



Brancheanalyse for ejendomsservice

Hovedrapport

Januar 2023



Indhold

- 3 Baggrund og formål
- 4 Hovedkonklusioner
- 6 Kompetencematchet i ejendomsservicebranchen
- 13 AMU-kurserne inden for ejendomsservice
- 22 Opsummering af indsigter
- 24 Baggrund og metode
- 29 Appendix

Undersøgelsen skal afklare efteruddannelsesbehovet i ejendomsservicebranchen

Baggrund og formål

Serviceerhvervenes efteruddannelsesudvalg skal løbende arbejde med at fastlægge det faglige indhold, varighed, struktur og mål for de forskellige efteruddannelser inden for blandt andet ejendomsservice. Serviceerhvervenes Uddannelsessekretariat, som servicerer udvalget, arbejder for at være på forkant med udviklingen af uddannelse, så de dækker arbejdsmarkedets behov, så de personer, der efteruddanner sig, bliver klædt på til fremtidens arbejdsmarked.

I den forbindelse ønsker sekretariatet en brancheanalyse inden for ejendomsservice for at belyse kompetencedækningen i branchen i dag samt i fremtiden. Formålet med analysen er at afklare, hvorvidt der findes et efteruddannelsesbehov på området. Herunder omfanget heraf samt hvilke specifikke kompetencer det gælder. Dette for at informere udvalgets fremadrettede arbejde med efteruddannelse.

Læsevejledning

Rapporten¹ vil være inddelt i to overordnede afsnit, et om kompetencerne i ejendomsservicebranchen og et om AMU-kurserne indenfor ejendomsservice. Herefter følger en opsummering samt metode. I afsnittene vil der indgå data fra både den kvantitative og kvalitative del af undersøgelsen².

Svarene fra de adspurgte virksomheder i den kvantitative del er grupperet ud fra bl.a. den overordnede branche de driver virksomhed i. I rapporten refereres der til virksomheder i brancherne (1)

Uddannelsesinstitutioner, (2) Udlejningsvirksomheder og (3) Anden type virksomhed.

(1) 'Uddannelsesinstitutioner' inkluderer bl.a. folkeskoler, gymnasier og institutioner for videregående uddannelser. (2) 'Udlejningsvirksomheder' dækker over både bolig- og erhvervsudlejningsvirksomheder. (3) De mest fremtrædende virksomheder i gruppen 'Anden type virksomhed' er rengøringsvirksomheder, ejerforeninger og hoteller.

De kvalitative indsigter stammer fra interviews med virksomheder, der i citaterne vil fremgå som "virksomhedsledere", kursister fra AMU-kurser inden for ejendomsservice vil fremgå som "kursister" og endeligt uddannelsesledere fra skoler som er eller har været godkendt til AMU-kurser inden for ejendomsservice - disse vil fremgå som "uddannelsesleder".

1: Nærværende rapport er afrapportering af den fulde brancheanalyse. Rapportering af forundersøgelsen foreligger i et særskilt dokument.

2: Se metodeafsnit for uddybning.

Metode

- **Forundersøgelse:** Der er indledningsvist foretaget en forundersøgelse til at informere den samlede dataindsamling. Forundersøgelsen bestod af desk research, tre pilotinterviews samt indledende analyse af registeroplysninger om AMU-kurser inden for ejendomsservice.
- **Virksomheder:** Virksomhederne er efterfølgende blevet inddraget i undersøgelsen. Dels gennem en spørgeskemaundersøgelse, der er besvaret af 167 virksomheder med mindst én ejendomsservicemedarbejder ansat. Dels gennem 10 kvalitative interviews foretaget af konsulenter fra Epinion.
- **Kursister:** Kursister fra AMU-kurser inden for det seneste år indgår i analysen via 10 kvalitative interviews foretaget af konsulenter fra Epinion. Kursisterne er dels rekrutteret gennem uddannelsesinstitutioner, dels gennem virksomheder.
- **Uddannelsesledere:** AMU-kursernes udbydere er repræsenteret i analysen i form af seks interviews med uddannelsesledere og lærere fra de erhvervsskoler, der er godkendt til at udbyde AMU-kurser inden for ejendomsservice.

Analysen peger samlet set på, at der i dag er de kompetencer i branchen, der er behov for – men på sigt øges kompetencebehovet

#1

Branchen oplever generelt, at deres medarbejdere er rustede til at varetage deres opgaver

Fra både virksomheder og medarbejdere udtrykkes, at medarbejderne generelt er rustede til at varetage deres arbejdsopgaver, og oplever ikke et mærkbart gap mellem de eksisterende kompetencer og behovet i branchen på nuværende tidspunkt. Jobbet som ejendomsservicemedarbejder kræver en bred viden, og de fleste medarbejdere har en baggrund i enten et håndværksfag eller fra ejendomsserviceteknikeruddannelsen, og føler sig derfor rustede til at varetage opgaverne i dagligdagen. I større virksomheder, fx boligelskaber, vil medarbejderne typisk også kunne supplere hinanden med deres forskellige håndværksfaglige kompetencer, mens mindre virksomheder i højere grad benytter sig af ekstern arbejdskraft i tilfælde af mere specialiserede opgaver.

#2

Der er dog potentiale for at styrke kompetencerne inden for IT, teknologi, kommunikation, bæredygtighed og ressourcebesparelse

Der er dog visse områder, som der med fordel kan opkvalificeres på i branchen – både i dag og med henblik på, hvilke kompetencer der bliver vigtige i branchen i fremtiden. Det gælder særligt IT og digitalisering, som for nogle allerede nu ses som en udfordring (særligt de ældre medarbejdere), og som formentlig vil komme til at fylde mere og mere i branchen fremover. I forlængelse heraf nævnes også teknologi som et område, hvor visse medarbejdere med fordel kan opkvalificeres. Det at kunne kommunikere til brugere og konflikthåndtere er også en vigtig del af jobbet, og noget der til dels mangler kompetencer indenfor. Til sidst finder analysen, at bæredygtighed og ressourcebesparelser også er områder, der ønskes øgede kompetencer inden for, og det forventes, at der i fremtiden vil være endnu større behov for og fokus på blandt medarbejderne inden for ejendomsservice.

#3

De nuværende AMU-kurser dækker kompetencebehovene, men der kan med fordel kigges på undervisningen og rammerne for kurserne

Ser man på de kompetencer, der efterspørges nu og i fremtiden, findes der allerede AMU-kurser, der dækker de områder. Analysen viser dog, at mange virksomheder bruger AMU-kurser mindre end tidligere. Dette skyldes blandt andet at medarbejdere og virksomheder oplever flere barrierer i forbindelse med at bruge og få værdi ud af AMU-kurserne, herunder et for nogle for lavt niveau, mangel på opdateret udstyr, samt tidsintervallet for kurserne. Mange benytter derfor intern eller privat oplæring i stedet for. På samme måde oplever skolerne udfordringer for afholdelse af kurserne særligt med hensyn til personale, materiel og en lavere efterspørgsel på kurserne end tidligere. Der kan med fordel sikres, at kurserne og deres indhold derfor er opdateret, og at skolerne har de fornødne materialer, ligesom der kan overvejes, om kurserne kan tage højde for forskellige niveauer, sådan at erfarne medarbejdere kan få et øget udbytte af kurserne.



Analysen peger på flere forskellige mulighedsrum for både skoler og Efteruddannelsesudvalget for Ejendomsservice

Behovet i branchen

Både virksomheder og medarbejdere oplever ikke et mærkbart gap mellem de eksisterende kompetencer og behovet i branchen på nuværende tidspunkt.

Selvom der ikke opleves et kompetencegap, er der i branchen potentiale for at styrke kompetencer inden for IT, teknologi, kommunikation, bæredygtighed og ressourcebesparelse.

Dertil er der en oplevelse blandt aktørerne af, at udstyret ikke er opdateret eller svarende til det udstyr der er på deres arbejdsplads.

Mulighedsrum for Efteruddannelsesudvalget for Ejendomsservice:

Fokuser på at få opdateret kurser indenfor IT, teknologi, kommunikation, bæredygtighed og ressourcebesparelse.

Mulighedsrum for skolerne:

Arbejd på at implementere opdateringer i kurser løbende, og understøt en løbende udskiftning af udstyr.

Niveauinddeling

De virksomheder og medarbejdere der har benyttet AMU-kurserne inden for ejendomsservice er overordnet set tilfredse med kurserne.

Mange virksomheder bruger dog AMU-kurser mindre end tidligere. Dette skyldes blandt andet, at de oplever, at deres medarbejdere er for kvalificerede til det niveau der er på kurserne, som i nogle tilfælde vurderes for lav. Det er således oftest medarbejdere med lav erfaring, der får mest værdi af kurserne.

Mulighedsrum for Efteruddannelsesudvalget for Ejendomsservice:

Arbejd videre med at niveauinde dele kurser, så både kursister med lidt og meget erfaring kan finde et passende kursus til deres niveau. Sørg i den forbindelse for at det fremgår tydeligt i beskrivelsen af kurset, hvilke medarbejdere kurset retter sig mod.

Varighed af og tilmelding til kurser

Udover den manglende niveauinddeling, er der en række andre barrierer for at benytte AMU-kurser. De barrierer, der i den forbindelse er relevante i denne sammenhæng (og ikke går på AMU-systemet generelt):

- Nogle virksomheder har svært ved at finde kurser og tilmelde deres medarbejdere til dem.
- For mange virksomheder og medarbejdere er kurser på tre sammenhængende dage og derover for lang tid at tage ud af kalenderen.

Mulighedsrum for Efteruddannelsesudvalget for Ejendomsservice:

Sørg for at der er opdaterede guides i forbindelse med tilmelding til AMU-kurser.

Mulighedsrum for skolerne:

Arbejd på at splitte dele kurser, hvor det giver mening/det efterspørges, så de ikke overstiger to sammenhængende dage.

Skolernes udfordringer

Skolerne oplever også udfordringer for afholdelse af kurserne særligt i forhold til personale, materiel og en lavere efterspørgsel på kurserne end tidligere.

Mange skoler oplever desuden, at de mangler ressourcer til at lave opsøgende salg, hvilket forstærker den negative udvikling.

Mulighedsrum for Efteruddannelsesudvalget for Ejendomsservice:

Udarbejd inspirationsmaterialer til skolerne, som de kan benytte i deres salgsarbejde og facilitér videndeling imellem skolerne hvad angår salg m.v.

Mulighedsrum for skolerne:

Fokusér indsats på at øge synligheden af AMU-kurser fx ved brug af opsøgende henvendelser til virksomheder i lokalområdet. Og afsøg mulighed for at indgå i samarbejde med producenter af opdateret udstyr.

Kompetencematchet i ejendomsservice- branchen

I dette afsnit belyses oplevelsen af match mellem virksomhedernes behov for kompetencer og medarbejdernes eksisterende kompetencer i branchen både i dag og i fremtiden

De vigtigste kompetencer er håndværk, vedligeholdelse af grønne områder, kommunikation og forståelse for elektronisk udstyr

Jobbet som ejendomsservicemedarbejder kræver en bred viden indenfor ejendomme, og særligt håndværksfærdigheder er vigtige, hvorfor næsten alle medarbejdere i branchen har en håndværksfaglig uddannelse eller anden erhvervserfaring bag sig.

Hos medarbejderne er oplevelsen, at de føler sig godt rustet til at håndtere de forskellige opgaver i deres job, der blandt andet inkluderer håndværk, betjening af elektronisk udstyr, kontakt til brugere og vedligeholdelse af grønne områder.

For mange virksomhedsledere er menneskelige kompetencer også vigtige, da ejendomsservicemedarbejdere som oftest er bindeled mellem faciliteterne og brugerne, og det er derfor noget de lægger stor vægt på i rekrutteringen af nye medarbejdere.

Set fra både virksomhedsledernes og medarbejdernes perspektiv er den overordnede oplevelse, at medarbejderne er godt rustet til at varetage deres arbejde og løse både rutine- og ad hoc opgaver. Der er dog områder, hvor både ledere og medarbejdere oplever, at medarbejderne med fordel kunne øge deres kompetenceniveau med en forventning om, at det bliver aktuelt i fremtiden. Disse udfoldes på side 8, 9 og 10.

“

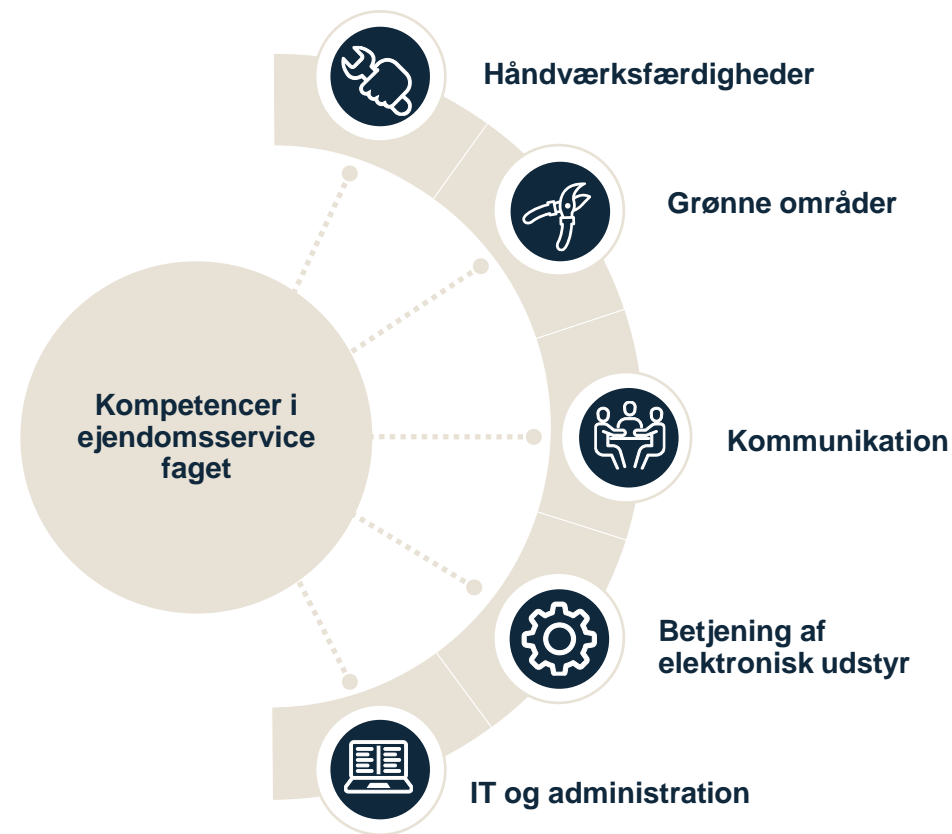
Det er en god ide at have hænderne ordentligt skruet på. Man behøver ikke at have en håndværker uddannelse, for det er et bredt fag.
(Virksomhedsleder)

”

“

Det er virkelig vigtigt, at de kan med mennesker. De menneskelige kompetencer er vigtigst.
(Virksomhedsleder)

”



Overordnet er der i dag et godt match mellem medarbejdernes kompetencer og virksomhedernes behov

Ser man på spørgeskemaundersøgelsen, fremgår det, at langt størstedelen af virksomhederne oplever et match mellem deres kompetencebehov og deres medarbejders kompetencer. 80 pct. af virksomhederne svarer, at der i dag er et godt match, mens blot 7 pct. af virksomhederne angiver, at de ikke oplever et match mellem behovet og de tilgængelige kompetencer.

I tråd med dette angiver mange virksomheder, at deres ejendomsservicemedarbejdere i dag besidder kompetencer inden for de fleste af de adspurgte områder. Særligt inden for håndværk, selvstændigt arbejde, samarbejde og betjening af elektroniske maskiner og apparater angiver en stor del af virksomhederne, at deres medarbejdere besidder de nødvendige kompetencer.

De kompetencer, som færrest af virksomhederne angiver, at deres medarbejdere besidder, er inden for ledelse og økonomi og budgetplanlægning. Det er dog langt fra alle ejendomsservicemedarbejdere, der rent faktisk har arbejdsopgaver inden for disse områder. Kompetencer inden for konflikthåndtering og teknologi er derimod områder, som virksomhederne i både de kvalitative interviews og spørgeskemaundersøgelsen vurderer som vigtige kompetencer. Derfor er manglende kompetencer inden for disse områder mere betydningsfulde end indenfor ledelse og økonomi.

“
Jeg synes, de har kompetencerne. Nogle gange bruger vi eksterne til at løse opgaver, men det er ofte fordi, vores medarbejdere ikke selv har tid til at løse opgaverne.
(Virksomhedsleder)

“
Jeg føler mig rustet til at udføre mit arbejde, men man kan altid blive dygtigere, så jeg vil gerne på kurser alligevel.
(Kursist)

Hvilke kompetencer besidder ejendomsservicemedarbejderne i dag?

N = 167



80 pct.
oplever et
match i
kompetencer

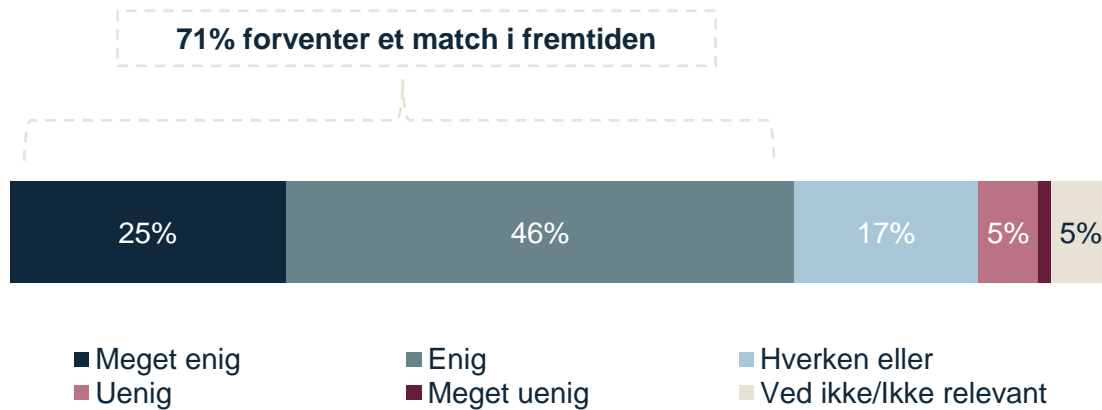
De fleste virksomheder forventer, at der fortsat vil være et kompetencematch om tre år

Når virksomhederne bliver bedt om at rette blikket fremad, forventer størstedelen fortsat, at de om tre år har et match mellem deres behov og medarbejdernes kompetencer. 71 pct. af virksomhederne angiver således i spørgeskemaundersøgelsen, at de om tre år forventer, at der er match. 6 pct. forventer ikke, at der er et match i fremtiden.

Virksomheder inden for udlejning forventer i lidt højere grad end uddannelsesinstitutioner og andre typer virksomheder, at der ikke vil være et match mellem kompetencerne i fremtiden. Det samme gælder større virksomheder, der i lidt højere grad end mindre virksomheder forventer, at der ikke vil være et match mellem behov og kompetencer.

Om tre år vil der være et godt match mellem vores virksomheds/organisations kompetencebehov og vores ejendomsservicemedarbejdes kompetencer

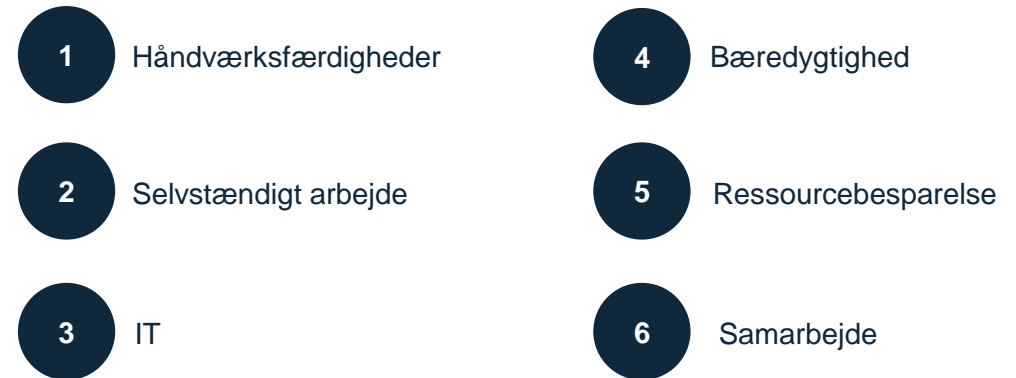
N = 167



Dertil tyder det på, at de virksomheder, der i dag anvender AMU-kurser til at opkvalificere deres medarbejdere, i højere grad forventer et match mellem deres medarbejdes kompetencer og virksomhedens behov i fremtiden, end de virksomheder, der ikke benytter AMU-kurser.

Adspurgte hvilke kompetencer, virksomheden kommer til at have behov for i fremtiden, er det fortsat håndværksfærdigheder og selvstændigt arbejde, der fremhæves af flest virksomheder. Områderne IT, bæredygtighed og ressourcebesparelse rykker dog op på listen, i forhold til kompetencerne i dag, hvilket tyder på, at der i højere grad bliver behov for kompetencer på disse områder, end det hidtil har været tilfældet.

Top seks kompetencer i fremtiden



Note: Oversigten viser de seks kompetencer, flest virksomheder angiver, de får brug for i fremtiden. Spørgsmålsformuleringen lød: Hvilke kompetencer forventer du, at I som virksomhed/organisation får brug for, at jeres ejendomsservicemedarbejdere i fremtiden besidder? Den fulde fordeling kan findes i appendix.

Inden for teknologi, ressourcebesparelse, bæredygtighed og konflikthåndtering forventes der at være øget behov for kompetencer om tre år

Sammenligner man virksomhedernes svar på, hvilke kompetencer deres medarbejdere besidder i dag, og hvilke kompetencer, der er behov for i fremtiden, ses den største forskel på teknologi-kompetencer. På dette felt forventer virksomhederne i højere grad behov for kompetencer, end hvad medarbejderne i dag besidder.

På yderligere tre områder forventer arbejdsgiverne, at der bliver underskud på kompetencer inden for de kommende år. Det gælder ressourcebesparelser, bæredygtighed og til en vis grad konflikthåndtering. Når det kommer til selvstændigt arbejde, håndværksfærdigheder samt betjening af elektroniske maskiner og apparater forventer virksomhederne i høj grad, at medarbejderne med deres nuværende kompetencer, fortsat kan løfte de opgaver i fremtiden.

Også i de kvalitative interviews med virksomhedsledere lægges der vægt på disse kompetencebehov inden for de kommende år. Flere af de adspurgte virksomheder mener dog også, at kompetencer inden for IT kommer til at være i underskud i fremtiden – dette afhjælpes dog muligvis af, at den ældste medarbejdergruppe i branchen med tiden pensioneres.

“

Vi mangler forståelse for energi i relation til bæredygtighed. Alle kan jo finde ud af at skrue ned for varmen, men det er jo mange andre ting.

(Virksomhedsleder)

”

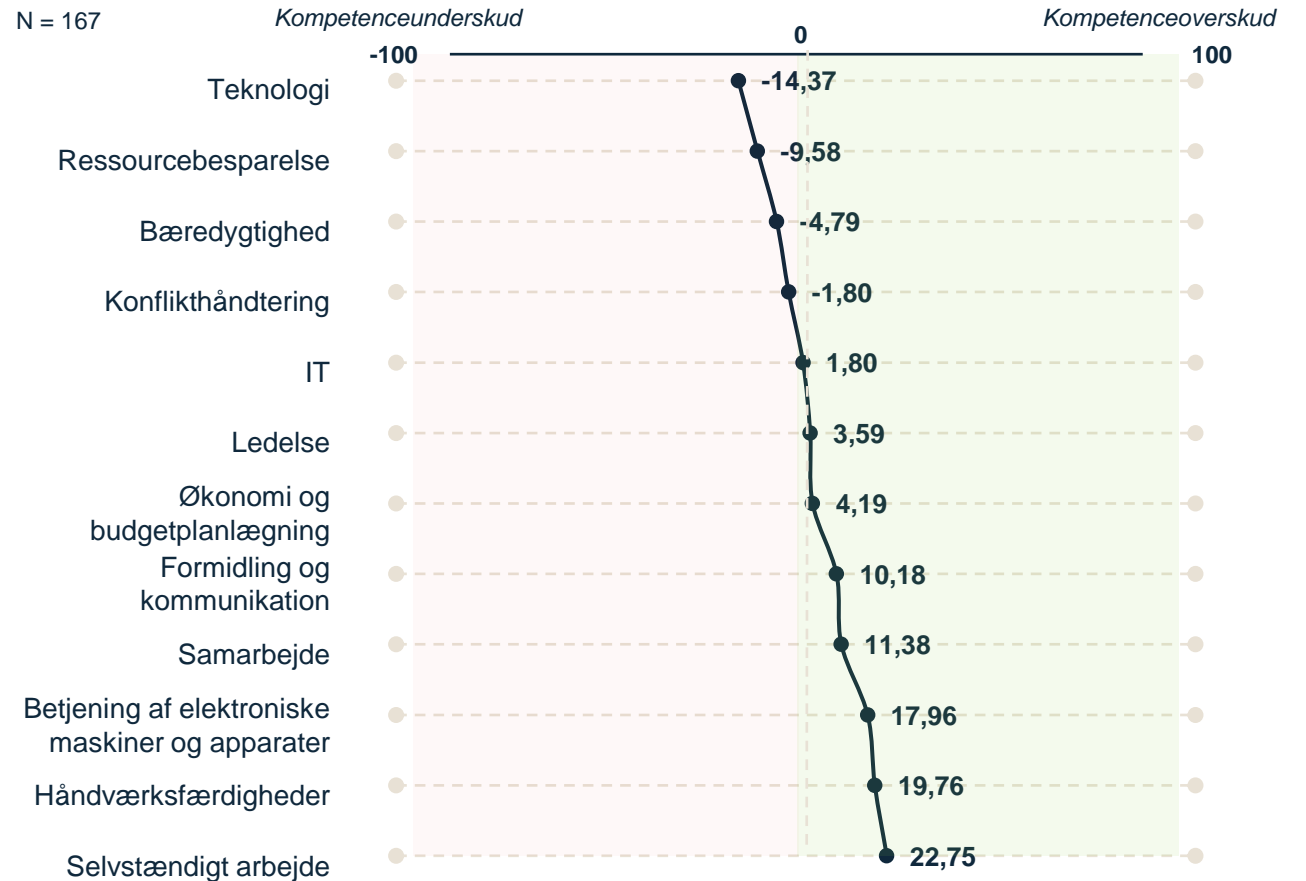
“

Der kommer mangel på kompetencer ift. den grønne omstilling og energioptimering. Det er der vores største fokus ligger.

(Virksomhedsleder)

”

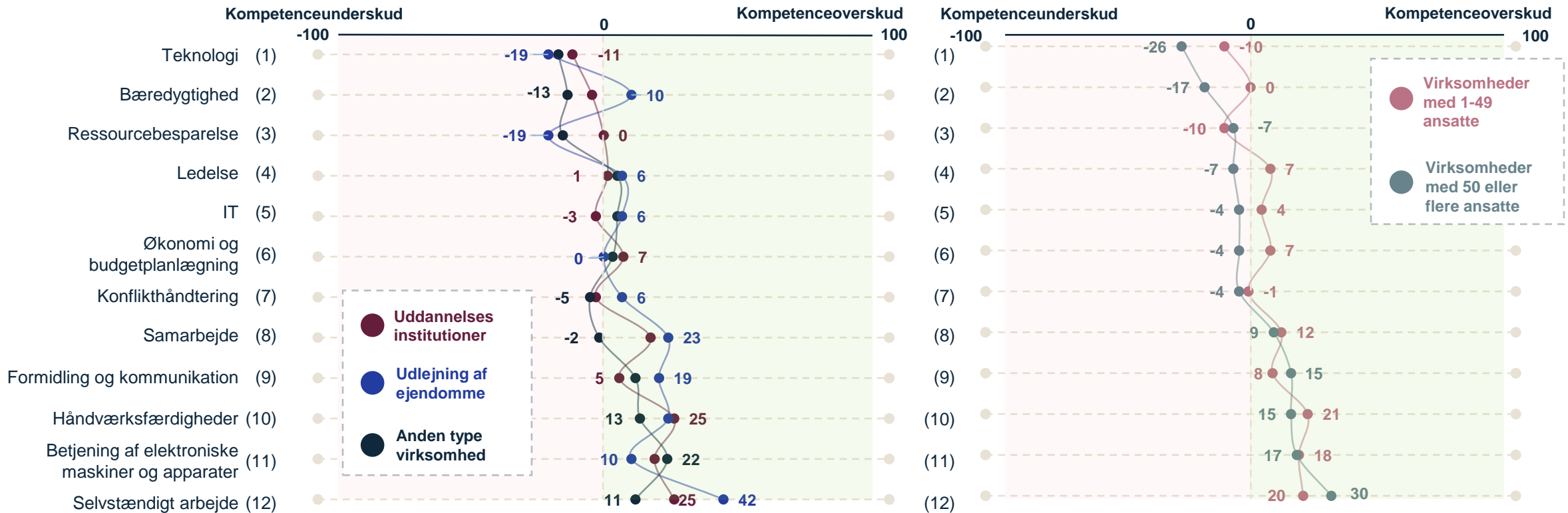
Indeks for fremtidigt kompetencegap – angives på en skala fra -100 til 100, hvor -100 angiver et maksimalt kompetenceunderskud og 100 et maksimalt kompetenceoverskud i fremtiden*



Virksomhedernes forventninger til fremtidige kompetencegaps er forskelligartede på branche og antal ansatte – dog forventer alle manglende kompetencer i teknologi

Deler man virksomhederne op på branche* og størrelse, ses variationer i, hvilke kompetencer, der forventes at være i underskud inden for de kommende år. Udlejningsvirksomheder forventer særligt kompetencemangel inden for teknologi og ressourcebesparelse, mens uddannelsesinstitutioner forventer den største mangel indenfor teknologi, bæredygtighed og IT. Når det kommer til størrelse, gør det sig generelt gældende, at større virksomheder forventer mangel på kompetencer inden for flere områder end mindre virksomheder. De store virksomheder forventer især at mangle kompetencer inden for teknologi og bæredygtighed, mens de mindre virksomheder primært forventer det på ressourcebesparelse.

Indeks for fremtidigt kompetencegap – angives på en skala fra -100 til 100, hvor -100 angiver et maksimalt kompetenceunderskud og 100 et maksimalt kompetenceoverskud i fremtiden**



*se side 27 for en illustration af hvilke typer virksomheder kategoriseringen dækker over.

**Indekset er udregnet som "Andelen af virksomheder der vurderer at deres ejendomsservicemedarbejdere har en kompetence i dag fratrukket andelen der vurderer kompetencen til at være vigtig i fremtiden"

Venstre figur: (uddannelsesinstitutioner, n = 73), (udlejning af ejendomme, n = 63), (anden type virksomhed, n = 31) Højre figur: (virksomheder med 1-49 ansatte, n = 110), (virksomheder med 50 eller flere ansatte, n = 57)

Der forventes i fremtiden øget behov for kompetencer inden for områderne teknologi, bæredygtighed, IT og kommunikation

I interviews med medarbejdere og virksomhedsledere tegner sig et lignende billede af behovet for kompetencer i fremtiden. Særligt kompetencer inden for områderne teknologi, IT, kommunikation, ressourcebesparelse og bæredygtighed bliver nævnt. Flere interviewpersoner giver også udtryk for, at der allerede i en vis grad er mangel på kompetencer inden for disse områder – og forventningen er, at der kun vil blive brug for øgede kompetencer på områderne i de kommende år.

Samlet set peger brancheanalysen på fire områder, hvor der i en vis grad allerede er, og i fremtiden vil blive, øget kompetencebehov inden for:

- Indenfor **IT** er det særligt i forbindelse med IT-systemer, kommunikation, formidling, til- og fraflytningssyn og generel betjening af computer og telefon.
- Indenfor **teknologi** er det særligt kompetencer indenfor ventilations- og varmeanlæg, låsesystemer, automatisering og centraliserede systemer.
- Indenfor **kommunikation** er det særligt kompetencer indenfor formidling, kommunikation og konflikthåndtering.
- Indenfor **bæredygtighed og ressourcebesparelse** er det særligt kompetencer i affaldshåndtering, biodiversitet, genanvendelse, verdensmål, energioptimering, varme- og vandbesparelse.



“

Vi kommer til at mangle noget. Der er meget større krav til administration - når de har lavet et syn, så er den administrative opgave flyttet ud til varmemestrene.
(Virksomhedsleder)

”

“

Også ift. besparelse på energi og vand og den slags, det er jo nødvendigt, at man har noget viden om det, for at man kan gøre det bedst muligt.
(Kursist)

”

AMU-kurserne inden for ejendomsservice

I dette afsnit afdækkes virksomheders indtryk af AMU-kurser, brug af AMU-kurser og kursister, virksomheders og uddannelseslederes oplevelser med AMU-kurser samt ønsker til nye kurser

Hver anden virksomhed anvender AMU-kurser til at opkvalificere sine ejendomsservicemedarbejdere

Lidt over halvdelen (51 pct.) af de adspurgte virksomheder anvender i dag AMU-kurser til at opkvalificere deres ejendomsservicemedarbejdere. Blandt de virksomheder, som ikke anvender AMU-kurser, tilkendegiver 41 pct., at de opkvalificerer medarbejdere gennem eksterne og interne kurser, og tilsvarende er der 41 pct. af disse virksomheder, som ikke opkvalificerer sine ejendomsservicemedarbejdere.

Kigger man på virksomhedernes størrelser ses en klar tendens, hvor det i højere grad er de større virksomheder, der benytter sig af AMU-kurser. Knap to tredjedele (65 pct.) af virksomhederne med flere end 50 ansatte anvender AMU-kurser til at opkvalificere sine ejendomsservicemedarbejdere. Denne andel er 20 procentpoint lavere blandt virksomheder med færre end 50 ansatte. Forskellen er i særdeleshed drevet af, at 26 pct. af de mindre virksomheder slet ikke opkvalificerer deres ejendomsservicemedarbejdere. Blandt virksomheder med mere end 50 ansatte angiver kun 7 pct., at de ikke opkvalificerer deres medarbejdere.

“

AMU-kurser er vores typiske redskab til kompetenceløft af vores medarbejdere. For det meste får vores medarbejdere meget ud af dem.
(Virksomhedsleder)

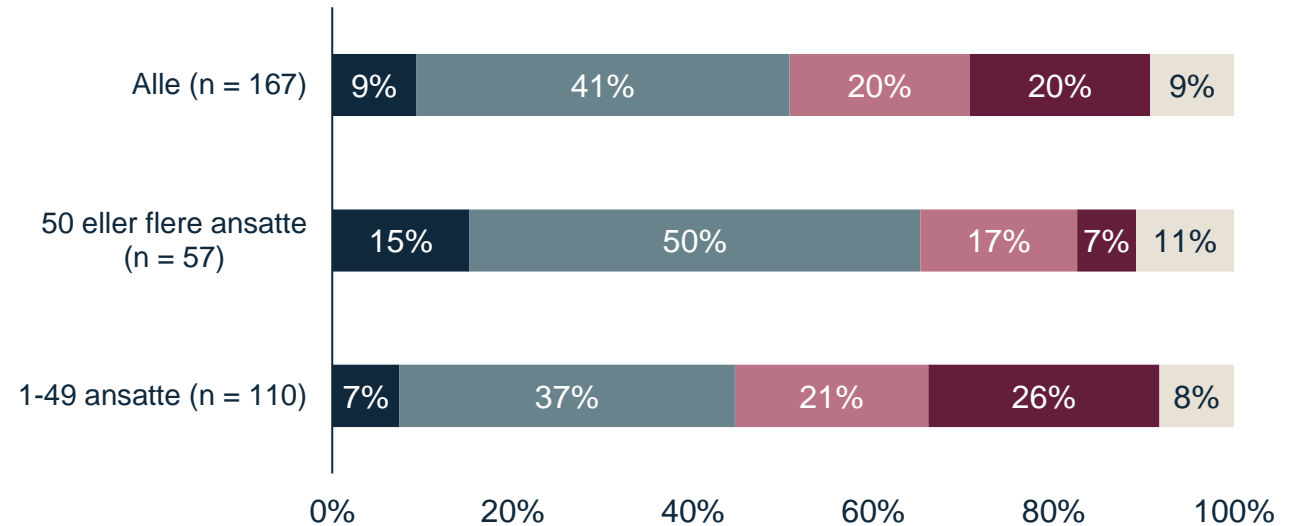
”

“

Vi bruger AMU, så snart et behov opstår. Hvis vi synes, at vores medarbejdere mangler nogle kompetencer, så kontakter vi AMU og får det sat op.
(Virksomhedsleder)

”

Har jeres organisation brugt AMU-kurser til opkvalificering af jeres medarbejdere?



- Ja, vi bruger altid AMU-kurser, når vores medarbejdere skal opkvalificeres
- Ja, vi bruger nogle gange AMU-kurser, når vores medarbejdere skal opkvalificeres
- Nej, vi bruger andre eksterne kurser eller opkvalificerer vores medarbejdere internt
- Nej, vi opkvalificerer ikke vores medarbejdere
- Ved ikke

Manglende brug af AMU-kurser skyldes særligt begrænset kendskab til kurserne og brug af intern opkvalificering

De virksomheder som opkvalificerer deres ejendomsservicemedarbejdere gennem alternativer til AMU-kurser, begrundet det primært med, at de ikke kender til AMU-kurserne, eller at de opkvalificerer deres medarbejdere internt. Det fremgår af figuren til højre, der viser svarene på et opfølgende spørgsmål om, hvorfor AMU-kurser ikke benyttes til opkvalificering.

Knap hver anden (47 pct.) af dem, som ikke benytter AMU-kurser, svarer, at de ikke kender til kurserne. 32 pct. angiver, at de benytter en intern opkvalificering og 21 pct., at der er andre, bedre tilbud i markedet. Samtidig angiver 15 pct., at der ikke udbydes AMU-kurser, som matcher virksomhedernes efterspørgsel.

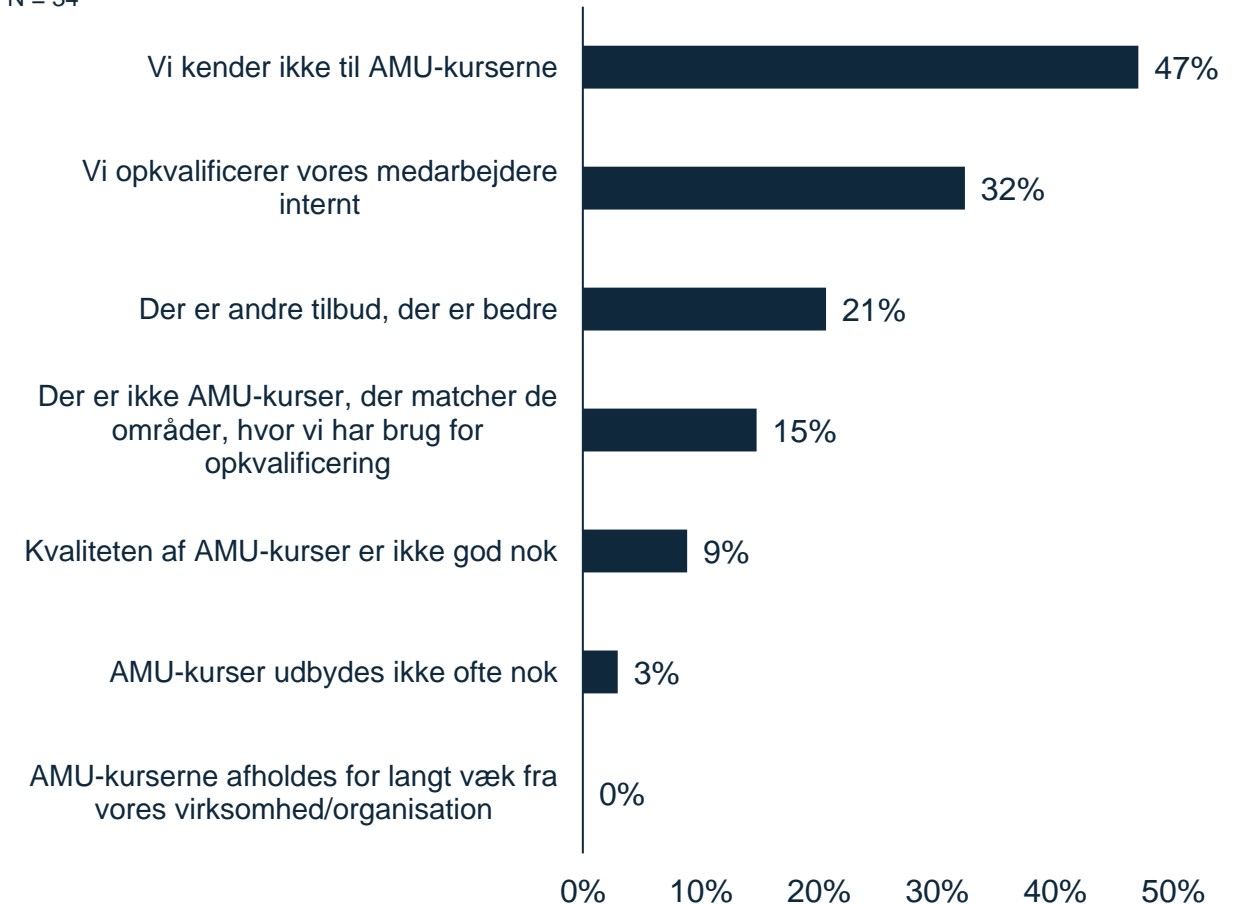
Endeligt må det påpeges, at det i spørgeskemaundersøgelsen fremgår, at meget få (0-9 pct.) fravælger AMU-kurser på grund kvaliteten, frekvensen af eller lokationen for AMU-kurserne.

Inddrages de virksomheder, der har deltaget i de kvalitative dybdeinterviews, tegner sig et udbygget billede. Her begrundes fravalget af AMU-kurserne også med et tilvalg af alternative kursusudbydere, fordi de i højere grad kan tilpasse kurserne til virksomhedens udstyr, tidsplan og opgaver.

Samtidig begrundet nogle deres fravalg af AMU-kurser med en oplevelse af, at kurserne har lav kvalitet, ligesom frekvensen og lokationen også har haft betydningen for nogle.

Hvorfor anvender I ikke AMU-kurser til opkvalificering? (andel enig i udsagnet)

N = 34



De virksomheder, der benytter AMU-kurser, er overordnet set tilfredse med kvaliteten og relevansen af kurserne

Virksomhederne, der anvender AMU-kurser til opkvalificering, har generelt et positivt billede af kurserne på en række parametre. 58 pct. af de adspurgte virksomheder er enten meget enige eller enige i, at kvaliteten af AMU-kurserne er god. Kun 6 pct. er uenige i dette udsagn. En tilsvarende andel af virksomhederne er desuden enige i, at de AMU-kurser, der udbydes, er relevante for deres ejendomsservicemedarbejdere. På næste side præsenteres, hvilke kurser virksomhederne vurderer som værende mest relevante.

Blandt kursisterne i de kvalitative interviews bliver det italesat, at de faktorer, der har størst betydning for, hvordan et AMU-kursus opleves, er underviserens engagement, viden og evne til at formidle denne til deltagerne. Derudover oplever deltagerne det positivt, når der er mulighed for at lave praktiske øvelser på kurset. På den måde bliver det nemmere at relatere læringen til det daglige arbejde. Det fremhæves desuden positivt, at der er plads til at diskutere og sparre med andre kursister. Selvom mange frygter at skulle til en afsluttende prøve, har størstedelen en god oplevelse med dette. Alt i alt oplever de fleste at få ny viden, de ikke havde i forvejen, eller et nyt perspektiv på de problemstillinger de står med til dagligt.

“
De er udmærket og meget specifikke. Den her medarbejdergruppe har en forventning om noget hands on, der kan bruges, når de kommer hjem.
(Virksomhedsleder)

“
Det var spændende, og der var engagerede undervisere, der vidste rigtig meget om området. Over all var det godt.
(Kursist)

Hvor enig eller uenig er du i, at kvaliteten af AMU-kurser er god?

N = 84 (virksomheder som anvender AMU-kurser i dag)



■ Meget enig ■ Enig ■ Hverken eller ■ Uenig ■ Meget uenig ■ Ved ikke/Ikke relevant

Udbydes der AMU-kurser, som er relevante for jeres ejendomsservicemedarbejdere?

N = 84 (virksomheder som anvender AMU-kurser i dag)



■ Meget enig ■ Enig ■ Hverken eller ■ Uenig ■ Meget uenig ■ Ved ikke/Ikke relevant

Ikke alle kurser er lige relevante for alle virksomheder

Selvom størstedelen af virksomhederne, der bruger AMU-kurser i dag, mener, at kurserne er relevante, er der alligevel stor forskel på, hvor relevante de enkelte kurser er for virksomhederne.

Samlet set vurderes kurserne "Indeklima og ventilationsanlæg", "Miljø- og energioptimering", "Drift af varmeanlæg", "Ejendommens Installationer", "Affaldshåndtering" samt "Ejendomsdrift" som de mest relevante kurser blandt virksomhederne. Disse resultater skal læses i kontekst af energikrisen, der var på sit (foreløbigt) højeste, da undersøgelsen blev foretaget i efteråret 2022.

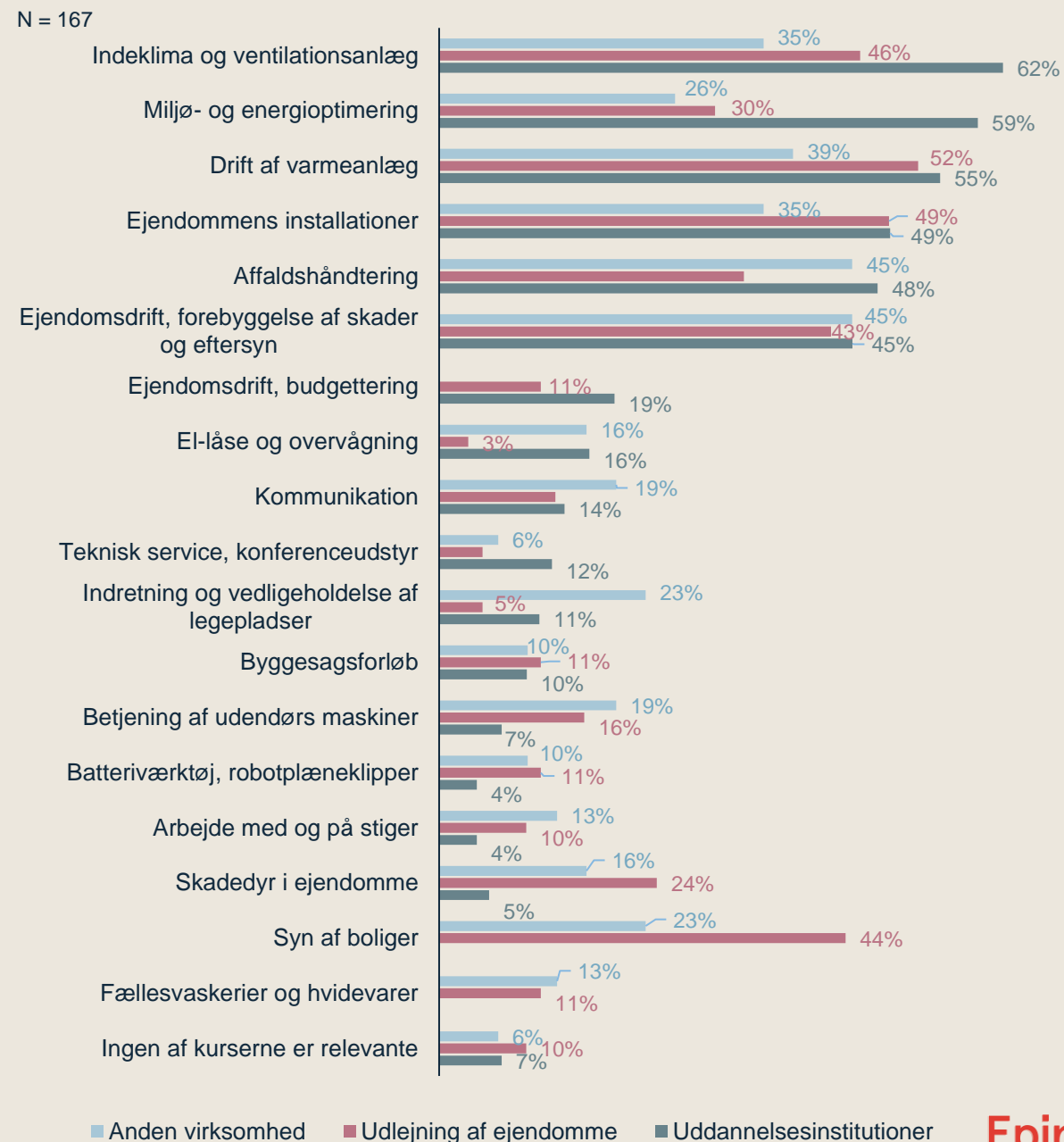
Der er dog også en række forskelle, når man ser på virksomheders præferencer inden for forskellige brancher. Fx angiver 59 pct. af uddannelsesinstitutionerne, at kurset i "Miljø- og energioptimering" er relevant, mens det kun gælder henholdsvis 30 og 26 pct. af udlejningsvirksomheder og andre virksomheder. Også kurset "Indeklima og ventilationsanlæg" vurderes relevant af en betydeligt større andel uddannelsesinstitutioner end andre typer af virksomheder.

Udlejningsvirksomheder vurderer derimod kurset "Syn af boliger" som et af de mest relevante kurser, mens det naturligvis ikke gør sig gældende for uddannelsesinstitutioner.

På figuren til højre er de 18 AMU-kurser som vurderes af alle virksomheder til at være mest relevante angivet*. Virksomhedernes svar er fordelt på brancher.

I appendiks A1 og A2 kan det ses, hvilke kurser som (1) 'små og store virksomheder' og (2) 'brugere og ikke-brugere af AMU-kurser', anser som relevante for opkvalificering af deres ejendomsservicemedarbejdere.

Hvilke kurser er relevante for opkvalificering af jeres ejendomsservicemedarbejdere?



*Grafen indeholder ikke kurserne: "Sports- og idrætsanlæg", "Tryghedsskabende aktiviteter", og "Svømmebade" pga. en lav angivet relevans på tværs af brancher.

Både kursister og virksomheder efterspørger AMU-kurser, som allerede udbydes

Der udbydes en række forskellige AMU-kurser inden for ejendomsservice, men blandt virksomheder og kursister er der også fundet ønsker til nye AMU-kurser. Til højre ses en liste over, hvilke kurser både virksomheder og kursister efterspørger for fremtiden. Flere af listens kurser er nævnt flere gange. Fælles for mange af ønskerne til fremtidige kurser er dog, at AMU allerede i dag udbyder dem. Når kursister og virksomheder efterspørger kurser, der allerede eksisterer, kan det skyldes flere årsager.

En af årsagerne er, at det kan være svært at finde og tilmelde sig kurser. Nogle virksomheder og kursister udtrykker, at det kan være svært at danne sig overblik over de forskellige AMU-kurser relateret til ejendomsservicebranchen, fordi der udbydes en lang række forskellige AMU-kurser. En anden mulig forklaring er, at kurserne ikke udbydes særlig ofte, bliver aflyst eller kun udbydes få steder i landet. Hvis der er tale om kurser, der kun udbydes geografisk langt væk fra arbejdspladsen, kan dette blive en barriere for at tage på et kursus. Særligt hvis der er tale om et kursus over flere dage.

Udover ønsker til kursernes indhold, som fremgår på listen til højre, efterspørger flere også ændringer i formatet på kurserne. Nogle virksomheder og kursister udtrykker, at der er specifikke tidspunkter på året, hvor det er fordelagtigt for dem, at et kursus afholdes, da det på den måde kan tilpasses de øvrige arbejdsopgaver. Andre efterspørger mere fleksibilitet og kortere kurser, og til sidst efterspørger virksomhederne også, at kurserne afholdes over en længere periode, så en medarbejder ikke skal undværes flere dage i træk.

“

2-3 dagskurser passer os godt. Det går ikke, hvis de skal være på kursus sammenhængende over en lang periode hverken for os eller kursisten.
(Virksomhedsleder)

”

“

Det var virkelig svært at ansøge om kurserne. Man skal udfylde alt muligt. Det skal gøres meget nemmere.
(Kursist)

”

“

Jeg har prøvet at søge på det, men der var ikke rigtig noget her i Kolding. Vi fandt ikke rigtig noget, som vi kunne bruge. Udvalget var ikke så stort.
(Virksomhedsleder)

”

Deltagernes ønsker til kurser i ejendomsservice

- IT
- Kommunikation og konflikthåndtering
- Bæredygtighed
- Ventilation
- Affaldshåndtering som kort kursus
- Indeklima
- Energirådgivning
- Bygningsvedligeholdelse
- Energoptimering
- Varmt arbejde
- Tekniske anlæg
- Lettere VVS arbejde
- Grundkursus indenfor håndværksfag
- Rengøring/hygijne
- Håndtering af kemikalier og sprøjtemidler
- Planlægning
- Samarbejde
- Boligjura
- Robotteknologi
- Dronefører
- Centraliserede systemer

Kursisternes oplevelse med AMU-kurserne er blandede, og særligt kursister med mange års erhvervserfaring i branchen er mindre tilfredse

Når kursisterne fortæller om deres overordnede oplevelse med AMU-kurserne indenfor ejendomsservice, har de haft forskellige oplevelser. Det er gennemgående at de, der har mange års erfaring i ejendomsservicefaget eller det specifikke område, er mere tilbøjelige til at være negativt stemt overfor kurserne. Denne effekt forstærkes, hvis de samtidig har erfaring med kurser fra andre udbydere. Omvendt giver dem med mindre erfaring i ejendomsservice eller det specifikke område gode tilbagemeldinger, særligt hvis de ikke har erfaring med andre former for kurser.

Disse tilbagemeldinger hænger i høj grad sammen med det oplevede faglige niveau for kurserne, som samlet set betragtes som værende forholdsvist lavt. Dette er positivt for dem, der ikke er så stærke fagligt, eller som ikke har meget erfaring fra tidligere. De der omvendt har meget erfaring i branchen og erfaring med andre kurser giver udtryk for, at niveauet er for lavt, og at de ikke har lært noget på kurset, de ikke vidste i forvejen.

Kursisternes indtryk af underviserne er ligeledes blandede, nogle oplever at have haft en velforberedt og kompetent underviser, der har taget højde for alle i undervisningen. Andre fortæller om oplevelser med uforberedte undervisere, der tilmed har manglet viden om emnet.

Enkelte kursister påpeger desuden, at faciliteterne på kurserne er mangelfulde eller mangler en opdatering, men de fleste mener, at udstyret er fyldestgørende til formålet om end lidt gammelt. En enkelt har oplevet, at kurset er blevet afholdt på egne faciliteter, hvilket var en positiv oplevelse.

De primære drivere for at deltage på et AMU kursus er at få opdateret viden på et givent område, at blive certificeret og at kunne sparre med andre kursister.

De primære barrierer, som medarbejdere oplever for at tage AMU-kurser, er, at det kan være svært at finde tid til, særligt hvis det er kursus over flere dage, hvis kurserne udbydes for langt væk fra arbejdspladsen. Desuden kan det være svært at finde ud af, hvilke kurser der udbydes.



Godt ved AMU

- Det er ikke for svært
- Sparring med andre kursister
- Gode undervisere
- Mulighed for certificering
- Fordeling mellem teori og praksis



Mindre godt ved AMU

- For lidt tid til at få overført til praksis
- Store forskelle på deltagerne
- Uforberedte eller uvidende undervisere
- Mangelfuldt/gammelt udstyr
- Tid, geografi og tilgængelighed

“

Underviseren var kompetent, han havde en stor viden i det, han underviste om, og det virkede som om, han var interesseret i det.

(Kursist)

”

“

Kurset skuffede meget. Vi havde måske ikke sat os så meget ind i det inden, men vi fik ikke så meget ud af det. Jeg har jo været i branchen i mange år og har meget erfaring.

(Kursist)

”

Virksomhederne gør stor brug af AMU-kurserne, men kvaliteten vurderes til at være svingende og forringet med årene

Når virksomhederne skal opkvalificere deres medarbejdere, benytter de sig, som det også er vist tidligere, ofte af AMU. Dette hænger blandt andet sammen med, at virksomhederne modtager lønkompensation, når deres medarbejdere er på kurset. Desuden udtrykker virksomhederne, at AMU-kurserne er særligt velegnede til de medarbejdere, der har begrænset eller ingen erfaring inden for et område, og til certificeringer samt opdatering af certificeringerne. Derudover bruger nogle virksomheder skræddersyede kurser, hvor de kan sende hele hold af medarbejdere afsted og have indflydelse på kursets indhold.

Virksomhederne har forskellige syn på, hvorvidt niveauet på AMU-kurserne er passende for deres medarbejdere. Nogle virksomheder er overordnet tilfredse med både indhold og niveau på kurserne og har et positivt syn på AMU-kursernes evne til at favne alle ift. både branchens bredde og medarbejdere, der har lille til ingen erfaring. Andre virksomheder mener, at AMU-kursernes niveau er for lavt, og kurserne strækker sig over unødvendig lang tid ift. det kompetenceløft, de giver.

Desuden oplever flere virksomheder, at kvaliteten af AMU-kurserne er svingende og generelt forringet med årene. Konkret udtrykker nogle virksomheder, at AMU-kurserne er overfladiske, og der mangler praktiske øvelser, som er relevante for deres medarbejdere. Når virksomhederne efterspørger flere relevante og praktiske øvelser hænger dette blandt andet sammen med, at AMU-kurserne ikke har opdateret udstyr, der er tilsvarende til det udstyr, apparater og systemer, som medarbejderne anvender i deres dagligdag.

Spørger man virksomhederne, hvad der skal til for at gøre AMU-kurserne mere relevante, peger de fleste på, at kurserne skal følge med tiden. Dette gælder både nye materialer, kompetente undervisere, men også selve indholdet af kurserne.

De største barrierer for at sende medarbejdere på AMU-kurser er geografisk afstand og tid. Desuden peger nogle virksomheder på, at det kan være svært at skabe overblik over de forskellige kurser, der tilbydes, på nettet.



Godt ved AMU

- Velegnede til medarbejdere med lav/ingen erfaring
- Dækker branchens bredde
- Velegnede til certificeringer
- Lønkompensation
- Større virksomheder kan booke hele hold



Mindre godt ved AMU

- AMU-kurserne opleves som overfladiske for medarbejdere med mellem til stor erfaring
- Opkvalificeringen er ikke tilstrækkelig
- Der mangler praktiske øvelser
- Kurserne følger ikke med tiden

“

AMU-kurserne er gode på den måde, at de får alle med og favner den bredde, som branchen har.
(Virksomhedsleder)

”

“

Det virker som om, at det er de samme kurser, de kører som for 10-15 år siden. Hvis man også skal efteruddanne de nye generationer, så skal der mere kød på.
(Virksomhedsleder)

”

Uddannelseslederne oplever manglende efterspørgsel og krav om prøver som barrierer for afholdelse af gode AMU-kurser

Uddannelseslederne med ansvar for AMU-kurser inden for ejendomsservice har overordnet en oplevelse af, at efterspørgslen på kurser er faldet sammenlignet med tidligere. Dette skyldes dels Covid 19-pandemien, og dels den efterfølgende højkonjunktur der har ført til nedprioritering af opkvalificering i virksomhederne samt færre ledige. Den manglende efterspørgsel bevirker, at uddannelsesstederne ikke har mulighed for at udbyde den samme mængde kurser som tidligere og dermed også deres økonomi. Derfor oplever flere uddannelsesledere, at de mangler økonomiske ressourcer for at kunne udvikle og udbyde nye kurser og anskaffe nyt opdateret udstyr.

Med hensyn til det faglige niveau for kurserne fortæller uddannelseslederne, at niveauet for kurserne skal kunne favne alle. Dog mener nogle uddannelsesledere, at de indførte obligatoriske prøver har gjort det sværere at favne både kursister med begrænset og stor erfaring, fordi alle kursister skal kunne bestå prøven i slutningen af kurset. Uddannelseslederne medgiver, at niveauet på kurserne i mange tilfælde er mest passende for kursister med begrænset erfaring i branchen, men oplever overordnet at ramme et passende niveau baseret på, at uddannelsesstederne selv får positive tilbagemeldinger fra kursisterne i evalueringer.

Overordnet set, opleves det vanskeligt at rekruttere kompetente medarbejdere til AMU grundet bredden og forskelligheden i kurserne, hvilket stiller krav til, at underviserne skal kunne undervise i mange forskellige områder. Desuden fortæller en uddannelsesleder, at der stilles formelle pædagogiske krav til underviserne, som ikke er direkte relevante for uddannelsen, hvilket gør det yderligere vanskeligt at rekruttere kompetente undervisere. Denne udfordring gør sig dog ikke i samme grad gældende for skoler, der i højere grad har bygget bro mellem erhvervsuddannelsen og AMU, da de sommetider benytter sig af undervisere, lokaler og materialer tiltænkt erhvervsuddannelsen til AMU-kurserne.

Virksomheders brug af AMU



I tråd med uddannelsesledernes oplevelse af den faldende efterspørgsel på AMU-kurser i ejendomsservice, angiver **25 pct.** af virksomhederne i spørgeskemaundersøgelsen, at de tidligere har anvendt AMU-kurser i højere grad, end de gør i dag*.



“

Når jeg laver kursuspakker med mange mål, så skal jeg lave test og prøve på hvert mål, og det giver ikke særlig meget fleksibilitet.
(Uddannelsesleder)

”

“

Vi er hårdt ramt på økonomien, og det gør også, at meget af det udstyr vi har ikke er så nyt. Vi har det, vi skal have, men vi kan ikke få opdateret tingene.
(Uddannelsesleder)

”

*Se den fulde fordeling på spørgsmålet i appendix.

Opsummering af indsigter

Følgende tabel giver en oversigt over de efterspurgte kompetencer i branchen, behovet for opkvalificering af kompetencerne koblet med de eksisterende AMU-kurser inden for ejendomsservice

Oversigt over kompetencedækning og behov for opkvalificering – hvor kommer efteruddannelsesbehovet til at ligge i fremtiden

Kompetence	Dækningsgrad i dag	Forventet behov i fremtiden	Vigtighed	Behov for opkvalificering	AMU-kurser i dag
Håndværksfærdigheder	Høj	Høj	Høj		Ejendomsdrift
Selvstændigt arbejde	Høj	Høj	Høj		-
Samarbejde	Høj	Mellem	Mellem		-
Betjening af elektroniske maskiner og apparater	Høj	Mellem	Mellem		Betjening og vedligeholdelse af mindre gartnermaskiner; Anvendelse af motorsav
IT	Mellem	Høj	Høj		Opstillinger og layout i tekst
Formidling og kommunikation	Mellem	Mellem	Mellem		Borgere med misbrugsproblemer; Tryghedsskabende aktiviteter
Bæredygtighed	Mellem	Høj	Høj/mellem		Affaldshåndtering; Introduktion til bæredygtig omstilling
Ressourcebesparelse	Mellem	Høj	Høj		Drift af varmeanlæg, Miljø- og energioptimering; Indeklima og ventilationsanlæg
Konflikthåndtering	Lav	Lav	Mellem		Kommunikation og konflikthåndtering; Grundlæggende konflikthåndtering
Teknologi	Lav	Høj	Høj		EI-låse og overvågning; Ejendommens installationer
Økonomi og budgetplanlægning	Lav	Lav	Lav		Ejendomsdrift, budgettering
Ledelse	Lav	Lav	Lav		Mentoruddannelse for erfarne medarbejdere

Baggrund og metode

Kvalitativ dataindsamling og metode

Epinion har foretaget 26 kvalitative interviews med aktører i de tre målgrupper. De forskellige målgrupper er interviewet ud fra hver deres interviewguide baseret på Epinions kvalitative forundersøgelse af ejendomsservicebranchen og udviklet i samarbejde med SUS. Interviewene er foretaget fra 9. november til 15. december 2022 og havde en varighed på ca. 30 minutter.

Nedenfor ses en beskrivelse af de tre målgrupper:

Uddannelsesledere

- Der er interviewet uddannelsesledere på skoler, der er godkendt til at udbyde AMU-kurser i ejendomsservice. Uddannelseslederne repræsenterer uddannelsesstederne AMU Nordjylland, Syddansk Erhvervsskole, Next Uddannelse København, CELF Center for Erhvervsrettede uddannelser Lolland Falster og Mercantec.
- Derudover er der interviewet en repræsentant fra Aarhus Tech, som tidligere har været godkendt til at udbyde AMU-kurser i ejendomsservice.

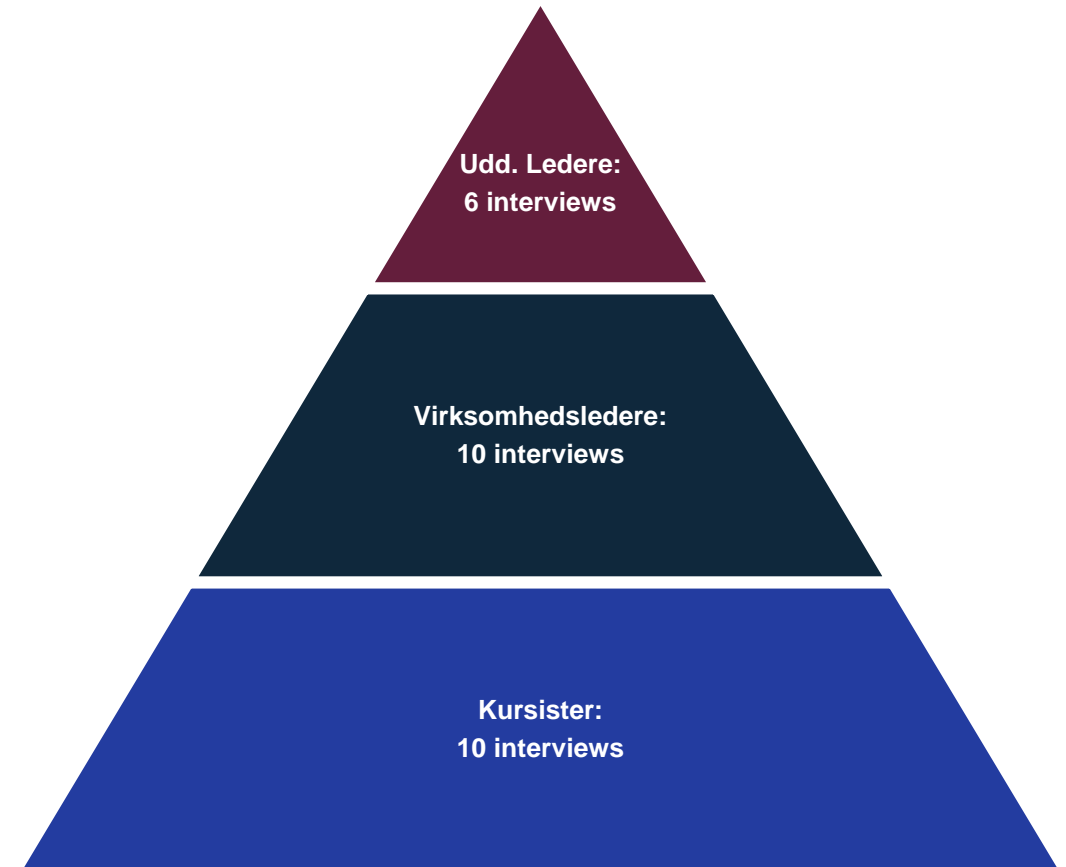
Virksomhedsledere

- Alle virksomhedsledere har ansvar for ejendomsservicemedarbejdere men er fra forskellige typer af virksomheder. De forskellige typer virksomheder inkluderer variation i antal ansatte, offentlige- og private virksomheder og forskellige geografiske placeringer.

Kursister

- Alle kursister er ejendomsservicemedarbejdere, der har været på et eller flere AMU-kurser inden for det seneste år. Blandt kursisterne er der både faglærte, ufaglærte og uddannede ejendomsserviceteknikere.

Antal afholdte interviews i de tre målgrupper



Kvantitativ dataindsamling og metode

Udover de føromtalt interviews er der gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder med ejendomsservicemedarbejdere ansat. Spørgeskemaet er udarbejdet af Epinion baseret på en forundersøgelse og i samarbejde med SUS.

Der er i alt indsamlet besvarelser fra 167 virksomheder, der har minimum én ejendomsservicemedarbejder ansat i deres virksomhed. Invitationerne til disse interviews er udsendt til en stikprøve af virksomheder, hvor der forventeligt vil være mindst en ejendomsservicemedarbejder ansat. Denne afgrænsning af virksomheder er baseret på en opgørelse af, hvilke brancher erhvervsuddannede ejendomsserviceteknikere er ansat i. Disse brancher er afdækket af Danmarks Statistik i en rapport produceret for SUS efteråret 2022.

Epinion har på baggrund af denne afgrænsning udtrukket en stikprøve på 3.000 virksomheder i disse brancher fra KOB-registeret. Herefter er disse virksomheder blevet kontaktet om undersøgelsen gennem e-mail.

I invitationsmailen er det gjort tydeligt, at følgende stillingsbetegnelser bør anses som en delmængde af ejendomsservicemedarbejdere:

*Ejendomsfunktionær, facility service, varmemester, vicevært,
ejendomsmedhjælper, ejendomsmester og driftsleder.*

Besvarelserne er indsamlet fra 10. november til 30. november 2022. Epinion har efterfølgende foretaget kvalitetssikring af data.

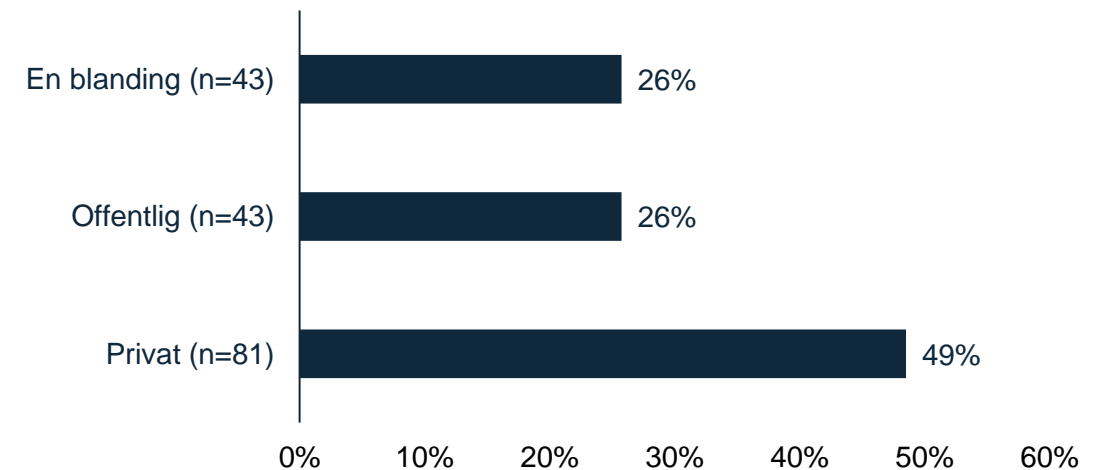
Den kvantitative dataindsamling har efterfølgende været anvendt som rekrutteringsgrundlag for dybdeinterviews med virksomhedsledere.

Til højre og på følgende sider fremgår fordeling af deltagende virksomheder.

Liste af brancher:

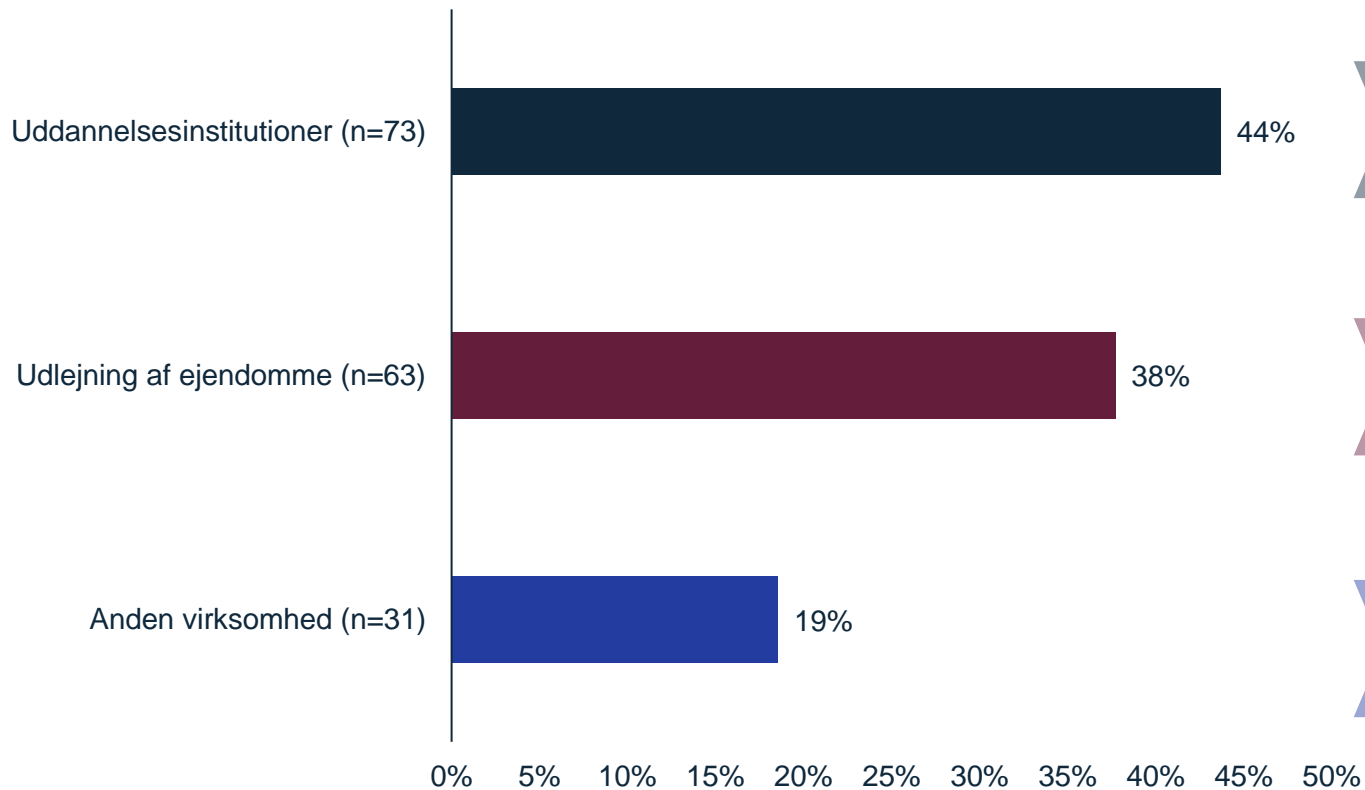
- Bygge og anlæg
- Offentlig administration, forsvar og politi
- Ejendomshandel og udlejning
- Hoteller og restauranter
- Rejsebureauer, rengøring og anden operationel service
- Sundhed og socialvæsen
- Undervisning

Antal virksomheder som er offentlige, private eller en blanding



Fordeling i stikprøve på branchetilhørsforhold

Fordelingen af virksomhederne fra undersøgelsen på tre aggregerede brancher



Hvilke brancher de tre overordnede kategorier til venstre dækker over

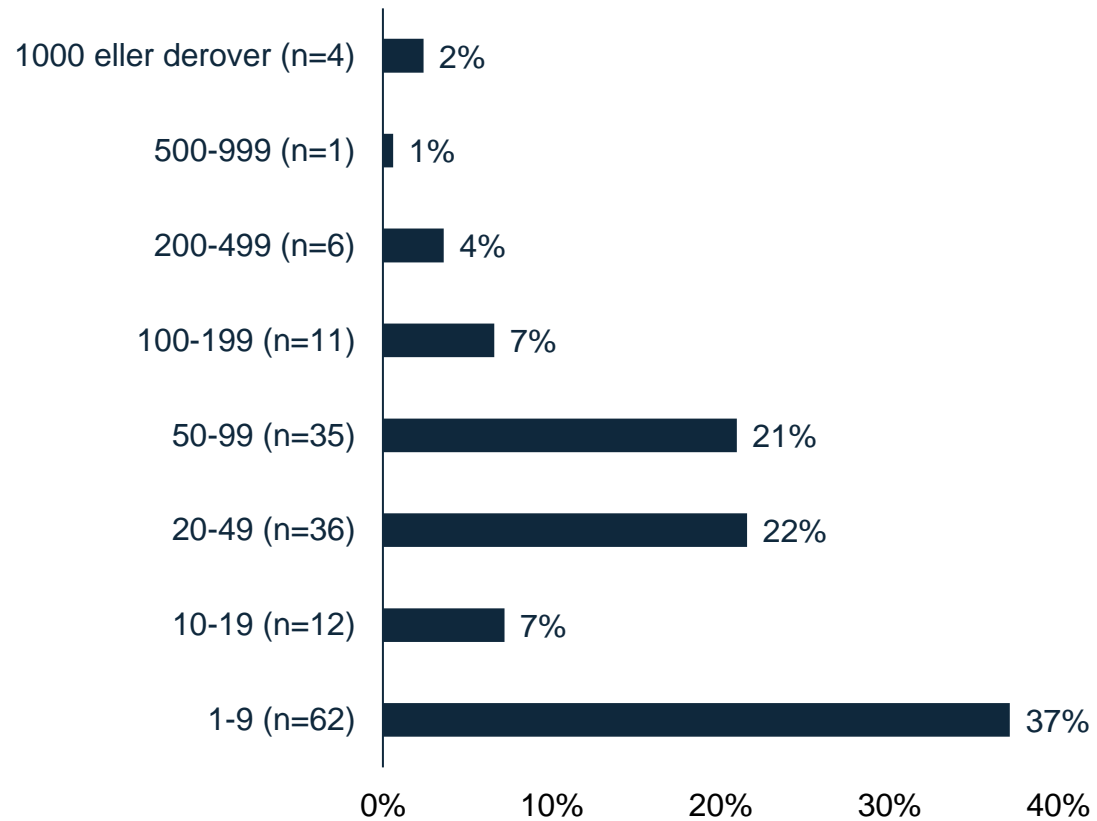
"Folkeskoler o.lign", "Gymnasier, studenter- og HF-kurser", "Videregående uddannelser ikke på universitetsniveau", "Videregående uddannelser på universitetsniveau", "Tekniske skoler og fagskoler", "Specialskoler for handicappede" "Anden undervisning i.a.n."

"Anden udlejning af boliger", "Udlejning af erhvervsjendomme", "Almennyttige boligselskaber", "Administration af fast ejendom på kontraktbasis"

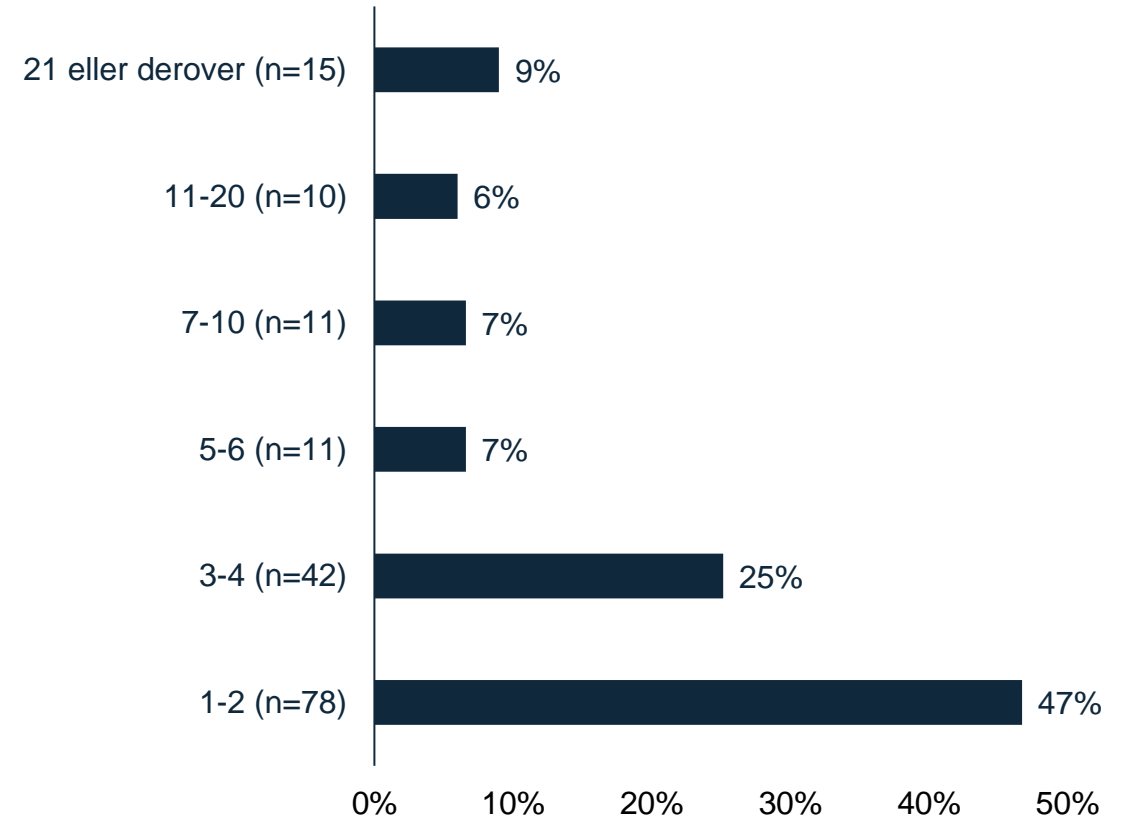
"Almindelig rengøring i bygninger", "Anden anlægsvirksomhed i.a.n.", "Anden bygge- og anlægsvirksomhed, som kræver specialisering", "Anden rengøring af bygninger og rengøring af erhvervslokaler", "Andre rengøringsydelser", "Ejerforeninger", "El-installation", "Generelle offentlige tjenester", "Hoteller", "Kombinerede serviceydelser", "Konferencecentre og kursusjendomme", "Museer", "Tømrer- og bygningsnedkervirksomhed"

Fordeling i stikprøve på antal medarbejdere og antal ejendomsserviceteknikere

Antal medarbejdere i virksomheden



Antal ejendomsserviceteknikere i virksomheden

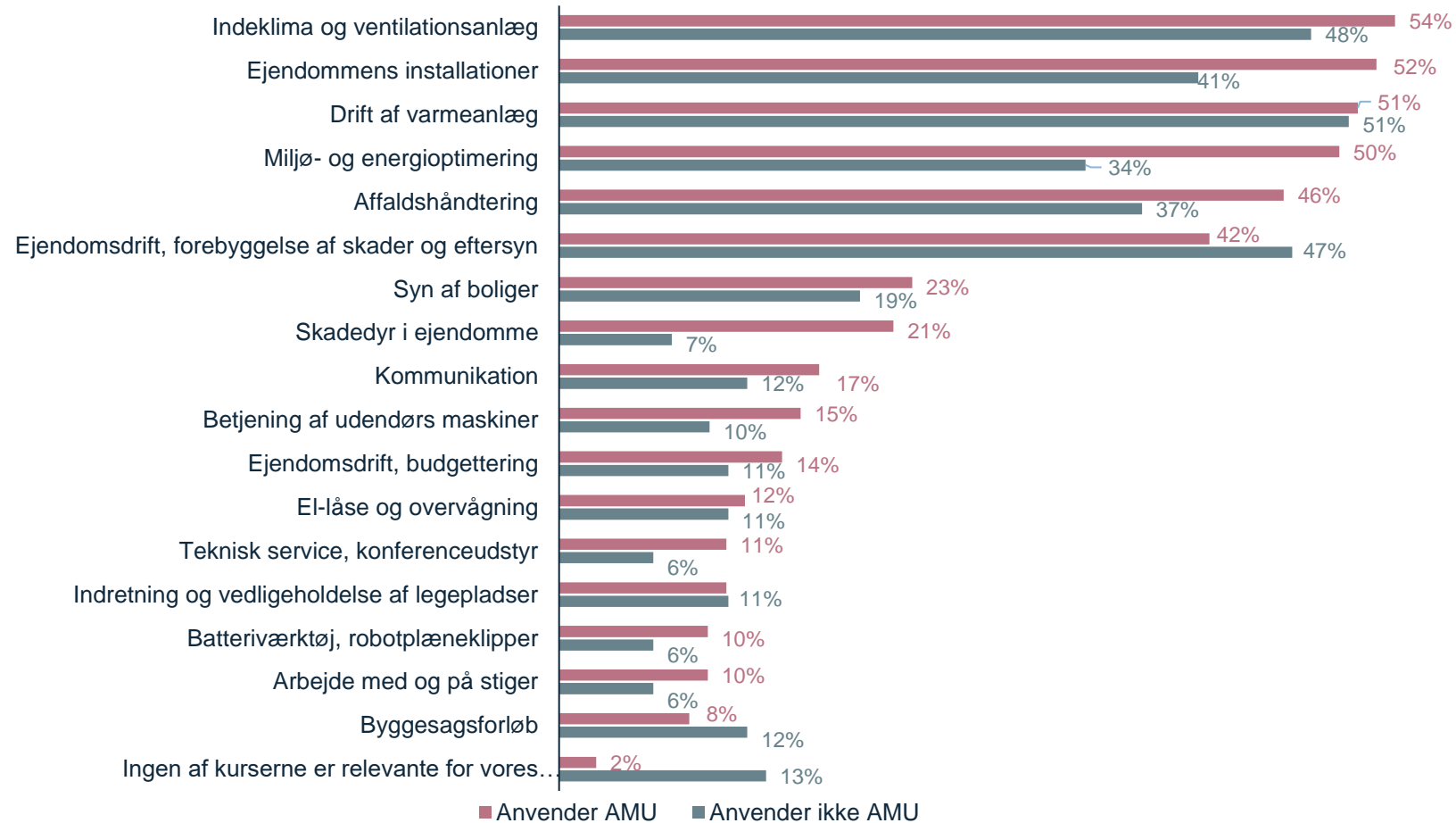


Appendix

Hvilke AMU-kurser vurderes interessante for deres medarbejdere? (anvender / anvender ikke AMU-kurser i dag)

Hvilke kurser er relevante for opkvalificering af jeres ejendomsservicemedarbejdere?

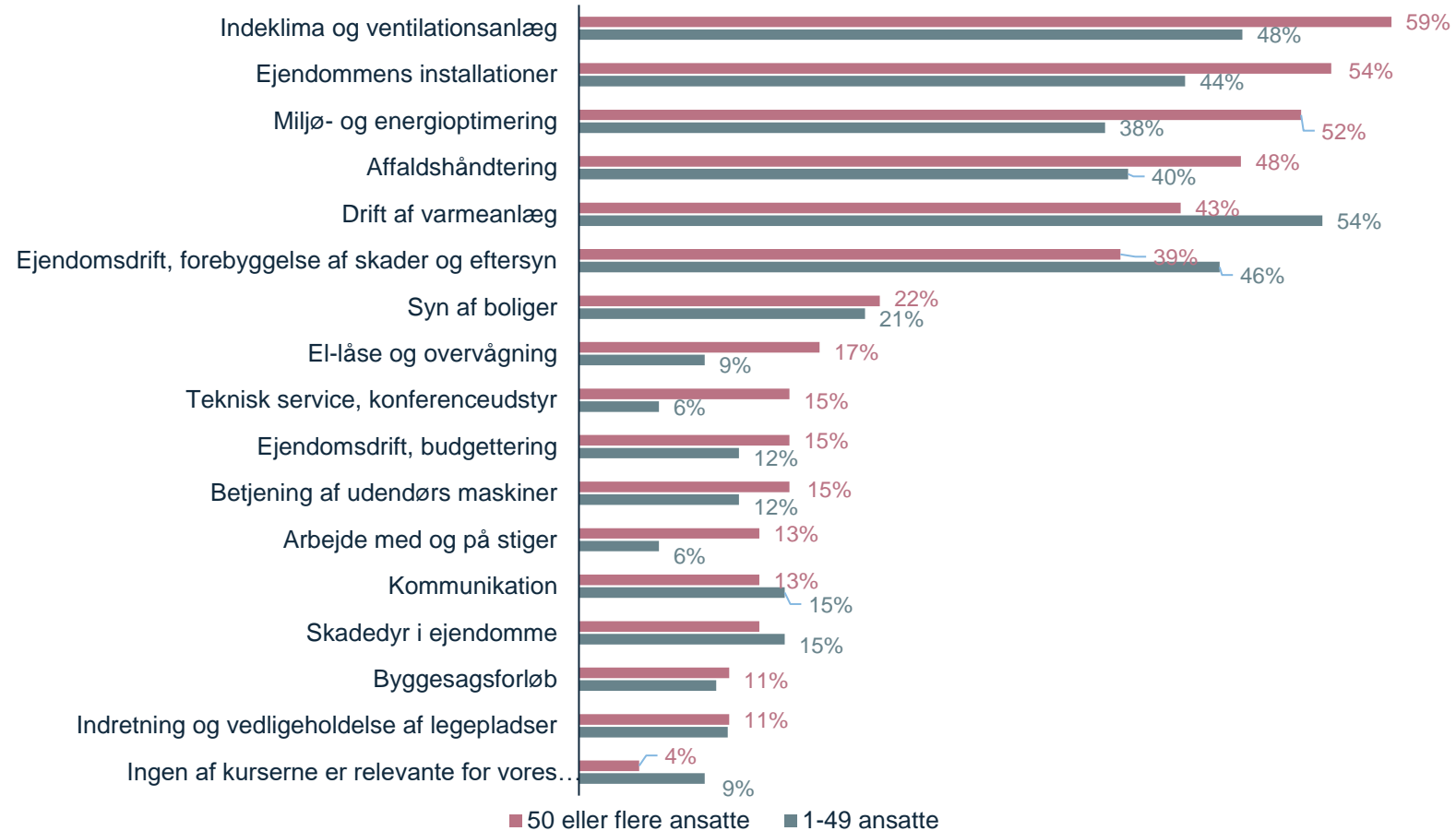
N = 167



Hvilke AMU-kurser vurderes interessante for deres medarbejdere? (færre end 50 ansatte / flere end 50 ansatte)

Hvilke kurser er relevante for opkvalificering af jeres ejendomsservicemedarbejdere?

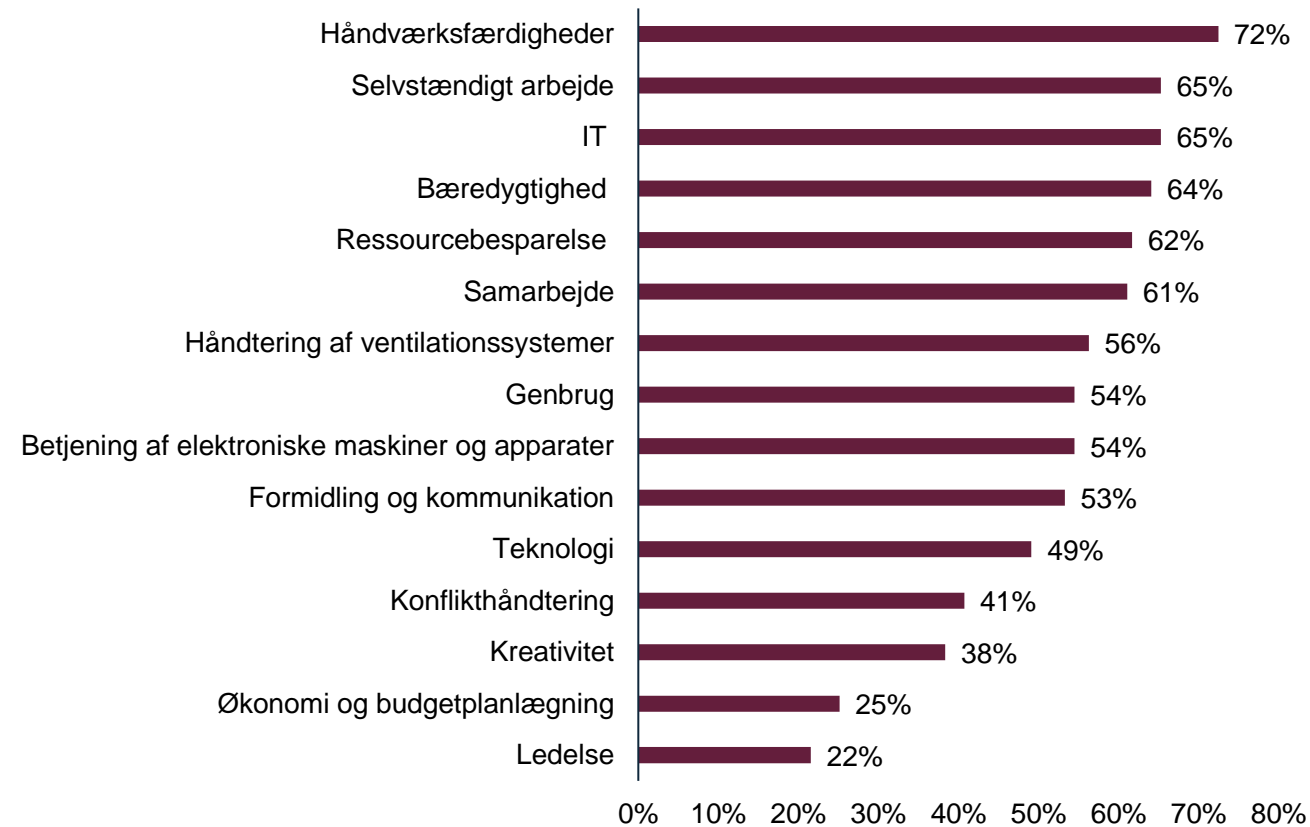
N = 167



Hvilke kompetencer forventes at blive relevante i fremtiden?

Hvilke kompetencer forventer du, at I som virksomhed/organisation får brug for, at jeres ejendomsservicemedarbejdere i fremtiden besidder?

N = 167

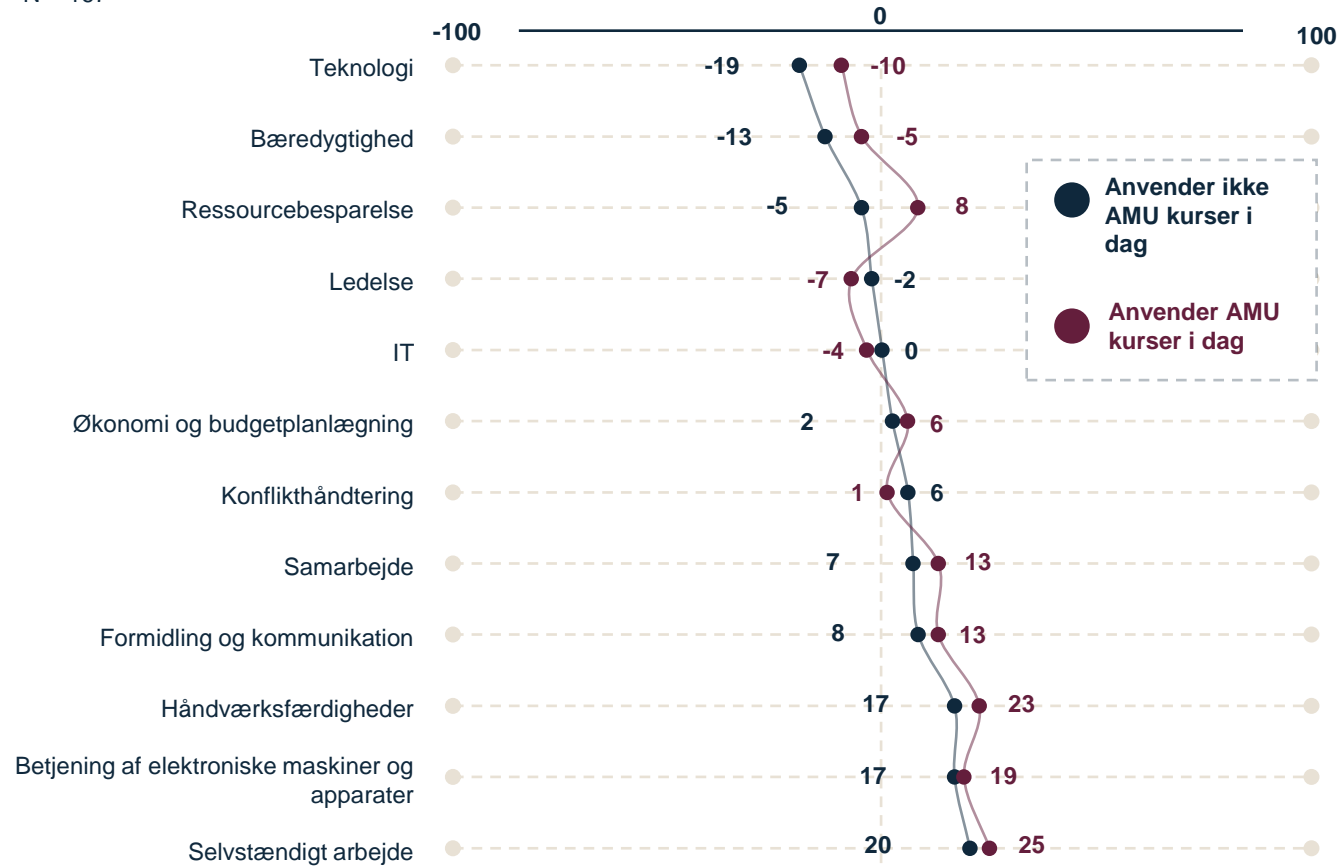


Appendix

Forventet kompetencematch i fremtiden (anvender / anvender ikke AMU-kurser i dag)

Indeks for fremtidigt kompetencegab – angives på en skala fra -100 til 100, hvor -100 angiver et maksimalt kompetence underskud og 100 et maksimalt kompetence overskud i fremtiden*

N = 167

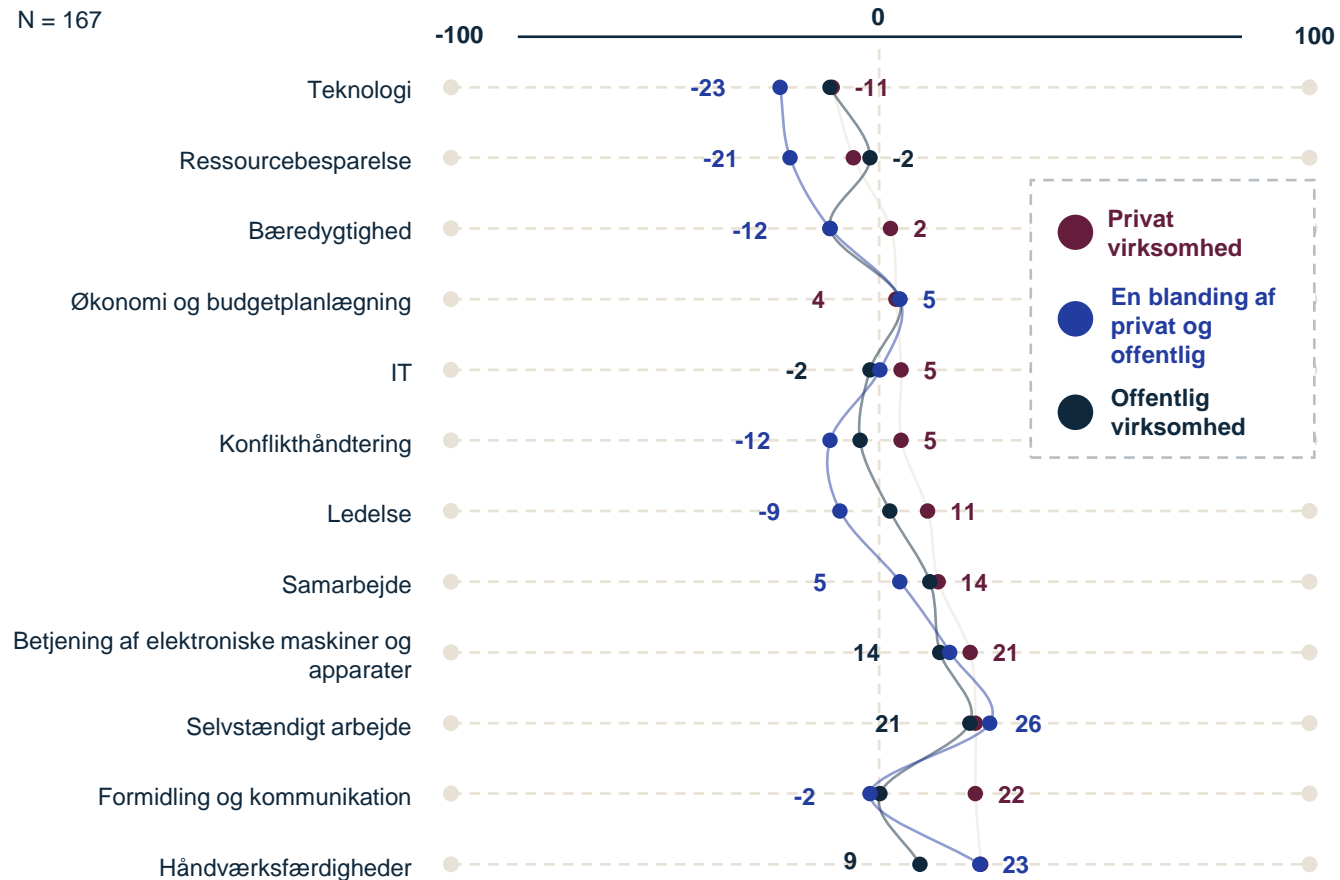


*Indekset er udregnet som "Andelen af virksomheder der vurderer at deres ejendomsservicemedarbejdere har en kompetence i dag fratrukket andelen der vurderer kompetencen til at være vigtig i fremtiden" (Anvender AMU kurser i dag, n = 84), (Anvender ikke AMU-kurser i dag, n = 83)

Forventet kompetencematch i fremtiden (private virksomheder / offentlige virksomheder / en blanding af privat og offentlige virksomheder)

Indeks for fremtidigt kompetencegab – angives på en skala fra -100 til 100, hvor -100 angiver et maksimalt kompetence underskud og 100 et maksimalt kompetence overskud i fremtiden*

N = 167



*Indekset er udregnet som "Andelen af virksomheder der vurderer at deres ejendomsservicemedarbejdere har en kompetence i dag fratrukket andelen der vurderer kompetencen til at være vigtig i fremtiden" (Privat virksomhed, n = 81), (En blanding af privat og offentlig, n = 43), (Offentlig virksomhed, n = 43)

... Vi har tidligere anvendt AMU-kurser i højere grad, end vi gør i dag

