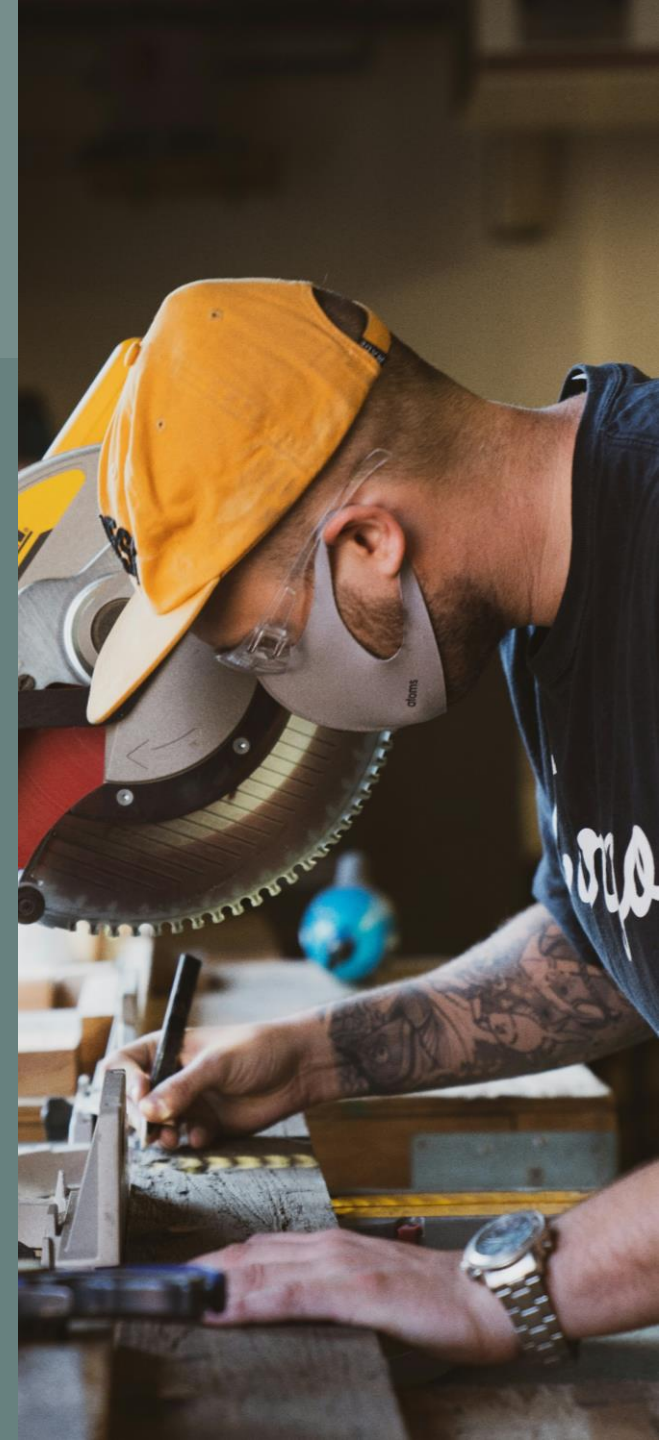


Afdækning af potentialer for øget aktivitet på AMU på *Træ og møbel*

Udført af Implement for Snedkernes Uddannelser

December 2025



1. Introduktion

Læsevejledning

Denne afrapportering er en kortlægning af potentialet for AMU i snedkerfagene. Aktiviteten er pt. meget lav, så analysen her har undersøgt, hvad det skyldes, og hvilke veje der kan være for at øge tilslutningen til AMU i snedkerfagene fremadrettet.

Første afsnit er et ledelsesresumé med de vigtigste fund og resultater i analysen. Hernæst opridses den vigtigste viden om oplevelsen af kompetenceudvikling og AMU i snedkerfagene.

Herefter følger afsnit 2 om analysens datagrundlag og metode til at indsamle den relevante viden.

Afsnit 3 gennemgår de relevante kvantitative datapunkter, som analysen inddrager. Det er dels en afdækning af Træ- og møbelindustriens sammensætning og dels data på aktiviteten på de eksisterende AMU-kurser på snedkernes område.

Afsnit 4 præsenterer de forskellige kvalitative perspektiver på kompetenceudvikling og AMU, som analysen har kortlagt. Her skitseres perspektiverne fra virksomheder, medarbejdere, skoler og andre parter.

Det femte og sidste afsnit skitserer mulige måder at styrke AMU og strategiske potentialer at tage stilling til for Snedkernes Uddannelser.

Indholdsfortegnelse

Side

1. Læsevejledning og edelsesresumé	2
2. Datagrundlag og metode	5
3. Kendetegn ved Træ- og møbelindustrien og aktiviteten på de udbudte AMU-kurser	7
4. Forskellige perspektiver på AMU og kompetenceudvikling i snedkerfagene	12
5. Forskellige veje frem	16

1. Ledelsesresumé

1. Introduktion: Ledelsesresumé

Aktiviteten på træfagernes efteruddannelsesudvalgs FKB'er er meget lav, og den har været dalende over de senere år. Det peger på, at der er brug for en anden tilgang til AMU end den nuværende, hvis AMU skal lykkes inden for snedkerfagene.

Det rejser spørgsmålet om, hvad der skal til for at styrke efterspørgslen på og gennemførelsen af AMU-kurserne inden for snedkerfagene. Det er, hvad denne analyse omhandler og giver nogle bud på.

Vidt forskellige behov hos store og små

Træ- og møbelindustrien har en lille andel af relativt store virksomheder. Samtidig er flertallet af virksomheder små. Det er meget forskelligt, hvordan hhv. store og små virksomheder går til og arbejder med kompetenceudvikling.

For de små er kompetenceudvikling lig med sidemandsoplæring og måske en YouTube-film. Hos de store virksomheder køber man dyre, tilpassede forløb hos leverandører eller skoler. Ingen af dem er synderligt interesseret i AMU-kurserne i sin nuværende form.

Mellem dem findes de mellemstore virksomheder, som egentlig gerne vil gøre brug af AMU-kurser, men som oplever, at kurserne ikke bliver gennemført af skolerne som følge af den manglende efterspørgsel.

Strategiske afklaringer og potentialer

AMU-aktiviteten i snedkerfagene er minimal på nuværende tidspunkt. Det giver muligheden for at tænke kurserne forfra. Her er et afgørende spørgsmål, om AMU grundlæggende skal være opkvalificering af ufaglærte i branchen og måske en mulighed for at brushe gamle færdigheder op? Eller om AMU skal dyrke og stimulere den faglige stolthed med nye teknikker og nørderi for de faglærte i fagene? Det er svært at være begge dele på samme tid, og valget om, hvad AMU inden for snedkerfagene grundlæggende skal være har betydning for, hvordan en indsats for at udbrede AMU kan og skal tilrettelægges.

Analysen afdækker dels en række potentialer for, hvordan AMU kan styrkes. Der kortlægges konkrete emner, som hhv. virksomheder, medarbejdere og skoler/partner oplever et behov for kompetenceudvikling inden for. Og så afdækkes dels fire potentialer for, hvordan AMU kan styrkes på snedkernes område:

1. Øg kendskabet til mulighederne inden for AMU-kurser blandt de mindre virksomheder
2. Indgå forpligtende samarbejder med skoler om at gennemføre flere kurser
3. Udbyd kurser med indhold målrettet de større virksomheder i industrien
4. Øg fleksibiliteten i AMU-kursernes afvikling og format fra politisk hold

2. Analysens grundlag og metode

Analysen bygger på både kvalitative og kvantitative data

Mixed methods-analysedesign

Analysen beror hovedsageligt på kvalitative interviews med virksomheder, medarbejdere, skoler og parter. Men for at nuancere og supplere de kvalitative data er også analyseret data på AMU-aktiviteten på Træ og møbel samt erhvervs sammensætningen i Træ- og møbelindustrien. Disse forskellige metoder og analytiske linser skaber et mere mangfoldigt billede af problemstillingen omkring AMU i snedkerfagene.

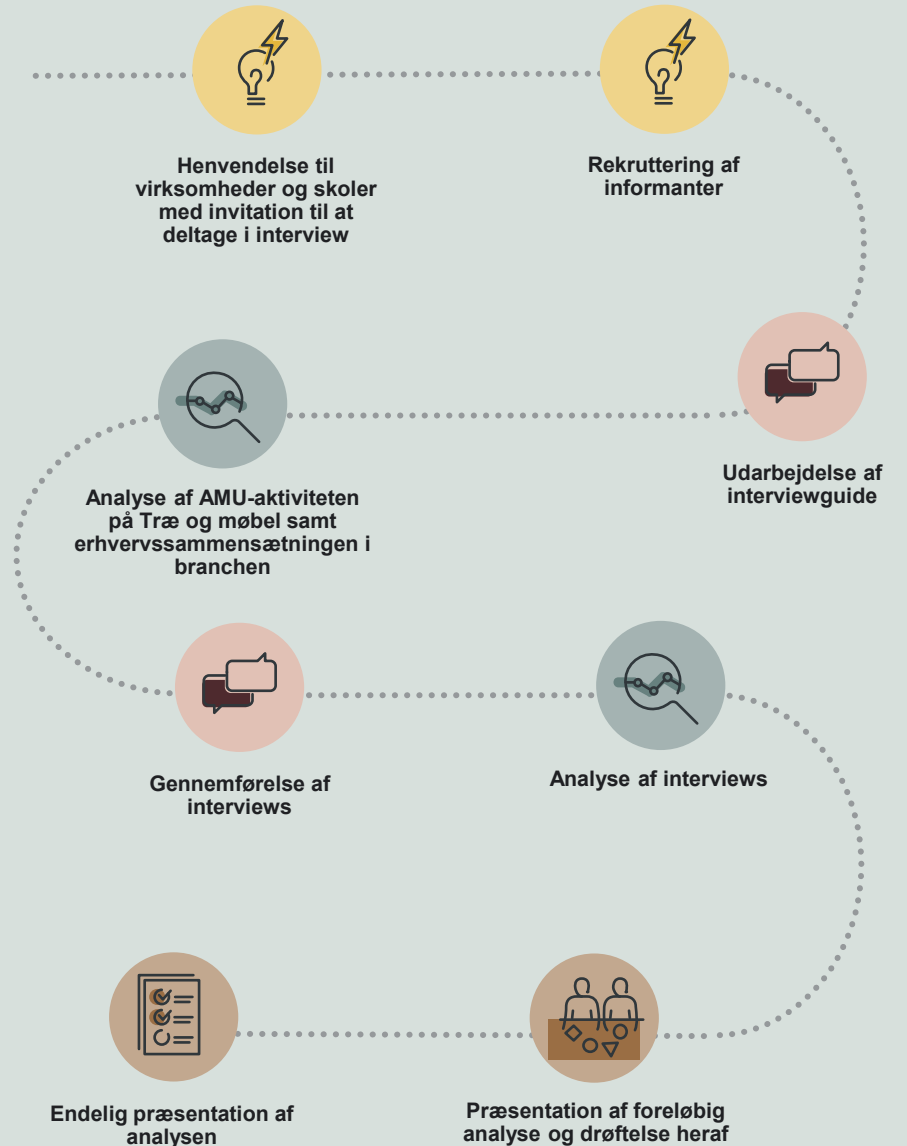
Samtidig trækker vi på erfaring fra lignende analyseprojekter, vi selv har udført og som er udført af andre om barrierer og attraktivitet ved AMU specifikt og kompetenceudvikling i et bredere perspektiv.

25 interviews med forskellige relevante aktører

Som grundlag for analysen er gennemført 25 interviews. Disse fordeler sig som illustreret nedenfor.



Illustration af den metodiske tilgang



3. Kendetegn ved Træ- og møbelindustrien og aktiviteten på de udbudte AMU-kurser

I det følgende præsenteres det aktuelle udbud på FKB'erne under Træfagenes efteruddannelsesudvalg, aktiviteten på disse kurser over de seneste 10 år samt en opgørelse over antallet af virksomheder og medarbejdere i Træ- og møbelindustrien.

De udbudte kurser på Træfagenes efteruddannelsesudvalgs FKB'er fordeler sig på 14 faglige temaer

Inden for de faglige temaer udbydes i alt 31 kurser pt. Der er dog ingen garanti for kursernes afholdelse, da det er op til skolerne at træffe beslutning herom ud fra tilmeldingerne.

Fra årsskiftet er NEXT og Herningsholm godkendt til at have udbuddet af AMU-kurser på området.

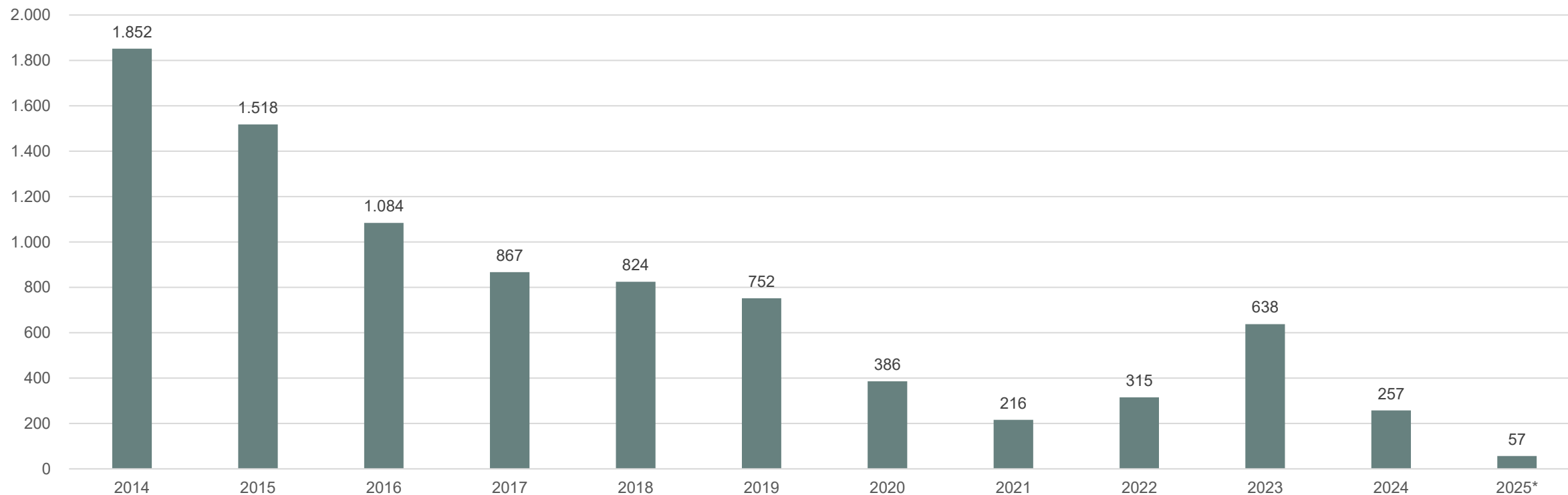
De faglige temaer for de eksisterende AMU-kurser

1. Træets vækst og opskæringsformer
2. Overfladebehandling
3. Betjening af maskiner
4. CNC
5. CAD
6. Måleteknik, tegning og beregning
7. Limteknik
8. Møbel- og bygningssamlinger
9. Montage
10. Renovering af ældre møbler
11. Fremstilling af orgler m.m.
12. Arbejdsmiljø
13. Møbelpolstring, bundsystemer og syning af betræk
14. Gardiner

Der er meget lidt aktivitet på de udbudte AMU-kurser på Træ og Møbel

Aktiviteten på AMU er meget lav i dag. Nedenfor ses udviklingen i AMU-kursusdeltagelser på FKB'erne for Træets efteruddannelser siden 2014. I 2024 var de 257 kursusdeltagelser fordelt på 185 unikke personer svarende til 3,3 årselever.

Kursusdeltagelser inden for Træets efteruddannelser siden 2014

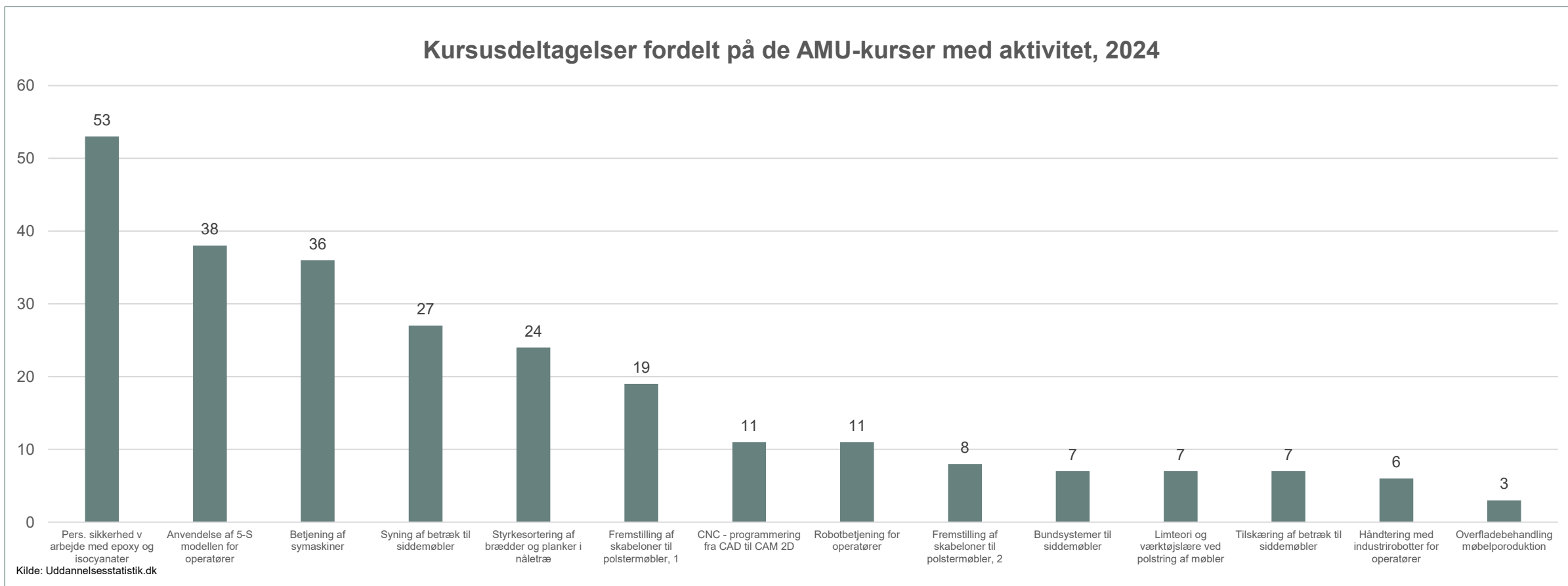


Kilde: Uddannelsesstatistik.dk

* Tallene fra 2025 er kun opgjort for første kvartal

I 2024 var der i alt 14 forskellige kurser inden for Træets efteruddannelses to FKB'er, som havde deltagere

Nedenfor ses kursusdeltagelserne på FKB'erne for Træets efteruddannelse i 2024. Her ses, at 14 ud af de 31 kurser havde aktivitet i 2024, men at 8 af de 14 havde maksimalt 11 kursusdeltagelser hele året. Kun ét kursus havde over 50 kursusdeltagelser.



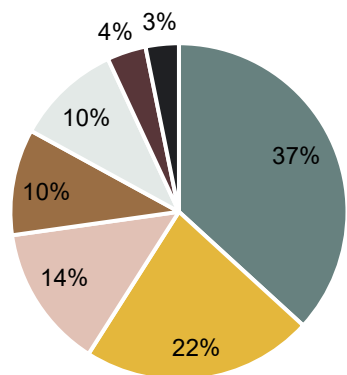
Træ- og møbelindustrien har mange små virksomheder – men et stort antal medarbejdere i de få større

Over halvdelen af virksomhederne i træ- og møbelindustrien har maksimalt 4 ansatte

Der er i alt 1098 virksomheder registreret i træ- og møbelindustrien som deres branchekode i Danmarks Statistik. 476 virksomheder er registreret i træindustrien, mens 622 er registreret i møbelindustrien.

Nedenfor ses fordelingen af virksomhedernes størrelser i de to industrier slået sammen. Her ses, at flest virksomheder er enkeltmandsvirksomheder, mens næstflest tæller 2-4 personer. 7 pct. af virksomhederne har 50 ansatte eller derover.

Virksomhedernes størrelse i træ- og møbelindustrien



■ 1 job ■ 2-4 jobs ■ 5-9 jobs ■ 10-19 jobs ■ 20-49 jobs ■ 50-99 jobs ■ 100 jobs og derover

Kilde: Danmarks Statistik

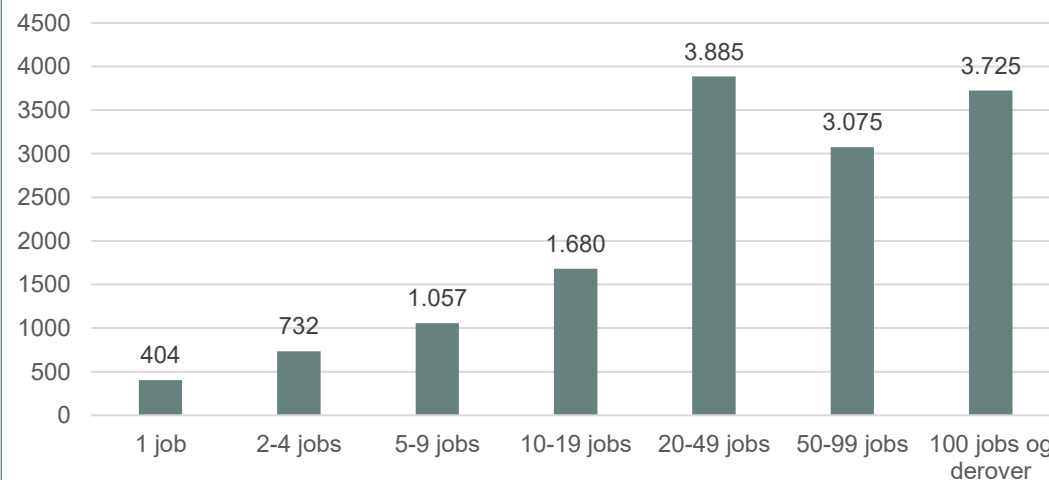
Knap halvdelen af de ansatte arbejder på virksomheder med mindst 50 ansatte

Ifølge Danmarks Statistik arbejder der i alt 14.558 personer i træ- og møbelindustrien.

Nedenfor ses et estimat af fordelingen på de forskellige virksomhedsstørrelser ud fra fordelingen af virksomhedsstørrelser vist til venstre. Her ses, at der i virksomheder med mindst 50 ansatte er ansat et estimeret antal på 6.800 medarbejdere svarende til 47 pct. af de ansatte i træ- og møbelindustrien.

De 59 pct. af virksomhederne med maksimalt 4 ansatte udgør omvendt kun 8 pct. af de ansatte i alt.

Estimeret antal ansatte fordelt på virksomhedsstørrelser i Træ- og møbelindustrien



Kilde: Danmarks Statistik

4. Forskellige perspektiver på AMU og kompetenceudvikling i snedkerfagene

I det følgende præsenteres perspektiver fra først virksomheder, så medarbejdere og dernæst skoler og parter. Her deles deres perspektiver på AMU, kompetenceudviklingsformater samt konkrete ønsker til emner for kompetenceudvikling i fx et AMU-kursus.



Perspektiver fra forskellige virksomheder

De mindre virksomheder (op til 50 ansatte)

- **Manglende kendskab til AMU.** De mindste virksomheder kender nærmest ikke til AMU. Hvis de bruger AMU, er det til certifikatkurser (inden for andre områder), men de kender slet ikke til de muligheder, der er inden for træets område.
- **Manglende relevans af AMU-formatet for små virksomheder.** For dem der ikke bruger AMU, er det ikke noget, man tænker så meget over. Det er umiddelbart ikke attraktivt at sende nogen på kursus overhovedet, da virksomheden er afhængige af alle sine medarbejdere, og på trods af godtgørelse, vil enhver fraværende medarbejder være savnet.

Mellemstore virksomheder (51-250 ansatte)

- **Frustration over, at holdene ikke oprettes.** For dem der kender AMU er det en stor udfordring, at holdene ikke oprettes. Dette gælder særligt for de mellemstore, som ikke har volumen eller økonomi til selv at fylde et hold eller få anden kompetenceudvikling.
- **Man vil ikke køre efter AMU.** Når kurserne ikke oprettes geografisk tæt på, er det de færreste, som vil prioritere at køre til den anden ende af landet for at deltage i kurserne. Geografien spiller altså også en rolle.
- **Frustration over manglende brug af kompetencefonden.** Det er en kilde til frustration på tværs af virksomheder, som kender til AMU-systemet, at man betaler ind til kompetencefonden uden at kunne bruge AMU-kurserne og herigennem få del i kompetencefonden.

Større virksomheder (250+ ansatte)

- **De større virksomheder køber skræddersyet kompetenceudvikling.** De store virksomheder tilkøber hellere selv skræddersyede kurser (hos fx <https://ojcc.dk/>, www.junget.com) end de vil bruge AMU-kurser, som er lidt for generelle og hvor der er ventetid eller manglende garanti for oprettelse. De store virksomheder bruger i højere grad leverandørkurser og IDV, som målrettes præcis den virksomhed.
- **AMU bruges særligt i nedgangstider.** AMU bruges også som stødpude til at aflaste økonomisk i nedgangstider – dette er selvfølgelig ikke meningen, men med det afsæt kan man jo også planlægge at bruge det mere offensivt. Dette billede genkendes også på skolerne, som oplever, at langt størstedelen af henvendelserne fra virksomhederne skyldes nedgang i produktionen.
- **Frustration over manglende undervisere.** Det sker, at virksomheder samler nok til at fylde et AMU-kursus med egne deltagere, men her er en anden barriere, at skolen så ikke har undervisere med de relevante kompetencer, hvorfor kurset ikke kan oprettes.



Emner for kompetenceudvikling

De mindre virksomheder forholder sig ikke så aktivt eller bevidst til kompetenceudvikling og køber det meget sjældent. De rekrutterer sig til nye kompetencer og sørger for, at nye medarbejdere deler deres viden med de andre i virksomheden gennem *sidemandsoplæring*. Tendensen er ligeledes, at de forventer nogenlunde at skulle kunne det samme i fremtiden som nu, og de ser derfor ikke det store behov for decideret kompetenceudvikling ad andre veje end ved sidemandsoplæring.

De mellemstore og især de større virksomheder har overvejelser om, hvilke kompetencer deres snedkere skal have i fremtiden. Nedenfor følger de mest gennemgående bud.

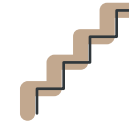
- **Bæredygtighed.** Fra ord til konkret handling og måden at udføre arbejdet på til daglig. Bl.a. relevant ift. at opnå FSC-Certificeringer for produktionsvirksomhederne, men også ift. ressourceeffektivitet, energioptimering og genanvendelse af materialer i byggeriet. Gælder særligt for de store virksomheder.
- **(Mere) CNC og CAD/CAM.** Der er bred enighed om, at CNC vil fylde mere i branchen fremadrettet, og her kan det være relevant for produktionsvirksomheder at have flere medarbejdere, som har de rette kompetencer til at kunne betjene maskinerne. I relation til CNC nævnes kompetencer inden for programmering af maskiner og CAD/CAM. Der er bred enighed om, at det er et område, som kun vil vokse i fremtiden. Gælder særligt for de store produktionsvirksomheder.
- **Generelt løft af digitale kompetencer.** Blandt flere virksomheder efterspørges også generelt løft af digitale kompetencer i produktionen af både store og små virksomheder. Det handler om at skabe mestring af i stigende grad komplicerede maskiner med store muligheder. Også relativt simple kurser i at bruge computere og digitale værktøjer vil være relevant for særligt de snedkere, som har nogle år på bagen.

Perspektiver fra forskellige medarbejdere



- **Ønske om kompetenceudvikling.** Medarbejderne vil grundlæggende gerne kompetenceudvikling. De interviewede er villige til at tage på kurser væk hjemmefra, men det er deres klare overbevisning, at kollegerne helt klart foretrækker, at det foregår på virksomheden så man får det oversat hurtigt til ens egen hverdag. Dette billede deles bredt af virksomhederne også.
- **Kompetenceudvikling kan være en måde at fastholde nysgerrige i faget.** Det nævnes både af virksomheder, men også af flere medarbejdere, at mange snedkere er fagligt meget nysgerrige, og hvis man oplever at lave det samme år ud og år ind uden at flytte sig fagligt, kan man få lyst til at finde et nyt arbejde. Her kan kompetenceudvikling spille en fastholdende rolle på arbejdspladsen, da det kan være en måde at give nye faglige udfordringer til medarbejdere, som ellers måske vil søge videre.
- **Minimalt kendskab til AMU-kurser inden for snedkerområdet.** Mange kender til truck-kurser og certifikat-kurset varmt arbejde, men kendskabet til AMU-kurserne inden for snedkernes uddannelser er minimalt.
- **Prøven er en barriere.** En væsentlig barriere for at deltage på formelle kurser er for nogen prøven til sidst.
- **Kompetenceudvikling foregår andre steder.** Youtube og Instagram er for mange en mere tilgængelig og relevant kanal til kompetenceudvikling end AMU-kurser. Når noget er svært, spørger man en kollega eller søger på YouTube – man søger ikke på et AMU-kursus. En bygningsnedker siger ” Man behøver nok ikke et decideret kursus – man lærer det jo bare af sidemanden”
- **AMU opleves ikke som udfordrende eller nyt.** En møbelsnedker udtrykker rammende, at ”AMU-kurser er jo lidt det, man lærte på skolen og ikke rigtig noget nyt og spændende”. Samtidig er der en udbredt opfattelse af, at AMU-kurserne er målrettet arbejdsløse, som skal prøve snedkerfaget af – ikke til os inden for faget.

Emner for kompetenceudvikling

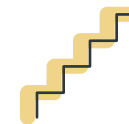


- **(Mere) CNC.** Der er bred enighed om, at CNC vil fylde mere i branchen fremadrettet, og her kan det være relevant for produktionsvirksomheder at have flere medarbejdere, som har de rette kompetencer til at kunne betjene maskinerne. Medarbejderne udtrykker ønsker om at blive bedre til at betjene CNC-maskiner, da det er spændende og vigtige kompetencer at have.
- **Kurser der stimulerer den faglige stolthed – fx energirenoveringer af fredede bygninger eller særlige, håndholdte reparationsteknikker.** Kurser som det LUU på Next gennemførte om fagligt nørdede, svære teknikker til restaurering af Børsen er interessante, fordi det dyrker fagligheden og er udfordrende. Det efterspørges af de uddannede snedkere, at kurserne kan dette.
- **Generelle kompetencer.** Flere medarbejdere kommer ind på mere generelle kompetencer, som det også kunne være relevant for dem med AMU-kurser inden for som fx ordblindhed, konflikthåndtering, kvalitetsmindset.



Perspektiver fra skoler og LUU

- **AMU indgår ikke i budgettet på Herningsholm.** På Herningsholm ligger AMU på snedkerområdet sammen med grundforløbet, men interessen for kurserne er så lav, at der på skolen ikke budgetteres med afvikling af AMU-kurser på snedkernes område. Det betyder, at lærerne som udgangspunkt er afsat til andre opgaver.
- **AMU kan integreres i den almindelige undervisning.** På Herningsholm er afviklet AMU-kurser ved at lade kursisterne deltage i den almindelige undervisning på grundforløbet. Det er en måde at få flere til at få et kursus, da de så følger den allerede planlagte undervisning. Dog kræver det noget helt andet og mere af læreren at ramme de forskellige målgrupper.
- **Svært at vide, hvad man skal slå på i dialogen med virksomhederne.** På NEXT har de organiseret AMU-området selvstændigt, og snedkerne-kurserne ligger altså her og ikke med grundforløbet. Virksomhedskonsulenterne, som har til opgave at sælge kurserne, oplever, at det er svært at vide, hvordan man skal sælge AMU-kurserne på snedkerområdet. Hvilke behov hos virksomhederne skal vi tale ind i – og hvilke virksomheder bør vi gå efter? Usikkerheden resulterer i, at de fokuserer kræfterne på andre uddannelser, hvor de kender behovene og virksomhederne bedre.
- **Det kræver ildsjæle at drive og udvikle AMU.** Erfaringen fra LUU på NEXT og Byggeriets Uddannelser er, at det kræver ildsjæle at få AMU-kurser til at lykkes. Både at få en god idé og få den omsat til et relevant kursus og så mobilisering og afvikling heraf. Fordi der er så lidt aktivitet, kræver det nogen med engagement og energi til at starte det op fra bunden – og det er svært at gøre med venstre hånd eller uden budget.
- **Større fleksibilitet ind i AMU.** Det efterspørges af skolerne, at prøverne på AMU fyldte mindre, og at der i stedet kunne lægges mere op til refleksion og arbejde med egne problemstillinger eller cases fra virksomheden, så oversættelsen til ens egen hverdag styrkes.
- **Snedkerne er en målgruppe optaget af mening.** De der søger snedkeruddannelsen er typisk lidt ældre end andre håndværksfag, og så er de mere motiveret af fag-fagligheden og det taktile i at arbejde med hænderne ift. andre grupper af elever.
- **Bedre samspil mellem AMU og grundforløbet.** Man kunne godt arbejde med at få GF og AMU til at passe bedre sammen – fx ved at gøre hele uddannelsen mere modulopdelt som elektrikerens.



Emner for kompetenceudvikling

- **Fag-fagligt nørderi.** LUU på NEXT har gennemført AMU-kurser med fokus på at udføre snedkerarbejde i hånden med gamle teknikker i anledning af, at Børsen skal genopføres. Kurserne handlede om at forstå og bruge de gamle teknikker, og det var der stor interesse for fra både lærlinge og svende. Det er vurderingen, at det er denne slags kurser, mange snedkere i virkeligheden efterspørger, hvor man kan få lov at dyrke sin fag-faglighed på dens egne præmisser, og så handler det om at finde anledninger – som fx det forestående, store restaureringsarbejde på Børsen – som kan give virksomheden anledning til også at prioritere det.
- **Digitale kompetencer.** Skolerne uddanner svende til en industri, som bliver mere og mere automatiseret og digital. Det er afgørende, at især maskinsnedkere i fremtiden har stærke digitale kompetencer og kan indtage en grundlæggende anden rolle i produktionen end tidligere. For der bliver behov for færre mennesker for at producere det samme, og de skal så til gengæld kunne noget mere på det digitale.
- **Trappekonstruktion.** Man lærer på uddannelsen at konstruere trapper, men hvis man ikke bruger det i det daglige, er det noget, man hurtigt mister følingen med. Det fremhæves som et relevant emne for et AMU-kursus.

5. Forskellige veje frem

I det følgende præsenteres forskellige strategiske afvejninger, som det er relevant at gøre sig i tilrettelæggelsen af AMU inden for snedkerfagene fremover. Først skitseres en central afklaring af, hvem målgruppen for AMU grundlæggende skal være. Herefter skitseres forskellige strategiske potentialer for at styrke AMU. Potentialerne er ikke gensidigt udelukkende, men det er urealistisk at forfølge dem alle på en gang.

Hvem skal være den primære målgruppe for AMU?

AMU-aktiviteten i snedkerfagene er som tidligere vist meget lav. På nuværende tidspunkt er der altså ikke nogen målgrupper, som i udpræget grad gør brug af AMU-kurserne. Der er imidlertid i hvert fald to målgrupper for kurserne, som kan nås med ret forskellige tilbud – og som det derfor kræver en bevidst, strategisk stillingtagen til.

Målgruppe 1: De faglærte snedkere med en stor faglig stolthed

Både medarbejdere, LUU og skoler taler om en faglig stolthed blandt faglærte snedkere, som er særlig for snedkere som håndværkertype. Mange søger at dyrke deres passion for det lidt svære, utraditionelle og unikke – og ikke kun de gentagne opgaver.

Snedkere dyrker deres faglighed ved at lære af sidemanden eller se film på YouTube eller Instagram. Det er en faglighed og et fag i konstant bevægelse og udvikling.

AMU-kurserne opleves i dag ikke som en del af denne bevægelse og udvikling. Kurserne opleves som en måde at få repeteret noget, man lærte på skolen – og det er også fint til nogle formål. Men det er ikke kurser, hvor man bliver udfordret og får stimuleret sin faglige stolthed. Det kunne det måske godt være.

Hvis AMU-udbuddet skal være for de faglærte snedkere, skal tilbuddet være mere nyskabende i både form og indhold og have mindre fokus på "bare" at gengive indholdet på erhvervsuddannelserne. De skal inspireres til at gøre brug af deres overenskomstsikrede ret til selvvalgt uddannelse med støtte fra kompetencefonden.

Målgruppe 2: Ufaglærte i træ- og møbelindustrien – og deres virksomhed

Der er mange ufaglærte i træ- og møbelindustrien, som nyder at være i snedkerfaget. De oplever dog også, at de somme tider ikke helt forstår, hvad de faglærte taler om og at de måske lige skal have tingene forklaret en ekstra gang.

De vil egentlig gerne blive dygtigere inden for faget, men det er så længe siden, de har gået i skole, og de orker ikke at skulle til at tage en uddannelse. Og nu går det jo også meget godt med en sikker indkomst hver måned, så hvorfor ændre det?

AMU-kurserne opleves i dag ikke som attraktive for denne målgruppe, da de ikke selv søger (efter)uddannelse. Men tanken om at få flere kompetencer er tiltalende.

Arbejdsgiverne kan imidlertid godt se pointen i at lade deres ufaglærte opkvalificere, og med AMU kan det måske gøres nemmere og med hensyntagen til konjunkturerne i branchen.

Hvis AMU-udbuddet skal være for de ufaglærte, skal det være lettere at få AMU-kurser afviklet på virksomhederne, og skolerne skal blive bedre til at afvikle kurserne. I sådanne tilfælde er det i højere grad virksomheden end det er den enkelte ufaglærte i industrien, som er målgruppen for indsatsen.



Potentiale 1: Øg kendskabet til mulighederne inden for AMU-kurser blandt de mindre virksomheder

Hvori består potentialet?

En velkendt barriere blandt særligt mindre virksomheder, som også i høj grad var til stede blandt de interviewede virksomheder i denne undersøgelse, er manglende kendskab til mulighederne i AMU. De små virksomheder kender ganske enkelt ikke til de mange forskellige muligheder for kompetenceudvikling og VEU-godtgørelse, som findes i AMU-systemet.

Tidligere analyser¹ peger på, at et uoverskueligt kursusudbud

En forudsætning for at bruge AMU er kendskab til muligheden. Her er et potentiale for at øge kendskabet til mulighederne for virksomhederne og også for medarbejderne på virksomheden, som kan gøre brug af deres ret til selvvalgt uddannelse.

Hvordan kan potentialet indfris?

Potentialet kan indfris ved fx at gennemføre kommunikationsindsatser, styrket opsøgende arbejde fra skolerne overfor virksomhederne samt at arbejde på at gøre det nemmere at finde relevante kurser på amukurs.dk og andre digitale platforme.

Her er det afgørende, at det både gøres tydeligt for virksomheder og evt. medarbejdere, hvad man fagligt kan få ud af at deltage på et kursus, ligesom det bør adresseres, hvordan virksomheden kan stå stærkere med fagligt mere kompetente medarbejdere.

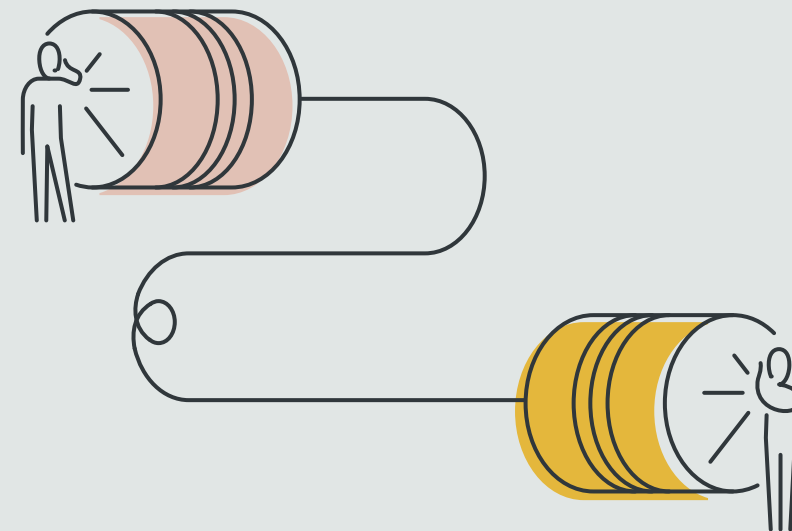
Der er gode erfaringer fra bl.a. puljen til opsøgende arbejde¹ med at øge kendskabet til AMU og den vej igennem få flere virksomheder til at gøre brug af AMU-kurser.

Hvad skal man være opmærksom på, hvis man går videre med dette potentiale?

Én ting er det manglende kendskab til AMU. En anden er den manglende oplevelse af relevans af selve formatet. De mindre virksomheder som er interviewet i denne undersøgelse mener grundlæggende ikke, at det er attraktivt for dem at sende medarbejdere afsted på kursus, da de så vil mangle i produktionen, mens de er væk. Det er en afgørende barriere, som skal adresseres proaktivt, hvis man går videre med dette potentiale.

Samtidig oplever mange virksomheder, at de ikke har behov for AMU. De tager selv hånd om den relevante kompetenceudvikling gennem sidemandsoplæring.

Går man videre med dette potentiale, skal man altså adressere disse to centrale barrierer.



1. Se bl.a. DEG's gennemgang af viden om [Virksomheders motivation for AMU](#) og EVA's [Virksomhedernes brug og vurderinger af AMU](#)

Potentiale 2: Indgå forpligtende samarbejder med skoler om at gennemføre flere kurser

Hvori består potentialet?

Som det fremhæves af skolerne bliver AMU-kurserne i snedkerfagene ikke prioriteret særskilt i det opsøgende arbejde målrettet virksomhederne. Det er samtidig erfaringen fra Byggeriets Uddannelser og fra LUU på NEXT, at ildsjæle, som virkelig vil AMU på lige præcis snedkernes område er, hvad der skal til for at få det til at vokse.

Hvordan kan potentialet indfris?

Potentialet indfris ved at indgå et strategisk partnerskab med en udbydende skole og identificere, hvem der på skolen kan hjælpes til at udvikle eller afholde et kursus, som svarer på en efterspørgsel i markedet. Det kræver hjælp, fokus og prioritering – men lykkes det kan det være vejen til faktisk at få afholdt flere kurser igen.

Her skal dels gennemføres en systematisk dialog med markedet om behov, mens der med afsæt heri skal udvikles relevante kurser, som man forpligter sig på at afholde.

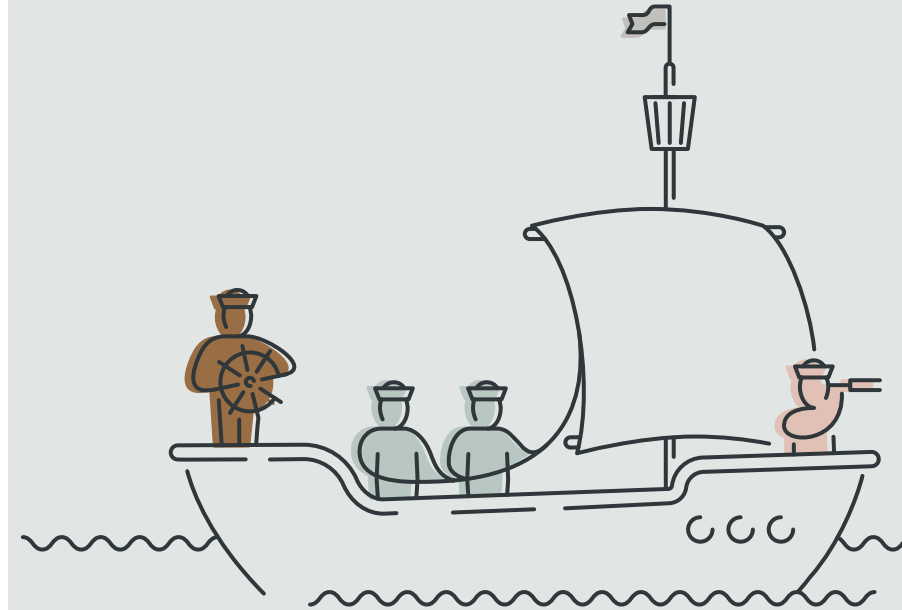
Her kan også LUU spille en vigtig rolle, og dem kan Snedkernes Uddannelser hjælpe.

Hvad skal man være opmærksom på, hvis man går videre med dette potentiale?

Det er umuligt for Snedkernes Uddannelser at garantere afholdelse af et kursus, da denne beslutning er op til skolen. Der skal dermed være tilstrækkelig med efterspørgsel og dermed økonomi i afholdelse af kurserne – medmindre de prioriterer at investere i området.

Skolerne giver udtryk for, at det er sværere inden for snedkerfagene at gå i markedet med tilbud, da de har en relativt bedre føling med efterspørgslen inden for andre fag. En skolebaseret virksomhedsdialog kan altså understøttes af Snedkernes Uddannelser med bl.a. indsigter fra denne undersøgelse, men også andre mere dybdegående afdækninger af konkrete kompetencebehov inden for de områder, som kurserne omhandler.

Det forudsætter samtidig, at der kan skabes vished hos skolerne for, at efterspørgslen efter de udbudte kurser faktisk er til stede i markedet og med det altså en sikkerhed for en vis kundebase.



Potentiale 3: Udbyd kurser med indhold målrettet de større virksomheder i industrien

Hvori består potentialet?

Selvom de kun udgør syv pct. af virksomhederne i træ- og møbelindustrien tegner virksomhederne med 50+ medarbejdere sig for næsten halvdelen af alle lønmodtagerne i industrien. Det er samtidig virksomheder, der bruger kompetenceudvikling og kurser systematisk og som har fleksibiliteten i produktionen til at kunne undvære medarbejdere, som er på kursus. Potentialet består altså i at tilbyde kurser, som opleves som relevante for de store virksomheder. Så vil de gerne bruge dem.

Hvordan kan potentialet indfris?

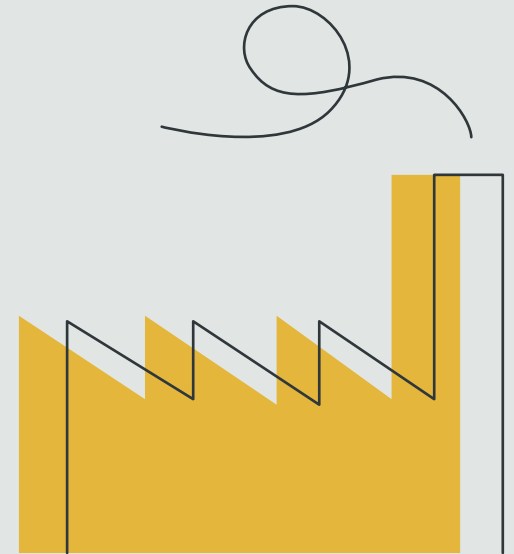
Potentialet kan indfris ved at indgå i systematisk dialog med de største virksomheder i industrien om deres kompetenceudviklingsbehov. De interviewede virksomheder i denne undersøgelse har meget på hjerte og vil alle gerne fortsætte dialogen.

For de store virksomheder kan det både være værdifuldt at få løftet de ufaglærte medarbejdere og klæde dem på med de grundlæggende kompetencer i erhvervsuddannelserne. Samtidig kan det også være relevant at styrke de faglærtes kompetencer inden for faglige områder som CNC, CAD/CAM og robotter med kurser i de nyeste teknologier og anvendelsen i praksis. Her er allerede et fundament i de eksisterende kurser, som evt. kan opdateres i samspil med branchen.

Samtidig er der også en opmærksomhed på tværs af snedkerbranchen på bæredygtighed og hvad det vil sige i praksis. På de mindre virksomheder var det ikke noget, man så behov for et kursus i, men på de store kunne der godt være potentiale i fx at øge opmærksomheden på genanvendelse blandt bygnings-snedkere eller på kravene til at opnå de rette miljøcertificeringer i industrien. Her kan være et behov for at udvikle nye kurser.

Hvad skal man være opmærksom på, hvis man går videre med dette potentiale?

De største virksomheder bruger i dag allerede mange penge på kompetenceudvikling. Det gør de, fordi det er vigtigt for dem. En udfordring ved AMU-kurser er, at de skal være relativt generelle og ikke kan tilpasses fuldt ud til den enkelte virksomheds drift og maskiner. Så selvom AMU-kurser er markant billigere, er det oftere mere attraktivt for de større virksomheder at bruge IDV eller leverandørkurser, fordi medarbejderne kan trænes til de konkrete arbejdsgange på virksomheden. Arbejdet med dette potentiale skal altså arbejde med at mindske gabet fra AMU-kursernes indhold til den konkrete anvendelse i praksis.



Potentiale 4: Øg fleksibiliteten i AMU-kursernes afvikling og format fra politisk hold

Hvori består potentialet?

Mellemstore og især store virksomheder bruger i dag allerede kompetenceudvikling. De bruger i nogen grad AMU, men ikke inden for snedkerområdet. Her bruger de IDV eller leverandørkurser, når der er et behov for kompetenceudvikling. Men de kender godt til AMU og vil sådan set gerne – de oplever bare ofte, at AMU-kurser kan være ufleksible og dermed uattraktive for dem.

Samtidig er det også en barriere for tilmeldinger til AMU-kurser, at kompetencefonden ikke dækker selvvalgt uddannelse, hvis flere fra samme virksomhed ønsker det samme kursus. Det rammer særligt mellemstore virksomheder, som ikke selv kan fylde et hold, men hvor både medarbejdere og virksomheder ønsker et givent kursus.

Hvordan kan potentialet indfris?

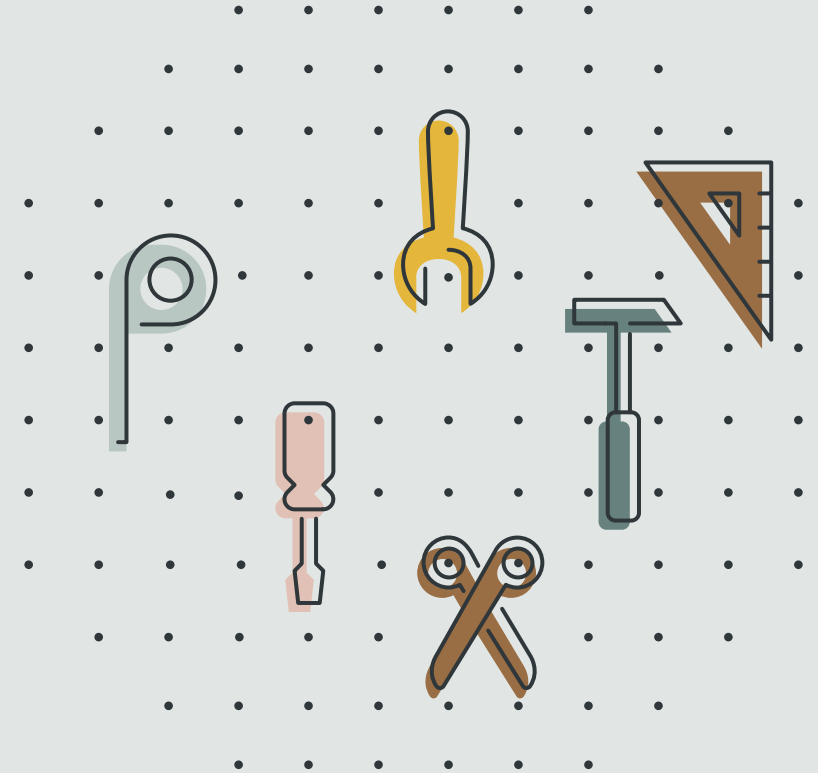
Der er et potentiale for at arbejde med formen og formatet på AMU. Hvis mere kan gøre case-baseret og måske endda tage udgangspunkt i en case eller anvendelsesform på deltagerens egen virksomhed, vil det lette transfer fra kursus til hverdag efterfølgende.

Måske man også i højere grad kan tænke i blandede kursusformer, hvor dele af et kursus gennemføres som AMU og en anden som IDV. Dette vil sikre den direkte overførbare eller oversættelse til virksomhedens kontekst.

Hvad skal man være opmærksom på, hvis man går videre med dette potentiale?

Ønsker man at gøre AMU mere fleksibelt, vil man givetvis skulle slække på kravene til den afsluttende prøven samt på den direkte overførbare af alle aktiviteter i undervisningen.

Et andet politisk bestemt aspekt af denne problematik angår rammerne for, hvad kompetencefonden kan yde tilskud til. Lempes de, vil det også blive muligt for flere medarbejdere at tage af sted sammen.



Opsummering på de fire potentialer

Nedenfor oplister vi de gennemgåede potentialer og skitserer helt kort, hvem de særligt er relevante for samt hvem de evt. ikke er så relevante for. Vi tilføjer desuden vores vurdering af kompleksiteten i at lykkes med at indfri det pågældende potentiale samt effekten heraf ud fra undersøgelsen og vores erfaring i arbejdet med AMU i andre uddannelsessekretariater, på skolerne samt vores projekter inden for efter- og videreuddannelsesområdet i øvrigt.

Potentiale	Især relevant for	Ikke relevant for	Kompleksitet	Vurderet effekt
1. Øg kendskabet til mulighederne inden for AMU-kurser blandt de mindre virksomheder	Mindre virksomheder Medarbejdere	Større virksomheder	Lille	Lille
2. Indgå forpligtende samarbejder med skoler om at gennemføre flere kurser	Skoler Mellemstore virksomheder		Middel	Stor
3. Udbyd kurser med indhold målrettet de større virksomheder i industrien	Store virksomheder Industrivirksomhederne	Mindre virksomheder	Middel	Stor
4. Øg fleksibiliteten i AMU-kursernes afvikling og format fra politisk hold	Mellemstore og store virksomheder		Stor	Mellem