

Brug af AMU-kurser i Folkekirken

Analyse af muligheder og barrierer ift. deltagelse i AMU-kurser samt match mellem udbud og kompetencebehov.

Epinion - Januar 2026



Indhold

| | |
|-----------------------------------|----|
| Hovedkonklusioner og anbefalinger | 3 |
| Undersøgelsens resultater | 9 |
| Analyse af registerdata | 55 |
| Metode og datagrundlag | 59 |
| Bilag | 62 |

Hovedkonklusioner og anbefalinger

Hovedkonklusioner 1/2

1.

Begrænset deltagelse, men høj tilfredshed blandt dem, der deltager

Deltagelsen i supplerende AMU-kurser blandt ansatte i Folkekirken er generelt relativt begrænset. Samtidig viser undersøgelsen at de medarbejdere som faktisk har deltaget i AMU-kurser, overvejende vurderer dem positivt. Deltagelsen varierer på tværs af stillingsgrupper, hvor særligt musikere i mindre grad har deltaget i supplerende AMU-kurser, og hvor 62% angiver ikke at have deltaget i kurser overhovedet. Blandt øvrige medarbejdergrupper har ca. hver tredje deltaget i et eller flere supplerende AMU-kurser, mens kun 19% af medarbejdere med funktioner inde i kirken har slet ikke deltaget i kurser.

Blandt medarbejdere og ledelse med erfaring fra AMU-kurser er tilfredsheden høj. Kursusvarigheden opleves typisk som passende, og både medarbejdere og ledelse vurderer kvaliteten af kurserne som god. Ledere og menighedsråd peger desuden på, at medarbejderne i vid udstrækning får det udbytte af kurserne, de forventer.

Når det gælder behovet for AMU-kurser, er billedet mere delt. Omtrent lige mange oplever et stort behov som dem, der oplever et begrænset eller intet behov. Musikere skiller sig ud ved oftere end andre, at behovet for kurser er højt.

De kvalitative interviews understøtter de positive vurderinger og viser samtidig, at skepsis over for AMU-kurser ofte knytter sig til generelle forestillinger snarere end konkrete erfaringer. Medarbejdere og ledere, der har deltaget i kurser, fremhæver gennemgående relevans, kvalitet og et tydeligt fagligt udbytte.

2.

Afstand og manglende kendskab er centrale barrierer for deltagelse i AMU-kurser

Der tegner sig et billede af, at flere forhold kan afholde medarbejdere i Folkekirken fra at deltage i AMU-kurser, og at medarbejdere og ledelse delvist vurderer barriererne forskelligt. Afstand til kursusstedet er den hyppigst angivne barriere blandt begge grupper, men vægtes markant højere af ledere og menighedsrådsmedlemmer (45%) end af medarbejdere (23%). Særligt medarbejdere uden for kirken oplever afstand som en barriere, mens musikere i mindre grad peger på dette.

Blandt medarbejdere fylder manglende tilbud fra leder og begrænset kendskab til AMU-kurser relativt mere. 22% angiver manglende tilbud om kurser som barriere, og 18% peger på manglende kendskab til AMU-udbuddet. Det generelle kendskab blandt medarbejdere er også lavt, idet kun 28% angiver at have et godt kendskab til de supplerende AMU-kurser. Musikere skiller sig særligt ud med et meget lavt kendskab, hvor blot 7% oplever at have godt kendskab. Omvendt vurderer 65% af ledere og menighedsrådsmedlemmer, at de har godt kendskab til de supplerende AMU-kurser til deres medarbejdere.

Ledere peger oftere end medarbejdere på forhold som høj alder, manglende tid og lav motivation som barrierer. De kvalitative interviews nuancerer dette billede ved at vise, at medarbejdere i højere grad oplever barrierer knyttet til relevans, tidsmæssigt pres og logistik. Her fremhæves bekymringer for begrænset udbytte som følge af erfaringsforskelle blandt kursisterne samt oplevelsen af, at udbuddet ikke i tilstrækkelig grad matcher medarbejdernes konkrete arbejdsopgaver og aktuelle udfordringer i Folkekirken.

3.

Øget relevans og kommunikation kan styrke deltagelsen

Medarbejdere og ledelse er mere enige om, hvilke forhold der kan øge deltagelsen i AMU-kurser. Den klart vigtigste faktor er, at kurserne opleves som relevante for medarbejdernes arbejdsopgaver. Relevansen af AMU-kurser i dag vurderes dog forskelligt mellem medarbejdergrupperne, hvor medarbejdere inde i kirken oplever kurserne som mest relevante, mens musikere finder dem mindre relevante. Medarbejdere med lav anciennitet oplever generelt større relevans og behov for AMU-kurser, mens oplevelsen af kursernes relevans falder en anelse med stigende anciennitet. Blandt ledere vurderes relevansen af AMU-kurserne generelt højere.

Ud over relevans fremhæver både medarbejdere og ledelse, at deltagelsen understøttes af, at arbejdspladsen dækker udgifterne til kurserne, og at fysisk deltagelse er mulig. Særligt ledere fremhæver desuden, at det kan øge motivationen, når medarbejdere deltager sammen med kollegaer.

I de kvalitative interviews fremhæves, at øget synlighed og mere målrettet kommunikation om kursernes indhold, konkrete kompetenceudbytte og relevans kan gøre kurserne mere attraktive. Medarbejdere peger desuden på behovet for, at udbuddet i højere grad afspejler Folkekirken og samfundets udvikling, og at menighedsrådene giver en tydelig opbakning til efteruddannelse. Fleksible kursusformer og længere kursusdage frem for mange kursusdage, kan også imødekomme medarbejders behov og logistik.

Hovedkonklusioner 2/2

4.

Udbuddet af AMU-kurser kan styrkes for at dække ansattes behov og Folkekirkens udvikling bedre

Undersøgelsen viser, at der er et potentiale for AMU på Folkekirkens område. Medarbejderne oplever stigende krav i arbejdet, samtidig med, at de generelt vurderer det som vigtigt løbende at udvikle nye kompetencer gennem kurser. Samtidig er motivationen størst, når kurserne er målrettet Folkekirkens konkrete opgaver og praksis.

Der er dog tydelige forskelle mellem medarbejdergrupperne i vurderingen af, om AMU-kurserne i dag dækker de kompetencer, der er behov for. Medarbejdere, der arbejder uden for kirken, oplever oftere, at udbuddet matcher deres behov. Musikere skiller sig særligt ud ved sjældent at opleve, at de supplerende AMU-kurser rammer deres kompetencebehov, og det samme gælder medarbejdere med andre specialiserede faglige roller. Ledere og menighedsrådsmedlemmer vurderer samlet set mere positivt end medarbejderne, at AMU-kurserne dækker behovet. Behovet for kompetenceudvikling varierer også på tværs af grupper. Medarbejdere særligt kurser inden for IT, digitalisering samt formidling og kommunikation, og musikerne efterspørger kurser i sang og musik. Ledere efterspørger kurser med fokus på bæredygtighed, teknisk drift og håndværksmæssige færdigheder.

De kvalitative interviews med medarbejdere peger på en efterspørgsel af kurser, der kan understøtte kirkens udvikling som et "moderne kulturhus", herunder madlavning, madspild, fællesspisning, kommunikation og markedsføring. Både ledere og medarbejder fremhæver desuden vigtigheden i at udvikle kurser med fokus på samarbejde, konflikthåndtering og psykisk arbejdsmiljø grundet problemer med arbejdsmiljøet inden for Folkekirken.

AMU-underviserne peger på, at udbuddet i dag kun delvist matcher behovet, blandt andet på grund af langvarige godkendelsesprocesser, lavt kendskab til kurser og aflysninger af kurser grundet for få deltagere. Det understreger behovet for et mere systematisk fokus på at afdække medarbejdernes behov og gøre kurserne mere synlige og relevante, så de både følger med udviklingen i kirken og samfundet, og samtidig kan integreres direkte i medarbejdernes arbejde.

5.

Kursusdeltagelse understøttes af dialog og opbakning, men kulturen varierer på tværs af arbejdspladser

Medarbejdere oplever generelt, at de nemt kan drøfte behov og ønsker om kurser både med deres leder og med kolleger. 73% af medarbejderne svarer, at de nemt kan tale med lederen om kursusdeltagelse, mens 71% oplever, at dialogen med kolleger fungerer godt. Ledere vurderer dialogen endnu mere positivt og næsten alle fremhæver, at deres medarbejdere nemt kan drøfte kursusbehov indbyrdes, og stort set alle ledere bakker op om medarbejdernes deltagelse.

Trods den positive dialog oplever kun halvdelen af medarbejderne (51%), at der findes en kultur på arbejdspladsen, der understøtter deltagelse i kurser. Kulturen opleves som mest støttende blandt medarbejdere med funktioner inde i kirken, mens musikere og medarbejdere uden for kirken i mindre grad oplever, at kursusdeltagelse er en integreret del af hverdagen. Ledere ser generelt kulturen som mere understøttende end medarbejderne gør. Desuden viser undersøgelsen, at ledelsen i højere grad ser værdien af intern oplæring end medarbejderne.

De kvalitative interviews viser, at kursusdeltagelse afhænger af både medarbejdernes motivation og ledernes prioritering af uddannelse. Budgetter til kurser og menighedsrådenes opbakning kan variere betydeligt, hvilket især kan begrænse mulighederne for supplerende AMU-kurser. Ledere peger også på praktiske udfordringer, som højsæsoner og mangel på afløsere, der kan gøre det svært at sende medarbejdere på kursus.

Samtidig fremgår det, at medarbejdere, der har gennemført obligatoriske kurser, nogle gange kan opleve begrænsninger i at få lov til at gennemføre yderligere supplerende kurser. Derudover kan interne ressourcer påvirke kulturen, fx om kolleger kan undvære hinanden i dagligdagen. Kulturelt set er der altså både stor støtte til kursusdeltagelse og barrierer, som varierer mellem stillingsgrupper og typer af arbejdspladser og ledelsens syn på uddannelse.

Anbefaling 1: Udvikling af nye kurser, der matcher medarbejdernes og Folkekirkenes behov

- **Manglende match mellem udbud og behov**

Undersøgelsen peger på, at det nuværende udbud af AMU-kurser ikke altid matcher de kompetencer, som medarbejdere og ledere ønsker at styrke og udvikle. Særligt musikere (organister, kirkemusikere og korsangere) har i lav grad deltaget i supplerende AMU-kurser og oplever, at udbuddet ikke understøtter deres behov for kompetenceudvikling inden for særligt sang og musik. Det er desuden musikerne, som oplever det største behov for deltagelse i kurser, og samtidig har de dårligste muligheder for intern kompetenceudvikling i form af fx sidemandsoplæring.

- **Kompetenceudvikling inden for kommunikation og formidling**

Medarbejdere efterspørger også kurser inden for kommunikation, undervisning og formidling, fx hvordan man kan nå og engagere relevante målgrupper som børnefamilier og unge. Dette viser et behov for kurser, der understøtter nye måder at kommunikere kirkens tilbud på.

- **Bæredygtighed og grøn omstilling**

Særligt ledere fremhæver et behov for kurser inden for bæredygtighed og grøn omstilling. I de kvalitative interviews peger både medarbejdere og ledere på kurser inden for madlavning, madspild og udvikling af kirkegårdenes grønne områder i tråd med tidens tendenser, fx biodiversitet og "*vild med vilje*". Det er vigtigt, at kurserne følger med tiden, så medarbejdere har de nødvendige kompetencer til både praktiske og strategiske opgaver i Folkekirken.

- **Fokus på psykisk arbejdsmiljø**

Kvalitative interviews viser et behov for kurser, der styrker det psykiske arbejdsmiljø. Kurser i samarbejde, konflikthåndtering og intern kommunikation kan bidrage til bedre trivsel, forståelse og samarbejde på arbejdspladsen.

- **Medarbejderinddragelse og relevans**

Generelt anbefales det, at nye AMU-kurser udvikles i tæt dialog med medarbejderne. Systematisk inddragelse kan sikre, at kurserne er relevante og praksisnære, samtidig med at det øger motivationen for deltagelse.

Forslag til konkrete initiativer:

- Udvikling af kurser målrettet **musikere** med fokus på **sang og musik**.
- Udvikling af kurser i **kommunikation, undervisning og formidling**, herunder markedsføring af kirkens tilbud til relevante målgrupper.
- Udvikling af kurser inden for **bæredygtighed og grøn omstilling**, herunder ny praksis på kirkegårde og grønne anlæg.
- Kurser, der styrker det **psykiske arbejdsmiljø**, fx samarbejde, konflikthåndtering og intern kommunikation.
- Systematisk **inddragelse af medarbejdere i udviklingen af nye kurser** for at sikre relevans, praksisnærhed og motivation til deltagelse.

Anbefaling 2: Juster rammerne for eksisterende AMU-kurser

- **Minimering af afstand som barriere**

Undersøgelsen viser, at afstand til AMU-kurser hos AMU-Fyn er en væsentlig barriere for deltagelse, mens fysisk fremmøde samtidig er afgørende for læring og vidensdeling. For at imødekomme dette kan nogle kurser afholdes lokalt, hvor en underviser kommer ud til kirkens område eller en gruppe ansatte samles i nærheden. Dette mindsker transporttid, gør det lettere at kombinere kursus med arbejde og familieliv, og øger praksisnærheden, da medarbejderne træner nye færdigheder i deres eget miljø og med de redskaber, de bruger til dagligt.

AMU-undervisere peger modsat på, at lokale kurser også har ulemper, da det kan begrænse vidensdeling på tværs af landet, og kræver et minimum af deltagere for at give mening. Alligevel anbefales det at undersøge muligheden for, hvor lokal afholdelse kan tilføre værdi og skabe øget deltagelse.

- **Online undervisning som supplement**

Online kurser kan bidrage til at reducere transporttid og forkorte kursets varighed. Kvalitative interviews viser dog, at online-kurser ikke kan stå alene, da praktiske øvelser og det sociale samvær er afgørende for læring og vidensdeling. Til gengæld kan dele af kurset, som forberedelse eller evaluering, med fordel omlægges til webinarer eller online-moduler for at gøre kursusforløbet kortere og mere effektivt.

- **Tilpasning til sæson og medarbejdergrupper**

Det anbefales i højere grad at koordinere kursusplanlægningen med kirkens årshjul og højsæsoner for forskellige medarbejdergrupper, fx gransæsonen for gartnere og julesæsonen for medarbejdere inde i kirken. Dette øger mulighederne for deltagelse og sikrer, at kurserne passer ind i den daglige drift.

- **Kortere genopfriskningskurser**

Der kan med fordel arbejdes med kortere "brush-up" kurser, hvor medarbejdere, der tidligere har deltaget i et AMU-kursus, kan få opfrisket deres viden. Dette sikrer, at alle medarbejdere har opdateret viden, og at medarbejdere, der netop har deltaget på kurset, nemmere kan anvende den nye viden i deres daglige arbejde. Genopfriskningskurser kan dertil øge relevansen for medarbejdere med længere anciennitet, som i dag oftere oplever, at AMU-kurserne er mindre relevante for dem.

Forslag til konkrete initiativer:

- Afholde **lokale AMU-kurser** i udvalgte områder for at reducere transporttid og øge praksisnærhed.
- Integrere **online-elementer** (webinarer, forberedelse/evaluering) for at forkorte kursusforløb.
- **Koordinere** kursusplanlægning med **kirkens årshjul og højsæsoner** for forskellige medarbejdergrupper.
- Udvikle **kortere genopfriskningskurser** for tidligere deltagere og medarbejdere med længere anciennitet.
- Prioritere fysiske kurser, hvor deltagerne stadig får hands-on erfaringer og mulighed for vidensdeling.

Anbefaling 3: Øget kommunikation og synliggørelse af AMU-kurserne

- **Begrænset kendskab til AMU-udbuddet**

Undersøgelsen viser, at mange medarbejdere har meget begrænset kendskab til de supplerende AMU-kurser, og at det i dag er uklart, hvor de kan finde information om udbuddet. Særligt musikerne har lavt kendskab til udbuddet af AMU-kurser i dag. Samtidig peger undersøgelsen på, at øget kendskab direkte vil øge motivationen for at deltage, da særligt medarbejderne angiver, at de i højere grad vil deltage i AMU-kurser, hvis de vidste mere om, hvilke muligheder der findes. Det anbefales derfor, at der arbejdes systematisk med at øge kendskabet til AMU-tilbuddene, så flere kender til mulighederne for at deltage og kan drage nytte af de eksisterende AMU-kurser.

- **Udskiftning af ledere og menighedsrådsmedlemmer kan svække vidensdeling**

Udskiftning i ledelsesgrupper og menighedsråd kan hæmme, at viden om AMU-kurser videreformidles til medarbejderne. Manglende opbakning fra ledelsen og/eller manglende økonomisk prioritering af efteruddannelse kan desuden betyde, at supplerende kurser nedprioriteres til fordel for obligatoriske AMU-kurser.

- **Potentiale i systematisk kommunikation**

Der er et stort potentiale i at arbejde mere systematisk med kommunikation og markedsføring af AMU-tilbuddene inden for Folkekirkens område. En styrket indsats kan bidrage til, at medarbejdernes kendskab og motivation for at deltage øges, at information når ud til alle relevante medarbejdere, og at værdien af efteruddannelse bliver tydelig og anerkendt – både blandt medarbejdere, ledere og menighedsråd.

Forslag til konkrete initiativer:

- Udarbejdelse af overskueligt **materiale med overblik over AMU-udbuddet**, herunder kursustidspunkter, så medarbejdere kan planlægge deltagelse i forhold til kirkens årshjul og travle sæsoner.
- **Målettet kommunikation** til forskellige medarbejdergrupper, fx musikere, gartnere og administrative medarbejdere.
- Bedre udnyttelse af **eksisterende kommunikationskanaler**, fx nyhedsbreve, erfagrunder eller interne møder, hvor mulighederne for AMU-kurser kan synliggøres.
- **Synliggørelse af værdien af supplerende AMU-kurser** - både i forhold til kompetenceudvikling, praksisnærhed og anerkendelse fra ledelse og menighedsråd.

Undersøgelsens resultater

I det følgende præsenteres resultater og indsigter fra både spørgeskemaundersøgelsen og dybdeinterviews, opdelt i fem kapitler.

Deltagelse i og erfaringer med AMU-kurser

Afsnittet dykker ned i medarbejdernes deltagelse i både obligatoriske og supplerende AMU-kurser samt andre kurser/efteruddannelse. Derudover belyses medarbejderes og lederes erfaringer og oplevelser med AMU-kurserne.

Deltagelse i kurser og efteruddannelse er særlig lav for medarbejdergruppen bestående af musikere

Når medarbejderne generelt bliver spurgt, om de har deltaget i kurser eller efteruddannelse i forbindelse med deres arbejde i Folkekirken, angiver 69%, at de har deltaget, mens 30% ikke har, og 1% er usikre (tal ikke vist).

Efterfølgende blev medarbejderne vist en liste over supplerende og eventuelt obligatoriske AMU-kurser, som de kan tage inden for deres primære stillingsbetegnelse. Her blev de bedt om at angive, hvilke kurser de har deltaget i, samt eventuelt andre kurser/efteruddannelse uden for AMU-systemet.

Baseret på svarene ses det, at de obligatoriske AMU-kurser er de mest anvendte. Således svarer 73% af de medarbejdere, der kan deltage i obligatoriske AMU-kurser, at de har deltaget i ét eller flere obligatoriske AMU-kurser.

Andelen af alle medarbejdere, der har deltaget i ét eller flere supplerende AMU-kurser, er 27%. Deltagelsen er især lav blandt musikerne (kirkemusikere, organister og kirkesangere). Det er også blandt denne gruppe, hvor flest ikke har deltaget i nogen form for kurser eller efteruddannelse (62%).

Andelen af medarbejdere, der har deltaget i andre kurser end AMU-kurser, ligger mellem 35% og 41% på tværs af grupperne.

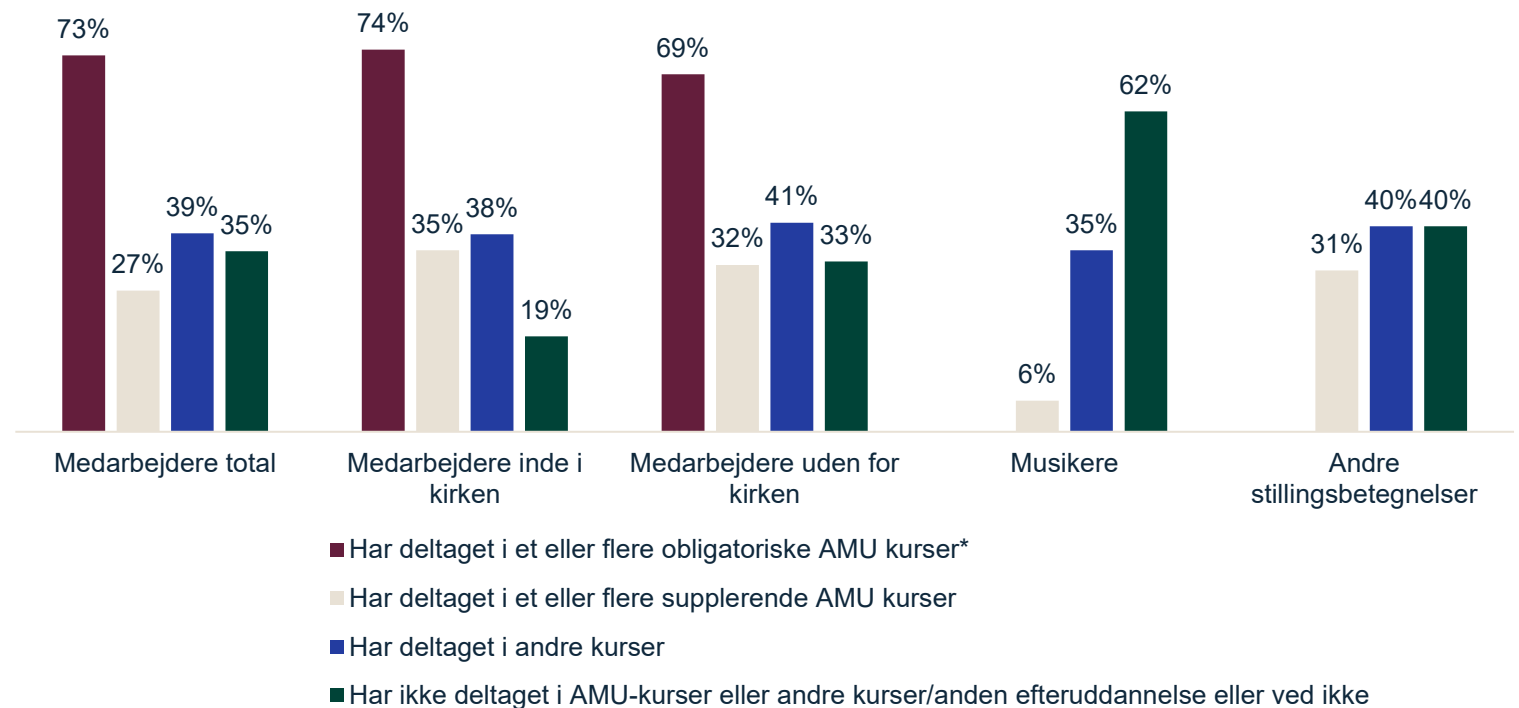
Blandt ledere og menighedsråd svarer 43%, at én eller flere af deres medarbejdere har deltaget i AMU-kurser afholdt af AMU-Fyn inden for de seneste to år. 8% svarer, at de ikke kender til AMU-Fyn, 10% svarer "ved ikke", mens de resterende 39% angiver, at ingen af deres medarbejdere har deltaget i AMU-kurser inden for de seneste to år (tal ikke vist).

Note: Andelen af medarbejdere, der har deltaget i ét eller flere obligatoriske AMU-kurser, er beregnet på baggrund af respondenter, som har haft mulighed for at deltage i disse kurser. Respondenterne fordeler sig således: N(Medarbejdere total)=700, N(Medarbejdere, der arbejder inde i kirken)=543, N(Medarbejdere, der arbejder uden foran Kirken)=157.

© Copyright Epinion

Andele, der har deltaget i obligatoriske AMU-kurser, supplerende AMU-kurser, andre kurser eller ingen kurser - fordelt på medarbejdergrupper

N(Medarbejdere total)=1.983, N(Medarbejdere, der arbejder inde i kirken)=717, N(Medarbejdere, der arbejder uden for kirken)=623, N(Musikere)=445, N(Andre stillingsbetegnelser)=198*



Medarbejdere med kort anciennitet inden for Folkekirken har sjældnere deltaget i kurser og efteruddannelse end medarbejdere med længere anciennitet

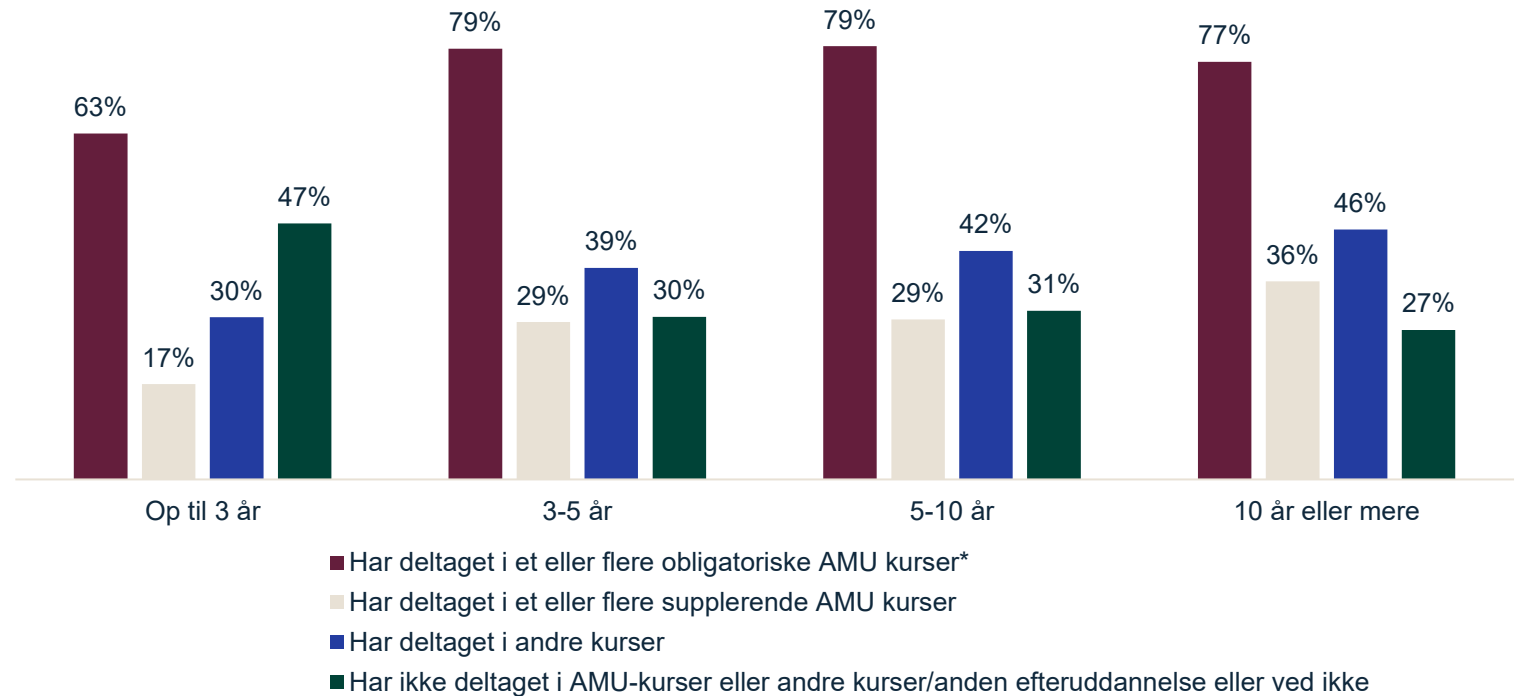
Når medarbejderne opdeles efter anciennitet i deres nuværende stilling i Folkekirken, fremgår der tydelige forskelle i deltagelsen i forskellige former for kurser og efteruddannelse. Medarbejdere med op til tre års ansættelse er ikke overraskende den gruppe, der sjældneste har deltaget i kurser, idet knap halvdelen (47%) hverken har deltaget i AMU-kurser, andre kurser eller efteruddannelse eller har svaret "ved ikke".

Blandt medarbejdere, der har været ansat i op til tre år, og som har haft mulighed for at deltage i obligatoriske AMU-kurser som følge af deres stilling, har to ud af tre (63%) deltaget i et eller flere obligatoriske AMU-kurser. Endvidere har 17% deltaget i et eller flere supplerende AMU-kurser, mens 30% har deltaget i andre kurser eller efteruddannelse uden for AMU-systemet.

De øvrige tre anciennitetsgrupper minder i højere grad om hinanden i deres kursusdeltagelse. Det ses dog, at medarbejdere med 10 års ansættelse eller mere i deres nuværende stilling oftest har deltaget i supplerende kurser (36%) samt andre former for kurser eller efteruddannelse (46%). Der er dog stadig 27% i denne gruppe, der ikke har deltaget i hverken AMU-kurser eller andre former for kurser eller efteruddannelse.

Andele, der har deltaget i obligatoriske AMU-kurser, supplerende AMU-kurser og andre kurser – fordelt på anciennitet*

N(Medarbejdere med op til 3 års erfaring)=669, N(Medarbejdere med 3 til 5 års erfaring)=312, N(Medarbejdere med 5 til 10 års erfaring)=382, N(Medarbejdere med over 10 års erfaring)=620



Note: Andelen af medarbejdere, der har deltaget i ét eller flere obligatoriske AMU-kurser, er beregnet på baggrund af respondenter, som har haft mulighed for at deltage i disse kurser.

Respondenterne fordeler sig således: N(Medarbejdere med op til 3 års erfaring)=235, N(Medarbejdere med 3 til 5 års erfaring)=119, N(Medarbejdere med 5 til 10 års erfaring)=141, N(Medarbejdere med over 10 års erfaring)=205

*Spørgsmål om anciennitet: *Hvor lang tid har du været i dit nuværende job i Folkekirken? (vælg den der kommer tættest på)*

AMU-kursernes varighed opleves overordnet som passende af både medarbejdere og ledelse

Langt størstedelen af de medarbejdere, der har deltaget i et eller flere supplerende og/eller obligatoriske AMU-kurser, vurderer, at kursusvarigheden har været passende. Samlet set angiver 78%, at varigheden var passende, hvilket indikerer, at kursernes længde generelt opleves som velafstemt i forhold til indhold og formål.

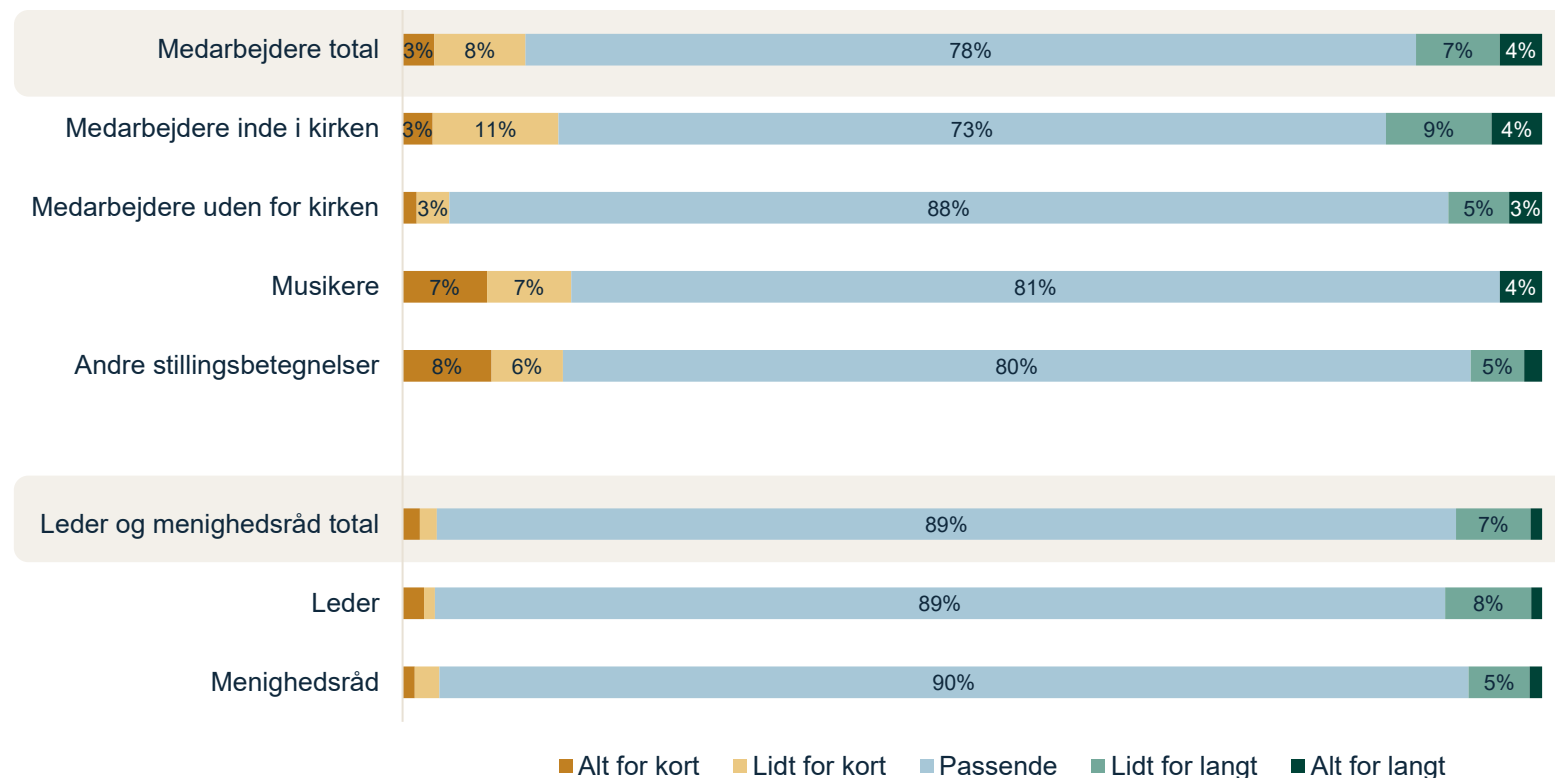
Denne positive vurdering gør sig gældende på tværs af medarbejdergrupper, hvor særligt medarbejdere, der arbejder uden for kirken, i høj grad finder varigheden passende (88%).

Blandt medarbejdere, der arbejder inde i kirken, er der en lidt større andel, som vurderer, at kurserne har været for lange. Denne gruppe udgør dog fortsat en relativt lille andel, idet 13% giver udtryk for denne holdning.

Også blandt ledere og menighedsrådsmedlemmer er vurderingen overvejende positiv. Her mener 89%, at de AMU-kurser, medarbejderne har deltaget i, har haft en passende varighed. Denne opfattelse deles både af ledere og menighedsrådsmedlemmer, hvilket peger på en bred enighed om, at kursustlængden på AMU-kurserne generelt er hensigtsmæssig.

Var du tilfreds med varigheden af AMU-kurset/kurserne afholdt af AMU-Fyn? / Hvordan vurderer du varigheden af det/de AMU-kurser afholdt af AMU-Fyn, som dine medarbejdere har deltaget i?

N(Medarbejdere total)=787, N(Medarbejdere, der arbejder inde i kirken)=453, N(Medarbejdere, der arbejder uden for kirken)=243, N(Musikere)=27, N(Andre stillingsbetegnelser)=64, N(Ledere og menighedsråd total)=199, N(Ledere)=106, N(Menighedsråd)=93*



Note: Baserne er medarbejdere, der har deltaget i et eller flere AMU-kurser, samt ledere og menighedsrådsmedlemmer, der har medarbejdere, der har deltaget i AMU-kurser. Alle værdier under 3 pct. er fjernet af grafiske hensyn.

© Copyright Epinion

Nyere medarbejdere i Folkekirken vurderer oftere AMU-kursernes varighed som for lang end medarbejdere med længere anciennitet

Ser man på medarbejdernes tilfredshed med varigheden af AMU-kurser fordelt på deres anciennitet, viser analysen, at medarbejdere med kortere ansættelsestid oftere vurderer kurserne som for lange.

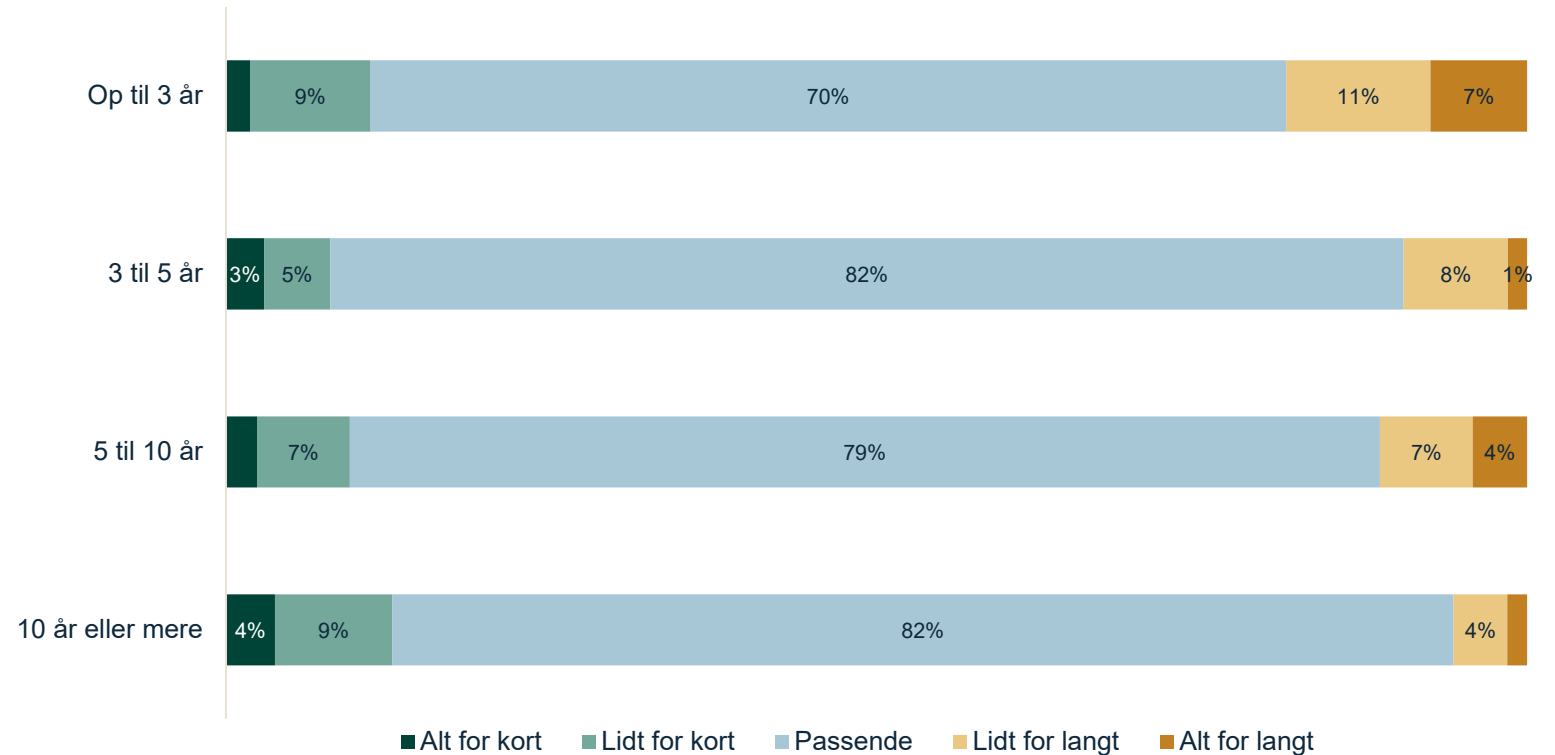
Helt konkret angiver 18% af medarbejdere, der har været ansat i Folkekirken i op til 3 år og som har deltaget i et eller flere AMU-kurser, at kursernes varighed var lidt eller alt for lang.

Blandt medarbejdere med længere anciennitet er andelen, der vurderer AMU-kurserne som for lange, lavere. Blandt medarbejdere med 3-5 års anciennitet er gælder det 9% og blandt medarbejdere med 5-10 års anciennitet er det 11%.

For medarbejdere med mere end 10 års ansættelse i Folkekirken er det blot 6%, der finder AMU-kurserne for lange.

Var du tilfreds med varigheden af AMU-kurset/kurserne afholdt af AMU-Fyn? - Opdelt på anciennitet*

N(Medarbejdere med op til 3 års erfaring)=216, N(Medarbejdere med 3 til 5 års erfaring)=137, N(Medarbejdere med 5 til 10 års erfaring)=168, N(Medarbejdere med over 10 års erfaring)=266



Note: Baserne er medarbejdere, der har deltaget i et eller flere AMU-kurser.

Alle værdier under 3 pct. er fjernet af grafiske hensyn

*Spørgsmål om anciennitet: *Hvor lang tid har du været i dit nuværende job i Folkekirken? (vælg den der kommer tættest på)*

© Copyright Epinion

Høj tilfredshed med kvaliteten af AMU-kurser blandt medarbejdere og ledelse

Blandt medarbejdere, der har deltaget i et eller flere supplerende og/eller obligatoriske AMU-kurser, angiver størstedelen, at de har været tilfredse med kursus kvaliteten. Konkret svarer 64% af medarbejderne, at de i meget høj eller høj grad har været tilfredse med kvaliteten af kurset, hvoraf 18% angiver i meget høj grad og 46% i høj grad.

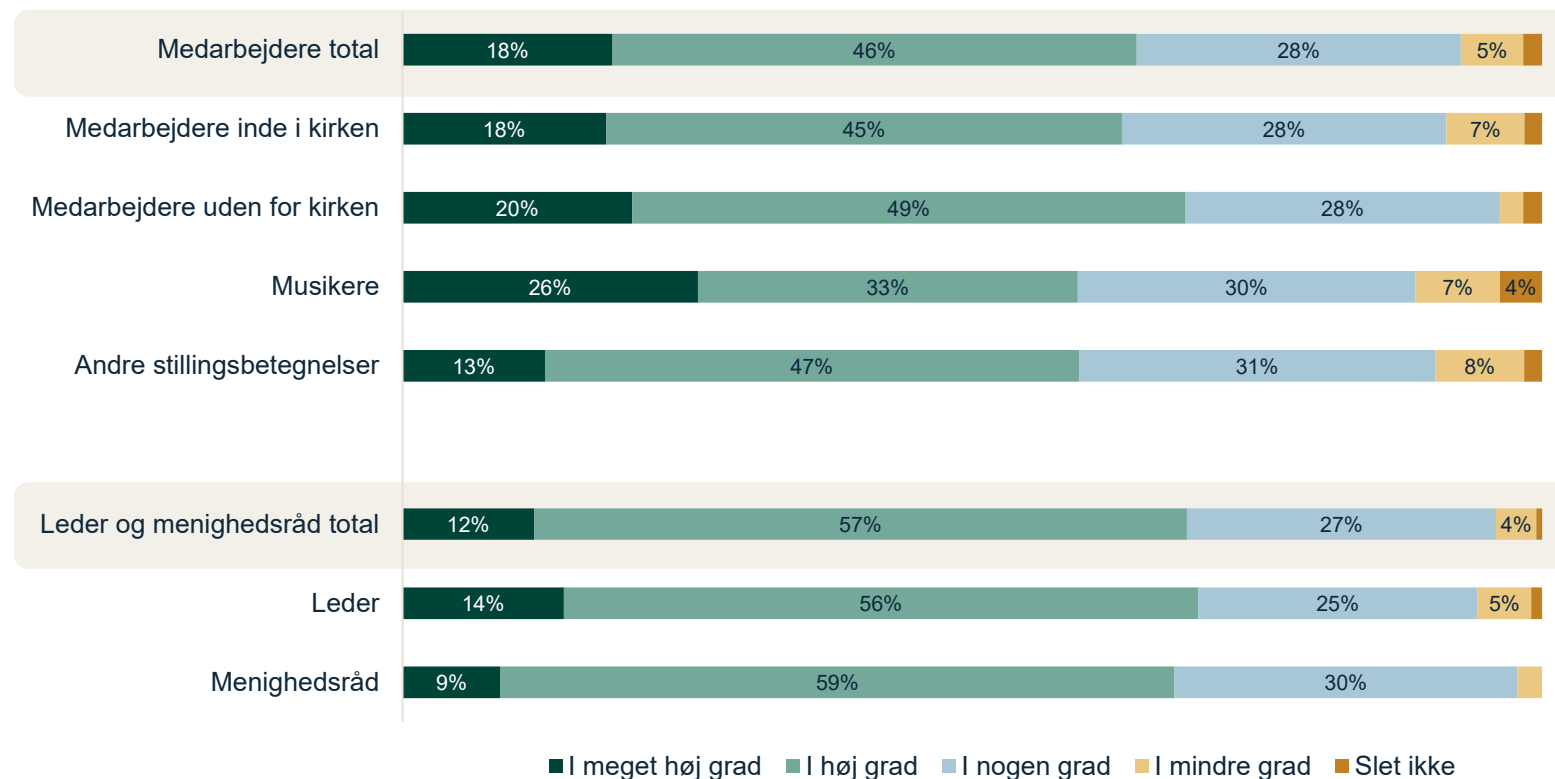
Derudover svarer 28%, at de har været tilfredse med kvaliteten i nogen grad, mens blot 5% vurderer kvaliteten som tilfredsstillende i mindre grad, og 2% har slet ikke været tilfredse.

Der ses ingen væsentlige forskelle i vurderingen af kursets kvalitet på tværs af de fire medarbejdergrupper.

Billedet er tilsvarende blandt ledere og menighedsrådet, hvor 69% angiver, at de i meget høj eller høj grad har været tilfredse med kvaliteten af de AMU-kurser, som deres medarbejdere har deltaget i. Ligesom blandt medarbejderne ses ingen væsentlige forskelle mellem vurderinger fra ledere og menighedsrådet.

Var du tilfreds med kvaliteten af AMU-kurset/kurserne afholdt af AMU-Fyn? / Har du været tilfreds med kvaliteten af det/de AMU-kurser afholdt af AMU-Fyn, som dine medarbejdere har deltaget i?

N(Medarbejdere total)=787, N(Medarbejdere, der arbejder inde i kirken)=453, N(Medarbejdere, der arbejder uden for kirken)=243, N(Musikere)=27, N(Andre stillingsbetegnelser)=64, N(Ledere og menighedsråd total)=199, N(Ledere)=106, N(Menighedsråd)=93*



Note: Baserne er medarbejdere, der har deltaget i et eller flere AMU-kurser, samt ledere og menighedsrådsmedlemmer, der har medarbejdere, der har deltaget i AMU-kurser.

Alle værdier under 3 pct. er fjernet af grafiske hensyn

© Copyright Epinion

Variierende behov for AMU-kurser blandt medarbejdere og ledelse - musikere oplever størst behov

Knap hver tredje medarbejder (30%) angiver, at de i meget høj eller høj grad havde behov for at deltage i et supplerende og/eller obligatorisk AMU-kursus, inden kurset gik i gang. Hertil svarer godt en tredjedel (36%), at de i nogen grad havde behov for kurset, mens den sidste tredjedel oplevede, at de i mindre grad (21%) eller slet ikke (13%) havde behov for deltagelse.

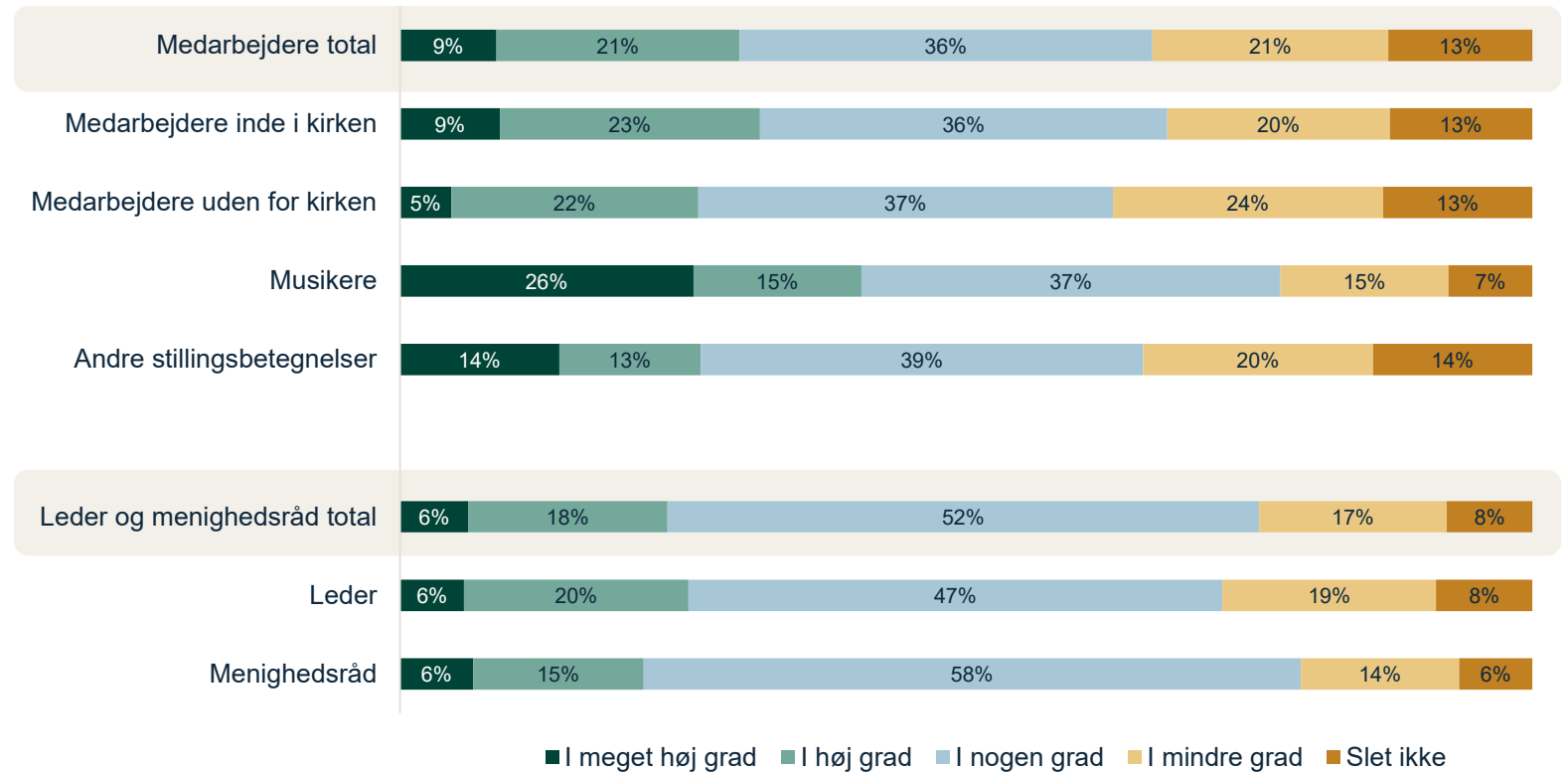
Dette mønster går igen på tværs af medarbejdere, der arbejder inde i kirken, uden for kirken eller i andre stillingskategorier (såsom kommunikation og HR).

Gruppen af musikere - herunder organister, kirkemusikere og kirkesangere - skiller sig dog ud, idet en større andel (41%) oplevede, at de i meget høj eller høj grad havde behov for kurset forud for deltagelsen. Det skal dog bemærkes, at denne gruppe kun omfatter 27 besvarelser.

Blandt ledere og menighedsrådsmedlemmer er det 24%, der i meget høj eller høj grad oplevede, at deres medarbejdere havde behov for at deltage i AMU-kurser, inden kurserne gik i gang. En større andel end blandt medarbejderne angiver, at medarbejderne i nogen grad havde behov for kurset (52%), mens en fjerdedel (25%) vurderer, at deres medarbejdere i mindre grad eller slet ikke havde behov for at deltage forud for kurset.

Havde du behov for at deltage i AMU-kurset/kurserne afholdt af AMU-Fyn inden det gik i gang? / Oplevede du, at dine medarbejdere havde behov for at deltage i AMU-kurser afholdt af AMU-Fyn, inden de gik i gang?

N(Medarbejdere total)=787, N(Medarbejdere, der arbejder inde i kirken)=453, N(Medarbejdere, der arbejder uden for kirken)=243, N(Musikere)=27, N(Andre stillingsbetegnelser)=64, N(Ledere og menighedsråd total)=199, N(Ledere)=106, N(Menighedsråd)=93*



Note: Baserne er medarbejdere, der har deltaget i et eller flere AMU-kurser, samt ledere og menighedsrådsmedlemmer, der har medarbejdere, der har deltaget i AMU-kurser.

Alle værdier under 3 pct. er fjernet af grafiske hensyn

© Copyright Epinion

Stor tilfredshed med medarbejdernes udbytte af AMU-kurser blandt ledere og menighedsrådsmedlemmer

Langt de fleste ledere og menighedsrådsmedlemmer, der har haft medarbejdere på AMU-kurser, vurderer, at deres medarbejdere har opnået det forventede udbytte af kurset eller kurserne. Konkret angiver 63%, at de i meget høj eller høj grad oplever, at medarbejderne har fået det forventede udbytte.

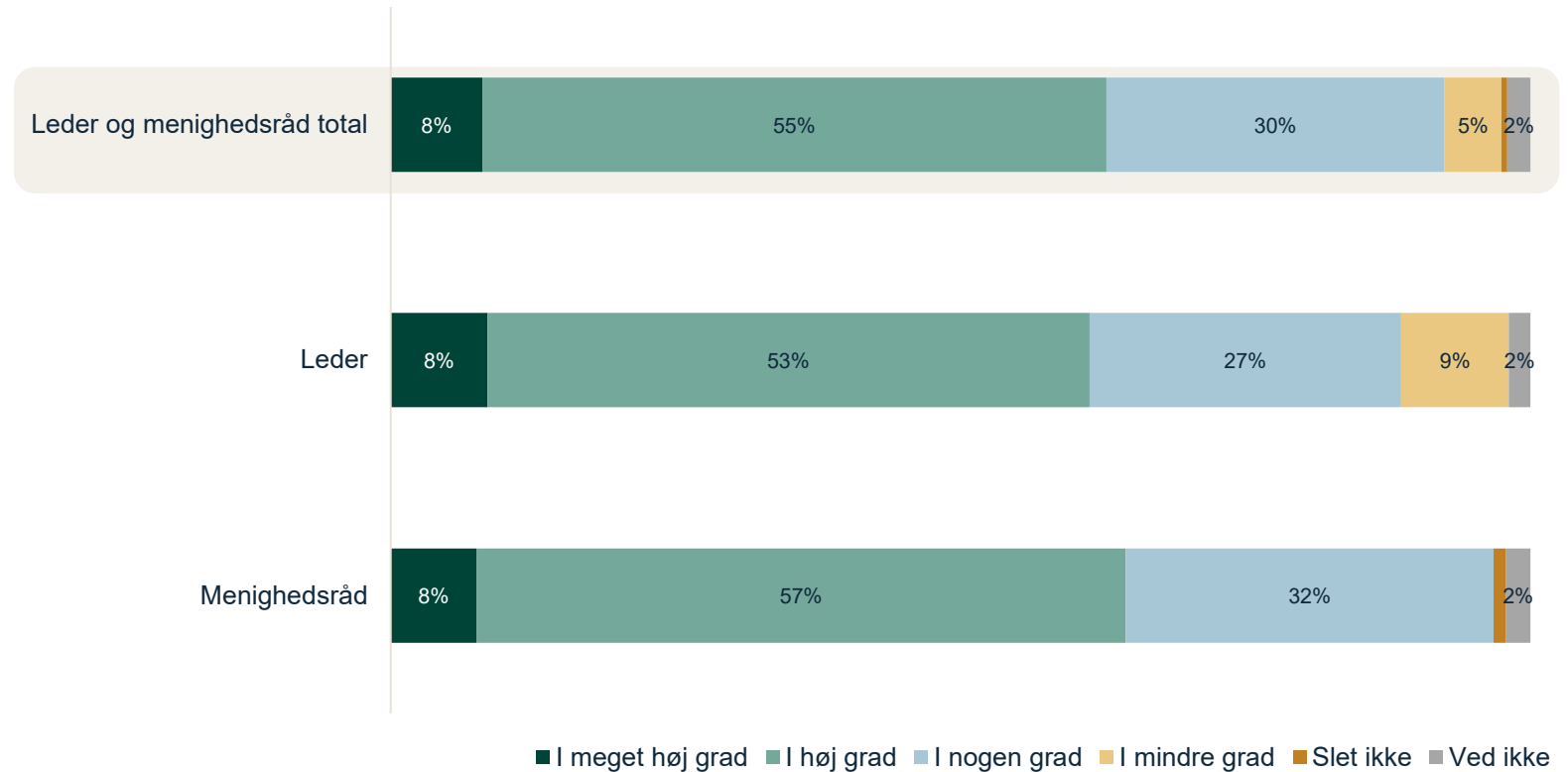
Kun et fåtal (6%) vurderer, at medarbejderne i mindre grad eller slet ikke har opnået det forventede udbytte.

Dog er der en mindre forskel mellem grupperne, idet flere ledere (9%) angiver, at de i mindre grad eller slet ikke har været tilfredse med udbyttet, mens kun 1% af menighedsrådsmedlemmerne deler denne utilfredshed, og slet ikke oplever, at deres medarbejder har fået det forventede udbytte af det/de AMU-kurser, de har deltaget i.

Generelt viser resultaterne altså stor tilfredshed med udbyttet af AMU-kurserne blandt både ledere og menighedsrådsmedlemmer.

Oplever du, at dine medarbejdere har fået det forventede udbytte af det/de AMU-kurser, de har deltaget i?

N(Ledere og menighedsråd total)=199, N(Ledere)=106, N(Menighedsråd)=93*



Note: Baserne er ledere og menighedsrådsmedlemmer, der har medarbejdere, der har deltaget i AMU-kurser. Alle værdier under 3 pct. er fjernet af grafiske hensyn

© Copyright Epinion

Barrierer for deltagelse i AMU- kurser

Afsnittet belyser forhold, som medarbejdere og ledere oplever som hindringer for egen eller medarbejderes deltagelse i AMU-kurser.

Afstand er den største barriere - derudover ser ledere også alder og lav motivation som barrierer, hvorimod medarbejdere peger på manglende tilbud og kendskab

Den mest angivne barriere blandt begge grupper er, at AMU-kurserne foregår for langt væk. Dog er det markant flere ledere og menighedsrådsmedlemmer (45%) end medarbejdere (23%), der peger på denne barriere. Yderligere ses det, at medarbejdere fra Region Syddanmark i mindre grad peger på afstand som en barriere. Kun 18% fra Region Syddanmark angiver, at afstand afholder dem fra at deltage i de supplerende AMU-kurser sammenlignet med hele 32% fra Region Nordjylland (tal ikke vist).

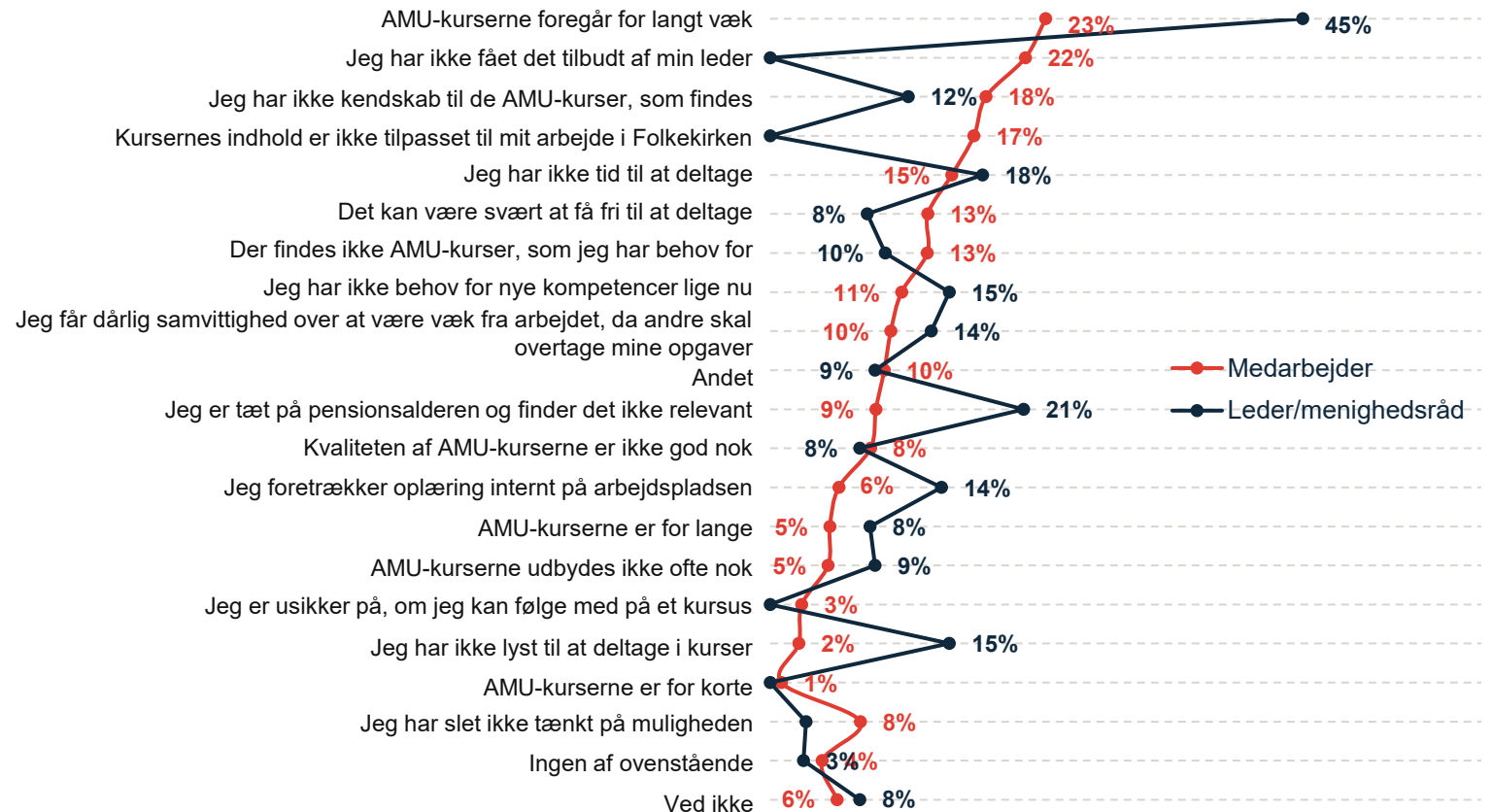
Blandt medarbejdere følger herefter, at de ikke har fået muligheden tilbudt af deres leder (22%), og dernæst, at de ikke har kendskab til udbuddet af AMU-kurser (18%).

For ledere og menighedsrådsmedlemmer er de næstmest nævnte barrierer, at medarbejderen er tæt på pensionsalderen og derfor ikke finder kurset relevant (21%), samt at medarbejderen ikke har tid til at deltage (18%).

Endelig ses det, at flere ledere og menighedsrådsmedlemmer fremhæver, at manglende lyst hos medarbejderen kan afholde dem fra at deltage i AMU-kurser (15%), mens blot 2% af medarbejderne selv angiver manglende lyst som en barriere.

Hvad kan afholde dig fra at deltage i supplerende AMU-kurser gennem AMU-Fyn? / Hvilke forhold oplever du kan afholde dine medarbejdere fra at deltage i supplerende AMU-kurser gennem AMU-Fyn?

N(Medarbejdere)=1.983, N(Ledere/menighedsråd)=463



Note: Kategorierne, der vises, er de formuleringer, som medarbejderne er blevet præsenteret for. Kategorierne "Jeg har ikke fået det tilbudt af min leder", "Kursernes indhold er ikke tilpasset mit arbejde i Folkekirken" og "Jeg er usikker på, om jeg kan følge med på et kursus" er ikke blevet stillet til ledere og menighedsråd.

Barrierer for deltagelse i AMU-kurser varierer på tværs af medarbejdergrupper

Som vist på forrige side er afstand dén barriere, som flest medarbejdere peger på som noget, der kan afholde dem fra at deltage i AMU-kurser gennem AMU-Fyn (23%). Der ses dog tydelige forskelle i, hvor stor en barriere afstand opleves at være, når medarbejderne opdeles på medarbejdergrupper.

Særligt medarbejdere, der arbejder uden for kirken, oplever, at AMU-kurserne foregår for langt væk, idet 30% af denne gruppe angiver afstand som en barriere for deltagelse i de supplerende AMU-kurser. Herefter følger medarbejdere, der arbejder inde i kirken, hvor 23% peger på afstand som en barriere, mens færrest blandt musikerne oplever afstand som en hindring, idet 15% angiver dette.

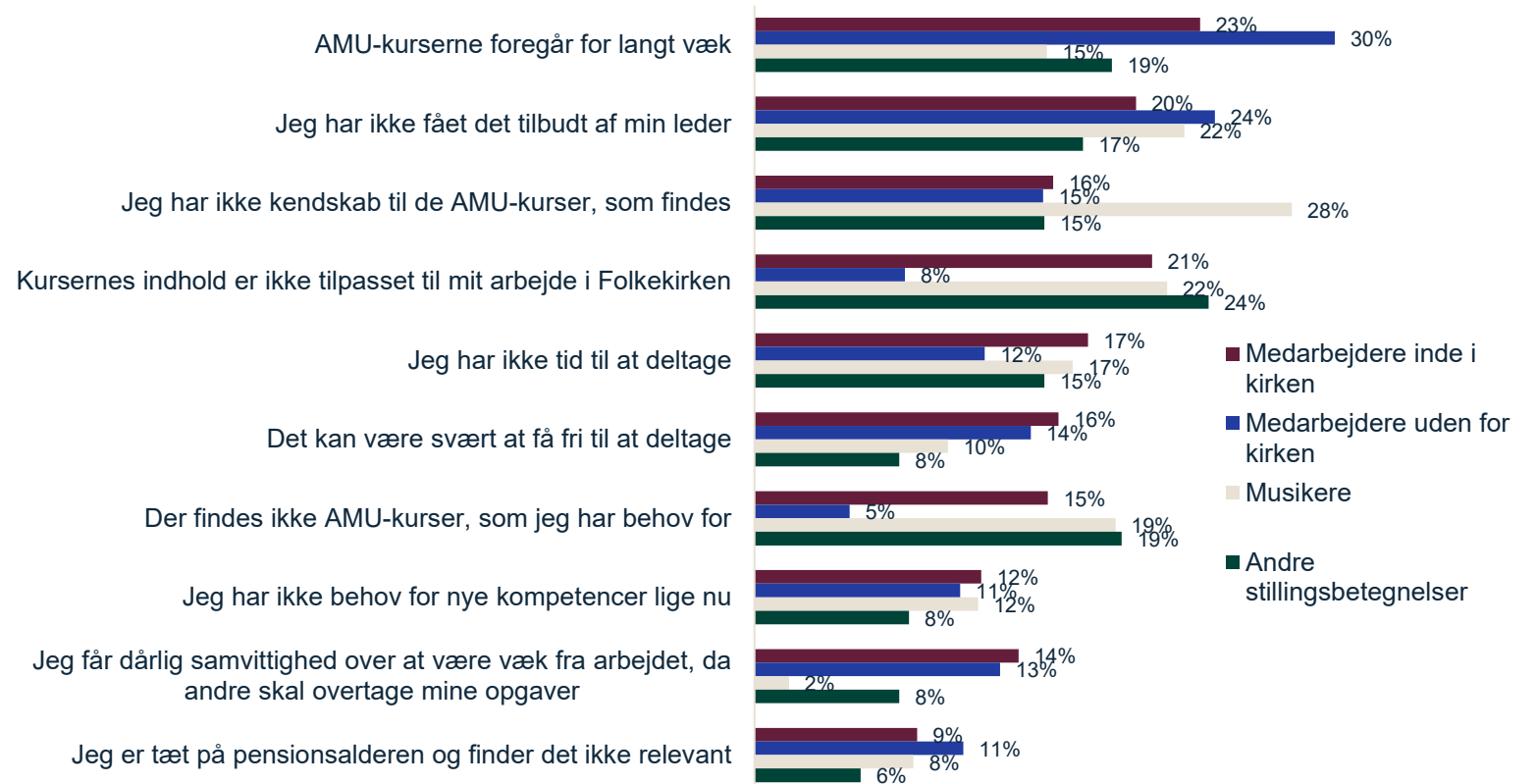
For musikerne er manglende kendskab til, hvilke AMU-kurser der findes, derimod den klart største barriere. Her angiver 28%, at dette forhold afholder dem fra at deltage, hvilket er markant flere end i de øvrige tre medarbejdergrupper, hvor andelen ligger mellem 15-16%.

Endelig ses det, at medarbejdere, der arbejder uden for kirken, er den gruppe, der sjældnest angiver, at de afholdes fra deltagelse på grund af, at kursernes indhold ikke er tilpasset deres arbejde, eller at der ikke findes relevante AMU-kurser til deres behov.

Den fulde oversigt over oplevede barrierer opdelt på medarbejdergrupper fremgår i bilag.

Hvad kan afholde dig fra at deltage i supplerende AMU-kurser gennem AMU-Fyn? – Top 10

N(Medarbejdere, der arbejder inde i kirken)=717, N(Medarbejdere, der arbejder uden for kirken)=623, N(Musikere)=445, N(Andre stillingsbetegnelser)=198



”Andet”-besvarelser blandt medarbejdere og ledere peger på afstand, tid og manglende relevans som centrale barrierer for deltagelse i AMU-kurser

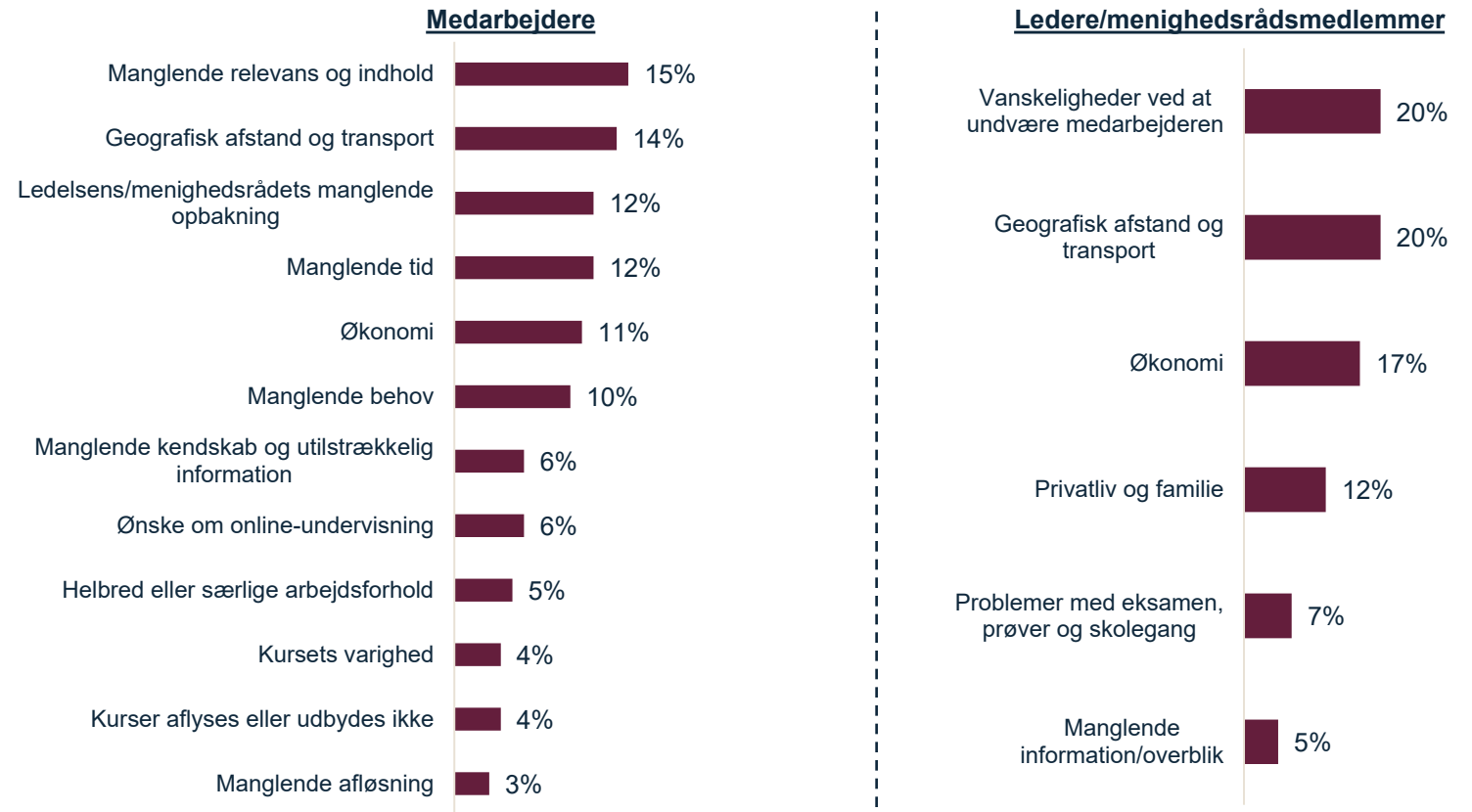
Medarbejdere og ledere/menighedsrådsmedlemmer er blevet spurgt om, hvilke forhold der kan afholde dem selv eller deres medarbejdere fra at deltage i supplerende AMU-kurser udbudt af AMU-Fyn. Respondenterne blev præsenteret for en liste med forskellige forhold (se forrige side). I denne sammenhæng har 10% af medarbejderne og 9% af lederne/menighedsrådsmedlemmerne desuden angivet svarmuligheden ”andet”, hvor de har beskrevet yderligere forhold, som de vurderer kan have negativ betydning for deltagelsen.

De to grafer til højre viser en tematisering af de åbne besvarelser. Blandt medarbejdernes ”andet”-besvarelser vedrører 15% manglende relevans og indhold, 14% geografisk afstand og transport, 12% ledelsens/menighedsrådets manglende opbakning samt 12% manglende tid og travlhed i hverdagen.

Blandt lederne og menighedsrådsmedlemmerne omhandler hver femte besvarelse (20%) henholdsvis vanskeligheder ved at undvære medarbejderen samt transport og geografisk afstand. Hertil beskriver 17% forhold vedrørende økonomi og finansiering. Endelig vedrører 12% af ledernes ”andet”-besvarelser forhold omkring privatliv og familie, som kan vanskeliggøre deltagelse i AMU-kurserne.

Hvilke forhold kan afholde dig fra at deltage i supplerende AMU-kurser gennem AMU-Fyn? - Andet / Hvilke forhold oplever du kan afholde dine medarbejdere fra at deltage i supplerende AMU-kurser gennem AMU-Fyn? - Andet

N(Medarbejdere, der har angivet ”andet”)=191, N(Ledere/menighedsråd, der har angivet ”andet”)=41



Lavt kendskab til supplerende AMU-kurser blandt medarbejdere - højere kendskab blandt ledere og menighedsråd

Blandt medarbejdere er der kun 28%, der er meget enige eller enige i, at de har et godt kendskab til de supplerende AMU-kurser. Omvendt oplever 41%, at de ikke har et godt kendskab, idet de er uenige eller meget uenige i udsagnet. Dette mønster går igen på tværs af de medarbejdere, der arbejder inde i kirken, uden for kirken eller i andre stillingskategorier. Der ses heller ikke væsentlige forskelle i medarbejdernes kendskab, når man opdeler på deres anciennitet i Folkekirken.

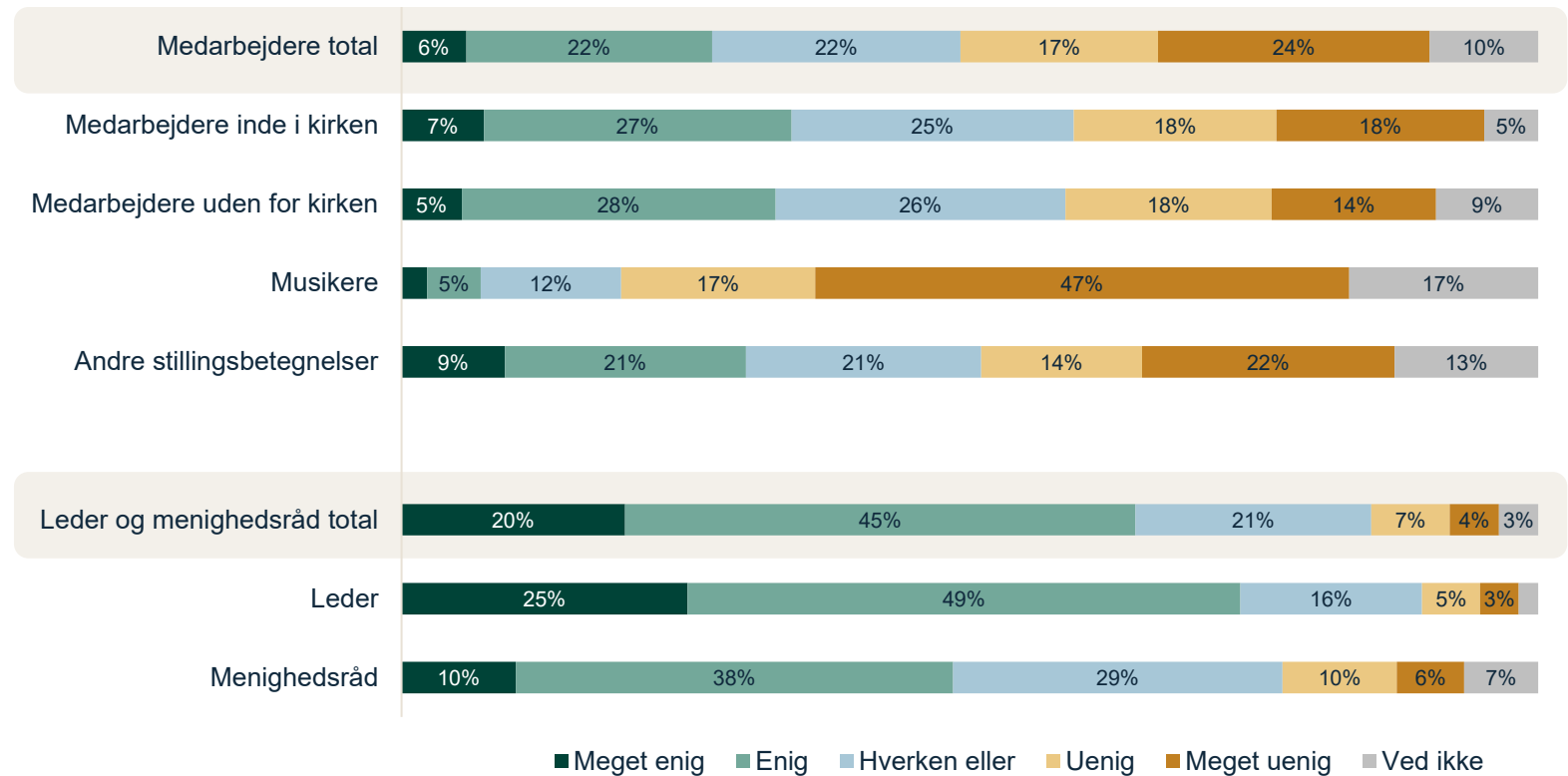
Gruppen af musikere - herunder organister, kirkemusikere og kirkesangere - skiller sig dog markant ud. Her er kun 7% enige eller meget enige i, at de har et godt kendskab til de supplerende AMU-kurser, mens hele 47% er meget uenige og yderligere 17% er uenige, hvilket vidner om et meget lavt kendskab i denne gruppe.

Blandt ledere og menighedsrådsmedlemmer er kendskabet til mulighederne for supplerende AMU-kurser betydeligt højere, idet 65% angiver, at de har godt kendskab til kurserne for deres medarbejdere. Kun 7% er uenige, og 4% er meget uenige i udsagnet.

Det er især lederne, der skiller sig ud med et højt kendskab, hvor hele 74% er enige eller meget enige i, at de har et godt kendskab til de supplerende AMU-kurser.

Jeg har et godt kendskab til de supplerende AMU-kurser / Jeg har et godt kendskab til mulighederne for supplerende AMU-kurser på Folkekirken område til mine medarbejdere

N(Medarbejdere total)=1.983, N(Medarbejdere, der arbejder inde i kirken)=717, N(Medarbejdere, der arbejder uden for kirken)=623, N(Musikere)=445, N(Andre stillingsbetegnelser)=198, N(Ledere og menighedsråd total)=463, N(Ledere)=294, N(Menighedsråd)=169



Halvdelen af medarbejderne ved, hvor de kan finde viden om supplerende AMU-kurser - musikere har dog markant lavere kendskab

Halvdelen af medarbejderne generelt er enige eller meget enige i, at de ved, hvor de kan finde viden om supplerende AMU-kurser (50%), mens 28% er uenige eller meget uenige i udsagnet.

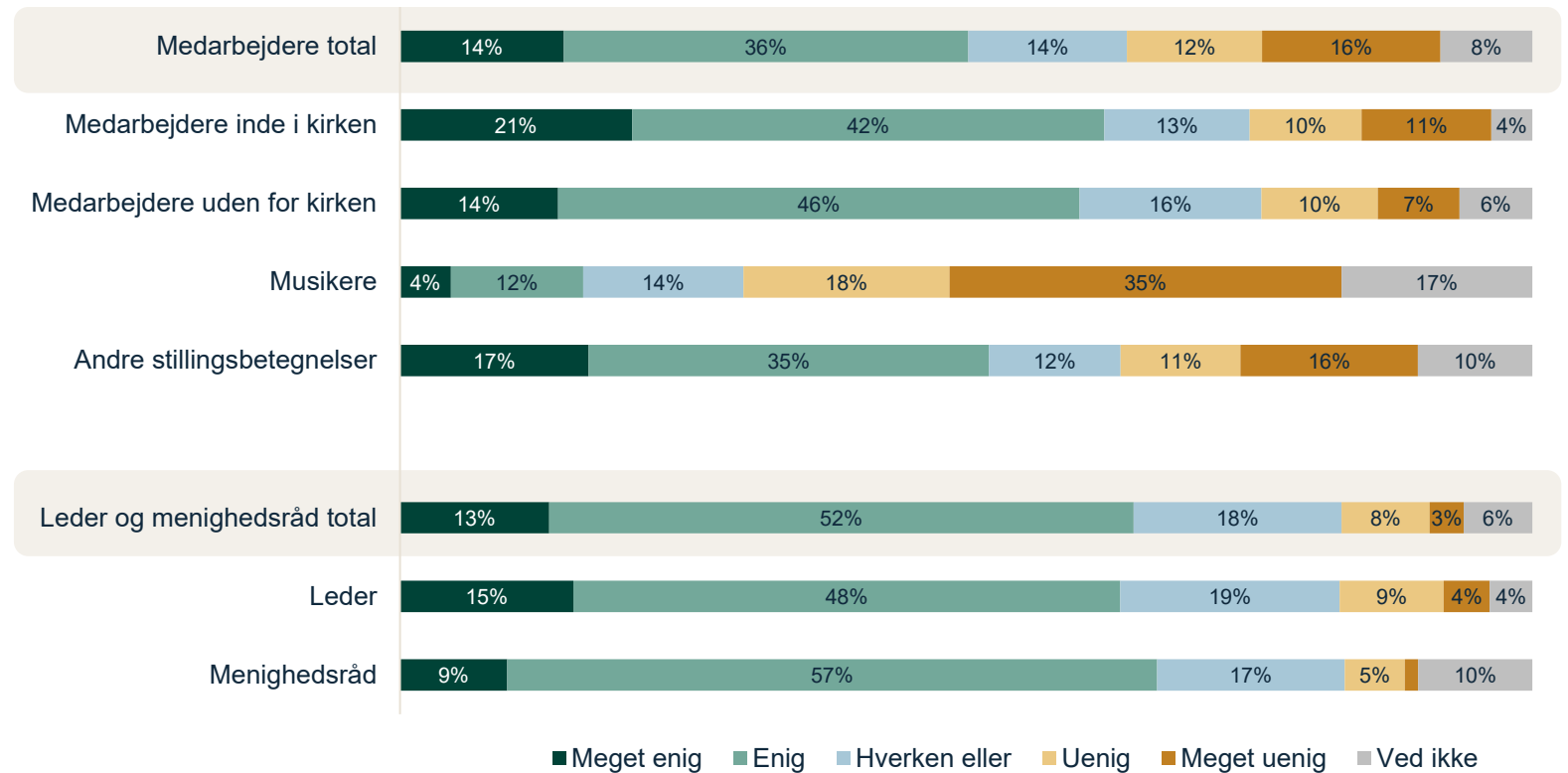
Blandt medarbejdere, der arbejder inde i kirken, er andelen højere, idet knap to ud af tre (63%) angiver, at de ved, hvor de kan finde viden om de supplerende AMU-kurser.

Ligesom ved det generelle kendskab til AMU-kurser er det gruppen af musikere, der skiller sig negativt ud. Her er kun 16% enige eller meget enige i, at de ved, hvor de kan finde viden om kurserne, mens godt halvdelen er uenige eller meget uenige (53%).

Blandt ledere og menighedsrådsmedlemmer oplever to ud af tre (65%), at deres medarbejdere ved, hvor de kan finde information om supplerende AMU-kurser på Folkekirkens område. Kun 11% er uenige i udsagnet, og der ses ingen væsentlige forskelle mellem ledere og menighedsrådsmedlemmer.

Jeg ved, hvor jeg kan finde viden om supplerende AMU-kurser / Jeg oplever, at mine medarbejdere ved, hvor de kan finde viden om supplerende AMU-kurser på Folkekirkens område

N(Medarbejdere total)=1983, N(Medarbejdere, der arbejder inde i kirken)=717, N(Medarbejdere, der arbejder uden for kirken)=623, N(Musikere)=445, N(Andre stillingsbetegnelser)=198, N(Ledere og menighedsråd total)=463, N(Ledere)=294, N(Menighedsråd)=169



Manglende relevans for arbejdsopgaver, tid og geografisk tilgængelighed er centrale barrierer, der begrænser medarbejdernes deltagelse i AMU-kurser

Selvom medarbejderne overvejende fortæller, at de er tilfredse med de AMU-kurser, de har deltaget i, hersker der samtidig en opfattelse af, at kurserne *kan være spild af tid*. Dette nævnes i sammenhæng med, at der ofte er store erfaringsforskelle blandt kursisterne, og at kursisterne kan have meget forskellige faglige baggrunde. Som følge heraf kan medarbejdere frygte, at udbyttet af kurserne ikke er tilstrækkeligt, og at det derfor ikke er attraktivt at tage afsted.

I forlængelse heraf ses en anden væsentlig barriere, der handler om, at flere medarbejdere oplever, at udbuddet af AMU-kurser ikke er relevant for de arbejdsopgaver, de varetager til dagligt. De oplever desuden, at kurserne ikke imødekommer den udvikling, som Folkekirken er i gang med, eller de konkrete udfordringer, som de møder i løbet af deres arbejdsdag - både indendørs i kirken og på udendørs arealerne fx 'denne grønne kirkegård' eller opsætning af hjemmesider.

Afstanden til AMU-Fyn nævnes ligeledes som en barriere, omend det er forskelligt, hvor stor betydning den har. For medarbejdere med børn er det en stor logistisk udfordring, at kurserne ikke afholdes i deres nærområde. Nogle kurser har tilmed en varighed på flere dage, hvilket kan gøre det vanskeligt at deltage i. Flere medarbejdere nævner, at det ville være en fordel, hvis kurserne blev afholdt tættere på en togstation, for eksempel i Odense eller Middelfart, da det ville reducere transporttiden og gøre rejsen mere overskuelig. For andre medarbejdere er turen til AMU-Fyn omvendt ikke et problem, men bliver tværtimod betragtet som et tiltrængt afbræk fra hverdagen. Lederne genkender, at afstanden til AMU-Fyn kan være en udfordring - men primært for medarbejdere med små børn eller andre private forhold.

Manglende tid til at løse egne arbejdsopgaver fremhæves også som en barriere for at afsætte tid af til et kursus. I de små sogne kan det være en udfordring at tage på kursus, fordi der ikke nødvendigvis er en intern afløser. I de større sogne kan en høj arbejdsbelastning betyde, at medarbejderne ikke oplever, at det er muligt at prioritere tid til at tage på kursus. Fra et ledelsesperspektiv forstærkes denne barriere yderligere, hvis man ønsker at sende flere medarbejdere afsted på samme kursus.

“

Der er ikke rigtigt nogle AMU-kurser, jeg har brug for, eller som jeg oplever ville flytte noget i mit arbejde. Jeg savner noget mere nyt og moderne, fx noget med kirkens kommunikation, reklamer, hjemmesider osv.
- Medarbejder

“

Jeg synes, det er meget problematisk, at de ligger på Fyn. Så længe jeg har små børn, er det jo bare den situation, jeg er i, og det ved jeg, at der er flere andre, der også er.
- Medarbejder

”

”

“

Det er en barriere, at der ikke er tid. Jeg arbejder i et sogn, hvor vi har 130 bisættelser om året, og omkring 40 dåb og 20 bryllupper. Så det er svært at få pakket et kursus ind.
- Medarbejder

“

Menighedsrådene har en grundlæggende opfattelse af, at det er meget dyrt at sende folk på kurser, og så skal de samtidig undvære dem, hvilket er bøvlet. Jeg tror, det hænger sammen med, at medlemmer er frivillige, som ikke har viden om HR. Hvis vi skal have dem til virkelig at benytte efteruddannelse, skal kurserne præsenteres på et sølvfad.
- Medarbejder

”

”

Lederne er positive omkring at sende deres medarbejdere på AMU-kurser, men manglende tid, menighedsrådets prioritering og medarbejdernes egen lyst spiller ind

Selvom lederne som udgangspunkt ønsker, at deres medarbejdere kommer på AMU-kurser, kan det samtidig være en udfordring at undvære dem i den daglige drift. Dette gælder særligt, hvis flere medarbejdere skal afsted på samme kursus, hvis kurset varer over længere tid, eller hvis kurset ikke er afstemt med kirkens årshjul, men ligger på et tidspunkt, hvor medarbejdergruppen har særligt travlt.

Fra et ledelsesperspektiv spiller økonomi også en central rolle ift. at sende medarbejdere på AMU-kurser. Lederne nævner dels, at det kan være dyrt i løntimer, men også at sognene har meget forskellige tilgange til og prioritering af efteruddannelse, hvilket afspejler sig i budgetprioriteringerne. Desuden oplever nogle ledere, at de obligatoriske AMU-kurser tager en stor del af budgettet, og efterlader begrænsede midler til supplerende kurser.

Både ledere og medarbejdere oplever, at menighedsrådene, som skal godkende at medarbejderne kommer på kursus, har meget forskellige forudsætninger for at varetage ledelsesopgaven i relation til dette. Medlemmerne har varierende erfaring med personaleledelse og økonomihåndtering, og det betyder, at ledelsens syn på og prioritering af AMU-kurser også varierer. Dermed bliver det sværere for nogle medarbejdere at komme på kursus pga. manglende prioritering fra menighedsrådene. Underviserne fra AMU-Fyn peger desuden på, at kursusinformation fra AMU-Fyn - herunder om eksisterende og nye kursustilbud - distribueres til menighedsrådene, som efterfølgende skal dele det med deres medarbejdere, og at der i den proces er risiko for, at medarbejderne ikke præsenteres for kursustumlighederne, hvis menighedsrådene/ledelsen ikke er opmærksomme på at dele informationen.

Lederne beskriver desuden, at der er stor forskel på medarbejdernes engagement omkring efteruddannelse, og at nogle medarbejdere ikke selv er opsøgende eller har lyst til at komme på kursus. Derudover peger lederne på, at kurserne på nogle områder minder om et skolemiljø med forberedelse, tavleundervisning, lektier og prøver, hvilket kan være en barriere for nogle medarbejdere, som ikke trives i de rammer.

“

Vi har haft store besparelser på det grønne område, og det betyder, at vi i perioder er få på arbejde. Særligt i højsæsonen er der ganske enkelt ikke ressourcer til at sende medarbejdere af sted, selvom de forsøger at dække ind for hinanden. Der er en grænse for, hvor meget de kan undvære hinanden.

- Leder

”

“

En barriere er at, menighedsrådene som er reelt deres arbejdsgiver, de tænker selvfølgelig meget på besparelse.

- Underviser

”

“

Jeg tror ikke, at alle menighedsråd er lige så åbne for at sende deres ansatte på kursus, som vi er. Vi må nogle gange "hive medarbejderne i halen" for at få dem af sted. Mange i folkekirken er også lidt fagnørder; hvis man interesserer sig for kirkegården, så interesserer man sig faktisk kun for den. Læring i, hvad andre laver vil de overhovedet ikke deltage i.

- Leder/menighedsråd

”

“

AMU-kurser kan være en udfordring, hvis man har dårlige oplevelser med at gå i skole.

- Leder/menighedsråd

”

Muligheder for at øge deltagelsen i AMU-kurser

Afsnittet afdækker medarbejderes og lederes vurderinger af muligheder for at øge deltagelsen i AMU-kurser.

Relevans og praktiske rammer driver medarbejderes deltagelse i supplerende AMU-kurser

Forrige afsnit viste, at der er relativt store forskelle mellem, hvad ledere/menighedsrådsmedlemmer og medarbejdere vurderer som barrierer for deltagelse i supplerende AMU-kurser via AMU-Fyn. Til gengæld er der relativ stor lighed mellem grupperne, når det gælder faktorer, der kan øge deltagelsen.

Både blandt medarbejdere og ledere/menighedsrådsmedlemmer angiver ca. to ud af tre (hhv. 62% og 65%), at medarbejdere i højere grad vil deltage, hvis kurserne er relevante for deres nuværende arbejdsopgaver.

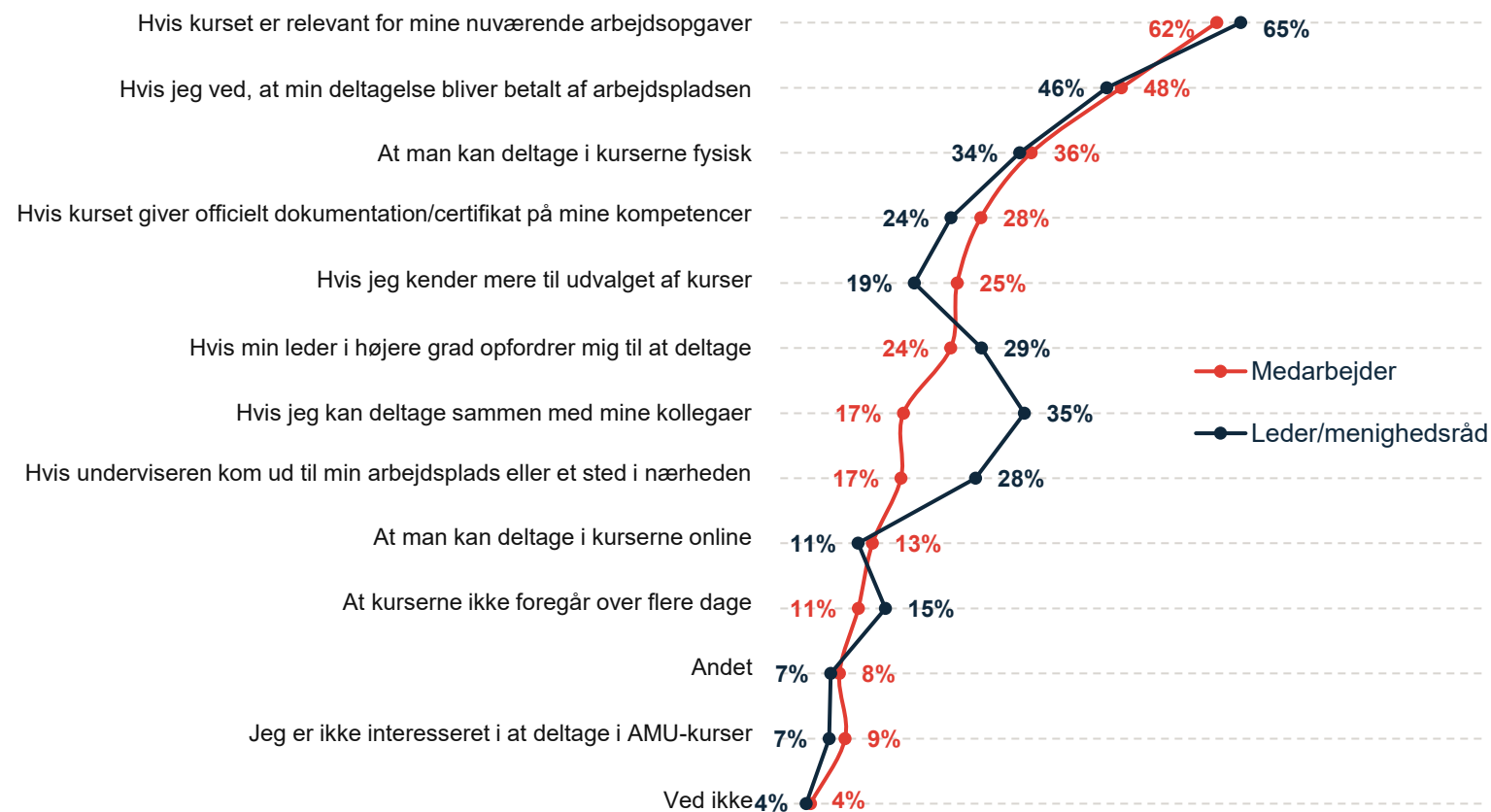
Dernæst peger begge grupper på at sikkerhed om, at kurset betales af arbejdspladsen, kan understøtte deltagelsen (48% af medarbejdere og 46% af ledere/menighedsrådsmedlemmer).

Godt hver tredje fremhæver, at muligheden for fysisk deltagelse også kan motivere til at deltage (36% af medarbejdere og 34% af ledere/menighedsrådsmedlemmer).

Den største forskel mellem grupperne findes ved spørgsmålet om, hvorvidt det motiverer medarbejdere at deltage sammen med kollegaer, hvilket tillægges højere værdi af lederne (35%) end af medarbejderne (17%)

Hvad kan i højere grad få dig til at deltage i supplerende AMU-kurser gennem AMU-Fyn? / Hvad tænker du, kan få dine medarbejdere til at deltage i supplerende AMU-kurser gennem AMU-Fyn?

N(Medarbejdere)=1.983, N(Ledere/menighedsråd)=463



På tværs af medarbejdergrupper er relevans vigtigst for deltagelse i AMU-kurser, og der ses kun mindre forskelle mellem grupperne

Som vist på forrige side peger flest medarbejdere på, at kursets relevans for deres nuværende arbejdsopgaver er den vigtigste faktor for, at de i højere grad vil deltage i AMU-kurser gennem AMU-Fyn (62%). Dette gælder særligt medarbejdere, der arbejder inde i kirken, samt medarbejdere i andre stillingsbetegnelser, hvor henholdsvis 68% og 65% angiver, at relevans kan motivere dem til at deltage i supplerende AMU-kurser.

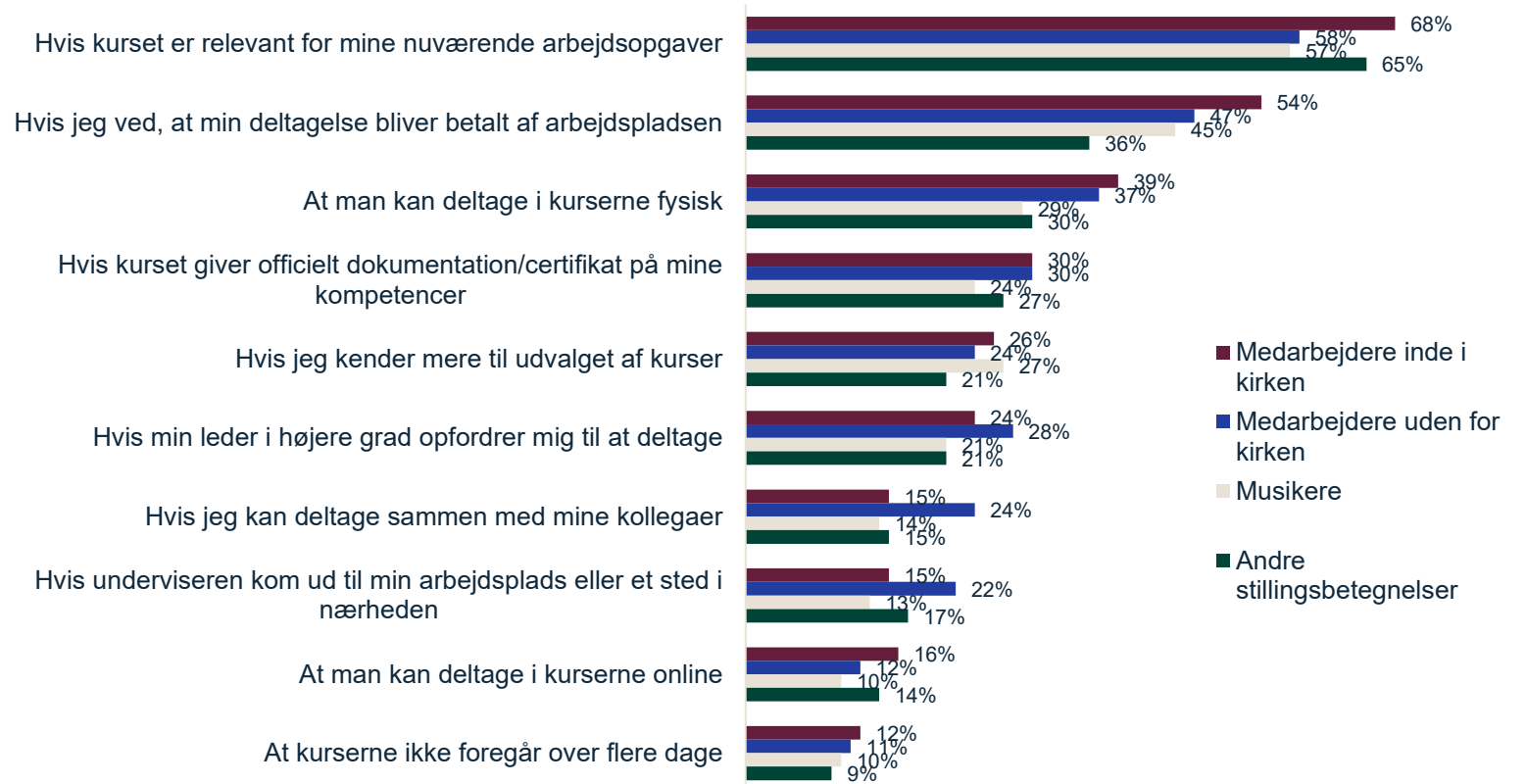
Det er ligeledes især medarbejdere, der arbejder inde i kirken, som fremhæver, at sikkerhed for, at deltagelsen betales af arbejdspladsen, kan øge deres deltagelse i AMU-kurser (54%). Muligheden for fysisk deltagelse vurderes også som en væsentlig motivationsfaktor blandt medarbejdere, der arbejder inde i kirken (39%) og medarbejdere, der arbejder ude foran kirken (37%).

Blandt medarbejdere, der arbejder ude foran kirken, ses desuden en relativt større andel, som motiveres af muligheden for at deltage sammen med kollegaer (28%). Denne gruppe efterspørger også i højere grad, at undervisningen afholdes på deres arbejdsplads eller et nærliggende sted, idet 22% angiver, at dette kan øge deres deltagelse i AMU-kurser.

Den fulde oversigt over muligheder for at øge deltagelsen opdelt på medarbejdergrupper fremgår i bilag.

Hvad kan i højere grad få dig til at deltage i supplerende AMU-kurser gennem AMU-Fyn? – Top 10

N(Medarbejdere, der arbejder inde i kirken)=717, N(Medarbejdere, der arbejder uden for kirken)=623, N(Musikere)=445, N(Andre stillingsbetegnelser)=198



I de åbne besvarelser fremhæver medarbejdere og ledere geografisk placering og økonomisk prioritering som afgørende for deltagelse i AMU-kurser

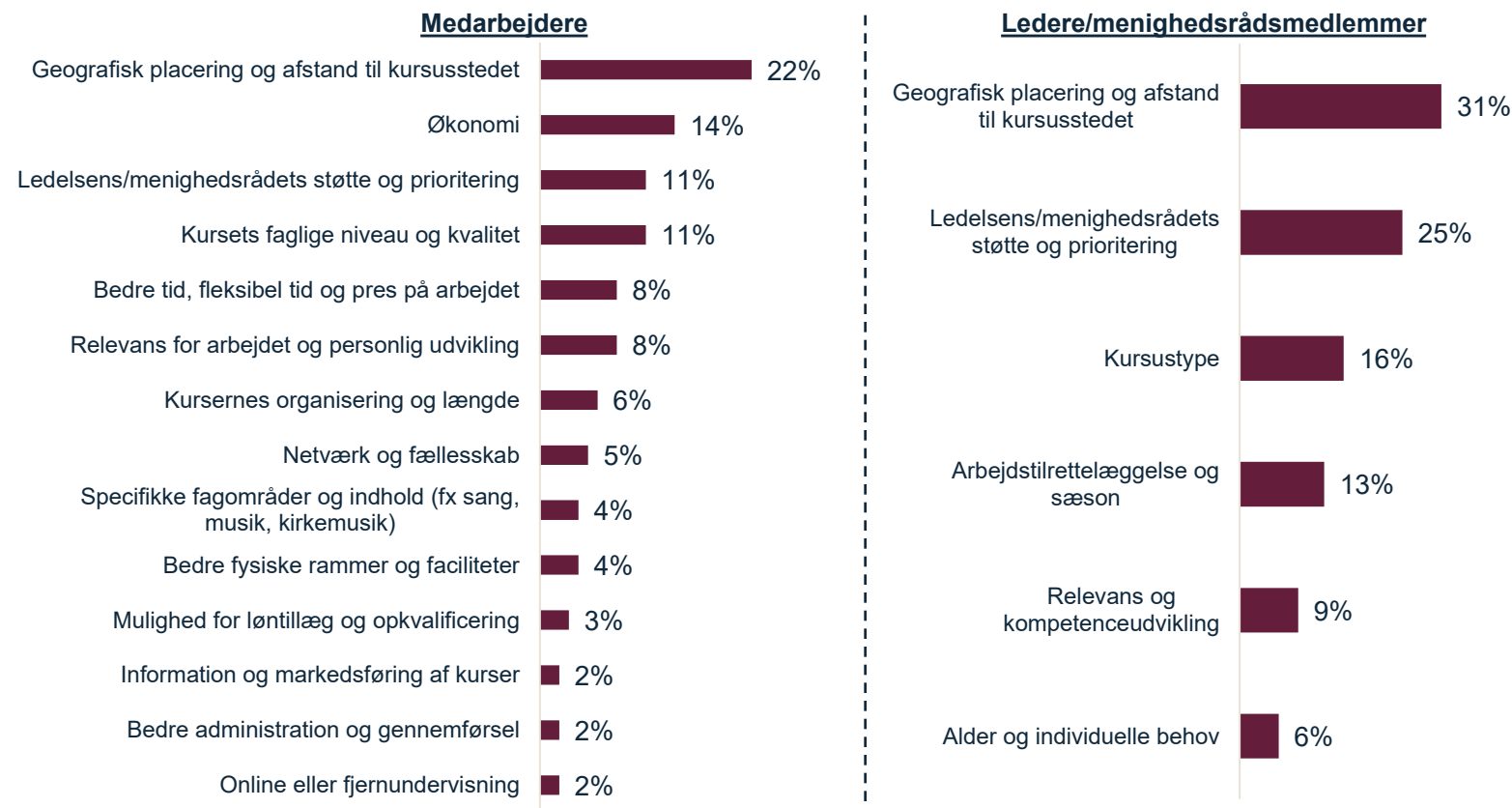
Medarbejdere og ledere/menighedsrådsmedlemmer er blevet spurgt om, hvilke forhold der kan få dem selv eller deres medarbejdere til i højere grad at deltage i supplerende AMU-kurser udbudt af AMU-Fyn. Respondenterne blev præsenteret for en liste med forskellige forhold (se forrige side). I denne sammenhæng har 9% af medarbejderne og 7% af lederne/menighedsrådsmedlemmerne desuden angivet svarmuligheden "andet", hvor de har beskrevet yderligere forhold, som de vurderer kan have betydning for deltagelsen.

De to grafer til højre viser en tematisering af de åbne besvarelser. Blandt medarbejdernes "andet"-besvarelser omhandler 22% forhold vedrørende geografisk placering og afstand til kursusstedet som en faktor, der kan øge deres deltagelse i supplerende AMU-kurser. Derudover vedrører 14% af besvarelserne forhold omkring økonomi, pris og løn/betaling. Endvidere peger 11% på ledelsens/menighedsrådets støtte og prioritering, mens yderligere 11% fremhæver kursernes faglige niveau og kvalitet.

Blandt lederne og menighedsrådsmedlemmerne omhandler 31% af "andet"-besvarelserne ligeledes geografisk placering og afstand. Hver fjerde besvarelse (25%) vedrører menighedsrådets støtte og økonomiske prioritering, mens 16% af besvarelserne handler om kursustype og -tilrettelæggelse.

Hvad kan i højere grad få dig til at deltage i supplerende AMU-kurser gennem AMU-Fyn? – Andet / Hvad tænker du, kan få dine medarbejdere til at deltage i supplerende AMU-kurser gennem AMU-Fyn? - Andet

N(Medarbejdere, der har angivet "andet")=166, N(Ledere/menighedsråd, der har angivet "andet")=33



Relevansen af supplerende AMU-kurser opleves højest blandt medarbejdere inde i kirken og lavest blandt musikere. Ledelsen mener oftere, at kurserne er relevante

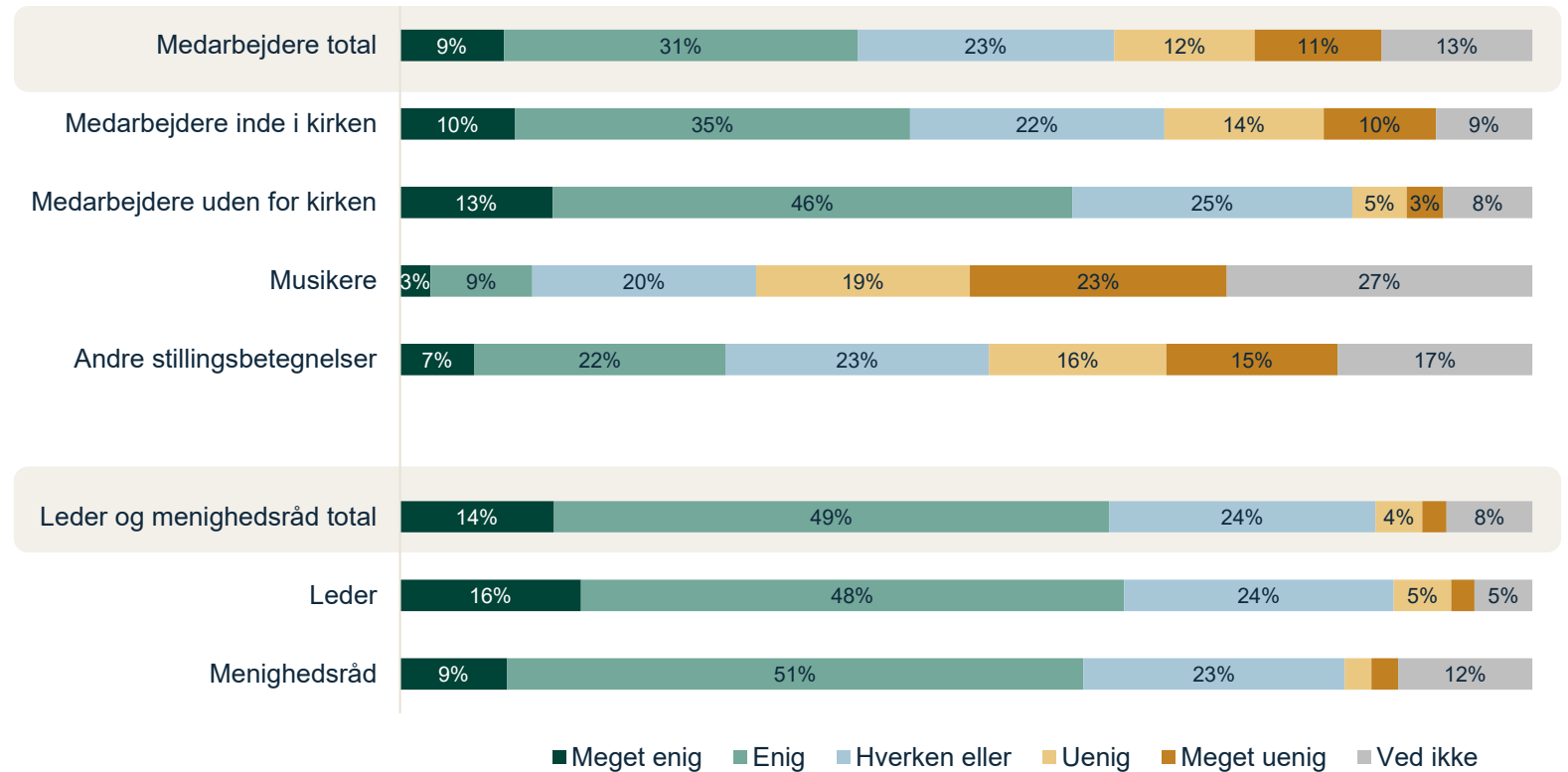
Blandt medarbejderne generelt er 40% enige eller meget enige i, at de supplerende AMU-kurser er relevante for deres arbejde. Relevans fremstår også som en central faktor for deltagelse, både blandt medarbejdere og ledere/menighedsrådsmedlemmer (se side 27).

Relevansen vurderes dog forskelligt mellem medarbejdergrupper, hvor medarbejdere, der arbejder inde i kirken, i højere grad oplever, at kurserne er relevante for deres arbejde (59%), mens musikere i markant lavere grad finder dem relevante (12%). For sidstnævnte gruppe er der desuden en relativt stor andel, der svarer "ved ikke" (27%), hvilket afspejler det generelt lavere kendskab til de supplerende AMU-kurser blandt musikere.

Blandt ledere og menighedsrådsmedlemmer er en større andel enige eller meget enige i, at kurserne er relevante for deres medarbejdere (63%), og her ses ingen væsentlige forskelle mellem stillingsgrupper.

De supplerende AMU-kurser er relevante for mit arbejde / De supplerende AMU-kurser til de forskellige stillinger i Folkekirken er relevante for mine medarbejdere

N(Medarbejdere total)=1983, N(Medarbejdere, der arbejder inde i kirken)=717, N(Medarbejdere, der arbejder uden for kirken)=623, N(Musikere)=445, N(Andre stillingsbetegnelser)=198, N(Ledere og menighedsråd total)=463, N(Ledere)=294, N(Menighedsråd)=169



Nyere medarbejdere vurderer i højere grad, at AMU-kurserne er relevante for deres arbejde

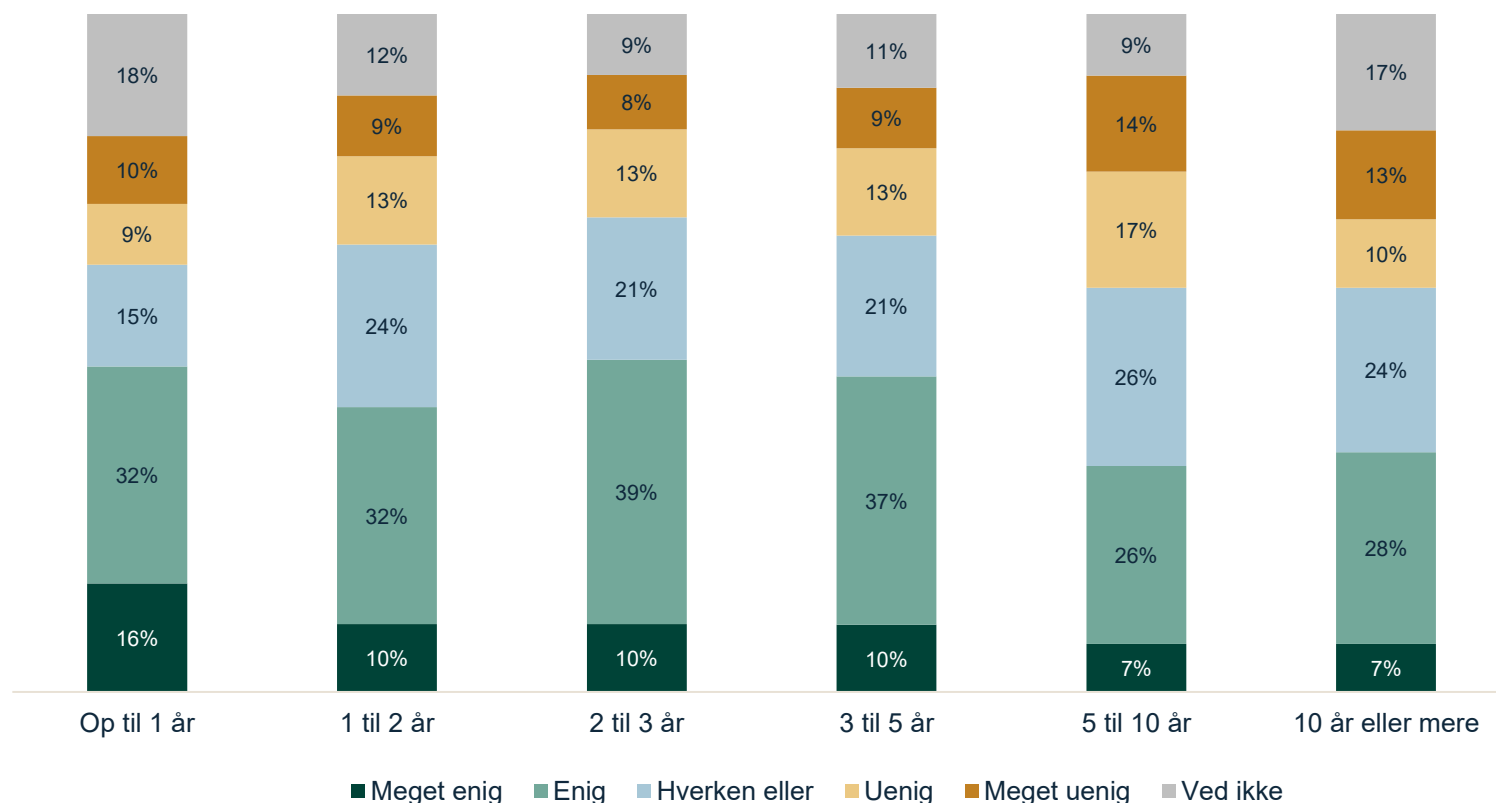
Når medarbejdere opdeles efter anciennitet i deres nuværende job i Folkekirken, ses der forskelle i vurderingen af relevansen af de supplerende AMU-kurser for deres arbejde. Overordnet vurderer medarbejdere med kortere anciennitet kurserne som mere relevante for deres arbejde end medarbejdere med længere anciennitet i Folkekirken.

Eksempelvis angiver 48% af medarbejdere med op til ét års erfaring, at de er enige eller meget enige i, at de supplerende AMU-kurser er relevante for deres arbejde. Blandt medarbejdere med mere end 10 års anciennitet er andelen tilsvarende 35%.

Forskellene i vurderingerne peger på et potentiale for at justere indhold og niveau i de supplerende AMU-kurser, så de i højere grad også matcher kompetencebehov hos medarbejdere med længere anciennitet.

De supplerende AMU-kurser er relevante for mit arbejde - Opdelt på anciennitet*

N(Medarbejdere med op til 1 års erfaring)=242, N(Medarbejdere med 1 til 2 års erfaring)=211, N(Medarbejdere med 2 til 3 års erfaring)=216, N(Medarbejdere med 3 til 5 års erfaring)=312, N(Medarbejdere med 5 til 10 års erfaring)=382, N(Medarbejdere med over 10 års erfaring)=620



Note: *Spørgsmål om anciennitet: *Hvor lang tid har du været i dit nuværende job i Folkekirken? (vælg den der kommer tættest på)*

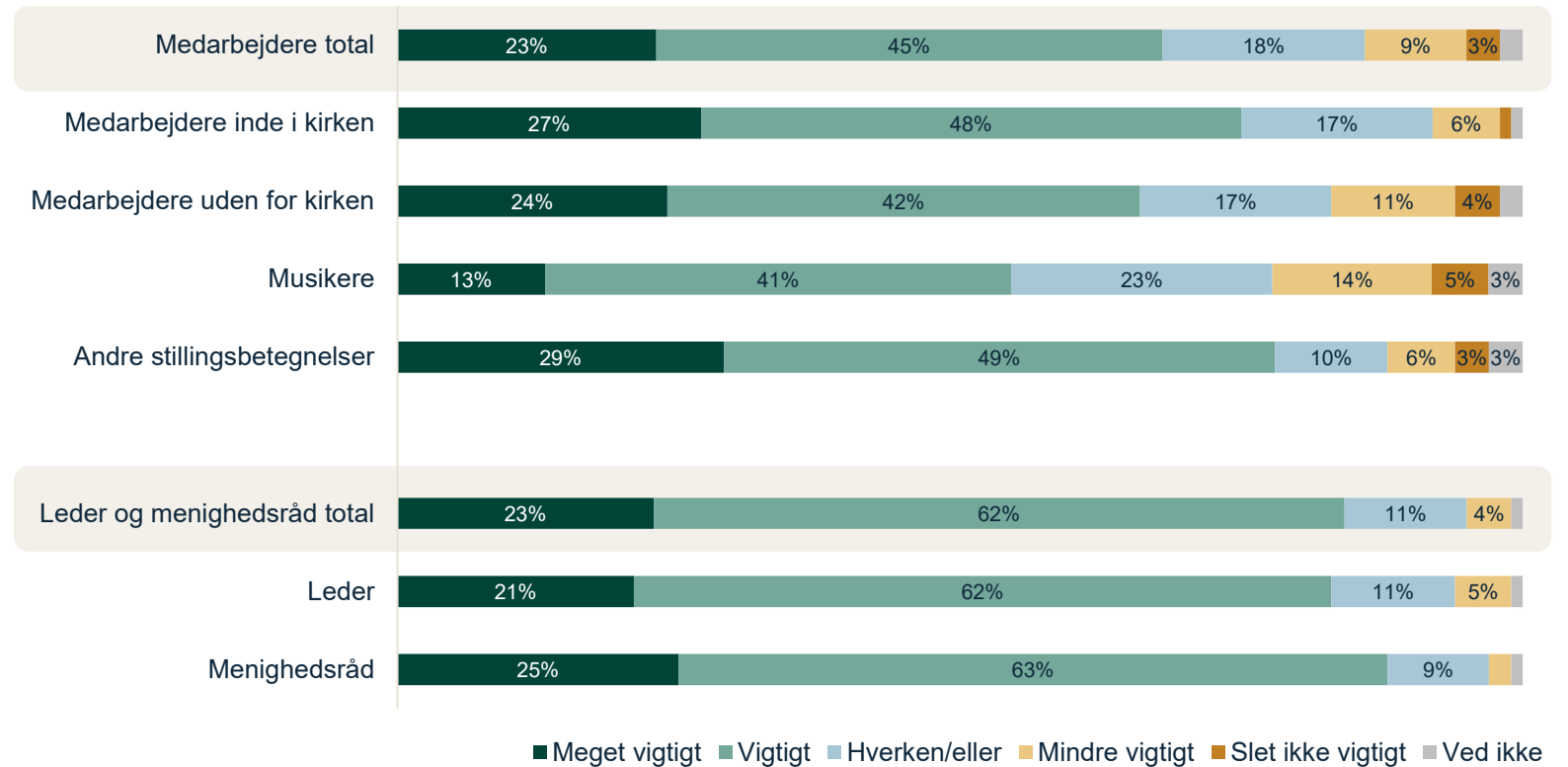
Kompetenceudvikling gennem kurser og efteruddannelse vurderes som vigtig – især af ledere og menighedsrådsmedlemmer

Langt størstedelen af både medarbejdere og ledere/menighedsråd vurderer, at det er vigtigt at udvikle nye kompetencer til arbejdet i Folkekirken gennem kurser eller efteruddannelse. Helt konkret finder 68% af medarbejderne det vigtigt eller meget vigtigt at udvikle nye kompetencer via kurser eller efteruddannelse, mens hele 85% af lederne og menighedsråd finder det vigtigt eller meget vigtigt, at deres medarbejdere udvikler nye kompetencer i deres arbejde i Folkekirken gennem kurser eller efteruddannelse.

Musikerne adskiller sig dog fra de øvrige medarbejdergrupper, idet kun 54% vurderer, at det er vigtigt at udvikle nye kompetencer gennem kurser og efteruddannelse. Samtidig er der blandt musikerne en større andel, der svarer ”hverken eller” (23%), og 19% synes i mindre grad eller slet ikke, at det er vigtigt med kompetenceudvikling gennem kurser eller efteruddannelse.

Hvor vigtigt er det for dig at udvikle nye kompetencer i dit arbejde i Folkekirken gennem kurser eller efteruddannelse? / Hvor vigtigt er det for dig, at dine medarbejdere udvikler nye kompetencer i deres arbejde i Folkekirken gennem kurser eller efteruddannelse?

N(Medarbejdere total)=1.983, N(Medarbejdere, der arbejder inde i kirken)=717, N(Medarbejdere, der arbejder uden for kirken)=623, N(Musikere)=445, N(Andre stillingsbetegnelser)=198, N(Ledere og menighedsråd total)=463, N(Ledere)=294, N(Menighedsråd)=169



Kompetenceudvikling gennem kurser eller efteruddannelse vurderes som vigtigere blandt medarbejdere med kortere anciennitet

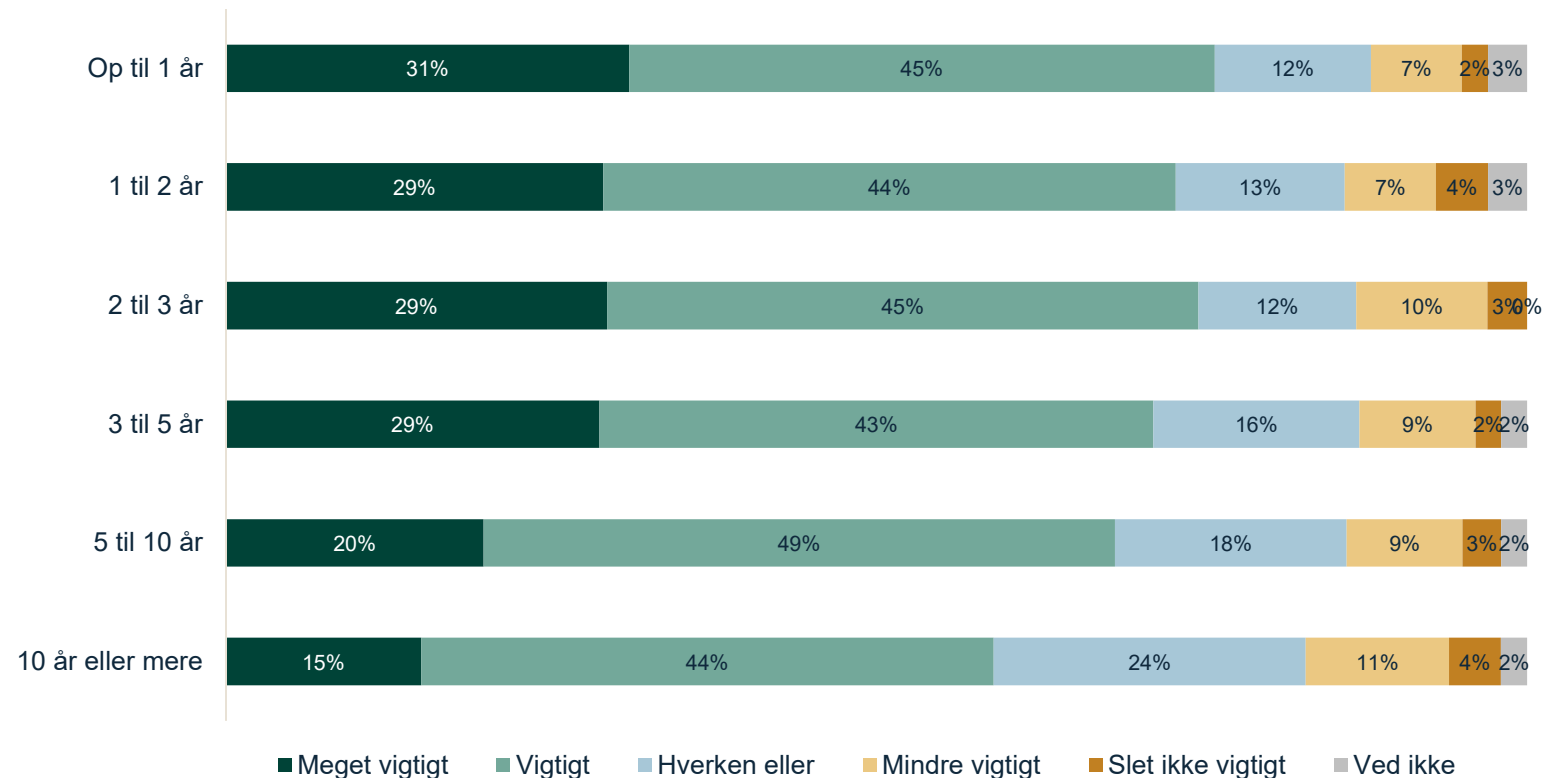
Når medarbejdere opdeles efter anciennitet i Folkekirken, fremgår det, at medarbejdere med kortere anciennitet i højere grad vurderer det som vigtigt eller meget vigtigt at udvikle nye kompetencer gennem kurser eller efteruddannelse. Blandt medarbejdere med op til ét års anciennitet gælder dette 76%, mens andelen ligger på 73% blandt medarbejdere med 1-2 års anciennitet og 74% blandt medarbejdere med 2-3 års anciennitet.

Blandt medarbejdere med længere anciennitet ses et mindre fald i andelen, der vurderer kompetenceudvikling som vigtigt. For medarbejdere med 5-10 års anciennitet angiver 69%, at kompetenceudvikling er vigtigt eller meget vigtigt, mens andelen blandt medarbejdere med 10 års anciennitet eller mere er 64%.

Forskellen skyldes dog ikke, at medarbejdere med høj anciennitet i større omfang vurderer kompetenceudvikling som mindre vigtig eller slet ikke vigtig. I stedet ses en større andel af svarene "hverken eller" blandt de mere erfarne medarbejdere.

Hvor vigtigt er det for dig at udvikle nye kompetencer i dit arbejde i Folkekirken gennem kurser eller efteruddannelse?

N(Medarbejdere med op til 1 års erfaring)=242, N(Medarbejdere med 1 til 2 års erfaring)=211, N(Medarbejdere med 2 til 3 års erfaring)=216, N(Medarbejdere med 3 til 5 års erfaring)=312, N(Medarbejdere med 5 til 10 års erfaring)=382, N(Medarbejdere med over 10 års erfaring)=620



Medarbejderne efterspørger større synlighed omkring AMU-kurserne, opbakning fra ledelsen samt muligheder for lokale kurser og online-elementer

Både medarbejdere og ledere ser flere muligheder, der kan gøre det mere attraktivt at deltage i AMU-kurser. Medarbejderne peger på, at en større synlighed og mere kommunikation om de AMU-kurser, der udbydes, kursernes relevans samt hvilke konkrete kompetencer, man kan opnå, kunne gøre det mere tilgængeligt og attraktivt at komme på kursus. I forlængelse heraf er der et forslag om at udarbejde et katalog med et overskueligt overblik over kurserne - både generelt, men også hvilke kurser, der tilbydes til de forskellige arbejdsområder i kirken og de tilhørende udgifter for arbejdsgiverne.

For medarbejdere, der kommer langvejs fra, er der et ønske om at gøre kursusdagene længere, fx kl. 9-17, da arbejdsdagen alligevel er brugt. Med længere kursusdage kunne den samlede kursuslængde kortes ned, hvilket for nogle medarbejdere kan gøre praktikken omkring deltagelse lettere. Medarbejderne forestår desuden, at mindre omfattende kurser, fx dagskurser eller opfølgninger, enten kunne afholdes i nærområdet eller online for at gøre det nemmere at passe ind i en travl hverdag. For gravere kunne det f.eks. afholdes på lokale jordbrugsskoler.

Som nævnt i afsnittet om barrierer oplever ansatte, at kirken er under udvikling i retning mod at blive anvendt mere som et moderne kulturhus. Samfundet er ligeledes under konstant udvikling, og begge dele medfører, at der opstår nye typer af arbejdsopgaver i Folkekirken, bl.a. madlavning, kommunikation til nye målgrupper, sociale aktiviteter, fokus på bæredygtighed og digitalisering. Medarbejderne ser en mulighed for at gøre AMU-kurserne mere relevante, hvis de i højere grad afspejler kirkens og samfundets udvikling.

Større opbakning fra menighedsrådet nævnes også som en mulighed for at gøre det nemmere for medarbejderne at deltage i AMU-kurser. Dertil kommer, at menighedsrådene ofte udskiftes hvert fjerde år, hvilket betyder, at medarbejderne på ny skal forklare menighedsrådene om deres arbejdsopgaver og behov for kompetenceudvikling. Der er derfor et potentiale i at skabe en større og mere ensartet opbakning fra menighedsrådene i hele landet samt en struktur, der er mere robust over for udskiftning blandt nøglepersoner.

Diplomer på opnåede kompetencer fra AMU-kurser er også et greb, som flere medarbejdere finder attraktivt. Medarbejderne fortæller, at det har betydning, fordi diplomerne kan anvendes til lønforhandlinger og på deres CV'er som et konkret bevis på deres kompetencer, hvis de en dag skal søge et andet job.

“

Jeg tror bare, det kunne være rigtig godt, hvis man modtog en pjece fra AMU, så man kunne se, hvad de tilbyder udover de obligatoriske kurser. Det ville være nemmere at få overblikket over, hvad der er af supplerende kurser til den stilling, man varetager.

- Medarbejder

“

Hvis man skruede ned for antallet af dage, men så havde lange dage, så er vi der fra kl. 9 til 17, fordi dagen er brugt og gået, og den kan vi ikke få noget ud af alligevel, når vi kommer hjem igen.

- Medarbejder

”

”

“

Der er ikke noget reklame for de her AMU-kurser. Det ville være godt, hvis man skabte noget mere synlighed omkring dem og hvad man får ud af de her kurser. Hvad er relevansen lige præcis for mig? At de kurser, der bliver udbudt, faktisk også handler om de kompetencer, jeg gerne vil udvikle og blive dygtigere indenfor.

- Medarbejder

“

Se på Folkekirken som et moderne kulturhus. Jeg vil fastholde min kritik af, at jeg ikke synes, at AMU er tidssvarende i deres udbud af kurser. Der skal laves nogle kurser, der er relevante. Folkekirken er en organisme, der er i konstant udvikling.

- Medarbejder

”

”

Lederne peger på muligheder for mere relevante, tilgængelige og kompetencegivende AMU-kurser

For ledelsen er det, ligesom for medarbejderne, afgørende, at kurserne afspejler medarbejdernes virkelighed. I den forbindelse peges der på, at medarbejderne i højere grad kan inddrages i udviklingen af kurserne. Dette kan samtidig fungere som et effektivt markedsføringsgreb, da kurser udviklet i samarbejde med kirkens ansatte, kan opleves som mere relevante og praksisnære.

Afstanden til Fyn udgør en barriere for mange medarbejdere, og lederne fremhæver derfor lokale kurser som en mulighed. Kurser i lokalområdet vil ifølge lederne have flere fordele: Det bliver muligt at sende flere medarbejdere på kursus samtidig, hvilket skaber fælles læring og forståelse for emnet. Kurserne bliver mere virkelighedsnære, da de kan afholdes i et kirkemiljø, og det bliver nemmere for medarbejdere med børn at deltage.

En anden mulighed, som ledere fremhæver, er korte 'brush-up'-kurser. Kortere kurser gør det lettere at undvære medarbejderne, men endnu vigtigere er, at de sikrer, at medarbejderne - uanset anciennitet - får opdateret viden og genopfrisket centrale arbejdsgange. Dette skaber ensartet viden i medarbejdergruppen, hvilket antages at have en positiv betydning på arbejdsmiljøet. Lederne påpeger desuden, at AMU-kurserne generelt vil blive mere attraktive, hvis de også giver medarbejderne konkrete redskaber til at integrere ny viden i hverdagen og vidensdele med kollegaer.

Lederne understreger, at medarbejderne skal være stolte af at deltage på AMU-kurser. Det handler om at skabe større seriøsitet og løfte kursernes niveau, så de bliver mere kompetencegivende og eftertragtede - både i forhold til CV, lønsamtaler og generel kompetenceudvikling.

Ligesom medarbejderne er lederne bevidste om, at menighedsrådenes syn på efteruddannelse og prioritering af økonomi varierer. Lederne peger på, at menighedsrådene skal klædes bedre på, så de forstår kirkens økonomi og værdien af efteruddannelse, hvilket samtidig kan bidrage til fastholdelse af medarbejdere.

Endelig understreger lederne, at AMU-kurserne bør tilpasses kirkens årshjul, da der er perioder med travlhed, hvor det ikke er muligt at sende medarbejdere afsted på kursus.

“

Det kunne være mere attraktivt, hvis kurserne flyttede ud på rigtige kirkegårde – og væk fra skolerne. Det giver lidt mere mening at være på et rigtigt gravsted ift. at bygge noget op i en hal og rive det ned igen bagefter.

- Leder

”

“

Jeg har også selv været aktiv i dialogen med de tekniske skoler for at få kurserne bedre tilpasset vores drifts- og højsæson. Det har været rigtig givende i forhold til, om mine medarbejdere rent faktisk kan deltage, fordi det betyder, at kurserne ligger på tidspunkter, hvor de har mulighed for at tage af sted.

- Leder

”

“

AMU-kurserne er ikke seriøse nok – de skal kunne bruges som en løftestang til lønssamtaler eller kunne stå på CV'et. Man skal få et certifikat, man kan hænge op på væggen og være stolt af. Lige nu er kurserne ikke kompetencegivende i den forstand.

- Leder/menighedsråd

”

“

Når medarbejderne kommer tilbage, kan man tydeligt mærke, at de har fået ny viden med sig. Samtidig kan vi nogle gange godt mangle nogle opfølgende eller såkaldte 'brush up'-kurser, som kan være med til at sikre, at kompetencerne bliver fastholdt og brugt over tid. Den mulighed synes jeg ikke rigtigt, der er i dag.

- Leder

”

Både medarbejdere og ledere foretrækker kurser målrettet Folkekirken som primær metode til kompetenceudvikling

Når medarbejdere samt ledere og menighedsråd bliver spurgt om, hvordan de helst vil styrke eller udvikle nye kompetencer til deres eget eller deres medarbejders arbejde i Folkekirken, peger flest i begge grupper på kurser, der er målrettet arbejdet i Folkekirken. 69% af medarbejderne og 82% af lederne/menighedsrådsmedlemmer foretrækker denne form for kompetenceudvikling.

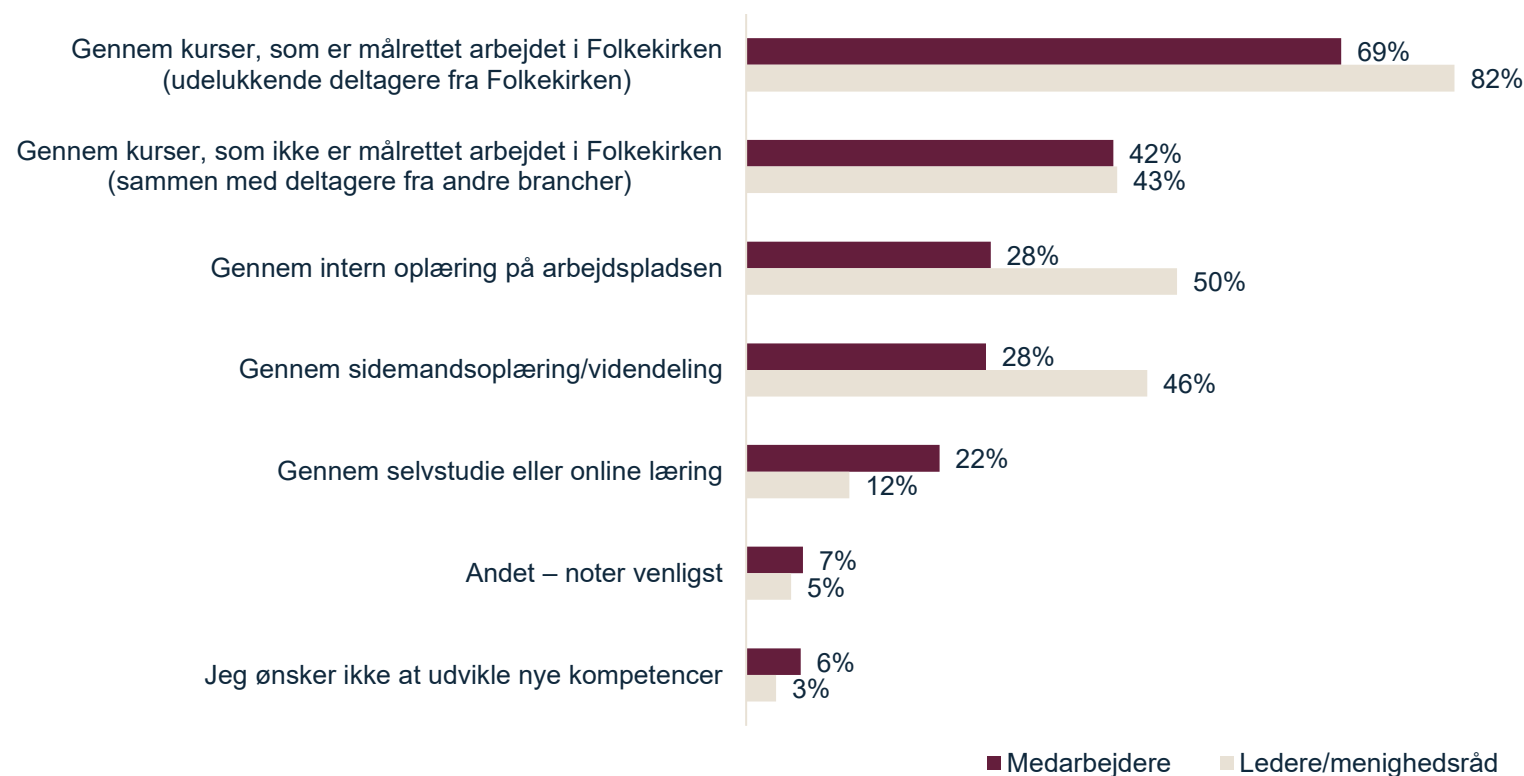
Herefter foretrækker ledere/menighedsrådsmedlemmer i næsthøjeste grad, at deres medarbejdere styrker og udvikler kompetencer gennem intern oplæring på arbejdspladsen (50%) og gennem sidemandsoplæring (46%).

Blandt medarbejderne er næste foretrukne form for kompetenceudvikling kurser, der ikke er målrettet arbejdet i Folkekirken, men hvor der deltager personer fra andre brancher (42%).

Dertil ønsker 28% af medarbejderne at udvikle kompetencer gennem intern oplæring og sidemandsoplæring, hvilket er markant lavere end blandt lederne/menighedsrådsmedlemmer.

Hvis du gerne vil styrke eller udvikle nye kompetencer til dit arbejde i Folkekirken, hvordan vil du helst gøre det?

N(Medarbejdere)=1983, N(Ledere/menighedsråd)=463



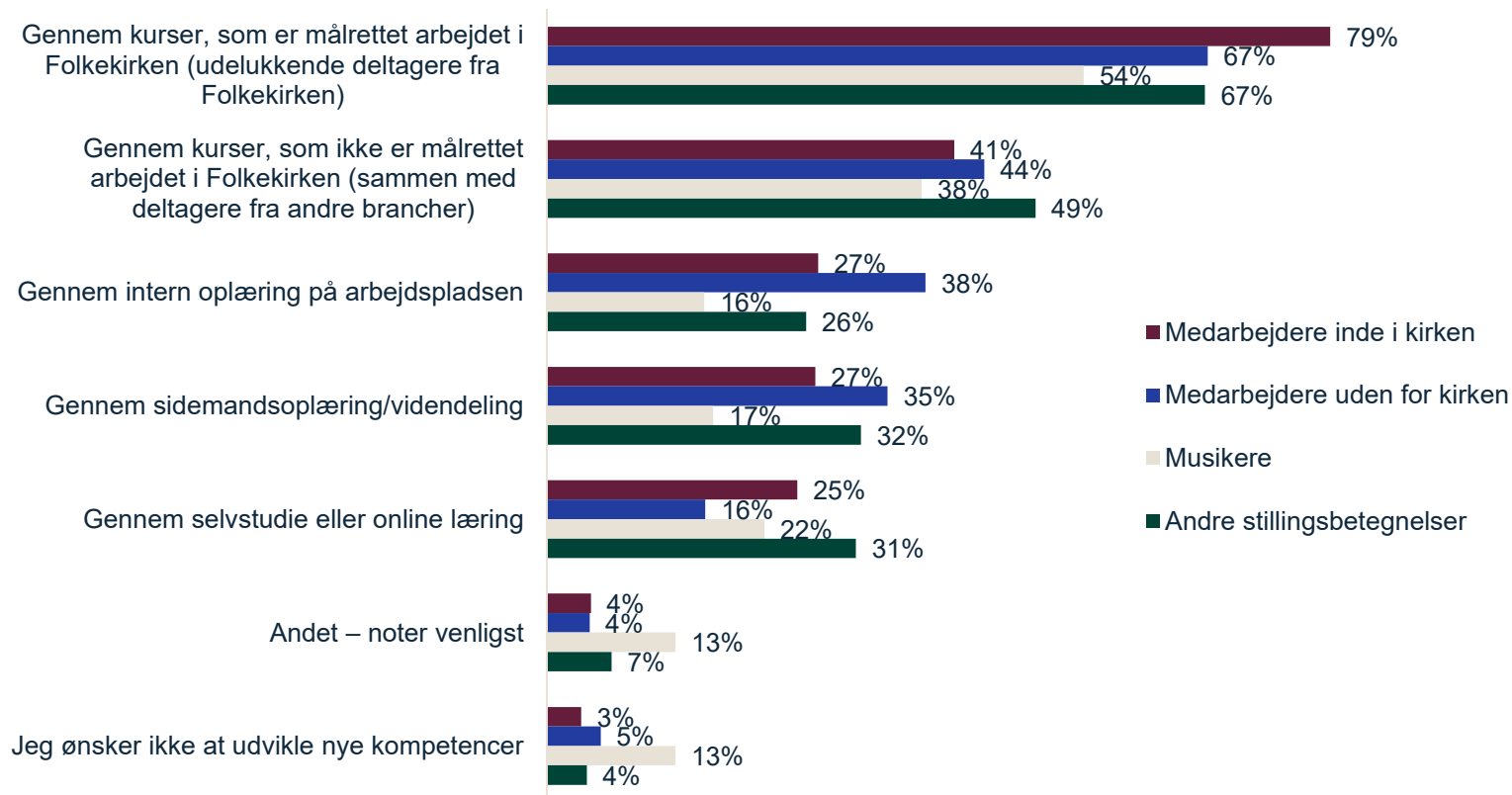
Medarbejdere inde i kirken foretrækker målrettede kurser, mens medarbejdere uden for kirken er den gruppe, der i højest grad værdsætter intern oplæring

Grafen til højre viser, at præferencerne for, hvordan medarbejdere ønsker at styrke eller udvikle deres kompetencer, varierer efter arbejdsområde. Særligt medarbejdere, der arbejder inde i kirken, foretrækker kurser målrettet arbejdet i Folkekirken med deltagere udelukkende fra Folkekirken (79%). Blandt musikerne er det kun halvdelen (54%), der foretrækker denne løsning.

Medarbejdere, der arbejder uden for kirken, viser derimod større interesse for intern oplæring på arbejdspladsen (38%) og sidemandsoplæring (35%) end de øvrige medarbejdergrupper. Det tyder på, at denne gruppe - fx gravere, gravermedhjælpere og gartnere - har gode muligheder for at lære af kolleger på arbejdspladsen. Musikergruppen adskiller sig her, idet de enten ikke har samme mulighed for intern oplæring, eller ikke foretrækker det på samme måde.

Hvis du gerne vil styrke eller udvikle nye kompetencer til dit arbejde i Folkekirken, hvordan vil du helst gøre det?

N(Medarbejdere total)=1983, N(Medarbejdere, der arbejder inde i kirken)=717, N(Medarbejdere, der arbejder uden for kirken)=623, N(Musikere)=445, N(Andre stillingsbetegnelser)=198



Kompetencebehov og match med eksisterende udbud af AMU-kurser

Afsnittet undersøger medarbejderes og lederes kompetencebehov samt i hvilken grad disse matcher det eksisterende udbud af AMU-kurser.

Øgede kompetencekrav opleves især af medarbejdere, der arbejder inde i kirken - mens musikere i højest grad oplever uændrede krav

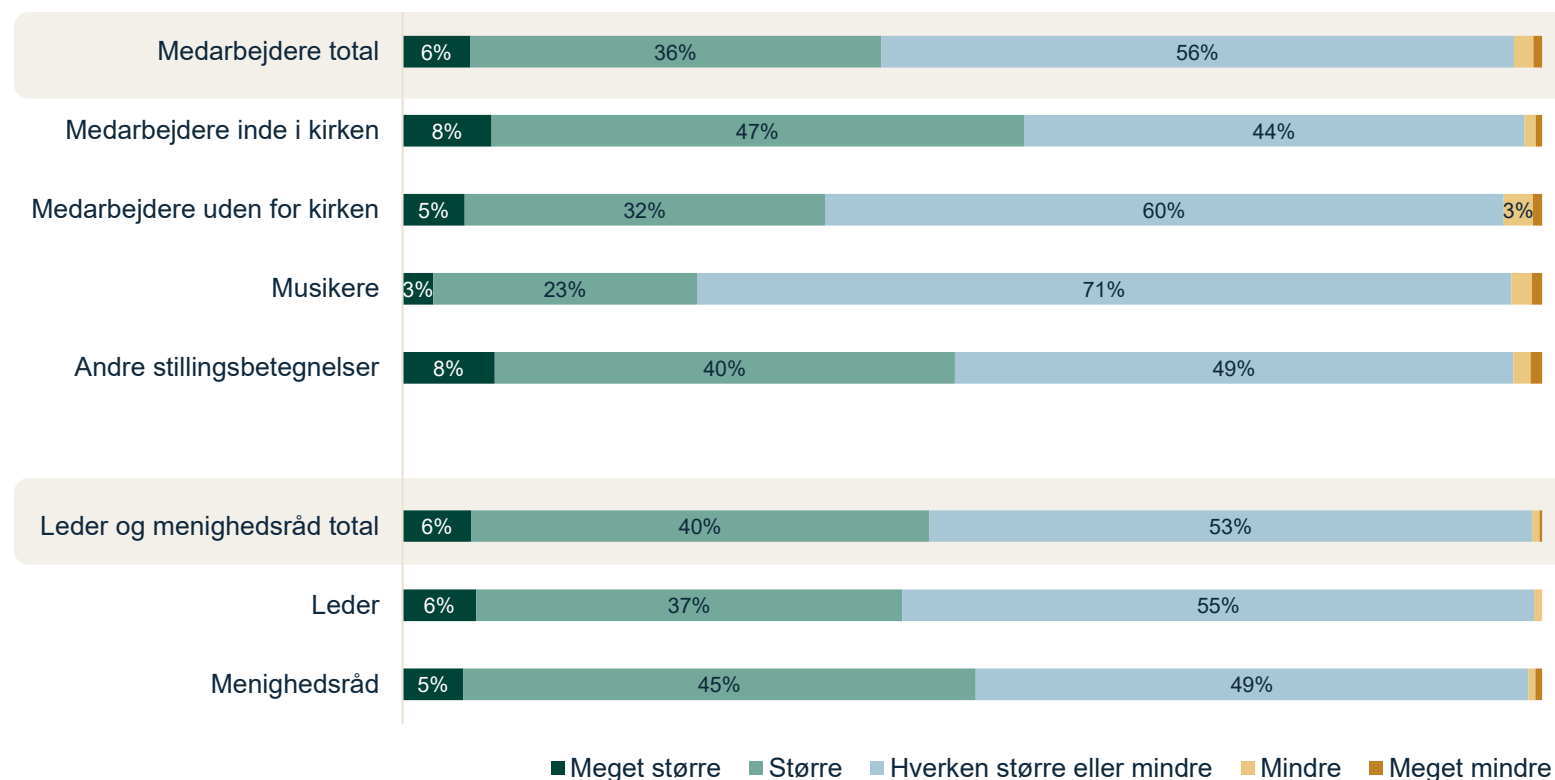
Mange medarbejdere oplever, at der i de seneste år er kommet større krav til deres kompetencer i deres arbejde, mens en betydelig del vurderer, at kravene i det store hele er uændrede. Kun ganske få oplever, at kravene er blevet mindre. Det understøtter, at kompetenceudvikling gennem kurser og efteruddannelse samtidig vurderes som vigtigt (side 32).

Oplevelsen af øgede krav varierer dog på tværs af medarbejdergrupper. Medarbejdere, der arbejder inde i kirken, oplever i særlig grad stigende kompetencekrav i deres arbejde, idet 55% angiver, at kravene er blevet større. Medarbejdere, der arbejder uden for kirken, er samtidig en af de medarbejdergrupper, som i højest grad oplever, at kursernes indhold i lavest grad dækker de kompetencer, de har behov for (næste side), hvilket kan være udtryk for udviklingen mod større kompetencekrav i arbejdet (se uddybende på side 46 fra kvalitative interviews).

Musikerne adskiller sig fra de øvrige grupper, idet blot 26% oplever øgede krav. Blandt ledere og menighedsrådsmedlemmer vurderer 46%, at der i løbet af de seneste to år er blevet stillet større eller meget større krav til medarbejdernes kompetencer, mens godt halvdelen (53%) oplever, at kravene er uændrede. Der ses ingen væsentlige forskelle mellem ledere og menighedsrådsmedlemmer.

Er der i løbet af de seneste 2 år blevet stillet større eller mindre krav til dine kompetencer i arbejdet? / Er der i løbet af de seneste 2 år generelt blevet stillet større eller mindre krav til dine medarbejderes kompetencer i deres arbejde i Folkekirken?

N(Medarbejdere total)=1.983, N(Medarbejdere, der arbejder inde i kirken)=717, N(Medarbejdere, der arbejder uden for kirken)=623, N(Musikere)=445, N(Andre stillingsbetegnelser)=198, N(Ledere og menighedsråd total)=463, N(Ledere)=294, N(Menighedsråd)=169



Medarbejdergrupper vurderer forskelligt, om AMU-kurser dækker deres kompetencebehov, mens ledere oplever, at kurserne matcher medarbejdernes behov

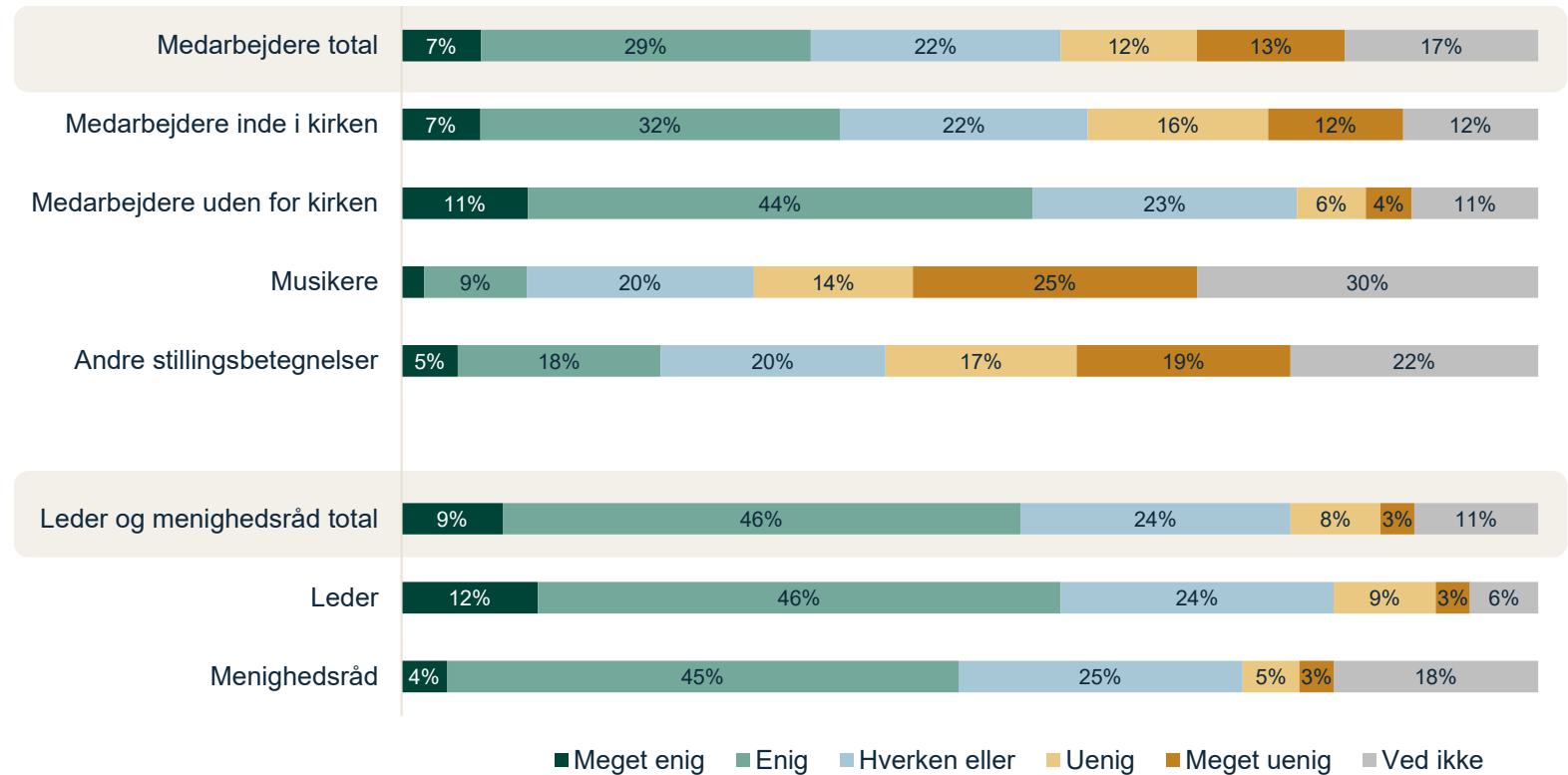
Holdningerne til, om de supplerende AMU-kurser dækker de kompetencer, man har brug for i arbejdet, varierer mellem de fire medarbejdergrupper.

Flest medarbejdere, der arbejder uden for kirken, er enige eller meget enige i, at kurserne dækker de kompetencer, de har brug for i deres arbejde (55%). Herefter følger medarbejdere, der arbejder inde i kirken, hvor 39% deler denne holdning. Lavest er andelen blandt medarbejdere med andre stillingsbetegnelser, hvor 23% er enige eller meget enige, samt blandt musikerne (11%). Blandt disse to medarbejdergrupper er der samtidig flest, der er uenige i udsagnet (hhv. 36% og 39%) eller svarer "ved ikke" (hhv. 22% og 30%).

Generelt er der flere ledere og menighedsrådsmedlemmer, der vurderer, at udbuddet af AMU-kurser til Folkekirken dækker de kompetencer, som deres medarbejdere har behov for at udvikle (55%).

De supplerende AMU-kurser dækker de kompetencer, jeg har brug for i mit arbejde / Udbuddet af AMU-kurser til Folkekirken dækker de kompetencer, som mine medarbejdere har behov for at udvikle

N(Medarbejdere total)=1983, N(Medarbejdere, der arbejder inde i kirken)=717, N(Medarbejdere, der arbejder uden for kirken)=623, N(Musikere)=445, N(Andre stillingsbetegnelser)=198, N(Ledere og menighedsråd total)=463, N(Ledere)=294, N(Menighedsråd)=169



Blandt medarbejdere, der *ikke* finder AMU-udbuddet dækkende, efterspørges kurser i sang, musik og formidling, mens ledere efterspørger bæredygtighed og teknisk drift

Medarbejdere samt ledere og menighedsrådsmedlemmer, der har angivet, at de er uenige eller meget uenige i, at de supplerende AMU-kurser dækker de kompetencer, som de selv eller deres medarbejdere har behov for at udvikle (se forrige side), er efterfølgende blevet spurgt ind til, hvilke kompetenceområder de i stedet efterspørger.

Blandt medarbejderne, der vurderer, at det nuværende udbud af AMU-kurser ikke er tilstrækkeligt, efterspørges i særlig grad kurser inden for sang og musik (39%), undervisning, vejledning eller formidling til børn, unge og voksne (22%) samt formidling og kommunikation (20%). Derudover angiver knap hver fjerde (24%), at de efterspørger kompetenceudvikling inden for andre områder end de angivne, hvor de åbne beskrivelser primært peger på behov for kurser med fokus på grøn drift og kirkegårdsudvikling, administration, jura og personregistrering samt kommunikation og digitale kompetencer.

Blandt ledere og menighedsrådsmedlemmer, der ligeledes vurderer, at AMU-udbuddet ikke er tilstrækkeligt, peger flest på et behov for kurser inden for bæredygtighed og grøn omstilling (44%), håndværksmæssige færdigheder (40%) samt teknisk drift og vedligeholdelse (38%).

Se bilag med opdeling på medarbejdergrupper.

Indenfor hvilke(t) område(r) vil du gerne udvikle dine kompetencer? / Inden for hvilke(t) område(r) ser du behov for, at dine medarbejders kompetencer styrkes eller udvikles?

N(Medarbejdere, der ikke finder AMU-udbuddet dækkende)=502, N(Ledere/menighedsråd, der ikke finder AMU-udbuddet dækkende)=48



Note: Den fulde spørgeformulering: *Du har angivet, at udbuddet af supplerende AMU-kurser ikke dækker de kompetencer, du har brug for i dit arbejde. Indenfor hvilke(t) område(r) vil du gerne udvikle dine kompetencer? / Du har angivet, at udbuddet af AMU-kurser ikke dækker de kompetencer, dine medarbejdere har brug for at udvikle. Inden for hvilke(t) område(r) ser du behov for, at dine medarbejders kompetencer styrkes eller udvikles?*

Medarbejdere ønsker at styrke kompetencer inden for IT, digitalisering, sang og musik, mens ledere i høj grad prioriterer bæredygtighed og teknisk drift

Alle medarbejdere samt ledere og menighedsrådsmedlemmer er blevet spurgt til, hvilke områder de ønsker at styrke eller udvikle deres egne eller deres medarbejders kompetencer over de næste to år.

Blandt medarbejdere generelt peger knap hver fjerde på kompetenceudvikling inden for IT og digitalisering (24%), sang og musik (23%) samt formidling og kommunikation (23%). Hver femte ønsker at styrke kompetencer inden for samarbejde og arbejdsmiljø (20%), konflikthåndtering (20%) samt bæredygtighed og grøn omstilling (19%).

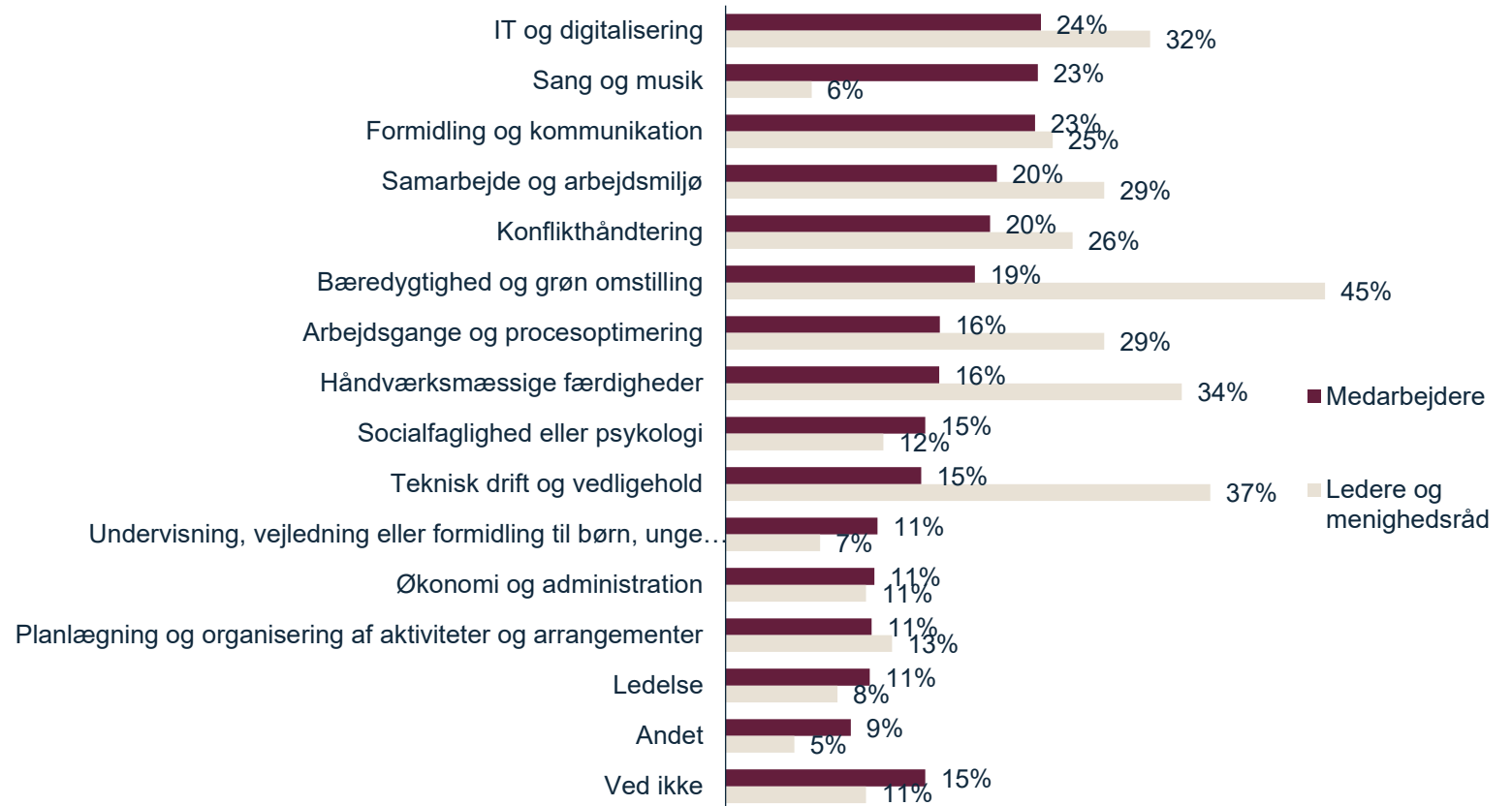
Billedet ser anderledes ud blandt ledere og menighedsrådsmedlemmer. Her er det primært ønsket, at medarbejderne styrker deres kompetencer inden for bæredygtighed og grøn omstilling (45%), efterfulgt af teknisk drift og vedligehold (37%) samt håndværksmæssige færdigheder (34%).

Området sang og musik, der er prioriteret af mange medarbejdere, prioriteres kun af få ledere og menighedsrådsmedlemmer, hvor blot 6% ønsker, at medarbejderne styrker kompetencer på dette område.

Se bilag med opdeling på medarbejdergrupper.

Inden for hvilke(t) område(r) ønsker du at styrke eller udvikle dine kompetencer over de næste 2 år? / Inden for hvilke(t) område(r) ønsker du, at dine medarbejdere styrker eller udvikler deres kompetencer over de næste 2 år?

N(Medarbejdere)=1.983, N(Ledere/menighedsråd)=463



”Andet-besvarelser” viser, at både medarbejdere og ledere ønsker at styrke og udvikle grønne og praktiske kompetencer

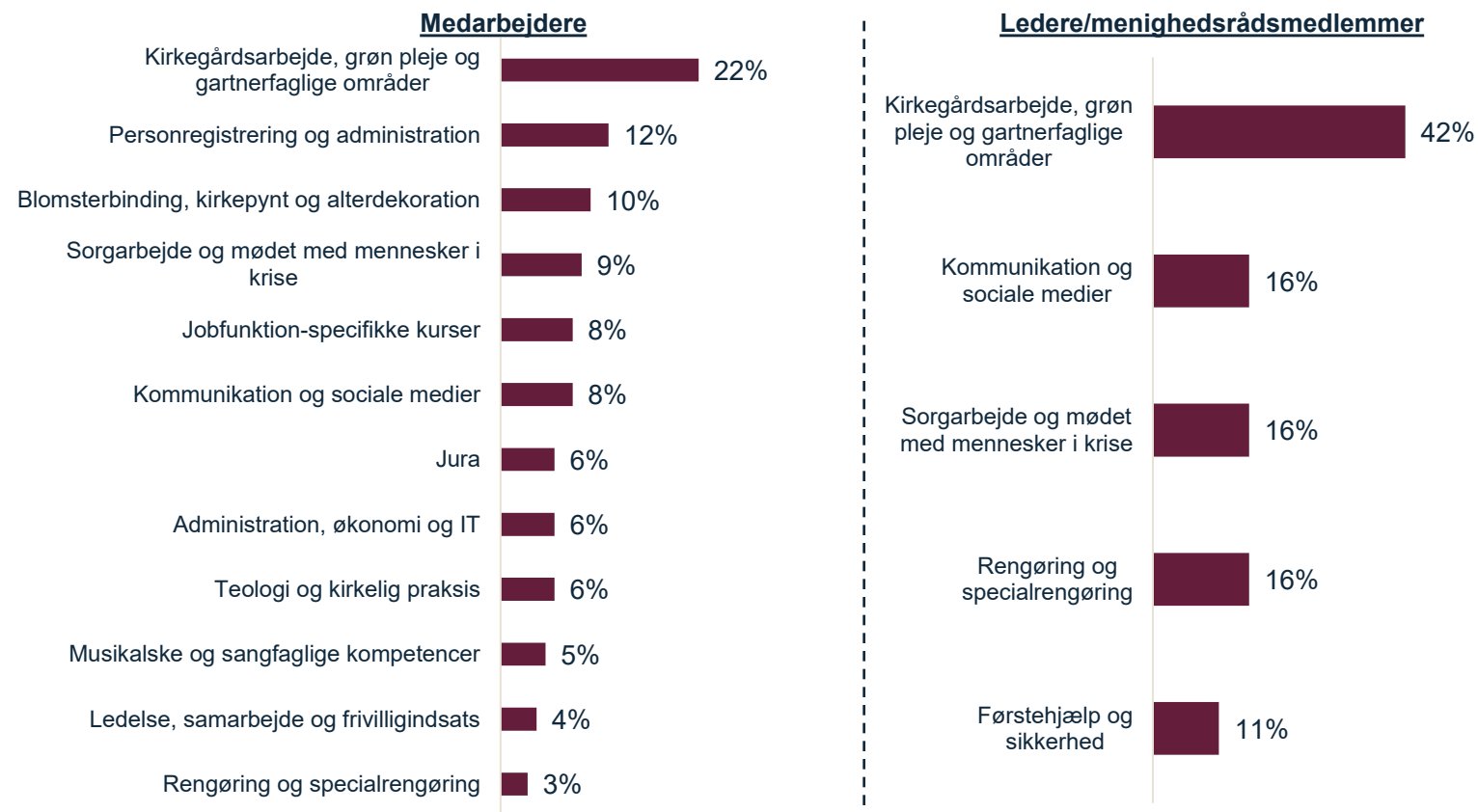
Medarbejdere samt ledere og menighedsrådsmedlemmer er blevet spurgt om, inden for hvilke områder de ønsker at styrke eller udvikle deres egne eller deres medarbejders kompetencer over de næste 2 år (se forrige side). I denne sammenhæng har 9% af medarbejderne og 5% af lederne/menighedsrådsmedlemmerne angivet svarmuligheden ”andet”, hvor de har kunnet beskrive yderligere kompetenceområder, som de ønsker styrket.

De åbne besvarelser er efterfølgende tematiseret, hvilket fremgår af de to grafer til højre. Blandt medarbejdernes ”andet”-besvarelser omhandler 22% kompetencestyrkelse inden for kirkegårdsarbejde, grøn pleje og gartnerfaglige områder. Derudover omhandler 12% personregistrering og administration, mens 10% vedrører blomsterbinding, kirkepynt og alterdekoration.

Blandt lederne og menighedsrådsmedlemmerne omhandler 42% af ”andet”-besvarelserne styrkelse af medarbejdernes kompetencer inden for kirkegårdspleje, grønne fag og plantekendskab. Herudover vedrører 16% kommunikation og sociale medier, sorgarbejde og mødet med mennesker i krise samt kompetencer inden for rengøring.

Inden for hvilke(t) område(r) ønsker du at styrke eller udvikle dine kompetencer over de næste 2 år? – Andet / Inden for hvilke(t) område(r) ønsker du, at dine medarbejdere styrker eller udvikler deres kompetencer over de næste 2 år? - Andet

N(Medarbejdere)=125, N(Ledere/menighedsråd)=19



Medarbejdere efterspørger primært et styrket udbud af fagfaglige kurser, mens ledere efterspørger kurser inden for drift, økonomi og ledelse

Medarbejdere og ledere/menighedsrådsmedlemmer er blevet spurgt om, hvilke supplerende AMU-kurser de kunne tænke sig at få udbudt, og som ikke allerede indgår i det eksisterende udbud. Respondenterne havde mulighed for at beskrive deres ønsker i et åbent tekstfelt.

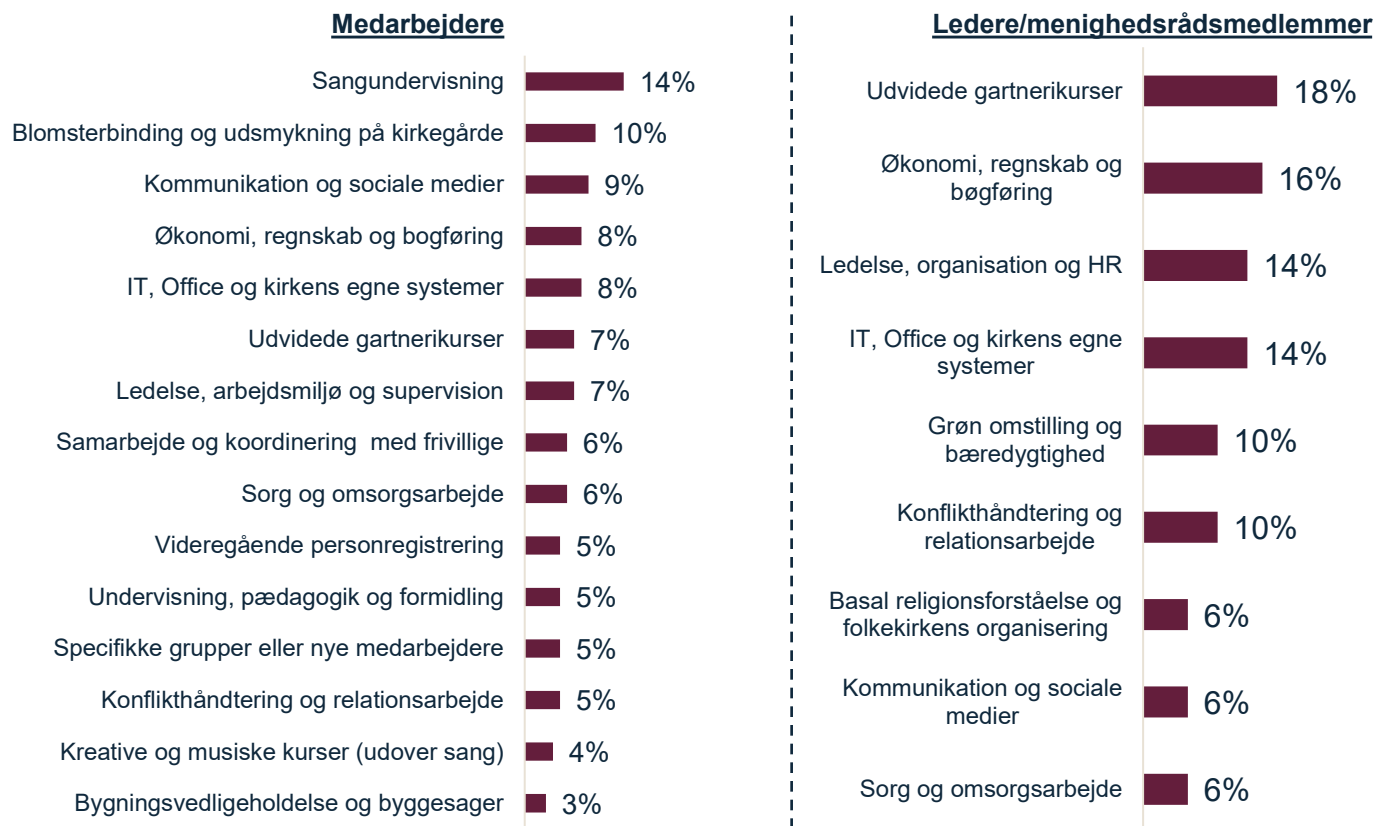
De åbne besvarelser er efterfølgende tematiseret i en række kategorier, som fremgår af de to grafer til højre. Det fremgår heraf, at 14% af medarbejdernes beskrivelser vedrører efterspørgsel på sangundervisning, sangteknik og stemmetræning. Denne efterspørgsel ses særligt blandt medarbejdergruppen af musikere.

Derudover omhandler 10% af medarbejdernes beskrivelser kurser i blomsterbinding og udsmykning, som primært efterspørges af medarbejdere, der arbejder uden for kirken. Endvidere vedrører 9% af medarbejdernes beskrivelser kurser om kommunikation og sociale medier, som især efterspørges af medarbejdere, der arbejder inden for kirken.

Blandt lederne/menighedsrådsmedlemmerne efterspørger 18% kurser inden for kirkegårdsdrift og gartneri. Herudover vedrører 16% af besvarelserne kurser om regnskab, bogholderi og økonomi. Endelig omhandler hhv. 14% af besvarelserne kurser om ledelse, organisation og HR samt IT-kurser, herunder Office-pakken og digitalisering.

Hvilke supplerende AMU-kurser kunne du tænke dig at få udbudt, som ikke allerede findes? / Hvilke supplerende AMU-kurser kunne du tænke dig, at dine medarbejdere kunne få udbudt, som ikke allerede findes?

N(Medarbejdere)=317, N(Ledere/menighedsråd)=50



Medarbejderne efterspørger kurser inden for IT og digitalisering samt sang og musik, hvilket er kompetenceområder, som de nuværende AMU-kurser ikke dækker

De aktuelle AMU-kurser, både supplerende og obligatoriske, der i dag udbydes til medarbejdere inden for Folkekirken, er blevet kategoriseret efter de kompetenceområder, der vises i grafen til højre (se bilag for oversigt over kategorisering og tilsvarende analyse på medarbejdergrupperne). Grafen illustrerer både andelen af medarbejdere generelt, der har deltaget i et eller flere AMU-kurser inden for det pågældende område, og andelen af medarbejdere, der ønsker at udvikle eller styrke deres kompetencer inden for de forskellige områder.

På den måde kan man sammenholde, hvilke områder AMU-kurserne i dag bidrager til, og hvilke områder der efterspørges kompetenceudvikling på fremadrettet.

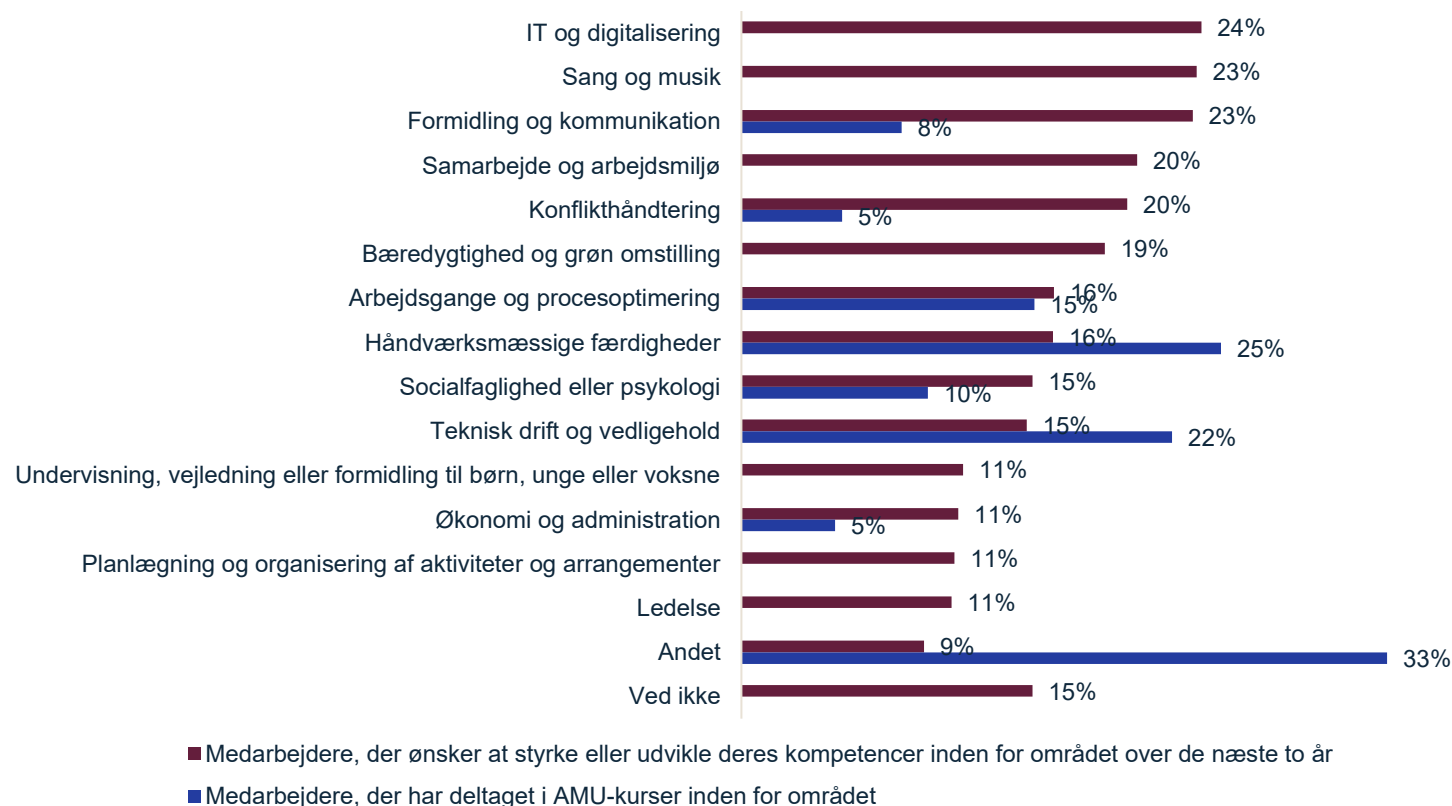
Hver fjerde medarbejder har deltaget i et eller flere AMU-kurser inden for håndværksmæssige færdigheder, mens 22% har deltaget i kurser om teknisk drift og vedligehold. Dette er samtidig områder som hhv. 16% og 15% af medarbejderne ønsker at styrke deres kompetencer inden for.

Det ses også, at områder som IT og digitalisering samt sang og musik, som knap hver fjerde medarbejder ønsker at styrke kompetencer inden for, er områder, hvor medarbejderne ikke har deltaget i AMU-kurser. Dette skyldes, at ingen af de aktuelle udbudte AMU-kurser i dag dækker disse to områder (se bilag for oversigt over AMU-kurser).

Hver tredje medarbejder har deltaget i kurser, der ikke passer ind under de listede områder, fx kurser som 'Sekretær for menighedsrådet' og 'Personregistrering'.

Indenfor hvilke(t) område(r) ønsker du at styrke eller udvikle dine kompetencer over de næste to år? / Medarbejdere, der har deltaget i AMU-kurser inden for området

N(Medarbejdere)=1.983



Blandt medarbejdergruppen af musikere er deltagelse i kurser og efteruddannelse uden for AMU-systemet især koncentreret inden for sang og musik

Som tidligere vist (side 11) har 39% af medarbejderne samlet set angivet, at de har deltaget i et eller flere kurser eller efteruddannelsesforløb uden for AMU-systemet. Disse medarbejdere er efterfølgende blevet spurgt ind til, hvilke fagområder deres øvrige kursus- og efteruddannelsesdeltagelse har omfattet.

Det fremgår, at 24% af de medarbejdere, der har deltaget i andre kurser, har gennemført kurser eller efteruddannelse inden for sang og musik. Deltagelsen inden for dette område er dog særligt koncentreret blandt medarbejdergruppen musikere, idet 87% af de musikere, der har deltaget i andre kurser, har gjort dette inden for sang og musik. Det er samtidig den gruppe, som i højest grad oplever, at der begrænsede muligheder i AMU-systemet.

16% har deltaget i andre kurser om samarbejde og arbejdsmiljø, som samtidig er blandt de områder, hvor der også efterspørges flere AMU-kurser.

Kategorien "andet" dækker primært over kurser og efteruddannelse inden for grøn drift og kirkegårdsarbejde, arbejdsmiljø og sikkerhed samt kirke- og kulturformidling/diakoni.

Se bilag med opdeling på medarbejdergrupper.

Indenfor hvilke(t) område(r) har du deltaget i andre kurser eller efteruddannelse (dvs. ikke AMU-kurser)?

N(Medarbejdere, der har deltaget i andre kurser)=764



Medarbejderne efterspørger AMU-kurser, der afspejler kirkens udvikling i retning mod et 'moderne kulturhus'. Dertil et ønske om kurser indenfor psykisk arbejdsmiljø

Når medarbejderne beskriver de kompetencer, de ønsker at udvikle, sammenholdt med udbuddet af AMU-kurser i dag, er der særligt to områder, hvor der mangler kurser.

Dels handler det om, at de supplerende AMU-kurser bør være mere ajour med medarbejdernes aktuelle arbejdsopgaver. Ikke alle medarbejderne oplever, at udbuddet af supplerende AMU-kurser er relevant for de arbejdsopgaver, de varetager, og forklarer, at dette bl.a. handler om, at kirkerne på flere områder begynder at minde mere om et moderne kulturhus, for eksempel med madarrangementer, familiearrangementer og særlige gudstjenester. Hertil mangler der bl.a. kurser i håndtering af madvarer, madspild, opsætning af hjemmesider, kommunikation til forskellige målgrupper samt brug af sociale medier.

Medarbejdere, der arbejder uden for kirken peger på, at kirkegården ligeledes er under stor udvikling ift. bæredygtighed, biodiversitet, sanseoplevelser og pasning af grønne områder. I bund og grund ser medarbejderne det som en fælles opgave at sikre, at der ikke er tomme bænke i kirken om 20-30 år - og for at sikre dette, er det nødvendigt at kunne få opkvalificering, der afspejler den aktuelle situation Folkekirken står i.

Det andet område handler om det psykiske arbejdsmiljø i Folkekirken. Både medarbejdere og ledere efterspørger kurser, der har fokus på samarbejde, teambuilding og konflikthåndtering. Det uddybes, at Folkekirken er kendt for et dårligt arbejdsmiljø og stor personaleudskiftning, og derfor synes det oplagt, at flere AMU-kurser har fokus på dette område. AMU-udbuddet i dag indebærer kurser med fokus på det fysiske arbejdsmiljø, men der er altså et ønske om kurser, der også handler om det psykiske arbejdsmiljø.

Medarbejderne nævner også, at den nye menighedslov er et område, de ønsker at få mere viden om. Begrundelsen er, at de gerne vil være klædt på til at kunne understøtte menighedsrådene bedst muligt i deres arbejde.

“

Kirken er i gang med en stor omvæltning i forbindelse med at være en grøn kirke, og jeg har et ønske om, at man kunne oprette nogle AMU-kurser om det. Det tror jeg, kunne være brugbart.

- Medarbejder

“

Vi er gået fra det tunge bibelske til et kulturhus. Jeg savner ekstremt meget nogle kurser, der afspejler min hverdag. Vi har fx meget mere madlavningen, servering af mad, madspild osv.

- Medarbejder

”

”

“

Man kan læse om det dårlige arbejdsmiljø i Folkekirken alle steder. Hvorfor har man så ikke et AMU-kursus tilpasset Folkekirken, hvor man kunne sende hele sit personale afsted? Der skulle være noget om kommunikation, feedback og samarbejdsøvelser.

- Medarbejder

“

Der er ikke rigtigt nogle nuværende kurser, jeg har brug for, eller som jeg oplever vil flytte noget i mit arbejde. Men jeg savner noget mere nyt og moderne, fx kurser om kirkens kommunikation, reklamer, hjemmesider osv.

- Medarbejder

”

”

Lederne efterspørger ligeledes kurser, der har fokus på at styrke det psykiske arbejdsmiljø - og at udbuddet i højere grad afspejler medarbejdernes praksis

Ledernes syn på matchet mellem udbuddet af AMU-kurser i dag og kompetencebehov flugter generelt medarbejdernes. Lederne peger også på, at AMU-kurserne med fordel kunne fokusere mere på det psykiske arbejdsmiljø, herunder samarbejde og konflikthåndtering, og begrundet denne efterspørgsel med, at der mange steder er et dårligt arbejdsmiljø i Folkekirken.

Lederne er desuden også enige med medarbejderne i, at det er afgørende, at AMU-kurserne følger med tidens udvikling og afspejler medarbejdernes dagligdag, fx hvad er de nyeste trends inden for gravsteder, den grønne kirkegård, digitale krav og nye typer af arrangementer.

Derudover peger lederne på, at IT-kurser - bl.a. både ift. Office-pakken, journalisering og IT-sikkerhed, herunder hvordan fx man spotter en hackermail - ville være gavnlige kurser for mange af deres ansatte.

Undervisere fra AMU-Fyn anerkender, at kurserne skal afspejle medarbejdernes aktuelle situation og samfundstendenser, men peger samtidig på, at godkendelsesprocessen for nye kurser er lang, hvilket kan gøre det svært at være up-to-date med medarbejdernes situation og behov. Desuden oplever underviserne, at manglende kendskab til udbuddet af eksisterende kurser kan betyde aflysninger på grund af for få tilmeldte - og at dette også kan gælde nye kurser.

“

Det er nemt at finde kurser om det fysiske arbejdsmiljø, mens det er svært at finde relevante tilbud om det psykiske arbejdsmiljø, særligt i AMU-regi. Det er private udbydere, men man kunne med fordel kunne tage det i opløbet ved at arbejde mere lavpraktisk og hyppigt med det psykiske arbejdsmiljø – også gennem AMU.

- Leder

“

Kurser om IT, office-pakken og andre ting, men ellers "lærer sig selv". Jeg savner kurser om IT-sikkerhed. Det ville være oplagt, at medarbejderne lærer at spotte farer ved hacking og lignende. Det kunne også handle om brugen af Office-pakken og andre digitale systemer, som vi i dag lærer selv – for eksempel tidsregistrering.

- Leder

”

”

“

Vi læser nærmest ugentlig om mobning, chikane eller dårligt arbejdsmiljø i Kristeligt Dagblad. Jeg synes, man burde lave et obligatorisk tredageskursus i samarbejde og konflikt. Der er nogen, der skal have stolen for døren og tage det seriøst.

- Leder/Menighedsråd

“

Kurserne skal afspejle den virkelighed, som de ansatte lever og arbejder i. Man skal opdatere kurserne løbende, så de passer til virkeligheden, fx med digitalisering og beredskab. Samfundsudvikling, der også berører én som person, så tror jeg, at flere ville være interesserede i supplerende kurser.

- Underviser

”

”

Kultur for kursusdeltagelse på arbejdspladsen

Afsnittet belyser medarbejderes og lederes oplevelse af støtte og opbakning til kursusdeltagelse fra kollegaer og ledelsen.

Generelt opleves nem dialog med ledere om kursusbehov - især ledere vurderer, at medarbejderne nemt kan drøfte behov og muligheder for at deltage i kurser

Lederne og menighedsrådsmedlemmerne oplever i højere grad end medarbejderne, at der er en nem adgang til dialog om kursusbehov og muligheder.

Stort set alle ledere og menighedsrådsmedlemmer (95%) er enige eller meget enige i, at deres medarbejdere nemt kan tale med dem om deres behov og muligheder for kurser.

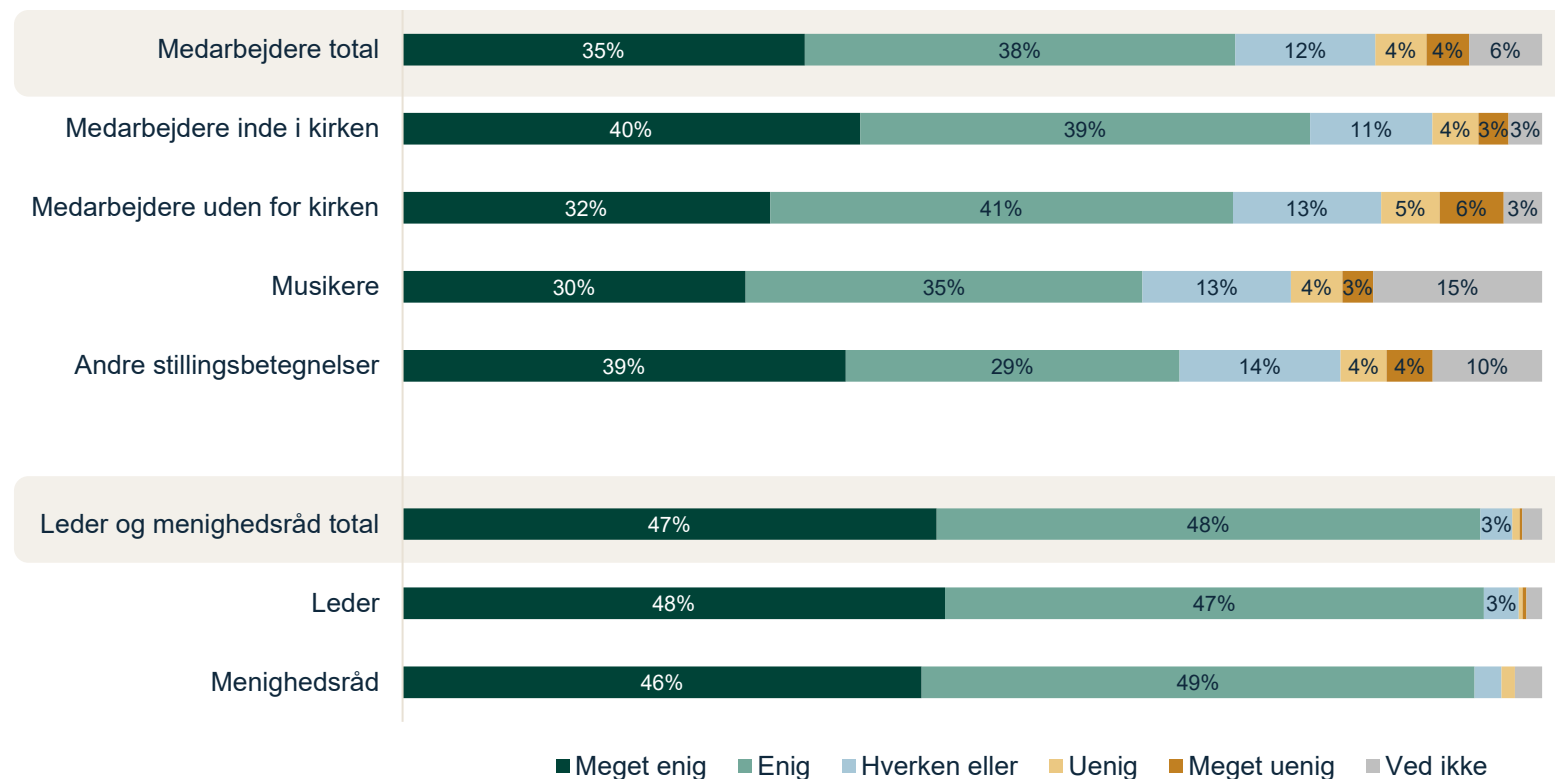
Blandt medarbejderne er der også en klar overvægt, der mener, at de nemt kan tale med deres leder om behov og muligheder for kursusdeltagelse (73%).

Blandt medarbejderne er 4% uenige, og yderligere 4% er meget uenige i udsagnet.

Særligt musikere udviser større usikkerhed angående spørgsmålet, hvor 15% svarer "ved ikke".

Jeg kan nemt tale med min leder om mine behov og muligheder for at deltage i kurser / Jeg oplever, at mine medarbejdere nemt kan tale med mig om deres behov og muligheder for kurser

N(Medarbejdere total)=1983, N(Medarbejdere, der arbejder inde i kirken)=717, N(Medarbejdere, der arbejder uden for kirken)=623, N(Musikere)=445, N(Andre stillingsbetegnelser)=198, N(Ledere og menighedsråd total)=463, N(Ledere)=294, N(Menighedsråd)=169



Medarbejdere oplever generelt, at de nemt kan tale med kolleger om kursusbehov – ledere oplever denne vidensdeling mellem deres medarbejdere i endnu højere grad

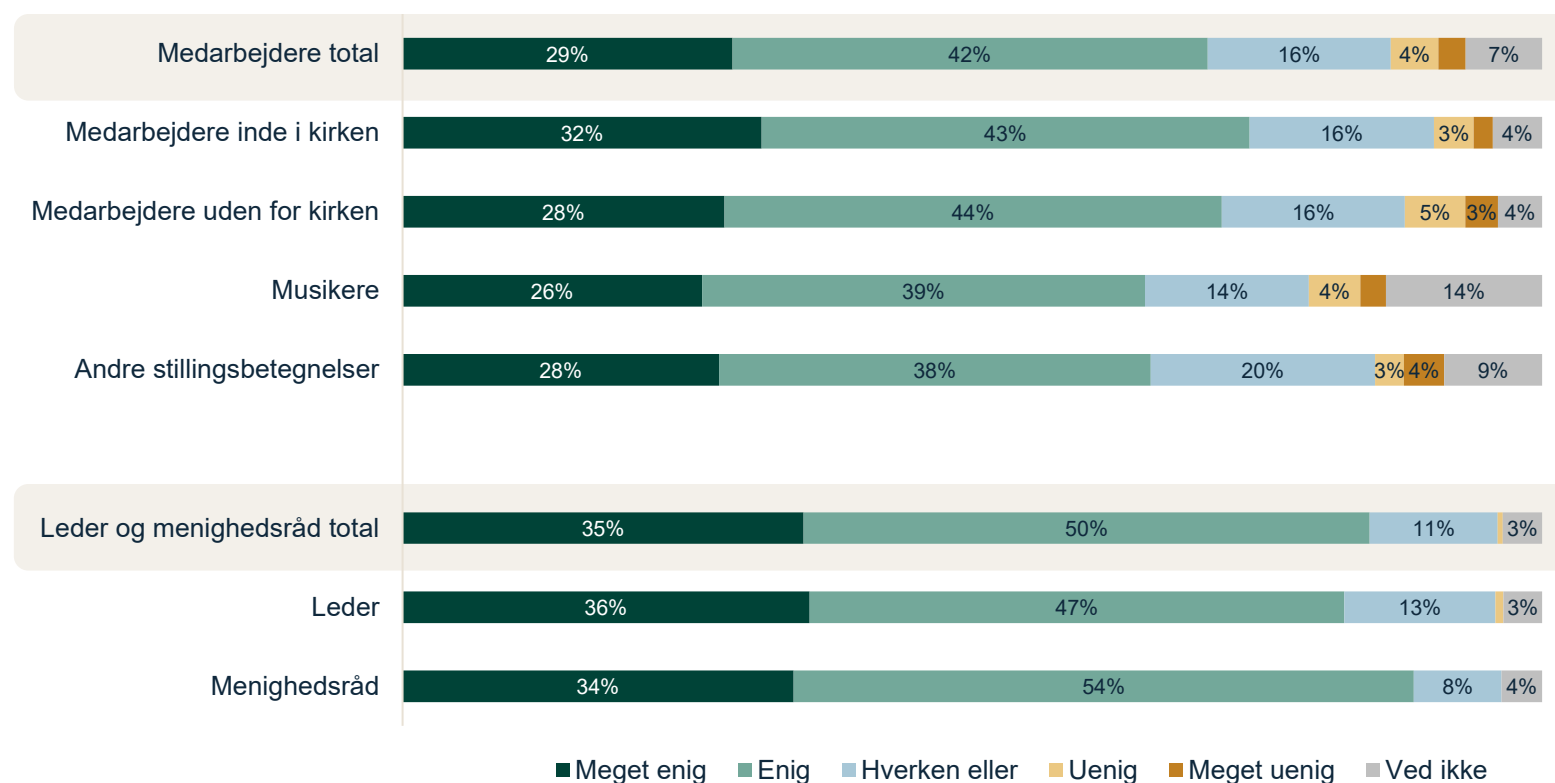
Blandt medarbejderne er 71% enige eller meget enige i, at de nemt kan tale med kolleger om erfaringer, ønsker og behov i forbindelse med kurser. Derudover svarer 16% "hverken eller", og blot 6% er uenige i udsagnet.

Medarbejdere, der arbejder inde i kirken, er i lidt højere grad enige (74%), men forskellene mellem medarbejdergrupperne er generelt minimale.

Blandt ledere og menighedsrådsmedlemmer er 85% enige eller meget enige i, at de oplever, at deres medarbejdere nemt kan drøfte erfaringer, ønsker og behov med hinanden i forbindelse med kurser. Dette er en højere andel end blandt medarbejderne, hvilket især skyldes, at stort set ingen ledere eller menighedsrådsmedlemmer er uenige i udsagnet.

Jeg kan nemt snakke med kolleger om erfaringer, ønsker og behov ifm. kurser / Jeg oplever, at mine medarbejdere nemt kan snakke med hinanden om erfaringer, ønsker og behov i forbindelse med kurser

N(Medarbejdere total)=1.983, N(Medarbejdere, der arbejder inde i kirken)=717, N(Medarbejdere, der arbejder uden for kirken)=623, N(Musikere)=445, N(Andre stillingsbetegnelser)=198, N(Ledere og menighedsråd total)=463, N(Ledere)=294, N(Menighedsråd)=169



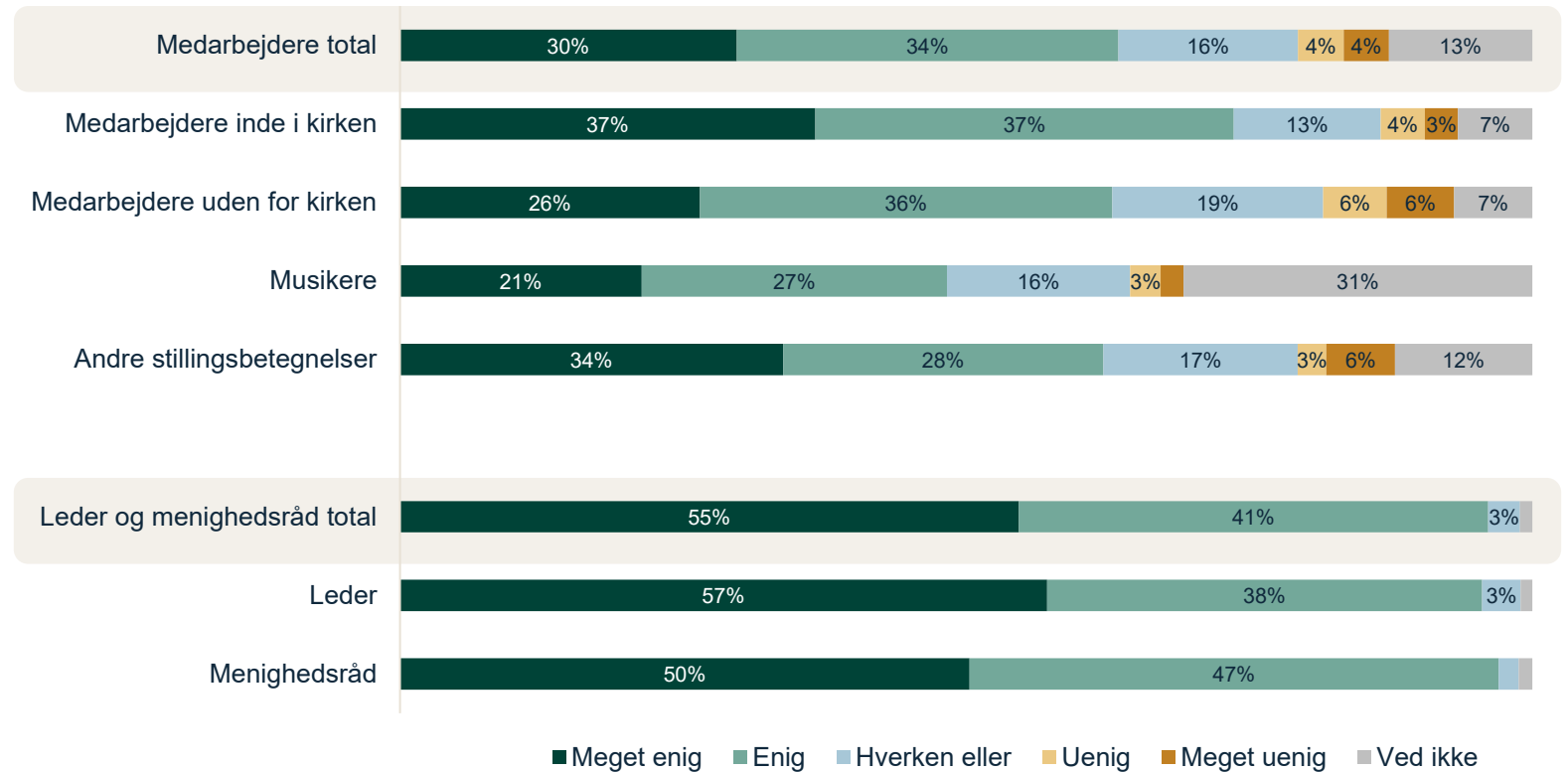
Stort set alle ledere og menighedsrådsmedlemmer mener, at de bakker op om deres medarbejders deltagelse i kurser

Stort set alle ledere og menighedsrådsmedlemmer er meget enige eller enige i, at de som leder generelt bakker op om deres medarbejders deltagelse i kurser (96%). Der ses ingen forskelle mellem ledere og menighedsrådsmedlemmer her.

Ift. medarbejderne er det 64%, der er meget enige eller enige i, at deres leder generelt bakker op på deltagelse i kurser. Blandt medarbejdere, der arbejder inde i kirken, er denne andel højest (74%), hvor den er lavest blandt musikerne (48%). Det er dog værd at bemærke, at meget få musikere er uenige i udsagnet, men derimod er det hver tredje (31%), der angiver "ved ikke". Generelt er det meget få medarbejdere i alle fire medarbejdergrupper, der er uenige i udsagnet om, at deres leder generelt bakker op om deltagelse i kurser.

Min leder bakker generelt op om deltagelse i kurser / Jeg bakker som leder generelt op om mine medarbejders deltagelse i kurser

N(Medarbejdere total)=1983, N(Medarbejdere, der arbejder inde i kirken)=717, N(Medarbejdere, der arbejder uden for kirken)=623, N(Musikere)=445, N(Andre stillingsbetegnelser)=198, N(Ledere og menighedsråd total)=463, N(Ledere)=294, N(Menighedsråd)=169



Medarbejdere oplever i varierende grad en kultur, der understøtter kursusdeltagelse, mens ledere generelt vurderer, at en sådan kultur eksisterer

Halvdelen af medarbejderne (51%) er enige eller meget enige i, at der er en kultur på deres arbejdsplads, der understøtter deltagelse i kurser. 21% svarer "hverken eller", og 13% er uenige i udsagnet.

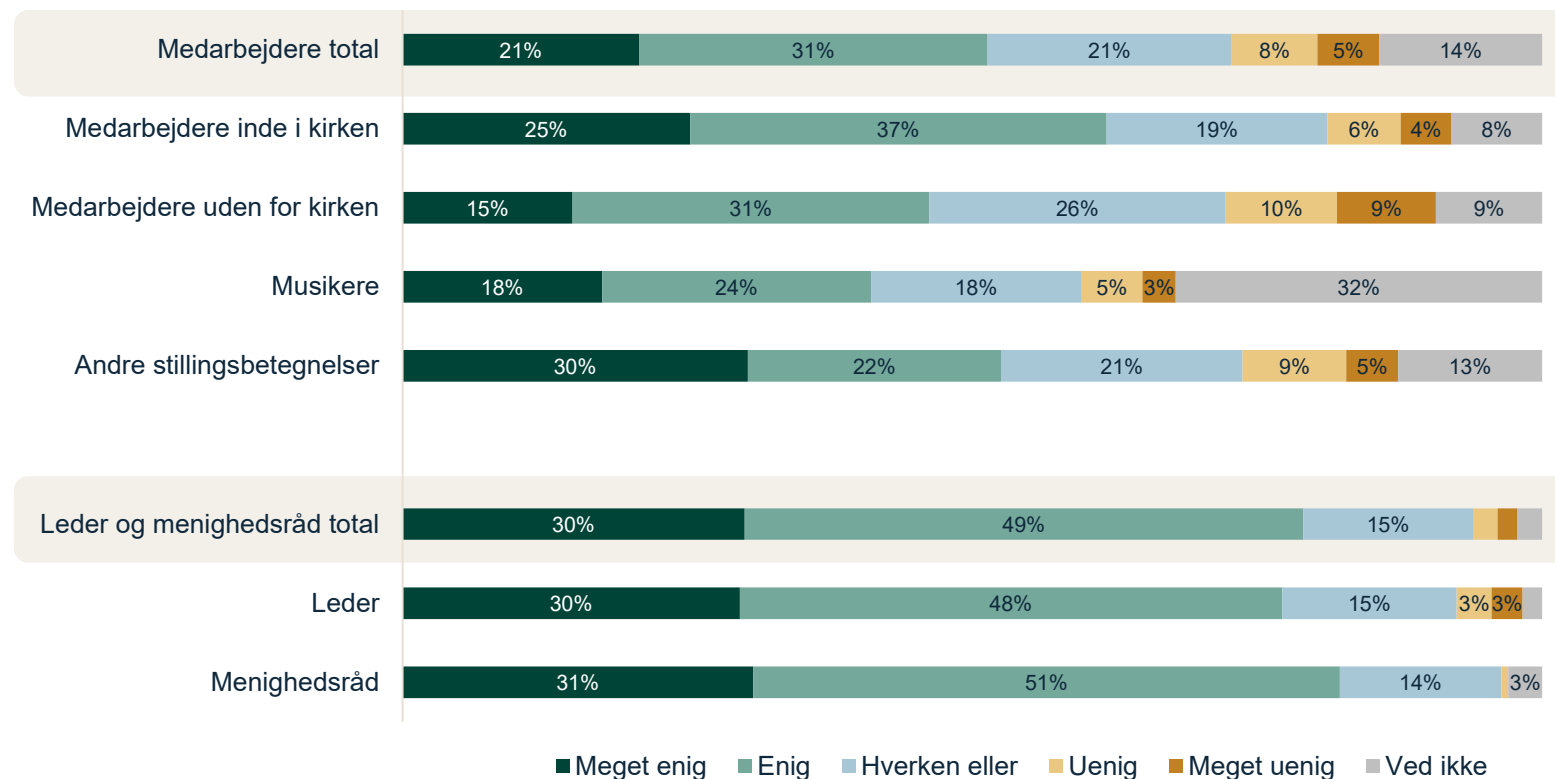
Medarbejdere, der arbejder inde i kirken, er i højere grad enige (62%), mens færrest blandt musikerne (41%) og medarbejdere, der arbejder uden for kirken (46%), mener det samme.

Blandt musikerne svarer en tredjedel "ved ikke", og trods den lavere andel, der er enige, er der kun få, der er uenige (8%).

Blandt ledere og menighedsrådsmedlemmer er 79% enige eller meget enige i, at de oplever en kultur på arbejdspladsen, der understøtter medarbejdernes deltagelse i kurser. Der ses ingen væsentlige forskelle mellem ledere og menighedsrådsmedlemmer, 15% svarer "hverken eller", og kun 4% er uenige i udsagnet.

Der er en kultur på min arbejdsplads, der understøtter deltagelse i kurser / Jeg oplever, at der er en kultur på arbejdspladsen, der understøtter medarbejdernes deltagelse i kurser

N(Medarbejdere total)=1983, N(Medarbejdere, der arbejder inde i kirken)=717, N(Medarbejdere, der arbejder uden for kirken)=623, N(Musikere)=445, N(Andre stillingsbetegnelser)=198, N(Ledere og menighedsråd total)=463, N(Ledere)=294, N(Menighedsråd)=169



Medarbejderne tager typisk selv initiativ til kursusdeltagelse, og særligt musikerne oplever manglende initiativ til at deltage i kurser

Medarbejderne oplever i høj grad, at det er dem selv, der tager initiativ til kurser, mens lederne og menighedsrådsmedlemmerne er mere delte i vurderingen af, om initiativet ligger hos medarbejderen eller ledelsen.

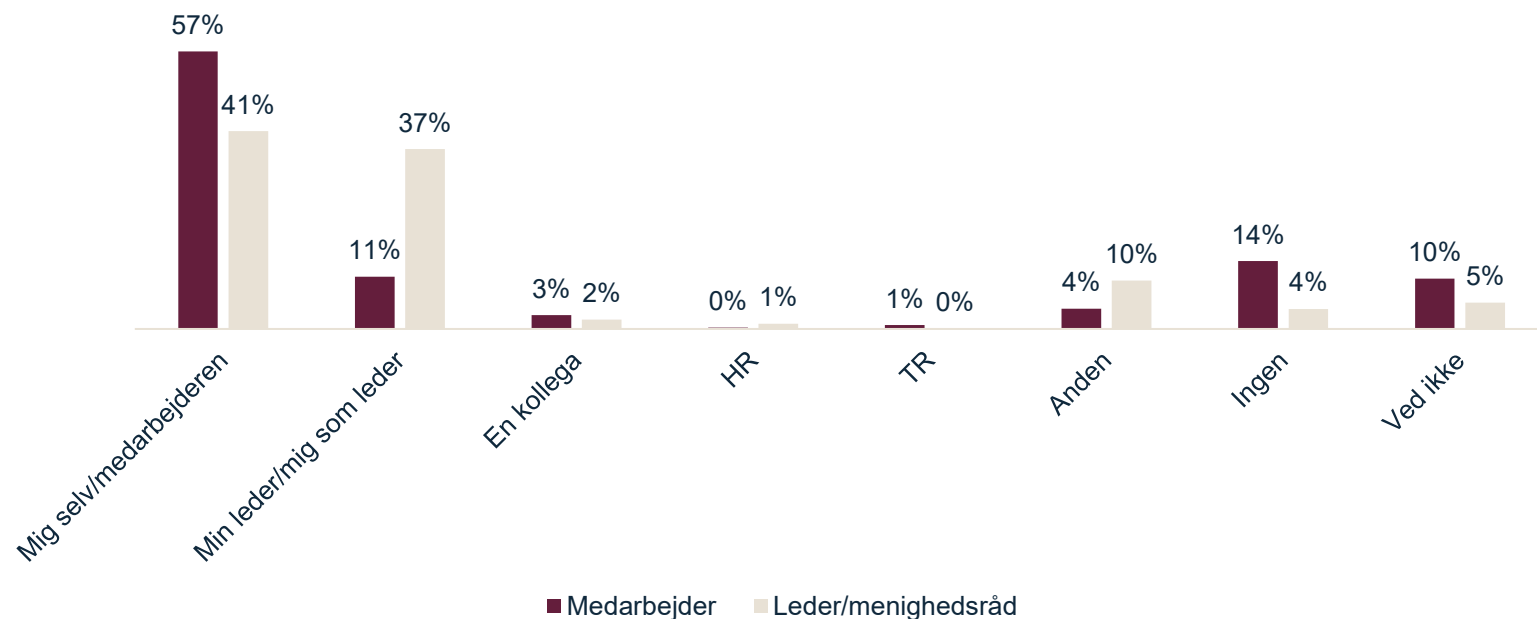
57% medarbejderne angiver, at de typisk selv tager initiativ til at deltage i kurser, fx supplerende AMU-kurser, på deres arbejdsplads. 11% angiver, at det som regel er deres leder, der tager initiativet, mens 14% oplever, at ingen tager initiativ. Andelen, der svarer "ingen", er særligt høj blandt musikerne, hvor hele 23% oplever, at der ikke er nogen, der tager initiativ. For de øvrige tre medarbejdergrupper ligger denne andel mellem 8 og 16% (tal ikke vist).

Blandt lederne og menighedsrådsmedlemmerne mener 41%, at medarbejderen typisk selv tager initiativ til at deltage i kurser, mens 37% angiver, at det typisk er dem som ledere, der tager initiativ for, at medarbejderne deltager.

10% af lederne og menighedsrådsmedlemmerne svarer "anden", og her nævnes blandt andet kontaktperson fra menighedsrådet, daglig leder, fælles opgave og drøftelser, der finder sted ved den årlige MUS.

Hvem tager typisk initiativ til, at du deltager i kurser (fx supplerende AMU-kurser) på din arbejdsplads? / Hvem tager typisk initiativ til, at dine medarbejdere deltager i kurser (fx supplerende AMU-kurser) på arbejdspladsen?

N(Medarbejdere)=1983, N(Ledere/menighedsråd)=463



Analyse af registerdata

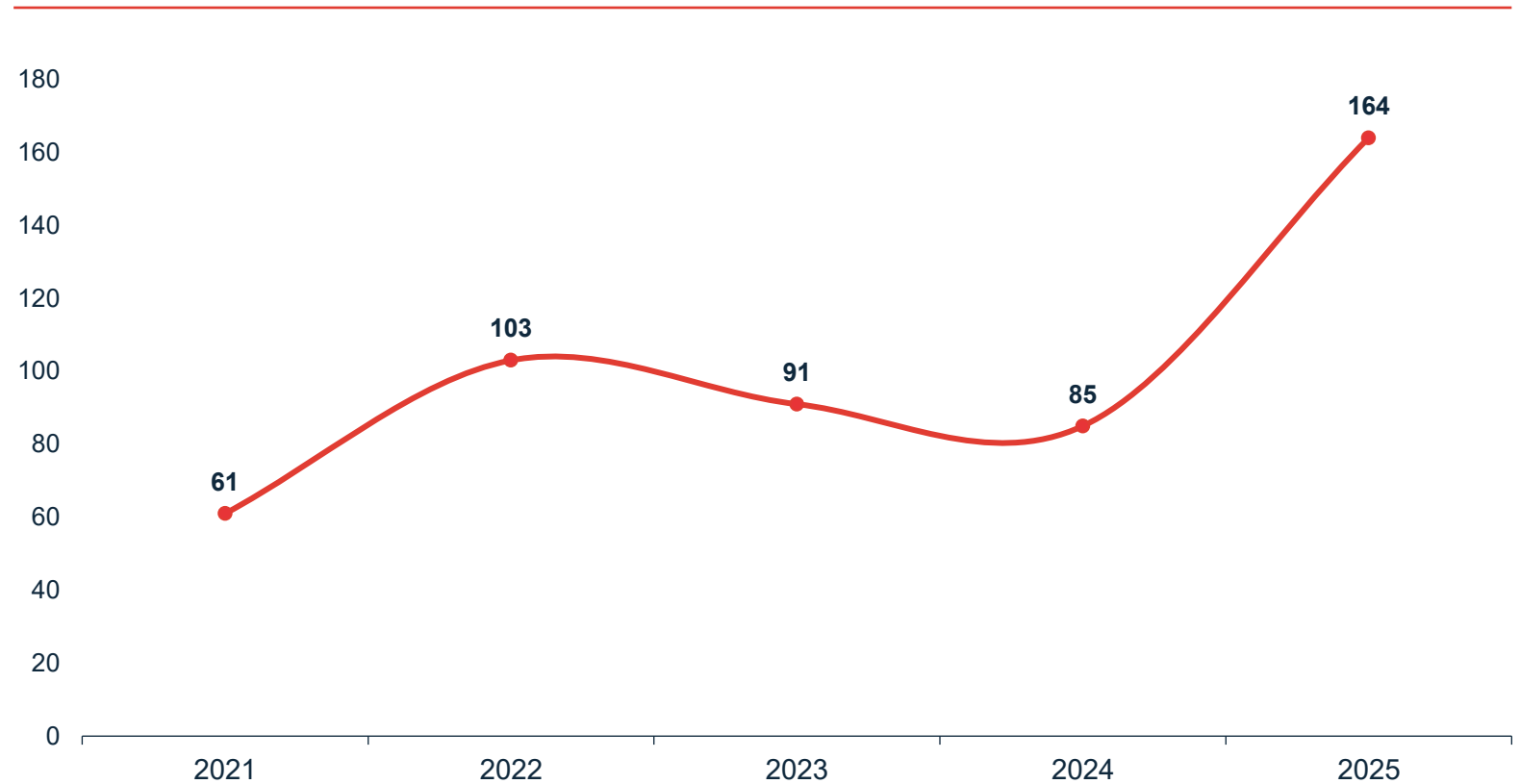
Markant stigning i udbuddet af AMU-kurser i 2025

Ser man på det årlige antal udbudte AMU-kurser i perioden 2021-2025, fremgår en markant vækst i udbuddet af uddannelsesmuligheder gennem AMU-Fyn. I 2021 er der registreret 61 udbudte AMU-kurser. Det skal dog bemærkes, at resultatet i 2021 udelukkende omfatter kurser fra midten af marts, hvorfor der reelt er udbudt flere kurser.

I 2022 steg antallet af udbudte AMU-kurser til 103, hvorefter der i de efterfølgende år ses et mindre fald til henholdsvis 91 kurser i 2023 og 85 kurser i 2024.

Denne udvikling ændrer sig markant i 2025, hvor antallet af udbudte AMU-kurser steg kraftigt til 164. Dette svarer til næsten en fordobling sammenlignet med året forinden og indikerer en betydelig udvidelse af AMU-Fyns kursusudbud målrettet relevante medarbejdergrupper i Folkekirken.

Antal årligt udbudte kurser gennem AMU-Fyn



Note: I 2021 er der kun medregnet kurser fra efter 15. marts.

Udvidelsen af kursusudbuddet mødes af høj tilmelding

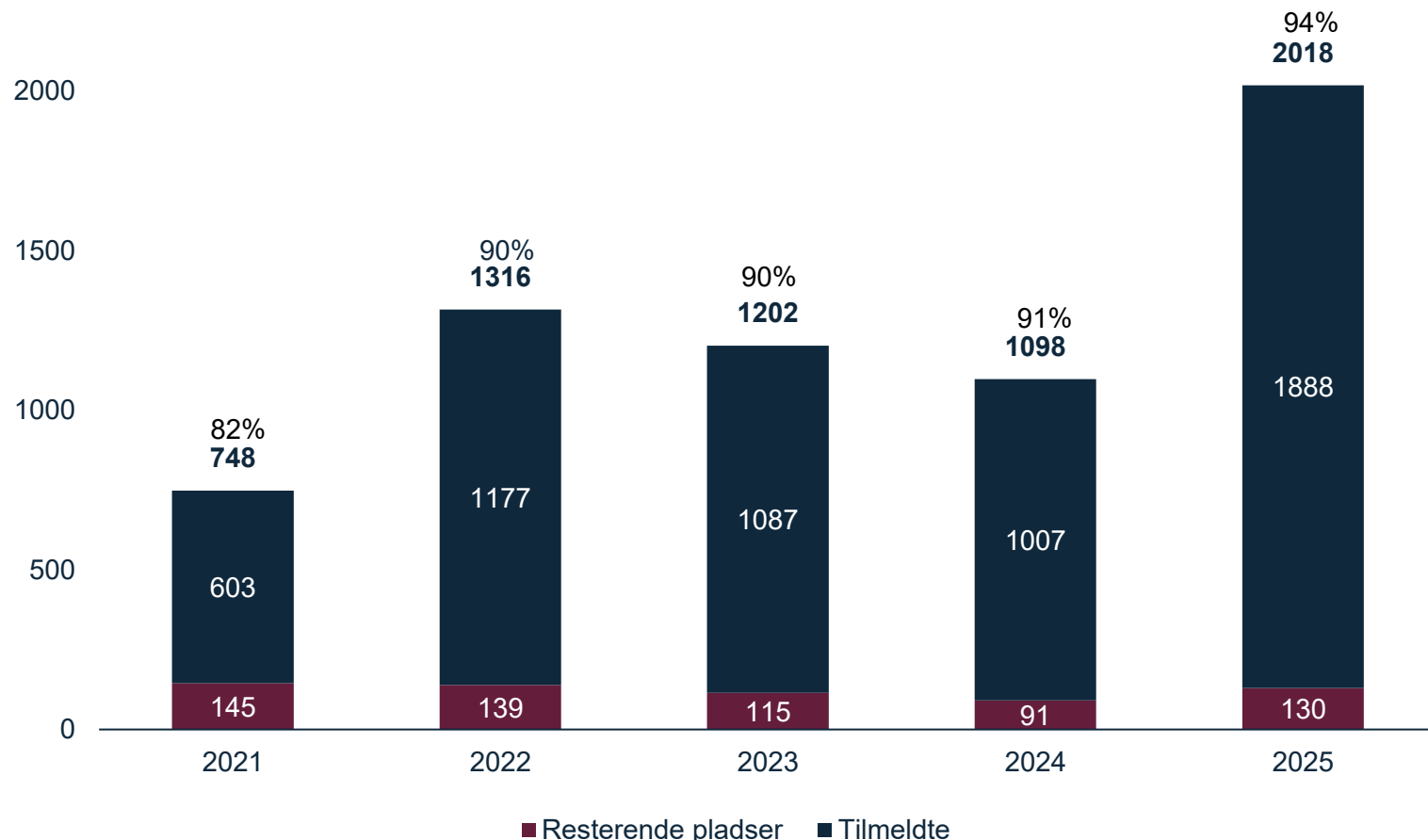
Udviklingen i antallet af tilmeldte kursister og udnyttelsen af de udbudte pladser på AMU-kurserne viser et mønster, som i høj grad understøtter udviklingen i antallet af udbudte AMU-kurser.

I 2021 var der i alt 748 tilmeldte kursister, svarende til at 82% af de udbudte pladser blev besat. I 2022 steg antallet af tilmeldte kursister markant til 1.316, samtidig med at andelen af besatte pladser voksede til 90%. I de efterfølgende år, 2023 og 2024, ses et mindre fald i det samlede antal tilmeldte kursister, mens kapacitetsudnyttelsen fortsat var høj og lå omkring 90%.

I 2025 sker igen en markant udvikling. Antallet af tilmeldte kursister steg til 1.888, og samtidig var 94% af de udbudte pladser besat. Den betydelige udvidelse af kursusudbuddet i 2025 blev således i vidt omfang imødekommet af en tilsvarende høj efterspørgsel og deltagelse.

Det bemærkes, at alle kurser som i perioden er blevet aflyst, ikke er inkluderet i analysen.

Antal af tilmeldte og resterende pladser på AMU-kurser i Folkekirken



Note: Procenterne angiver antal tilmeldte relativt til det samlede antal af udbudte pladser. I 2021 er der kun medregnet kurser fra efter 15. marts.

Høj tilmeldingsgrad på de forskellige AMU-kurser

På tværs af de fleste udbudte AMU-kurser ses en høj tilmeldingsgrad i forhold til de udbudte pladser, med en gennemsnitlig deltagelse på 91%.

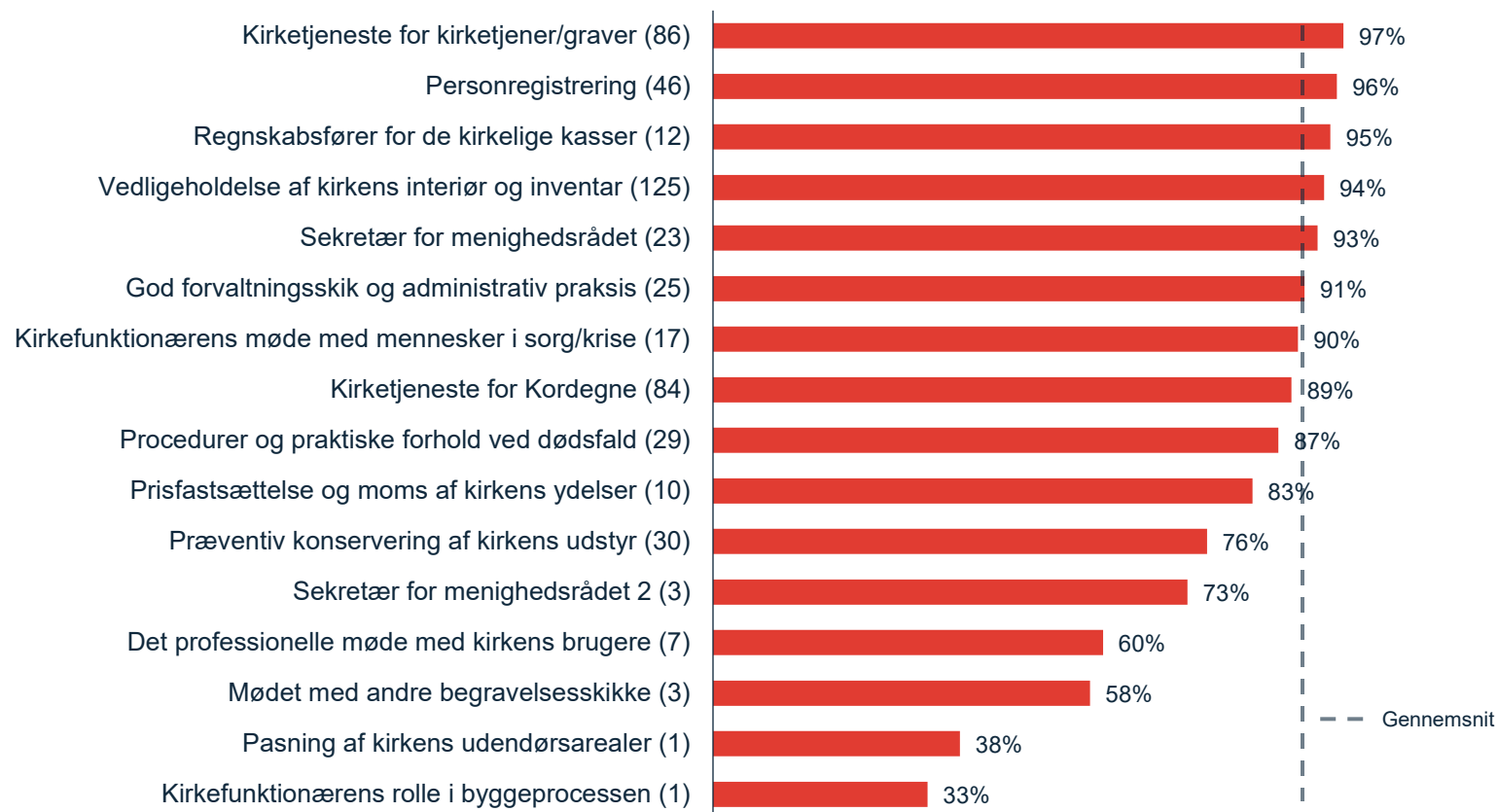
Kurser inden for kirketjeneste rettet mod kirketjenere og gravere ligger i toppen med 97% tilmeldte.

Også kurser inden for personregistrering, regnskabsføring for de kirkelige kasser, vedligeholdelse af bygninger og inventar samt sekretærfunktioner i menighedsråd har en høj tilmeldingsgrad på over 90%.

Samtidig findes kursustyper med lavere tilmeldingsprocenter. Disse kurser er dog udbudt få gange i den afgrænsede periode, hvilket kan skævvride tallene.

Samlet viser figuren, at AMU-kurser rettet mod medarbejdere i Folkekirken generelt har en høj deltagelse.

Andel af tilmeldte relativt til udbudte pladser på tværs af kurser (antal gange kursus er blevet udbudt i perioden 15. marts 2021 til 24. november 2025 i parentes)



Note: Oversigten omfatter ikke alle kurser udbudt af AMU-Fyn. Kurser, der er aflyst eller ikke har været udbudt i den afgrænsede periode, er ekskluderet. Den stiplede linje viser det vægtede gennemsnit.

Metode og datagrundlag

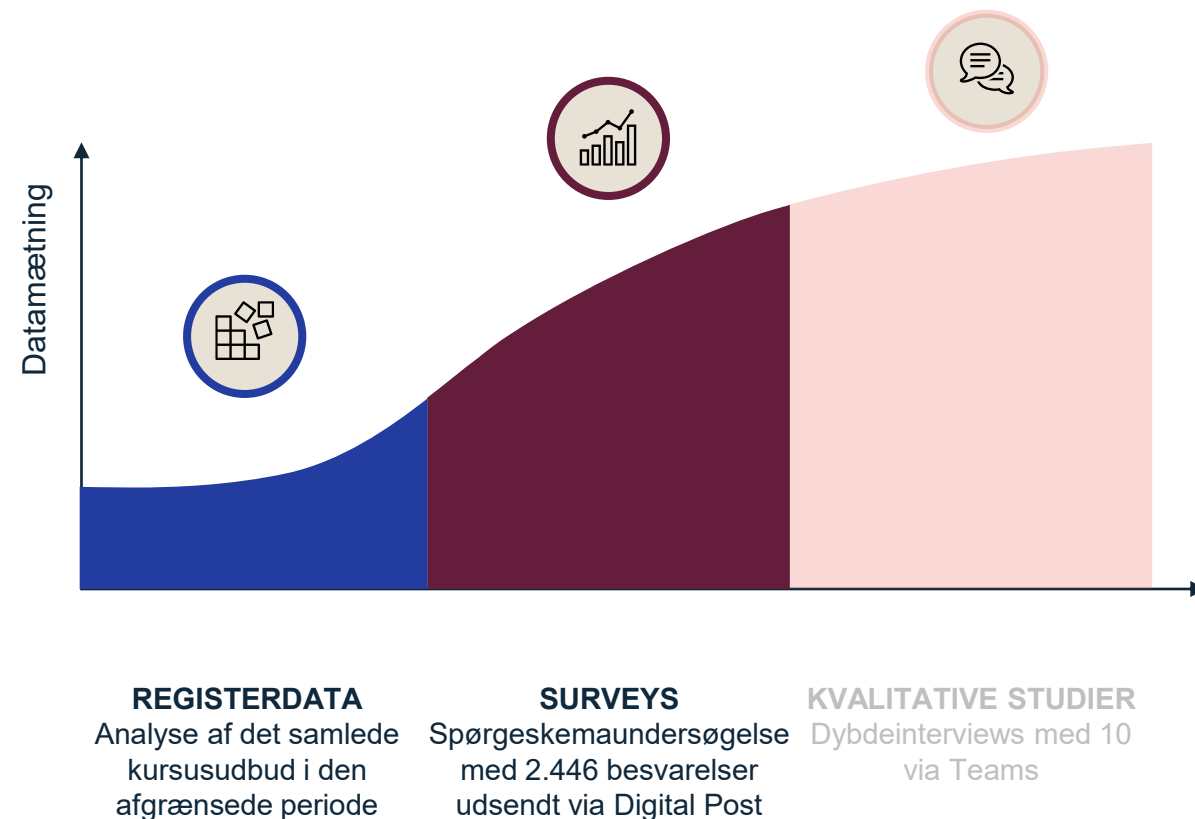
Kursusudbud, efterspørgsel på kompetenceudvikling samt barrierer og muligheder for deltagelsen i AMU-kurser analyseres pba. register- og spørgeskemadata

For at skabe et samlet overblik over udbuddet af og deltagelse i AMU-kurser målrettet medarbejdergrupper i Folkekirken har vi i denne rapport anvendt **registerdata**, som er stillet til rådighed af AMU-Fyn via Kompetencesekretariatet. Registerdata omfatter samtlige udbudte AMU-kurser i perioden 2020-2027. Da registreringspraksis frem til 15. marts 2021 har været behæftet med fejl, indgår kun AMU-kurser registreret efter denne dato i analyserne. Endvidere har vi fravalgt at inddrage det fremtidige AMU-kursusudbud, hvorfor analyserne alene omfatter AMU-kurser udbudt til og med 2025. Analyserne af registerdata er baseret på simple optællinger af AMU-kurser fordelt på år og kursustyper samt på opgørelser af antallet af deltagere i forhold til antallet af udbudte pladser.

Rapportens primære kvantitative datakilde er imidlertid en **spørgeskemaundersøgelse**. Undersøgelsen har haft særligt fokus på anvendelsen af kurserne, barrierer for deltagelse samt forhold, der kan bidrage til at øge deltagelsen. Spørgeskemadata er indsamlet i perioden fra 8. december 2025 til 1. januar 2026. På baggrund af en samlet liste med 12.923 medarbejdere og menighedsrådsmedlemmer har By-, Land- og Kirkeministeriet udsendt undersøgelsen via Digital Post. Epinion har stået for opsætning og udvikling af spørgeskema i samarbejde med Kompetencesekretariatet.

I alt har 2.446 besvaret undersøgelsen, svarende til en samlet svarprocent på 19%.

Respondenterne fordeler sig på 1.983 medarbejdere, 294 ledere med personaleansvar og 169 medlemmer af menighedsråd. For sidstnævnte gruppe svarer dette til en svarprocent på 10%.



Vi har opnået dybdegående viden om barrierer og muligheder samt efterspørgsel på AMU-kurser gennem kvalitative dybdeinterviews

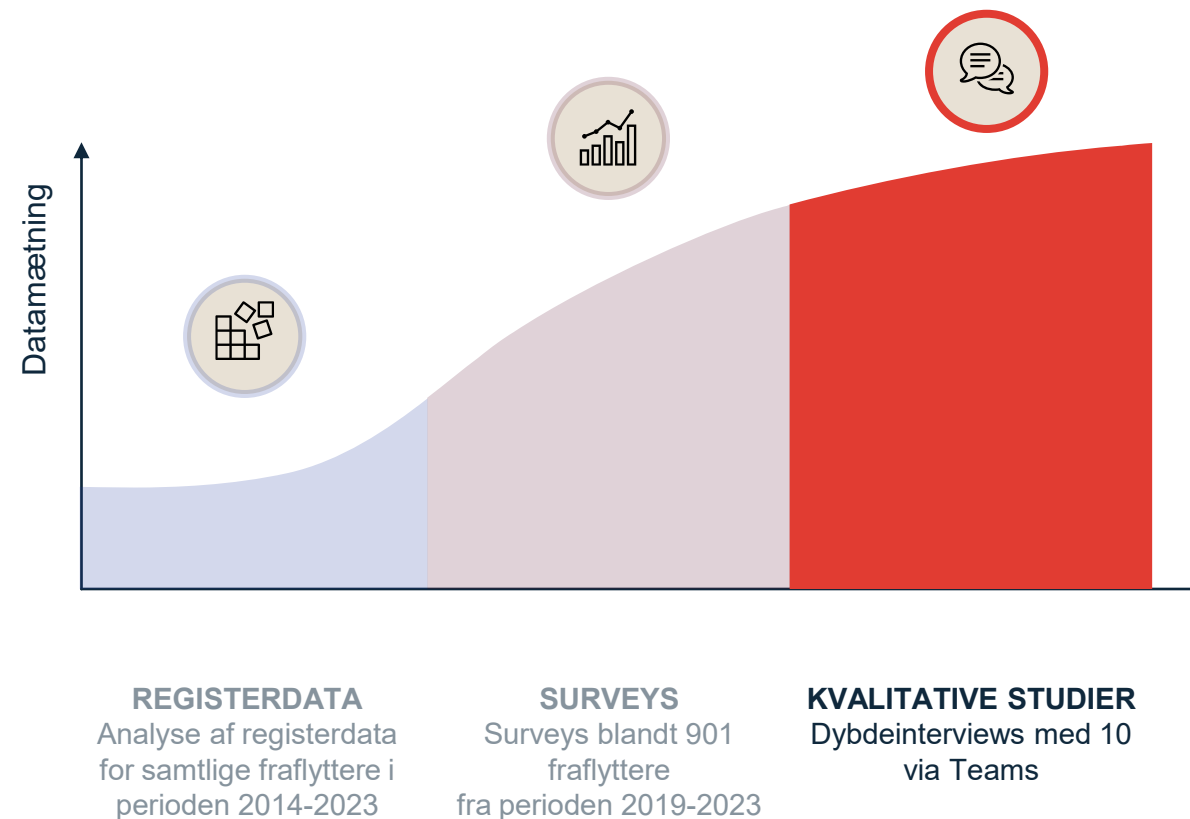
Formålet med den kvalitative del af undersøgelsen har været at nuancere og uddybe de kvantitative indsigter vedrørende barrierer, muligheder og kompetencematch mellem AMU-kursusudbuddet og medarbejdernes kompetencebehov.

Den kvalitative undersøgelse bygger på i alt 10 dybdeinterviews fordelt på fire medarbejdere, fire ledere og/eller medlemmer af menighedsråd samt to ansatte fra AMU-Fyn. Interviewene er gennemført i perioden fra den 14. januar til den 26. januar 2026 og havde en gennemsnitlig varighed på 30-40 minutter.

Udvælgelsen af medarbejdere og ledere til interviewene er sket på baggrund af følgende kriterier: kendskab til AMU-kurser, oplevelse af barrierer i forhold til kursusdeltagelse samt spredning i stillingsbetegnelser inden for Folkekirken. For lederne var det endvidere et kriterium, at de havde personaleansvar for mindst tre medarbejdere.

Interviewguiden er udarbejdet med afsæt i resultaterne fra undersøgelsens kvantitative del og har haft fokus på temaer som erfaringer og tilfredshed med AMU-kurser, oplevede barrierer og muligheder i relation til kursusdeltagelse samt oplevelsen af sammenhængen mellem AMU-kursusudbuddet og manglende eller ønskede kompetencer i arbejdslivet.

Den kvalitative metode har bidraget til en dybere forståelse af medarbejders og lederes erfaringer, praksisser og perspektiver i relation til AMU-kurser. Herved har det været muligt både systematisk at sammenligne udsagn på tværs af interviewpersoner og at nuancere og perspektivere de kvantitative resultater.

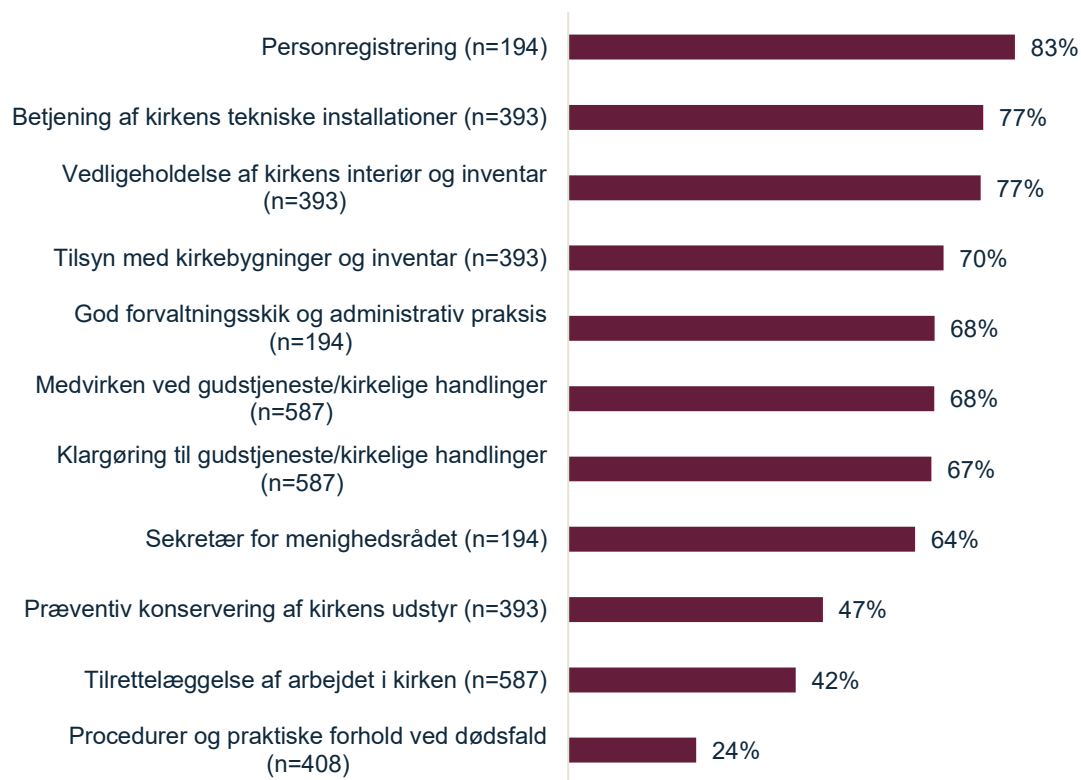


Bilag

Deltagelse i obligatoriske og supplerende AMU-kurser

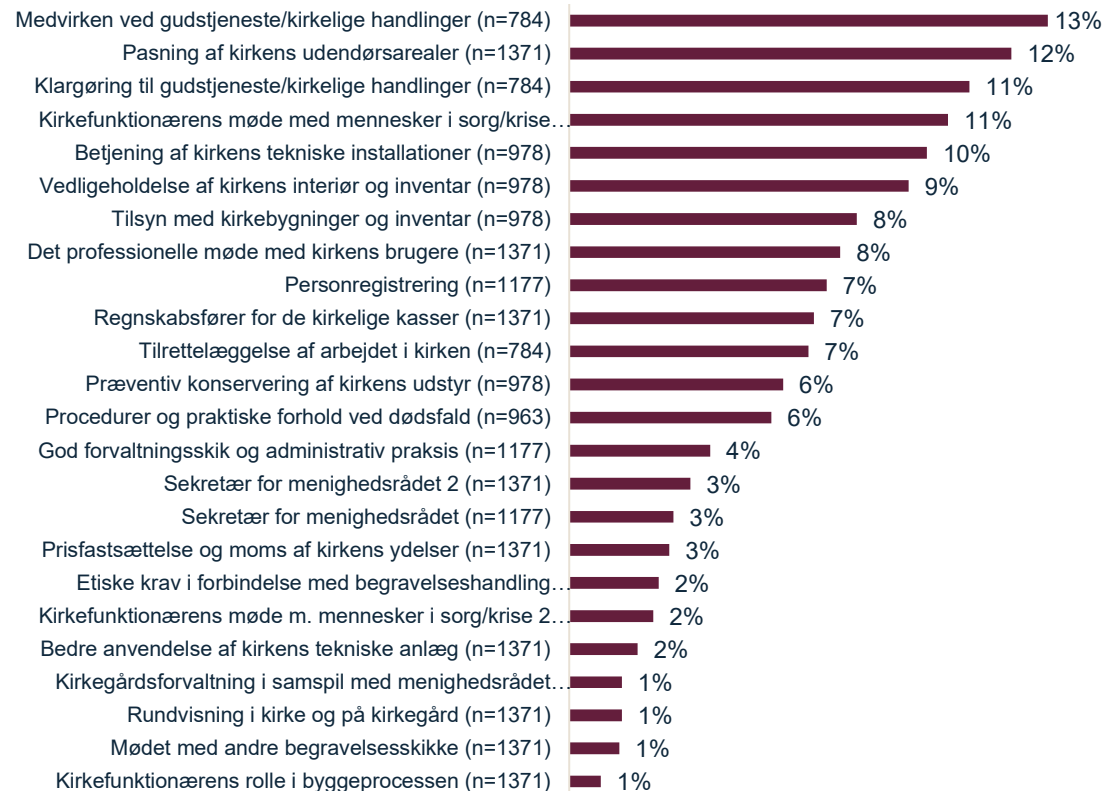
Hvilke kurser har du deltaget i, mens du har været ansat i Folkekirken? (obligatoriske AMU kurser)

N(Medarbejdere, der kan deltage i obligatoriske kurser)=194-587



Hvilke kurser har du deltaget i, mens du har været ansat i Folkekirken? (supplerede AMU kurser)

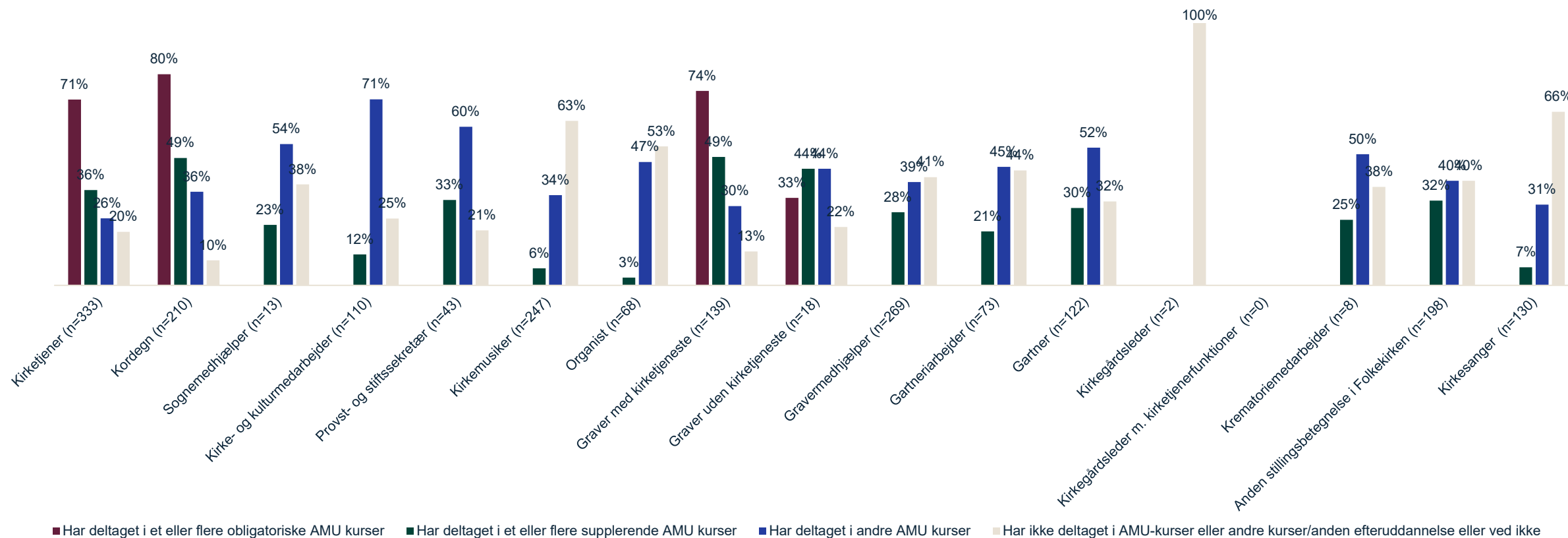
N(Medarbejdere, der kan deltage i de supplerende kurser)=178-1371



Deltagelse i obligatoriske og supplerende AMU-kurser, andre kurser/efteruddannelse og ingen kurser/efteruddannelse - opdelt på primær stillinger

Andele, der har deltaget i obligatoriske AMU-kurser, supplerende AMU-kurser og andre kurser – fordelt på stillingskategorier - Opdelt på primær stilling

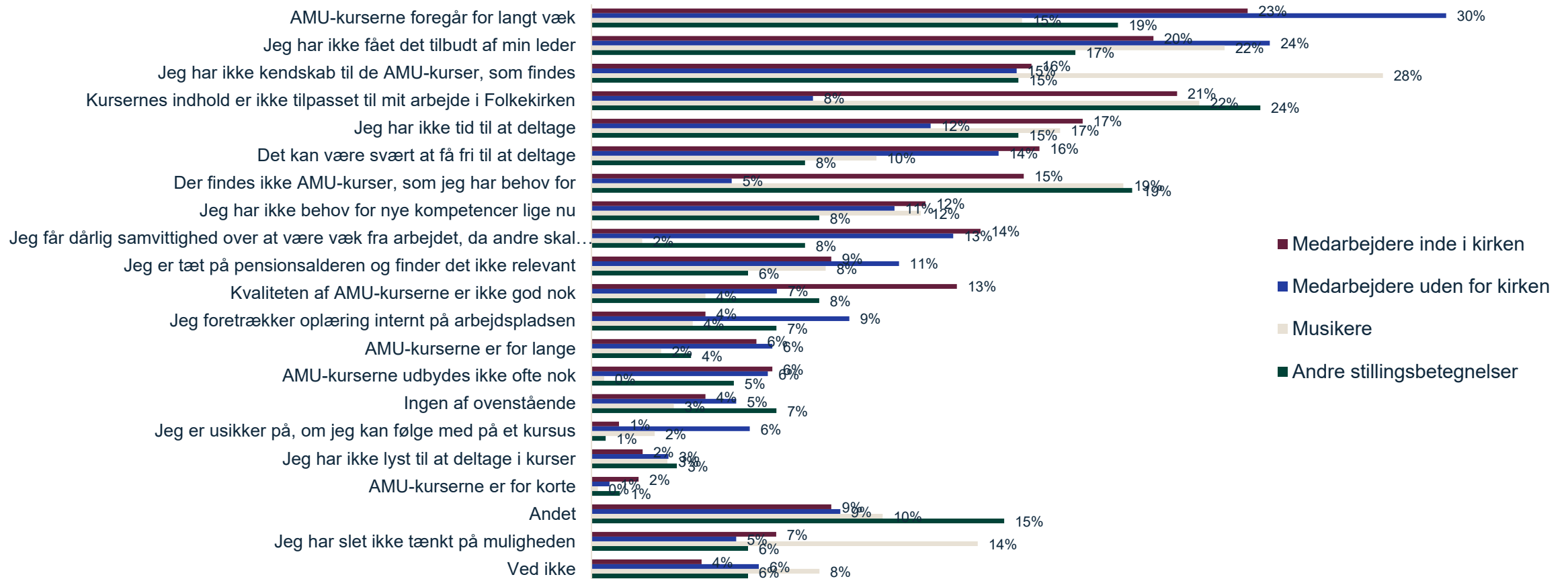
N(Medarbejdere)=1983



Barrierer for deltagelse i AMU-kurser - opdelt på medarbejdergrupper

Hvad kan afholde dig fra at deltage i supplerende AMU-kurser gennem AMU-Fyn?

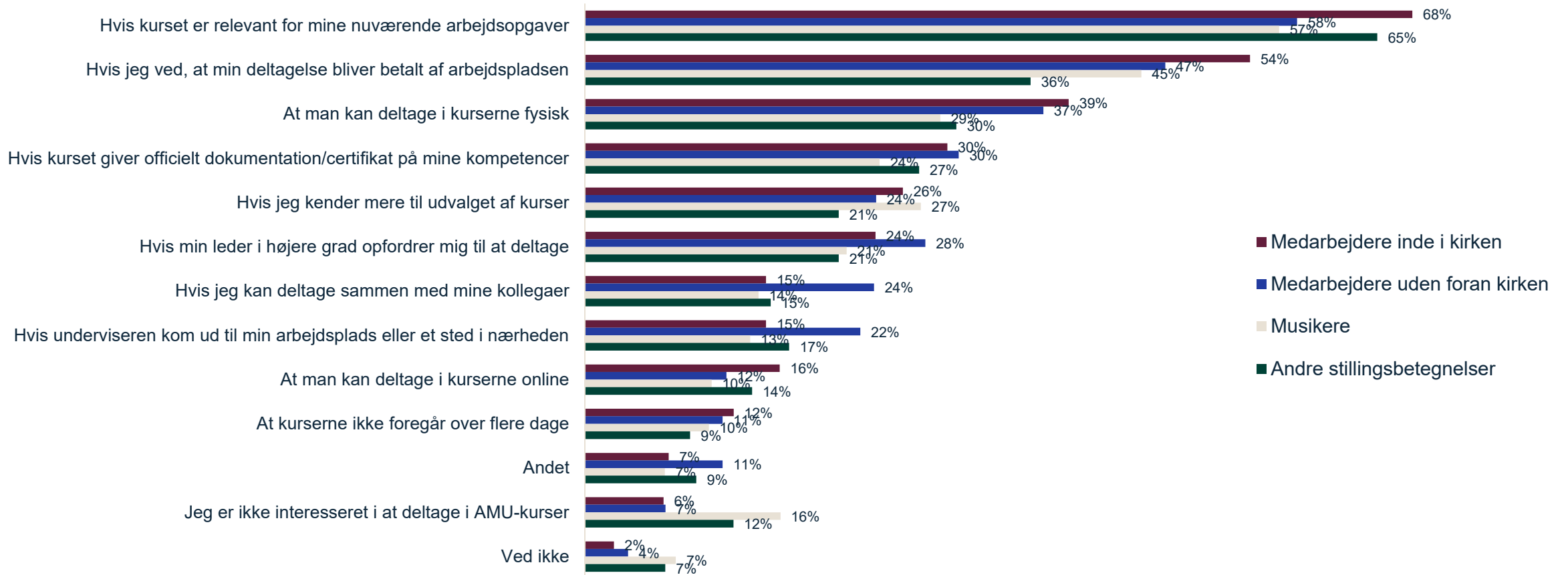
N(Medarbejdere, der arbejder inde i kirken)=717, N(Medarbejdere, der arbejder uden for kirken)=623, N(Musikere)=445, N(Andre stillingsbetegnelser)=198



Muligheder for at øge deltagelsen i AMU-kurser - opdelt på medarbejdergrupper

Hvad kan i højere grad få dig til at deltage i supplerende AMU-kurser gennem AMU-Fyn?

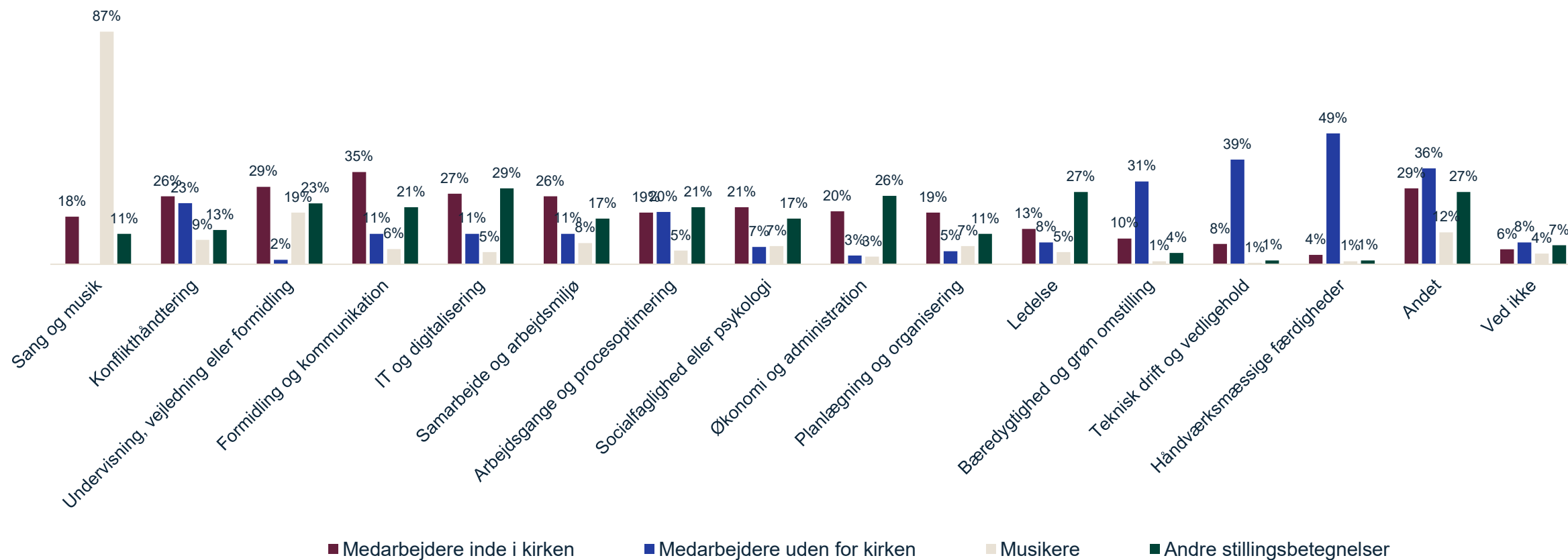
N(Medarbejdere, der arbejder inde i kirken)=717, N(Medarbejdere, der arbejder uden for kirken)=623, N(Musikere)=445, N(Andre stillingsbetegnelser)=198



Medarbejdere, der *ikke* synes, at udbuddet af supplerende AMU-kurser dækker de kompetencer, de har brug for i deres arbejde – opdelt på medarbejdergrupper

Du har angivet, at udbuddet af supplerende AMU-kurser ikke dækker de kompetencer, du har brug for i dit arbejde. Indenfor hvilke(t) område(r) vil du gerne udvikle dine kompetencer?

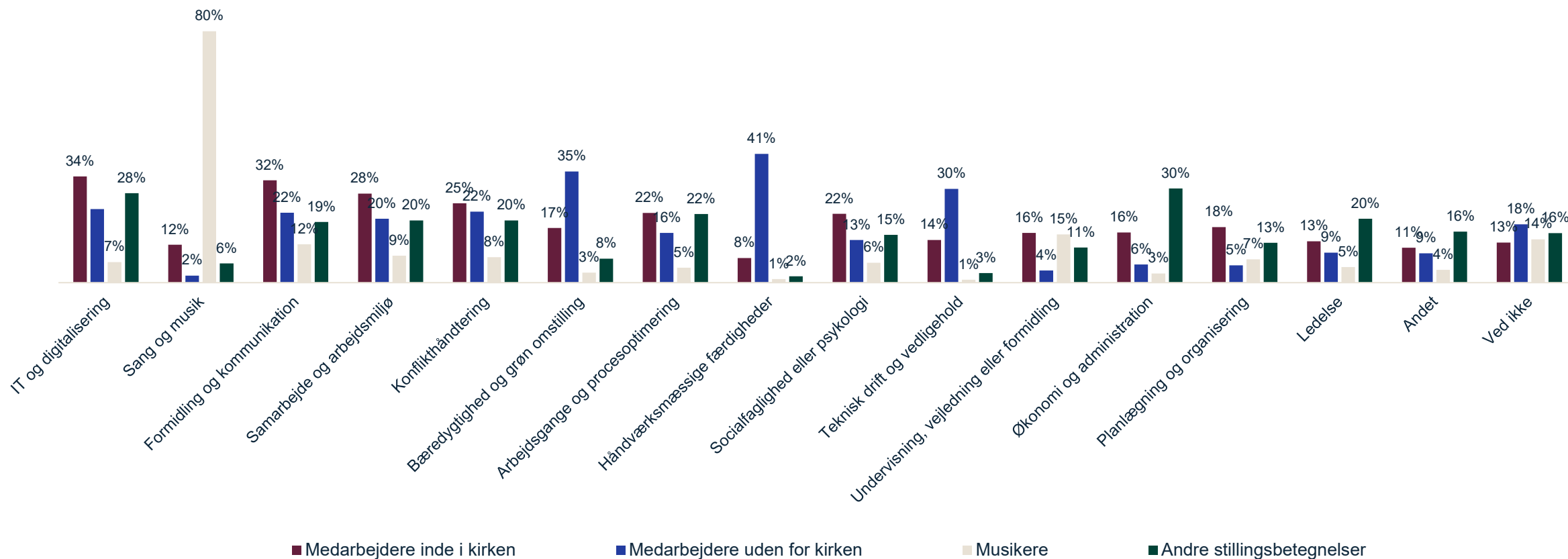
N(Medarbejdere, der arbejder inde i kirken)=196, N(Medarbejdere, der arbejder uden for kirken)=61, N(Musikere)=175, N(Andre stillingsbetegnelser)=70



Områder, hvor medarbejdere ønsker at styrke eller udvikle kompetencer – opdelt på medarbejdergrupper

Inden for hvilke(t) område(r) ønsker du at styrke eller udvikle dine kompetencer over de næste 2 år?

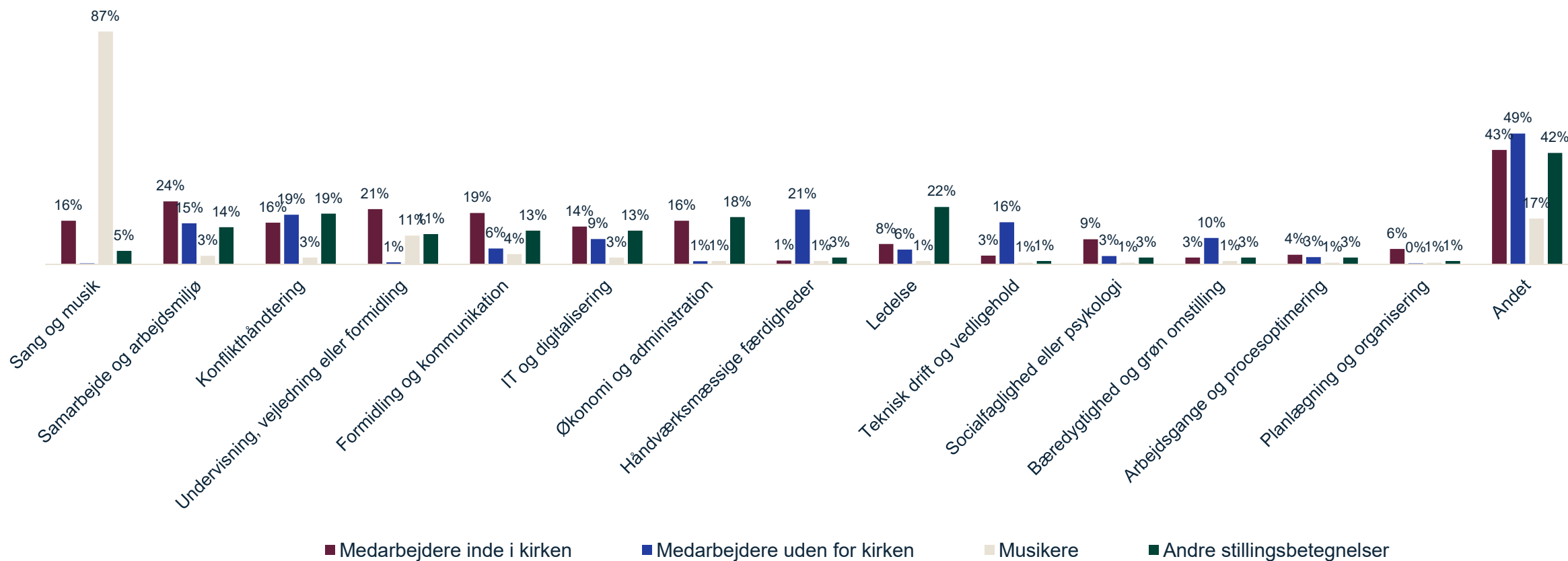
N(Medarbejdere total)=1983, N(Medarbejdere, der arbejder inde i kirken)=717, N(Medarbejdere, der arbejder uden for kirken)=623, N(Musikere)=445, N(Andre stillingsbetegnelser)=198



Deltagelse i andre kurser eller efteruddannelse – opdelt på medarbejdergrupper

Indenfor hvilke(t) område(r) har du deltaget i andre kurser eller efteruddannelse (dvs. ikke AMU-kurser)?

Medarbejdere, der har deltaget i andre kurser/efteruddannelse: N(Medarbejdere, der arbejder inde i kirken)=275, N(Medarbejdere, der arbejder uden for kirken)=253, N(Musikere)=157, N(Andre stillingsbetegnelser)=79



Oversigt over nuværende AMU-kurser (obligatoriske og supplerende) fordelt på kompetenceområder

| Område | AMU-kursus |
|--|--|
| Teknisk drift og vedligehold | <ul style="list-style-type: none"> • Præventiv konservering af kirkens udstyr (obligatorisk AMU-kursus) • Betjening af kirkens tekniske installationer (obligatorisk AMU-kursus) • Tilsyn med kirkebygninger og inventar (obligatorisk AMU-kursus) • Præventiv konservering af kirkens udstyr (supplerende AMU-kursus) • Betjening af kirkens tekniske installationer (supplerende AMU-kursus) • Tilsyn med kirkebygninger og inventar (supplerende AMU-kursus) • Bedre anvendelse af kirkens tekniske anlæg (supplerende AMU-kursus) |
| Håndværksmæssige færdigheder | <ul style="list-style-type: none"> • Vedligeholdelse af kirkens interiør og inventar (obligatorisk/supplerende AMU-kursus) • Tilsyn med kirkebygninger og inventar (obligatorisk/supplerende AMU-kursus) • Pasning af kirkens udendørsarealer (supplerende AMU-kursus) |
| IT og digitalisering | - |
| Ledelse | - |
| Økonomi og administration | <ul style="list-style-type: none"> • Regnskabsfører for de kirkelige kasser (supplerende AMU-kursus) • Prisfastsættelse og moms af kirkens ydelser (supplerende AMU-kursus) |
| Sang og musik | - |
| Formidling og kommunikation | <ul style="list-style-type: none"> • Rundvisning i kirke og på kirkegård (supplerende AMU-kursus) • Kirkefunktionærens møde med mennesker i sorg/krise (supplerende AMU-kursus) • Kirkefunktionærens møde m. mennesker i sorg/krise 2 (supplerende AMU-kursus) • Mødet med andre begravelsesskikke (supplerende AMU-kursus) |
| Undervisning, vejledning eller formidling til børn, unge eller voksne | |

| Område | AMU-kursus |
|--|--|
| Konfliktåndtering | <ul style="list-style-type: none"> • Det professionelle møde med kirkens brugere (supplerende AMU-kursus) |
| Samarbejde og arbejdsmiljø | - |
| Bæredygtighed og grøn omstilling | - |
| Planlægning og organisering af aktiviteter og arrangementer | - |
| Socialfaglighed eller psykologi | <ul style="list-style-type: none"> • Kirkefunktionærens møde med mennesker i sorg/krise (supplerende AMU-kursus) • Kirkefunktionærens møde m. mennesker i sorg/krise 2 (supplerende AMU-kursus) • Det professionelle møde med kirkens brugere (supplerende AMU-kursus) |
| Arbejdsgange og procesoptimering | <ul style="list-style-type: none"> • Tilrettelæggelse af arbejdet i kirken (obligatorisk/supplerende AMU-kursus) |
| Ingen af områderne/temaerne | <ul style="list-style-type: none"> • Sekretær for menighedsrådet (obligatorisk/supplerende AMU-kursus) • Personregistrering (obligatorisk/supplerende AMU-kursus) • Medvirken ved gudstjeneste/kirkelige handlinger (obligatorisk/supplerende AMU-kursus) • Klargøring til gudstjeneste/kirkelige handlinger (obligatorisk/supplerende AMU-kursus) • Procedurer og praktiske forhold ved dødsfald (obligatorisk/supplerende AMU-kursus) • Kirkegårdsforvaltning i samspil med menighedsrådet (supplerende AMU-kursus) • Kirkefunktionærens rolle i byggeprocessen (supplerende AMU-kursus) • Sekretær for menighedsrådet 2 (supplerende AMU-kursus) • Ethiske krav i forbindelse med begravelseshandling (supplerende AMU-kursus) |

Medarbejdere, der arbejder inde i kirken, efterspørger kompetenceudvikling inden for IT, digitalisering og formidling - flest har deltaget i AMU-kurser om teknisk drift og håndværk

Grafen til højre zoomer ind på medarbejdere, der arbejder inde i kirken (hvilket indebærer kirketjener, kordegn, kirke- og kulturmedarbejder, provst- og stiftssekretær, sognemedhjælper samt krematoriemedarbejder). Blandt denne gruppe ønsker flest at styrke deres kompetencer inden for IT og digitalisering (34%), efterfulgt af formidling og kommunikation (32%) samt samarbejde og arbejdsmiljø (28%). Ingen af medarbejderne i denne gruppe har deltaget i AMU-kurser inden for IT og digitalisering samt samarbejde og arbejdsmiljø, da ingen af de aktuelle AMU-kurser dækker disse områder (se oversigt over AMU-kurser i bilag). 11% har deltaget i et eller flere AMU-kurser inden for formidling og kommunikation.

De områder, hvor færrest medarbejdere, der arbejder inde i kirken, ønsker at styrke kompetencer, er sang og musik (12%) og håndværksmæssige færdigheder (8%).

Flest medarbejdere i denne gruppe har deltaget i AMU-kurser inden for teknisk drift og vedligehold (36%) samt håndværksmæssige færdigheder (35%). Derudover har over halvdelen (58%) deltaget i kurser, der ikke passer ind under de listede områder, eksempelvis kurser som 'Sekretær for menighedsrådet', 'Personregistrering', 'Medvirken ved gudstjeneste eller kirkelige handlinger' samt 'Klargøring til gudstjeneste eller kirkelige handlinger'.

Indenfor hvilke(t) område(r) ønsker du at styrke eller udvikle dine kompetencer over de næste to år? / Medarbejdere, der har deltaget i AMU-kurser inden for området

N(Medarbejdere, der arbejder inde i kirken)=717



Medarbejdere uden for kirken ønsker især at styrke håndværksmæssige færdigheder og bæredygtighed, men AMU-udbuddet mangler kurser inden for bæredygtighed og IT

Blandt medarbejdere, der arbejder uden for kirken (dvs. gravermedhjælpere, gravere med eller uden kirketjeneste samt gartnere og gartneriarbejdere) ønsker flest at styrke deres kompetencer inden for håndværksmæssige færdigheder (41%). Det er samtidig det område, hvor flest allerede har deltaget i et eller flere AMU-kurser (34%), hvilket tyder på, at det nuværende kursusudbud nogenlunde matcher efterspørgslen inden for dette område.

Samtidig ønsker 35% af medarbejderne i denne gruppe at styrke kompetencer inden for bæredygtighed og grøn omstilling, men ingen har deltaget i AMU-kurser på dette område, da det nuværende kursusudbud ikke dækker dette område (se bilag for oversigt over AMU-kurser).

Hver tredje medarbejder ønsker også at styrke kompetencer inden for teknisk drift og vedligehold (30%), hvilket nogenlunde svarer til andelen, der allerede har deltaget i AMU-kurser inden for dette område.

Endelig efterspørger 23% af medarbejderne inden for denne gruppe at styrke kompetencer inden for IT og digitalisering, hvilket også er et område, hvor der i dag ikke findes AMU-kurser.

Indenfor hvilke(t) område(r) ønsker du at styrke eller udvikler dine kompetencer over de næste to år? / Medarbejdere, der har deltaget i AMU-kurser inden for området

N(Medarbejdere, der arbejder ude for i kirken)=623



Musikerne ønsker overvejende kompetenceudvikling inden for sang og musik, hvilket er et område som AMU-udduddet i dag ikke dækker

Grafen til højre indebærer på medarbejdere med stillingsbetegnelserne kirkemusiker, organist og kirkesanger. For denne gruppe af musikere ønsker hele 80% at styrke deres kompetencer inden for sang og musik, fx gennem sang- og stemmetræning eller musikundervisning. Ingen af medarbejderne fra denne gruppe har dog deltaget i AMU-kurser inden for dette område, da ingen af de nuværende AMU-kurser dækker sang og musik (se oversigt over AMU-kurser i bilag).

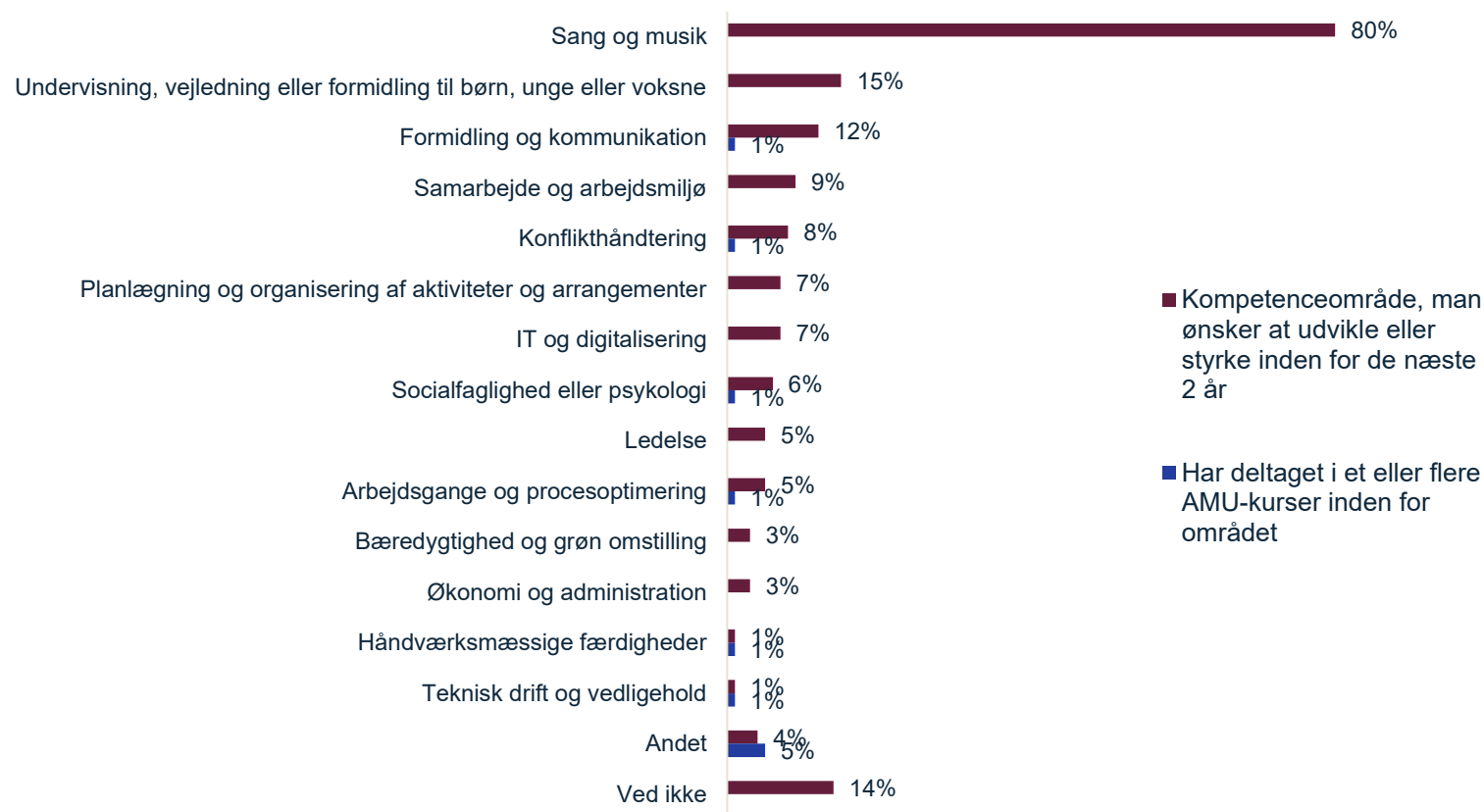
Det er særligt for denne medarbejdergruppe, at efterspørgslen efter kurser inden for sang og musik dominerer, mens andelen, der ønsker kompetenceudvikling inden for andre områder, er markant lavere.

Det område, hvor næstflest ønsker kompetenceudvikling, er undervisning, vejledning og formidling, hvilket 15% efterspørger.

Generelt ses det, at meget få musikere allerede har deltaget i AMU-kurser.

Indenfor hvilke(t) område(r) ønsker du at styrke eller udvikle dine kompetencer over de næste to år? / Medarbejdere, der har deltaget i AMU-kurser inden for området

N(Musikere)=445



Medarbejdere med "andre stillingsbetegnelser" ønsker kompetenceudviklingen inden for økonomi, administration og IT, mens efterspørgslen på teknisk drift og håndværk er lav

Grafen til højre indebærer medarbejdere, der har angivet "anden stillingsbetegnelse" end de listede stillingsbetegnelser i undersøgelsen. Her er der fx beskrevet stillinger inden for HR, løn, konsulentfunktioner og kommunikation.

Blandt denne gruppe ønsker hver tredje medarbejder (30%) at styrke kompetencer inden for økonomi og administration - et område, der er markant lavere prioriteret blandt de øvrige medarbejdergrupper. Samtidig har 11% af medarbejderne i denne gruppe allerede deltaget i et eller flere AMU-kurser inden for økonomi og administration.

Derudover ønsker 28% at styrke kompetencer inden for IT og digitalisering, hvilket er et område, hvor ingen af medarbejderne har deltaget i AMU-kurser, da de nuværende kurser ikke dækker dette område.

Godt hver femte (22%) ønsker kompetenceudvikling inden for arbejdsgange og procesoptimering, hvor 8% allerede har deltaget i et eller flere AMU-kurser.

Områder som teknisk drift og vedligehold (3%) samt håndværksmæssige færdigheder (2%) er de områder, hvor færrest i denne medarbejdergruppe ønsker kompetenceudvikling. Der udbydes i dag relativt mange AMU-kurser inden for netop disse områder (se oversigt over AMU-kurser i bilag).

Indenfor hvilke(t) område(r) ønsker du at styrke eller udvikle dine kompetencer over de næste to år? / Medarbejdere, der har deltaget i AMU-kurser inden for området

N(Andre stillingsbetegnelser)=198



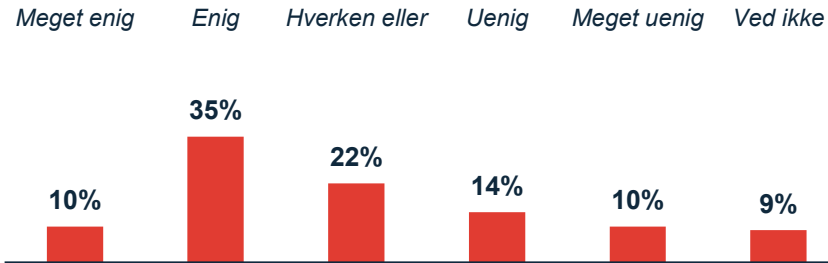
Medarbejdergrupper

Medarbejdere, der arbejder inde i kirken (N=717)

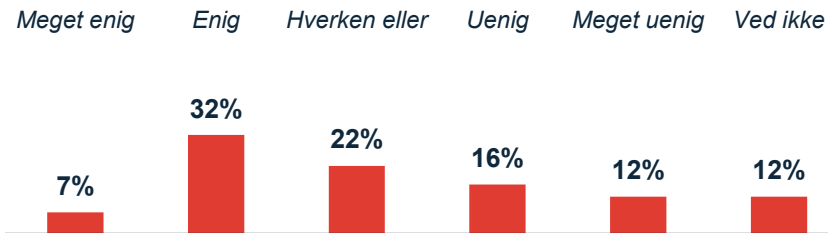
68%

mener, at kursets relevans for arbejdsopgaver, er væsentlige for i højere grad at deltage i AMU-kurser

De supplerende AMU-kurser er relevante for mit arbejde



De supplerende AMU-kurser dækker kompetencebehov



Inden for hvilke(t) område(r) ønsker du at styrke eller udvikle dine kompetencer over de næste 2 år? (top 8)



55%

mener, at der i løbet af de seneste to år er blevet stillet større krav til kompetencer i arbejdet

Hvad kan afholde dig fra at deltage i kurser gennem AMU-Fyn? (top 8)



Demografi



Kvinde **73%**
Mand **27%**



0-19 timer pr. uge **22%**
20-36 timer pr. uge **36%**
Fuldtid eller derover **41%**



18-35 **6%**
36-55 **37%**
55 og derover **57%**

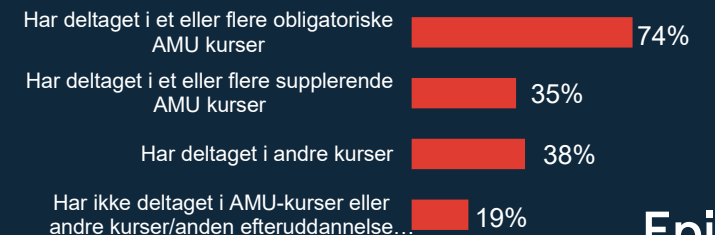


Nordjylland **10%**
Midtjylland **27%**
Syddanmark **21%**
Sjælland **17%**
Hovedstaden **25%**

Primær stillingskategori



Deltagelse i kurser og efteruddannelse

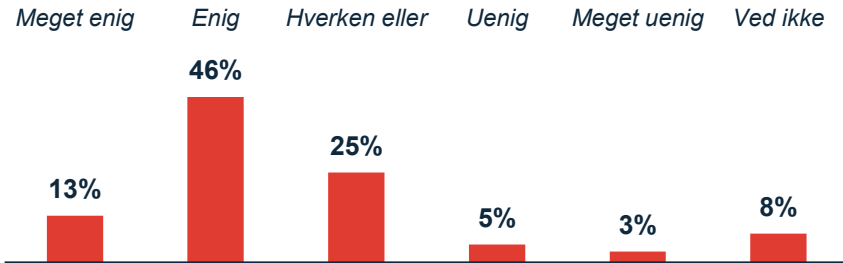


Medarbejdere, der arbejder uden for kirken (N=623)

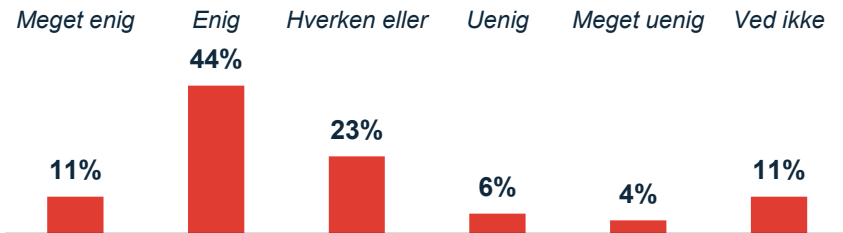
58%

mener, at kursets relevans for arbejdsopgaver, er væsentlige for i højere grad at deltage i AMU-kurser

De supplerende AMU-kurser er relevante for mit arbejde



De supplerende AMU-kurser dækker kompetencebehov



Inden for hvilke(t) område(r) ønsker du at styrke eller udvikle dine kompetencer over de næste 2 år? (top 8)



37%

mener, at der i løbet af de seneste to år er blevet stillet større krav til kompetencer i arbejdet

Hvad kan afholde dig fra at deltage i kurser gennem AMU-Fyn? (top 8)



Demografi



Kvinde **58%**
Mand **41%**



0-19 timer pr. uge **13%**
20-36 timer pr. uge **25%**
Fuldtid eller derover **62%**



18-35 **6%**
36-55 **41%**
55 og derover **52%**

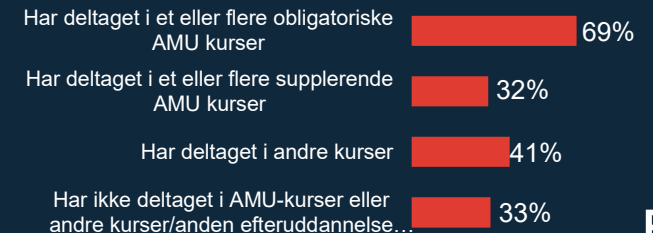


Nordjylland **15%**
Midtjylland **31%**
Syddanmark **26%**
Sjælland **20%**
Hovedstaden **9%**

Primær stillingskategori



Deltagelse i kurser og efteruddannelse



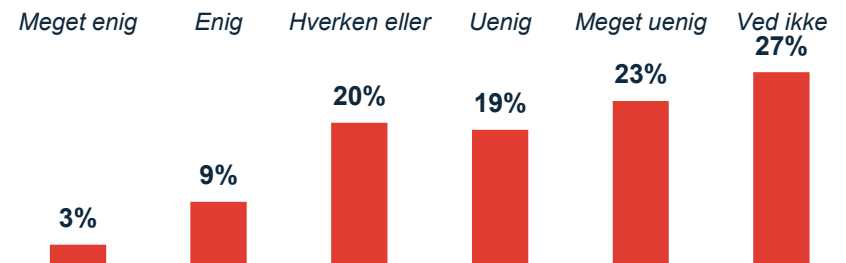
Bilag: Medarbejdergrupper

Musikere (N=445)

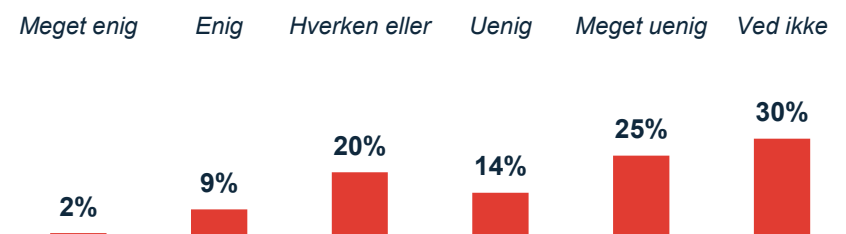
57%

mener, at kursets relevans for arbejdsopgaver, er væsentlige for i højere grad at deltage i AMU-kurser

De supplerende AMU-kurser er relevante for mit arbejde



De supplerende AMU-kurser dækker kompetencebehov



Inden for hvilke(t) område(r) ønsker du at styrke eller udvikle dine kompetencer over de næste 2 år? (top 8)



26%

mener, at der i løbet af de seneste to år er blevet stillet større krav til kompetencer i arbejdet

Hvad kan afholde dig fra at deltage i kurser gennem AMU-Fyn? (top 8)



Demografi



Kvinde **67%**
Mand **33%**



0-19 timer pr. uge **89%**
20-36 timer pr. uge **6%**
Fuldtid eller derover **4%**

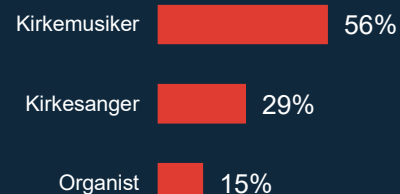


18-35 **12%**
36-55 **31%**
55 og derover **57%**

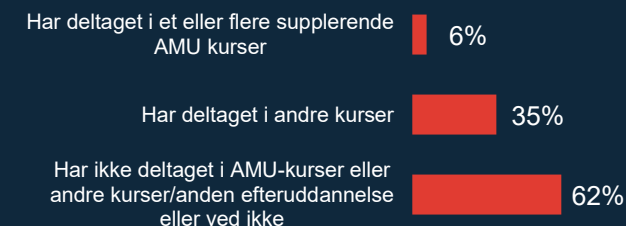


Nordjylland **14%**
Midtjylland **27%**
Syddanmark **27%**
Sjælland **18%**
Hovedstaden **14%**

Primær stillingskategori



Deltagelse i kurser og efteruddannelse

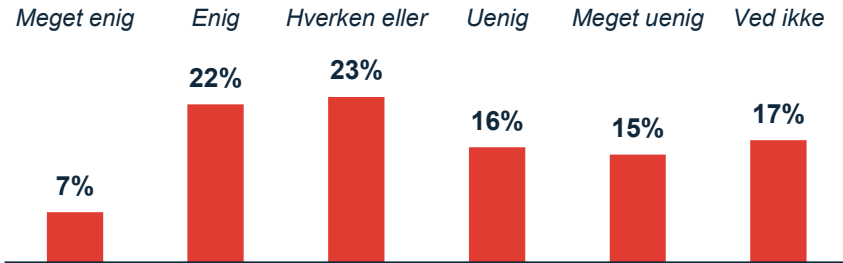


Andre stillingsbetegnelser (N=198)

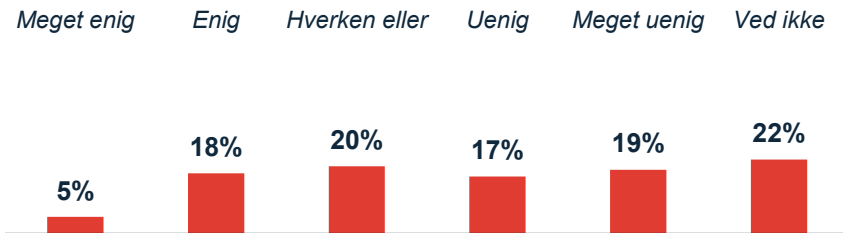
65%

mener, at kursets relevans for arbejdsopgaver, er væsentlige for i højere grad at deltage i AMU-kurser

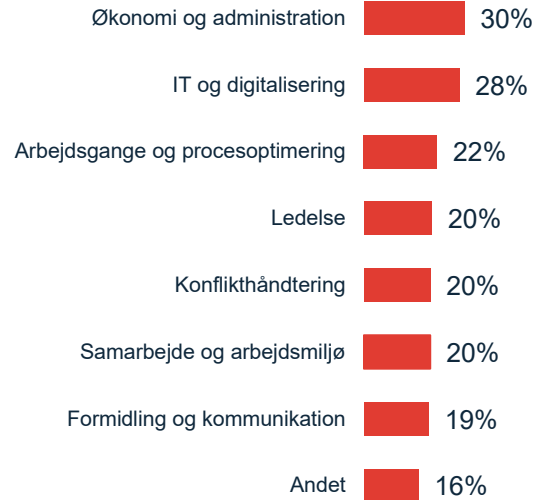
De supplerende AMU-kurser er relevante for mit arbejde



De supplerende AMU-kurser dækker kompetencebehov



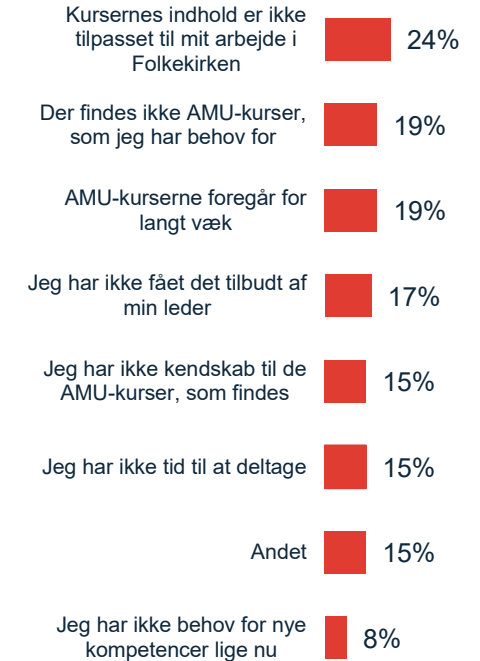
Inden for hvilke(t) område(r) ønsker du at styrke eller udvikle dine kompetencer over de næste 2 år? (top 8)



48%

mener, at der i løbet af de seneste to år er blevet stillet større krav til kompetencer i arbejdet

Hvad kan afholde dig fra at deltage i kurser gennem AMU-Fyn? (top 8)



Demografi



Kvinde **73%**
Mand **27%**



0-19 timer pr. uge **33%**
20-36 timer pr. uge **21%**
Fuldtid eller derover **45%**

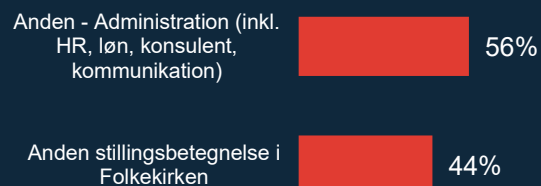


18-35 **5%**
36-55 **36%**
55 og derover **59%**

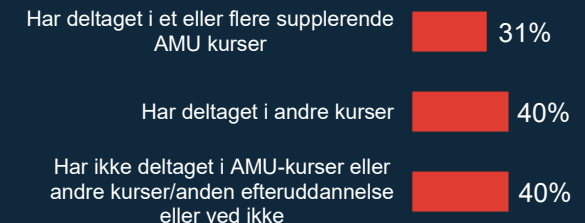


Nordjylland **11%**
Midtjylland **27%**
Syddanmark **23%**
Sjælland **18%**
Hovedstaden **21%**

Primær stillingskategori



Deltagelse i kurser og efteruddannelse



Epinion Copenhagen

Ryesgade 3F

2200 Copenhagen N

Denmark

T: +45 87 30 95 00

E: copenhagen@epinionglobal.com

www.epinionglobal.com