

Rollatorræs ved Moesgård Strand, hvor SoSu-assisterter og frivillige fra Århus 1900 skubber, støtter, opmuntrer og hepper på de gamle fra Århus syd.



Kortuddannede og ufaglærte har langt flere ressourcer og er bedre til at lære nyt, end både de selv og deres ledere tror. Med den rette form for **efteruddannelse** kan de blive den afgørende parameter, som sikrer dansk erhvervsliv i den globale konkurrence.

Chaufføren SOSU-hjælperen kan blive Danmarks afgørende konkurrenceparameter



Af MALENE FENGER-GRØNDAHL

En fabriksarbejder fra en virksomhed, der producerer sæsonvarer, bliver sendt på efteruddannelse. Alternativet er en fyring, så han er godt tilfreds med, at hans arbejdsgiver trods alt sikrer ham mod at ende i arbejdsløshed. Kurset i sig selv interesserer ham ikke ret meget, og han får det nærmest fysisk dårligt af at træde ind i et klassekale med tavle, kridt og hårde stole. Det minder ham om hans folkeskoletid, hvor han som ordblind hurtigt blev udpeget som klas-sens dumme dreng. Først da han blev ansat på fabrikken, oplevede han, at han duede til noget. Ofte er det ham, der sætter de nye ansatte ind i produktionsgangene på fabrikken.


Eksemplet her er ifølge lektor og forskningsprogramleder Steen Høyrup Pedersen fra DPU, Aarhus Universitet karakteristisk for en del af den efteruddannelse af ufaglærte og kortuddannede, der finder sted i Danmark:

”En del efteruddannelse er ikke særlig målrettet og afspejler ikke det behov, som opstår i relationen mellem medarbejdere og virksomhed. Tværtimod er en del af efteruddannelsesaktiviteterne udtryk for, at arbejdsgivere i sæsonafhængig produktion eller i krisetider betaler for, at deres medarbejdere kan komme på kursus, indtil der igen er behov for deres arbejdskraft i produktionen. Det er sympatisk på den måde at forhindre, at folk glider ud af arbejdsmarkedet, og det kan være et formål i sig selv,” siger han, men tilføjer: ”Set på længere sigt er det imidlertid tæt på spild af tid at sende folk på efteruddannelse, hvis det ikke har et klart formål, og hvis ingen tænker på, hvordan medarbejder og virksomhed kan gøre brug af de nye kompetencer, når medarbejderen vender tilbage.”

Danmark er et efteruddannelsesland

Danmark er et af de lande i verden, der har den største efteruddannelsesaktivitet for ufaglærte og kortuddannede, og selv om

regeringen i løbet af de seneste år har skåret i godtgørelsen til virksomheder, der sender deres medarbejdere på AMU-kurser, ligger Danmark stadig på et højt niveau sammenlignet med andre lande.

Den megen efteruddannelse er en del af baggrunden for, at Danmark har en stor gruppe af ufaglært og kortuddannet arbejdskraft, som ofte har kompetencer og viden på et langt højere niveau end i mange andre lande. Det er med til at give danske virksomheder en vigtig konkurrencefordel. Men det forspring vil ikke vare ved, hvis ikke efteruddannelsen bliver mere målrettet og udvikles i takt med, hvad virksomheder og medarbejdere har behov for – ikke kun for at undgå arbejdsløshed på kort sigt, men for at følge med i den teknologiske udvikling og den omstillingsproces, som mange virksomheder skal lære at se som en konstant proces. Det vurderer både Steen Høyrup Pedersen og Frank Juncker, der er uddannelseskonsulent i Fagligt Fælles Forbund – 3F. 3F er Danmarks største fagforbund med 

over 300.000 medlemmer, der arbejder inden for brancher som industri, transport, rengøring, bygge og anlæg samt hotel og restaurant. Mange af medlemmerne deltager i forskellige former for efteruddannelse, fx AMU-kurser, og det kan ses og mærkes, vurderer Frank Juncker:

”Vi har et højt niveau inden for efteruddannelse i Danmark. Men der er plads til forbedringer, ikke mindst i forhold til at overvinde de barrierer, som nogle ufaglærte og kortuddannede har i forhold til det at uddanne sig. Undersøgelser foretaget blandt vores medlemmer peger på, at stort set alle er meget bevidste om, at det er nødvendigt med livslang læring og kompetenceudvikling for at bevare en plads på arbejdsmarkedet, og de fleste er motiverede for at efteruddanne sig. Men nogle har så dårlige erfaringer fra deres skolegang, at de blokerer over for at skulle på skolebænken igen,” siger han og tilføjer:

”Skal vi have de medlemmer, som har en modstand mod skolegang, i gang med efteruddannelse, skal de dels kunne se formålet med det, dels skal de have en positiv oplevelse, når de første gang deltager i et kursus. Det får de, hvis de oplever, at kurset er relevant for dem, og at de bliver mødt som voksne mennesker, hvis praktiske kunnen og viden respekteres og inddrages. Det lykkes også mange steder. Men på nogle erhvervsskoler har vi oplevet en nedprioritering af voksenuddannelse – specielt AMU. Men så vidt vi kan vurdere, er det begyndt at gå den rigtige vej,” siger Frank Juncker og peger på de nye voksen- og efteruddannelsescentre (VEU) som afgørende for, at udviklingen er vendt. VEU-centrene, som der findes 13 af på landsplan, er et samarbejde mellem udbydere af arbejdsmarkedsuddannelser (AMU) og voksenuddannelsescentre (VUC), og her udbydes blandt andet HF enkeltfag og kurser inden for så forskellige fag som mekanik og social- og sundhedshjælper.

Opgør med 'røv-til-bænk'-undervisning

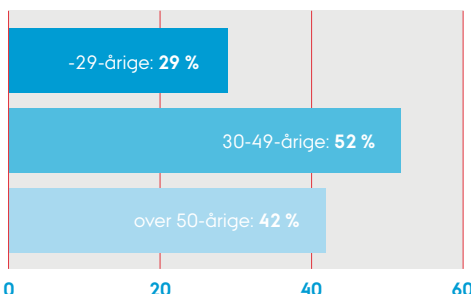
Steen Høyrup Pedersen er enig med Frank Juncker i, at efteruddannelse giver klart bedre resultater, når både indhold og rammer er specifikt tilpasset til deltagerne. ”De pædagogiske principper, som gælder for al undervisning og læring, gælder også for kortuddannedes læring. Vi ved fx, at det er mere effektivt, hvis man bliver introduceret til ny viden og nye metoder sideløbende med, at man får mulighed for at afprøve dem i en relevant sammenhæng, enten i realistiske øvelser eller hjemme på arbejdspladsen. Den gammeldags metode med at fylde en masse på og så forsøge at implementere det

DANMARK I TOP PÅ OMFANGET AF EFTERUDDANNELSE ...

Danmark er i førerfeltet, når det gælder omfanget af efteruddannelse for kortuddannede og ufaglærte.

AMU-systemet (Arbejdsmarkedsuddannelserne) blev etableret i 1950 og er berømt for at være et væsentligt element i den danske flexicurity-model. AMU-systemet har medvirket til at flytte millioner af danskere fra én jobfunktion til en anden. Forskere har påpeget, at AMU-systemet har gjort det danske arbejdsmarked omstillings- og forandringsparat og dermed konkurrencedygtigt på globalt plan.

Andel af medarbejdere, der var på arbejdsgiverbetalt efteruddannelse i 2010.



I Europa er det kun i Sverige, Finland, Norge og Holland, at en større andel af arbejdstagere over 50 år sidste år deltog i arbejdsgiverbetalt efteruddannelse.

Kilde: Eurofound

senere er mindre effektiv, og ofte forsvinder den ny viden, fordi medarbejdere efter et kursus kommer hjem til samme rutiner som tidligere,” siger han.

På den måde er der ikke den store forskel på, hvad god uddannelse og læring er for kort- og højtuddannede, vurderer Steen Høyrup Pedersen. ”Men måske kan man sige, at dårlig pædagogik og dårligt planlagt undervisning rammer de kortuddannede hårdere, fordi de ikke har de samme læringsstrategier, de kan tage i anvendelse, når pædagogikken halter. Derfor er det ekstra vigtigt at målrette form og indhold, når det drejer sig om kortuddannede,” siger han.

Steen Høyrup Pedersen har gennemført flere undersøgelser af efteruddannelse for kortuddannede i Danmark, og med udgangspunkt i disse undersøgelser og anden dansk og international forskning på feltet peger han på en række kriterier, som er afgørende for, hvor

gode resultater efteruddannelse af ufaglærte og kortuddannede giver. Ligesom Frank Juncker nævner han, at rammerne omkring undervisningen skal ligne traditionel 'røv-til-bænk'-undervisning så lidt som muligt:

”Mange har bitre og dårlige skoleerfaringer, og alt, der lugter at tavle, kridt og en lærer, der står bag katederet og doserer, får dem til at stå af. Små ting som at bruge *whiteboard* i stedet for gammeldags tavle og at inddrage video, rollespiløvelser og gruppearbejde kan have forløsende effekt. En anden løsning kan være at indrette et uddannelseslokale på virksomheden, så kurserne foregår der og ikke på en fremmed uddannelsesinstitution. For nogle medarbejdere vil det føles mere trygt,” siger Steen Høyrup Pedersen.

”Desuden er det vigtigt, at undervisningen indledes med, at kursisternes kompetencer bliver lagt frem. Mange ufaglærte har en stor portion uformel viden og kunnen, som de ikke har papir på, men som det er vigtigt at inddrage. Det handler også om ikke at se de ufaglærte og kortuddannede som nogle, der 'mangler' noget, men som nogle, der har en række kompetencer, der kan suppleres.”

Mindst to års faglig uddannelse

Det billede bekræfter Frank Juncker. ”Mange ufaglærte behøver ikke ret meget efteruddannelse for reelt at nå på niveau med faglærte, og vi har de senere år inden for blandt andet transportområdet set eksempler på, at medarbejdernes reelle kunnen bliver kortlagt, så de kan få godskrevet deres kompetencer, og så kan de relativt nemt opnå status som faglærte, hvilket så også anerkendes i form af højere løn,” siger han og tilføjer, at analyser fra arbejdsmarkedseksperter og økonomer peger på, at stort set alle jobfunktioner på det danske arbejdsmarked om ganske få år vil kræve et kompetenceniveau, der svarer til to års faglig uddannelse.

Økonomiske eksperter har i samklang hermed vurderet, at Danmark om 10 år kommer til at mangle 100.000 faglærte på arbejdsmarkedet, mens der vil være 90.000 ufaglærte, som ikke kan skaffe sig et arbejde, fordi de mangler de kompetencer, som arbejdsgiverne efterspørger.

Så behovet for løbende efteruddannelse er fortsat massivt, og derfor er både Frank Juncker og Steen Høyrup Pedersen bekymrede for, hvad konsekvenserne af regeringens nedskæringer på området vil være.

”Nye metoder og produkter og nye organisationsformer er et vilkår for virksomheder, der vil klare sig i den globale konkurrence, og den slags kræver, at alle medarbejdere – ikke mindst de kortuddannede og ufaglærte – lø-

... MEN STORE BESPARELSER RAMMER NU EFTERUDDANNELSE

Regeringens genopretningsplan fra 2010 indeholdt nedskæringer på voksen- og efteruddannelse på 2,5 mia. kroner. Besparelserne bestod bl.a. i:

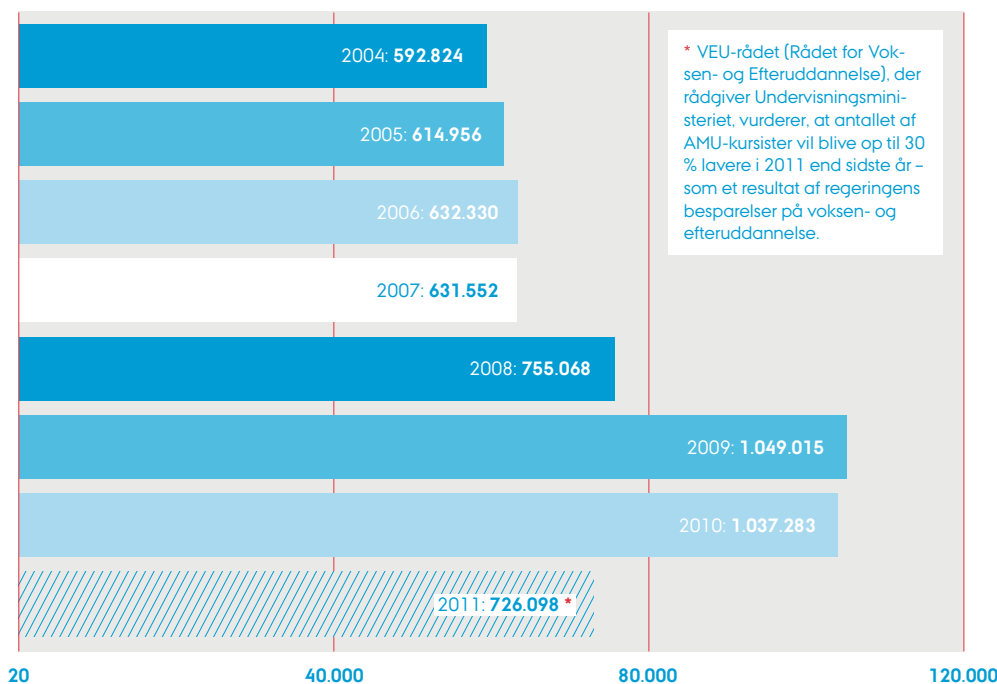
Den godtgørelse, som virksomheder får, når de sender en medarbejder på voksen- og efteruddannelse, blev reduceret med 20 %.

Deltagerbetalingen på en række kurser blev øget.

Den periode, hvor faglærte og ufaglærte kan modtage Statens Voksenuddannelsesstøtte (SVU), blev halveret fra 80 til 40 uger.

Faglærte og ufaglærte, der har en lang videregående uddannelse, som de ikke bruger i deres nuværende arbejde, skal nu betale mere for efteruddannelse i AMU-systemet end tidligere. Et chaufførkursus for en medarbejder, der har en lang uddannelse, koster nu vognmanden 33.000 kr. mod tidligere ca. 3.480 kr. Det drejer sig ifølge DI om i alt 155.000 personer, svarende til ca. 10 % af de faglærte og ufaglærte arbejdere i Danmark.

Antal kursister på Arbejdsmarkedsuddannelser (AMU):



Kilde: Undervisningsministeriet

bende får udviklet deres kompetencer, og at de kompetencer, de allerede har, bliver inddraget i hele processen i virksomheden. Det kan ikke lade sig gøre uden effektiv og målrettet efteruddannelse. Så det er da bekymrende, at de økonomiske rammer for efteruddannelse er blevet forringet,” siger Steen Høyrup Pedersen og tilføjer, at der er en tendens til, at virksomheder især bruger penge på efteruddannelse, når det er økonomiske opgangstider, mens de skærer ned på udgifterne til efteruddannelse, når økonomien skranter.

Kompetenceregnskab

Steen Høyrup Pedersen ser dog en chance for, at i hvert fald nogle virksomheder vil reagere på de strammere økonomiske rammer ved at være mere bevidste om, hvordan de får mest muligt ud af de ressourcer, de bruger på efteruddannelse:

”Jeg lavede for nogle år siden en undersøgelse, hvor jeg spurgte ledere og medarbejdere på en række virksomheder, om de vidste, hvem af de ansatte der var på efteruddannelse på det pågældende tidspunkt. Ofte var lederne ikke klar over det, og mange havde ikke tænkt på, hvordan de skulle indarbejde den nye viden, som medarbejderen kom hjem

med, i det daglige arbejde. Fremover kan man håbe, at flere ledere vil tænke efteruddannelsen ind i en større proces, så de vælger de mest relevante kurser og laver en strategi for, hvordan de medarbejdere, der kommer tilbage fra kurserne, kan dele deres viden med andre,” siger han.

Også hos 3F har man gjort sig tanker om, hvordan virksomhederne kan motiveres til at bruge efteruddannelse som en del af deres langsigtede strategiske planlægning.

”Vi kunne godt tænke os, at det gøres lovpligtigt for alle virksomheder at lave et kompetence- og uddannelsesregnskab, på samme måde som det i dag er lovpligtigt at lave en arbejdspladsvurdering. Det skal ikke være noget stort bureaukratisk apparat, men bestå i, at virksomhederne laver en opgørelse over, hvilke kompetencer deres medarbejdere allerede har, og lægger en plan for, hvordan de skal supplere dem ved hjælp af efteruddannelse. På den måde vil mange ledere formodentlig opdage, at deres medarbejdere kan mere og kan lære mere, end både medarbejderne og lederne tror, og nogle virksomheder vil forhåbentlig se en ide i at brande sig på at være førende på efteruddannelses-feltet,” siger Frank Juncker. ■

LÆS MERE:

Steen Høyrup Pedersen: 'Sammenhæng mellem læringsarenaer', kapitel 3 i 'Anerkendelse af realkompetencer – en antologi'. ViaSysteme. 2011.
'Læringsformers betydning for voksnes motivation for læring'. NCK, København, marts 2009.
'Kompetenceudvikling i kontekst'. NCK, København, november 2009.
'Pædagogisk praksis i VEU (Voksen- og Efteruddannelse) – samspillet mellem almen og erhvervsrettet VEU'. NCK, København, september 2010.

De tre sidste publikationer kan **downloades** fra hjemmesiden for NCK - Nationalt Center for Kompetenceudvikling: www.ncfk.dk



STEEN HØYRUP PEDERSEN

Lektor ved DPU, Aarhus Universitet, hvor han blandt andet forsker i organisationsudvikling, praksislæring og kompetenceudvikling. Han har skrevet en lang række artikler om efteruddannelse og arbejdspladslæring.



FRANK JUNCKER

Cand.mag., uddannelseskonsulent i Fagligt Fælles Forbund – 3F. Han har tidligere blandt andet arbejdet som erhvervsvejleder i AF og som kursuschef på Køge Handelsskole.