



MINISTERIET FOR  
BØRN OG  
UNDERVISNING

---

# Strategiske fokusområder

---

*Rådet for Voksen-  
og Efteruddannelse*

*VEU-rådet – december 2011*

---

## Strategiske fokusområder

VEU-rådet – december 2011

Forfattere: VEU-rådet

Artikelredaktion: Ministeriet for Børn og Undervisning,  
Sekretariatet for VEU-rådet

Redaktion, korrektur  
og produktion: Werner Hedegaard, Ministeriet for Børn og Undervisning,  
Kommunikationssekretariatet

Design: BGRAPHIC

Fotos: Jakob Dall

1. udgave, 1. oplag, december 2011: 2.500 stk.

ISBN: 978-87-603-2930-2

ISBN (WWW): 978-87-603-2931-9

Internetadresse: [www.uvm.dk/veufokus2011](http://www.uvm.dk/veufokus2011)

Udgivet af Ministeriet for Børn og Undervisning, 2011

Bestilles (ISBN 978-87-603-2930-2) hos:

Rosendahls Schultz Distribution

Telefon: 43 22 73 00, e-mail: [distribution@rosendahls-schultzgrafisk.dk](mailto:distribution@rosendahls-schultzgrafisk.dk)

eller [www.schultzboghandel.dk](http://www.schultzboghandel.dk)

Telefontid: Mandag-torsdag 8.00-16.00, fredag 8.00-15.30

eller hos boghandlere

Tryk: Rosendahls Schultz Grafisk

Trykt med vegetabiliske trykfarver på ubestøret, miljøcertificeret papir

Printed in Denmark 2011

Eventuelle henvendelser af indholdsmæssig karakter rettes til  
Kommunikationssekretariatet i Ministeriet for Børn og Undervisning,  
telefon: 33 92 52 23 eller e-mail: [pub@uvm.dk](mailto:pub@uvm.dk)

---

# Strategiske fokusområder

---

*Rådet for Voksen-  
og Efteruddannelse*

*VEU-rådet – december 2011*

---

# Indhold

Forord	3
<b>Udviklingstendenser på arbejdsmarkedet og VEU-indsatsen</b>	<b>5</b>
<b>Tendenser og behov - udpeget af efteruddannelsesudvalgene</b>	<b>13</b>
<b>VEU-rådets formand: Udfordringerne står i kø ...</b>	<b>17</b>
<b>Emner fra VEU-rådets temadrøftelser</b>	<b>23</b>
Kobling mellem uddannelse og arbejde	23
Bedre samspil i VEU om kompetenceløft for kortuddannede	28
VEU-centrene i udvikling	30
Udbud af AMU - fokus, ansvar og hindring af misbrug	32
Bilag 1: Fakta om AMU, FVU, AVU, RKV og GVU	34
Bilag 2: Statistikoplysninger	42
Bilag 3: Oversigt over VEU-rådet og efteruddannelsesudvalg	54

---

# Forord

I 2010 udgav VEU-rådet sin første publikation, der handlede om VEU-rådets brede strategiske fokusområder og stillede en række spørgsmål, blandt andet om det offentlige VEU-system er gearret til tiden efter krisen, og om VEU-systemet har de rigtige uddannelser, der passer til fremtiden.

AMU-systemet har i den forløbne tid måttet tilpasse sig nye økonomiske rammer, hvilket har vist sig ved en betydelig aktivitetsnedgang.

I 2011 har Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) gennemført en evaluering af AMU-udbuddet, der viser flere positive vurderinger, blandt andet at AMU udbydes inden for rimelige geografiske afstande, AMU giver et passende udbytte i forhold til omkostningerne, og AMU tilrettelægges fleksibelt i forhold til virksomhedens ønsker om tid og sted. Samtidig står AMU fortsat over for den udfordring, at man ikke når de små og mellemstore virksomheder i samme grad som de store virksomheder.

VEU-rådet vil også fremover sætte fokus på denne udfordring. Endvidere vil det også være vigtigt for VEU-rådet fortsat at drøfte samspillet mellem det erhvervsrettede og det almene VEU.

VEU-rådet kommer i 2011-publikationen også med anbefalinger til VEU-systemets aktører, her især til børne- og undervisningsministeren, efteruddannelsesudvalgene og uddannelsesinstitutionerne, som efteruddannelsesudvalgene og uddannelsesinstitutionerne kan inddrage i de strategiske drøftelser, der allerede foregår i bestyrelserne, ledelserne og udvalgene.

Det er rådets håb, at et øget strategisk fokus på de punkter, som VEU-rådets publikation omhandler, vil kunne bidrage til et endnu bedre VEU-system – til gavn for brugerne, virksomhederne og samfundet.

Kjeld Møller Pedersen  
Formand for VEU-rådet



Kjeld Møller Pedersen  
Formand for VEU-rådet

---

# Udviklingstendenser på arbejdsmarkedet og VEU-indsatsen



*Under de nuværende konjunkturforhold er det afgørende at sikre, at de beskæftigede fortsat udvikler deres kvalifikationer, og at de ledige, ikke mindst de langtidsledige, får et kvalifikationsløft, der forbedrer deres muligheder for at komme i beskæftigelse.*

September 2011  
Torben M. Andersen  
Institut for Økonomi  
Aarhus Universitet

### **Usikker konjunktursituation**

Finanskrisen har ramt de fleste lande hårdt, og som en konsekvens er arbejdsløsheden steget markant. Selv om der har været tegn på en bedring, er ingen lande kommet ud af finanskrisen, og samtidig er der over sommeren 2011 kommet nye problemer til. De økonomiske udsigter er i øjeblikket meget usikre, og den internationale økonomiske situation er tyngt af mange problemer.

Mens kilden til krisen udsprang i den finansielle sektor, er den senere flyttet

over i de offentlige finanser. Både USA og en række europæiske lande står over for store problemer med store budgetunderskud og en høj statsgæld, og der er stor usikkerhed knyttet til landenes evne til at komme frem til politisk holdbare løsninger. Det mest sandsynlige scenarie for den økonomiske udvikling i OECD-området er stagnation, forstået som relativt lave vækstrater, og derfor en fortsat høj ledighed. Det er ikke realistisk med en hurtig vending, der markant vil forbedre den økonomiske udvikling og bringe ledigheden ned.





Sammenlignet med de fleste OECD-lande står Danmark i en relativt fordelagtig situation både i forhold til arbejdsløsheden (ledighedsprocenten i Danmark er under gennemsnittet blandt OECD-landene) og de offentlige finanser (Danmark har en brutto-statsgæld på 45 procent af BNP, mens euro-området som helhed har en gæld på 85 procent af BNP). Alligevel er vi hårdt ramt af krisen. I sommeren 2008 var den såkaldte bruttoledighed (ledige og aktiverede dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere) nået ned på knapt 60.000 personer (heraf cirka 20.000 i aktivering). I juni 2011 var bruttoledigheden knapt 160.000 personer (hvoraf 55.000 personer var i aktivering). Danmark er stærkt påvirket af de internationale konjunkturer, og de aktuelle udsigter tyder ikke på en hurtig vending til det bedre.

Stigende arbejdsløshed sætter hele arbejdsmarkedet under pres. En afgørende faktor for at skabe et grundlag for fremtidige reduktioner i ledigheden

er at fastholde og udvikle arbejdsstyrkens fleksibilitet og kvalifikationer. Et højt kvalifikationsniveau er af stor generel betydning for beskæftigelse og velstand. Men en udvikling af kvalifikationer er også afgørende for omstillingsmulighederne og for at mindske risikoen for en stor stigning i langtidsledigheden. Voksen- og efteruddannelsesområdet står derfor over for både stigende behov og krav som følge af krisen.

### **De store udfordringer**

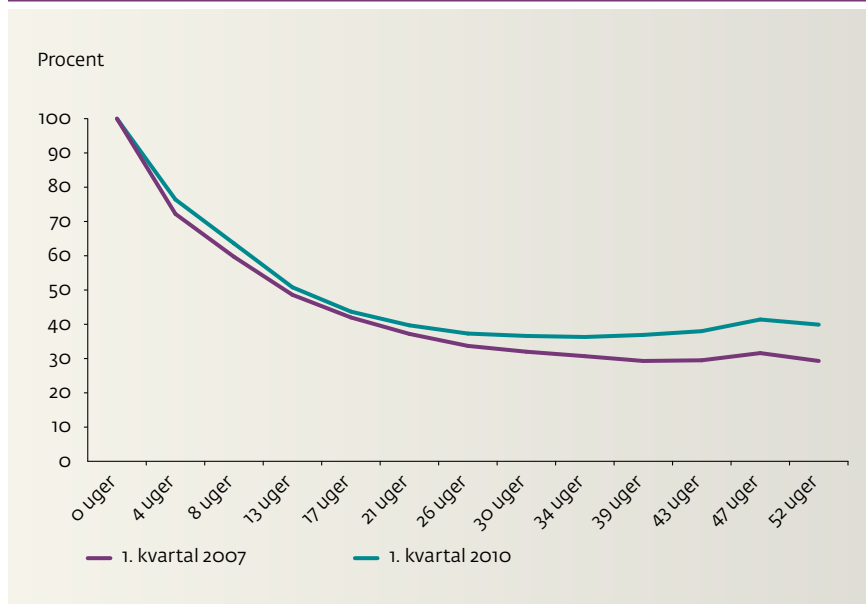
Selv om ledigheden er steget i Danmark, så er jobomsætningen på det danske arbejdsmarked fortsat høj. Mange bliver udsat for ledighed, men for hovedparten er det kun for en kort periode. Figur 1 viser, hvordan gruppen af bruttoledige, det vil sige ledige eller personer i aktivering, udvikler sig over tid. Kurven viser, hvor stor en andel der fortsat er bruttoledige efter en vis periode. Efter fire uger har således godt 20 procent forladt gruppen af bruttoledige, og efter 26



uger har godt 60 procent forladt gruppen. Det fremgår af figuren, at profilen for afgangen fra ledighed i 2010 stort set svarede til afgangen i 2007, hvor ledigheden var meget lavere. Med andre ord, mange er påvirket af ledighed, men for de fleste kun i en kort periode.

Der er dog den væsentlige forskel mellem de to perioder, at en større gruppe fortsat befinder sig i gruppen af ledige efter et år i 2010 end i 2007. Risikoen for langtidsarbejdsløshed er blevet større. Langtidsledighed opgøres normalt som antallet af personer, som har været ledige mindst 80 procent af arbejdstiden inden for det seneste år. Disse tal fremgår af figur 2. Mens langtidsledigheden stort set var afskaffet under de gode år inden finanskrisen, så er der i takt med stigningen i ledigheden sket en klar stigning i langtidsledigheden. Denne stigning kommer i sagens natur lidt senere end stigningen i ledigheden. I dag er mere end 50.000 personer langtidsledige.

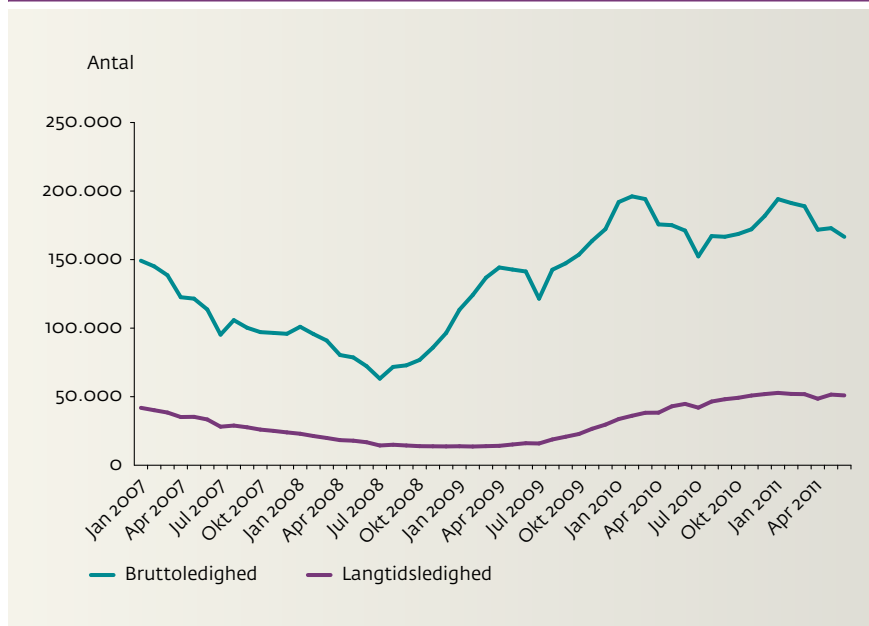
Figur 1: Nettoafgang fra bruttoledighed



Note: Figuren viser en såkaldt overlevelseskurve, det vil sige, hvor stor en andel af antallet af personer i ledighed eller aktivering der fortsat er ledige eller i aktivering efter et vist tidsrum. Tallene tager hensyn til tilbagefald, det vil sige, hvis personerne kortvarigt er i beskæftigelse og senere igen er ledige eller i aktivering.

Kilde: Data fra [www.jobindsats.dk](http://www.jobindsats.dk)

Figur 2: Bruttoledighed og langtidsledighed: januar 2007-juni 2011



Note: Langtidsledige er personer, der har været ledige mindst 80 procent af tiden inden for det seneste år. Her opgjort i antal fuldtidspersoner. Bruttoledigheden omfatter ledige og personer i aktivering.

Kilde: Data fra [www.jobindsats.dk](http://www.jobindsats.dk)

Langtidsledigheden har ramt alle aldersgrupper og både dagpengeforsikrede og kontanthjælpsmodtagere, men den er lidt højere (som andel af samlet ledighed) for mænd og for indvandrere fra ikke-vestlige lande.

Ledighed og især langtidsledighed er det helt store problem både for de pågældende og for samfundet. Langtidsledighed er ensbetydende med marginalisering fra arbejdsmarkedet, og ofte er det forbundet med en efterfølgende løs tilknytning til arbejdsmarkedet. Andre problemer støder ofte til, og disse kan medføre, at man til sidst helt forlader arbejdsmarkedet. Erfaringerne fra tidligere kriser – både i Danmark og andre lande – er entydigt, at de negative konsekvenser af ledighed i høj grad er knyttet til langtidsledighed. Det er derfor af allerstørste betydning at undgå en stigning i langtidsledigheden. For samfundet er det et stort problem både som følge af de afledte sociale konsekvenser,



og fordi det betyder et fald i arbejdsmarkedsdeltagelsen og en forøgelse af forsørgerbyrden for de offentlige finanser. Det danske velfærdssamfund er afhængigt af en høj beskæftigelse, og de fleste kriser, hvor de offentlige finanser kommer under pres, er også forbundet med fald i beskæftigelsen. Spejlbilledet af øget ledighed er et lavere niveau for jobskabelse. Selv om der fortsat åbnes nye job, og mange skifter job, så er niveauet lavere som følge af krisen. Dette skaber et særligt problem for de unge, der i en sådan situation har sværere ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Erfaringer fra tidligere kriser viser, at dette kan få konsekvenser for disse generationers efterfølgende arbejdsmarkedskarriere. De uddannede vil typisk komme i arbejde på et tidspunkt, men for nogle med et lidt andet karriereforløb end under normale omstændigheder. For unge uden uddannelse kan konsekvensen derimod blive vedvarende marginalisering i forhold til arbejdsmarkedet.

### **Tilpasninger og kvalifikationer**

At undgå en stigning i langtidsledigheden er en stor opgave for den aktive arbejdsmarkedspolitik. Flere faktorer er af betydning for, om en ledig person bliver langtidsledig. Lidt forenklet kan man sige, at især to hovedgrupper har en forhøjet risiko for langtidsledighed. Den ene gruppe er ufaglærte og den anden gruppe er ældre. Unge, der kommer ind på arbejdsmarkedet som ufaglærte, er en særlig sårbar gruppe. Mange har kunnet finde beskæftigelse under højkonjunkturen, men når konjunkturerne vender, står de uden arbejde. Samtidig er den generelle tendens på arbejdsmarkedet, at jobmulighederne for ufaglærte indskrænkes. De er derfor i risiko for at få en arbejdsmarkedskarriere med mange kortvarige job og for at blive langtidsledige. Den anden gruppe er ældre, der i forbindelse med en krise bliver arbejdsløse og oplever, at der ikke længere er den store efterspørgsel efter deres kvalifikationer og erfaringer.

Dette skyldes, at strukturforandringer fremskyndes af kriser. Mange af de job, der forsvinder, ville forsvinde på et eller andet tidspunkt, men processen fremskyndes og klumper sig sammen som følge af krisen. Når ældre er særligt sårbare, skyldes det, at de har en kortere horisont tilbage på arbejdsmarkedet, og derfor kan både de selv og arbejdsgiverne være mindre tilbøjelige til at investere i den uddannelse og omstilling, der skal til for at kunne søge andre typer af job.

En af de vigtigste faktorer i forhold til langtidsarbejdsledighed er således ofte mangel på kvalifikationer. Både årsagen til ledighed og problemerne med at finde et job skyldes manglende kvalifikationer – enten fordi, man ikke har dem, eller fordi dem, man har, er blevet mindre efterspurgte. Samtidig betyder længere tids ledighed også ofte, at de faglige kvalifikationer bliver mere rustne, og de sociale kompetencer kan også blive påvirket.



På samfundsplan ved vi, at der løbende er store strukturelle forandringer, og at kriser ofte er forbundet med store strukturforandringer. I de gode år inden krisen er især bestemte sektorer vokset (for eksempel bygge- og anlægssektoren), men fremadrettet er det ikke nødvendigvis de sektorer, der vil have den største efterspørgsel efter arbejdskraft. En vigtig faktor for et velfungerende arbejdsmarked er således arbejdsstyrkens kvalifikationsstruktur og omstilling. Dette gælder for alle. For de beskæftigede er en vedligeholdelse og forøgelse af kvalifikationer med til at øge jobsikkerheden, alternative beskæftigelsesmuligheder og løn, og for de ledige er det helt afgørende for mulighederne for igen at komme i beskæftigelse.

En krise skaber derfor endnu større krav til en styrkelse af arbejdsstyrkens kvalifikationer og dermed også til hele VEU-området. Samtidig skal man sikre sig, at de beskæftigede fortsat udvikler deres kvalifikationer, og at de ledige får et kvalifikationsløft, der gør det muligt at komme i beskæftigelse. Midt i en kriseperiode kan dette nogle gange forekomme perspektivløst, da ledigheden er høj, og det er svært at se jobmuligheder for alle. Erfaringerne er imidlertid meget klare på dette område - hvis man ikke gør noget for at sikre en fleksibel og velkvalificeret arbejdsstyrke, vil arbejdsløsheden forblive høj.



# Tendenser og behov - udpeget af efter- uddannelsesudvalgene



Flere efteruddannelsesudvalg har i deres arbejdsmarkedspolitiske redegørelser for 2011 naturligt taget udgangspunkt i de afledte uddannelsesmæssige udfordringer i forhold til den finansielle krise.

Næsten alle udvalg peger på en betydelig aktivitetsnedgang blandt andet på baggrund af de ændrede finansieringsregler, og flere udvalg peger blandt andet på behovet for udvikling af nye uddannelser inden for områder, hvor også virksomhedernes medarbejdere kan udvikle evner til at få større forståelse for firmaer/virksomheder i en krisesituation.

Få efteruddannelsesudvalg peger på en fremgang, og her peger især social- og sundhedsområdet på, at de gennemførte og de fremtidige strukturelle ændringer inden for området giver behov for nye kompetencer hos målgruppen. Dette gælder blandt andet i forhold til den øgede specialisering

inden for sundhedsvæsenet og i forhold til overflytningen af opgaver fra regionerne til den kommunale sektor.

Efteruddannelsesudvalgene peger hver især på forskellige områder, hvor der ses konkrete udviklingsbehov. Der kan trækkes følgende overordnede indsatsområder ud af redegørelserne:

#### **Innovative kompetencer i AMU**

Den mest iøjnefaldende tendens i efteruddannelsesudvalgenes arbejdsmarkedspolitiske redegørelser er en generel opmærksomhed på innovative kompetencer. En styrket innovations- evne – det at fokusere på innovation af produkter og services samt at gøre medarbejdere i stand til at indgå i og bidrage til innovative processer i virksomhederne opfattes som en afgørende faktor for, at Danmark klarer sig ud af den økonomiske krise.

Krisen har sat sine tydelige spor og Danmark er saktet bagud med hensyn

til produktivitet. Det skyldes blandt andet, at ny teknologi ikke udnyttes tilstrækkeligt. Samtidig viser analyser, at de virksomheder, som er mest innovative, også har den højeste produktivitet. Det danske erhvervsliv har således brug for stærke kompetencer og adgang til kvalificeret arbejdskraft, da begge faktorer er en væsentlig drivkraft for innovation i virksomhederne.

AMU er i den optik særdeles relevant, idet fokus er målrettet faglærtes og ufaglærtes kompetencer. Behovet for innovation kommer tydeligst frem i de arbejdsmarkedspolitiske redegørelser fra områderne inden for industri, administration og transport.

#### **Grøn vækst og bæredygtig udvikling**

Efteruddannelsesudvalgene har i lighed med i 2010 igen fokus på de kompetencebehov, som et øget fokus på grøn vækst og bæredygtig udvikling har af betydning for faglærte og ufaglærte medarbejdere på arbejdsmarkedet,



og der er fokus på bedre udnyttelse af ressourcerne.

Det er en tværgående betragtning, at Danmark har en række styrkepositioner inden for udvikling af især klima- og energiteknologiske løsninger, der skal fastholdes. Det er naturligvis betinget af, at virksomhedernes medarbejdere har de nødvendige kompetencer, hvilket AMU kan bidrage til.

Bæredygtighed er generelt et område, som kan optimere og skærpe virksomhedernes konkurrenceevne i en globaliseret tidsalder. For virksomhederne er det at fremme en vækst og adfærd, der begrænser de menneskeskabte miljøpåvirkninger, blevet en stadig tydeligere del af deres produktportefølje.

Konkret peges der fra byggebranchens side på, at der af hensyn til den eksisterende bygningsmasse, som fortsat ønskes vedligeholdt, synes at være

et øget behov for efteruddannelse i traditionelle håndværk. Dels med henblik på at denne viden ikke forsvinder, og dels så de værdier, som er nedlagt i det eksisterende byggeri af en vis alder, fastholdes. Specielt er det en udfordring samtidig at energioptimere den eksisterende boligmasse, hvoraf en del er enten bevaringsværdig eller fredet.

### **Arbejdsorganisatoriske kompetencer**

Flere efteruddannelsesudvalg peger på behovet for udbygning af de arbejdsorganisatoriske kompetencer.

Den økonomiske krise og den dårlige produktivitetsudvikling i den danske industri har medført øget behov for, at de danske industrivirksomheder øger produktionens lønsomhed.

Der er flere forskellige arbejdsorganisatoriske strategier på den enkelte virksomhed. Det kan for eksempel være fokus på implementering af





omfattende energi- og miljøstyrings-systemer, fokus på mere intensive forandringsprocesser med kortere intervaller, hvilket stiller høje krav til medarbejdernes forandringssparathed og evne til at bidrage til innovation og udvikling i virksomheden. Og det kan være det, at flere og flere branche-områder ser nytteværdien i at anvende for eksempel Lean-koncepter og kvalitetsstyringssystemer som arbejds-organisatorisk princip.

Der peges blandt andet på behovet for at styrke samarbejdet mellem ingeniører, teknikere og produktionsmedarbejdere om udvikling af produktionen, hvilket kræver, at produktionsmedarbejdere har kompetencerne til at deltage.

### **Omstilling til nye job**

En tendens i efteruddannelsesudvalgenes arbejdsmarkedspolitiske redegørelser er også deres fokus på omstilling til nye job eller jobfunk-

tioner. Et fokus, der blandt andet skyldes stigende arbejdsløshed og ubalancen i omsætningen af arbejdspladser hos de danske virksomheder. Det kan ikke længere tages for givet, at der er balance mellem job, der forsvandt, og nye job skabt inden for erhverv i vækst.

Strukturændringerne betyder, at mange både private og offentlige virksomheder skal omstille sig for at kunne klare sig i en skærpet og globaliseret konkurrence. En omstilling, der naturligvis har betydning for de kompetence- og uddannelseskrav, der stilles til faglærte og især ufaglærte, som ofte er de mest udsatte på arbejdsmarkedet.

### **Uddannelsesstrukturer og lærernes (efter)uddannelse**

Til at fremme en mere målrettet brug af AMU, der kan understøtte virksomhedernes omstillingsprocesser og samtidig bidrage til en styrket

beskæftigelsesindsats, peges der fra flere udvalgte på arbejdet med uddannelsesstrukturer.

Formålet med at styrke arbejdet med uddannelsesstrukturer er blandt andet at øge synligheden af og fleksibiliteten i AMU. Strukturer kan synliggøre arbejdsmarkedsuddannelsernes anvendelighed i forhold til sammensatte jobfunktioner og opgaver. Specielt i forhold til små og mellemstore virksomheder kan der ligge et potentiale i at udvikle strukturer, så kendskabet til og mulighederne i AMU i højere grad styrkes og synliggøres.

Endelig peger flere udvalgte på behovet for at styrke kvaliteten i undervisningen og dermed behovet for at sætte fokus på lærernes (efter)uddannelse.

---

VEU-rådets formand:  
**Udfordringerne  
står i kø...**



Professor Kjeld Møller Pedersen  
Formand for VEU-rådet

Der er gået halvandet år, siden VEU-rådet udgav sin første publikation med strategiske fokusområder. Mange udfordringer var der, og flere er kommet til i den tid, der er gået.

Det fleksible danske arbejdsmarked får – fortjent – megen omtale. Der er mange forklaringer på fleksibiliteten, men man må ikke overse det elementære forhold, at den mest fleksible del af arbejdsstyrken er de kortuddannede, inklusive de faglærte, ikke gruppen med lange eller mellemlange uddannelser. Her spiller såvel erhvervsrettet som almen VEU en stor rolle ved at fungere som smøremiddel for fleksibiliteten. Derfor er det en vedvarende udfordring at videreudvikle VEU-området, så tilbuddene svarer til tidens krav.

2011 har været et overordentlig vanskeligt år. De økonomiske rammevilkår, der blev indført blandt andet ved Genopretningsplanen, har medført en meget stor aktivitetsnedgang på AMU-området – mere end en tredjedel ved udgangen af 3. kvartal, og forventningen er desværre, at nedgangen bliver endnu større ved udgangen af året.

VEU-rådet har løbende udtrykt sin bekymring over ændringerne i de økonomiske rammebetingelser og har fremhævet institutionernes stigende vanskeligheder med at udbyde og gennemføre arbejdsmarkedsuddannelser. Vanskeligheder, der på sigt går ud over brugerne af systemet – virksomhederne og medarbejderne.

Ikke mindst her ligger også fremover en betydelig udfordring.

VEU-rådet vil se frem til, hvad de varslede trepartsdrøftelser kan bringe for voksen- og efteruddannelsesområdet.





### **FVU**

Den forberedende voksenuddannelse, FVU, for læse- og regnesvage kortuddannede har lige haft 10-års-jubilæum. Det er stadigvæk et utroligt vigtigt indsatsområde og vil være det i mange år frem, fordi gode læsefærdigheder er vigtigere på arbejdspladserne end nogensinde og en forudsætning for blandt andet næsten alle AMU-kurser.

Den første forudsætning i et uddannelsesforløb er fortsat rimelige læsefærdigheder. Flere hundredtusinde voksne har læseproblemer. Ser man på aktivitetsopgørelserne på almen og erhvervsrettet VEU, er det eneste opløftende i efteråret 2011, at FVU-aktiviteten er stigende. Men der er fortsat et stykke vej til måltallet på 40.000 FVU-kursister per år, samtidig med at det ville være ønskværdigt, at FVU blev udvidet med FVU-it og FVU-engelsk, som har demonstreret deres værdi i forsøgsordninger, men hvor

der fortsat ikke er økonomiske midler til en udvidelse af ordningen.

En anden ændring i FVU kunne være et særligt tilbud om FVU-læsning for tosprogede. Næsten halvdelen af kursisterne er tosprogede, og en ny rapport peger på, at det ville være en gevinst med øget fokus på de tosprogede og tilpasning til deres situation og forudsætninger.

Selv om der er sket fremskridt, kan samspillet mellem FVU og AMU blive bedre. En særlig fælles udfordring drejer sig om screening. I august 2007 blev vurdering af basale færdigheder – screening – indført i AMU-loven som et obligatorisk tilbud til alle AMU-deltagere, og man ser det glædelige, at antallet af screeninger er stigende, men det fører langt fra altid til efterfølgende FVU-læsning. Det er der mange forklaringer på – såvel på skolesom arbejdsgiverside, men gabet mellem antal screeninger og FVU-

kurser er for stort og bør være et indsatsområde fremover.

Ud over det helt grundlæggende, at uddannelse kræver læsefærdigheder, kan der føjes til, at AE-rådet i en lidt overset rapport om Den Økonomiske Gevinst ved en Forbedret Læseindsats har vist, at det også betaler sig i økonomisk henseende.

*VEU-rådet vil fortsat have fokus på udviklingen i FVU-aktiviteten*

*VEU-rådet vil arbejde for, at FVU udvides med it og engelsk*

*VEU-rådet vil have fokus på, at antallet af screeninger omsættes til FVU-aktivitet*

*VEU-rådet vil have fokus på tilbud til de tosprogede voksne*

### **VEU-centrene**

VEU-centrene er kommet godt fra start og har nu fungeret siden januar 2010. Deres første resultatkontrakter udløber

med udgangen af 2011, og her vil det vise sig, om man over de knap to år, der er gået, har nået de mål, som blev sat ved centrenes oprettelse.

Ideen om *én indgang* for virksomheder og kursusøgende er åbenlys. Det opsøgende arbejde er vigtigt for at få endnu flere medarbejdere i voksen- og efteruddannelse. Noget tyder dog på, at en velkendt akilleshæl for VEU fortsat hører til i udfordringskøen, nemlig at få bedre fat på de små og mellemstore virksomheder. Der er et stort potentiale her, men det store gennembrud lader vente på sig. Det kunne være fristende at udlove en "gylden nøgle" til de VEU-centre, der effektivt knækker koden.

Et af formålene med VEU-centrene er at udbygge samarbejdet med aktørerne på det lokale og regionale arbejdsmarked og dermed sikre en placering i trekanten mellem uddannelsespolitik, beskæftigelsespolitik

og erhvervs- og vækstpolitik. Her er der ikke tvivl om, at samarbejdet med de kommunale jobcentre med fordel kan intensiveres. Centerrådernes rolle er ligeledes vigtig at følge for VEU-rådet. Rådet ser derfor også frem til den Evaluering af Centerkonstruktionen, som vil blive fremlagt i foråret 2012.

VEU-rådet anbefaler, at

*VEU-centrene fortsat bør have fokus på samspillet mellem FVU og AMU*

*VEU-centrene skal få bedre fat på de små og mellemstore virksomheder og deres medarbejdere*

*VEU-centrene skal have forøget fokus på samspillet med de øvrige aktører i det regionale arbejdsmarked*

### **Nultolerancepolitik**

Det daværende Undervisningsministeriet og VEU-rådet udarbejdede i forbindelse med udbudsrunderen i 2009 en nultolerancepolitik over for uddan-

nelsesinstitutioner, der ikke overholder AMU's regelsæt.

Nultolerancepolitikken medfører, at der ikke vil blive udbetalt tilskud til en aktivitet, hvor udbud, administration eller afholdelse ikke gennemføres efter reglerne. Nultolerance eller ej: Der har i 2011 været pinagtige eksempler i pressen, som viser, at nogle udbydere fortsat ikke har forstået budskabet! Der er også blevet skredet ind prompte, men desværre også i nogle tilfælde først efter offentlig omtale – men den nye Kvalitets- og Tilsynsstyrelse i Ministeriet for Børn og Undervisning har udført et godt arbejde.

Der er i begyndelsen af november 2011 offentliggjort en kulegravningsrapport, som VEU-rådet på sit møde inden jul får lejlighed til at drøfte og komme med sine bemærkninger til.



Hvor der er økonomiske incitamenter, vil der altid være nogle, der bliver fristet over evne, såvel private som offentlige udbydere. Det er et vedvarende arbejde at fintune økonomiske incitamenter, så de på én og samme gang tjener til at give tilskyndelse til hensigtsmæssig adfærd og ikke frister til misbrug. Når vi skal undgå, at AMU-systemet får et dårligt ry, er kombinationen af nultolerancepolitik og fintunede økonomiske incitamenter afgørende, ligesom almindelig appel til normal god forretningsetik heller ikke må glemmes.

Uddannelsesinstitutionerne arbejder, når alt kommer til alt, i samfundets tjeneste.

*VEU-rådet vil arbejde for, at nultolerancepolitik i forhold til udbydere fuldt ud kan implementeres, så AMU-systemet ikke bringes i miskredit*

*VEU-rådet vil, på baggrund af AMU-kulegravningsrapporten, komme med sine anbefalinger til eventuelt opfølgende indsatser*

VEU-systemet må aldrig blive indadskuende og systemorienteret, men altid orientere sig mod behovene og udviklingen på arbejdsmarkedet, hos de primære målgrupper og de virksomheder, hvor de arbejder. I en tid, hvor man lovpriser mellemlange og lange uddannelser og – relevant – taler om videnssamfundet, er det samtidig vigtigt at være opmærksom på de kompetencer, de kortest uddannede har. Næsten at påstå, at de bliver overflødige på fremtidens arbejdsmarked, vil udgøre en forfladiget analyse og kan medvirke til at holde unge væk fra erhvervsuddannelserne.

Det er vigtigt med en balanceret vurdering af behovet for uddannet arbejdskraft på fremtidens arbejdsmarked.



# Emner fra VEU-rådets temadrøftelser



FAGLIGE  
EGENSKABER  
IT  
SPROGKUNDSKABER  
EFFENBERJENING



---

# Kobling mellem uddannelse og arbejde

*Hvordan kan man tilrettelægge efteruddannelse, så der sker størst mulig kobling mellem den viden og kunnen, man tilegner sig på skolen, og det, man efterfølgende gør på arbejdspladsen?*

Bjarne Wahlgren  
Centerleder, professor i voksenuddannelse

## **Hvad kendetegner god efteruddannelse?**

Hvad er effektiv efteruddannelse?

Nogle vil sige, at det er, hvis man lærer det, som uddannelsen sigter mod.

Andre vil måske svare, at det er, når man kan anvende det, man har lært.

I en VEU-sammenhæng er svaret, at kvaliteten afgøres af, om man faktisk anvender det, man har lært.

Der er forskel på *at have lært* noget, på *at kunne* anvende det og så *faktisk at anvende* det. Undersøgelser såvel som praktiske erfaringer peger på, at der ofte kan være meget stor forskel. Nogle undersøgelser peger på, at der er tale om en overraskende lille del af det, man

lærer, som man faktisk anvender, nemlig cirka 20 procent. Andre er mere optimistiske. Et optimistisk estimat baseret på empiri siger, at umiddelbart efter et efteruddannelsesforløb anvendte to tredjedele af deltagerne noget fra kurset. Dette tal falder imidlertid til en tredjedel efter et år.

En forskningsoversigt over effekten af efteruddannelse af lærere viser for eksempel, at hvis lærerne får en teoretisk undervisning, som de træner i øvelsessituationer, så lærer de en del af det, som kurset drejer sig om. Men de anvender det ikke i deres dagligdag. Hvis undervisningen suppleres med coaching i forhold til lærernes egen

undervisning, stiger læringen betydeligt. Men hvad der her er vigtigere: *anvendelsen* af det lært stiger flerdobbel.

Der synes således at være en vis forskningsmæssig enighed om, at effekten af læringen falder drastisk over tid – især hvis man ikke får lejlighed til at bruge det, man har lært. Der synes at være en tilsvarende enighed om, at en effektiv opfølgning af læringen, for eksempel i form af coaching, øger den faktiske anvendelse.

Hvor mange, der anvender hvor meget af det, der læres i VEU, afhænger naturligvis af, hvilken uddannelse



vi taler om, og hvilken sammenhæng det skal anvendes i. Så man kan ikke umiddelbart generalisere de nævnte forskningsresultater til en bred VEU-sammenhæng. Men såvel forskningsresultater som praktiske erfaringer peger på, at der er plads til forbedring. På baggrund af den eksisterende viden kan vi også pege på, hvordan forbedringen kan ske.

### **Overføring af det lærte til praksis er et grundvilkår i VEU**

Man lærer noget for at anvende det i andre og nye sammenhænge. Overføringen – eller som det kaldes i international sammenhæng: transfer – af det, som læres, til praktisk anvendelse er derfor en permanent udfordring i al uddannelse. I VEU er overføringen-problemet imidlertid særligt nærværende. Vigtighed af konstant kompetenceudvikling og nødvendigheden af efteruddannelse har styrket interessen for transfer. Tilsvarende har det øget den internationale forskning i transfer.

Vi har fået mere viden om, hvordan de forudsætninger, som deltagerne kommer med, er afgørende for transfer. Tilsvarende har vi fået viden om, at den sammenhæng, som det lærte skal anvendes i, er afgørende for anvendelsen. Denne viden har ført til et skift i pædagogisk fokus.

Skiftet i fokus er sket ud fra en erkendelse af, at deltagernes forudsætninger og anvendelseskonteksten er mindst lige så vigtige som selve undervisningen, med henblik på om man anvender det, man lærer. Man har erkendt, at kompetenceudvikling er en proces, der begynder før undervisningen, systematiseres i undervisningen og implementeres efter undervisningen.

### **De personlige faktorer**

En af de vigtigste faktorer, som styrer transfer, er den lærendes ønske om at kunne handle mere kvalificeret. Den lærende skal have et ønske om at blive bedre. Hvis man gerne vil blive bedre til noget, så er man motiveret for at

lære, hvordan man bliver bedre. Så er man også på forhånd indstillet på at anvende det, man har lært.

Det bedste udgangspunkt for et efteruddannelsesforløb er en forandring af dagligdagen, som kræver nye handlinger. Det kan eksempelvis være indførelsen af ny teknik, en ny organisering eller nye samarbejdsrelationer på arbejdspladsen. Det kan være et nyt job eller en ny jobfunktion. Ændringen forudsætter nye handlinger, der forudsætter ny kompetence. Kravet om nye handlinger tydeliggør behovet for – og ønsket om – ny kompetence. Hvis dette ønske omsættes i en personlig læringskontrakt med henblik på en forbedret praksis, og hvor der sættes nye mål for denne praksis, vil det øge sandsynligheden for, at man anvender det, man har lært.

En anden vigtig faktor, som forskningen ret entydigt peger på, er den lærendes tro på egne evner og tro på, at man godt kan anvende det, som man lærer.

Der ligger således en opgave i at sikre, at deltagerne får en opfattelse af betydningen af det, der læres, og en tro på, at de godt kan og skal anvende det.

### **I undervisningen**

Forskningen peger på, at jo flere identiske elementer, der er mellem læringssituation og anvendelsessituation, jo større transfer. I VEU er denne konstatering næppe overraskende. Det har længe været klart, at jo mere man kan inddrage elementer fra praksis, jo større er sandsynligheden for, at man kan se, hvad det drejer sig om. Det øger sandsynligheden for, at man kan gå hjem og gøre, som man har lært.

Det er derfor vigtigt, at undervisningen bygges op af simple og efterfølgende komplicerede eksempler fra praksis, og at deltagerne selv er med til at generere eksempler på, hvor og hvordan man kan anvende det lærte.

Anvendelsesperspektivet skal være en del af selve undervisningen.

Undervisningen skal omfatte, hvilke betingelser der er for at anvende det lærte, og hvad der vil vanskeliggøre det. Den bør indeholde et element af, "hvordan undgår jeg at gøre, som jeg plejer, når jeg kommer hjem".

Hvis efteruddannelsen er teoritung, er der en særlig opgave med hensyn til at oversætte teorien i forhold til konkrete handlingsanvisninger. Ellers er der en reel fare for, at teorien ikke anvendes i praksis.

Forskningen peger også på, at den gode troværdige underviser har betydning for, om man anvender det, man lærer.

### **Anvendelseskonteksten**

Det er ofte overladt til den enkelte undervisningsdeltager at overføre den tilegnede kompetence til praksis. Forskningsresultater peger imidlertid ikke overraskende på, at hvis arbejdspladsen er gearet til at tage imod, så er det en afgørende faktor for transfer.



Det er vigtigt, at der gives mulighed for at anvende det lærte umiddelbart efter, man vender tilbage. Alt for megen læring glemmes efter tre måneder. Det er derfor også vigtigt, at der er en systematisk opfølgning af det, som læres. Det kan være i form af tilbagemeldinger fra den lærende til skolen, det kan være en fortsat supervision eller coaching fra skolen i forhold til anvendelsessituationen. Det vigtige er, at opfølgningen indgår som en del af den samlede efteruddannelse.

En af de vigtigste faktorer i den sammenhæng er, at der er et transferklima på arbejdspladsen. Transferklimaet består i en opbakning fra kolleger og ledelse til anvendelsen af den nye kompetence. En vilje til omstilling og nytænkning og en tolerance over for den, som skal afprøve den nye kompetence.

### **Samspillet mellem faktorer**

Hvad betyder mest? De personlige faktorer, god undervisning eller anvendelseskonteksten? Der er gjort forsøg på at sætte tal på dette. Tallene er naturligvis ikke entydige; men de peger klart på, at især anvendelseskonteksten er overordentlig væsentlig. Tilsvarende synes de personlige faktorer at være mindst lige så vigtige som undervisningen. Ikke med hensyn til hvad der læres, men *med hensyn til hvad der faktisk anvendes* af det, som læres. Der synes at være en multipel effekt, hvis faktorerne kombineres. Konklusionen er: I VEU bør der fokuseres på det, der sker før undervisningen, i undervisningen og efter undervisningen. Det giver størst sandsynlighed for, at man anvender den tilegnede kompetence på arbejdspladsen. Det giver den mest effektive efteruddannelse.



### Anvendelse af det lærte styrkes,

- hvis læringen knytter an til deltagerens forudsætninger
- hvis læringen tager udgangspunkt i et erkendt behov for at ville blive bedre
- hvis der er identiske elementer mellem undervisning og arbejdsplads
- hvis deltagerne selv finder eksempler på anvendelsesmuligheder
- hvis undervisningen indeholder øvelser i transfer
- hvis arbejdspladsen er gearret til, at kompetencen kan anvendes
- hvis skolen følger læringen op, for eksempel gennem coaching
- hvis medarbejdere og ledelse skaber et transferklima.

### Kompetenceudvikling er en sammenhængende proces

- Læringen begynder inden undervisningen
  - Læringen systematiseres i undervisningen
  - Læringen implementeres efter undervisningen.
- Før og efter er mindst lige så vigtigt som i undervisningen.

### Hvordan arbejdes der med transfer i AMU?

- Stil opgaver i forhold til kursisternes virkelighed
- Træk anvendelsen siden sidst ind i undervisningen
- Brug logbøger til fastholdelse af viden
- Lad kursisterne dele viden
- Gør underviseren til rollemodel
- Brug eksempler fra det virkelige liv
- Opstil personlige målsætninger
- Få nærmeste leder involveret i læringen.

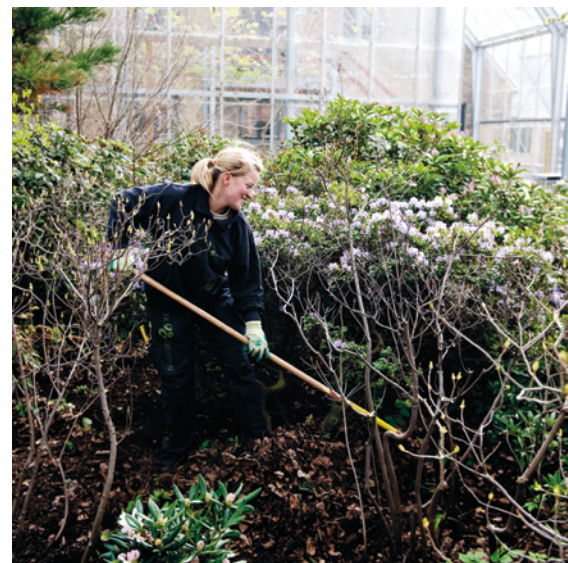
---

# Bedre samspil i VEU om kompetenceløft for kortuddannede

Krisen har i de seneste år sat sine spor på arbejdsmarkedet i Danmark. Denne udvikling indebærer væsentlige strukturforandringer på arbejdsmarkedet, hvor mange virksomheder skal omstille sig for at klare en skærpet international konkurrence. Det betyder ændrede kompetence- og uddannelseskra­v ikke mindst i forhold til kortuddannede, som ofte er mest udsatte.

Knap en million danskere mellem 20 og 64 år har ikke en erhvervsfaglig, kompetencegivende uddannelse. Den relativt store andel af kortuddannede på arbejdsmarkedet understreger behovet for livslang kompetenceudvikling, men understreger også behovet for, at der skabes bedre muligheder for, at den enkelte hurtigt og effektivt kan opnå et formelt kompetenceløft, blandt andet ved at relevante kompetencer opnået i job og igennem voksen- og efteruddannelse anerkendes.

VEU-rådet finder, at der er behov for at udnytte den samlede vifte af voksen- og efteruddannelses­tilbud med henblik på at opkvalificere både ufaglærte og faglærte til nye jobfunktioner på et omskifteligt arbejdsmarked. Det kan bidrage til at sikre flere en bedre beskæftigelse, en øget konkurrenceevne i virksomhederne og at arbejdsstyrkens uddannelsesniveau hæves. I denne sammenhæng er det afgørende, at VEU-systemets muligheder for at bidrage til at styrke arbejdsstyrkens kompetenceudvikling, herunder blandt andet muligheder for at opnå en erhvervsuddannelseskompetence gennem anerkendelse af realkompetence, synliggøres og styrkes. Der er ligeledes behov for at udvikle nye måder at kombinere almen og erhvervsrettet voksenuddannelse, og at samarbejdet om udbuddet mellem AMU og VUC styrkes.



En større udbredelse af individuel kompetencevurdering i de erhvervsrettede og de almene voksenuddannelser kan bidrage til, at flere opnår en bredere opkvalificering i forhold til deres nuværende og fremtidige job- og beskæftigelsessituation, og at flere får dokumentation for deres realkompetencer i forhold til fortsat uddannelse inden for AMU, erhvervsuddannelse og GUV samt i forhold til videregående voksenuddannelse.

På AMU-området vil beskrivelser af uddannelsesstrukturer og tilrettelæggelse af kompetencepakker, der kan bruges til opkvalificering til nye og/eller bredere job, gøre det lettere at navigere blandt AMU's mange uddannelser og synliggøre, hvad AMU kan bruges til i forhold til sammensatte jobfunktioner, arbejdsopgaver og videre uddannelse. Uddannelsesstrukturer i AMU kan i kombination med tydeliggørelse af muligheder for

merit inden for mange fag og brancher bidrage til målrettet opkvalificering i AMU i forhold til opnåelsen af en bredere erhvervskompetence. Det vil samtidig forbedre anerkendelsen af kompetencer, som kan gøre vejen kortere for den enkelte til at opnå en erhvervsuddannelseskompetence.

Der er behov for at fortsætte og forstærke dette arbejde i regi af efteruddannelsesudvalgene, hos AMU-udbyderne og i VEU-centrene. Der er desuden behov for et tæt samarbejde mellem de faglige udvalg på erhvervsuddannelsesområdet og efteruddannelsesudvalgene i forhold til at synliggøre meritmuligheder mellem AMU og EUD for at forbedre voksnes muligheder for at opnå et formelt kompetenceløft på erhvervsuddannelsesniveau.

Hvis potentialet i at anerkende voksnes realkompetencer skal udnyttes fuldt ud i forhold til almen og erhvervsrettet

opkvalificering for den enkelte såvel horisontalt som vertikalt i voksenuddannelserne og i forhold til erhvervsuddannelse, er der behov for en markant styrkelse af udbydernes IKV-indsats. Det gælder både med hensyn til vejledning og rådgivning, kvalitetsudvikling af kompetencevurdering og i forhold til at sikre et mere tilgængeligt IKV-tilbud til voksne. Det kan blandt andet ske ved en styrket koordinering af arbejdet med realkompetencevurdering mellem udbyderne i regi af VEU-centrene.

---

# VEU-centrene i udvikling

VEU-centrene har siden etableringen i 2010 medvirket til at styrke kvaliteten og effekten af voksen- og efteruddannelsesområdet. VEU-centrene har taget et vigtigt skridt i retning af et styrket institutionssamarbejde mellem alle AMU-udbydere og VUC. Én indgang til voksen- og efteruddannelsesområdet er etableret med en koordineret rådgivning og vejledning for at imødekomme uddannelsesbehovet hos de brugere, som har behov for erhvervsrettet og almen opkvalificering.

VEU-centrene er i en god udvikling og har blandt andet haft stor fokus på en af sine hovedopgaver – at styrke samspillet mellem voksen- og efteruddannelsesindsatsen og den regionale erhvervs- og beskæftigelsespolitik.

VEU-centrene har arbejdet på at spille en tydeligere rolle i det regionale samspil for at skabe en tættere kobling mellem uddannelsespolitik, beskæftigelsespolitik og erhvervs- og vækstpolitik. Dette er sket ved et tæt institu-

tionssamarbejde mellem AMU-udbydere og VUC, som er gået i dialog med de centrale aktører på beskæftigelses- og erhvervs- og vækstområdet. Denne dialog har primært medført, at institutionerne bliver inddraget i større regionale projekter og i de strategiske drøftelser for udvikling af det regionale arbejdsmarked. Samarbejdet har tydeligt vist et behov for et større regionalt samspil mellem politikområderne, men det har også vist, at samspilsopgaven er kompliceret. VEU-centrene bør fortsat arbejde for at medvirke til at styrke koblingen mellem uddannelsespolitik, beskæftigelsespolitik og erhvervs- og vækstpolitik samt sikre, at AMU-udbydere og VUC bidrager til VEU-centrenes mulighed for at være den centrale uddannelsesaktør på dette område.

VEU-centrenes centerråd har nu eksisteret i knap to år og har bidraget positivt til koordinationsopgaven i forbindelse med alle VEU-centrenes opgaver. Centerrådene har været en positiv medspiller i den indledende

etableringsfase af VEU-centrene og har været aktive i den daglige drift af VEU-centrene. Centerrådene har alle fulgt udviklingen og resultatanskabelsen og drøftet centrale problemstillinger til løsning af VEU-centrenes opgaver. Hensigten med centerrådene har også været, at disse kan bidrage til det uddannelsesstrategiske grundlag for VEU-centrenes arbejde for en konstant udvikling på området. Enkelte VEU-centre har påbegyndt denne proces, men flere centerråd bør have et yderligere fokus herpå for at sikre en udvikling af VEU-centrenes opgaver, som stemmer overens med det lokale arbejdsmarked. Det er fortsat centerrådene i samarbejde med skolelederne, som skal sikre fremdriften i VEU-centrene.

Det er afgørende, at VEU-centrene fortsætter deres udvikling, bidrager til at levere resultater til at styrke kvaliteten og effekten af voksen- og efteruddannelsesområdet og fremmer samarbejdet mellem alle AMU-udbydere og VUC til gavn for brugerne.





### **VEU-centrenes strategiske indsatsområder 2012-2013**

- Styrket samordnet vejledning og rådgivning til små og mellemstore virksomheder og kortuddannede ansatte med behov for opkvalificering og uddannelse.
- Øget samspil mellem de grundlæggende almene voksenuddannelser og erhvervsrettede voksenuddannelser.
- Voksen- og efteruddannelsesindsatsen medvirker til at fremme den regionale erhvervs- og beskæftigelsesudvikling.
- Effektive VEU-centre sikrer en koordineret VEU-indsats og en bedre ressourceudnyttelse.
- Brugere får formelt anerkendt realkompetencer med henblik på at styrke, kvalificere og målrette efterspørgslen til uddannelse og opkvalificering.

---

# Udbud af AMU – fokus, ansvar og hindring af misbrug

I 2010 trådte en ny udbudsstruktur i kraft med færre godkendte udbydere. Formålet var at placere ansvaret for den erhvervsrettede voksen- og efteruddannelse på færre og stærkere uddannelsesinstitutioner og herigennem få større fokus på og effekt af indsatsen. Antallet af udbydere blev reduceret fra 113 inden udbudsrunderen i 2009 til 102. I dag er antallet 94 på grund af fusioner.

Samtidig blev der introduceret nye styringsinstrumenter i form af geografiske dækningsområder og minimumsinstrumenter, og der blev indført et nultoleranceprincip over for brud på reglerne.

De nye styringsinstrumenter skulle tydeliggøre ansvarsplaceringen for udbydernes pligt til at imødekomme relevant efterspørgsel og foretage opsøgende virksomhed blandt især de små og mellemstore virksomheder. Indførelsen af et nultoleranceprincip

havde til hensigt at begrænse misbruget på området ved blandt andet en styrket vejledningsindsats om reglerne en mere skærpet og konsekvent sanktionering.

Den seneste evaluering af AMU-udbuddet fra 2010 viser, at de fleste virksomheder betragter AMU som et uddannelses tilbud, som er relevant, som tilrettelægges fleksibelt og bliver udbudt inden for rimelige geografiske afstande, men også at AMU stadigvæk står over for den udfordring, at man ikke når de små og mellemstore virksomheder i samme grad som de store virksomheder.

En anden udfordring, AMU ligeledes står over for, og som blev aktualiseret i begyndelsen af 2011 med en række mediesager og ministeriets tilsyn, er en tendens med stigende misbrug og overtrædelse af reglerne på området, som blandt andet kunne tilskrives manglende kontrol med udlægninger

og udliciteringer. Resultatet heraf blev en kulegravning på AMU-området og en yderligere skærpet sanktionering ved overtrædelse af regelsættet i form af krav om tilbagebetaling af tilskud og VEU-godtgørelse samt indskrænkning i udbudsrettigheder.

Der arbejdes aktuelt på en række forslag til justeringer i udbudsstyringen, blandt andet på baggrund af erfaringer fra efteruddannelsesudvalgene om uhensigtsmæssigheder i udbudsstyringen efter indførelsen af de nye styringsinstrumenter.

VEU-rådet finder det overordentligt vigtigt, at der fortsat arbejdes med at forbedre udbudsstyringen. Såvel konklusionerne fra evalueringen af AMU som eventuelle nye initiativer som følge af kulegravningen vil kunne medvirke til at skærpe opmærksomheden på virksomhedernes brug af AMU og på uddannelsesinstitutionernes forvaltning af programansvaret.



---

## Bilag 1

# Fakta om AMU, FVU, AVU, RKV og GVU

## Fakta om arbejdsmarkedsuddannelser – AMU

AMU er erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse med centralt fastlagte uddannelsesmål, som giver landsdækkende kompetence. Uddannelserne varer i gennemsnit knap en uge – fra en dag til seks uger – og veksler normalt mellem teori og praksis. Uddannelserne indgår i cirka 130 fælles kompetencebeskrivelser (FKB), der beskriver de jobområder på arbejdsmarkedet, der er relevante for ufaglærte og faglærte. De fleste af de i alt cirka 3.000 uddannelser er arbejdsmarkedsuddannelser, men der indgår også enkeltfag fra erhvervsuddannelser i kompetencebeskrivelserne.

Arbejdsmarkedsuddannelserne og kompetencebeskrivelserne udvikles og ajourføres løbende af 11 efteruddannelsesudvalg, som er sammensat af repræsentanter for arbejdsgivere og arbejdstagere inden for de forskellige branche- og fagområder, for eksempel industri, social- og sundhed, kontor, transport og byggeri. Uddannelserne udvikles til ufaglærte og faglærte,

men også personer med anden uddannelsesbaggrund kan deltage, hvis det er relevant for deres arbejde.

AMU kan bruges med forskellige formål. Uddannelserne kan bruges til at ajourføre deltagernes kompetencer, hvis der for eksempel kommer nye materialer, nyt udstyr eller ny arbejdsorganisering på arbejdspladsen. Uddannelserne kan også bruges til at gøre deltagernes kompetencer bredere, så medarbejderne kan udføre flere jobfunktioner, eller til at gøre deltagernes kompetencer mere specialiserede, så medarbejderne kan varetage specialistfunktioner, eller til at motivere og vise deltagerne synlige veje til et højere uddannelsesniveau.

Den hurtige udviklingstakt betyder, at arbejdsmarkedsuddannelserne også bidrager til at ajourføre og udbygge erhvervsuddannelserne, når uddannelserne indlægges som specialefag. Inden for områder, hvor der ikke findes en erhvervsuddannelse, fungerer AMU

som grundlæggende uddannelse, og der er eksempler på, at uddannelsesområder, som er begyndt som arbejdsmarkedsuddannelser, senere er blevet til nye erhvervsuddannelser, for eksempel plastmager.

Forud for AMU-uddannelser er der mulighed for individuel kompetencevurdering (IKV), hvor deltagere kan få vurderet og anerkendt deres realkompetencer, uanset hvor og hvordan de er erhvervet. Formålet med IKV er at undgå, at deltagere bruger tid på at uddanne sig i kendt stof. Uddannelsesinstitutionen kan udstede AMU-uddannelsesbevis eller kompetencebevis for de anerkendte kompetencer.

Alle deltagere i AMU skal tilbydes screening af deres basale færdigheder i læsning, skrivning, stavning, regning og matematik. I tilknytning til vurderingen skal uddannelsesinstitutionerne tilbyde deltagere vejledning om relevante undervisnings- og

uddannelses tilbud, for eksempel forberedende voksenundervisning (FVU), undervisning for ordblinde eller arbejdsmarkedsuddannelse i faglig læsning og skrivning eller faglig regning og matematik.

AMU udbydes af cirka 100 uddannelsesinstitutioner, for eksempel tekniske skoler, handelsskoler, social- og sundhedsskoler og AMU-centre samt af private udbydere. Godkendelse til at udbyde AMU forudsætter, at uddannelsesinstitutionen medvirker i det VEU-center, som dækker det geografiske område, hvor uddannelsesinstitutionen ligger. De 13 VEU-centre har til formål at skabe større fokus på kvalitet og erhvervsrettede voksenuddannelse inden for deres geografiske område.

Uddannelserne kan afholdes helt fleksibelt, for eksempel som holdundervisning, for mindre grupper i åbne værksteder, opsplittet over enkeltdage, om aftenen, på virksomheder, som fjernundervisning osv., så det passer bedst muligt i forhold til virksomhedens arbejdstilrettelæggelse.

Deltagere i AMU, som har en uddannelsesbaggrund som faglært eller ufaglært, betaler en mindre deltagerbetaling (bortset fra på uddannelser inden for det pædagogiske område, social- og sundhedsområdet og IKV), og har mulighed for at få VEU-godtgørelse samt tilskud til befordring, kost og logi efter særlige regler. Staten yder ikke tilskud til deltagere, hvis uddannelse overstiger erhvervsuddannelsernes niveau og varighed, hvorfor der er fuld deltagerbetaling.

## Fakta om forberedende voksenundervisning – FVU

Formålet med FVU er at give voksne mulighed for at forbedre og supplere deres grundlæggende færdigheder i læsning, stavning og skriftlig fremstilling samt talforståelse, regning og basale matematiske begreber. Dette sker med henblik på deltagernes videre uddannelse og for at styrke deres forudsætninger for aktiv medvirken i alle dele af samfundslivet.

FVU består af to fag:

1. læsning, stavning og skriftlig fremstilling (FVU-læsning)
2. talforståelse, regning og basale matematiske begreber (FVU-matematik).

FVU-læsning findes på trin 1 til trin 4, og FVU-matematik findes på trin 1 og trin 2. Begge fag afsluttes med et niveau svarende til almen voksenuddannelse trin 1. Efter hvert trin er der mulighed for at aflægge en prøve.

FVU er en statsligt finansieret uddannelse, og det er gratis at deltage i undervisningen.

FVU er et fleksibelt tilbud, både hvad angår niveau, undervisningens placering på dagen, undervisningens længde og begyndelsestidspunkter. Det er muligt at arrangere særlige kurser for virksomheder og i foreningsregi.

FVU udbydes af VUC, men efter driftsoverenskomst med VUC kan FVU tillige udbydes af:

**Institutioner, der udbyder arbejdsmarkedsuddannelser (AMU)**

**Institutioner for erhvervsrettet uddannelse**

**Folkeoplysende foreninger og daghøjskoler**

**Folkehøjskoler, husholdningsskoler og håndarbejdsskoler**

**Produktionsskoler**

**Sprogcentre**

**Social- og sundhedsskoler**

**Uddannelsesinstitutioner med specialundervisning for voksne**

**Sammenlagte institutioner efter lov om almen gymnasiale uddannelser og almen voksenuddannelse m.v.**

**Enkelte øvrige institutioner**

## Samspil mellem AMU og FVU

En øget indsats for voksne med læse-, skrive- og regnevanskeligheder har siden Velfærdsaftalen i 2006 været et prioriteret indsatsområde i både AMU og FVU. Et bedre samspil mellem AMU og FVU har til formål at øge AMU-deltagernes muligheder for også at forbedre deres læse-, skrive-, regne- og matematikfærdigheder gennem deltagelse i FVU og at bidrage til at nå Velfærdsaftalens mål om 40.000 årlige FVU-deltagere.

På decentralt niveau var det en afgørende præmis for dannelsen af de 13 VEU-centre, at den almene og erhvervsrettede voksenuddannelsesindsats skulle ses i sammenhæng. Det betyder blandt andet, at et VEU-centers rådgivende organ – centerrådet – er sammensat af en bestyrelsesrepræsentant fra hver AMU-udbyder og hvert VUC i VEU-centrets geografiske dækningsområde. Et øget samspil mellem de grundlæggende almene voksenuddannelser og erhvervsrettede voksenuddannelser indgår igen i VEU-centrenes strategiske indsatsområder, nu for perioden 2012-2013.

## Fakta om almen voksenuddannelse – AVU

Almen voksenuddannelse er et tilbud til unge voksne og til mere modne/erfarne voksne, som ønsker at forbedre deres almene kundskaber. Undervisningen tilrettelægges som enkeltfagsundervisning, og det er muligt at tage et eller flere fag ad gangen. Undervisningen udbydes på voksenuddannelsescentre (VUC) og enkelte andre institutioner. Der er deltagerbetaling.

I august 2009 trådte en reform af AVU i kraft. Med reformen er der sket en øget målretning af uddannelsen mod de unge voksne, der har forladt folkeskolen med et resultat, der ikke eller kun delvist gør dem i stand til at gennemføre videre uddannelse. Samtidig giver reformen de modne voksne bedre mulighed for at styrke deres grundlæggende faglige forudsætninger med henblik på uddannelse, jobskifte mv.

AVU omfatter en række almene undervisningsfag. Uddannelsesinstitutionerne udbyder hvert år *kernefagene* dansk, dansk som andetsprog, engelsk, fransk eller tysk, historie, matematik, naturvidenskab og samfundsfag. Derudover kan institutionerne udbyde *tilbudsfagene* billedkunst, formidling, grundlæggende it, idræt, latin, livsanskuelse, psykologi samt samarbejde og kommunikation.

Fagene er niveaudelt og ligger niveaumæssigt fra under folkeskolens 9. klasse- til lidt over 10. klasse-niveau. På nogle niveauer kan kursisterne aflægge prøve, mens andre niveauer afsluttes med anden form for faglig evaluering. Endelig kan kursisterne erhverve en almen forberedelseseksamen, som giver dem krav på optagelse på 2-årigt hf.



## Fakta om realkompetencevurdering – RKV

Formålet med en realkompetencevurdering er at styrke voksnes muligheder for at deltage i voksen- og efteruddannelse og forbedre deres muligheder på arbejdsmarkedet gennem en formel anerkendelse af det, de allerede kan og ved, i forhold til formelt fastsatte uddannelsesmål. Målestokken for realkompetencevurderingen er uddannelsesmålene og/eller adgangskravene for den ønskede formelle uddannelse.

Det er muligt at få en realkompetencevurdering inden for følgende voksen- og efteruddannelser:

- arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU)
- grunduddannelse for voksne (GVU)
- almen voksenuddannelse (AVU) og almengymnasiale uddannelser
- videregående voksenuddannelse (VVU) og diplomuddannelser.

En realkompetencevurdering giver, afhængig af det enkelte uddannelsesområde, voksne adgang til uddannelse, individuel tilrettelæggelse og afkortning af uddannelse og til udstedelse af et kompetencebevis, hvis dele af en uddannelse eller et uddannelsesmål vurderes som opfyldt, eller til udstedelse af et uddannelsesbevis, hvis hele uddannelsesmålet i en uddannelse vurderes som opfyldt.

## Fakta om grunduddannelse for voksne – GVU

Grunduddannelse for voksne (GVU) er for voksne, som ønsker at opnå en erhvervsuddannelseskompetence.

Uddannelsen, der giver formel faglig kompetence, bygger på en vurdering og anerkendelse af deltagerens tidligere uddannelse og erhvervs erfaring. Selve uddannelsen består af en kombination af:

- erhvervsuddannelseselementer
- AMU-uddannelser
- AVU.

Deltagere i GVU når samme mål og faglige niveau og aflægger den samme afsluttende prøve som elever, der gennemfører den tilsvarende ungdomsuddannelse.

GVU tager udgangspunkt i den enkelte deltagers forudgående erfaringer og kvalifikationer. For at finde det rette niveau skal deltageren igennem en kompetencevurdering. Herefter udarbejdes en uddannelsesplan, der angiver, hvad deltageren mangler for at være rustet til at aflægge den afsluttende prøve. Uddannelsesplanen er gyldig i seks år.



---

## Bilag 2

# Statistikoplysninger

### Statistikdefinitioner

Kilde: UNI•C Statistik & Analyse  
www.uni-c.dk

### Definitioner på AMU-området

Oplysningerne er baseret på institutionernes kvartalsvise indberetninger til UNI•C.

**Definition af kursister:** Antal kursister, som har afsluttet et AMU-kursus. Deltager samme person på flere kurser tælles vedkommende med flere gange.

**Definition af årselever:** Antal årselever er et udtryk for det aktivitetsomfang den enkelte kursist gennemgår på et AMU-kursus. Aktivitetsomfanget opgøres basalt i dage, herefter omregnes således: 1 kursistdag = 1/5 elevuge, 1 elevuge = 1/40 årselev. (En kursist på kursus i 40 uger a 37 timer om ugen).

**Definition af (kvartals)personer:** Antal personer – forstået som unikke cpr-numre – som har deltaget på et AMU-kursus i et kvartal. Hvis en person har deltaget på flere kurser vælges det kursus, der har størst aktivitetsomfang.

**Definition af ledige med ret til selvvalgt uddannelse:** Ret til selvvalgt uddannelse i seks uger for forsikrede ledige.

**AMU ledighedsgrad kvartal før kursus:** Gennemsnitlig ledighed i kvartalet før kursusstart. Bemærk: Ledighedsgrad i kvartal før kursusstart er på grund af omlægning af CRAM (Arbejdsløshedsstatistikregisteret) kun tilgængelig som baggrundsvARIABLE for AMU-kursister til og med 4. kvartal 2007.

**AMU-rekvirent:** Rekvirenten (den finansierende myndighed) er normalt Ministeriet for Børn og Undervisning bortset fra deltagere henvist fra et jobcenter/en kommune som led i aktivering. Rekvirenten viser ikke, hvem der har betalt en eventuel deltagerbetaling.

### Definition på FVU-området

**Definition af en FVU-årselev:** en elev undervist i 812,5 klokketimer/år.

**Definition af holdkursister:** Holdkursister er det antal kursister, der ikke er udmeldt før første under-

visningsperiodes startdato. Dermed vil antallet af holdkursister normalt være identisk med antallet af kursister, der påbegynder et FVU-kursus.

**Definition af personer:** Antal personer – forstået som unikke cpr-numre.

### Definition af en persons status på arbejdsmarkedet

En persons status på arbejdsmarkedet: Beskæftiget, ledig eller uden for arbejdsstyrken, opgjort *ultimo november* forud for aktiviteten.

Der benyttes Danmarks Statistiks almindelige afgrænsninger for arbejdsmarkedsstatus:

**Beskæftigede:** Lønmodtagere, selvstændige og medarbejdende ægtefæller

**Ledige:** Personer, der ikke er i beskæftigelse, men står til rådighed for arbejdsmarkedet

**Uden for arbejdsstyrken:** blandt andet pensionister, efterlønsmodtagere, studerende og kontanthjælpsmodtagere.

# AMU-statistik

Tabel 1: AMU-aktiviteten 2009-2011, fordelt efter rekvirent på antal deltagere (kursister), årselever og (kvartals)\*personer

		2009	2010	1. halvår 2010	1. halvår 2011
<b>Kursister</b>	Beskæftigede	937.316	804.322	470.075	287.948
	6 ugers selvvalgt uddannelse	66.649	148.332	91.391	50.232
	Øvrige (aktivering, revalidering, fleksjob m.m.)	52.662	89.526	44.017	62.437
	<b>Total</b>	<b>1.056.627</b>	<b>1.042.180</b>	<b>605.483</b>	<b>400.617</b>
<b>Årselever</b>	Beskæftigede	13.058	10.658	6.187	4.051
	6 ugers selvvalgt uddannelse	1.253	2.716	1.667	734
	Øvrige (aktivering, revalidering, fleksjob m.m.)	1.146	1.813	945	981
	<b>Total</b>	<b>15.457</b>	<b>15.187</b>	<b>8.798</b>	<b>5.766</b>
<b>Kvartalspersoner</b>	Beskæftigede	560.756	492.078	274.442	183.641
	6 ugers selvvalgt uddannelse	17.935	38.806	24.321	10.661
	Øvrige (aktivering, revalidering, fleksjob m.m.)	14.439	23.254	11.442	23.070
	<b>Total</b>	<b>593.130</b>	<b>554.138</b>	<b>310.205</b>	<b>217.372</b>

Kilde: UNI•C Statistik & Analyse  
AMU-statistikken – november 2011.

*Antal kursister:* Antal kursister som har afsluttet et AMU-kursus.  
*Rekvirent:* Rekvirenten er den finansierende myndighed. I denne sammenhæng angiver MBU rekvirent alle beskæftigede AMU-kursister, mens øvrige rekvirenter finansierer AMU-deltagere, der er henvist fra for eksempel et Jobcenter (typisk seks ugers selvvalgt uddannelse) eller kommune som led i aktivering, revalidering m.m. De AMU-kursister, der ikke er finansieret af MBU, kan overordnet set betegnes som ledige. Bemærk, at rekvirenten ikke fortæller noget om, hvem der har betalt en eventuel deltagerbetaling. Kategorien 'Øvrige' dækker over aktivering, fleksjob, revalidering m.m.

\* Personer er lig med kvartalspersoner, jævnfør side 44.

Tabel 2: AMU-aktiviteten 2007-2011 fordelt på deltager (kursister), årselever og (kvartals)\*personer

	2007	2008	2009	2010	1. halvår 2010	1. halvår 2011
<b>Kursister</b>	631.552	755.068	1.056.627	1.042.180	605.483	400.617
<b>Årselever</b>	9.999	11.473	15.457	15.187	8.798	5.766
<b>Kvartalspersoner</b>	404.245	476.354	593.130	554.138	310.205	217.372

Kilde: UNI•C Statistik & Analyse

Fra 1. halvår 2010 til 1. halvår 2011 er antallet af deltagere reduceret markant. Aktiviteten har været på et historisk højt niveau i sidste halvdel af 2008, hele 2009 og første halvdel af 2010, hvorefter den er faldende. Aktivitetsudviklingen skal ses i forhold til de initiativer, der blev gennemført på området i forbindelse med Aftale om genopretning af dansk økonomi med henblik på at målrette og prioritere de samlede midler til erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse mod de kortuddannede, ligesom det øgede fokus på at stoppe misbrug af brugen af AMU eventuelt har haft betydning for aktivitetsudviklingen det seneste år.

\* Personer er lig med kvartalspersoner, jævnfør side 44.

Tabel 3: 6 ugers selvvalgt uddannelse fordelt på antal deltagere (kursister), årselever og (kvartals)personer\* i perioden 2007 - 1. halvår 2011

	2007	2008	2009	2010	1. halvår 2010	1. halvår 2011
<b>Kursister</b>	38.135	45.027	143.034	149.698	92.122	50.430
<b>Årselever</b>	881	994	2.836	2.748	1.685	738
<b>Kvartalspersoner</b>	14.904	16.753	43.143	39.236	24.561	10.745

Kilde: UNI•C Statistik & Analyse

Antallet af deltagere er faldet med 45 procent fra 1. halvår 2010 til 1. halvår 2011. Det prisloft, der er hovedårsagen hertil, foreslås at bortfalde pr. 1. april 2012, jævnfør Finanslovsforslaget for 2012.

\* Personer er lig med kvartalspersoner, jævnfør side 44.

## Forudgående uddannelse

Tabel 4: AMU-deltageres forudgående uddannelse. Antal deltagere (kursister), (kvartals)personer\* og uoplyste fordelt på forudgående uddannelse i perioden 2007 – 1. halvår 2011

		Grundskole	Gymnasiale uddannelser	Erhvervsfaglige uddannelser	Korte videregående uddannelser	Mellemlange videregående uddannelser	Lange videregående uddannelser	Uoplyst	I alt
<b>2007</b>	Kursister	164.775	45.755	308.778	39.518	39.518	11.388	21.820	631.552
	Personer	101.084	27.144	202.107	26.178	26.678	7.346	13.708	404.245
<b>2008</b>	Kursister	198.092	58.150	354.979	52.584	46.669	13.438	31.156	755.068
	Personer	121.645	34.435	227.326	35.626	31.573	8.430	17.319	476.354
<b>2009</b>	Kursister	270.280	80.555	527.043	63.252	60.158	16.466	38.873	1.056.627
	Personer	150.813	42.798	294.897	37.181	38.064	9.412	19.965	593.130
<b>2010</b>	Kursister	259.257	76.841	536.626	63.173	57.511	15.291	33.481	1.042.180
	Personer	136.929	37.980	281.674	36.744	35.444	9.148	16.219	554.138
<b>1. halvår 2010</b>	Kursister	148.693	44.111	317.101	36.559	31.336	8.350	19.333	605.483
	Personer	76.186	21.158	160.208	20.485	18.702	4.716	8.750	310.205
<b>1. halvår 2011</b>	Kursister	107.182	26.073	208.606	24.162	17.678	4.484	12.432	400.617
	Personer	56.871	13.456	113.398	14.431	10.138	2.494	6.584	217.372

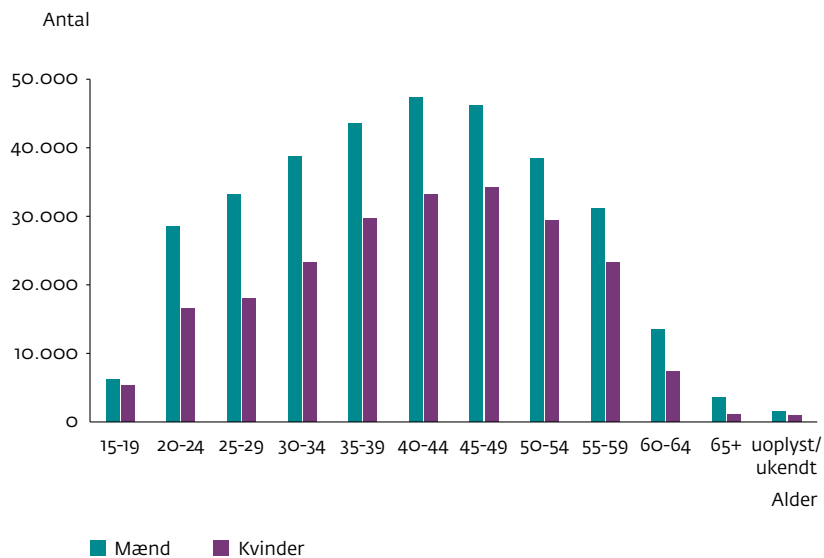
Kilde: UNI•C Statistik & Analyse

Der er fortsat flest kursister med forudgående erhvervsfaglig uddannelse. Hvor mange af disse, der deltager i efteruddannelse inden for deres fagområde, og hvor mange der deltager i uddannelse i forbindelse med brancheskift, vides ikke.

\* Personer er lig med kvartalspersoner, jævnfør side 44. Det bemærkes, at tallene er inklusive ledige deltagere, herunder ledige med seks ugers selvvalgt uddannelse.

## Køn og alder

Tabel 5: Antal (kvartals)personer\* på AMU 2010 fordelt på køn og alder



Kilde: UNI•C Statistik & Analyse

Den typiske mandlige AMU-deltager er mellem 30 og 49 år.

Den typiske kvindelige AMU-deltager er lidt ældre – mellem 35 og 54 år.

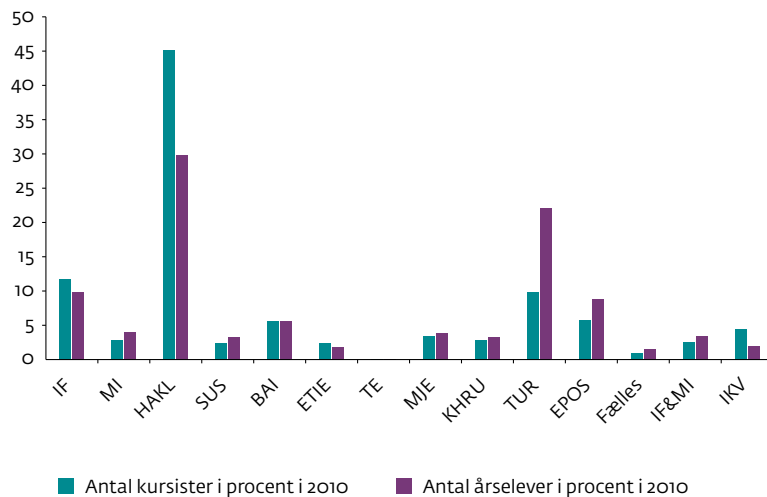
\* Personer er lig med kvartalspersoner, jævnfør side 44.



## Fordeling på efteruddannelsesudvalg

Tabel 6: Antal kursister og antal årselever i procent fordelt på efteruddannelsesudvalg

Procent



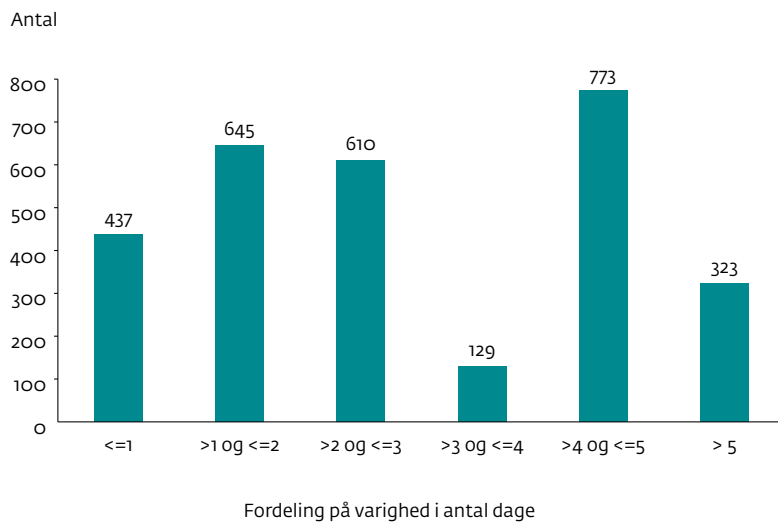
Kilde: UNI•C Statistik & Analyse

Efteruddannelsesudvalget for Handel, Kontor, Administration og Ledelse (HAKL) har langt den største aktivitet målt i såvel kursister som årselever. Herefter kommer Fællesudvalget for Industriens Uddannelser (IF), og Transporterhvervets Uddannelsesråd (TUR). TUR har gennemsnitlig de længste uddannelser og HAKL de korteste, hvilket fremgår af forskellen på kursister og årselever.

\* Note: se oversigt over efteruddannelsesudvalgene side 56.

## Varighed

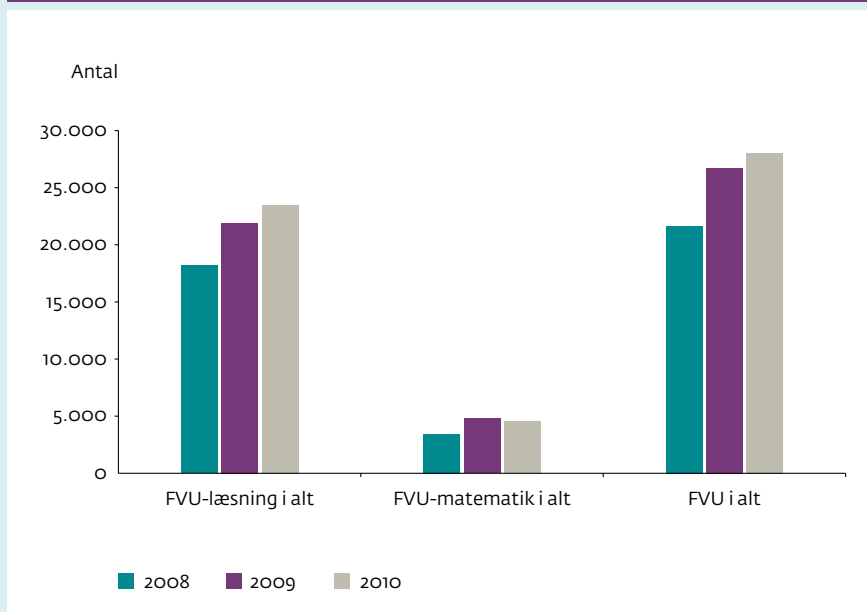
Tabel 7: Antal arbejdsmarkedsuddannelser fordelt på varighed i antal dage pr. september 2011



Den korteste varighed af en arbejdsmarkedsuddannelse pr. september 2011 var 0,5 dage og den længste var 50 dage.

## Fagområder

Tabel 8: Kursister på FVU 2008-2010 – efter fagområde



Kilde: Ministeriet for Børn og Undervisning, CØSA (institutionernes aktivitetsindberetninger).

## Fag og trin

Tabel 9: Kursister på FVU 2008-2010 – fordelt på fag og trin

Antal kursister	2008	2009	2010
Læsning trin 1	9.008	9.550	9.313
Læsning trin 2	5.037	7.013	7.402
Læsning trin 3	3.094	3.866	4.870
Læsning trin 4	1.064	1.478	1.915
<b>FVU-læsning i alt</b>	<b>18.203</b>	<b>21.907</b>	<b>23.500</b>
Matematik trin 1	2.029	2.758	2.657
Matematik trin 2	1.414	2.055	1.886
<b>FVU-matematik i alt</b>	<b>3.443</b>	<b>4.813</b>	<b>4.543</b>
<b>FVU i alt</b>	<b>21.646</b>	<b>26.720</b>	<b>28.043</b>

Kilde: Ministeriet for Børn og Undervisning, CØSA (institutionernes aktivitetsindberetninger).

FVU-kursister inklusive rekvireret aktivitet. Kursister på forsøgsforløb med FVU-it og FVU-engelsk er ikke medregnet.

Andel i procent	2008	2009	2010
Læsning trin 1	100 %	100 %	100 %
Læsning trin 2	56 %	73 %	79 %
Læsning trin 3	34 %	40 %	52 %
Læsning trin 4	12 %	15 %	21 %
<b>FVU-læsning i alt</b>	<b>202 %</b>	<b>229 %</b>	<b>252 %</b>
Matematik trin 1	23 %	29 %	29 %
Matematik trin 2	16 %	22 %	20 %
<b>FVU-matematik i alt</b>	<b>38 %</b>	<b>50 %</b>	<b>49 %</b>
<b>FVU i alt</b>	<b>21.646</b>	<b>26.720</b>	<b>28.043</b>

# AVU-statistik

Tabel 10: Årselever på AVU i perioden 2008-2010

	2008	2009	2010
AVU, antal årselever	5.575	6.763	7.941
Indeks (2008 = indeks 100)	100	121	141
Kernefag (procent af samlet AVU-aktivitet)	75 %	81 %	75 %
Tilbudsfag (procent af samlet AVU-aktivitet)	25 %	19 %	25 %

Kilde: Ministeriet for Børn og Undervisning, CØSA (institutionernes aktivitetsindberetninger).

AVU-reformen trådte i kraft den 1. januar 2009.

# GVU-statistik

Tabel 11: GUV-aktivitet i antal årselever og GUV-planer i perioden 2007 - 1. halvår 2011

		2007	2008	2009	2010	1. halvår 2011
It-fag	Årselever GUV	2	2	7	5	1
	Antal GUV-planer	–	–	–	–	–
"Organisatoriske" fag	Årselever GUV	6	8	11	7	2
	Antal GUV-planer	–	–	–	–	–
Teknisk-faglige og merkantile fag	Årselever GUV	125	136	238	245	141
	Antal GUV-planer	508	727	1.357	1.372	536
SOSU ÅU	Årselever GUV	25	41	60	96	31
	Antal GUV-planer	35	89	139	154	95
PAU ÅU	Årselever GUV	6	37	420	678	263
	Antal GUV-planer	26	35	480	482	174
<b>I alt GUV</b>	Årselever GUV	<b>164</b>	<b>224</b>	<b>736</b>	<b>1.032</b>	<b>438</b>
	Antal GUV-planer	<b>569</b>	<b>851</b>	<b>1.976</b>	<b>2.008</b>	<b>805</b>
PGU-merit	Årselever GUV	387	231	–	–	–
	Antal GUV-planer	–	–	–	–	–
<b>I alt GUV og PGU-merit</b>	Årselever GUV	<b>551</b>	<b>455</b>	<b>736</b>	<b>1.032</b>	<b>438</b>
	Antal GUV-planer	–	–	–	–	–

Kilde: CØSA (institutionernes aktivitetsindberetninger)

Tabel 11 viser fordelingen af årselever på GUV og antal GUV-planer, der er indgået i perioden 2007 til 1. halvår 2011. Antallet af GUV-planer er steget betydeligt siden 2007, mens aktiviteten på GUV først begyndte at stige i 2009.

# Forbrug

Tabel 12: Økonomi. Forbrug på AMU, AVU og FVU og forbrug på VEU-godtgørelse i perioden 2006-2010					
<b>Forbrug på AMU-driftsrammen</b>					
Millioner kroner 2010-prisniveau	<b>R 2006</b>	<b>R 2007</b>	<b>R 2008</b>	<b>R 2009</b>	<b>R 2010</b>
<b>AMU-driftsrammen i alt</b> inklusive forårspakkemidler (2005-2008)	<b>1.054,7</b>	<b>1.065,9</b>	<b>1.315,5</b>	<b>1.586,5</b>	<b>1.281,9</b>
<b>Forbrug på AVU og FVU (driftsudgifter)</b>					
Millioner kroner 2010-prisniveau	<b>R 2006*</b>	<b>R 2007</b>	<b>R 2008</b>	<b>R 2009</b>	<b>R 2010</b>
Almen voksenuddannelse (AVU)	–	<b>331,8</b>	<b>435,4</b>	<b>495,2</b>	<b>638,1</b>
Forberedende voksenundervisning (FVU)	–	<b>64,9</b>	<b>86,6</b>	<b>162,1</b>	<b>155,8</b>
<b>Forbrug på VEU-godtgørelsesrammen</b>					
Millioner kroner 2010-prisniveau	<b>R 2006</b>	<b>R 2007</b>	<b>R 2008</b>	<b>R 2009</b>	<b>R 2010</b>
VEU-godtgørelse	1.092,5	1.012,5	1.157,2	1.524,1	1.295,2
Befordring	56,8	56,8	68,4	95,3	70,1
Kost og logi	90,0	107,7	149,5	161,2	153,5
<b>VEU-godtgørelsesrammen i alt</b>	<b>1.239,3</b>	<b>1.177,1</b>	<b>1.375,2</b>	<b>1.780,6</b>	<b>1.518,8</b>

Kilde: Ministeriet for Børn og Undervisning

\*Note: FVU og AVU blev fra den 1. januar 2007 overført fra amterne til staten. Der er derfor ikke sammenlignelig statistik vedrørende driftsudgifter fra før 2007.

---

## Bilag 3

# Oversigt over VEU-rådet og efteruddannelsesudvalg

## VEU-rådets sammensætning

**Professor Kjeld Møller Pedersen**

(formand)

E-mail: kmp@sam.sdu.dk

**Indstillet af LO – Landsorganisationen i Danmark:**

Medlemmer:

**LO-sekretær Ejner K. Holst**

LO – Landsorganisationen i Danmark

E-mail: ekh@lo.dk

**Konsulent Anne Bruvik-Hansen**

LO – Landsorganisationen i Danmark

E-mail: abh@lo.dk

**Forhandlingssekretær Pia Maul Andersen**

Fagligt Fælles Forbund (3F)

E-mail: Pia.andersen@3f.dk

**Forbundssekretær Per Påskesen**

Dansk Metal

E-mail: ooooops@danskmetal.dk

**Uddannelseskonsulent Gitte Vind**

FOA Fag og Arbejde

E-mail: givi@foa.dk

**Faglig sekretær Martin Grønbæk Jensen**

HK/Danmark

E-mail: 44mgj@hk.dk

**Forbundssekretær Flemming Warth**

Dansk EI-Forbund

E-mail: fwa@def.dk

Suppleanter:

**Uddannelsessekretær Svend Blankholm**

Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet

E-mail: svb@nnf.dk

**Teamleder Frank Juncker**

Faglig Fælles Forbund (3F)

E-mail: Franf.juncker@3f.dk

**Indstillet af Dansk Arbejdsgiverforening (DA):**

Medlemmer:

**Chefkonsulent Ann B. Poulsen**

Dansk Arbejdsgiverforening (DA)

E-mail: abp@da.dk

**Erhvervsuddannelseschef****Lone Folmer Berthelsen**

DI – Organisation for erhvervslivet

E-mail: lofb@di.dk

**Underdirektør Tina Voldby**

TEKNIQ

E-mail: tvo@teknik.dk

**Uddannelseschef Thomas Christensen**

Lederne

E-mail: tch@lederne.dk

**Uddannelseschef Svend Berg**

Dansk Erhverv

E-mail: sbe@danskeerhverv.dk

Suppleanter:

**Chefkonsulent Niels Henning Holm Jørgensen**

DI – Organisation for erhvervslivet

E-mail: nhhj@di.dk

**Afdelingschef Louise Pihl**

Dansk Byggeri

E-mail: lop@danskbyggeri.dk

**Indstillet af de offentlige arbejdsgivere:**

Medlemmer:

**Kontorchef Lotte Holten-Møller**

Danske Regioner

E-mail: lhm@regioner.dk

**Konsulent Inger Suppli**

KL

E-mail: isu@kl.dk

Suppleant:

**Fuldmægtig Helle Hoff**

Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen

E-mail: hho@perst.dk

VEU-rådets hjemmeside: [www.uvm.dk/veu](http://www.uvm.dk/veu)



**Indstillet af SALA (Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger):**

Medlem:

**Chefkonsulent Torben Rentzius Jans**

SALA (Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger)  
E-mail: trj@sala.dk

Suppleant:

**Adm. Direktør Nils Juel Andreassen**

SALA (Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger)  
E-mail: nja@sala.dk

**Indstillet af FTF:**

Medlem:

**Konsulent Jørgen Pater**

FTF  
E-mail: jopa@ftf.dk

Suppleant:

**Uddannelseskonsulent Gerda K. Thomassen**

Kost- og Ernæringsforbundet  
E-mail: gkt@kost.dk

**Repræsentanter uden stemmeret:**

**Tilforordnede:**

**Indstillet af børne- og undervisningsministeren:**

**Afdelingschef Lars Mortensen**

Ministeriet for Børn og Undervisning  
E-mail: lars.mortensen@udst.dk

**Indstillet af beskæftigelsesministeren:**

**Kontorchef Morten Gatzwiller**

Arbejdsmarkedsstyrelsen  
E-mail: mgw@ams.dk

**Indstillet af erhvervs- og vækstministeren:**

**Kontorchef Julie Sonne**

Erhvervs- og Vækstministeriet  
E-mail: jso@evm.dk

**Indstillet af Danske Erhvervsskoler – Lederne, Foreningen af forstandere og direktører ved AMU-centrene og SOSU-lederforeningen:**

**Direktør Frank Tonsberg**

EUC Nordvestsjælland  
E-mail: fto@eucnvs.dk

**Indstillet af Lederforeningen for VUC:**

**Rektor Jens Otto Madsen**

Thy-Mors HF&VUC  
E-mail: ma@vuctm.dk

**Indstillet af Uddannelsesforbundet:**

**Formand Hanne Pontoppidan**

Uddannelsesforbundet  
E-mail: hpo@uddannelsesforbundet.dk

**Indstillet af Handelsskolernes Lærerforening:**

**Formand Søren Hoppe Christensen**

Handelsskolernes Lærerforening  
E-mail: hoppe@hl.dk

**Indstillet af Dansk Folkeoplysnings Samråd, De landsdækkende oplysningsforbund, Foreningen af Daghøjskoler og Foreningen af Ledere ved Danskuddannelserne:**

**Sekretariatsleder Randi Jensen**

Daghøjskoleforeningen  
E-mail: rj@daghojskoler.dk

**Rådet tiltrædes af Formanden for Rådet for de grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser (REU):**

**Direktør Inge Mærkedahl**

Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte  
E-mail: imd@fivu.dk

## Efteruddannelsesudvalgene

**Efteruddannelsesudvalg for Køkken, Hotel, Restaurant, Bager, Konditor og Kødbranchen (KHRO)**

<http://www.khru.dk/>

**Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri (BAI)**

<http://www.bygod.dk/>

**Efteruddannelsesudvalget for det Pædagogiske Område og Social- og Sundhedsområdet (EPOS)**

<http://www.epos-amu.dk/>

**Efteruddannelsesudvalget for Handel, Administration, Kommunikation og Ledelse (HAKL)**

<http://www.haklnet.dk/>

**Efteruddannelsesudvalget for Tekniske Installationer og Energi (ETIE)**

<http://www.etie.dk/>

**Industriens Fællesudvalg for erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelser (IF)**

<http://www.industriensuddannelser.dk/>

**Mejeri- og Jordbrugets Efteruddannelsesudvalg (MJE)**

<http://www.euu.dk/>

**Metalindustriens Uddannelsesudvalg (ME)**

<http://www.industriensuddannelser.dk/>

**Serviceerhvervenes Efteruddannelsesudvalg (SUS)**

<http://www.sus-udd.dk/>

**Transporterhvervets UddannelsesRåd (TUR)**

<http://www.tur.dk/>

**Træets Efteruddannelse (TE)**

<http://www.traefremtid.dk/>

# Litteratur

Video om transfer på [www.ncfk.dk](http://www.ncfk.dk)

Wahlgren, B. (2009). Transfer mellem uddannelse og arbejde. København: Nationalt Center for kompetenceudvikling.

Wahlgren, B. (2010). Voksnes læreprocesser – Kompetenceudvikling i uddannelse og arbejde. København: Akademisk Forlag.

Nyt AMU – med fokus på kompetencer og fleksibilitet. (Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) 2008).

<http://www.eva.dk/projekter/2006/arbejdsmarkedsuddannelserne-amu/projektprodukter/nyt-amu-med-fokus-paa-kompetencer-og-fleksibilitet/view?searchterm=nyt%20amu>

Virksomhedernes brug og vurdering af AMU. (Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) 2011).

<http://www.eva.dk/projekter/2011/virksomheders-brug-og-vurdering-af-amu/?searchterm=amu>

---

# Strategiske fokusområder

## VEU-rådet – december 2011

---

Rådet for Voksen- og Efteruddannelse (VEU-rådet) rådgiver børne- og undervisningsministeren om grundlæggende arbejdsmarkedsrelevante kompetenceudvikling, herunder

- arbejdsmarkedsuddannelser og enkeltfag optaget i fælles kompetencebeskrivelser
- individuel kompetencevurdering
- vurdering af basale færdigheder i læsning, stavning, regning og matematik
- behov for og tilskud til erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse
- kortuddannedes uddannelsesbehov inden for almen voksenundervisning på grundlæggende niveau.

Det er VEU-rådets vision at være en proaktiv rådgiver, at have en klar profil i forhold til alle uddannelsesaktører og offentligheden og at rådgive velargumenteret og baseret på solid viden og holdninger.

VEU-rådet har besluttet at udgive en publikation hvert år, som sætter fokus på en række temaer, som skal støtte op om VEU-rådets vision.

VEU-rådets Strategiske fokusområder, december 2011, er den anden i rækken af disse publikationer. Publikationen indeholder et bud på de generelle tendenser på arbejdsmarkedet fra tidligere overvismand Torben M. Andersen, ser på tendenser i de faglige efteruddannelsesudvalgs arbejdsmarkedspolitiske redegørelser og fremhæver områder, som VEU-rådet i det forgangne år har haft særlig fokus på og udpeger på den baggrund VEU-rådets strategiske fokusområder for den kommende periode.

