

#2.07

kubix.nyt

Bedre vilkår for partnerskaber? »»

Meningsfuldt værdiarbejde »»

Forandring og forankring er to sider af samme sag »»

Rengøringsbranchen har brug for et mangfoldigt AMU »»

AMU-debat:

Bedre vilkår for partnerskaber?

Af Ola Jørgensen, journalist



Partnerskaber om kompetenceudvikling har fremtiden for sig. Men de må ikke blive for virksomhedsnære, og det offentlige skal ikke betale hele regningen. Så langt rakte enighed blandt tre centrale aktører på en konference om emnet.

- Der er virkelig behov for at fremme et mere intensivt samspil mellem uddannelsesinstitutioner og virksomheder. Men man kommer ikke uden om at diskutere hvad der skal finansieres af offentlige midler og hvor virksomhederne også selv skal betale. Den diskussion må I være parate til at tage *up front*.

Med de ord signalerede uddannelsesdirektør i Undervisningsministeriet, Villy Hovard Pedersen, både sin holdning og sin bekymring når det gælder partnerskaber om praksisnær kompetenceudvikling. Temaet var sat til debat på en meget velbesøgt konference i Nyborg den 15. marts, arrangeret af kredsen bag projektet *Partnerskab om kompetenceud-*

vikling, Aarhus tekniske Skole, AMU Syd, AMU Nordjylland, TEC og Kubix.

Villy Hovard Pedersen understregede at han fandt både ideerne bag partnerskaber og de mange konkrete aktiviteter i projektets regi "overordentlig fornuftige og formålstjenlige". Han anså det blot for utopisk at forestille sig at det i et fremtidigt system alt sammen kan være offentligt finansieret.

- Vi må fastholde at AMU er et uddannelsessystem, ikke et program for virksomhedsstøtte. Så når man laver projekter under overskriften praksisnær kompetenceudvikling, skal man holde tungen lige i munden. På den ene side skal man være meget imødekommende og responsiv over for virksomhedernes ønsker. På den anden side skal man huske at den ultimative målsætning for AMU er at give den voksne del af arbejdsstyrken kompetencer som de kan bruge på større dele af arbejdsmarkedet, sagde han i den afsluttende paneldebat.

Klare regler for konsulenthjælp

Det synspunkt delte Per Harding Madsen, forbundssekretær i Dansk Metal.

- Vi skal være meget påpasselige med at bruge uddannelseskroner til at tilbyde ledelsesværktøjer. Dem synes jeg at virksomhederne skal købe sig til,

sagde han og efterlyste samtidig en stærkere involvering af medarbejderne i fremtidens partnerskaber.

Direktør Per Godtfredsen, Dansk Erhverv Arbejdsgiver, mente nok at AMU-skolerne kunne fungere som tovholdere på den slags kompetenceudvikling – ikke mindst i samarbejde med små og mellemstore virksomheder. Men han understregede at det vil kræve at skolerne var meget åbne om økonomien.

- Når man blander betalingsopgaver med taxametrydelser, sælger man elastik i metermål. Det skal gøres så lovligt, fornuftigt og åbent at virksomhederne kan forstå hvornår det er det ene og hvornår det er det andet, sagde han.

Det gav Villy Hovard Pedersen lejlighed til at mane en misforståelse i jorden. Det er nemlig *ikke* forbudt for skolerne at tilbyde en eller flere virksomheder aktiviteter der er henholdsvis indtægtsdækkede og takstfinansierede. Skolen må blot ikke gøre det til en *betingelse* for at få en takstfinansieret aktivitet at virksomheden også køber konsulentbistand, forklarede han.

Bedre rammer på vej?

Debattens ordstyrer, Bruno Clematide fra Kubix, bad paneldeltagerne vurdere behovet for andre rammebetingelser for praksisnær kompetenceudvikling. Det kan blandt andet være bedre regler og incitamenter for det vigtige forberedende og opfølgende arbejde.

Her var der tilsyneladende nogenlunde politisk fodslag mellem de to organisationsfolk:

- Vi skal både politisk og organisatorisk kæmpe og arbejde for at skoler og AMU-centre får betaling for det de faktisk yder, sagde Per Harding Madsen.

- Jeg mener at der er en fælles vilje til at arbejde med rammebetingelserne. Samtidig er alle enige om at der er nogle barrierer som vi må se nærmere på, supplerede Per Godtfredsen.

#2.07 kubix.nyt

Bedre vilkår for partnerskaber? »»

Meningsfuldt værddiarbejde »»

Forandring og forankring er to sider af samme sag »»

Rengøringsbranchen har brug for et mangfoldigt AMU »»

Villy Hovard Pedersen kunne berette at der netop nu er stort politisk fokus på situationen. Af efterårets velfærdsforlig fremgår det således at man skal sikre institutionerne nogle rammevilkår der i højere udstrækning sikrer at de vælger at prioritere voksen- og efteruddannelse.

Sagen skal vendes med arbejdsmarkedets parter inden sommerferien og med de politiske partier til efteråret. Som optakt hertil har man blandt andet iværksat en meget grundig takstanalyse. Den skal identificere de eventuelle underskudsdrivende aktiviteter ved at lave AMU.

- Vi skal blandt andet se på om man kan fjerne nogle af de uhensigtsmæssigheder skolerne oplever – fx når det gælder deres muligheder for mere fleksibelt at kunne levere ydelser til virksomhederne, oplyste undervisningsdirektøren.

Om analyser og politiske forhandlinger så fører til mærkbare forbedringer, overlod han det til konferencens deltagere at gisne om – og håbe på.

Partnerskab

Partnerskab om kompetenceudvikling indebærer først og fremmest at skolen og virksomheden arbejder sammen om:

- At udvikle kompetencer der flugter med virksomhedens langsigtede udfordringer og behov.
- At udnytte forskellige måder at lære på – og følge systematisk op på læringen på arbejdspladsen.
- At skabe en fast og forpligtende fælles ramme for at drøfte og udvikle uddannelse og kompetencer.

Se i øvrigt om partnerskabsprojektet på [Socialfondens hjemmeside](#)

Og de seneste publikationer fra projektet. Hæfterne er udgivet af Aarhus Tekniske Skole.



[Hæftet kan downloades her](#)



[Hæftet kan downloades her](#)

Bedre vilkår for partnerskaber? »»

Meningsfuldt værdiarbejde »»

Forandring og forankring er to sider af samme sag »»

Rengøringsbranchen har brug for et mangfoldigt AMU »»

Udviklingsprojekt:

Meningsfuldt værdiarbejde

Af Birgit Hjeremov, Pernille Bottrup og Bruno Clematide



Arbejdet med værdiledelse bør tilrettelægges så det også giver plads til uenighed, dilemmaer og forskellighed. Det er en del af læren af et projekt Kubix har gennemført sammen med fem virksomheder og lokale konsulenter.

Der er brug for en mere nuanceret tilgang til arbejdet med værdiledelse end den der praktiseres på mange arbejdspladser. Skal værdier virke styrende for den måde ledelse og medarbejdere handler på til hverdag, må medarbejderne involveres i arbejdet med og fortolkningen af værdierne. I den fortolkningsproces skal der være plads til medarbejdernes kritik, usikkerhed og forskellighed. Som konsulenter i et værdiarbejde er det blandt andet vores opgave at sørge for at processen ikke kører *alt for* gnidningsfrit.

Det er én af vores vigtige konklusioner på baggrund af socialfondsprojektet *Nye værdier i arbejdslivet* som Kubix i samarbejde med fem arbejdspladser og lokale konsulenter har gennemført for LO.

Værdier skal fortolkes

Værdiledelse er de senere år blevet et populært alternativ til at styre gennem regler og detaljerede forskrifter. Medarbejderne skal på egen hånd kunne tage stilling til stadig flere spørgsmål, og værdier kan være en effektiv måde at forvalte denne øgede beslutningskompetence på.

Traditionelt har det været ledelsen der definerer værdierne og derefter forventer at medarbejderne handler efter dem. Det er imidlertid lettere sagt end gjort. Næsten alle værdier er åbne for fortolkninger. De fastlægger ikke entydigt én måde at handle på. Det har mange ledelser sandet, og medarbejderne er i stigende grad blevet involveret i værdiprocesserne.

Men hvad skal der egentlig til for at værdiprocessen og de valgte værdier også afspejler medarbejdernes ønsker og holdninger? På hvilke måder kan værdiprocesser fremme gode arbejdsliv – og hvilke udfordringer indebærer de? De spørgsmål har erfaringerne fra projektets fem arbejdspladser gjort os en del klogere på.

Fælles mening i arbejdet

Værdiarbejde handler et langt stykke hen ad vejen om at skabe en fælles mening i arbejdet. Meningen kommer ikke af abstrakte værdier som 'respekt' eller 'tillid', men opstår når disse værdier diskuteres konkret og kobles til medarbejdernes faglighed.

Projektet viser netop at værdier kan være en god indfaldsvinkel til at sætte ord på, synliggøre og udvikle fagligheden. Medarbejderne bliver i bedste fald stolte af deres faglighed og mere opmærksomme på (at udvikle) deres egne kompetencer.

Den tætte kobling mellem værdier og faglighed kan imidlertid indsnævre medarbejdernes indflydelse i værdiprocesserne. Man risikerer at medarbejderne kun drøfter det konkrete arbejde, mens de mere strategiske overvejelser bag værdierne reserveres til ledelsen. Som konsulenter har vi en vigtig opgave i også at sætte de strategiske spørgsmål på den fælles dagsorden.

Plads til uenighed

Mange oplever værdiarbejdet som besnærende. Måske fordi de værdier der formuleres, altid er positive. Som medarbejder kan man derfor blive spundet ind i en positiv retorik om kvalitetene i arbejdet. Det kan give et fælles kick at være sammen om at drøfte alt det gode der skal præge arbejdspladsen og dens produkter eller ydelser.

Til gengæld kan det være svært at få plads til kritik af forhold på arbejdspladsen eller dilemmaer som er svære at tackle. De fleste tænker nok at det ikke rigtigt passer ind i processen og dens positive ånd. Her kan vi som konsulenter faktisk gøre værdiprocessen bedre ved at skabe en vis balance mellem optimisme og skepsis, mellem vision og virkelighed.

Bedre vilkår for partnerskaber? »»
Meningsfuldt værdiarbejde »»
Forandring og forankring er to sider af samme sag »»
Rengøringsbranchen har brug for et mangfoldigt AMU »»

Ofte forventer ledelsen at processen munder ud i en fælles, ensartet *praksis* der gælder for alle ansatte på arbejdspladsen. I de tilfælde kan det være svært som medarbejder at være anderledes eller gøre ting på sin egen måde. Som konsulenter er vi forpligtede til at sætte fokus på de konsekvenser det kan have at kræve fuld enighed og fælles fodslag. Ved at tage den diskussion kan man måske skabe et vist rum for at medarbejdere kan praktisere værdierne forskelligt.

Magt bag værdierne

Ligeledes kan det for medarbejderne være svært at påpege eventuelle interesseforskelle der kan være på spil. Konsekvensen kan let blive at arbejdspladsen opleverer en masse 'værdisammenstød' der i virkeligheden afspejler mere traditionelle interessekonflikter eller magtforhold. Derfor er det vigtigt at give plads til at høre og diskutere forskelle i interesser.

På mange måder adskiller metoderne og dilemmaerne i værdiarbejde sig ikke fra andre former for udviklingsarbejde hvor medarbejderne er aktivt involverede. Den væsentligste forskel er måske at værdiarbejdet ofte berører meget grundlæggende holdninger hos deltagerne - fx om hvordan man behandler hinanden, kunder, brugere etc.

Her har man at gøre med nogle grundlæggende forståelser folk ikke bare kan forhandle og kompromisere om. Det betyder at man som konsulent må være ekstra opmærksom på om nogen bliver klemt på deres grundholdninger og om der bliver givet tilstrækkelig plads til forskelle i opfattelser og praksis.

[Læs mere på projektets hjemmeside](#)

[Se også tidligere artikel i Kubix.nyt #2.06: Værdier skal gøre en forskel.](#)

I dette nyhedsbrev er der et konkret eksempel på værdiarbejdet på Kommunekemi i artiklen på næste side:

['Forandring og forankring er to sider af samme sag'](#)

Medarbejderforankret værdiarbejde [Refleksioner over arbejdet med værdier i arbejdslivet](#)

I rapporten beskrives den læring og de erfaringer og resultater der er opnået i projektet.

Der sættes fokus på centrale dilemmaer og snubletråde i arbejdet med værdier og hvordan de er håndteret.

Nye værdier i arbejdslivet

I projektet er der udgivet tre kagebøger som kan downloades fra projektets hjemmeside:

Værdifulde billeder

[– kagebog 1](#)

Kagebog om brug af billeder i værdiprocesser.

I denne kagebog præsenteres hvordan billeder er en metode der kan anvendes i værdiprocesser. Billeder kan tages i brug i alle faser af værdiprocesser og anvendes til at klarlægge, vælge, fortolke eller synliggøre værdier og praksis.

Når medarbejderne giver værdier mening

[– kagebog 2](#)

Kagebog om medarbejderdeltagelse i arbejdet med værdier i arbejdslivet.

I denne kagebog beskrives forskellige former for medarbejderdeltagelse som kan bidrage til at arbejdspladsernes værdier bruges som et aktiv der er med til at skabe et bedre arbejdsliv, og til at arbejdspladsernes visioner og strategiske mål kan indfries.

Hjælp til navigation i værdiarbejdet

[– kagebog 3](#)

Kagebog om tilgange til værdiarbejdet.

I denne kagebog gives inspiration og overblik over forskellige strategier og deres redskaber, således at arbejdspladsen nemmere kan træffe bevidste valg om den ønskede retning for værdiarbejdet.

Bedre vilkår for partnerskaber? »»
Meningsfuldt værdiarbejde »»
Forandring og forankring er to sider af samme sag »»
Rengøringsbranchen har brug for et mangfoldigt AMU »»

Værdiarbejde på Kommunekemi:

Forandring og forankring er to sider af samme sag

Af Kalle Jørgensen, journalist



Kommunekemi står midt i et strategisk skifte. En omfattende værdiproces skal forankre virksomhedens nye strategi blandt medarbejderne.

Nye værdier kommer nedefra. Det er filosofien på Kommunekemi der i 2006 igangsatte en ambitiøs proces som inddrager samtlige 200 medarbejdere i at formulere virksomhedens værdier.

Nyborg-virksomheden står midt i et strategisk skifte. Virksomhedens historiske kerneopgave har været destruktion af farligt affald, hovedsagelig i form af forbrænding. Men i dag løser Kommunekemi en bred vifte af opgaver inden for indsamling, behandling og genanvendelse af affald.

Kommunekemi udvikler selv nye teknologier til affaldsbehandling, primært med sigte på genanvendelse. Og halvdelen af det affald Kommunekemi i dag håndterer, kommer fra udlandet. Fra at være en klassisk offentlig monopolvirksomhed er Kommune-

kemi i stigende grad blevet en selvstændig markedsoperatør i Danmark og udlandet.

Da KL i april besluttede at sætte Kommunekemi til salg, var virksomheden allerede i fuld gang med at implementere en ny strategi under samlebetegnelsen 'PIP' der henviser til de tre vigtigste pejlemærker i omstillingen.

- Fra destruktion til **Produktion**
- Fra fabrik til **Innovativ virksomhed**
- Fra modpart til **Partnerskab**

Omstillingen af virksomheden kræver at medarbejdere og ledere udvikler nye tankesæt og handlingsmønstre. Derfor ses værdiarbejdet og medarbejderinddragelsen som en central forudsætning for at realisere strategien.

"Det har været afgørende for os at medarbejderne fik medejerskab til processen," siger Kommunekemis administrerende direktør, Carsten Fich. "Det her handler ikke om fem fine sætninger i en skifteramme i receptionen. Det her handler om at skabe forudsætningerne for virksomhedens fortsatte udvikling. Og værdier er ikke bare et ledelsesværktøj, men også et spørgsmål om kulturen i hele virksomheden."

Kommunekemi indgår i LO-projektet 'Nye værdier i arbejdslivet' som Kubix er tilknyttet som konsulent. Kubix har været involveret i Kommunekemis

værdiprojekt siden efteråret 2006 og har i april gennemført en foreløbig evaluering af processen.

"Det har af flere grunde været vigtigt for os at have eksterne konsulenter på," siger Carsten Fich. "Dels kan det udefrakommende blik på tingene gøre en i stand til at se ting, man ikke var opmærksom på. Dels er konsulenterne i stand til at påtage sig nogle roller som vi ikke kan som ledere. Vi har haft stort udbytte af samarbejdet med Kubix. Som koordinator på LO-projektet er de også kommet med nogle værktøjer og inspirationskilder. De har helt enkelt erfaring med hvordan man har grebet det an andre steder."

Værdierne kommer nedefra

Kommunekemi har tilrettelagt værdiarbejdet som en omfattende intern *bottom-up*-proces der har involveret samtlige medarbejdere. Omdrejningspunktet har været en stribe rundbordsgruppemøder hvor medarbejdergrupper sammensat på tværs af afdelinger og arbejdsfunktioner er blevet sat til at diskutere og prioritere mellem forskellige værdier og komme med deres egne ideer til virksomhedens udvikling.

En særlig 'ambassadørgruppe' har spillet en nøglerolle i processen. Første gang rundbordsgrupperne var samlet, udpegede hver gruppe to 'ambassadører' med særlig interesse og ansvar for at præge formuleringen og implementeringen af værdierne. De har efterfølgende deltaget på to heldagsseminarer arrangeret af Kubix.

På seminaret interviewede ambassadørerne hinanden parvis om hvilke værdier der kunne gøre Kommunekemi til en bedre arbejdsplads og understøtte PIP-strategien. Forslagene blev diskuteret i plenum og mundede ud i 22 værdiudsagn der efterfølgende dannede udgangspunkt for møder i rundbordsgrup-

Bedre vilkår for partnerskaber? »»

Meningsfuldt værddiarbejde »»

Forandring og forankring er to sider af samme sag »»

Rengøringsbranchen har brug for et mangfoldigt AMU »»

perne. Her har grupperne prioriteret hvilke værdier der er vigtigst, bygget videre på ambassadørernes forslag – og kommet med konkrete forslag til hvordan værdierne kan realiseres.

Det har foreløbig resulteret i mere end 180 ideer som man har kunnet arbejde videre med i Samarbejdsudvalget og i ledergruppen hvor værdiprocesen har været fast punkt på dagsordenen. Ledergruppen har én for én evalueret ideerne og lagt dem på intranettet med angivelse af forslagsstiller, ledelsens tovholder på ideen, deadline og tilbagemelding.

Arbejdet fortsætter

Ud over de konkrete ideer der foreløbig er kommet på bordet, påpeger Carsten Fich at selve værdiprocesen er vigtig i sig selv. "PIP handler bl.a. om at skabe en innovationskultur hvor vi hele tiden er opmærksomme på hvordan vi kan forbedre os og gøre ting anderledes. Det forudsætter en videndeling som denne proces er med til at stimulere," siger han.

Om Kommunekemi

Kommunekemi er et aktieselskab ejet af Kommunernes Landsforening.

Det blev etableret i 1971 som det første danske behandlingsanlæg for farligt affald. Siden har Kommunekemi løbende udviklet sig for at tilpasse virksomheden til de øgede krav fra affaldsproducenter og myndigheder.

I dag opererer Kommunekemi på et internationalt marked og har knap 200 medarbejdere.

Bedre vilkår for partnerskaber? »»
 Meningsfuldt værddiarbejde »»
 Forandring og forankring er to sider af samme sag »»
 Rengøringsbranchen har brug for et mangfoldigt AMU »»

Efteruddannelse:

Rengøringsbranchen har brug for et mangfoldigt AMU

Af Kalle Jørgensen, journalist



Nydanskere er overrepræsenteret i rengøringsbranchen, men bruger efteruddannelse mindre end deres danske kolleger. Kubix har analyseret mulighederne for at få flere nydanskere til at benytte sig af AMUs tilbud.

Rengøringsbranchen udgør for mange nydanskere det første bekendtskab med det danske arbejdsmarked. Andelen af medarbejdere med en anden etnisk baggrund er vokset kraftigt fra ca. 20 pct. i 2000 til mere end 30 pct. i 2005. Blandt nogle indvandrergrupper er mere end en femtedel beskæftiget med rengøring – mod blot 1,5 pct. af danskerne. Men på de AMU-kurser der er rettet mod rengøringsbranchen, fylder nydanskerne langt mindre. Det viser en undersøgelse Kubix har foretaget for Serviceerhvervenes Uddannelsessekretariat.

AMUs tilbud tjener flere formål. Dels fungerer de som introduktion til branchen for nye medarbejdere og udstyrer dem med grundlæggende rengøringsfaglige kompetencer. Dels er de med til at udvikle kompetencerne hos erfarne medarbejdere. Begge

dele er med til at styrke effektivitet, kvalitetsudvikling og sikkerhed i rengøringsbranchen.

Kubix' undersøgelse ser nærmere på barrierer og muligheder for at få flere nydanskere til at benytte sig af AMUs kurser. Undersøgelsen bygger bl.a. på caseanalyser af seks arbejdspladser hvor Kubix har gennemført interviews med medarbejdere og ledere på alle niveauer for at kortlægge de udtalte og uudtalte forventninger til medarbejderne.

Derudover er der gennemført en workshop for AMU-undervisere hvor caseanalyserne er diskuteret og holdt op mod undervisernes egne erfaringer.

Flere årsager

Undersøgelsen giver flere forklaringer på at nydanskerne bruger AMU mindre end deres 'gammeldanske' kolleger:

- *Manglende danskkundskaber.* AMU-lovgivningen stiller krav om dansk på et vist niveau. Det udelukker i sig selv en del nydanskere fra at deltage.
- *Manglende opbakning.* Der er store forskelle mellem de enkelte virksomheders brug af AMU. En del arbejdspladser prioriterer ikke at uddanne deres medarbejdere. Andre har begrænset kendskab til AMU-systemet.

- *Manglende motivation.* Ikke alle medarbejdere er lige motiverede for at uddanne sig. Nogle kender ikke mulighederne. Nogle har flere job på én gang og svært ved at udnytte dem. Og andre opfatter rengøringen som en midlertidig station i arbejdslivet.

Ofte er der tale om at flere årsager spiller sammen. Det er en af undersøgelsens interviewpersoner et godt eksempel på.

Da Veselinka kom til Danmark fra Eks-jugoslavien for 17 år siden, var hun egentlig i gang med en uddannelse til møbeldesigner. Men bl.a. for at kunne hjælpe sin familie i hjemlandet økonomisk, blev uddannelsesdrømmene sat på stand by og Veselinka fik job i rengøringsbranchen.

Første dag på jobbet var en grufuld oplevelse: "Jeg var så bange for at miste jobbet at jeg sagde ja ja til alt hvad min leder sagde, selv om jeg ikke forstod ét ord," fortæller hun. Veselinka forstod intet af introduktionen til jobbet, men fandt egne metoder til at klare opgaverne så godt hun nu kunne. Hun afkodede tegningerne på rengøringsmidlerne og sjusede sig frem til resten.

Veselinka sagde ret hurtigt op. De følgende år gik hun fra job til job i forskellige brancher, indtil hun blev ansat i et større privat rengøringsfirma. Her blev der taget hånd om Veselinka fra starten. En grundig introduktionssamtale gjorde det klart hvor meget hun allerede kunne og i hvor høj grad der var brug for oplæring og støtte. Det blev med det samme gjort klart at det altid er okay at spørge om hjælp – fra lederen såvel som kollegaerne.

Hendes leder begyndte hurtigt at presse på med videreuddannelse og større ansvar i virksomheden. Det var hun dog ikke meget for: "Hvorfor skal jeg det? Jeg kan da sagtens gøre rent!" tænkte hun.

Bedre vilkår for partnerskaber? »»

Meningsfuldt værtdiarbejde »»

Forandring og forankring er to sider af samme sag »»

Rengøringsbranchen har brug for et mangfoldigt AMU »»

Motivationen var derfor ikke stor da Veselinka mødte op på sit første AMU-kursus, men den steg hurtigt. Og da hun vendte tilbage til arbejdspladsen, så hun at den nye viden faktisk bidrog meget til at lette hverdagen og til at gøre jobbet og faget mere spændende. Efter den oplevelse fik hun for alvor smag for det med uddannelse og har siden taget adskillige kurser.

Flere håndtag at dreje på

Rapporten giver en række bud på hvad der kan øge de nydanske rengøringsassistenter brug af efteruddannelse. Blandt forslagene er:

- nye uddannelsesstilbud
- øget markedsføring af de eksisterende uddannelsesmuligheder
- mere præcis visitation
- pædagogik og undervisningsmaterialer der er målrettet til nydanskere
- øget sproglig og kulturel opmærksomhed blandt underviserne
- en skolekultur der understøtter mangfoldighed, rummelighed og respekt

Rapporten nævner også at synlige forbilleder på de enkelte arbejdspladser kan være en vigtig motivationsfaktor for nogle. Det er Veselinka selv et eksempel på. De kompetencer hun har fået på AMU, betyder at hun har fået tildelt mere og mere ansvar i virksomheden – som ansvarlig for oplæring, som til-

synsførende og senest som arbejdsleder for 40 medarbejdere. Veselinka taler ofte uddannelse med sine medarbejdere. Og selv om det også er okay at sige nej tak en enkelt gang, så prøver hun altid at skubbe lidt til medarbejdernes uddannelsesambitioner. Her tager hun udgangspunkt i sin egen historie og siger: "Jeg orkede det heller ikke, men se hvor jeg er nu. Hvis jeg kunne klare det, så kan du også!"

For at udvikle en ny praksis på de områder som skoler og undervisere har indflydelse på, har Serviceerhvervenes Uddannelsessekretariat bedt Kubix om at udvikle og afprøve en række nye metoder i samarbejde med AMU-undervisere på fire skoler.

Birgit Hjermov, Anne Mette Rasmussen og Sofie Saxtoft: Rengøringsbranchens mangfoldighed – en udfordring for AMU. Udarbejdet for Serviceerhvervenes Uddannelsessekretariat. Kubix, marts 2007.

[Rapporten kan downloades fra SUS hjemmeside.](#)

Se også den korte nyhed på Kubix hjemmeside:
[Få nydanske rengøringsassistenter på kursus](#)