

# VOKSEN

*uddannelse*

Nr. 119 · December 2016

VEU og VUC



DA og LO om fremtiden for VEU



Er der lys for enden af tunnellen



VUC

# VEU og VUC lige nu

**V**EU er i et vadested lige nu i lyset af de forestående trepartsforhandlinger. Det betyder, at VUC'erne sideløbende har igangsat et udviklings- og analysearbejde om deres fremtidige rolle på VEU-området, se artiklen "VEU i historie og nutid".

Samtidig er der gang i forløb, der udvikler kurserne, så de i højere grad lever op til de nye behov hos medarbejderne og virksomhederne om, at lave individuel undervisning og at være tættere på virksomhederne og gerne bruge virksomhederne som læringsarenaer.

## Et eksempel på succesfuldt forløb

Danske Fragtmænd og VUC kører i øjeblikket en fælles målrettet moduluddannelse for Danske Fragtmænds ansatte flere forskellige steder i landet. Siden august har 62 medarbejdere sagt ja tak til den målrettede uddannelse i arbejdstiden – med betalt løn. Og indsatsen har haft flotte resultater, viser en undersøgelse. 90 pct af deltagerne oplever, at de i høj grad har lært noget af VUC's målrettede forløb. 81 pct svarer, at de er blevet bedre til at læse, 85 pct er blevet bedre til at stave og 67 pct mestrer i højere grad IT.

"Det er utroligt positivt at se sort på hvidt, at de korte intense forløb så tæt på ens egen arbejds hverdag kan have så fine resultater. Forløbene er en væsentlig del af VUC-sektorens kerneydelse. Og en ydelse, vi hele tiden udvikler på. Vi er utro-

ligt optagede af, at VUC på den måde spiller en meget betydelig rolle når det handler om at styrke arbejdsstyrkens kompetencer og evne til at tilpasse sig nye krav. Indsatsen kræver, at vi som sektor er i tæt dialog med den konkrete arbejdsplads og at vi tilretter al undervisning præcis til den målgruppe, der er i spil. Det lykkes vi heldigvis ret godt med. Og eksemplet med Danske Fragtmænd er et af mange, der viser, at det nytter at give medarbejderne en solid saltvandsindsprøjtning af faglighed og målrettede kompetencer," siger formand for Lederforeningen for VUC Verner Rylander-Hansen.

## Fremtidens VEU

Niels Henriksen, næstformand i Lederforeningen og medlem af VEU-rådet udtaler, at vigtige tendenser i fremtidens almene VEU er: individuelle uddannelser, øget digitalisering og arbejdspladsen som læringsarena.

Han tilføjer, at det er tydeligt også i VEU-rådet, at DA og LO skal redefinere AMU. Det er for ufleksibelt og der er et voldsomt fald i brugen af det. Arbejdsgiverne søger alternativer.

Tallene fremlagt på VEU-rådets møde september 2016 viser den samme tendens fra 2015 til 2016 som statistikken med den samlede udvikling fra 2004 til 2015: et fald på AMU-kurserne og en stigning på FVU og især AVU.

---

## Læs i dette nummer

- VEU og VUC lige nu ..... 2
- VEU i historie og nutid ..... 3
- Interview med Ejner Holst, næstformand i LO..... 8
- Interview med Jannik Bay, uddannelses- og integrationschef i DA ..... 13
- VEU på nye måder ..... 18
- Lad os få tændt lys for enden af tunnelen: nu drejer det sig om Finanslov 2018 ..... 20

## VOKSENuddannelse

Kong Georgsvej 17, 2950 Vedbæk.  
Tlf. og fax 45 89 32 73. E-mail sfa@kvuc.dk

Redaktion og layout: Søren Ferslov Andersen (ansv.)  
og Karen Hedegaard

Udgiver: I/S Voksenuddannelse. Oplag: 1.100

Forside: Nermin Durakovic

Tryk: Kailow Graphic

*Deadline for artikler til nr. 120 er den 1. marts 2017*

# VEU i historie og nutid

Af Birgit Smedegård Olesen, konsulent

## Aktuelt om VEU

Trepartsforhandlingerne om voksnes efter- og videreuddannelse står for døren. De har længe været berammet til 2017 til start lige efter færdiggørelsen af overenskomstforhandlingerne til foråret. Dette er bekræftet af den nye regering i regeringsgrundlaget (Marienborgaftalen 2016):

## Regeringsgrundlaget om trepartsforhandlinger

”Regeringen vil fortsætte det konstruktive trepartssamarbejde med arbejdsmarkedets parter om væsentlige samfundsudfordringer, herunder styrket og mere målrettet voksen- og efteruddannelse. De, der aldrig fik en uddannelse, skal have mulighed for at komme med på vognen senere i livet. Og de, der har brug for nye eller opdaterede kompetencer for at kunne holde fast på et arbejdsmarked i forandring, skal have relevante muligheder for det.” (Side 35)

Og:

”Et arbejdsmarked med en større grad af automatisering, deleøkonomi og robotteknologi stiller store krav til omstillingsparathed i arbejdsstyrken. Det kræver både en indsats fra den enkelte, men også gode muligheder for livslang læring, så kompetencerne kan blive udbygget og opdateret i takt med arbejdsmarkedet udvikler sig.

Det er aftalt, at næste trepartstema skal omhandle voksen- og efteruddannelse. Fokus vil være på at styrke og målrette mulighederne for ufaglærte og faglærte.” (side 36)

Det betyder, at arbejdet, som er forberedt af den tidligere smalle venstre-regering, fortsætter som planlagt.

Køreplanen er afstemt efter overenskomstforhandlingerne i foråret 2017, så selve trepartsforhandlingerne først starter efter færdiggørelsen af dem. Disse skal være på plads først, så arbejds-

markedets parter ved, hvilket grundlag der er for forhandlingerne med regeringen.

## Ekspertgruppe nedsat

I køreplanen indgår et grundigt forarbejde af en ekspertgruppe, som er forankret i Undervisningsministeriet, men som har deltagelse fra alle relevante ministerier.

Jørgen Søndergaard, som er udnævnt som formand for ekspertgruppen, udtaler: ”Voksnes muligheder for efter- og videreuddannelse er en vigtig del af det samlede uddannelsessystem i Danmark. Der er ingen tvivl om, at systemet er udfordret. Nu sætter jeg mig i spidsen for et arbejde, som skal konkretisere hvilke udfordringer der skal løses, for at VEU-systemet kan bidrage til at opkvalificere og omskole mennesker, hvis job er ændret eller helt forsvundet i arbejdsmarkedets hastige udvikling. Jeg ser frem til at være en del af dette vigtige arbejde.”

Der er udarbejdet et grundigt kommissorium for ekspertgruppen med følgende hovedindhold:

En analyse af hvilken væsentlig rolle Voksen- og efteruddannelsessystemet spiller i den løbende opkvalificering og kompetenceudvikling.

Om at arbejdsmarkedets efterspørgsel efter kvalificeret arbejdskraft er i konstant udvikling, og virksomhedernes behov og muligheder for kompetenceudvikling ændrer sig. Samtidig kan der konstateres en faldende efterspørgsel efter offentlig voksen- og efteruddannelse.

Det forventes, at arbejdsstyrken og især de ufaglærte, i den nærmeste fremtid og i højere grad end tidligere, vil blive udfordret på deres kompetencer. Det stiller nye krav til medarbejdernes kompetencer – og til det system, der skal omskole de medarbejdere, hvis jobindhold ændrer sig så meget, at der er tale om et reelt jobskifte. Den nye ekspertgruppe skal på denne baggrund se nærmere på løsningsmodeller som kan sikre, at såvel struktur som kvalitet på voksen- og efteruddannelsesområdet følger med udviklingen.

Det eksisterende VEU-system kan blive udfordret både strukturelt, indholds- og styringsmæssigt i forhold til at imødekomme forandringerne på arbejdsmarkedet og virksomhedernes behov for kompetencer.

Ekspertgruppen får til opgave at analysere, hvordan voksen-, efter- og videreuddannelsesindsatsen i det offentligt finansierede VEU-system er tilrettelagt i dag, og hvordan virksomhedernes og medarbejdernes behov og muligheder for kompetenceudvikling har ændret sig. I den forbindelse inddrages udviklingen, organisering, afholdelsesform og finansiering af den samlede offentlige og private VEU-indsats.

Ekspertgruppen skal komme med bud på, hvad succeskriterieret for VEU-systemet kan være samt vurderinger af, om der skal iværksættes tiltag for udvikling af et mere sammenhængende VEU-system, så det har en fleksibilitet samt omstillings- og tilpasningshastighed og bredde, der svarer til virksomhedernes og medarbejdernes efterspørgsel.

Mere specifikt skal ekspertgruppen analysere og præsentere mulige løsningsmodeller inden for tre spor:

1. Et sammenhængende VEU-system
2. En stærk og målrettet erhvervsrettet VEU-indsats
3. Modernisering af partsstyringen i VEU

Der nedsættes i tilknytning til ekspertgruppen en referencegruppe og følgegruppe bestående af arbejdsmarkedets parter. Referencegruppen inddrages løbende fra start til slut med viden, idéer og input samt vurdering af foreløbige resultater.

### **Lederforeningen for VUCs udviklings- og analysearbejde af VEU**

Lederforeningen for VUC har tilsvarende igangsat et udviklings- og analysearbejde om VUCs fremtidige rolle på VEU-området. Arbejdet skal udføres af Teknologisk Institut og ledes af teamleder Annemarie Holsbo og innovationschef Hanne Shapiro. Sidstnævnte sidder samtidig i regeringens ekspertgruppe.

Lederforeningen anser det for at være af stor betydning, at VUC-sektoren styrker sin position i

forhold til interessevaretagelsen på VEU-området. Erfaringen er, at det er nyttigt at være i tæt dialog med arbejdsmarkedets parter. Det giver mulighed for at spille en aktiv rolle i forhold til den beskæftigelses- og uddannelsesmæssige indsats i forhold til kortuddannedes almene kvalificering.

Når udviklingsarbejdet er færdiggjort, vil bestyrelsen for lederforeningen tage initiativ til at udarbejde en VEU-strategi, som både kan forholde sig til interessevaretagelsen på nationalt niveau og til den virksomhedsrettede indsats på decentralt niveau.

### **VEU historisk**

Som Ejner Holst siger i interviewet i dette nummer af Voksenuddannelse, er VEU-systemet 56 år gammelt. Han siger, det bærer præg af den tid, det er blevet skabt i, og at det trænger til en opdatering.

VEU er ikke et egentligt system, men en samlet ordning for det offentlige voksen- og efteruddannelsessystem dannet ved knopskydning. Det består af forskellige ordninger, der sigter på forskellige målgrupper, mål og aktiviteter.

Når Ejner Holst siger, at VEU er 56 år, så er det AMU-delen vi taler om. Det er den største del af VEU, som omfatter den erhvervs-mæssige uddannelse. Den første arbejdsmarkedsuddannelseslov blev vedtaget i 1960. Udover AMU-kurserne omfatter den erhvervsrettede del af VEU: voksen-erhvervsuddannelse (VEUD), åben uddannelse, folkehøjskoler og daghøjskoler.

Det andet "ben" i VEU er det, som ofte kaldes "almen VEU". Det omfatter dels VUCs uddannelser: FVU, AVU og hf-enkeltfag og videregående voksenuddannelser, VVU.

VEU-uddannelserne har siden 1960'erne opfyldt forskellige arbejdsmarkedsbehov. I 1960'erne handlede det om at etablere uddannelser for ufaglærte specialarbejdere i en periode med kraftig omstilling i erhvervsstrukturen. Arbejdsmarkedsuddannelserne indgår som et centralt element i arbejdsmarkedspolitikken. I 1970'erne fik arbejdsmarkedsuddannelserne en betydelig rolle i forbindelse med kvalificering af ledige. I 1990'erne er fokus også vendt mod arbejdsmarkedsuddannel-

sernes bredere rolle i forbindelse med løbende tilpasning af arbejdsstyrkens kvalifikationer til arbejdsmarkedets behov.

Nu er parterne enige om, at VEU har behov for en opdatering – også fordi der er en nedgang i de voksnes og virksomhedernes brug af VEU. Årsagerne til nedgangen er der forskellige meninger om, men fakta er, at kurserne ikke bruges så meget mere (se tabellen på side 7).

### **Som en kursusudbyder oplever vilkårene for VEU og udviklingen**

Nedenfor bringes et lille interview med en konsulent, som i mange år har haft VEU inde på huden. Det giver et indtryk af, hvordan VEU bruges, og hvilke styrker og svagheder det har i dag:

### **Interview med tidligere konsulent i Niels Brocks kursusafdeling Johannes Eis**

Følgende er et interview med tidligere konsulent og underviser i Niels Brocks kursusafdeling, Johannes Eis.

*Spørgsmål (Sp): Vil du fortælle noget om, hvordan I laver efteruddannelse i VEU-systemet?*

Johannes Eis (JE): Vi anvender efter- og videreuddannelsessystemet (VEU) ude i virksomhederne. Jeg kan give et eksempel: Det Kgl Teater hvor vi lavede et kursus for 360 teknikere. Fagene var kommunikation, samarbejde, teambuilding og projektledelse. Det var grundlæggende uddannelse af en varighed på 5-6 hele dage, hvor jeg sammen med en kollega varetog hele undervisningen. Det kunne også være dækket af flere undervisere.

*Sp: Hvordan bliver et VEU-kursus en succes?*

Det kræver, at man afsætter tilstrækkelig tid udover selve kurset og ikke mindst såvel forarbejde som efterbehandling. Forarbejdet er det vigtigste. Formulering af målene med kurset.

Der skal laves en aftale med kunden om forarbejdet, som omfatter såvel de ansatte/repræsentanter som ledelsen. Såvel ledelsens engagement som medarbejdernes motivation i kurset er helt nødvendig. Og forarbejdet indeholder interviews med såvel ansatte som ledelse om mål og forventninger og hvilke resultater, man ønsker.

I dette forarbejde udvælges, hvilke kurser, der skal indgå i det samlede forløb. Det er stort set altid de eksisterende AMU-kurser, der bruges. Dette er ikke et krav, men ellers bliver det meget dyrere kurser.

Vi lægger meget mere vægt på de reelle kompetencer end de formelle.

Et kursus som det omtalte med 360 medarbejdere udløser 15–20 kurser á 1–2–3 dage med 20 kursister pr. hold.

Et vigtigt element for at opnå succes med kurserne er, at der foretages en midtvejsevaluering og tilpasning af kurserne. Efter det samlede kursus er en grundig afsluttende evaluering vigtig, hvori det indgår, hvad man gør, hvis man ikke har nået målet. Hvis det er tilfældet, kan man lægge noget mere kursus oveni.

*Sp: Hvordan er finansieringen af kurserne?*

JE: VEU-godtgørelsen dækker kun en del af lønnen, ca. 680 kr. pr dag. Resten kan evt. dækkes af andre midler fx overenskomstmæssige uddannelsesfonde og -aftaler.

*Sp: Det lyder jo alt sammen godt. Hvorfor er der så problemer med hele systemet?*

JE: Der er sket et drastisk fald i kursusaktiviteten. Taksterne er forringet betydeligt. De dækker i dag kun ca. 80% af dagpengesatsen mod før 100%. Forringelserne er sket løbende.

En anden årsag til faldet i aktivitet er, at mange virksomheder har skåret ned på medarbejderstaben, så medarbejderne har travlt til at deltage i kurser. Det er jo en kortsigtet politik, som hindrer udviklingen i produktivitet og effektivitet. De kurser, vi laver, skal give noget på bundlinjen.

*Sp: Hvad skal der til for at forbedre VEU?*

JE: De økonomiske vilkår skal forbedres, men lige så vigtigt er det, at reglerne for AMU-kurserne skal løsnes. Der skal være mere fleksibilitet. Som det er nu, er det for svært at tilpasse til virksomhederne og deres medarbejdere. Man taler meget om at kurserne skal være virksomhedsrettede, men reglerne arbejder mange gange mod dette. Derudover skal tilmeldingsprocedurerne og ansøgning om refusioner gøres enklere. De noget komplicerede regler afholder mange – især små virksomheder – for at gå i gang. De føler det er for besværligt.

## EVAs evaluering af VEU

Evalueringeninstituttet har gennemført en undersøgelse af virksomhedernes brug og vurdering af AMU i 2015, "Virksomhederne og AMU". Den sammenligner resultaterne med undersøgelser i 2007 og 2011, så man kan vurdere, hvilke konsekvenser i virksomhedernes vurdering, ændringerne i AMU-systemet har bevirket.

De vigtigste resultater er:

### *Fald i aktivitet*

Der har været et fald i aktiviteten på AMU fra 2004 til 2014 på 18% i antallet af årselever. På trods af dette fald er der dog fortsat tale om en betydelig aktivitet i AMU-systemet på mere end ½ million kursister i 2014 (en person der har deltaget i et kursus). De, der har fulgt debatten er måske forbavsede over, at faldet ikke er større, da der har været talt meget om et stort fald. De personer, det omhandler, er ufaglærte og faglærte beskæftigede medarbejdere med en erhvervsuddannelse eller en grundskoleuddannelse som højeste uddannelse. Vurderingen i EVA er, at faldet ikke er så stort, når man ser det i lyset af, at det samlede antal arbejdspladser for medarbejdere med ovennævnte uddannelser i den pågældende periode er faldet. Faldet hænger altså lige så meget sammen med nedgangen i antallet af de medarbejdere, som AMU er rettet mod.

*Virksomhedernes brug af AMU:* Det har i perioden fra 2007 til 2015 været nogenlunde stabilt. I forhold til ufaglærte medarbejdere har brugen ligget mellem 29% og 31%, og for faglærte medarbejdere mellem 25% og 29%. Der er dog store forskelle virksomhederne imellem.

### *Kontakten mellem virksomheder og AMU-udbydere*

Den er blevet mindre i en periode, hvor man havde en forventning om, at den var blevet større på grund af etableringen af VEU-centrene. Grundene hertil er uklart, men tallene viser, at kun 30% af virksomhederne har kontaktet en AMU-udbyder vedrørende efteruddannelse inden for de sidste 2 år, og kun 29% af virksomhederne er blevet kontaktet af en AMU-udbyder. Begge andele er faldet siden 2007.

### *Barrierer for at bruge AMU*

Den største andel af alle virksomhederne peger på, at det kan være en barriere for efter- og videreuddannelse, at de ikke har undersøgt mulighederne for at bruge AMU. Den barriere den næststørste andel af virksomhederne peger på er, at de udbudte AMU-kurser ikke dækker virksomhedens behov. I hele perioden har dette tal ligget stabilt på 40%.

Andre barrierer som en voksende del af virksomhederne i periodens løb peger på, er:

- At det er vanskeligt at få overblik over, hvilke kurser der er relevante for virksomhedens medarbejdere (fra 30% til 35%)
- At AMU-kurserne fokuserer for lidt på generelle kompetencer og for lidt på, hvad der er brug for i virksomheden (fra 24% til 31%)
- At det er administrativt besværligt at bruge AMU (fra 13% til 19%)
- At undervisningen på AMU ikke modsvarer det teknologiske niveau i virksomheden (fra 12% til 18%)

### *Det går den forkerte vej med virksomhedernes tilfredshed med AMU*

I 2011 vurderede 60% af de virksomheder, der brugte AMU, at udbuddet af AMU i høj grad eller noget grad var tilstrækkeligt. Dette tal er i 2015 faldet til 55%. Faldet i tilfredshed gælder følgende punkter:

- At forholdet mellem omkostninger og udbytte er passende
- At uddannelsestilbuddet i høj grad eller i nogen grad tilrettelægges fleksibelt med hensyn til, hvor det passer virksomheden
- At AMU giver medarbejderne de kompetencer, virksomheden har brug for
- At undervisningen niveaumæssigt er tilpasset de ufaglærte medarbejdere

### *Mange virksomheder bruger aldrig AMU*

Det gælder 41% af de virksomheder, der beskæftiger ufaglærte medarbejdere, og det gælder 47% af de virksomheder, der beskæftiger faglærte medarbejdere. Den vigtigste årsag, de angiver, er, at de ikke har behov for AMU. Der har dog været et fald i andelen af virksomheder, der peger på denne

årsag. Dog er der samtidig en stigning i virksomheder, der peger på, at AMU ikke giver virksomhederne de kompetencer, virksomheden har brug for.

Artiklen skriver til sidst, at et ”interessant fund” er, at kun 3% af de virksomheder, der aldrig bruger AMU, peger på, at det er fordi, det er for dyrt!

Som det ses af tallene, er der realiteter i vurderingen af, at VEU ikke har det så godt. Det gælder især AMU-kurserne, mens almen VEU har klaret sig bedre. Imidlertid er der interessante udviklingstendenser inden for de enkelte områder. Følgende tendenser træder frem:

- De almene kurser klarer sig bedre end de erhvervsrettede
- Kurser på højere fagligt niveau klarer sig bedre end de grundlæggende

Der er forskellige vurderinger af, hvorfor der de sidste år har været nedgang.

Fx skriver Michael Andersen, som har forsket i VEU som medarbejder i EVA, at det ikke er rigtigt, når Altinget skriver, at virksomhederne vender AMU-kurserne ryggen til fordel for private udbydere. Han siger, at EVA har fulgt udviklingen nøje, og at der ikke er belæg for den tolkning af tallene. Han tolker tallene sådan, at det er målgruppen for AMU, som er skrumpet. I perioden 2008–2013 er der blevet 100.000 færre beskæftigede personer i gruppen med erhvervsuddannelse og 150.000 færre beskæftigede i gruppen med grundskole som højeste uddannelse. Når der bliver færre mennesker i målgruppen for AMU, er det ikke mærkeligt, at aktiviteten også falder, siger Michael Andersen. Han er enig i, at man bør kaste et kritisk blik på AMU, men skriver, at det bør ske på et oplyst grundlag (Kilde: Altingets hjemmeside).

Og dermed er bolden spillet tilbage til parterne og de forskellige interessenter.

## (VEU) Antal kursister og tid – kursusår og VEU-kategori

(VEU) Antal kursister	2004/2005	2007/2008	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
FVU	22.292	23.959	34.091	39.525	46.173	54.094	52.705
AVU	90.947	88.733	123.823	104.681	106.094	116.289	131.396
HF	89.451	76.318	103.644	104.317	109.681	118.971	114.262
Ordblindeundervisning		5.922	20.342	23.509	28.295	28.274	23.752
Danskund. f. udlændinge	46.023	41.168	67.772	73.924	76.540	82.988	124.165
Ungdomshøjskoler	300	203	179	254	242	172	140
Folkehøjskoler	7.263	4.993	8.281	8.476	8.683	9.545	9.576
Folkehøjskoler, korte kurser				19.525	33.862	31.392	34.029
AMU Fælles	605.076	630.525	811.179	659.939	617.452	568.896	476.645
AMU Øvr. kursusudbyd.	14.396	48.855	34.611	27.198	21.494	22.481	38.316
Fag fra rene voksenudd.	41.065	25.959	29.871	30.536	29.069	26.340	21.610
Fag fra primære udd.	3.704	978	3.166	2.775	2.077	2.425	3.449
Øvrige fag	14.125	9.261	5.940	8.316	7.776	7.575	9.403
Diplom	21.155	21.634	42.173	47.805	45.695	48.950	41.751
Master	6.961	8.251	9.451	10.831	11.111	8.710	10.372
HD/ED	33.633	14.424	18.128	17.170	15.753	13.212	21.260
Øvrige enkeltfag	44.804	26.650	37.033	39.200	36.686	38.251	34.928

Kilde: Undervisningsministeriets Databank (05-12-2016)

# Interview med Ejner Holst, næstformand i LO

om de kommende trepartsforhandlinger om voksen- og efteruddannelse (VEU)

Den 1.12.2016 mødte Birgit Smedegård Olesen (BSO) op i LOs hovedkvarter for at få et interview til Voksenuddannelse med Ejner Holst (EH), én af de fire næstformænd i LO på området uddannelses- og arbejdsmarkedspolitik.

Anledningen var de forestående 3-partsforhandlinger om voksen-, efter- og videreuddannelse/VEU, som er planlagt til at gå i gang efter færdiggørelsen af overenskomstforhandlingerne i foråret 2017.

BSO: Tak fordi du har afsat tid til et interview med Voksenuddannelse om VEU. Anledningen er selvfølgelig VEU, som nu kommer noget forsinket i gang.

## En anden tid med andre krav

EH: Man kan ikke sige, de er forsinkede. De er endnu et led i rækken af trepartsforhandlinger, først om integration, derefter praktikpladser og en overskrift omkring kvalificeret arbejdskraft og så meget naturligt at bringe det tredje: voksen efteruddannelse. Man kan have den lange vej til arbejdskraftens kvalificering: 17 år og så den unges erhvervsuddannelse, eller man kan tage den korte vej til uddannelse: at bruge voksen-efteruddannelsessystemet. Vi fik nogle tekniske elementer fra AMU-delen ind i 2. fase. Men alle var enige om, at det vigtigste er at se på arbejdskraftens kvalificering i et større perspektiv, som vi kalder: arbejdsmarked 4.0, hele samfundets og arbejdslivets ændring med den hurtige digitalisering, automatisering, robotteknologi mm. som kræver helt nye kompetencer og dermed et nyt VEU-system, som kan matche dette arbejdsmarked. Fremskrivningen siger, at der vil blive langt mindre brug for ufaglærte. Arbejdsmarkedet for ufaglærte bliver snævrere og mindre, og der bliver mere brug for faglærte og faglærte plus.

Vi har været glade for AMU-systemet, som er skabt for 56 år siden i en anden tid. Det er i dag lidt "forlappet" – der er blevet syet lap på lap, så det er blevet usmidigt.

Der er behov for et VEU-system, som indeholder AMU men også noget mere til begge sider – også på den almene del, mere systematiseret. Det



Ejner K. Holst,  
næstformand i LO

vil være nogle år før den nye folkeskole slår igenem, og der vil også komme nogle andre krav.

## Det nye voksefteruddannelseshus

Der er behov for et nyt voksefteruddannelsessystem. Et samlet system for voksne fra basis og til og med bachelorniveau. Et nyt hus, hvor de her elementer spiller sammen med både det almene og det erhvervsrettede.

Visionen er at samfundet/staten udbyder et system, som kan stå for den samlede uddannelse. Derunder er der udbydere i underentrepriser som fx VUC, AMU, erhvervsskoler, professionshøjskoler, som skal samarbejde. Samarbejdet er en helt nødvendig forudsætning i denne nye model. Det skal udgøre et nemt system, hvor brugeren kan bevæge sig frit i huset og pille de dele ud, som han/hun har brug for og så sammensætte dem til de ønskede kompetencer. I dag er dørene mellem etagerne i uddannelseshuset måske ikke låste, men så binder dørene kraftigt.

Vi har brug for et nyt hus, hvor de forskellige dele spiller sammen både AMU delen og FVU, AVU- og AU-delen (åben uddannelse). Vi har ikke sat os ned og tænkt på en masse nye institutioner, man kan bedre bruge det billede, at samfundet udbyder en hovedentreprise med mange forskellige underentrepriser, som udgøres af uddannelsesudbydere.

## Et uafhængigt vejledningssystem

Det kræver et uafhængigt vejledningssystem. Det



har man ikke i dag. Man skal være sikker på, at hvis den enkelte kommer ind og spørger efter fransk linge, så kommer han ikke ud med en sneskovl, fordi det var sådan én, der var på lager. Der skal være fokus på den enkeltes og virksomhedens behov for at hæve produktiviteten på virksomhederne. Men samfundet er hovedaktionær. Det er vigtigt, at institutionerne forstår, at det her er skabt for at sikre den enkelte de bedste muligheder for at få et job og hæve produktiviteten på virksomheden. Så det vil kræve et meget stærkt samarbejde.

### **Fleksibilitet på alle hylder**

Man kan sagtens forestille sig at den højt specialiserede specialarbejder efterspørger kurser på akademiveau på den specielle del, men samtidig mere grundlæggende kurser på den almene del.

Det er vigtigt at få den enkelte institution til at forstå, at de ikke er til for institutionernes skyld, men for den enkelte borgers skyld. Det er ikke altid tilfældet.

### **Udfordringer i de kommende 3-partsforhandlinger**

Det er vores tanker at gå ind i 3-partsforhandlingerne med.

Det gør det ikke nemmere, at det er delt mellem to ministerier, Beskæftigelsesministeriet og Undervisningsministeriet. Treparten ligger jo i princippet i Beskæftigelsesministeriet.

### **Et stort spring**

Jeg kan se masser af problemer. Men i et arbejdsmarked 4.0. er det nødvendigt at vi sikrer os, at vi har et efteruddannelsessystem, som passer til det. Jeg er meget glad for AMU-systemet, men vi kan se, at det ikke er nok.

*BSO: Det lyder spændende, men svært. Det er et kæmpehop.*

*EH: Ja, og det kan godt være, at vi ikke kommer til at spise mortadellaen i én bid, det kan godt være vi kommer til at skive den først. Men det vigtigste er, at vi får sat perspektivet og siger, at det er det, der skal til.*

*BSO: Jeg kan godt se dine visioner. Det lyder*

*perspektivrigt, men når I sætter jer til 3-partsforhandlingerne, skal I jo ligesom starte et sted.*

*EH: Ja, men for at starte et sted, skal man vide, hvor man skal hen. Det er ligesom Alice i Eventyrland, hvor hun spørger ræven, hvor skal vi hen, og den svarer: Hvis ikke du ved hvor du skal hen, er alle veje lige gode.*

Man skal have sat det perspektiv, og så vil der være en masse mellemregninger, og der vil også dukke en masse udfordringer op. Men dem må vi jo bare tage.

### **Ekspertgruppens kommissorium**

*BSO: Men hvad med Ekspertgruppen og dens kommissorium, ligger det ikke mere på konkrete beregninger, som ikke nærmer sig visionerne.*

*EH: Nej. Jeg synes godt, visionerne kan rummes i Ekspertgruppen. Vi forsøger at inspirere dem og snakker med dem om, hvad vi kan tænke os. Det nemmeste i verden ville være at sætte os ned og finde ud af at sætte flere lapper på. Jeg synes når jeg hører Jørgen Søndergaard så oplever jeg at han har en meget fordomsfri debat, at han går ambitiøst til værks. Han deltager i vores arbejdsmarkedskonferencer om 4.0. De kan jo se de samme udfordringer i hvad der kommer.*

Inde i det her hus og de her rum, skal man selvfølgelig tilpasse pædagogikken til de mennesker, der kommer ind. De skal behandles forskelligt for at vi kan give dem muligheden for at få kompetencer til at få et arbejde.

### **AMU-kurserne**

Derfor er der også mange gode elementer i AMU-systemet. Til gengæld så tror jeg, at når man kigger på et nyt efteruddannelsessystem er man nødt til at komme tættere på virksomhederne. Jeg har ingen frygt for at gå tæt på virksomhederne, hvad de efterspørger. Jeg vil bare ikke så tæt på, at det odelægger fleksibiliteten. For vi kan ikke have et samfundsbetalt vokseneftersuddannelsessystem, som gør folk låst i én virksomhed. Vi er nødt til at have kompetencer, som korresponderer med nogle nationale krav.

*BSO: Er det sådan, at parterne er med i udarbejdelsen af AMU-kurserne?*

*EH:* Ja, det er de. AMU er sat i en ramme, hvor man ikke må være for tæt på virksomhederne. Og de må ikke være formelt kompetencegivende.

### **Det nye system skal være kompetencegivende**

Hvis vi skal tæt på virksomhederne og også skal sikre os at kompetencerne korresponderer med en national ramme, så betyder det at vi må lave et afprøvningssystem, som giver formelle kompetencer og en anerkendelse af, at man har vist at man både har forstået og kan de kompetencer. Det er jo sådan et stort skridt i forhold til det AMU, vi kender. Men jeg kan se, at det er de kurser, som giver et kompetencebevis, man søger.

*BSO:* Når du siger "kompetencer" er det så fx truckførerkursus?

*EH:* Ja, det er dem man kender. Men ikke fordi man på et 1½ dages kursus skal op til eksamen med et grønt klæde. Det vil ikke være en tilpasning til målgruppen. Men hvis vi forestiller os, at man samlede uddannelseselementer. Jeg har sagt, at vi skal have nogle klodser i duplostørrelse, ikke i legostørrelse, som betyder, at man har lært det her og vist at "jeg kan", så har vi jo allerede taget et langt skridt ind i en realkompetencevurdering. Det vil gøre det meget nemmere at sige: "Nu har jeg samlet så mange klodser, at de tilsammen kan dække det kompetenceområde som giver mig et svendebrev".

*BSO:* Man kan sige, at det er det man har i almen VEU på FVU og AVU.

*EH:* AMU er et produkt af den tid, det er blevet skabt i. Når jeg er ude, kan jeg høre folk ud-tale, at de gerne vil kunne sige, at "jeg har ikke bare været der, men jeg har også vist, at jeg har forstået og kan det". Det vil også hæve respekten for uddannelserne. Der er ikke et skaldet privat uddannelsesfirma, hvor man ikke får et stort guldrandet eksamensbevis efter et kursus.

*BSO:* Og det er der, du forestiller dig et statsligt system?

*EH:* Ja, man er nødt til at definere det: "Nu har jeg samlet så mange færdigheder som dækker den duploklods".

Det er også fordi, jeg er forfærdelig træt af et

realkompetencesystem, som har svært ved at acceptere uformelle kompetencer.

Når vi kommer tættere på virksomhederne, så kommer vi også til at bruge virksomhederne som uformelle læringsarenaer. Det er både for at give virksomhederne det, de efterspørger og som samtidig sikrer, at de kan gå et andet sted hen med det.

*BSO:* Vil det også betyde noget for virksomhederne?

*EH:* Ja det vil det. Det vil betyde, at de kan få mere af noget, de kan bruge lige nu og her. Men også at de kan genkende det de lærer, når de kommer tilbage.

*BSO:* Er der problemer med det nu?

*EH:* Ja, det er der jo helt tydeligt. Hvorfor hælder de ellers tonsvis af kroner ud til private firmaer?

Så jeg tror faktisk, De mener, at de ikke får det, de skal bruge. Og derudover, at de ikke er sikre på, at medarbejderne ud over at have været der også kan det.

*BSO:* Er kurserne ikke også meget korte?

*EH:* Jo, de er blevet kortere og kortere. Man er blevet mere fokuseret på, hvad er det, de skal have. Jeg synes, man skal tænke sig meget om, for byggeklodser kan også blive for små.

Det har været et modsvar, at når man ikke har kunnet komme tættere på virksomheden, så skal kurserne ikke være for lange.

*BSO:* Hvorfor har man ikke kunnet komme tættere på virksomheden?

*EH:* Det har været en del af AMUs koncept. At det har skullet være mere generelt. Vi kan ikke lave kurser for én virksomhed.

### **Det nye VEU skal være et columbusæg**

*BSO:* Sådan skal det også være fremover. Du vil gerne have sådan et columbusæg?

*EH:* Ja, man kan godt kombinere det. Jeg bruger afprøvningssystemet til at garantere, at den enkelte ikke er kommet for langt bort fra arbejdsmarkedet.

*BSO:* Hvorfor har der været den nedadgående udvikling? Efterspørgslen er jo også gået ned.

*EH:* Ja, det er tydeligt. Elefanten i det her sy-

stem er motivationen, både hos brugeren og virksomheden.

*BSO: Men du mener ikke, at årsagen er forringelsen i varigheden af kurserne og sænkningen af godtgørelserne.*

*EH: Jo, det betyder uomtvisteligt noget. Men jeg tror også, der er andre årsager. Det har nok været et problem, at den enkelte ikke altid har kunnet se nytten og heller ikke virksomheden.*

*BSO: Man kan jo undre sig over, at efterspørgslen er faldet, når man samtidig taler så meget om behovet for opkvalificering af arbejdskraften.*

*EH: Ja, men succes kræver at man kan se, at virksomheden er tydelig i, hvad den har behov for. Den bedste motivation er, at virksomheden/mester siger til medarbejderen, at du skal på kursus i det og det, fordi du er nødt til det, for at virksomheden kan overleve.*

Og for mig og for LO er den vigtigste drivkraft, at folk får de kompetencer, der skal til, for at de kan få et arbejde. Det at have et arbejde, det er det der står tatoveret i panden af os alle sammen herinde.

### **Et sømløst system**

*BSO: Kan du se for dig, hvilket system der skal til?*

*EH: Fleksibilitet. Et sømløst system, hvor man kan bevæge sig på forskellige niveauer, hvor man ikke er låst inde af formelle regler. I dag siger men: "Du har ikke noget at gøre på etagen for erhvervsakademiet, for du har ikke et svendebrev". Eller: "Du har et svendebrev, så det kan ikke passe, at du ikke kan læse og skrive, så du har ikke noget at gøre på etagen for almen voksenuddannelse."*

*BSO: Det er jo en revolution, hvis du kan hoppe helt uafhængigt af formelle krav.*

*EH: Ja du skal kunne tage de uddannelser du har behov for. For specialarbejderen der arbejder på NOVO Nordisk med indviklede processer, kan da sagtens have brug for et kursus på akademiveau. Det er svært i dag. Du skal virkelig have NOVO i ryggen for at det kan lade sig gøre.*

*BSO: Og du tror på, at arbejderne har avancerede processer og dermed behov inden for nogle områder.*

*EH: Ja, for automatiseringen vil gå hurtigere inden for nogle ting. Det med big data og så videre, det skal man jo kunne håndtere. LO ønsker at vores medlemmer kan håndtere det og har det, der skal til for at de kan have et arbejde og vi kan have et produktionsdanmark i allerbredeste forstand. Det der sikrer at vi har et velfærdssamfund og passer på hinanden. Det er også en forudsætning at have et velfærdssamfund for at vi kan have et produktionsdanmark. Så de to er afhængige af hinanden. Det at vi har et uddannelsesniveau hvor vi kan konkurrere i den globaliserede verden. Automatiseringen vil gå hurtigere og hurtigere ligesom digitaliseringen vil brede sig i alting, så alle de nye elementer skal vi kunne håndtere. Den globaliserede verden vil nok ikke forsvinde uanset hvor mange mure man nu rejser rundt omkring.*

Også det at have et godt uddannelsessystem er jo med til at modvirke den polarisering. Så man kan sige, at det her er jo også med til at fastholde et demokrati.

### **Almen VEU**

*BSO: Vil du sige noget om almen VEU?*

*EH: Ja, almen VEU er en forudsætning. Det hjælper ikke, du forstår maskinen, hvis ikke du kan læse manualen. Man kan godt pictogramme sig igennem et stykke vej, men jeg vil jo have, at folk også har muligheden for at forstå, hvorfor man gør tingene. Og derfor er det nødvendigt med almene forudsætninger i dansk, matematik og it. Og apropos it, det synes jeg jo man kan sige også skal indeholde en it-dannelse.*

Når den store aktieholder som er fællesskabet sætter dette her i værk, så har det jo også et bredere perspektiv end direkte et virksomhedsperspektiv. Det at få almen voksenuddannelse med ind i det her hus, fjerner også stigmatiseringen. Så er det et naturligt udbud der er i det her center, og så er det et naturligt element i at få det bygget sammen. Jeg er fuldstændig klar over, at det at få de her institutionstyper til at arbejde sammen er svært. Det kan man se lige i øjeblikket med erhvervs-hf. De er jo for f..... ikke sat i verden for at slås.

Husk nu: Hvorfor lavede samfundet det her

hus? Ja, der er en masse mennesker, der har god beskæftigelse og gode arbejdsforhold. Men det var ikke det, der var hovedtanken.

*BSO: Men der er faktisk sket meget samordning af uddannelsesinstitutioner. Mange af problemerne med rekruttering til erhvervsuddannelserne kunne løses ved at have fælles gymnasialt system.*

*EH: Ja, hvis det er vejen, så må man jo bare beslutte, at folkeskolen tager 12 år.*

*BSO: Det er jeg helt enig i. Men det er ikke lige på tapetet nu. Det er svært at puffe de unge over i erhvervsuddannelserne.*

*EH: Laksko, lancier og limosiner, det lokker.*

### **Fungerer almen VEU?**

*BSO: Brikkerne i almen VEU, FVU, AVU, hvordan ser du på funktionsdueligheden af det?*

*EH: Ja, man kan jo sige, at vi har afdækket et enormt marked, hvis man tænker på screening. At tænke sig at sidde på et produktionsapparat, der har afdækket så stort et marked, og så få så lille en flok mennesker til at købe produktet. Det er sgu da underligt.*

Det er fuldstændig tydeligt, at der er behov for almen voksen-efteruddannelse, vi har bare ikke løst koden for at få varen solgt. Og det kan være stigmatiserende barrierer, det at kunne se anvendeligheden, for alle vil jo gerne lære at læse. Men det er sjovere at læse noget, man umiddelbart kan omsætte. Det handler om den connection mellem det erhvervsrettede og det almene, som jeg tror er den store driver for voksne, der har et arbejde. Det at kunne læse avisen og underteksterne er fint nok. Men det der er vigtigst, er mit arbejde.

Der må det godt være tættere.

Det er derfor, jeg har tænkt det ind i huset. Og det er derfor, det ikke må blive for selvhøjtideligt. Jeg kan sagtens se perspektivet i det samfundsrettede. Og det er godt. Det er ligesom levertran, det er godt, men hvis ikke man kan se idéen i at få levertran, så bliver det altså svært.

*BSO: Det almene må ikke blive for selvhøjtideligt – en god sætning.*

*EH: Det er fint, at lægge vægt på det alment dannende, uden at det behøver at handle om at kunne se forskel på doriske og joniske søjler.*

Men de fleste voksne mennesker vil gerne kunne sætte det ind i en ramme, hvor de kan bruge det nu.

### **Tilbage til 3-partsforhandlingerne**

*BSO: Jeg læste her i formiddag en gammel artikel af Jesper Due og Jørgen Steen Madsen om, at hvis 3-partsforhandling skal lykkes, kræver det, at de to parter har gjort et fælles forarbejde, så det ikke er regeringen, der er den udfarende, men arbejdsmarkedets parter, som møder op med et fælles projekt.*

*EH: Det er jo gjort. Alle kan se udfordringerne med mangel på kvalificeret arbejdskraft. Det handler om at nå frem til en fælles forståelse af hvad der skal til.*

Det kan sammenlignes med 3-partsforhandlingerne om pensionsreform i 1987. 3-partsforhandlingerne bruges til at løse store udfordringer med. Og dette er en stor udfordring.

Pensionsreformen er det store eksempel en kronjuvel i trepartsforhandlingerne, men vi lavede jo også aftalen med Fogh i 2007.

Trepartsinstrumentet er til de store ryk.

*BSO: OK-forhandlingerne skal afføde nogle penge til VEU?*

*EH: Det blander jeg mig ikke i. Det er også derfor 3-partsforhandlingerne er stoppet nu. De er timet med ok-forhandlingerne, som vi ved udløber til marts. Det kan ikke blandes sammen.*

Løkke har været meget tydelig med 3-partsforhandlingerne. Klogt at fastholde det fantastiske instrument, man har i Danmark, som stort set det eneste land. Det er helt særligt, og vi leverer varen

LO er jo ikke en lobbyistorganisation, men en bærende samfundsmæssigt søjle sammen med DA, fordi vi tager ansvar.

### **Hvad med de ledige?**

Det er vigtigt, at de ledige også er omfattet. Det er jo ikke tilfældigt, at arbejdsløshedskøen er længere i 3F end i Metal.

Derfor er uddannelse så vigtigt.

Men det skal fintunes, så redskaberne kan bringes sammen.

*BSO: Så er tiden udløbet, selvom der var meget mere, vi kunne drøfte.*

# Interview med Jannik Bay, uddannelses- og integrationschef i DA

Den 8. december blev Søren Fersløv Andersen og Birgit Smedegård Olesen modtaget i DAs domicil i Vester Voldgade af uddannelses- og integrationschef Jannik Bay (JB), der havde indvilget i at give et interview til temanummeret i Voksenuddannelse om VEU.

## VEU er et bredt spektrum

*Interviewer:* Du må gerne starte med at sige noget, om DAs syn på det nuværende VEU.

*JB:* Jeg synes, at det er vigtigt at understrege, at adgangen til arbejdskraft med de rette kvalifikationer er helt centralt for vækst, og for at virksomhederne kan få og levere ordrer. Derfor er kompetencer og kvalifikationer helt essentielle overordnet set.

De rette kvalifikationer kan man få mange steder fra. Det kan være fra det formelle uddannelsessystem fx erhvervsuddannelsessystemet, det kan være fra det offentligt regulerede system som AMU eller forberedende eller videregående VEU, det kan være fra private virksomheders investeringer i uddannelse på det private marked, eller det kan være sidemandoplæring og interne kurser i virksomheder. Der er et ret stort spektrum når vi snakker VEU. Samlet set er det ret massive investeringer, virksomhederne foretager i det her felt. Så på den måde er det også volumenmæssigt et emne, der er vigtigt. Det er dermed noget, der ligger virksomhederne meget på sinde både med hensyn til, at det udgør et centralt rammevilkår, og at det selvfølgelig også udgør nogle omkostninger.

*Interviewer:* Regner du også det private marked med til VEU?

*JB:* Ja i forhold til VEU må man sige, at al efteruddannelse er efteruddannelse. Noget af det er så finansieret på én måde og noget på en anden måde.

Jeg vil også godt sige, at det vigtigste, når vi nu går ind i ekspertgruppens arbejde og arbejdet med trepartsforhandlingerne – det helt store fokus bør være AMU. Der er nogle seriøse udfordringer i AMU, som der er behov for at se på. Samtidig er det jo et område præget af betydelig offentlig regulering.

*Interviewer:* Du siger AMU. Vi to og vores



Jannik Bay,  
uddannelses- og integrationschef i DA

sektor, VUC, repræsenterer jo det almene VEU. Hvordan ser du forholdet mellem AMU og det almene VEU?

*JB:* De to sektorer spiller klart sammen. Hele den offentligt regulerede del – både AMU og almen VEU – spiller sammen, og en del af AVU og FVU er forudsætningen for, at man kan komme ind og tage nogle af AMU-kurserne. Det skal man bestemt ikke være blind for.

## Det nuværende AMU-system skal gentænkes

*Interviewer:* I forbindelse med hvordan DA ser på det nuværende VEU, så er vi henne på at vurdere de stærke og de svage sider.

*JB:* Det er godt, at der med AMU er generel adgang til efteruddannelse både for mindre og større virksomheder. Vi synes også, at der er nogle helt særlige styrker i partsstyresystemet. Og vi synes, at det er positivt, at det offentlige tager hånd om og tilbyder og etablerer AVU og FVU.

Når man har sagt det, er der også stor forskel på, hvordan man oplever systemet på tværs af brancher. Der er forskellige traditioner og udfordringer.

Men hvis man ser på svaghederne, så mener vi, at det er mest interessant at slå ned på AMU, for her er noget, der åbenlyst halter. Vi bakker op om et system, som bygger på parterne, og der skal også tages højde for forskel på brancherne. Men vi kan se, at der har været et væsentligt fald i AMU-aktiviteten. Der har været et fald i AMU-

aktiviteten på 30% i perioden fra 2011 til 2015. En del af det skyldes ændringer på arbejdsmarkedet, men ikke det hele. Samtidig kan vi se, at der ikke har været et tilsvarende fald i VEU-investeringerne bredt set. De har faktisk ligget nogenlunde konstant.

*Interviewer: Når du siger bredt set, hvad mener du så? Hvad er forskellen på de "30%" og så "bredt set"?*

*JB:* De 30% fald er simpelthen faldet i AMU. Men den samlede efteruddannelsesaktivitet har været konstant. Når man spørger virksomhederne, hvor meget de har investeret, så siger de, at det ligger rimelig fast. Det vil sige at der har været en forskydning fra det offentlige til det private marked, dvs. til andre måder at lave efteruddannelse på end AMU. Det er derfor, det også er interessant at se samspillet mellem de forskellige systemer.

Noget af forskydningen kan skyldes, at der er nogle medarbejdere, der har andre behov. De skal måske f.eks. læse MBA i stedet for. Men en del af årsagen til faldet i AMU skyldes formentlig også, at der er noget i det offentlige system, som ikke lever op til virksomhedernes behov.

Vi kan i hvert fald konstatere, at der er en oplevelse af et stigende bureaukrati, en utilstrækkelig grad af virksomhedsfokus, manglende fleksibilitet i AMU-systemet på nogle områder. Der eksisterer jo mulighed for virksomhedsforlagt undervisning, men det bliver åbenbart ikke udnyttet godt nok.

Et symptom er, at vi kan se AMU-kurser, som udbydes med offentlige subsidier – de tilsvarende kurser bliver også købt af virksomheder på det private marked til en langt højere pris. Det vil sige, at virksomhederne går hen og køber et tilsvarende kursus på det private marked, fordi de ikke har kunnet få AMU-kurset leveret på en måde, der svarede til deres behov. Det er symptom på en meget uheldig tendens.

### **Et fleksibelt system rettet mod arbejdsmarkedets behov**

*Interviewer: Det er jo præcist sagt. Det næste spørgsmål er så, hvad vil I gå til trepartsforhandlinger med?*

*JB:* Man skal se på, hvordan man får et efteruddannelsessystem, som er mere virksomhedsrettet, og som i højere grad tager udgangspunkt i, hvad arbejdsmarkedet har behov for. Der er behov for at få et mere effektivt og ubureaukratisk system, som retter sig tydeligt mod virksomhedernes behov.

Hvis vi tager det lidt bredere fokus, så er det vigtigt at huske i den forbindelse, at uddannelse ikke et mål i sig selv. Uddannelse er rigtig godt, og det handler om, hvordan den enkelte medarbejder kan bidrage produktivt og fastholde og udbygge sin arbejdsmarkedstilknytning. Men det handler ikke nødvendigvis om, at han skal have en finere titel, at han skal højere op i systemet. Det handler om i lige så høj grad, at han måske skal uddanne sig på tværs, således at han kan vedligeholde sine kompetencer i forhold til, hvordan markedet skifter.

Det er ikke nødvendigvis en fordel, at man altid tænker "højere" – det er langt vigtigere at se, hvad arbejdsmarkedet og virksomheden har behov for. Også for den enkelte medarbejder, for det er jo ret trist at tage uddannelse, der ikke efterfølgende er efterspørgsel efter.

### **Væk med bureaukratiet**

*Interviewer: Og hvilke elementer i strukturen vil DA gerne have ændret?*

*JB:* Princippet i fremtidens VEU-system bør være, at virksomhederne har adgang til effektiv, fleksibel og langt mere virksomhedsrettet efteruddannelse af høj kvalitet. Og at uddannelsesstilbudene bliver hurtigt udviklet og tilpasset de løbende ændringer i behovet.

Det handler om en grundlæggende tilgang til, hvordan man strikker systemet sammen. I den forbindelse skal man skal jo så se på, hvad er det for nogle regler, som virksomhederne løber ind i, hvor de ikke oplever, at de kan få tilpasset kurserne på en god måde. Der skal vi tænke nyt – og der er jo også nogle gamle heste, som vi kender: der er 7,4-timers-reglen. Det er der en aftale fra de sidste trepartsforhandlinger om VEU, at det skal der ses på. Men reelt bliver der desværre ikke set på det foreløbig. Der er også den regel om karensperi-

den, at man ikke kan komme på et AMU-kursus, før man har været ansat i 14 dage. Det kan være meget uhensigtsmæssigt fx i byggeindustrien. Det bør man ændre. Det er konkrete eksempler på barrierer i det system, der findes i dag.

Man bør helt grundlæggende se på, hvordan man kan opnå et efteruddannelsessystem, der bygger på en virksomhedstilpasset undervisning. Vi kender fx det der hedder "lufthavnsmodellen", hvor lufthavnen har mulighed for selv at styre sin efteruddannelse ude i lufthavnen. Det er jo faktisk en fuld virksomhedstilpasning. Hvorfor ikke lade det være en model, man kan lade sig inspirere af? Ikke sådan, at Niels Hansens smedeforretning skal have statsstøtte. Men det kunne jo godt være, at kurset lå ude hos Niels Hansen med deltagelse fra andre virksomheder, fordi det var et generelt og godt kursus. Det er sådan nogle løsninger, der kunne gøre det mere smidigt, mere relevant for medarbejdere og for virksomheder.

*Interviewer: Betyder den virksomhedsmodel i lufthavnen, at virksomheden får en pose penge og så selv skal lave kurset for de penge?*

*JB:* Ja, man står selv for afviklingen, for driften, for lærere, og man får også tilsvarende godtgørelse.

*Interviewer: Også indholdet?*

*JB:* Indholdet er defineret af efteruddannelsesudvalgene. Den konkrete udmøntning står udbyderen for.

*Interviewer: Det er faktisk derfor jeg spørger, for jeg opfatter, at AMU-kursernes indhold er helt partsfastlagt.*

*JB:* Indholdet er fastlagt, men der er fleksible rammer for den konkrete gennemførelse. Vi værdsætter, at efteruddannelsesudvalgene holder øje med hvilke efteruddannelsesbehov der er. Det tror vi på, for det er parterne, der er ude på arbejdsmarkedet og på markedet generelt. De har føling med, hvad det er for nogle ting, der rykker, og hvilke behov virksomhederne møder i dag, og dermed også hvilke krav medarbejderne står over for i dag.

*Interviewer: Det er vel lidt der, hvor det bliver svært: at lave det virksomhedsrettede i forhold til at man har det partssystem.*

*JB:* Det tror jeg nu ikke – tværtimod. Systemet sætter de overordnede rammer for kurset, og selve implementeringen af kurserne er ude hos udbyderne, som siger hvordan kan vi afvikle det her kursus. Og der har vi rammer for hvad kurset kan indeholde, men man kan f.eks. godt tage ud på virksomhederne og afvikle kurset. Men der er desværre en række barrierer og regler, man bør se på. Fx må man godt tage en gæstelærer ind, men læreren skal stå der samtidig. Det er lidt fortænkt. Det er i hvert fald ikke rationelt. Det er sådan en lang række ting, som bør ændres.

*Interviewer: Er det nogle rammer, som er aftalt i fællesskab?*

*JB:* Nogle er aftalt i fællesskab, men nogle blev besluttet fordi der var nogle uheldige eksempler på misbrug af reglerne. Da valgte man at lave nogle generelle stramninger i stedet for – hvad der ville have været mere ordentligt – at slå ned på de brodne kar. Og det synes vi er en uheldig tendens.

Man bør reagere på de konkrete sager i stedet for at lave generelle stramninger.

*Interviewer: Må jeg prøve at samle op hvad I går til trepartsforhandlinger med: smidiggørelse, afskaffe bureaukratiske regler, fleksibilitet for virksomhederne og deres indflydelse på kurserne.*

*JB:* Ja, det handler om at få et mere effektivt system og langt mere virksomhedsrettede kurser. Så kurserne reelt tager udgangspunkt i virksomhedernes og arbejdsmarkedets behov.

*Interviewer: Erfaringer fra 1987: Har der været kontakt mellem arbejdsmarkedets parter, LO og DA, så man har samordnet parternes ønsker før man mødes med staten.*

*JB:* Ja, parterne snakker jo altid løbende sammen. Nu er der jo det særlige, at der kommer overenskomstforhandlinger imellem, så nu er det sat på stand by. Derfor er trepartsforhandlingerne først placeret sent på foråret. Det betyder også, at der er grænser for, hvor meget parterne kan snakke sammen lige nu, og hvor meget man kan drøfte det emne lige nu. Forhandlingerne skal jo nødvendigvis gå i to forskellige parallelle regi.

På den måde er der en lille smule pause i snakken. Metoden har så været, at man har nedsat den her ekspertgruppe, som skal se mere analytisk

på tingene, og så skal vi køre selve trepartsforhandlingerne i foråret.

*Interviewer: Men kunne I ikke have kørt det før? Det kan jo ikke være en stor overraskelse, at der er overenskomstforhandlinger i starten af 2017. Jeg tænker på, om I har det samme billede af, hvad der er galt, og hvad der skal gøres bedre.*

*JB: Jeg tror, at vi har nogle af de samme billeder af, at der er for meget bureaukrati. Og jeg tror at vi er enige om, at den nye udvikling med digitalisering, robotter osv. – det der bliver kaldt Industri 4.0 – det giver nogle nye udfordringer, som kræver et meget effektivt efteruddannelses-system, der hurtigt kan tilpasse sig.*

*Jeg tror derimod ikke, vi har helt det samme billede af, hvordan et uddannelsesløft skal ske. Vi har fokus på, at uddannelse skal målrettes behovene i erhvervslivet og på arbejdsmarkedet. Man skal ikke tage uddannelse alene for uddannelsens skyld – det er hverken godt for samfundet eller den enkelte medarbejder.*

*Interviewer: Det tror jeg heller ikke. LO har nok et mere vidtgående billede af, hvad der skal til. Mere overordnet. Et helt nyt system. I er på et mere praktisk plan.*

*JB: Ja, vi er nok lidt mere konkrete end LO. Men jeg vil godt understrege, at vi er helt enige om, at der kan sagtens være behov for grundlæggende ændringer og måske et helt nyt system.*

*De grundlæggende udfordringer, jeg taler om, de skal kunne håndteres i et nyt AMU-system. Vi vil fortsat bygge på nogle grundlæggende ting i forhold til partsinddragelse, men vi siger ikke, at det er det nuværende system, der er behov for i fremtiden. Der er behov for væsentlige justeringer, og det kan godt give anledning til, at det er bedst at etablere et helt nyt set op.*

*Interviewer: AMU har fokuseret meget på det, der før hed specialarbejderskoler. Kan man forestille sig, at et fremtidigt uddannelsessystem også kan være for mange andre grupper: ingeniører, læger, værktørførere, smedemestre osv.*

*JB: AMU er jo et åbent system, men vores tilgang er, at det mest skal være rettet mod de ufaglærte og de faglærte. Skolerne er sådan set velkomne til at markedsføre deres kurser over for*

*andre uddannelsesgrupper. Men det er klart, at så skal man se på betalingen. Systemet er ikke indrettet til at betjene disse typer af kunder. Og det er klart, at man skal være varsom med at åbne op for en helt ny gruppe, dels fordi det er meget dyrt, dels fordi disse grupper har et andet marked at færdes rundt på, så det kan være konkurrencefordrivende. Men man kunne jo godt forestille sig, at skolerne også solgte kurser til andre målgrupper som indtægtsdækket virksomhed. Det kan de allerede gøre i dag.*

*Vi mener, at man bør fokusere på de ufaglærte og de faglærte, da vi mener, det er det, der er mest behov for. Der er behov for faglært arbejdskraft, og det er ofte de faglærte og de ufaglærte, der har mest behov for at få nogle kompetencer, når produktionsvilkårene skifter.*

*Interviewer: Hvordan ser du på synspunktet om, at en faglært uddannelse i dag er for lang. Når man er færdig, har produktionen ændret sig, så ens kompetencer er forældede. Så ville det være bedre med halvt så lange uddannelser efterfulgt af livslang uddannelse.*

*JB: Vi mener, at der skal være mulighed for løbende efteruddannelse hele tiden. Jeg tror, at lige netop de faglærte uddannelser, fordi de er vekseluddannelser, faktisk er temmelig gode til at holde sig opdateret undervejs i uddannelsesforløbet. Fordi de hele tiden er udsat for et realitetstjek undervejs i uddannelsesforløbet, når eleven er i praktik ude på virksomhederne.*

*Men når det er sagt, så kan der løbende gennem livet være behov for en opdatering.*

*Interviewer: Der er også nogle, der mener, at der mangler nogle tidssvarende erhvervsuddannelser i forhold til at dække kravene til arbejdskraft fx på de store københavnske byggeprojekter. Hvordan ser du på det?*

*JB: Der er på visse områder mangel på kvalificeret arbejdskraft nu, og vi kan se, at der vil være mere behov for faglært arbejdskraft i fremtiden. Og der er naturligvis løbende behov for at vurdere behovet for ændringer af erhvervsuddannelses-systemet. Her og nu er hovedproblemet imidlertid, at for få unge søger ind på uddannelserne.*

*Interviewer: Ser du, at der er et særligt pro-*



*blem for den ufaglærte arbejdskraft?*

*JB:* Jeg vil ikke sige, at der er et specifikt problem for ufaglærte. AMU-systemet skal kunne rumme behovene fra såvel ufaglært som faglært arbejdskraft.

### **Almen VEU giver vigtige forudsætninger**

*Interviewer:* Kan du sige noget om almen VEU?

*JB:* Ja, for det første vil jeg sige, at almen VEU er et væsentligt tilbud i det offentlige system – selvom man kan argumentere for, at det er reparation af noget, som grundskolen burde have leveret. Basale færdigheder som dansk, matematik og it er og bliver også i fremtiden vigtige i flere og flere funktioner. Og samtidig kan det være en forudsætning for anden efteruddannelse. Både formel uddannelse og efteruddannelse. Så det spiller en vigtig rolle i det her set up.

*Interviewer:* Som jeg kan se tallene, er det særligt det, der er steget de senere år. Er der behov for forbedringer af systemet?

*JB:* Vi vil gerne se på, om man kan gøre det almene mere erhvervsrettet. Om man kunne skabe en bedre sammenhæng mellem den almene og den erhvervsrettede opkvalificering. Det kunne være, at fvu-tilbuddene blev udbudt sammen med AMU-tilbuddene. Så man fik en synergi mellem det erhvervsrettede og det almene. Derved blev det gjort naturligt, at man kan se, at disse kompetencer kan bruges sammen.

*Interviewer:* Det er faktisk en svaghed, at det ikke er mere sammenhængende?

*JB:* Det er i hvert fald noget man kan se på, om der kunne skabes mere sammenhæng. Så man som medarbejder og virksomhed kunne se, at kurserne er rettet tydeligt mod arbejdsmarkedets behov.

# VEU på nye måder

## Interview med John Westhausen, næstformand i LO Storkøbenhavn og næstformand i bestyrelsen på KVUC

*Hvad tænker du om voksen- og efteruddannelse i hovedstaden i disse år helt overordnet?*

Det er en nødvendighed at få sat øget fokus på voksen- og efteruddannelse på nye måder i de kommende år. Vi ser helt nye typer arbejdspladser der udvikler sig i Danmark i dag, mens andre forsvinder, fx lukker mange produktionsvirksomheder, mens mere teknologiske virksomheder vinder frem. I USA er nu kun 13% af virksomhederne produktionsvirksomheder, og vi ser den samme tendens i Danmark.

Mit indtryk er, at der er sket en stor ændring de sidste ti år i mange virksomheder omkring deres uddannelsesindsatser – og at det peger den forkerte vej.

*Hvor er barriererne så henne for at vende den udvikling?*

En stor barriere ligger hos folk selv. Hvorfor skal jeg nu i skole igen, er jeg ikke god nok til mit arbejde? Det er typiske spørgsmål, der bliver stillet. For virksomhederne koster det for økonomien i produktionen at sende folk væk på uddannelse.

Jeg tror, det afgørende budskab til medarbejderne er: "Efter- og videreuddannelse er afgørende for, om du har et job om 15 år".

Til virksomhederne er det afgørende budskab: Det er jeres ansvar, og det er vigtigt for udviklingen af jeres virksomheder. Det er som om, at virksomhederne piver mere i dag. Tidligere var de mere optaget af at sætte fokus på uddannelsesplanerne for deres medarbejdere, mens det kan virke som om, at de forventer mere i dag af den arbejdskraft de ansætter: de kan det hele.

*Hvad er årsagerne til, at du ser, at virksomhedernes uddannelsesplaner er blevet prioriteret ned?*

Jeg ved ikke, hvad årsagerne er. En årsag kan være, at der tidligere var mere specialiseret arbejdskraft i produktionsvirksomheder, hvor det var vigtigt, at alle kunne bestemte funktioner i produktionen. I dag er der behov for en anden type arbejdskraft.

En anden mere psykologisk grund kan måske være, at vi i Danmark har talt meget om at få uddannelse på højeste niveau, og at der samfundsmæssigt er investeret store midler i uddannelse. Virksomhederne har i takt hermed måske opbyg-

get en forventning om, at det også betyder, at de skal have netop den uddannede arbejdskraft, som de har brug for.

I sidste ende er det et fælles ansvar – og det største ansvar ligger i familien, "hos moderen". Det er vigtigt, at børnene tidligt får lært, at de skal passe godt på deres cv og deres færdigheder.

*Hvem skal hjælpe med efter- og videreuddannelsen?*

Grundlæggende skal efter- og videreuddannelsessystemet sikre de rigtige uddannelsestilbud. Som udgangspunkt skal folkeskolen selvfølgelig sikre de basale færdigheder, og derfor er det problematisk, hvis flere unge går direkte til voksenuddannelsescentrene. Men dem som har eller har haft problemer med deres folkeskolefærdigheder, de skal hjælpes gennem VUC'erne.

Erhvervsuddannelserne skal forholde sig til erhvervsfagligheden og ikke til de faglige grundkvalifikationer. Det skal finde sted på voksenuddannelsescentrene under den almene voksenuddannelse.

Man skal passe på med at blande frugterne for meget, den risikerer at blive dårligt. Jeg kunne godt tænke mig lidt mere fokus på at lave Danmarks bedste uddannelser fremfor at lave Danmarks største.

*Skal uddannelsessystemet tænkes på andre måder?*

Jeg tror, også, der skal tænkes helt anderledes om selve tanken med, at man går fire år på en uddannelse og fx bliver uddannet til smed eller elektriker. Uddannelserne er for langsommelige til at følge med den teknologiske udvikling. It-systemer og robotteknologier udvikles så stærkt, at vi risikerer, at de studerende på deres uddannelser kommer "bagud" i forhold til virkeligheden.

Det ved vi faktisk allerede nu er en risiko. Helt konkret skal vi sikre, at den grundlæggende uddannelse bliver på så højt niveau som muligt og bygge videre derfra. Det kan betyde, at vi ikke skal lukke folk for længe inde i uddannelsessystemet.

Hvad med at tænke helt anderledes? Måske skal grunduddannelsen til elektriker og smed vare to år i stedet for fire og så med en ret og pligt til 2 års yderligere uddannelse indenfor de næste 5-10 år.

Et andet emne er noget jeg husker fra en ople-

velse i Californien, hvor man satsede på at sende folk i uddannelse med det samme, når de mødte op og havde et akut behov. Hvis de kom om morgenen, startede de om eftermiddagen. Det tror jeg er vigtigt.

Når nogle starter på en erhvervsuddannelse fra et VUC, tror jeg også, det vil godt at etablere en systematisk kontakt mellem VUC og erhvervsuddannelsen de første måneder. Så ville man kunne fange flere af de elever, der havde den største risiko for at falde fra.

*Hvordan kan indsatserne i virksomhederne styrkes?*

Jeg tror, der skal ske noget for, at virksomhederne igen får sat mere fokus på medarbejdernes udviklings- og uddannelsesplaner. Ja, mange steder er det vel kun medarbejderudviklingssamtalerne (mus), som der er et fungerende system om, og hvordan fungerer de i grunden? Det er som om, at tænkningen omkring de langsigtede strategier for uddannelse i mange organisationer er gået noget på hæld.

I en helt anden boldgade så tales der meget om skattelettelser i disse år. Virksomhederne kan i dag få 80% voksenuddannelsesstøtte, men hvad nu hvis de fik 100% i stedet for skattelettelser. Det ville være målrettede skattelettelser til de virksomheder, der satses på uddannelse.

Det tror jeg ville være et godt signal. De fleste gode virksomheder kan godt se effekten af, at de uddanner medarbejdere for deres innovationskraft og produktivitet. Den industrielle udvikling går stærkt, og den gode medarbejder kan man ikke købe – det er en, man lærer op!

Vi ser også en tendens til, at nogle virksomheder vælger at rykke deres produktion tilbage fra Østen. De ser det er et plus, at vi i Danmark ikke bare har fokus på masseproduktion, men også på faktorer som:

- Et højt uddannelsesmæssigt niveau generelt
- Medarbejdere kan godt og vil gerne være med til at udvikle
- Den danske model skaber også mere stabil arbejdskraft

Tempoet i udviklingen kræver, at uddannelsesniveaet følger med, og derfor er videre- og efteruddannelse og VUC'ernes rolle vigtig for virksom-

hederne. Hvis medarbejderne ikke kan følge med og være foran, så bliver de hægtet af.

Som et eksempel ser vi, at hvis en produktionsvirksomhed i Danmark lukker, og der er mange ufaglærte, ældre medarbejdere uden skolefærdigheder – ja, så er det næsten umuligt at skaffe dem andre jobs. Uddannelsen skal følge med medarbejderne.

*Skal uddannelse og undervisning i basale færdigheder i fx dansk og matematik flyttes ud på arbejdspladserne?*

Det blev der talt meget om en gang, men jeg tror ikke på filosofien om, at det skal foregå på arbejdspladsen. Det er godt at sende folk ind i undervisningsmiljøer. Det ville også være gavnligt, hvis der ikke kun var fokus på de basale færdigheder men også andre fagområder som fx psykologi og samfundsfag. Det vil være godt at få andre perspektiver ind i uddannelsen også.

*Hvad skal der ske med de gode gamle AMU-centre?*

Jeg tror stadig, de vil være der. Fx vil der være behov for basiskurser til fx trucks, svejsning mv. AMU-centrene skal kunne omstille sig til de meget konkrete behov, der er på arbejdsmarkedet.

Det drøftes p.t. i et udvalgsarbejde, hvad der skal ske på området. Jeg tror, dette er en forudsætning, at de har en tilstrækkelig støtteordning. Vi har fx set, at de er meget sårbare, hvis en stor virksomhed som Novo skærer ned i deres brug af centrene.

*Skal VUC opsøge virksomhederne for at styrke indsatserne?*

Jeg kan se, at 3F i afdelingen i Kastrup har haft stor succes med, at der har siddet konsulenter ude på virksomhederne, der har været træfbare på særlige dage. Det virker som om, sådanne ordninger kan skabe resultater og er gode, men det er relativt dyre ordninger, som er svære at opretholde.

Ærligt ved jeg ikke, hvad der er den bedste form. En gang lå der et åbent kompetencecenter for alle borgere på Kulturvet i København. Det var godt, men det var selvfølgelig også dyrt at drive.

Jeg tror, det gælder om at udvikle samarbejde om passende services uden for regi af de offentlige myndigheder. Jeg tror, VUC'erne med fordel kan gå sammen med andre om at udvikle de rette former.

# Lad os få tændt lys for enden af tunnelen: nu drejer det sig om Finanslov 2018



Af rektor Søren Ferslov Andersen, KVUC og rektor Erik Erno-Kjølhede, VUC Aarhus.

*Finanslov 2017 er dystert læsning. Der er derfor behov for, at alle gode kræfter nu finder sammen for at gøre det tydeligt for vores politikere, hvor negative konsekvenserne kan blive for vores kursister og vores skoler, hvis nedskæringerne får lov at fortsætte frem til 2020.*

Som princip er begge forfattere af denne artikel optimister. Det er jo alt andet lige sjovere at være optimister end at være det modsatte. Men trods vores grundlæggende optimistiske indstilling til livet og til verden i al almindelighed, så må vi som VUC-rektorer desværre sige, at vi er reelt bekymrede for vores skolers og vores sektors fremtid. Vi er bekymrede for, at de år for år stigende besparelser vil føre til en gradvis hensyngen af VUC'erne og et stadigt kvalitetsfald i de uddannelser, vi kan tilbyde vores kursister.

Vi anerkender naturligvis, at vi både kan og skal nytænke og spare på VUC'erne. Dette er vores politiske ejeres legitime krav og forventning til os. Vi skal på samme tid levere effektiv skole-drift og høj uddannelseskvalitet – for færre penge. Vi gør også alt, hvad vi kan i sektoren for at løse denne vanskelige opgave. VUC'erne arbejder derfor med innovation, digitalisering, generel sparsommelighed, generelle nedskæringer, orga-

nisationsomlægninger, nedlæggelse af funktioner, udliciteringer, administrative fællesskaber, afskedigelser, reduceret ansættelsestid, mindre forberedelsestid, flere undervisningstimer, færre opgaveafleveringer og meget, meget mere. At få pengene til at passe er vores opgave som ansvarlige institutionsledere. Og vi ved, at der er mange hensyn at tage i samfundsøkonomien, så vi kan ikke altid stå forrest i køen, når der uddeles offentlige midler.

Men det er også vores opgave som ansvarlige institutionsledere at gøre opmærksom på, at så store nedskæringer som der er lagt op til *ikke* kan gennemføres uden alvorlige, negative konsekvenser for uddannelseskvalitet, studiemiljø og arbejdsmiljø for kursister og medarbejdere.

Det er vores indtryk, at det ikke helt er gået op for en del interessenter i vores omverden – heriblandt en række politikere – hvor store besparelser, der rent faktisk er tale om, og dermed hvor drastiske de negative konsekvenser af besparelserne kan gå hen og blive. Nedskæringerne i VUC-sektoren slår lidt forskelligt igennem på de enkelte skoler, alt afhængig af aktivitetssammensætning. Men alle skoler bliver ramt særdeles hårdt, hvis besparelserne får lov at fortsætte til og med 2020 – som forudsat i Finansloven for 2017.

Besparelsernes omfang vil vi illustrere i denne artikel med cases fra KVUC, VUC Aarhus og et fiktivt gennemsnits-VUC med cirka 1000 årskursister, i det følgende kaldet VUC Gennemsnit.

På KVUC og VUC Aarhus er effekten af besparelserne, når de er fuldt indfaset, at vi i 2020 skal undervise det samme antal kursister som i 2015 for ca. 15% færre midler end i 2015.

*Se figur 1, 2 og 3 som viser den økonomiske effekt af besparelserne i finanslov 2016 og 2017 for de tre skoler. Andre skoler vil kunne fremvise lignende tal, og det er vores opfattelse, at tallene fra disse tre case-skoler er ganske dækkende for sektoren.*

**Figur 1. KVUC – Konsekvenser af FL 2016 og FFL 2017**

	2016	2017	2018	2019	2020
Årselever	3.651	3.651	3.651	3.651	3.651
FL16/FFL17 – Omprioriteringsbidrag 5 x -2% (mio.)	- 7,5	-14,9	-22,1	-29,2	-36,1
<b>FL16, herunder finansiering af EUD reform</b>					
Ændringer i taxameter til fjernundervisning	-17,1	-17,1	-17,1	-17,1	-17,1
Nedgang i bygningstaxameter og OBU m.m.	-1,3	-3,2	-3,2	-3,2	-3,2
I alt	-18,4	-20,3	-20,3	-20,3	-20,3
Samlet besparelse FL2016	-25,9	-35,2	-42,4	-49,5	-56,4
<b>Besparelser FFL2017</b>					
Ændret tælleddag AVU		-2,4	-3,7	-3,7	-3,7
Ændret tælleddag HF2		-0,4	-0,6	-0,6	-0,6
I alt		-2,8	-4,3	-4,3	-4,3
Samlet besparelse FL2016 og FFL2017 (mio.)	-25,9	-38,0	-46,7	-53,8	-60,7
Samlet besparelse FL2016 og FFL2017 i %	- 6,8	- 9,9	-12,2	-14,0	-15,8

**Forudsætninger**

- Det er forudsat at P/L regulering fra 2018 svarer til den reelle pris- og lønudvikling og at skolen derfor kompenseres for f.eks. overskottsmæssige stigninger.
- Det budgetterede antal årselever samt fordeling mellem uddannelser og tilrettelæggelser er fastholdt i hele perioden med udgangspunkt i den kursistfordeling og det kursisttal, som kurset havde i 2015.
- På basis af historiske tal forventes merfrafaldet ved ændrede tælledage at være på 7% på AVU og 6% på HF2

**Figur 2. VUC Aarhus – Konsekvenser af FL2016 og FFL2017**

	2016	2017	2018	2019	2020
Årselever	2.026	2.026	2.026	2.026	2.026
FL16/FFL17 – Omprioriteringsbidrag 5 x -2% (mio.)	-3,8	-7,5	-11,1	-14,6	-18,1
<b>FL16, herunder finansiering af EUD reform</b>					
Ændringer i taxameter til fjernundervisning	-6,4	-6,4	-6,4	-6,4	-6,4
Nedgang i bygningstaxameter og OBU m.m.	-0,8	-1,9	-1,9	-1,9	-1,9
I alt	-7,2	-8,3	-8,3	-8,3	-8,3
Samlet besparelse FL2016	-11,0	-15,8	-19,4	-22,9	-26,4
<b>Besparelser FFL2017</b>					
Ændret tælleddag AVU		-1,2	-1,9	-1,9	-1,9
Ændret tælleddag HF2		-0,2	-0,3	-0,3	-0,3
I alt		-1,4	-2,2	-2,2	-2,2
Samlet besparelse FL2016 og FFL2017 (mio.)	-11,0	-17,2	-21,6	-25,1	-28,6
Samlet besparelse FL2016 og FFL2017 i %	-5,5	-8,6	-10,8	-12,6	-14,3

**Forudsætninger**

- Det budgetterede antal årselever samt fordeling mellem uddannelser og tilrettelæggelser er fastholdt i hele perioden med udgangspunkt i den kursistfordeling og det kursisttal, som kurset havde i 2015.
- Det er forudsat at P/L regulering fra 2018 svarer til den reelle pris- og lønudvikling og at skolen derfor kompenseres for f.eks. overskottsmæssige stigninger.
- På basis af historiske tal forventes merfrafaldet ved ændrede tælledage at være på 7% på AVU og 6% på HF2

**Figur 3. VUC Gennemsnit – Konsekvenser af FL2016 og FFL2017**

	2016	2017	2018	2019	2020
Årselever	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
FL16/FFL17 – Omprioriteringsbidrag 5 x -2% (mio.)	-1,8	-3,6	-5,3	-7,0	-8,7
<b>FL16, herunder finansiering af EUD reform</b>					
Ændringer i taxameter til fjernundervisning	-2,1	-2,1	-2,1	-2,1	-2,1
Nedgang i bygningstaxameter og OBU m.m.	-0,4	-1,3	-1,3	-1,3	-1,3
I alt	-2,5	-3,4	-3,4	-3,4	-3,4
<b>Samlet besparelse FL2016</b>	<b>-4,3</b>	<b>-7,0</b>	<b>-8,7</b>	<b>-10,4</b>	<b>-12,1</b>
<b>Besparelser FFL2017</b>					
Ændret tælleddag AVU		-1,0	-1,5	-1,5	-1,5
Ændret tælleddag HF2		-0,3	-0,4	-0,4	-0,4
I alt		-1,3	-1,9	-1,9	-1,9
<b>Samlet besparelse FL2016 og FFL2017 (mio.)</b>	<b>-4,3</b>	<b>-8,3</b>	<b>-10,6</b>	<b>-12,3</b>	<b>-14,0</b>
<b>Samlet besparelse FL2016 og FFL2017 i %</b>	<b>-4,8</b>	<b>-9,2</b>	<b>-11,8</b>	<b>-13,7</b>	<b>-15,6</b>

**Forudsætninger**

- Det er forudsat at P/L regulering fra 2018 svarer til den reelle pris - lønudvikling og at skolen derfor kompenseres for f.eks. overenskomstmæssige stigninger.
- Det budgetterede antal årselever samt fordeling mellem uddannelser og tilrettelæggelser er fastholdt i hele perioden
- På basis af historiske tal forventes frafaldet ved ændrede tælleddage at være på 7% på AVU og 6% på HF2.

NB: En forklaring på at flytningen af tælledatoen slår relativt mere igennem på VUC Gennemsnit er, at avu-andelen og hf2-andelen er større på VUC Gennemsnit.

Det er værd at bemærke, at nedskæringerne i finanslov 2016 og 2017 kommer oven i at taksterne til VUC'ernes forskellige uddannelser siden overgangen til statsligt selveje i 2007 allerede har været udsat for jævnlige beskæringer/manglende reguleringer i forhold til generelle prisstigninger. Disse beskæringer/manglende reguleringer beløber sig i alt til ca. 10%.

Så når der nu kommer nedskæringer, der for vores 3 case-skoler beløber sig til ca. 15%, når alt er fuldt indfaset i 2020, så kommer det altså oveni, at der i de senere år i forvejen løbende er blevet effektiviseret med ca. 10%. Dermed kan det altså konkluderes, at de tre case-skoler i 2020, alt andet lige, forventes at kunne gennemføre

samme aktiviteter som i 2007 for ca. 25% færre midler.

Det siger sig selv, at dette er en meget vanskelig opgave, og at besparelserne går ud over kvaliteten af undervisningen. Skolernes udgifter går jo for over 80% vedkommende til lønninger, så der er ikke mange andre ”knapper” tilbage at skrue på end de medarbejdere, som hver dag underviser og/eller på anden måde skaber rammerne for vores kursister.

Alle vores kursister rammes dermed af nedskæringerne. Men de svageste kursister med de dårligste forudsætninger rammes ekstra hårdt, da mange særlige (og for den enkelte skole dyre) støtordninger falder bort pga. nedskæringerne.

Bortfald af særlig støtte til de svageste kursister sker samtidig med at VUC'erne i disse år generelt får flere svage kursister som sammen med kursister med flygtninge/immigrantbaggrund desuden udgør en stigende andel af vores optag. Det skaber et krydspres, som aktualiserer spørgsmålet om, hvilke kursister kan VUC'erne rumme – også set i lyset af besparelserne?

At sikre en god plads i samfundet for især de særligt udfordrede kursister er en uhyre vigtig opgave for VUC'erne, som det er af stor samfundsmæssig og menneskelig betydning at løfte.

Samfundsøkonomisk og menneskeligt giver det derfor meget ringe mening at fortsætte med at skære ned på VUC'erne.

”Slaget” om Finanslov 2017 er nu forbi. Intet blev forbedret i forhold til Finansloven for 2016. Tværtimod blev de økonomiske udsigter endda endnu værre med flytningen af tælledegnene på AVU og det to-årige HF og med udmeldingen om, at ”omprioriteringsbidraget” forlænges med endnu et år helt frem til 2020.

Derfor er der brug for at vi frem mod vedtagelsen af Finanslov 2018 nu fra sektorens side sætter alle gode kræfter ind på at få forklaret vores politikere og vores omverden, at VUC'erne har en ganske særlig rolle at spille i uddannelsessystemet; og at nedskæringerne derfor rammer ekstra hårdt hos os.

Internt i sektoren er det klart for alle, at VUC'erne både er *førstevalg* (for unge og for sene uddannelsesstartere) og *reparationsskole* for voksne genstartere i uddannelsessystemet; herunder for unge på kanten af uddannelsessystemet og på kanten af samfundet. Men denne dobbeltrolle og hvad den indebærer i den konkrete skoledagligdag er langt fra altid klar for vores politikere.

Hvis og når politikerne forstår denne særlige dobbeltrolle er det vores forhåbning, at de også bedre vil kunne forstå, at de voldsomme nedskæringer de lægger op til, ikke bare er vanskelige at gennemføre helt generelt for VUC'erne (det er de jo for alle i uddannelsessystemet); nedskæringerne vil også få særskilt alvorlige konsekvenser for de mange VUC-kursister som har brug for en ekstra hjælpende hånd. Omfanget kan her illustreres ved

rekrutteringen til gymnasierne og til avu i København.

I år 2015-16 var optagelseskapaciteten på de københavnske gymnasier 1904 ansøgere i 1 g.

I samme år startede ca 1800 unge kursister i alderen 17-24 år på Almen Voksenuddannelse (AVU).

Den ene gruppe udgøres af unge på vej gennem en ungdomsuddannelse i et meget godt tilrettelagt 3-årigt stx-forløb, og herfra fortsætter størstedelen i de videregående uddannelser.

Den anden gruppe – vores gruppe – er unge, som måske kvalificerer sig til en ungdomsuddannelse gennem det individuelle forløb i det fleksible enkeltfagssystem på AVU. Og som allerede har været i gang i folkeskolen uden at få et tilstrækkeligt udbytte.

Det afspejler mønsteret, at i hver årgang på ca 70000 danskere er der ca. 14000 (svarende til 20%) som 7 år efter at de forlod grundskolen er parkerede på en sidelinje, hvor ingen fortjener at stoppe.

De mange mennesker der er parkeret på sidelinjen i uddannelsessystemet har som tidligere nævnt brug for en ekstra hjælpende hånd for at komme i gang med og gennemføre uddannelse. Og hvis den ekstra hjælpende skæres væk, ja så er konsekvensen ofte en klientgørelse i det offentlige forsørgelsessystem i stedet for uddannelse. Det er ikke i nogens interesse.

Det er derfor en uhyre vigtig kommunikationsopgave at oplyse vores omverden om VUC'ernes dobbeltrolle, besparelsernes store omfang og meget negative konsekvenser. Den opgave arbejder centrale aktører som fagforeningerne, VUC Lederforeningen og VUC bestyrelsesforeningen med hver dag. Det er godt. Men hvis vi for alvor skal gøre os forhåbninger om at få vendt udviklingen, så er der brug for at alle aktører i VUC-sektoren nu melder sig på banen og tager kommunikationsopgaven på sig i de(t) kommende år.

Når noget skal ændres politisk, så skal vi nemlig være mange der siger det. Og vi skal sige det tit.



- VEU og VUC
- DA og LO om fremtiden for VEU
- Er der lys for enden af tennellen