



PÅ KURSUS MENS BØRNENE SOVER

Uddannelse er ikke lige vigtig for alle. Slet ikke for de kortuddannede. Men kommer uddannelsen ud til virksomheden og integreres i den konkrete hverdag, så stiger motivationen for at gå ind i et uddannelsesforløb.

* I vuggestuen Sommerfuglen går pædagogmedhjælperen Ida på kursus i ernæring, når børnene sover. Skal Ida motiveres til at efteruddanne sig, er det nemlig vigtigt, at kurset integreres i Idas hverdag, og at kurset bliver tilrettelagt på en måde, der passer til Idas konkrete behov for kompetenceudvikling.

Det forklarer forsker Steen Elsborg, der er tilknyttet Nationalt Center for Kompetenceudvikling, hvor han undersøger syv udviklingsprojekter, der alle retter sig mod arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU). Projekterne er alle sat i gang af Undervisningsministeriet og har til formål at beskrive særligt to udfordringer i forhold til kortuddannedes motivation for at efteruddanne sig.

"For det første skal mulighederne for efteruddannelse og kompetenceudvikling synliggøres over for brugerne. For det andet skal man tilrettelægge attraktive uddannelsesstilbud, der tager udgangspunkt i brugernes perspektiv."

NEJ TAK TIL UDDANNELSE

Mens højtuddannede er gode til at gribe muligheder for efteruddannelse, står det anderledes til blandt de kortuddannede - og blandt dem, der slet ikke er på arbejdsmarkedet, herunder er en stor del af anden etnisk baggrund.

Når Steen Elsborg taler om kortuddannede, mener han blandt andet mennesker, der ikke har en uddannelsesstradition.

Mennesker, der ikke har fået en ungdomsuddannelse. Det man tidligere kaldte ufaglærte.

"De har valgt uddannelse fra på et tidspunkt. Det kan for eksempel være dårlige erfaringer fra folkeskolen, der gjorde, at de ikke var motiverede for at gå videre med en uddannelse. Og minder om et dårligt skoleforløb kan også være en barriere for dem, når de skal til at tænke i efteruddannelse. Men det er også mennesker med en ungdomsuddannelse - det, der tidligere hed faglærte. Mange i den gruppe har valgt deres uddannelse, fordi de brændte for at få den. Fordi de gerne ville være tømrere eller social- og sundhedsassistenter."

Fælles for de kortuddannede er, at de ikke tænker i uddannelse som en karrierevej på samme måde som højtuddannede. For højtuddannede er det en del af arbejdet at være i kompetenceudviklingsforløb. De højtuddannede kender og opsøger selv mulighederne. Det gør de kortuddannede ikke, og derfor er det, som Steen Elsborg udtrykker det, meget vigtigt, at konsulenter fra arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU) aktivt opsøger de kortuddannede på deres arbejdsplads.

UVIDENHED OM VIDEN

Men det er ikke kun de kortuddannede selv, der skal motiveres. Undersøgelsens foreløbige resultater peger på, at der hersker stor uvidenhed om mulighederne inden for AMU-systemet i



SÅDAN MOTIVERES VIRKSOMHEDER OG MEDARBEJDERE TIL LIVSLANG LÆRING

Synliggør mulighederne for efteruddannelse og kompetenceudvikling

- » Opsøg aktivt og skab direkte kontakt til virksomheden
- » Tilrettelæg første kontakt som dialog
- » Synliggør øvrige muligheder i AMU, når der holdes kurser med lovkrav
- » Skab samspil mellem generel og lokal markedsføring
- » Differentier markedsføring i forhold til målgrupper
- » Synliggør AMU for flygtninge/indvandrere allerede på sprogcenteret
- » Skriv let forståeligt

Tilrettelæg attraktive uddannelsstilbud over for virksomheder og medarbejdere

- » Tilrettelæg kurser i samarbejde med brugerne
- » Hold kurserne, hvor det er mest attraktivt – vær fleksibel
- » Integrer kurser i den konkrete hverdag
- » Skab samspil mellem de faglige og de almene kurser

Kilde: Steen Elsborgs undersøgelse af syv udviklingsprojekter, der alle retter sig mod arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU)

HVAD ER ARBEJDSMARKEDSUDDANNELSERNE (AMU)?

Arbejdsmarkedsuddannelser er korterevarende uddannelser, som har til formål at imødekomme ufaglærtes og faglærtes behov for erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse. Arbejdsmarkedsuddannelser giver landsdækkende kompetence, kan indgå i uddannelsesstrukturer og kan give merit til grundlæggende erhvervsrettede uddannelser.

HVOR FINDES ARBEJDSMARKEDSUDDANNELSERNE?

Der findes ca. 140 skoler, som udbyder arbejdsmarkedsuddannelser. De forskellige uddannelser findes på www.vidar.dk og www.uddannelsesadministration.dk

Kilde: Undervisningsministeriets hjemmeside <http://us.uvm.dk/amu>

mange små virksomheder. Derfor er det nødvendigt at synliggøre mulighederne over for virksomhedernes ledere.

"Virksomhedens ledelse er ganske enkelt nøglen til kompetenceudvikling af medarbejderne. Når konsulenterne kommer ud i de små og mellemstore virksomheder, skal det derfor ikke være som gammeldags sælgere med færdige masseproducerede standardprodukter i tasken. Konsulenterne skal i dialog med virksomhedens ledere om behovene og barriererne," siger Steen Elsborg og uddyber:

"Konsulenterne skal se verden med de briller, virksomhederne ser med. Det skaber en helt anden dialog og kan motivere lederne til at tænke i efteruddannelse som et perspektiv - og se en sammenhæng mellem udvikling af medarbejderne og den daglige drift."

At det er afgørende, at lederne kan se en relevans, har AMU været opmærksom i flere år, og i dag arbejder AMU målrettet på at skabe partnerskaber med virksomhederne. Gennem lokale skoler tilbydes AMU sig som en samarbejdspartner om kompetenceudvikling på den enkelte virksomhed.

Steen Elsborg er begejstret for AMU-systemet, som han betegner som et fantastisk fleksibelt system, der har utrolig mange potentialer i sig. Men fremhæver igen og igen, at skal det virke, skal der skabes synlighed i lokalsamfundet – og så skal man tænke uddannelsen ud af undervisningslokalerne.

SKOLEBÆNKEN UD PÅ ARBEJDSPLADSEN

”Uddannelse behøver ikke at foregå i en skole. Det kan lige så godt ske i den verden, hvori man arbejder. Det handler om at løse de problemer, medarbejderne står med i dagligdagen. Man skal have et truckkørekort for at kunne køre truck eller et bevis for at sætte et stillads op, så der ikke er en mand der falder ned og dør. Meget efteruddannelse er derfor baseret på en faglig opkvalificering.”

De syv udviklingsprojekter, Undervisningsministeriet har sat i gang, viser, at det er her, kompetenceudviklingen begynder. Men kompetenceudviklingen går herefter over i et samspil med udvikling af almene kompetencer, der er nødvendige for, at den enkelte medarbejder kan manøvrere på et stadigt mere komplekst arbejdsmarked.

”Der kommer hele tiden nye krav til medarbejderne. Det kan være nye produkter, et nyt arbejdsområde, det kan være, at de skal samarbejde med andre faggrupper. Det kan være stress betinget af mange arbejdsopgaver eller betinget af høje forventninger og nye tekniske krav.”

Når medarbejderen har været på kursus, er det vigtigt, at virksomheden er gearet til at kunne bruge de nye kompetencer. Hvis virksomheden ikke er det, giver det anledning til frustrationer.

”Det virker demotiverende på medarbejderen, hvis konteksten ikke er gearet til at udnytte de nye kompetencer, og det bliver sværere at motivere ham eller hende til at indgå i et nyt kursusforløb. De foreløbige erfaringer peger derfor på, at der skal skabes et samarbejde mellem skole og virksomhed, så arbejds-situationen bliver gearet til medarbejderens nye kompetencer.”

Desuden er det, ifølge Steen Elsborg, vigtigt, at ledelsen skaber et miljø, der understøtter læringen hver eneste dag. Her peger han på både jobindhold og ledelses- og mødekultur.

”AMU-systemet har haft fokus på også at kunne etablere og facilitere læringsmiljøer på arbejdspladsen. Mine foreløbige undersøgelser af udviklingsprojekterne peger på, at det er en perspektivrig måde at tænke efteruddannelse på.”

KOMPETENCEUDVIKLING HELE LIVET

I dag er der mange arbejdsprocesser, hvor medarbejderen skal kommunikere og dokumentere, hvad han eller hun laver i løbet af dagen. Der er også krav om, at man som medarbejder profilerer sig selv, hvis man vil skabe en karriere. Og det kræver, som Steen Elsborg fremhæver, en personlig dannelsesproces og udvikling af almene kompetencer:

”Den måde man ser verden på, er ikke nødvendigvis den måde, som sidemanden ser den på. Erfaringerne viser, at der generelt er brug for en almen dannelsesproces, for at den enkelte kan føle, at han eller hun kan magte de ting, som man skal kunne magte for at være på arbejdsmarkedet.

I dag er vores samfund skruet sammen på en sådan måde, at det er uddannelse, vi skal leve af. Vi skal være stærke i den globaliserede økonomi. Vi skal være stærke i kraft af vores

mange kompetencer. Og derfor har de kortuddannede også brug for at være i en kontinuerlig kompetenceudviklingsproces, så de ikke bliver hængt af det samfund, de er en del af,” siger Steen Elsborg og slutter med en opfordring til AMU-systemet:

”Der er al mulig grund til at tro på, at AMU’s strategi til at skabe livslang læring i arbejdslivet er den rigtige, men vores foreløbige undersøgelser af udviklingsprojekterne peger på, at det er afgørende, at de involverede lærere og konsulenter i AMU selv tilbydes god efteruddannelse, så de kan overskue og håndtere de mange muligheder.” ■

Af Mette Thornval
meth@dpu.dk

STEEN ELSBORG



Er ansat som videnskabelig medarbejder på Institut for læring, DPU og tilknyttet forskningsprojektet under Nationalt Center for Kompetenceudvikling. Steen Elsborg har været tilknyttet den pædagogiske forskning i femten år, hvor han har forsket i individuelle og organisatoriske læreprocesser. I dag er Steen involveret i forsknings- og udviklingsprojekter om læringsmuligheder i arbejdslivet samt voksnes motivation for at indgå i uddannelse og kompetencevurdering.

www.dpu.dk/om/elsborg

OM EGEN ARBEJDSMOTIVATION

Jeg er grundlæggende motiveret for at arbejde. Egentlig betyder arbejde jo ’at virke’. Noget af det er så blevet lønarbejde. Jeg bliver særligt motiveret, når jeg oplever, at jeg igennem mit arbejde kan medvirke til at skabe valg- og handlemuligheder - for mig selv og andre. Så er der mening med galskaben!