

# TUR

## TRANSPORTERHVERVETS UDDANNELSER

ANALYSE AF HVORDAN ARBEJDSMARKEDSUDDANNELSER INDEN FOR  
TRANSPORTOMRÅDET KAN GENNEMFØRES MED STØRRE  
FLEKSIBILITET SET I RELATION TIL MÅLGRUPPENS FORUDSÆTNINGER  
OG MULIGHEDER INDEN FOR GÆLDENDE LOVGIVNING, 2021



## **MB ANALYSE**

Stengade 83  
C/O NordBo  
3000 Helsingør  
Tlf.: 2040 2039

Februar 2021

Fotos: Colourbox

Analyserapporten er udarbejdet af  
konsulenter fra MB Analyse for  
Transporterhvervets Uddannelser

<b>1. INDLEDNING.....</b>	<b>2</b>
1.1. ANALYSENS FORMÅL.....	2
1.2. ANALYSENS BAGGRUND.....	2
1.3. ANALYSEDESIGN OG ORGANISERING.....	3
1.4. ANALYSERAPPORTENS OPBYGNING.....	5
<b>2. ANALYSENS RESULTATER OG ANBEFALINGER. ....</b>	<b>6</b>
2.1. TILRETTELÆGGELSEN AF UDDANNELSESFORLØBET.....	11
2.2. AFRUNDING/JOB-VEU MODELLEN.....	14
<b>3. OVERBLIK OVER BRUG AF AMU-UDDANNELSERNE .....</b>	<b>16</b>
3.1 UDVIKLINGEN I DELTAGERANTALLET PÅ UDDANNELSERNE.....	16
<b>4. BESTÅELSE AF KVALIFIKATIONS- OG KØREPRØVER.....</b>	<b>26</b>
4.1 KØREKORT PÅ PERSONBEFORDRINGSOMRÅDET.....	27
4.2 BESTÅELSESPROCENTER PÅ DE 2 UDDANNELSER.....	28
<b>5. UDVIKLINGEN PÅ ARBEJDSMARKEDET .....</b>	<b>36</b>
5.1. SÆRLIGT OM 2020 OG COVID-19.....	39
<b>6. SAMMENFATNING OG DELKONKLUSION .....</b>	<b>40</b>
<b>7. ERFARINGER FRA MARKEDET OG INDSATS.....</b>	<b>45</b>
7. 1. REKRUTTERING TIL DE 2 BRANCHER.....	45
7.2. VISITATION OG REKRUTTERING TIL UDDANNELSERNE.....	47
7.3. SKOLEOPHOLDET OG UNDERVISNINGEN.....	60
7.4. EFTER KØREKORT OG KVALIFIKATION.....	67
<b>8. PRAKSIS PÅ SKOLERNE .....</b>	<b>72</b>
8.1. TIDLIGERE AFDÆKKET PRAKSIS.....	72
8. 2. PRAKSIS HOS EUC NORDVESTSJÆLLAND.....	73
8. 3. PRAKSIS HOS DEKRA SYDJYLLAND.....	75
8. 4. PRAKSIS HOS AMU NORDJYLLAND.....	78
<b>9. OPSAMLING PÅ DEN KVALITATIVE ANALYSE .....</b>	<b>80</b>
<b>10. SKOLERNES SVAR PÅ SPØRGESKEMAUNDERSØGELSE.....</b>	<b>84</b>
10.1 SPØRGESKEMA OM GODSTRANSPORT MED LASTBIL.....	84
10.2. SPØRGESKEMA OM PERSONBEFORDRING MED BUS.....	94
<b>11. JOBCENTRENES SVAR PÅ SPØRGESKEMAUNDERSØGELSE .....</b>	<b>102</b>
11.1. JOBCENTRENES SVAR.....	102
<b>LITTERATURLISTE .....</b>	<b>104</b>

## 1. Indledning

### 1.1. Analysens formål

Analysen og den tilhørende rapport har som overordnet formål, at give inspiration til planlægningen af fleksible og tværfaglige uddannelser, der opkvalificerer målgruppen generelt og fagligt, samt at give inspiration til hvordan samspillet mellem den aktuelle AMU-Bekendtgørelse og mulighederne i Lov om Aktiv Beskæftigelsesindsats, med tilhørende bekendtgørelser, kan udmøntes i mere fleksible AMU-uddannelser tilpasset den aktuelle målgruppes forudsætninger.

Transporterhervets Uddannelser ønsker, i et samarbejde med Transportskolerne, at undersøge hvordan fleksible uddannelser i forhold til tosprogede samt danskere med etnisk dansk baggrund med sproglige/boglige udfordringer kan tilrettelægges, således at deltagerne er bedre rustet til at leve op til uddannelsernes kvalifikationskrav. Som en del af undersøgelsen vil Transporterhervets Uddannelser undersøge de strukturelle vilkår i krydsfeltet mellem Arbejdsmarkedsuddannelserne og relevant arbejdsmarkedspolitisk lovgivning og praksis.

### 1.2. Analysens Baggrund

Analysen tog udgangspunkt i følgende forhold:

- Den aktuelle arbejdsmarkedsbalance rapporterer om "gode jobmuligheder", "mangel på arbejdskraft" eller paradoks problematikker på en stor del af transportområdet samtidigt med beskæftigelsen stiger stødt
- Det er en udbredt holdning blandt arbejdsmarkedets parter, at en af løsningerne på arbejdsmarkedets fremtidige udfordringer med at skaffe kvalificeret arbejdskraft er opkvalificering af ledige. Dette omfatter både Jobparate ledige og – i stigende grad - ledige med problematikker ud over ledighed (aktivitetsparate).
- En overvejende del af deltagerne på transporterhervets AMU kvalifikationsuddannelser bliver henvist fra Jobcenteret under Jobrettet uddannelse eller lignende.
- Deltagere, der har sproglige og/eller indlæringsmæssige problematikker har udfordringer med at tilegne sig den obligatoriske viden indenfor den uddannelsernes normerede længde.

I lyset af ovenstående ønskede Transporterhervets Uddannelser at undersøge muligheden for at udvikle mere fleksible og tværfaglige certifikatuddannelser og branchepakker, der i højere grad kan tilpasses deltagerens sproglige og faglige kompetencer. Der vil undersøges om fælleskatalogets muligheder kan kombineres i pakker, der opkvalificerer deltageren fagligt, generelt og personligt med det formål at opnå permanent fodfæste på arbejdsmarkedet.

Det skulle belyses om skolerne tog konkrete initiativer i forhold til en mere fleksibel planlægning af specielt certifikatuddannelserne, ud fra det aktuelle arbejdsmarked.

Der blev taget udgangspunkt i arbejdsmarkedsuddannelserne 40531 Personbefordring med bus og 47854 Godstransport med lastbil grundet de høje krav om sproglig forståelse og kompetence i både de teoretiske og praktiske prøver. Begge uddannelser udmærker sig yderligere ved, at deres varighed er 30 dage, hvilket også er den maksimale bevilling for jobrettet uddannelse. Analysen vil derfor fokusere på mulighederne for mere fleksible afholdelsesformer tilpasset deltagerens sproglige forudsætninger under hensyntagen til henvisende myndigheds muligheder under gældende lov.

Analysen skulle belyse hvordan uddannelsessystemets muligheder for fleksibilitet for f.eks. tosprogede markedsføres, samt om hvordan trepartsforhandlinger og reformer inden for arbejdsmarkedslovgivningen m.m. har haft indflydelse på den henvisnedes myndigheds muligheder for at henvise til mere fleksible forløb. Desuden skulle det undersøges om Transportskolernes resultater med at få flygtninge og familiesammenførte opkvalificeret igennem f.eks. IGU har bidraget med erfaringer, der med fordel kunne anvendes til andre målgrupper.

I lyset af ovenstående ønskede Transporterhvervets Uddannelser at undersøge muligheden for at udvikle mere fleksible og tværfaglige certifikatuddannelser og branchepakker, der i højere grad kan tilpasses deltagerens sproglige og faglige kompetencer herunder hvordan fælleskatalogets muligheder kan kombineres i pakker, der opkvalificerer deltageren fagligt, generelt og personligt med det formål at opnå permanent fodfæste på arbejdsmarkedet samt om alternativ tilrettelægning af nuværende undervisningsform kan højne udbyttet for den enkelte deltager.

### 1.3. Analysedesign og organisering

Analysen er udarbejdet af konsulentfirmaet MB Analyse for Transporterhvervets Uddannelser.

Analysen er udført dels som en kvalitativ analyse, hvor en række repræsentanter for branchen er blevet interviewet ud fra en semi-struktureret spørgeramme, og dels som 3 kvantitative spørgeskemaundersøgelser til transportskoler og jobcentre i en beskæftigelsesregion.

På baggrund af litteratur-review, desk research og analysens formål blev der udviklet en semistruktureret interviewguide og der blev gennemført interviews med nedenstående informanter.

ATL; Chefkonsulent Michael Boas og Direktør Lars William Wesch.
Dansk Persontransport; Adm. Direktør Michael Nielsen og Sektorchef Lasse Repsholt
Arbejdsmarkedskontor Øst; Specialkonsulent Mette Brændmose Jensen
Arbejdsmarkedskontor Midt-Nord; Specialkonsulent Kim Knudsen
Nordsjællands Rekrutteringsservice; Koordinator Morten Torp

Jobcenter København/Hovedstadens Rekrutteringsservice; Virksomhedskonsulent Jens Terp
Jobcenter Vallensbæk; Virksomhedskonsulent Lars Bo Winther
Jobcenter Køge/Rekruttering Køge bugt; Virksomhedskonsulent/Jobkonsulent Per Tegtmeier
Transportens Udviklingsfond; Projektchef Magnus Købke
Keolis; Driftchef Uffe Tokehøj
AMU Nordjylland; Faglærer Søren Sørensen
EUC Nordvestsjælland; Uddannelseschef Lars Mikkelsen
DEKRA Sydjylland: Afdelingschef Susanne Jensen-Iversen

Nogle af interviewene blev foretaget ved et fysisk møde og andre, grundet Covid-19, over telefonen. Interviewene blev optaget, derefter transskriberet og sendt til informanternes kommentarer og godkendelse. Efterfølgende blev en dybdegående kvalitativ analyse i forhold til afdækkede temaer udarbejdet.

Der er først foretaget en lukket kodning af interviewene med henblik på at tematisere relevante kommentarer der knyttede sig til de afdækkede forhold og temaer og derefter en åben kodning med henblik på at identificere relevante udsagn.

På baggrund af de afdækkede data fra desk research blev det besluttet at udvikle 3 spørgeskemaanalyser; grundet de afdækkede forskelle på deltagersammensætningen på de 2 uddannelser blev det fundet formålstjenligt at dele analysen op i en, der omhandlede Personbefordring med bus og en der omhandlede Godstransport med lastbil.

Respondentgruppen til den kvantitative analyse blandt jobcentrene blev udvalgt til at være jobcentre i beskæftigelsesregion Sjælland. Dette valg blev taget ud fra regionens deltagelse i et erhvervsnetværk for transportbranchen nedsat af Arbejdsmarkedskontor Øst under Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

### **1.3.1. Analysens faser**

Projektet var oprindeligt planlagt til at have indeholdt 6 faser. Grundet nedlukningen af Danmark på baggrund af Covid-19 ultimo 2020 og primo 2021 i kombination med den øgede travlhed det særligt har medført i beskæftigelsesindsatsen besluttede Styregruppen ikke at gennemføre fase 5 grundet jobcentrenes og skolernes prioriteringer under nedlukningen.

#### ***Fase 1 – Projektstart med projektmøde***

Der blev gennemført et projektopstartsmøde med deltagelse af konsulenter fra TUR og MB Analyse. På mødet blev der fastsat rammer og indhold for den kvantitative indhentning af data herunder udpegning af relevant beskæftigelsesregion for kommunal/regional analyse.

MB Analyse udarbejdede ramme og koncept for dataindhentning. Dette omfattede research af tidligere projekter, træk på offentlige databaser, spørgeskema og interviews.

### ***Fase 2 – Indsamling af data (Transportskolerne)***

MB Analyse forestod dataindsamling. Dette omfattede desk-research af analyser og rapporter med relevans for analysen, træk på offentlige databaser (UVMs Databank, viskvalitet.dk og jobindsats.dk) samt spørgeskema og telefoninterviews. Alle transportskoler inddrages i denne del af undersøgelsen

### ***Fase 3 – Indsamling af data (Regionale aktører indenfor beskæftigelsesindsatsen)***

MB Analyse forestod dataindsamling. Dette omfattede desk-research af analyser og rapporter med relevans for analysen træk på offentlige databaser (jobindsats, danmarks statistik og UIM/Integrationsbarometeret.dk) i forhold til sammenligning af Jobcentres bestand, effekt og aktivitet både kommunalt og regionalt m.m. samt spørgeskema og telefoninterviews. Alle Jobcentre i en beskæftigelsesregionen inddrages i denne del af undersøgelsen.

### ***Fase 4 – Kvalitativ bearbejdning af data***

På baggrund af indhentede data inkl. interviews med udvalgte skoler (3) og Jobcentre (3) samt regionens Rekrutteringsservice gennemføres en kvalitativ bearbejdning af data. Disse vurderes i et samarbejde mellem eksternt MB Analyse og TUR.

### ***Fase 5 – Midtvejsseminar (Ikke muligt at gennemføre grundet Covid-19)***

Det var projekteret med en erfaringsudveksling mellem skoler og arbejdsmarkedsaktører i den udvalgte region. Dette fandtes ikke muligt at gennemføre indenfor projektperioden grundet Covid-19

### ***Fase 6 – Projektreportering og afsluttende fremlæggelse***

Afsluttende rapport udarbejdes af eksternt konsulentfirma. Rapportens resultater præsenteres, når dette bliver muligt grundet Covid-19, for skoler og andre relevante aktører.

Styregruppen bestod af Mikkel Behnke, MB Analyse samt Konsulent Mogens Ellgaard-Cramer og Konsulent Johnny Bendix Bengtson.

Analysen er udarbejdet i perioden februar 2020 til januar 2021. Projektperioden har stukket sig længere end projekteret grundet de centrale aktørers påvirkning af nedlukninger grundet Covid-19.

## **1.4. Analyserapportens opbygning**

Analyserapporten består af 4 dele. Først er der præsentation af analysens resultater med tilhørende anbefalinger. Dernæst er rapporten delt op i 3 dele:

- Del 1 omhandler de indhentede data fra diverse databanker. Målgrupperne præsenteres på baggrund af data og uddannelsernes resultater afdækkes.
- Del 2 præsenterer resultaterne af den kvalitative bearbejdning af de gennemførte interviews samt de udvalgte skolars praksis.
- Del 3 præsenterer resultaterne af de kvantitative målinger.

## 2. Analysens resultater og anbefalinger.

En overvejende del af de bus- og godschauffører, der er behov for i de respektive brancher, bliver uddannet via uddannelserne 40531 Personbefordring med bus eller 47854 Godstransport med lastbil i AMU-systemet. Deltagerne på de 2 uddannelser kan deles op i 2 grupper; 1 gruppe hvor arbejdsgiveren eller deltageren selv betaler for uddannelsen og 1 gruppe der deltager på baggrund af mulighederne i beskæftigelsesindsatsen.

For gruppen af deltagere i beskæftigelse, hvor arbejdsgiveren finansierer medarbejderens opkvalificering, må det formodes, at der er tale om et internt behov i virksomheden medarbejderen efterfølgende skal dække. For gruppen fra beskæftigelsessystemet er der tale om en omskoling og/eller opkvalificering for at få ledige ind på arbejdsmarkedet.

Begge uddannelser er hyppigt benyttet i beskæftigelsesindsatsen, da de, på 6 uger, er kompetencegivende til ansættelse i brancher med gode jobmuligheder og under overenskomstmæssige vilkår. Adgangsbarrieren er lav, da krav til optagelse på uddannelsen er danskundskaber svarende til minimum Dansk 2 og, for at opnå kørekortet, kravene til at bestå en kategori 2 lægeattest.

I 2019 var der således 60 % af deltagerne på busuddannelsen der fik uddannelsen finansieret af beskæftigelsessystemet mens det var 44 % af deltagerne på godsuddannelsen; begge brancher og særligt busbranchen er altså afhængige af, at nye chauffører bliver opkvalificeret eller omskoleet i deres ledighedsperiode. En stor del af deltagerne på dagpenge vælger selv uddannelserne igennem jobrettet uddannelse; 35 % af deltagerne på bus og 30% af deltagerne på gods havde i 2019 benyttet sig af deres ret til en selvvalgt uddannelse, der blev finansieret af deres A-kasse.

Deltagernes aldersprofil på de 2 uddannelser er meget forskellige; på godsuddannelsen er det i høj grad unge under 30, primært af etnisk dansk oprindelse, der vælger uddannelsen mens den største gruppe på busuddannelsen er mellem 55-59 år. Der kan konstateres en bredere aldersprofil på busuddannelsen end på gods, men der er i højere grad en tendens til, at unge vælger godschauffør som et tidligt karrierevalg mens der på bus er en tendens til, at jobbet bliver 'den anden karriere'.

Busbranchen har i mange år haft succes med at tiltrække og ansætte chauffører med flygninge/indvandrers baggrund. Dette afspejler sig også i deltagersammensætningen på uddannelsen, hvor andelen af deltagerne registreret som indvandrere de seneste år har ligget omkring 35 %. Godsbranchen har historisk set ikke haft samme tiltrækning på deltagere med indvandrers baggrund, men der er sket en markant udvikling fra 13 % i 2016 til 22 % i 2019. Andelen af indvandrere, der er henvist på baggrund af beskæftigelsesindsatsen, på busuddannelsen er faldet de senere år; fra 73 % i 2016 til 52 % i 2019. Godsuddannelsen har i samme periode oplevet et fald i den procentvise andel på grund af et stigende antal deltagere generelt; men antallet er steget fra 272 i 2016 til 426 i 2019.

Kørekortet til erhvervsmæssig personbefordring er det sværeste at bestå; prøvetageren må maksimalt have 3 fejl i teoriprøven og der må ikke benyttes tolk til prøverne. Prøverne til



kørekort C må gennemføres med tolk og der tillades flere fejl i teoriprøven. Sværhedsgraden afspejler sig i beståelsesprocenterne for prøverne i de 2 kørekortskategorier; i 2019 var beståelsesprocenten på den teoretiske prøve til kørekort D-EP på 56,4 % og på den praktiske var den 65,6 %. Da man først kan beramme den praktiske prøve når den teoretiske er bestået, er det kun dem der har bestået den teoretiske prøve, der går op til den praktiske. For kategori C er beståelsesprocenterne 62,4 % for den teoretiske og 85,8 % for den praktiske. Det skal understreges at beståelsesprocenterne er inkl. omprøver, så det faktiske antal beståede er højere end beståelsesprocenten.

I en sammenstilling af tal fra Rigspolitiets Nationale Færdselscenter, Undervisningsministeriets databank og TURs statistik over beståede kvalifikationsuddannelser gives et estimat på, at ca. 70 % af deltagerne på busuddannelsen gennemfører den succesfuldt. Det er ikke muligt at udregne samme gennemførselsgrad på godsuddannelsen, da statistik for køreprøverne indeholder kørekørt under beredskabslovgivningen m.m., der er undtaget for kvalifikationsuddannelsen, samt at der er væsentlig flere prøver knyttet til erhvervsuddannelsen til lastbil. Det er dog muligt at sammenligne antallet af deltagere og antallet af beståede kvalifikationsprøver; i 2019 var der 76 % beståede kvalifikationsprøver på bus mens der på gods var 86%. Disse tal siger dog ikke om deltageren også bestod køreprøverne og dermed gennemførte uddannelsen succesfuldt.

Analysen har afdækket at særligt på busområdet, som tidligere analyser fra TUR også har påpeget, så er en af udfordringerne for deltagerne og særligt dem der henvises fra beskæftigelsessystemet, at de ikke behersker det danske sprog godt nok. Skolerne anser dette som en stor udfordring i visitationen til busuddannelsen, men ikke i samme omfang på godsuddannelsen. Kravet for at følge en AMU uddannelser som tosproget er min. Dansk 2 afhængigt af uddannelsens kompleksitet. Kravet bliver fra Jobcentrenes side anset til at være Dansk 2 uafhængigt af kompleksiteten, mens skolerne melder at Dansk 2 ikke er et tilstrækkeligt kriterium, da der skal kigges på deltagerens danskkompetencer i forhold til læsning og skrivning samt en afklaring af, i hvilket omfang de kan 'trafik/transport' dansk (fagdansk).

Der er ikke nogen tilgængelig angivelse af uddannelsernes kompleksitet i AMU. Skolerne angiver kompleksiteten af 40531 Personbefordring med bus som værende 'over middel' eller af 'høj' kompleksitet mens de angiver kompleksiteten af 47854 Godstransport med lastbil til at være enten 'middel', 'over middel' eller 'høj'. Kompleksiteten er dermed baseret på skolernes subjektive oplevelse af uddannelserne, hvilket medfører udfordringer i at kommunikere til den visiterende part, hvor meget ud over Dansk 2 borgeren skal have:

#### **Anbefaling**

Det anbefales på baggrund af denne analyse, at sikre konsensus blandt skolerne eller generelt fra AMU-systemet side om uddannelsernes kompleksitet. Hermed vil et eventuelt højere sprogkrav kunne harmoniseres og informationsindsatsen overfor visiterende myndighed og virksomhederne ensrettes.

Der er forskel på skolernes bedømmelse af kompleksiteten af de 2 uddannelser og dermed også det sprogkrav uddannelsen har. DEKRA beskriver i interview, at de benytter den vejledende læsetest fra STAR, selvttest.nu, til at teste potentielle deltagers sproglige niveau; for at kunne følge godsuddannelsen er retningslinjen, at deltageren skal score minimum 0,2 mens det er 0,5 på busuddannelsen. Skolens erfaring er at det kræver et højere sprogligt niveau at følge busuddannelsen end godsuddannelsen. Der er en meget klar overvægt blandt skolerne der angiver at de 'meget sjældent' pålægger deltagere at tage en test i undervisningsproget ifølge AMU-loven §16, stk. 4.

Der er en bred enighed i respondentgruppen om, at det særligt er i visiteringen til uddannelserne, at det skal afklares om borgerne har de dansksproglige forudsætninger og/eller læse/skrive forudsætninger som både uddannelserne kræver og jobområderne fordrer.

#### **Anbefaling – god praksis**

Det anbefales at skolerne i langt højere grad benytter testning af kommende deltagere jfr. §16, stk. 4. Anbefalingen hænger nøje sammen med anbefalingen ovenfor, idet en konsensus fra skolerne om et anbefalet niveau, i et tilgængeligt værktøj til vejledende læsetest som f.eks. STARs selvttest.nu, for de respektive uddannelser vil være retningsgivende for henvisende myndighed.

For de deltagere der kommer fra beskæftigelsessystemet, er der bred enighed blandt respondenter og skoler om, at der generelt set ikke er tilstrækkelig viden blandt de medarbejdere i Jobcentre og A-kasser, der visiterer borgerne til uddannelserne eller vejleder dem i forhold til Jobrettet uddannelse. 2 konkrete resultater af en etablering af 2 erhvervsnetværk under Arbejdsmarkedskontor Øst, var derfor en samtaleguide til sagsbehandlere i jobcentre og A-kasser samt en informationskampagne om kravene i uddannelsen og jobområdet. Samtaleguiden er sidenhen blevet udvidet til også at omhandle personbefordring med Arbejdsmarkedskontor Midt-Nord som tovholder. Samtaleguiden skal støtte medarbejderen i jobcenteret og a-kassen i deres afklaring af borgerens kompetencer, i forhold til uddannelsens krav og motivation for jobområdet. De af respondenterne, der har medvirket til udviklingen af samtaleguiden udtrykker, at det er en fejl, at krav til sprog kun er nævnt meget generelt i indledningen og ikke specifikt i forhold til uddannelse/branche (undtagen på taxa området). Krav til en kategori 2 lægeattest for at blive godkendt til erhvervmæssig godstransport eller – personbefordring er heller ikke nævnt i guiden. Guiden er specifikt udviklet til medarbejdere hos henvisende myndighed og bør derfor indeholde de relevante krav til branche og uddannelse for at sikre en retvisende første afklaring.

#### **Anbefaling**

STAR har ikke den opdaterede samtaleguide indeholdende personbefordring liggende på deres hjemmeside<sup>1</sup>. Det anbefales at den opdaterede guide offentliggøres og opdateres med uddannelseskra, herunder sprog, og krav til kategori 2 lægeattest. Det kan også

---

<sup>1</sup> <https://star.dk/indsatser-og-ordninger/jobrettet-voksen-og-efteruddannelse-veu/vaerktoejer-og-guides-til-veu-indsatsen/>

anbefales at lægge guiden på jobnet.dk, hvor der ligger diverse afklaringsværktøjer i forvejen.

Hvis foregående anbefalinger implementeres, anbefales det også at lade disse oplysninger indgå i guiden til sagsbehandlere mhp. at kunne lave en vejledende testning af sprogniveau inden henvisning.

Rapporten har afdækket at trods borgeren har en gennemført Dansk 2, og oparbejdet et rimeligt jobdansk gennem arbejdsmarkedet, har skolerne særligt fokus på, at et tilstrækkeligt talt sprog og læsefærdighed ikke er ensbetydende med et tilstrækkeligt ordforråd inden for trafik/transport relaterede termer. DEKRA beretter at de har udviklet en ordliste på dansk, engelsk og arabisk som de beder en potentiel deltager øve, hvis det afdækkes i screeningen, at det brancherettede fagsprog er mangelfuldt.

### **Anbefaling - god praksis**

Det anbefales at borgeren tidligt i visiteringen bliver afklaret i forhold til ordforråd inden for brancherettet dansk. Eksisterende ordlister over transportudtryk kan benyttes. På jobnet.dk ligger en række sprogekort<sup>2</sup> hvor 30 gængse ord fra en branche, herunder transport, er oversat til 8 sprog. En dialog med udgangspunkt i disse sprogekort kan afklare i hvor høj grad borgeren er bekendt med de mest almindelige termer.

For borgere der taler og læser et rimeligt dansk kan et forforløb med fagunderstøttende dansk være en mulighed (se senere anbefaling).

Overordnet set mener et flertal af skolerne, at der er de visiteringsværktøjer der er brug for, for at afklare om potentielle deltagere har de kompetencer der skal til, for at kunne gennemføre uddannelsen. I forhold til busområdet er der lidt flere skoler der mangler værktøjer. Analysen har afdækket at der findes mange brugbare værktøjer til afklaring. Respondenterne og skolerne rapporterer om meget store forskelle mellem viden om krav til uddannelserne hos henvisende myndighed; nogle jobcentre har jobkonsulenter med særlig viden om transportområdet andre er det op til den enkelte medarbejders indsigt i transportområdet sammen med alle de andre brancher vedkommende visiterer til. Det vurderes at det er under selve visitationssamtalen, at jobcenter eller a-kasse-medarbejderen skal præsenteres for samtaleguider, visitationskrav m.m.

### **Anbefaling**

Mange skoler har områder af deres hjemmesider der er dedikeret til information til jobcentre/a-kasser. Det anbefales at skolerne samler en 'visitationsguide' til medarbejderen, der f.eks. kan henvise til samtaleguiden (den opdaterede), link til sprogekort med en kort beskrivelse af hvordan man kan afholde dialogen med borgeren, link til TURs folder om kategori 2 lægeattest<sup>3</sup>, sprogkrav m.m. En samlet visitationsguide kan også lægges centralt på amukurs.dk eller f.eks. på AMU Transport Danmarks hjemmeside. En central guide vil sikre, at skolerne kan henvise til guiden fra deres informationssider om uddannelserne.

Visitationsguiden vil også kunne bruges af virksomheder der er dialog med en medarbejder

---

<sup>2</sup> <https://info.jobnet.dk/jobsoeger/kompetence-afklaring-flygtninge/sprogekort/>

<sup>3</sup> <https://www.tur.dk/media/545066/laegeattestfolder2020.pdf>

om en opkvalificering eller til en ledig, der undersøger uddannelsen til en jobrettet uddannelse.

En væsentlig erkendelse fra erhvervsnetværkene under AMK-Øst var, at jobcentrene ikke sad inde med tilstrækkelig viden om virksomhederne og branchen; den viden og erfaring har skolerne. Skolerne er bedre rustet til at afklare kommende deltagere, når forarbejdet i visiteringen er foretaget af jobcenter/a-kassemedarbejderen, i forhold til uddannelsens krav, motivation for jobområdet og beskæftigelsespotentiale. Samarbejdet mellem henvissende myndighed og skolen er centralt for deltagere, hvor der er tvivl om mulighederne for at gennemføre uddannelsen, og efterfølgende finde beskæftigelse i en af brancherne. Det blev fremhævet at en model, hvor der foregår en screening hos henvissende myndighed, med afklaring om de basale forudsætninger er i henhold til uddannelsens krav, efterfulgt af endnu en screening af skolen er virksom; denne screening kan foregå ved et informationsmøde hvor der gennemføres en samtale med borgeren, et egentligt afklaringsforløb eller en samtale. Det kan også være en kombineret samtale, hvor jobcentermedarbejder, borger og skole deltager. Særligt de forløb hvor virksomheden, der efterfølgende har til hensigt at ansætte borgeren, deltager i samtalen, fremhæves som effektive.

#### *Anbefaling – god praksis*

Det er skolerne evt. i samarbejde med en virksomhed der er de bedste til at screene borgeren i forhold til uddannelsen og efterfølgende beskæftigelsespotentiale. Det er vigtigt at dette sker i tæt samarbejde med henvissende myndighed. Nogle skoler tilbyder i dag infomøder og/eller afklaringsdage som jobcentrene kan sende borgerne til. Det blev anbefalet at der blev udviklet et særligt afklarings forløb under AMU, som jobcentrene kunne henvise en borger til mhp. afklaring af senere deltagelse på uddannelsen.

At sikre det er de rigtige deltagere der påbegynder uddannelserne igennem en grundig visitation har været et dominerende synspunkt i de interviews denne analyserapport bygger på. Særligt har der været fokus på tosprogede og ledige langt fra arbejdsmarkedet. Men langt den største del af deltagerne på de 2 uddannelser, deltager enten under jobrettet uddannelse eller er i beskæftigelse. Disse to deltagergrupper udgør en udfordring for skolerne i forhold til visitation og planlægning af understøttende undervisningstiltag. Mange af disse deltagere, er skolerne ikke i dialog med inden de sidder i klasselokalet på den første uddannelsesdag. Skolerne lykkedes at få afklaret nogle af deltagerne gennem opfordring til at komme på åbne informationsmøde eller i et åbent afklaringsværksted, men der er også en væsentlig del, hvor lærerne først opdager læse/skrive udfordringer samt ord- og/eller talblindhed når undervisningen har stået på i noget tid.

Det er skolernes erfaring at en væsentlig del af de etniske danske deltagere har svage læse/skrive færdigheder eller er ordblinde. Der er også en del, særligt blandt de unge deltagere på godsuddannelsen, de beskriver som havende manglende skoleparathed. De elever der medbringer en ordblindetest oplever skolerne i mindre grad har udfordringer, hvis de har IT-rygsækken med diverse hjælpemidler. Særligt tabuiseringen af at have et lavt læse/skrive og matematik niveau giver udfordringer, da deltagerne er utilbøjelige til at bede om hjælp. Ligesom det er svært for skolerne at lokalisere de deltagere der har

udfordringer. Lærerne skal løse udfordringerne 'på gulvet' og understøttende tiltag bliver ofte sat for sent ind.

En skole har løst dette ved, at gøre det obligatorisk for deltagerne på godsuddannelsen at tage en FVU test i dansk og matematik ved uddannelsens start. Ved at gøre det obligatorisk, omgår de tabuiseringen og at skulle udpege nogen der skal testes. Skolen understøtter uddannelsen med et alternativt undervisningstilbud, hvor deltagerne kan gå ned og få ekstra hjælp til den aktuelle undervisning. Andre skoler har lektiecaféer, ordværksteder, almene faglærere de kan inddrage i undervisningen etc. for at støtte deltagerne i gennemførelsen.

#### **Anbefaling – god praksis**

Det bør tilstræbes at skolen er i kontakt med deltagerne inden uddannelsesstart. De deltagere de ikke har haft dialog med, bør kontaktes telefonisk for at afklare eventuelle støttebehov.

Det anbefales at der i langt højere grad bliver anvendt FVU test, selvtest.nu eller lignende senest på første uddannelsesdag, for at kunne tilrettelægge støtteindsatser for de deltagere, der har behov.

Skolen der udfører den obligatoriske test og sideløbende med undervisningen har et værksted hvor deltagerne kan modtage støtte og hjælp i den aktuelle undervisning, efterlyser en ordening i AMU, der kan tilgodese skolerne økonomisk; der efterlyses en form for tilskud til en deltager, såfremt en FVU test viser at deltageren har brug for faglig støtte, til at finansiere støtteordningerne. Dette vil også øge incitamentet til at benytte tests.

### **2.1. Tilrettelæggelsen af uddannelsesforløbet**

Respondenter og skoler understreger at undervisningsforløbet på de intensive kvalifikationsuddannelser forløber meget stringent og at indholdet er bestemt af lovgivningen. Den udbredte opfattelse er, at uddannelsen er som den må være og respondenterne ser ikke muligheder for en anderledes eller fleksibel gennemførelse af uddannelserne.

Skolerne støtter op om undervisningen med håndholdte indsatser, støtte af administrativt personale, digitale platforme med træningsprogrammer, understøttende værksteder/lektiecaféer etc. Ifølge respondenter og skoler så, såfremt visitationen afdækker at de kommende deltagere lever op til uddannelsens krav, er tiden på de 6 uger tilstrækkeligt til at gennemføre uddannelsen succesfuldt. Skolerne fortæller dog samstemmende at det ikke er ualmindeligt, at deltagere fra beskæftigelsesindsatsen bliver tilmeldt uddannelsen 2 gange i træk for at de kan gennemføre den. Jobcentrene bevilliger altså 12 uger til gennemførelsen for nogle deltagere.

For deltagere der har sproglige udfordringer f.eks. Dansk 2 og et rimeligt jobdansk, mener 75 % skolerne i spørgeskema-undersøgelsen på busområdet, at uddannelsens varighed er for kort og på gods er det 33 %. For deltagere fra beskæftigelsesystemet, der ikke er underlagt aldersbegrænsningen på den grundlæggende kvalifikationsuddannelse, er der mulighed for at have 10 uger til kørekort og kvalifikation samt 20 køretimer i stedet for 10.

### **Anbefaling**

Det anbefales, for de deltagere der ikke er underlagt taxameterordningen, i højere grad at visitere til den grundlæggende kvalifikationsuddannelse hvis en test og afklaring viser, at borgeren vil have gavn af et mindre intensivt indlæringsforløb og flere køretimer.

Det er særligt på gods at det anbefales i højere grad at benytte den grundlæggende uddannelse, da en af ankerne i forhold til de nyuddannede chauffører er, at de ikke kører godt nok. På den grundlæggende uddannelse vil deltagerne få 20 kørelektioner i stedet for 10. Forløbet er også opført på 6 ud af de 8 regionale positivlister, hvilket betyder at Jobcentrene vil kunne opnå 80 % refusion af kursusudgiften.

Den nationale positivliste, der afgør om hvilke kurser og uddannelser der er muligt at tage under jobrettet uddannelse, rummer også muligheden for forløb over 6 ugers varighed. På den aktuelle liste er de eneste forløb over 6 uger sprogforløb for flygtninge/indvandrere (fælleskatalogets F/I forløb). Det er en forholdsvis lille pulje der kan søges til forløb over 6 uger årligt, men det kan undersøges om den grundlæggende kvalifikationsuddannelse kunne optages på listen.

På busområdet er manglen i højere grad, at de tosprogede deltagere bliver branchespecifikt sprogligt opkvalificeret inden start på uddannelsen.

### **Anbefaling**

Tosprogede deltagere, der i visitationen afklares til at have et generelt sprogniveau til at kunne gennemføre uddannelsen, vil kunne drage fordel af at deltage i et forforløb med fagunderstøttende Dansk i 1-2 ugers varighed. AMU-uddannelsen Fagunderstøttende dansk som andetsprog for F/I (45571) ligger ligeledes på flere af de regionale positivlister.

For tosprogede deltagere eller deltagere hvor det skønnes det kunne være formålstjenligt at have bedre tid til indlæringen, er det også muligt at tilmelde til den grundlæggende kvalifikationsuddannelse på bus. Hvis man er uden for aldersmålgruppen kræver dette, at uddannelsen ikke finansieres af taxameterordningen.

Antallet af kontanthjælpsmodtagere og andre ledige, der har problemer ud over ledighed, har været faldende på uddannelserne igennem de senere år. Uddannelserne bliver dog stadig brugt til at hjælpe ledige langt fra arbejdsmarkedet til at få fodfæste på arbejdsmarkedet evt. igennem støttet beskæftigelse. Mange af borgerne i denne målgruppe skal i højere grad introduceres til at gå i skole igen og afklares over lidt længere tid. DEKRA Sydjylland har testet et 3 ugers introforløb til godsbranchen; de ledige bliver introduceret til forskellige specialer inden for gods og kommer i en kort praktik mhp. afklaring af motivation for jobområdet, mødestabilitet etc. Forløbet har tilknyttet virksomheder, der medvirker til introduktion og afklaring, og som kan blive deltagernes kommende arbejdsgiver. Grundet Covid-19 har DEKRA Sydjylland kun nået at afholde et forløb, men der er forhåndstilsagn fra flere kommuner når pandemien lægger sig igen.

### **Anbefaling**

For ledige der er længere fra arbejdsmarkedet anbefales det at gennemføre et afklarende forforløb inden start på uddannelsen; borgeren kan tilvænne sig til at gå i skole, kan blive afklaret igennem en mindre praktik og få afdækket sin reelle motivation for jobområdet.

Barrieren for de nyuddannede godschauffører i forhold til at finde beskæftigelse i godsbranchen er ifølge respondenterne, at de ikke har gode nok køreevner. Flere skoler og jobcentre løser dette ved, at deltageren bliver tilmeldt kørsel med vogntog i direkte forlængelse af kørekort og kvalifikation, så deltageren er på skolen i 10 uger. Ud over at give deltagerne et efterspurgt certifikat i branchen, træner det også deres køreevner. Kørsel med vogntog er på 6 af de 8 regionale positivlister.

Muligheden for at gøre sig mere attraktiv overfor arbejdsgiverne gennem opnåelse af certifikater og øget køreevne er ikke til stede for dem, der gennemfører uddannelsen under jobrettet uddannelse grundet den maksimale længe 6 uger for disse bevillinger. Det er muligt at bevillige yderligere uddannelse, men det kræver at jobcenteret bevilliger yderligere opkvalificering i en jobplan. Jobcenteret anser 47854 Godstransport med lastbil som kompetencegivende til ansættelse i branchen og vil være tilbageholdende med yderligere opkvalificering i den første del af ledighedsperioden.

Analysen har afdækket at der er et gap mellem jobcentrenes forventninger til erhvervede kompetencer og arbejdsgivernes krav til kompetencer. De medvirkende jobcentre i spørgeskemaanalysen angiver også, at de ser uddannelsen som kompetencegivende til branchen. Jobcentrene angiver at der er en større andel af de ledige, der tager uddannelsen i henhold til en jobplan, der finder ansættelse i branchen end dem der tager uddannelsen under jobrettet uddannelse.

På busområdet er der krav fra trafikselskaberne om yderligere opkvalificering i forlængelse af uddannelsen; de forskellige trafikselskaber stiller krav om op til 2 ugers undervisning i service, kundebetjening m.m. Grundet dette krav er jobcenteret vidende om den samlede pakke der er kompetencegivende og vil bevillige kursuskøb ud over de 6 uger - også på jobrettet uddannelse.

### **Anbefaling**

Godsbranchen samlet set skal definere hvilke AMU mål der kan opkvalificere de nye chauffører i forhold til køreevne og – teknik for at lukke gap'et. På baggrund af et generelt krav fra branchen vil jobcentrenes muligheder for supplerende kursuskøb forøges - også i forhold til jobrettet uddannelse.

Flere jobcentre har peget på et 2 ugers erfaringskursus som Hovedstadens- og Nordsjællands Rekrutteringsservice har afholdt, som et koncept der også kunne benyttes til nye chauffører.

Oparbejdelsen af yderligere køreevner og – teknik kan også slås sammen med oplæring i jobbet samt introduktion til virksomheden. Virksomhedspraktikker, hvor praktikanten ikke må udføre erhvervsmæssig kørsel, og ansættelse med løntilskud er værktøjer fra

beskæftigelsesindsatsen der ofte bliver brugt til at indlemme en ny chauffør i virksomheden. Praktikken alene kan ikke bruges til at optræne køreevnen og i ansættelsen med løntilskud påhviler forsikringsansvaret vognmanden; uden yderligere køreerfaring kan det være dyrt, hvis den nye chauffør laver skader på materiel eller bydstyr.

### **Anbefaling**

Det anbefales, på baggrund af analysen, at udvikle 'splitpraktikker'; praktikanten skifter mellem at blive introduceret til jobområdet/sidemandsoplært af en erfaren chauffør i f.eks. 2 dage om ugen og deltager i køretekniske AMU-uddannelser de resterende dage af ugen. Når praktikperioden er udløbet er chaufførens viden om jobområdet erhvervet og køreegenskaberne forøget. Virksomhedspraktikker af denne type vil ofte kræve en hensigtserklæring fra vognmanden om efterfølgende ansættelse i f.eks. løntilskud.

## **2.2. Afrunding/Job-VEU modellen**

Det er afdækket i analysen, at de forskellige aktører særligt i godbranchen efterlyser en samarbejdsmodel hvor branche, virksomheder, skoler og jobcentre løfter den fælles udfordring med at skaffe fremtidens kvalificerede chauffører. Erhvervsnetværkene under AMK-Øst blev nedlagt efter 2 år på grund af det ikke var lykkedes at skabe konsensus om løsningen på udfordringen med at skaffe de efterspurgte kvalificerede/erfarne chauffører, i krydsfeltet mellem jobcentre, a-kasser, skoler og virksomheder. AMK-Østs indsats på transportområde ophører ikke, men de vil i stedet fokusere på individuelle/bilaterale dialoger med hhv. arbejdsgiver og jobcenter siden.

For at løse de fremtidige mangler på særligt godschauffører anbefales det afslutningsvis, at hælde til Job-VEU-modellen<sup>4</sup>, som STAR har lanceret, for at finde inspiration til hvordan et bredt samarbejde om målrettet opkvalificering kan sikre rekruttering af kvalificeret arbejdskraft til brancher med mangel på arbejdskraft og dermed gavne ledige, beskæftigede og virksomheder.

Februar 2021

MB Analyse

---

<sup>4</sup> <https://star.dk/om-styrelsen/nyt/nyheder/2020/8/faa-inspiration-jobrettet-voksen-efteruddannelsen-job-veu-modellen/>



## Del 1:

---

Denne del af rapporten beskriver området for analysen ud fra et data-drevet udgangspunkt. Uddannelsernes deltagersammensætning beskrives og der skabes overblik over deltagernes arbejdsmarkedsstatus, alderssammensætning m.m.

### 3. Overblik over brug af AMU-uddannelserne

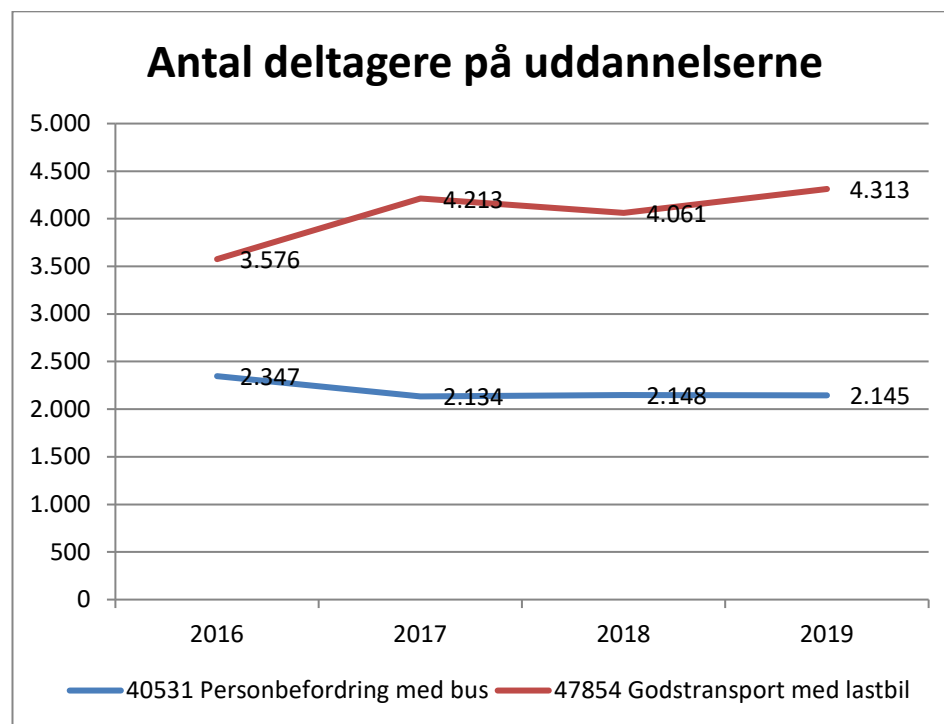
I dette kapitel vil diverse data fra offentlige databaser blive præsenteret. Data er udvalgt med baggrund i at belyse formålet med analysen samt at sikre overblikket over delmålgruppernes deltagelse på uddannelserne 40531 Personbefordring med bus og 47854 Godstransport med lastbil. Data stammer overvejende fra Børne- og Undervisningsministeriets hjemmeside uddannelsesstatistik.dk, Danmarks Statistik (dst.dk), integrationsbarometeret.dk samt jobindsats.dk.

#### 3.1 Udviklingen i deltagerantallet på uddannelserne.

Deltagerantallet på de 2 uddannelser i perioden 2016 – 2019 har udviklet sig forskelligt. Hvis man kigger på deltagerantallet i forhold til 40531 Personbefordring med bus kan der konstateres et fald fra 2016 til 2017, hvorefter det årlige deltagerantal ligger stabilt. På 47854 Godstransport med lastbil har der været en stigning, med et lille fald fra 2017 til 2018, i deltagerantallet i den undersøgte periode.

År	2016	2017	2018	2019
40531 Personbefordring med bus	2.347	2.134	2.148	2.145
47854 Godstransport med lastbil	3.576	4.213	4.061	4.313

Tabel 1: Kilde <https://uddannelsesstatistik.dk/Pages/Reports/1801.aspx>



Figur 1: Kilde <https://uddannelsesstatistik.dk/Pages/Reports/1801.aspx>

##### 3.1.1 De grundlæggende kvalifikationsuddannelser

Det er færdselsstyrelsen der udsteder og administrerer tilladelserne til at udføre erhvervmæssig bus eller godskørsel i Danmark. Chauffører, der udfører erhvervmæssig buskørsel, godskørsel for fremmed regning (vognmandskørsel) eller firmakørsel (kørsel

med egne varer), er omfattet af kravet om erhvervskørekort og gyldigt Chaufføruddannelsesbevis (CUB). CUB opnås ved at gennemføre den lovkrævede kvalifikationsuddannelse samt hvert 5. år at gennemføre den lovpligtige efteruddannelse.

I henhold til Vejledning til bekendtgørelse nr. 322 af 30. marts 2020 om kvalifikationskrav til visse førere af køretøjer i vejtransport skal ”*chauffører der tager kørekort til kategori D (stor bus) /D1 (lille bus) og chauffører, der tager kørekort til kategori C (stor lastbil)/C1 (lille lastbil), for at udføre erhvervsmæssig kørsel have et chaufføruddannelsesbevis som dokumentation for at de har gennemført en grundlæggende kvalifikationsuddannelse.*”<sup>5</sup>

Den grundlæggende kvalifikationsuddannelse kan enten være af 8 ugers varighed eller man kan, afhængigt af alder m.m., gennemføre den på 4 uger på den intensive grundlæggende kvalifikationsuddannelse. De 2 AMU-uddannelser 40531 Personbefordring med bus og 47854 Godstransport med lastbil, der begge er på 6 uger, indeholder begge kørekortet til den valgte kategori samt den intensive grundlæggende kvalifikationsuddannelse på 4 uger. Ud over forskellen i varigheden til at erhverve de i vejledningen beskrevne kompetencer, er der krav om 10 individuelle køretimer i den intensive grundlæggende kvalifikationsuddannelse, mens der i den grundlæggende kvalifikationsuddannelse er krav om 20 individuelle køretimer.

De grundlæggende kvalifikationsuddannelser udbydes også, både enkeltstående og sammen med kørekortet til den valgte kategori, i AMU-systemet som uddannelserne 42411 Personbefordring med bus – ordinær kvalifikation og 47857 Godstransport med lastbil samt grundl. kval. uddan. Det er dog langt overvejende de intensive kvalifikationsuddannelser der bliver benyttet som nedenstående tal fra UVMs databank illustrerer:

	2016	2017	2018	2019
Antal kursusdeltagelser - 42411	6	35	27	8
Antal kursusdeltagelser - 47857	200	188	206	174

Tabel 2: Kilde <https://uddannelsesstatistik.dk/Pages/Reports/1801.aspx>

Det væsentligste kriterium for om en deltager skal på den grundlæggende kvalifikationsuddannelse, eller om de kan følge den intensive, er ifølge vejledningen deltagerens alder. Ovenstående antal deltagere i forhold til antallet af deltagere på de intensive uddannelser viser også, at der procentvis er langt flere unge der søger ind i godsbranchen end i busbranchen; stort set alle deltagere på 47857 er under 24 år. Fordelingen på 42411 ser anderledes ud i årene 2017 og 2018, hvor det overvejende er deltagere i aldersgruppen 30-39 år der har fulgt uddannelsen; en mulig forklaring på denne fordeling kan være at den grundlæggende kvalifikationsuddannelse har været benyttet på Integrations Grunduddannelsen (IGU) der blev indført medio 2016 som følge af Trepartsaftalerne. Dette bliver yderligere understreget af, at 94 % af deltagerne på 42411 i 2017 er registreret som indvandrere og 82 % i 2018, samt at alle deltagerne i de 2 år, der er

---

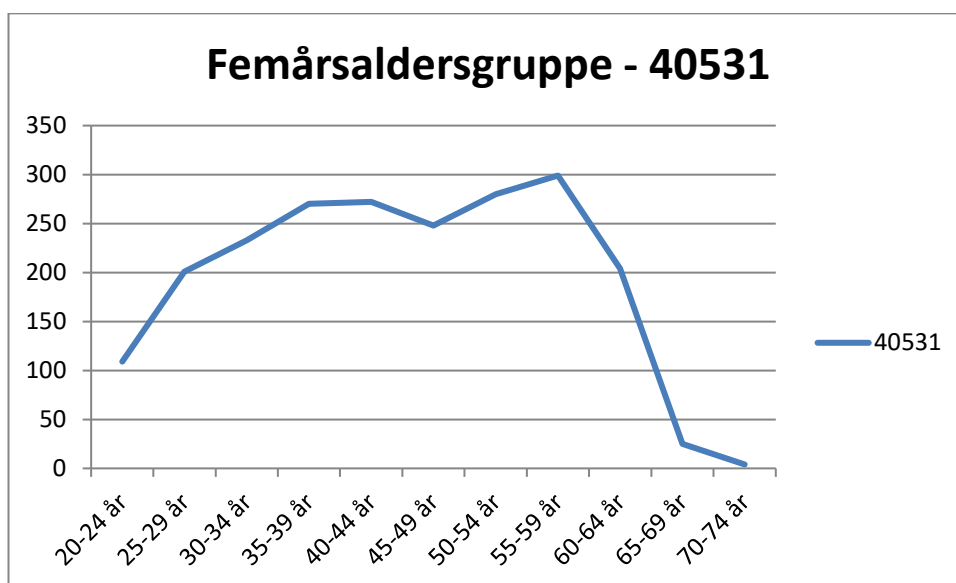
<sup>5</sup> <https://www.fstyr.dk/da/-/media/FSTYR-lister/Publikationer/Vejledning-til-bekendtg%C3%B8relsen-om-kvalifikationskrav-til-visse-f%C3%B8rere-af-k%C3%B8ret%C3%B8j-i-vejtransport.pdf> s. 9

registreret som værende af indvandrerherkomst, har fulgt uddannelsen på samme uddannelsesinstitution.

I henhold til formålet med denne analyse definerer vejledningen ikke nogen øvre aldersgrænse for deltagere på den grundlæggende kvalifikationsuddannelse, men kun en nedre aldersgrænse for at deltage på den intensive uddannelse. Færdselsstyrelsen oplyser på sin hjemmeside at hvis man er over 21 og skal køre lastbil eller over 23 og skal køre bus, så kan man frit vælge mellem de 2 uddannelser<sup>6</sup>.

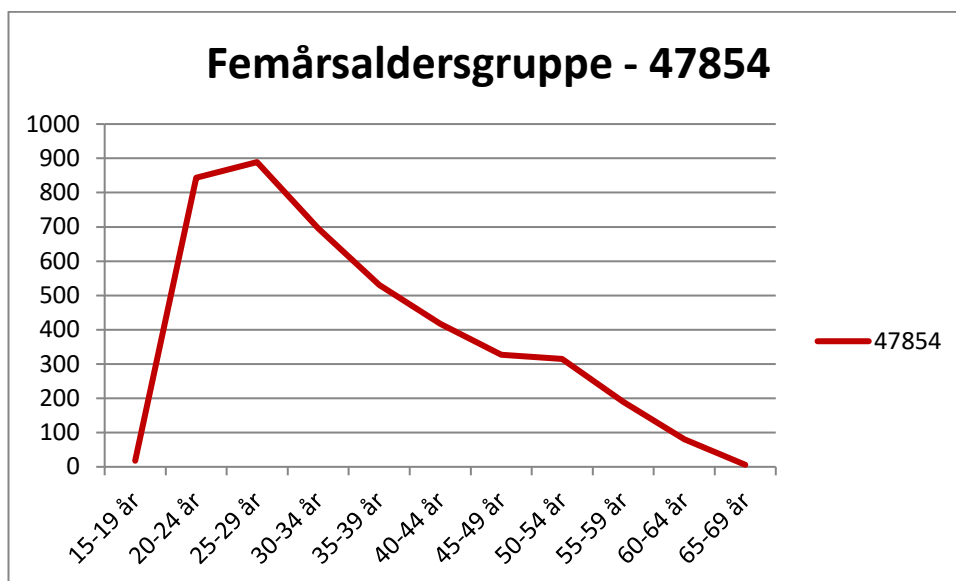
### 3.1.2. Aldersfordeling blandt deltagerne på de intensive uddannelser

Den ovenfor beskrevne tendens omkring at godsbranchen i højere grad er tiltrækkende for yngre deltagere afspejles også i aldersfordelingen blandt deltagerne på 40531 Personbefordring med bus og 47854 Godstransport med lastbil:



Figur 2: Kilde <https://uddannelsesstatistik.dk/Pages/Reports/1801.aspx>

<sup>6</sup> <https://www.fstyr.dk/da/Erhvervstransport/Kvalifikationsuddannelser/Grunduddannelse-for-gods-og-buskoerse/>



Figur 3: Kilde <https://uddannelsesstatistik.dk/Pages/Reports/1801.aspx>

Ovenstående 2 figurer afspejler i høj grad, at særligt godstransportbranchen er tiltrækkende for unge som karrierevej, mens jobbet som buschauffør i højere grad tiltrækker deltagere der kan være brancheskiftere eller lignende som 'den anden karriere'.

UVMs databank giver også mulighed for at vise om deltagerne er registreret som "Dansk", "Efterkommer" eller "Indvandrer" i deres pivottabel (tabellen der viser deltagerantallet fordelt på femårsaldergrupper og herkomstgruppe er omfangsrig og vises ikke i denne rapport, men kan fremsøges på <https://uddannelsesstatistik.dk/Pages/Reports/1801.aspx>). I denne datasøgning kan det aflæses at der på 40531 særligt er en overvægt af deltagere registreret med dansk herkomst blandt yngre og ældre deltagere; særligt blandt deltagere over 50 år stiger andelen af deltagere registreret med dansk herkomst markant med alderen. I aldersgruppen 30-44 år er der en væsentlig overvægt af deltagere registreret med indvandrerherkomst.

På uddannelsen 47854 Godstransport er der næsten udelukkende deltagere registreret med dansk herkomst blandt deltagere op til 30 år. Størstedelen af deltagere registreret med indvandrerherkomst er mellem 30 og 44 år og særligt de 35-39-årige.

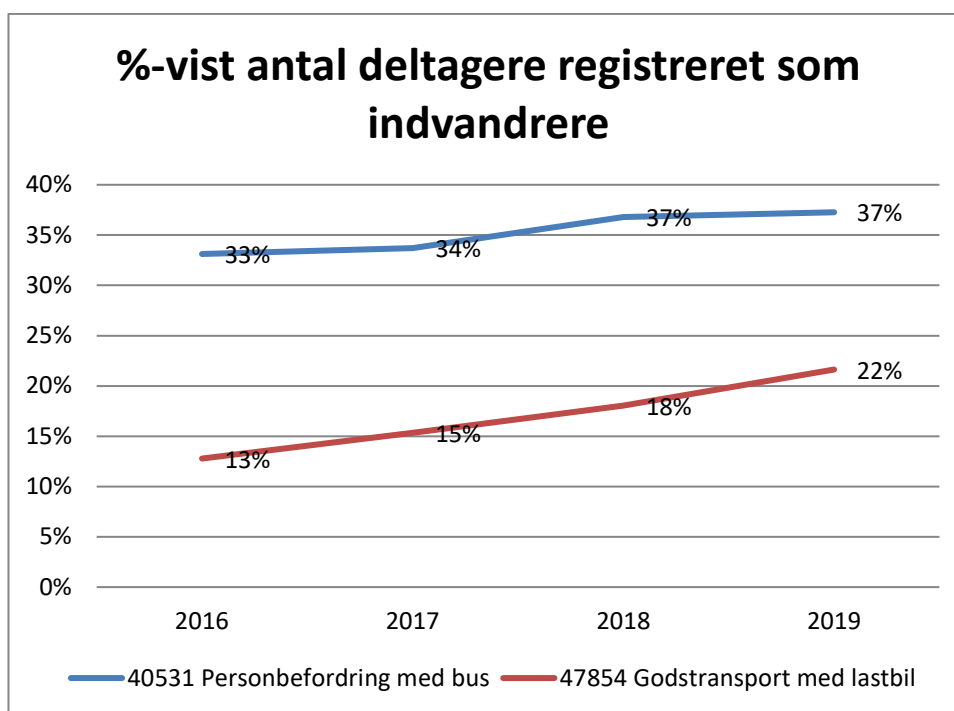
Det kan konkluderes at uddannelsen 47854 Godstransport med lastbil er meget populær blandt unge med dansk herkomst, mens uddannelsen 40531 Personbefordring med bus er særligt benyttet af deltagere med dansk herkomst over 50-55. Deltagere der er registreret med indvandrerherkomst er hyppigst registreret i aldersgruppen 30-44 år.

### 3.1.3. Andel af tosprogede på uddannelserne

Det er ikke muligt ud fra UVMs databank at udlede hvor mange af de dansksprogede deltagere på de 2 uddannelser der har udfordringer med at læse og skrive i en grad, så det påvirker deres muligheder for at kunne nå uddannelsernes faglige mål inden for den angivne varighed.

For de tosprogede deltageres vedkommende er det muligt at udtrække data fra UVMs databank i forhold til deltagerens herkomst: det er muligt at få oplyst antallet af indvandrere på de respektive uddannelser, men tallene skal læses med det forbehold at en indvandrer ikke pr. definition har dansksproglige udfordringer der påvirker deres muligheder for at nå uddannelses faglige mål inden for den angivne varighed.

Der kan observeres en markant udvikling af den %-vise andel af deltagere registreret som indvandrere på 47854 Godstransport med lastbil, mens andelen af deltagere registreret som indvandrere på 40531 Personbefordring med bus har været mere eller mindre konstant, med en mindre stigning fra 2017 til 2018:



Figur 4: Kilde <https://uddannelsesstatistik.dk/Pages/Reports/1801.aspx>

Uddannelsen 40531 Personbefordring med bus har traditionelt haft en tiltrækning på tosprogede deltagere, og personbefordringsbranchen har haft stor succes med at indlemme personer med anden etnisk baggrund end dansk på arbejdsmarkedet. Godstransportbranchen har historisk set ikke haft lige så stor succes med at tiltrække medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk, men udviklingen i antallet af deltagere registreret som indvandrere kan indikere, at branchen i stigende grad kan tiltrække medarbejdere i målgruppen.

#### 3.1.4. Uddannelserne som beskæftigelsestilbud

Både AMU-uddannelsen 40531 Personbefordring med bus og 47854 Godstransport med lastbil bliver i høj grad benyttet som beskæftigelsestilbud af Jobcentrene. Den høje benyttelsesgrad skal bl.a. findes i at en ledig deltager, efter et 6 ugers kursus, kan opnå de formelle kvalifikationer til at varetage et job på overenskomst-mæssige vilkår. I Rapporten Analyse af Hvordan Uddannelser for Flygtninge og Indvandrere Gennemføres, der blev

udarbejdet af TUR i 2018, beskriver en af de medvirkende skoler uddannelsernes værdi i et beskæftigelsesindsats-perspektiv:

*”Styrken i transportuddannelserne er, at man inden for 6 uger kan lave et radikalt brancheskift til en overenskomstmæssig god løn... det er da en kæmpe, kæmpe styrke.”<sup>7</sup>*

#### 3.1.4.1 Jobrettet uddannelse

Som det beskrives nedenfor, er uddannelserne særligt benyttet i forbindelse med jobrettet uddannelse. Jobrettet uddannelse er en ret for ledige dagpengemodtagere og fleksjobvisiterede med færrest faglige kompetencer til at blive opkvalificeret i op til 6 uger. For at deltage på en 6 ugers jobrettet uddannelse er der en række betingelser der skal opfyldes:

- Seks ugers jobrettet uddannelse gælder for ufaglærte og faglærte ledige samt ledige med kort videregående uddannelser (KVU), der samtidig har en erhvervsfaglig uddannelse.
- Retten opnås efter 5 ugers ledighed<sup>8</sup>.
- Ledige inden for målgruppen kan løbende tilmelde sig kurser inden for en erhvervsgruppe, som fremgår af en landsdækkende positivliste for seks ugers jobrettet uddannelse.
- Kurserne kan samlet set have en varighed på op til seks uger.
- En ledig, der aftaler og påbegynder et kursus eller individuelt tilrettelagt uddannelsesforløb i opsigelsesfasen, kan fortsætte hermed i ledighedsperioden. Det forudsættes, at kurset/kurserne i forløbet er inden for samme erhvervsgruppe på den landsdækkende positivliste, og at den ledige er omfattet af målgruppen.<sup>9</sup>

Det er kun kurser på den landsdækkende positivliste som en ledig kan vælge imellem. Positivlisten afgrænser, hvilke kurser det er muligt at tage under en seks ugers jobrettet uddannelse. Den tager afsæt i de nuværende AMU-kurser, EUD-enkeltfagskurser, der er tilkøbt en fælles kompetencebeskrivelse (FKB), kurser i taxikørsel godkendt af Trafikstyrelsen efter bekendtgørelse om taxikørsel samt udvalgte moduler på akademiuddannelserne.

For de forsikrede ledige er det a-kassen der træffer afgørelse om den lediges ret til 6 ugers jobrettet uddannelse. Hvis en uddannelse har en varighed på over 6 uger er det muligt at søge en pulje på ca. 2,0 mio. kr. pr. år, hvorfra der kan ydes tilskud til Jobcenterets køb af kurser fra positivlisten over 6 ugers varighed. For disse forløb kan a-kassen kun bevilge uddannelsen såfremt der foreligger en tilkendegivelse fra jobcenteret på at bevilge den del

---

<sup>7</sup> <https://www.tur.dk/media/384174/2017-139101-Analyse-af-hvordan-uddannelser-for-flygtninge-og-indvandrere-gennemfoeres.pdf> s. 75

<sup>8</sup> Note: Som følge af ”Aftale om ekstraordinært løft af ledige” fra juni 2020 igangsættes et forsøg i 2020-2021, hvor dagpengemodtagere har ret til at gennemføre udvalgte kurser som seks ugers jobrettet uddannelse fra første ledighedsdag.

<sup>9</sup> Kilde: <https://star.dk/indsatser-og-ordninger/jobrettet-voksen-og-efteruddannelse-veu/uddannelser-for-ledige/ordninger-jobrettet-veu/6-ugers/>

af uddannelser der ligger ud over de 6 uger. På den aktuelle positivliste<sup>10</sup> er der ved en manuel gennemgang fundet 2 forløb der har en varighed ud over 30 dages varighed (begge dansk forløb for flygtninge/indvandrere). Det er dog muligt at uddannelsespakker, der består af flere forløb på positivlisten, har en varighed ud over 6 uger.

Da både 40531 Personbefordring med bus og 47854 Godstransport med lastbil er af 6 ugers varighed/30 dage og er kompetencegivende for personer der ønsker at opstarte i en af de respektive brancher, bliver disse forløb i høj grad benyttet under 6 ugers jobrettet uddannelse blandt målgruppen for uddannelserne.

Fordelingen mellem deltagere på 40531 Personbefordring med bus efter om de er tilmeldt uddannelsen under jobrettet uddannelse eller ej:

Jobrettet uddannelse 40531	2016	2017	2018	2019
Ja	925	770	728	761
Nej	1.422	1.364	1.420	1.384
% jobrettet uddannelse	39 %	36 %	34 %	35 %

Og for 47854 Godstransport med lastbil:

Jobrettet uddannelse 47854	2016	2017	2018	2019
Ja	1290	1277	1143	1284
Nej	2.286	2.936	2.918	3.029
% jobrettet uddannelse	36 %	30 %	28 %	30 %

Tabel 3: Kilde begge tabeller <https://uddannelsesstatistik.dk/Pages/Reports/1801.aspx>

Deltagere under 6 ugers jobrettet uddannelse udgør altså en væsentlig andel af bestanden på de 2 uddannelser. Det er kun de intensive grundlæggende kvalifikationsuddannelser på de maksimale 6 uger der optræder på den nationale positivliste. Ville en deltager på grund af dansksproglige eller læse/skrive-udfordringer have gavn af en af de mindre intensive kvalifikationsuddannelser, kan dette ikke bevilges som en jobrettet uddannelse.

Det er et væsentligt element i den seks ugers jobrettede uddannelse, at det er en ret som den ledige i målgruppen har. Det er derfor i høj grad den ledige selv der vælger den uddannelse de vil følge, men det skal godkendes af vedkommendes a-kasse. Den ledige er også i høj grad ansvarlig for kommunikationen med uddannelsesinstitutionen m.m. Dette kan medføre at deltagere der fagligt og personligt ikke er afklaret i forhold til de 2 jobområder kan påbegynde uddannelsen, og ofte opdager uddannelsesinstitutionerne først manglende sprog- eller læse/skrive-kompetencer, når deltageren er påbegyndt undervisningen.

### 3.1.4.2 Deltagere på baggrund af ydelse 40531

I Undervisningsministeriets databank er der muligt at få vist deltagere på uddannelserne i forhold til deres arbejdsmarkedsstatus. I den søgning kan man efterfølgende sammentælle antallet af deltagere på de 2 uddannelser for at få et billede af hvor mange der bliver

<sup>10</sup> <https://star.dk/media/12676/nationale-positivliste-06042020.pdf>



henvist af jobcentrene inkl. deltagere under seks ugers jobrettet uddannelse, der er bevilget af a-kasserne (dagpengemodtagere). Hvis man udelukkende udsøger antallet af deltagere, der deltager på en ydelse der indikerer at deltageren er uden for arbejdsmarkedet, giver dette et billede af i hvor høj grad jobcentre/a-kasser benytter tilbuddene til opkvalificering af borgere uden for arbejdsmarkedet. På 40531 Personbefordring med bus er antallet af deltagere der enten var på dagpenge, integrationsydelse, kontanthjælp, ledighedsydelse, sygedagpenge eller uddannelseshjælp:

Arbejdsmarkedsstatus	2016	2017	2018	2019
Dagpenge	1.277	1.047	1.012	1.033
Integrationsydelse	44	61	81	43
Kontanthjælp	246	161	140	142
Ledighedsydelse	35	26	31	20
Sygedagpenge	28	26	29	29
Uddannelseshjælp	33	21	20	10
I alt	1.663	1.342	1.313	1.277

Antal % af samlet deltagerantal 71% 63% 61% 60%

Tabel 4: beregninger på baggrund af <https://uddannelsesstatistik.dk/Pages/Reports/1801.aspx>

Antallet af dagpengemodtagere indeholder også antallet af deltagere på en jobrettet uddannelse; i 2019 var der 1033 deltagere på dagpenge tilmeldt uddannelsen, hvoraf 761 var under jobrettet uddannelse, hvilket betyder at ca. 272 (26 %) af deltagere på dagpenge deltog som en del af et aktivt tilbud/jobplan fra jobcenteret.

Ud over de ovenfor nævnte ydelser er der også deltagere der er på førtidspension, efterløn/fleksydelse, revalidender, i ressourceforløb etc. Samlet set er der, i henhold til registrering af deltagernes arbejdsmarkedsstatus i UVMs databank, ca. 1/3 af deltagerne i 2019 der enten var i beskæftigelse eller var selvforsørgende:

Arbejdsmarkedsstatus	2016	2017	2018	2019
Beskæftigelse	414	511	483	499
Selvforsørgelse	159	154	188	217
I alt	573	665	671	716

Antal % af samlet deltagerantal 25 % 31 % 31 % 33 %

Tabel 5: beregninger på baggrund af <https://uddannelsesstatistik.dk/Pages/Reports/1801.aspx>

Det er altså en markant del af deltagerne på 40531 der deltager på uddannelsen som en del af beskæftigelsesindsatsen. Den %-vise fordeling har været nogenlunde konstant siden 2017, hvor der var et væsentligt fald i henviste deltagere og en stigning i antallet af deltagere i beskæftigelse og selvforsørgede. En forklaring på denne udvikling skal ses i lyset af at beskæftigelsen i den periode steg markant og arbejdsmarkedsreserven blev mindre, herunder at den del af arbejdsmarkedsreserven der var jobparate faldt, samt at der var en stigende andel af de ledige der havde problemer ud over ledighed.

For de deltagere, der i databanken er registreret som havende en herkomst som indvandrere, kan der konstateres et markant fald i antallet der deltager på uddannelsen, som modtager en ydelse på grund af ledighed m.m.:

Arbejdsmarkedsstatus	2016	2017	2018	2019
Dagpenge	399	337	302	329
Integrationsydelse	43	59	80	41
Kontanthjælp	110	46	42	31
Ledighedsydelse	5	3	5	3
Sygedagpenge	4	9	6	6
Uddannelseshjælp	9	0	6	3
I alt	570	454	441	413

Antal % af samlet deltagerantal (indvandrere)      73 %      63 %      56 %      52 %  
 Tabel 6 : beregninger på baggrund af <https://uddannelsesstatistik.dk/Pages/Reports/1801.aspx>

Særligt er antallet af deltagere på kontanthjælp faldet markant i den undersøgte periode.

Og der er den forventede modsatte udvikling på beskæftigelse og selvforsørgelse:

Arbejdsmarkedsstatus	2016	2017	2018	2019
Beskæftigelse	108	150	171	178
Selvforsørgelse	62	69	97	127
I alt	170	219	268	305

Antal % af samlet deltagerantal (indvandrere)      22 %      30 %      34 %      38 %  
 Tabel 7: beregninger på baggrund af <https://uddannelsesstatistik.dk/Pages/Reports/1801.aspx>

Ovenstående udvikling i forhold til deltagere registreret som indvandrere er bemærkelsesværdig, set i lyset af konjunkturudviklingen i Danmark generelt. Det kunne forventes at netop delmålgruppen af indvandrere på en ydelse ville stige i takt med at de store flytningestrømme i årene omkring 2015 fik gennemført deres danskuddannelser, og i kombination med busbranchens historiske succes med at integrere indvandrere på arbejdsmarkedet.

En del af udviklingen i antallet af beskæftigede kan skyldes at deltagere der har indgået IGU-kontrakt med en arbejdsgiver bliver registreret som beskæftigede, (UVM har ikke ved henvendelse kunne verificere dette).

### **3.1.4.3. Deltagere på baggrund af ydelse 47854**

Som det blev vist i figur 1 var der i 2019 ca. dobbelt så mange deltagere på 47854 Godstransport med lastbil som der var på 40531 Personbefordring med bus. Uddannelsen er ligesom 40531 ofte benyttet til opkvalificering af ledige. Andelen af deltagere der modtager ydelse pga. ledighed er også høj her, selvom den %-vist ikke er lige så høj som på bus:

Arbejdsmarkedsstatus	2016	2017	2018	2019
Dagpenge	1.541	1.601	1.473	1.545
Integrationsydelse	20	52	82	35
Kontanthjælp	214	217	203	190
Ledighedsydelse	7	12	10	10
Sygedagpenge	39	39	59	43
Uddannelseshjælp	73	65	78	53
I alt	1.894	1.986	1.905	1.876

Antal % af samlet deltagerantal 53 % 47 % 47 % 44 %

Tabel 8: beregninger på baggrund af <https://uddannelsesstatistik.dk/Pages/Reports/1801.aspx>

Af de 1545 deltagere på dagpenge i 2019 var de 1284 tilmeldt under jobrettet uddannelse; 83 % af dagpengemodtagerne deltog under jobrettet uddannelse mod 74 % på bus.

Som beskrevet ovenfor er aldersfordelingen forskellig på de 2 uddannelser, hvilket afspejles i at der særligt for deltagere på uddannelseshjælp er et markant højere antal på 47854 end på 40531; ydelsen gives til unge under 30 år uden uddannelse.

Som beskrevet i kapitel 3.1.3 samt vist i Figur 4 så har godsuddannelsen ikke haft samme succes med at tiltrække deltagere med herkomsten indvandrere. Men der har været en stor udvikling i det %-vise deltagerantal i perioden 2016 til 2019, hvor andelen er vokset fra 13 % til 22 %. Trods det voksende antal deltagere er antallet af indvandrere, der modtager ydelse på grund af ledighed eller sygdom, faldet:

Arbejdsmarkedsstatus	2016	2017	2018	2019
Dagpenge	200	260	277	341
Integrationsydelse	17	49	79	35
Kontanthjælp	45	23	28	39
Ledighedsydelse	0	0	0	0
Sygedagpenge	4	5	11	6
Uddannelseshjælp	6	4	8	5
I alt	272	341	403	426

Antal % af samlet deltagerantal (indvandrere) 60 % 53 % 55 % 46 %

Tabel 9: beregninger på baggrund af <https://uddannelsesstatistik.dk/Pages/Reports/1801.aspx>

Lige som på bus er der sket en tilsvarende stigning i antallet af deltagere der enten er i beskæftigelse eller selvforsørgende, dog med et lille fald i 2018. Særligt udviklingen i deltagere der er i beskæftigelse er steget markant i perioden:

Arbejdsmarkedsstatus	2016	2017	2018	2019
Beskæftigelse	120	186	231	343
Selvforsørgelse	41	83	57	93
I alt	161	269	288	436

Antal % af samlet deltagerantal (indvandrere) 35 % 42 % 39 % 47 %

Tabel 10: beregninger på baggrund af <https://uddannelsesstatistik.dk/Pages/Reports/1801.aspx>

Som det ses i 2. afsnit om antallet af jobcenter/a-kasse-henviste, er der på begge uddannelser en meget stor andel af deltagerne der får finansieret deres uddannelse igennem beskæftigelsessystemet. Det er derfor af stor vigtighed at de enkelte uddannelsesinstitutioner har et godt samarbejde med den henvisende myndighed i forhold til visiteringen, for at sikre at deltageren har kompetencerne til at gennemføre uddannelsen. AMU-Bekendtgørelsen beskriver skolernes rolle med henblik på at sikre at deltagerens muligheder for at gennemføre er realistiske:

*"... Ansøgere, der henvender sig til uddannelsesinstitutionen vedrørende optagelse på arbejdsmarkedsuddannelse, eller som er mødt frem til undervisning, hvortil de er optaget ved digital tilmelding, henvises til andre uddannelsesmæssige aktiviteter eller til individuel kompetencevurdering, hvis de må antages ikke at have det fornødne faglige niveau for at kunne nå uddannelsens mål inden for den angivne varighed."*<sup>11</sup>

Og med henblik på det store antal indvandrere der følger uddannelserne er samarbejdet med henvisende myndighed essentielt, da den sproglige afklaring bør foretages inden opstart:

*"For at sikre, at ansøgeren sprogligt vil være i stand til at følge undervisningen med tilfredsstillende resultat, kan det pålægges ansøgeren at gennemføre en test i undervisningssproget eller undervisningssprogene senest ved påbegyndelsen af uddannelsen."*<sup>12</sup>

Da mindst hhv. 60 % og 44 % af deltagerne på bus- og gods-uddannelsen er henvist af jobcentre/a-kasserne kræver dette, at den enkelte jobkonsulent eller sagsbehandler er grundigt orienteret om de krav uddannelserne stiller til deltageren inden denne henvises til skolerne.

#### **4. Beståelse af kvalifikations- og køreprøver**

For at kunne opnå retten til at udføre erhvervmæssig personbefordring eller erhvervmæssig godskørsel, skal man bestå den teoretiske og praktiske køreprøve samt kvalifikationsuddannelsen. Når man har bestået køreprøverne og kvalifikationsuddannelsen udsteder færdselsstyrelsen et Chaufføruddannelsesbevis på baggrund af den gennemførte kvalifikationsuddannelse og den beståede kvalifikationsprøve.

På området for erhvervmæssig personbefordring er der nogle særlige regler der gælder for køreprøverne. I Kørekortbekendtgørelsen §60 stk. 5 angives det, at *"ved aflæggelse af køreprøve til erhvervmæssig personbefordring kan der ikke benyttes tolk"*<sup>13</sup>. Køreprøverne til erhvervmæssig godstransport kan godt gennemføres med brug af tolk. Derudover bedømmes teoriprøven til erhvervmæssig personbefordring med bus (kategori D-erhverv eller D-ep) strengere end det er tilfældet med et ikke-erhvervmæssigt kørekort til bus (kategori D). For at bestå teoriprøven til D-erhverv må deltageren højst have 3 fejl, mens

---

<sup>11</sup> AMU-Bekendtgørelsen §16 stk. 3. <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2018/1795>

<sup>12</sup> AMU-Bekendtgørelsen §16 stk. 4. <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2018/1795>

<sup>13</sup> <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2019/906>

deltagere til kategori D må have op til 5 fejl. Særligt tosprogedes udfordringer med at bestå køreprøverne blev afdækket i 2015 af TUR i rapporten Kørekort på Personbefordringsområdet; En analyse med særlig opmærksomhed på fremmedsprogede deltagere fra december 2015<sup>14</sup>.

#### 4.1 Kørekort på Personbefordringsområdet

TUR satte i 2015 fokus på årsagerne til de høje dumpeprocenter ved køreprøver til erhvervskørekortet til bus ved at få udarbejdet ovenfor nævnte analyse. Analyserapporten afdækkede at i 2014 var dumpeprocenten til teoriprøven på landsplan 43,6 %, mens dumpeprocenten til den praktiske prøve var på 31,8 %. Den praktiske køreprøve kan først berammes når den teoretiske er bestået.

I analysen blev det afdækket, at *"de fremmedsprogede deltagere i arbejdsmarkedsuddannelsen (red: 40531 Personbefordring med bus) har særligt store udfordringer med at bestå prøverne"*<sup>15</sup>. De udfordringer som særligt de fremmedsprogede deltagere har, bliver uddybet yderligere:

*"Udfordringerne med at bestå den teoretiske prøve hænger bl.a. sammen med, at der er meget teoristof, der skal indlæres, for at deltagerne kan bestå prøven. Der anvendes mange tekniske udtryk og begreber, som det kan være en udfordring for deltagerne at forstå. Det er især de fremmedsprogede deltagere, der har udfordringer med at bestå og anvende de tekniske udtryk og begreber, der anvendes i prøverne."*<sup>16</sup>

I forhold til den praktiske prøve slår rapporten fast:

*"Til den praktiske køreprøve skal deltagerne dels besvare nogle spørgsmål om teknik eller særlige krav til bussen, som den sagkyndige stiller til dem, og dels er der selve den praktiske kørsel, hvor deltagerne skal vise, at de kan føre bussen.*

*Den praktiske køreprøve er en udfordring for mange, men den er især en udfordring for en del af de fremmedsprogede deltagere. Det er især deltagernes manglende dansksproglige kompetencer, som gør det vanskeligt for dem at forstå og besvare de spørgsmål, som den sagkyndige stiller dem.*

*En del af de fremmedsprogede deltagere har boet og arbejdet i Danmark i flere år. De er i stand til at klare sig fint på en dansk arbejdsplads med de dansksproglige kompetencer de har, men for flere af dem gælder det, at deres danskkompetencer ikke slår til i forhold til de krav, der stilles på arbejdsmarkedsuddannelsen. Alternativt, at det tager meget lang tid for dem at komme igennem uddannelsen.*

---

<sup>14</sup> <https://www.tur.dk/media/228575/koerekort-paa-personbefordringsomraadet-en-analyse-med-saerlig-opmaerksomhed-paa-fremmedsprogede-deltagere-december-2015-isbn-978-87-92324-64-1.pdf>

<sup>15</sup> Ibid. S. 81

<sup>16</sup> Ibid. S. 81

*Det kan således konkluderes, at det kræver langt bedre danskkompetencer at bestå prøverne til kørekort kategori D erhverv, end det kræves for at varetage arbejdsopgaverne som buschauffør.”<sup>17</sup>*

I 2014, som er det år rapporten fokuserer på i forhold til dumpeprocenter, var antallet af deltagere der var registreret som indvandrere under herkomstgruppe, ifølge Undervisningsministeriets databank, på uddannelsen 40531 Personbefordring med bus 549 ud af et samlet antal deltagere på 1805 (30 %). I 2018 og 2019 var antallet hhv. 789 ud af 2144 og 799 ud af 2145 eller hhv. 36,8 % og 37,3 %. I forhold til rapporten Kørekort på Personbefordringsområdet konklusioner vil det derfor være forventeligt at dumpeprocenten er steget, da antallet og andelen af fremmedsprogede/indvandrer-deltagere er steget siden 2014.

## 4.2 Beståelsesprocenter på de 2 uddannelser

Som nævnt ovenfor skal den teoretiske og den praktiske køreprøve bestå, og deltageren skal have gennemført og bestået kvalifikationsuddannelsen, før man kan udføre erhvervsmæssig personbefordring eller godstransport. Nedenfor vil udviklingen af beståelsesprocenterne på de 2 uddannelser blive gennemgået.

Det ville have været formålstjenligt, da data i foregående kapitler dækker perioden 2016 – 2019, at have beståelsesprocenter for samme periode for at kunne sammenligne udviklingen. Rigspolitiets Nationale Færdselscenter oplyser i forbindelse med indhentning af data fra Kørekortstatistikens Produktionsdatabase (KKP) at:

*”Politiet har haft problemer med overførslen af data fra køreprøvebookingsystemet, der ejes af Kommunernes Landsforening. Af den årsag kan politiet ikke opgøre antallet af beståede køreprøver fra og med maj 2016 til og med juli 2017. Det vil sige, at tallene vedr. 2017 kun dækker månederne august til december.”*

I det følgende vil derfor kun statistik fra 2018 og 2019 blive bearbejdet. De oplyste beståelsesprocenter for perioden august-december 2017 medtages nedenfor under hensyn til kildeoplysningerne.

### 4.2.1. Den teoretiske og den praktiske køreprøve

Rigspolitiets Nationalt Færdselscenter oplyser at beståelsesprocenterne for hhv. kørekort kategori D-ep og kategori C i årene 2017-2019 er:

**Antal køreprøver til kørekort kategori D-EP 2017-2019 (kategori "D-EP" samt "D og D-EP")**

År	Kategori	Bestået	Ej bestået	Total	Beståelsesprocent
2019	Teoretisk	1654	1280	2934	56,4 %
	Praktisk	1551	815	2366	65,6 %
2018	Teoretisk	1624	1453	3077	52,8 %
	Praktisk	1488	793	2281	65,2 %
2017 fra august til december	Teoretisk	651	599	1250	52,1 %
	Praktisk	645	347	992	65,0 %

<sup>17</sup> Ibid. S. 82

Tabel 11. Kilde: Køreprøvebookingsystemet. Udtræksdato: 02-09-2020

<b>Antal køreprøver til kørekort kategori C 2017-2019</b>					
År	Kategori	Bestået	Ej bestået	Total	Beståelsesprocent
2019	Teoretisk	4283	2577	6860	<b>62,4 %</b>
	Praktisk	4214	699	4913	<b>85,8 %</b>
2018	Teoretisk	4057	2557	6614	<b>61,3 %</b>
	Praktisk	3982	634	4616	<b>86,3 %</b>
2017 fra august til december	Teoretisk	1785	982	2767	<b>64,5 %</b>
	Praktisk	1765	308	2073	<b>85,1 %</b>

Tabel 12. Kilde: Køreprøvebookingsystemet. Udtræksdato: 02-09-2020

Rigspolitiet oplyser, at det ikke er muligt i deres database at udtrække data om en køreprøve er en omprøve eller ej. Ovenstående tal er derfor inkl. omprøver m.m. Antallet af prøver er størst for den teoretiske del af køreprøven, da den praktiske prøve ikke kan berammes før den teoretiske er bestået; det er altså kun deltagere der har bestået den teoretiske der kan gå op til den praktiske køreprøve, hvilket forklarer at der er færre praktiske køreprøver end teoretiske.

Da data vedrører kalenderåret, vil der også være en forskydning i antallet af prøver. Tallene for 2018 indeholder således deltageres prøveresultater der er påbegyndt i 2017, lige som at de deltagere, der påbegyndte deres uddannelse i slutningen af 2019 eller ikke fik berammet deres prøve i 2019, ikke er talt med. Trods denne forskydning vurderes tallene at være repræsentative for den generelle beståelsesprocent på de respektive køreprøver.

#### 4.2.1.1. Kategori C

Beståelsesprocenten på den teoretiske prøve på Kategori C ligger i perioden stabilt på ca. 62 % lige som beståelsesprocenten på den praktiske prøve ligger konstant. Det totale antal af teoretiske prøver ligger dog meget over antallet af deltagere på uddannelsen 47854 Godstransport med lastbil, hvor det gennemsnitlige antal årlige deltagere i perioden var 4196. Som nævnt kan rigspolitiet ikke adskille prøverne i prøver og omprøver, hvilket kan redegøre for en dal af antallet. Men på godsområdet er kørekort under Beredskabet fritaget for kvalifikationsuddannelsen; der gennemføres derfor en del køreprøver årligt til lastbil, hvor prøvetageren ikke skal følge kvalifikationsuddannelsen.

Som vist i 3.1.3. er andelen af deltagere der er registreret som indvandrere på 47854 steget fra 15 % i 2017 til 22 % i 2019 ifølge UVMs databank. Det er en forholdsvis markant udvikling i deltagersammensætningen mht. til herkomst, men der kan ikke konstateres en tilsvarende udvikling i beståelsesprocenterne, der afspejler eventuelle sproglige udfordringer med at tilegne sig kompetencerne i uddannelserne.

#### 4.2.1.2. Kategori D-ep

Rigspolitiet kommenterede ved fremsendelse af deres udtrukne data beståelsesprocenten med at de var *"forventelige, da beståelseskravene til erhvervs-mæssig personbefordring i bus skulle være én af de sværeste køreprøver at gennemføre"*. Der er dog sket en positiv udvikling i beståelsesprocenterne for den teoretiske prøve i 2019, hvor den er på 56,4 % mod ca. 52,8 % det foregående år.

Beståelsesprocenten for den praktiske prøve ligger stabilt i 2018 og 2019 på ca. 65 %; der kan aflæses en minimal stigning fra '18 til '19, men ikke tilnærmelsesvis i nærheden af den positive udvikling på den teoretiske. I 2014 var beståelsesprocenten på den teoretiske del 56,4 % og 68,2 % på den praktiske (TUR rapporten beskriver dumpeprocenten, så her er den omregnet til beståelsesprocent). Beståelsesprocenterne for den teoretiske del er på niveau med 2019, mens den praktiske ligger noget under niveauet for 2014.

Beståelsesprocenterne på den teoretiske prøve er ens i 2014 og 2019. Hvis de tilgængelige data fra 2017 inddrages, synes der at være en tendens til at beståelsesprocenten i den mellemliggende periode har været lavere end 2014/2019. På grund af prøvens sværhedsgrad og kravet om gennemførelse uden tolk samt 2014 rapportens konklusioner kunne det forventes, at en stigning i antallet af deltagere registreret som indvandrere ville påvirke beståelsesprocenten i negativ retning. Ifølge UVMs databank har andelen af indvandrere på uddannelsen været jævnt stigende i perioden 2014 til 2019. Sammenholdes beståelsesprocenterne for den teoretiske prøve kan der ikke umiddelbart påvises en sammenhæng mellem at andelen af indvandrere påvirker beståelsesgraden til den teoretiske prøve. I forhold til den praktiske prøve, hvor deltageren skal kunne svare på spørgsmål fra den sagkyndige, er der et fald i forhold til 2014, hvilket kan skyldes at den relative andel af deltagere, der ikke har dansk som første sprog, er stigende. Faldet i beståelsesprocent skønnes ikke lineært sammenhængende med stigningen i andelen af indvandrere.

Antal kursusdeltagere - Herkomst - 40531

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Dansk	1.192	1.284	1.507	1.353	1.286	1.289
Efterkommer	64	68	62	61	70	56
Indvandrer	549	624	777	719	789	799
I alt deltagere	1.805	1.976	2.346	2.133	2.145	2.144
% andel indvandrere	30 %	32 %	33 %	34 %	36,8 %	37,3 %

Tabel 13: Beregninger på baggrund af <https://uddannelsesstatistik.dk/Pages/Reports/1801.aspx>

#### 4.2.2. Kvalifikationsuddannelsen

Som nævnt kræver udstedelsen af chaufføruddannelsesbeviset, der berettiger indehaveren til at udføre enten erhvervmæssig persontransport eller godstransport, at deltagerne gennemfører og består de grundlæggende kvalifikationsuddannelser. I modsætning til køreprøverne er det skolerne selv der afholder disse test via systemet Multitest. Multitest er et online testsystem, der er udviklet af TUR i samarbejde med Trafik- og Byggestyrelsen.

I forbindelse med udformningen af denne rapport har TUR udtrukket data om antallet af beståede m.m. på de 2 kvalifikationsuddannelser til personbefordring med bus og godstransport med lastbil. Kvalifikationsuddannelsen skal bestås, hvad enten man følger den intensive grundlæggende kvalifikationsuddannelse på 4 uger eller den grundlæggende på 8 uger. Særligt på personbefordringsområdet er andelen af deltagere, der ikke følger den intensive kvalifikationsuddannelse, ubetydelig i forhold til antallet af deltagere på 40531 Personbefordring med bus. Den nedenstående statistik for antal beståede



kvalifikationsuddannelser findes derfor overvejende direkte sammenlignelig med antallet af deltagere på de intensive uddannelser.

<b>Personbefordring med bus</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Bestået	1522	1616	1628
Ikke bestået	250	310	306
<b>i alt</b>	<b>1772</b>	<b>1926</b>	<b>1934</b>

Tabel 14: Kilde TUR. Beståelsesantal på testen GK Buschauffør med oplæsning 2013

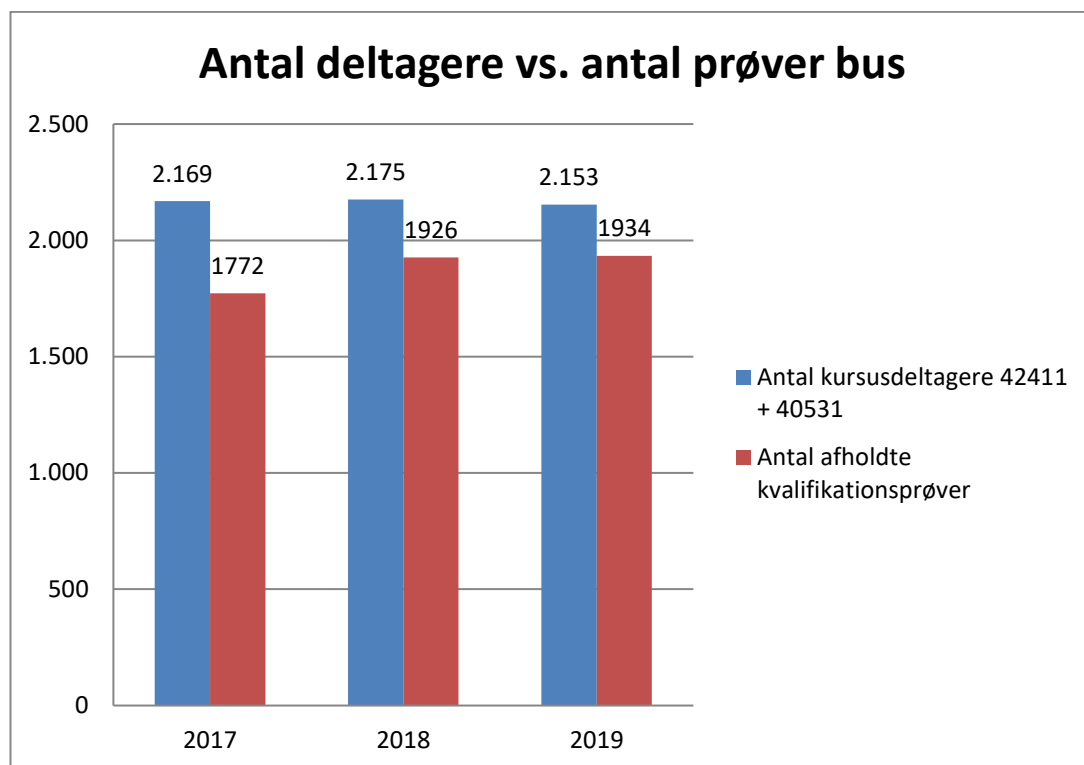
<b>Godstransport med lastbil</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Bestået	3682	3825	3864
Ikke bestået	668	612	592
<b>i alt</b>	<b>4350</b>	<b>4437</b>	<b>4456</b>

Tabel 15: Kilde TUR. Beståelsesantal på testen GK Godschauffør med oplæsning 2013

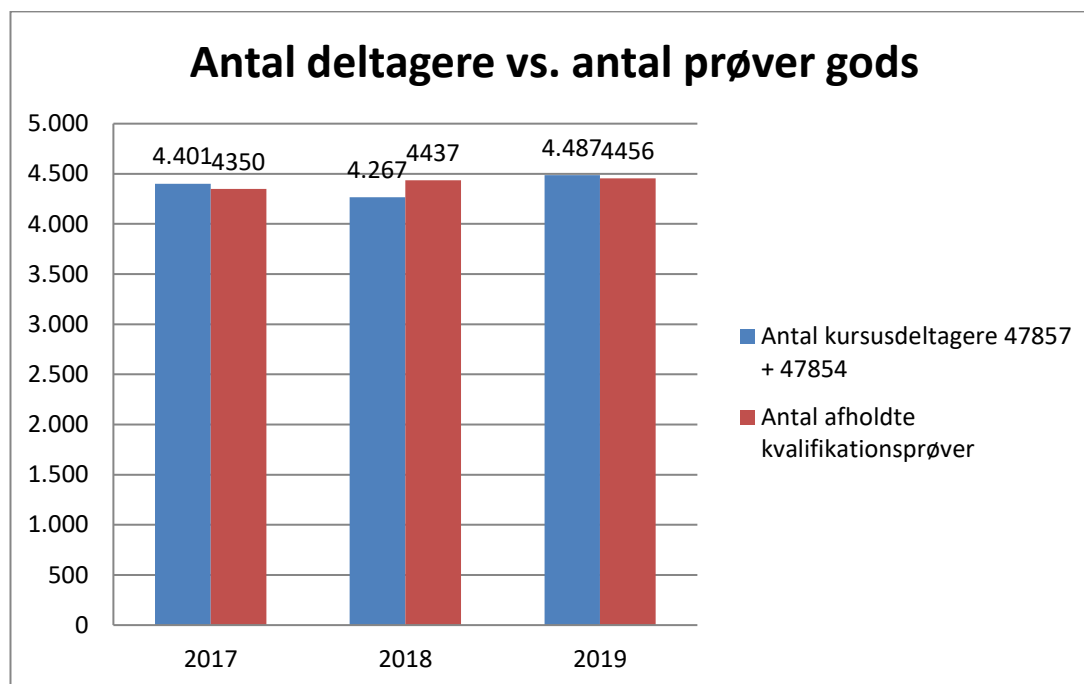
På busområdet ligger beståelsesprocenten for året på mellem 84 % og 86 % og på godsområdet ligger den på mellem 85 % og 87%.

Som med køreprøverne kan antallet af beståede prøver ikke skilles ad i førstegangsprøver og omprøver, hvis deltageren ikke har bestået prøven første gang. Dog kan sammenligningen af antallet af deltagere og antallet af afholdte prøver afspejle andelen af deltagere der gennemfører uddannelserne til den afsluttende prøve. Da det samlede antal kvalifikationsprøver må formodes at indeholde omprøver, er det faktiske antal af deltagere der gennemfører til prøvetidspunktet lavere end antallet af afholdte prøver.

I nedenstående figurer er deltagerantallene fra de intensive og de grundlæggende kvalifikationsuddannelser adderet, da deltagerne skal bestå den samme kvalifikationsprøve ved afslutningen af uddannelsen for at kunne udføre erhvervsmæssig person- eller godstransport. De blå søjler viser derfor hhv. antallet af deltagere på 40531 Personbefordring med bus sammenlagt med antallet af deltagere på 42411 Personbefordring med bus – ordinær kvalifikation, og det samme for godsområdet:



Figur 5: Beregninger på baggrund af tal fra Multitest og UVMs Databank



Figur 6: Beregninger på baggrund af tal fra Multitest og UVMs Databank

Da antallet af afholdte kvalifikationsprøver også indeholder antallet af ikke beståede prøver, og nogle deltagere kan have brugt flere forsøg – måske forgæves – på at gennemføre prøven, må det antages at det reelle antal af deltagere der gennemfører til og med kvalifikationsprøven er mindre end det samlede antal afholdte tests.

Tilgangen på Erhvervsuddannelsen Vejgodstransportuddannelsen er ifølge uddannelsesstatistik.dk<sup>18</sup> 768 i studieåret 2018/1018. Eleverne på Erhvervsuddannelsen skal op til køreprøven og kvalifikationsuddannelsen først i uddannelsen. Der kalkuleres med et vist frafald på uddannelsen efter uddannelsesstart på omkring 20 %, hvilket groft estimeret betyder at ca. 600 elever går op til køre- og kvalifikationsprøver pr. år. I henhold til ovenstående figur vil det betyde at der skal fratrækkes det antal kvalifikationsprøver som eleverne på Erhvervsuddannelsen er ansvarlige for, da eleverne tæller med i opgørelsen over afholdte kvalifikationsprøver, men ikke med i deltagerantallet for de 2 AMU-uddannelser. Fratrækker man 600 afholdte kvalifikationsprøver, giver det et mere retvisende billede – om end et estimat – over frafaldet på AMU-uddannelserne.

Hvis antallet af kvalifikationsprøver afspejler det maksimale antal af deltagere der gennemfører uddannelsen til og med at gennemføre kvalifikationsprøven, giver overstående diagrammer et billede af frafaldet på uddannelserne. Beståelsesprocenterne for kvalifikationsprøverne er på begge uddannelser i omegnen af 85 %, så der vil være et antal deltagere der tæller for flere forsøg. Hvis en deltager ikke består kvalifikationsprøven i 3. forsøg, skal deltageren gå kvalifikationsuddannelsen om, før vedkommende igen kan gå til prøve; der vil derfor være nogle deltagere, der efter 3 mislykkede forsøg ikke har mulighed for at gennemføre uddannelsen igen og dermed aldrig får bestået kvalifikationen.

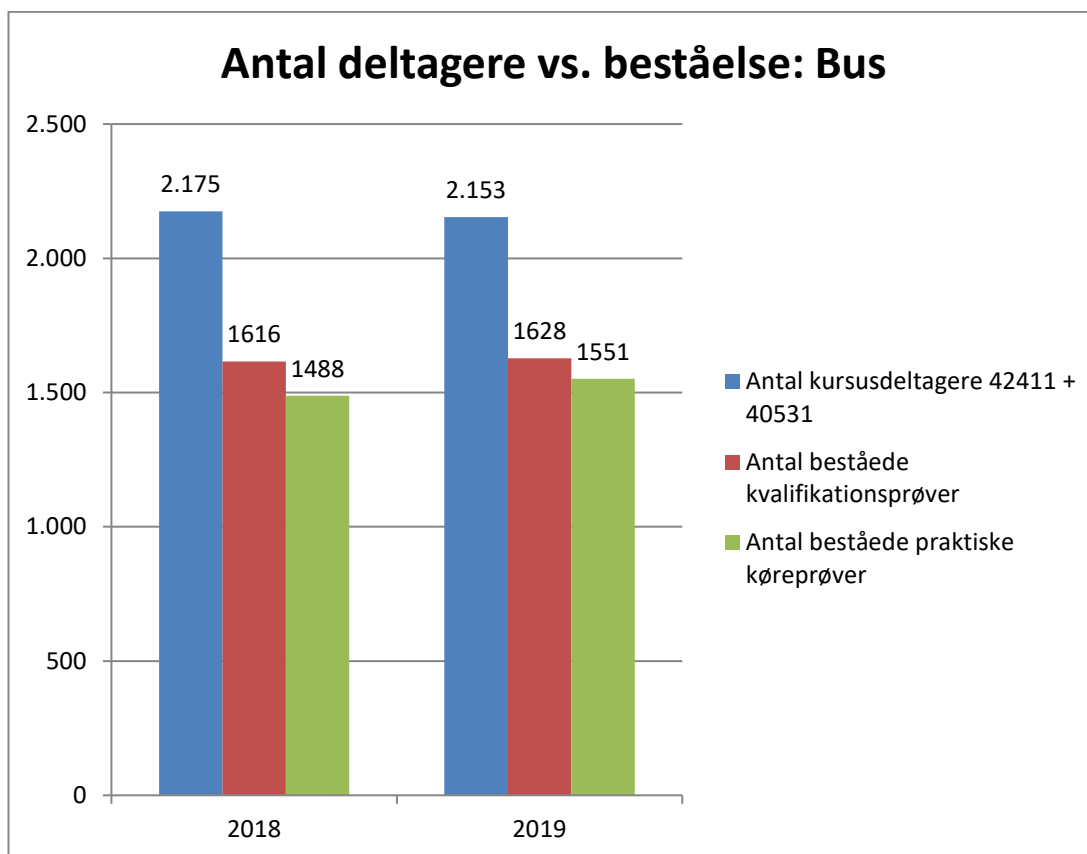
Undervisningsministeriets database kan udsøge antallet af uddannelser der er gennemført med eller uden bevis samt frafald. Der er dog ikke kongruens mellem de data og antallet af deltagere på uddannelserne, og datasættet anses derfor ikke som retvisende. Antallet af deltagere vs. antallet af afholdte kvalifikationsprøver anses derfor for at kunne give en indikation af forskellen på frafald på de respektive uddannelser. Frafaldet på busuddannelserne er derfor væsentligt større end på godsområdet.

#### ***4.2.2.1. Succesfuld gennemførelse af uddannelsen***

Kombinationen af data fra UVM, TUR og Rigspolitiet giver et indblik i hvor mange chauffører de respektive uddannelser producerer pr. år. Der vil være tilfælde hvor en deltager har bestået den praktiske køreprøve, men ikke kvalifikationen og vice versa.

---

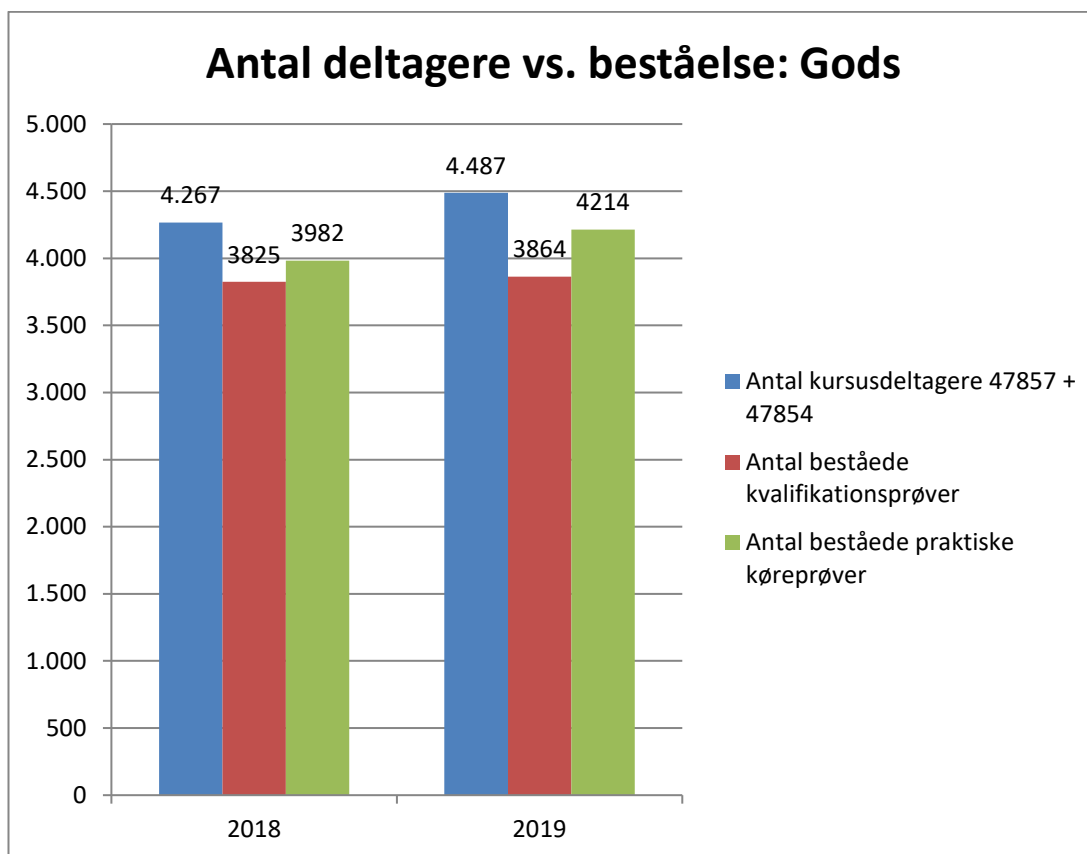
<sup>18</sup> <https://uddannelsesstatistik.dk/Pages/Reports/1848.aspx>



Figur 7. Kilde: Beregninger og sammenfatning af data fra UVM, TUR og Rigspolitiet.

I det tilfælde hvor alle deltagere der består den praktiske køreprøve også består den afsluttende kvalifikationsprøve, er der op til ca. 72 % af deltagerne i 2019 der påbegynder kvalifikationsuddannelserne til bus, der gennemfører den succesfuldt. I 2018 var der op til ca. 68 % der gennemførte succesfuldt. Det må forventes, at der er enkelte deltagere der har bestået den teoretiske og praktiske køreprøve, men som ikke består kvalifikationsprøven og dermed ikke efterfølgende kan udføre erhvervmæssig personbefordring trods erhvervelse af kørekortet. Da data i ovenstående sammenstilling er samlet fra forskellige systemer, må det understreges at data udelukkende giver en indikation af succesraten på uddannelserne. Det skal ydermere understreges, at det ikke er muligt at udsøge om data på kørekortene udelukkende vedrører de 2 AMU-uddannelser; f.eks. om kørekort erhvervet som en del af en erhvervsuddannelse er inkluderet i rigspolitiets tal.

På godsområdet ser fordelingen væsentlig anderledes ud når man sammenligner tallene fra de forskellige systemer, og der kan ikke konkluderes på samme måde som på busområdet. En væsentlig forskel på gods- og busområdet i denne opstilling er, at der på godsområdet er flere beståede praktiske kørekortsprøver end der er beståede kvalifikationsuddannelser:

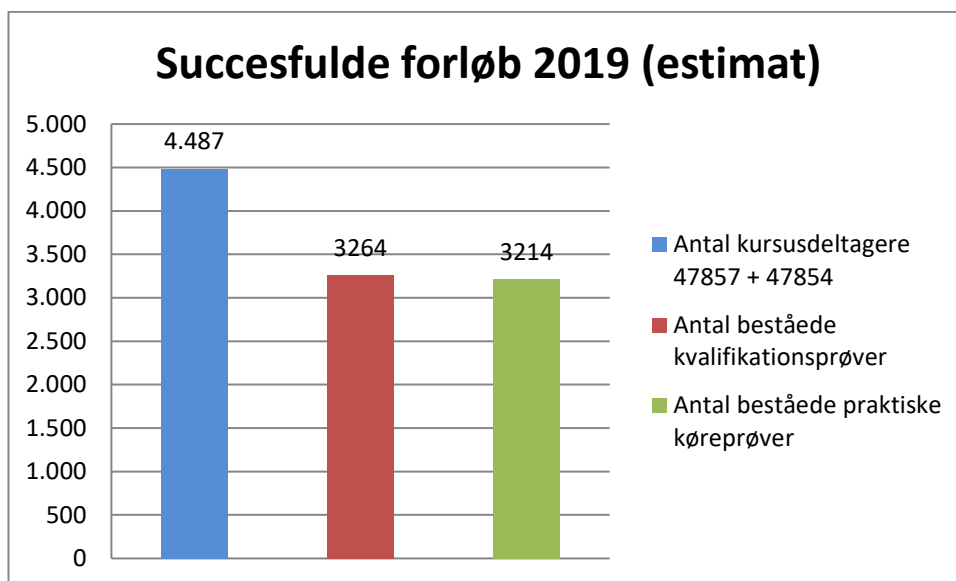


Figur 8. Kilde: Beregninger og sammenfatning af data fra UVM, TUR og Rigspolitiet.

Grunden til det højere antal beståede praktiske køreprøver end antallet af beståede kvalifikationsuddannelser kan overvejende findes i, at kørsel i relation til beredskabslovgivningen er undtaget for kravet om kvalifikationsuddannelse, og heri medregnes også træningskørsel. Desuden er alle former for udrykningskørsel (kørsel med "blåt blink") undtaget. Den fulde liste over undtagelser fra kravet om kvalifikationsuddannelse kan findes på Færdselsstyrelsens hjemmeside<sup>19</sup>. Dvs. at der årligt afholdes en række prøver til kørekøret i kategori C, hvor der det ikke er et krav at følge og bestå kvalifikationsuddannelsen også. Der findes ikke en offentlig statistik over hvor mange kørekort der produceres af erhvervs- og køreskolerne under fritagelsen for kvalifikationsuddannelse, men TUR skønner at det er omkring 400 pr. år. Kørekortene udbydes af skolerne som Indtægtsdækket virksomhed (IDV).

Sammenholdt med estimatet ovenfor på 600 erhvervselever der gennemfører køre- og kvalifikationsprøven årligt, vil et skønnet billede af AMU-uddannelser, der gennemføres succesfuldt, opnås ved at fratække 600 beståede kvalifikationsprøver og 1000 beståede praktiske prøver (600 fra erhvervsuddannelsen og 400 under beredskabslovgivningen). Ud fra disse grove estimater fremkommer nedenstående skitse af de 2 AMU-uddannelsers produktion af nye chauffører.

<sup>19</sup> <https://www.fstyr.dk/da/Erhvervstransport/Kvalifikationsuddannelser/Undtagelser-fra-uddannelse>



Figur 9: estimeret skitse af uddannelsernes succesrate. Kilde: uddannelsesstatistik.dk og TUR.

Ud fra ovenstående tal kan der ikke direkte konkluderes på godsområdet på baggrund af de estimerede antal prøver, men på busområdet synes der at være en tendens til at deltagerne har færre udfordringer ved at bestå kvalifikationsuddannelsen end prøverne til kørekortet.

## 5. Udviklingen på arbejdsmarkedet

Beskæftigelsen i Danmark var i 3. kvartal 2019 rekordhøj med over 3 mio. beskæftigede, og den har været stigende siden 2013 målt i fuldtidspersoner. I samme periode er bruttoledigheden, dvs. antallet af ledige inkl. antallet af aktiverede, faldet<sup>20</sup>. Trods den faldende bruttoledighed er antallet af ledige dagpengemodtagere mere eller mindre konstant de senere år:

**A-dagpenge. Antal personer og fuldtidspersoner**

		Antal personer	Antal fuldtidspersoner	Fuldtidspersoner i pct. af arbejdsstyrken 16-66 år	Fuldtidspersoner i pct. af befolkningen 16-66 år
Hele landet	2016	269.699	80.581	2,9	2,2
	2017	262.356	81.106	2,9	2,2
	2018	257.018	79.515	2,8	2,1
	2019	257.083	80.907	2,8	2,1

Tabel 16: Kilde ifølge Jobindsats.dk; Forsikrede Ledige og Efterlønsmodtageres Udbetalings Register (FLEUR), Registeret for arbejdsmarkedsstatistik (RAM), AMANDA, Plandata

Trods en rekordhøj beskæftigelse ultimo 2019 er antallet af ledige dagpengemodtagere, målt i fuldtidspersoner, stort set det samme som i 2016. På kontanthjælpsområdet er der tværtimod sket en markant reduktion af antallet af ledige.

<sup>20</sup> <https://www.kl.dk/nyheder/makro-analyseenheden/nyt-om-dansk-oekonomi/beskaeftigelsesrekord-i-2019/>

**Kontanthjælp. Antal personer og fuldtidspersoner**

		Antal personer	Antal fuldtidspersoner	Fuldtidspersoner i pct. af arbejdsstyrken 16-66 år	Fuldtidspersoner i pct. af befolkningen 16-66 år
Hele landet	2016	138.783	98.671	3,6	2,6
	2017	111.297	82.507	2,9	2,2
	2018	102.425	75.175	2,6	2,0
	2019	95.134	69.599	2,4	1,8

Tabel 17: Kilde ifølge Jobindsats.dk; Kommunale sagsbehandlings- og økonomisystemer, AMFORA

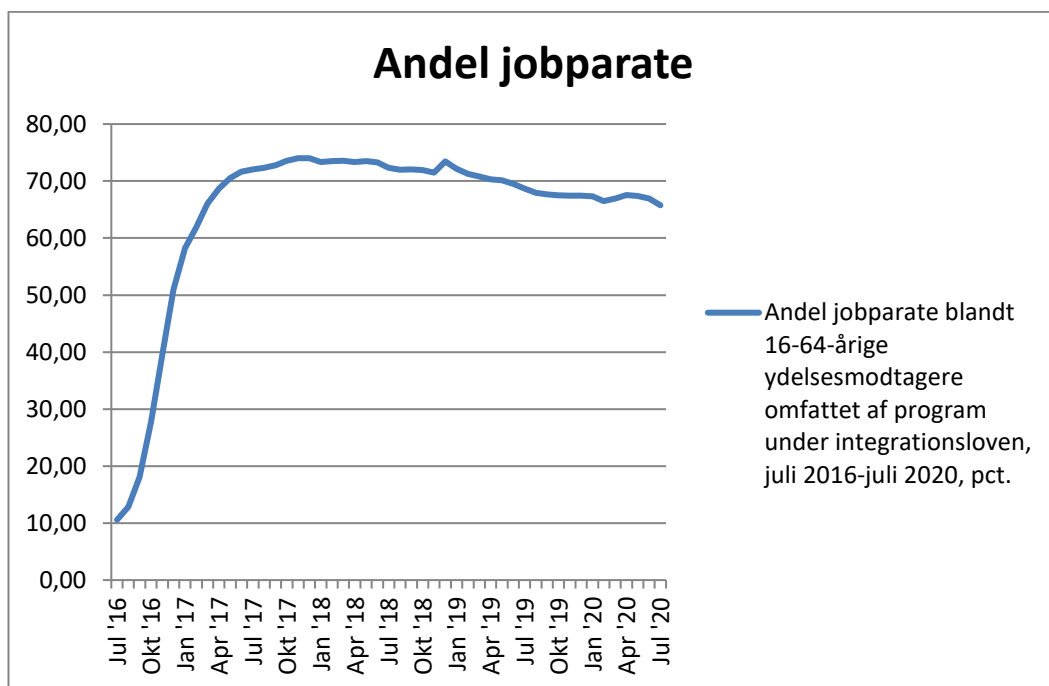
Det er dog ikke alle modtagere af kontanthjælpsydelse der er i målgruppen for AMU-uddannelserne, da der skelnes mellem jobparate og aktivitetsparate. I opgørelsen af bruttoledigheden på kontanthjælpsområdet indgår de jobparate kontanthjælpsmodtagere samt de umiddelbart uddannelsesparate modtagere af kontanthjælpsydelse:

	2016	2017	2018	2019
Jobparat	35864	38096	31180	25757
Aktivitetsparat	105062	89705	81127	76248
Åbenlyst uddannelsesparat	2749	2290	1852	1584

Bruttoledigheden kontanthjælpsydelse  
(Jobparate og åbenlyst uddannelsesparate)                      38613                      40386                      33031                      27341

Tabel 18. Kilde: Beregninger på baggrund af <https://www.statistikbanken.dk/KY01>

Stigningen i antallet af jobparate kontanthjælpsmodtagere fra 2016 til 2017 kan skyldes at det ved indgåelse af trepartsaftalerne i 2016 blev aftalt, at sprogudfordringer alene ikke klassificerer en ydelsesmodtager som aktivitetsparat. Antallet af jobparate ledige to/fremmedsprogede steg derfor markant efter aftalernes ikrafttræden i juli 2016, lige som andelen af aktivitetsparate faldt. Nedenstående udvikling viser antallet af jobparate ydelsesmodtagere, omfattet af program under integrationsloven, men det nye klassifikations kriterium havde også indflydelse på udviklingen af andelen af jobparate på kontanthjælpsydelse.



Figur 10. Kilde: <https://integrationsbarometer.dk/aktuelt/4>

Med omklassificeringen af ledige, der ikke blev vurderet jobparate udelukkende på grund af sprog, er der i forhold til bus- og godsuddannelserne – og AMU-uddannelserne generelt – kommet flere i målgruppen til uddannelserne. AMU-bekendtgørelsen/vejledningen om AMUs tilbud til tosprogede foreskriver, at hvis en deltager skal følge en ordinær AMU-uddannelse på dansk, vil det som minimum kræve en prøve i Dansk 2 alt efter uddannelsens kompleksitet. På baggrund af fjernelsen af sprog som barriere over for jobparathed kræver det i højere grad at jobcentre og skoler er omhyggelige i deres sprogafklaring af potentielle deltagere på uddannelserne, da kompleksiteten på bus- og godsuddannelsen er høj, som tidligere rapporter og analyser fra TUR har belyst.

Ovenstående tendens i udviklingen i arbejdsmarkedsreserven påpeges også af KL, der i december 2019 beskriver hvilke ydelsesgrupper mm. der har bidraget til beskæftigelsesrekorden, målt i personer:

*”Selvom beskæftigelsen nu er højere end i 2008, så er ledigheden også højere i næsten alle kommuner og typisk er den 1-2 pct. point højere end i 2008. Det afspejler, at væksten i beskæftigelsen i dette opsving er blevet muliggjort af en stigende arbejdsstyrke pga. effekten af arbejdsudbudsreformer, indvandring etc.*

*Siden 2008 har der været en nettoindvandring fra både vestlige og ikke-vestlige lande og en netto indpendling af arbejdskraft fra nabolandene. Den største indvandring af arbejdskraft er kommet fra Polen, Rumænien og Litauen, og flygtninge fra eksempelvis Syrien er kommet hurtigere ind på arbejdsmarkedet end tidligere flygtningegrupper, jf. Udlændinge- og Integrationsministeriet.”<sup>21</sup>*

<sup>21</sup> <https://www.kl.dk/nyheder/makro-analyseenheden/nyt-om-dansk-oekonomi/beskaeftigelsesrekord-i-2019/>



Udviklingen på arbejdsmarkedet afspejles i fordelingen af uddannelsesdeltagere på baggrund af henvisning og ydelsesgrundlag i UVMs databank. Det stabile antal dagpengemodtagere modsvarer af, at antallet af deltagere på de 2 uddannelser der modtager dagpenge også er forholdsvis stabilt; antallet af deltagere der vælger at uddanne sig til buschauffør under jobrettet uddannelse er faldende, mens det er stabilt på godsuddannelsen. Den relative andel af deltagere under jobrettet uddannelse er faldende, men dette skyldes, at det samlede antal deltagere på uddannelsen har været stigende i perioden 2016-2019.

På begge uddannelser, men særligt på busuddannelsen, har antallet med deltagere på kontanthjælpsydelse være faldende, hvilket modsvarer det generelle fald i bruttoledigheden på kontantydelsesområdet. Med den faldende bruttoledighed inden for kontantydelse må det forventes, at det i høj grad er de jobparate borgere, med færrest problemer ud over ledighed, der har vundet fodfæste på arbejdsmarkedet, og at den resterende del af arbejdsmarkedsreserven i stigende grad vil have problematikker ud over ledighed. Dette kan blive en udfordring i uddannelsessammenhænge, da sandsynligheden for at deltagerne fra kontantydelsessystemet har enten dansksproglige eller læse/skrive-udfordringer stiger.

### 5.1. Særligt om 2020 og Covid-19

Udarbejdelsen af denne analyserapport har, ligesom resten af det danske samfund, været ramt af udbruddet af Covid-19 med tilhørende nedlukning af samfundet. Nedlukningen har påvirket AMU-udbydere og sektorerne for erhvervsmæssig personbefordring og – godstransport.

Undervisningsministeriets databank, uddannelsesstatistik.dk, har generelt ikke tal for de seneste 2 kvartaler. I oktober 2020 er der således offentliggjort tal for AMU-deltagelsen i 1. kvartal 2020 og til disse tal oplyser uddannelsesstatistik.dk:

*”Med opdatering af 1. kvartal 2020 er datagrundlaget ikke fuldstændigt og forbundet med en usikkerhed dels pga. manglende indberetninger fra institutioner og dels pga. Covid-19 situationen...”*

Det er derfor ikke muligt ud fra offentlige data at opgøre indflydelsen af Covid-19 på antallet af deltagere på de i denne rapport omhandlede AMU-uddannelser.

Udbruddet af Covid-19 og den efterfølgende nedlukning af samfundet fra marts 2020 har haft en stor indvirkning på ledigheden generelt; særligt i de første måneder stiger bruttoledigheden kraftigt og er sidenhen let faldende. Antallet af aktiverede er i 2020 faldet med 30 %.

**Fuldtidsledige (foreløbig opgørelse) efter køn, alder, a-kasse, område, ydelsestype og tid**

	jan	feb	mar	apr	maj	jun	jul	aug
<b>Bruttoledige</b>	111664	111914	119495	140126	146925	143032	136244	131958
<b>Nettoledige dagpengemodtagere</b>	81243	80985	88590	109973	115299	111480	109011	103757
<b>Nettoledige kontanthjælpsmodtagere</b>	14633	14330	15432	20715	23473	22568	19400	17212
<b>Aktiverede dagpengeberettigede</b>	9308	10085	9327	4803	4396	5320	4216	6972
<b>Aktiverede kontanthjælpsmodtagere (arbejdsmarkedsparate)</b>	6480	6514	6145	4635	3757	3663	3617	4016

Tabel 19. Udviklingen i bruttoledigheden 2020. Kilde: <https://www.statistikbanken.dk/aus07>

Faldet i antallet af aktiverede har bl.a. sin baggrund i, at en af reaktionerne på udbruddet af COVID-19 pandemien var en midlertidig suspendering af samtlige jobsøgnings- og rådighedsforpligtelser for landets dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere i perioden fra 12. marts til 26. maj 2020. Nedlukningen af uddannelsesinstitutioner og virksomheder har også påvirket mulighederne for ledige for at blive opkvalificeret og aktiveret i virksomhedspraktikker.

På området for jobrettet uddannelse blev der indført en særordning, hvor karenperioden på 5 uger fra første ledighedsdag blev suspenderet på en række uddannelser; både 40531 Personbefordring med bus og 47854 Godstransport med lastbil er på listen over uddannelser nyledige dagpengemodtagere kan påbegynde fra første ledighedsdag.

Beskæftigelsesministeriets Covid-19 beredskab udgiver ugentligt en regional overvågning af situationen på arbejdsmarkedet. I deres bilag fra 4. oktober 2020<sup>22</sup> oplyses det at stigningen af nytilmeldte ledige inden for transport er 51 % sammenlignet med 8. marts 2020. Samtidigt oplyses det, at faldet i nyopslåede stillinger fra medio marts til primo oktober 2020 er faldet med 32,1 %<sup>23</sup>.

Ligesom mange andre brancheområder i Danmark er transportbranchen, inkl. den uddannelsesmæssige indsats for at efterleve branchens krav for kompetent arbejdskraft, stærkt påvirket af Covid-19. I tidsrummet for tilblivelsen af indeværende analyserapport er det ikke muligt at forudsige hvordan bus- og godsbranchen samt uddannelsesinstitutionerne vil forblive påvirket af pandemien.

## 6. Sammenfatning og delkonklusion

Antallet af deltagere på uddannelsen 40531 Personbefordring med bus har ligget meget konstant de senere år på mellem 2100 og 2200 om året, mens deltagerantallet på 47854 Godstransport med lastbil har været mere svingende, men opadgående med ca. 750 flere deltagere pr. år i 2019 end i 2016.

<sup>22</sup> <https://www.jobindsats.dk/jobindsats/media/60900/20201005-bilag-regional-overvaagning-af-situationen-paa-arbejdsmarkedet-covid19-beredskab.pdf>

<sup>23</sup> Ibid s. 5 +6

Der er en markant forskel på aldersfordelingen af deltagerne på de 2 uddannelser; På 47854 er der flest deltagere i aldersgruppen 20-29 år, mens det for 40531 gælder at deltagerne her oftest er over 35, med aldersgruppen 55-59 år som den største. Aldersfordelingen understøtter branchernes tilbagemeldinger om at der er mange unge der specifikt vælger jobbet som lastbilchauffør i tidlig alder, mens jobbet som buschauffør er tiltrækkende i forhold til brancheskift eller evt. nedslidning i oprindeligt jobområde. Begge uddannelser udmærker sig ved at man efter et 6 ugers kursus, såfremt man har bestået køre- og kvalifikationsprøver, kan opnå beskæftigelse i en ny branche på en overenskomstmæssig løn.

Busbranchen har igennem mange år haft stor succes med at integrere indvandrere og danskere med anden etnisk baggrund end dansk. Andelen af deltagerne på 40531, der i Undervisningsministeriets databank er registreret som indvandrere, har haft en mindre stigning fra 33 % i 2016 til 37 % i 2019; jobområdet er særligt attraktivt for deltagere registreret som indvandrere i aldersgruppen 30-44 år, mens deltagerne i de højere alderskategorier overvejende er af dansk herkomst.

På godsområdet har branchen længe påpeget at det var svært at tiltrække chauffører med anden herkomst end dansk. Trods dette har der været en markant stigning i antallet af deltagere på 47854 Godstransport med lastbil i perioden 2016-2019; andelen er, ifølge UVMs databank, steget fra 13 % i 2016 til 22 % i 2019, samtidigt med at antallet af deltagere generelt også er steget. Langt størstedelen af deltagerne på under 30 år er dog af dansk herkomst, og blandt deltagere af indvandrers herkomst er det særligt i aldersgruppen 35-39 år.

Begge uddannelser, men særligt Personbefordring med bus, benyttes i høj grad af beskæftigelsessystemet til opkvalificering af borgere uden for arbejdsmarkedet; på busområdet er næsten 2 ud af 3 deltagere finansieret gennem et aktivt tilbud eller jobrettet uddannelse, mens det på godsområdet er omkring halvdelen. Særligt som jobrettet uddannelse, hvor den intensive kvalifikationsuddannelse på 30 dage matcher den maksimale varighed for denne type tilbud, er begge uddannelser populære. Forskellen på den jobrettede uddannelse og forløb bevilget af jobcenteret som et aktivt tilbud er, at den ledige dagpengemodtager, såfremt man falder ind i målgruppen, har ret til at få bevilget den jobrettede uddannelse. Det er også den ledige der i høj grad selv udvælger kurset/uddannelsen og har kontakten til uddannelsesinstitutionen, og ofte digitalt. For deltagere der deltager under jobrettet uddannelse kan det derfor være svært for uddannelsesinstitutionen at afklare deltageren på sproglige kompetencer og motivation for jobområdet inden uddannelsesstart. For de deltagere der bliver henvist til uddannelserne som et aktivt tilbud, er det konsulenten på jobcenteret der, ofte i samarbejde med uddannelsesinstitutionen, afklarer sprog og motivation. Dette kræver at konsulenterne på jobcenteret er bevidste om krav og kompleksitet i uddannelserne og tilstrækkeligt klædt på til at kunne afklare borgeren i forhold til uddannelsen og jobområderne.

Tidligere analyser fra TUR har påpeget, at særligt tosprogede deltagere har udfordringer med at bestå køre- og kvalifikationsprøver til kørekort D-ep. Rigspolitiet oplyser også, at der i 2019 var en beståelsesprocent på den teoretiske prøve på 56,4 % og den praktiske,

der først kan berammes når den teoretiske er bestået, har en beståelsesprocent på 65,6 %. De af politiet oplyste beståelsesprocenter er inkl. omprøver, så den reelle beståelsesprocent er højere end de oplyste. I 2019 er der 1551 beståede praktiske prøver, og der var 2144 deltagere på uddannelsen; den reelle beståelsesprocent er derfor ca. 72 % (beståelsesprocenten for 2019 er kun vejledende, da der er forskydninger i prøvetidspunkter og opstart på uddannelserne i forhold til årsskifter). Trods at beståelsesprocenten er vejledende, kan det konstateres, at der er en væsentlig del af deltagerne på 40531 Personbefordring med bus der ikke opnår de formelle krav til at udføre erhvervsmæssig personbefordring efter uddannelsen.

Det er kun muligt på godsområdet at få en indikation af hvor mange der gennemfører den intensive kvalifikationsuddannelse succesfuldt, da der er en række undtagelser for at erhverve kørekort C uden også at skulle bestå kvalifikationsuddannelsen; rigspolitiets beståelsesprocenter omhandler derfor en mængde køreprøver som ikke vedrører uddannelsen 47854 Godstransport med lastbil. I modsætning til busområdet, så står erhvervsuddannelsen på gods også for en del årlige køre- og kvalifikationsprøver. Med disse forbehold oplyser rigspolitiet, at beståelsesprocenterne for alle gennemførte prøver på hhv. den teoretiske og den praktiske køreprøve i 2019 er 62,4 % og 85,8 %. En væsentlig forskel på de 2 kørekortstyper er også, at der ikke må benyttes tolk til D-ep i modsætning til kategori C.

Trods en usikkerhed omkring de nøjagtige tal for succesfuld gennemførelse af de 2 uddannelser kan det konstateres, at der på begge uddannelser er en væsentlig del af deltagerne der efterfølgende ikke opnår de fornødne beviser til at udføre erhvervsmæssig person- eller godstransport. Ifølge jobcentrene er de 2 kvalifikationsuddannelser blandt de dyreste for dem at bevilge med en pris på lige under kr. 36.000,- pr stk.<sup>24</sup> ekskl. eventuelle udgifter til prøver, lægeattest etc., samt udgifter til forsyning mens uddannelsen står på.

På baggrund af de tilgængelige data præsenteret i dette kapitel, samt de tidligere analyser som TUR har offentliggjort om kørekort på personbefordringsområdet og brugen af særlige forløb for tosprogede på bus- og godsuddannelserne, vil det være vigtigt igennem de kvantitative og kvalitative undersøgelser at få afklaret hos transportskolerne, om der i deres erfaring er en sammenhæng mellem sproglige og/eller læse/skrive-udfordringer og beståelsesprocenterne på uddannelserne. Ligeledes vil det være formålstjenligt at forespørge på visiteringssamarbejdet med jobcenter/a-kasser samt deres erfaringer med at tilrettelægge forløb der hjælper deltagere med at gennemføre uddannelserne.

I forhold til visiterende myndighed skal det afklares, om revideringen af Lov om Aktiv Beskæftigelsesindsats har åbnet for nye muligheder for visitering til mere fleksible forløb, såfremt der i visiteringsprocessen opstår tvivl om at borgeren har de nødvendige kompetencer og ressourcer til at gennemføre den intensive kvalifikationsuddannelse succesfuldt. Det vil ligeledes være vigtigt at afklare, om jobcentre/a-kasse har de nødvendige værktøjer og viden til at afklare borgeren over for jobområdet og i forhold til uddannelsernes kompleksitet/niveau; herunder om en sandsynlig forøgelse af

---

<sup>24</sup> <https://www.dekra.dk/for-jobcentre/priser>

beståelsesmulighederne vil understøtte villigheden til at visitere til fleksible og evt. længere/dyrere forløb.

## Del 2:

---

I denne del bliver resultaterne af de gennemførte interviews præsenteret: Respondenternes erfaring og viden om området bliver sammenfattet i en række kapitler med fokus på målgrupperne, indsatser for uddannelsesstart, planlægningen af uddannelsen og de erhvervede kompetencers match med erhvervslivets krav. Afslutningsvis bliver praksis hos 3 skoler præsenteret.

## 7. Erfaringer fra markedet og indsats

I december 2019 offentliggjorde Dansk Persontransport en nyhed om, at de havde deltaget i udviklingen af en samtaleguide til medarbejdere i jobcentrene, med det formål at give dem viden og indsigt til bedre at kunne guide ledige ind i transportbranchen, samt afklare dem i forhold til jobfunktioner og egnethed til jobområdet<sup>25</sup>. Samtaleguiden var en videreudvikling af en samtaleguide der var blevet udviklet som resultat af 2 erhvervsnetværk under Arbejdsmarkedskontor Øst; den oprindelige guide<sup>26</sup> var udelukkende rettet mod godstransport, men blev med videreudviklingen udvidet til at omfatte erhvervsmæssig personbefordring med bus og mindre køretøjer. Arbejdsmarkedskontor Midt var projektleder på videreudviklingen af samtaleguiden.

De 2 transportnetværk blev etableret af Arbejdsmarkedskontor Øst på vegne af de Regionale Arbejdsmarkedsråd i slutningen af 2017 i samarbejde med Transportens Udviklingsfond, udvalgte jobcentre, uddannelsesinstitutioner og virksomheder. De 2 transportnetværk dækkede henholdsvis Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Beskæftigelsesregion Sjælland. Formålene med netværkene var at skabe et match mellem udbud og efterspørgsel af arbejdskraft på transportområdet.

Netværkene eksisterede i to år og fungerede som forum for vidensdeling mellem jobcentre, a-kasser, uddannelsesinstitutioner og virksomheder om mulige løsninger på, hvordan beskæftigelsessystemet kan bidrage til løsning af branchens rekrutteringsudfordringer. Netværkerne blev nedlagt ved udgangen af 2019.

Da transportnetværkene var regionalt forankret og deltagerne i netværkene var repræsentanter for virksomheder, skoler og jobcentre blev disse netværk, inkl. udvidelsen af guiden med personbefordringsområdet, brugt som afsæt for interviews til denne analyse.

For at skabe overblik over området dækket af formålet af analysen, blev der gennemført interviews med Arbejdsmarkedskontor Øst og Midt, Hovedstadens rekrutteringsservice, Nordsjællands rekrutteringsservice, medarbejdere i jobcentre, repræsentanter for virksomheder samt Transportens Udviklingsfond. Derudover blev Dansk Persontransport og ATL inkluderet.

Respondenternes tilbagemeldinger fordeler sig overordnet i de 3 faser i uddannelsen; visiterings/rekrutteringsfasen, skolefasen og de kompetencer deltagerne står med efter endt kursus. Disse faser vil blive gennemgået nedenfor, men først præsenteres respondenternes vurdering af uddannelses/rekrutteringssituationen i brancherne.

### 7. 1. Rekruttering til de 2 brancher

Der har igennem en årrække været fokus på at tiltrække chauffører særligt til godsbranchen, hvilket har udmøntet sig i en række initiativer såsom Transportens Rekrutteringsalliance, jobtransport.dk, branchenetværk etc. De sidste 2 initiativer er

---

<sup>25</sup> <https://www.dansktopersontransport.dk/nyheder/ledige-skal-ind-i-transportbranchen/>

<sup>26</sup> <https://star.dk/media/11055/samtaleguide-godstransport.pdf>

udsprunget af arbejdet i Transportens Rekrutteringsalliance, hvor virksomheder, jobcentre, uddannelsesinstitutioner og fagbevægelsen gik sammen om at løse den forudsete rekrutteringsudfordring i godsbranchen; grundet udviklingen i branchen generelt og den demografiske udvikling vil der opstå en mangel på nye 2500 chauffører i de kommende år<sup>27</sup>. Denne udfordring var central i etableringen af de 2 erhvervsnetværk under AMK Øst.

Et helt centralt paradoks og en udfordring i rekrutteringen til godsbranchen, der blev rapporteret bredt af respondenterne, er at manglen vedrører erfarne chauffører. Trods de ca. 4500 kørekort der produceres i AMU-systemet hvert år, ligger transportområdet ofte i toppen af STARs rekrutteringssurvey<sup>28</sup> hvor de overvåger ca. 900 stillingsbetegnelser og udregner en forgæves rekrutteringsrate (FRR) for at kunne sammenligne rekrutteringssituationen i forskellige brancher. I surveyet fra december 2020 er der angivet en FRR på 27 % (1540 forgæves rekrutteringer) på stillingsbetegnelsen *chauffør, fragt, distribution, blandet kørsel*<sup>29</sup>. En søgning på jobnet.dk efter ledige med kørekort C viser også, at der f.eks. i december 2020 er ca. 14.000 ledige med kørekort C. Branchens rekrutteringsudfordringer ligger altså ikke i antallet af kørekort, men i erfaringen og motivationen for jobområdet.

Denne paradoksproblematik var central i målet for erhvervsnetværkene med at udvikle samtaleguiden til jobcentrene; et værktøj for jobcentermedarbejderne til i højere grad at kunne afklare ledige i forhold til uddannelsens, jobbets og branchens krav. Dette arbejde blev understøttet af en informationsindsats overfor jobcentrene med det formål at give medarbejderne indblik i jobområdets krav, for derigennem at ruste dem til en mere kvalificeret dialog med de ledige i visitationen.

En anden udfordring der påpeges af respondenterne er, at godsbranchen er en meget 'certifikattung' branche; et kørekort C er, ifølge respondenterne, blandt de dyreste uddannelser til ledige, men branchen stiller yderligere krav til certifikater som f.eks. ADR, kørsel med hængsel/vogn, etc. Denne yderligere bevilling kan være problematisk for den enkelte jobcentermedarbejder at bevilge. Flere af respondenterne peger dog på, at netop den yderligere bevilling kan give de kommende chauffører noget af den manglende erfaring; f.eks. kan en tilmelding til et C/E-kørekort (kørsel med vogn) give yderligere kørsels erfaring.

På busområdet beretter respondenterne ikke om tilsvarende rekrutteringsudfordringer. Som beskrevet tidligere i rapporten er der stor forskel på aldersprofilerne på deltagerne på uddannelserne; busområdet tiltrækker i høj grad chauffører der vælger området som den anden karriere, og der rekrutteres ofte fra andre serviceområder. Busområdet er også, i modsætning til gods, karakteriseret ved nogle større virksomheder, der i højere grad er i stand til at lave onboarding-forløb, intern uddannelse m.m. for nye chauffører.

---

<sup>27</sup> <http://www.tu.dk/media/38798/Rapport-pa%CC%8A-baggrund-af-Transportens-Rekrutteringsalliance.pdf>

<sup>28</sup> <https://star.dk/viden-og-tal/udvikling-paa-arbejdsmarkedet/rekrutteringssurveys/>

<sup>29</sup> <https://star.dk/media/15508/rekrutteringssurvey-december-2020.pdf>



Den medvirkende busoperatør har ikke nogen oplevelse af beståelsesprocenterne på kørekortet m.m. da de, som de udtrykker det, kun ser dem der er bestået. Der hvor busbranchen er opmærksomme, er i forhold til de sprog- og servicekrav trafikelskaberne stiller til operatørens chauffører i udbudsmaterialerne. De efterlyser derfor i højere grad at de nye chauffører er bedre afklaret i forhold til sprog og har kompetencer og viden inden for service og kundebetjening. Både Dansk Persontransport, der er brancheforening for bus- og taxivognmænd, samt den medvirkende busoperatør udtrykker begge, at et dansk niveau svarende til dansk 2 kan være utilstrækkeligt til at udføre jobbet som buschauffør.

I et tidligere kapitel i den denne rapport blev det belyst i hvor høj grad beskæftigelses-systemet er med til sikre, at både bus- og godsbranchen får tilført nye chauffører. Samarbejdet mellem jobcentre, uddannelsesinstitutioner og virksomheder har dermed også været helt centralt i etablering af rekrutteringsalliancen, branchenetværk m.m. hvor der er blevet udviklet samtaleguider til at understøtte jobcentermedarbejdernes afklaring af ledige, der ønsker at uddanne sig til brancherne. Fokus på selve rekrutterings/visiteringsfasen hos jobcentre og a-kasser har også været det helt centrale emne i de gennemførte interviews med analysens ressourcepersoner:

## 7.2. Visitation og rekruttering til uddannelserne

I 2019 var, som beskrevet tidligere i denne rapport, min. 60 % af deltagerne på 40531 Personbefordring med bus og min. 44 % af deltagerne på 47854 Godstransport med lastbil henvist på baggrund af beskæftigelsesindsatsen. Af de 60 % på 40531 var de 35 % via jobrettet uddannelse, og på 47854 var det 30 ud af de 44 %.

I samme år var der ifølge Undervisningsministeriets databank 33 % (499 beskæftigede og 217 selvforsørgede) af deltagerne på 40531 der enten var i beskæftigelse eller selvforsørgede, mens det for 47854s vedkommende var 52 % (1814 beskæftigede og 403 selvforsørgede).

På busområdet fordeler deltagerne sig med ca. en tredjedel hver på hhv. beskæftigede/selvforsørgede, deltagere henvist af Jobcenteret i et aktiveringstilbud eller lignende og deltagere på jobrettet uddannelse. På godsområdet er det over halvdelen der er beskæftigede/selvforsørgede, ca. en tredjedel fra jobrettet uddannelse og 14 % i et aktiveringstilbud. Det forudsættes at deltagerne, der er enten selvforsørgede eller i beskæftigelse, i rimelig grad er afklarede og motiverede for jobområdet eller på anden måde skal benytte førerbeviset. Forskellen på de andre 2 grupper er beskæftigelses-systemets skellen mellem ret og pligt; det er en ret for dagpengemodtagere, såfremt de er i målgruppen, at deltage på en jobrettet uddannelse, mens det for ledige uden for målgruppen eller med en vis ledighedsanciennitet er en pligt at skulle deltage i et aktivt tilbud der skal have et beskæftigelsespotentiale. En yderligere forskel er, at Jobcenteret har pligt til at vejlede om jobrettet uddannelse ved første samtale, men det er a-kasserne der træffer afgørelsen og administrerer ordningen, mens tilbud til ledige efter Lov om Aktiv Beskæftigelsesindsats kapitel 14 Vejledning og Opkvalificering administreres af jobcenteret. Der er dermed også en forskel på påvirkningen af jobcenterets økonomi.

Det har derfor også været et gennemgående tema i interviews med respondenterne, at der særligt er fokus på kvaliteten i visiteringen af de ledige i aktive tilbud og den til tider manglende dialog/vejledning af deltagerne under jobrettet uddannelse, hvor deltageren står for en væsentlig del af kommunikationen med uddannelsesstedet. Dette understreges også af titlen på den samtaleguide der blev udviklet på baggrund af arbejdet i Erhvervsnetværkene: *Gods- og persontransport – En samtaleguide til sagsbehandlere og jobkonsulenter i Jobcentre og A-kasser*. Erhvervsnetværkene og respondenterne generelt har derfor i høj grad haft fokus på at sikre forsyningssikkerheden af nye chauffører igennem beskæftigelsessystemet. En forsyningssikkerhed der i høj grad blev påvirket af den rekordhøje beskæftigelse op til Covid-19 ramte landet; de ledige der var til rådighed havde i stigende grad problematikker ud over ledighed, og det krævede en større indsats for at finde fodfæste på arbejdsmarkedet.

### 7.2.1. Visitering til forløb?

Ud over udviklingen af samtaleguiden var en væsentlig indsats under AMK Øst og erhvervsnetværkene en oplysningsindsats over for jobcentrene i forhold til de krav som uddannelse og beskæftigelse kræver af de kommende chauffører. Magnus Købke fra Transportens Udviklingsfond udtrykker situationen i dag:

*”I gamle dage da jeg tog kørekort, der kunne man snakke om, at hvis man ikke kunne blive andet, så kunne man blive chauffør. Det kan du bare ikke i dag! Og alligevel er det samfundets svageste man forsøger at få i job.”*

Respondentgruppen har understreget, hvad også flere tidligere analyser fra TUR har beskrevet: at de 2 kvalifikationsuddannelser til bus og gods har en forholdsvis høj kompleksitet og kræver forholdsvis meget af deltagerne. Så informationsindsatsen har i høj grad været rettet mod perceptionen af, at hvis man ikke kan blive andet kan man altid blive chauffør. Kim Knudsen, der er specialkonsulent i AMK Midt-Nord og var tovholder på udvidelsen af samtaleguiden til at omfatte personbefordring, supplerer:

*”Jeg blev overrasket over at man stadig ikke er mere grundig i den måde som man udvælger på. Fordi det vi hørte og arbejdede med var, at der stadigvæk er nogen steder hvor man udvælger ud fra vigtigheden af, at borgeren bliver skubbet i gang med et eller andet, fordi de er ved at falde ud over kanten (red: dato for rettidig aktivering); så mon ikke transportområdet kunne være noget, da det jo ikke er så svært? Så fokus er på borgerens behov for at blive flyttet fra et sted til et andet i stedet for branchens behov og så går det galt helt typisk for så bruger man tid, ressourcer og penge på, at få borgere opkvalificeret til noget som ikke har en gang på jord.”*

Respondentgruppen understreger vigtigheden af at de potentielle deltagere til uddannelserne bliver afklaret og vejledt i forhold til sprog, læse/skrivefærdigheder, fysik og motivation for jobområdet. De enkelte afklaringsområder vil blive gennemgået nedenfor:

#### **Sprog:**

Tidligere analyser fra TUR har afdækket, at særligt på busområdet er det svært at gennemføre uddannelsen succesfuldt såfremt deltageren ikke har de tilstrækkelige

dansksproglige kompetencer. Ifølge Vejledning om AMU's Tilbud til Tosprogede er kravet til danskkompetencer:

*"De sproglige krav vil afhænge af AMU-uddannelsens kompleksitet. Hvis deltageren skal følge en ordinær AMU-uddannelse på dansk, vil det som minimum kræve dansksproglige kompetencer svarende til prøve i Dansk 2 i danskuddannelserne efter lov om danskuddannelse for voksne udlændinge m.fl."*<sup>30</sup>

TURs analyse *Kørekort på Personbefordringsområdet*<sup>31</sup> afdækker de udfordringer som særligt fremmedsprogede kan have med at bestå køreprøver, og kvalifikation og analysen *Analyse af hvordan uddannelser for flygtninge/indvandrere gennemføres set i relation til senere deltagelse i regulære faglige AMU kurser*<sup>32</sup> peger på at vejledningens formulering om minimum Dansk 2 alt efter uddannelsens kompleksitet generelt er blevet reduceret i visitationen til, at sprogkravet til deltageren er Dansk 2.

Respondenterne gav alle udtryk for, særligt på busområdet hvor køreprøven ikke må gennemføres med tolk, at de 2 intensive kvalifikationsuddannelser er komplekse, og at et dansksprogligt niveau svarende til Dansk 2 ofte ikke var tilstrækkeligt til at gennemføre uddannelsen eller ville give udfordringer i at varetage jobområdet efterfølgende. Den generelle tilbagemelding er at de fremmedsprogede ledige borgere, som ønsker at indgå i enten bus- eller godsbranchen, bliver afklaret i forhold til tilstrækkeligt dansk niveau enten på jobcenteret eller på skolen. AMU-bekendtgørelsen giver i §16. stk.4 mulighed for at en potentiel deltagers sprogniveau kan blive testet inden opstart på uddannelsen:

*"For at sikre, at ansøgeren sprogligt vil være i stand til at følge undervisningen med tilfredsstillende resultat, kan det pålægges ansøgeren at gennemføre en test i undervisningssproget eller undervisningssprogene senest ved påbegyndelsen af uddannelsen."*<sup>33</sup>

For at sikre, at den visiterende myndighed er vidende om de krav til dansksprogligt niveau som uddannelserne forudsætter, kræver det at sagsbehandlere og jobkonsulenter i jobcentre og A-kasser informeres om dette; en af indsætterne under Erhvervsnetværkene under AMK Øst var, ud over udviklingen af samtaleguiden, en informationskampagne hvor den til netværkene tilknyttede koordinator oplyste om kravene i transportbranchen og herunder uddannelserne. De interviewede respondenter har alle oplyst, at det er en fejl i samtaleguiden at der under kravene til præsenterede jobprofiler ikke oplyses om sprogkrav bortset fra taxichauffør hvor kravet er Dansk 2. I Guidens generelle krav oplyses at:

---

<sup>30</sup> <https://www.uvm.dk/-/media/filer/uvm/udd/voksne/pdf17/jan/170112-ny-vejledning-om-amus-tilbud-til-tosprogede-december-2016.pdf> S. 8

<sup>31</sup> <https://www.tur.dk/media/228575/koerekort-paa-personbefordringsomraadet-en-analyse-med-saerlig-opmaerkksomhed-paa-fremmedsprogede-deltagere-december-2015-isbn-978-87-92324-64-1.pdf>

<sup>32</sup> <https://www.tur.dk/media/384174/2017-139101-Analyse-af-hvordan-uddannelser-for-flygtninge-og-indvandrere-gennemfoeres.pdf>

<sup>33</sup> <https://www.retsinformation.dk/eli/lt/2018/1795>

*”Der kommunikeres ofte med andre på telefon eller elektronisk hvorfor sprog skal beherskes rimeligt i både skrift og tale. Her findes der igen undtagelser.”<sup>34</sup>*

Såfremt sagsbehandleren eller jobkonsulenten er i tvivl om kravene til transportbranchen og ikke er i besiddelse af samtaleguiden, kan vedkommende benytte det kompetenceafklaringsværktøj der ligger tilgængeligt på jobnet.dk. I den del af kompetenceafklaringsværktøjet der hedder branchepakker bliver 10 forskellige ufaglærte og faglærte brancher præsenteret på 8 forskellige sprog. Under branchen Transport angives det at *”kan du tale, læse eller forstå lidt dansk eller engelsk, er det en fordel”<sup>35</sup>*. Det vurderes på baggrund af de gennemførte interviews og den gennemførte desk research, at for at sikre ensartede visiteringskriterier til uddannelserne bør der skabes konsensus om sprogkravene til uddannelserne.

Flere respondenter pegede også på at uddannelserne rent sprogligt forudsætter et bredt kendskab til ord og begreber knyttet til trafik, sikkerhed, køretøjer og kørsel. TURs analyse *Kørekort på personbefordringsområdet* peger også på, at de fremmedsprogede deltagere kan have store udfordringer med fagudtryk i uddannelsen. Under de kompetenceafklaringsværktøjer, der ligger på jobnet.dk, er der udviklet nogle sprogekort, hvor 30 typiske ord fra en branche, herunder transportbranchen, er oversat til 7 sprog<sup>36</sup>. En respondent foreslog, at disse sprogekort eller en videreudvikling deraf kunne bruges i afklaringen af et transportspecifikt ordforråd.

Ud over at forankre viden eller at skabe nem adgang til visiteringsværktøjer/guider om uddannelsernes krav hos sagsbehandlere og jobkonsulenter understreger interviewene vigtigheden af at have et dybere branchekendskab forankret hos en eller flere konsulenter i jobcenteret; vedkommende kan foretage den første screening af borgeren i forhold til sprog og motivation for jobområdet. Efter 1. screening kan den ledige sendes til 2. screening på uddannelsesinstitutionen, enten igennem en samtale eller en informationsdag eller lignende. Her ville faglærere og i optimale tilfælde repræsentanter for virksomheder kunne afklare deltageren endeligt.

### **Læse/skriveudfordringer**

Hovedparten af de tilbagemeldinger respondentgruppen ytrede sig om, omhandlede to-/fremmedsprogede deltagere. Trods den stigende andel af deltagere registreret som indvandrere i UVMs databank på 47854 Godstransport med lastbil, så oplevede respondentgruppen ikke at godsbranchen havde en særlig tiltrækning på denne målgruppe. I stedet blev branchens tiltrækning for unge, der ofte blev tiltrukket af jobområdet, fremhævet og deres forventning om at kravene til læse/skrivefærdigheder er meget lave; det blev særligt fremhævet, at den stor del af de nuværende chauffører i branchen samt deltagerne på uddannelsen var ordblinde eller ikke tidligere havde kunnet finde sig til rette i skolen. De ledige der deltager under jobrettet uddannelse er stort set alle fra a-kasserne, hvilket er ensbetydende med, at de har optjent dagpengereetten gennem beskæftigelse; de har dermed været og fungerer på arbejdsmarkedet relativt kort tid før de starter på

---

<sup>34</sup> <https://star.dk/media/11055/samtaleguide-godstransport.pdf> S. 3

<sup>35</sup> <https://interactivepdf.uniflip.com/2/612060/1093025/pub/html5.html#page/4>

<sup>36</sup> <https://info.jobnet.dk/jobsoeger/kompetence-afklaring-flygtninge/sprogekort/>

uddannelsen. Så fokus fra respondentgruppen er i højere grad de dagpenge- eller kontanthjælpsmodtagere der visiteres til forløbene og som grundet konjunkturerne i højere grad har udfordringer ud over ledighed.

For denne målgruppe efterlyses en mere reel afklaring af de lediges realistiske muligheder for at gennemføre en af de 2 intensive kvalifikationsuddannelser succesfuldt:

*”Vi er i en situation hvor de ledige vi har tilbage og som er interesserede i at komme ud i branchen, der har vi en forventning til, at de kan gå på skole som elev i 37 timer. De samme personer vil vi gå ud og acceptere en praktik på 15 timer, fordi vi godt ved de ikke kan klare en på 37 timer. Så sender vi dem på skole i 37 timer og så dumper de. Det er man da nødt til at kigge på; at lave nogen forløb der er anderledes for dem der er fra kanten, for det er dem der er tilbage.” (Jobkonsulent)*

Som med de tosprogede deltagere efterlyses viden hos sagsbehandlere og jobkonsulenter i jobcentre og a-kasser om uddannelsens indhold, kompleksitet og niveau der skal tages i betragtning ved visiteringen, når borgeren afklares i forhold til deltagelse på uddannelsen. Det understreges i interviews at brancherne er rummelige og der i høj grad er jobåbninger for deltagere med læse/skriveudfordringer eller ordblindhed, samt at der er hjælpemidler der kan understøtte deltageren i undervisningen: Transportens Udviklingsfond har f.eks. udviklet information og en håndbog om ordblindhed for at informere om hjælpemidler etc. Håndbog og information kan findes her: <http://www.tu.dk/media/1061/ordblind-en-haandbog.pdf>. Der hvor der efterlyses en grundig afklaring er i forhold til deltagerens fysik og motivation for jobområdet; det efterlyses i høj grad, at deltagerne har indsigt i de fysiske krav til særligt godsbranchen, samt at deltageren er afklaret i forhold branchernes arbejdstider og vilkår. Begge disse aspekter er der særligt fokus på i samtaleguiden.

### **Fysik**

Særligt i dele af godsbranchen er der høje krav til en god fysik. Samtaleguiden opdeler de forskellige chaufførtyper/jobprofiler i dem der kan udføres af chauffører med ”Svækket fysik”, ”Rimelig fysik” og ”God fysik”. Den potentielle deltager der overvejer at opstarte i branchen, i samarbejde med sin sagsbehandler, bør ifølge branchens tilbagemeldinger blive vejledt og afklaret i forhold til de fysiske krav det stiller at sidde mange timer bag rattet og bl.a. de hyppige ind- og udstigninger der er ved nogle typer kørsel.

Interviewgruppen har yderligere peget på, at de helbredsmæssige krav til en kategori 2 lægeattest kan give udfordringer for den lediges deltagelse i undervisningen, såfremt der er anmærkninger i denne. Som med den sproglige afklaring er det kun beskrivelsen af Taxichauffør i samtaleguiden, der omhandler de krav der er til chauffører der udfører erhvervmæssig personbefordring eller –godskørsel. TUR har udviklet en folder over væsentlige forhold omkring helbredet der kan påvirke sagsbehandlingen, og hvordan de kan håndteres. Denne folder findes her:

<https://www.tur.dk/media/545066/laegeattestfolder2020.pdf>.

### **Motivation for jobområdet**

Den sidste faktor, der ifølge respondentgruppen bør afklares i fasen op til tilmelding/uddannelsesstart, er om deltageren er afklaret i forhold til jobrådets krav og

har motivationen for jobområdet. Her fremhæves særligt virksomhedernes rolle som både afklarende part og en motiverende faktor; virksomhederne kan, i samarbejde med jobcentre og skolerne, bidrage til at afklare den potentielle deltagers beskæftigelsespotentiale samt, såfremt de medvirker i visitationen/screeningen som potentiel kommende arbejdsgiver, motivere den ledige i forhold til gennemførelsen af uddannelsen.

Der er en stor forskel på bus- og godsområdet i forhold til de virksomheder der efterfølgende skal ansætte de uddannede chauffører; busbranchen og særligt rutesektoren består i høj grad af større virksomheder der udfører regional kørsel for trafikskaberne, mens det i godsbranchen ofte er mindre vognmænd der ansætter chaufførerne. Busoperatørerne har ofte langvarige kontrakter indgået med trafikskaberne, mens store dele af transportbranchen er konjunkturfølsomme, samt i f.eks. entreprenørbranchen sæsonfølsomme. Busoperatørerne har ofte HR-afdelinger der sikrer onboarding og rekruttering af nye chauffører, mens den mindre vognmand er afhængig af at en ny chauffør kan indgå i driften fra første arbejdsdag. Busbranchen har derfor større muligheder for at indgå aftaler med skolerne om medvirken til rekruttering til uddannelserne samt at indgå i screeningen og forløbet, hvilket respondentgruppen også fremhæver som positivt og fremmende for gennemførelsen.

Grundet forskellen på den typiske virksomhed i de 2 brancher er det særligt på godsområdet at virksomhedernes involvering i visiterings/screeningsprocessen bliver fremhævet; vognmændenes muligheder for og vilje til at indgå aftaler med jobcenteret om at aftage et bestemt antal chauffører efter endt uddannelse og til medvirke i afklaringen af potentiale og motivation for jobområdet af de ledige er en udfordring. Den manglende dialog og samarbejde mellem jobcentre og virksomhederne blev af flere respondenter beskrevet som en udfordring for jobcentrenes viden om branchens forhold og behov. Den manglende viden hos jobcentrene om godsbranchens behov var en central læring i erhvervsnetværkene under AMK Øst:

*”Vi har også erfaret, at mange virksomheder kontakter skolerne når de har brug for arbejdskraft og ikke jobcentrene – så en stor del af jobcentrene er ikke med, på et overordnet plan, i det loop med hvad arbejdsmarkedet efterspørger og derfor vil de ikke bevillige kørekort.”(Specialkonsulent, AMK Øst).*

Det bliver fremhævet, at det er skolerne der har viden om erhvervets behov og de jobåbninger der findes. På baggrund af skolernes tilbud om f.eks. jobgarantier, der er en del af den ydelse mange skoler tilbyder jobcentrene, er det en del af forretningsmodellen at have de tætte netværk til virksomhederne i branchen og være opsøgende overfor jobåbninger.

På trods af den umiddelbare ulempe for planlægningen af beskæftigelsesindsatsen på transportområdet som den manglende indsigt i arbejdsmarkedets efterspørgsel giver, anser de medvirkende jobcentermedarbejdere også ordningen som en fordel; hvis jobgarantien bliver udviklet, kan den være medvirkende til en mere robust dialog i screenings-/visitationsprocessen. Hvis samarbejdet mellem skole og jobcenter fungerer

godt, ser respondenterne ikke nogen udfordring i at skolerne klarer 'jobformidlingen'. Der efterlyses større krav til jobgarantien før den giver den nødvendige 'robuste dialog':

*"Den jobgaranti man kører med her i systemerne, den er lidt vakkelvorn; nu hedder det godt nok at det skal være ikke-støttet beskæftigelse inden for 3 mdr. Men her der satte vi et krav om der skulle være 30 timer fra starten af."*(Jobkonsulent)

Med kravet til antallet af timer vil screeningen af deltageren have fokus på at deltageren kan varetage dette krav. Sammen med en realistisk vurdering af, om en borger vil kunne varetage en praktik efterfulgt af en ansættelse med løntilskud eller på ordinære vilkår på det krævede antal timer, bør borgeren også afklares i forhold til om deres generelle livssituation er indrettet til branchens vilkår:

*"Hvordan kan vi sikre, at nogle af de uheldigheder som man oplever, de bliver luget ud tidligere. F.eks. at en person (red: sagsbehandler eller jobkonsulent) har en person igennem et opkvalificeringsforløb og har fået kørekort og hvad der nu skal til køre eks. vis erhvervs gods og så ikke er afklaret i forhold til at kunne arbejde fra kl. 6, skal kunne aflevere eller hente børn eller lignede. Alle de ting som man kunne have afklaret ved at tage en mere robust dialog i visitationsprocessen." (Specialkonsulent, AMK).*

Netop den robuste og afklarende dialog var formålet med dialogguiden; at støtte sagsbehandlere og jobkonsulenter til at kunne afklare den ledige, uden nødvendigvis at have dyb indsigt i chaufførfaget generelt og de enkelte typer af chauffører specifikt. De respondenter der er tæt på indsatsen fremhæver, at en første screening på jobcenteret, med afsæt i guiden eller viden om faget, efterfulgt af en anden screening på skolen med fokus på den lediges muligheder for at gennemføre uddannelsen og krav til efterfølgende erhvervsevne medvirker til efterfølgende høj gennemførelse. På skolen er introforløb eller en kortvarig praktik brugt som afklaring af motivationen for jobområdet.

### **Jobrettet uddannelse**

Respondenternes fokus på den afklarende og robuste dialog i første og anden screening er ofte sammenkædet med bemærkninger om de særlige regler der er ved henvisninger til jobrettet uddannelse; det nuværende system, hvor jobrettet uddannelse er en ret for den ledige dagpengemodtager, der ofte selv varetager dialogen med skolen med henblik på at tilmelde sig uddannelsen, giver ikke mulighed for at sikre deltagernes reelle motivation for jobområdet, samt eventuelle udfordringer med at gennemføre uddannelsen succesfuldt. En medvirkende jobkonsulent beskriver hvordan de 2 erhvervskørekort, med særligt fokus på gods, kan være attraktive for en ledig at erhverve sig i sin ledighedsperiode, men uden ønske om at arbejde inden for branchen:

*"Det har jo altid været sådan i AMU, at når du blev ledig så har du mulighed for 6 ugers jobrettet uddannelse. Hvis jeg selv sad der og min virksomhedskonsulent nede i jobcenteret siger, at enten skal jeg på kursus eller også skal jeg i praktik. Jeg spørger så hvilke kurser jeg kan deltage i og han siger jeg selv må vælge; det der lastbils kørekort, det koster 60.000 så det napper jeg fordi, det får jeg aldrig selv råd til. Så siger de til virksomhedskonsulenten, at det lyder som et dejligt job og der*

*mangler chauffører. Så tager de kortet og går bagefter ud og bliver tømmer igen. Og når de så bliver ledige igen efter næste tømmer job, så står de pludselig til rådighed som chauffør. Men der er ikke nogen tvivl om at havde de fået den gode snak med en arbejdsgiver, så havde man sorteret i dem allerede der.” (Virksomhedskonsulent)*

2 af de medvirkende jobcentermedarbejdere beskriver at de, qua deres indsigt i og ansvar for transportområdet, kan blive involveret i en afklarende samtale med en ledig i forhold til jobrettet uddannelse rettet mod at blive chauffør. Men de understreger også at det er lejlighedsvis de bliver involveret. Så selvom nogle jobcentre gennem screeninger m.m., forsøger at sikre at der er et reelt beskæftigelses- og gennemførelsespotentiale for en deltager på en bus- eller godsuddannelse, er der også en del deltagere der påbegynder uddannelserne uden at være afklaret mhp. sprog, læse/skrivefærdigheder, fysik og motivation for jobområdet. En grundig afklaring af deltageren inden uddannelsesstart er åbenlyst ikke ensbetydende med, at deltageren ikke kan gennemføre uddannelsen og blive en dygtig chauffør, men det bliver sværere for skolerne at planlægge eventuelle støtteforanstaltninger eller strukturering af undervisningen til at kunne afhjælpe deltagernes eventuelle udfordringer.

### 7.2.2. Introforløb

I henhold til de interviewede jobkonsulenter og Nordsjællands Rekrutteringsservice er der ikke fra jobcenterets side udfordringer med at bevillige et forløb til de ledige, ud over de 6 uger den intensive kvalifikationsuddannelse varer, bare der er et klart beskæftigelsespotentiale. Det er derfor vigtigt for jobcenteret at få skolens faglige vurdering af borgernes beskæftigelsespotentiale, særligt ved visitering til forløb ud over kvalifikationsuddannelsen, som f.eks. de pakker deltagerne skal visiteres til under en jobgaranti eller lignende ydelse. På den anden side, da skolen også kan blive økonomisk straffet for ikke at opfylde garantien, har skolen også et incitament til at screene borgeren på de ovenfor nævnte områder for at sikre gennemførsels- og beskæftigelsespotentialet.

Både for at potentielle deltagere, uanset om de er ledige eller i beskæftigelse, kan få information om skolen og uddannelsen, men også for at kunne screene deltageren tilbyder flere skoler informationsmøder eller vejledningsydelse/-forløb til interesserede deltagere. Jobcentrene tager i høj grad imod tilbuddet om at sende ledige til afklaring på skolerne, da de i højere grad kan få en sikkerhed for, at kursuskøbet kan føre til beskæftigelse efter endt kursus, og særligt hvis der skal bevilges ud over det ordinære 6 ugers forløb.

Den samlede pakke for at kunne indgå en jobgaranti hos f.eks. DEKRA er, ifølge deres hjemmeside, at den ledige tager lastbilskørekort +hænger + ADR i alt 53 dage<sup>37</sup>. Udgiften for et kursuskøb af denne størrelsesorden er høj i forhold til det gennemsnitlige beløb en ledig borger har til aktivering. Ifølge respondenterne, der har berøring med beskæftigelsesindsatsen, vil de mene at investeringsvilligheden er til stede i jobcentrene, da besparelsen på forsørgelsesudgifter og kommende skatteindtægter, såfremt en ledig borger bliver hjulpet til beskæftigelse, hurtigt tjener sig selv hjem igen. For jobcenteret er det derfor vigtigt at der skabes en relativt høj sikkerhed for, at kursusudgiften fører til

---

<sup>37</sup> ibid



beskæftigelse, hvilket understreger vigtigheden af den grundige screening hos både jobcenter og skole.

Konkret omtaler en medvirkende jobkonsulent, at introducere eller –forløb på skolen inden den endelige henvisning er et effektivt afklaringsværktøj; det aktuelle screenings-samarbejde konsulenten har med hhv. DEKRA og UCplus giver gode resultater. De 2 skoler tilbyder hhv. et 1 eller 2 dages intro/afklaringsforløb. DEKRA har en ugentlig introdag som jobcentrene kan sende de ledige til og UCplus tester de ledige af:

*”UCplus laver en 2 dages test hvor der bl.a. er en køretest involveret, og der er matematik prøve, dansk prøve og der er som regel 1 eller 2 repræsentanter for busselskaberne til stede som har samtaler med kandidaterne. Ud fra det bliver det vurderet om de er egnede eller ikke egnede.” (Jobkonsulent).*

Jobkonsulenten beskriver også arbejdsfordelingen i screeningen og de fordele og ulemper der ligger i rollen som myndighedsperson:

*”Min erfaring siger også, at den myndighedsfunktion vi har som Jobcenter, den er ikke produktiv for tillid og det gør at jeg godt kan lide det samarbejde; hvis vi har et informationsmøde og vi har mulighed for at lægge det på et af uddannelsesstederne, så holder jeg det altid derude. Der er en anden stemning, men det kommer meget an på planlægningen, om det kan lade sig gøre. Men det er meget vigtigt for mig, at få dem til at forstå at de skal ville det, så skal vi nok sørge for det sker. Så det er motivationsfaktoren vi lægger meget vægt på. Jeg overlader i princippet den store faglige vurdering til uddannelsesstederne, fordi det de også kigger på er, om personen kan matche med et firma. Det kan jeg jo ikke kigge på. Jeg kan godt have et billede af om vedkommende har en stabilitet, virker tillidsvækkende etc., men det er sværere for mig at vide hvilket firma matcher med hvem. Det arbejde er det, de både foretager på Dekra og UCplus og det er meget givtigt, at de er delt op de funktioner.” (Jobkonsulent).*

Det er jobkonsulentens erfaring at der ca. bliver sorteret ¼ fra ved screeningen på skolerne.

Hovedstadens Rekrutteringsservice har også tidligere haft et samarbejde med TEC omkring 3 dages intro/afklaringsforløb til afklaring af ledige. Disse forløb var ikke noget skolen stillede til rådighed som en del af en screeningsproces, men var regulære forløb som jobcentrene kunne henvise til. Formålet med forløbene var at 'teste' deltagerne af og der blev efterfølgende lavet en slutrapport der anviste mulige brancher den ledige kunne opkvalificeres i retning af. Forløbene var ikke specifikt målrettet bus- og godschauffører og de blev ifølge konsulentens erindring afholdt *”under et jobsøgningsmål under AMU”*. Jobkonsulenten fra Hovedstadens Rekrutteringsservice, der var tovholder på tværkommunale opkvalificeringsforløb inden for transportområdet på vegne af 17 jobcentre, udtrykker at intro/afklaringsdagene hos skolerne er et vigtigt redskab i screeningen. Dagene er nogen skolerne stiller til rådighed for jobcentre og kommende deltagere. Jobkonsulenten mener at redskabet burde formaliseres, så det var en del af et kursus køb jobcentrene kunne rekvirere til de ledige. På spørgsmålet om det er noget jobcentrene betaler for, kommenterer jobkonsulenten:

*"Nej, det er noget de står for. Så jeg kan jo ikke gøre andet end at sige ja til sådan en løsning... Hvis det skulle være rigtig stabilt, så ville jeg jo tænke at det var en fordel at vi kunne betale for det under en eller anden form for AMU."*

Særligt for de deltagere, der overvejer en af uddannelserne som jobrettet uddannelse eller som er i beskæftigelse/selvbetalere, er den gratis infodag formålstjenlig; særligt for den jobrettede uddannelse, da uddannelserne er af 6 ugers/30 dages varighed, der er det maksimale der kan købes under ordningen, og en infodag ville da betyde et kursuskøb ud over ordningen. Nogle af skolerne tilbyder derfor også forskellige info/afklaringsforløb til potentielle deltagere. I lyset af at ca. en fjerdedel af deltagerne som HRS fik screenet hos skolerne ikke blev fundet egnet til uddannelse/jobområde, vil der være et væsentligt økonomisk incitament for jobcentrene i at investere i et kortvarigt afklaringsforløb inden det endelige kursuskøb.

I en markedsundersøgelse af de 6 største skoler<sup>38</sup>, målt på deltagerantal i 2019 på hhv. 40531 Personbefordring med bus og 47854 Godstransport med lastbil i UVMs databank, undersøges i hvilket omfang skolerne tilbyder info/afklaringsdage for kommende kursister:

#### **Informations- og afklaringsforløb bus**

I 2019 var de 6 største skoler målt på deltagerantal på 40531 Personbefordring med bus (DEKRA har igennem forretningsenheder 7 godkendelser til at udbyde uddannelsen. De har en fælles markedsføringsplatform på [www.dekra.dk](http://www.dekra.dk) og bliver i denne oversigt, for sammenlignelighedens skyld, betragtet som en skole):

Skole	Antal elever på 40531 i 2019	Markedsføring af infomøde
DEKRA (Samlet)	1024	Ugentlig inspirationsdag hvor jobmuligheder på transportområdet præsenteres. Der gives information om jobområdet og deres jobgaranti præsenteres. Deltagerne får tilbudt en personlig afklarende samtale. Forløbene gennemføres pt. som webinar.
UCplus A/S	348	Ugentligt drop-in infomøde hvor kommende deltagere kan snakke om deres vej til et job som enten vagt eller bus- lastbil, taxi- eller Flextrafik-chauffør. (Kun i Hovedstaden.)  Tilbyder e-vejledning over telefon eller skype.

<sup>38</sup> DEKRA, der er repræsenteret ved flere selvstændige forretningsenheder og uddannelsessteder, er slået sammen til en skole, da de har en fælles markedsføringsplatform.

AMU JUUL	262	Konceptet Sikkerhed for Job starter med et gratis infomøde hvor transportbranchen præsenteres bredt. Herefter får alle en personlig samtale omkring uddannelse, kompetencer og jobønsker.  Afholdes ugentligt.
AMU-Fyn	110	Ingen markedsførte informationsmøder, men man kan ringe til et vejledningsværksted og få en personlig samtale. Busoperatør beskriver, at der afholdes fælles infomøder med skole og Jobcenter ved dedikerede hold.
AMU Nordjylland	87	Afholder informationsmøder om 8 ugers busforløb. Til mødet deltager konsulenter fra uddannelsen samt repræsentanter fra busselskaberne. Samtaler (visitering) foregår efter informationsmødet.
AMU-Vest	44	Kommende deltagere kan tilmelde sig et ugentligt vejledningsværksted.

Tabel 20: Kilde: informationer bearbejdet fra skolerne hjemmeside.

Ovennævnte informationer er indhentet via skolernes hjemmeside. Lokale jobcentre og skoler kan have ikke markedsførte visiteringssamarbejder med skolerne som en del af et screeningsamarbejde.

Hos DEKRA er det obligatorisk at deltage i deres inspirationsdag, hvis der er ønske om at blive omfattet af deres jobgaranti. Jobgarantien forudsætter at den ledige tilmeldes og gennemfører følgende pakke: 45031 Personbefordring med bus, 47874 Introduktion til offentlig servicetrafik, 48104 Befordring af sygdoms- og alderssvækkede passagerer, 48105 Befordring af fysisk handicappede passagerer samt 48652 Kvalifikation til persontransport i mindre køretøj i alt 45 dage. Gennemfører deltageren alle disse uddannelser succesfuldt er vedkommende kvalificeret til at køre rutebus, handicapbus, flextrafik og taxi. Dog kan der være krav fra busoperatøren om yderligere uddannelse inden for service, billettering m.m. DEKRA oplyser på deres hjemmeside, at følgende kan stille sig i vejen for at indgå en jobgaranti:

*”Der kan være flere forskellige ting, der spænder ben for at få en jobgaranti. Det kan f.eks. være en lægeattest, manglende fleksibilitet ift. arbejdstider eller sprog-vanskeligheder.”<sup>39</sup>*

Ud over deres drop-in møder tilbyder UCplus månedligt gratis afklaringsforløb til alle, der går med overvejelser om at tage en uddannelse til bus-, lastbil- eller handicapchauffør. Indholdet på afklaringsdagen er:

<sup>39</sup> <https://www.dekra.dk/hjaelp/jobgaranti>

*”På afklaringsdagen afklarer vi sammen dine kompetencer i forhold til at kunne gennemføre uddannelsen og trives med jobbet som bus-, lastbil- eller handicapchauffør. Vi har fokus på indlæring, kørselsrutine og personprofil, og du får lov til at prøve at køre i en bil, bus eller lastbil sammen med en kørelærer.”*

Er den potentielle deltager langtidsledig (ledig over 52 uger iflg. Danmarks Statistik<sup>40</sup>) og der er et ønske om at indgå en jobaftale for borgeren, skal borgeren deltage på et 2-dages afklaringsforløb. Afklaringsforløbet retter sig mod job som bus-, handicap- eller lastbilchauffør (på godsområdet tilbydes kun jobaftale i Jylland). Indgåelse af uddannelse inkl. jobaftale kræver, at afklaringsforløbet gennemføres med et tilfredsstillende resultat<sup>41</sup>. På UCplus hjemmeside præsenteres indholdet af afklaringsforløbet:

*Dag 1: Brancheintroduktion og introduktion til uddannelsernes indhold, krav og opbygning, herunder information om faglige, helbredsmæssige og juridiske krav. Testkørsel i personbil med kørelærer. Præsentation af chaufførprofil – hvad kræves det for at blive chauffør i forhold til adfærd, servicekultur, konflikthåndtering etc.*

*Dag 2: Vurdering af basale færdigheder i dansk og matematik på computer samt testtilbage melding. Alle får en samtale med en potentiel arbejdsgiver, og hver deltager får efter endt afklaringsforløb en samlet tilbagemelding og anbefalinger til en plan for videre uddannelse. Jobcentret får ligeledes en skriftlig tilbagemelding på UCplus’ vurdering af den lediges forudsætning for at gennemføre en chaufføruddannelse.<sup>42</sup>*

UCplus oplyser på hjemmesiden at det er ca. halvdelen af deltagerne på det 2 dages afklaringsforløb, der bliver tilbudt en jobaftale. Jobcenteret modtager en skriftlig tilbagemelding til videre proces med den ledige, såfremt de ikke vurderes egnede af skole og virksomhed. Hvis udfordringen er af dansksproglig karakter tilbyder UCplus, der også er godkendt som sprogscole, danskundervisning til det vurderes at borgerens sprogniveau er tilstrækkeligt til at kunne gennemføre uddannelsen.

AMU Juul afklarer kommende deltagere gennem personlige samtaler ved deres informationsmøder. Deltagere der afklares positivt til forløbet *Sikkerhed for Job/Jobgaranti* tilbydes deltagelse i forløbet. Det fremgår at det er en håndholdt indsats og målrettet uddannelse<sup>43</sup>, men yderligere information om forløbet eller krav til uddannelsespakker m.m. er ikke fundet på hjemmesiden.

AMU-Fyn tilbyder ikke, ifølge deres hjemmeside, åbne informationsmøder: en medvirkende busoperatør beskriver, at de medvirker til screeningen hos AMU-Fyn i samarbejde med jobcentrene til busforløb. Nogle af disse er ’rene’ forløb til operatøren og andre er blandede forløb hvor operatøren har medvirket til screeningen af ’deres’ deltagere. Ud

---

40

<https://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/statistikdokumentation/langtidsledighed/indhold>

<sup>41</sup> Indholdet af uddannelsen der skal gennemføres i forbindelse med jobplanen varierer i forhold til hvor i landet der sigtes mod beskæftigelse; <https://ucplus.dk/bus-hovedstad-jobcenter-jobaftale/>

<sup>42</sup> <https://ucplus.dk/bus-hovedstad-jobcenter-jobaftale/>

<sup>43</sup> <https://www.amujuul.dk/sikkerhed-for-job>

over forløb hvor virksomheder og jobcentre er involveret i screeningen har AMU-Fyn, ifølge deres hjemmeside, et åbent vejledningsværksted hvor man kan ringe til et vejledningsværksted for en personlig samtale.

AMU-Nordjylland tilbyder ligesom AMU-Fyn infomøder i forbindelse med opstart af en 8 ugers busuddannelse. Til informationsmødet deltager repræsentanter for operatøren samt konsulenter fra AMU-Nordjylland. Visiteringen til forløbet foregår ifølge information på deres hjemmeside ved mødet. Yderligere åbne vejledningstilbud markedsføres ikke umiddelbart på hjemmesiden, men dette udelukker ikke et omfattende visiteringssamarbejde med Jobcentrene.

Hos AMU-Vest, der er den 6. største udbyder af 40531 Personbefordring med bus målt på antallet af deltagere i 2019, annonceres et ugentligt åbent vejledningsværksted.

Det skal understreges at der i denne sammenligning udelukkende er undersøgt skolernes markedsføring af informations- og/eller vejledningstilbud. Skolerne kan have veletablerede screeningssamarbejder med jobcentre eller samarbejdsaftaler med virksomheder med henblik på opkvalificering af medarbejdere m.m., der ikke markedsføres. De åbne informations- og vejledningstilbud giver skolerne muligheden for at have en dialog/screening med potentielle deltagere under jobrettet uddannelse eller i beskæftigelse.

Antallet af årlige deltagere påvirker åbenlyst også skolernes tilbud; der er stor forskel på UCplus antal af deltagere i forhold til AMU-Vest. Logistik, økonomi og ressourcer afgør om det er mest rentabelt for skolen af have åbne informations/vejledningsdage, eller om deltageren kan henvende sig og få en-til-en vejledning.

### *Informations- og afklaringsforløb gods*

De 6 største skoler målt på deltagerantal i 2019, hvor DEKRA betragtes som en skole grundet den fælles markedsføring, tilbyder følgende informations- og vejledningstilbud på deres hjemmesider:

Skole	Antal elever på 47854 i 2019	Markedsføring af infomøde/vejledning
DEKRA (alle lokationer)	2317	Ugentlig inspirationsdag hvor jobmuligheder på transportområdet præsenteres. Der gives information om jobområdet og deres jobgaranti præsenteres. Deltagerne får tilbudt en personlig afklarende samtale. Forløbene gennemføres pt. som webinar.
AMU JUUL	542	Konceptet Sikkerhed for Job starter med et gratis infomøde, hvor transportbranchen præsenteres bredt. Herefter får alle en personlig samtale omkring uddannelse, kompetencer og jobønsker.  Afholdes ugentligt.

AMU Nordjylland	195	Ingen information om infomøder til gods. Kommende deltagere kan ringe ind for en samtale med en konsulent.
UCplus A/S	147	Ugentligt drop-in infomøde hvor kommende deltagere kan snakke om deres vej til et job som enten vagt eller bus- lastbil-, taxi- eller Flextrafik-chauffør. (Kun i Hovedstaden.)  Tilbyder e-vejledning over telefon eller skype.
AMU-Fyn	138	Ingen markedsførte informationsmøder, men man kan ringe til et vejledningsværksted og få en personlig samtale.
TEC, Technical Education Copenhagen	129	Ingen information på hjemmesiden.

DEKRA, AMU Juul og UCplus tilbyder de samme ydelser på godsområdet som på bus. Hos AMU-Nordjylland er der ingen markedsførte informationsmøder på godsområdet i modsætning til deres 8 ugers busuddannelse og det samme hos AMU-Fyn. Begge skoler tilbyder personlige opkald med vejledning af potentielle nye deltagere. Hos TEC er der ikke på hjemmesiden markedsført informations- eller vejledningsoplysninger rettet mod AMU-deltagere.

### 7.3. Skoleopholdet og undervisningen

Blandt respondentgruppen var der flest udsagn omkring at sikre at deltagerne på uddannelserne var screenet inden opstart, samt at de efter endt uddannelse havde mere kørsels erfaring. Detailviden om uddannelsens indhold, opbygning og gennemførelse på et niveau, hvor man kunne udtale sig om en mere fleksibel afvikling, følte gruppen generelt ikke at de besad. Uddannelsens indhold er reguleret af lovgivningen og dermed er indholdet bestemt. Den udfordring der blev kommenteret bredt særligt på godsområdet er, at de nye chauffører ikke har gode nok køreegenskaber når de har gennemført uddannelsen. Det blev derfor efterlyst at der var flere køretimer i forløbet.

Der er forskel på de udfordringer som de 2 brancher oplever der kan være efter endt kvalifikationsuddannelse; på bus oplever de at det er kundebehandling og service som deltageren ikke er tilstrækkeligt vidende om, mens det på gods er køreegenskaberne som respondentgruppen mangler.

#### 7.3.1. Busbranchen

For busoperatøren handler det i høj grad om, at de nye chauffører skal kunne leve op til de krav som operatøren kontraktligt er forpligtet til at levere til trafikselskaberne. Operatøren udtrykker, at selve undervisningen ikke kan sammensættes på så mange andre måder, så længe krav og varighed er som de er. I forhold til operatørens leverandørforpligtelser mener han, at der i undervisningen burde indlægges prøver i undervisningsforløbet, der kunne afdække i hvor høj grad deltageren forstod og tilegnede sig undervisningen:

*”Nu er det jo et krav fra alle trafikselskaber, at en chauffør skal kunne tale, læse og skrive dansk. Der mener jeg godt at man i undervisningsformen kunne inddrage en*

*lille snert af noget e-learning – i hvert fald nogle små prøver undervejs der viser om de er med eller ej.” (Driftschef)*

Selvom operatøren kun oplever de deltagere der har bestået køreprøverne og kvalifikationsuddannelsen, mener han at der burde være et adgangskrav til uddannelserne:

*”Men der er også det med sprogniveauet inden man starter; der burde være en form for adgangskrav.” (Driftschef)*

Som beskrevet tidligere er adgangskravet for at følge en ordinær AMU-uddannelse minimum Dansk 2, afhængigt af uddannelsens kompleksitet. Der efterlyses dermed et yderligere eller højere adgangskrav. De sproglige kompetencer er også, ud fra operatørens synspunkt, vigtige mhp. at hæve beståelsesgraden af den teoretiske køreprøve særligt på grund af den måde den gennemføres på; der er kun få steder hvor prøven gennemføres på en computer, og hvor deltageren selv kan styre gennemgangen af spørgsmålene. Ellers foregår prøven med et 'lysbilledshow' med tilhørende oplæsning, der kræver at prøvedeltageren opfatter spørgsmålet korrekt første gang. Udfordringen for særligt de fremmedsprogede deltagere med prøveformen er uddybet i TURs analyse Kørekort på Personbefordringsområdet<sup>44</sup>.

Sprog sammen med kulturforståelse, service og arbejdsmarkedsparathed er de områder, hvor operatøren oplever at deltagerne kan have udfordringer, når de er færdige med endt uddannelse. Det er opfattelsen at de nye chauffører i det store hele kan, hvad de skal kunne efter endt uddannelse. Udviklingen i de lediges arbejdsmarkedstilknytning, som i stigende grad har været faldende under konjunkturudviklingen de senere år, og forståelse for arbejdsmarkedet kan dog være utilstrækkeligt:

*”Jeg oplever nogle gange udfordringer med, at der er nogen der ikke er så vant til at være på et arbejdsmarked og ikke har været det i et stykke tid. Der er det et kulturchok at komme til busbranchen, i hvert fald hos os, for her stiller vi krav; vi lever af at levere varen til vores kunde, trafikskabet og til passagererne i bussen. Det kan vi kun, hvis vores medarbejdere kan det de skal kunne; det er noget med mødepræcision og alle sådanne almindelige ting, der måske ikke er almindelige for alle.” (Driftschef)*

Kompetencerne til at leve op til kravene på det aktuelle arbejdsmarked er i overvejende grad noget der skal afklares i screeningen til uddannelserne. Men operatøren oplever en mangel i den 6 ugers kvalifikationsuddannelse i forhold til service og kundebetjening og har et generelt ønske om at uddannelsen var længere:

*”... der hvor vi kan se der er en udfordring, er i forhold til kundebetjening og –service som jo er noget vi vægter meget meget højt. Og det er jo ikke altid lige i top.... det er jo et problem at den kun må være på 6 uger, hvis der rent faktisk er behov for 8. Det kan jeg godt sige på branchens vegne, at det er et problem!” (Driftschef)*

---

<sup>44</sup> <https://www.tur.dk/media/228575/koerekort-paa-personbefordringsomraadet-en-analyse-med-saerlig-opmaerksomhed-paa-fremmedsprogede-deltagere-december-2015-isbn-978-87-92324-64-1.pdf>

Det rette kompetenceniveau kan, efter operatørens opfattelse, opnås ved at trafikelskaberne er med til at definere kravene til chaufførerne. Hvis det er et krav fra trafikelskaberne at den ledige gennemgår ekstra uddannelse for at kunne opnå beskæftigelse, påvirker det beskæftigelsessystemets muligheder for at bevilge det længere forløb. Operatøren henviste til den model som der arbejdes med i Nordjyllands Trafikelskabs (NT) område:

*”Jeg ved NT, de har gjort meget ud af det og der har man været inde og skrue på indholdet af chaufføruddannelsen – også på længden; der er lagt 2 uger oveni og det er der hvor man virkelig dyrker emner som kundeservice højt.”*

Operatøren påpeger, at krav om en uddannelsespakke der overstiger de maksimalt 30 dage/6 uger som kan bevilliges under jobrettet uddannelse dermed kan være en udfordring for de nye chauffører, der har et ønske om at begynde i branchen på baggrund af en kvalifikationsuddannelse under jobrettet uddannelse. Dog kan uddannelse ud over de 6 uger godt bevilges, men dette sker af jobcenteret i modsætning til a-kassen der bevilliger jobrettet uddannelse.

Operatøren har gennemført 3 hold som Intergrationsgrunduddannelse (IGU), men har på baggrund af, at *”udfordringerne var for store bagefter”* ikke planer om flere forløb. De er derfor gået tilbage til den model de tidligere har benyttet, med at indgå i projekter med jobcentre og skole hvor de samarbejder om uddannelsen:

*”Projekterne de starter med at vi først har et lille planlægningsmøde, så afholder vi en dag med åbent hus ude på AMU Fyn hvor jobcentre kan sende deres kandidater og vi kan give forskellige former for information. Og dem der så er interesserede i at blive snakket med, dem taler man med når informationsdelene er overstået. Så kører man en form for ansættelsessamtale, hvor der sidder nogen fra virksomheden og så sidder der en fra AMU Fyn der typisk er faglærer. Når man så har gennemført samtalen, kan det være arbejdsgiveren har nogle forbehold eller at faglæreren ikke tror på at han kan lære vedkommende at køre bus på 6 uger.”*

Set fra busoperatørens synspunkt er det fokus på screeningen til uddannelserne samt de yderligere kompetencer som branchen kræver, der indgår i en uddannelsespakke eller lignende, der gives tilbagemelding på. Selve indholdet og gennemførelsen, særligt med hensyn til fleksibilitet, af 40531 Personbefordring med bus er der ikke forslag til, andet end et ønske om mere tid til gennemførelsen.

### **7.3.2 Godsbranchen**

Den største udfordring respondentgruppen kommenterede på i forhold til godsuddannelsen handlede om, hvordan man kunne sikre at de nye chauffører kunne køre bedre efter endt uddannelse; den manglende kørsels erfaring er den største hindring for at en nyuddannet chauffør kan finde beskæftigelse hos en vognmand efterfølgende. En jobkonsulent henviser til, at det i sidste ende er vognmændene der ikke har tiltro til kørekortet efter endt uddannelse, og at det derfor vil være hensigtsmæssigt at skoleperioden indeholdt flere køretimer for at nyuddannede chauffører bliver mere attraktive for vognmændene:



*”Jeg tror alt andet lige det er et spørgsmål om flere køretimer. De (red: jobkonsulenterne) sidder alligevel tit og skal fyre både 5 og 10 ekstra køretimer af til nogen af dem; og dem får vi nul kr. i refusion for. Så derfor tænker jeg, at det meget handler om køretimer. Og så er det et spørgsmål om man kunne have et AMU-mål omkring noget der kunne kaldes ’professionel chauffør’ eller noget i den retning; så kunne det være forbundet med køreteknikker. Så jeg synes der er for meget teori og for lidt kørsel, men det er vurderet ud fra at jeg er sikker på de stort set ikke kan huske, hvad de burde kunne huske, når de er færdige med det. Det er ikke for at tale imod det, men det giver ikke noget i forhold til de bliver attraktive for virksomhederne/vognmændene. Det er jo vognmændene der ikke har tillid til det kørekort, det er jo ikke os der ikke har det!” (Jobkonsulent)*

Citatet afspejler dilemmaet mellem jobcentrene og arbejdsgiveren; jobcenteret bevilger et kørekort til en ledig med det formål at bringe dem tilbage på arbejdsmarkedet, mens arbejdsgiveren efterspørger erfaringen. Det er denne forskel på det bevilgede og det krævede som respondentgruppen i høj grad italesætter i de gennemførte interviews. Samme jobkonsulent beskriver udfordringen og hvordan han arbejder med erfaringsopbygningen:

*”Set ud fra en jobcenterlogik, så er udfordringen at der bliver uddannet nogen vi ikke kan få i job på det. Det jeg gør nu, hvis jeg fanger dem, det er at jeg giver dem et hængerkort plus ADR og så får jeg dem presset ind i en jobgaranti på den måde<sup>45</sup>. Og de lærer også at køre bedre, hvis de har fået et hængerkort også. Så det er ikke kortet de kan bruge til noget, altså hængerkortet, men det giver dem bare noget mere ballast med at køre lastbil.*

*... ud fra et beskæftigelsesmål, så skal der være en mulighed for at lægge noget oveni de 6 uger, for det er for lidt i forhold til at gøre dem attraktive. Det er en kæmpe udfordring at lave den erfaringsopbygning, så de bliver attraktive.” (Jobkonsulent).*

Hovedstadens Rekrutteringsservice og Nordsjællands Rekrutteringsservice har begge gennemført en række 2 ugers forløb, der hed Erfaringskursus for Chauffører, for ledige med kørekort C, men som manglede noget opdateret erfaring. Målgruppen var ikke i udgangspunkt nyuddannede chauffører, men for det store antal ledige der har kørekort C og havde motivation for branchen. Forløb af denne type kunne med fordel benyttes til nyuddannede chauffører.

Som det også giver sig til udtryk hos de skoler der udsteder jobgarantier på godsområdet, så er der et krav fra skolen side om at deltageren får yderligere uddannelse i form af f.eks. hængerkort, hvor køreevnen kan trænes yderligere.

---

<sup>45</sup> Det er ofte ikke nok med uddannelsen 47854 Godstransport med lastbil at kunne få en jobgaranti. Hos DEKRA kræver det 47854+vogntog/hænger+ADR i alt 53 dage. Se mere her <https://www.dekra.dk/hjaelp/jobgaranti>

### 7.3.3 Håndholdt indsats

For de deltagere, der på forhånd kunne forventes at have udfordringer med uddannelsen, fremhæver jobkonsulenterne vigtigheden af at de laver en håndholdt indsats over for borgeren. Særligt under den rekordhøje beskæftigelse før Covid-19, hvor de ledige i arbejdsmarkedsreserven i stigende grad var længere fra arbejdsmarkedet, var der behov for at jobkonsulenterne fulgte deres borgere i aktivering tæt:

*”...9 ud af 10 af dem jeg har i forløb, de består og kommer igennem. Men det er især fordi vi er så tæt på en håndholdt indsats, som vi kan være; jeg får ugerapporter og kan så få fat i folk hvis de ikke har været der, for der skal ikke så meget fravær til for det er spildt. Det gør jo også, at jeg har kunnet gribe nogen. Og hvis jeg ikke havde gjort det, så var det skredet... så derfor er beståelsesprocenten på dem jeg har herfra tæt på 100 %... Jeg er af den faste overbevisning, at har man et forløb med folk og de ved man følger dem, og det ikke er ligegyldigt om de kommer i morgen, så lykkedes det også i højere grad. For når man kommer med en ufaglært baggrund og ikke nødvendigvis har den store selvtillid og oplever en der tror på, at man kan og er motiveret for det, så løfter det noget. Det har man jo ikke nødvendigvis hvis man benytter sig af sin ret og får sin ret fra a-kassen og der derefter ikke er nogen der holder øje med dig – om du gennemfører eller ej – så skal der ikke så meget til; knallerten er punkteret eller kæresten skredet, så mister man humøret og bliver hjemme.” (Jobkonsulent)*

I den tidligere rapport<sup>46</sup> fra TUR, hvor gennemførelsen af forløb for flygtninge/indvandrere blev belyst, beskriver skolerne også at det var fremmede for deltagerens forløb at personalet støttede op om forløbene; det var særligt hjælp fra det administrative personale i forhold til blanketter, kommunikation med jobcenter, kørselsgodtgørelser etc., men også at der på holdene var en konsulent der kunne støtte og vejlede deltageren undervejs i forløbet. Konsulenten kunne også være bindeleddet til jobcenteret i forhold til regulering af forløb eller lignende.

### 7.3.4 Længden på forløbet

I de interviews der er blevet gennemført med enten jobkonsulenter eller en repræsentant for en klynge jobcentre igennem deres rekrutteringsservice, har der været fokus på at uddannelserne var meget intensive for de borgere de havde tilbage. Mange af deres borgere var langt fra arbejdsmarkedet og som en konsulent udtrykte det: *”... alle der er i jobcenteret nu har brug for hjælp uanset hvad”*. Udtalelsen faldt før ledigheden ændrede sig markant på baggrund af Covid-19. Men udsagnet vurderes stadig gyldigt for de ledige, der har været ledige i over 52 uger, på kontanthjælp eller har ringe dansksproglige kompetencer. På baggrund af viden om denne del af målgrupperne blev der ytret ønske om, at der var mulighed for at tilmelde til en mindre intensiv uddannelse, hvor der var lidt bedre tid til indlæringen:

*”Det vil jo være helt oplagt at gå ind og udforske de muligheder i forhold til de udfordringer mange af de borgere vi har, har, for det er jo præcis det vi snakker om;*

---

<sup>46</sup> <https://www.tur.dk/media/384174/2017-139101-Analyse-af-hvordan-uddannelser-for-flygtninge-og-indvandrere-gennemfoeres.pdf>

*jeg kan jo se, at for nogle af borgerne, der går det for stærkt – det er for intensivt for, som jeg startede med at sige, størstedelen af dem vi har med at gøre er ufaglærte, der stoppede med at gå i skole for 30 år siden og det var ikke nogen særlig god oplevelse. Så mange af dem har næsten givet op på forhånd når de er ude på skolen, men hvis man kunne tilrettelægge det sådan for dem, at de ikke får 6 men 9 uger til at gennemføre, hvor der bliver taget højde for ordblindhed m.m., så ville det jo være rigtig godt.” (Jobkonsulent)*

Blandt informanterne var der en generel erkendelse af, at det ville være fremmede for visse deltagers udbytte af uddannelsen og mulighed for at gennemføre, såfremt de fik længere tid til at gennemføre uddannelsen. Sammenholdt med andre udsagn fra informanterne om at uddannelsen til bus- eller godschauffør er relativt dyr for jobcentre, er det naturligt at undersøge muligheden for at bevilge de dyrere forløb. Jobcentre udtrykker alle at de ikke ser en hindring i et dyrere forløb, såfremt investeringen fører til beskæftigelse:

*”Det jeg er helt fokuseret på er, at hvis man investerer 70.000 i borgeren og borgeren kommer i job bagefter, så er de penge jo tjent hjem på kort tid. Så hvis det er 3 uger ekstra der gør forskellen, så er det det vi gør! Det er jeg slet ikke i tvivl om.”*  
(Jobkonsulent)

Dette underbygges også af, at de pakker som jobcentre bevilger hos de skoler, der tilbyder uddannelser med jobgaranti eller jobaftale, typisk består af flere AMU-mål end kvalifikationsuddannelsen; en pakke på gods er f.eks. typisk af 50-53 dages varighed og består af hængerkort og evt. ADR.

Udfordringen for skolerne i at udbyde kvalifikationsuddannelser af forskellig intensitet, afhænger i høj grad af om jobcentre kan sikre en vis volumen af deltagere til forløbene. I Analyse af Hvordan Uddannelser for Flygtninge/indvandrere Gennemføres er en af konklusionerne, at særlige forløb og projekter udfordrer den løbende kapacitetsudnyttelse<sup>47</sup> hos skolerne; særlige forløb eller længerevarende projekter, hvor deltagerne ikke kan følge den ordinære undervisning, kan være svære at håndtere i den løbende drift. Der er stor villighed blandt skolerne til at gennemføre projekter eller særlige forløb for jobcentre, men deres erfaring er at efterspørgslen er lille da jobcentre meget sjældent kan stille med hele hold. Skolerne har derfor opbygget deres erfaring om at løse deltagernes eventuelle udfordringer ”på gulvet” på de ordinære uddannelser. En betydelig del af skolernes deltagere er enten i beskæftigelse eller under jobrettet uddannelse, hvor en længere kursusperiode vil være en udfordring; for deltagere i beskæftigelse vil det betyde et længere fravær fra arbejdspladsen, og for jobrettet uddannelse vil det betyde at uddannelsen falder for den maksimale varighed af uddannelserne.

En måde at sikre antallet af deltagere på et længere/særligt forløb kunne være igennem tværkommunale kursuskøb i regionernes rekrutteringsservice. Jobcenter Vallensbæk, der

---

<sup>47</sup> <https://www.tur.dk/media/384174/2017-139101-Analyse-af-hvordan-uddannelser-for-flygtninge-og-indvandrere-gennemfoeres.pdf> s. 66

har en af de højeste andele af tosprogede ledige, har kunnet sende 2 borgere af sted på busforløb som Hovedstadens Rekrutteringsservice var tovholder på. Men det belyser skolernes udfordring med at skulle udbyde længere uddannelser, at f.eks. Jobcenter Vallensbæk kun har haft behov for at sende 2 borgere trods en høj andel af ledige i målgruppen.

Skolerne har udviklet forskellige forløb og modeller, hvor særligt sprogproblematikker bliver håndteret; DEKRA har f.eks. udviklet konceptet Transportdansk og der tilbydes transportuddannelser på arabisk. Som førnævnte TUR-analyse også afdækkede, er der også gennemført særlige forløb i transportbranchen under AMUs muligheder for tosprogede. Den lille efterspørgsel efter disse særlige forløb medfører, såfremt skolerne vedbliver at udbyde dem efter pilotprojektet, at de udbydes sjældent. Dette medfører, at jobcentre kan have svært ved at visitere til dem:

*”Vi har nogle forespørgsler på rene arabiske kurser, men problemet er de ligger så ujævnt at det ikke passer med lovgivningen; jeg kan jo ikke booke en på 3 måneder frem i tiden, så er det officielt at holde folk i ledighed. Så derfor kigger jeg ikke så meget på de muligheder der findes, når det er sprog.” (Jobkonsulent)*

Respondentgruppen var alle positive overfor mulighederne for f.eks. at kunne visitere en borger til et ordinært 6 ugers forløb eller et mindre intensivt på f.eks. 9 ugers på de 2 uddannelser. Om en borger skulle på det ene eller andet forløb kunne afklares i visitationen. TUR-rapporten om uddannelser til flygtninge/indvandrere konkluderer også:

*”En del af forklaringen på den lave brug af F/I-forløbene og oprettelsen af særlige forløb for tosprogede på transportskolerne hænger tilsyneladende i høj grad sammen med det manglende incitament fra både rekvirent og leverandørernes side; det kræver koordineret ledelsesmæssig- og politisk prioritering og oftest sammen med muligheden for økonomisk tilskud via puljer eller andre midler, samt et eventuelt tværkommunalt samarbejde mhp. rekruttering.”<sup>48</sup>*

Flere af skolerne tilbyder også jævnligt den grundlæggende kvalifikationsuddannelse og kørekort C på 10 uger. Målgruppen er for uddannelsen er unge under 21, men en skole nævner i sit markedsføringsmateriale til jobcentre, at uddannelsen også kan benyttes til ledige der har brug for en længere indlæringstid. Ifølge færdselsstyrelsen kan deltageren der er over 21, og 23 hvis det er på bus, frit vælge mellem den intensive og den grundlæggende uddannelse<sup>49</sup>. Uddannelsen indeholder også 20 kørelektioner og kan dermed også i højere grad sikre kørekompetencen efter endt uddannelse. Det bør dog nævnes at den grundlæggende kvalifikationsuddannelse kun kan benyttes af målgruppen såfremt den skal finansieres under taxameterordningen. Uddannelser finansieret af beskæftigelsesindsatsen er ikke omfattet af taxameterordningen.

---

<sup>48</sup> <https://www.tur.dk/media/384174/2017-139101-Analyse-af-hvordan-uddannelser-for-flygtninge-og-indvandrere-gennemfoeres.pdf> s. 66

<sup>49</sup> <https://www.fstyr.dk/da/Erhvervstransport/Kvalifikationsuddannelser/Grunduddannelse-for-gods-og-buskoersel>

På baggrund af analysen skønnes der derfor ikke at være de fornødne incitamenter til at tilbyde uddannelserne som særlige forløb i mere eller mindre intensive udgaver trods et erkendt behov. Som respondenterne også påpeger, er det vigtigere at sikre at de deltagere, der bliver visiteret til uddannelsen, er blevet afklaret/screenet inden opstart i forhold til at have de fornødne kompetencer til at gennemføre uddannelserne og finde beskæftigelse i brancherne efterfølgende. Når screeningen er foretaget, er opgaven at sikre gennemførelsen gennem forskellige støtteordninger og håndholdte indsatser, samt at efterfølgende sikre, at de har de af virksomhederne efterspurgte kompetencer for at gøre dem attraktive for arbejdsmarkedet.

#### 7.4. Efter kørekort og kvalifikation

Det er beskrevet flere steder i denne rapport, at det som godsbranchen efterspørger er kvalificerede chauffører. Dette var også en af konklusionerne fra Erhvervsnetværkene under AMK Øst:

*”Da vi startede, talte alle om, at der manglede chauffører, men det vi har lært er, at det kan godt være der manglede chauffører, men de skal være kvalificerede! Og det betyder de skal være erfarne.”* (Specialkonsulent AMK Øst)

Erfaringen kan ikke erhverves på en kvalifikationsuddannelse, men det kan sikres at chaufførerne er kvalificerede nok til at komme ind i branchen og opbygge erfaringen. En generel udfordring som respondentgruppen kommenterer på er, at de nyuddannede godschauffører ikke har tilstrækkelige kørekompetencer til at være attraktive for vognmændene. I et tidligere citat i rapporten har en jobkonsulent også beskrevet, at han bevilger et hængerkort i forlængelse af kørekortet; både for at borgeren kan indgå i en jobgaranti og for at give dem mere kørsels erfaring. Samme jobkonsulent udtaler i forhold til at erfaringsproblematikken:

*”... ud fra et beskæftigelsesmål, så skal der være en mulighed for at lægge noget oveni de 6 uger, for det er for lidt i forhold til at gøre dem attraktive. Det er en kæmpe udfordring at lave den erfaringsopbygning så de bliver attraktive. På den lille bil (red: VUB/Varebilkvalifikationen), som selvfølgelig er nemmere, der har vi solgt dem ind via 1 uges praktik til intro og 1-2 ugers løntilskud til oplæring. Det har virket attraktivt for dem vi har arbejdet sammen med; GLS og Postnord.”*

Godsbranchen er en certifikattung branche; mange typer kørsel kræver yderligere certifikater som hænger, ADR, kran etc. Dvs. at certifikater der indebærer træning i kørsel er effektive på flere planer; f.eks. giver et hængerkort deltagerne en større bredde i de jobs de kan søge, samtidigt med at de opbygger kørsels erfaring. Dette er også baggrunden for at skolerne har uddannelsen som et krav i visiteringen til et forløb med jobgaranti/jobaftale. De skoler der udbyder disse ydelser til jobcentrene, der også er dem der har den tætte kontakt til arbejdsgiverne, har afdækket at denne kombination i højere grad giver et beskæftigelsespotentiale. Det ekstra kursuskøb kan dog være problematisk for ledige der deltager i uddannelserne under jobrettet uddannelse, da jobcenteret skal bevilge uddannelse ud over de 6 uger som et tilbud om opkvalificering efter LAB lovens afsnit 4. I lyset af at den ledige i princippet med lastbilkørekortet gennemfører en

kompetencegivende uddannelse i starten af deres ledighedsperiode, vil et jobcenter, med mindre der er tungtvejende grunde til det, i højere grad benytte værktøjer som praktik og/eller ansættelse med løntilskud som aktiveringstilbud. Dette vil ikke belaste jobcenterets budget for opkvalificering.

Respondenterne omtaler det 2 ugers erfaringsforløb som Hovedstadens – og Nordsjællands Rekrutteringsservice har afholdt; forløbet blev udviklet med henblik på at ledige med kørekortet kunne få optrænet køreegenskaberne, mhp. at kunne finde ansættelse på baggrund af deres kørekort. Respondenterne peger på at et lignende forløb med fordel kunne benyttes af de nyuddannede chauffører til erfaringsopbygning.

Et problem for deltagernes kørekompetencer, der særligt knytter sig til Københavnsområdet, er ventetiden på køreprøver. En ventetid som er blevet forværret under den nuværende Covid-19 situation. Ifølge ATL kan der gå op til 6 uger før deltagerne kan komme til køreprøve<sup>50</sup>; i denne ventetid formindskes de nyuddannede chaufførers nyligt tillærte køreevner og beskæftigelsesmuligheder. At holde køreegenskaberne ved lige indtil prøvetidspunktet kræver ofte yderligere køretimer.

#### 7.4.1. Praktik og ansættelse med løntilskud

Beskæftigelsesindsatsen har traditionelt 2 tilbud som de kan bruge for at gøre ledige mere attraktive overfor arbejdsmarkedet; virksomhedspraktikker og ansættelse med løntilskud. Ved virksomhedspraktikker har den ledige mulighed for at optræne sin arbejdsmarkedserfaring, og virksomhederne har mulighed for at afprøve en potentiel medarbejder i en periode. Ved ansættelse med løntilskud bliver borgeren ansat i virksomheden, men virksomheden modtager et tilskud til den ansattes løn igennem en periode.

Både virksomheder, skoler og jobcentre finder disse værktøjer meget anvendelige i forbindelse med at nye chauffører kan opbygge erfaring og vinde fodfæste på arbejdsmarkedet. Ovenfor omtaler en jobkonsulent, hvordan de arbejder med en model på varebilsområdet, med en uges praktik til intro og 2 ugers ansættelse med løntilskud til støttet oplæring i jobbet. Men der er også enighed om at det er lettere i de små biler end med de store lastbiler. Ifølge AMK Øst og andre respondenter er udfordringen i praktikken at praktikanten ikke må føre køretøjet. Praktikanten er forsikret fra Jobcenterets side så længe de er på en ydelse fra dem, men må ifølge loven ikke være fører af køretøjet. Praktikken kan derfor bruges til introduktion til jobbet og til at virksomheden kan afklare chaufførens motivation for jobbet/området.

I ansættelsen med løntilskud er chaufføren ansat af virksomheden og dermed dækket af virksomhedens forsikring. Ifølge AMK Øst har netop dette spørgsmål været centralt i erhvervsnetværkene og særligt for de mindre vognmænd; der er en stor sandsynlighed for at den nye chauffør laver skader på køretøj og materiel i den første tid, men at udgiften til eventuelle reparationer, selvrisko og tabt omsætning på bilen gør, at vognmanden er

---

50

<https://www.danskindustri.dk/medlemsforeninger/foreningssites/atl/nyhedsmappe/2020/11/lang-ventetid-pa-koreprover-koster-dyrt/>

modvillig til at ansætte nyuddannede chauffører også i løntilskud. Ifølge Jobcentrene og arbejdsmarkedskontorerne er dette ofte en hindring for løntilskuddet. Ifølge AMK Øst blev det, trods fokus på området, ikke afklaret i netværkene om der kunne findes alternative ordninger på dette. Ifølge jobcentrene er nogle af de større vognmænd mere villige til at indgå i ansættelser med løntilskud, da de evt. har ældre biler som chaufførerne kan køre i Flextrafikchauffør den første tid af ansættelsen.

En af de medvirkende jobkonsulenter kommenterer også på at jobcenteret, når der er mulighed for praktikker og løntilskud hos en vognmand, skal være hurtige til at udforme aftalerne for at det skal fungere. Ventetiden på at papirarbejdet og aftalerne falder på plads, kan være afgørende:

*"... det er også derfor vi tilbyder at de kan bruge praktikken på deres eventuelle intro eller man lige kan være med til at følge med i hvad der foregår. Derefter løntilskuddet. Det, der er udfordringen ved det, det er jobcentrene; for det betyder de skal være vakse ved havelågen for at få kørt praktikkerne og løntilskuddene igennem lynhurtigt."*

Samme jobkonsulent nævner også, at de udfordringer som ligger i krydsfeltet mellem godsbranchen og LAB loven ikke er så udtalte på busområdet:

*"... nogen af de ting vi står med, de er ikke i nærheden af at kunne opkvalificere nok. Busserne synes jeg er nemmere at håndtere, for busselskaberne er åbenbart ikke så bange for at få en chauffør ind der skal læres op som lastbilbranchen er. Om busbranchen er for modig eller om godsbranchen er for skeptisk, det tør jeg ikke sige."*

### **Splitpraktikker**

Et konkret forslag, der fremkommer under et interview med en jobkonsulent, er at bruge praktikken i et introforløb på virksomheden, men samtidigt opkvalificere køreegenskaberne. Konkret blev der foreslået et forløb på 2 eller 3 uger, hvor praktikanten var på skole i 2-3 dage om ugen og fulgte et forløb omkring køreteknik m.m. for at optræne kørekompetencerne og i de resterende dage var i praktik i virksomheden. Praktikdagene skulle så bestå af virksomhedens introduktion og af at komme ud og køre med en erfaren chauffør for at lære jobområdet at kende. Modellen kunne f.eks. også bruges på specialerne, hvor kurser i ADR, Dagrenovation m.fl. er af et par dages varighed; praktikanterne kunne dermed, med en hensigtserklæring fra den kommende arbejdsgiver, opnå de kompetencer jobbet kræver, blive introduceret til virksomheden og sidemandsoplært inden en eventuel ordinær ansættelse eller ansættelse med løntilskud trådte i kraft.

Umiddelbart lægger LAB-loven op til at tilbuddene kan kombineres. I lovens § 52 angives det at et aktivt tilbud kan være: virksomhedspraktik, ansættelse med løntilskud,

nytteindsats samt vejledning og opkvalificering. I stk. 2 i samme paragraf står der endvidere, at "tilbud kan gives hver for sig eller i kombination"<sup>51</sup>.

Ifølge en jobcentermedarbejder, med særlig indsigt i LAB-loven og praktikker, ser vedkommende ikke nogen hindring for en sådan ordning. På spørgsmålet om håndteringen af den lediges ydelser, når borgeren deltog i 2 forskellige LAB-afsnit 4 tilbud samtidig, sås der heller ingen udfordringer der. Det var dog vigtigt at dagpengemodtagerne registrerer de rigtige forløb/dage på deres dagpengekort.

For deltagere der følger uddannelsen under jobrettet uddannelse, vil det kombinerede køre/praktikforløb skulle bevilges under en jobplan, da retten til jobrettet uddannelse er opbrugt efter de første 6 uger. Borgeren vil derfor skulle lave aftale med sit jobcenter om køb af aktiviteten evt. på baggrund af en hensigtserklæring fra arbejdsgiveren.

#### 7.4.2. Efter kørekort og kvalifikation – Bus

I de foregående kapitler har det været fremhævet at den medvirkende busoperatør mente, at de chauffører der gennemførte uddannelsen Personbefordring med bus havde tilstrækkelige køreegenskaber til branchen, men som driftschefen påpegede, så han også kun de chauffører der gennemførte uddannelsen. Som tidligere nævnt, så består busbranchen, særligt på ruteområdet, af nogle store aktører der har længerevarende kontrakter med trafikelskaberne om at levere kørslen. Busoperatørerne har derfor i større omfang mulighed for at sikre træning og onboarding af nye chauffører via HR-afdelinger eller lignende. Sammenholdt med ovenstående citat kan det konkluderes, at de udfordringer godsbranchen oplever i forhold til køreevner ikke opleves på samme niveau i busbranchen; de uddannede chauffører lever op til kravene om kørefærdighed efter endt uddannelse og operatørerne har systemer for oplæring/træning.

De udfordringer busbranchen står med i forhold til de nyuddannede chauffører er i højere grad i forhold til chaufførernes danskundskaber, hvilket trafikelskaberne har krav om i kontrakterne med operatørerne, samt chaufførernes forståelse af service, kundebetjening og kulturforståelse. Busoperatøren nævner som eksempel at NT, for at imødekomme denne udfordring, har medvirket til at udvikle en uddannelse der gennemføres i forlængelse af kørekort og kvalifikation:

*"Jeg ved NT har gjort meget ud af det og der har man været inde og skruet på indholdet af chaufføruddannelsen – også på længden; der er lagt 2 uger oveni og det er der, hvor man virkelig dyrker emner som kundeservice højt." (Driftschef)*

Det er ikke NT der ansætter chaufførerne, men de busoperatører der har kontrakt på at udføre kørslen for NT. Men dette krav fra NTs side medfører, at busoperatørerne kan stille krav til jobcentrene om at de ekstra 2 uger er obligatorisk for ansættelse hos dem i NTs område. NTs 8 ugers busuddannelse udbydes af AMU Nordjylland, og visitationen til uddannelsen foregår i et samarbejde mellem jobcenter, busselskaberne samt køre- og faglærere. Kravet fra trafikelskabet medfører også, at hvis man vil på den målrettede busuddannelse under jobrettet uddannelse skal jobcenteret bevilge de 2 ugers uddannelse

---

<sup>51</sup> <https://www.retsinformation.dk/eli/lt/2019/548>



der ligger ud over den jobrettede uddannelse. AMU Nordjylland angiver på deres hjemmeside:

*"Hvis du har været ledig i mere end 5 uger, har du ret til 6-ugers jobrettet uddannelse. Dem kan du med fordel bruge på at tage kørekort til bus. Ved 8-ugers busforløbet skal de 2 sidste uger til service-modulet bevilges hos jobcenteret på en jobplan."<sup>52</sup>*

Ovenstående citat er medtaget, da det afspejler muligheden for, når det er et krav for beskæftigelse, at jobcentrene bevilger forløb til at supplere borgernes 6 ugers jobrettede uddannelse. Modellen modsiger derfor det udbredte synspunkt i interviews, at deltagerne under jobrettet uddannelse kan være svære at afklare i visitation samt at sikre at de opnår de af arbejdsmarkedet efterspurgte kompetencer. Den afgørende faktor her er, at jobcenteret er oplyst og vidende om kravet til beskæftigelse i rutesektoren i regionen; når kravet er defineret og viden er forankret på jobcentrene kan uddannelsen foregå med et klart beskæftigelsesmål.

De to skoler, der på deres hjemmesider oplyser om kravet til uddannelseskøb i forbindelse med deres jobgaranti eller jobaftaler, har lidt forskelligt fokus i forhold til det efterfølgende beskæftigelsesmål. Hos DEKRA er pakken på busområdet<sup>53</sup> sammensat af AMU-mål, der klæder deltageren på til at kunne varetage job som bus-, taxa- og/eller flex-chauffør. Da der er flere og flere vognmænd inden for flextrafikken, der stiller krav om buskørekort for at kunne foretage handicapbefordring i større køretøjer, er det i mindre grad rekruttering til rutesektoren uddannelsespakken sigter mod. Hos UCplus, hvis fokus i høj grad er rutesektoren, er der krav om at 40531 Personbefordring med bus suppleres med AMU-mål der opkvalificerer i retning af service m.m.<sup>54</sup> Skolen angiver også, at hvis jobaftalen retter sig mod ansættelse i Midtjylland, skal uddannelsen evt. suppleres med AMU-mål, de såkaldte BAB-kurser, der også gør chaufføren i stand til at køre handicapkørsel for busselskabet.

UCplus oplyser endvidere på deres hjemmeside, at der er krav om at deltageren bliver tilmeldt en grundpakke på 7,6 uger, såfremt de søger job i Movias område. Denne oplysning forekommer også under deres information om jobrettet uddannelse, så jobcenteret er klar over kravet fra de virksomheder der har kontrakt på at levere kørslen til Movia.

På busområdet tegner der sig et billede af, at klart definerede og kommunikerede kompetencekrav fra arbejdsgiverne påvirker jobcentrenes bevillinger i forhold til klare beskæftigelsesmål; der er viden om og indsigt i at kørekortet skal suppleres med yderligere kursuskøb, når målet er beskæftigelse. For jobcenteret er merudgiften for 1,6 eller 2 ugers kursuskøb relativ lille, når opkvalificeringen vil højne sandsynligheden for at den ledige overgår fra offentlig forsørgelse til en fuldt skatteydende borger.

---

<sup>52</sup> <https://www.amunordjylland.dk/persontransport-bus>

<sup>53</sup> <https://www.dekra.dk/hjaelp/jobgaranti>

<sup>54</sup> <https://ucplus.dk/bus-hovedstad-jobcenter-jobaftale/>

Overført på godsområdet kan det peges på, at et branchekrav kan påvirke de køb af opkvalificering, inkl. jobrettet uddannelse, som jobkonsulenterne er vidende om at branchen kræver for ansættelse. På baggrund af respondenternes udsagn om at manglende køreerfaring/evne er en hindring for ansættelse efter endt uddannelse, kan en mulig afhjælpning af denne problemstilling være, at der kommer et branchedrevet krav til nyuddannede chauffører om eks. vis at have 2 ugers køreteknik i forbindelse med uddannelsen. Kravet kunne gælde chauffører der ikke samtidig skulle tage hængerkort for at leve op til arbejdsgivernes certifikatkrav og få køretræning i forbindelse med dette certifikat. Det 2 ugers kursus kunne svare til det erfaringskursus som NRS og HRS har afholdt og ville dermed også kunne benyttes til ledige der allerede har kørekortet, men skal have genopfrisket køreevnen for at blive attraktive for virksomhederne.

## 8. Praksis på skolerne

De 3 skoler der blev udvalgt til interview, blev valgt enten på baggrund af de svar de havde afgivet i spørgeskemaundersøgelsen eller på baggrund af desk research. De 3 skoler er EUC Nordvestsjælland, DEKRA Sydjylland og AMU Nordjylland. EUC Nordvestsjælland blev valgt på baggrund af at deres svar indikerede, at de arbejdede med en model der tog højde for særligt læse/skrive udfordringerne blandt deltagerne på godsuddannelsen. DEKRA angav i deres svar på spørgeskemaet, at DEKRA Sydjylland var ved at teste et afklaringsforløb af 1-2 ugers varighed. AMU Nordjylland blev valgt på baggrund af deres visiteringssamarbejde med virksomhederne omkring deres 8 ugers busuddannelse. De 3 skoler tog altså initiativer rettet mod en del af de i tidligere kapitler afdækkede udfordringer.

TUR-rapporten Analyse af hvordan uddannelser for flygtninge/indvandrere gennemføres fra 2018<sup>55</sup> afdækker skolernes praksis i forhold til at sikre gennemførelsen for tosprogede deltagere. De 3 medvirkende skoler i undersøgelsen var UCplus, DEKRA og AMU Juul. De 3 skolers modeller blev gennemgået i rapporten, og det blev på den baggrund valgt ikke at undersøge disse skoler, trods deres betydelige andel af markedet for uddannelserne. Skolernes modeller bliver, i forhold til det samlede billede i denne rapport, kort gennemgået nedenfor.

### 8.1. Tidligere afdækket praksis

UCplus har ifølge TUR-rapporten også muligheden for at tilbyde deltagere et opkvalificerende sprogforløb inden uddannelsesstart, da de også er godkendt som sprogskole. UCplus har siden 2007 haft et forløb der hedder Dansk- og Chaufføruddannelsen, hvor deltagere, der er berettiget til danskuddannelse og med ønske om at starte i transportbranchen, kan gennemføre den danskfaglige uddannelse inden den faglige opkvalificering. Gennem dette forløb klæder UCplus deltagerne på gennem undervisning i alment dansk kombineret med fagsprog og køretimer. Når deltagerne er klar

---

<sup>55</sup> <https://www.tur.dk/media/384174/2017-139101-Analyse-af-hvordan-uddannelser-for-flygtninge-og-indvandrere-gennemfoeres.pdf>

rent sprogligt, kan de påbegynde den faglige opkvalificering. Skolen sikrer altså, at deltageren har det rette danskfaglige niveau inkl. fagsprog inden start på uddannelsen.

UCplus praksis med afklaringsforløb m.m. for deltagere blev beskrevet i markedsundersøgelsen i kapitel 7.2.2. ovenfor.

Derudover tester UCplus ifølge rapporten deltagerne efter den 2. undervisningsuge; gennem en samtale afklarer de deltagerens forståelse af undervisningen og dermed om der er brug for at støtte yderligere op om deltageren. Er der det, bliver de henvist til et sprogværksted, der også er åbent for de andre deltagere, de sidste 10 dage ingen de skal til køreprøve<sup>56</sup>.

Hos AMU Juul arbejder de med at åbent værkstedsmiljø, hvor deltagerne kan få hjælp og vejledning i forhold til undervisningen. AMU Juul har ifølge rapporten valgt at stille ressourcerne til rådighed for at så mange som muligt gennemfører uddannelserne. På området for tosprogede er det særligt tid som er essentielt for tilegnelsen af stoffet<sup>57</sup>.

DEKRA har leveret den faglige opkvalificering til en række projekter med henblik at opkvalificere tosprogede til transportbranchen. De har selv udbudt et forløb der hedder Transportdansk; ifølge rapporten består dette af 6 ugers jobrettet dansk og 6 ugers faglig opkvalificering til enten bus eller gods. Derudover tilbyder DEKRA kørekort på arabisk. Både det arabiske forløb og Transportdansk er blevet nævnt i de gennemførte interviews til denne rapport, og udfordringen har været et rekruttere nok deltagere til forløbene på tværs af jobcentrene. Dette er også DEKRAs egen konklusion i rapporten fra 2018<sup>58</sup>.

Som de 2 andre skoler tilbyder DEKRA deltagerne at de kan komme i en lektiecafé en gang om ugen, hvor der bl.a., i de områder hvor der er behov, er en arabisktalende medarbejder tilstede. Derudover stiller DEKRA ressourcer til rådighed i forhold til at håndtere de mere strukturelle problematikker der kan opstå i deltagernes forløb; kontakt til jobcenter, diverse blanketter etc.

Rapporten fra 2018 fremhæver særligt, at for tosprogede deltagere er det essentielt at den sproglige opkvalificering sker inden start på uddannelsen.

## **8. 2. Praksis hos EUC Nordvestsjælland**

EUC Nordvestsjælland (EUC) har godkendelse til at udbyde FKB 2280 Vejgods, men ikke FKB 2288 Personbefordring med bybus og rutebil. Skolen udbyder altså kun godsområdet. EUC havde i 2019 43 deltagere på uddannelsen 47854 Godstransport med lastbil, hvoraf 21 var i beskæftigelse og 4 var selvforsørgende. 18 deltagere var på dagpenge og heraf 16 under jobrettet uddannelse. Undervisningsministeriets databank oplyser ikke antal ved mindre end 5 deltagere og angiver ikke et antal, der er registreret som flygtninge/ indvandrere, men 40 deltagere var registreret som havende dansk oprindelse.

---

<sup>56</sup> Ibid s. 59.

<sup>57</sup> Ibid s. 61

<sup>58</sup> Ibid. s. 63.

EUCs praksis skal derfor ses i lyset af at langt størstedelen af deltagerne er underlagt, at uddannelsen ikke kan overstige 6 uger; enten er deltagerne under jobrettet uddannelse med en varighedsbegrænsning på 6 uger eller også er de i beskæftigelse, hvor arbejdsgiver ønsker medarbejderen tilbage. EUCs tiltag er derfor tilrettelagt efter at støtte deltagerne i den ordinære undervisning.

EUC kommenterer på at forskellen på deres målgruppe og f.eks. tosprogede tilknyttet et jobcenter er, at varigheden for den sidste del ikke er afgørende, samtidigt med at sprogproblematikken er erkendt. Det, der kendetegner EUCs målgruppe, er:

*”Det, der er vores erfaring er, at rigtig mange af vores kursister er ufaglærte og en del faglærte. Rigtig mange af vores kursister er, det er også vores erfaring, ord- og/eller talblinde”. (Uddannelseschef)*

EUC har på den baggrund gjort det obligatorisk for deltagerne at tage en FVU-test og, afhængigt af testresultatet, vejleder de dem generelt i forhold til de muligheder der ligger i VUC systemet med FVU dansk og matematik. EUC tester også i matematik, da deres erfaring er, at det på godsuddannelsen er vigtigt i forhold til mange af de elementer der indgår i uddannelsen som f.eks. surring, m.m.

Deres erfaring med testen er, *”at i gennemsnit er ca. 40 % af vores kursister udfordret på enten at regne eller læse eller både og”*. For de deltagere, de vurderer som udfordrede, tilbyder de:

*”Det vi så tilbyder dem er, at de kan følge undervisningen og når de begynder at få det svært - som de enten selv finder ud af eller også gør underviseren – så markerer kursisten og så går de ned i et lokale der hedder Ord og Tal. I Ord og Tal har jeg en folkeskolelærer siddende som kan køre alt hvad der findes, i teorien; hun kan alt teori på alle kraner, trucks og godskøretøjer. Så overtager hun undervisningen.”*  
(Uddannelseschef)

Uddannelseschefen beskriver, at i Ord og Tal bliver der udført en-til-en undervisning af den lærer der bemander værkstedet med fokus på deltagerens udfordringer og læringsstil. Læreren er ydermere så tæt på den ordinære undervisning, at vedkommende ved hvad den indeholder de kommende dage, og kan tage en snak med deltageren om, at det vil være formålstjenligt, med deltagerens specifikke udfordringer, at komme i Ord og Tal de kommende dage. Resultatet af denne praksis er ifølge Uddannelseschefen:

*”Det gør at de kursister der er ordblinde eller talblinde, de består i præcis samme grad som dem der ikke er det.”*

Ifølge Uddannelseschefen bryder den obligatoriske test inden starten tabuiseringen af svage læse-/skrive- og/eller matematik-kompetencer. Underviserne har deltagerens resultater af testen og er erfarne i at se, hvornår en deltager har udfordringer. Da Ord og Tal er en integreret del af undervisningstilbuddet, er der ifølge EUC ikke udfordringer med at få deltageren til at benytte tilbuddet.

Den store udfordring for EUC er ifølge Uddannelseschefen, at ordningen er dyr for skolen:

*”Det er en ekstra lærerløn og det eneste jeg får ind, er en takst for noget FVU-test. Så det er en udgift, og den tjener ikke sig selv hjem. Men jeg mener den tjener sig selv hjem, for en række af de virksomheder som jeg betjener, de ved udmærket godt det her; her er der noget unikt de ikke kan få andre steder.”*

Skolen har altså ikke nogen mulighed for at få tiltaget finansieret, men mener dog, at det er investeringen værd i forhold til deltagernes udbytte og virksomhedernes, herunder også jobcentrenes, kundeloyalitet. Uddannelseschefen foreslår derfor, særligt med AMU-systemets målgruppe i mente, at systemet skulle kunne rumme den ekstra indsats skolerne gør:

*”Jeg kunne godt tænkte mig man tænkte en model ind hvor man sagde, at hvis en AMU-kursist gennemfører en FVU-test der viser at vedkommende er udfordret, og skolen kan dokumentere de har lavet en ekstra indsats i den forbindelse, så udløser det en ekstra takst eller noget i den stil.”*

### 8.3. Praksis hos DEKRA Sydjylland

DEKRA Sydjylland (DS) havde i 2019 337 deltagere på 47854 Godstransport med lastbil og 108 på 40531 Personbefordring med bus.

Af de 108 på bus var de 32 beskæftigede eller selvforsørgede. 61 er fra beskæftigelsessystemet, heraf 38 under jobrettet uddannelse, og 9 er på SU. Da deltagere under 5 ikke bliver vist kan der ikke aflæses de resterendes arbejdsmarkedsstatus. 35 af deltagerne var registreret som indvandrere/flygtning.

Af de 337 deltagere på godsuddannelsen var 141 i beskæftigelse og 35 selvforsørgede. 127 var fra beskæftigelsessystemet af varierende ydelse, 21 var på SU og 5 var voksenlærlinge. 82 af de 97 på dagpenge tog uddannelsen under jobrettet uddannelse. 62 var registreret som flygtning/indvandrer.

DS samarbejder tæt med jobcentre og har organiseret sig i forhold til at have medarbejdere, der har til opgave at understøtte samarbejdet. De tilbyder jobcentre løbende screeninger og udfører dem enten på skolen eller i jobcenteret. Som tidligere beskrevet afholder de også ugentlige informationsdage, hvor de opfordrer alle interesserede til at møde op og få en afklarende samtale samt informationer om brancherne.

Ordblindetest og lign. oplever DS at deltagerne ofte selv medbringer til screeningen, og at jobcentrene, for de deltagere der kommer via et sådant, sørger for alt hvad der skal stilles til rådighed for deltageren. DS udfører ikke selv en læse-/skrive- eller matematiktest ved screening/visitation, med mindre der er åbenlyse dansksproglige udfordringer.

Til alle deltagere, hvor der er sproglige udfordringer, bruger de testen selvtest.nu<sup>59</sup>; et online værktøj til selvtest af læsning, som STAR stiller til rådighed. I testen får testtageren vurderet sin læsefærdighed på en skala fra 0 til 7. DS oplyser, at de har et krav om at testen skal vise minimum 0,2 til godsuddannelsen og 0,5 til busuddannelsen. Det kræver dermed

---

<sup>59</sup> <http://selvtest.nu/>

et højere læseniveau at skulle gennemføre Personbefordring med bus efter DS' erfaringer. DS tilbyder testen som et åbent tilbud da:

*"Vi vil ikke risikere at de kommer ind på holdet, og så sidder de der en uge og bliver så nødt til at gå fra, fordi de ikke forstår det. En ting er at være god til at tale, en anden er at være god til at læse og forstå det."*(Afdelingschef)

På baggrund af testresultatet melder de tilbage til deltageren eller jobcenteret om de vurderer at de sproglige udfordringer er for store til at gennemføre uddannelserne. Til jobcentrene, hvor de oplever tilfredshed med deres screeningsarbejde, anbefaler de så sprogskole til de deltagere der har scoret under kravene, samt tilbyder en ordliste som de kan øve sig på; ordlisten indeholde de mest gængse udtryk som f.eks. styretøj, kobling etc. og står på dansk, arabisk og engelsk. DS er også behjælpelige med at tage kontakt til f.eks. Dansk Integration omkring hjælp til borgerens sproglige udfordringer. Når borgeren har udviklet sine sproglige evner og øvet ordlisten, opfordrer DS borgeren til at komme til en ny informationsdag/screening og blive testet. Værdien af screening/test er høj og særligt for jobcentrene:

*"Det er jo også irriterende at sætte nogen i gang, for på et AMU-kursus, når du har været der på dag 2, så er pengene jo væk. Man kan jo ikke få pengene tilbage. Så det er mange penge at bruge 37000,- på en, som ikke kunne gennemføre på forhånd."*

For de deltagere som DS ikke har været i kontakt med inden de starter på uddannelsen er der fokus på at informere, og faglærerne er opmærksomme på deltagere der viser tegn på udfordringer:

*"Når vi starter forløbene op, så sidder der jo nogen som vi ikke har haft med at gøre inden de startede. Så vi gør meget ud af at gå rundt i klasserne og tilbyde vores hjælp. Fortælle at når man har udfordringer med et jobcenter eller man gerne vil have hjælp til job – i det hele taget, er døren altid åben og man skal komme op. Underviseren holder jo også øje med om der er nogen læse-/skrivevanskeligheder. Så deler vi informationerne, og så kan vi sagtens tage fat i en person der har nogen vanskeligheder og spørge ind til det. Det viser sig rigtig tit, at de ikke selv har sagt at der er et problem. Men så bliver der taget hensyn til det."* (Uddannelseschef)

Når forløbet er i gang, tilbyder DS deltagerne at de kan komme til ekstraundervisning en eftermiddag om ugen, hvor faglæreren tager fat i de problemstillinger som de fremmødte deltagere kommer med. Deltagerne har også adgang til Mit DEKRA hvor der ligger hjælp til undervisningen og de kan, mod ekstrabetaling, opnå adgang til Køreklar og andre træningsværktøjer, så de kan sidde hjemme og øve.

DS' generelle tilbud og indsatser er i det store hele som beskrevet i TUR-rapporten fra 2018; der er tilbud om ekstraundervisning 1 gang om ugen, og eventuelle problemer eller udfordringer løses 'på gulvet'. Underviserne fanger de udfordringer, som ikke er afdækket i screeningen, og særligt i køresituationerne:

*"... der bliver taget hånd om dem, særligt når de sidder ude i bilerne; der ser de jo lynhurtigt om de har nogle sproglige vanskeligheder, for man skal reagere på ordrer. Så kommer de tilbage og siger til mig, 'at han forstår ikke hvad jeg siger til ham ude i bilen, du bliver nødt til at tage det med ham'. Så tager jeg det med ham og sagsbehandler. Og så kan det ske, at der skal nogen ekstra timer til. Enten nogle ekstra køretimer eller teoritimer. Og så kan jeg sige til dem, at jeg gerne vil have de kommer om mandagen (red: ekstraundervisningen) så du kan få det lidt ind i dit eget tempo."(Uddannelseschef).*

I deres informationsmateriale til jobcentrene oplyser DEKRA desuden at de kan tilbyde forskellige længder af forløbet, alt efter deltagerens indlæringsforudsætninger:

*"Generelt skelnes der mellem to uddannelsespakker for opkvalificering til et chaufførjob. En pakke for personer med gode forudsætninger for indlæring, samt en pakke til personer der umiddelbart efter vejleder og mentors vurdering har behov for længere indlæringstid med mere plads til fordybelse. I den sidstnævnte produktpakke afsættes der 50 dage til kørekort til forvogn fremfor kun 30 dage. Ligeledes er det et krav for de deltagere der måtte være under 21 år at afsætte 50 dage til kørekort til forvogn."<sup>60</sup>*

DEKRA tilbyder kandidater fra jobcentrene 2 forskellige forløb i forhold til længde: enten den intensive kvalifikationsuddannelse og kørekort, eller den grundlæggende kvalifikationsuddannelse og kørekort. I den grundlæggende kvalifikationsuddannelse er der som tidligere nævnt i denne rapport indbygget 20 kørelektioner i modsætning til 10 på den intensive uddannelse.

Uddannelseschefen på DS mener, at denne model bør overvejes i enkelte tilfælde, da det for deltagere, der har behov for længere indlæringstid, ofte er nødvendigt for jobcenteret at bevilge de intensive uddannelser på 6 uger 2 gange for at få deltageren igennem.

### **Afklaringsforløbet**

DS blev udvalgt til interview på baggrund af, at DEKRA i spørgeskemaundersøgelsen angav at de var ved at teste et afklaringsforløb/for-forløb. Uddannelseschefen forklarer i interviewet, at de har gennemført et 3 uges forløb i samarbejde med Kolding Kommune på godsområdet, og de har planlagt flere forløb med flere kommuner og vil udbrede modellen til personbefordring også, men grundet Covid-19 er opstarterne udskudt.

Forløbene er rettet mod unge mellem 18 og 30, der ofte har haft en problematisk skolegang og som det kræver en ekstra indsats at hjælpe i arbejde. Forløbet varer 3 uger og starter med et informationsmøde, hvor de inviterede selv efterfølgende skal melde deres interesse til jobcenteret. Den første uge møder de 4 timer om ugen med det formål at lære skolen og forløbet at kende. Der var i første pilot tilknyttet 10 virksomheder som kom og holdt små oplæg om deres virksomheder samt introducerede til de forskellige specialer i branchen. I anden uge af forløbet var deltagerne ude og besøge virksomhederne og oplevede f.eks. grus, beton, renovation og andre typer af godstransport. Efterfølgende var

---

<sup>60</sup> Citat fra fremsendt informationsmateriale DEKRA

de i en 4 dages praktik; her kunne deltageren opleve hvordan hverdagen er for en godschauffør, men det var også muligt at afdække deltagerens reelle motivation for jobområdet. Praktikværtten meldte tilbage til DS om deres observationer på baggrund af praktikforløbet. På forløbets sidste dag skulle deltagerne vælge om de ønskede at fortsætte på uddannelsen med kørekort og kvalifikation samt kørsel med vognetog; i alt 10 uger.

Der blev ikke udstedt jobgarantier til alle deltagerne da dette kræver en ren straffeattest, hvilket, ifølge DS, flere af deltageren ikke havde. Men, som uddannelseschefen beskriver nedenfor, så var den alt afgørende faktor for deltagerens gennemførelse den håndholdte indsats og at de havde en mentor tilknyttet forløbet:

*”Vi havde faktisk ikke givet jobgaranti til alle, men vi giver jobhjælp til alle. Jobgaranti kan man ikke få hvis man har en plet på straffeattesten, hvilket der var nogen der havde. Men det var håndholdt og det var meget mere værd end en jobgaranti; hvis de ville gennemføre, så var der også job! Hvis de kunne gennemføre; der var nogen der havde diagnoser, der var nogen der havde alverdens ting, men det var håndholdt fra dag 1 i for forløbet til de var færdige... Der var også mentor på fra vores side også!”*

Et vigtigt element i forhold til gennemførelsen af forløbet var, at jobcenteret har udpeget en dedikeret sagsbehandler til de borgere der følger forløbet; det skal være nemt og hurtigt at træffe afgørelser for borgeren. Der bliver også fra forløbets begyndelse underskrevet en 'kontrakt' med borgeren for at få dem til mentalt at forpligte sig til forløbet.

Erfaringerne fra for-forløbet til uddannelsen har været meget positive, og der er interesse fra flere jobcentre i området for at deltage i yderligere forløb, når normaliseringen efter Covid-19 har indfundet sig.

#### **8. 4. Praksis hos AMU Nordjylland**

AMU Nordjylland (AN) havde i 2019 195 deltagere på 47854 Godstransport med lastbil og 87 på 40531 Personbefordring med bus.

Af de 87 på bus var de 11 i beskæftigelse, 46 på dagpenge og 20 på kontanthjælp. 26 ud af de 46 på dagpenge deltog under jobrettet uddannelse. 17 af deltagerne var registreret som indvandrere/flygtning.

Af de 195 deltagere på godsuddannelsen var 90 i beskæftigelse, 10 selvforsørgede og 87 var på dagpenge. 68 ud af de 87 på dagpenge tog uddannelsen under jobrettet uddannelse. 15 var registreret som indvandrere/flygtning.

AN blev udvalgt til interview på baggrund af det særlige busforløb, der er udviklet i samarbejde med NT. Det var af interesse at få afdækket om et målrettet forløb, der blev udbudt regelmæssigt, havde en anvendelig praksis der kunne understøtte denne rapportens formål.

AN stillede en af deres faglærere til rådighed for interview. Faglæreren stod for den brancherettede uddannelse i forlængelse af kørekort og kvalifikation og var ikke involveret i undervisningen på de første 6 ugers undervisning.



Ifølge AN er det helt springende punkt i den 8 ugers busuddannelse visitationen. Busoperatørerne, der leverer kørslen til NT, er involveret i udvælgelsen af kandidaterne og for de deltagere der gennemfører uddannelsen succesfuldt er der efterfølgende beskæftigelse hos operatøren. I visitationen bliver der således afholdt en samtale med kandidaten hvor også jobcenteret, kørelæreren, busoperatøren og faglæreren er medvirkende.

Til disse visitationssamtaler afklares kandidaternes sprog samt motivation for jobområdet. Er der tvivl om dansk eller læse-/skrivekundskaber kan vedkommende henvises til en screening. Ifølge faglæreren er det meget vigtigt at også jobcenteret sidder med ved visitationen, da der kan laves aftaler om en sproglig opkvalificering, såfremt kandidaten ikke vurderes at have tilstrækkelige dansksproglige kompetencer til at gennemføre og bestride jobbet efterfølgende. Det understreges at når tilstrækkelige danskkompetencer er opnået, er kandidaterne velkomne til at søge om optagelse på et af de efterfølgende hold.

De dansksproglige kompetencer kommer an på visiteringsudvalgets vurdering, men test af dansk og matematik foregår på skolen. Her oplever skolen at IT-rygsækken er et vigtigt værktøj til gennemførelsen for læsesvage deltagere eller deltagere, der er ordblinde.

Hos AN har deltagerne mulighed for at få hjælp i et åbent ordværksted, hvor der sidder en almen faglærer klar til at hjælpe. Er der brug for støtte i undervisningen, er det muligt at tilknytte en almen faglærer til at understøtte undervisningen for en eller flere elever.

Faglæreren beskriver at det er vigtigt i samarbejde med Jobcenteret at tage den rigtige beslutning for kandidaten i forhold til mulighederne for gennemførelse. Det er det rigtige i forhold til borgeren og også i forhold til Jobcenterets økonomi. På spørgsmålet om hvorvidt jobcenteret er indforstået med en tilbagevisitering af borgeren, svarer faglæreren:

*"Det synes jeg, for de har også haft nogen gående der skulle have et helt kursus ekstra og det koster også eller hvad der nu skal til. Eller at en dropper ud. Så det er bedre i den sidste ende at få dem klædt på inden de går i gang med de 6 uger. Til gengæld, så ved rigtig mange af dem, at når de starter på de 8 uger så har de arbejde bagefter og det er jobcenteret også interesserede i."*

Faglæreren mener ikke der er nævneværdige muligheder for fleksibel gennemførelse af de 6 ugers uddannelse, da "det kører meget stringent og der ikke er så meget tid". Man kan i vid ustrækning understøtte deltagernes gennemførelse med hjælp fra almene faglærere, IT-understøttelse og ved at opfordre deltagerne til at benytte det åbne værksted. Når kørekortet er erhvervet, starter uddannelsen til det at være buschauffør:

*"... når vi kommer til den sidste dag, så kommer jeg og forklarer hvad der skal ske de næste 14 dage og har skema med. Hvis der sidder 16 så er det måske kun de 13 der har en aftale med en virksomhed, som jeg skal overtage. Så går vi i gang med alle de ting der er vigtige at vide ud over kørekortet og EU-beviset; hvad kræver det så, når jeg skal sidde ude i bussen. Der er noget konflikthåndtering bygget ind, billettering, kundeservice osv. De er inde ved NT en dag og næstsidste dag er de ude i virksomheden og hører hvad der foregår, når man kommer derud. Så når de kommer*

*til sidste dag om fredagen hos mig, så kommer de måske med en taske og ved at de skal starte derude om mandagen. Så der får de 14 dage, hvor man kommer ind i hvad det egentlig er at være buschauffør.”*

I denne udlægning er det først efter de 6 uger, at man lærer hvad det vil sige at være buschauffør. Faglæreren beskriver afslutningsvis den værdi der ligger i den målrettede uddannelse kontra et åbent 6 ugers forløb:

*”Jeg kan høre, at nogen gange efter et par uger, så er der nogen de må tage en snak med om, at det ikke holder pga. sprog eller andet (red: på et 6 ugers forløb). Det er derfor de 8 ugers er så gode, for der har vi taget snakken og dem der sidder der, de ved de har arbejde bagefter hvis de kommer igennem; det giver også en god motivation. 6 uger du selv søger ind på, fordi du går derhjemme eller jobcenteret siger det, der ved du ikke om du har arbejde bagefter, så du har kun kørekortet. Det giver noget, at man ved at når man er færdig med de 8 uger, så er man klar til job.”*

Sammenholdt med jobcentrenes udtalelser tidligere i denne rapport om at opkvalificeringen skal have et klart beskæftigelsesperspektiv, så er bevillingen af de ekstra 2 uger i forlængelse af kørekortsuddannelsen en god investering.

## 9. Opsamling på den kvalitative analyse

På godsområdet har branchen i en årrække påpeget at der mangler eller kommer til at mangle 2500 nye chauffører grundet områdets vækst, og at det forventes at en stor del aldrende chauffører stopper i branchen i de kommende år. Arbejdsmarkedsbalancen melder også, at der på området Chauffør, fragt, distribution, blandet kørsel er 'gode jobmuligheder' i 3 beskæftigelsesregioner mens der i beskæftigelsesregion Sjælland, Østjylland, Sydjylland og Vestjylland rapporteres om 'mangel på arbejdskraft'. I beskæftigelsesregion Hovedstaden meldes der om 'paradoks', hvilket betyder at arbejdskraften med kompetencerne er til stede, men virksomhederne kan ikke få besat deres ledige stillinger.

I 2019 var der ca. 4500 der deltog i uddannelsen til godschauffør i AMU og trods det, mangler der arbejdskraft i områder. En af konklusionerne fra erhvervsnetværkene var, som også bakkes op af ATL, at der mangler kvalificerede/erfarne chauffører. Respondentgruppen har meldt bredt, at køreegenskaberne de nye chauffører har, efter endt uddannelse, ikke er tilstrækkelige for vognmændene. En respondent udtrykker at beskæftigelsessystemet har tillid til kørekortet, men det har vognmændene ikke. På baggrund af de gennemførte interviews konkluderes det, at det efterspørges at de nye chauffører mangler køreerfaring for at leve op til arbejdsmarkedets krav.

Arbejdsmarkedsbalancen melder om 'gode jobmuligheder' i hele Danmark for buschauffører. De chauffører der gennemfører uddannelsen har generelt de fornødne køreegenskaber til at føre busserne, men branchen oplever at dansksproglige- og servicekompetencer er en udfordring hos nogle nye chauffører. Respondenternes fokus lå derfor i høj grad på afklaringen af deltageren inden de påbegyndte uddannelsen samt et 'service- og kundebetjeningsmodul' i forlængelse af uddannelsen.

### Visitering

Deltagerne til de 2 uddannelser kan overordnet set deles op i 3 kategorier; deltagere i beskæftigelse/selvbetalere, deltagere under jobrettet uddannelse og deltagere fra jobcentrene i aktivering:

- Deltagerne der er i beskæftigelse eller er selvbetalere har skolerne sjældent kontakt med inden kursusstart med mindre de møder op til en informationsdag eller lignede. Dette gør at skolerne først kan afklare om deltageren har brug for understøttende tiltag overfor ordblindhed, sprog- eller læse/skriveudfordringer når læreren får afdækket det i undervisningssituationen eller hvis deltageren selv gør opmærksom på det.
- Ledige dagpengemodtagere har ret, hvis de er i målgruppen, til at vælge en jobrettet uddannelse. Jobcenteret skal informere om retten ved første samtale og det er a-kassen der finansierer uddannelsen. Den ledige står oftest for tilmelding og kontakt til skolen når retten til uddannelsen er givet fra a-kassen. I enkelte tilfælde bliver en Jobkonsulent med erfaring fra jobområdet inddraget i dialogen med den ledige, men oftest har den ledige ikke gennemgået en visitering i forhold til motivation for jobområdet samt de krav uddannelserne fordrer. Skolernes udfordring med at kunne planlægge understøttende tiltag til undervisningen på baggrund af en afklaring/screening svarer til den, nævnt under deltagere i beskæftigelse.

Særligt deltagernes reelle motivation for jobområdet efterspørges afklaret af respondenterne.

Varigheden på de 2 uddannelser svarer til den maksimale varighed på en jobrettet uddannelse; det er ikke muligt under denne ordning at sikre yderligere kompetencer ud over de 6 uger.

- For de ledige der ikke er i målgruppen for jobrettet uddannelse eller har en længere ledighedsanciennitet, er der mulighed for de kan deltage i uddannelserne som et aktivt tilbud/jobplan. Deltagere af denne gruppe, er der enighed om, skal visiteres grundigt, særligt i forhold til sprog og læse/skrive/matematik niveau først på jobcenteret og siden på skolen gennem samtale eller afklaringsforløb hvor der også er fokus på motivation for jobområdet. Her understreges vigtigheden af samarbejdet mellem skole og Jobcenter i visiteringen herunder brug af f.eks. samtaleguide og afklaring af 'transport/trafik dansk' samt efterfølgende beskæftigelsespotentiale. Visiteringen sker for ofte uden kontakt til skolen og viden hos jobcentermedarbejderen om de krav uddannelsen og branchen stiller.

Respondenternes tilbagemeldinger har i overvejende grad været fokuseret på hvordan det sikres, at de deltagere der starter på uddannelserne har de kompetencer som kræves for at kunne gennemføre uddannelserne og finde beskæftigelse i brancherne efterfølgende – og har en reel motivation for jobområdet.

Skolernes udfordring er derfor at der er mange deltagere de ikke har været i kontakt med på første undervisningsdag. De oplever at der er en stor andel af deltageren der har

sproglige udfordringer herunder læse/skrive vanskeligheder og grundet den manglende kontakt/afklaring/visitation må de i høj grad håndtere udfordringerne 'på gulvet'.

### *Skoleforløbet*

Respondenterne har ikke generelt set ikke erfaringer eller forslag til eller erfaringer med en mere fleksibel planlægning af de 6 uger på de intensive kvalifikationsuddannelser; det handler i høj grad om at håndtere deltagernes eventuelle udfordringer i eller ved siden af undervisningen. En udbredt brug af testværktøjer giver skolerne en højere grad af muligheder for at kunne iværksætte støttetiltag i undervisningen. Det vel derfor være en central anbefaling at øge brugen af testning og opbygge generelle krav på tværs af skolerne så særligt jobcentre og a-kasser har indblik i de harmoniserede krav.

Skolerne fortæller at de oplever at deltagere får bevilliget uddannelserne 2 gange i træk for at kunne gennemføre. Jobcentrene ser også meget positivt på mulighederne for, på baggrund af en grundig visitation i samarbejde mellem dem og skolerne, at kunne visitere til mere eller mindre intensive udgaver af uddannelsen. En skole benytter muligheden for at tilbyde den grundlæggende kvalifikationsuddannelse og kørekort på 10 uger til gods til deltagere de i visitationen vurderer der har brug for længere til tid til indlæringen; uddannelsens 20 kørelektioner vurderes også at kunne give noget af den efterspurgte køreerfaring.

Den kvalitative analyse har afdækket at det i høj grad gennem præ- og post forløb og indsatser deltagernes gennemførselsprocent og beskæftigelses potentiale øges. Før uddannelsen kan der for målgruppen kombineres med fagunderstøttende dansk, forforløb for ledige langt fra arbejdsmarkedet og mindre afklaringsforløb i forhold til uddannelsesparathed og motivation for jobområdet. Efter uddannelsen/post fasen bør bus uddannelsen suppleres med en af trafikselskabet/busoperatør godkendt service uddannelse. På gods skal chaufførernes køretekniske kompetencer højnes igennem f.eks. et erfaringskursus eller yderligere opkvalificering som f.eks. kørsel med vogntog.

## Del 3: De kvantitative undersøgelser

---

I denne del bliver de resultaterne af de gennemførte kvantitative undersøgelser præsenteret.

## 10. Skolernes svar på spørgeskemaundersøgelsen

På baggrund af de afdækkede data fra Undervisningsministeriets databank blev det besluttet at det var formålstjenligt at udforme 2 forskellige spørgeskemaundersøgelser til skolerne; en for området for godsuddannelsen og en der dækkede busuddannelsen. Baggrunden for beslutningen var, at særligt aldersprofilerne og antallet af tosprogede deltagere var markant forskelligt på de 2 uddannelser, og det ville blive meget omfangsrigt at lave et spørgeskema der dækkede de problematikker der kunne vedrøre delmålgrupperne på de respektive uddannelser. Der blev derfor udsendt invitation til 2 separate undersøgelser til de skoler, der har udbudsret til de respektive FKBer som uddannelserne hører under. Skolernes svar på de 2 undersøgelser vil blive præsenteret nedenfor.

### 10.1 Spørgeskema om godstransport med lastbil

Der er 29 skoler der har udbudsretten til FKB 2280 Vejgodstransport. Der blev modtaget 6 svar på undersøgelsen; DEKRA, der samlet har 7 godkendelser nationalt til at udbyde FKB 2280, ønskede at indsende 1 svar på vegne af selskabet. De indsendte svar fra skolerne dækker dermed 12 ud af de 29 udbydere svarende til 41 %. Målt på antallet af deltagere i 2019 på uddannelsen dækker de svarende skoler 72 % af deltagerne nationalt. Undersøgelsen er dermed ikke fuldt repræsentativt målt på antallet af skoler, men det vurderes at målt på antallet af deltagere er undersøgelsen i overvejende grad repræsentativ. Der er ligeledes stor forskel på antallet af deltagere respondenterne baserer deres svar på: DEKRA havde samlet i 2019 2317 deltagere samlet, mens den respondent med færrest antal deltagere i 2019 havde 18. Der er dermed også et stort spænd i forhold til de muligheder de enkelte respondenter har for at tilbyde ydelser i visitationen m.m.

På baggrund af afdækkede data i analysefasen blev der, i designet af spørgeskemaet, skelnet mellem tosprogede deltagere og deltagere med etnisk dansk oprindelse med læse-/skriveudfordringer.

#### 10.1.1. Delmålgrupperne.

4 af skolerne vurderer at der ikke er forskel på deltageres forudsætninger for at gennemføre køreprøverne og kvalifikationsuddannelse succesfuldt i forhold til, om de er henvist af A-kasse/jobcenter, eller om de er i beskæftigelse/selvbetalere. 1 skole angiver at deltagere henvist gennem beskæftigelsessystemet har større udfordringer med at gennemføre succesfuldt, mens den sidste skole angiver at den vurderer, at de har færre udfordringer.

4 af skolerne angiver, at der ikke er forskel på deltagere under jobrettet uddannelse mhp. beståelsesgrad, motivation for jobområdet etc., mens 1 skole angiver at deltagerne under jobrettet uddannelse "*udviser mere motivation*". Den sidste skole angiver at deltagerne "*oftest ikke har samme motivation og har færre kompetencer med*".

Skolerne har generelt en oplevelse af, at deltageres muligheder for at gennemføre uddannelsen succesfuldt ikke kan sammenkædes med henvisning fra

beskæftigelsessystemet; 1 skole udtrykker endda et de har større mulighed for at gennemføre samt udviser mere motivation.

#### 10.1.1.1 Etniske danskere med læse-/skriveudfordringer

På spørgsmålet om hvorvidt skolerne i nævneværdig grad oplever at der er deltagere med etnisk dansk oprindelse, der har udfordringer med at gennemføre uddannelsen på grund af læse-/skriveudfordringer, svarer 5 af skolerne ja. De 5 skoler estimerer i gennemsnit at ca. 20 % af deltagerne har udfordringer; på en skole er det mellem 5-10 % af deltagerne, mens skolen, der oplever det største antal, angiver 30-35 %.

På baggrund af den markante aldersfordelingsprofil på godsuddannelsen undersøges det også om skolerne oplever, at andelen af deltagere med læse-/skrivevanskeligheder er større blandt deltagere under 30, samt om de eventuelle problematikker adskiller sig fra deltagere over 30 år. 4 af skolerne har oplevelsen af at flere har udfordringer i gruppen under 30, og angiver at mellem 15 og 40 % af deltagerne har læse-/skriveudfordringer. En skole angiver, på spørgsmålet om forskellen mellem deltagerne på over og under 30, at dem under 30 bruger læse-/skriveudfordringer som *"et værn mod at lære nye ting"*, og en anden skole angiver at *"der er mere 'gå-på-mod' ved deltagerne over 30 år"*.

Ud af de 6 skoler har 5 i undersøgelsen beskrevet udfordringerne for deltagere med læse-/skrivevanskeligheder i forhold til at gennemføre uddannelsen succesfuldt:

Hvad er de største udfordringer for de dansksprogede elever med læse/skrive vanskeligheder i forhold til at gennemføre uddannelses succesfuldt? (beskriv venligst)

5 svar

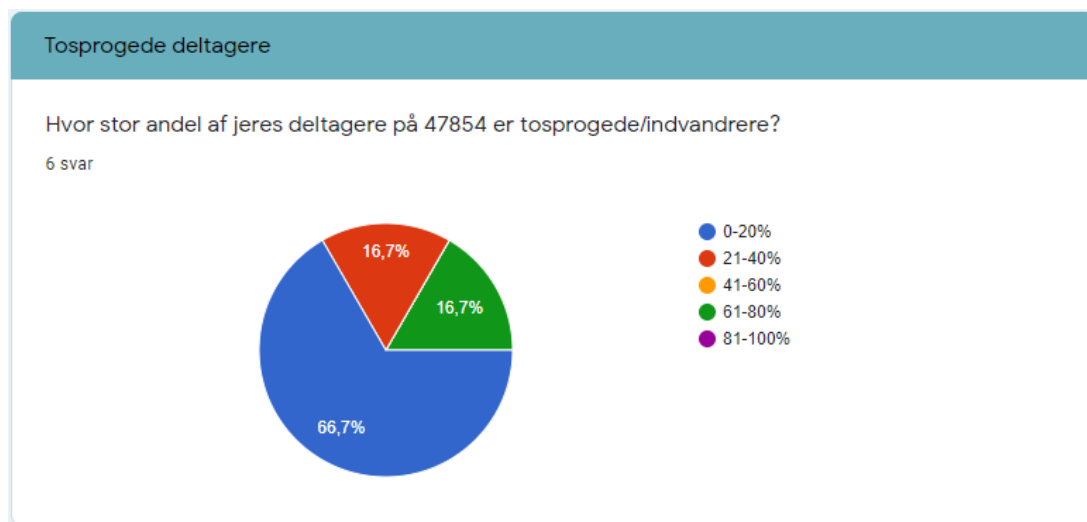
- Vi gennemfører FGU test på alle, og tilbyder ekstra undervisning til denne målgruppe. Vi er udfordret økonomisk da vi ikke har den fornødne mulighed for at få ekstra undervisning finansieret
- Forståelsen af det stof de skal læse, og øve, for at kunne bestå.
- Teoriprøvernes struktur er forældet og kræver gode lytte-, læse og fortolkningsfærdigheder, som især kan udfordre læsesvage borgere.
- De er svære at motivere til at prøve at gennemføre uddannelsen.
- Ordblindhed

Figur 11: Note: skolen der nævner FGU test har efterfølgende korrigeret til at det er FVU test de benytter

Tilbagemeldingerne centrerer sig om motivation/uddannelsesparathed, udfordringer med at tilegne sig stoffet og at kunne omsætte det i prøvesituationen, herunder at have tilstrækkelige læsefærdigheder i forhold til den udbredte prøveform.

### 10.1.1.2 Tosprogede deltagere

I modsætning til målgruppen af dansksprogede deltagere med læse-/skriveudfordringer har de medvirkende skoler meget forskellige erfaringer med tosprogede deltagere at basere deres svar på. Hos en skole er det mellem 61-80 % af deltagerne der er tosprogede, mens 4 skoler har mellem 0 og 20 %:



I forhold til skolernes vurdering af, hvor mange der har udfordringer med at kunne gennemføre uddannelsen på grund af sprogvanskeligheder er der væsentlige forskelle i deres vurderinger:

Hvor stor en andel af jeres tosprogede deltagere på 47854 har, ifølge din vurdering, udfordringer med at kunne gennemføre uddannelsen og de tilhørende prøver på grund af mangelfulde sproglige kompetencer? (angiv venligst ca. tal i %)

6 svar

0-10%
50%
25% (førstegangsbetåelse)
Meget få eller ingen.
5%
10 %



Nogle skoler oplever altså meget få eller ingen deltagere der har udfordringer med at gennemføre uddannelsen pga. af sproget, mens en skole oplever at halvdelen af de tosprogede deltagere har udfordringer pga. sprog.

Ud over sproget peger nogle af skolerne på flere andre faktorer, der kan have indflydelse på deres muligheder for at gennemføre uddannelsen; motivation, kulturelt betingede faktorer samt matematik. 2 skoler svarer at sproget er eneste hindring for at gennemføre:

Ud over de sproglige udfordringer nogle tosprogede deltagere kan have, er der andre problemstillinger tilknyttet målgruppen du mener kan påvirke deres muligheder for at gennemføre uddannelsen succesfuldt? (beskriv venligst)

6 svar

nej

Deres motivation og religion.

Skoleparathed, sociale konflikter (ofte kulturelt motiveret)

Nej.

Kultur

Mange har svært ved matematik. Nogle har ikke de basale færdigheder og det er ikke kun de to-sprogede. Vi har mange udfordringer i lastsikring, hvor der skal laves mange beregninger. De skal til lastsikringsprøve, og hvis de dumper 3 gange, så skal hele forløbet tages om

### 10.1.2. Visitationen til uddannelsen

Halvdelen af skolerne vurderer at uddannelsen 47854 Godstransport med lastbil har en 'middel kompleksitet', mens en skole vurderer at uddannelsen har en 'over middel kompleksitet' mens de sidste 2 skoler vurderer uddannelsen til at have en 'høj kompleksitet'. Særligt i forhold til de tosprogede deltagere kan denne vurdering have en betydning i visiteringsammenhæng, da Vejledning om AMUs tilbud til tosprogede sammenkæder kompleksiteten af uddannelsen med sprogkravet:

*"De sproglige krav vil afhænge af AMU-uddannelsens kompleksitet. Hvis deltageren skal følge en ordinær AMU-uddannelse på dansk, vil det som minimum kræve dansksproglige kompetencer svarende til prøve i Dansk 2 i danskuddannelserne..."*<sup>61</sup>

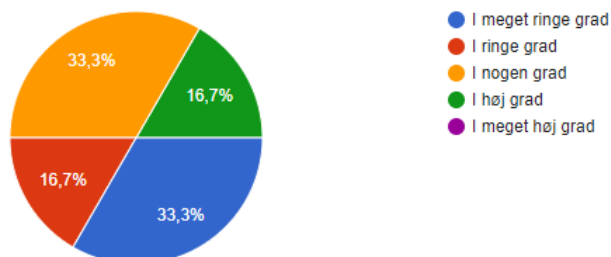
Skolerne bekræfter i spørgeskemaundersøgelsen nogle af de, i denne rapport, tidligere gengivne udsagn om, at Dansk 2 ikke nødvendigvis er et retvisende sprogligt krav til uddannelsen. Hvis skolernes vurdering er, at uddannelsens kompleksitet er middel til høj må det forventes, at et visiteringskrav på Dansk 2 kan give deltageren udfordringer i deres efterfølgende uddannelse. Skolerne angiver også at den henvisende myndighed ikke altid er tilstrækkeligt opmærksom på uddannelsens krav:

<sup>61</sup> <https://www.uvm.dk/-/media/filer/uvm/udd/voksne/pdf17/jan/170112-ny-vejledning-om-amus-tilbud-til-tosprogede-december-2016.pdf> s. 8

#### Samarbejde med jobcentrene/a-kasser om visitationen

I hvor høj grad oplever du, at jobcentre og a-kasser generelt er tilstrækkeligt opmærksomme på uddannelsens kompleksitet og de krav som uddannelsen stiller til deltagerne i vejledningen og visitationen til 47854 Godstransport med lastbil?

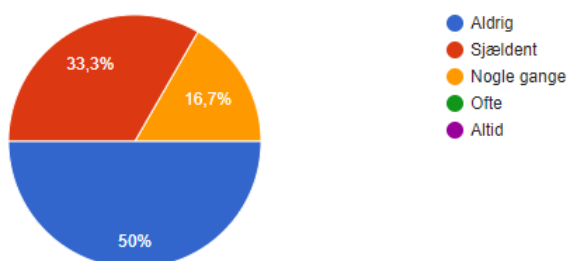
6 svar



3 af skolerne oplever at jobcenter/a-kasse 'i ringe grad' eller 'meget ringe grad' er opmærksomme på kompleksitet og krav i visitationen, mens 3 skoler oplever at jobcentre i nogen grad eller i høj grad er det. Skolernes svar kan således pege i retning af at nogle jobcentre/a-kasser har en bedre indsigt i uddannelseskra, og at nogle skoler har bidraget til denne indsigt sammen med indsatser som f.eks. informationsmøderne for jobcentrene, der blev af holdt i forbindelse med Erhvervsnetværkerne under AMK Øst. Skolernes erfaring omkring at blive kontaktet i forbindelse med visitationen, når der er tvivl om den kommende deltageres kompetencer, er dog ikke så høj:

Hvor ofte bliver din skole kontaktet af jobcenter- eller a-kasemedarbejderen når vedkommende er i tvivl om deltagerens dansksproglige niveau eller læse/skrive niveau er tilstrækkeligt til uddannelsens krav?

6 svar



AMU-Bekendtgørelsens §16. stk. 4<sup>62</sup> giver muligheden for at pålægge en ansøger til en AMU-uddannelse en test for at sikre at ansøgeren har et sprogligt niveau, så vedkommende kan følge undervisningen. 4 ud af de 6 medvirkende skoler angiver at de 'meget sjældent', i samarbejde med henvisende myndighed, pålægger en ansøger at tage en test i

<sup>62</sup> <https://www.retsinformation.dk/eli/lt/2018/1795>

undervisnings sproget. En skole angiver at det foregår sjældent, mens den sidste angiver 'nogen gange'.

Alle skolerne svarer ja til spørgsmålene om det i visiteringen er muligt at afklare, om potentielle deltagere til uddannelsen kan afklares for om de har hhv. de læse-/skrivekompetencer og de dansksproglige kompetencer uddannelsen kræver. 5 ud af de 6 skoler angiver, at der er de visiteringsværktøjer og –guider som den henvisende myndighed har brug for til at afklare om kommende deltagere har de krævede forudsætninger. Den sidste skole angiver at det ville være formålstjenligt at have "sprog-, læse- og matematikopgaver, således at man var sikker på at målet med kurset bliver nået" til rådighed for skoler og jobcentre/a-kasser. Skolen mener at følgende er vigtigt at afklare i forhold til muligheder for at gennemføre uddannelsen og efterfølgende finde beskæftigelse i branchen:

*"Man bliver nødt til at lave en form for afklaring af deres sprog, da dansk 2 ikke altid er tegn på at de taler og forstår dansk på det nødvendige niveau. Man bliver også nødt til at inddrage teknisk dansk, da der er rigtig mange ord der referer til køretøjer etc."*

Skolerne bliver også adspurgt om de har erfaring med eller forslag til hvordan afklaringen af læse/skrivekompetencer kunne afklares inden optag:

Afklaring af læse/skrive kompetencer hos dansksprogede deltagere.

Har du erfaring med eller forslag til hvordan et eventuelt problematisk læse/skrive niveau kunne afklares hos enten henvisende myndighed eller på en skole inden henvisning/optag? (beskriv venligst)

5 svar

For ledige bør jobcentrene gennemfører FGU test. For beskæftigede kan evt problemer afklares i forbindelse med telefonisk kontakt til deltagerne

Det har jeg ingen kompetance for, at kunne udtale mig om hvordan det evt kunne løses

DEKRA tilbyder gratis afklarings-sessioner og ugentlige "inspirationsdage", som med succes hjælper borgeren til at vælge uddannelsesretning. Det er DEKRA's klare anbefaling at alle potentielle kursister gennemgår en afklaring inden tilmelding, mhp. forventningsafklaring til uddannelse, jobmuligheder og arbejdsmiljø i branchen.

Nej.

Ordblindtest før optag

Og på samme måde bidrager skolerne med ideer og forslag til afklaringen af tosprogede deltagere i visiteringen:

Visitering/afklaring inden start på uddannelsen (tosprogede).

Har du ideer og/eller forslag til hvordan man i højere grad vil kunne afklare de tosprogede deltagere, der er henvist fra Jobcenteret i forhold til sproglige forudsætninger, motivation for uddannelse/jobområde etc. enten på jobcenteret eller på skolen inden uddannelsen påbegyndes? (beskriv venligst)

6 svar

Jobcentret skal afdække om deltageren har de fornødne sprogkvalifikationer dvs. foreligger der bestået test fra sprogskolen (niveau 5) og eller supplerende sproglig opkvalificering eks. AVU

Evt dansk test.

DEKRA afklarings-session eller "Inspirationsdag" hvor borgeren i samarbejde med en konsulent, vurderer om uddannelsen passer med borgerens sproglige niveau og forventninger til efterfølgende jobmuligheder og jobbets arbejdsmiljø (arbejdstider, fysisk belastning m.m)

Afklare om de kan læse og forstå Dansk på et niveau så de kan klare prøverne.

Sprog afklaring før opstart

Jobcenteret skal være bedre til at visitere kunden inden de sender dem på kursus. Jeg forstår ikke hvorfor man sender folk ud til os der næsten ikke er til at kommunikere med, når de formentlig selv har haft samme udfordring på jobcentret !

Skolerne bliver også spurgt om tosprogede deltagere, der er henvist under jobrettet uddannelse samt beskæftigede/selvbetalende. Skolerne henviser alle til deres svar ovenfor, bortset fra en skole der påpeger en udfordring i forhold til tosprogede deltagere, der ikke er henvist af jobcenter/a-kasse, og hvor der foregår en samtale med den ledige inden start:

*"Det er her vi har den helt store udfordring.*

*Jeg kan ikke umiddelbart se hvordan vi skal løse den. Hvis kursisterne møder om mandagen er det svært at begynde at trække dem ud til sprogtest, da man jo ikke kan gøre det på baggrund af navn eller udseende.*

*Jeg kunne tænke mig at der kunne være et AMU-kursus der var en form for intro til uddannelsen som chauffør. Her kunne en sproglærer undervise i en blanding af dansk og teknisk dansk. Vi har arbejdet sammen med AOF ift. sprog, så jeg ved at den kombination med transportdansk inden de starter på forløbet er rigtig godt givet ud"*

Skolen italesætter de udfordringer som de kan have ved deltagere der er tilmeldt via f.eks. elektronisk tilmelding og som derfor ikke er blevet afklaret sprogligt inden opstarten. En skole foreslår ovenfor, i forhold til afklaring af læse-/skrivekompetencer hos dansksprogede deltagere i beskæftigelse, at disse bør kontaktes telefonisk inden start. Dette forslag ville

også i noget omfang kunne forebygge at deltagere møder til første undervisningsdag uden de fornødne dansksproglige kompetencer til at følge uddannelsen.

### 10.1.3. Planlægningen af undervisningen/skoleperioden

Som beskrevet tidligere i denne rapport er andelen af deltagere der er registreret som indvandrere i Undervisningsministeriets databank steget fra 13 % i 2016 til 22 % i 2019. Denne stigning har ikke, i forhold til de af Rigspolitiet oplyste tal, haft en tilsvarende effekt på beståelsesprocenterne til den teoretiske og praktiske køreprøve. Et tema i spørgeskemaundersøgelsen var derfor at undersøge om skolerne har registreret ændringen, og om det har givet anledning til at strukturere og planlægge undervisningen anderledes. 3 af skolerne angiver at de har registreret udviklingen, men 3 angiver at de ikke har. Opfølgende spørgsmål omkring tiltag på baggrund af udviklingen er i spørgeskemaet gjort betinget, og det er kun de 3 skoler der har svaret 'Ja' der kan kommentere yderligere. En skole svarer at den ikke har taget tiltag på baggrund af den registrerede udvikling, mens en anden skole har arbejdet med udviklingen af undervisningen for at imødekomme udviklingen:

*"Ja, større strategisk fokus på didaktik og dialogbaseret undervisning. Interne dialoger om kulturel forståelse og konfliktløsning. Udvikling af sproghold inden for især engelsk og arabisk."*

Den tredje skole henviser til, at det også er udviklingen af testsystemerne og en udvikling af nye procedurer i forhold til opfølgning på deltagernes progression:

*"Der er kommet nye teorisystemer som ligger meget tæt op ad de rigtige prøver. Vores beståelsesprocent er steget på baggrund af vi har lavet en procedure, hvor vi kontrollerer om kursisten har lavet prøven og om der har været for mange fejl."*

### Længde på uddannelsen

4 af skolerne angiver svar på hvordan man strukturelt, længde- eller indholdsmæssigt kan planlægge et forløb der kan tilgodese deltagere med læse-/skriveudfordringer. 1 kommenterer at de 'allerede gør det' uden yderligere kommentarer, og 1 har ingen forslag. Den tredje skole foreslår "et længere forløb" og den fjerde foreslår:

*"Kombineret sprog- og transportuddannelse af 12 ugers varighed, hvor sprog-/læseuddannelsen fokuserer på de tekniske og faglige behov i godsbranchen."*

5 ud af 6 skoler vurderer at de tosprogede deltagere, der har udfordringer med at gennemføre uddannelsen succesfuldt, i højere grad, på baggrund af en grundig visitering, ville kunne gennemføre uddannelsen ved et mere tilpasset forløb. Samtidig vurderer 4 af skolerne, at den nuværende længde på uddannelsen er tilstrækkelig for en deltager med Dansk 2 og et rimeligt jobdansk. Ud fra disse svar må man konkludere, at det på baggrund af visiteringen tilpassede forløb i højere grad er et for-forløb end en længere uddannelse der skal tilpasses til den tosprogedes kompetencer. De ene af de sidste 2 skoler mener ikke, at længden er tilstrækkelig og foreslår et forløb på '40-50 dage'. Den sidste skole fremhæver at det er nogle andre faktorer der spiller ind på gennemførselsmuligheden ved et sprogniveau på Dansk 2 og rimeligt jobdansk: "Hvis regnefærdigheder og motorik er til

stede, skal det kunne lade sig gøre på normeret tid". Dansk 2 og et rimeligt jobdansk vurderes altså tilstrækkeligt, såfremt andre skolefærdigheder er på plads samt motorik/fysik er tilstrækkelig.

En skole kommenterer også på dilemmaet omkring den deltager, der har motivation for jobområdet, men grundet sproglige udfordringer vurderes at have høj sandsynlighed for at ville få udfordringer med at gennemføre:

*"Så mener jeg ikke at skal sende personen på kurset, men i stedet for give ham noget mere sprogundervisning. På den måde undgår de også det nederlag ikke at kunne gennemføre kurset."*

Skolernes svar omkring planlægning, struktur m.m. på uddannelsen centrerer sig om, at de nødvendige sproglige kompetencer skal opnås inden opstart på uddannelsen og at det særligt er i visiteringen inden opstart at deltagerne skal afklares i forhold til uddannelsens krav. Der er også en erkendelse af at det er svært at afklare deltagere, der ikke er i kontakt med skolen eller visiteres af en jobcenter/a-kasse medarbejder, der ikke er vidende om uddannelsens krav. En skole foreslår, på linje med hvad flere af de gennemførte interviews også foreslår og som nogle skoler allerede tilbyder jobcentrene, at der i AMU udbydes et introkursus til chaufførfaget:

*"Jeg kunne tænke mig at der kunne være et AMU-kursus der var en form for intro til uddannelsen som chauffør. Her kunne en sproglærer undervise i en blanding af dansk og teknisk dansk.*

*Vi har arbejdet sammen med AOF ift. sprog, så jeg ved at den kombination med transportdansk inden de starter på forløbet er rigtig godt givet ud."*

### **Synergi mellem målgrupper og uddannelser**

Skolerne mener ikke, at der er særlige indsatser for deltagere med læse-/skriveudfordringer, der samtidigt kan tilgodese deltagere med dansksproglige udfordringer, da udfordringerne er for forskelligartede. Det kan derfor være en logistisk og økonomisk udfordring for skolerne at tilbyde særlige tiltag til de 2 delmålgrupper i forbindelse med et ordinært forløb. Skolerne arbejder derfor didaktisk og pædagogisk med at kunne tilgodese deltagernes eventuelle udfordringer i den ordinære undervisning og f.eks. tilbyde lektiecafé eller anden understøttende undervisning.

Skolerne er dog enige om at særlige indsatser og tiltag for enten læse-/skriveudfordrede eller tosprogede kan samkøres med andre uddannelser som f.eks. Personbefordring med bus.

### **Den teoretiske køreprøve**

Skolerne blev også i spørgeskemaanalysen bedt om at beskrive de væsentligste hindringer for deltagerne i at bestå den teoretiske køreprøve. Skolernes besvarelser er citeret nedenfor:

*"Vores beståelsesprocent ligger væsentligt højere. Vi prioriterer i meget høj grad undervisning fremfor selvstudie, og det er mit indtryk at vi her afviger fra en række*

*andre udbydere. Forslag til handling: lav statistik over den enkelte udbyder, og udbydere som afviger markant negativt bør udarbejde en handlingsplan for at øge sin beståelsesprocent."*

*"Sprogforståelsesvanskeligheder - ordblindhed – ADHD"*

*"TUR har i 2015 udfærdiget en meget beskrivende analyse (red: Analysen Kørekort på Personbefordringsområdet) af udfordringerne, som stadig gælder 5 år senere. For region Hovedstaden vurderes beståelsesprocenten at være markant påvirket af ventetiden mellem afsluttet kursus og teori- og praktisk prøve.*

*Teoriprøverne er udformet på en didaktisk forældet facon, hvor især formulering og bittesmå nuancer i svarmuligheder kræver fortolkning og et særdeles godt kendskab til det danske sprog hos prøvedeltageren. Forskellen mellem mulighederne i de traditionelle og digitale teoriprøver bør også give indsigt i hvilken struktur som giver de bedste forudsætninger for at vise læringsniveauet. Målgruppen, danske såvel som ikke etniske danskere, er ofte bogligt udfordret og ikke skoleparate, hvilket betyder at indlæring af teknisk og faglig viden udgør en ekstra dimension i udfordringerne."*

*"Det er elevernes engagement og en forventning om at det er lærerens ansvar alene at eleverne består. Vi har også en del der er ordblinde og har store udfordringer selvom de har fået hjælpekassen osv."*

*"Ordblindhed"*

*"Det er klart at hvis man ikke magter sproget, så vil man få udfordringer. Til gengæld ser vi mange, både med og uden anden etnisk baggrund, som har problemer ift. det tekniske sprog i prøverne. (trykregulator, styrehus etc.)*

*Vi oplever at nogle med anden etnisk herkomst træner så meget i prøvespørgsmål at de lærer at svare rigtigt, uden at vide hvad de svarer på, hvilket kommer til udtryk ude ved bilen.*

*Ud over dette har alle det problem med teoriprøverne, at den måde prøverne er formuleret på ikke er helt i tråd med hvordan man laver en prøve. F.eks. har man ordet "ikke" med i spørgsmålet, hvilket gør at svarmulighederne lige pludselig skal besvares anderledes, specielt hvis et af svarene starter med "nej".*

*Vi træner vores kursister meget i at de ikke skal tænke ja eller nej, men i stedet tænke sandt eller falsk, da dette kan afhjælpe problemet. Vi er begyndt at lave flere kontroller på kursisten ift. den forberedende teori de laver i åbent værksted, og det har hjulpet."*

Flere af skolerne fremhæver at teoriprøven er sprogligt udfordrende, hvilket påvirker særligt deltagere med læse-/skrivevanskeligheder og tosprogede. En anden problematik er, ifølge en skole, den intense testtræning, hvor deltageren lærer at genkende det rigtige svar, men ikke har forstået den teoretiske viden bag spørgsmålet; dette giver udfordringer med at anvende viden i praksis, i første omgang ved prøven, men også i forhold til at agere sikkert i branchen efterfølgende.

### **Den praktiske køreprøve**

Skolerne har ikke de samme omfattende kommentarer til den praktiske køreprøve. Flere skoler henviser til deres svar til den teoretiske prøve. Nedenfor er angivet de svar der vedrører prøvesituationen/kørefærdigheden:

*"TUR har i 2015 udfærdiget en meget beskrivende analyse af udfordringerne, som stadig gælder 5 år senere. For region Hovedstaden vurderes beståelsesprocenten at være markant påvirket af ventetiden mellem afsluttet kursus og teori- og praktisk prøve.*

*På landsplan vurderes sagkyndige ikke altid at tage hensyn til de sproglige udfordringer, som i chaufførjobbet ikke vil have nogen betydning. Kørelærere må også til tider bemærke overfor sagkyndige, at der blive stillet spørgsmål til praktisk prøve, som ikke er en del af retningslinjerne for kontrolspørgsmål. Det lader til at korpset af sagkyndige kun har et spinkelt fælles grundlag at vurdere prøverne ud fra og derfor har nogle sagkyndige høje beståelsesprocenter, mens andre har lave".*

*"Der har vi ikke de store problemer. Hvis der er nogen der dumper, er det pga. fejl eleven godt er klar over selv."*

*"For manges vedkommende er der ikke kørelektioner nok, og så er kørelærerkvaliteten desværre ikke altid den bedste. Nogle kørelærere glemmer den sidste halvdel i deres stillingsbetegnelse :-)".*

Den sidste kommentar supplerer hvad interviewpersonerne kommenterer på i forhold til manglende køreevner og -erfaring efter endt uddannelse, hvilket også påvirker deltagernes efterfølgende beskæftigelsesmuligheder.

#### **10.1.4. Den Forenklede Beskæftigelsesindsats**

4 af skolerne har ikke registreret en udvikling i jobcentrenes visitering til uddannelsen som følge af den nye LAB-lov/forenklede beskæftigelsesindsats. 2 af skolerne har registreret en udvikling, hvor den ene skole melder om øget interesse, mens den anden kommenterer at "kursisterne er overraskede over hvor hurtigt de kan komme i gang". Den sidste kommentar vurderes i højere grad at have noget at gøre med aftalen om ekstraordinært løft til ledige fra juni 2020, hvor dagpengemodtagere fik ret til at gennemføre udvalgte kurser som 6 ugers selvvalgt uddannelse fra første ledighedsdag. Både 47854 Godstransport med lastbil og 40531 Personbefordring med bus er blandt de udvalgte kurser som de ledige dagpengemodtagere har ret til.

Skolerne svarer negativt på om de oplever, at den nye Lov om Aktiv beskæftigelse har givet dem nye muligheder for at tilbyde og tilrettelægge uddannelsen.

### **10.2. Spørgeskema om Personbefordring med bus**

Der er 23 uddannelsesinstitutioner der er godkendt til at udbyde FKB 2288 Personbefordring med bybus og rutebil. Som på godsområdet har DEKRA 7 godkendelser, men har ønsket at besvare undersøgelsen samlet. Der er 4 skoler der har svaret på undersøgelsen, hvilket svarer til at der er 10 godkendelser repræsenteret, da DEKRA svarer på vegne af alle 7 godkendelser. Svarprocenten fra skolerne er med denne omregning 43 %.



I forhold til det antal årlige deltagere i 2019 svarer antallet af deltagere samlet hos DEKRA og de andre 3 skoler til 68 % af det årlige deltagerantal. Som på godsområdet vurderes svarprocenten ikke at være helt repræsentativ for alle skolerne, men de indkomne svar giver en god indsigt i området.

Spørgerammen på undersøgelsen af 40531 Personbefordring med bus er i store træk identisk med den præsenteret på godsområdet, og mange svar er identiske/dækkende for besvarelsen på i denne undersøgelse. Dette skyldes at flere af respondenterne er identiske. Det kan konstateres at beslutningen om at udsende 2 spørgeskemaer var rimelig, da særligt området for tosprogede adskiller sig markant fra godsundersøgelsen.

### 10.2.1. Delmålgrupperne.

I modsætning til godsområdet angiver alle 4 skoler her, at de vurderer at deltagerne der er henvist fra jobcenter/a-kasse har større udfordring med at gennemføre uddannelsen succesfuldt. 3 af de 4 skoler oplever også at der kan konstateres en forskel på deltagere under jobrettet uddannelse mhp. beståelsesgrad, motivation for jobområdet etc. De 3 skoler angiver forskellen:

**Jobrettet uddannelse**

På hvilken måde adskiller deltagerne under jobrettet uddannelse sig fra de øvrige deltagere? (beskriv venligst)

3 svar

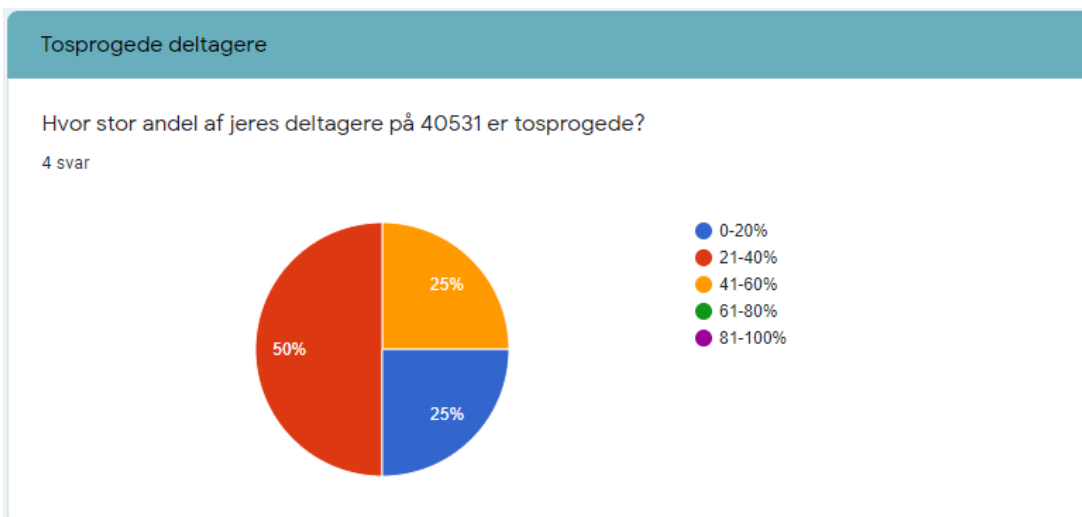
Det vurderes at sagsbehandlere ikke altid tager hensyn, eller kender, til kriterierne for optagelse på personbefordringsuddannelserne. I DEKRA anbefaler vi altid at alle potentielle kursister deltager på vores afklarings-sessioner, så vi kan vejlede borgeren til den korrekte uddannelsesretning.

Nogle af disse elever har ikke selv valgt

De virker mindre seriøse, og har oftest færre kompetencer med i rygsækken

#### 10.2.1.1. Tosprogede deltagere

Skolernes andel af tosprogede deltagere stemmer godt overens med de 37 % som UVMS databank angiver. En skole har lidt færre og en skole har lidt flere:



Og af dem vurderer skolerne, at en stor del har et dansksprogligt niveau der kan udfordre deltageres muligheder for at gennemføre uddannelsen succesfuldt:

Tidligere analyser og rapporter fra TUR m.fl. har afdækket, at tosprogede kan have udfordringer med at have tilstrækkelige dansk kundskaber i forhold til at kunne gennemføre uddannelsen succesfuldt. Hvor stor en andel af jeres tosprogede deltagere på 40531 har, ifølge din vurdering, udfordringer med at kunne gennemføre uddannelsen og de tilhørende prøver på grund af mangelfulde sproglige kompetencer? (angiv venligst ca. tal i %)

4 svar

50%

90%

25%

20-30% (vurderes at skyldes et for komplekst sprog i teori prøverne)

Ud over det dansksproglige niveau peger skolerne på flere andre faktorer der giver udfordringer for deltagerne i at gennemføre.

Ud over de sproglige udfordringer nogle tosprogede deltagere kan have, er der andre problemstillinger tilknyttet målgruppen du mener kan påvirke deres muligheder for at gennemføre uddannelsen succesfuldt? (beskriv venligst)

4 svar

Kulturelle

kulturforståelse

Det kan ofte være noget motorisk, der kan have indflydelse på kørsel med bussen. vi ser nogle der ikke kan køre på en cykel, og hvis man ikke kører i bil til daglig vil man have store udfordringer med at føre en 12 meter bus i byen

Skoleparathed, ventetid på prøver, måden teori prøverne afvikles på er forældet.

Skolerne har altså en høj grad af tosprogede deltagere på deres uddannelser, der har udfordringer med et tilstrækkeligt sprogniveau. Særligt de jobcentre, der henviste deltagere, vurderes at have større udfordringer. En skole kommenterer også på at deltageres motoriske samt trafik- og kørekompetencer ikke altid er på højde med kravene for at kunne udføre erhvervs mæssig personbefordring. Ud fra skolernes svar kan der konstateres en tendens til, som en skole kommenterer ovenfor, at den henvisende myndighed ikke er tilstrækkelig oplyst om uddannelsens og jobområdet krav. Sprog og motorik/køreerfaring kan afklares i visiteringen på skolen.

### 10.2.1.2. Etniske danskere med læse-/skriveudfordringer

Alle skolerne oplever også at have dansksprogede deltagere på uddannelserne, der har udfordringer med at kunne læse og skrive. Hvor stor del af deltagerne, der har udfordringer, svinger også her meget fra skole til skole: 2 af skolerne oplever at op til 10 % af deltagerne har udfordringer, mens de sidste 2 skoler angiver hhv. 25 % og 50 %. Indflydelsen på tilrettelæggelsen af undervisningen, så den tilgodeser læse-/skrivesvage elever, varierer i høj grad fra skole til skole. De problemstillinger som skolerne oplever angiver de nedenfor:

Hvad er de største udfordringer for de dansksprogede elever med læse/skrive vanskeligheder i forhold til at gennemføre uddannelses succesfuldt? (beskriv venligst)

4 svar

- Ordblindhed
- sætte sig ind i regler og krav
- Det er at læse tekster, men vi har al undervisning med oplæsning ud over tekst
- Skoleparathed, ventetid på prøver, måden teoriprøverne afvikles på er forældet.

### 10.1.2. Visitationen til uddannelsen

Skolerne vurderer kompleksiteten på personbefordringsuddannelsen højere end skolerne gjorde på godsuddannelsen; 3 af skolerne angiver at uddannelsen er "over middel" i kompleksitet, og 1 skole angiver "høj kompleksitet". Som beskrevet tidligere er danskkravet til AMU-uddannelserne min. Dansk 2 alt efter uddannelsens kompleksitet; på baggrund af skolernes tilbagemelding i denne undersøgelse, i kombination med respondenternes udsagn, konkluderes det at det simplificerede krav om Dansk 2, som adgangsgivende til uddannelsen, er i underkanten af det sproglige niveau uddannelsen kræver.

Skolerne angiver da også at de oplever at den henvisende myndighed i nogen grad ikke er tilstrækkeligt opmærksom på uddannelsens krav i visitationen:



Samarbejdet med henvisnede myndighed i visitationen er da også meget forskelligt hos de medvirkende skoler; 3 af skolerne angiver at de *"sjældent"* bliver kontaktet af jobcenter/a-kasse medarbejderen, når der er tvivl om et tilstrækkeligt dansksprogligt niveau eller læse-/skrivniveau, mens 1 skole angiver det sker *"ofte"*.

I forlængelse af ovenstående er der også 1 skole der angiver at de *"ofte"*, i samarbejde med henvisende myndighed, pålægger en potentiel deltager at tage en test i undervisningssproget jfr. AMU-bekendtgørelsen §16 stk. 4. De resterende skoler angiver at de *"meget sjældent"* pålægger tests i undervisningssproget. Det skal her bemærkes at spørgsmålet i spørgeskemaet spørger til pålæggelse af test i samarbejde med jobcenter/a-kasse, og at der dermed ikke kan udtrækkes om testning ifølge §16, stk. 4. alene på baggrund af skolens initiativ benyttes i angivne omfang.

Alle 4 skoler mener at det vil være muligt i visteringen at afklare om de tosprogede har tilstrækkelige danskkompetencer til at gennemføre uddannelsen. For dansksprogede deltagere med læse/skriveudfordringer mener 3 ud af 4 at det vil være muligt at afklare eventuelle udfordringer i visitationen.

Det er kun 2 af skolerne der mener, der er de visiteringsværktøjer der skal til for at afklare om en potentiel deltager har de nødvendige forudsætninger for at kunne gennemføre uddannelsen. Den ene af de 2 skoler, der ikke mener at der er tilstrækkelige visiteringsværktøjer, angiver at en *"læse- og sprogtest"* vil være formålstjenligt for skoler og jobcentre at benytte. Den sidste skole har ikke nogen forslag. En skole nævner at det særligt vil være *"Motivation, motorik, skrivning, læsning og sprog"* der bør afklares i visitationen, enten på skolen eller i samarbejde med den henvisende myndighed.

For de tosprogede deltagere foreslår skolerne følgende i afklaring i visitationen:

#### Visitering/afklaring af tosprogede deltagere inden start på uddannelsen

Har du ideer og/eller forslag til hvordan man i højere grad vil kunne afklare de tosprogede deltagere, der er henvist fra Jobcenteret i forhold til sproglige forudsætninger, motivation for uddannelse/jobområde etc. enten på jobcenteret eller på skolen inden uddannelsen påbegyndes? (beskriv venligst)

4 svar

Deltagelse i DEKRA afklaringsforløb, bedre uddannelse/information til sagsbehandlere om krav og forventninger til uddannelsen.

mere dansk og kulturforståelse

afklaring af dansk niveau

Man bliver nødt til at lave en form for afklaring af deres sprog, da dansk 2 ikke altid er tegn på at de taler og forstår dansk på det nødvendige niveau. Man bliver også nødt til at inddrage teknisk dansk, da der er rigtig mange ord der referer til køretøjer etc.

Og i forhold til læse-/skrivekompetencer:

Afklaring af læse/skrive kompetencer.

Har du erfaring med eller forslag til hvordan et eventuelt problematisk læse/skrive niveau kunne afklares hos enten henvisende myndighed eller på en skole inden henvisning/optag? (beskriv venligst)

3 svar

DEKRA afklaringsforløb (testet i DEKRA Sydjylland) med 1-2 ugers forberedende modul. DEKRA afklarings-session hvor borgeren i samarbejde med en konsulent, vurderer om uddannelsen passer med borgerens sproglige niveau og forventninger til efterfølgende jobmuligheder og jobbetts arbejdsmiljø (arbejdstider, fysisk belastning m.m)

Dansk afklaring

Henvisende myndig taler jo med personen, og burde allerede her vide at kursisten vil få problemer. Dvs. mere sprogkursus før opstart af uddannelse

En skole gentager sit svar fra undersøgelsen på godsområdet i forhold til afklaring og visitation af de deltagere, der ikke kommer fra beskæftigelsessystemet:

*”Det er her vi har den helt store udfordring.*

*Jeg kan ikke umiddelbart se hvordan vi skal løse den. Hvis kursisterne møder om mandagen er det svært at begynde at trække dem ud til sprogtest, da man jo ikke kan gøre det på baggrund af navn eller udseende.*

*Jeg kunne tænke mig at der kunne være et AMU-kursus der var en form for intro til uddannelsen som chauffør. Her kunne en sproglærer undervise i en blanding af dansk og teknisk dansk.*

*Vi har arbejdet sammen med AOF ift. sprog, så jeg ved at den kombination med transportdansk inden de starter på forløbet er rigtig godt givet ud.”*

Der opleves også på busområdet udfordringer med beskæftigede/selvbetalere i forhold til en tilmelding, hvor skolen ikke har været i dialog med deltageren. I takt med udbredelsen af den digitale tilmelding, sker det oftere og oftere at deltageren møder til undervisning første dag uden forudgående dialog, der kunne afklare sprog eller andre udfordringer. Hvis deltageren møder frem til et informationsmøde eller lignende, kan en del af afklaringen finde sted der, men dette er ikke altid muligt for deltagere i beskæftigelse.

### 10.1.3. Planlægningen af undervisningen/skoleperioden

Alle skolerne vurderer at de tosprogede deltagere der har udfordringer med at gennemføre den nuværende uddannelse i højere grad ville kunne gennemføre, såfremt de kunne følge et forløb, der i højere grad var tilpasset deres udfordringer.

3 af skolerne vurderer at den nuværende længde på 30 dage er utilstrækkelig for at gøre en deltager med Dansk 2 og et rimeligt jobdansk klar til køreprøver og kvalifikation. De 3 skoler angiver hvor lang tid de, ifølge deres erfaring, vil mene der skal til for at give en tosproget deltager de bedste forudsætninger for at bestå køreprøverne og kvalifikationen:

Sammensætning af forløb for deltagere med dansksproglige udfordringer.

I din erfaring, hvor lang tid vil du mene, at en tosproget deltager (Dansk niveau 2 og et rimeligt jobdansk) vil have behov for i forhold til at have bedst mulige forudsætninger for at bestå kvalifikationen og de tilhørende køreprøver?

3 svar

- + 50 %
- meget forskelligt
- Vi har flere der tager et dobbelt forløb, så det svarer til 60 dage. I øvrigt er Dansk 2 ikke et særligt godt dansk sprog

Ifølge en skole skal der undervises mere i branchekendskab, køretøjsforståelse og kultur såfremt en tosproget med motivation for jobområdet, men med udfordrende sprogniveau, skal gennemføre uddannelsen. En anden skole foreslår:

*"Der skal selvfølgelig bruges flere timer, og så kombinationen af en dansklærer og en tolk der kan oversætte de svære ord. Vi har kørt et syrisk hold igennem på integrationsuddannelse med stor succes."*

For de dansksprogede deltagere med læse-/skrivevanskeligheder foreslår skolerne forskelligt i forhold til hvad der planlægnings- og indholdsmæssigt vil kunne hjælpe dem med at gennemføre. En mener, at det er "mere" tid der skal til, mens en anden skole foreslår:

*"Kombineret sprog, læse- og transportuddannelse af 12 ugers varighed, hvor sprog-/læseuddannelsen fokuserer på de tekniske og faglige behov i personbefordringsfaget."*

Den sidste skole beskriver i sit svar også hvordan udfordringer bliver løst for nogle deltagere der har svært ved at tilegne sig den nødvendige viden på den normerede tid:

*"Vi har flere der tager et dobbelt forløb, så det svarer til 60 dage, men hvis man i denne periode kunne lægge noget relevant læsning/skrivning, så kunne det have en virkning."*

Det forudsættes at den ovenstående bemærkning særligt er rettet mod deltagere fra beskæftigelsessystemet eller integrationsindsatsen, da en arbejdsgiver ikke forventes at understøtte fravær fra arbejdspladsen i den dobbelte tid. Skolerne vurderer da også at

jobcentrene er, såfremt visitationen afdækker at deltageren har behov for et længere forløb ville være villige til at bevillige et sådant.

### **Synergi mellem målgrupper og uddannelser**

Skolernes svar i denne del af undersøgelsen er de samme som beskrevet under gods; problemstillingerne vedrørende tosprogede og dansksprogede med læse/skriveudfordringer vurderes så forskelligartede, at skolerne ikke vurderer at en særlig tilrettelæggelse vil kunne omfavne begge delmålgrupper. En enkelt skole foreslår dog, som flere andre steder i den besvarelse, et forløb de vurderer kunne favne begge:

*”Kombineret sprog-, læse- og transportuddannelse af 12 ugers varighed, hvor sprog-/læseuddannelsen fokuserer på de tekniske og faglige behov i personbefordringsfaget.”*

Skolerne mener dog i lighed med på godsuddannelsen at dele af en særligt tilrettelagt undervisning for de 2 grupper kunne samkøres på tværs af uddannelserne.

### **Køreprøverne**

Kommentarerne fra skolerne er for de flestes vedkommende enslydende med kommentarerne fra godsundersøgelsen; de skoler der har deltaget i begge undersøgelser har kopieret kommentarerne ind. Ud over de i sidste kapitel nævnte kommentarer er der en kommentar til den teoretiske prøve om at deltagerne har svært ved at *”forstå spørgsmålene og sætte sig ind i stoffet”*. Til den praktiske prøve har samme skole kommenteret at *”eleverne er ukritiske overfor egen læring”*.

Årsagen til den, i et tidligere kapitel beskrevne, stigning i beståelsesprocenten på den teoretiske prøve bliver også undersøgt i spørgeskemaet. En skole mener det er tilfældigheder, men 2 andre skoler kommenterer:

*”Det vurderes at antallet af flygtninge har været aftagende i perioden, hvilket har løftet det sproglige bundniveau. Derudover vurderes det at det offentlige fokus på prøvesituationen hos politiet har medført intern fokus på serviceniveauet og opsamling på procedurer.”*

*”Der er kommet nye teorisystemer som ligger meget tæt op ad de rigtige prøver. Vores beståelsesprocent er steget på baggrund af at vi har lavet en procedure, hvor vi kontrollerer om kursisten har lavet prøven, og om der har været for mange fejl.”*

Flere af skolerne har i de 2 undersøgelser henvist til de problematikker som den tidligere TUR-rapport Kørekort på Personbefordringsområdet også beskriver særligt i forhold til den teoretiske køreprøve. Der kan ses en tendens til, trods skolerne stadig nævner dette som et af de største problemer i at kunne bestå prøven for begge målgrupper, en udvikling på beståelsesprocenten i positiv retning.

#### **10.1.4. Den Forenklede Beskæftigelsesindsats**

I lighed med tilbakemeldingerne i godsundersøgelsen har ingen af skolerne oplevet en udvikling på visitationen eller efterspørgslen af alternativt tilrettelagt undervisning fra jobcentrene. Den eneste udvikling der bliver kommenteret på er, som på godsområdet, at

deltagerne er overrasket over hvor hurtigt de kan komme på kursus. Som tidligere nævnt vurderes dette at vedrøre særlige tiltag grundet Covid-19.

## 11. Jobcentrenes svar på spørgeskemaundersøgelsen

I henhold til projektbeskrivelsen blev der udsendt et spørgeskema til alle jobcentre i en region. I styregruppen blev det besluttet at fokusere på Beskæftigelsesregion Sjælland, der består af de 17 jobcentre udenfor Beskæftigelsesregion Hovedstaden samt Bornholm.

Der blev rettet henvendelse til AMK Øst om de ville være behjælpelige med at udsende spørgeskemaet til respondenter med erfaring fra visitering til transportuddannelserne. AMK Øst kunne ikke hjælpe med dette, da det ikke var STAR der stod bag undersøgelsen, og de kunne ikke oplyse om kontaktoplysninger grundet GDPR. Efter henvendelse til jobcentrene blev det pointeret at forespørgsler af denne art skal sendes til deres elektroniske hovedpostkasse, med henvisning til at invitationen videresendes til en medarbejder med ansvar for området. Der blev udsendt 17 invitationer og 15 remindere om at udfylde spørgeskema.

Det er uvist hvor mange invitationer der nåede en jobcentermedarbejder med viden om området. Efter endt svarperiode var der indkommet 2 svar på undersøgelsen. Dette giver en svarprocent på 12 % hvilket kan konstateres som værende ikke repræsentativt for området. De 2 jobcentres svar på undersøgelsen præsenteres nedenfor.

### 11.1. Jobcentrenes svar

De 2 jobcentre er vidende om, at hhv. ca. 35 og 10 af deres borgere deltager i bus- eller godsuddannelsen under jobrettet uddannelse hvert år. Det ene jobcenter henviser ca. 4 fra dagpenge og 4 fra kontanthjælp til uddannelserne årligt, mens det andet jobcenter henviser 5 på dagpenge og ca. 10 fra kontanthjælp.

Det ene jobcenter oplyser, at det ikke samarbejder med en skole om visiteringen, mens det andet benytter FVU-test og dialog med skole samt infomøder. Jobcentret, der samarbejder med skolerne om visiteringen, oplyser at afklaring/screening forgår ved "*direkte dialog med kørelærer*".

Samme Jobcenter oplyser endvidere, at de ikke tilbyder samme afklaring til borgere der ønsker at følge uddannelserne under jobrettet uddannelse, samt at de oplever at ca. 10 % bliver afvist på baggrund af hhv. sproglige/læsefærdigheder og 10 % på manglende motivation for jobområdet. Jobcenteret modtager ikke en skriftlig tilbagemelding på en afklaring, og det har ikke oplevet at blive foreslået tilkøb i form af ekstra køretimer eller lignende i forbindelse med screeningen. Der har været tilbagemeldinger om at skolen vurderede at yderligere sprogskole skulle gennemføres inden optagelse på uddannelse.

Ingen af skolerne oplyser om de benytter tilbud som jobgaranti eller lignende.

Det ene jobcenter angiver at det aldrig oplever at en deltager må afbryde uddannelsen på grund af dansksproglige eller læse-/skriveudfordringer, mens det andet angiver det sker



sjældent. De 2 jobcentre angiver at det sker hhv. "sjældent" og "nogen gange" at de bliver bedt om at bevilge ekstra køre- eller teoritimer.

På spørgsmålet om jobcenterets samarbejde med skolerne under uddannelsen svarer de:

Beskriv venligst samarbejdet med skolen under skoleopholdet (tilbagemeldinger med fravær, håndholdt indsats, justering af uddannelsesforløb på baggrund af faglige/sproglige udfordringer etc.)

2 svar

vi får typisk først besked, når kursisten er dumpet

Vi sender kun på AMU-forløb og får stort aldrig tilbagemeldinger

Begge Jobcentre svarer "nej" til at have viden eller erfaring med forløbstyper eller planlægning af forløb der ville højne gennemførselsprocenten for deltagere med enten dansksproglige eller læse-/skriveudfordringer.

Begge jobcentre angiver at ca. 90 % af de tilmeldte gennemfører succesfuldt, men det ene angiver at der er en forskel på gennemførselsprocenten for jobrettet uddannelse og de ledige de selv har visiteret; "*ja - dem vi selv visiterer har vi taget stilling til, om vi mener kan gennemføre eller ej*". Begge jobcentre angiver at både bus- og godsuddannelsen er kompetencegivende i forhold til at kunne finde beskæftigelse inden for jobområderne efterfølgende og kommenterer ikke på eventuelle mangler.

Afslutningsvis i spørgeskemaet bliver der spurgt ind til jobcentrenes erfaring med andelen af deltagere på de 2 uddannelser der efterfølgende finder ansættelse i de respektive brancher. Der bliver også spurgt til det samme mht. jobrettet uddannelse.

For busområdet svarer det ene jobcenter at 41-60 % af de ledige, der deltager i 40531 under jobrettet uddannelse, finder ansættelse i branchen, mens det andet angiver 61-80 %. For ledige der deltager i forbindelse med en jobplan, svarer det jobcenter der angav 41-60 %, at det stiger til 81-100 % mens det andet angiver det er uændret i forhold til de angivne 61-80 %.

På godsområdet er det ifølge det ene Jobcenter 41-60 % der finder beskæftigelse i godsbranchen som følge af gennemførsel af 47854 under jobrettet uddannelse, mens det er 81-100 % for dem der deltager som led i en jobplan. Den anden skole angiver at det er 81-100 % der finder ansættelse uafhængigt af finansieringen af forløbet. Jobcenteret, der oplever en forskel, er det jobcenter der har størst erfaring med at visitere til uddannelsen.

Resultaterne af de kvantitative undersøgelser inddrages i anbefalingerne i kapitel 2.

Februar 2021

MB Analyse

## Litteraturliste

1. Vejledning om AMU's Tilbud til Tosprogede. Styrelsen for Undervisning og kvalitet, Undervisningsministeriet. November 2016. <https://www.uvm.dk/-/media/filer/uvm/udd/voksne/pdf17/jan/170112-ny-vejledning-om-amus-tilbud-til-tosprogede-december-2016.pdf>
2. Kørekort på Personbefordringsområdet. En analyse med særlig opmærksomhed på fremmedsprogede deltagere. Transporterhvervets Uddannelsesråd. December 2015. <http://www.tur.dk/media/228575/koerekort-paa-personbefordringsomraadet-en-analyse-med-saerlig-opmaerksomhed-paa-fremmedsprogede-deltagere-december-2015-isbn-978-87-92324-64-1.pdf>
3. Analyse af hvordan uddannelser for flygtninge/indvandrere gennemføres ser i relation til senere deltagelse regulære faglige AMU-kurser, December 2018. <https://www.tur.dk/media/384174/2017-139101-Analyse-af-hvordan-uddannelser-for-flygtninge-og-indvandrere-gennemfoeres.pdf>
4. AMU for tosprogede kursister. Danmarks Evalueringsinstitut. 2014. <https://www.eva.dk/voksen-efteruddannelse/amu-tosprogede>
5. Veje til Fællesskabet, Rammer og muligheder i kommunernes integrationsindsats. KL. 2018. <https://www.integrationsviden.dk/nyankomne/1.%20Integrationsindsatser/veje-til-faellesskabet-2013-rammer-og-muligheder-i-kommunernes-integrationsindsats>
6. Evaluering af Integrationsgrunduddannelsen (IGU), Rambøll på vegne af Udlændinge og Integrationsministeriet. Juni 2018. <https://integrationsbarometer.dk/tal-og-analyser/filer-tal-og-analyser/arkiv/evaluering-af-integrationsgrunduddannelsen>
7. Vejledning om udbud, tilrettelæggelse og gennemførelse af arbejdsmarkedsuddannelser m.v. VEJ nr. 10847 af 09/09/2015. <https://uvm.dk/-/media/filer/stuk/pdf16/160613-vejledning-om-udbud.pdf?la=da>
8. Aktiviteten hos udbydere af danskuddannelse for voksne udlændinge m.fl. i 2017. Udlændinge og Integrationsministeriet. 2017. <http://uim.dk/publikationer/aktiviteten-hos-udbydere-af-danskuddannelse-for-voksne-udlaendinge-m-fl-i-2017/@@download/publication>

### Love, bekendtgørelser m.m.

Bekendtgørelsen om arbejdsmarkedsuddannelser mv.:

<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=191408>

Bekendtgørelse af Lov om Aktiv Beskæftigelsesindsats:

<https://www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=184891>

Bekendtgørelse af Lov om danskuddannelse til voksne udlændinge m.m.:

<https://www.retsinformation.dk/Forms/r0710.aspx?id=193933>

Trepartsaftale om arbejdsmarkedsintegration:

<http://uim.dk/filer/nyheder-2016/trepartsaftale-om-arbejdsmarkedsintegration.pdf>