



AMU
50 år

JUBILÆUM

1960–2010



TILLYKKE

Jubilaren skal selvfølgelig fejres i denne jubilæumsavis. Undervisningsminister Tina Nedergaard, Axel Neubert, tidligere formand i forskellige råd og udvalg, og Bruno Clematide, Kubix, redaktør af denne jubilæumsavis, siger på hver sin måde tillykke med de 50.

LÆS MERE PÅ SIDERNE 15, 10 OG 21



AMU – ALTID I UDVIKLING

Hvordan begyndte det egentlig for 50 år siden? Hvordan har AMU gennem alle årene formået at være med på ændringer i arbejdslivet og aktivt bidraget til, at faglærte og ikke-faglærte medarbejdere er ajour med udviklingen? Og hvordan ser denne udvikling ud, set fra systemets højeste udkigspost? Hvordan er det at være det yngste familiemedlem?

DU FINDER SVARENE PÅ SIDERNE 11, 3, 4 OG 22



ARBEJDSMARKEDETS PARTER PRÆGER UDVIKLINGEN

I anledningen af AMU's jubilæum fører Ejner Holst, LO, og Henrik Bach Mortensen, DA, en samtale om parternes rolle i AMU. Og Kjeld Møller Pedersen, formand for VEU-rådet, kaster et strategisk lys over VEU-landskabet.

LÆS MERE PÅ SIDERNE 18 OG 12



LÆRING OG DET DAGLIGE LIV PÅ SKOLERNE

Faglærere, ledere, ildsjæle gennem mange år, kursussekretærer og ikke mindst deltagere – hvem er de? Hvad giver dem benzin til deres engagement? Hvad er de optaget af her i jubilæumsåret? Hvad er deres bud på fremtidige udfordringer? Vi fandt svarene en tilfældig forårsdag i 2010.

LÆS MERE PÅ SIDERNE 6, 24, 16, 20, 27 OG PÅ BAGSIDEN

VIRKSOMHEDERNE OG AMU

Et solidt kompetenceløft via AMU har været alternativet til udflytning af arbejdspladser for plastkoncernen SP Group. Og OK Grøn Anlæg har i den lokale AMU-skole fundet en kompetent og fleksibel partner til kompetenceafklaring, strategidebat, faglige kurser og meget mere.

LÆS MERE PÅ SIDERNE 14 OG 8



I bakspejl og krystalkugle

Villy Hovard Pedersen, uddannelsesdirektør i Undervisningsministeriets Afdeling for erhvervsrettet voksenuddannelse, har i mange år fulgt og påvirket AMU's udvikling fra systemets højeste udkigspost. Med afsæt i artiklen 'Et spejl af arbejdslivets forandringer' (side 4-5) giver han her en række personlige vurderinger af AMU's fortid og fremtid.

Historien om AMU viser et uddannelsessystem, som i ekstrem grad formår at tage bestik af nye udfordringer og hele tiden matcher – og i de bedste perioder også er en anelse på forkant med – de nye kompetencekrav, der opstår. Dermed er AMU's historie samtidig fortællingen om den store samfundsmæssige transformation fra afviklingen af landbrugssamfundet over fremvæksten af et industrisamfund til i dag, hvor serviceområdet fylder meget. Det er slående, at AMU over de 50 år har formået at udvikle sig i takt med disse meget store forandringer på det danske arbejdsmarked.



– Parallelt hermed har AMU udviklet sig fra at være meget snævert målrettet de ufaglærte til også at inddrage bredere grupper af aktører: faglærte, ledere og senere også hele den offentlige sektor. På den måde afspejler AMU's målgrupper også forskydninger i medarbejdergrupperne på arbejdsmarkedet.

”Hvor svært kan det være?”

– Der er flere områder, hvor det er lykkedes os at bidrage til en positiv forandring ude på virksomhederne. Det gælder blandt andet AMU's uddannelsesindsats om de bløde emner, sociale kompetencer og proceskompetencer. Jeg tror faktisk, at udviklingen i AMU har skubbet bag på nogle nødvendige udviklingsprocesser i mange virksomheder – og dermed forbedret deres konkurrencesituation. AMU har sin del af æren for, at en generation af kortuddannede medarbejdere er gået åbent og konstruktivt ind i ret krævende omstillinger og forandringer på virksomhederne. Det tror jeg har været en betydelig styrke for det danske arbejdsmarked.

– På et noget snævrere felt vil jeg fremhæve AMU's evne og parathed til at gå i front, da de CNC-styrede maskiner begyndte at vinde frem i produktionen. Mange andre uddannelsesområder har stået enten famlende, tøvende, forskrækkede eller afvisende over for informationsteknologiens indtog. Men AMU's tilgang var ”hvor svært kan det være?”, og derudfra gik man i gang med at løse den udfordring. Det lykkedes så godt, at det ikke gik op for mange af de ufaglærte, at det skulle være så svært. Her viste AMU's uddannel-

“I min tid i AMU-systemet har jeg været optaget af at lade AMU's udvikling bygge på solid faglig indsigt – ofte skabt gennem større forsknings- og udviklingsprojekter.

sesudviklere og AMU's pædagogiske tilgang sin store styrke. Ved i undervisningen at gå helt tæt på medarbejdernes praksis, viste man dem, at teknologien ikke var så farlig.

Det personlige brændstof

– Ofte er det de personlige møder med folk, der gør størst indtryk. Som da jeg i 1988 kort efter min ansættelse som kontorchef blev sendt en uge til AMU-Center Randers og der mødte en gruppe mænd til eksamen i truck. Det var tydeligt, at de fleste af dem bar rundt på nogle ikke særligt behagelige minder fra deres egen folkeskoletid. Derfor gjorde det stort indtryk på mig, at de tydeligvis kom ind og fik en uventet positiv oplevelse. Nogle af disse hærdebrede mænd i fyrrerne havde tårer i øjnene, da de fik overrakt beviset på et bestået 56 timers kursus.

– En anden gang skulle jeg med taxa fra lufthavnen til et AMU-center et sted i Jylland. Efter lang tid spørger chaufføren: ”Det der AMU, er det noget, du har med at gøre?”. Da jeg indrømmede at have ret meget med det at gøre, fortalte han mig sin historie. Den startede meget ujysk med erklæringen ”AMU har ændret mit liv”. For han havde vandret fra

nederlag til nederlag hele sin skoletid og havde nærmest fået at vide, at han var for dum til at lære noget som helst. Men så kom han ret tilfældigt på et AMU-kursus inden for transport og fik for første gang positiv respons fra en skole. Han gennemførte uddannelsen og fortalte, hvordan den gode oplevelse havde givet ham en selvtillid og en ny følelse af ansvar for sit liv.

– Men jeg inspireres også af utallige møder med de generelt meget dedikerede og engagerede mennesker, der arbejder med AMU til daglig. Det er så tydeligt, at de oplever at gøre en forskel for nogle mennesker.

Forskningsbaseret udvikling

– I min tid i AMU-systemet har jeg været optaget af at lade AMU's udvikling bygge på solid faglig indsigt – ofte skabt gennem større forsknings- og udviklingsprojekter. Lad mig blot nævne tre.

– For det første arbejdet med at indføre mål- og rammestyring i et system, der tidligere var meget centralt styret. Det var første skridt på vejen mod at give den enkelte uddannelsesinstitution frirum og fleksibilitet til at komme tættere på brugerne. Det har haft gennemgribende

betydning for AMU's udvikling. Uden den decentralisering havde vi ikke i dag haft et så fleksibelt og hurtigt reagerende system.

– For det andet har 'Almenkvalificeringsprojektet' haft stor indflydelse – på to dimensioner. Den ene er, at man virkelig fik udviklet ideen om de processuelle og de personlige kompetencer. Den anden er, at projektet med sin brede involvering lagde kimene til en anden måde at tænke AMU-uddannelse på. Man gik væk fra en meget instrumentel opfattelse af AMU og over til at forstå de store potentialer i, hvad AMU kunne bruges til.

– For det tredje går der en rød tråd fra projektet 'Den gode leverance' til forskningsprojektet 'Arbejdspladslæring'. Her blev den forståelse grundlagt, at AMU ikke blot er et veldefineret uddannelseprodukt, men skal have plads til at udfolde sig i en mere åben proces sammen med andre aktører.

– Den slags projekter bliver der nok også brug for fremover. Jeg tænker blandt andet på behovet for at komme forskningsmæssigt til bunds i begrebet Livslang læring. Det risikerer nemlig let at blive en indholdstom overskrift, som det er svært at forholde sig konkret til. Og det er der ellers hårdt brug for. For vi har rigtig mange, rigtig gode tilbud til voksne, men de hænger endnu ikke ordentligt sammen. Det er en meget krævende opgave især i forhold til de kortuddannede, og her tror jeg, at vi har brug for konkret og brugbar viden og inspiration.

De næste kapitler

– Jeg tror nemlig, at fortsættelsen af AMU's historie især kommer til at handle om stærkere sammenhæng – på mindst to måder. For det første skal vi nå væsentligt længere med at få de forskellige læringsarenaer – skole og virksomhed – til at hænge godt sammen. Det handler ikke kun om at få udviklet konceptet om realkompetencevurdering, men også om at fuldbyrde det paradigmeskift, der blev indledt med konceptet 'Den gode leverance' i slutningen af 1990'erne. Dengang italesatte vi for første gang, at AMU ikke blot skal ses som et uddannelsesprodukt, men være en del af en kompetenceudvikling. At gå fra produkt til ud-

vikling er essensen i at få disse læringsarenaer koblet bedre sammen. Her er vi bestemt nået et stykke vej, men vi er langt fra i mål.

– For det andet skal vi have en mere sammenhængende kombination mellem AMU og det almene voksenuddannelsessystem. For i forhold til det moderne arbejdsmarked er kompetencekravet nu så uomgængeligt, at det ikke rækker alene at levere flere og flere teknisk-faglige færdigheder til de kortuddannede gennem AMU. Vi er nødt til at finde nogle mere organiske måder at integrere almene voksenuddannelser med AMU.

– Her mener jeg, at VEU-centrene kommer til at betyde meget. Der er nu skabt en organisatorisk ramme, hvor VUC-området og AMU-området sidder ved samme bord og diskuterer fælles udfordringer og mål. Når det er sagt, er det vigtigt at sikre, at de kortuddannedes særlige uddannelsesinteresser ikke mister fokus i mødet med andre målgruppers interesser. For historien har lært mig, at når man blander interesserne sammen, taber de kortuddannede. Om det så hedder AMU, ved jeg ikke. Det vigtige er, at vi fortsat tager de kortuddannedes behov alvorligt, for de forsvinder ikke.

Go the Danish way

– Når man betragter AMU's lange liv lidt fra oven, er det næsten umuligt at overvurdere betydningen af samspillet med arbejdsmarkedets parter. Det er en af AMU-systemets bærende konstruktioner. Partssystemet har gennem disse mange år demonstreret en imponerende evne til at skabe konsensus på dette område. Nok har man kunnet være uenige om nogle hjørner, men grundlæggende har parterne været meget enige om at prioritere AMU som et centralt uddannelsesredskab.

– Det har skabt en legitimitet om systemet, som har været overordentlig positiv, og som de fleste andre europæiske lande jo misunder os. I EU spekulerer man i øjeblikket meget på, hvordan søren man får parterne gjort ansvarlige på dette område. Jeg kan huske den sidste overhead, der blev vist, da der blev gjort status nede i Maastricht. Der stod blot ”Go the Danish way” ■

Et spejl af arbejdslivets forandringer

AF BRUNO CLEMATIDE

Fra ‘samlebåndsundervisning’ over ny teknologi til ændrede samarbejdsformer. Gennem 50 år har udviklingen i AMU’s tilbud afspejlet ændringerne i arbejdslivet. Også pædagogikken og relationen til virksomhederne har skiftet form undervejs.



“I mange år var AMU blot leverandør af kurser heriblandt masser af gode hyldevarer. Ingen forventede andet. I dag er paletten af ydelser udvidet betragteligt.

I AMU’s levetid har arbejdslivet forandret sig voldsomt, og AMU er – ofte meget hurtigt – fulgt i forandringerne kølvand. Mange af dem, der var ombord, har formentlig oplevet AMU’s forvandling som en roligt glidende udvikling. Men når man i dag ser sig tilbage, træder der alligevel en række perioder frem med hver deres særpræg.

Industrialiseringens fødselshjælpere

Da AMU blev etableret for 50 år siden, havde initiativet et klart formål: At kvalificere personer uden industrierfaring til at blive industriarbejdere. De skulle kunne klare mosten i den voksende industri, der for størstedelens vedkommende var organiseret efter rendyrkede tayloristiske principper med masser af smalle job. Det vigtigste var, at de nye industriarbejdere kunne klare sig rutineret og hurtigt i snævre job og opnå en ordentlig akkord.

I undervisningslokalet gik det derfor også tjept med ren instruktion i afgrænsede operationer som for eksempel montage af elektroniske komponenter. Deltagerne skulle bare opnå den nødvendige sikkerhed og rutine til uden videre at kunne indtage en plads i fabrikken. Og havde en deltager et par timers fravær, kunne vedkommende lige så godt lade være med at møde op dagen efter. Det var bare om at hænge på.

Undervisningsmaterialet blev udviklet centralt. Og hvis det samme kursus blev gennemført i Randers og i Odense, kunne man være sikker på, at de plancher, læreren viste i Randers om onsdagen, også blev brugt i Odense om onsdagen.

I dag lyder den form for standardisering måske ikke særligt tiltalende. Dengang var det et nybrud: landets første formaliserede uddannelses tilbud for ikke-faglærte – og deres arbejde var først og fremmest masseproduktionens akkordarbejde. Ingen kan være i tvivl om, at industrialiseringen på denne måde blev godt hjulpet på vej i Danmark.

“I begyndelsen drejede AMU sig helt og holdent om fremstillingsindustrien. Hen ad vejen stødte byggeriet, servicesektoren, det merkantile område og de offentligt ansatte til. AMU spænder bredt i dag over hele arbejdsmarkedet for ikke-faglærte og faglærte.

Ny teknologi og bløde kvalifikationer

I 1980'erne holdt de numerisk styrede maskiner deres indtog i metal-, plast- og træindustrien i Danmark. AMU var på pletten og lancerede prompte kurser i at programmere, opstille og betjene disse nye typer maskiner – nu for både ikke-faglærte og faglærte.

At den danske fremstillingsindustri og arbejdsstyrke så hurtigt omstillede sig til at bruge den nye teknik, har AMU utvivlsomt en stor del af æren for.

I forbindelse med CNC-maskinernes indtog satte en række brancheudvalg forskellige kvalifikationsanalyser i gang. Man ville vide, hvordan den nye teknik ændrede kravene i arbejdet. Ud over nye krav til teknisk-faglige kvalifikationer pegede disse analyser på to forhold, som i høj grad kom til at påvirke AMU: Behovet for bløde kvalifikationer og muligheden for at organisere produktionen anderledes.

Efterspørgslen efter de såkaldt bløde kvalifikationer fik stor betydning for både indhold og form på AMU-kurserne. Den rene instruktion fra AMU's første årtier blev afløst af en mangfoldighed af ofte mere deltagerorienterede undervisningsformer. Der skulle andre undervisningsformer end et traditionelt kursus til at fremme for eksempel deltagernes omstillingsevne og ansvarsbevidsthed. Godt støttet af forskning på RUC initierede AMU-Direktoratet en lærerqualificering med elementer som almenlæreruddannelse og projektorienteret undervisning.

Nyt syn på ledelse og organisation

Kvalifikationsanalyserne viste også et spillerum for arbejdsorganiseringen i forbindelse med CNC-maskinerne. Nogle virksomheder valgte således at konstruere smalle, specialiserede job. Andre med nøjagtig samme udstyr valgte brede job, der favnede mange arbejdsfunktioner. Samtidig kom der i efteruddannelsesudvalgene stærkere fokus på nye

ledelseskoncepter, fordi mange virksomheder begyndte at indføre team-baseret arbejde og delegerede ansvar til de udførende medarbejdere.

AMU tog også denne udviklingstråd op og bidrog til, at mange medarbejdere blev støttet i en udvikling væk fra de smalleste og ind i mere udviklende job. Det skete ikke mindst ved hjælp af mange kurser i den såkaldte Værktøjskasse, for eksempel kurserne i kvalitetsbevidsthed og produktionsgrupper. Udviklingen er fortsat frem til i dag, hvor nye ledelsesprincipper som for eksempel Lean har ført til oprettelsen af nye kurser.

Et bredere tilbud til hele arbejdsmarkedet

I begyndelsen drejede AMU sig helt og holdent om fremstillingsindustrien. Hen ad vejen stødte byggeriet, servicesektoren, det merkantile område og de offentligt ansatte til. AMU spænder bredt i dag over hele arbejdsmarkedet for ikke-faglærte og faglærte.

Det betyder, at man i jubilæumsåret blandt andre kan møde rengøringsassistenter og frisører, tjenere og kokke, bygningshåndværkere og elektrikere, salgsassistenter og regnskabsmedarbejdere, kontorassistenter fra offentlige og private arbejdspladser, it-supportere og netværksadministratorer, SOSU-assistenter, pædagogmedhjælpere og kirketjenere, tekniske designere, procesoperatører og smede, plastoperatører, lagermedarbejdere og buschauffører.

Fagudbuddet er fornyet tilsvarende i takt med såvel den tekniske udvikling som andre forandringer i arbejdslivet. Det, der for eksempel begyndte med kurser i tekstbehandling i de sene 1980'ere, er i dag udvidet til en bred vifte af it-kurser. Og AMU's skabere havde næppe forestillet sig, at man nogensinde kunne komme på kursus i *Økologisk planlægning og produktion i cafeteria*.

Endelig har udvidelsen af den faglige horisont frembragt andre skolety-

per end AMU-centre og erhvervsskoler – med SOSU-skolerne som det seneste skud på stammen.

Fra kursusleverandør til kompetencepartner

I mange år var AMU blot leverandør af kurser – heriblandt masser af gode hyldevarer. Ingen forventede andet. I dag er paletten af ydelser udvidet betragteligt. AMU er nu også sparringspartner i forhold til kompetenceudvikling og bistår mange virksomheder og disses medarbejdere med at få planer for udviklingen af virksomheden til at hænge sammen med planer for medarbejdernes kompetenceudvikling.

Meget af AMU er stadigvæk ren kursusleverance, og sådan skal det også være. Uden svejsecertifikat, intet svejsearbejde. Uden hygiejnekursus, intet arbejde i kantine, cafeteria eller restaurant. Men AMU vil utvivlsomt blive mere og mere opfattet som en institution, der arbejder sammen med virksomhedernes ledelser og medarbejdere om at finde de muligheder for efteruddannelse, der passer bedst til nutidens og fremtidens udfordringer.

På den måde vil AMU også i de kommende årtier være et vigtigt spejl af de forandringer, der kommer til at præge det danske arbejdsmarked ■



Fagglærere i 2010

Engagerede mennesker, der brænder for sagen

En tilfældig forårsdag i jubilæumsåret fortæller faglærere, hvad det spændende er ved at være faglærer i AMU, hvordan pædagogikken har udviklet sig over tid, og om de deltagere, som de møder.



ANNI POULSEN

Jeg har lige været med i Tyskland i går for at være med til at købe en bus. Og der er en hel del andre ting, man bliver involveret i, end lige at undervise. Det gør det hele så spændende.

Ofte, når vi har piger på holdet, så tør folk spørge. Og når folk spørger, så lærer de mere.

Pædagogisk er det bestemt løst op. Tidligere skulle det være på én bestemt måde, og det samme i Aalborg og Horsens, ikk’ oss. Det er blevet friere, og det er dejligt at kunne bruge eget materiale og ikke været styret udefra.

Vi har også ofte nogle vognmænd, der spørger, om der ikke snart kommer nogen kursister, de kunne bruge. Og det er da spændende også at være et led i den sammenhæng.



PREBEN PEDERSEN

Jeg har lige haft en pause, hvor jeg har været ude at arbejde i det virkelige liv. Det var sådan set drømmejobbet som svejsemester, hvor jeg kun havde 6 minutter på cykel på arbejde. Men jeg vil altså hellere køre 65 kilometer hver vej for at undervise. Jeg stortrives og er glad, når jeg kommer hjem fra arbejde igen.

Der er sket en kæmpe udvikling undervisningsmæssigt. Vi differentierer meget stærkere efter kursisternes kvalifikationer end tidligere. Vi som undervisere skal være meget mere på dupperne. Nu er der aftaler i hver eneste svejsekabine, hvor vi før havde et helt hold, som vi kunne give den samme besked. Du kan ikke loppe den, og det er meget mere spændende i dag.



MARIA RYBERG NIELSEN

Jeg er kommet her for et par år siden med ønsket om at gøre noget ved e-læring. Jeg er uddannet multimedie-designer og har været heldig at få en kombinationsstilling, hvor jeg både kan få lov til at undervise og udvikle e-læringsprogrammer. Det er jeg i hvert fald helt vild med.

Jeg møder alle slags mennesker. Jeg underviser nogen, der har siddet i en stilling som it-administrator i flere år, og jeg underviser nogen, der

kommer fra landbruget og aldrig har set en computer – spændvidden er så bred, som den kan være. Heldigvis!

Med it-administratoren bliver vi måske mere gensidige sparringspartnere, hvor jeg også selv lærer en hel del. Og for den ældre mand fra landbruget skal jeg begynde med at lykkes med at overbevise ham om, at computerne ikke bidder, og at man faktisk skal være ret skrap for at kunne ødelægge noget.



LEJF HANSEN

Det bedste ved at være lærer er, at vi møder så utroligt mange forskellige mennesker.

Når kursisterne skal lære teori, arbejder de noget af tiden med et interaktivt program på computeren. Der er både videoklip og lyd, og de kan få teksten læst op, hvis de vil.

Det er en virkelig stor hjælp for dem, der har svært ved at læse. Og dem er der jo en del af.

Det ekstra gode ved det her interaktive program er, at de kan få det med hjem på en låne-cd og få det indlæst på deres egen computer. Og det er populært hos dem, der ikke synes, at vi har tid nok på kurset.



BO HOLST

Der kom en gut ind på et tidspunkt, en ældre herre. Han satte sig demonstrativt hen ved skærmen med armene over kors: ”Jeg skal ikke røre ved det her lort”. Undskyld udtrykket, men det var det, han sagde. Vi skulle i gang med tekstbehandling, men jeg var nødt til at starte et helt andet sted med ham. Jeg spurgte ham, hvad han lavede og var interesseret i. Det ville han godt snakke om. Han var interesseret i at fiske – ”O.k. – hvad for et hjul bruger du, og er der et bestemt hjul, du kunne tænke dig?” spurgte jeg. Han sagde, hvad det hed, og jeg gik på nettet og viste ham, hvordan man kunne søge. Tilfældigvis kom vi ind et sted, hvor det hjul kun kostede det halve af, hvad han ellers skulle give i en butik. Så gik der ikke lang tid, før han sagde ”Det der Word, lad mig bare prøve”. Da vi når frem til fredag, inden han gik hjem, da var jeg inde på nettet sammen med ham, for at købe pc til ham. Fra mandag til fredag!

Så er arbejdspladsen her fantastisk. Der stor frihed – under ansvar selvfølgelig, stor medbestemmelse i forhold til struktur, og hvordan vi angriber undervisningen, så længe jeg holder mig til de overordnede rammer. Gode kolleger, også på tværs af brancherne. Jo – jeg føler mig privilegeret.

“Ofte, når vi har piger på holdet, så tør folk spørge. Og når folk spørger, så lærer de mere.”



JENS GAMMELVIND

Jeg kører åbent værksted sammen med en kollega. Vi har indtag hver mandag. Nogle er her i to dage, andre bliver her helt op til fire uger. Vi har både faglærte og ufaglærte gående.

Det er jo helt fantastisk at have et job, hvor du har med mennesker at

gøre, og du kan lære dem noget, der bringer dem videre.

Og så er der ikke to dage, nej ikke to timer, der er ens. Hele tiden nye mennesker, hele tiden nye udfordringer.



TORBEN NIELSEN

Jeg står for al certificering i svejsning. Sidste år fik vi 1.028 certifikater igennem. Så nogle folk kommer der da.

Der kommer folk helt oppe fra Grønland. Og i øjeblikket har vi en mand i Uganda. Der er der nogle, som skal certificeres i forbindelse med et projekt.



INGRID-MARGRETHE THRANE

Det er emnet læring, der er spændende – læring i praksis. Hvad er det, der kan få os til at udvikle os?

Det at skulle være opmærksom på, at de kortuddannede stiller andre krav til deres undervisning – at man for eksempel skal tænke over, at de tekster, man inddrager, ikke er for svære, og at undervisningen hele tiden skal knyttes tæt til praksis.



BENNY STORCH

Der er vigtigt, at du har en faglig baggrund, en erhvervs erfaring. Ellers hænger tingene ikke sammen.



LAILA LARSEN

Jeg har været på TietgenSkolen i 30 år og har undervist på AMU-området i 25 år. Jeg var med, da it startede. Med de allerførste tekstbehandlingsmoduler i AMU. Det, der holder gejsten oppe, er, at der jo hele tiden er en udvikling – nye programpakker og kontorpakker hele tiden. Bare et af de nyere eksempler er, at jeg har undervist i elektronisk journalisering.

Det, der giver mig drivet, er, når kursisterne siger, at nu har de virkeligt lært noget og kan gøre arbejdet bedre og hurtigere, og siger, at det har været en god undervisning. Det er det, der giver vores bonus.

Det hele bliver også mere og mere virksomheds- og arbejdsrelateret. Og det gør det hele meget mere spændende både for mig og for kursisterne. Det er altid lettere, hvis du kan tage udgangspunkt i et konkret eksempel fra det virkelige liv.

“Det, der giver mig drivet, er, når kursisterne siger, at nu har de virkeligt lært noget og kan gøre arbejdet bedre og hurtigere, og siger, at det har været en god undervisning.

Strategisk udvikling via AMU

Kompetenceafklaring, uddannelsesforløb til faglært niveau, strategidebat, faglige kurser og meget mere. Mød en virksomhed, der tager strategisk udvikling af kompetencer alvorligt, og som i den lokale AMU-skole har fundet en kompetent og fleksibel partner.



OK GRØN ANLÆG har hovedkvarter i Borup på Sjælland, men virksomhedens cirka 150 medarbejdere finder man spredt over hele Sjælland, hvor de etablerer og renoverer torve, pladser og vejanlæg samt anlægger og passer parker, kirkegårde, frugthaver, fodboldbaner og meget mere af samme skuffe. Kunderne er som regel ministerier, kommuner, boligforeninger og store virksomheder.

De mangfoldige arbejdsopgaver kræver også en bredt sammensat medarbejderstab: anlægsteknologer, faglærte anlægsgartnere, landmænd med det grønne bevis, gartnere, struktører, en landskabsarkitekt og ingeniør samt cirka en fjerdedel ikke-faglærte arbejdsmænd.

OK Grøn Anlæg har gennem mange år brugt AMU, og Selandia i Slagelse er virksomhedens faste partner, når der skal designes uddannelsesforløb, og når der skal findes en fair pris til

en samlet uddannelsesløsning. Ifølge direktør Ole Kjærgaard bruger virksomheden Selandia af især tre grunde:

– For det første er de lokalt forankrede. For det andet er de dygtige til at lytte til vores behov og til at finde uddannelsesløsninger, der opleves som skræddersyet til os – uanset om det handler om ledelsesudvikling, kommunikationskurser for en bestemt medarbejdergruppe eller fagspecifikke kurser til de ikke-faglærte. For det tredje er AMU prismæssigt konkurrencedygtig – sammenlignet med de nogle gange gigantiske priser, private udbydere forlanger for nogenlunde det samme, siger direktøren.

Afsæt i kompetenceafklaring

Et af de første samarbejder mellem Selandia og OK Grøn Anlæg var et forløb, der i alt løb over cirka to år. Det begyndte med en kompetenceaf-

klaring af alle medarbejdere, hvor virksomheden først vurderede, hvilke kompetencer den havde behov for, hvis den skulle nå sine målsætninger.

– Det var svært, men kompetenceafklaringen gjorde det lettere bagefter at vælge, hvor vi skulle lægge vores fokus, forklarer Ole Kjærgaard.

Til projektet var der tilknyttet en konsulent fra Selandia, som fulgte det til dørs i det første halve år. Hun besøgte virksomheden, havde samtaler med medarbejderne, udfyldte skemaer sammen med dem og hjalp med at lave en egentlig uddannelsesplan på baggrund af kompetenceafklaringen.

Strategien ind under huden

Ole Kjærgaard ønskede også, at alle medarbejdere skulle forstå og forholde sig til virksomhedens strategiske handlingsplan. Og han kunne godt se, at det ikke var gjort med at uddele en strategifolder eller blot orientere på et møde.

– Selandia løftede opgaven rigtigt flot, og de har også kapaciteten og fleksibiliteten til at tage 150 mand ind på et kursus i to dage, siger Ole Kjærgaard.

Han og virksomhedens øvrige ledelse dukkede selv op på kurserne og fortalte om, hvad de ville med strategien.

– Det betød meget for forløbet, at underviseren på en god måde sørgede for at få medarbejderne i spil, så de aktivt forholdt sig til vores udspil og spurgte, når der var noget, de ikke forstod. Der var skabt en god og tryk atmosfære, hvor det var i orden at give udtryk for skepsis, beretter Ole Kjærgaard.



”Det kan være svært at opgøre præcist, hvordan sådan et længerevarende forløb påvirker virksomheden og bundlinjen. Men jeg kan jo se, at vi er blevet bedre til at få løst vores opgaver og til at kommunikere.” Ole Kjærgaard, direktør, OK Grøn Anlæg.





”Det er tydeligt, at for dem er strategisk kompetenceudvikling ikke bare et tomt slagord, men noget helt praktisk og konkret.” Troels Stenballe, Selandia.

“Det var svært, men kompetence-afklaringen gjorde det lettere bagefter at vælge, hvor vi skulle lægge vores fokus.

Mangfoldig brug af AMU

Et af kurserne i uddannelsesforløbet hedder *Fra jeg- til vi-kultur*.

– Kurset rusker op i nogle ting, og noget af det bliver man måske umiddelbart frustreret over. Hvorfor må vi nu pludselig ikke have vores små subkulturer? Men det betyder, at vi får bearbejdet og indarbejdet vores værdier, og dét er en vigtig proces, siger direktøren.

OK Anlæg bruger også AMU meget målrettet til at opgradere medarbejdernes faglige kompetencer. På grund af den brede medarbejder-sammensætning har virksomheden efterhånden brugt mange og meget forskellige kurser.

– Med de faglige kurser er det ikke så afgørende, at det lige skal være hos Selandia. Der tager vi gerne hensyn til, at medarbejderne ikke får så langt fra deres bopæl til skolen. Så her har vi gennem årene brugt en lang række forskellige AMU-udbydere.

En hel del af virksomhedens ufaglærte medarbejdere har efterhånden taget turen som voksenlærlinge for at blive faglærte. Og ifølge Ole Kjærgaard er det i den forbindelse en stor fordel, at Selandia ikke alene har AMU-kurser, men også dækker erhvervsuddannelserne på området.

Ikke i tvivl om udbyttet

– Det kan være svært at opgøre præcist, hvordan sådan et længerevarende forløb påvirker virksomheden og bundlinjen. Men jeg kan jo se, at vi er blevet bedre til at få løst vores opgaver og til at kommunikere. Vi kan også konstatere, at vi tjener mere på det, vi har med at gøre, og vi får mere tilfredse kunder. Jeg er

ikke i tvivl om, at det er et resultat af vores fokus på at udvikle medarbejderne, siger Ole Kjærgaard.

Han roser Selandia og AMU generelt for at tilpasse sig virksomhedens sæsonprægede arbejde, når de planlægger kurserne, og for at henvise til andre, når dét nu passer bedst. Eksempelvis har virksomheden sammen med flere andre anlægsgartnerier gennemført vinterkurser på Sandmosen i Nordjylland. Det har foruden det faglige udbytte også været med til at styrke det kollegiale fællesskab blandt medarbejderne.

Men der er ifølge direktøren en slange i AMU-paradiset – de administrativt ret tunge arbejdsgange:

– Man skal huske, at en del af vores medarbejdere virkelig døjer med både at læse og skrive. Vi har nogle, som har valgt denne her branche, fordi de er gode til at bruge deres hænder – og de kan godt gå i selvsving over alle de skemaer, de skal udfylde.

Forbilledligt samarbejde

Alt i alt er der dog nærmest tale om et forbilledligt samarbejde, lyder det fra begge parter.

– For os betyder Selandias fleksibilitet meget. Hvis vi helst vil have undervisningen i vores egne lokaler i Borup, så bliver det sådan. Hvis vi synes, det ville være godt med noget inspiration udefra, så finder de en oplægsholder, som medarbejderne igen og igen kommer tilbage til under deres pausesnak. Og så er der ingen tvivl om, at de har fagligt dygtige undervisere, siger Ole Kjærgaard.

Hos Selandia nyder markedsføringskonsulent Troels Stensballe at sam-

arbejde med en virksomhed som OK Grøn Anlæg.

– For det er tydeligt, at for dem er strategisk kompetenceudvikling ikke bare et tomt slagord, men noget helt praktisk og konkret. Det, vi leverer i samarbejde med dem, er ikke bare løsrevne kurser, men er altid tænkt ind i en strategisk sammenhæng på en dejlig konkret måde, siger han ■



AMU til tiden

– arbejdsmarkedets livseliksir



Axel Neubert, tidligere uddannelsessekretær i SiD, formand/næstformand for brancheudvalg i industri- og transport-uddannelser, formand for Rådet for Erhvervsrettet Voksen- og Efteruddannelse, senest konsulent på forskellige EU-uddannelsesprojekter.

1984. Ikke George Orwell, men specialarbejderuddannelse. Som nyan-sat uddannelseskonsulent i det davæ- rende SiD blev dette begreb pludseligt nærværende. Og trods et ganske godt kendskab til det danske uddannelses- system må det tilstås, at her trængte en ny virkelighed sig på. En virke- lighed, som straks vakte interesse, hurtigt aftvang respekt og med tiden førte til et stærkt og vedvarende en- gagement i de ikke-faglærtes kvalifi- cering gennem uddannelse.

Første virkelighedsrystelse kom til udtryk i skikkelse af et ændret Dan- markskort, hvor 23 specialarbejder- skoler – som de jo hed, før de blev til AMU-centre – dominerede landska- bet. Og hvor det markante S-logo ved indgangen stolt præsenterede en noget upåagtet, men betydnings- fuld og mangfoldig uddannelsesver- den. Dernæst mødet med forstan- derne, en broget og forskelligartet flok – markante typer iblandt – som dog havde det til fælles, at de alle havde dedikeret sig til opgaven med at styrke de dårligst uddannede til at kunne fastholde deres placering på arbejdsmarkedet og honorere de sti- gende kvalifikationskrav, som æn- dret teknologi og arbejdsorganise- ring affødte.

De sloges indædt for større anerken- delse af deres skoler og uddannelser. Var altid på spring efter bevillinger til udvidelser og mere tidssvarende udstyr. Vi, som repræsenterede ar- bejdsmarkedets parter, blev derfor ikke sjældent skældt ud for ikke at presse de bevilgende myndigheder hårdt nok til at komme til lommer- ne. Det måtte vi da uden videre kun- ne overbevise de politiske baglande om nødvendigheden af, fik vi læst og påskrevet.

AMU-kurser skulle være andet og mere end blot usexede svejsekurser og trivielle rengøringsuddannelser. Der blev tænkt stort og dyrt. Husk bare: Den første CNC-styrede dreje- bænk i Åbenrå, elektronikcentret og HYTEK i Aalborg, plastuddannelser- ne på Snepsgaard, overfladebehand- lingscentret i Esbjerg, køreteknisk anlæg i Kolind, sprøjtelakeringscen- tret i Randers – og som noget af det nyeste for eksempel AMU-kurser i kørselssimulator for bus- og lastbil- chauffører. Blandt meget andet. Så kom an, alle I højteknologiske virk- somheder.

Det faglige selvstyre var en anden ny virkelighed at træde ind i. At erfare, hvordan arbejdsmarkedets parter investerer stort engagement og be- tragtelige ressourcer i at holde AMU- systemet i omdrejninger – og selv blive en aktiv medspiller. At indgå i et produktivt samarbejde med ef- teruddannelsesudvalgenes tekniske konsulenter på konstant udkig efter nye kvalifikationsbehov. At opleve det tætte samspil med skolerne/ faglærerne, referencegrupper sam- mensat af relevante virksomhedsfolk samt Arbejdsmarkedsstyrelsens konsulenter om udvikling af kurser og kursusstrukturer. Så kurser kunne udvikles så hurtigt, som udviklingsmidler kunne bevilges.

Det var i øvrigt også en spæn- dende udfordring at overbevise Undervisningsministeriet om, at denne løbende udvikling af AMU- kursusstrukturer til stadig højere kvalifikationsniveauer som noget selvfølgelig burde transformeres til erhvervsfaglige grunduddannelser, hvilket heldigvis lykkedes i betrag- teligt omfang. Og efterfølgende blev til afkortede meritforløb for de voksne specialarbejdere.

Denne treenighed mellem Arbejds- markedsstyrelsen/AMU-centrene, efteruddannelsesudvalgene og virksomhederne er en enestående konstruktion – også i international sammenhæng. Uden den ville den danske model være en trepattet ko. Den har sikret legitimering af AMU-uddannelserne ude på ar- bejdspladserne, hvilket de stigende deltagerantal gennem årene er fornem dokumentation af.

Samspillet blev yderligere stimuleret med indpasning af uddannelses- bestemmelser i overenskomsterne – i Jernets Overenskomst fra 1991. Desuden ved udvikling af værktøjer til uddannelsesplanlægning inden for en række brancher – en aktivitet, som også involverede AMU-centrene.

En tredje oplevelse var at blive hvirv- let ind i den konstante strøm af ud- viklingsprojekter, som var den typi- ske AMU-virkelighed. For en stor del initieret af efteruddannelsesudval- gene og delvis finansieret af over- enskomsternes uddannelsesfonde, for eksempel:

- *Arbejdsdeling og kvalifikationskrav – ved CNC-maskiner og i elektronikindustrien*, 1987
- *Mod brede job i plastindustrien*, 1988
- *”...kursisterne kan ikke lide teori” – siger faglærerne*, 1989
- *”...men teori gør dem til gode driftsopera- tører”*, 1990
- *Lad operatørerne brede sig*, 1992

Det var blandt andet på baggrund af disse analyser, at de nye ‘bløde’ kur- ser som Linealfabrikken, Kvalitets- bevidsthed og Værktøjskassen blev udviklet som indledning til et helt nyt uddannelseskoncept i AMU. En anden nyskabelse var udvikling af Åbent Værksted med løbende ind-

tag for at hjælpe virksomhederne til hurtig opkvalificering.

Men også Arbejdsmarkedsstyrelsen, senere Undervisningsministeriet var initiativtager til innovative projek- ter for et bedre og mere målrettet AMU:

- *Almene kvalifikationer og uddannelses- mæssige konsekvenser inden for specialar- bejderuddannelsen*, 1988
- *Alment-faglige og personlige kvalifikatio- ner i Arbejdsmarkedsuddannelserne*, 1997
- *3. generations læreruddannelse i AMU*, 1998
- *Systemfælles redskaber til evaluering og effektmåling i AMU*, 1999
- *Revision af AMU-konceptet – rapport om problemstillinger og løsningsforslag*, 1999
- *Institutionsredegørelse. Oplæg til sigtelin- jer og perspektiver for AMU-centrenes fremtidige struktur*, 1999
- *Den gode leverance i arbejdsmarkedsud- dannelserne*, 2000
- *Fleksibelt AMU – strategiske indsatsom- råder*, 2001
- *Fald, fodfæste og forandring, en analyse af beskæftigedes deltagelse i AMU-ud- dannelse i år 2000*, 2001

Bare for at nævne nogle af dem. Det lykkedes dog trods sporadiske forsøg ikke at få skabt et varigt samspil mellem AMU og VUC-elementer i kursusudbuddet. Det synes heldig- vis at være på vej med de nye VEU- centre og indpasning af FVU i AMU- forløb.

2010. Ikke kun p-pillen, men også AMU runder de 50. To skelsæt- tende opfindelser. Et stort og velment tillykke til AMU samt et lønligt håb om, at ildsjælene har overlevet den noget håndfaste indfletning af AMU-centrene (på

nær fem) i erhvervsskolerne, og at de stadig udgør den nødvendige sammenhængskraft mellem skoler og virksomheder. Desuden et velfortjent tillykke til efteruddan- nelsesudvalgene, som fortsat og ufortrødent holder AMU-udbuddet levende og relevant. Samt endelig forventningen om, at Undervis- ningsministeriet, efteruddan- nelsesudvalgene og uddannelses- og arbejdsmarkedsforskere fortsat sikrer et AMU i front gennem veltil- rettelagte forsknings- og udviklings- projekter. De næste 50 år ■

AMU's rødder

Hvad førte egentlig til oprettelsen af AMU for 50 år siden, og så det ud som det uddannelsessystem, vi kender i dag? Svarene finder vi i Helle Vibeke Lægrings bog: *Tiden før ...*

Mere krævende arbejde til ikke-faglærte

I marts 1957 blev Kommissionen om uddannelse af ikke-faglærte nedsat. Den var sammensat af repræsentanter for De samvirkende Fagforbund og Dansk Arbejdsgiverforening samt repræsentanter for særlig sagkundskab og for administrationen. Kommissionen kortlagde systematisk den lange række af arbejdsfelter, hvor de ikke-faglærte rent faktisk var beskæftiget.

Ved siden af det traditionelle arbejdsmandsarbejde, som ikke krævede særlige kvalifikationer, var de ikke-faglærte efterhånden på mange områder blevet beskæftiget med mere krævende arbejde, for eksempel i træindustrien, beklædningsindustrien, det utraditionelle byggeri og produktionen af plastikvarer.

Et fremtidssikret uddannelsessystem

I betænkningen blev det direkte udtalt, at kommissionen ikke tilsigtede at skabe et uddannelsessystem, der kunne erstatte eller forringe mesterlæren. Uddannelsessystemet skulle tilrettelægges, så det kunne gøre arbejderne bedre kvalificerede til deres øjeblikkelige arbejde, samtidig med at det var så smidigt, at det kunne tilpasses de arbejdsopgaver, som fremover ville blive taget op af de ikke-faglærte.

Det blev foreslået, at undervisningens udformning skulle overlades til snævre permanente, paritetisk sammensatte brancheudvalg, og at et centralt uddannelsesråd skulle koordinere mellem brancheudvalgene.

Parternes roller og ansvar

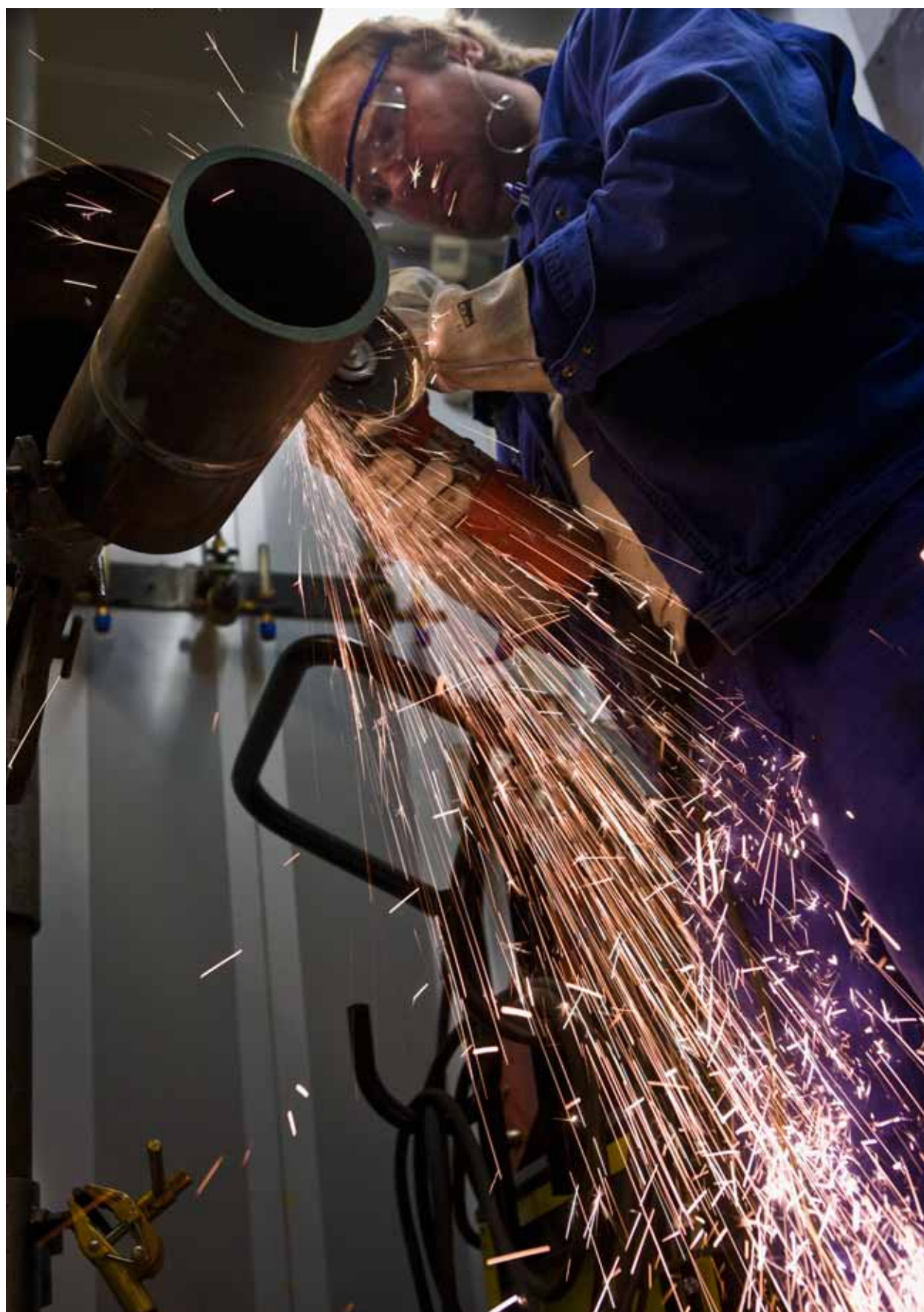
Lov om erhvervsmæssig uddannelse af ikke-faglærte arbejdere blev ved-

taget den 18. maj 1960. Uddannelsesrådets opgave blev blandt andet at godkende kursusopbygningen og planerne for de enkelte kurser og at sørge for læreruddannelsen. Brancheudvalgene fik blandt andet ansvaret for at klarlægge uddannelsesbehovet og at udarbejde programmer for kursusopbygningen og undervisningsplaner for de enkelte kurser.

Kurserne stod åbne for enhver, der havde eller søgte beskæftigelse inden for det pågældende arbejdsområde. Staten ydede et tilskud på op til 85 procent af driftsudgifterne, hvis de resterende 15 procent blev ydet som tilskud fra anden side. 15 procent af statens udgifter til driften skulle bæres af kommunerne i fællesskab.

Med oprettelsen af et centralt uddannelsesråd og brancheudvalg, med statsstøtte til etablering og drift og med godtgørelse til deltagerne var grunden lagt for opbygning af den nye uddannelse. Tilbage stod den vanskeligste del – at føre uddannelsen ud i livet. Kommissionen udtalte i sin betænkning: "Organisationerne må her påtage sig et ganske betydeligt ansvar og et ikke ringe arbejde."

Kilde: "Tiden før... Folketinget i maj 1960 skabte rammer og økonomisk grundlag for uddannelse af ikke-faglærte arbejdere" af Helle Vibeke Lægring. Udgivet af Direktoratet for arbejdsmarkedsuddannelserne, 1985 ■



“Tilbage stod den vanskeligste del – at føre uddannelsen ud i livet. Kommissionen udtalte i sin betænkning: Organisationerne må her påtage sig et ganske betydeligt ansvar og et ikke ringe arbejde.”

Er vi klar til tiden efter krisen?

Om ti år skulle vi gerne se tilbage og konstatere, at vi i 10'erne fik taget hånd om de læse-, skrive-, regnesvage og blev bedre til at vise de ufaglærte en vej til noget, der ligner en faglært status. Formanden for VEU-rådet, Kjeld Møller Pedersen, kaster i dette interview et strategisk lys over VEU-landskabet.



Siden starten af 2010 er den almene voksenuddannelse blevet drøftet i samme rådgivende organ som AMU, VEU-rådet. En betydelig del af rådets arbejde er nødvendigvis reaktivt i den forstand, at medlemmerne skal forholde sig til finansloven, indstillinger om nye fælles kompetencebeskrivelser, temaer i den tværgående udviklingspulje og mange andre vigtige ting.

– Det nye VEU-råd var en god anledning til det, vi ellers har gjort alt for lidt: At skue strategisk fremad og være mere proaktive, siger rådets formand, professor Kjeld Møller Pedersen fra Syddansk Universitet.

I AMU's jubilæumsår tager rådet således udgangspunkt i den situation, der er bredt anerkendt som en af arbejdsmarkedets hovedudfordringer: At der på langt sigt bliver mangel på faglærte til halvt faglærte. Det er en udfordring på linje med den gang, AMU var med til at gøre bon-

derøven til arbejdsmand og senere specialarbejder, siger Kjeld Møller Pedersen.

Derfor stiller han det åbne spørgsmål, om AMU har de nødvendige tilbud og tilstrækkelig kapacitet til den opgave.

– Det er ikke kun et spørgsmål om udbud og efterspørgsel her og nu. Der kan sagtens være forskel på den enkeltes langsigtede interesser i at kunne klare sig på fremtidens arbejdsmarked og så virksomhedernes behov for efteruddannelse her og nu, understreger han.

Få gang i realkompetencevurderingen

Ifølge Kjeld Møller Pedersen skal VEU-systemet blandt andet bruge realkompetencevurdering til at nå målet, men han ved godt, at det ikke er så let, som det lyder.

– På trods af lovgivning og mange organisationers indsats er det indtil videre blevet til beskæmmende lidt. I VEU-rådet skal vi være klar med de rigtige råd, når loven om realkompetencevurdering skal revideres i 2011. Jeg mener, det gælder om at fastholde tanken i realkompetencevurdering og så finde praktiske løsninger, der ikke er for bureaukratiske.

“Jeg håber virkelig, at VEU-centrene kan bidrage til at skabe den nødvendige balance og sammenhæng mellem almen og faglig efteruddannelse. Det er også derfor, rådet lægger så stor vægt på VEU i sin strategiske tænkning.

KJELD MØLLER PEDERSEN
FORMAND FOR VEU-RÅDET

Styrk mændenes almene kompetencer

I dag har 15-20 procent af den ufaglærte arbejdsstyrke ikke de læse-, skrive- og regnefærdigheder, fremtidens arbejdsopgaver kræver. Derfor er det ifølge Kjeld Møller Pedersen helt afgørende, at VEU-området formår at rådgive godt om denne udfordring.

– I dag er det langt overvejende de ufaglærte kvinder, der tager deres situation alvorligt, når det handler om at indhente noget af det, der glippede i folkeskolen. Det er dem, der deltager i forberedende eller almen voksenuddannelse. Er det så, fordi de ufaglærte mænd har godt styr på deres basale færdigheder? Desværre ikke. Så hvis ikke det lykkes at få flere mænd med på læse-, skrive- og regnevognen, bliver ar-

bejdsstyrken endnu mere polariseret, end den er i forvejen. Det er blandt andet derfor, at VEU-centrene er sat i verden, siger han.

Også blandt de unge voksne er det ifølge Kjeld Møller Pedersen især mændene, der skal fokus på. De har under højkonjunkturen haft let ved at finde ufaglært arbejde.

– Mange af dem har formentlig haft det svært med skolen, og hvis vi ikke får ordentligt fat i dem, mens de er unge, risikerer vi at have dem på arbejdsmarkedets B-hold langt ud i fremtiden, advarer han.

VEU-centre kan skabe sammenhæng

VEU-centrenes anden store opgave er at sikre virksomhederne en samlet indgang til efteruddannelsessy-

stemet – uanset om det gælder faglig eller almen kompetenceudvikling. Kjeld Møller Pedersen betragter organisationsændringen som et kæmpe eksperiment, ikke mindst fordi det er en indgang, hvor parterne dybest set hver gang er i konkurrence med sig selv.

– Jeg håber virkelig, at VEU-centrene kan bidrage til at skabe den nødvendige balance og sammenhæng mellem almen og faglig efteruddannelse. Det er også derfor, rådet lægger så stor vægt på VEU i sin strategiske tænkning. Og efter at have besøgt en række af de nyetablerede VEU-centre må jeg sige, at der sandelig bliver gået til den. Sagt med jysk forsigtighed: Jeg har et rimeligt begrundet håb om, at det lykkes, siger VEU-rådets formand.

“Det er en ganske fascinerende og forunderlig konstruktion, for selv om der selvfølgelig er forskellige interesser på spil, strækker parterne sig ganske langt for at blive enige.



Fra faglært til videreuddannet

En af de andre udfordringer, VEU-rådet agter at arbejde strategisk med, er at gøre det attraktivt for faglærte at videreuddanne sig. Med formandens ord skal det være muligt ”at kravle videre op af fagstigen”.

– Det gør jo absolut ikke noget, hvis der hen ad vejen kommer flere i de videreuddannedes rækker, der også har forstået håndens arbejde. Det er jo helt absurd, at det kun er den rent boglige vej mod videregående uddannelse, der giver prestige, siger han.

Regional sammenhæng mellem VEU og vækst

I fremtiden vil de regionale forskelle i erhvervsudvikling og beskæftigelse

formentlig blive større. Dels vil nogle regioner satse på turisme, andre på bioteknologi eller noget helt tredje. Dertil kommer, at beskæftigelsesudfordringen i Udkantsdanmark risikerer at vokse yderligere.

Derfor bør VEU-området og ikke mindst VEU-centrene ifølge Kjeld Møller Pedersen agere i tæt samspil med beskæftigelsesregionerne og de regionale vækstfora.

– Det samspil rummer betydelige muligheder for synergi, men der findes endnu ikke mange formaliserede kanaler for det. Her er det oplagt, at VEU-centrene byder op til dans, og at de bliver mere opmærk-

somme på de midler, der ligger i de regionale vækstfora.

Ansvarlige parter

Partsstyret er ifølge Kjeld Møller Pedersen et utroligt ansvarligt system. Rådet har som værdigrundlag, at dets arbejde bygger på dialog og konsensus og ikke på konflikt. Ministeren skal kunne føle sig tryk ved rådets indstillinger, og det kræver enighed.

– Det er en ganske fascinerende og forunderlig konstruktion, for selv om der selvfølgelig er forskellige interesser på spil, strækker parterne sig ganske langt for at blive enige, siger Kjeld Møller Pedersen ■



Den første i rækken af VEU-rådets årlige strategiske publikationer.

OM VEU-RÅDET

VEU-rådet har til opgave at rådgive undervisningsministeren om grundlæggende arbejdsmarkedsrelevante kompetenceudvikling i form af

- Arbejdsmarkedsuddannelser og enkeltfag optaget i fælles kompetencebeskrivelser
- Individuel kompetencevurdering
- Vurdering af basale færdigheder i læsning, skrivning, stavning, regning og matematik

- Behov for og tilskud til erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse efter lov om åben uddannelse
- Kortuddannedes uddannelsesbehov inden for almen voksenundervisning på grundlæggende niveau.

Rådet har skiftet navn flere gange gennem de seneste ti år: Fra Uddannelsesrådet for arbejdsmarkedsuddannelserne og Arbejdsmarkedets

Uddannelsesfond (AUF) til Rådet for Erhvervsrettet Voksen- og Efteruddannelse (REVE) og nu siden 2010 til VEU-rådet.

VEU-rådets medlemmer

Ud over formanden består VEU-rådet af syv medlemmer indstillet af LO, fem af DA, to af de offentlige arbejdsgivere, et medlem af Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger samt et indstillet af FTF.

Derudover er der repræsentanter uden stemmeret fra Undervisningsministeriet, Beskæftigelsesministeriet, Erhvervsministeriet, skolelederforeninger, lærerforbund, foreninger på folkeoplysningsområdet samt fra Rådet for de Erhvervsrettede Grundlæggende Uddannelser.

Uddannelse eller udflagning

For plastkoncernen SP Group A/S var en øget udflytning af arbejdspladser det reelle alternativ til at give medarbejderne et solidt kompetenceløft. Godt 100 kortuddannede har været på kursus, mens specialtrænede ledige har passet deres arbejde. De ledige er blevet fastansat, medarbejderne mere selvkørende og virksomheden mere fleksibel.

”Hvis vi i en hård konkurrence skal opretholde produktion i Danmark, må vi være endnu dygtigere end i dag.” Så klar var og er erkendelsen hos plastvirksomheden SP Moulding, der har arbejdet tæt sammen med AMU SYD i Ribe om at efteruddanne medarbejderne. Virksomheden har allerede støberier i Polen og Kina, og satsningen på uddannelse var nødvendig for at undgå yderligere udflagning.

Der er tre grupper af medarbejdere i produktionen hos SP Moulding: De kortuddannede operatører, de særligt trænede opstillere eller indkørere og så de uddannede plastmagerne. Virksomhedens plan er at give især operatørerne et løft, så de kan varetage nogle af de faglærte plastmageres mere rutineprægede funktioner. Og det er ifølge production manager Jørgen Guldmann lykkedes over forventning:

”De, der har været på kursus, er blevet mere selvkørende. De har lært en masse nyt, har fået bedre forståelse af produktionen og er blevet mere motiverede. Det kan vi tydeligt mærke i hverdagen. For eksempel stiller de mere kvalificerede spørgsmål om produktionen. De siger ikke bare ”emnerne duer ikke”, men kan ofte

selv give et bud på en mulig årsag – og gå i dialog med deres faglærte kolleger om en løsning,” siger han.

Dette kompetenceløft gør virksomheden meget mere fleksibel. Hvis der kommer en ordre ind, er der nu flere medarbejdere, der kan tage fra. Tidligere var man meget afhængig af færre nøglemedarbejdere, der måske var optaget af andre opgaver.

Mere relevant uddannelse
Uddannelsen har blandt andet drejet sig om kvalitetssikring, hurtigere gennemløbstider, nye avancerede processer og et grundigere kendskab til plastmaterialer.

SP Group har tilrettelagt kurset for operatørerne i samarbejde med AMU SYD – inden for de rammer, som skolen skal respektere. Derfor er AMU’s almindelige tilbud blandt andet suppleret med mere undervisning i sprøjtestøbemaskiner. Og så har kurset taget udgangspunkt i nogle af de plasttyper, som medarbejderne kender og arbejder med i forvejen. ”På den måde opleves kurset mere relevant for vores medarbejdere. De har fået 100 procent udbytte af forløbet, hvor de måske kun havde fået 70 procent udbytte af et standardkursus,” siger Jørgen Guldmann.

“De, der har været på kursus, er blevet mere selvkørende. De har lært en masse nyt, har fået bedre forståelse af produktionen og er blevet mere motiverede. Det kan vi tydeligt mærke i hverdagen.

JØRGEN GULDMANN
PRODUCTION MANAGER

Fra ledig til faglært
For at holde produktionen oppe, mens mange medarbejdere var på kursus, har man i samarbejde med Arbejdsformidlingen fundet 14 ledige og givet dem et syvugers træningsforløb, så de kunne fungere som afløsere.

”Det har været en positiv overraskelse. De skrappeste af dem har været på niveau med nogle af vores egne folk. Og selv om de blot var tænkt

som afløsere, har næsten alle fået fast arbejde. Et par af dem er endda på vej til at blive faglærte plastmagerne,” siger Jørgen Guldmann og slutter:

”Vi har været meget glade for, at AMU SYD har påtaget sig rollen som primus motor og koordinator i partnerskabet. Ellers er jeg ikke sikker på, at samarbejdet var blevet så vellykket – hvis det da overhovedet var kommet i stand.” ■

“Vi har været meget glade for, at AMU SYD har påtaget sig rollen som primus motor og koordinator i partnerskabet. Ellers er jeg ikke sikker på, at samarbejdet var blevet så vellykket – hvis det da overhovedet var kommet i stand.

JØRGEN GULDMANN
PRODUCTION MANAGER

Om SP Group A/S

SP Group A/S leverer især formstøbte emner i plast og udfører overfladebelægning. Koncernen består af en række plastvirksomheder. Den største af dem – SP Moulding – har haft første prioritet i indsatsen for kompetenceudvikling. SP Moulding

har hovedsæde i Juelsminde, men også produktion i Stoholm, Sønderborg og Karise samt i Polen og Kina.

SP Group er noteret på Københavns Fondsbørs og har cirka 850 medarbejdere – heraf cirka 480 i SP Moulding.

Tillykke til AMU



Tina Nedergaard, undervisningsminister.

“Her ved AMU’s 50 års jubilæum kan vi glæde os over et robust uddannelses-system, som fremadrettet kan medvirke til at lette vejen gennem den nuværende krise og føre Danmark kompetencemæssigt rustet ind i tiden efter krisen.”

TINA NEDERGAARD
UNDERVISNINGSMINISTER

AMU fylder 50 i år, og det kan vi kan fejre med stolthed.

Siden AMU kom til verden i 1960, har disse korte erhvervsrettede uddannelser for voksne været en helt afgørende forudsætning for, at de store omvæltninger på det danske arbejdsmarked er forløbet ret gnidningsfrit. Fra datidens landbrugssamfund over industrisamfund til vores nuværende service- og kommunikationssamfund. Fra dengang Danmarks erhvervsliv og arbejdsmarked overvejende fulgte landets grænser og til dagens globaliserede samfund.

Som politiker har jeg gennem de seneste 10 år beskæftiget mig med uddannelse. Først som ansat i DA – siden som uddannelsesordfører i Venstre. I hele den periode har jeg fulgt AMU tæt og haft en godt samarbejde med sektoren. AMU er en helt uundværlig del af den uddannelsespalet, som er fundamentet til vores fremtid. Derfor er det også med stor glæde, jeg tager imod den ros, mine europæiske kolleger giver systemet.

Det er ikke ros uden grund. Undersøgelser af brugernes tilfredshed med AMU viser, at både virksomheder og medarbejdere generelt anser systemet for at være fleksibelt og

med en lang række positive effekter. To tredjedele af deltagerne i AMU føler sig rustede til at overtage nye arbejdsopgaver eller til at skifte job. Tre fjerdedele af deltagerne har fået lyst til at dygtiggøre sig eller uddanne sig mere. Det er rigtig mange i en målgruppe, hvor en stor andel ikke tidligere har været motiveret for uddannelse.

Virksomhederne er især tilfredse med, at uddannelserne giver medarbejderne de kompetencer, virksomhederne har brug for. De er også meget tilfredse med, at undervisningen kan tilrettelægges fleksibelt – det vil sige, hvor og hvornår det passer virksomhederne.

Det danske arbejdsmarked har nogle helt særlige kendetegn. I Danmark har vi europarekord i jobskift. Heldigvis finder danskerne det positivt at skifte job engang imellem. Der finder også en omfattende jobomsætning sted i Danmark. Hvert år opretter og nedlægger danske virksomheder cirka 300.000 job – i højkonjunktur oprettes lidt flere, end der nedlægges, mens det er omvendt under en lavkonjunktur som nu. Hertil skal lægges, at globaliseringen på den ene side giver virksomhederne adgang til flere af verdens markeder, mens konkurrencen samtidig skærpes.

Skal vores samfund fortsat være konkurrencedygtigt, kræver det øget produktivitet og smidig jobomsætning. Det kan kun realiseres med en effektiv og målrettet uddannelsesindsats – også for de kortuddannede voksne, der allerede er på arbejdsmarkedet.

Her ved AMU’s 50 års jubilæum kan vi glæde os over et robust uddannelsessystem, som fremadrettet kan medvirke til at lette vejen gennem den nuværende krise og føre Danmark kompetencemæssigt rustet ind i tiden efter krisen. Det er både til gavn for virksomhederne, medarbejderne og samfundet ■

Smittet af AMU-bacillen

AMU er et enestående og fleksibelt system, der har formået at styre sig selv gennem store omvæltninger. At gøre AMU stadigt bedre har krævet både politisk flair og et stærkt personligt engagement i målgruppen – og gør det fortsat, forklarer to markante AMU-skikkelser.



JOHN VINSBØL

VEU Centerchef, Selandia

Har arbejdet i og omkring AMU i mere end tyve år som blandt andet faglærer, uddannelseskonsulent og udviklingschef.

JØRGEN JENSEN

Chefkonsulent hos VIA Erhvervsuddannelser

Har arbejdet i AMU-systemet siden 1977, hvor han startede som underviser på et erhvervsintroducerende forløb for unge.

– ”AMU-smittet” er nok ikke en anerkendt diagnose. Men har man først fået AMU-bacillen ind i systemet, er den svær at slippe af med, siger Jørgen Jensen, chefkonsulent hos VIA Erhvervsuddannelser.

Det er så også omtrent det eneste permanente ved AMU, hvis man skal tro både ham og VEU Centerchef på Selandia, John Vinsbøl. Sammen har de mere end 50 års erfaring med et uddannelsessystem, hvor løbende ændringer i målsætninger, styring og rammevilkår har hørt til dagens orden.

I anledning af jubilæet giver de her et personligt tilbageblik på nogle af de skelsættende begivenheder i deres egen AMU-tid – og peger frem mod nogle af systemets presserende udfordringer.

Engageret i målgruppen

– Jeg blev ramt af AMU-feberen, da jeg tilbage i 1977 blev bedt om at køre et erhvervsintroducerende forløb for unge inden for skovbrug. Det var dengang, det stadig hed specialarbejderskoler. Jeg var ansat på ungdomsskolen, men stod nu der med 14-15 mere eller mindre småkriminelle unge. Jeg skulle selv finde værktøjerne til dem, og der gik ikke mere end en dag, før jeg havde tabt mit hjerte til de unge mennesker. Og var det ikke for netop kærligheden til målgruppen, var jeg nok flygtet for længe siden, siger Jørgen Jensen.

“Noget af det banebrydende i 90’erne var, at AMU begyndte at se ud over den traditionelle faglighed og tage procesafhængige kompetencer som for eksempel kvalitetsbevidsthed alvorligt.

JOHN VINSBØL
VEU CENTERCHEF, SELANDIA

John Vinsbøl havde arbejdet som elektriker i olieindustrien rundt om i verden og ville gerne give nogle af sine erfaringer videre til andre. Han mødte AMU for tyve år siden, da han søgte og fik et job som underviser på procesoperatøruddannelsen.

– For mig er engagementet i målgruppens situation også afgørende. Det betyder noget for mig at have fokus på de mennesker, der har haft svært ved at få uddannelse. At kæmpe mod en marginalisering af den del af arbejdsstyrken. At være en del af et system, hvor man kan gøre en forskel, og hvor der er fokus på det hele menneske, siger John Vinsbøl.

Fokus på virksomhedernes behov
Jørgen Jensen husker usikkerheden i skiftet fra specialarbejderskolerne til AMU-centrene i slutningen af 1980’erne. Han husker også overgangen til en mere markedsdrevet styring af uddannelserne.

– Før kunne vi tage til København, hvis det gik skidt, og få ekstra midler med hjem. Nu skulle vi finde ud af, hvad de nye vilkår betød – om vi havde ret til at skabe overskud og gå fallit. Pludselig skulle vi tale strategier og tænke i moderne forretningsmetoder. Det var nyt, men velkomment, for det skærpede vores fokus på, hvordan vi kunne lave noget, som gav værdi for både deltagere og virksomheder, siger han.

– Vores tætte kontakt med virksomheder og deres medarbejdere har betydet, at vi i dag har udviklet en meget rig palet af muligheder. Derfor bliver jeg også vred, når nogen udefra anklager AMU-systemet for at være stift. Der findes ikke noget uddannelsessystem, hvor det er lettere at tilrette indsatsen over for både den enkelte kursist og virksomhed. Man kan næsten blive helt høj af de mange muligheder, siger Jørgen Jensen.

Fokus på lærerudvikling
1990’erne blev en vigtig periode for AMU. Mål- og rammestyringen vandt gradvist frem, og der kom fokus på almenkvalificering. Lærerkvalificeringen blev styrket, og en række regionale projekter så dagens lys – ofte på initiativ af de regionale arbejdsmarkedsråd, der så, at lokale industriarbejdspladser ville forsvinde.

– Noget af det banebrydende i 90’erne var, at AMU begyndte at se ud over den traditionelle faglighed og tage procesafhængige kompetencer som for eksempel kvalitetsbevidsthed alvorligt. Et koncept som Værktøjskassen var en unik måde at supplere og understøtte de faglige kompetencer på – ikke mindst for dem, der er lidt svagere funderet på de såkaldt blødere områder, siger John Vinsbøl og fortsætter:

Vi fokuserede virkelig på, hvordan vi bedst kunne klæde lærerne på til at

levere den voksenpædagogiske vare på nogle vilkår, der er helt anderledes end i EUD-systemet. Når man kun har deltagerne i tre dage, stiller det nogle helt andre krav til både tilrettelæggelsen og pædagogikken. Det har EUD-siden ofte haft svært ved at forstå.

En gummibåd i høj sø
De to AMU-veteraner har altid opfattet AMU som et system med højt til loftet for den, der har ideer, mod og lyst til at ville noget nyt.

– Havde man en god idé, kunne man gå ind til forstanderen og spørge, om man ikke kunne prøve den af, og man fik som regel altid grønt lys. Men det kræver også særlige kompetencer – herunder politisk flair – at manøvrere i systemet. Det føles nogle gange som at sidde i en gummibåd i høj sø, siger John Vinsbøl.

– Der er stadig gode interne rammer for udvikling, og meget kan lade sig gøre, supplerer Jørgen Jensen. Men man skal hurtigt kunne tage bestik af en ændret vindretning og justere kursen derefter. De mange nye dagsordener og ”benspænd” kan være frustrerende, men de skaber også en fandenivoldskhed, der er med til at bringe systemet videre.

Et unikt samspil
De hæfter sig begge to ved, at AMU gennem tiden har været præget af et

tæt og tillidsfuldt samspil med organisationerne.

– AMU er jo en aktiv og integreret del af DI, DA og vores lokale LO. De tætte relationer har smittet af på dialogformen helt ind i ministeriet. Vi har kendt hinanden, kaldt alle ved fornavn og har altid kunnet ringe til hinanden. Det har givet en behagelig dialog og smidige løsninger – selvfølgelig inden for lovens rammer. Så god kommunikation har jeg ikke oplevet i forhold til andre myndigheder, siger Jørgen Jensen.

De næste skridt
I lyset af AMU’s dynamiske fortid og fremtidige udfordringer er der nærmest statsgaranti for, at den erhvervsrettede voksenuddannelse også har spændende årtier foran sig. Jørgen Jensen og John Vinsbøl er da heller ikke sene til at pege på områder, hvor AMU har brug for at udvikle sig.

– AMU har også fremover brug for at udvikle sine produkter og voksenpædagogik, så de matcher den hastige udvikling på arbejdsmarkedet. Det gælder ikke mindst de ændringer, der følger med ny teknologi, samt udfordringer på miljø- og energiområdet. De vil stille krav til kompetencerne hos fremtidens medarbejdere på alle niveauer, siger John Vinsbøl.

Jørgen Jensen følger globaliseringens effekter til listen over AMU’s kommende udfordringer.

– Vi mærker allerede, at sprogkulturer og kulturelle færdigheder på mange måder må betragtes som basiskompetencer. I det lys må AMU også selv styrke sit internationale perspektiv. Der er efterhånden langt mellem de internationale projekter, som kan berige skolerne og klæde lærerne på til at betræde den europæiske eller globale scene, siger han.

John Vinsbøl peger på, at der også er brug for et bedre samspil mellem de forskellige uddannelsesprogrammer: VUC, EUD, AMU osv.

– Før var man bedre til at bringe arbejdsmarkeds-, uddannelses-, social- og erhvervspolitik i et frugtbart samspil. I dag er afstanden mellem systemerne blevet større, og det er en skam. Det må være den samlede leverance og brugernes kompetencemål, der er i fokus – ikke hvilke aktører der skal gøre hvad, siger han ■

Uden parterne – ingen AMU

I anledningen af AMU’s jubilæum inviterede vi Ejner Holst, LO, og Henrik Bach Mortensen, DA, til en samtale om parternes rolle i AMU.



EH: Første gang, jeg stødte på AMU, var i min barndom, da jeg var seks år. Min far var fra landet, og det lå i kortene, at han skulle arbejde i landbruget, men han ville noget andet, og så kom han på Specialarbejderskolen i Thisted. Det må have gjort et stort indtryk på mig, for jeg kan stadig huske, hvad hans underviser hed. Han hed Jens Blath. Det kan jeg huske, fordi min far kom hjem og sagde: ”Nu skal I bare se, hvad jeg har lavet i dag”. Altså, det gav ham en mulighed for at komme videre – at få sig et andet job.

HBM: Mit første indtryk var, at AMU-kurserne var meget smalle rent fagligt set. Men jeg blev positivt overrasket over, hvor bredt AMU-systemet arbejder. Der er for eksempel kurser i kommunikation og samarbejde for både faglærte og ufaglærte, og jeg oplever en stadig større bevidsthed om nytten af disse uddannelsesaktiviteter, både for den enkelte og for samfundet.

Partnernes medvirken

EH: Og når du kommer ud i verden og fortæller om det danske aftalesystem, siger de: ”Det kan jo ikke lade sig gøre. Man kan da ikke betro ar-

bejdsmarkedets parter at styre så mange penge. Det går galt. Men det gør det jo ikke. For arbejdsmarkedets parter har en fælles forståelse. I øvrigt tror jeg ikke, at nogen centraladministration ønsker at overtage de opgaver, vi løser i de lokale uddannelsesudvalg, centrale uddannelsesudvalg osv. Det er en kæmpe opgave, hvor vi lægger rigtig mange timer.

Det koster cirka 100 millioner kroner årligt at drive de faglige udvalgs sekretariater og efteruddannelsesudvalgenes sekretariater. Hertil kommer de mange timer, der bruges lokalt, og hertil skal lægges de timer, parterne bruger centralt. Der er en grund til, at vi gør det. Det er, fordi vi vil det her. For mig er det vigtigt, at vi kan sikre, at vores medlemmer får kompetencer, der gør, at de er interessante for virksomhederne.

HBM: Hvis kurserne i AMU en dag ikke længere er relevante i forhold til virksomhedernes og medarbejdernes dagligdag, så er systemet uinteressant.

EH: På det uddannelsesmæssige felt er vi jo sjældent ret uenige, ret læn-

ge. Vi finder altid en løsning. Det er jo typisk sådan, at det er arbejdsmarkedets parter, der har nøglen, og så skal vi så forsøge at få statsapparatet eller politikerne til at forstå, hvor det er, vi vil hen.

For mig er der også retfærdighedsprincippet. I AMU-systemet giver vi jo nogen, som ikke har taget de store klip i uddannelsesklippekortet, en chance. Og det er jo egentlig det, der for mig at se er hjørnestenen.

HBM: Den helt afgørende test af AMU-systemets relevans er, om det leverer det, som virksomhederne har brug for. Virksomhederne i Danmark anvender jo meget store summer på efteruddannelse, og de fleste medarbejdere er heldigvis meget interesseret i det.

Ved siden af AMU-systemet, er der jo tre-fire gange så store investeringer i anden voksen- og efteruddannelse. Og det er formentlig det højeste efteruddannelsesniveau i hele verden.

AMU-systemets styrke er, at både virksomheder og medarbejdere synes, at de får noget ud af det. Som Ejner siger, er der i AMU i et vist om-

fang en indhentning af noget af det, som mange burde have lært i uddannelsessystemet tidligere. Og så er der i AMU den uddannelse, som bygger oven på den eksisterende, og som giver den enkelte kvalifikationer, der kan anvendes på hele arbejdsmarkedet. Det er os, der som parter i efteruddannelsesudvalg skal sikre, at AMU leverer den vare, der efterspørges af lønmodtagere og virksomheder.

EH: For os er det netop vigtig at finde en balance, hvor der både tages hensyn til, at lønmodtagerne får noget uddannelse, der generelt forbedrer deres muligheder på arbejdsmarkedet, og hensyn til virksomhedernes behov for nye, specifikke kompetencer. AMU må ikke blive så virksomhedsspecifik, at vi fjerner fleksibiliteten. De nye kompetencer skal kunne bruges mere end et sted.

Desuden skal der være en almen anerkendelse af, at når man har taget et AMU-kursus, så har man også tilegnet sig nogle bestemte kompetencer.

HBM: Systemet er ikke til for parternes skyld. Målet for parterne er at

skabe uddannelsesmuligheder, der er attraktive, og kan vi leve op til det, så gør vi en nyttig gerning. Det er jo ikke sådan, at virksomhederne absolut vil efterspørge så og så mange kurser om året. De finder på noget andet at bruge deres tid og kræfter på, hvis AMU-systemet en dag ikke længere er attraktivt, udviklende og relevant.

Trepartsforhandlinger – den største markering i det forgangne årti

HBM: Trepartsforhandlingerne om globaliseringens udfordringer, som den tidligere statsminister Anders Fogh indkaldte til, har været helt centrale for AMU og efteruddannelsen i Danmark. Der er i dag en klar bevidsthed om, at det er nødvendigt for alle til stadighed at opkvalificere sig. Læring foregår hele livet. Trepartsforhandlingerne er en proces, som fortsætter, og det kan sikre, at udviklingen af det danske voksen- og efteruddannelsessystem sker i samklang med virksomhedernes dagligdag, således at virksomhederne kan bruge systemet.

Virksomhedernes og medarbejdernes uddannelsesbehov er mangfoldi-



“For mig er der også retfærdighedsprincippet. I AMU-systemet giver vi jo nogle, som ikke har taget de store klip i uddannelsesklippekortet, en chance. Og det er jo egentlig det, der for mig at se er hjørnestenen.

EJNER HOLST
LO

“Den helt afgørende test af AMU-systemets relevans er, om det leverer det, som virksomhederne har brug for. Virksomhederne i Danmark anvender jo meget store summer på efteruddannelse, og de fleste medarbejdere er heldigvis meget interesserede i det.

HENRIK BACH MORTENSEN
DA



ge. AMU er ét tilbud blandt mange, og derfor skal AMU hele tiden udvikle sig sådan, at man kan være et konkurrencedygtigt tilbud.

HBM: Trepartsprocessen har givet mange en meget stor erkendelse. Mange troede, at voksen- og efteruddannelsesindsatsen (VEU) kun bestod af det lovgivningsbestemte AMU. Den opfattelse var særlig udbredt blandt politikere og embedsmænd. Det er jo helt forkert. Voksen- og efteruddannelsesindsatsen består af mange flere aktiviteter, der aftales mellem virksomhed og medarbejdere helt uden om offentlig lovgivning og offentlige systemer. Det skyldes, at efteruddannelsesindsatsen er helt nødvendig og attraktiv for både arbejdsgiver og medarbejder.

HBM: Trepartsprocessen har sat pejlemærker for voksen- og efteruddannelsesindsatsen i Danmark og skabt forståelse for behovet.

EH: Jeg er helt enig.

VEU-centrene

EH: Jeg synes, det er meget positivt, at vi har fået udviklet ‘det tobenede’

VEU-system, hvor lønmodtagerne både kan få almen uddannelse i for eksempel dansk og matematik og faglige kurser inden for samme VEU-center. Ofte er de almene kurser jo forudsætningen for at gå videre på et fagligt kursus. Samtidig betyder det tobenede system en langt større stabilitet for uddannelsesinstitutionerne i VEU-centrene, der så ikke skal bruge en masse tid på at konkurrere om at tiltrække de få store virksomheder, der kan levere et helt hold til et fagligt kursus. Over 60 procent af virksomhederne har under 20 ansatte, og de kan ikke levere store hold.

HBM: VEU-centrene skal synliggøre over for virksomhederne, hvad AMU-systemet kan bruges til. Det er væsentligt i forhold til de virksomheder, som er for langt fra systemet i øjeblikket, og det er væsentligt i forhold til at sikre de almene kompetencer i AMU-systemet.

EH: I forhold til at sikre arbejdskraft er det fint, at vi har fået en indgang i VEU-systemet, og at ansvaret er samlet. Man kan sige, at nu tager VEU-centrene indkøbssedlen fra virksomhederne og siger: ”Det er vo-

res opgave at køre rundt på det store højlager og finde varerne, i stedet for at virksomhederne skal forville sig ud på et stort, mørkt højlager, hvor de ikke kan finde noget som helst.”

Hvad skal vi fejre om 10 år?

HBM: Om 10 år skulle vi gerne være derhenne, hvor alle på arbejdsmarkedet erkender, at hvis de skal kunne udfylde en attraktiv rolle i verdensøkonomien, så er det nødvendigt, at man bestandig er i livslang læring og opdaterer sine kvalifikationer. Det er fuldstændig umuligt for os at forudse, hvor stor en rolle AMU-systemet så spiller på det tidspunkt. Det må vi jo se til den tid. Men det er afgørende, at virksomheder, lønmodtagere og politikere i fællesskab kan sikre, at det danske samfund bliver internationalt konkurrencedygtigt, ved at der simpelthen er den nødvendige efteruddannelse til rådighed.

EH: Om 10 år vil vi fejre, at vi har et uddannelsessystem, der under finanskrisen var i stand til at uddanne folk til de nye job, som virksomhederne tilbyder. Vi vil fejre, at tusindvis af lønmodtagere med korte ud-

dannelser eller helt uden uddannelse har bevæget sig op på et højere niveau og dermed har fået mulighed for et bedre job med højere løn.

HBM: Derfor er det meget afgørende, at både beskæftigelsessystemet og uddannelsessystemet har fokus på, hvordan vi får dem, der har de svageste kvalifikationer, med i dette uddannelsesløft.

EH: Ja, det er helt afgørende, at vi får motiveret dem, der i dag har svært ved at se sig selv i uddannelsessystemet.

HBM: Lige præcis det. Vi skal sikre, at der for den enkelte er en erkendelse af, at hvis jeg vil hænge på, så skal jeg uddanne mig.

EH: Derfor skal vi også sikre, at vi har et system, der er i stand til at tage imod. Altså et system, der har en pædagogik, der gør, at man kan acceptere at få voksne ind, som måske ikke har været i nærheden af skolesystemet, siden de sneg sig ud af 7., 8., 9. klasse, eller hvornår de nu sneg sig ud ■

Kursussektretærerne frem på scenen

De arbejder i kulisserne og bliver ikke altid bemærket eller anerkendt for deres indsats. Men den er afgørende for, at hverdagen på en AMU-skole fungerer. På AARHUS TECH har de sat fokus på AMU's skjulte ressource: kursussekretærerne.

Uden dygtige kursussekretærer, ingen kursusbeviser, lokalefordelinger, mandagslister til det åbne værksted – og heller ingen kyndige svar eller præcise henvisninger, når virksomhederne ringer, eller folk henvender sig i skranken. For blot at nævne nogle få af sekretærenes mangfoldige opgaver. Kort sagt: Uden dem, ingen effektiv AMU-undervisning.

Men hvordan er det mon at være den usynlige og nogle gange oversete flittigmyre? Tilmed på en fusionsskole, hvor nogle lærere og ledere er vant til længere tidshorisonter inden for erhvervsuddannelserne – end det tempo, der kendetegner AMU-området.

Det spørgsmål har man på AARHUS TECH forsøgt at tage alvorligt ved at få sekretærerne længere frem på scenen – så deres opgaver og udfordringer bliver mere synlige især internt på skolen. Sekretærgruppen er nemlig centralt placeret i mange af de interne samarbejdsprocesser – med snitflader til næsten alle andre faggrupper.

I et udviklingsforløb – først med en temadag for sekretærerne alene, senere en dag sammen med ledelsen og de andre faggrupper, samt et inspirationsbesøg hos sekretærerne på AMU SYD – blev der sat fokus på både samarbejdsrelationer i sekretærgruppen og snitfladerne med de andre faggrupper.

Mere respekt og større selvværd
Kursussekretær Charlotte Jensen og sekretariatsleder Else Andersen har begge deltaget i hele forløbet. De er enige om, at det på mange måder har styrket samarbejdet i sekretariatet – både indbyrdes og med de andre faggrupper. Og der er også strammet op på kommunikation og vidensdeling.

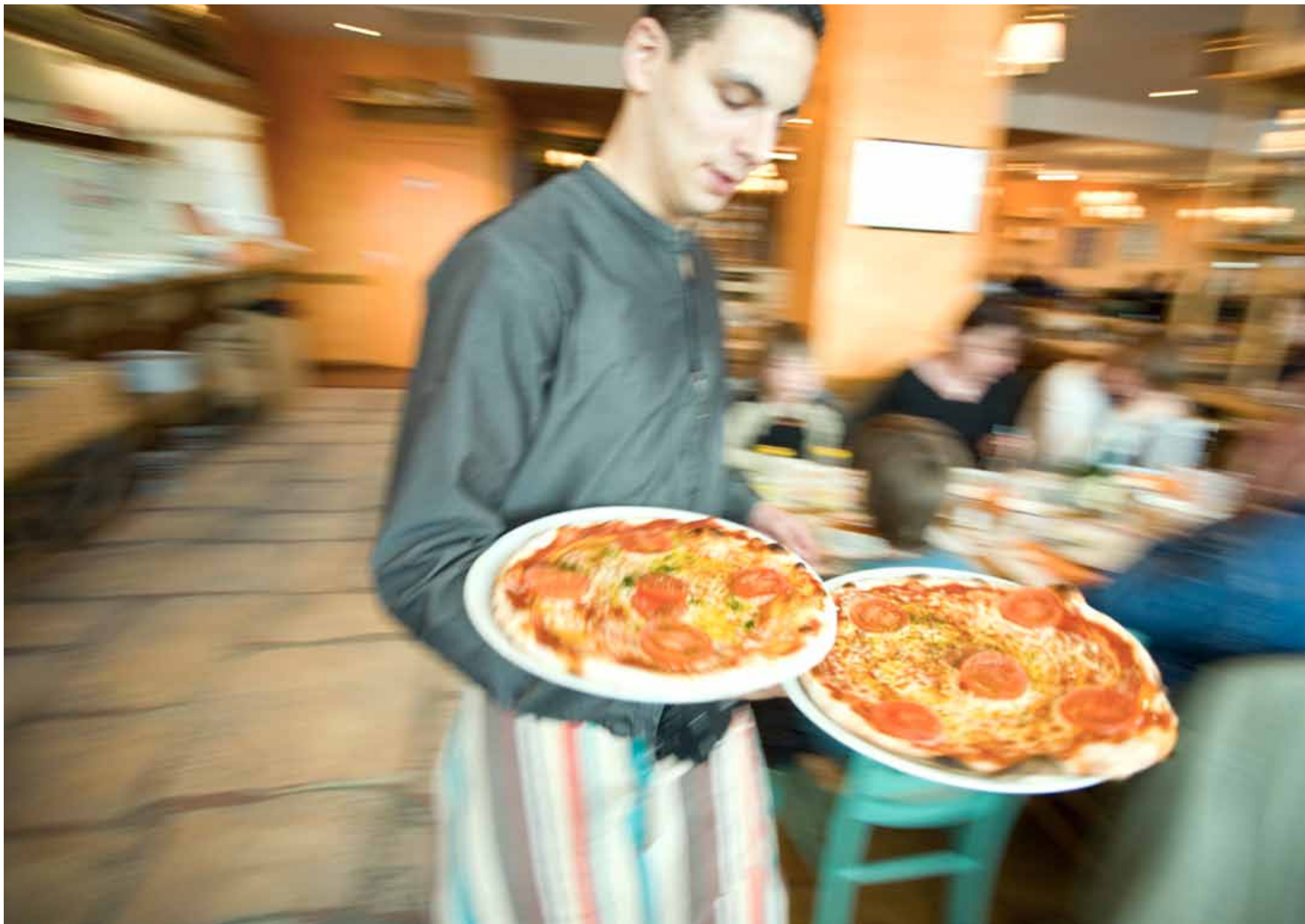
– Vi har fået rigtig meget ud af forløbet. Som kursussekretærer har vi for en gangs skyld stået i centrum for processen, og jeg føler, at vi er blevet taget alvorligt og er på rette vej, siger Charlotte Jensen.

– De andre faggrupper har fået mere respekt for vores arbejde. Både konsulenter og uddannelseschefer er blevet opmærksomme på, at det er både vigtigt og nødvendigt, at de bruger mere tid på AMU ■

“De andre faggrupper har fået mere respekt for vores arbejde. Både konsulenter og uddannelseschefer er blevet opmærksomme på, at det er både vigtigt og nødvendigt, at de bruger mere tid på AMU.”

“Som kursussekretærer har vi for en gangs skyld stået i centrum for processen.”
Charlotte Jensen, kursussekretær, AARHUS TECH





Lykønskning fra sidelinjen



AF BRUNO CLEMATIDE

I over halvdelen af AMU's historie og stort set hele mit eget arbejdsliv har jeg fulgt AMU's udvikling. I perioder fra sidelinjen, men ofte i direkte samspil med virksomheder, skoler, parterne og ministeriet om analyser, udviklingsprojekter og meget andet. Derfor blev jeg glad for tilbuddet om at hjælpe med at udforme denne avis, der fejrer AMU's 50 års jubilæum. Her kommer mit personlige bud på, hvad der er værd at fejre.

Allerstærkest i *min* erindring står en perlerække af oplevelser med deltagerne. Da en procesoperatør begejstret udbød, at nu vidste han ikke bare, *hvad* han skulle lave i kontrolrummet på en bestemt måde, men også *hvorfor* han skulle gøre det. Da en ufaglært kvinde i verdens smalleste job efter et AMU-kursus fortalte mig, hvor godt det var, at hun nu selv kunne gå i gang med at lokalisere fejl ved maskinstop – i stedet for altid at skulle vente på hjælp. Da en anden efter et kursus i personlig udvikling erklærede, at nu kunne hendes mand da selv smøre madpakken, når han ikke var tilfreds med hendes. Eller da en fjerde konstaterede, at "det der edb" jo ikke var halvt så svært, som hun havde frygtet, og at hun derfor straks ville tilmelde sig et videregående kursus i sin fritid.

Hertil kommer, at det altid er ualmindeligt fagligt inspirerende at lave projekter sammen med under-

visere, konsulenter og ledere, der selv brænder for at udvikle AMU – eksempelvis ved at styrke samspillet mellem skoler og virksomheder eller ved at finde effektive former for praksisnær kompetenceudvikling.

Ikke lutter lagkage

Selv i en hyldest bør man ikke fortie, at langt fra alt er fryd og gammen i AMU-land. Der findes deltagere, som keder sig bravt, fordi de ikke ved, hvad i alverden den teori skal bruges til. Og der er dem, som står af undervejs, fordi de udmærket ved, at de alligevel ikke får lov til at bruge det, de lærer, når de kommer tilbage til det daglige arbejde.

Jeg kan også undre mig over, at der stadig er så mange virksomheder, som ikke kender AMU, og foruroliges af, at nogen kan sætte spørgsmålstegn ved AMU's eksistensberettigelse. For mig er det uomtvisteligt, at AMU har været og er helt afgørende for, at

både virksomheder og medarbejdere så hurtigt omstiller sig til nye teknologier og nye måder at arbejde på.

Når man som jeg er mest optaget af, at deltagerne og virksomhederne får maksimal nytte af AMU, kan det nogle gange godt virke som om, der i systemet bruges mere krudt på nidkært juristeri og fikse finansieringsmodeller end på at udvikle de indholdsmæssige og pædagogiske sider af AMU. Det er vel de faglærtes og ikke-faglærtes kompetenceudvikling, det hele kommer an på?

Misundelsesværdigt

Hver gang jeg deltager i internationale projekter eller netværk og fortæller om AMU, spærrer mine udenlandske kolleger øjnene op og spørger mistroisk: Kan arbejdsmarkedets parter i konsensus finde ud af, hvad der skal være af efteruddannelsestilbud? Har alle faglærte og ikke-faglærte medarbejdere mulighed for at efteruddanne

sig i kurser, som er kendte i branchen og landsdækkende anerkendte? Kan de gøre det i deres arbejdstid og i de fleste tilfælde med fuld løn?

Den slags tager vi nærmest for givet i Danmark. Det gør de ikke i andre lande, hvor det danske AMU-system ses som en sjælden perle, der betragtes med dyb beundring og misundelse.

Tillykke!

Der er al mulig grund til at ønske AMU et stort tillykke med de første 50 år. Og da systemer ikke kan tage imod lykønskninger, må hyldesten gå til alle, der med flid og gejst har bygget AMU op, og til dem, som stadig holder det hele levende:

Deltagere, virksomheder, der bruger AMU, undervisere, ledere, konsulenter, kursussekretærer på skolerne, parternes politikere og udvalgenes sekretariater samt embedsmænd i ministeriet ■

DE UNGE I AMU-FAMILIEN

Social- og sundhedsskolerne

Det er cirka 15 år siden, at social- og sundhedsskolerne kom ind i AMU-familien. Vi besøgte Humanica i Hillerød for at komme lidt tættere på AMU-teenageren.

Da AMU-systemet for cirka 15 år siden blev åbnet for at udvikle uddannelse til det offentlige område, fik social- og sundhedsskolerne mulighed for at udbyde AMU-forløb til en række medarbejdergrupper, der ikke tidligere havde haft noget med AMU at gøre. Nu kunne dagplejere, SOSU-hjælpere og -assistenter, pædagog-medhjælpere og andre også komme på korte, erhvervsrettede kurser på deres felt.

Social- og sundhedsskolen Humanica i Hillerød er et af de steder, hvor AMU's yngste familiemedlem folder sig ud. Vi tog på besøg for at høre, hvad der egentlig foregår på en SOSU-skole, og hvordan skolens kursusafdeling griber arbejdet med AMU-forløbene an.

Højt niveau
Det er fredag ved middagstid. På holdet i praktikvejledning sidder fire kursister med deres frokost og venter på, at underviseren skal give dem sparring på den opgave, de er i gang med. Undervisningen er flyttet til et nærliggende kursuscenter, for der er ikke plads på selve skolen, hvor aktivitetsniveauet i øjeblikket er særlig højt.

– Lokalerne kunne godt være bedre, men ellers har vi fået rigtig meget ud af det, siger kursisterne samstemmende.

Sussi Hansen, SOSU-assistent på Frederiksberg Hospital, uddyber:

– Jeg havde ikke regnet med, at niveauet var så højt, som det faktisk har været – så godt og intenst. Det er super undervisere, der tager det alvorligt, siger hun.

Praksis ind i undervisningen
Tilfredse deltagere er ikke noget særsyn på Humanica. Brugerne er generelt godt tilfredse med kurserne, vi



Sanne Goksøyr, udviklingsleder, Humanica.

ser evalueringer fra både AMU's fælles evalueringssystem, VisKvalitet, og arbejdspladserne. Merete Becker, udviklingskonsulent i Ældre & Handicap i Fredensborg Kommune, fremhæver for eksempel Humanicas evne til at lytte til kommunens behov, bidrage med pædagogisk rådgivning og omsætte de relevante temaer til velfungerende uddannelsesforløb.

Underviserne er da også meget optagede af pædagogik og af at skabe en undervisning, der er knyttet til praksis. I alle forløb prøver de så vidt muligt at tilpasse undervisningen til de enkelte deltagere.

– Jeg synes, vi er gode til at tage afsæt i deltageres erfaringer og bruge eksempler fra deres hverdag. Det betyder, at for eksempel et demenskursus kan se meget forskelligt ud, alt efter hvad deltagere selv byder ind med. Det er med til at gøre det mere afvekslende og sjovere at undervise,

hvilket også er med til at skabe værdi for kursisterne, siger Ingrid-Margrethe Thrane, der på sjette år er underviser på Humanica.

Underviserne sætter også fokus på, hvad deltagerne skal bruge det lærte til. På nogle forløb sender de for eksempel et brev til deltagerne og opfordrer dem til at tale med deres leder om, hvordan erfaringer fra kurset skal anvendes efterfølgende.

På visse lidt længere forløb som for eksempel basisuddannelsen for dagplejere inviteres ledere med til evaluering på den sidste kursusdag. Hanne Bek, konsulent og afdelingsleder for dagplejen i Halsnæs Kommune, er meget tilfreds:

– Det er givtigt både for os som ledere og for medarbejderne. De er stolte og sætter pris på at blive set, og vi får som ledere et indblik i, hvad der er foregået på kurset.

Fra pæne piger til sælgere
Med det stærke fokus på de bløde områder har social- og sundhedsskolerne sat deres præg på AMU – og omvendt. Udviklingsleder Sanne Goksøyr har været med fra kursusafdelingens start, og hun betegner samarbejdet med andre AMU-udbydere i blandt andet kompetencecentre, vejledningsnetværk og nu VEU-centre som meget lærerigt og givende:

– Vi er nok kommet ind med en lidt anden kultur, hvor nogle oplevede, at vi brugte meget tid på at snakke og reflektere. Men gennem samarbejdet har vi lært hinandens kulturer bedre at kende. Eksempelvis hvordan man opsøger kunder og sælger uddannelse. Fra at være de pæne piger, der havde vanskeligt ved at forene os med tanken om at skulle ud og sælge, har vi gennem hård træning, uddannelse og ikke mindst mange erfaringer fået udviklet vores model for, hvad en sælger er for os. På den anden side har vi nok kunnet lære dem lidt om at arbejde brancherettet og at tilpasse forløb til en særlig målgruppe.

Helt konkret er det efterhånden lykkedes skolen at knække koden i forhold til at bruge Forberedende voksenundervisning (FVU). Det skyldes ifølge Sanne Goksøyr især et rigtig godt samarbejde med VUC.

To logikker på samme skole
Internt på skolen har kursusafdelingen haft en udfordring i at synliggøre deres egen praksis og AMU-opgavernes særlige karakter.

– Vi er jo et mindre område på en stor skole, så det kan være svært at skabe fokus på de særlige vilkår, der gør sig gældende på kursusområdet. Vi starter for eksempel nye hold hver uge og måske flere hold i samme uge, kurserne kan foregå forskellige

steder, og vi bliver evalueret hver fredag. Vi er nødt til hele tiden at have fokus på kunden og brugeren. Der er brug for en anden pædagogik her, og vi er afhængige af et meget tæt samarbejde med praksis, siger Sanne Goksøyr.

Sanne Goksøyr og Ingrid-Margrethe Thrane fremhæver begge, at grunduddannelserne og kursusafdelingen arbejder ud fra forskellige logikker, men der er mange gensidige gevinster: At deltage på et AMU-forløb kan ruste medarbejdere og give dem mod på at gå i gang med en af skolens kompetencegivende grunduddannelser. Det er der mange eksempler på. Og de faglærte kan sidenhen hente relevant efteruddannelse på deres gamle skole.

Brug for et moderne image
Selv om uddannelsesstilbud inden for social- og sundhedsområdet og det pædagogiske område har været en del af AMU-systemet i en del år, er det stadig en velbevaret hemmelighed blandt nogle arbejdspladser:

– Vi oplever stadig, at der er mange arbejdspladser, som ikke kender til mulighederne i AMU. De tror, at AMU kun er noget med truckkørekort og den slags. Samtidig kommer det bag på dem, at systemet er så fleksibelt – at ledere og medarbejdere for eksempel kan komme på kursus sammen, og at kurserne ofte kan tilpasses særlige behov, siger Ingrid-Margrethe Thrane.

Humanica har derfor fortsat en opgave med at oplyse arbejdspladser om mulighederne i systemet. Men i kursusafdelingen drømmer man også om, at AMU-systemet som helhed gjorde mere for at udbrede kendskabet til såvel AMU's mangfoldige udbud som de mange muligheder for at tilrettelægge kompetenceudviklingen fleksibelt ■

KURSUSAFDELINGEN PÅ HUMANICA

- Er en del af social- og sundhedsskolen Humanica i Hillerød.
- Har 40-45 årselever i gennemsnit – i år dog cirka 60. Cirka halvdelen deltager på forløb, der indgår i større udviklingsprojekter på deres arbejdsplads.
- Har seks fastansatte undervisere plus en række eksterne specialister, som tilknyttes ad hoc.
- Tilbyder forløb inden for demens, farmakologi, forflytning, dagpleje, familiepleje, praktikvejledning m.m.
- Tilbyder i samarbejde med jobcentre forløb målrettet ledige.
- Gennemfører cirka en fjerdedel af undervisningen som virksomhedsforlagt.

“Jeg havde ikke regnet med, at niveauet var så højt, som det faktisk har været – så godt og intenst. Det er super undervisere, der tager det alvorligt.”

SUSSI HANSEN
SOSU-ASSISTENT PÅ FREDERIKSBERG HOSPITAL



“Vi oplever stadig, at der er mange arbejdspladser, som ikke kender til mulighederne i AMU.”

INGRID-MARGRETHE THRANE
UNDERVISER PÅ HUMANICA



Lederes bud på aktuelle og fremtidige udfordringer

Hvad er uddannelsesinstitutionernes ledere særligt optaget af i jubilæumsåret? Hvad ser de som de vigtigste udfordringer i de kommende år? Hvilke fornyelser satser de på? Vi har spurgt hos Selandia, AMU SYD og Tietgen CompetenceCenter og blandt andet fået følgende svar.

“Om 10 år vil jeg gerne kunne sige, at AMU har været en vigtig byggeklods i konverteringen fra ufaglært til faglært status.

Selandia

Michael Kaas-Andersen, direktør på Selandia, lægger således ud:

”VEU-centret fylder rigtig, rigtig meget. Vi skal få et samspil op at stå mellem de uddannelsesinstitutioner, der er i vores VEU-center, for at sikre at virksomhederne i vores område kommer til at opleve, at de vitterligt kun skal henvende sig et sted, uanset hvad deres efteruddannelsesbehov er. Det har vi brugt rigtig meget tid på.”

Michael Kaas-Andersen fortæller, at uddannelsesinstitutionerne i VEU-centret blandt andet skal forberede en fælles markedsføring. ”Og den skal lægges tæt op ad AMU’s jubilæum. Så giver det forhåbentlig en stærk spin-off effekt, når AMU kommer til at være meget synlig i medierne i forbindelse med jubilæet.”

Selandias direktør er i disse tider også stærkt optaget af den arbejdsmarkedspolitiske udfordring: ”Region Sjælland er jo suverænt i Danmark den region med det laveste uddannelsesniveau. Bare omkring

Slagelse har 33 procent af den voksne befolkning ikke nogen uddannelse, og kun to procent har en længere videregående uddannelse. Og vi ved, at der forsvinder rigtig mange ufaglærte job i region Sjælland, og der har gjort det i mange år. Vi kommer ret snart til at mangle 40.000 faglærte og folk med højere uddannelse. Det kan vores 95-procent-målsætning ikke løse, medmindre vi venter i 30 år.”

Michael Kaas-Andersen synes derfor, at det er en helt central opgave at hæve ufaglærte voksne op på fag-

lært niveau, og faglærte op på et videregående niveau. ”Og AMU er en vigtig brik her. På en række områder giver AMU-kurser godt sat sammen en masse merit i forhold til en erhvervsuddannelse.” Han håber, at de kan få virksomhederne i området til at lære af de rigtig gode erfaringer fra transportområdet, hvor mange ufaglærte har fået merit for deres praktik og kunnet tage teoridelen på nogle AMU-kurser eller ved at følge dele af et hovedforløb ■



Michael Kaas-Andersen, direktør på Selandia

“Vejledere rundt om skal forstå, at gymnasiet ikke er det eneste saliggørende. Vi har et missing link her, ikke mindst i forhold til den mangel på faglærte, vi alle forventer.

AMU SYD

Det er også udfordringer på arbejdsmarkedet, som ligger ledelsen på AMU SYD højt på sinde. I en samtale med direktør Mogens Jørgensen, sekretariatschef Lone Jacobsen, uddannelsescheferne Alex Vestergaard og Torben Rasmussen og økonomichef Peter Andersen fylder fremtiden for de mange medarbejdere, der mistede deres job i den nuværende krise, meget.

”Jeg er allermest optaget af at finde svar på spørgsmålet, hvilken efteruddannelse og omskoling vi skal kunne tilbyde alle de medarbejdere, der er afskedigede.”

Men de synes også, at det er svært at finde svaret på det spørgsmål, blandt andet fordi de virksomheder, der sidder i de lokale uddannelses-

udvalg, højst kan se nogle få måneder frem og ikke kan fortælle dem, hvad der er brug for på længere sigt.

Derfor skal der i regi af VEU-centret gennemføres analyser, som kan komme lidt dybere ned i, hvad for eksempel livsstils- og miljøområdet indebærer, sådan at regionens uddannelsesinstitutioner er i stand til at udbyde nye uddannelser, der kan bidrage til de kommende omstillinger på arbejdsmarkedet.

”Og det er helt naturligt, at analyserne skal foregå i VEU-center-regi. Det er jo genialt, at vi har fået den konstruktion, at vi kan magte så mange uddannelser i et regi. Den passer perfekt til denne udfordring.”

”Det er jo ikke en helt ny problemstilling. Vi har set det, dengang hele beklædningsindustrien lukkede. Da

vidste man også, at de job ikke kom tilbage. Men der kom også nye job dengang. Og vi kan vel godt have lov til at have vores optimisme i, at der sker noget lignende nu – og de 150.000 ledige skal være med i festen i denne omstilling.”

I samtalen bliver det også tydeligt, at det er nødvendigt med andre medspillere til denne omstilling: ”Vejledere rundt om skal forstå, at gymnasiet ikke er det eneste saliggørende. Vi har et missing link her, ikke mindst i forhold til den mangel på faglærte, vi alle forventer”.

Og lederne på AMU SYD vil sammen med arbejdsmarkedets organisationer også gerne finde ud af, hvordan kompetencefondene kan komme mere aktivt i spil i omstillingen ’Fra ufaglært til faglært’ ■



Mogens Jørgensen, direktør, AMU SYD



Alex Vestergaard, og Torben Rasmussen uddannelseschefer, AMU SYD



Lone Jacobsen, sekretariatschef, AMU SYD

“Det visuelle indtryk er meget vigtigt. Vi snakker ikke om en kompetencebutik, vi ser en kompetencebutik, som man går ind i og henter de kompetencer, man har brug for.

Tietgen
KompetenceCenter

På Tietgen CompetenceCenter faldt snakken hurtigt på to af deres nye initiativer: Jobprofiler og Kompetence-shoppen.

”Vi har så mange forskellige uddannelsesmål, at det er helt uoverskueligt for den enkelte, hvis vi ikke klumper dem i nogen jobprofiler.” Skolen tænker derfor overordnet i jobprofiler og sammenstykker forløb i forhold til dem: Allround sekretær, Kommunikation og administration, Blive bedre klædt på som sælger og Regnskabsmedarbejder. ”Det nyeste, vi har på bedding, er webdesigneren og en HR-medarbejder.”

Tietgen CompetenceCenter har indrettet en kompetenceshop. Her kan man billedlig talt komme direkte ind

fra gaden og få afklaret, hvor man står i forhold til de kompetencer, som kræves i de nævnte jobprofiler.

”Du kan komme ind i vores kompetenceshop og sige, at du gerne vil noget med it. Så bliver du tilbudt vejledning om de forskellige muligheder inden for it. Når du så for eksempel har fået mod på og lyst til at blive webdesigner, kan du kompetenceafklares, og så kommer du om to dage og begynder med det, du har brug for.”

Kompetenceshoppen fremtræder som et moderne kontormiljø og ligner på ingen måde traditionelle teorilokaler.

”Det visuelle indtryk er meget vigtigt. Vi snakker ikke om en kompetencebutik, vi ser en kompetencebutik, som man går ind i og henter de kompetencer, man har brug for” ■



Mette Greisen,
afdelingsforstander,
Tietgen CompetenceCenter



Anette Barnhøj,
uddannelseskonsulent,
Tietgen CompetenceCenter



Birger Brandt,
uddannelseschef,
Tietgen CompetenceCenter



Kursister 2010

Her fortæller kursister, som deltog på et AMU-kursus i foråret 2010, om, hvorfor de valgte AMU, hvad en god faglærer er, og om, hvad de regner med at kunne bruge kurset til.



Thomas Darré
Jeg har set mange jobopslag, hvor de søger lagerfolk. Men da skal du have truckkørekort. Det er ikke sikkert, jeg går den vej, men jeg står i hvert fald bedre på arbejdsmarkedet med truckkørekortet.



Tina Kiholm
Jeg er vikar og har blandt andet tilknytning til en børnehave, hvor de har en udegruppe med bus. Og den vil jeg gerne kunne køre.

En god faglærer er en, der ikke lader sig kyse, en, der står og lytter til os. En, der tager hensyn til, at vi er voksne med forskellige erfaringer.



Kira Ingversen
Jeg synes, det er hårdt. Der er rigtig meget at lære. Mere end jeg havde regnet med. Men der er nogle gode muligheder for at tage programmerne med hjem og sidde og gennemgå nogle af tingene på din egen computer.



Morten Hansen
Jeg er uddannet klejnsmed. Jeg er her for at tillære mig noget ny viden og få nogle certifikater for ligesom at komme videre. Der, hvor jeg kommer fra, arbejder vi med tyndvæggede og tykvæggede rør i rustfri til fødevareindustrien, så man skal have de certifikater.



Allan Nielsen
Jeg har kun været ansat hos Haarslev Industries i 1½ uge. Så blev jeg sendt af sted. De må jo have nogle planer med mig. Jeg fik at vide, at jeg skal passe en svejserobot.

Der er god hjælp fra lærerne. Når man prikkes dem på skuldrene, så er de her med det samme.



Brian Sabat
En god faglærer er en, der ved, hvad han snakker om, og som er god til at lære fra sig.



Marianne Friis Nielsen
Jeg arbejder som konsulent i Servicestyrelsen, og jeg sidder med i en funktion, hvor jeg engang imellem har brug for at udsende masse-e-mails. Og det synes jeg ikke, jeg er god nok til. Og der er også nogle andre ting, som jeg med min faglige baggrund ikke har fået med.

Derfor tager jeg nogle enkeltdage. Jeg har pillet i alt fem dage ud fra det modul, der hedder Sekretær-uddannelse, og et fra modulet Regnskabsmedarbejder.

Det, jeg sidder her og bøvler med, det tager jeg direkte hjem og bruger i virksomheden.

Lærerne er dygtige til at indrette undervisningen til det niveau, man kommer med. Og de gør det muligt at gøre det i det tempo, der passer til den enkelte. Ingen sidder og bliver helt tabt.



Lone Kjær Alsted
Det er meget afvekslende. Hver morgen skal hver især fortælle et eller andet it-nyt, så går vi programmet igennem, så er der opgaver. Og underviseren bruger meget sig selv og eksempler fra det virkelige liv. Det er somme tider svært at finde tid til pauser. Man bliver fanget af det. ”Nej, jeg skal lige prøve det en gang til”. Så jeg kan godt forstå, at der er nogle af dem, der er på kontor, der får museskader.



Bente Houston
Lige nu er jeg ledig og på et seks ugers kursus, som jeg må få i den første ledighedsperiode. Sidst var jeg salgskordinator i et mindre firma. Og jeg kunne godt tænke mig at komme over i et job i en studiekeordination. Derfor har jeg valgt modulet Kommunikations- og administrationsmedarbejder. Og indtil nu har jeg fået et strålende udbytte.



Bent H. Jensen
Jeg har været selvstændig. Jeg lærer meget her, men alle de gruppegaver er godt nok ikke lige mig. Jeg har det bedst, når jeg kan være mig selv.

“Der er god hjælp fra lærerne. Når man prikker dem på skuldrene, så er de her med det samme.



Fra venstre: **Sussi Hansen, Pernille Reinhardt, Mette Dam, Rikke Rasmussen**

– Jeg troede ikke, det krævede så meget af mig. Jeg troede, at jeg kunne sidde og fede den lidt af og kigge op på en tavle, men det kan man altså ikke – man bliver virkelig inddraget.

– Hver gang vi har lært noget, for eksempel om læringsstile, får vi lov til at prøve det af på os selv, så vi kan se, hvordan det fungerer i praksis.

– Det er rigtig godt, at kurset er delt op. Så kan tingene få lov til at bundfælde sig. Man får lov til at komme tilbage på arbejdspladsen og prøve ting af. Man er også fyldt så meget op, at man ikke kan rumme mere.

– Det har virkelig været en øjenåbner. Jeg har lært meget om mig selv. Noget af det, jeg gjorde over for eleverne, var kvælende i al sin omsorg. Nu har jeg fået flere værktøjer og større sikkerhed i mit arbejde som vejleder.

“En god faglærer er en, der ikke lader sig kyse, en, der står og lytter til os. En, der tager hensyn til, at vi er voksne med forskellige erfaringer.



Vidste du det om AMU?

- I 2009 var der en million AMU-kursister fordelt på over en halv million forskellige personer
- 90 procent af kursisterne i 2009 var i beskæftigelse
- Der er 3.000 uddannelser med centralt fastlagte mål, så de giver landsdækkende kompetence
- Hvert år udvikles flere hundrede nye uddannelser, og cirka lige så mange falder væk
- Uddannelsernes gennemsnitlige varighed er knap fire dage – fra en dag til seks uger
- Uddannelserne udvikles til ufaglærte og faglærte, men andre kan også deltage
- Uddannelserne udvikles af 11 efteruddannelsesudvalg sammensat af repræsentanter for arbejdsmarkedets parter inden for de forskellige branche- og fagområder
- Uddannelserne kan afholdes fleksibelt i forhold til tid, sted og deltagerantal
- Der er mulighed for individuel kompetencevurdering (IKV) forud for uddannelserne
- Deltagerne tilbydes screening af basale færdigheder i læsning, skrivning, regning og matematik
- Uddannelserne udbydes af cirka 100 uddannelsesinstitutioner og af private udbydere
- Alle AMU-udbydere indgår i et af de 13 geografisk afgrænsede VEU-centre, som dækker landet
- Uddannelserne er primært finansieret af staten, men der er normalt en mindre deltagerbetaling
- Ufaglærte og faglærte har mulighed for at få godtgørelse og tilskud til befordring, kost og logi.

AMU 50 år – jubilæum

Redaktion: Bruno Clematide og Pernille Bottrup, Kubix
Ansvarshavende redaktør: Villy Hovard Pedersen, Undervisningsministeriet, Afdelingen for erhvervsrettet voksenuddannelse
Produktion: Werner Hedegaard, Undervisningsministeriet, Kommunikationssekretariatet

Grafisk tilrettelæggelse og design: Bysted A/S
Fotos: Karsten Damfeldt og Jakob Dall

1. udgave, 1. oplag, september 2010: 20.000 stk.
ISBN: 978-87-603-2894-7
ISBN: (WWW) 978-87-603-2895-4
Internetadresse: www.uvm.dk/amuavis

Udgivet af Undervisningsministeriet, 2010
Publikationen kan ikke bestilles i trykt form. Der henvises i stedet til onlineversionen

Tryk: Rosendahls Schultz Grafisk
Trykt med vegetabiliske trykfarver på ubestrøget miljøcertificeret papir
Printed in Denmark 2010

Eventuelle henvendelser af indholdsmæssig karakter rettes til
Kommunikationssekretariatet i Undervisningsministeriet,
telefon: 33 92 50 57 eller e-mail: pub@uvm.dk