagen er viet til at gå på opdagelse i de forskellige perspektiver der har sæde i lokale uddannelsesudvalg. Arbejdsgiveres, medarbejderes, skolelederes og underviseres dagsordener udforskes – på flere måder. I plenum, i rollespil ved bordene hvor vi skal udforme en forretningsorden for udvalget og derpå i et fælles rollespil hvor alle ved ét bord indtager ét per-

spektiv. Vi skal bl.a. finde ud af hvem der har indflydelse på arbejdet i det lokale uddannelsesudvalg. Hver aktør repræsenteres af en person som kommer op på scenen. Scenen fyldes fra kant til kant.

Efter denne forberedelse går Dacapo på scenen igen – denne gang er det os i salen der skriver manuskriptet ved at vi serverer replikkerne til skuespillerne. Vi lægger ud med at afklare hvilken relation der er vigtigst for B-side medlemmer. Dilemmaerne for de forskellige perspektiver står tydeligere da dagen er slut.

Sidste opgave på en lang dag er at skrive et brændende spørgsmål til os selv – hvad vil vi allerhelst have svar på? Med fyldte hoveder og nye ideer går vi hjem.

Kontakt mellem de to niveauer

Konsulenter deltager i LUU-møder

Den personlige kontakt mellem de lokale uddannelsesudvalg og de centrale efteruddannelsesudvalg og deres sekretariater er vigtig. To af de efteruddannelsesudvalg vi har været i kontakt med, har et årligt møde hvor en konsulent - evt sammen med sekretariatschefen - fra udvalget deltager i et møde i det lokale uddannelsesudvalg. Kontakten er fra efteruddannelsesudvalgets side tænkt som værende af informativ art, dvs som et redskab til at komme ud med fx udvalgets strategiplaner mv.

Kontakt via skolen

Men informationen mellem de to niveauer kan også flyde hensigtsmæssigt med skolen som mellemlid. Efteruddannelsesudvalgenes sekretariater er nemlig oftere i kontakt med skolerne end de fire gange årligt de lokale uddannelsesudvalg mødes.

Det er eksempelvis helt tydeligt at der er en mere direkte linie mellem SUS og AMU Syd end mellem SUS og skolens lokale uddannelsesudvalg på området. Uden at det på nogen måde føles problematisk. Skolens uddannelseschef på området viderebringer nemlig information om fx nye uddannelsesmål. På et af møderne informerede han om de nye uddannelsesmål 'rengøring med mikrofibere' og 'videndeling', 'rengøring af non-food produktionsudstyr' der er udviklet sammen med procesindustrien.

Informationen om målet 'Videndeling' udløste prompte en god diskussion om at en af områdets kommuner godt kunne tænke sig en form for erfa-udveksling mellem serviceassistenter der arbejder alene.

For udvalget er det temmelig underordnet om information om nye initiativer fra det centrale niveau tilflyder dem direkte eller via skolen. Det afgørende er at kunne stole på at skolen forsyner udvalget med den rette information.

En målrettet hjemmeside

Info til omverdenen

Der er behov for information både fra efteruddannelsesudvalgene til de lokale uddannelsesudvalg og fra de lokale uddannelsesudvalg til den regionale omverden, dvs repræsentanternes bagland, lærere, elever, skolens ledelse og bestyrelse mv.

Netbaseret

I en digital tidsalder er det meget nærliggende at anvende en netbaseret videns- og informationsformidling. Det gode ved denne løsning er at den kan omfatte mange informationer, og den mindre gode er at de formodede modtagere ikke altid opdager når der er nyheder på websiden. Det kræver i hvert fald at modtagerne er opmærksomme på hvor informationerne findes.

EUUs hjemmesider

På efteruddannelsesudvalgenes hjemmesider kan fx ligge links og oplysninger om de lokale uddannelsesudvalg og deres opgaver, udpegning af medlemmer, liste over kontaktpersoner til de enkelte skoler, referater og nyhedsbreve mv. Efteruddannelsesudvalgene er i færd med at opbygge disse hjemmesider og det kunne være en overvejelse værd at spørge de lokale uddannelsesudvalg hvilke informationer de har behov for at kunne trække fra hjemmesiderne.

Skolernes hjemmesider

De lokale uddannelsesudvalg kan have en interesse i at offentliggøre referater fra deres møder på fx skolernes hjemmesider. Det sker allerede i dag på en række skoler, men bestemt ikke på alle. Der ligger også forskellige typer af informationer. Nogle har kun navne på udvalgenes medlemmer, mens andre offentliggør referater fra møderne. Nogle referater er korte og andre længere, afhængig af dagsordenen. Det er imidlertid værd at bemærke at et argument om at referater offentliggjort på nettet vil blive kortfattede beslutningsreferater og ikke procesorienterede ikke behøver at holde.

Fra behov til udvikling af FKB på et nyt brancheområde

Det følgende eksempel viser at AMU hurtigt kan omsætte uddannelsesbehov til uddannelse og det endda inden for et brancheområde der hidtil ikke har været dækket ind uddannelsesmæssigt. Alle parter har i eksemplet medvirket til at skabe dette resultat. Brancheforeningen Danske Festudlejere har i alle faser været en engageret og vidende ildsjæl. Brancheforeningens første skridt har været at bede AMU Nordjylland om at udforme relevant uddannelse på området og har bidraget med udspil til indhold.

AMU-centret har hurtigt samlet en arbejdsgruppe med alle relevante regionale aktører og sammensat et uddannelsesforløb som gennemførtes i vinteren 05/06. Det viste sig dog at de teltspecifikke behov for uddannelse ikke kan dækkes af eksisterende uddannelsesmål.

Efter brancheorganisationen havde henvendt sig til HTS-arbejdsgiverorganisationen, nævner repræsentanten herfra behovet på et møde i Serviceerhvervenes UddannelsesSekretariat (SUS) med henblik på at etablere en egentlig FKB. Spørgsmålet drøftedes i SUS i løbet af sensommeren 05.

Serviceerhvervenes uddannelsessekretariat har taget positivt imod henvendelsen og sekretariat har hurtigt søgt midler til at gennemføre analyse af branchen og uddannelsesbehovet. Undervisningsministeriet bevilger penge til analysen. Der nedsættes en styregruppe om analysearbejdet med repræsentation af brancheorganisationen og de faglige organisationer. For at sikre sammenhæng med det arbejde den nordjyske arbejdsgruppe har foretaget, gennemførtes som led i analysen en workshop med arbejdsgruppen. Analysen dokumenterer at der er behov for at udvikle en FKB.

Næste skridt var så at udforme en FKB. En udfordring viser sig nu at være usikkerhed om hvor teltmontørerne er organiseret. 3F understreger vigtigheden af uddannelse, uanset organisatorisk tilhørsforhold, og bakker derfor op om at gå videre med arbejdet.

Eftersom uddannelserne i denne FKB kun forventes gennemført på en eller to skoler i hele landet, forventer SUS at referencegruppen måske vil erstatte behovet for LUU – sådan som SUS har gode erfaringer med på andre små områder. SUS vælger derfor at arbejde på at nedsætte en referencegruppe med repræsentanter fra parterne, herunder brancheorganisationen.

En af de vigtige afklaringer i denne proces er under hvilket EUU FKB'en hører hjemme. Parterne undersøger derfor i eget bagland hvilke organisationer der ønsker at blive repræsenteret i en evt. referencegruppe. Efter

denne afklaring har referencegruppen fået repræsentation fra 3F, Metal, DI, HTS-A (hvorigennem brancheforeningen repræsenteres).

Referencegruppen har i maj 2006 konstitueret sig og vedtaget en forretningsorden. Arbejdet med at formulere FKB'en går derpå i gang. Aktuelt pågår arbejdet med at udforme uddannelsesmål. Forslag til FKB og uddannelsesmål sendes til REVE til godkendelse inden jul. Fra sekretariatet første gang hører om behovet i sensommeren 05 til analysen er gennemført, den organisatoriske afklaring er på plads og FKB'en er søgt, er der således gået godt 1 år.

Markedsføring af AMU i de nye regioner

Det kommunale arbejdsmarked står nu midt i en omfattende strukturreform hvilket forventes at medføre at der udnævnes nye uddannelsesansvarlige i regioner, kommuner og institutioner. For at sikre at kendskabet til mulighederne i AMU-systemet når de nye beslutningstagere på uddannelsesområdet, har EPOS gennemført et større markedsføringsfremstød i september og oktober 2006 i form af fem regionale konferencer. For at sikre at konferencerne er tilpasset de regionale ønsker, er konferencerne gennemført i et meget tæt samarbejde mellem EPOS og de godkendte skoler med tilhørende lokale uddannelsesudvalg.

EPOS har tidligere hvert år gennemført landsdækkende konferencer for skoler og lokale uddannelsesudvalg, henholdsvis på det pædagogiske og det social- og sundhedsmæssige område. De regionale konferencer har været udviklet og afholdt i samarbejde med lokale uddannelsesudvalg og skoler målrettet AMU-kunderne. I stedet for en traditionel dialog mellem centrale og lokale beslutningstagere omkring AMU, er parterne her indgået i et fælles projekt om at nå ud med et fælles budskab til brugerne af AMU. De centrale og lokale aktører har udviklet et fælles produkt: fem regionale konferencer. Det er en hel ny måde at samarbejde på.

Konferencerne har på mange måder været en succes. Omkring 700 AMU-interesserede har deltaget – også fra de målgrupper skolerne sædvanligvis synes er svære at komme i kontakt med. Ca. 15 politikere (MFere, borgmestre, udvalgsformænd, faglige organisationer) har sat AMU på dagsordenen og ca. 65 personer har givet informative oplæg om nye måder at tilrettelægge kompetenceudvikling på. Den ekstra pondus skolerne har fået af at gå sammen regionalt og have de lokale parter, EPOS og Undervisningsministeriet med, har båret frugt.

Gennemførelsen af konferencerne er lykkedes over al forventning med mange spændende politiske oplæg og konkret inspiration til hvor fleksibelt og kreativt kompetenceudvikling kan gribes an – for alle EPOS' målgrupper.

Også samarbejdet om at planlægge og gennemføre konferencerne er forløbet godt og har givet anledning til mange nye erfaringer og etablering af et tættere regionalt samarbejde. Parterne har været involveret på centralt hold gennem EPOS og regionalt gennem de lokale uddannelsesudvalg.

Parterne i efteruddannelsesudvalget har bakket op om konferencerne på mange måder. De har indledningsvis bakket op om ideen, udviklet projektkonceptet og samarbejdsstrukturen mellem det centrale og lokale niveau. De har endvidere bevilget penge til og udarbej-

det centralt markedsføringsmateriale. Hertil kommer at repræsentanter fra parterne har været yderst aktive i gennemførelse af konferencerne. EPOS har således arrangeret regionale kickoffmøder, og forestået tovholdermøder. Endvidere har flere centrale efteruddannelsesudvalgsmedlemmer medvirket i gennemførelsen af konferencerne ved at være ordstyrer eller oplægsholder. De centrale parter har dermed ydet et særdeles konstruktivt og engageret bidrag til konferencernes gennemførelse og succes.

Medlemmer af lokale uddannelsesudvalg har medvirket i regionale styregrupper og har her ydet mange forskellige bidrag til planlægning og gennemførelse af konferencen. LUU-medlemmer har bidraget med forslag til programmet, engageret oplægsholdere, aktivt markedsført konferencen i egne netværk, samt deltaget i konferencens konkrete gennemførelse, blandt andet som ordstyrer.

EPOS og de lokale tovholdere vil evaluere projektet grundigere, men allerede nu ser det ud til at EPOS har opnået det der var målet med at gennemføre konferencerne, nemlig både at markedsføre AMU og at styrke samarbejdet mellem parter og skoler, centralt og lokalt.

**Bilag 1: Sådan kan et lokalt uddannelsesudvalg bruge
Viskvalitet.dk**

www.viskvalitet.dk

Mødet finder sted i et af Legos mødelokaler. Som nævnt andetsteds, har udvalget besluttet at holde to af de årlige møder hos et af medlemmerne.

Da vi når punktet Viskvalitet, går vi direkte på nettet. Alle kan følge med på storskærm og vi beslutter i fællesskab hvilke veje vi ønsker at gå gennem systemet og hvilke udtræk vi gerne vil forholde os til.

Det første billede dukker op – tryk på '*Resultatoversigter*'.

Derefter kommer resultatoversigter:

viskvalitet.dk

Resultatoversigter Effektmåling Login / Logout

Resultatoversigter

Resultatoversigter

Fra Resultatoversigter er det muligt at se resultater af de målinger, der sker af deltagernes og virksomhedernes tilfredshed med **Arbejdsmarkedsuddannelserne**.

I 2005 indføres der effektmåling på arbejdsmarkedsuddannelserne i form af videnstlvægstmåling. Det er endnu ikke muligt at se resultaterne af effektmålingerne under resultatoversigterne, men det er målet at det kommer på senere på året.

Resultatoversigterne viser således svarene fra **deltagere** og **virksomheder** på de spørgsmål, der er fælles for alle uddannelser under tilfredshedsmålingerne. Vælg hvilket område du ønsker at se resultater for:

- **Deltagernes evaluering af Arbejdsmarkedsuddannelserne**
- **Virksomhedernes evaluering af Arbejdsmarkedsuddannelserne**

Visning af resultater af deltagernes og virksomheders vurderinger er underlagt få, enkle begrænsninger. Anonymiteten skal beskyttes og der skal være et vist antal besvarelser før resultaterne vises, så enkeltpersoners holdning ikke præger billedet for meget. [Læs mere her](#).

Vi har lavet en **introduktion til resultatoversigterne**, der bl.a. fortæller om det målesystem, du står i, hvordan vi ser på kvalitet i Arbejdsmarkedsuddannelserne, og lidt om uddannelserne.

Der er mange ting, der har betydning for hvordan man vurderer sin uddannelse. De målinger, der laves i systemet giver et fingerpeg om hvordan det står til med en række vigtige forhold omkring uddannelserne.

Men de er ikke hele billedet. Dét får man kun ved også at se på hvordan uddannelserne bagefter blev brugt, hvilke ressourcer der faktisk var på uddannelsen, om målene faktisk blev nået osv.

I det daglige arbejde med kvaliteten i **Arbejdsmarkedsuddannelserne** bruges alle disse oplysninger af **Undervisningsministeriet**, **efteruddannelsesudvalgene**, og især **skolerne**. Det er til dem, systemet er bygget, og det er her man skal henvende sig med spørgsmål, hvis man har en særlig interesse i at vide mere.

Klik på *Deltagernes evaluering af Arbejdsmarkedsuddannelserne*

Copyright © Undervisningsministeriet & UNI 2003

12:48 onsdag 01-11-2006

Vi vælger at gå ind i Deltagernes evaluering af Arbejdsmarkedsuddannelser.

Og i det følgende billede vælger vi Skoler:

www.Viskvalitet.dk - Resultatoversigt - Microsoft Internet Explorer

Filer Rediger Vis Foretrukne Funktioner Hjælp

Adresse <http://www.viskvalitet.dk/uvn/measure.WebMeasureArea?areaid=1>

Resultatoversigt | Effektivtaling | Login / Logout

Resultatoversigt -> Deltagernes evaluering

Deltagertilfredshed

På denne side kan du se oversigt over, hvordan Deltagerne har vurderet **Arbejdsmarkedsuddannelserne**. Du kan læse mere om målingerne og hvordan de læses her.

Du kan vælge gå ind i systemet og se resultater gennem følgende indgange:

- Den enkelte uddannelse
- Skoler
- Efteruddannelsesudvalg
- Alle uddannelser (tidsserie)
- Fælles kompetencebeskrivelsesniveau

De viste resultater baserer sig på svar fra 35 deltagere eller derover. I tilfælde hvor der er færre besvarelser end 35 vil der være et U, som står for utilstrækkeligt datagrundlag. Du kan læse mere om reglerne her.

Klik på *Skoler*

Copyright © Undervisningsministeriet & UN © 2003

Internet

Opgaver
DA
12:54
onsdag
01-11-2006

For at kunne have et ordentligt grundlag at tale ud fra, bestemmer vi os i det efterfølgende billede for at se på deltagervurderingerne fra hele 2005.

www.viskvalitet.dk - Resultatoversigter - Microsoft Internet Explorer

Filer Rediger Vis Foretrukne Funktioner Hjælp

Adresse <http://www.viskvalitet.dk/uvmm/measure.WebSelectQuarter?areaid=1&url=%2Fuvmm%2Fmeasure%2eWebMeasureSchoolList%3fareaid%3d1>

Google

viskvalitet.dk

Resultatoversigter Effektmåling Login / Logout

Resultatoversigter -> Deltagernes evaluering -> Udvælg kvartaler

Deltagertilfredshed - Udvælg kvartaler

Vælg hvilke kvartaler eller hele år du ønsker at se tilfredshedsmålinger for. Det er muligt at vælge flere kvartaler eller år. Der kan dog ikke vælges kvartaler der går på tværs af år 2003 og 2004, da der er nye landsdækkende systemfælles spørgsmål fra og med 2004.

<input type="checkbox"/> 1. Kvartal 2000	<input type="checkbox"/> 2. Kvartal 2000	<input type="checkbox"/> 3. Kvartal 2000	<input type="checkbox"/> 4. Kvartal 2000	<input type="checkbox"/> Hele år 2000
<input type="checkbox"/> 1. Kvartal 2001	<input type="checkbox"/> 2. Kvartal 2001	<input type="checkbox"/> 3. Kvartal 2001	<input type="checkbox"/> 4. Kvartal 2001	<input type="checkbox"/> Hele år 2001
<input type="checkbox"/> 1. Kvartal 2002	<input type="checkbox"/> 2. Kvartal 2002	<input type="checkbox"/> 3. Kvartal 2002	<input type="checkbox"/> 4. Kvartal 2002	<input type="checkbox"/> Hele år 2002
<input type="checkbox"/> 1. Kvartal 2003	<input type="checkbox"/> 2. Kvartal 2003	<input type="checkbox"/> 3. Kvartal 2003	<input type="checkbox"/> 4. Kvartal 2003	<input type="checkbox"/> Hele år 2003
<input type="checkbox"/> 1. Kvartal 2004	<input type="checkbox"/> 2. Kvartal 2004	<input type="checkbox"/> 3. Kvartal 2004	<input type="checkbox"/> 4. Kvartal 2004	<input type="checkbox"/> Hele år 2004
<input checked="" type="checkbox"/> 1. Kvartal 2005	<input checked="" type="checkbox"/> 2. Kvartal 2005	<input checked="" type="checkbox"/> 3. Kvartal 2005	<input checked="" type="checkbox"/> 4. Kvartal 2005	<input checked="" type="checkbox"/> Hele år 2005
<input type="checkbox"/> 1. Kvartal 2006	<input type="checkbox"/> 2. Kvartal 2006	<input type="checkbox"/> 3. Kvartal 2006	<input type="checkbox"/> 4. Kvartal 2006	<input type="checkbox"/> Hele år 2006

Ok

Sæt hak i de ønskede kvartaler.

Copyright © Undervisningsministeriet & UNI 2003

Udført

Internet

Opgaver

12:57 onsdag 01-11-2006

Alle AMU-udbydere dukker op. Et udsnit er vist på skærbilledet.

Vi bliver hurtigt enige om at disse akkumulerede tal nok ikke siger så forfærdeligt meget og klikker videre, først på AMU Syd.

www.Viskvalitet.dk - Resultatoversigter - Microsoft Internet Explorer

Adresse: http://www.viskvalitet.dk/lvm/measure.WebMeasureSchoolList?areaid=1&Q=20.0&Q=21.0&Q=22.0&Q=23.0

Se forklaring på forkortelser i tabellen

Deltagertilfredshed - Alle skoler

338602 Deltagere har svaret på et eller flere spørgsmål i spørgeskemaerne og dermed sat et eller flere krydser.

Udbrækket indeholder data fra år 2005

Gns	N	Skole	Meget tilfreds (5.0)	Tilfreds (4.0)	Hverken tilfreds eller utilfreds (3.0)	Utilfreds (2.0)	Meget utilfreds (1.0)	Ved ikke / Ikke relevant (0.0)
4,2	8124	AMU Hoveddal (681401)	39%(3132)	48%(3931)	12%(935)	1%(110)	0%(16)	104
4,0	85908	AMU Nordjylland (851420)	28%(24239)	48%(41113)	17%(14911)	5%(4202)	2%(1443)	444
4,1	12983	AMU-Center Djursland (721401)	34%(4374)	47%(6110)	14%(1847)	4%(463)	1%(189)	31
3,9	110141	AMU-Fyn (461420)	25%(27286)	51%(56374)	18%(19504)	5%(5258)	2%(1719)	621
4,0	81871	AMU-SYD (621407)	27%(22200)	50%(40781)	17%(13593)	5%(3984)	2%(1313)	336
4,0	61688	AMU-Vest (561413)	28%(17186)	53%(32431)	15%(8948)	4%(2385)	1%(738)	261
3,9	43894	Aalborg Handelsskole (851402)	25%(10982)	46%(20166)	22%(9510)	6%(2547)	2%(689)	251
3,8	55876	Aalborg tekniske skole (851401)	19%(10409)	52%(28787)	22%(12447)	6%(3574)	1%(659)	499
4,0	75430	Aarhus tekniske skole (751401)	27%(20071)	50%(37746)	17%(12895)	5%(3615)	1%(1103)	353
4,0	13002	BEC Business (151406)	29%(3798)	48%(6220)	18%(2372)	4%(490)	1%(122)	15
3,9	14261	Bornholms Erhvervsskole (400408)	22%(3114)	53%(7514)	19%(2730)	5%(672)	2%(231)	116
4,1	2334	Bornholms Sundheds- og Sygeplejeskole (407405)	28%(651)	54%(1270)	14%(332)	3%(68)	1%(13)	14
3,9	1155	Byens Køreskole (371401)	24%(277)	49%(563)	23%(265)	3%(35)	1%(15)	12
4,1	3880	Bygholm Landbrugsskole (615300)	24%(948)	60%(2323)	14%(544)	1%(56)	0%(9)	24
3,9	4405	CEU Kolding - Kolding tekniske skole (621401)	22%(967)	53%(2332)	19%(830)	5%(206)	2%(70)	36
3,8	23760	CEUS (369401)	22%(5151)	51%(12035)	19%(4619)	6%(1390)	2%(565)	142
4,0	6842	CVU Midt-Vest (791409)	29%(1987)	50%(3398)	16%(1072)	4%(303)	1%(82)	21
4,1	6698	CVU Storkøbenhavn (151408)	38%(2568)	43%(2900)	13%(889)	4%(274)	1%(67)	19
4,2	2590	CVU Vest (561420)	42%(1091)	42%(1081)	12%(318)	3%(85)	1%(15)	0
3,9	6560	CVU Øresund (101562)	21%(1372)	53%(3488)	20%(1280)	5%(360)	1%(60)	45
4,3	425	CVU Øst (265413G)	54%(231)	32%(135)	9%(40)	3%(14)	1%(5)	1
4,2	804	Cramers Køreskole ApS (449403)	32%(256)	53%(430)	14%(112)	1%(6)	0%(0)	1
4,1	8936	Dalum Landbrugsskole (461301)	24%(2118)	61%(5411)	15%(1336)	1%(56)	0%(15)	12
3,9	10065	Dalum UddannelsesCenter (461305)	25%(2503)	50%(4988)	18%(1792)	6%(592)	2%(190)	52
4,2	3479	Dansk Center For Jordbrugsuddannelser	34%(1192)	53%(1843)	10%(358)	2%(74)	0%(12)	4

I dette eksempel har vi valgt AMU-SYD.

13:01 onsdag 01-11-2006

På denne side vises 'Deltagertilfredshed – AMU-SYD.

Vi vælger 'Skolens gennemsnit fordelt på uddannelsesområder'.

viskvalitet.dk

Resultatoversigter Effektmåling Login / Logout

Resultatoversigter -> Deltagernes evaluering -> Udvælg kvartaler -> Skoler -> AMU-SYD (621407)

Deltagertilfredshed - AMU-SYD

Skolens gennemsnit fordelt på spørgsmål

Skolens gennemsnit fordelt på uddannelsesområder

Skolens gennemsnit fordelt på mål

Klik på *Skolens gennemsnit fordelt på uddannelsesområder*.

Copyright © Undervisningsministeriet & UNI 2003

Udført

Internet

Opgaver

DA

13:05

onsdag

01-11-2006

På dette skærmbillede vises deltagertilfredsheden og vi vælger det relevante efteruddannelsesudvalg.

Næste klik fører os til uddannelserne inden for Serviceerhvervenes Efteruddannelsesudvalg.

Resultatoversigter -> Deltagernes evaluering -> Udvælg kvartaler -> Skoler -> AMU-SYD (621407) -> Skolens gennemsnit fordelt på uddannelsesområder

Se forklaring på forkortelser i tabellen

Deltagertilfredshed - AMU-SYD

11864 Deltagere har svaret på et eller flere spørgsmål i spørgeskemaerne og dermed sat et eller flere krydser.

Udtrækket indeholder data fra år 2005

Gns	N	Uddannelsesområde	Meget tilfreds (5.0)	Tilfreds (4.0)	Hverken tilfreds eller utilfreds (3.0)	Utilfreds (2.0)	Meget utilfreds (1.0)	Yed ikke / Ikke relevant (0.0)
4,1	3175	Efteruddannelsesudv. f. Køkken, Hotel, Restaurant, Bager, Konditor og Kødbranchen(AJ)	35%(1109)	45%(1438)	14%(442)	4%(137)	2%(49)	15
3,9	239	Efteruddannelsesudvalget for Handel, Administration, Kommunikation og Ledelse (AD)	29%(70)	44%(105)	16%(39)	5%(13)	5%(12)	1
4,0	2742	Efteruddannelsesudvalget for bygge anlæg og industri (AF)	29%(799)	48%(1316)	15%(409)	6%(155)	2%(63)	9
U	U	Efteruddannelsesudvalget for tekniske installationer og energi(AG)	U(U)	U(U)	U(U)	U(U)	U(U)	U
3,8	22767	Fælleskatalog(AP)	23%(5257)	48%(11019)	20%(4656)	6%(1446)	2%(389)	135
3,9	1957	IAU & ME - svejsning og fyringsteknik(AQ)	18%(346)	61%(1190)	16%(318)	4%(76)	1%(27)	6
3,9	23104	Industriens Arbejdsmarkedsuddannelser (AA)	25%(5668)	53%(12130)	16%(3805)	5%(1084)	2%(417)	64
4,1	4604	Mejeri- og Jordbrugets Efteruddannelsesudvalg(AI)	31%(1439)	50%(2295)	14%(664)	4%(164)	1%(42)	11
4,2	1417	Serviceerhvervenes Efteruddannelsesudvalg(AE)	40%(566)	44%(623)	12%(163)	4%(52)	1%(13)	15
4,1	21747	Transporterhvervets UddannelsesRåd(AK)	32%(6921)	49%(10606)	14%(3071)	4%(851)	1%(298)	80
4,0	U	Total gennemsnit / (antal besvarelser)	27%(U)	50%(U)	17%(U)	5%(U)	2%(U)	U

Se det samlede landsgennemsnit for alle uddannelser

Forkortelser i tabellen:
Deltagerne har vurderet de enkelte områder på en skala fra 1 til 5. Hvor 5 er meget tilfreds

Klik på *Serviceerhvervenes Efteruddannelsesudvalg*

Nedenstående tabel udløser en livlig diskussion i udvalget. For det første er alle selvfølgelig meget glade for den gennemsnitligt meget høje tilfredshed deltagerne har givet udtryk for.

For det andet drøfter vi den eneste tydelige afvigelse, nemlig den klart dårligere tilbagemelding på spørgsmålet "kendte du kursets formål, inden du startede på kurset".

Resultatoversigt -> Deltagernes evaluering -> Udvælg kvartaler -> Skoler -> AMU-SYD (621407) -> Skolens gennemsnit fordelt på uddannelsesområder -> Fordelt på spørgsmål

Se forklaring på forkortelser i tabellen

Deltagertilfredshed - AMU-SYD, Serviceerhvervenes Efteruddannelsesudvalg

211 Deltagere har svaret på et eller flere spørgsmål i spørgeskemaerne og dermed sat et eller flere krydser.

Udbrækket indeholder data fra år 2005

Gns	N	Spørgsmål	Meget tilfreds (5.0)	Tilfreds (4.0)	Hverken tilfreds eller utilfreds (3.0)	Utilfreds (2.0)	Meget utilfreds (1.0)	Ved ikke / Ikke relevant (0.0)
4,5	209	det kursus, du netop har gennemført?	54%(112)	43%(90)	3%(6)	0%(1)	0%(0)	0
3,2	206	kendte du kursets formål, inden du startede?	17%(34)	20%(42)	36%(75)	21%(43)	6%(12)	3
4,1	204	har du lært det, der er kursets formål?	32%(65)	51%(104)	16%(33)	1%(2)	0%(0)	0
4,3	207	din egen indsats på kurset?	34%(71)	61%(126)	5%(10)	0%(0)	0%(0)	1
4,5	202	at læreren/lærerne har tilrettelagt undervisningen, så du har haft mulighed for at lære det, der er kursets formål?	62%(125)	30%(61)	8%(16)	0%(0)	0%(0)	5
4,4	197	kursets faglige niveau?	43%(85)	56%(111)	1%(1)	0%(0)	0%(0)	3
4,2	192	at det du har lært på kurset, kan anvendes i dit arbejde fremover?	39%(74)	46%(89)	11%(22)	3%(6)	1%(1)	3
4,2	1417	Total gennemsnit / (antal besvarelser)	40%(566)	44%(623)	12%(163)	4%(52)	1%(13)	15

Se det samlede landsgennemsnit for alle uddannelser

Klik på *kendte du kursets formål, inden du startede?*

Udvalget bliver nysgerrigt på hvad der derudover kan ligge bag denne knapt så gode vurdering af forhåndskendskabet, og vi klikker derfor videre på dette spørgsmål og får følgende dertil relaterede svar:

viskvalitet.dk

Resultatoversigter Effektivtaling Login / Logout

Resultatoversigter -> Deltagernes evaluering -> Udvælg kvartaler -> Skoler -> AMU-SYD (621407) -> Skolens gennemsnit fordelt på uddannelsesområder -> Fordelt på spørgsmål -> Spørgeskemaet

Deltagerspørgeskemaet - AMU-SYD, Serviceerhvervenes Efteruddannelsesudvalg

211 Deltagere har svaret på et eller flere spørgsmål i spørgeskemaerne og dermed sat et eller flere krydser.

Udtrækket indeholder data fra år 2005

Baggrundoplysninger

1. Hvem fik ideen til at du skulle tage dette kursus?

- 40% (79) Jeg selv
- 3% (5) En kollega eller tillidsrepræsentant
- 24% (47) Min chef eller en leder på arbejdspladsen
- 8% (16) Arbejdsformidlingen (AF)
- 18% (36) Kommunen
- 1% (1) Min fagforening
- 2% (4) Min a-kasse
- 5% (10) Andre

2. Hvordan er din jobsituation i dag?

- 48% (95) Jeg er i arbejde
- 52% (102) Jeg er ledig / jobsøgende

3. Hvor fik du oplysninger om kurset?
(Kan angives flere svar til dette spørgsmål)

- 16% (31) En medarbejder fra uddannelsesstedet
- 5% (9) Annoncer i aviser og blade
- 6% (12) Internettet
- 19% (36) En kollega
- 54% (105) Andet

Systemfælles spørgsmål

4. Hvor tilfreds er du med...

	Meget tilfreds (5.0)	Tilfreds (4.0)	Hverken tilfreds eller utilfreds (3.0)	Utilfreds (2.0)	Meget utilfreds (1.0)	Ved ikke / Ikke relevant (0.0)
det kursus du netop har gennemført?	54% (112)	43% (90)	3% (6)	0% (1)	0% (0)	0% (0)

Udført

Internet

Opgaver

14:06 onsdag 01-11-2006

Mange flere muligheder

Udvalget fortsætter på tilsvarende måde at se på vurderingerne for udvalgte uddannelsesmål som har særlig interesse for udvalget.

Nogle forbehold

I drøftelserne af nogle af de fagspecifikke spørgsmål der er lagt ind, markerer enkelte medlemmer at disse er alt for indviklet formulerede til at deltagere der måske ikke alt for stive i det danske sprog, kan besvare dem ordentligt.

Der falder også en bemærkning om at deltagere og undervisere oplever det som meget irriterende og forstyrrende for undervisningen at for hvert eneste uddannelsesmål, være det af nok så kort varighed, skal disse evalueringsspørgsmål besvares.

Skolen har også adgang til at formulere egne, kursusrettede spørgsmål i systemet. Og ved brug af skolens adgangskode kan man få et detaljeret billede af det enkelte holds vurderinger af uddannelserne.

Alt i alt konkluderer udvalget at det kunne være en god idé en gang imellem at se på de vurderinger der er lagt ind i Viskvalitet, og på denne måde få et supplement til den mere uformelle og direkte diskussion af kvalitet der kommer fra de deltagere der har gennemført et kursus.