

IKV inden for serviceerhvervene

**Analyse af implementeringen og effekten af IKV for
Serviceerhvervenes Uddannelsessekretariat**

August 2010

Indholdsfortegnelse

1. Indledning	3
2. Formål og baggrund.....	4
2.1 Individuel kompetencevurdering ifølge lovteksten.....	4
2.2 Hvad ved vi fra eksisterende rapporter?	6
3. Anvendelse og effekt af IKV i AMU	9
3.1 Anvendelse af IKV.....	9
3.2 IKV-deltagernes karakteristika	12
3.3 Effekt: hvilke uddannelsestiltag medfører IKV?	16
3.4 Eksempler på IKV som uddannelsesmotiverende	18
3.5 Opsamling	24
4. Implementeringen af IKV i AMU	26
4.1 Skolernes fokus på og organisering af IKV i AMU.....	26
4.2 Erfaringer med sprogproblemer på rengøringsområdet	30
4.3 Barrierer for større udbredelse af IKV	33
4.4 Fremtidens deltagerpotentiale	37
4.5 Implementering af IKV i AMU – opsamling.....	39
5. Konklusioner og anbefalinger	42
6. Metode	46
6.1 Kvalitative datakilder.....	46
7. Bilag.....	48
7.1 Generelle deltagerkarakteristika, alle IKV.....	48
7.2 Uddybende tabeller (UVM/UNI-C, særkørsel).....	50

1. Indledning

Individuel Kompetencevurdering (IKV) er vejen til, at kortuddannede kan få anerkendt realkompetencer inden for AMU-systemet. Ordningen har fungeret siden august 2007, og Serviceerhvervenes Uddannelsessekretariat (SUS) har med denne analyse ønsket at samle erfaringerne med IKV på to udvalgte områder, rengøringservice og ejendomsservice.

IKV er et redskab, som er indført med henblik på at øge mobilitet og uddannelsesmotivation for de kortuddannede bl.a. ved at sikre, at de får anerkendelse for

det, de reelt kan og dermed undgår dobbelt uddannelse. Hensigten er derfor kortere og mere målrettede uddannelsesforløb for den enkelte AMU-deltager.

Formålet med IKV

'Formålet med IKV i AMU er at give den enkelte mulighed for at få anerkendt sine realkompetencer som grundlag for videre og tilpasset erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse inden for AMU-lovens rammer og til brug på arbejdsmarkedet'.

Kilde: Håndbog om individuel kompetencevurdering i AMU, side 15

Aktiviteten på IKV i AMU har været meget svingende. SUS har med analysen ønsket et serviceeftersyn af IKV-ordningen på netop disse områder for at indkredse, hvilke barrierer der er for en yderligere implementering af IKV.

Serviceeftersynet belyser følgende forhold:

Indledningsvist fremlægges det lovmæssige grundlag for IKV og det vises, hvad vi allerede ved om området fra eksisterende analyser.

Dernæst sættes der fokus på, hvilken udbredelse IKV har, IKV-deltagernes karakteristika og hvilke typer af uddannelse, indsatsen typisk fører til. Endelig beskrives en række cases, hvor det illustreres, hvordan IKV-arbejdet har været grebet an i forskellige virksomheder.

Herefter analyseres implementeringen af IKV i AMU. Kapitlet beskriver hvordan IKV organiseres på skolerne og illustrerer, hvilke erfaringer der er ved brug af IKV i forhold til sprogvanskeligheder på rengøringserviceområdet. Dernæst analyseres, hvilke barrierer der er for brug af IKV og endelig udforskes, hvilke potentialer der er for at øge brugen af IKV i AMU-regi.

Rapporten afsluttes med konklusioner og endelig en række anbefalinger til det videre arbejde med IKV på SUS' område.

New Insight vil gerne takke alle, der har bidraget ved at stille tid og viden til rådighed for undersøgelsen.

2. Formål og baggrund

Rapporten har til formål at afdække de særlige forudsætninger, der gør sig gældende for måden at arbejde med IKV på udvalgte SUS-områder. Rapporten har derfor primært fokus på rengørings- og ejendomsserviceområdet. Ud over den målrettede fokus på de to områder er der også i rapporten generelle betragtninger og referencer til eksisterende analyser på området.

I forbindelse med afdækningen af de særlige forudsætninger der gør sig gældende for rengørings- og ejendomsserviceområdet, klarlægges forskellige strukturelle og organisatoriske barrierer og vanskeligheder, der ifølge analysens informanter knytter sig til områderne. Rapporten har også til formål at beskrive de områder, hvor det er lykkedes at få et godt IKV-arbejde til glæde for deltagere og undervisere.

Formålet med IKV'en er, at hver enkelt deltager i et AMU-forløb kan få godskrevet og anerkendt sine realkompetencer. En given deltager kan således få merit for sine kompetencer i forhold til en forestående AMU-uddannelse. Tanken med IKV er, at personens samlede erfaringer sammenlignes med de kompetencekrav, der er beskrevet i den enkelte uddannelse, eller i den Fælles Kompetencebeskrivelse (FKB). Hvis der er sammenfald mellem de kompetencer, deltageren allerede har og FKB'en, er der basis for at give deltageren et kompetencebevis eller et uddannelsesbevis. IKV skal derfor medvirke til at undgå dobbeltuddannelse og fremme deltagerens uddannelsesmotivation. Det vil blive nærmere behandlet i det følgende afsnit.

2.1 Individuel kompetencevurdering ifølge lovteksten

I dette afsnit beskriver vi de lovmæssige rammer for IKV-indsatsen med en gennemgang af en række centrale uddrag af lovteksten. Yderligere sammenfatter vi den viden, der allerede er produceret om IKV-området generelt.

IKV er et redskab med fokus på at øge uddannelsesmotivationen for de kortuddannede bl.a. ved at sikre, at de får anerkendelse for det, de reelt kan og dermed undgår dobbelt uddannelse.

I AMU-regi er det ikke nyt at anvende realkompetencevurderinger. Før ikrafttrædelse af lov nr. 556 af 6. juni 2007 hed vurderingen i AMU Individuel Kompeten-

Uddrag af lovtæksten om IKV

§ 15. Individuel kompetencevurdering efter denne lov er realkompetencevurdering og har til formål at give deltageren anerkendelse af dennes samlede viden, færdigheder og kompetencer som grundlag for videre og tilpasset erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse inden for denne lovs rammer og til brug på arbejdsmarkedet.

Stk. 2. Anerkendelse af realkompetence sker på baggrund af afklaring, dokumentation og vurdering af deltagerens realkompetencer i forhold til målbeskrivelserne i arbejdsmarkedsuddannelserne og enkeltfag optaget i de fælles kompetencebeskrivelser. Deltageren bidrager til at dokumentere de realkompetencer, der ønskes vurderet.

Stk. 3 Anerkendelse af realkompetence gives i form af en individuel uddannelsesplan bestående af den eller de arbejdsmarkedsuddannelser eller enkeltfag optaget i en fælles kompetencebeskrivelse, der kan supplere deltagerens realkompetencer i forhold til dennes ønskede uddannelsesmål, som kompetencebevis, jf. § 15 b, stk. 1, eller uddannelsesbevis, jf. § 15 b, stk. 2.

§ 15 b. Uddannelsesinstitutionerne udsteder efter anmodning fra deltageren kompetencebevis for de dele af en arbejdsmarkedsuddannelse eller enkeltfag optaget i en fælles kompetencebeskrivelse, som deltageren har dokumenteret og uddannelsesinstitutionen har vurderet og anerkendt, at dennes realkompetencer svarer til.

Kilde: Lov nr. 556 af 06/06/2007

ceAfklaring (IKA). Forskellen på de to kompetencevurderinger IKV og IKA er, at det med ikrafttrædelsen af den nye lov er blevet muligt at give deltagerne kompetencebeviser på dele af den fælles kompetencebeskrivelse (FKB). Som deltager kan man altså, via sine realkompetencer, få merit og kompetencebevis for et enkeltstående AMU-mål. IKV sætter dermed i højere grad end tidligere fokus på individuel tilpasning af undervisningssystemet.

IKV i AMU betyder således, at deltageren frivilligt kan ønske at blive realkompetencevurderet. Vurderingen sker på baggrund af dokumentation, test og i forhold til de målbeskrivelser, uddannelsesinstitutionen er godkendt til at udbyde uddannelse i. På baggrund af test og vurdering udsteder skolen kompetencebeviser på de besiddende kompetencer.

At få lavet en IKV betyder også, at man kan blive screenet for sine almene kompetencer og færdigheder indenfor fx dansk, matematik osv. Ifølge de uddannelsesledere og faglærere, som er interviewet i forbindelse med denne analyse, gøres der særligt brug af denne del af IKV'en indenfor rengøringserviceområdet, hvor en stor del af de ansatte har anden etnisk baggrund end dansk¹. I vurderingen af basale færdigheder siger loven, at det er op til den enkelte skole at forestå selve testen af de almene færdigheder, men også sørge for at formidle de bedste tilbud til deltageren i andre undervisningssammenhænge, for eksempel i FVU.

¹ Se for eksempel case 1 og case 3 senere i rapporten

2.2 Hvad ved vi fra eksisterende rapporter?

Uddrag af lovtæst om IKV og basale færdigheder

”§ 14 a. Alle, der deltager i arbejdsmarkedsuddannelser og enkeltfag optaget i en fælles kompetencebeskrivelse eller individuel kompetencevurdering efter denne lov, skal have mulighed for at få vurderet deres basale færdigheder i læsning, skrivning, stavning, regning eller matematik samt vejledning i tilknytning hertil.

Stk. 2. Vurdering af basale færdigheder efter stk. 1 anvendes som grundlag for at

- 1) tilrettelægge undervisningen i overensstemmelse med vurderingsresultatet,
- 2) vejlede deltageren til uddannelse og undervisning i læsning, skrivning, stavning, regning eller matematik efter anden lovgivning, herunder forberedende voksenundervisning, og
- 3) vejlede deltageren til og tilrettelægge uddannelsesforløb, der kombinerer uddannelse efter denne lov med uddannelse og undervisning i læsning, skrivning, stavning, regning eller matematik efter anden lovgivning, herunder forberedende voksenundervisning”.

Kilde: Lov nr. 556 af 06/06/2007

I januar 2010 udgav Nationalt Center for Kompetenceudvikling (NCK) undersøgelsesrapporten ”Anerkendelse af realkompetencer – udbredelse, barriere og gældende praksis”. Rapporten forholder sig til arbejdet med realkompetencevurderinger set fra skolernes perspektiv, da det er skolerne, der har ansvaret for realkompetencevurderingerne. I rapporten inddrages også perspektiver fra virksomheder og brugere af uddannelsessystemet. Rapporten er baseret på kvalitative interview såvel som kvantitative data. Interviewene er foretaget med uddannelsesinstitutionerne (ledere, faglærere og vejledere), virksomheder, arbejdsmarkedsaktører. Den kvantitative del af rapporten er baseret på en spørgeskemaundersøgelse udsendt til 144 uddannelsesinstitutioner omfattet af loven om Realkompetencevurdering. Rapporten har følgende konklusioner:

- Der er begrænset udbredelse af kendskabet og brugen af IKV.
- Udbredelsen begrænses af strukturelle, uddannelseskulturelle og pædagogiske forhold.
- Særligt er udbredelsen begrænset for AMU-området fordi der ikke er tradition for test og eksaminer.
- IKV- og den efterfølgende uddannelse - vælges primært for at sikre fortsat arbejdsmarkedstilknytning.
- Uddannelse er den største motivation for kontakt til uddannelsessystemet, og ikke en afkortning af AMU-mål.
- Der er stort set ingen søgning fra enkeltpersoner.
- De få IKV'er, der er lavet, er lavet i samarbejde med virksomheder og i enkelte tilfælde 3F.
- Få kender til muligheden for at få en IKV.
- Uddannelsesinstitutionerne spiller den største rolle i informationsarbejdet og udbredelsen af IKV'en.

- Der er ringe samarbejde med andre organisationer om at få udbredt kendskabet.
- I det opsøgende arbejde mangler personfortællinger, kommende deltagere kan spejle sig i.
- Der er stor forskel på, hvordan uddannelsesinstitutionerne organiserer deres IKV-arbejde.
- IKV-praktikerne er ofte "ildsjæle", men mangler organisatorisk (ledelsesmæssig) opbakning.
- Økonomien/(taxameterpengene) er alt for ringe og svarer slet ikke til omkostningerne ved at lave IKV.
- Det er vanskeligt at tilgodese det individuelle i en gruppeorienteret undervisningskultur.
- Undervisningen rammes af store udfordringer.
- Kvaliteten og den metodiske tilgang til at få afprøvet sine realkompetencer er kraftigt svingende fra uddannelsesinstitution til uddannelsesinstitution, ligesom den efterfølgende dokumentation er det.

Rapporten beskæftiger sig med realkompetencevurderinger generelt. De belyste forhold skifter således perspektiv i henhold til, hvilken uddannelsestype der konkret undersøges.

Kort tid efter NCK-rapportens udgivelse offentliggjorde Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) rapporten "Anerkendelse af realkompetencer på VEU-området". Rapporten undersøger, om ændringerne til loven har den ønskede kvalitet og virkning. Rapporten er baseret på kvalitative interview, såvel som kvantitativt data fra elektronisk spørgeskemaundersøgelse udsendt til 156 svarpersoner. På AMU-området gøres følgende konklusioner:

- IKV bruges primært til at få en uddannelsesplan.
- IKV anvendes sjældent med afkortning som mål.
- 24 pct. af uddannelsesinstitutionerne har ikke udført IKV i 2009.
- 50 pct. af uddannelsesinstitutionerne har udført mere end 60 IKV'er.
- Der er ikke den fornødne økonomi til at understøtte IKV-arbejdet.
- Der mangler viden i befolkningen om IKV.
- Det er vanskeligt at formidle, hvad IKV er, og hvad det nytter for deltageren.
- Der mangler kompetenceudvikling af IKV-medarbejdere for at fremme udbredelsen.
- IKV foretages for hold og ikke individuelt.
- Det er vanskeligt at finde oplysninger om IKV-metoder og retningslinjer at forholde sig til for deltageren.
- Der udarbejdes ofte IKV op imod det meget fagspecifikke mål, og ikke bredere på de almene kompetencer, som det ellers er tænkt.

De to rapporter har således en del sammenfaldende konklusioner om brugen af IKV i AMU. Begge rapporter undersøger overordnet et generelt niveau, og har næsten ingen data vedrørende SUS' område. Af rapporternes materiale kan vi

således udlede, at konklusionerne er af generel karakter, og en del af konklusionerne bør efterprøves specifikt på SUS' område.

3. Anvendelse og effekt af IKV i AMU

I dette kapitel kortlægges anvendelsen af IKV i AMU med særlig fokus på ejendomsservice og rengøringservice.

Første del bygger på kvantitative data og fokuserer på udbredelsen af IKV i AMU, samt hvilke typer af uddannelse som IKV typisk medfører.

Anden del beskriver i en række cases, hvordan IKV i AMU bliver brugt og hvordan det kan virke motiverende for et uddannelsesforløb.

3.1 Anvendelse af IKV

For at belyse anvendelsen i IKV i AMU på serviceerhvervenes område, er der konstrueret et særligt datatræk, som kobler personer, der har fået foretaget en IKV sammen med de kurser, de efterfølgende har fået i AMU-regi.

Ved at se på hvilke kurser IKV'en har givet anledning til, kan de enkelte IKV'er henføres til forskellige fagområder. I dette tilfælde er det gjort ved at se, hvilket efteruddannelsesudvalg der er ansvarlig for det pågældende AMU-mål. Derved har det været muligt at identificere de IKV'er, der har ført til uddannelser på SUS område. Det betyder, at de personer, der har fået foretaget en IKV, men ikke efterfølgende har gennemført mindst ét AMU-mål eller har deltaget i en uddannelse, som ikke er tilknyttet SUS, ikke tæller med i statistikken. Dette er den bedste tilnærmelse af den AMU-aktivitet, som IKV fører med sig, der er mulig at beskrive med den nuværende datastruktur.

Data er afgrænset sådan, at der kun tælles alle IKV'er i 2008, som har ført til AMU-uddannelse i 2008 eller 2009. I første omgang har det været vigtigt at anslå omfanget af IKV-aktiviteten på serviceerhvervenes område – hvorunder ejendomsservice og især rengøringsområdet står for en stor del af aktiviteten. Tabellen nedenfor viser, at IKV-aktiviteten, når den opgøres på denne måde, tæller i alt 552 personer, der har taget 2.435 AMU-mål i den efterfølgende periode. En person, der i 2008 fik en IKV, har altså i gennemsnit gennemført 4,4 AMU-mål. Hvis man antager at de 132 kursister på ejendomsservice-området følger dette gennemsnitlige antal mål pr. person, svarer det til, at omkring 30 personer har fået lavet en IKV, der efterfølgende har ført til AMU-uddannelse. På samme måde viser den højere aktivitet (1084 kursister) på rengøringsområdet, at omkring 246 personer, har fået lavet IKV, der har ført til AMU-uddannelse. Dette tal er dog i realiteten givet meget lavere, idet en stor del af aktiviteten dækker over målet 'Kommunikation og konflikthåndtering – service', som ligger under fire andre FKB'er end 'Rengøringservice' (moder-FKB)².

² Se yderligere uddybning i tabel 3.7

Tabel 3.1: Antal personer der har deltaget i IKV og efterfølgende uddannelse, serviceerhverv		
	Personer	Kursister
AMU-mål på SUS' område ³	552	2.435
- heraf kerneaktivitet ejendomsservice (FKB 2636)		132
- heraf kerneaktivitet rengøringservice (FKB 2679)		1.084
Kilde: New Insight og UNI-C, særkørsel		

At de IKV'er som fører til uddannelse, typisk fører til et uddannelsesforløb, der indeholder flere mål, er ikke overraskende, når man tager de relativt korte mål på især rengøringsområdet i betragtning. Samtidig må det forventes, at virksomheder og medarbejdere kun ønsker at bruge ressourcer på en IKV, hvis de også har en forventning om, at det kan føre til uddannelse af et vist omfang.

Tabel 3.2: Antal personer med IKV'er, serviceerhverv		
	Personer	AMU-mål
Individuel kompetencevurdering i AMU	552	2.435
Individuel kompetencevurdering i AMU for flygtninge/indvandrere	25	219
I alt	577	2.654
Kilde: UNI-C, særkørsel		

Som det fremgår af tabel 3.2 ovenfor, blev der gennemført 25 IKV'er for personer med anden etnisk baggrund end dansk, og disse IKV'er blev efterfulgt af gennemsnitligt 8,8 AMU-mål.

Dette indikerer altså umiddelbart, at personer med anden etnisk baggrund end dansk typisk får mere uddannelse som følge af en IKV, end det er tilfældet for andre IKV-deltagere, hvilket kan betyde, at der for denne gruppe ofte er behov for en sproglig opkvalificering, eller AMU-kurser særligt rettet imod denne gruppes særlige behov. Dog må det forventes, at den noget længere IKV for personer med anden etnisk baggrund end dansk iværksættes i de tilfælde, hvor der forventes en vis efterfølgende uddannelsesaktivitet – hvis der skal være et rimeligt forhold mellem ressourcer brugt på IKV i forhold til selve uddannelseslængden (se også afs. 4.3.2 om incitamenter til at benytte muligheden for afkortning af AMU-mål).

Derfor er der lagt en supplerende vinkel på anvendelsen af IKV på de pågældende områder i tabellen nedenfor. Her ses antallet af foretagne IKV'er fordelt på branche ifølge UVM/UNI-Cs databank. Tabellen inkluderer alle IKV'er – også dem, der ikke har ført til uddannelse. Til gengæld er brancherne ikke dækkende for hele ejendomsserviceområdet (der er en del ansatte indenfor erhvervsservice) eller rengøringserviceområdet (her er en del ansatte på de konkrete arbejdspladser, hvor der gøres rent fx skoler). Men i denne definition er der foretaget 1.365 IKV'er i 2008 på de to områder.

³ Områderne nedenfor er defineret ud fra kerneaktiviteterne på FKB'erne for hhv. ejendomsservice og rengøringservice.

Når man sammenligner med særkørslen fra UNI-C, er der to vigtige forskelle: For det første er der her også medregnet IKV'er, der ikke medfører efterfølgende uddannelse (dette tal må forventes at være lavt, men det kan ikke udelukkes, at der er en del af disse cases).

For det andet medregner branchevariablen i denne datakilde alle deltagere fra disse brancheområder – uanset arbejdsfunktion. Det betyder, at fx en kontormedarbejder i et vinduespoleringsfirma, der har fået en IKV, er medregnet i tallene. Derfor kan tallene kun løseligt forstås som en opgørelse i forhold til SUS' område.

Tabel 3.3: Antal IKV'er efter udvalgte brancher			
	2007 ‡	2008	2009
Rengøringsvirksomhed			
Almindelig rengøring	105	403	797
Specialiseret rengøring	41	216	52
Vinduespolering	5		13
I alt †	151	621	862
Ejendomsudlejning			
Almennyttige boligselskaber	159	696	456
Anden udlejning af boliger	12	14	19
Udlejning af erhvervsjendomme	13	31	62
I alt †	184	744	541
Kilde: UVM/UNI-C, databanken			
† Indbefatter diskretionerede celler, derfor summer underkategorierne ikke nødvendigvis til dette tal.			
‡ i 2007 er der opgjort aktivitet på både IKA og IKV, derfor er tallene for IKV lave i sammenligning med de senere år.			

Fordelen ved denne opgørelse er, at den giver indblik i den tidlige udvikling. Fra 2008 til 2009 har der indenfor rengøring været en kraftig stigning i antallet af IKV'er. Her er antallet steget med 39 procent fra 2008 til 2009.

Der er altså tale om en positiv udvikling, som går imod den generelle tendens i antallet af IKV'er. Her har man oplevet et fald fra 2007 til 2008 og kun en moderat stigning fra 2008 til 2009 (jf. bilagstabel 7.1). Rengøring vokser relativt set hurtigere end det samlede antal af IKV'er. Det skal dog bemærkes, at væksten sker fra et ret lavt udgangspunkt. Talmæssigt er der imidlertid intet, der tyder på, at udviklingen ikke kan fortsætte.

Ser man på ejendomsserviceområdet, er billedet mere blandet. Her er sket et fald fra 2008 til 2009.

Siden indførelsen af ordningen i 2007 er der sket en generelt større brug af IKV på begge områder. Men denne stigning afspejler, at der i 2007 også blev foretaget en del IKA'er, som ikke indgår i tabellen.

Ser man på fordelingen af alle IKV'erne på de forskellige efteruddannelsesudvalg – det fremgår af tabellen nedenfor – viser det sig, at serviceerhvervenes efteruddannelsesudvalg tegner sig for et mellemstort område. Dette indikerer, at der i skolernes perspektiv er tale om et lille område sammenholdt med IKV-aktiviteten på andre områder. Dette indtryk bekræftes af de kvalitative interviews, hvor der i

nogle tilfælde var tvivl om, hvorvidt den enkelte skole overhovedet havde IKV-aktivitet på det pågældende område.

Tabel 3.4: Kursister der har fået IKV i 2008, efter efteruddannelsesudvalg

Efteruddannelsesudvalg	Antal kursister
1005 10. klasse	1.197
3961 Industriens arbejdsmarkedsuddannelser	5.977
3962 Metalindustriens efteruddannelsesudvalg	2.489
3963 Industriens arb.mark.udd./Metalindustrien eeu	3.084
3964 Eeu for handel, administr., kommunikation og ledelse	17.898
3965 Serviceerhvervenes eeu	2.654
3966 Eeu for bygge/anlæg og industri	2.834
3967 Eeu for tekniske installationer og energi	1.729
3968 Træets uddannelser	145
3969 Mejeri- og Jordbrugets eeu	519
3970 Eeu f. køkken, hotel, restaurant, bager, konditor, kødbranchen	1.689
3971 Transporterhervets uddannelsesråd	6.026
3972 Eeu f. det pædagogiske område, social- og sundhedsområdet	1.264
3974 Øvrige kurser, AMU	2.869
Andre	876
Hovedtotal	51.250

Kilde: UNI-C, særkørsel

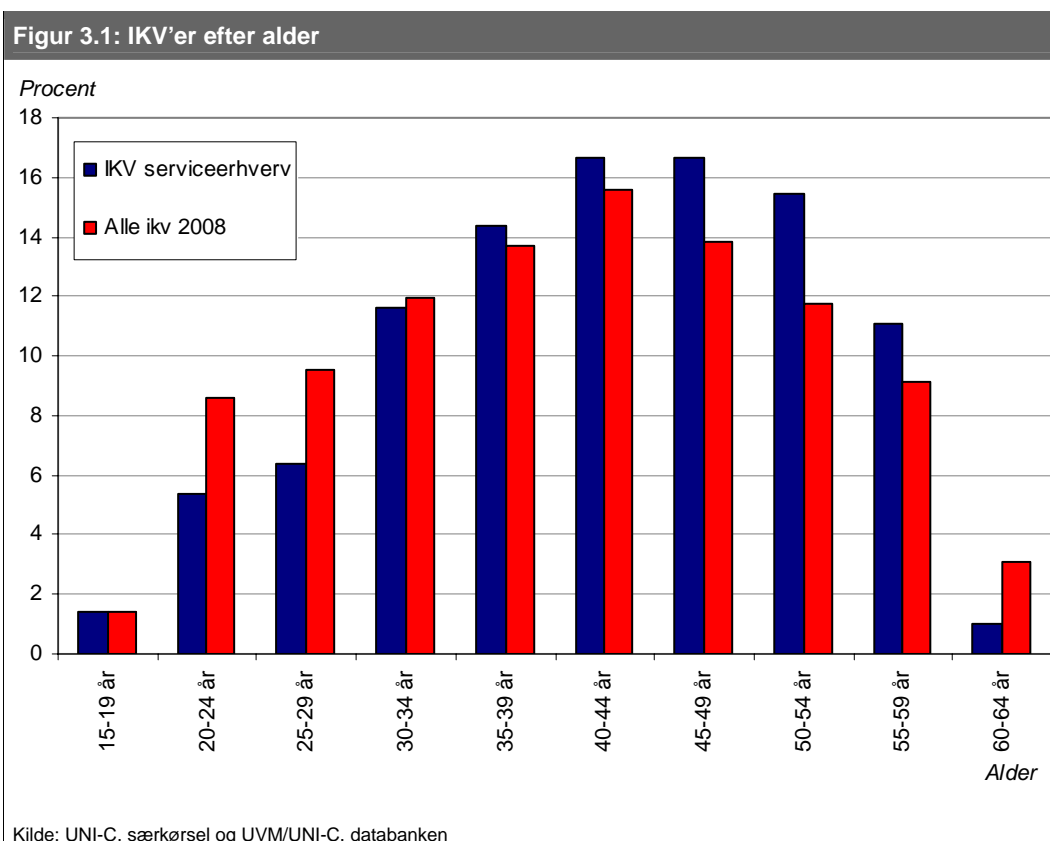
Hvis man, som et overslag, vurderer IKV-aktiviteten i forhold til fordelingen af AMU-aktivitet, ser det imidlertid ud til, at serviceerhvervene er godt med. Det tyder ikke på, at der bliver foretaget færre IKV'er per AMU-kursist end andre områder.

Generelt viser materialet, at IKV i AMU anvendes i begrænset omfang indenfor serviceerhvervene, men at der er en stigende tendens indenfor rengøringsbranchen – om end fra et lavt udgangspunkt. Serviceerhvervene står kun for en lille del af de samlede IKV'er, men i relative termer er der god IKV-dækning. Tallene viser også, at IKV'en efterfølges af et relativt pænt antal AMU-mål for dem, som tager uddannelse efterfølgende, hvilket indikerer, at IKV'en faktisk har en uddannelsesmotiverende effekt i mange tilfælde.

3.2 IKV-deltagernes karakteristika

I særkørslen fra UNI-C findes en række baggrundsvariabler om IKV-deltagerne. For at tegne et statistisk portræt af IKV-deltagerne er der i det følgende opridset fordelinger på alder, herkomst og uddannelse. Disse data sammenlignes med tilsvarende baggrundsvariabler for alle IKV-deltagere i 2008. Det skal bemærkes, at opgørelserne stammer fra to forskellige datakilder og at særkørslen for serviceerhvervene kun inkluderer IKV-deltagere, der efterfølgende har deltaget i uddannelse indenfor serviceerhvervenes område, mens de generelle tal inkluderer alle IKV'er på alle områder.

I figuren nedenfor beskrives IKV-deltagernes alder (ifølge særkørslen), sammenholdt med aldersfordelingen for alle IKV'er foretaget i 2008.



Her fremgår det, at IKV-deltagerne på serviceerhvervenes område generelt er ældre end den gennemsnitlige IKV-deltager. De IKV-deltagere der er under 30 år, er underrepræsenteret og ligger generelt på et lavt niveau, hvilket kan afspejle, at IKV er et tilbud, der gives til medarbejdere, der forventes at blive i branchen i en periode fremover – fx som et fastholdelsesinitiativ fra virksomhedens side. Virksomheden har ikke interesse i at igangsætte uddannelsesinitiativer for de helt unge, som måske forventes at bevæge sig videre til andre brancher.

En anden forklaring kan være, at IKV opfattes som mest relevant af medarbejdere, der er i besiddelse af en vis erfaring, der kan dokumenteres som kompetencer med en IKV.

Tabel 3.5: IKV'er efter uddannelse			
Uddannelse	IKV serviceerhverv		Alle IKV 2008
	Antal	Pct.	Pct.
Grundskolen	210	33,7	36,4
Erhvervsfaglige uddannelser	265	43,9	45,9
Gymnasiale uddannelser	30	8,1	5,2
Korte videregående uddannelser	14	4,7	2,4
Mellemlange videregående uddannelser	21	4,2	3,6
Lange videregående uddannelser	8	1,0	1,4
Ph. D. mv.		0,0	0,0
Uoplyst/ukendt	29	4,5	5,0
I alt	577	100,0	100,0

Kilde: UNI-C, særkørsel og UVM/UNI-C, databanken

Tabellen ovenfor viser IKV-deltagerne fordelt på deres højeste fuldførte uddannelse. Der er ikke nævneværdige forskelle mellem serviceerhvervene og andre områder. Dog springer det i øjnene, at andelen af deltagere, som har grundskole som højeste uddannelse, altså ufaglærte, er relativt lav. Fordelingen af uddannelser svarer i grove træk til fordelingen for hele arbejdsstyrken (her er 34 procent uden erhvervskompetencegivende uddannelse⁴, mod 42 procent i tabellen ovenfor). Når man indregner, at der er tale om to områder, der traditionelt har et lavt gennemsnitligt uddannelsesniveau, indikerer det, at de der har uddannelser, også i højere grad modtager IKV.

Dette er helt i tråd med tidligere erfaringer på VEU-området. Der findes en Mat-tæus-effekt, når det gælder uddannelse: at de som meget har, de skal mere gives. Dog indikerer det, at der er en skævvridning af målgrupper: særligt ufaglærte er tiltænkt som værende målgruppen for IKV-ordningen og vil have glæde af at få anerkendt realkompetencer erhvervet igennem arbejdserfaring. Der er indikation på, at der ligger en opgave i at gøre ordningen tilgængelig for de ufaglærte og motivere gruppen til at deltage. Her er der allerede gjort en del for at kortlægge barriererne, fx i Finansministeriets undersøgelse fra 2005.⁵

Tabel 3.6: IKV'er efter herkomst			
Herkomst	IKV serviceerhverv		Alle IKV 2008
	Antal	Pct.	Pct.
Dansk herkomst	465	80,6	87,2
Udenlandsk herkomst	111	19,2	11,2
Uoplyst/ukendt	1	0,2	1,7
I alt	577	100,0	100,0

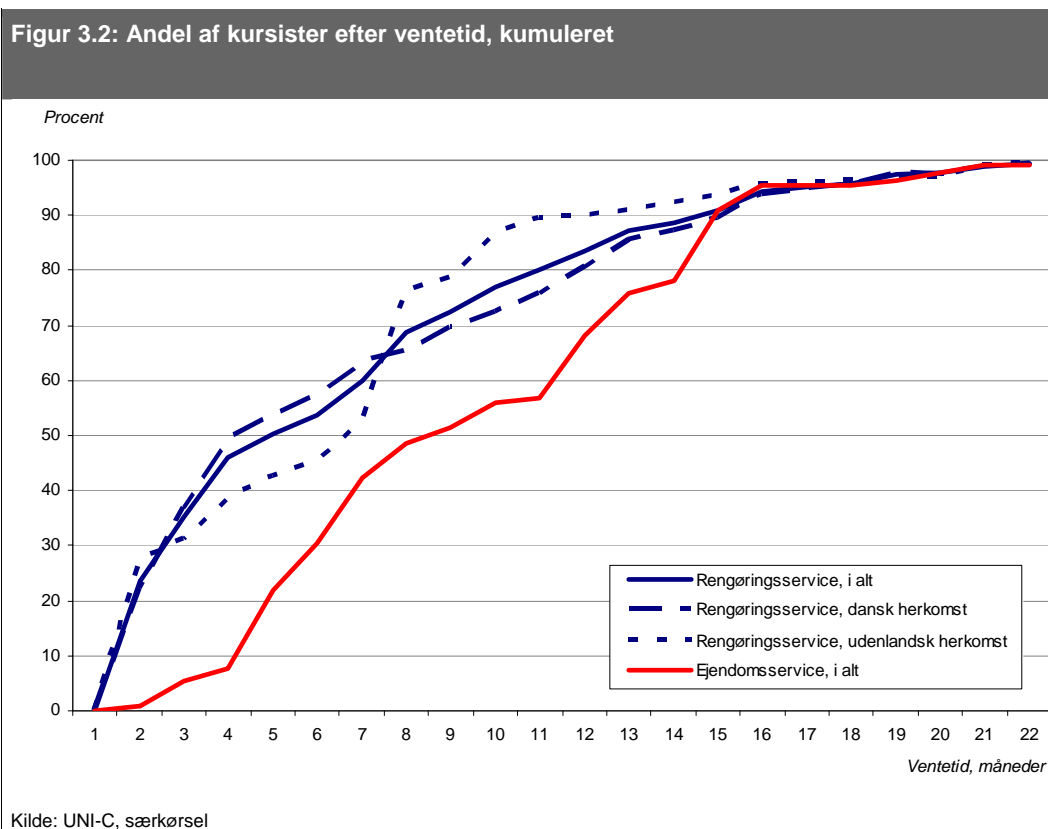
Kilde: UNI-C, særkørsel og UVM/UNI-C, databanken

⁴ Ifølge Danmarks Statistiks RAS-database 2008.

⁵ Teknologisk Institut, *Analysereport vedrørende voksen-, efter- og videreuddannelse (VEU) - Deltagelse i VEU - motivation og barrierer for ansatte*, 2005.

Tabellen ovenfor viser fordelingen efter herkomst. Det viser sig at 19 procent af IKV-deltagerne på serviceerhvervenes område har udenlandsk herkomst. Det er flere end gennemsnittet for IKV-deltagere generelt og det indikerer, at IKV deltagerkredsen nogenlunde afspejler sammensætningen i arbejdsstyrken. På rengøringserviceområdet er der en stor andel medarbejdere med udenlandsk herkomst, mens dette ikke er udbredt inden for det mindre ejendomsserviceområde.

Figuren nedenfor viser den gennemsnitlige ventetid i måneder – fra en IKV-deltager får sin IKV til det pågældende AMU-mål gennemføres. Her er det vigtigt igen at bemærke, at hver IKV giver anledning til gennemførelse af gennemsnitligt 4,4 AMU-mål. Det er ikke kun ventetiden til *første* mål, der indgår. Der er målt på ventetiden til alle mål.



Figuren viser, at halvdelen af AMU-målene er fuldført efter fem måneder på rengøringserviceområdet, mens der går ni måneder efter IKV'en, før halvdelen af målene er fuldført indenfor ejendomsservice.

Generelt er der tale om relativt lange ventetider. Det skal dog bemærkes, at der typisk er tale om uddannelsesforløb med flere mål, der alle indgår i den gennemsnitlige ventetid.

Det skal bemærkes, at det ikke er registreret, hvorvidt den efterfølgende uddannelse gennemføres *som resultat af IKV*'en, blot at den følger efter i tid. Nogle af kurserne kan i princippet være taget uden sammenhæng til IKV'en.

Figuren viser også, at ventetiderne indenfor rengøringserviceområdet er markant kortere end indenfor ejendomsservice. Dette kan skyldes, at der er færre hold at vælge imellem på det mindre ejendomsserviceområde.

3.3 Effekt: hvilke uddannelsestiltag medfører IKV?

Tabellen nedenfor viser, hvilke AMU-mål indenfor FKB'en for rengøringservice, der har efterfulgt en IKV foretaget i 2008.

Det skal bemærkes, at målet "Kommunikation og konflikthåndtering – service" også er tilkøbt fire andre FKB'er, hvilket betyder, at aktiviteten på dette mål ikke nødvendigvis har tilknytning til rengøringsområdet.

Tabel 3.7: Antal kursister, efter mål, rengøringservice (FKB 2679)		
AMU-Mål	Varighed (dage)	Total
Arbejdsteknik ved rengøringsarbejde	2	100
Daglig erhvervsrengøring	10	6
Hospitals- og institutionshygiejne	3	32
Kommunikation og konflikthåndtering – service ⁶	3	330
Kontorsupport (enkeltfag)	5	31
Måling og vurdering af rengøringskvalitet	3	5
Oliebehandlede gulve	2	1
Patienttransport og forflytning m.v. (enkeltfag)	10	0
Periode- og grundrengøring	3	3
Personlig planlægning og rengøringsplaner	2	88
Polishbehandlede gulve	2	5
Redskaber og maskiner til rengøringsarbejde	2	96
Rengøring af boligtekstiler	3	1
Rengøring af fødevarer virksomheder og storkøkkene	2	4
Rengøring af maskiner i non-food industrien	2	2
Rengøring af transportmidler	3	8
Rengøring med mikrofibre	1	33
Rengøringshygiejne	1	78
Rengøringsmidler og overflader	3	88
Service og synlig rengøring	2	49
Sikkerhed og førstehjælp ved rengøringsarbejde	4	95
Vask og efterbehandling af brugstekstiler	3	4
Vedligeholdelsesopgaver (enkeltfag)	2,5	25

⁶ Dette mål indgår på nuværende tidspunkt i følgende FKB'er: 2636 (AE) Ejendomsservice, 2663 (AE) Industriel vask og efterbehandling af tekstiler, 2679 (AE) Rengøringservice (moder-FKB), 2764 (AE) Fri skabelon, 2765 (AE) Teltmontage (kilde: www.uddannelsesadministration.dk)

Vinduespolering	8	0
I alt	-	1.084
<small>Kilde: UNI-C og uddannelsesadministration.dk Oversigten omfatter AMU-mål, der har rengøringservice (FKB 2679) som moder-FKB Bemærk at målene kan være tilkøbt andre FKB'er, end den her anførte.</small>		

Generelt er billedet, at det er de samme mål, der tages som følge af en IKV som i AMU generelt. Det vil altså sige, at IKV ikke betyder, at der ansøres til at tage andre typer af uddannelse, end det ellers ville være tilfældet (se tabel 7.6).

Tabellen nedenfor viser det samme billede for ejendomsservice. Her er der imidlertid stor forskel på de mål, der tages som følge af IKV og i AMU generelt. Dette kan tilskrives det ret lave antal IKV'er, hvilket betyder, at nogle af udsvingene må tilskrives tilfældigheder (bilagstabel 7.7 viser forskellen).

Tabel 3.8: IKV for Ejendomsservice		
AMU-mål	Varighed (dage)	Total
Affaldshåndtering i boligområder og institutioner	8	3
Byggesagsforløb - ejendomsservice	3	7
Bygningens installationer - ejendomsservice	5	6
Bygningsdrift og budgetlægning - ejendomsservice	2	15
Drift og vedligeholdelse af ufyrede varmeanlæg	10	3
Ejendommens tekniske installationer	4	4
Ejendommens vedligeholdelse	5	3
Formidling til brugere og beboere, ejendomsservice	4	10
Graffitirengøring	4	0
Indendørs tekniske hjælpemidler – ejendomsservice	3	4
Indretning og vedligeholdelse af legepladser	3	1
Institutions- og boligservice	3	5
Miljø i praksis, ejendomsservice	4	7
Service og betjening af maskiner, ejendomsservice	5	6
Sports-/idrætsanlæg og svømmebade	5	0
Syn af boliger, råderet, vedligeholdelsesordninger	5	49
Teknisk service v. konferencer mv. ejendomsservice	4	2
Ventilation og indeklima – ejendomsservice	5	7
I alt	-	132
<small>Kilde: UNI-C og uddannelsesadministration.dk Oversigten omfatter AMU-mål, der har ejendomsservice (FKB 2636) som moder-FKB Bemærk at målene kan være tilkøbt andre FKB'er, end den her anførte.</small>		

Generelt skal det bemærkes, at der ikke er en tendens til, at IKV'erne særligt medfører aktivitet på de længste mål. Dette er bemærkelsesværdigt, idet man kunne forvente, at en del medarbejdere ønskede en IKV for at kunne afkorte nogle af de længere mål. Men netop afkortning har vist sig at være relativt lidt udbredt i den kvalitative undersøgelse, hvilken kan forklare disse tal (se afsnit 4.3).

3.4 Eksempler på IKV som uddannelsesmotiverende

Det følgende afsnit beskriver fem cases, som med forskellige indfaldsvinkler viser, hvordan IKV-indsatsen konkret har været grebet an i forskellige typer af virksomheder eller institutioner. De fem cases er skrevet på baggrund af interviews med uddannelsessteder, virksomheder og medarbejdere/deltagere, som med forskellig motivation har erfaringer med IKV-forløb.

Samlet set bidrager casene med historier om IKV som positive for arbejdspladsen i form af øget uddannelsesmotivation og øget fagligt fællesskab blandt de medarbejdere, som har gennemgået forløbene og efterfølgende har været tilmeldt AMU-kurser.

3.4.1 Case 1: rengøring.com A/S

Rengøringsvirksomheden rengøring.com har gode erfaringer med kompetenceafklaringer i forbindelse med en samlet uddannelsesindsats for deres 150 medarbejdere. I 2009 tog virksomheden kontakt med KTS, fordi de ville iværksætte formel efteruddannelse for deres ansatte.

Omkring 90 pct. af medarbejderstaben er af anden etnisk herkomst end dansk. Rengøringsassistenterne har dermed meget forskellige sproglige forudsætninger og vidt forskellige erfaringer med skolegang. Ledelsen i rengøring.com var i tvivl om, hvor mange af medarbejderne som i praksis var i stand til at følge og forstå en AMU-uddannelse. KTS gennemførte derfor i efteråret 2009 IKV på de ca. 20 rengøringsassistenter, hvor ledelsen var i tvivl om deres sproglige niveau.

IKV blev brugt som en form for sprogscreening og ca. 15 af medarbejderne blev som følge af IKV-indsatsen tilmeldt AMU-uddannelser, som er særligt tilrettelagt for deltagere med dårligere dansk kundskaber (typisk mål, som er 1-2 dage længere). Tiltaget betyder, at i alt ca. 60 medarbejdere i dag har gennemført de første AMU-forløb, nemlig 'Rengøringsmidler, arbejdsteknik' og 'Rengøring med mikrofiber'.

Ledelsen besluttede, at alle medarbejdere skal deltage i uddannelsesaktiviteterne og indførte derfor mødepligt. Motivationen for uddannelse skete gennem en pædagogisk introduktion på KTS og rengøring.com brugte i den forbindelse 'først gulerod – og så pisk' (som den uddannelsesansvarlige siger) i indsatsen for at motivere medarbejderne. Tilbagemeldingerne fra medarbejderne på både IKV-forløbene og uddannelsesaktiviteten har overvejende været positive. Eric er en af

Obligatorisk efteruddannelse

rengøring.com besluttede, at deres rengøringsassistenter havde mødepligt ifm. IKV-indsatsen og den efterfølgende kursusaktivitet i AMU. Det krævede lidt tilvænning for deltagerne og især i begyndelsen var fraværet stort. Ifølge den uddannelsesansvarlige hænger dette både sammen med medarbejdernes manglende kendskab til det danske lønsystem (at de får løn for at modtage uddannelse) og med de erfaringer, de hver i sær har med skolesystemet i det land, de oprindeligt kommer fra. Ledelsen vurderer, at tilslutningen havde været markant lavere, hvis forløbene ikke havde været obligatoriske. Trods opstartsvanskelighederne oplever ledelsen nu, at medarbejderne er mere motiverede for efteruddannelse.

Kilde: Interview med den uddannelsesansvarlige

de medarbejdere, som har været gennem sprogscreeningen for at kunne deltage i AMU-kurserne. Eric kommer fra Cameroun og har været i Danmark i fire år. I tre år har han været ansat i rengøring.com og han fandt IKV-forløbet relevant og brugbart ift., hvilke AMU-kurser han skulle tilmeldes. Selve vurderingen forløb fint og han har siden deltaget i tre AMU-forløb (på dansk) sammen med sine kollegaer. Som positivt resultat af den proces Eric og hans kollegaer har været igennem, kan ledelsen i rengøring.com desuden mærke en større efterspørgsel fra medarbejderne på kurser - og bliver også mødt af flere konkrete spørgsmål om rengøringsprocedurer og krav om nye rengøringsremedier.

IKV-forløbene blev gennemført i uge 42. Denne uge er typisk efterårsferieuge hos virksomhedens kunder og det

Selvtillid og professionalisme

Eric kommer fra Cameroun og kom til Danmark i august 2005 for at tage en mastergrad i socialvidenskab på Roskilde Universitet. Efter et års tid fik han arbejde som rengøringsassistent i rengøring.com. Om selve IKV-forløbet siger han: 'Det var rigtig fint. Det viste mig, at mit danske ikke er så dårligt, som jeg gik og troede. Det gav mig selvtillid'. Eric har efterfølgende været på flere AMU-forløb og han er glad for at kunne modtage formel uddannelse på rengøringsområdet: 'Det har givet mig opmærksomhed på arbejdets opgaver – og professionalisme. Desuden var det rart at møde mine kollegaer på den måde'. Eric vil gerne af sted på flere kurser, når lejligheden byder sig.

Kilde: Interview med Eric.

rengøring.com's holdning til uddannelse

'Hos rengøring.com tilbyder vi dygtige, stabile og engagerede medarbejdere betalt opkvalificering. Det betyder endnu dygtigere og gladere medarbejdere for os og øget trivsel og arbejdsglæde for medarbejderne'.

Kilde: www.rengoering.com/uddannelse

er derfor oplagt at udnytte ferieperioden til at efteruddanne personalet. Udgifterne dækkes dels af AMU-godtgørelsen og dels gennem ansøgninger til uddannelsesfonden. Rengøring.com gentager derfor succesen i 2010, så virksomhedens ansatte efterhånden gennemfører alle moduler i rengøring.

IKV-forløbet og den efterfølgende AMU-aktivitet har overordnet set været en gevinst for virksomheden og dens medarbejdere:

- Rengøring.com får papir på, at deres medarbejdere har uddannelse. Det betyder meget for både medarbejdere, ledelse og kunder.
- Rengøringsassistenterne har mulighed for at udføre arbejdsopgaverne rigtigt og dermed opnå et forbedret arbejdsmiljø.
- Den sociale effekt internt blandt medarbejderne er stor, fordi de kommer på kurser med kollegaer, som de i det daglige ikke har meget kontakt med. Både medarbejdere og ledelse kan mærke, at virksomhedskulturen er blevet bedre.

3.4.2 Case 2: Lindøværftet / Odense Staalskibsværft

2300 medarbejders ansættelsesforhold blev berørt i forbindelse med lukningen af Lindøværftet ved Munkebo på Fyn i efteråret 2009. Alle timelønnede ansatte blev

tilbudt at få lavet en IKV i AMU i forbindelse med varslingerne – uanset om de sad i opsagte eller uopsagte stillinger.

Forløbet var konkret skruet sådan sammen, at deltagerne først skulle igennem to dages uddannelsesmotiverende og almen kompetenceafklaring. I løbet af de to dage blev det besluttet, hvilke fag-faglige mål den enkelte medarbejder skulle måles op mod. Den efterfølgende del af IKV-indsatsen tager mellem 1 og 3 dage afhængigt af faglighed og erhvervs erfaring.

Motivationen var generelt god og cirka 1.100 medarbejdere har valgt at tage imod tilbuddet om at få udført en IKV over de første to dage. Omkring 80 pct. (ca. 800 personer) af dem, som har gennemført første del af IKV'en har ønsket også at blive indkaldt til afprøvning ift. den faglige del. Nogle af disse medarbejdere falder fra, når de er blevet indkaldt og gennemfører dermed ikke i praksis hele IKV-forløbet. Langt de fleste af dem, som bliver IKV'et, er faglærte medarbejdere (elektrikere, smede, blikkenslagere osv.), som efterfølgende vælger AMU-mål til at styrke deres kompetencer. Den uddannelsesansvarlige på Odense Staalskibsværft gætter på, at højst 50 medarbejdere har valgt på IKV'ens anden del at blive indkaldt til afprøvning indenfor ejendomsområdet. Hun mener, at dette hænger sammen med, at de fleste af de ansatte på ejendomsområdet ved Odense Staalskibsværft er ufaglærte. Vurderingen er at de ufaglærte er vanskelige at motivere til at modtage uddannelse. Endvidere er mange af medarbejderne i denne gruppe tæt på pensionsalderen og har derfor ikke så stort incitament for lade sig efteruddanne.

Kompetenceudvikling for varslede medarbejdere

'IKV og efteruddannelse i AMU er ét ud af flere tiltag på den palet af efteruddannelse, som vi tilbyder vores medarbejder. Efteruddannelse skal ruste vores medarbejdere til den verden der ligger udenfor porten'.

Kilde: Den uddannelsesansvarlige for Lindøværftets time-medarbejdere

Virksomheden har samarbejdet med Uddannelse Fyn (blandt andet Syddansk Erhvervsskole og AMU Fyn) om forløbet. AMU Fyn indsamler IKV'erne og melder løbende tilbage til Odense Staalskibsværft, når de har ledige pladser på relevante kurser. Herefter indkalder HR-afdelingen på Odense Staalskibsværft den enkelte medarbejder til den konkrete uddannelse. Odense Staalskibsværft har endnu ikke et samlet overblik over, hvilke medarbejdergrupper som gennemfører hvilke konkrete mål i AMU-regi.

Odense Staalskibsværft får dækket de fleste af deres udgifter til IKV og AMU-aktivitet via VEU-godtgørelse. Det har foreløbigt taget syv måneder at få interesserede medarbejdere igennem første del af IKV-indsatsen, dvs. gennemførelse af de første to dage. Gennemførelse af den fag-faglige afprøvning sker sideløbende og fortsætter fremover. Hvor lang tid, der går før alle interesserede medarbejdere har været gennem hele IKV-processen og har været på relevante AMU-mål, har den uddannelsesansvarlige ikke noget aktuelt bud på.

3.4.3 Case 3: Rengøringspersonalet ved en privatskole i København

En københavnsk privatskole har længe arbejdet med fastholdelse af rengøringsmedarbejdere, og har i en længere periode intensivt forsøgt at forbedre forholdene for de rengøringsansatte.

Modsat mange andre arbejdspladser har man valgt at fastansætte medarbejderne på HK-vilkår, hvilket betyder, at de har langt flere rettigheder, end hvis de havde været timeansatte, som det tidligere har været normen.

I forbindelse med arbejdsmiljø- og fastholdelsespolitikken har rengøringslederen indledt et samarbejde med Københavns Tekniske Skole om kompetenceopgradering af medarbejderne. To gange om året kommer

en virksomhedskonsulent fra KTS på skolebesøg. Besøget har blandt andet til formål at lave den praktiske afklaring i forbindelse med IKV. De ansatte, der primært har anden etnisk baggrund end dansk, bliver således afprøvet i deres kompetencer, i et miljø de er trygge ved og vant til at færdes i. Besøget fra KTS på skolen er med til at eliminere den nervøsitet og spænding, der ellers kan være forbundet med at lade sig eksaminere.

Allerede ved ansættelsen stilles der krav til medarbejderne om at skulle tilegne sig yderligere fagspecifikke kompetencer ved at deltage i AMU-forløb. Dette krav skal indfries indenfor et år. Der stilles også store krav til de ansattes sprogkundskaber fra start. På denne måde forsøger man at hjælpe de ansatte med at tilegne sig tilstrækkelige sprogkundskaber til at kunne følge en AMU-uddannelse. Alle deltagere bliver sprogtestet med IKV.

AMU-mål fremmer fagligheden

'Det er blevet sjovere at gå på arbejde, og vi er dygtige til de vi laver. Tidligere fik jeg eksem på hænderne af for stærke rengøringsmidler, men efter vi har været på kursus, har jeg lært at blande i de rigtige forhold, og bruger mindre skrappe midler. Selvom jeg via IKV-prøverne fik merit på nogle af de kurser vi skulle have, valgte jeg at følge undervisningen alligevel. Så er vi helt sikre på, at vi ved det samme, og det giver et bedre sammenhold mellem os medarbejdere'.

Kilde: Interview med rengøringsleder Jorge

De praktiske afklaringer finder sted på arbejdspladsen

'Jeg var overhovedet ikke nervøs ved vores IKV-prøver. Det hele foregik på vores arbejdsplads med vores rengøringsmidler og rengøringsvogne. Jeg følte mig i hvert fald meget tryk, og synes det var rart at kunne vise, hvad jeg virkelig er god til. Mine kursusbeviser ligger i skuffen, og er sikkert gode hvis jeg en dag skal have et andet arbejde'.

Kilde: Interview med rengøringsassistent Manuel

I det efterfølgende uddannelsesforløb betaler privatskolen for de ekstra timer, det koster at lade sine medarbejdere videreuddanne: "Pengene er dog givet godt ud, da de hurtigt tjenes ind igen ved større effektivitet og mindre sygefravær" udtaler Søren, der er skolebetjent på stedet og ansvarlig for rengøringspersonalet.

Privatskolen har oplevet store forandringer blandt deres medarbejdere siden de påbegyndte kompetenceopgraderingsarbejdet med KTS. Uddannelserne har hidtil haft fokus på ergonomien i arbejdet, og rengøringslederen vurderer at det har betydet mindre nedslidning, færre arbejdsrelaterede skader og færre langtidssyge-

meldinger. Samarbejdet er derved en stor succes for både medarbejdere og virksomhed, der oplever henholdsvis større arbejdsglæde og mindre arbejdsrelateret sygdom.

Søren, ansvarlig for rengøringspersonalet, betragter det som en værdi at medarbejderne bliver længere i ansættelsen, og at de personer, der vælger et andet arbejde, formår at omsætte deres erhvervede kompetencer til en bedre stilling indenfor samme område: ”Det er vigtigt, at de kompetencer medarbejderne får på AMU-kurserne, er generaliserbare og kan videreføres til andre virksomheder – det stiller vores medarbejdere bedre på arbejdsmarkedet”, siger han.

Uddannelse = udvikling

’Det er et krav i overenskomsten at vores specialarbejdere og ufaglærte skal tilbydes uddannelse. Det er udviklingen – og alle skal udvikle sig hele tiden. Formålet med at lave individuelle uddannelsesplaner for medarbejderne, er at deres skjulte kompetencer skal frem i lyset. IKV-indsatsen er et skridt i den retning. Denne gruppe medarbejdere føler sig klemt for tiden pga. fyringer og nedskæringer, så uddannelsesindsatsen skal klæde dem på og sikre at de bevarer en høj markedsværdi’.

Kilde: Interview med HR-ansvarlig i Kultur- og Fritidsforvaltningen

3.4.4 Case 4: Kultur- og Fritidsforvaltningen i Københavns Kommune

Kultur- og Fritidsforvaltningen i Københavns Kommune har i foråret 2010 startet en kompetenceudviklingsproces for deres specialarbejdere og driftsassistenten. Denne gruppe medarbejdere er typisk ansat i kommunens kulturhuse, idrætsanlæg, museer osv. Formålet er at lave individuelle udviklingsplaner, så medarbejderne kan modtage relevante kurser og dermed styrke deres faglighed. En del af medarbejderne på ejendomsområdet i forvaltningen har en håndværksuddannelse, som de ikke nødvendigvis er ansat til at anvende i det daglige og andre fungerer i praksis som faglærte uden at have den formelle uddannelsesbaggrund. IKV-forløbet skal ses som et tiltag i forvaltningens generelle efteruddannelsesindsats. Hidtil har uddannelsesmotivationen ikke været stor blandt denne gruppe medarbejdere. Dels fordi en del af dem ikke traditionelt er lette at motivere til at gennemføre formelle uddannelsesforløb, og dels fordi uddannelsesudbuddet ikke har været målrettet til dem. Forvaltningen har historisk set fundet flest relevante kurser til AC-gruppen og HK-gruppen.

Alle forvaltningens ca. 150 tekniske servicemedarbejdere (specialarbejdere og driftsassistenten) har fået tilbuddet om at blive IKV’et - blandt andet ift. AMU-mål. Processen fandt sted i maj/juni 2010 og indtil videre har 32 medarbejdere gennemført forløbet, som blev varetaget af Syddansk Erhvervsskole. IKV-indsatsen er finansieret af tre-partsmidlerne.

IKV-processen blev, ligesom på Lindøværftet, gennemført over 2+3 dage. Deltagerne var således igennem en indledende afklaring af motiverende karakter over to dage. Herefter foregik kompetencevurderingen mere i forhold til de fag-faglige kompetencer og mål.

Medarbejderne skal sammen med deres lokale institutionsledere gennemgå resultaterne af IKV’erne ved MUS i sensommeren 2010. Ved medarbejderudviklingssamtalen (MUS) vedtager medarbejder og leder i fællesskab, hvilke af de kurser

som har vist sig at være relevante for den enkelte, som kan gennemføres. Herefter sendes en ansøgning til HR-enheden i forvaltningen, som bevilger efteruddannelsen ud fra den centrale uddannelsespulje.

Forløbet er så nyt, at HR-enheden i Kultur- og Fritidsforvaltningen endnu ikke har samlet op på erfaringerne. Det er således for tidligt at sige noget samlet om, hvordan deltagerne har oplevet forløbet og i hvilken grad indsatsen vil føre til øget uddannelse i AMU-regi. Men HR-enheden har allerede nu planer om at sende et nyt hold af sted til individuelle afklaringsforløb. Fra forvaltningens side håber og tror man, at flere medarbejdere vil melde sig, når de hører om erfaringerne fra de første IKV'ede kollegaer på arbejdspladsen.

3.4.5 Case 5: Eksplorativt afsæt for IKV - 3F's IKV-samarbejde i Ålborg

I Ålborg samarbejder 3F med AMU Nordjylland om at tilbyde deres medlemmer et forudgående kompetenceafklaringsforløb, som blandt andet kan motivere medlemmerne til at få lavet en IKV. Under overskrifterne motivation, afklaring og planlægning gennemføres det såkaldte PUTAU-mål⁷, som fungerer som en form for procesvejledning. Det betyder, at 3F i denne sammenhæng fungerer som bin-

Forudgående afklaring som forløber for IKV i AMU

'Det er stadig meget vigtigt, at AMU laver IKV'en, da de kan lave den konkrete uddannelsesplan og måle medlemmets kompetencer i forhold til AMU-målene. Vi kan derimod bedre hjælpe medlemmet den vej, de personligt gerne vil gå. Vi er ikke partiske i forhold til deres uddannelsesvalg, og kan derved hjælpe med at finde den bedste uddannelsesvej, så medlemmet når sine uddannelses- og erhvervsmaal'.

deled mellem deres medlem og uddannelsessystemet. Procesvejledningen skal tage udgangspunkt i medlemmets behov og uddannelseslyster – derved skal skabes klarhed, motivation og i sidste ende en planlægning over, hvor medlemmet gerne vil hen med sin kompetenceprofil. På baggrund af forløbet kan 3F navigere medlemmet i den rigtige retning.

PUTAU-målet er primært udviklet til de personer, der ikke rigtig ved, hvor de gerne vil hen i deres arbejdsliv. De

værktøjer der ligger i forløbet, kan være med til at afklare et uddannelsesbehov indenfor deltagerens fagområde, og samtidig synliggøre for medlemmet, hvilke kompetencer det allerede besidder.

I øjeblikket har AMU Nordjylland fem ansatte til at gennemføre PUTAU-forløbene for 3F, der forestår den praktiske del af procesvejledningen. Når medlemmet er klar over sine mål efter forløbet, kan der startes et decideret IKV-forløb, hvor kompetencer måles op imod det enkelte AMU-mål. Med PUTAU-forløbet i bagagen kan medlemmet således specificere hvilke faglige mål, det gerne vil have lavet en IKV op ad og dermed komme nærmere en uddannelsesplan og en påbegyndt uddannelse.

⁷ Forkortelsen PUTAU betyder Personlig Udvikling Til Arbejde og Uddannelse, AMU-mål 45362

Som en del af PUTAU vægtes screeningen af almene kompetencer højt. Ifølge 3F's regionskonsulent er det, at folk kan læse og skrive det mest basale, før de kommer på uddannelse: "Det er derfor vigtigt for os, at vi kan sende vores medlemmer videre på kursus i FVU, så de almene kompetencer er i orden, før de bliver IKV'et, og kan starte et rigtigt uddannelsesforløb", siger han.

I 2009 gennemgik 1200-1400 personer forløbet. Det er dog ikke klart, hvor mange af dem der går videre med en IKV og et uddannelsesforløb i AMU-regi på SUS' område.

3.5 Opsamling

Den kvalitative og kvantitative beskrivelse af anvendelsen af IKV giver anledning til to overordnede konklusioner om IKV i AMU indenfor rengøringservice og ejendomsservice.

For det første viser den kvantitative del, at anvendelsen af IKV i AMU inden for rengøring og ejendomsservice er ret begrænset. Dog er der indikation på en tendens til øget brug af IKV i AMU på rengøringserviceområdet, som har oplevet en hurtigere relativ stigning end øvrige områder. På ejendomsområdet er der sket et fald fra 2008 til 2009. Tendenserne skal ses i lyset af det generelle billede, hvor der har været et kraftigt fald i IKV-aktiviteten fra 2007 til 2008. Så selvom aktiviteten i reelle personer og kursister er lav, er den samlede aktivitet set i forhold til andre uddannelsesområder i AMU bedre indenfor ejendomsservice og rengøringservice (samlet set).

Yderligere er det interessant, at brugen af IKV ikke er skævvredet i forhold til AMU-kursernes længde. Antallet af IKV'er følger det overordnede antal af AMU-kursister. Der er altså ikke præferencer for IKV ved længere kurser, eller mindre interesse for IKV ved korte kurser – procentmæssigt er IKV altså forholdsvis lige så interessant ved en todages uddannelse som ved en uddannelse, der varer ti dage.

Den kvalitative del af ovenstående analyse viser, via de præsenterede cases, flere eksempler på, hvordan IKV i AMU opfylder sit formål ved bl.a. at motivere medarbejdere og virksomheder til yderligere uddannelse og dermed bidrager til at øge efterspørgslen efter VEU generelt.

Det fører til den konklusion, at der i det store hele er tale om et velegnet redskab og at IKV generelt virker efter hensigten, men at udbredelsen er for begrænset og at potentialet i IKV i AMU langt fra er fuldt udfoldet.

Spørgsmålet er imidlertid, hvilke betingelser der stilles for yderligere at udfolde og udbrede IKV i AMU. Derfor er det centrale spørgsmål, hvilke barrierer som skoler, virksomheder og medarbejdere oplever i forhold til brugen af IKV. Derfor fokuserer det følgende kapitel på at beskrive, hvilke erfaringer der indtil nu er gjort med IKV i AMU i skolesystemet, og hvilke barrierer der findes for øget ud-

bredelse. Dette indgår som et nødvendigt afsæt for at vurdere de fremtidige muligheder for IKV i AMU.

4. Implementeringen af IKV i AMU

I dette kapitel beskrives erfaringerne med IKV, som de ser ud for erhvervsskolerne, virksomheder og medarbejdere. Hovedvægten ligger på skolernes erfaringer, da det er her, der er opsamlet den største viden om brugen af IKV indenfor rengøring og ejendomsservice.

Kapitlet er inddelt i fire hovedafsnit.

Første afsnit beskriver **organiseringen af IKV på skolerne**, samt deres overordnede erfaringer og syn på IKV. Derudover beskrives forholdet mellem IKV i AMU og RKV i GVU⁸ på skolerne.

Andet afsnit beskriver brugen af IKV i forhold til **sprogvanskeligheder på rengøringsområdet**. Dette er et særligt område, hvor IKV på den ene side har et stort potentiale, men også visse udfordringer.

Tredje afsnit kortlægger **barriererne for brug af IKV**. Dette er gjort relativt detaljeret, fordi det – som det vil fremgå – er afgørende at have øje for de hæmmende faktorer i forhold til at se IKV-ordningen fremadrettet. Beskrivelsen af barriererne er særlig relevant i forhold til at forklare den relativt begrænsede anvendelse af IKV.

Fjerde afsnit søger at udforske fremtidens deltagerpotentiale for IKV i AMU.

4.1 Skolernes fokus på og organisering af IKV i AMU

Organisatorisk er rammerne om IKV generelt på plads. Der er en klar ansvarsfordeling og kapacitet til at tilbyde ordningen. Når der ikke er vanskeligheder med en så relativt ny ordning som IKV-ordningen, skyldes det, at skolerne i vidt omfang bygger videre på traditionen fra den tidligere IKA og erfaringerne fra andre typer af realkompetenceafklaringer fx GVU.

I det følgende afsnit refereres i stort omfang til realkompetencevurdering i GVU, som også betegnes IKV. Denne kraftige inspiration kan lede til, at der i nogle tilfælde ikke skelnes helt klart imellem de to former for IKV, hvilket indebærer en risiko for, at IKV i AMU ikke behandles som en selvstændig form for realkompetenceafklaring med sin egen ret. Som det vil fremgå af nedenstående kapitel, så er erfaringerne med brugen af IKV ofte refereret af interviewpersonerne som oplevelser med IKV i GVU.

⁸ Grunduddannelse for voksne (GVU) er en mulighed for at tage erhvervsuddannelse på kortere tid, idet der gives merit for realkompetencerne. GVU kræver at deltageren er fyldt 25 år og har minimum to års erhvervs erfaring. Uddannelsesforløbet indledes med en realkompetencevurdering (RKV), der har til formål at fastslå i hvilket omfang, der kan gives merit. RKV i GVU kaldes også IKV i GVU. Det er denne type af realkompetenceafklaring, der er mest udbredt på skolerne – fx lang mere anvendt end IKV i AMU.

4.1.1 IKV-indsatsens organisatoriske forankring på erhvervsskolerne

En del af formålet med undersøgelsen, er at afdække, hvordan IKV arbejdet er forankret organisatorisk på skolerne. Her præsenteres kort en opsummering af erfaringerne fra de 6 fokus-institutioner, der har deltaget i undersøgelsen.

Ansvar for arbejdet med at IKV-indsatsen fungerer, er organisatorisk fordelt på samme måde på de institutioner, der indgår i interviewundersøgelsen. Der er typisk en leder med et generelt ansvar for IKV-aktiviteten og dermed også visioner for området, samt en IKV-praktiker (faglærer), der udfører IKV'erne. Enkelte steder finder vi en IKV-ansvarlig, som har lidt mere administrativt arbejde med IKV, og som typisk tidligere har været uddannelseschef eller IKV-praktiker, og derfor besidder stor viden på området. Fælles for interviewpersonerne er, at ud af deres samlede arbejdstid udgør arbejdet med IKV-indsatsen under 10 pct.

Uddannelseslederen har typisk det store overblik over skolens IKV-aktivitet, men har sjældent specifik viden om fordelingen af IKV'erne på uddannelsesniveau. Kendskabet er generelt, og der kan ikke peges på konkrete detaljer i forhold til områdefordeling og hvor søgningen/aktiviteten kommer fra. Uddannelseslederen er typisk også den person, der kender til fremtidige projekter og har ideer for udviklingen af arbejdet med IKV. Meget af uddannelsesledernes viden stammer fra iværksættelsen af IKV'en i 2007, hvor mange deltog i konferencer eller møder om lovændringen. Deres viden om rammerne for ordningens formål og sigte er derfor ofte god.

Enkelte steder finder man en medarbejder, en **IKV-ansvarlig**, som i sin opgaveportefølje har et administrativt arbejde med at planlægge IKV-aktiviteter. Denne funktion er dog ikke udbredt til alle skoler. Det er oftest IKV-praktikeren, der står for alt det praktiske i forbindelse med IKV-arbejdet. De steder hvor der er udnevnt en IKV-ansvarlig, har vedkommende til opgave at arrangere og planlægge de åbne værksteder eller være kontaktpunkt mellem uddannelseslederen og IKV-praktikeren. Vedkommende har typisk en bredere viden end praktikeren, og kender til arbejdet blandt de andre faglærere også, samt har indblik i ledelsens visioner.

Alle skoler har én eller flere faglærere per område. Faglæreren, her kaldet **IKV-praktikeren**, beskæftiger sig med den praktiske del af IKV'en. Det er altid IKV-praktikeren, der udfører selve IKV'en blandt deltagerne. Med til dette arbejde er udviklingen af spørgeskemaer, forberedelse af praktiske faglige prøver, og det er IKV-praktikeren, der har den indledende samtale med deltagerne. Ud over dette, har de ofte også ansvaret for planlægning og udførelse af undervisningen i deres fagområde. Ofte er det også faglæreren, der har det opsøgende salgsarbejde i forhold til virksomhederne, og har derfor også en titel som virksomhedskonsulent.

De **virksomhedskonsulenter** der arbejder på uddannelsesinstitutionerne rundt omkring i landet, har det primære ansvar for de henvendelser skolerne får. Det betyder, at der på nuværende tidspunkt er oprettet faste aftaler om uddannelse med

forskellige virksomheder, der ønsker at opgradere deres medarbejderes kompetencer løbende. Derved skabes en vis efterspørgsel.

- Der er stort set kun ved opsøgende arbejde, at der bliver lavet IKV
- Enkelte får henvendelser fra firmaer
- Enkelte får henvendelse fra fagforeninger, men det er typisk med ønske om GVU og ikke IKV i AMU

På skolerne er virksomhedskonsulenten og IKV-praktikeren som nævnt ovenfor ofte den samme person. Flere af disse informanter ønsker, at IKV kommer til at fylde mere i salgsarbejdet og i skolens profil. IKV bliver brugt som salgsargument til virksomhederne i forsøget på at sælge og tilpasse kurser.

På de interviewede institutioner er den organisatoriske forankring af IKV-arbejdet i store træk tilrettelagt ens og denne forankring fungerer ifølge informanterne efter hensigten⁹. De giver udtryk for at de i vid udstrækning har fortsat den organisatoriske procedure og de erfaringer, som har været institutionaliseret i forbindelse med IKA-arbejdet og fra andre typer af realkompetenceafklaringer fx GVU.

4.1.2 Realkompetencevurdering i AMU og GVU

Udover IKV i AMU findes også mulighed for at foretage realkompetencevurdering som den indledende del af et GVU-forløb. GVU er en mulighed for at få godskrevet realkompetencer i forhold til at opnå en erhvervsuddannelse.

Denne undersøgelse finder, i tråd med rapporterne fra NCK og EVA, at der er begrænset udbredelse af IKV, hvilket har bevirket, at interviewpersonerne ikke altid har været helt opmærksomme på skellet mellem de kompetenceafklaringer, der foretages som del af en GVU og dem som foretages som IKV i AMU.

Dette kan undre, fordi den bedømmelsesstandard eller målestok, der anvendes i de to systemer, i princippet er forskellig. I IKV i AMU er det altid AMU-mål, der skal anvendes som målestok, mens dette ikke er tilfældet i GVU. Den vigtigste grund til forvirringen må tilskrives, at skolerne ikke har den samme fokus på IKV i AMU, som på GVU. Som det også fremgår af EVA's evaluering af realkompetencevurderinger, er det ikke alle skolerne, der er lige rutinerede i IKV i AMU. Der er mange skoler, der aldrig eller kun sjældent foretager IKV i AMU.¹⁰

En yderligere forklaring på inkonsistens vedrørende skellet mellem IKV i AMU og RKV i GVU stammer fra en sammenblanding af IKV og RKV.

Forskelle i organiseringen af IKV i AMU og GVU

I praksis skelner IKV-praktikerne ikke konsekvent mellem de to kompetencevurderinger. At der ikke skelnes, er med til at tegne det lidt forvirrende billede af forståelserne og brugen af RKV og IKV.

⁹ På en enkelt institution gives der udtryk for at der mangler sammenhæng og overensstemmelse mellem ledelsens og praktikernes visioner, men det er ikke den generelle udmelding i interviewene.

¹⁰ EVA, 2010

Der er mange forskellige praksisser på skolerne rundt omkring i landet med hensyn til brugen af henholdsvis RKV i GVU og IKV i AMU.

Nogle få informanter er meget opmærksomme på ikke at blande begreberne sammen. Det betyder, at man fra start laver enten en IKV eller en RKV afhængig af målet for henvendelsen. Hvis man vælger at lave IKV, laver man det tæt op i mod de faglige beskrivelser, som fremgår af uddannelsens mål. I sådan et tilfælde måles deltagerens faglige kompetencer i forhold til målbeskrivelsen. Nærmere bestemt så vurderer man fra punktum til punktum, om deltageren har de pågældende kompetencer, og om der derved kan gives merit.

På de skoler hvor praksis i IKV og RKV ligner hinanden, har man har lavet en mere generel kompetencevurdering. Den generelle kompetencevurdering samler alle erfarede og tilegnede kompetencer sammen, dvs. både teknisk-faglige, almene og personlige - og på den baggrund udarbejder man en uddannelsesplan. Uddannelsesplanen kan både pege i retning af kurser i AMU og mod et uddannelsesforløb med en erhvervsuddannelse som endemål. På denne måde er det uklart for både IKV-praktikeren og deltageren, om der er tale om en RKV eller en IKV. Uklarheden bliver ikke mindre af, at begge ordninger i praksis refereres til som IKV.

Flere af de interviewede praktikere, mener ikke at have udført en IKV i AMU. Skelnen er her på, om de har fulgt målbeskrivelserne i kurset tæt for at vurdere deltagerens faglige kompetencer eller ej.

Informanterne (primært IKV-praktikere) peger på, at de IKV'er, der ifølge statistikken er udført, må have fundet sted under andre fagområder end rengøringservice- og ejendomsserviceområdet. Flere nævner, at den største anvendelse sker indenfor mere tekniske fag, fx murer eller tømrer, da de har en oplevelse af, at det er nemmere at måle kompetencerne her. Hos de IKV-praktikere der følger formålsbeskrivelsen tæt i udførelsen af IKV'erne, er der dog ingen problemer med at måle de specifikke kompetencer i forhold til målene.

Mere fokus på GVU end IKV i AMU

Interviewene viser, at skolerne har generelt fokus på GVU i deres markedsføring og i det opsøgende arbejde i forhold til virksomhederne. Her spiller IKV i AMU kun en mindre rolle. Det betyder, at virksomheder hvor det kan lade sig gøre, tilbydes GVU. Kun i de situationer hvor der ikke kan tilbydes GVU, anvendes IKV i AMU.

Et eksempel på virksomheder med præference for AMU frem for EUD er fra ejendomsserviceområdet i Nordjylland. Her fortæller den IKV-ansvarlige på skolen, hvordan de private arbejdsgivere i boligforeningerne ønsker at opkvalificere deres medarbejdere til EUD-niveau for at fastholde dem i forhold til konkurrencen med byggebranchen. Mange af de ansatte har erhvervsuddannelser fra byggeriet, hvilket betyder, at de for det første har en lidt for snæver profil til jobfunktionen – der kræver kendskab til mange forskellige fagområder (el, vvs, murerarbejde etc.). For det andet - og vigtigst - har mange af dem et ønske om at vende tilbage til

byggeriet, når konjunkturerne tillader det, hvorfor der er et særligt fastholdelsesbehov. Dette indebærer, at virksomhederne er villige til at betale den højere løn, som en erhvervsuddannelse berettiger til.

Interviewpersonen påpeger, at det er modsat på det offentlige område. Her ønsker den kommunale arbejdsgiver ikke at opkvalificere medarbejderne til et faglært niveau, netop fordi det vil øge lønomkostningerne. Blandt andet af denne grund anvendes i dette tilfælde AMU-uddannelser og IKV i AMU.

På den måde er der praktiske forhold, der kan afgøre hvilken type af uddannelse, og dermed realkompetencevurdering, der anvendes i praksis. Interviewpersonen fortæller videre, at i de tilfælde, hvor skolen kan påvirke arbejdsgiverne til det, foreslås i udgangspunktet GVU frem for AMU (og en tilhørende IKV). Og som nævnt optræder GVU også mere centralt i skolernes markedsføring – i forhold til IKV i AMU.

Denne konkurrence imellem de to afklaringstilbud skal ikke forstås som et negativt fænomen. Det er positivt for anvendelsen af VEU generelt, at virksomheder og medarbejdere ønsker de længere GVU-forløb. Men som forklaring på den manglende fokus på IKV på skolerne og det lave kendskab i befolkningen indgår den relativt store anvendelse af GVU, som en vigtig forklaring. Men der synes at være tale om et positivt problem, fordi fokus ligger på GVU som giver et højere uddannelsesniveau end AMU – når der fokuseres på realkompetencevurdering.

4.2 Erfaringer med sprogproblemer på rengøringsområdet

Der er en særlig problematik i tilknytningen til deltagere med sprogvanskeligheder. Dette afsnit beskriver kort erfaringerne med at håndtere disse problemer i forhold til IKV i AMU.

Der er – især i København – en stor gruppe af medarbejdere på rengøringsområdet, der på grund af manglende sproglige forudsætninger har vanskeligt ved at gennemføre de ønskede AMU-kurser. Som en del af IKV udføres der i disse tilfælde en screening af almene kompetencer. Dette sker som en IKV for personer med anden etnisk baggrund end dansk, hvor der er afsat længere tid – op til ti dage (sammenholdt med op til fem dage for en almindelig IKV).

Specielt på rengøringserviceområdet gør sprogscreeningen sig gældende som et særligt tema, der optager virksomheder såvel som IKV-praktikere. Arbejdet med IKV og de udfordringer, der her følger af mange sproglige vanskeligheder hos medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk, kan opsamles i nedenstående punkter:

- Problematikken med personer med anden baggrund end dansk og sprog, lader til at fylde mest i København.
- IKV viser ofte et behov for yderligere sprogfærdigheder hos personer med anden etnisk baggrund end dansk.

- Der tildeles ikke uddannelsesbeviser til deltagere, hvis sproglige kompetencer ikke er tilstrækkelige.
- Ved behov forlænges kurset, og der henvises til FVU eller man samler alle personer med anden etnisk baggrund end dansk på et hold, hvor der bruges tolk.
- Enkelte virksomheder forhindrer, at deres medarbejdere får den fornødne forlængelse af uddannelsen.
- Der er eksempler på, at virksomheder mener, at deltagerne uden det fornødne sprog alligevel lærer af kurset.

På rengøringsområdet i københavnsområdet og på Syddansk Erhvervsskole oplever man, at mange af medarbejderne har anden etnisk baggrund end dansk. I den screening der følger med en IKV, viser det sig, at mange har sproglige vanskeligheder. Vanskelighederne er ofte så store, at det vurderes, at det vil være vanskeligt for deltageren at få det nødvendige udbytte af uddannelsen til at kunne opnå et uddannelsesbevis.

I enkelte tilfælde henvises disse deltagere til FVU, der så tager sig af den fornødne sproglige opkvalificering. Skolerne giver dog udtryk for, at de typisk håndterer sprogvanskelighederne ved enten at forlænge kurset og derved løse indlæringen ved at sætte tempoet for undervisningen ned, eller anvende en intern underviser, der i uddannelsesforlængelsen kan foretage sprogundervisningen. Forlængelsen sker ved at kombinere uddannelsen med AMU-målet 'Fagunderstøttende dansk som andetsprog for flygtninge/indvandrere'.

Udover uddannelsesforlængelse anvender skolerne også tolk for at håndtere sprogproblemer. Dette sker dog kun i det tilfælde, hvor det er muligt at samle et tilstrækkeligt antal deltagere, der taler samme sprog.

Der er eksempler på, at virksomhederne insisterer på, at personer med store sproglige vanskeligheder skal gennemføre kurser, til trods at der er stor risiko for, at deltageren ikke kan gennemføre kurset. Skolerne forsøger i disse tilfælde at gøre virksomhederne opmærksom på problemet med sprogkunderskaberne og argumenterer for en forlængelse af kurset, hvori der lægges sprogundervisning. Men dette bliver ikke altid resultatet.

Det indikerer altså, at synergien mellem sproglig kompetenceudvikling og IKV i AMU hæmmes af, at virksomhederne primært har fokus på de faglige kompetencer og kun i mindre omfang er villige til at bruge ekstra tid på at opkvalificere på sproglige kompetencer. Dette finder dog sted og, der er også eksempler på virksomheder, der bakker op om opkvalificering af almene kompetencer.

Billedet er altså, at IKV'en generelt er et velegnet redskab til at afdække sprogvanskeligheder – og for så vidt også andre almene kompetencer – der kan hæmme eller forhindre indlæringen i de følgende AMU-uddannelser. Det må formodes, at der finder en del AMU-aktivitet sted på rengøringsområdet, hvor deltagerne reelt ikke har forudsætningerne for at deltage, uden at dette er afdækket og klart for den faglærer, der står for undervisningen. (Det gælder ikke kun i forhold til sprog men

også læse-stave svage på de områder, hvor undervisningen er afhængig af skriftligt materiale).

En IKV-praktiker angiver dette som et stort problem, fordi der ofte kan gå en større del af kurset, før problemet bliver opdaget af faglæreren, og det ofte er for sent at håndtere problemet ordentligt. IKV er velegnet til at overkomme denne udfordring, fordi den præcist afdækker niveauet af de almene kompetencer på forhånd. Der er to primære barrierer, for at IKV kan bruges som redskab til at løse denne problematik:

- For det første anvendes IKV kun i beskedent omfang – øget brug er en forudsætning for systematisk at afdække manglende sproglige (og andre almene) kompetencer.
- For det andet fokuserer, virksomhederne relativt snævert på de faglige kompetencer og anerkender ikke evt. behov for supplerende almen opkvalificering.

Lavt fagligt og sprogligt niveau

Det faglige niveau blandt AMU-deltagerne på rengøringsområdet beskrives af flere af de interviewede praktikere som meget ringe. En enkelt beskriver det som værende ”alarmerende lavt”, og mange deltagere har eksempelvis vanskeligheder ved at læse brugsanvisningen på rengøringsmidlerne. Ofte er deltagerne med anden etnisk baggrund end dansk oplært til deres specifikke rengøringsområde, og har tilegnet sig viden via sidemandsoplæring og kommunikation via tegnsprog. Det betyder, at den funktion som personen varetager i sit nuværende job, løses udmærket, men vedkommende mangler måske evnen til at generalisere sin rengøringssteknik til andre områder. Interviewene viser, at denne situation i nogle tilfælde kommer bag på virksomhederne, når de stilles overfor resultaterne af kompetencevurderingen.

Dette illustrerer det dilemma, der ligger i kompetenceafklaringen set fra et medarbejderperspektiv: Er man som medarbejder kompetent og måske undervurderet af sin arbejdsgiver og kan en IKV bidrage til at dokumentere dette og evt. bruges i forhandlinger om løn og vilkår med arbejdsgiveren? Det gælder både for faglige og almene kompetencer. Omvendt er det problematisk for medarbejdere med et lavt kompetenceniveau, der ikke ønsker denne information blotlagt overfor arbejdsgiveren. Her er medarbejderen beskyttet af reglen om, at der kræves et samtykke, før skolen kan udlevere resultaterne af IKV'en til arbejdsgiveren, men det kræver dog, at medarbejderen selv siger fra. Hertil kommer, at det kan være ligeså problematisk at afstå fra at fremlægge resultaterne som at fremlægge ”dårlige” resultater.

Et eksempel på et positivt udbytte af IKV kan ses i case 1 (rengøring.com), hvor medarbejderen Eric fortæller, hvordan han blev positivt overrasket over sine egne danskundskaber og derfor oplevede en øget motivation for at fortsætte med udviklingen af sine faglige kompetencer med efterfølgende AMU-kurser. Eric er et eksempel på, at sådanne overraskelser også kan forekomme, selvom man er på et lavt sprogligt niveau.

Samlet set opleves IKV i AMU af de interviewede praktikere som et nyttigt og anvendeligt redskab i forhold til at opdage og beskrive evt. sprogproblemer for personer med anden etnisk baggrund end dansk. Interviewene peger også på, at der i det store hele findes de nødvendige redskaber til at håndtere de sprogproblemer, der afdækkes. For eksempel ved supplerende undervisning på FVU, ved at forlænge kurserne og ved at bruge tolk.

Hvis IKV i AMU skal udfylde denne rolle, er den centrale udfordring at bringe anvendelsen af IKV op. Der er en positiv udvikling i gang inden for rengøringsområdet (se afsnit 3.1), men der er behov for en højere anvendelsesgrad, hvis de positive effekter for alvor skal komme ud til målgruppen.

I forhold til sprogproblemerne er der tegn på, at det primære fokus for skoler og virksomheder ligger på de faglige kompetencer, og at der kun i mindre grad gøres brug af anden offentlig voksenuddannelse som en håndteringsstrategi i forhold til sprogproblemer.

4.3 Barrierer for større udbredelse af IKV

Der er i interviewene identificeret en række barrierer for udbredelse af IKV og for at IKV i AMU kan bidrage til at øge efterspørgslen efter voksen- og efteruddannelse generelt. I det følgende beskrives disse i nærmere. Vi vil således primært berøre kendskabet til IKV, AMU-målenes længde, de pædagogiske udfordringer ved at afkorte kurser og virksomhedernes rolle.

4.3.1 Begrænset kendskab til og efterspørgsel efter IKV i AMU

I både NCK's og EVA's rapporter slås det fast, at en af de primære barrierer for udbredelsen af IKV er det begrænsede kendskab, der er til realkompetencevurderinger blandt virksomheder og privatpersoner¹¹.

Denne undersøgelse bekræfter pointen fra de eksisterende analyser. Indenfor rengøring og ejendomsservice bekræfter interviews med IKV-praktikerne, og en virksomhedskonsulent på ejendomsserviceområdet, at virksomhedernes og medarbejdernes viden om IKV er meget begrænset. Der er tale om en ordning, der kan være vanskelig for virksomhederne at forstå og for skolerne at formidle.

Det vil sige, at også på dette område, er en af de vigtigste barrierer for efterspørgsel på IKV i AMU den manglende viden om muligheden. Dog skal det manglende kendskab også ses i forhold til, hvilke muligheder og gevinster der ligger i et virksomhedsperspektiv i ordningen: Hvis ordningen er attraktiv for virksomhederne, er det alt andet lige lettere at udbrede kendskabet. Derfor er det også vigtigt at vurdere relevansen af IKV for virksomhederne (se fx afs. 4.3.2 om relevansen af afkortning af AMU mål og 4.3.4 om virksomhedernes syn på relevansen af opkvalificering af almene kompetencer).

¹¹ EVA, 2010:23 og NCK, 2010:66

Det manglende kendskab betyder også, at virksomheder, der ikke kender til IKV, beslutter sig for, hvilke AMU-uddannelser der er relevante for medarbejderne, inden de henvender sig til skolen. I stedet for at indgå i dialog med skolen – der evt. kan munde ud i IKV – afgives ofte bare en bestilling på bestemt efteruddannelse. Dette relaterer sig også til skolernes rolle som virksomhedernes rådgiver og sparringspartner i forbindelse med uddannelsesplanlægning og ikke alene som leverandør. Som rådgiver har skolen mulighed for at tilbyde IKV på et tidligt tidspunkt i planlægningsprocessen, men i leverandørrollen kan det være vanskeligt at sætte IKV ”på banen”, hvis en virksomhed allerede har besluttet sig for indholdet af et uddannelsesforløb.

Stort set ingen efterspørgsel fra enkeltpersoner på IKV

Generelt er der ingen af de adspurgte skoler, der får henvendelser fra enkeltpersoner, der ønsker en IKV. Både i København og i Odense har man på faste ugedage afholdt åbne værksteder. På de åbne værksteder har man indbudt personer og virksomheder til en generel uddannelsessnak og mulighed for at få en IKV. Der er i denne sammenhæng lavet en del IKV’er, men det har ikke været muligt at finde eksempler på brug af IKV i forbindelse med åbent værksted på ejendoms- eller rengøringsområdet. I København har man flere gange holdt åbne værksteder uden besøgende, og i Odense er det primært folk fra procesindustrien, der dukker op. Her har hverken ejendoms- eller rengøringsområdet været blandt de efterspurgte uddannelser.

Samtidig oplyser skolerne, at der kun i begrænset omfang samarbejder med jobcentre og andre beskæftigelsespolitiske aktører. En IKV-ansvarlig fortalte, at der kun kom enkeltstående henvendelser om IKV fra jobcentrene – og typisk var det den ledige, der pressede på for at få en IKV, fordi vedkommende var utilfreds med den kommunale afklaring. I det konkrete tilfælde udmøntede efterspørgslen sig i et begyndende samarbejde, fordi de kommunale sagsbehandlere i stigende grad fik øjnene op for mulighederne i uddannelsessystemet. Den specifikke IKV-praktiker pegede også på kommunaliseringen af beskæftigelsesindsatsen som en årsag til, at jobcentrene ikke havde tilstrækkeligt blik for uddannelsesmuligheder og på den arbejdsmarkedsfaglige ekspertise, som skolerne tilbyder.

Det manglende kendskab må anses for at være den umiddelbart største barriere for brugen af IKV i forbindelse med AMU.

Dette er ingen ny erkendelse – især 3F har arbejdet målrettet på at udbrede kendskab til og brug af IKV på forskellig vis. Som en case (se afsnit 3.4.5) beskrives et eksplorativt kompetenceafklaringsforløb, som 3F og AMU-Nordjylland samarbejder om.

Forløbene er ikke det samme som IKV. De afholdes som et PUTAU-mål (Personlig udvikling til arbejde og uddannelse), men de kan lede frem til en IKV. Formålet er at give en bredere inspiration til den enkeltes muligheder på arbejdsmarkedet og i uddannelsessystemet (herunder AMU, men også andre veje fx GVU mv.) Disse kurser afholdes både for ledige og ansatte medarbejdere.

Fordelen ved dette tiltag er, at den indledende inspiration gør det lettere for deltagerne at blive inspireret og motiveret i forhold til uddannelse i et bredere og mere eksplorativt perspektiv. En IKV forudsætter at man på forhånd kan vælge bestemte AMU-mål, som man kan blive afklaret i forhold til. Det betyder, at den forudsætter et vist mål af afklaring (nemlig hvilke AMU-mål deltageren er interesseret i) før der kan udføres en IKV. Samarbejdet i Ålborg har til formål at nå til denne afklaring, der så – hvis det er relevant – igen kan føre til en IKV og efterfølgende uddannelse.

Eksemplet viser for det første, at der er et vist fokus på at udbrede brugen af IKV og voksen- og efteruddannelse generelt, i hvert fald fra 3F's side. For det andet viser eksemplet, at IKV i visse tilfælde kan have brug for et forarbejde eller en 'affyringsrampe' (i dette tilfælde gennem brug af PUTAU), før det er muligt at motivere individuelle til IKV og den efterfølgende uddannelse.

Hvis man ønsker at adressere problemet med det lave kendskab til IKV i AMU, er det oplagt at fokusere på, hvilke anledninger der kan være til brug af IKV og hvordan de kan fremmes. De her nævnte forløb, er blot tænkt som et eksempel på hvordan dette kan gøres.

4.3.2 Korte mål giver lille incitament til afkortning

Kurserne på rengøringserviceområdet er ofte meget korte, idet der findes en lang række uddannelser med en undervisningsvarighed på blot 1-2 dage. Ejendomsserviceområdet har derimod en del mål, der strækker sig over flere uger, og det er ikke usædvanligt at finde mål på ti dages varighed i udbudskataloget. Det er dog ikke alle af disse kurser, der hører under SUS' område¹². Interviewpersonerne referer således til det samlede uddannelseskatalog, når de referer til "lange kurser" og ikke kun til de generelt kortere kurser, der hører til under SUS. Netop forskellen i varigheden på undervisningsforløbet har en afgørende forskel for relevansen af afkortningen af kurset, og dermed på relevansen af IKV.

I forhold til efterspørgsel på IKV på AMU-området viser interviewene, at målenes længde udgør et afgørende parameter for efterspørgslen.

Ifølge de interviewede institutioner tager det 2,5-5 timer pr. deltager at udføre en IKV fyldestgørende – afhængigt af hvordan den enkelte skole har tilrettelagt forløbet. Derved bliver IKV'en administrativt en tidskrævende og dyr service, når den ses i forhold til den aktivitet, der er forbundet med den efterfølgende AMU-aktivitet.

IKV på AMU-niveau bruges primært af virksomhederne til at få et samlet overblik over deres medarbejders kompetenceprofil. Selvom det ikke er det primære formål med IKV, er det altså uddannelsesplanen, der er interessant for virksomhederne frem for den egentlige afkortning af kurset.

Netop at både virksomheder, deltagere og AMU-centrene vælger at gennemføre hele uddannelsen uden afkortning, hænger sammen med de økonomiske forhold,

¹² Flere af de lange kurser hører til under Mejeri- og Jordbrugets Efteruddannelsesudvalg.

som vi beskriver nedenfor. Desuden er der stor interesse for, at deltageren i højere grad får et ”brush-up” på sin praksis og viden, end en egentlig afkorting af kurset. De virksomheder, der alligevel har besluttet at uddanne medarbejderne, ser ingen fordel i at lade uddannelsen afkorte med enkelte timer, endsige hele dage, da den samlede kompetenceopgradering er i fokus.

Hertil kommer, at der også fra deltagerne kan være et ønske om at deltage i kursets fulde længde. Dette er for eksempel tilfældet i casen fra en københavnsk privatskole, hvor en medarbejder faktisk fik godskrevet en del af kurset, men i stedet ønskede at deltage sammen med sine kollegaer – især for at være sammen med dem og få en fælles oplevelse, der måske kan karakteriseres som team building. Her betragtes dobbeltuddannelse ikke som et problem – i hvert fald ikke på de korte kurser.

4.3.3 Praktisk vanskeligt at håndtere afkorting

Den pædagogiske organisering af selve undervisningsforløbet er i nogle tilfælde vanskelig at tilpasse til afkorting af mål. Det betyder, at den undervisning, der er problemorienteret, og går på tværs af temaer, bliver vanskelig at planlægge og gennemføre med fuldt udbytte for deltagerne, hvis der skal tilgodeses muligheden for differentieret undervisning, som IKV'en giver anledning til. En af de centrale muligheder i IKV er, som allerede nævnt, at IKV kan lede til en afkorting af undervisningsforløbet, hvis deltageren allerede har erhvervet sig dele af målets kompetencer. Det stiller krav til undervisningen om at arbejde meget modulatororienteret, så deltageren kan gå til og fra undervisningen i forhold til de i målbeskrivelsen opstillede målpinde. Flere af de interviewede giver udtryk for, at det ikke kan svare sig at tilrettelægge undervisningen på denne måde. Det bliver for vanskeligt at håndtere i praksis for underviseren. Flere siger direkte, at de prioriterer undervisningsvilkår frem for deltagerens i sådanne situationer.

Der eksisterer dog også skoler, hvor undervisningsforløbene allerede er tilrettelagt tæt op ad målpindene, så det i praksis intet betyder, om der er deltagere, der går til og fra. De adspurgte refererer her til, at målbeskrivelserne er bygget op på denne måde, og al undervisning burde følge målbeskrivelserne punktligt.

Den differentierede undervisning problematiseres yderligere af de økonomiske vanskeligheder, der følger for både virksomhed og AMU-center ved IKV. For virksomheden betyder en IKV på fx en uddannelse på to dage, at deltageren forventer at kunne arbejde i de timer, undervisningen beskæftiger sig med temaer, som deltageren har fået merit for. I praksis kan deltageren sjældent nå tilbage og arbejde for den pågældende virksomhed. Det betyder et dobbelt tab, da virksomheden mister den løngodtgørelse, virksomheden ellers er berettiget til ved efteruddannelse af medarbejdere, og at deltageren henvises til kantinen, mens undervisningen af de resterende deltagere pågår.

AMU-centeret mister penge i de timer, deltageren er fraværende fra AMU-kurset på grund af IKV'en, da deltageren i de pågældende undervisningstimer ikke kan registreres under et AMU-forløb. Det forringer dermed incitamentet for skolen og

virksomheden til at lade deltageren IKV'e med henblik på en afkortning af en i forvejen kort uddannelse, da det betyder økonomisk tab.

Overvejende resulterer ovenstående i, at deltager, virksomhed og AMU-center prioriterer det mere helhedsorienterede forløb uden merit for deltageren, og derfor kan være tilbøjelig til at springe IKV-arbejdet over. Netop de undervisningsmæssige vanskeligheder fremhæves også i de tidligere analyser af IKV i AMU.

4.3.4 Virksomhederne ønsker ikke opkvalificering af almene kompetencer

Virksomhederne spiller ofte en stor rolle for planlægningen af det praktiske arbejde med at lave IKV. Virksomheden har fx indflydelse på, hvor de praktiske og teoretiske test skal udføres. Ofte kan de praktiske prøver foregå på virksomhederne ved større holddannelse. På denne måde bliver prøverne mere praksisnære og foregår i de omgivelser, deltagerne er vant til at agere i. Denne model synes at være praktisk, så længe det mest er større virksomheder, der benytter tilbuddet om IKV, og det således kun er IKV-praktikerne, der skal flytte sig til arbejdsstedet, og ikke alle medarbejderne, der skal til AMU-centeret.

Nogle IKV-praktikere nævner, at der desuden kan forekomme et pres fra virksomhederne på AMU-centrene om at lade deres deltagere passere uden de fornødne kompetencer på trods af kravet om, at deltagerne skal kunne følge undervisningen på dansk. Enkelte gange insisterer virksomhederne på, at deres medarbejdere ikke behøver sproglig opkvalificering og derfor heller ikke sprogscreening. Konsekvensen af dette kan blive, at deltageren ikke får sit bevis, og at den negative oplevelse bliver føjet til en lang række af nederlagsoplevelser i forbindelse med uddannelse.

Dette pres fra virksomhederne kan også medføre, at brugen af IKV ikke medfører ligeså meget efterfølgende uddannelse, som det ellers kunne være tilfældet. Særligt i forhold til medarbejdere, der har almene kompetencer på et lavt niveau. Enten i forhold til sprog eller læsning.

4.4 Fremtidens deltagerpotentiale

Det er centralt at afdække de fremtidige potentialer i IKV i AMU. Eftersom erfaringen fra IKV i AMU er begrænset, bygger dette afsnit på interviewpersonernes vurdering af *mulige* fremtidige potentialer. Interviewpersonerne henter i mange tilfælde inspiration til deres udtalelser om fremtidens IKV-marked, fra rekrutteringen til GVU.

- Enkelte skoler får henvendelser fra firmaer
- Enkelte skoler får henvendelse fra fagforeninger - typisk på EUD
- De åbne værksteder er en succes – bare ikke på rengørings- og ejendomsserviceområdet

Fagforeningernes rolle kan styrkes i arbejdet med udbredelsen af IKV-indsatserne. Som positivt eksempel kan nævnes, at fagforeningen 3F har en målsætning om, at alle medlemmer skal have en kompetencevurdering. Det har lagt pres på landets erhvervs- og AMU-centre. Løftet har endnu ikke skabt så meget trafik på AMU-området, som man kunne have forventet, fordi langt de fleste ønsker sig en EUD frem for de noget kortere AMU-forløb.

Som det kan læses i casen om IKV-forløbet i Kultur- og Fritidsforvaltningen i Københavns Kommune (se 3.4.4), var 3F involveret i kompetenceafklaringen af forvaltningens serviceteknikere. Det er for tidligt at sige, om kompetenceafklaringen fører til AMU- eller EUD-aktivitet.

Forskellige steder har vi set tegn på, at fagforeningerne har taget tilløb til at få deres medlemmer kompetencevurderet, men ofte falder denne vurdering under EUD, da det typisk drejer sig om et samarbejde med virksomheder.

Et enkelt sted har vi oplevet, at personer i det **lokale uddannelsesudvalg** (LUU) har spillet en stor rolle for udbredelsen af IKV. På AMU Vest har man bevidst valgt at bruge LUU-netværket til at få aftaler med de lokale virksomheder om at IKV'e deres medarbejdere. LUU'erne er indtænkt i den samlede profileringsstrategi for IKV i denne del af landet med god succes. Strategien har givet positivt afkast, og giver blandt andet anledning til et samarbejde mellem AMU Vest og Esbjerg Centralsygehus om medarbejderudvikling blandt rengøringspersonalet. Indtil videre har dette samarbejde ført til flere GVU-forløb, hvor medarbejderne er blevet IKV'et. Det er fortsat ambitionen, at nyansat rengøringspersonale skal blive IKV'et, og have en EUD som serviceassistent. Også i Ålborg spiller LUU medlemmer en meget aktiv rolle på ejendomsserviceområdet. De har bidraget meget aktivt til rekruttering i forhold til GVU. Der ligger på dette punkt et potentiale for at øge LUU'ernes udadrettede arbejde med IKV i AMU.

VEU-centrenes strategiske position er afgørende for kommende IKV-aktivitet. Denne analyses fokusinstitutioner er alle, med undtagelse af Erhvervsskolen Nordsjælland, VEU-centre. Det betyder, at enkeltpersoner i praksis kan komme ind fra gaden og få lavet en IKV. Der er dog ingen, der med sikkerhed kan sige, at dette er sket. Ingen af de faglærere vi har interviewet, har hidtil udført IKV for enkeltpersoner. VEU-centrene har i dette perspektiv ikke haft den fleksible tilgang til deltagerne, som ellers var tiltænkt. Der er en generel opfattelse af, at der ikke er kendskab og motivation om denne mulighed hos borgerne. Hvis VEU-centrene skal opleve større efterspørgsel fra enkeltpersoner, skal kendskab og motivation udbredes gennem en mere målrettet indsats fra de involverede parter.

Som tidligere beskrevet sker langt den største efterspørgsel på IKV i dag primært som resultat af virksomhedsrettet salgsarbejde fra AMU-skolerne.

I Nordsjælland eksisterer der en fast aftale med **jobcenteret** om at kompetenceudvikle de langtidsledige. Målet er her, som så mange andre steder, at deltagerne ender med en EUD. Desuden trænes en del personlige kompetencer, som for eksempel at passe en skolegang, møde til tiden osv., hvorfor der fravælges at laves en IKV, da målet ikke er en afkortning. Ellers henvises der til, at kommunerne

ikke har penge til at lade personer entrere via jobcentrene, hvorfor denne mulighed ikke skaber aktivitet på AMU-centrene.

I forhold til at anvende IKV i AMU til ledige, viser case 5 (om iværksættelse af et eksplorativt afklaringsforløb i Ålborg), at der findes et behov for en før-afklaring af de ledige. IKV'en forudsætter principielt, at den ledige er afklaret omkring, hvilken type af uddannelse der er relevant; en beslutning der kræver en vurdering af arbejdsmarkedsforhold, egne ressourcer og kompetencer og andre forhold. Forløbet i Ålborg skal ses som en forløber til IKV-processen, der udelukkende forholder sig til den lediges kompetencer i forhold til et specifikt sæt af AMU-mål. Udvælgelsen af hvilke mål der relevante at afklare i forhold til, er ikke en del af afklaringen. PUTAU-forløbet udfylder netop denne funktion og viser dermed også en begrænsning i udformningen af IKV i AMU, når den anvendes for ledige.

Der findes altså en del potentialer i disse forskellige rekrutteringskilder, der kan udnyttes i udviklingen af IKV i AMU. Dette forudsætter dog, at flere af de nævnte barrierer for brugen adresseres effektivt. LUU'ernes rolle kunne fx lettes betydeligt, hvis forhåndskendskabet til IKV i AMU var større blandt virksomhederne.

4.5 Implementering af IKV i AMU – opsamling

I dette afsnit opsummeres kort det billede, som denne undersøgelse tegner af implementeringen af IKV i AMU indenfor ejendomsservice og rengøringservice.

Kun ringe fokus på IKV i AMU indenfor rengøring og ejendomsservice

Den her udfoldede status på implementeringen af IKV i AMU viser overordnet, at IKV kun er en mindre del af skolernes AMU-aktiviteter. Det skal ses i lyset af, at AMU typisk kun udgør en lille del af erhvervsskolernes aktivitet - med AMU-centrene som en vigtig undtagelse.

IKV er generelt ikke et fokusområde for skolerne, der i deres markedsføring langt overvejende fokuserer på mulighederne for realkompetencevurdering i forbindelse med GUV som de vigtigste tilbud til virksomhederne. Selv på skoler med relativt høj IKV-aktivitet på ejendomsservice og rengøringsområderne, står det ikke som et centralt tema i dagligdagen. Dette kommer konkret til udtryk i interviewene med IKV-praktikere. Der er også undtagelser fra dette generelle billede, særligt i Københavnsområdet. Af enkelte aktører anses IKV også som en vare, der kan sælges.

IKV er et tidskrævende instrument

Det vigtigste problem i implementeringen af IKV i AMU og en årsag til at skolerne kun har begrænset fokus på ordningen, er at IKV'en er en tidskrævende procedure, i forhold til de relativt korte AMU-forløb, som mange virksomheder efterspørger. Dette gælder især på rengøringsområdet, hvor de fleste mål er meget korte. Men også indenfor ejendomsservice nævnes dette problem.

Skolerne har negative erfaringer i forhold til den tunge procedure, der er forbundet med IKV-indsatsen.

Der er kun lille incitament til afkortning

En af de helt centrale elementer i IKV er, at det giver mulighed for at afkorte AMU-mål, så deltageren ikke behøver deltage i den undervisning, der omhandler kompetencer, som vedkommende allerede har. Dog viser undersøgelsen, at der kun er ringe incitament til at bruge afkortning indenfor rengøring (og til dels også ejendomsservice). Dette skyldes primært, at målene er korte og derfor bliver IKV'en hurtigt forholdsmæssigt tidskrævende i forhold til udbyttet. Hertil kommer at det i nogle tilfælde er vanskeligt i praksis at tilpasse og gøre undervisningen på de enkelte uddannelser fleksibel, så den kan håndtere afkortningen i praksis. Endelig er det ikke alle medarbejdere, der ønsker at slippe for undervisning.

Organisatoriske rammer er på plads

Organisatorisk er rammene om IKV generelt på plads. Der er en klar ansvarsfordeling og kapacitet til at tilbyde ordningen. Det skyldes ifølge informanterne, at skolerne i vid udstrækning bygger videre på traditionen fra tidligere IKA-forløb og erfaringerne fra andre typer af realkompetenceafklaringer fx GVU.

Realkompetencevurdering i GVU fylder mest

Realkompetencevurdering i GVU fylder mest i skolernes daglige praksis og har størst fokus, hvilket efterlader IKV i AMU som "lillebror". Umiddelbart er det en fordel, at virksomheder og medarbejdere ønsker at benytte GVU. Det er positivt for anvendelsen af VEU generelt, at virksomheder og medarbejdere ønsker de længere GVU-forløb. Der er dog en risiko for, at potentielle VEU-deltagere ikke får relevante tilbud, hvis der altovervejende fokuseres på realkompetencevurdering i GVU og kun i lille omfang på IKV i AMU, idet målgruppen for AMU også indeholder personer, for hvem GVU ikke er relevant.

De fleste virksomheder har mest fokus på de faglige kompetencer

I forhold til sprogproblemer er der tegn på, at det primære fokus for skoler og virksomheder ligger på de faglige kompetencer, og at der kun i mindre grad gøres brug af anden offentlig voksenuddannelse som en håndteringsstrategi i forhold til sprogproblemer og opkvalificering af almene kompetencer generelt.

I nogle tilfælde insisterer virksomheder på, at deltageres sprogfærdigheder er tilstrækkelige, selv om dette ikke nødvendigvis er tilfældet. Samtidig giver IKV kun sjældent anledning til udvikling af almenfaglige kompetencer – fx dansk som andetsprog. Det er langt mere almindeligt, at kurset forlænges, så læringstempoet sættes ned. Dette gør det muligt for deltagere med sprogvanskeligheder at tilegne sig de faglige kompetencer, men bidrager ikke til udvikling af almene kompetencer.

Potentiale i øget brug af IKV for ledige

Der er et uudnyttet potentiale i forhold til IKV for ledige. Disse udgør kun en meget lille del af aktiviteten og det er uklart, i hvor stort omfang det fører til uddannelse indenfor rengøring eller ejendomsservice. Ser man på den samlede IKV-aktivitet udgør ledige kun ca. 3 pct. af denne (jf. bilagstabel 7.1). Der findes kun få steder struktureret samarbejde med jobcentre om at tilbyde IKV til ledige, selv om de få erfaringer der findes, umiddelbart er positive. Økonomiske barrierer i jobcentrene nævnes som en forklaring sammen med kommunaliseringen, der har fjernet fokus fra uddannelse, siger en enkelt interviewperson.

5. Konklusioner og anbefalinger

Nedenstående konklusioner sammenfatter de centrale pointer, som har været diskuteret gennem analysen. Konklusionerne er afsættet for de efterfølgende anbefalinger, som drages med henblik på det fremtidige arbejde med IKV i AMU.

IKV er en vigtig indsats

Overordnet er **konklusionen** på erfaringsopsamlingen af IKV-anvendelsen på SUS' område, at formålet med IKV er relevant i forhold til at vurdere og anerkende kompetencer for AMU-målgruppen. Hensigten om at motivere faglærte og ufaglærte til at modtage formel uddannelse i AMU-systemet og ligeledes undgå dobbeltuddannelse, er principielt set en sympatisk og nødvendig indsats med stor betydning for fremtidens arbejdsmarked.

Det er vigtigt at understrege, at samtlige informanter finder IKV-indsatsen relevant i sin grundform og at de så at sige finder det umagen værd at yde en indsats for, at IKV-indsatsen vinder bredere udbredelse. Vi har gennem rapportens fem cases illustreret, hvordan IKV-forløb kan anvendes med forskelligt sigte, i forskellige virksomhedssituationer og med forskelligt resultat. Samlet kan man sige om casebeskrivelserne, at de viser en række best-practice-eksempler på, at både skoler, virksomheder og deltagere kan få noget positivt ud af IKV-indsatsen. IKV i AMU har således relevans for både arbejdsmarkedets ledige og beskæftigede.

Brugen af IKV generelt er imidlertid begrænset (i faktiske tal) og analysen har vist, at det er afgørende at identificere de barrierer, som findes blandt aktørerne på området, så den fremtidige IKV-indsats målrettes mod de konkrete problemer, som erfaringerne på nuværende tidspunkt peger i retning af.

Brugen af IKV i AMU indenfor rengøringservice og ejendomsservice er som nævnt i analysen ikke meget udbredt. Ikke desto mindre viser tallene på SUS' område, at anvendelsen af IKV er stigende. Noget tyder altså på, at det, trods det at der stadig er tale om en relativt lille udbredelse, tager tid fra lovens indførelse af IKV i 2007, før motivationen for anvendelse stiger.

Spørgsmålet er så, om tiden alene gør en forskel. Vi har gennem rapporten identificeret en række barrierer på forskellige niveauer, som viser, hvad der i praksis vanskeliggør IKV-indsatsen rundt omkring på uddannelsesinstitutioner og virksomheder.

Barrierer for IKV-anvendelsen i praksis

Analysen har vist, at det er afgørende at skelne mellem de generelle erfaringer på realkompetenceafklaringsområdet og på de konkrete vurderinger af IKV i AMU.

Det er fortrinsvist, når IKV skal anvendes i et system og overfor en målgruppe som AMU's, at barriererne opstår. I praksis viser analysen, at IKV i vid udstrækning anskues som et redskab til uddannelsesplanlægning. Derimod er det ikke udbredt at anvende IKV som et værktøj til afkortning af uddannelsesforløb, som det ligeledes er intentionen med IKV-indsatsen. Overordnet kan man sige at IKV-lovens mål-afkortende sigte ikke er implementeret blandt områdets aktører (uddannelsesinstitutioner, virksomheder, jobcentre og kommuner). Den konkrete anvendelse har mere karakter af den tilgang, som IKA muliggjorde og informanterne betegner dermed overordnet set IKV'ens indførelse som 'business as usual'.

Analysen peger altså mod, at det især er den mål-afkortende hensigt, som ikke virker efter hensigten. Relevansen af IKV-indsatsen reduceres hermed for AMU-målgruppen og det gør det vanskeligere for skolerne at sælge IKV-forløb til virksomhederne. Hvis IKV skal kunne sælges, kræver det, at uddannelsesinstitutionerne styrker sin rådgivende indsats, så de ikke 'blot' er leverandører af en ydelse, som ikke fremstår relevant og givtig for potentielle kunder. I analysens cases er der gode eksempler på tilfælde, hvor skolerne har ydet en kvalificeret rådgivning overfor virksomhederne med udbytterige IKV-forløb til følge.

Som det fremgår af analysen, er der nogle praktiske årsager til, at IKV ikke altid opleves relevant i praksis (økonomi og mål-længder), men der er også en uddannelsesmotiverende/social årsag hertil.

Flere informanter understreger, at deltagerne på AMU-forløbene gerne følger hele kurser – både af faglige, praktiske og sociale grunde. Så noget tyder på, at mål-afkortelsen ikke i alle tilfælde er en fordel på de i analysen analyserede områder. I hvert fald ikke på rengøringssektoren.

Efterspørgsel efter IKV i GVU er større end IKV i AMU

Som det er fremgået af analysen, er efterspørgslen efter og anvendelsen af IKV i GVU større end IKV i AMU. I praksis er efterspørgslen på længere uddannelsesforløb jo ikke negativ. I denne sammenhæng må det - set med samfundsmæssige briller - anskues som et positivt problem. Isoleret set har det dog en betydning, når det er anvendelsen af IKV i AMU, som skal efterses. Det kan let komme til at fremstå som om potentialet for uddannelsesløft via udbredelsen af IKV i hhv. GVU og AMU er et nulsumsspil: At hvis efterspørgslen på IKV med henblik på uddannelse i GVU-regi er stor, hindrer det efterspørgslen efter IKV i AMU-regi. Eller omvendt. Dette behøver ikke at være sandt. AMU og GVU konkurrerer ikke nødvendigvis om de samme deltagere. Det interessante set med 'IKV i AMU-øjne' bliver, om man med den generelle IKV-indsats overser deltagere, som kunne få gavn af et uddannelsesløft i AMU-systemet. IKV-forløbene skal så at sige ramme den rette målgruppe. Erfaringerne fra analysearbejdet viser, at dette ikke er givet i dag.

Rapportens konklusioner giver anledning til en række **anbefalinger** i forhold til at forbedre og udbrede brugen af IKV i AMU. Vægten ligger på anbefalinger, der henvender sig til efteruddannelsesudvalgene på serviceerhvervenes område.

✦ **Øg kendskabet til IKV i AMU**

Den dominerende barriere for brug af IKV i AMU er det lave kendskab, både blandt virksomheder, beskæftigede medarbejdere og ledige – og til dels også beskæftigelsespolitiske aktører som fx jobcentre.

Hvor det er klart, at ting tager tid og at kendskabet må forventes at vokse med tiden, er det nødvendigt, at muligheden bliver kendt i målgrupperne.

Efteruddannelsesudvalgene har selvfølgelig begrænset mulighed for at påvirke informationsindsatsen på dette område, men det anbefales, at der i dialogen med skolerne lægges vægt på at øge den rolle, som IKV i AMU spiller i markedsføringen. De faglige organisationer kan spille en vigtig rolle i denne sammenhæng.

✦ **Sæt fokus på relevans for virksomheder**

Denne undersøgelse viser klart, at uddannelsesplanen er det centrale udbytte af IKV set med virksomhedsøjne. Afkortning er mindre relevant på rengørings- og ejendomsserviceområderne og kan i øvrigt være praktisk vanskeligt for skolerne at håndtere – i nogle tilfælde.

Derfor anbefales det, at der i formidlingen til virksomhederne fokuseres på de fordele, der ligger i at få kortlagt medarbejdernes kompetencer og udarbejdet en plan for videre kompetenceudvikling. Det er det, der i sidste ende skal motivere virksomhederne til at lade medarbejderne få en IKV i AMU.

✦ **Styrk efterspørgslen efter IKV i AMU og AMU generelt – blandt medarbejdere**

Der er i denne undersøgelse flere eksempler på, at medarbejderne motiveres til efteruddannelse i de tilfælde, hvor det giver anledning til højere løn at uddanne sig. Det er dog mest almindeligt, at man skal uddannes til EUD-niveau, før det giver en lønmæssig gevinst.

Én mulighed for at øge efterspørgslen efter AMU er at udarbejde en lønstruktur, hvor lønnen stiger i mindre trin i takt med efteruddannelse eller anerkendelse af realkompetencer, så der ikke kun er ét trin ved EUD-niveauet. Der findes eksempler på overenskomster med denne struktur, men det er ikke en udbredt lønmodel.

Det vurderes, at en sådan ordning markant ville øge interessen for at få anerkendt realkompetencer, men i ligeså høj grad AMU generelt. Det er dog en model, der forudsætter en betydelig interesse og engagement fra parterne på det pågældende område.

🚩 **Engager ildsjæle i IKV i AMU**

Undersøgelsen peger på, at engagerede ildsjæle i LUU'er kan fungere som ambassadører for IKV i AMU i de lokale rengørings- og boligselskabsbrancher. Måske ligger der et uudnyttet potentiale?

Det anbefales, at efteruddannelsesudvalgene i deres dialog med de lokale uddannelsesudvalg fokuserer på at formidle muligheder og gevinster ved IKV og evt. stiler efter at opbygge en decideret IKV-ambassadørfunktion, de steder hvor der findes velfungerende og engagerede LUU'er, med interesserede kandidater.

🚩 **Skolerne skal være sparringspartnere, ikke alene leverandører**

I den situation hvor uddannelsesplanlægningen er det væsentligste udbytte af IKV i AMU – set med virksomhedernes øjne, er det centralt, at skolerne er i tæt dialog med potentielle kunder. Dette skal øge opmærksomheden på, at der på et relativt tidligt tidspunkt i planlægningen af evt. efteruddannelse peges på IKV som en mulighed. I de tilfælde, hvor skolerne alene opstræder som leverandør af efteruddannelse, kommer henvendelsen fra virksomheden, først når denne har besluttet sig for omfang og type af efteruddannelse, hvor det ikke længere er relevant at tilbyde virksomheden afklaringsforløb.

For at kunne motivere virksomheder for IKV i AMU kræves altså, at skolerne indtager en rolle som sparringspartner og rådgiver i forbindelse med uddannelsesplanlægning og efteruddannelse generelt.

For at kunne udbrede brugen af IKV er det altså væsentligt, at skolerne fortsætter arbejdet med i stigende grad at indtage rollen som virksomhedernes sparringspartner. Dette er én proces, som har stået på længe og nogle skoler er allerede langt, mens andre stadig er undervejs.

Der er behov for, at efteruddannelsesudvalgene understøtter denne proces og i dialogen med skolerne tilskynder til denne rolle.

Analysens konklusioner og anbefalinger viser bud på veje, man kan betræde for at øge efterspørgsel på IKV i AMU i særdeleshed og VEU i almindelighed. IKV'en bidrager til kompetenceløft for de kortuddannede og formalisering af realkompetencer. Alt sammen centrale mål i VEU-indsatsen. Brugen er dog meget begrænset og skolerne har generelt ikke fokus på ordningen. Hvis ikke arbejdet med IKV intensiveres, er der risiko for, at IKV-indsatsens muligheder ikke udnyttes og dermed kommer potentielle AMU-deltagere til gode.

Hvis anvendelsen af ordningen – både generelt og indenfor ejendomsservice og rengøringservice – ikke løftes, er der fare for at IKV i AMU fortsat vil eksistere som en lidt perifer og ukendt mulighed, der ikke bliver udnyttet på en måde, som ordningens potentiale og intention berettiger til.

6. Metode

I arbejdet med at tegne et generelt billede af de første års IKV-erfaringer har de tilgængelige aktuelle rapporter¹³ og analyser været anvendelige i udgangspunktet for vores analyse. Rapporterne peger på væsentlige indsatsområder på generelle problematikker, der har krævet dem specificeret og afprøvet på SUS' områder.

For at kunne udspecificere mere fokuserede erfaringer på SUS' område har vi i analysen brugt en kombination af kvalitative og kvantitative data.

6.1 Kvalitative datakilder

I samarbejde med SUS er i alt fem skoler udvalgt til gennem interviews at bidrage til den kvalitative belysning af analysens problemstillinger. Fire skoler, som udfører IKV på rengøringsområdet, én skole som udfører IKV på Ejendomsserviceområdet og én skole som kan lave IKV på begge områder. På alle de udvalgte skoler har vi tilstræbt at interviewe den leder, som har overordnet ansvar for IKV-indsatsen. I nogle tilfælde er det skolens øverste leder, men i de fleste tilfælde er det uddannelseslederen. Herudover har vi alle steder talt med de praktikere (ofte faglærere), som i praksis udfører IKV'erne på deltagerne. På casevirksomhederne har vi talt med dels den koordinerende/ansvarlige for gennemførelsen af IKV-forløbet og dels – hvor det har været muligt - talt med repræsentanter for den gruppe medarbejdere, som har gennemgået en IKV.

	Rengøring	Ejendomsservice
Skoler	AMU Nordjylland AMU Vest AMU Fyn Erhvervsskolen Nordsjælland	AMU Nordjylland Syddansk Erhvervsskole
Virksomheder	rengøring.com Rengøringspersonalet på en privatskole i København Esbjerg Centralsygehus	Lindøvæftet/Odense Staalskibsværft Kultur- og Fritidsforvaltningen, Københavns Kommune Boligselskabet Himmelev
Øvrige ressourcepersoner	Yvonne Primdahl, KTS Susan Broe Hansen, TEC	

Kilde: New Insight A/S

Informanterne har således forskellige roller og tilgange til IKV-erfaringer. Flere af disse aktører har bidraget til analysen ud fra flere vinkler. Flere informanter tæller således i flere kategorier.

¹³ Primært EVA 2010 og NCK 2009

Analysen bygger på følgende interviews:

- Fem erhvervsskoleledere (på forskellige niveauer)
- Fem IKV-ansvarlige
- Fem IKV-praktikere
- En LUU repræsentant
- Tre deltagere, brugere af AMU og IKV
- Seks personaleansvarlige på de virksomheder der anvender tilbuddet om IKV

7. Bilag

7.1 Generelle deltagerkarakteristika, alle IKV

I dette bilag præsenteres baggrundsdata om den generelle brug af IKV i AMU ifølge UVM/UNI-C's databank. Disse er præsenteret for at give et sammenligningsgrundlag for vurderingen af aktiviteten på de områder, der behandles i denne rapport. Generelt springer det i øjnene, at aktiviteten i de tre år hvor IKV i AMU har været en realitet, har været svingende med 2007 som året med størst aktivitet og med en stigning fra 2008 til 2009.

Tabel 7.1: Antal IKV-kursister efter arbejdsmarkedsstatus og år

Arbejdsmarkedsstatus	2007	2008	2009
Beskæftiget	35.007	23.690	26.370
Ledig	1.333	628	766
Udenfor arbejdsstyrken	1.340	987	1.321
Uoplyst/ukendt	1.232	1.105	754
Total	38.912	26.410	29.211

Kilde: UVM/UNI-C, databanken

Tabel 7.2: Antal IKV-Kursister efter alder og år

Alder ved indskrivning	2007	2008	2009
Uoplyst/ukendt	622	300	134
15-19 år	538	368	347
20-24 år	2.580	2.278	2.863
25-29 år	3.274	2.520	3.118
30-34 år	4.383	3.160	3.696
35-39 år	5.393	3.611	3.990
40-44 år	6.155	4.114	4.307
45-49 år	5.478	3.648	3.956
50-54 år	4.818	3.103	3.147
55-59 år	4.188	2.419	2.696
60-64 år	1.364	809	909
65+ år	117	80	47
Total	38.912	26.410	29.211

Kilde: UVM/UNI-C, databanken

Tabel 7.3: Antal IKV-kursister efter køn, herkomst og år				
Køn	Herkomst	2007	2008	2009
Mænd	Dansk herkomst	16.908	15.464	16.515
	Udenlandsk herkomst	1.718	1.559	1.916
	Uoplyst/ukendt	533	540	318
	Total	19.159	17.563	18.749
Kvinder	Dansk herkomst	17.985	7.652	8.943
	Udenlandsk herkomst	1.408	966	1.355
	Uoplyst/ukendt	360	229	164
	Total	19.753	8.847	10.462
Total		38.912	26.410	29.211

Kilde: UVM/UNI-C, databanken

Tabel 7.4: Antal IKV-kursister efter hovedbranche og år			
Hovedbranche	2007	2008	2009
Bygge- og anlægsvirksomhed	1.749	2.533	2.851
Energi- og vandforsyning	133	294	111
Finansiering og forretningservice	2.710	2.938	2.982
Handel, hotel og restauration	5.809	3.370	4.835
Industri	9.890	7.280	8.020
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	447	492	708
Offentlige og personlige tjenester	11.883	4.815	4.436
Transport, post og tele	2.367	1.950	2.394
Uoplyst aktivitet	19	18	33
Uoplyst/ukendt	3.905	2.720	2.841
Total	38.912	26.410	29.211

Kilde: UVM/UNI-C, databanken

7.2 Uddybende tabeller (UVM/UNI-C, særkørsel)

7.2.1 Fælles tilkoblede mål for FKB 2636 og FKB 2679

Tabel 7.5: Tilkoblede mål for FKB 2679 Rengøringservice og FKB 2636 Ejendomsservice			
Kurstekst	Tilkoblet rengøringservice	Tilkoblet ejendomsservice	Total
Almen fødevarerhygiejne - obligatorisk certifikat.	x		185
Almen fødevarerhygiejne for F/I	x		23
Anvendelse af bygge- og anlægstegninger		x	2
Anvendelse af regneark til talbehandling	x		103
Arbejdsmarked, it og jobsøgning (F/I)*		x	0
Arbejds miljø inden for faglærte og ufaglærte job	x	x	57
Betjening og vedligeholdelse af mindre gartnermask		x	5
Betjening og vedligeholdelse af motorkædesave		x	17
Borgere med alkoholproblemer*		x	0
Brug af pc på arbejdspladsen	x	x	38
Dansk som andetsprog for F/I, alment niveau	x	x	11
Dansk som andetsprog for F/I, basis	x	x	119
Dansk som andetsprog for F/I, udvidet niveau	x	x	16
Databasevedligeholdelse til jobbrug		x	5
Effektiv internetsøgning på jobbet	x	x	65
Energiservice, tekniske installationer*		x	0
Energitjek, tekniske installationer*		x	0
Ergonomi inden for faglærte og ufaglærte job	x	x	61
Etablering af selvstyrende grupper	x		1
Faglig læsning og skrivning	x	x	11
Faglig regning og matematik	x	x	11
Fagunderstøttende dansk som andetsprog for F/I*	x	x	0
Fødevarerhygiejne og egenkontrol	x		1
Grafiske virkemidler til layout i tekst	x	x	27
Ikke kemisk ukrudtsbekæmpelse		x	2
Indskrivning og formatering af mindre tekster	x	x	151
Interkulturel kompetence i jobudvælsen*		x	0
Introduktion til arbejdsmarkedsuddannelserne (F/I)*	x	x	0
Introduktion til det danske arbejdsmarked (F/I)*	x	x	0
Introduktion til et brancheområde (F/I)	x	x	5
Jobrelateret brug af styresystemer på pc	x	x	16
Jobrelateret fremmedsprog med basalt ordforråd		x	1
Jobrelateret fremmedsprog med nuanceret ordforråd		x	0
Kommunikation i teams	x		8
Kommunikation og konflikthåndtering - service	**	x	330
Kundeservice i administrative funktioner*		x	0
Kunde/leverandørforhold for operatører*	x		0
Kvalitet i offentlige serviceydelser		x	7
Kvalitetsbevidsthed ved industriel produktion	x	x	23
Kvalitetsstyring i virksomheden	x	x	54
Låse - Montering af microswitch, 3- og 5-punktlåse*		x	0

Mentoruddannelse for erfarne medarbejdere	x	x	1
Målrettet kommunikation i administrativt arbejde*		x	0
Online kommunikation til jobbrug	x	x	70
Pleje af grønne områder		x	3
Pleje af grønne områder, sommerbeskæring		x	15
Pleje af grønne områder, vinterbeskæring		x	3
Praktik for F/I	x	x	3
Praktikvejledning af eud-elever/lærlinge*	x	x	0
Rulle- og bukkestillads - opstilling mv.		x	8
Sorg- og krisearbejde i omsorgs- og pæd. område*		x	0
Selvevaluering i produktionsgrupper	x		1
Styring og regulering af varmfordelende anlæg*		x	0
Teambuilding for selvstyrende grupper	x		11
Udvidet beskæring*		x	0
Videndeling og læring for medarbejdere	x		103
Værkstedsteknik, gartnerområdet*		x	0
I alt			1.573
Kilde: New Insight			
* = Ingen gennemførte IKV, eller kursus under andet hovedområde end serviceerhvervene, ** = En del af moder FKB 2679 Rengøringservice			

7.2.2 IKV i forhold til AMU kurser generelt, Ejendomsservice

Tabel 7.6: Ejendomsservice: IKV i forhold til AMU							
Kursus	Varighed (dage)	Antal IKV 2008-09	Procent 2008-09	Kursister 2008	Kursister 2009	Procent 2008	Procent 2009
Affaldshåndtering i boligområder og institutioner	5	3	2,3	84	108	8,5	6,5
Byggesagsforløb - ejendomsservice	3	7	5,3		20	0,0	1,2
Bygningens installationer - ejendomsservice	5	6	4,5	184	68	18,6	4,1
Bygningsdrift og budgetlægning - ejendomsservice	2	15	11,4	8	25	0,8	1,5
Drift og vedligeholdelse af ufyrede varmeanlæg 40691	10	3	2,3		132	0,0	8,0
Drift og vedligeholdelse af ufyrede varmeanlæg 41722				67	72	6,8	4,4
Ejendommens tekniske installationer	4	4	3,0	171	184	17,3	11,1
Ejendommens vedligeholdelse	5	3	2,3	32	113	3,2	6,8
Formidling til brugere og beboere, ejendomsservice	4	10	7,6		32	0,0	1,9
Graffitirengøring	4	0	0,0	20		2,0	0,0
Indendørs tekniske hjælpemidler - ejendomsservice	3	4	3,0	14	55	1,4	3,3
Indretning og vedligeholdelse af legepladser	3	1	0,8	54	95	5,5	5,7
Institutions- og boligservice	3	5	3,8	120	168	12,2	10,2
Miljø i praksis, ejendomsservice	4	7	5,3		12	0,0	0,7
Service og betjening af maskiner, ejendomsservice	5	6	4,5	121	220	12,3	13,3
Sports-/idrætsanlæg og svømmebade	5	0	0,0		64	0,0	3,9
Syn af boliger, råderet, vedligeholdelsesordninger	5	49	37,1	82	155	8,3	9,4
Teknisk service v. konferencer mv. ejendomsservice	4	2	1,5		13	0,0	0,8
Ventilation og indeklimate - ejendomsservice	5	7	5,3	30	118	3,0	7,1
Total		132	100	987	1654	100	100,0
Kilde:							

7.2.3 IKV i forhold til AMU kurser generelt, Rengøringservice

Tabel 7.7: Rengøringservice: IKV i forhold til AMU							
Kursus	Varighed(dage)	Antal IKV 2008-09	Procent 2008-09	Antal kursister 2008	Antal kursister 2009	Procent 2008	Procent 2009
Arbejdsteknik ved rengøringsarbejde (AE)	2	100	9,2	1.158	1613	9,4	9,4
Daglig erhvervsrengøring (AE)	10	6	0,6	274	482	2,2	2,8
Hospitals- og institutionshygiejne (AE)	3	32	3,0	240	238	2,0	1,4
Kommunikation og konflikt-håndtering - service (AE)	3	330	30,4	3.636	5885	29,6	34,2
Kontorsupport (AE)	5	31	2,9		31	0,0	0,2
Måling og vurdering af rengøringskvalitet (AE)	3	5	0,5	228	322	1,9	1,9
Oliebehandlede gulve (AE)	2	1	0,1	78	58	0,6	0,3
Patienttransport og forflytning m.v. (AL)	10	0	0,0			0,0	0,0
Periode- og grundrengøring (AE)	3	3	0,3	90	165	0,7	1,0
Personlig planlægning og rengøringsplaner (AE)	2	88	8,1	868	938	7,1	5,5
Polishbehandlede gulve (AE)	2	5	0,5	47	131	0,4	0,8
Redskaber og maskiner til rengøringsarbejde (AE)	2	96	8,9	826	881	6,7	5,1
Rengøring af boligtekstiler (AE)	3	1	0,1	36	77	0,3	0,4
Rengøring af fødevarerik-somheder og storkøkkener (AE)	2	4	0,4	182	202	1,5	1,2
Rengøring af maskiner i non-food industrien (AE)	2	2	0,2	278	133	2,3	0,8
Rengøring af transportmidler (AE)	3	8	0,7	120	36	1,0	0,2
Rengøring med mikrofibre (AE)	1	33	3,0	447	1.416	3,6	8,2
Rengøringshygiejne (AE)	1	78	7,2	1.217	1.353	9,9	7,9
Rengøringsmidler og overflader (AE)	3	88	8,1	970	1.205	7,9	7,0
Service og synlig rengøring (AE)	2	49	4,5	396	506	3,2	2,9
Sikkerhed og førstehjælp ved rengøringsarbejde (AE)	4	95	8,8	1.124	1.492	9,1	8,7
Vask og efterbehandling af brugstekstiler (AE)	3	4	0,4	27	10	0,2	0,1
Vedligeholdelsesopgaver (AE)**	2,5	25	2,3	44	13	0,4	0,1
Vinduespolering (AE)	8	0	0		7	0,0	0,0
Total		1.084	100	12.286	17.194	100,0	100,0
Kilde: ** 2008: Mål 31193, 2009: Mål 3883							