



ERHVERVSSKOLERNES BESTYRELSESFORENING

16. marts 2007  
J.nr. 76

## Voksen – og efteruddannelse i fremtiden

### Erhvervsskolernes Bestyrelsesforenings baggrundsnotat

**Erhvervsskolernes Bestyrelsesforening (EB) ønsker med dette oplæg, over for regeringen og arbejdsmarkedets parter, at sætte fokus på de områder, der erfaringsmæssigt i bestyrelserne på de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner, er en hindring for, at voksen- og efteruddannelsesområdet kan løse de udfordringer, der er i trepartsudspillet, aftalen om globaliseringspuljen og velfærdsaftalen.**

Bestyrelserne for de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner har forstået regeringen og arbejdsmarkedets parter definition af de opgaver, hele voksen- og efteruddannelsesområdet står overfor. Opgaver, der efter EB's opfattelse kræver, at der sker ændringer på en række områder, og at ændringerne sker med det overordnede udgangspunkt, at voksen- og efteruddannelsesopgaven på det offentlige og private arbejdsmarked ikke kun er en uddannelsespolitisk, men også en arbejdsmarkeds-, erhvervs- og socialpolitisk opgave.

Erhvervsskolerne fungerer som taxameterstyrede selvejende institutioner. Det betyder i praksis, at skolens bestyrelse har ansvar for, at den samlede økonomi hænger sammen. Bestyrelsen prioriterer på baggrund af de enkelte indsatsområders bidrag til den samlede økonomi. Det har gennem de seneste år ikke været muligt at få økonomien i AMU til at hænge sammen. Dette betyder desværre nedprioritering af området, fravalg af brancheområder og nedjustering af kvaliteten.

### Optimal opgaveløsning og økonomi

I oplægget er udgangspunktet, at AMU-opgaven løses optimalt, hvilket vil sige med højst opnåelig kvalitet. Nedenfor redegøres for en række initiativer, der hver for sig vil medvirke til den optimale opgaveløsning. Det er imidlertid nødvendigt allerede indledningsvis at understrege, at det overskyggende problem består i en økonomi og et takstsystem, der ikke understøtter de fremtidssikrede og fleksible muligheder, det nuværende AMU-program rent faktisk indeholder.

### Hvordan sikrer vi øget fokus på voksen- og efteruddannelse?

Det er afgørende for at kunne nå de mål, som regeringen og arbejdsmarkedets parter har sat, at langt flere, både deltagere og virksomheder – offentlige såvel som private, fremover benytter voksen- og efteruddannelsesmulighederne.

Derfor skal rammevilkår og incitament tilrettelægges, så de processer, der udløser den nødvendige indsats, kan sikres. Her er der tale om processer, der både involverer medarbejdere, virksomheder, den offentlige sektor, arbejdsmarkedets parter samt AMU-udbydere.

AMU-området er styret af en blanding af efterspørgsel og udbud. Derfor er det afgørende, at institutionerne har mulighed for at stimulere denne efterspørgsel. Det kræver synlighed, opsøgende aktiviteter og netværk. Baseret på kvalificering, vilje og engagement.

Det vil betyde opkvalificering af konsulenter og lærere. Etablering af netværk med alle de lokale aktører, der kan medvirke til at sikre en bedre overvågning af arbejdsmarkedets kompetencebehov.

**Der er i de nuværende satser ikke afsat midler til opsøgende virksomhed, sparringen med virksomhederne osv. Taksterne dækker maksimalt kun selve undervisningen.**

Behovsafdækning er udgangspunktet for arbejdet med praksisnær kompetenceudvikling. Det betyder, at skolerne i stigende grad skal arbejde med behovs-, branche- samt trendanalyser, hvor de bl.a.

- afdækker centrale udfordringer og kompetencebehov i enkeltvirksomheder
- afdækker fremtidige kompetencebehov, som de enkelte brancher eller klynger måske ikke selv er i stand til at formulere endnu
- identificerer trendsættende virksomheder
- samarbejder med ovennævnte virksomheder om fastlæggelse af branchens fremtidige kompetencebehov
- omsætter behovsafdækninger og analyser til relevante udviklingsopgaver samt brugbare uddannelsesløsninger og -udbud

Behovsafdækningen skal udføres på grundlag af målrettede kampagner inden for udvalgte brancheområder, den offentlige sektor og virksomhedssegmenter. Det betyder bl.a., at skolerne vil komme i kontakt med virksomheder, der ikke har tradition for kompetenceudvikling.

Institutionerne skal forandre sig fra at være traditionelle uddannelsesudbydere til også at være udviklings- og dialogpartnere for virksomhederne, hvilket bl.a vil betyde:

- nye kompetenceprofiler hos lærere og konsulenter
- udvikling af nye metoder til behovsafdækning samt samarbejde med små og mellemstore virksomheder (SMV), samt den offentlige sektor
- ændrede/fornyede metoder til samarbejde om kompetenceudvikling
- udvikling af nye ydelsestyper i samarbejde med erhvervslivet og øvrige erhvervsfremmeaktører
- forstærket dialog om institutionernes fremtidige roller og ydelser
- forstærket dialog om, hvordan de centrale og regionale rammebetingelser kan understøtte samspillet med erhvervslivet
- mere erfaringsudveksling institutionerne imellem om organiseringen af samspillet med deres samarbejdspartnere

Synliggørelse på den enkelte institution skal have stor prioritet, hvilket vil sige, at den enkelte institution skal sikre:

- at programmet bliver markedsført
- at man beskæftiger sig med at overvåge og afdække behovene på det lokale og regionale arbejdsmarked

- at institutionerne har en strategi og en strategisk prioritering af programmet
- at programmet bliver behandlet og synliggjort i institutionernes udbudspolitik
- at programmet bliver koordineret med de øvrige uddannelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervs-politiske aktører
- at der er en udviklings-, konsulent- og salgsfunktion omkring programmet
- at der gennemføres målrettede kampagner over for og i samarbejde med virksomhederne samt øvrige relevante aktører
- at programmet understøtter de regionale erhvervsudviklingsstrategier
- at institutionerne har voksenpædagogiske uddannelsesmiljøer, samt en konsulent- og lærerstab, der spiller sammen med virksomhederne om udvikling, tilrettelæggelse, afvikling, implementering samt opfølgning og fortløbende proces

**Derfor er det vigtigt, at AMU-programmer får ”eget fokus” i organisationen. Man bør også rette opmærksomheden på den status, der er på institutionen for de medarbejdere, der beskæftiger sig med AMU-uddannelserne, her tænkes især på de tekniske skoler og handelsskolerne.**

Endelig har AMU-uddannelserne en opgave med at være ajour med den højteknologiske udvikling, således at det erhvervsliv, der arbejder højteknologisk, også kan få sine efteruddannelsesbehov dækket.

### **Øget samarbejde på tværs af uddannelsesinstitutionerne**

Hvis efterspørgslen efter AMU skal stimuleres, så langt flere virksomheder – offentlige såvel som private begynder at foretage systematisk kompetenceudvikling af medarbejderstaben, er skolerne nødt til at kunne indtage samt udfylde rollen som udviklingspartner, der kan:

- tage dialogen med virksomheden om hvilken kompetenceudvikling, der kan understøtte dens strategi
- se læringsmæssige muligheder og begrænsninger på den pågældende arbejdsplads
- medvirke ved udarbejdelse af job- og kompetenceprofiler på virksomheden
- være kompetent sparringspartner med hensyn til alle former for praksisnær læring
- arbejde på tværs i egen organisation med henblik på helhedsorienterede løsninger
- inddrage de udbydere, som kan præstere de bedste løsninger i forhold til den enkelte uddannelsesopgave

**Skal opgaven løftes, så der også bliver tale om en væsentlig større volumen i en strategisk forankret efteruddannelsesindsats, vil det være AMU-udbydere, der arbejder forpligtende sammen med VUC, sprogskoler og andre relevante VEU-udbydere om løsning af opgaverne.**

Derfor vil kompetencecentertanken være et godt bud på en form, hvor ansvar og godkendelser centraliseres, så der sker en lokal/regional forankring af indsatsen.

Det enkelte kompetencecenter skal sikre udvikling, tilrettelæggelse og gennemførelse af uddannelsesopgaverne sammen med virksomhederne. I mange tilfælde kræver dette en flerhed af aktører,

såfremt der skal etableres optimale, helhedsbaserede løsninger med den mest hensigtsmæssige resourceanvendelse.

For virksomhederne ville udviklings- og afviklingsprocessen blive mere enkel med én indgang og én aktør til koordinering af ofte komplekse opgaveløsninger. – Endvidere ville man med omtalte enhed kunne skabe et meget dynamisk og kreativt videns- og udviklingsmiljø, som kunne blive et endog meget interessant omdrejningspunkt for regionens erhvervsliv. Endelig ville man kunne undgå udvikling af parallelinstitutioner med overlappende områder og ydelser.

Kompetencecentre af ovennævnte tilsnit ville naturligt indgå i en systematisk understøtning af de regionale vækstfora og de nye erhvervsudviklingsstrategier. I den forbindelse ville det være oplagt, at de nye storkommuner, regionerne og centrene samarbejder om

- at afdække fremtrædende erhverv og klynger, deres udfordringer og behov
- udformning af en regional kompetencestrategi for regionen, hvor der tages stilling til tilvalg/fravalg/placering af uddannelse, behov for nye uddannelser, behov for samarbejdsinitiativer på tværs af institutionerne
- kompetencecentrenes rolle i forhold til kompetenceudvikling i SMV

Der er betydelige barrierer forbundet med at udvikle samspillet med virksomhederne – især SMV. Virksomhederne mangler strategiske kompetencer til at formulere et behov og efterspørge kompetenceudvikling. Institutionerne mangler værktøjer og metoder til at gå i dialog med de mindre virksomheder og til at afdække behov ud fra et forretningsmæssigt perspektiv.

I kompetencecentre er der imidlertid potentiale til, at centrene kan udvikle sig til professionelle sparringspartnere inden for HR. Men der er brug for fortsat at investere ressourcer på dette felt, når projektperioden for de nuværende kompetencecentre er slut.

Hvis ansvaret for væsentlige dele af AMU-indsatsen placeres i fremtidige kompetencecentre, skal der fortsat udvikles konkrete kompetenceværktøjer, og der skal være tid til at indgå i en dialog med virksomhederne om at professionalisere deres kompetencepolitik.

Indgangsvinklen til virksomhederne er, at det er organisationen og medarbejderstaben samt de strategiske målsætninger, der er omdrejningspunkt for en uddannelsesindsats.

Det er imidlertid et mål, at behovsafdækningen resulterer i en opfølgning, hvor dialogen om uddannelsesplanlægning og kompetenceudvikling konkretiseres. Bl.a. hvordan der kan etableres et dynamisk samspil mellem læring på virksomheden og uddannelse på institutionerne, og hvordan der etableres de mest smidige løsninger for brugerne.

Det vigtigste i forbindelse med behovsafdækningen er, at dialogerne med virksomhederne medvirker til at kvalificere efterspørgslen efter uddannelse, hvilket igen skal slå igennem i form af et forbedret udbud, der bedst muligt imødekommer de kortlagte behov.

Erfaringerne fra skolerne og kompetencecentre med den systematiserede behovsafdækning og virksomhedsindsatsen viser, at der er behov for øget vejledning og rådgivning om uddannelses- samt støttemuligheder.

Ved etablering af kompetencecentre bør der tages hånd om følgende:

- Det er afgørende, at der er en institution i kompetencecentret, der har det overordnede strategiske og økonomiske ansvar
- Det er afgørende, at der er lavet bindende skriftlige aftaler mellem de deltagende parter, så det bliver forpligtende - også hvis det gør lidt ondt
- Det er afgørende, at man i aftalerne tager hensyn til lokale forhold som f.eks. landsdelenes forskellige erhvervsstruktur, forskel mellem by og land, de medvirkende institutioners styrker osv.
- At det overordnede mål er at samarbejde, ikke konkurrence institutionerne imellem

## **Bedre vejledning og rådgivning til beskæftigede og virksomheder**

Ansvar for vejledning og rådgivning til beskæftigede og virksomheder – offentlige såvel som private skal placeres i kompetencecentre i et netværk med de kommunale JOB-centre, lokale erhvervskontorer og andre aktører på det lokale/regionale arbejdsmarked.

Det er EB's erfaring, at der er et stort behov for vejledning af deltagere samt rådgivning af virksomheder, og at en opprioritering af denne opgave er nødvendig for at kunne løfte de politiske og arbejdsmarkedspolitiske målsætninger.

Voksenvejledningen skal være opsøgende. Webportaler og hotlines løfter ikke alene vejledningsopgaven – der skal være midler til opsøgende indsats og personlig kontakt. Skolerne/kompetencecentre er her vigtige aktører.

## **Øget anerkendelse af kompetencer opnået uden for det offentlige uddannelses-system**

Formalisering af de kompetencer, kortuddannede har opnået i deres daglige praksis, så langt flere kommer i nærheden af en kompetencegivende erhvervsuddannelse, kræver iværksættelse af en proces med arbejdsmarkedets parter. Disse parter bærer et medansvar for at sikre tilstedeværelsen af en kvalificeret arbejdsstyrke, herunder at den enkelte kortuddannede kan bevare og forstærke sin tilknytning til virksomheden og arbejdsmarkedet som helhed.

En valid anerkendelse af eksisterende kompetencer vil kunne virke ansporende for at deltage i VEU blandt målgruppen. Derfor handler det meget om, at de kortuddannede får styrket deres motivation for VEU. I den henseende er det vigtigt, at alle aktører spiller sammen om opgaven, hvis den skal vinde gennemslag.

Kompetenceafklaring har længe været et integreret element på institutionerne. Men opgaven med også at motivere til efteruddannelse kræver andre aktører fra brugerne og virksomhederne, som f.eks.:

- Rollemodeller i de kortuddannedes interesseorganisationer

- Uddannelsesambassadører/forandringsagenter blandt tillids- og uddannelsesrepræsentanter i virksomhederne.
- At få mellemlederne engageret

## **Flere medarbejdere skal have rettet op på utilstrækkelige læse-, stave- og regnefærdigheder**

**Denne opgave kan kun løses, hvis samarbejdet mellem AMU-institutionerne og VUC bliver etableret på en fleksibel og ubureaukratisk måde.**

Erfaringer med samarbejdet mellem disse to institutionstyper er, at til trods for gentagne kampagner og inddragelse af de kortuddannedes interesseorganisationer, har det været svært at skabe volumen i indsatsen i forhold til de politiske forventninger samt problemets omfang. – Det har været svært at nå målgruppen, og det er nok blandt ledige, at flest har anvendt tilbuddet. – Ofte i forbindelse med en aktiveringsindsats og ofte i tilknytning til en erhvervsrettet og personlig kompetenceudvikling.

Hvis medarbejdere med de nævnte problemer skal nås, er det vigtigt, at tilbuddet om læsning, stavning og regning kan gives i tilknytning til den jobrelaterede kompetenceudvikling - både af psykologiske årsager, men også for at udbyttet skal blive godt og relevansen klar.

På grund af strukturen i AMU-uddannelserne, er det ikke muligt at indlægge læsning, stavning og regning i de almindelige moduler, der er af kort varighed, og hvor der er bestemte mål, der skal nås.

En virkelig integration af det almene og erhvervsrettede indhold med direkte relation til hverdagens praksis, kan kun ske i en praksislignende undervisning på uddannelsesinstitutionen eller på virksomheden. På uddannelsesinstitutionerne kan det bedst ske på hold. Ellers er den næstbedste løsning at lave faglig toning, hvor almenundervisningen relateres til og understøtter den erhvervsrettede uddannelse.

Indsatsen kunne fremmes ved følgende:

- Central tilrettelagt efteruddannelse for henholdsvis FVU/VUC-lærere og faglærere fra AMU med henblik på at udbygge forståelsen for målgruppens problemer, skabe øget motivation i målgruppen til kompetenceudvikling og i denne henseende skabe integration/relatering af fagene med henblik på understøtning af den erhvervsrettede uddannelse.
- Forpligtende samarbejde i kompetencecentret om den FVU-opsøgende indsats.

## **Økonomi**

Som omtalt har institutionerne underskud på AMU-området, og deraf følgende manglende udbud samt efterspørgsel. UVM har nedsat en teknikergruppe, der er ved at analysere takstsystemet som helhed med henblik på en omlægning/justering/opgradering i forhold til de reelle problemstillinger omkring de forskellige taxametre.

Opgaven er meget sammensat, fordi institutionerne har forskellig konteringspraksis, forskelligt uddannelsesmix m.v. – Det er imidlertid afgørende, at man kommer frem til en løsningsmodel, hvor taksterne bliver gjort så omkostningsnære som overhovedet muligt, og at det gælder alle taxametergrupper.

Private udbydere af AMU-uddannelser har også set dagens lys de senere år. Tilsyneladende kan de private udbydere godt få økonomien til at hænge sammen. Det kan afstedkomme den bekymring, at de private alene tager fat i de aktiviteter, der kan hænge økonomisk sammen, for sådanne findes. På den måde kan de private udbydere ”skumme fløden”. De offentlige AMU-udbydere står så tilbage med de underskudsgivende aktiviteter. De skal sørge for et beredskab og tage sig af små hold og opsøgende arbejde. Det kombineret med en økonomi fra en anden tid og en langt mere indskrænket vifte af udbud, gør det vanskeligt for institutionerne at opfylde regeringens, Folketingets og parternes ønsker om efteruddannelse.

**Hvis der ikke på baggrund af teknikgruppens arbejde bliver tale om en langtidsholdbar løsning, hvor takster, udgiftsniveau og udbudsforhold gør det økonomisk forsvarligt at udbyde AMU, vil uddannelsesinstitutioner ikke have nogen tilskyndelse til at give programmet den opmærksomhed, som er påkrævet, hvis det skal udbydes i henhold til behovene.**

**Skal voksen- og efteruddannelsesudfordringerne løses, er det afgørende, at økonomien er til stede som beskrevet i indledningen. En milliard kroner ekstra virker ikke efter hensigten, hvis ikke driftsøkonomien er i overensstemmelse med de faktiske udgifter til både opsøgende arbejde, coaching, undervisning, sparring med virksomhederne, bygninger og administration.**

Det er med andre ord afgørende, at rammer og vilkår – herunder økonomistyringen indrettes, således at den understøtter den uddannelsespolitiske opgave og ikke virker hæmmende for at nå de politiske målsætninger.

Baggrundsnotatet er udarbejdet i samarbejde med en arbejdsgruppe bestående af:

Frank Tonsberg, FS  
Mette Greisen, HFI  
Atly Sylvestersen, AMU  
Lasse Breddam, AMU  
Jill Ellermann, AMU  
Frank Juncker, 3F  
Susanne Ottesen, Dansk Metal  
Gitte Vedel, HK  
Louise Pihl, Dansk Byggeri  
Mogens Findalen, HTSA  
Christine Bernt Henriksen, DI  
Jørn Ibsen, Erhvervsskolernes Bestyrelsesforening  
Ulla Groth, Erhvervsskolernes Bestyrelsesforening