

VOKSEN

uddannelse

Nr. 123 • Januar 2018

Undervisningsminister Merete Riisager

FGU på vej

VEU og LO

VEU og DA

VUC

Interview med undervisningsministeren Merete Riisager

Den 11. januar 2018 havde Voksenuddannelse et interview med undervisningsminister Merete Riisager. Det er næsten blevet en tradition, at Voksenuddannelse får en ny ministers bud på aktuelle uddannelsespolitiske emner. Hun har siddet så længe i stolen, at hun har nået at sætte aftryk på indtil flere reformer. Vi har hovedfokus på hf-reformen, men når også omkring FGU-planerne.

Interviewere: Søren Fersløv Andersen
og Birgit Smedegård Olesen

Int: Det første vi vil spørge til, er hf-reformen. Du har sagt, at du er stolt af gymnasireformen, ikke mindst hf reformen, og at hf har en særlig profil. Vil du udfolde, hvordan du ser profilen for hf.

Ministeren: Hf får sin fuldbyrdede, selvstændige placering i rækken af ungdomsuddannelser. Den er blevet mere defineret som en ungdomsuddannelse i sin egen ret på linje med de andre ungdomsuddannelser. Det er også blevet meget tydeligere, at hf skal have en praksisrelation, det vil sige, at den i høj grad appellerer til unge mennesker, som fx kunne ønske sig og drømme om at blive socialrådgiver, sygeplejerske, politibetjent osv.

Det kommer til at kræve noget arbejde med hf, fordi man ude lokalt skal varetage den her

praksisrelation, sådan at man får en undervisning, hvor man integrerer det teoretiske og det praksisfaglige. Og det ser jeg som et stort potentiale for en gruppe unge mennesker, som gerne vi have en uddannelse med et teoretisk grundlag, men som finder det langt mere interessant, hvis det grundlag hele tiden er relateret til samfundet, som det ser ud og har set ud. Og som måske også er optaget af diskussioner om velfærdsstaten, og hvordan Danmark er skruet sammen.

Det tror jeg bliver rigtig godt, fordi det vil være nemmere, tror jeg, at tiltrække og fastholde nogle unge mennesker, som er klar på en teoretisk ungdomsuddannelse, men som måske ikke brænder lige så meget for at have mange af de fag, som ligger på stx, som er mere fagfaglige og ikke praksisrelaterede. Det synes jeg er stærkt, men det kræver også rigtig meget af uddannelsesstederne, at de tager det arbejde på sig og ser hf som en ungdomsuddannelse i sig selv, og om har det her som sit primære sigte og ikke bruger muligheden til at genfortælle hf som noget helt andet syttende eller attende.

Int: Jeg opfatter det du siger, som at det er en anden indlæringsramme, der skal være på hf end den akademiske, mere den praktiske.

Ministeren: Hf ligger mellem de tre oprindelige gymnasieuddannelser og erhvervsuddannelserne.

Læs i dette nummer

- Interview med undervisningsministeren Merete Riisager 2
- VUC-sektoren er en væsentlig del af FGU's succes 6
- FGU's succes er i hænderne på kommunerne 8
- Fremtidens AVU 10
- En bygning vi rejser 12
- Aftalen giver en ny tillid til systemet 17
- Trepartsaftalen og VUC's muligheder 21

VOKSENuddannelse

Kong Georgsvej 17, 2950 Vedbæk.
Tlf. 45 89 32 72. E-mail sfa@kvuc.dk
www.vucvoksenuddannelse.dk

Redaktion og layout: Søren Fersløv Andersen (ansv.)
og Karen Hedegaard
Udgiver: I/S Voksenuddannelse. Oplag: 800
Forside: Nermin Durakovic
Tryk: Kailow Graphic

Deadline for artikler til nr. 124 er den 1. marts 2018

Den ligger undervisningsteknisk et sted midt imellem, fordi den er en integration mellem det teoretiske og det praksisfaglige. Og det tror jeg vil blive et spændende ungemiljø at være i, som vil tiltrække rigtig mange unge. Udfordringen er så at holde rammerne i orden, eksempelvis vil det blive en stor opgave, at holde øje med, at det også er en uddannelse, man tager alvorligt, at fraværet ikke ryger op. Det er meget væsentligt for at skabe et godt ungemiljø og en god uddannelseskultur, at de unge også er til stede, og fraværet ikke skrider. Det er én af de ting, som jeg er meget opmærksom på, og vil komme til at arbejde på i 2018, at uddannelsesstederne i højere grad skal arbejde med fravær.

Int: Jeg kan godt tænke mig at vende tilbage til den særlige profil. Det er jo også en uddannelse, der giver adgang til de akademiske videreuddannelser. Vil du sige noget om, hvordan man kan få begge dele.

Ministeren: Ja, man kan bygge en fagpakke på, hvis man vil have den mulighed også. Men Hfs primære sigte er de mellemlange uddannelser. Jeg ønsker et uddannelsessystem, hvor der aldrig er en lukket dør. Og det er væsentligt. Hvis man er i gang med en hf og finder ud af, at man gerne vil være ingeniør eller læse filosofi, så skal der være en mulighed for det, men det store brede perspektiv er de mellemlange uddannelser.

Int: Og så er det den supplerende fagpakke, der skal gøre det akademiske muligt.

Ministeren: Ja, hvis det viser sig, at det er det, man vil, så skal den mulighed være der.

Int: Når jeg hører dig skildre hf-uddannelsen, så kommer jeg til at tænke spørgsmålet om ”Dannelse”, hvordan du ser den dannelse, der skal ligge i hf.

Ministeren: Det er klart, at dannelsen tager sig forskelligt ud på de forskellige ungdomsuddannelser. Men det er vigtigt at sige, at jeg betragter skole og uddannelse som noget, der har et sigte, der rækker ud over arbejdslivet. Det er væsentligt. Jeg bliver meget betænkelig, hvis man udelukkende

har et kompetenceperspektiv ind på sin uddannelse.

Man må selvfølgelig gerne tale kompetencer specielt som hf, der rækker ud mod professionsuddannelser, som har et meget praktisk sigte. Der er det naturligvis okay at tænke i kompetencer: Evne til at forstå andre mennesker, at afkode situationer osv, der er det naturligvis væsentligt, hvis man skal være socialrådgiver, sygeplejerske eller politibetjent eller noget helt fjerde.

Men en ungdomsuddannelse handler også om en forståelse af samfundets helhed. Hvordan er vi nået dertil, hvor man er, hvad er det for nogle grundpiller, samfundet hviler på, hvilken større fortælling er Danmark en del af. Og hvad er det for præmisser for vores samfund, der gør, at vi på vores breddegrader kan leve som vi gør.

Den grundlæggende dannelsesopgave, den ligger i alle uddannelser, men den kan varetages på forskellig vis, det kan være i oldtidskundskab hvor man går helt tilbage til tekster fra den græske og romerske oldtid, den kan også varetages på hf, hvor det er en mere anvendelsesorienteret idéhistorie, hvor det kan være de frihedsbevægelser og borgerrettigheder, der er væsentlige, når de fx står ude på et sygehus og vejleder en borger.

Int: Er det også en træning i selv at fungere demokratisk i uddannelsen?

Ministeren: Ja det er det. Demokratiet er jo ikke noget uden borgernes accept, og at borgerne i sig selv viderefører demokratiet i civilsamfundet. Loven og institutionerne er selvfølgelig det væsentlige og bærende for demokratiet, men flertallet af borgere må på en eller anden måde være med til at genfortælle demokratiet, hvis det skal bestå. Og det er den videreførelse på alle ungdomsuddannelser i sin forskellige form.

Det betyder ikke at staten skal diktere, hvad man skal mene, men det betyder, at man skal udfordre de unge, at man skal fortælle dem hvilke historiske og idehistoriske brydninger, der har resulteret i, at vi er i et frit samfund i dag, og hvad der skal til for at det kan videreføres.

Int: Jeg vil gerne gå videre til noget helt andet: den karriereplanlægning som er en nyskabelse i hf-reformen. Kan du sige noget om, hvordan du forestiller dig, det skal foregå

Ministeren: På hf synes jeg, det er lige til at gå til, fordi det er en ungdomsuddannelse, der i sin opbygning og rod er praksisrelateret. Men det kræver noget af uddannelsesstedet, at man klarer at integrere det teoretiske med det praksisrelaterede. Altså hvordan får du det teoretiske arbejde relateret til den virkelighed, SOSU-medarbejderen har over for borgerne. Hvad betyder det, hvis man arbejder med samfundsøkonomi eller med sundhed eller andre temaer, hvordan får man de tal og teorier integreret med undervisningen.

Int: Betyder det, at karrierelæringen skal ind i undervisningen?

Ministeren: Ja, der er det vigtigt, at man har nogle opdaterede cases, der levendegør det, man står i som sygeplejerske eller social- og sundhedshjælper eller politibetjent. Og det kræver noget af dem, og der håber jeg og tror på, at de forskellige uddannelser kan videndele gode materialer med andre skoler, så det ikke kun kommer én skole til gavn. Der må kunne dannes en vidensbank. Man skal ikke sidde i siloer. Men i og med at det er hele ånden i hf, synes jeg det ligger lige til højrebenet.

Int: Det næste er, hvordan du ser på den supplerende fagpakke. Er det bedst at tage undervejs, mens man er i gang med den almindelige hf, eller det er mere naturligt at lægge den efter det toårige hf-forløb.

Ministeren: Som det er lagt op til er det lagt ind som en integreret del. Men det skal også være en mulighed at tage det efter.

Int: Hvordan ser Ministeren på tilrettelæggelsen af den udvidede fagpakke, og er fagpakkerne tænkt målrettet den enkelte elevs behov, eller tænkt mere som et standardtilbud til en bred elevkreds. Med andre ord hvem er subjektet i fagpakkerne?

Ministeren: Som elev på den 2-årige uddannelse til hf-eksamen kan man vælge den eller de ud-

videde fagpakker, som institutionen har valgt at sammensætte. Det er dog ikke obligatorisk for den enkelte institution at udbyde en eller flere udvidede fagpakker. Kursister på hf-enkeltfag kan tilsvarende vælge at gennemføre hf-enkeltfag i et omfang, der svarer til kravene i den udvidede fagpakke – her sammensætter kursisten selv fagpakken.

Int: Hvem skal kunne udbyde hf fremover?

Ministeren: Jeg mener ikke hf er en erhvervsuddannelse. Det tror jeg er væsentligt at holde fast i. Jeg betragter hf som noget kvalitativt andet. Hf er en almen uddannelse. Hf må ikke blive en forberedelse til en erhvervsuddannelse, det er vigtigt for mig. Det må ikke være sådan at stx eller hf betragtes som forstadier til en erhvervsuddannelse. Heller ikke til eux.

Det er helt forkert. Det dur ikke. Ungdomsuddannelserne fungerer i sin egen ret. Og vi kan hverken forlange af de unge, at de skal tage dobbeltuddannelse, eller forlange, at borgerne skal betale for dobbeltuddannelser. Vi skal ikke ud i et scenarium, hvor man bliver nødt til at tage flere ungdomsuddannelser.

Den forberedende grunduddannelse

Int: Lad os gå videre til den forberedende grunduddannelse, FGU. Det er jo en meget stor ændring. Hvordan ser du VUCs placering i forhold til den forberedende grunduddannelse?

Ministeren: Det er klart, at det betyder nogle forandringer for VUC. FGU'en er en meget stor reform, fordi det også er en institutionsreform, hvor man lægger forskellige institutioner sammen, og derfor vil det opleves som meget voldsomt.

Int: Den tager jo en stor del af VUCs aktiviteter

Ministeren: Ja, det gør den. Det anerkender jeg fuldstændig. Det er fordi, vi har været meget ambitiøse med FGU'en, det glæder mig, at alle Folketingets partier tilslutter sig en reform, som sikrer, at de unge, der ikke er kommet i gang, kommer ind på en uddannelse, hvor de både kan få hjælp til at rette op på de problemer og udfor-



Undervisningsminister Merete Riisager.

Fotograf Steen Brogaard

dringer, de måtte have, og kan komme videre med dansk og matematik på ét og samme sted. Det er jo helt afgørende, at man kan skabe den ramme og samle alle de ting på ét sted.

Det betyder, at VUC må afgive noget, men det er væsentligt for de unge at lave den øvelse, fordi man kan få et trygt ungemiljø, hvor man kan få hjælp til det, man slås med, samtidig med at man får rettet op på sin ordblindhed eller et dårligt læseniveau, eller hvad det nu kan være.

Int: Så står der et VUC tilbage. Ændrer det for dig VUC's virke?

Ministeren: Nej ikke rigtig. VUC har jo stadig den opgave at fungere som springbræt for voksne, som gerne vil noget mere, og som har nogle faglige punkter, de skal have styr på. Så det er jo fortsat en vigtig rolle, de har dér.

Int: Second chance?

Ministeren: Ja, det er stadig en vigtig rolle, de har der.

Int: Men den aldersgrænse på 25, det er nogle meget voksne, der skal ind på FGU'en dér.

Ministeren: Det er jo altid et spørgsmål, hvor skal man sætte barren, det har også været nævnt at sætte den på 30 år. Nu er det endt på 25 år, og det synes jeg er et meget fornuftigt valg, fordi vurderingen er, at man vil kunne skabe en ungdomskultur på FGU, men selvfølgelig kan man altid diskutere, hvor grænsen skal ligge. Og for VUC'erne er opgaven at samle de voksne, der gerne vil videre.

Int: Det næste spørgsmål er om indholdet og pædagogikken på den almene linje. I hvor høj grad ser du, at den almene linje skal arbejde værkstedsorienteret?

Ministeren: I hverdagen vil linjerne være meget integreret. Det er min forventning. Men det skal også være muligt for et ungt menneske at være på den almene linje uden at tage en masse værksted.

Det er op til den unges behov, og det skal være muligt at komme ind og samle op, hvis man bare så at sige har en ordblindhed, der ikke er adresseret. Der vil være færre, der ikke bliver samlet op i folkeskolen. Men der vil i en årrække stadig være nogle, som ikke er blevet afklaret i folkeskolen, og det vil være nogle af dem, der kan få hjælp på FGU'en.

Det var det, vi nåede på de 20 minutter – med en minister, der ikke behøvede hjælp fra embedsmændene: i ”huset”, men som i den grad var minister ”i sin egen ret”.

VUC-sektoren er en væsentlig del af FGU's succes



Af Verner Rylander-Hansen,
formand for Danske HF & VUC

Til august 2019 skal den nye forbedrende grunduddannelse FGU slå dørene op for de mange unge og unge voksne, der har brug for særligt støtte til at blive gjort klar til en ungdomsuddannelse – primært en erhvervsuddannelse.

Lige nu står den kommende uddannelse derfor over for en vigtig proces med at opbygge de nye institutioner og udvikle indholdet af uddannelsen. En stor del af de undervisere, der til den tid skal stå for den almene del af FGU, skal findes på landets VUC'er. Og derfor har Danske HF & VUC også lovet ministeriet og forligspartierne, at vi som sektor er klar til at løfte vores del af opgaven.

Det har vi ved flere lejligheder fortalt ministeren og partierne bag aftalen om FGU. Og derfor er jeg også meget glad for, at ministeren i den seneste udgave af sektorens eksterne nyhedsbrev kvitterede ved at sige:

"VUC spiller en central rolle i forhold til medarbejderne og udviklingen af det faglige indhold i den nye uddannelse. VUC-lærerne kommer med stærke kompetencer inden for det almene område og desuden med meget væsentlige specialkompetencer, som det er afgørende at få bragt i spil i den nye uddannelse. Eksempelvis ordblindekompetencer, FVU-læse- og -matematikkompetencer og dansk som andetsprogskompetencer. Derfor

er det rigtig positivt med de konstruktive meldinger, der nu kommer fra VUC-sektoren. VUC-lærerne vil skulle bringe deres kompetencer i spil på en ny måde og i et tæt fagligt samarbejde med værkstedsunderviserne. Det er et spændende pionérarbejde, der venter, og med de afsatte 130 mio. kr. til et kompetenceløft af bl.a. lærerne, mener jeg, vi har et godt afsæt for det. Det følger i øvrigt af aftalen, at VUC kommer til at bidrage både med økonomi og bygninger til de nye institutioner."

Både indhold og struktur

VUC-sektoren er meget optaget af, at de unge i målgruppen for FGU får de bedste tænkelige tilbud, og at de dygtige undervisere og ledere, som skal flyttes fra VUC'erne får optimale forhold, så opgaven kan løftes. Derfor vil vi også gå stærkt ind i arbejdet med at udvikle den nye uddannelse. Både hvad angår de strukturelle udfordringer, og især hvad angår det pædagogiske indhold af FGU'en, hvor vi har rigtig mange erfaringer, som vi vil bringe i spil. Helt konkret bliver der et stort stykke arbejde i forhold til at formulere læreplaner. Her har vi naturligvis budt ind.

Dynamikken – og succesen med den nye reform – er vi sikre på bliver afhængig af et tæt samspil mellem de faglige miljøer i hele udviklingen af den nye FGU-reform. Vi har derfor peget på, at de nye uddannelsesmiljøer for unge voksne under 25 uden en ungdomsuddannelse skal bygges ud fra et tæt samarbejde mellem produktionsskoler, VUC'er og kommuner. Det er vi overbeviste om er en helt grundlæggende faktor for nyudviklede uddannelsesmiljøer i FGU institutionerne.

Danske VUC'er har den helt vitale erfaring med den voksenpædagogiske tilgang og med at sikre det rette fokus på de mange tosprogede i målgruppen. Mange års arbejde med dansk som andetsprog er et godt eksempel på dette. Der skulle meget nødig ryge "guld ud med badevandet" under en stor strukturel reform.

Et andet eksempel er de målrettede EUD-forberedende forløb. Alene i 2015 gjorde sektoren

11.600 unge klar til en erhvervsuddannelse via almen voksenuddannelse (AVU). De erfaringer skal vi bringe i spil i det vigtige arbejde, der nu skal gøres med at udvikle indholdet af FGU.

Der skal udvikles en helt ny faglighed, der skal bygge på det almene spor – som VUC i dag står for – kombineret med en praksisnær værkstedsundervisning. Visionen må være at udvikle en helt ny fælles pædagogisk, faglig og kulturel platform for FGU.

Spændende udfordringer

Der bliver naturligvis også en dag efter oprettelsen af FGU, hvor VUC-sektoren fortsat skal løfte

den store samfundsmæssige uddannelsesopgave, vi har løst i mange år. Vi kommer til at skulle sige farvel til en stor gruppe dedikerede og dygtige medarbejdere. Og vi kommer til at 'mangle' en gruppe kursister. Men det ændrer ikke på, at vi også i fremtiden skal have visioner og mål for vores indsats.

Danske HF & VUC er derfor i færd med at tænke stort om blandt andet nytænkning af vores VEU-indsats, vores visioner for AVU og rolle i forhold til FVU. Der ligger spændende og udfordrende år foran os som sektor!

FGU'ens succes er i hænderne på kommunerne



Af Frants Regel,
rektor for VUC Vest

Det er sikkert ikke nødvendigt at gennemgå Den forberedende grunduddannelses (FGU'en) tilblivelseshistorie, da læseren af dette blad helt sikkert har fulgt processen hen over hele 2017, som jo afsluttede med et forlig i efteråret. Og det ville i givet fald nemt forvirre læseren i forhold til, hvad det samlede "outcome" kan forventes at blive med initiativet, da tilblivelsesprocessen i høj grad har været politisk begrundet.

Med dette indlæg vil jeg derfor reflektere i enkelte nedslag på, hvad der efter min vurdering er nogle af de største udfordringer frem mod FGU'ens start 1. august 2019.

UVM i front

Aktuelt er alle aktører på de nuværende forberedende forløb dvs. ledere fra Produktionsskoler, VUC'er, m.fl. indrullet i en indholdsmæssig opvarmningsrunde, som UVM står for. Her er vi enige om på tværs af nuværende uddannelser at tale hinanden op og fremad mod de opgaver, som FGU'en er sat til at løse. Der er således en god og konstruktiv dialog på tværs af uddannelserne.

Etableringen af den fysiske institution synes umiddelbart at være det, de fleste kan forholde sig til, og det vil jo alt andet lige også være det, der fylder i 2018, hvor geografien og institutionernes struktur falder på plads.

Hvad der dog er en lang og større opgave er at

udvikle det helt nye pædagogiske greb, hvor konkret praksis og teori kan gå op i en højere enhed og blive FGU'ens særlige varemærke. Det ligger i målgruppebeskrivelsen, at en del vil være skoletrætte og derfor vil kunne profitere af en sådan tilgang.

Der ligger helt sikkert erfaringer med sådanne pædagogiske og didaktiske forløb rundt om i landet, hvor teori og praksis går op i en højere enhed, men mig bekendt ikke noget som umiddelbart lader sig oversætte til målgruppen. Det vil derfor være en kæmpe udfordring for FGU'en at forstå et sådant udviklingsarbejde. I foråret 2019 vil arbejdet med lærerplaner tage fart, men det bliver først, når lærerne med erfaringer fra produktionsskolerne og VUC m.fl. mødes med de første elever i FGU'en, at det pædagogiske mantra vil kunne udfoldes og vise sin bæredygtighed.

Visitering som adgang til FGU'en

I VUC sektoren er vi fortlørlige med vejledningsbegrebet, da det først og fremmest er her, vi møder kursisternes forventninger og vore forventninger til dem. Ideelt set er vores udgangspunkt, at det er her den ideelle samtale kan finde sted, fordi parterne i udgangspunktet er frie – og vi kan finde ud af, om det vi tilbyder giver mening for den enkelte. Med FGU'en er myndighedsansvaret entydigt placeret hos kommunen, og "vejledningen" til FGU'en er tænkt anderledes nemlig, som en kommunal visitering, der tager afsæt i en individuel uddannelsesplan.

Alene ordet visitering bringer en i en anden retning end begrebet vejledning. Jeg vil ikke afvise, at det ind imellem kan være det samme, der foregår, men i min begrebsforståelse betyder visitering noget i retning af, at den unge på baggrund af en faglig vurdering vil blive henvist til et af de 3 konkrete uddannelsesspor i FGU'en, og det er så muligheden! Og at denne visitering så samtidig vil ske uden for FGU'ens faglige miljø er også værd at bemærke, da det betyder, at den nye institution alt andet lige i mindre grad kan sætte dagsordenen for institutionens kursistprofil – den er i høj grad i hænderne på den kommunale visitering!

Den kommunale ungeindsats

Med det entydige myndighedsansvar placeret hos kommunerne bliver det helt afgørende for FGU'ens succes, hvordan de enkelte kommuner i samarbejde med den enkelte FGU-institution forstår FGU'ens formål og herunder, hvad der er FGU-institutionens nødvendige kursistgrundlag for at kunne udvikle den didaktik, som skolen har i opdrag. Finansieringsmodellen vil helt klart komme til at spille en afgørende rolle her!

Som jeg har forstået den, går den ud på, at kommunerne forlods får tildelt 900 mill. ekstra til indsatsen, og at Staten så på baggrund af årets aktivitet på den enkelte FGU-institution efterfølgende sender en regning på 65% af udgifterne til kommunen, hvor den enkelte elev er registreret hjemmehørende.

Det er vigtigt at notere sig, at de 900 mill. kr. ikke er øremærket FGU-aktiviteten, og det vil derfor være vigtigt at sætte sig ind i, hvad der fremadrettet vil være den lokale kommunale prioritering på unge-området. Eksempelvis har flere kommuner jo aktuelt en række andre initiativer, som har til formål at hjælpe de unge tilbage på sporet, og ingen ved endnu, hvor mange af disse særlige projekter kommunerne vil vælge at neddrose eller helt lukke til fordel af FGU'en. Både effekten og økonomien kommer til at spille en rolle her. Er det projekter, som har vist sig hurtigt at få de unge i arbejde eller i gang med uddannelse, så vil et naturligt rationale være, hvad omkostningerne/varighed til de konkrete projekter er i forhold til forløb på FGU'en. I det perspektiv hører FGU'en desværre til i den dyrere ende, da forløbene her alt andet lige vil være på mindst et halvt år.

FGU-målgruppen

I forligsteksten formuleres FGU-målgruppen som bekendt til at være alle unge under 25 år, som ikke har en ungdomsuddannelse og ikke er i uddannelse eller job. Overordnet skal der være tale om ca. 50.000 unge, der på en eller anden måde er i spil. Disse tal kan give det indtryk, at vi er i stand til at identificere målgruppen helt ned på individniveau tidligt i forløbet.

Det er desværre en fejlslutning. Ofte vil det være på bagkant at de særlige kendetegn – ikke i arbejde eller i uddannelse, at den enkelte unge kan siges at være i målgruppen – som enkeltindivider vil en stor gruppe af unge være lige så flygtige i og uden for målgruppen, som af- og påstigninger i en bybus i myldretiden. Det bør den kommunale ungeindsats medtænke, når FGU'en bliver en mulighed, således at de nye institutioner både bliver til de helt korte snævre faglige løft og til de længere faglige og primært personlige løft.

Med FGU'en forenkles kompleksiteten i valgmulighederne som bekendt, da de unge under 25 år i målgruppen er tænkt til primært at anvende FGU'en. Ovenfor har jeg peget på, at kommunerne stadig vil have friheden til at selv at prioritere de enkelte initiativer på deres ungeindsats. I denne prioritering hører jo også med, at selv om kommunerne fremover stadig skal tilbyde alle unge vejledning om deres uddannelses- og jobmuligheder, så vil det være naturligt, at det først og fremmest er de unge, der gør krav på kontanthjælp, der vil stå øverst i den kommunale prioritering, da den afledte effekt kan mærkes positivt på den kommunale økonomi.

Hvor langt FGU'en således kommer ud blandt unge, som er i målgruppen, men som ikke gør krav umiddelbart på kommunale ydelser er helt op til den enkelte kommune. De unge får nok krav på en uddannelsesplan, men ikke nødvendigvis krav på et FGU-forløb.

FGU'ens succes er i hænderne på kommunerne

Som mine nedslag forhåbentlig har påpeget, så ligger der en række udfordringer og venter på, hvordan kommunerne kan og vil prioritere de nye institutioner. Og helt kort skal min opfordring lyde, at kommunerne får det lange lys tændt i ungeindsatsen, da det er helt afgørende for FGU-institutionernes succes.

Fremtidens avu



Af uddannelseschef Anne Jelsø,
KVUC

På KVUC har vi valgt at gå så positivt og proaktivt som overhovedet muligt ind i arbejdet med FGU. Meget af reformindholdet baseres på pædagogiske og didaktiske principper fra produktionsskolerne, og det er fint for mange. Vi har også gode og vigtige erfaringer med interaktion mellem teori og praksis fra KVUC's deltagelse i KUU'en, men det skal integreres med den målrettede almene opkvalificering for at få de unge videre i en ungdomsuddannelse, på EUD eller hf.

Etablering af uddannelsen i Kbh. ligger jf reformteksten hos Københavns Kommune, som i mange år har været optaget af at støtte og få netop FGU'ens målgruppe, de udfordrede unge, videre, og vi har da også allerede været til flere møder med kommunen, som gerne samarbejder med de berørte institutioner. Det er vanskeligt at nå frem til et præcist tal for de unge potentielle FGU'ere, men sammenlagt drejer det sig om mindst 1500 unge om året, hvis man lægger elevantallet på produktionsskolerne sammen med de under 25-årige på avu på KVUC, som leverer størstedelen.

Det bliver en stor institution. Vi er også begyndt på en møderække med produktionsskolelederne og VUC'erne i København og på Frederiksberg for at lære hinanden at kende og for at kunne samarbejde samlet med kommunerne. Møderne er konstruktive og positive, og der er stor vilje til samarbejde.

KVUC efter 1. august 2019 bliver en anden institution, og VUC'erne i det hele taget ændrer karakter. I København har hf-e/hf2/GS altid fyldt ca. 2/3 og avuområdet: avu, fvu og obu ca. 1/3. Vi skal afgive ca 44% af det samlede avuområde til FGU, dvs. at tilbage bliver et KVUC med en overordentlig stor gymnasial afdeling og et meget lille avuområde, som vil fylde 15% af den samlede aktivitet.

15% af det samlede KVUC er stadig rigtig mange, mindst ca. 1000 avu-kursister (og et tilsvarende antal fvu-kursister) om året, og disse kursisters uddannelse og mål skal stadig have stor opmærksomhed. Vi har altid haft stort fokus på overgangen fra avu til hf, især fordi mange af vores avu'er kommer fra familier, hvor ingen har nået gymnasiale niveauer, så hver af dem, der tager et eller flere hf-fag, bliver mønsterbrydere og eksempler på, at det kan man. De tager p.t. hyppigt hf-pakker mod mellemuddannelser, og det ønsker vi at støtte vedvarende, ligesom vi også vil samarbejde tæt med EUD'erne om broer over mod dem.

Vores strategiske overvejelser om området er p.t. disse

Fagene vil formentlig være de samme, men med en mindre indholdsstyring og en mindre binding til et fast pensum. På avu vil vi i endnu højere grad end i dag bruge dele af fvu og obu sammen med avu-fagene, bl.a. pga den kommende, meget glædelige indførelse af SPS på avu. Prøverne vil nok i højere grad afspejle de konkrete undervisningsforløb – uden at der slækkes på de faglige niveauer.

AVU-kursisterne vil for det helt store flertals vedkommende (ca. 85%) have anden etnisk baggrund end dansk. Det betyder, at en andetsproglig pædagogik vil være relevant i mange fag – ligesom det også er det i dag, blot endnu stærkere.

De nye kursister er på vej til uddannelse, uden at de måske helt har besluttet sig for hvilken. De er digitalt indfødte, men ikke nødvendigvis særlig trænede i at bruge it som studie- og informations-søgningsværktøj. Derfor vil it i fagene spille en stor rolle. Der skal udvikles fleksible, selvinstrue-

rende forløb i grundfagene, så kursisterne systematisk kan træne fagligheden, typisk med lærerstøtte.

Den almindennende dimension skal styrkes og skærpes. Det sker dels ved, at den samfundsfaglige dimension i alle fag bør opprioriteres, og dels ved at KVUC har medborgerskab som et særligt indsatsområde, fx via tværfaglige projekter, temaer i fagene og fællesarrangementer.

Studievejledning skal i højere grad også fungere som job- og uddannelsesvejledning. Alle kursister får, som nu, tilknyttet deres egen vejleder, som følger dem gennem forløbet og hjælper med overgange, ansøgninger, realkompetencevurderinger mv. HF-studievejledere besøger D-holdene og orienterer dels om enkeltfag, dels om fagpakkerne, og hjælper med indskrivning til hf.

Sammenfattende om avu-indsatser i 2018

- Bidrag til udvikling af den nye FGU: Etablering af institutionen, administrationen og uddannelsesforløbenes indhold.
- Bidrag til den ministerielle revision af avu-læreplaner.
- Planlægning af ”det nye avu på KVUC”: Uddannelsesstilbud og porteføljer planlægges fra efteråret 2018 og ind i foråret 2019. Der skal udvikles forløb, der matcher de selvforsørgede unge, nye tilbud i dansk som andetsprog og udvikling af forløb, der kombinerer hf-enkeltfag og avu.
- Etablering af samarbejde med den nye FGU-institution, så der sikres en direkte vej mellem FGU og hf.
- Samarbejde med Københavns Kommune om fortsat sikring af relevante uddannelsesstilbud til alle målgrupper i kommunen.

En bygning vi rejser



Interview med Ejner Holst om 3-partsaftalen om voksen- og efteruddannelse/VEU

Interviewere: Søren Ferslov Andersen og Birgit Smedegård Olesen

I oktober 2017 indgik de tre parter en aftale om VEU, ”Trepartsaftale om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse (2018 – 2021)”.

Voksenuddannelse har fået et interview med LOs næstformand Ejner K. Holst (Ejner), ansvarlig for bl.a. uddannelse i LO.

Det er ikke første gang, *Voksenuddannelse* interviewer Ejner, sidste gang var for godt et år siden, december 2016, hvor der blev varmet op til de dengang kommende VEU-trepartsforhandlinger. De er nu færdiggjort og underskrevet af repræsentanterne for staten, LO og DA: beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen, undervisningsminister Merete Riisager, formand for LO Lizette Riisgaard og DAs administrerende direktør Jacob Holbraad.

Det er ret enestående, at man kan holde interviewpersonen op mod de forventninger, han for et år siden udtrykte til den kommende trepartsaftale. Vi starter derfor interviewet med at spørge, hvordan han vurderer resultatet på en skala på meget tilfreds – tilfreds – mindre tilfreds.

Ejner taler i sit eget billedrige sprog, som sætter enkeltelementerne ind i den store sammenhæng og i LOs fortælling.

Ejner: Når jeg har været ude, så siger jeg, der er flere divisioner i trepartsaftaler: I 1. division kommer ”den store fælleserklæring”, som sikrede arbejdsmarkedspension. Det er vel toppen af trepartssystemet. Det er ikke sikkert, at den vi har lavet her, kommer helt derop, men deropad, den spiller i samme division som fælleserklæringen. Fordi det er her vi begynder at tage hånd om det, man med et stort ord kalder ”mere koordineret livslang læring”. Vores ledestjerne er at sikre, at medlemmerne har et arbejde under ordnede forhold. Den måde man har det på er, at vi kan tilbyde virksomhederne noget, de finder interessant. Og med den trepartsaftale sikrer vi, at folk kan tage de kompetencer, der skal til.

Det er klart, man kan altid drømme sig videre, og spørge, om vi har vi fået bygget hele huset. Man kan sige, at vi bygger ligesom på tyrkisk. Hvis I har rejst i fx Tyrkiet har I set, at der altid er plads til en etage til, det står der altid søjler til. Det kan godt være at murene ikke er lavet endnu, men vi har fået rejst skelettet.

Int: Hvad er det, I med denne aftale har fået bygget ovenpå?

Ejner: Det grundlæggende er, at vi har fået gjort noget ved det almene. Vi har fået sat fokus på dansk og regning, og vi har fået FVU- it og engelsk og dermed anerkendt, at det er basale færdigheder. Det er jo en platform at stå på, som sikrer, at vi er stærke nok til at bygge en etage ovenpå. Hvis grunden ikke er stærk nok, så kan du ikke bygge videre, så falder det sammen. Vi har både sat fokus på at udvide tilbuddet og fået kigget på kollektive screeninger.

Int: Hvor ser du opgaverne og udfordringerne for VUC?

Ejner: Nu skal jeg være meget bramfri: Hvad står VUC for: Voksen- uddannelses- Center. Det er det, I er sat i verden for. Vi sender et signal lige nu, så det burde kunne forstås af VUCerne, at det er den gamle kerneydelse, der bliver prioriteret både i bredden og i honoreringen. Vi hæver godtgørelsen fra 80% til 100%. Det betyder, at vi fjerner noget af den barriere, der er for den gruppe, der

skal bruge det her. Der må i hvert fald ikke være nogen økonomiske barrierer, så er det for let at finde en undskyldning om, at det der uddannelsesværk det har jeg prøvet, og det er ikke sjovt.

Det er fint nok med hf og alt sådan noget, men hovedfokus er voksenuddannelse. Også i forhold til den ungediskussion, hvor man flytter noget over i nye institutioner.

Int: For nogle år siden var det UVM, der besluttede at det var de unge, VUC skulle fokusere på. Er ministeriet enig i, at denne ændring henimod voksenuddannelse er sket?

Ejner: Ja, de har jo skrevet under. Ellers har de et problem. Der er lige lavet en reform på ungeområdet, der flytter aktiviteter ud af VUC. Vi kommer nu her med en bredere portefølje på voksenuddannelse, en bedre økonomi, så kan det jo næsten ikke siges tydeligere. Der er arbejde nok til jer, ingen tvivl om at der er kunder nok, det er bare ikke kunder, der står lige ude foran og bliver leveret. Det er folk, der ikke kommer til at slå dørene ind, I skal ud og hente dem, forklare sammenhængen mellem det arbejde, de skal have og undervisningen. Tage det abstrakte ud af dansk, engelsk og it.

Det er også der, de kollektive screeninger falder ind.

Int: Er de faktisk obligatoriske for systemet?

Ejner: ja, fordi det også fjerner stigmatiseringen. Det har aldrig været sjovt at gå i skole. ”Skal jeg nu sendes ned på VUC?” Nej nu kigger vi på virksomhederne. Vi har brug for, at alle kan noget it, eller læse en manual. Så er det ikke, fordi du er dum, men fordi du mangler nogle kompetencer.

Husk, at der er 80 % af virksomhederne, der har under 20 ansatte. Der bliver et arbejde med at samle hold. De tænker ikke på uddannelse, før de mangler de rette kompetencer. Der skal vi ud og banke på døren. Der kommer ikke nogen væltende med et uddannelsespålæg.

Int: Hvordan bliver de motiverede?

Ejner: Vi har fjernet nogle økonomiske barrierer

” Det grundlæggende resultat er, at vi har fået gjort noget ved det almene.

rer med stigningen i kompensation fra 80% til 100% og løst tilmeldelsesproblemer.

Det klassiske arbejde er, at vi skal ud til dem og fjerne det mærkelige i det.

Vis dem, at vi kommer med nogle flere ting, vi putter ned i deres værktøjskasse.

Int: Har det været modarbejdet af, at vejledningssystemerne har været nedskåret?

Ejner: Ja, men vejledningen er også vigtig fremover. Parterne har påtaget sig en større opgave i forhold til vejledning i og med, der også er afsat midler, men man skal være opmærksom på, at midlerne kun udløses, når parterne kommer med en tilsvarende mængde penge. Det er et 1:1-system i det at lave opsøgende arbejde.

Der vil blive et enormt behov for at løbe det her system i gang. Det er det, der skal sikre den enkelte, at han/hun har et arbejde og sikre, at vi har et velfærdssamfund.

Int: Det er jo hele løftet og kanaliseringen de rigtige steder hen.

Ejner: Når man producerer varer og er reelt selvforsøgende og tjener sine egne penge og betaler skat. Der er en enorm velstandsgenerator i uddannelsessystemet.

AMU-delen

Det næste er hele AMU-delen: der var nogle, der havde forkølet sig på, at der var for mange AMU-kurser, men det er jo kun, når man kigger på det bredt. Tømreren, der kigger, ser det jo ikke bredt, men ser efter det, hun eller han skal bruge. Der var så nogen, der troede, at bare man reducere antallet, så blev det hele meget bedre. Vi sagde, at man bliver nødt til at have et AMU-system, som rækker fra industriarbejderen til orgelbyggeren. Er der kurser, der ikke bruges, så kigger vi på dem.

Vi har også set på at udbyde på mere fleksible måder. Vi vidste jo godt at hele den diskussion om misbrug gjorde, at pendulet var røget helt over i det rigide.

Int: Kan du give eksempler på det?

Hele spørgsmålet om 7,4 timers diskussionen, hvor det låste systemet, det bliver nu mere fleksibelt. Men det kan jo ikke implementeres på én gang, når vi har skrevet den sidste underskrift kl. 4 om natten.

Samtidig har det været nødvendigt at få lavet en genopretning af økonomien på AMU. Den eneste måde man kunne få AMU til at give overskud, var at lade være at udbyde, fordi taksteftersynet viste, at AMU i den grad var underfinansieret.

Int: er det regeringerne, der har beskåret AMU?

Ejner: Ja, det er det jo. Det er regeringen, der har gnavet i det. Sådan er det jo med Finansministeriet, man skal holde øje med dem. De er jo lidt ligesom Nidhøg¹⁾, der ligger nede og gnaver. Det er sket over mange perioder. Det betyder, at skolerne er blevet meget forsigtige, for hvis ikke de havde et tilstrækkeligt antal, blev det ikke gennemført, og det at aflyse aflærer folk at bruge systemet.

Så den økonomigenopretning på AMU var også en del af det at afstive huset. Samtidig med at vi så hæver AMU-godtgørelsen fra 80% til 100%.

De to elefanter

Det næste er så at sige, at vi skal have fokus på det vi jo godt ved: at der er to elefanter. Den ene er vores medlemmers motivation, den anden er arbejdsgivernes sendrægtighed. De kommer og siger: hvorfor er der ikke kommet nogen, der har lavet sådan nogen til os, vi skal bruge dem nu. Vi måtte kigge på, hvordan vi kunne gøre det.

Vi har haft hele diskussionen om VEU-centre, man kan sige, at det var den moderløse institution. De er blevet fjernet, de nedlægges efter sommerferien, men til gengæld opstår de som fugl Fønix i RAR-regi for stadigvæk at sikre sammenhængen mellem beskæftigelses- og uddannelsessystemet. Det er hele diskussionen om manglen på

kvalificeret arbejdskraft, og det er derfor beskæftigessystemet er så nødvendigt at trække ind til at bruge uddannelsessystemet – der mangler nogle til at sørge for den koordination, at holddannelserne er der, det kan jobcentrene ikke overskue, de ser det for snævert i deres egen kommune.

RAR'ene får en ny rolle med 100 mio. kr. over de næste 4 år i at koordinere mellem beskæftigelse og uddannelse og for den sags skyld også vækstfremmesystemet, fordi vi har hele vækstfora- og socialfondsmidlerne og den slags, som man kan sætte i arbejde.

Man skal også bruge den forståelse, at vi ikke har et fuldstændig homogent arbejdsmarked i hele landet. De forskellige arbejdskraftregioner har forskellige behov. Det kan vi sætte fokus på med RAR-systemet, så virksomhederne kan få den arbejdskraft, de har behov for. Hvad er det for nogle forudsigelser, vi kan gøre i vores opland i forhold til, hvad vi kan få behov for, så man kan supplere sin egen dialekt med de nationale forudsigelser og også på den måde give en bedre sikkerhed for, at virksomhederne kan få den arbejdskraft, de har behov for.

Int: Jeg undrer mig over, at der ikke nogen kontakt til erhvervsskolerne med hensyn til at forny uddannelserne og sikre den relevante arbejdskraft.

Ejner: Det er ikke erhvervsskolernes opgave. Det er de faglige udvalgs opgave. Og det gør de ganske glimrende. Det kan du se på deres beskæftigelsesfrekvenser. Hvert eneste år skal de faglige udvalg indlevere en uddannelsesredegørelse, og hvis det er sådan, at beskæftigelsesfrekvensen falder under et vist niveau, bliver de indkaldt til en ekstraordinær forklaring om, hvad der er galt med deres uddannelser, hvis de ikke kan fastholde beskæftigelsesfrekvensen. Er det fordi de er på vej til at forsvinde, eller er der noget der skal fornyes? Man kan sige, at erhvervsuddannelserne er noget af det mest dynamiske, vi har, og som er bundet

1) Nidhøg eller Nidhug, af oldnordisk: Niðhögg, bitterhed, hån og afledning af högg ”hug”. I nordisk mytologi den drage, der gnaver af verdenstræet Yggdrasil's rod.

mest op på, at det skal give et arbejde. Hvis universiteterne var underlagt de samme krav om beskæftigelsesfrekvenser, så ville de i den grad få en anden oplevelse.

Det vi taler om her, er de mennesker, der er ude på arbejdsmarkedet. Man tager dybt fejl, hvis man tror, det er erhvervsskolerne, der udvikler uddannelserne. Det er det ikke. Det er arbejdsmarkedets parter.

Int.: Hvor skal man stå skoleret?

Ejner: Det er i Undervisningsministeriet. Hvis det fortsætter i en periode, bliver man stillet det spørgsmål: Synes I så, vi skal opretholde den her uddannelse?

Int.: Jeg var ikke klar over, at der var en sådan ju-stits.

Ejner: Men det er det. Og det er meget fornuf-tigt. Det er jo netop en markering om, at man laver uddannelse for samfundets og ikke for institu-tionens skyld. Det ansvar, man påtager sig som fagligt udvalg, er, at man leverer varen, man laver de uddannelser, der er efterspørgsel på. Det er sammenhængen mellem uddannelse, beskæftigelse og erhvervspolitik.

Det videregående erhvervsrettede uddannelsessystem

Når man har fået rejst nogle af søjlerne, er det næste at få skabt bedre udviklingsmuligheder i forhold til at kunne deltage i det videregående er-hvervsrettede efteruddannelsessystem. Man skal kunne bevæge sig i huset, og man skal kunne fin-de rundt. Derfor bliver der ét samlet system for udbud af almen, AMU, og erhvervsrettet videregå-ende uddannelse, der skal bruges af alle både til at informere om muligheder, at tilmelde sig og også søge kursusgodtgørelse. Én platform, helt netbase-ret.

Hvis I kigger på huset og sammenligner med Tyrkiet: søjlerne er blevet bygget, vi er klar til næ-ste fase. Det hele bliver ikke lavet på én gang. Vi skal videre ad den vej.

Int.: Hvordan kan den enkelte komme videre op i systemet?

Ejner: Man får fjernet de formelle barrierer i og med, man får lavet en bedre realkompetence-vurdering. Også får stillet krav om at institu-tionerne skal anerkende realkompetencevurderinger-ne. Det har været sådan, at jo længere man bevæ-ger sig opad i systemerne, des mere autonome har institutionerne været. Og der har vi været nødt til at sige, at det kan I ikke håndtere, og derfor bli-ver I nødt til at bruge noget energi på, at vi får et system, hvor vi sikrer, at I anerkender et realkom-petencesystem.

Int.: Er det ministeriet der skal sikre det?

Ejner: Ja, det er jo parterne, der skal lave en rådgivende struktur.

Nu er vi ovre i et nyt ministerium (red: Ud-dannelses- og Forskningsministeriet), der skal vænne sig til at lege med arbejdsmarkedets parter. Det bliver de lidt forbløffede over, det er de ikke vant til. Det kommer vi til at arbejde med. Det er mere nyt for dem end det er for os.

Int.: Det er nogle barrierer.

Ejner: Vi skal have gennemsigtighed, og vi må se på økonomien, for der er en enorm spredning i de priser, der er på kurserne, som ikke umiddel-bart er forklarlige. De barrierer vil vi ikke finde os i fremover, vi vil have en gennemsigtig prisstruk-tur. Vi kaster jo mange kompetencepenge efter det.

Int.: Tror du I kan komme igennem med det?

Ejner: Det plejer at være sådan, at de der kommer med pengene også får lov at bestemme musikken.

Det er et helt nyt område. Vi er på vej ind i noget stort og nyt. Vi har rejst søjlerne.

En stor gruppe af vores medlemmer får behov for at tilegne sig kompetencer, som udbydes af det videregående uddannelsessystem. Og egentlig har jeg mest lyst til at sige, at det er lige meget, hvem der udbyder, så må de, der kan levere det bedst, gøre det. Det skal ikke være sådan, at de forskel-lige arbejdere er lukket ind i hver deres institu-tioner med mure omkring, det må være sådan, at de

kan gå derhen, hvor de kompetencer, de har behov for, udbydes.

De ufaglærte prioriteres i trepartsaftalen

Int: Er der nogle grupper, der får mere end andre ud af trepartsaftalen?

Ejner: Ja, den prioriterer dem, der er mest udsatte, de ufaglærte. Og det var hensigten fra starten. Men det er helt bevidst. Vi har brugt flest penge og mest fokus der. Af de 81 punkter i trepartsaftalen er der flest punkter, der peger på de ufaglærte. Det hænger igen sammen med, at vi skal give vores medlemmer de redskaber, som er nødvendige for at de kan få beskæftigelse.

Samlet vurdering af aftalen

Int: Er der ikke noget, du er utilfreds med, hvor du siger: at det gik ikke?

Ejner: Nej, vi havde selvfølgelig større ambitioner, ellers var vi fantasiforladte, men der er skabt muligheder, så vi kan sætte nogle vinduer og døre i. Det er jo en trepartsaftale, og der er mange interesser. Der er kommet et godt resultat ud af det, som vi er rigtig tilfredse med og stolte af.

Int: Gælder det både kvalitativt og pengemæssigt?

Ejner: Ja, vi fik løst den gordiske knude, som lå i de ikke forbrugte VEU-midler. De meget store opsparede midler, som vi fik ud at arbejde.

Der ligger stadig 1 mia. i uforbrugte midler, når denne aftale udløber. Dem tager vi hul på, når den tid kommer, så må vi se på, hvordan det har fungeret. Der er penge på bogen til at sætte vinduer og døre i de næste etager.

Der er godt med penge i den, for vi har fået slæbt penge med.

Diskussionen gik på, om pengene var en del af regeringens råderum, eller det var vores penge? Det fik vi løst, der skulle komme to med en nøgle: arbejdsmarkedets parter. De skulle ikke bruges til skattelettelser.

DA og LO var enige, det er helt nødvendigt i en trepart. Det er kun det, vi siger i fælleskab, der betyder noget.

Har vi fået et mere sømløst system, som var ét af LOs ønsker:

Ja, det har vi, vi har fået et mere sømløst system, især ved anerkendelsen af kompetencer. Ved gennemskueligheden og anerkendelsen af kompetencerne.

Er VEU kommet tættere på virksomheden.

Ja, at man kan afholde kurserne på virksomhederne. Men især ved at vi har slået et dogme ihjel, nemlig at AMU ikke er kompetencegivende. Der kommer prøver på alle AMU'er.

AMU var lidt en halvfjerdserting, i bedste fald kunne man få et deltagerbevis.

Int: Ja, det var netop et af jeres ønsker fra sidste år.

Ejner: Ja, de resultater man får gennem tests, kan bruges som byggeklodser, så skal man ikke igennem en diskussion om, hvorvidt en realkompetence nu også er rigtig og kan bruges i det videre system. Der bliver også en digital national bank med beviserne, så de ikke er svære at finde. Beviset er ikke blevet spist af hunden.

Int: Er uddannelsesinstitutionerne blevet mere ansvarlige?

Ejner: Det kan være svært at sige noget om, men vi har i hvert fald sendt temmelig mange penge ud til dem. Man skal lige huske, at det ikke kun var en genopretning, vi fjernede rent faktisk også omprioriteringsbidraget på efteruddannelsen de næste fire år.

Int: Har VUCerne fået en større rolle?

Ja, det har de, fordi der er et større fokus på almen uddannelse for voksne, det er sjældent at et system får to nye fagområder ind.

Int: Ja, det har taget lang tid. Det er derfor, det er godt, at have en fyr som dig siddende gennem mange år, så der kan holdes fast i det.

Aftalen giver en ny tillid til systemet



Den 17. januar foretog Voksenuddannelse et interview med Jannik Bay, uddannelseschef i DA, om resultaterne af VEU-trepartsaftalen. Interviewere: Søren Ferslov Andersen og Birgit Smedegård Olesen.

Den røde tråd i interviewet gav næsten sig selv, da vi havde lavet et interview i december 2016 i Voksenuddannelse om DAs forventninger til den dengang forestående trepartsaftale om voksen- og efteruddannelse.

Samlet vurdering af aftalen

Int: Det er en privilegeret interviewsituation, at vi kan holde resultaterne op mod ønskerne og se, om der er en sammenhæng. Vil du starte med at vurdere det generelle tilfredshedsniveau med aftalen som helhed: meget tilfreds – tilfreds – mindre tilfreds?

Jannik: DA er temmelig tilfreds med aftalen. Vi synes, det er en god aftale. Der er selvfølgelig altid ting, vi gerne havde set, man havde gået længere med eller havde udviklet, men som en samlet aftale synes vi, den er rigtig god.

Int: Kunne du sige noget om, hvad I godt kunne have tænkt jer, der var med i højere grad.

Hvad var udgangspunktet?

Jannik: Vi kan se på, hvad der var vores udgangspunkt. Det var, at virksomhederne lægger stor vægt på efteruddannelse. Hvis de ikke kan få medarbejdere med de rigtige kvalifikationer, så må de sige nej til ordrer, og det er skidt for virksomhederne, og skidt for medarbejderne, fordi der ikke bliver dannet nye jobs. På den måde bliver det også skidt for Danmark. Men vi så også en situation, hvor den samlede efteruddannelsesaktivitet var

på uændret niveau ude i virksomhederne, mens aktiviteten på AMU var faldende. Det vil sige, at virksomhederne fravalgte det offentlige system til fordel for andre løsninger fx på det private marked eller interne kurser.

Virksomhederne oplevede, at de ikke kunne få de kurser i AMU, som de havde behov for, eller kurser ikke blev oprettet. Derfor måtte man fx i nogle tilfælde købe kurser hos de private udbydere til en meget højere pris. Det er jo klart utilfredsstillende, når man har et stort system, som man har en ambition om skal fungere.

Samtidig så man en tendens ude i samfundet, hvor markedet og konkurrencen skifter hurtigere, og der er øget digitalisering. Så der er et krav om, at man kan lave tilpassede og fleksible kurser, som passer til virksomhedernes situation. De meldinger, vi fik fra virksomhederne, var, at systemet var blevet for bureaukratisk og ufleksibelt.

Øget fleksibilitet

Int: I dine krav til den nye aftale sidst lagde du hovedvægten på, at kursernes organisering skulle være mere fleksibel. Nu bruger du også begrebet fleksibilitet til den situation, hvor arbejdsmarkedet forandrer sig med stigende hastighed.

Jannik: Ja, men vi synes, at trepartsaftalen i godt omfang tager hånd om de udfordringer. Fx at man med trepartsaftalen nu får mulighed for at opdele AMU-kurser i delmål, så man kan nøjes med at tage den del af et kursus, man har brug for, eller man kan kombinere dem med andre kurser, også fx med eksterne kurser fra det private marked. Og fjernelse af andre, bureaukratiske ting fx om brugen af gæstelærere. Det giver en ny fleksibilitet for virksomhederne.

Der kommer også øget fleksibilitet med hensyn til at få nye leverandører ind på markedet med udbudsrunder mindst hvert fjerde år, og at der kan være løbende godkendelse af nye leverandører, hvis der er behov for det. Det giver ny fleksibilitet, som har været savnet de sidste 9 år siden sidste udbudsrunde.

Og der kommer ny fleksibilitet ved at man i højere grad anerkender og bruger realkompetencevurdering og ser på, hvad medarbejderen reelt kan

fremfor hvad, han måtte have papir på. Det kan være nyttigt, hvis han skal læse videre på et kursus eller gerne vil have et afkortet kursus, fordi han kan noget af det i forvejen og ikke ønsker at spille sin tid unødigt.

Realkompetencevurdering som et centralt element

Int: Angående den øgede brug af realkompetencevurdering, som er et vigtigt element, hvordan forestiller du dig, at det værktøj kan bruges?

Jannik: Man har sådan set allerede i dag erfaringer med brug af realkompetencevurdering, hvor man kan få tjekket sine realkompetencer. Det har fungeret nogenlunde i forhold til AMU-systemet, men det har ikke fungeret i forhold til fx den videregående efteruddannelse. Der siger man nu, at man skal have mulighed for at få tjekket, om man som faglært eller ufaglært har nogle kompetencer, som gør, man kan gå direkte ind i det videregående system.

Int: Hvem skal lave den realkompetencevurdering?

Jannik: Det vil ofte være ude på institutionerne i samarbejde med medarbejderne.

Int: Det er jo noget nyt, kan man få dem til det?

Jannik: Det tror jeg, for det er blevet et mere prioriteret område, og der er blevet fastlagt nogle klare rammer. Der er blevet nedsat nogle følgegrupper, så der vil være nogle der puster stærkt i nakken, så der vil ske noget. Ministeriet er ansvarlig for det sammen med parterne. Det gælder særligt på det videregående område.

Almen VEU

Int: Hvad med det almene VEU. Kan du sige noget om VUC'ernes rolle?

Jannik: Fokus i aftalen er i høj grad på faglært og ufaglært arbejdskraft, og VUC'erne kan spille en betydelig rolle, fordi de almene kompetencer spiller en højere og højere rolle i flere brancher i det daglige, fx med it og instruktionsbøger skrevet på både dansk og engelsk.

Det er også vigtigt at sikre, at medarbejderne har kompetencen til at tage andre kurser, som er nødvendige, fordi ens arbejde og job udvikler sig.

Int: Er der sket en stigning i betydningen af det almene i den nye aftale?

Jannik: Der har været stort fokus i forhandlingerne på, at de almene kompetencer er væsentlige, for aftalen adresserer det problem, at undersøgelser viser, at der er 600.000 mennesker som har svært ved at læse og skrive. For nogle betyder det ikke så meget i det daglige, mens andre ville kunne få en væsentlig fordel og virksomhederne vil kunne få en bedre medarbejderskare, hvis man fik det op at køre. Det har man diskuteret meget i forhandlingsforløbet. Og nu er man bl.a. ved at følge op og udvikle, hvordan man strikker noget sammen om de to nye FVU-fag engelsk og it.

Der er også fokus på det almene system i aftalen bl.a. med etableringen af den opsøgende indsats og med fokus på etableringen af fælles-screeninger. Det er en del af det almene område, som er mere besværligt at gå ind i, fordi der kan være nogle fordomme, hvis det nu fx er grundlæggende læse- og regnekompetencer. Det er der mange, der har problemer med. Der er stadig ofte en følelse af, at "det nok bare er mig, der er dum". Der har været gode erfaringer med at se det mere bredt og gå ud på en virksomhed til en medarbejdergruppe i stedet for at se på enkeltmedarbejdere. Det bliver der også sat fokus på med aftalen.

Motivation hos virksomheder og medarbejdere for at bruge efteruddannelse

Int: I hvilken grad har man et problem med medarbejdernes og virksomhedernes motivation for at bruge efteruddannelsen?

Jannik: Det er klart, at der kan ligge nogle udfordringer. Virksomhedernes motivation og aktivitet indenfor VEU har ligget nogenlunde konstant over årene. I forhold til medarbejdernes motivation viser undersøgelser, at der er stor variation. Der er en tendens til, at de, der allerede er veluddannede, mener, de har behov for mere, mens ufaglærte ikke synes, de har behovet i samme udstrækning. Det kan være en udfordring, da begge parter – både arbejdsgiver og medarbejder – gerne skal kunne se en mening med voksen- og efteruddannelse.

Int: Ligger der i aftalen nogle bedre redskaber til at motivere medarbejderne?

Jannik: Man kan pege på etableringen af en omstillingsfond på 100 mio. kr. og på det opsø-

gende arbejde for eksempel, så medarbejderne bliver opmærksomme på de muligheder og fordele, der ligger i at efteruddanne sig.

For arbejdsgiverne ligger der også motivation i, at man i højere grad kan få nogle kurser, som passer direkte ind i virksomhedernes hverdag.

Ændringer i AMU-systemet har været det vigtigste

Vores fokus har især været på AMU-systemet, fordi der har været det store fald på 30 % inden for de sidste år. Det blev vi nødt til at håndtere, fordi man ellers lige så godt kunne lukke og slukke for AMU. I det almene har man ikke set den udvikling, snarere det modsatte.

Vi har lagt stor vægt på den fleksibilitet, som er opnået. Ud over det vi har talt om, er der bl.a. den delvise afskaffelse af karensperioden. Den ville vi have fjernet helt, men det er den desværre kun blevet delvist. Det er den regel om, at man skal have været ansat i 14 dage, før man kan komme på kursus. Det er u hensigtsmæssigt, fordi nogle har behov for at komme på kursus med det samme for at få nødvendige kvalifikationer. Den er kun blevet fjernet for den del af arbejdsmarkedet, hvor der er vejrligsbestemmelser. Men der kan sagtens være andre områder, hvor man har behov for et kursus, når man kommer ind som nyansat, og ikke lige har kompetencer, som er nødvendig for at bestride stillingen.

LO og DA var enige om at vi gerne ville have den regel fjernet helt, men ministeriet var urolig for det på grund af tidligere svindelsager, hvor man lavede fiktive ansættelser på fiktive kurser. Vi er meget uenige i, at angsten for svindel og enkelte brådne kar, hvor nogle udnytter ordninger, skal bremse for, at arbejdsmarkedet som sådan har den mulighed. Så vi vil stadig arbejde for, at karensordningen bliver helt afskaffet.

Int: Har den svindel virkelig haft så stort omfang, at man lader det stå i vejen for indlysende forbedringer?

Jannik: Det kan man diskutere, det er relativt set kun få eksempler. Men det har været ikke ubetydelige beløb i kroner og øre. Derfor har ministeriet været optaget af de sager.

Int: Det kan måske også have haft sammenhæng med, at AMU gennem længere var så økonomisk udsultet at man gjorde det af nød for at få det til at løbe rundt.

Jannik: Nej, svindelsagerne har været lavet af dubiose typer, og det er økonomisk svindel. Det er selvfølgelig ikke i orden

Men når man ser bort fra det, havde AMU behov for at få nogle bedre økonomiske rammer, og det er også en del af aftalen. Det er vigtigt, at man får et mere konsolideret system både i form af, at aktiviteterne går fra rammestyring til aktivitetsstyring, så man ikke har en fast afgrænset kasse, men at man godt må udvide og vækste udover de umiddelbare ønsker. Det er en stor ændring.

Og vi har takststigninger på 70 mio. kr. og en omlægning af godtgørelsessystemet, så det bliver mere stabilt på den måde, at arbejdsgiveren betaler efter det reelle behov. Hvis der er et øget behov for betaling til godtgørelse, stiger VEU-bidraget, der opkræves hos virksomhederne. Hvis der er faldende behov, sætter man det ned. På den måde undgår man at få den uheldige opsparing gennem årene, som rigsrevisionen også kritiserede i en årække forud for forhandlingerne. Den var i en størrelsesorden på 3 mia. kr. Det er jo spild af penge, når de blot står urørte på en opsparingskonto i ministeriet.

Det er nogle af de opsparede midler, der bruges til at finansiere forbedringer i den nye aftale.

Int: Vurderer du, at der nu er grobund for, at virksomhederne i højere grad vil bruge det offentlige system frem for det private system?

Jannik: Ja, det er klart, at det vil bidrage til, at man får en ny interesse for og tillid til systemet, og at man synes, at de nye håndtag som øget fleksibilitet og responsivitet over for arbejdsmarkedets behov også må forventes at ville lede til en øgning i aktiviteten, så AMU systemet bliver brugt mere.

Int: Man kunne jo godt forestille sig, at DA ville synes, at det kunne være glimrende med et mere privat end et stort offentligt system.

Jannik: Ja, det er også en løsning, der er overvejet, men faktisk er der blandt vores medlemmer en god opbakning til systemet som konstruktion, fordi det sikrer, at både små og store virksomhe-

der kan få adgang til uddannelse. Samtidig indebærer systemet et overblik over et marked og nogle kurser, som er udarbejdet i et samarbejde mellem arbejdsmarkedets parter. Vi tror på, at det er en fordel at have et system, som parterne og staten er sammen om at drive.

Int: Er DA lige så begejstret for partssystemet, som LO er?

Jannik: Jeg ved jo ikke, hvor LO ligger på skalaen, men vi synes, det er meget fornuftigt at AMU hviler på parterne, fordi det er arbejdsmarkedets parter, der i det daglige bevæger sig rundt ude på arbejdspladserne og derfor kender behovet. Det giver derfor god mening, at det er parterne der er med til at fastlægge, hvilke kurser, der udbydes.

Hvordan sikrer aftalen de rigtige kompetencer?

Int: Der har i de store byggeprojekter været problemer med at få arbejdskraft med de rigtige kompetencer. Kan det system, vi har, blive bedre til at løse det?

Jannik: Jeg tror ikke, at efteruddannelse i et snuptag kan løse de mismatches, der er på arbejdsmarkedet, fordi vi er i en situation hvor der er mangel på arbejdskraft i flere brancher i flere regioner. Men når vi får et bedre voksen – og efteruddannelsessystem, får vi også bedre løbende vedligeholdelses- og udviklingssystemer i forhold til medarbejdernes kompetencer.

Int: Synes du, at hovedopgaven til at vedligeholde danskernes kompetencer ligger i erhvervs-skole- eller efteruddannelsessystemet?

Jannik: Der vil jeg ikke lave nogen skelnen, da det er to redskaber. DA har stort fokus på, at der mangler og kommer til at mangle erhvervsuddannede i fremtiden. Vi har stort fokus på, at der løbende bliver uddannet flere. En del af trepartsaftalen er også, at man øger bonussen for at tage praktikanter ind. Men når det er sagt, vil det jo også være væsentligt at øge kompetencerne gennem livet, og der spiller efteruddannelsessystemet en stor rolle.

Aftalens store linjer og konkrete forbedringer

Int: I DAs ønsker til en aftale, som det kom frem i

vores sidste interview, havde I en lang række helt konkrete krav til ændringer i AMU-systemet mere end et ønske om at ændre grundlæggende i voksen- og efteruddannelsessystemet. Som jeg læser aftalen, har den en flot, men lidt luftig indledning om et nyt efteruddannelsessystem, men en lang række gode konkrete forbedringer.

Jannik: Jeg synes, aftalen står på begge ben. Både det overordnede med at vi skal udvikle systemet til at blive solidt og fremtidsikkert - det handler bl.a. om omlægningen af finansieringen og fleksibiliteten og brugen af realkompetencevurdering. Det handler også om at lave en samlet digital indsats, som skal tage højde for de digitale udviklinger og udfordringer, der findes. Og når det er sagt, er der også en række mere konkrete håndtag, der er skruet på. Det er en række konkrete forbedringer, hvor man har listet op, hvor man kunne gøre systemet bedre.

Int: Jeg har svært ved at se den store samlede digitale indsats i aftalen.

Jannik: Der bliver lavet en samlet digital udviklingsplan, som skal konkretiseres fremover i implementeringsarbejdet. Det er klart, at de digitale muligheder også kan øge motivationen. I digital undervisning kan du i højere grad være dig selv og tage din efteruddannelse, fx i fjernundervisning, i højere grad hvor og hvornår, det passer dig. Det giver helt andre fleksible muligheder, også i individualiseringen af undervisningen til den enkeltes behov.

Der er nedsat arbejdsgrupper, der skal arbejde videre med det. Det er UVM der har ansvaret for at rulle aftalen ud – sammen med parterne naturligvis.

Int: Til sidst: DAs administrerende direktør, Jacob Holbraad, udtalte i pressemeddelelsen en tilfredshed med de redskaber, der ligger i den nye aftale.

Jannik: Ja. Det grundlæggende er, at der med aftalen bliver skabt en ny tillid til systemet. En ny fleksibilitet, der sikrer at kurserne kan opfylde virksomhedernes behov. Samtidig får man bedre økonomiske rammer både for udbydere, driften af kurser og godtgørelsen til kursisterne, som bliver aktivitetsbetingede. Også den nye portal med elektronisk oversigt over alle kurser og automatisk tilmelding og udregning af godtgørelse vil medføre en betydelig afbureaukratisering.

Trepartsaftalen og VUC's muligheder



Artiklen er skrevet af Jens Conrad Bjerre-Christensen, uddannelseschef på KVUC og medlem af VEU-arbejdsgruppe under Danske HF & VUC

Trepartsaftalens indhold

Trepartsaftalen om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse faldt på plads ved udgangen af oktober.

Formålet med aftalen er at løfte danskernes kompetencer. Det skal være langt nemmere og mere fleksibelt at tilegne sig kompetencer gennem hele livet og der er i aftalen blandt andet øremærket omkring 400 millioner kroner til en omstillingsfond til ufaglærte og faglærte. I alt omfatter aftalen initiativer for knap 2,5 milliarder kroner i 2018-2021.

Hensigten er at medarbejdere og virksomheder skal have adgang til et stærkt, målrettet, overskueligt og mere fleksibelt uddannelsessystem.

For de voksne der mangler basale læse- og skrivefærdigheder

Udgangspunktet for aftalen er de 600.000 voksne, der mangler basale læse- og skrivefærdigheder. Den langt overvejende udfordring som aftalen skal imødegå er, at næsten hver anden ufaglært ikke finder det nødvendigt at tage efteruddannelse, og stadig færre bruger voksen- og efteruddannelser. Endelig fremhæves den manglende sammenhæng i VEU-systemet på tværs af uddannelsesniveauer, særligt i forhold til adgang til videregående VEU samt VEU-centrenes manglende evne til at skabe den fornødne koordinering blandt institutionerne.

Aftalens mest centrale initiativer er:

- *Bedre mulighed for omstilling:* Omkring 400 millioner kroner er afsat til en omstillingsfond, der skal give ufaglærte og faglærte mulighed for på eget initiativ at efter- og videreuddanne sig.
- *Styrke basale færdigheder:* Bedre muligheder for læse-, skrive- og regneundervisning samt en pulje på 100 millioner kr. til at øge kendskabet til mulighederne for at få undervisning. Nye fag i IT og engelsk.
- *Lettere at vælge og tage efteruddannelse:* Én indgang til VEU-systemet, der gør det nemmere for virksomheder og medarbejdere at finde information om efteruddannelsesmuligheder, tilmelde sig kurser og søge om VEU-godtgørelse.
- *Højere godtgørelse til alle på AMU-kurser:* VEU-godtgørelsen hæves fra 80 til 100 pct. af højeste dagpengesats ved deltagelse i AMU-kurser. Takster til skolerne hæves, så AMU-området tilføres 280 mio. kr. til at styrke kvaliteten i tilbuddene.
- *Kvalitetspulje til AMU:* Derudover afsættes en kvalitetspulje til AMU på 140 mio. kr. til skolerne.
- *Fleksibelt udbud af AMU-kurser:* Bedre muligheder for at tilpasse AMU-kurser til den enkelte virksomheds behov.
- *Tilbagebetaling til virksomheder og aktivitetsafhængigt VEU-bidrag:* 680 millioner kr. af de ubrugte midler tilbagebetales til virksomhederne i 2017, samt årlig justering af VEU-bidrag, der fremover skal sikre bedre balance mellem udgifter og indtægter

Arbejdsgruppe til udarbejdelse af en national VEU-strategi

Bestyrelsen for Danske HF & VUC besluttede i udgangen af maj, at nedsætte en arbejdsgruppe, der skal udarbejde en ny, national VEU-strategi for VUC-sektoren.

Strategien skal danne grundlaget for en ny tilgang til VEU-området, der omfatter de relevante VUC-uddannelser, dvs. FVU, OBU, avu og hf-e, og evt. nye udbud som konsekvens af reformer.

Strategien skal bl.a. forholde sig til og begrunde hvorfor VUC skal satse på voksen- og efterud-

dannelse? – Hvad er visionen og missionen? Hvordan vil VUC-sektoren være og opfattes – og hvilke målsætninger har VUC på landsplan for VEU-indsatsen? I den proces skal arbejdsgruppen fastlægge de vigtigste udfordringer, der skal adresseres i perioden, samt VUC's VEU-marked med målgrupper og behov.

Når det er på plads, skal det afdækkes hvilke produkter VUC skal kunne tilbyde, og hvordan disse tilbud skal markedsføres. Det er i den forbindelse væsentligt at afklare, hvem der naturligt er VUC strategiske samarbejdspartnere.

Strategiarbejdet fortsætter henover foråret 2018 og status og konklusioner præsenteres løbende for VUC ledelserne, blandt andet på repræsentantskabsmøderne.

VEU i en omskiftelig verden

Den nye strategi kommer på et tidspunkt hvor landets VUC'er er konkurrenceudsat som aldrig før. VUC har gennem fem årtier leveret voksen- og efteruddannelse under skiftende regeringer, politiske målsætninger og reformer og har altid formået at tilpasse sig konjunkturerne, efterspørgsel og behov.

Der er særligt tre nyere politiske tiltag, der får afgørende betydning for VUC's rolle i fremtiden.

Det ene tiltag er aftalen om Den Forberedende Grunduddannelse (FGU), der udfordrer VUC ved at fjerne en del af kursistgruppen til et nyt uddannelsesstilbud fra 2019 (se artikel om FGU andetsteds i Voksenuddannelse).

Et andet tiltag er hf-uddannelsen, som med Gymnasireformen af 2017, er under forandring. En udfordring er at det forventes, at antallet af udbydere af HF øges de næste år.

Det tredje tiltag er netop trepartsaftalen om VEU, der giver VUC muligheder for at spille en fornyet nøglerolle i fremtidens voksen- og efteruddannelsessystem.

Der er altså kamp om terrænet inden for almen uddannelse for voksne over 18 år og betydelige forandringer i sektoren.

Hvis VUC skal komme styrket igennem den næste årrække er det imidlertid ikke nok at forholde sig til forandringerne i sektoren. Vi skal også tilpasse os forandringerne i samfundet.

Vi skal have et uddannelsesstilbud, der tager højde for øget digitalisering og nye teknologier i samfundet og på arbejdspladser, hvor robotter og PC'er er hverdagen i næsten alle typer jobs.

Vi skal også forholde os til et arbejdsmarked, der er omskifteligt som aldrig før. Vi skal være mobile, hurtige til omstilling og servicemindede overfor borgere og virksomheder, der stiller høje krav og forventninger og som i stigende grad kan vælge andre uddannelsesleverandører, hvis der ikke leveres tilfredsstillende første gang.

Omverdenens opfattelse af VUC's VEU-indsats

For at gøre os gældende i den skærpede konkurrence, er der et markant større behov for sektorens synlighed overfor omverdenen. Hvis kvaliteten af vores uddannelser og effektiviteten i uddannelsesadministrationen ikke er kendt udenfor sektoren, vil vi gradvist forringe vores position som nøgleudbydere af voksenuddannelse. Derfor er det et mål, at styrke ministeriers og arbejdsmarkedets parters opfattelse af VUC's rolle i voksen- og efteruddannelsessystemet.

Arbejdsgruppen har defineret, at målet er nået, når vi har styrket vores rolle som trafikalt knudepunkt i uddannelsessystemet. Vi skal være *brobyggere* og modtage, uddanne og sende videre i uddannelse og job.

VUC skal være et *arbejdsmarkedspolitisk redskab*, der løfter voksne uden for beskæftigelse ind på arbejdsmarkedet gennem målrettet kompetenceudvikling.

Endelig skal VUC's VEU-indsats ses som en *nøglekompetenceløfter*, der skaber kvalificeret arbejdskraft og konkurrencedygtige virksomheder ved at løfte voksnes nøglekompetencer.

Hvem skal løftes?

Der er basalt set tre typer voksne, som VEU-indsatsen skal løfte:

1. *Den med behov for basale kompetencer*, eks. en 45 årig kursist, der med et læse- og skrivekursus bliver i stand til bedre at læse instruktioner og dokumenter, så der ikke sker fejl på arbejdet.

2. *Den der ønsker et sporskifte*, eks. en SOSU-hjælper, der efter et danskursus har fået mod på at påbegynde uddannelsen til SOSU-assistent.
3. *Den, der vil videreuddannes*, eks. en 24 årig kursist, der benytter muligheden for at opkvalificere sig med en hf og opnå sin drøm om at blive politibetjent.

Alle tre typer voksne går allerede på VUC's uddannelser og modtager undervisning i høj kvalitet, der både løfter basale kompetencer, og muliggør sporskifte og videreuddannelse og derfor kan man med rette spørge: Hvad er så det nye som strategien skal bidrage med?

Svaret er, at det ikke længere er nok, at sektoren selv og de nærmeste samarbejdspartnere kender til kvaliteten og udbuddet – det skal resten af omverdenen også. Desuden er der et voksende behov for at de forskellige VUC'ers VEU tilbud fremstår som ens. Virksomheden i Nordjylland, der ønsker at sende medarbejderne på læse-skrivekursus, så medarbejderne kan læse advarsels-etiketter, skal umiddelbart kunne finde samme kursus til medarbejderne på Lolland.

Vi skal altså i højere grad være markedsorienterede og rette fokus ”ud af huset”. VUC'ernes VEU indsats skal fremstå som ét brand og tilbuddet skal være nemt tilgængeligt og af en høj kvalitet.

Hvilke krav er der til sektoren for at vi kan lykkes med strategien?

Udgangspunktet for at strategien bliver en succes er, at landets VUC skal opnå enighed om dens præmis. Alle skal ikke nødvendigvis deltage aktivt i arbejdet med at ”brande” VEU, eller udvikle og tilpasse forløb og materialer, men der skal være en fælles accept af indsatsen for at sektoren kan fremstå som ét brand.

Der er også behov for en investeringer for at nå i mål og de bæres bedst i flok.

Strategien udfoldes indledningsvis ved at skifte fokus:

Når ønsket er, at fokus rettes ”ud af huset” skyldes det at sektoren ønsker at fremstå som ét

”brand” over for virksomheder lokalt og nationalt. VUC skal samlet betragtes som en vigtig og kvalificeret aktør hvilket kræver, at sektoren opretholder et kendskab til hvordan virksomheder tænker og agerer – et kendskab, der eksempelvis kan opnå igennem partnerskaber.

Der ligger desuden en opgave i at ”oversætte” bekendtgørelser fra det eksamensrettede til virksomhedernes realkompetence behov, som de opleves i den konkrete virksomhed. Her kan der eksempelvis udvikles materiale, der beskriver ”de gode historier” om hvad medarbejderne fik ud af et konkret forløb.

Der skal udvikles fælles produkter

Vi skal være i stand til at levere undervisning af høj kvalitet, med dokumenteret effekt samtidig med at det enkelte tilbud er rentabelt. Det kan kun lade sig gøre hvis tilbuddene er baseret på genbrug af metoder, der er beskrevet og afprøvet med succes. Vi skal udvikle et fælles produktkatalog og udvikle fælles uddannelseskoncepter, der kan bruges i hele landet.

De fælles produkter skal designes så de skaber værdi hos en bred målgruppe af kursister og så undervisere og fagpersoner kan lære at anvende dem og derigennem opnå kompetence og sikkerhed.

Virksomhederne skal finde tilbuddet ét sted

Når VUC'ernes VEU indsats opleves som ét brand og virksomhederne forbinder os med relevant virksomhedsrettet undervisning af høj kvalitet, der er fleksibelt tilgængeligt, så skal de også gerne være i stand til hurtigt at finde og bestille forløb.

Det kræver ”En indgang”, som også Trepartsaftalen beskriver som essentiel.

”En indgang” omfatter både den nye nationale vejledningsinstitution og et nyt digitalt værktøj til afdækning af uddannelsesmuligheder og behov. Tilbuddet skal altså både være kendt i den nye vejledningsindsats og tilpasset den nye digitale indgang og desuden genkendeligt som et VUC-tilbud.

Der skal altså udvikles en fælles og genkendelig ”indpakning” af VUC-tilbuddene og tilsikres at

det enkelte VUC's tilbud rent praktisk kan tilgås via den nye fælles indgang.

Hvilke muligheder bringer trepartsaftalen VUC?

Når VUC'erne gennemfører indsatserne beskrevet i artiklen, vil det åbne nye og spændende muligheder for VEU aktivitet i hele landet.

Sektoren vil effektivt kunne imødekomme en stadig større efterspørgsel fra virksomheder efter kompetencegivende uddannelser til deres medarbejdere. Stadig større krav til virksomhedernes fleksibilitet og omskiftelighed medfører, at de korte og meget specifikke kurser ikke længere er nok når en medarbejder skal opkvalificeres. Usikkerheden om fremtidige arbejdsopgavers indhold medfører krav om styrkelse af de basale læse-, skrive- og regne færdigheder, så medarbejderne kan anvendes mere bredt i organisationerne.

De ensrettede tilbud og den ene indgang vil medføre at virksomhederne lettere finder de relevante tilbud og kan bruge os på tværs af dækningsområder og landsdele, og det forventes at flere landsdækkende virksomheder vil bruge VUC'ernes forløb.

Jo flere virksomheder der kender til VUC's tilbud, desto større vil kendskabet også blive til den høje kvalitet og forløbenes brugbarhed. Vi kan gennem partnerskaber og dialog med virksomhederne løbende tilpasse forløb og på den måde tilsikre at de fortsat er relevante.

Gennem brug af digitale materialer og forløb og kombinationer af tilrettelæggelser, eks. webinarer, muliggøres undervisning af borgere / virksomheder spredt over landet, hvilket igen underbygger forløbenes relevans og rentabilitet.

Endelig vil en fælles opsøgende indsats muliggøre bedre udnyttelse af ressourcer. Det er eksempelvis nemmere at sælge et kursus til en landsdækkende virksomhed fra ét VUC i landet. Fra en fælles indgang kan virksomheden vælge kurset og købe det ved kun at kontakte én konsulent.

Der skal handles hurtigt, men hvis vi lykkedes med at rette fokus "ud af huset" kan Trepartsaftalen åbne op for en lang række nye muligheder for landets VUC. Vi kan udbrede kendskabet til VUC's undervisning til aftagere af VEU kurser, som vi normalt ikke har relationer til og dermed spille en fornyet nøglerolle i fremtidens voksen- og efteruddannelsessystem.

Læs nye og gamle artikler på:
www.vucvoksenuddannelse.dk

The logo for VUC (Voksen Uddannelse) is written in a large, white, stylized, cursive font against a dark blue background.

- Undervisningsminister Merete Riisager
- FGU på vej
- VEU og LO
- VEU og DA