

Analyse

Virksomheders motivation for at benytte AMU

Hovedkonklusion

Denne analyse sammenfatter hovedkonklusioner fra undersøgelser der afdækker, hvad der motiverer virksomheder til at bruge Arbejdsmarkedsuddannelser (AMU) som efteruddannelsestilbud til deres faglærte og ufaglærte medarbejdere. Herudover identificeres centrale barrierer, der afholder virksomheder fra at anvende AMU eller efteruddannelse generelt. Analysen er gennemført som et deskresearch blandt de nyeste analyser vedr. AMU. Gennemgangen af forskellige rapporter og undersøgelser har ført til følgende konklusioner:

Motiverende faktorer for virksomheders brug af AMU:

- **Relevans og kompetenceopbygning:** Virksomheder anvender AMU-kurser som en måde at opbygge relevante færdigheder og kompetencer hos deres medarbejdere, der kan sikre at virksomheden fx holde medarbejderne fagligt opdaterede, imødekomme teknologiske forandringer, øge produktiviteten og omstille virksomhederne til nye behov fx i forbindelse med grøn omstilling.
- **Opfyldelse af lovkrav og certificeringer:** AMU-kurser anvendes også til at opfylde lovmæssige krav og branchecertificeringer. Virksomheder kan være motiverede af behovet for at overholde gældende regler inden for deres specifikke brancheområde. Kravene udvikler sig løbende og aktuelt er der krav på vej inden for nogle brancher, der når det gælder den grønne omstilling.
- **Styrke medarbejderes samarbejde og udvikling**
AMU-kurser kan bidrage til den relationelle sammenhængskraft i virksomheden ved at styrke ledelse og kommunikation og samarbejde mellem medarbejderne. Brug af AMU-kurser kan ligeledes dreje sig om fastholdelse af medarbejdere ved at tilbyde kompetenceudvikling og tilgodese medarbejderes egne ønsker for efteruddannelse.

Væsentlige barrierer for virksomheders brug af AMU:

1. **Manglende kendskab og opfattelse af behov:** Nogle virksomheder mangler kendskab til AMU-kursernes relevans og indhold. Derudover kan virksomheder have en opfattelse af, at de enten ikke har behov for yderligere uddannelse eller at AMU-kurserne ikke giver de kompetencer, de har brug for. AMU-anses dermed ikke som et redskab til faglige opdatering og til styrke virksomheden ifht. nye faglige trends og udvikling.

2. **Manglende kendskab til fleksibilitet:** Virksomhederne mangler viden om, hvordan AMU-udbydere kan tilrettelægge kursusforløb og rådgive om støttemuligheder, så det er fleksibelt for virksomhederne. Digitale læringsformer og mulighed for at tilgodese ønsker for hvornår og hvordan kurserne afvikles, er eksempler på den fleksibilitet, der er mulighed for i dag.
3. **Manglende kultur for efteruddannelse og systematisk uddannelsesplanlægning:** Mange virksomheder har ikke en etableret kultur for efteruddannelse og mangler systematisk uddannelsesplanlægning. Dette kan resultere i en manglende prioritering af efteruddannelse og en ad hoc-tilgang til uddannelsesbehovene hos medarbejderne.

Baggrund

Antallet af AMU-kursister er faldet med 36 pct. hen over de seneste 10 år og en stor del af de tabte kursister er beskæftigede. Dette til trods for, at arbejdsmarkedet kalder på kvalificeret faglært og ufaglært arbejdskraft bl.a. til at løfte nye opgaver inden for grøn omstilling. Virksomhedernes brug af AMU er altafgørende for AMU-systemets legitimitet som et uddannelses tilbud til både beskæftigede og til de ledige. DEG har derfor taget initiativ til at gennemføre et projekt, der har til formål at danne grundlag for en drøftelse af, hvordan AMU-udbydere kan motivere virksomheder til at benytte AMU. Dette deskresearch indgår som en del af projektet og sammenfatter konklusioner fra de nyeste undersøgelser vedr. virksomhedernes motivation for AMU. Herudover udarbejdes der et faktaark omkring AMU-aktivitet inden for de sidste 10 år samt en eksempelsamling vedr. skolernes konkrete arbejde med virksomhedernes motivation for at bruge AMU.

Analysen fokuserer på generelle tendenser vedr. virksomhedernes motivation og barriererne for at benytte AMU samt et særskilt fokus på digitalisering som vej til at styrke virksomhedernes motivation for at benytte AMU. Digitalisering som tema er valgt på baggrund af, at digitalisering har været et tema i den gældende trepartsaftale¹ vedr. AMU samt, at en analyse blandt Danske arbejdsgivere, påpeger at digitale afvikling af kurser har betydning for virksomhedernes motivation for at benytte AMU.

Dette deskresearch fokuserer udelukkende på virksomhedsperspektivet, men vil inddrage enkelte pointer vedr. medarbejdernes motivation for AMU, da disse to perspektiver hænger uløseligt sammen. Der er dog behov for en særskilt analyse for at forstå lønmodtagernes syn på og behov for AMU. Dette er bl.a. afdækket i analyser fra Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), EVA m.fl. En yderligere afgrænsning er de lediges anvendelse af AMU. Til denne målgruppe kan fremhæves en analyse fra VIVE, der undersøger effekter af brugen af efteruddannelse for ledige. (VIVE, 2022)

¹ Trepartsaftale om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse (2018-2021) Og herefter forlænget.

Færre virksomheder og medarbejdere benytter AMU

Siden 2010 har det været et generelt fald i antallet af virksomheder, der efteruddanner deres ansatte, viser data fra Danmarks Statistik (DST). En undersøgelse fra Eurostat viser, at 91 pct. af virksomhederne anvendte en form for efteruddannelse i 2010. Dette niveau faldt til 87 pct. i 2015 og til kun 70 pct. i 2020. Der er tale om både offentlig- og private VEU samt intern efteruddannelse i virksomhederne. (DST, 2022)

Rettes fokus på de primære målgrupper for AMU, er der sket en halvering i antallet af faglærte og ufaglærte lønmodtagere i alderen 30-50 år, der har deltaget i offentligt Voksen og efteruddannelse (VEU) inden for de sidste 10 år (AE, 2023). I 2010 deltog ca. hver fjerde ufaglærte eller faglærte i offentlig VEU. I 2021 er deltagelsen pr. år faldet til omkring det halve. Det er særligt er AMU-kurserne, der er mindre efterspørgsel på, viser analysen fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE).

Nedgangen i virksomhedernes og medarbejdernes deltagelse i AMU afspejles i AMU-udbydernes aktivitetstal. Ud over en generel nedgang i aktiviteten har AMU-udbyderne også været påvirket af pandemien COVID-19, der påvirkede skolernes mulighed for at afvikle AMU-kurser i både 2020 og 2021. Det er endnu ikke lykkedes for AMU-udbyderne at oparbejde et aktivitetsniveau, der svarer til årene før COVID-19. De seneste tal fra Børne- og Undervisningsministeriet viser, at der er fremgang på 18 pct. blandt de beskæftigede AMU-kursister i 2022 sammenlignet med 2021. AMU-aktiviteten blandt de beskæftigede er dog stadig 12 pct. lavere end i 2019, som er året før COVID-19 og 21 pct. procent lavere end 2013. (DEG 2023)

Virksomhedernes brug af kompetenceudvikling varierer i forhold til virksomhedsstørrelse ligesom der ses forskel på brancherne anvendelse af VEU. En analyse fra AE-rådet viser, at deltagelsen er størst i de store virksomheder samt inden for brancherne byggeri, transport og industri (AE, 2021). Kursusaktiviteten blandt AMU-udbydere viser, at der har været den største tilbagegang i kurser inden for handel og kontor inden for de sidste 10 år og omvendt en fremgang inden for transportområdet (DEG 2023).

Udover de offentlige VEU-tilbud benytter virksomhederne sig også andre efteruddannelsesveje. Virksomhederne investerer fx i private kurser, interne kurser, konferencer eller online læring. Nogle virksomheder har også etablere samarbejder med uddannelsesinstitutioner eller brancheorganisationer for at tilbyde skræddersyede efteruddannelsesprogrammer. Herudover bruger flere også sidemandsoplæring, hvor virksomhedens egne medarbejdere står for den løbende kompetenceudvikling. Disse udbud er i konkurrence til AMU og de øvrige offentlige VEU-tilbud (Epinion, 2022). Der findes ikke registerdata vedr. virksomhedernes brug af private kurser mv. En spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder viser dog at der er en lille stigning fra 2011 til 2021 i virksomhedernes brug af interne kurser afholdt af virksomhedens egne medarbejdere fra 36 pct. i 2011 til 43 pct. i 2021. Omfanget af private kurser og specifikt tilrettelagte kurser er nogenlunde stabilt i perioden blandt de virksomheder, der deltager i undersøgelsen, dog bruges de private kurser mere af de faglærte end af de ufaglærte. (EVA 2021)

AMU kan potentielt imødekomme flere typer af behov hos virksomhederne

Undersøgelser blandt virksomheder om brug af voksen- og efteruddannelse viser, at virksomhederne har behov for efteruddannelse af deres medarbejdere for eksempelvis at sikre at medarbejderne er opdateret inden for deres fagfaglighed eller styrke de basale kompetencer inden for dansk, matematik og it. Efteruddannelse kan ligeledes understøtte virksomhedernes behov for at imødekomme teknologiske forandringer, øge produktiviteten og omstille virksomhederne til nye behov fx i forbindelse med grøn omstilling (Epinion, 2019; Concito og Mandag Morgen, 2023; EVA 2022, EVA 2023.)

På tværs af analyserne kan virksomhedernes behov af motivation for AMU sammenfattes således:

AMU-kurser bidrager potentielt til at virksomheden kan:

- leve op til **lovkrav inden for virksomhedens forretningsområde**. Inden for særlige jobfunktioner i virksomhederne, er der krav om, at medarbejderen har deltaget i et særligt AMU-kursus og har et gyldigt certifikat som bevis. Det kan fx være certifikat kursus, der er krav for at kunne betjene mobile kraner, stillads- eller truckcertifikat, et sikkerhedskursus, eller et kursus inden for håndtering af medicin.
- **Sikre at virksomhedens medarbejdere er fagligt opdaterede**. AMU-Kurser kan bidrage til at medarbejderne tilegner sig ny viden og kompetencer, så virksomhedernes kan følge med udviklingen. Det kan fx nye digitale løsninger eller teknologier, der kræver opdaterede kompetencer for at kunne håndtere nye arbejdsopgaver og processer. Et andet eksempel er den grønne omstilling, hvor nye bæredygtige krav fra myndigheder og efterspørgsel fra kunder, kræver nye kompetencer hos medarbejderne. Herunder indgår også kurser i fx læse-, regne og skrivefærdigheder, der kan være en forudsætning for at løse opgaver i virksomheden eller blive klar til mere efteruddannelse.
- imødekomme virksomhedens eller en bestemt medarbejders **kompetencemangel** inden for et konkret område, fx for at skabe en ny faglig specialisering hos medarbejderen. Dette kan både være relevant for eksisterende medarbejdere eller ved rekruttering af nye. Dette løses inden for nogle områder ved at benytte kontraktuddannelser eller AMU-pakker, hvor flere AMU-kurser supplerer hinanden i et kursusforløb.
- **Øge sociale og kommunikative** kompetencer blandt medarbejderne medhenblik på fx at forbedre arbejdskultur blandt medarbejderne såvel som bedre kompetencer til at håndtere kunder. Dette afspejles fx en relativt stor aktivitet på AMU-kurser inden for samarbejde og kommunikation i teams, projektledelse, konflikthåndtering, salg og kundekommunikation inden for detail m.fl.

- Skabe grundlag for et **fælles fagligt sprog** i virksomheden, der fx kan opnås ved at alle medarbejdere eller flere medarbejdere deltager i det samme kursus, eller ved konkrete kurser, der har fokus på sprog fx jobrelateret fremmedsprog med basalt ordforråd eller kurset generel introduktion til grøn omstilling som er relevant på tværs af faggrupper i samme virksomhed.
- **skabe værdi for medarbejderne.** Efteruddannelse kan ligeledes anvendes til fastholdelse af medarbejdere, da efteruddannelse kan imødekomme ønsker fra medarbejderne om at holde sig fagligt opdateret, søge nye specialistkompetencer eller et kursus, der kan få medarbejderen til at føle sig mere tryk i sit arbejde. Sidstnævnte er særligt fremtrædende blandt de offentlige virksomheder, viser bl.a. en undersøgelse fra Epinion (Epinion, 2019).

Barrierer for virksomhedernes brug af AMU-kurser

Blandt de virksomheder, der benytter AMU, viser en undersøgelse fra EVA, at virksomhederne vurderer AMU positivt på en række kvalitetsparametre. Analysen peger på, at de virksomheder, der har erfaring med AMU, overvejende vurderer, at kursus-omkostninger og udbytte matcher, at AMU giver de nødvendige kompetencer, at tilrettelæggelsen er fleksibel og at AMU-kursernes indhold og faglige fokus er på et passende niveau for målgruppen (EVA 2021).

Der er tilsvarende en stor gruppe af virksomheder, der ikke benytter AMU. På tværs af analyser vedr. virksomhedernes brug af AMU kan der identificeres fire overordnede barrierer, der kan være skyld i den manglende interesse for at benytte AMU. (EVA, 2021; EVA 2023; DEA's, 2019; Epinion, 2019; Concito og mandag morgen, 2023).

Overordnet set tyder det ikke på, at det er hverken pris eller manglende tid der får virksomhederne til at fravælge AMU. Omvendt peger analyserne i forskellige retninger, når det drejer sig om behov for fleksibilitet. Eksempelvis viser en undersøgelse fra EVA, at fleksibilitet ikke er afgørende for fravalget af AMU, hvorimod undersøgelser fra Epinion viser, at arbejdsgiverne efterspørger mere fleksibilitet. (EVA 2021 og Epinion 2022) Flexibilitet behandles derfor under afsnittet omkring digitalisering, da ønsket om fleksibilitet bl.a. knyttes til mulighederne for hel eller delvis digital afholdelse af AMU-kurser.

Overordnede barrierer for virksomhederne brug af AMU:

1. Virksomhederne mangler kendskab til AMU: En væsentlig barriere er, at virksomhederne mangler kendskab til AMU og er derfor ikke opmærksomme på de mange muligheder for opkvalificering og mulighederne for at søge VEU-godtgørelse. Analyserne peger på, at det i høj grad hænger sammen med et uoverskueligt kursusmarked, der er svært at gennemskue for virksomhederne. Virksomhedernes manglende kendskab til AMU-kurserne medfører, at AMU-

udbydere mangler efterspørgsel på kurser fx inden for nye områder som den grønne omstilling (EVA 2023). En yderligere konsekvens af den manglende efterspørgsel på kurser medfører endvidere, at kurser ikke bliver afholdt, fordi der mangler kursister. På den måde indgår kursusmarkedet i en negativ spiral. Der er gjort forsøg flere på at afhjælpe virksomhedernes manglende kendskab til AMU fx gennem puljen til opsøgende arbejde, der støttede forsøg med institutionsneutral informations-, vejlednings- og rådgivningsrolle i forhold til private og offentlige virksomheder. Der var også fokus på at give virksomhederne større kendskab til vilkår, rettigheder og muligheder for undervisning i almen og erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse (VEU). Forsøgene viste sig effektfulde i forhold til at øge virksomhedernes kendskab til både kursustilbud og de muligheder der har for økonomisk støtte (EVA 2021b).

2. Virksomhederne mener ikke, de har behov for AMU: Nogle virksomheder mener ikke, at de har behov for AMU-kurser og prioriterer derfor ikke efteruddannelse af deres medarbejdere. 49 pct. af de virksomheder, der ikke anvender AMU, svarer at de ikke har behov for AMU til kompetenceudvikling af deres ufaglærte medarbejdere. 45 pct. af virksomhederne angiver at de ikke har behov for AMU til deres faglærte medarbejdere (EVA, 2021a). I den forbindelse viser undersøgelsen fra EVA, at der fra 2007 til 2021 er sket et væsentligt fald i kontakten mellem virksomheder og AMU-udbydere. Andelen af virksomheder, der er blevet kontaktet af en AMU-udbyder vedrørende efteruddannelsesmuligheder inden for de seneste to år, er således faldet fra 34 % i 2007, til 28 % i 2021. Det er kun hver femte virksomhed, der vurderer, at AMU-udbydere i høj grad eller i nogen grad er tilstrækkeligt opsøgende over for deres virksomhed.

3. Virksomhederne mener ikke, AMU giver de kompetencer, de har behov for: Nogle virksomheder har en opfattelse af, at AMU-kurserne ikke dækker deres specifikke behov for kompetenceudvikling. Dette kan skyldes, at AMU-kursernes indhold ikke er tilpasset virksomhedernes specifikke branche eller behov (EVA 2021a). Her efterspørger arbejdsgiverne mere virksomhedstilpassede kurser og 1/3 af arbejdsgiverne angiver i en undersøgelse fra Epinion, at de ville benytte AMU-kurser mere til medarbejderne, hvis der var bedre muligheder for virksomhedstilpassede forløb (Epinion 2022).

4. Virksomhederne mangler kultur for efteruddannelse og systematisk uddannelsesplanlægning. Et yderligere vigtigt aspekt ved barriererne for virksomheders brug af AMU-kurser til faglærte og ufaglærte medarbejdere er manglen på en. Rapporter og undersøgelser, såsom fremhæver dette som en væsentlig hindring.

Manglende kultur for efteruddannelse betyder, at virksomheder ikke ser værdien i at investere i medarbejderes løbende udvikling og opdatering af kompetencer. Dette kan skyldes en række faktorer, herunder traditionelle opfattelser af uddannelse som noget, der primært foregår i starten af ens karriere, eller manglende opmærksomhed på behovet for at holde sig ajour med teknologiske fremskridt og branchens udvikling via efteruddannelsestilbud som AMU.

Sammenhængende med dette er manglen på systematisk uddannelsesplanlægning i virksomhederne. Mange virksomheder har ikke etablerede processer eller strategier for at identificere behovet for efteruddannelse, identificere relevante kurser og tilbyde støtte til medarbejdernes deltagelse i AMU-kurser. Dette kan resultere i en ad hoc-tilgang, hvor efteruddannelse betragtes som en reaktion på akutte behov eller individuelle anmodninger snarere end som en integreret del af virksomhedens udviklingsstrategi. (Epinion, 2019, Concito 2022 mfl.)

Digitalisering i AMU er attraktivt for virksomhederne

Analyser om digitalisering i AMU viser overordnet, at der er fordele ved digitalisering af AMU-kurser, fordi det giver øget fleksibilitet for virksomheder og medarbejdere fordi det giver adgang til uddannelse uafhængigt af geografisk placering og arbejdstid. Og udbyderne kan nå en potentielt bredere målgruppe. Dog er der også bekymringer om digital eksklusion og behovet for teknisk kompetence hos både virksomheder og medarbejdere. Herudover er store dele af undervisningen i AMU praksisnær og foregår fx i værksteder eller i vognpark, hvis det er inden for transportområdet. Denne form for undervisning er ikke mulig at gennemføre digitalt. (EVA 2019, Epinion 2022).

Digitalisering af AMU-kurser har potentiale til at motivere virksomheder til at benytte AMU på flere måder. Sammenfattende er der følgende potentialer;

1. Øget fleksibilitet og tilgængelighed: Digitalisering af AMU-kurser gør det muligt for medarbejdere at deltage i uddannelse uden at skulle være fysisk til stede på et kursussted. Dette øger fleksibiliteten, da medarbejdere kan lære i deres eget tempo og på tidspunkter, der passer bedst til deres arbejdsplaner. Virksomheder kan derfor finde det mere attraktivt at sende medarbejdere på AMU-kurser, da det ikke kræver lange fraværsperioder fra arbejdspladsen.
2. Reduceret rejse- og opholdsomkostninger: Digitalisering af AMU-kurser minimerer eller eliminerer behovet for medarbejdere at rejse til kursussteder og overnatte i forbindelse med uddannelse. Dette kan være en væsentlig økonomisk fordel for virksomheder, især hvis de har medarbejdere, der er spredt geografisk.
3. Tilpasning til teknologiske udviklinger: Ved at digitalisere AMU-kurser kan virksomhederne imødekomme behovet for at følge med i teknologiske fremskridt og anvende moderne læringsmetoder. Digitale undervisningsværktøjer, interaktive øvelser og online kommunikationsplatforme kan forbedre læreoplevelsen og engagere medarbejderne på en mere interaktiv måde.

Det er dog vigtigt at bemærke, at analyser fra bl.a. EVA også fremhæver nogle udfordringer og forbehold ved digitalisering af AMU-kurser. Blandt disse er behovet for teknisk infrastruktur,

adgang til pålidelig internetforbindelse og IT-support samt at sikre, at digitale læringsressourcer er tilgængelige og brugervenlige for alle medarbejdere, herunder dem med begrænset digitale færdigheder.

En anden udfordring er at det stiller store krav til udbydere om at have tilgængeligt digitalt undervisningsmateriale i et velovervejet pædagogisk og didaktisk format, der både er af høj faglig kvalitet og understøtter interaktion mellem deltagere og undervisere. For at motivere virksomheder til at benytte digitaliserede AMU-kurser er det vigtigt at understøtte udviklingen af robuste digitale platforme og materialer der er fagligt opdateret og tilpasset virksomhedernes behov. Der skal også være tilstrækkelig vejledning og støtte til medarbejdere og virksomheder i at navigere i den digitale læringsproces og udnytte de fordele, som digitaliseringen kan bringe.

AMU-udbydere kan arbejde strategisk med at motivere virksomheder til at bruge AMU

AMU-udbydere arbejder aktivt på at motivere virksomheder til at bruge AMU gennem forskellige metoder og koncepter. De tilbyder vejledning til virksomheder og udfører virksomhedsopsøgende arbejde for at identificere behov og matche dem med relevante kurser (EVA, n.d.). Der er også initiativer som "AMU full service," "AMU total," og "AMU Danmark," der tilbyder forskellige tjenester til at hjælpe virksomheder med at finde de rette kurser og søge tilskud (kursuscenter.rybners.dk; AMU Danmark.dk). DEG har beskrevet tre forskellige eksempler på, hvordan AMU-udbydere arbejder systematisk med at imødekomme virksomhederne behov. Fælles for de tre cases er, at indsætterne er "efterspørgselsstyret" og tilrettelagt ud fra virksomhedernes behov frem for faste kursustilbud som virksomhedernes kan tilmelde sig. De tre cases er:

- 1) AMU-Danmark, der er et samarbejde på tværs af 15 AMU-udbydere, der tilbyder kurser til transportbranchen.
- 2) IBC-kursusafdeling, der har etableret et læringsmiljø, der kombinerer kurser der afvikles i digitalt, men faciliteret af en underviser samt kurser på skolen, der er sammensat på baggrund af tæt dialog med virksomhederne om deres konkrete behov.
- 3) AMU-fullservice konceptet på Rybners, der er en helhedsorienteret indsats, der understøtter virksomhederne i hele processen fra kursusvalg og tilmelding til at bruge støttemuligheder via kompetencefonde, VEU-godtgørelse m.v.

Det er vigtigt at bemærke, at de ovenstående cases er udvalgte eksempler på, hvordan AMU-udbydere arbejder. Der findes fx flere AMU-udbydere, der samarbejder på tværs som AMU-Danmark, udbyder en kombination af digitale forløb og fysiske kurser som IBC og har koncepter, hvor de hjælper virksomhederne med at planlægge uddannelsesforløb og assisterer med den administrative del i fht. både tilmelding og økonomi i form af støttemuligheder som de gør på Rybners.

Konklusion

Den gennemgående desk-research har kastet lys over, hvad der motiverer virksomheder til at bruge AMU-kurser til deres faglærte og ufaglærte medarbejdere samt hvilke barrierer der forhindrer virksomheder i at benytte AMU eller efteruddannelse generelt. På tværs af analyserne, der indgår i undersøgelsen, viser det sig, at en betydelig del af danske virksomheder benytter AMU-kurser som efteruddannelse til deres faglærte og ufaglærte medarbejdere.

Virksomhederne har behov for efteruddannelse for at sikre opdaterede kompetencer og imødekomme teknologiske og nye tendenser på arbejdsmarkedet fx den aktuelle grønne omstilling, der giver behov for nye kompetencer i virksomhederne. Barrierer for anvendelse af AMU omfatter manglende kendskab, opfattet mangel på behov og manglende relevans i forhold til virksomhedernes specifikke kompetencebehov, manglende systematisk uddannelsesplanlægning i virksomhederne og manglende kendskab til den fleksibilitet AMU-udbydere har mulighed for at levere.

Digitalisering af AMU-kurser kan være en motivationsfaktor, men det er ikke alle typer af kurser der egner sig til at afvikle digitalt ligesom der ikke er alle målgrupper for AMU, der kan håndtere at gennemføre kurser helt eller delvist digitalt.

AMU-udbydere arbejder aktivt på at motivere virksomhederne og et generelt træk er at udbydere er efterspørgselsstyret fremfor at tilbyde et fast kursusudbud på skolens hjemmeside. Den efterspørgselsstyrede indsats sker bl.a. gennem vejledning og virksomhedsopsøgende arbejde samt tilbyde administrativ hjælp til tilmelding og støttemuligheder for virksomhederne. Arbejdet kan ske i samarbejde med andre skoler eller i et formaliseret samarbejde på tværs af institutioner, der hjælper skolerne med at imødekomme virksomhedernes behov.

Om data

Analysen er gennemført som et desk research på baggrund af nedenstående analyser:

Kildeliste:

- EVA, 2021, "Virksomhedernes brug og vurdering af arbejdsmarkedsuddannelser (AMU)"
- AE-rådet, 2023, "Det går den forkerte vej med efteruddannelsen i Danmark"
- AE-rådet, 2022, "Kun hver tiende medarbejder har været på efteruddannelse det seneste år – men det er ikke virksomhedernes økonomi, der bremser det"

- Concito og mandag morgen, 2022a: "[Manglende opkvalificering spænder ben for grøn omstilling](#)"
- DEA, 2019 "Videnskortlægning: Motivation og barrierer for deltagelse i efteruddannelse"
- Epinion, 2022 "Hovedresultater af undersøgelse blandt arbejdstagere og arbejdsgivere om brug af voksen- og efteruddannelse"
- DST, 2022, "Rekordfå virksomheder efteruddanner ansatte"
- Epinion, 2019, "Virksomheders drivere og motivation for VEU"
- VIVE, 2022, "Effekter af brugen af efteruddannelse for ledige, Analyser for Kommissionen for andengenerationsreformer"
- Concito og Mandag Morgen, 2023, "Grøn omstilling og kompetenceudvikling i erhvervslivet"
- kursuscenter.rybners.dk, n.d., "AMU full service"
- AMU Danmark, n.d., "AMU Danmark"
- EVA, 2019, "Erfaringer med digitalisering af VEU"
- EVA, 2022, "Evaluering af AMU-udbydernes arbejde med basale færdigheder"
- EVA, 2021b, "Evaluering af trepartsaftalens pulje til opsøgende arbejde (Hovedrapport)"