



UNDERSVISINGS
MINISTERIET



Strategiske fokusområder

*Rådet for Voksen-
og Efteruddannelse*

VEU-rådet – maj 2010

Undervisningsministeriet 2010

Strategiske fokusområder

*Rådet for Voksen-
og Efteruddannelse*

VEU-rådet – maj 2010

Strategiske fokusområder

VEU-rådet – maj 2010

Forfattere: VEU-rådet

Artikelredaktion: Undervisningsministeriet, Afdelingen for erhvervsrettet
voksenuddannelse, Sekretariatet for VEU-rådet

Redaktion, korrektur
og produktion: Werner Hedegaard, Undervisningsministeriet,
Kommunikationssekretariatet

Design: BGRAPHIC

Fotos: Jakob Dall

1. udgave, 1. oplag, juni 2010: 3.000 stk.

ISBN: 978-87-603-2878-7

ISBN: (WWW) 978-87-603-2879-4

Internetadresse: www.uvm.dk/veufokus

Udgivet af Undervisningsministeriet, 2010

Bestilles (ISBN 978-87-603-2878-7) hos:

NBC Ekspedition

Tlf. 56 36 40 40, fax 56 36 40 39 eller e-mail: ekspedition@nbcas.dk

Telefontid: Mandag-torsdag 9.30-16.00, fredag 9.30-15.00

eller hos boghandlere

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

Forord

Den 1. januar 2009 blev to tidligere råd lagt sammen til Rådet for Voksen- og Efteruddannelse (VEU-rådet). Dermed er der taget endnu et vigtigt skridt i retning af at se den almene og den erhvervsrettede VEU-indsats i sammenhæng og dermed for alvor sætte ufaglærtes og faglærtes samlede kompetenceudviklingsbehov i centrum. Fra starten har VEU-rådet formuleret en række forventninger til arbejdet, herunder at rådets lovfæstede opgaver skal suppleres med en formuleret vision, der blandt andet skal indebære en mere proaktiv rådgivning af undervisningsministeren.

I juni 2009 afholdt VEU-rådet en strategidag, og resultatet blev blandt andet en beslutning om at sætte fokus på en række væsentlige temaer og at udgive en publikation med strategiske fokusområder for det kommende år. De seks temaer for 2010 omhandler samspillet mellem forskellige læringsarenaer, samspillet mellem forskellige voksen- og efteruddannelser, indsatsen for flygtninge og indvandrere, effektanalyser og kvalitetsmålinger af VEU-indsatsen, forvaltningen og effekten af de nye principper for AMU-udbud og samspillet mellem brugere og institutioner med særlig fokus på VEU-centre. Denne publikation vedrører ikke de seks temaer for 2010. Næste års publikation vil i høj grad tage afsæt i temadrøftelserne, hvoraf der i skrivende stund er gennemført to.



Kjeld Møller Pedersen
Formand for VEU-rådet

Denne publikation handler om VEU-rådets brede strategiske fokusområder og stiller følgende hovedspørgsmål:

- Er det offentlige VEU-system på det grundlæggende niveau gearret til tiden efter krisen?
- Har VEU-systemet de rigtige uddannelser, der passer til fremtiden?
- Har VEU-systemet viden om, hvad der bliver det 21. århundredes kompetencer for faglærte og ufaglærte?

VEU-rådet kommer i publikationen med en række anbefalinger til VEU-systemets aktører, her især til undervisningsministeren, efteruddannelsesudvalgene og uddannelsesinstitutionerne, som efteruddannelsesudvalgene og uddannelsesinstitutionerne kan inddrage i de strategiske drøftelser, der allerede foregår i bestyrelserne, i ledelserne og i 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
Maj 2010

Indhold

Forord	3
Generelle tendenser på arbejdsmarkedet	6
Midt i en krisetid	7
Tiden efter krisen – nye vilkår på arbejdsmarkedet	12
Efteruddannelsesudvalgenes udpegning af tendenser og behov	14
Efteruddannelsesudvalgenes arbejdsmarkedspolitiske redegørelser	15
Fem overordnede tendenser	16
VEU-rådets strategiske fokusområder	20
Et VEU-system på forkant	21
En ramme for VEU-rådets strategiske fokusområder	22
VEU-systemet nu og efter krisen	23
Beskæftigelseskrisen og nye målgrupper for VEU-indsatsen	28
Grænsefladen til vækst- og erhvervspolitikken	32
Bilag 1: Fakta om AMU, FVU og AVU	34
Bilag 2: Statistik	40
Bilag 3: Oversigt over VEU-rådet og efteruddannelsesudvalg	50

Generelle tendenser på arbejdsmarkedet



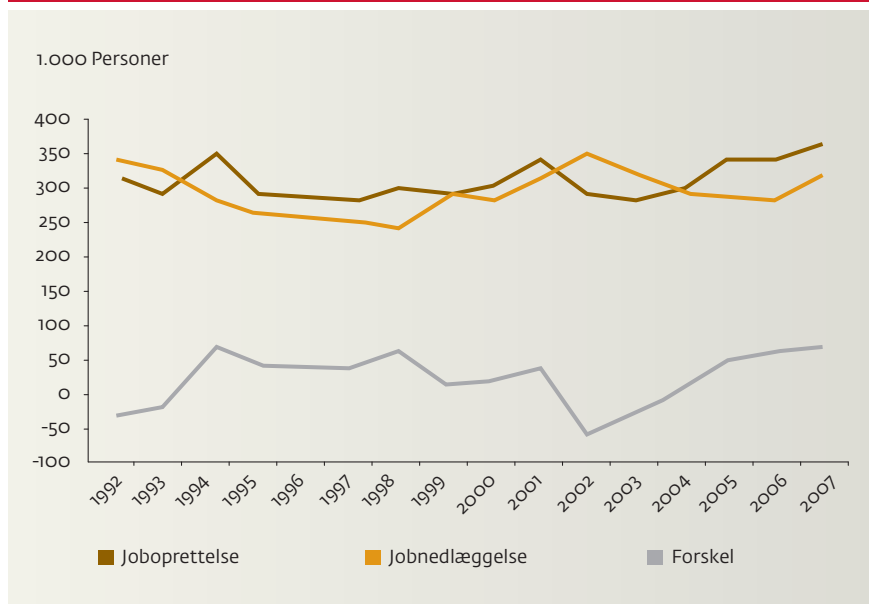
Midt i en krisetid

Dansk økonomi befinder sig aktuelt i et af de største økonomiske tilbageslag siden Anden Verdenskrig. Det har betydning for VEU-systemets strategiske indsats i de kommende år. Der er ingen tvivl om, at en konsekvens af krisen er, at beskæftigelsen – fra et historisk højt niveau – er faldet siden midten af 2008. Ifølge **Arbejdskraftundersøgelsen** (AKU) er beskæftigelsen faldet med 150.000 job siden topniveauet i midten af 2008, og ifølge **regeringens prognoser** er der en risiko for, at yderligere 70.000 job går tabt i 2010. Arbejdsløsheden, der bundede i juni 2008 med godt 45.000 fuldtidsledige (svarende til 2,1 procent), er modsat kraftigt stigende. Den officielle ledighed var således i marts 2010 129.471 (svarende til 4,6 procent af arbejdsstyrken). Dette niveau er endda nok lidt i underkanten af den reelle ledighed, da mange ledige ikke er berettigede til dagpenge.

Det danske arbejdsmarked er internationalt kendt for en høj erhvervs- og beskæftigelsesfrekvens, en høj grad af fleksibilitet og en omfattende jobomsætning. Selv om den aktuelle konjunkturedgang har lagt en dæmper på jobskabelsen og jobcirkulationen, er arbejdsmarkedet langt fra frosset til. Virksomhederne ansætter og afskediger fortsat medarbejdere for løbende at tilpasse kapaciteten til det behov, der er. Tilsvarende etableres der, uanset konjunktursituationen, mange nye virksomheder hvert år, ligesom mange virksomheder går til grunde i konkurrencen. Hvert år opretter og nedlægger danske virksomheder cirka 300.000 job. I perioder med højkonjunktur oprettes der lidt flere job, end der nedlægges, mens det omvendte er tilfældet i en lavkonjunktur (se figur 1). VEU-systemet er “smøremidlet” for en betydelig del af denne høje jobomsætning.



Figur 1: Jobskabelse og jobnedlæggelser i Danmark 1992-2007



Kilde: DI "Indsigt" oktober 2009

Efter to år med recession og faldende økonomisk aktivitet lyder **den generelle vurdering**, at udviklingen er ved at vende, men der vil være store forskelle fra branche til branche.

Dette skøn om det fremtidige beskæftigelsesniveau forstærkes yderligere af virksomhedernes markant øgede fokus på produktivitsudviklingen. Dansk økonomi har i de senere år haft en ugunstig udvikling i produktiviteten. Samlet vurderer Det Økonomiske Råd, at timeproduktiviteten i de private byerhverv er faldet med mere end 5 procent siden 2006. Der er med andre ord akkumuleret et stort produktivits efterslæb. I regeringens konvergensprogram forventes det, at de private erhverv i perioden frem til 2015 vil have en produktivitsstigning på 2 procent årligt. Det er mere end det dobbelte af den gennemsnitlige, årlige stigning i perioden 1998-2008. Det betyder, at der kan imødeses høje produktivitsstigninger i de kommende år, som blandt andet kan fremmes af voksen- og efteruddannelse.

Hvornår er beskæftigelsen så tilbage på det niveau, vi kendte før krisen? Hvis man forsigtigt skønner, at 200.000 job går tabt i perioden fra toppunktet i midten af 2008 til udgangen af 2010, kræver det flere år med en sammenhængende vækst, før det tabte er indhentet. Hvis det antages, at der kommer en markant højkonjunktur fra 2011, skal der fire år med 50.000 ekstra job til per år, før det tabte er indhentet – det vil sige cirka år 2015. VEU-systemet skal i en årrække forholde sig til en kompliceret arbejdsmarkedssituation.

For VEU-systemet er det dog ikke kun udvikling i antal job, der er interessant. Det er mindst lige så vigtigt at have øje for udviklingen i jobomsætningen og kommende balanceproblemer.

Faldende, men stadig høj jobomsætning

Jobomsætningen – defineret som andelen af beskæftigede, som har skiftet eller fået et arbejde inden for det seneste år – er fortsat ganske høj i Danmark. Det skyldes blandt andet, at mange lønmodtagere fortsat har

succes med at foretage mange frivillige jobskift. Ifølge **Beskæftigelsesministeriet** havde 20 procent af de beskæftigede (svarende til 560.000 personer) således i tredje kvartal 2009 skiftet eller påbegyndt arbejde inden for det seneste år. I tredje kvartal 2008 var andelen 26 procent. Samlet set er jobomsætningen dog faldet med cirka en femtedel og ligger nu på cirka samme niveau som ved udgangen af 2003, da ledigheden sidst toppede.

Balanceproblemer: Arbejdskraftmangel nu og på længere sigt

Mens fokus på kort sigt er rettet mod krisens skadevirkninger og den stigende ledighed, er der ingen tvivl om, at flaskehals- og mangelproblemer vil vende tilbage på den lidt længere bane – endda med forøget styrke.

Arbejdsstyrken vil ifølge **regeringens prognoser** blive reduceret med 17.000 personer i 2010 og 3.000 personer i 2011. Nytilgangen til arbejdsstyrken vil i mange år frem være mindre end afgang. For hver otte, der forlader arbejdsmarkedet, vil der være fem,





der kommer til. Kigger man frem mod år 2020 – hvilket i sagens natur er behæftet med en række usikkerheder – vil arbejdsstyrken, ifølge DA's fremskrivninger, falde med 60.000 personer. Efter mange år, hvor arbejdsstyrkens kompetenceniveau blev bedre næsten automatisk, fordi det var ufaglærte, der forlod arbejdsstyrken, og unge med højere uddannelser der kom ind, så er denne udvikling ved at stagnere. Der er fortsat udsigt til, at op til 15-20 procent af tilgangen ikke vil opnå nogen kompetencegivende uddannelse. Faldet i arbejdsstyrken og det forhold, at tilgangen ikke er meget bedre kvalificeret end afgang, vil skabe problemer for besættelsen af job-åbninger i fremtiden. Det vil trods faldet i arbejdsstyrken ikke være alle faggrupper, der vil være rift om i de kommende år. Fremskrivninger peger på, at det danske arbejdsmarked har kurs mod nogle alvorlige balanceproblemer.

Udviklingen vil være præget af, at der både vil opstå en betydelig mangel på faglært og videregående uddannet arbejdskraft, og præget af et samtidigt overudbud af ufaglært arbejdskraft.

Der vil i de kommende år opstå et betydeligt behov for en løbende tilpasning til arbejdsstyrkens fordeling på uddannelse og erhvervenes efterspørgsel fordelt på uddannelse og kompetence. Hvis for eksempel Arbejderbevægelsens Erhvervsråds (AE) fremskrivninger dækker nogle generelle tendenser, så er der en risiko for et betydeligt overudbud af ufaglært/kortuddannet arbejdskraft og et stort underudbud af personer med erhvervsuddannelses- og videregående uddannelsesbaggrund.

Dertil kommer, at der trods den aktuelle beskæftigelseskriser stadig er områder med arbejdskraftmangel. Det skyldes ikke mindst afgang på det offentlige arbejdsmarked. I følge KL

er mere end hver fjerde af landets nuværende sygeplejersker, folkeskolelærere og SOSU-assistenter over 55 år gamle og kan forventes at forlade arbejdsmarkedet inden for en meget kort tidshorisont. Ifølge **Arbejdsmarkedsstyrelsen** har 7.000 danske virksomheder forgæves forsøgt at rekruttere nye medarbejdere i efteråret 2009 (i efteråret 2007 var antallet 66.000 virksomheder). Det drejer sig om stillinger som pædagog, kok, sygeplejerske, landbrugsmedhjælper, butiksassistent, rengøringsassistent, tjener, tømrer og taxichauffør med flere, det vil sige områder, hvor VEU-systemet allerede i dag spiller en vigtig rolle. Selv om der er en del usikkerhed knyttet til, hvor store ubalancer der reelt bliver tale om, så står arbejdsmarkedet og dermed også VEU-systemet over for ganske store tilpasningskrav.

Det er væsentligt at understrege, at den fremtidige mangel på faglært arbejdskraft både er et spørgsmål om antal personer og om relevante kompetencer.

Tiden efter krisen – nye vilkår på arbejdsmarkedet



Ser man på forventninger til tiden efter krisen, så er der mange forskellige kilder, der vurderer, at efterkrisesituationen vil være præget af moderat vækst i den vestlige verden, inklusive Danmark. Beskæftigelsen vil altså være relativt lav og ledigheden relativt høj i en periode, hvor der også vil være en del demografisk betingede tilpasninger. Der er således mange tendenser i spil på én gang.

Uanset hvornår man kan forvente, at den konjunkturrelle krise klinger af, så er der ikke megen tvivl om, at den aktuelle recession allerede har lukket mange industrirelaterede job, og at de ikke vender tilbage. Globaliseringens vindere og tabere er en realitet, også i Danmark efter krisen. Det betyder, at mange ufaglærte og faglærte arbejdspladser i industrien vil være væk, og at mange af dem, der var beskæftiget i industrien, skal finde alternativ beskæftigelse i andre sektorer og erhverv. Det vil især være de private serviceerhverv og måske den offentlige sektor, hvor de nye job vil blive skabt.

De, der forbliver i industrien, skal også leve op til andre kompetencekrav. Masseproduktion viger yderligere for kundetilpasset produktion, når man taler om industriel produktion i et land som Danmark. Der er endvidere en rimelig sikkerhed for, at servicedelen fremover kommer til at udgøre en stigende andel af værdiskabelsen i danske industrivirksomheder.

Produktivitet og arbejdsorganisatorisk tilpasning

Danske eksportvirksomheders konkurrenceevne er uden tvivl udfordret på mange områder. "More for less"-kravet dominerer i høj grad det tankesæt, som mange virksomheder opererer under. Problemet med det omtalte produktivitetsefterslæb skal løses. Da de danske produktionsomkostninger, især lønomkostninger, er højere end produktionsomkostningerne i de nye vækstøkonomier som Brasilien, Rusland, Indien og Kina (de såkaldte BRIC-lande) og mange af de nye EU-medlemslande, så er det forventeligt,



at outsourcing af opgaver og job vil være større end insourcing. Det nye er måske, at man i Danmark skal til at indse, at outsourcing også gælder vidensintensiv produktion, service, transport samt forsknings- og udviklingsaktiviteter. Mere generelt gælder det for store dele af den private sektor – hvor vi må forvente, at hovedparten af de nye job vil blive skabt fremover – at der allerede nu ses en klar tendens til, at teamorganisering på yderligere områder erstatter hierarkisk organisering. Det giver anledning til krav til medarbejderne om en øget grad af selvledelse, ligesom mellemlederens rolle i højere grad bliver motiverende og coachende i forhold til den enkelte medarbejder. De traditionelle vertikale karriereveje erstattes i stigende omfang af horisontale. Selv om der vil være et massivt fokus på produktivitetssøgning på grund af ny teknologi, så er der samtidig fokus på effektivitet og innovation. Det betyder, at der er praktisk interesse for organisationsudvikling og relativt mindre interesse

for ren teknologiudvikling. Dermed kommer bruger- og medarbejderdreven innovation og udnyttelsen af den såkaldte sociale kapital på arbejdspladsen, det vil sige udvikling og vedligeholdelse af tillidsskabende netværk mellem ansatte, til at blive vigtigere. Sociale, personlige og kommunikative kompetencer spiller en stadig større rolle. Disse tendenser genfindes også i den offentlige sektor, hvor der kan ses stadig flere eksempler på avanceret brug af ny teknologi, nye samarbejdsformer og forsøg med at udvikle fleksible faggrænser.

Og her bliver de almene basale kompetencer af afgørende vigtighed. Færdigheder i læsning og stavning, regning og matematik, it og sprog bliver et nødvendigt og stærkt konkurrenceparameter, fordi det styrker medarbejdernes fleksibilitet og selv-tillid. Det gælder både selv-tillid i forhold til job og videre uddannelse og i forhold til at deltage i samfundslivet i al almindelighed.

Der er således behov for en bred vifte af kompetencetiltag og nye initiativer for at imødegå de beskrevne problemer på arbejdsmarkedet i de kommende år. Generelt vil der være behov for, at VEU-systemet i konkrete situationer understøtter erstatning af bredt kvalificeret arbejdskraft med mere specifikt kvalificeret arbejdskraft og sikrer en omfattende opkvalificering af kortuddannede og beskæftigede faglærte over en bred front. Det skal ske samtidig med, at der er fokus på en øget produktivitet, ny teknologi og nye arbejdsorganisationsformer. Det bliver VEU-systemets største opgave i årene frem.

Efteruddannelses- udvalgenes udpegning af tendenser og behov



Efteruddannelsesudvalgenes arbejdsmarkedspolitiske redegørelser

Skal Danmark bibeholde en veluddannet og konkurrencedygtig arbejdsstyrke i de kommende årtier, er en effektiv og målrettet voksen- og efteruddannelsesindsats helt afgørende. VEU-indsatsen har som bekendt til formål at vedligeholde, udbygge og forbedre folks kvalifikationer i overensstemmelse med arbejdsmarkedets behov samt at smidiggøre arbejdsmarkedet og afhjælpe omstillings- og tilpasningsproblemer. Danmark har en lang tradition for at være på forkant med udviklingen og rebe sejlene efter de forandringsvinde, der blæser. Eksempelvis lykkedes det i 1990'erne at indtage førertrøjen inden for vindmølleindustrien. Ikke mindst i kraft af en omfattende uddannelsesindsats i AMU-regi, der sikrede, at der stod

kvalificerede medarbejdere klar til at udfylde den arbejdskraft efterspørgsel, der opstod.

Arbejdsmarkedsuddannelsesområdet er partsorganiseret med elleve efteruddannelsesudvalg. De har ansvaret for at udvikle og vedligeholde efteruddannelsesmulighederne inden for deres respektive brancheområder. I de årlige arbejdsmarkedspolitiske redegørelser peger efteruddannelsesudvalgene på en række generelle udviklingstendenser samt behovene for kompetenceudvikling inden for de forskellige brancher. Det følgende er en overordnet sammenfatning af nogle tendenser, der går på tværs af udvalgene.

Fem overordnede tendenser

For en overordnet betragtning kan der udskilles fem tværgående fokusområder i de elleve efteruddannelsesudvalgs redegørelser for 2010:

Energi- og miljøområdet

Globalisering, outsourcing og automatisering

Ny kundefterspørgsel, oplevelser og individuelle løsninger

Demografiske forandringer

Teknologisk udvikling.

Energi- og miljøområdet

Den vel nok mest iøjnefaldende nye tendens i efteruddannelsesudvalgenes redegørelser er ikke overraskende en generel opmærksomhed på energi- og miljørigtig adfærd. Temaet er tydeligvis slået igennem mange steder både som et kundekrav, et ideal i flere brancher og som lovgivningsmæssigt krav, hvilket også landets seks vækstfora er opmærksomme på i deres erhvervsudviklingsstrategier for 2007–2012.

Set i forhold til kravene til medarbejdernes kompetencer giver det sig forskellige udslag. I nogle brancher – for eksempel transportbranchen – giver udviklingen et kraftigt incitament til at energioptimere driften. I andre brancher bevirker den nye klimadagsorden eksempelvis, at behovet for rådgivning af kunderne vedrørende energi- og miljømæssige spørgsmål samt spørgsmål om sikring mod vejrskader er steget kraftigt.

Energi- og miljødiskussionen er kommet for at blive, og den udfordrer i høj grad branchernes kompetencebehov, både ved lovgivningsmæssige krav på miljøområdet og ved krav nedefra fra kunderne, der synes at anse miljørigtig profil som en stadig mere væsentlig parameter i vurdering af virksomhedernes værdier.

De fire øvrige tværgående tendenser er på forskellig vis gamle kendinge.

Globalisering, outsourcing og arbejdsorganisering

For mange danske brancher indebærer globaliseringen på den ene side, at virksomhederne får en øget adgang til flere af verdens markeder. På den anden side medfører globaliseringen samtidig en markant skærpet konkurrence fra hele verden. Det giver flere brancher et kraftigt incitament til at effektivisere produktionen, foretage outsourcing af visse jobfunktioner og indføre nye arbejds-



organisationsformer. De ufaglærte job, der bliver tilbage i Danmark, for eksempel i industrien, præges af en stigende automatisering. Indførelse af nye robotteknologier m.m. stiller nye krav til medarbejderne. Samtidig er der – i fin overensstemmelse med behovet for øget produktivitet inden for flere brancher – fokus på nye måder at organisere arbejdet på. Flade organisationsformer og samarbejde i sjak og team stiller krav om fleksibilitet, selvstyring og projektledelse. Andre brancher – for eksempel receptioner og restauranter – mærker i højere grad globaliseringen som et krav om at levere den optimale gæstebetjening under hensyntagen til sproglige og kulturelle særtræk.

Ny kundeefterspørgsel

Der kan i efteruddannelsesudvalgenes arbejdsmarkedspolitiske redegørelser lokaliseres en række tendenser til, at kunderne i stadig stigende grad efterspørger mere specialiserede, nogle gange individuelle, løsninger og produkter. Det gælder såvel private som offentlige virksomheder.

Nye butikskoncepter, der blander elementer fra special- og detailbutikkerne, bliver mere udbredte. Oplevelsesøkonomien har som begreb fået et gennembrud. Og virksomheder, der formår at tilpasse produktet til kundens specifikke ønsker inden for bestemte niches, er i vækst.

Samfundsforskere har i en årrække påpeget, at det moderne samfund er kendetegnet ved, at forbrug kan være en kilde til individets identitetsdannelse. Man skaber en distinktion i forhold til omverdenen gennem de forbrugsvalg, man træffer, og de ting, man omgiver sig med. Dette åbner for et stort marked for oplevelser og eksempelvis wellness.

Demografisk udvikling

Som nævnt kan det forventes, at arbejdsstyrken indskrænkes med cirka 60.000 personer over de kommende ti år. Denne udvikling skaber en ubalance på arbejdsmarkedet. En ubalance, som nævnes i flere af efteruddannelsesudvalgenes arbejdsmarkedspolitiske redegørelser.

Det er over en bred kam væsentligt, at VEU-systemet har en vågent øje på de brancher, der mangler arbejdskraft eller forventer stor personaleafgang på grund af den demografiske udvikling. På mange områder er der ikke tale om tvivlsomme udviklingstendenser i en fjern fremtid, men derimod aktuelle problemer, der vil tage kraftigt til i styrke i nærmeste fremtid. En massiv indsats for at efteruddanne ufaglært personale til at varetage arbejdsopgaver, der normalt udføres af faglærte medarbejdere, er nødvendig.

Teknologisk udvikling

Den teknologiske udvikling stiller løbende nye krav til kompetencerne på det danske arbejdsmarked. På den ene side bliver produktionsmetoderne i både den offentlige og private sektor stadig mere prægede af ny teknologi, herunder anvendelse af robotteknologi og automatisering i produktionsled. På den anden side bliver de produkter, der produceres, stadig mere avancerede. Billedet af den klassiske industriproduktion med mange medarbejdere til de monotone rutine-

opgaver ved samlebåndene glider mere og mere i baggrunden – blandt andet fordi produktionen outsources til mindre lønomkostningstunge lande. I stedet træder en mere effektiv produktionsproces, som skaber en række rationaliseringsgevinster, der gør dele af personalet overflødigt. Til gengæld skal de, der er tilbage, kunne opstille, anvende, vedligeholde og reparere disse maskiner og redskaber – et vigtigt fokuspunkt i VEU-indsatsen.

Endvidere er det af stor betydning, at der er opmærksomhed på efteruddannelsesmuligheder inden for områder, hvor produkterne er inde i en rivende udvikling. Det kan for eksempel være inden for tekniske installationer, hvor blandt andet intelligent installation, IP-telefoni og digitalt byggeri introduceres, og hvor elkomponenter i stadig stigende grad integreres med teknologi fra andre områder. Sådanne tendenser afføder et krav om, at medarbejderne har mulighed for at videreudvikle og vedligeholde deres kompetencer.



VEU-rådets strategiske fokusområder



Et VEU-system på forkant

Der er, som det blandt andet fremgår af de forrige kapitler, aktuelt god grund til, at VEU-rådet foretager en strategisk prioritering af indsatsen for det samlede system. Nogle hovedspørgsmål, der skal besvares, er:

- Er VEU-systemet gearet til tiden efter krisen?
- Har VEU-systemet de rigtige uddannelser, der passer til fremtiden?
- Har VEU-systemet viden om, hvad der bliver det 21. århundredes kompetencer for faglærte og ufaglærte?

AMU-programmet har historisk vist sig at være allerbedst, når det har været på forkant med udviklingen. Det skete allerede, da systemet blev etableret for 50 år siden, hvor det blev en af de væsentligste forudsætninger for industrialisering af Danmark. Der er siden mange gode eksempler,

for eksempel da CNC-teknologien holdt sit indtog, og da vindmølleindustrien havde brug for særligt kvalificeret arbejdskraft. Men også de private serviceerhverv og mange offentlige job har nydt godt af, at efteruddannelsesudvalg og institutioner har "haft det lange lys tændt". Det tager som bekendt tid at udvikle tilbud på helt nye uddannelsesområder og markedsføre dem, ligesom det kræver skolernes og efteruddannelsesudvalgenes opmærksomhed på nye behov. Tilsvarende har virksomheder og medarbejdere forventninger til et sammenhængende udbud, der gennemføres ud fra de meget fleksible rammer og vilkår, der nu er gældende. Ledelsen på VEU-institutionerne står derfor over for både eksterne og interne forventninger og nye samarbejdsrelationer. Behovet for robuste beslutninger er voksende.

Selv om det er let at lade den aktuelle recession styre mange af de prioriteringer, der foretages, så er der ingen tvivl om, at der netop nu er behov for

at tænke på tiden efter krisen. Der er behov for at optimere den samlede offentlige politiske indsats på kompetenceområdet også i forhold til andre politikområder. Erfaringsmæssigt har det været vanskeligt på det operationelle niveau at samtænke VEU-politikken med beskæftigelsespolitikken og erhvervs- og vækstpolitikken. Der er med de seneste opgaveomlægninger og institutionelle ændringer på alle tre politikområder skabt både et nyt grundlag og et behov for, at VEU-systemet bidrager aktivt til en sammenhængende indsats til fordel for fremtidens kompetenceudvikling, beskæftigelse og vækst.

Rådet fremlægger i det følgende sine overvejelser og opfordrer AMU-udbydere, VUC'er, VEU-centre og efteruddannelsesudvalg til at bidrage til konkretisering af VEU-indsatsen, så de mål, der fremhæves, kan realiseres.

En ramme for VEU-rådets strategiske fokusområder

VEU-systemet spiller stadig tættere sammen med andre offentlige politikker. I VEU's nære politikfamilie er koblingen til erhvervs- og vækstpolitikken samt koblingen til beskæftigelsespolitikken de to mest relevante politikområder. VEU-rådet mener, at VEU-systemets institutioner og efteruddannelsesudvalgene bør forholde sig til dette i et fremadrettet perspektiv (se figur 2 på side 24).

Der er tre temaer, der er delvist sammenhængende, som er af betydning for VEU-rådets strategiske overvejelser:

- Et VEU-system på forkant – VEU-systemet nu og efter krisen
- Beskæftigelsespolitikken og VEU-systemets fremtidige målgrupper
- Grænsefladerne til vækst- og erhvervsfremmepolitikken.

De tre temaer vil blive beskrevet i det følgende hver for sig med en klar påpegning af samspils- og koordinationsmuligheder.



VEU-systemet nu og efter krisen

VEU-centrene – koordinationscentrum for VEU-indsatsen

Som udgangspunkt er det VEU-rådets holdning, at de 13 nye VEU-centre skal være koordinationscentrum for VEU-indsatsen, også i relation til de øvrige nævnte politikområder. Fra nytår 2010 trådte loven i kraft om oprettelse af VEU-centre dækkende hele landet. Dermed er der taget et vigtigt skridt til at styrke kvalitet og effekt i VEU-udbuddet over for virksomhederne og deres ansatte. Beslutningen om at indføre VEU-centre ved lov er taget på baggrund af flere års positive erfaringer med samarbejdsprojekter mellem uddannelsesinstitutioner og andre aktører. Samarbejdet viste sig at give en bedre koordination af uddannelsesindsatsen til gavn for brugerne. Lovgivningen om VEU-centre ændrer dog ikke ved, at det er den enkelte institution, der har godkendelsen – og dermed ret og pligt – til at udbyde AMU.

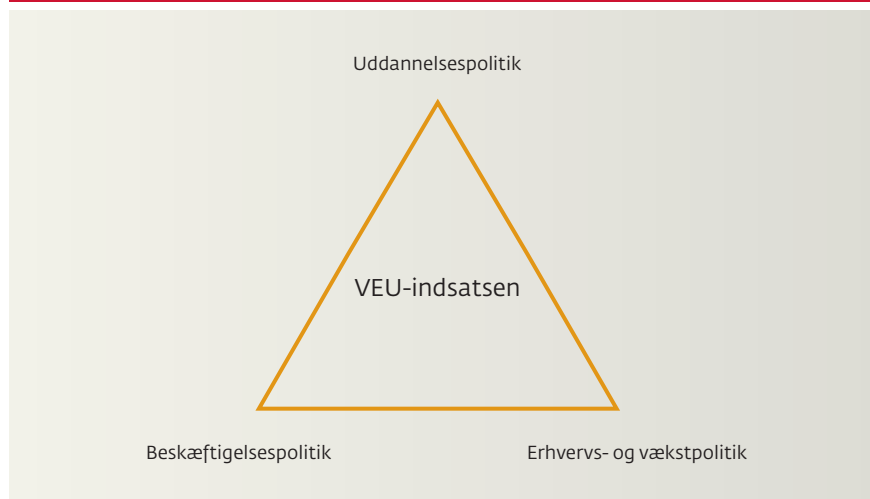
De 13 VEU-centre har hver et centerråd, hvis medlemmer er bestyrelsesmedlemmer fra hver af de deltagende institutioner – AMU-udbydere og VUC, men der er mulighed for at tilforordne repræsentanter fra for eksempel øvrige uddannelsesinstitutioner og aktører på beskæftigelses- og erhvervs- og vækstområdet. Det er altså arbejdsmarkedets parter lokalt, der står med et hovedansvar for, at VEU-centrene kommer til at indfri de store forventninger, der er til deres praksis. Det er dem, der i samarbejde med skolernes ledelser skal evne at få tilvejebragt en positiv indgang til koordinationsprocesser i forbindelse med opgaverne.

Med centerrådets sammensætning er der givet et klart signal om, at brobygningen mellem AMU og FVU (Forberedende Voksenundervisning) skal opprioriteres. Med VEU-centrene tilvejebringes der nye forudsætninger for et forstærket samarbejde mellem AMU-udbydere og VUC-området.

VEU-centrenes opgaver er:

- at skabe større overskuelighed for brugerne om de grundlæggende erhvervsrettede og almene voksen- og efteruddannelser
- at medvirke til at koordinere AMU-udbydernes virksomhedsopsøgende arbejde og markedsføring og at samarbejde tværinstitutionelt om vejledning og rådgivning af virksomheder og beskæftigede med henblik på at kunne tilbyde målrettede voksen- og efteruddannelses tilbud af høj kvalitet
- at afdække behov for og at iværksætte analysearbejde i forhold til uddannelsesindsatsen med henblik på at kunne opfylde brugernes behov for voksen- og efteruddannelse
- at løse andre relevante opgaver for og i samarbejde med institutioner, der medvirker i VEU-centret, og offentlige myndigheder og aktører på det lokale og regionale arbejdsmarked.

Figur 2: Ramme for VEU-rådets strategiske fokusområder



Kilde: New Insight A/S

Dermed skulle grundlaget for at styrke FVU-indsatsen være forbedret ligesom grundlaget for at imødekomme uddannelsesbehovet hos de brugere, der har behov for både almen og erhvervsrettet kvalificering. VEU-rådet finder det afgørende, at VEU-centrene med succes opfylder de mål, der bliver sat for at fremme samarbejdet med virksomhederne og deres ansatte.

VEU-rådet vil aktivt følge udviklingen og stimulere de lokale repræsentanter for arbejdsmarkedets parter til en positiv koordinationsstærkning, ikke mindst set i forhold til opgaven med at fremme samarbejdet mellem AMU-udbydere og VUC til gavn for brugerne.

Mismatchproblemer må imødegås

Der er selvfølgelig ingen, der i dag med sikkerhed kan sige, hvordan arbejdsmarkedet vil se ud efter krisen, men der er en del, der tyder på, at det bliver en stor udfordring at imødegå de alvorlige ubalancer på arbejdsmarkedet, der er beskrevet tidligere.



Konkret kan det frygtes, at der vil være ganske mange faglærte med utidssvarende kompetencer og ufaglærte, der vil have vanskeligt ved at finde beskæftigelse, samtidig med at der vil være et betydeligt underskud af personer med en kompetent og relevant erhvervsuddannelse og en videregående uddannelse.

Der er principielt flere måder, VEU-systemet kan bidrage til at forhindre eller begrænse mismatchproblemerne på. Først og fremmest må alle relevante behov for en løbende opkvalificering af ufaglærte og faglærte sikres. Dernæst må de muligheder, der er for at substituere faglært arbejdskraft med ufaglært med et relevant VEU-forløb, udnyttes effektivt.

VEU-centre, uddannelsesinstitutioner og efteruddannelsesudvalg bør spille en helt central rolle i indsatsen for at forebygge mismatchesituationer, hvor der både er ledige, for få i arbejdsstyrken og flaskehalsproblemer på nøgleområder i økonomien.

Realkompetencevurderinger anvendes ikke nok af ufaglærte

Der er mange veldokumenterede eksempler på, at avancerede danske industrivirksomheder i praksis ikke skelner mellem faglærte og ufaglærte, når det for eksempel gælder besættelsen af operatørjob. Det gælder også, selv om der er krav til kortere serier, højere kvalitet og øget effektivitet, det vil sige job, hvor omstillingskompetence og personlige kompetencer spiller en betydelig rolle. Der er således i praksis mange eksempler på, at ufaglærte udfører jobfunktioner og har jobprofiler, der på mange måder ligner faglærtes. Der er hermed et potentiale for substitution, der må udnyttes – blandt andet formidlet via udnyttelsen af realkompetencevurdering. Der er imidlertid aktuelt ikke mange ufaglærte, der har anvendt realkompetencevurdering. Der er tilsyneladende mange barrierer for, at såvel de ansatte som virksomhedsledelserne efterspørger de tilbud, som blandt andet VEU-systemet tilbyder om realkompetencevurdering. Samtidig synes der også at være en manglende motivation i VEU-systemet

til at fremme brugen af realkompetencevurderinger. Kort sagt tales og skrives der om de politiske intentioner, og der synes at være bred opbakning til det, men praksis viser noget andet.

Der er ingen tvivl om, at arbejdsmarkedets parter spiller en interessant rolle, når det gælder motivation til at anvende en realkompetencevurdering.

VEU-centre, uddannelsesinstitutioner, parterne på arbejdspladsniveau og i organisationerne bør i fremtiden sikre bedre resultater, når det gælder anvendelsen af realkompetencevurderinger mv.

Synlig vej fra ufaglært til faglært

VEU-rådet finder, at det er væsentligt, at der er synlige og motiverende veje fra ufaglært til faglært, og at realkompetencevurderinger fungerer i denne sammenhæng. Det er uomtvisteligt, at ganske mange ufaglærte, ligesom de faglærte, i løbet af arbejdslivet tilegner sig nye kompetencer, som ved at udnytte mulighederne i realkompetencevurdering vil vise sig at være et godt skridt på vejen til faglært niveau.



Den aktuelle beskæftigelseskrise gør det relevant at være opmærksom på individuel kompetencevurdering og mulighederne i grunduddannelse for voksne (GVU). Det er således ikke nok, at uddannelsessystemet giver nye muligheder. Der skal også være en aktiv interesse og motivation hos både arbejdsgivere og faglige organisationer for at se mere åbent på substitutionsmuligheder og en effektiv udnyttelse af uddannelsers bidrag til funktionel fleksibilitet.

Efteruddannelsesudvalg, VEU-centre og uddannelsesinstitutioner har en fælles opgave med at lette mulighederne for, at ufaglærte i større omfang udnytter grunduddannelse for voksne (GVU).

Større funktionel fleksibilitet og mere effektiv kommunikation om især AMU's udbud til faglærte
VEU-systemet har en meget central opgave i at forbedre alle faglærtes

funktionelle fleksibilitet. Det er interessant, at der inden for næsten alle erhvervsuddannelser kan ses en betydelig funktionel fleksibilitet. Blandt andet er kontoruddannelsen efterspurgt bredt i næsten alle brancher og erhverv, og noget tilsvarende ses hos mekanikere og maskinarbejdere. Der er generelt på det danske arbejdsmarked en omfattende faglig mobilitet blandt de beskæftigede. Blandt beskæftigede – især inden for de private erhverv – med en erhvervsuddannelse er det faktisk vanskeligt at finde en uddannelse, hvor mere end 50 procent er beskæftiget i brancher og jobfunktioner, som uddannelsen retter sig mod. Denne fleksibilitet afspejler en betydelig kompetenceudvikling, som erhverves på jobbet, som bliver leveret af private uddannelsesstilbud, og som ofte er understøttet af AMU og andre offentlige voksen-, efter- og videreuddannelsesstilbud. Det er imidlertid

ikke altid, at der er en klar logik i forskellige branchers valg på dette område. Der er god grund til at se på samspillet mellem for eksempel on the job-training, private leverandørkurser og offentlige efteruddannelsesstilbud.

Der er her klart en opgave, som VEU-centre og uddannelsesinstitutioner bør tage på sig for at styrke den funktionelle fleksibilitet blandt de beskæftigede. Denne problemstilling er yderligere aktualiseret med fremkomsten af de overenskomstaftalte kompetencefonde, der fortsætter med overenskomstaftalerne her i 2010.

VEU-centre og uddannelsesinstitutioner bør satse på en anderledes og mere effektiv kommunikations- og motivationsindsats over for relevante virksomheder og målgrupper blandt de beskæftigede. Der er ikke behov for mere traditionel markedsføring, men for nye innovative kommunikationsformer.

Synlige og motiverende veje for faglærte til videreuddannelse

VEU-rådet lægger, når det gælder faglærte, vægt på, at der er synlige og motiverende veje for faglærte til erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelser. Det kan ses som en mulighed for at begrænse de ubalancer, der forventes på videregående uddannelsesniveau. Det er også en del af rådets intention om at styrke en generel opkvalificering af arbejdsstyrken samt sikre en gnidningsfri overgang mellem de forskellige uddannelsesniveauer. Der er med de seneste års politiske og institutionelle afklaring af erhvervsakademier og professionshøjskoler skabt et institutionelt grundlag for, at mange faglærte principielt har mulighed for videreuddannelse. Der er også gode eksempler på, at det sker. En ny analyse af elområdet viser for eksempel, at mellem 200 og 250

elektrikere hvert år videreuddanner sig blandt andet til diplomniveau. Det er endvidere interessant, at hovedparten af elektrikerne uddannes ved relativt få arbejdsgivere inden for installationsbranchen, hvorefter en ganske betydelig del, allerede inden de fylder 30, finder beskæftigelse i en bred kreds af brancher og jobfunktioner. Eluddannelsen synes således både at give mulighed for funktionel fleksibilitet og at være et godt eksempel på, at der er skabt synlige og motiverende veje for faglærte til videreuddannelse. Det er imidlertid uklart, hvordan det samlede billede er for alle faglærte grupper, men der er givetvis forskelle.

VEU-centre og uddannelsesinstitutioner bør i deres vejlednings- og informationsindsats i forhold til de faglærte synliggøre mulighederne på de videregående uddannelsesinstitutioner.



Beskæftigelseskrisen og nye målgrupper for VEU-indsatsen



Beskæftigelseskrisen skaber nye målgrupper

Der er ingen tvivl om, at VEU-systemet først og fremmest skal give mulighed for at dække de kvalificeringsbehov, der er i forhold til jobfunktionerne på arbejdsmarkedet. Den stigende arbejdsløshed øger behovet for at identificere særligt udsatte målgrupper og tilpasse indsatsen i forhold til disse grupper, der blandt andet omfatter:

De “ældre unge” ledige og de udsatte ufaglærte ansatte

En væsentlig gruppe er de “ældre unge” (25–30-årige) ufaglærte, der i løbet af højkonjunktoren fik job uden større besvær, og som derfor ikke valgte uddannelse, og som nu i stort omfang er berørt af arbejdsløshed eller har usikker beskæftigelse. Denne gruppe har en omfattende arbejds- og joberfaring, som klart er relevant for en VEU-indsats baseret på realkompetencevurdering og opfølgende VEU-tilbud.

Der er imidlertid ikke nogen omfattende aktivitet fra VEU-systemet rettet imod denne meget vigtige målgruppe. De kan forventes at være

på arbejdsmarkedet i mange år endnu, og de har en bred arbejds- og joberfaring, men mangler opdatering af deres uddannelse og kompetencer. Det er et problem, hvis denne målgruppe ikke fanges af VEU-systemet, før de bliver ledige.

Arbejdsfordeling og “udsatte ansatte”

Der har i de seneste par år været flere større virksomheder, som med meget gode erfaringer har valgt at anvende arbejdsfordeling koblet med VEU-tilbud. Der var en del VEU-institutioner, der hurtigt fik øje på denne gruppe af “udsatte ansatte”. At hjælpe denne gruppe, før ledigheden bider sig fast, er fortsat et indsatsområde, som VEU-institutioner bør dyrke.

Ledige og jobcentrenes brug af realkompetencevurdering

Når det gælder folk, der allerede er ledige, så er det kun få, der får en individuel kompetencevurdering på AMU. Jobcentre kan spille en rolle i informationen om realkompetencevurderinger, men det er en generel vurdering, at jobcentrene ikke er tilstrækkeligt opmærksomme på

mulighederne for realkompetence-vurderinger. Med til billedet af VEU-systemet og de ledige hører, at der dog i 2009 kunne ses en stigning i AMU-aktiviteten genereret af lediges brug af retten til seks ugers selvvalgt uddannelse, så der en del af de ledige, der allerede har en betydelig motivation til at anvende VEU-udbuddet. Denne motivation må fastholdes og udbredes til andre grupper på arbejdsmarkedet. Der er således, både når det gælder de “ældre unge”, de “udsatte ansatte” og de “ledige”, god grund til, at relationen mellem VEU-udbydere og beskæftigelsespolitikens myndigheder – det vil sige beskæftigelsesregionerne og de kommunale jobcentre – fremmes og målrettes, samt at de eksisterende administrative barrierer for lediges seks ugers selvvalgt uddannelse bliver fjernet. Dialogen skal fremmes nu, især fordi man i de kommende år må forvente, at der fortsat vil være en betydelig gruppe af især “udsatte ansatte”, der med fordel kan anvende offentlige VEU-tilbud. Det er overordnet set væsentligt, at beskæftigelsesindsatsen indtænker uddannelsesmulighederne mere offensivt.

VEU-centre og uddannelsesinstitutioner bør indgå i et tættere samspil med de kommunale jobcentre om for eksempel:

Forebyggende indsats i opsigelsesperioden via samarbejde med (større) virksomheder, der har varslet eller vil varsle større opsigelser

Vurdering af mulighederne i arbejdsfordelingssituationer

Udrulning af jobrotationsordningens muligheder.

Risiko for stigende ulighed peger på behov for prioritering af målgrupper

Der er med udgangspunkt i den forventede udvikling efter krisen en betydelig risiko for stigende ulighed i beskæftigelses- og livskarrieremuligheder for mange faggrupper, der er relevante for VEU-indsatsen. Der er for eksempel ved at ske ændringer i ulighed mellem køn, aldersgrupper og regioner. Det giver nogle pejlemærker for, hvilke målgrupper VEU-systemet må forholde sig til i de kommende år.

Ufaglærte og faglærte mænd – en særlig målgruppe

Hvor man i mange år har været fokuseret på at sikre kvinderne på arbejdsmarkedet bedre muligheder, så er situationen efterhånden, at en stor gruppe af mændene står over for særlige problemer. Det er i stort omfang “mandarbejdspladser”, der er berørt af både det konjunkturrelle tilbageslag, for eksempel byggeriet, og de strukturelle ændringer, især traditionel industri. Selv om mange ufaglærte og faglærte kvinder fortsat hører til de udsatte målgrupper, nyder mange kvinder godt af et generelt stigende uddannelsesniveau, der gør dem mere bredt efterspurgt på arbejdsmarkedet, samt af bedre beskæftigelsesmuligheder i serviceerhvervene – ikke mindst den offentlige sektor.

VEU-centre og uddannelsesinstitutioner bør have fokus på grupper af udsatte mænd.

Generationsproblematikken må i fokus. Aldersmæssigt er det de unge, der igen må i fokus for VEU-indsatsen. Der er grund til at se nærmere på generationsproblematikken på arbejdsmarkedet. Det er der flere årsager til. Frem til 2016 vil antallet af unge i aldersgruppen 15-25 år stige og derefter falde frem til på den anden side af 2030. De årgange, der nu skal ind i

uddannelsessystemet, er de sidste større årgange i mange år. De er imidlertid ikke store nok til at erstatte de store årgange, der forlader arbejdsmarkedet i de næste 5-10 år. Når der på EUD-området samtidig ofte kan konstateres et stort frafald – især hos unge mænd og etniske minoriteter, så bliver det så meget desto vigtigere, at VEU-systemet evner at samle disse unge voksne op i målrettede, joborienterede kompetenceforløb og eventuelt senere via en realkompetencevurdering føre dem frem til EUD-niveau. Dertil kommer, at forskellene på generationernes uddannelsesniveau ikke længere er så udtalte, som de var i 1980’erne og 1990’erne. Ganske vist vil der komme flere ufaglærte, der trods alt har gennemført en gymnasieuddannelse, men det er ikke nok til at sikre en generel højnelse af arbejdsstyrkens kompetenceniveau.

VEU-centre og uddannelsesinstitutioner bør i deres udbudspolitik være særlig opmærksomme på de unge voksne.

Der er ganske betydelige risici for uligheder, der udspringer af de beskæftigedes meget forskellige præferencer og motivation for at indgå i VEU-aktiviteter. Det er nok en af de væsentligste barrierer, som VEU-systemet står over for i de kommende år.

Det er rådets forventning, at VEU-institutioner i deres vejledning og markedsføring samt gennem individuel kompetencevurdering formår at mindske motivationsbarrierer og indtænke udbud, så det afspejler de beskæftigedes forskellige, personlige præferencer for personlig kompetenceudvikling.

VEU-centre og uddannelsesinstitutioner bør være opmærksomme på forhold, der påvirker motivationen for at deltage i VEU-aktiviteter. Det gælder:

Opmærksomhed på beskæftigedes muligheder for økonomisk tilskud til livslang læring, for eksempel gennem de kollektive aftaler

Brug af voksen- og efteruddannelse som grundlæggende kvalificering og som led i eventuel efterfølgende erhvervsuddannelse

Øget forskellighed i de unge voksnes præferencer – rækkende fra bevidst afstandtagen fra “ræset” til stigende målfokusering.



Grænsefladen til vækst- og erhvervspolitikken

De regionale forskelle i erhvervs- og beskæftigelsessituationen vil med stor sandsynlighed blive større. Fremover vil der være store dele af landet, der ikke vil nyde godt af et kommende økonomisk opsving og en positiv beskæftigelsesudvikling efter krisen. Der kan være vækst i videnstunge, nicheorienterede produktionsvirksomheder og avancerede private servicevirksomheder med højt betalte job i delområder i regionerne, mens andre delområder kan være særligt hårdt ramt af krisen og derfor har særlige udfordringer med at få omstillet arbejdsstyrken til nye væksterhverv.

VEU-centre og uddannelsesinstitutioner skal formå at reagere tilpasset de stigende regionale forskelle. De skal samtidig indgå i et tættere samspil med de andre regionale aktører – især vækstfora og regionsråd.

Grænsefladerne til erhvervsfremmeindsatsen, herunder især vækstforas vækststrategier og praksis, er en del af prioriteringen af VEU-indsatsen i fremtiden. Der er allerede med de tidligere beskrivelser af de generelle vækstbetingelser og de regionale

forskelle påpeget en del af de rammebetingelser, som VEU-indsatsen må forholde sig til. Der er imidlertid en del andre problematikker, der fortjener særlig opmærksomhed.

VEU-centres og uddannelsesinstitutioners indsats bør tage bestik af de regionale vækstpolitiske intentioner og målsætninger blandt andet ved

- *den strategiske tilrettelæggelse af det opsøgende arbejde*
- *at skabe overblik over uddannelsesbehov og øvrige regionale og lokale uddannelsesstilbud*
- *at meddele de centrale efteruddannelsesudvalg, hvilken type uddannelser der er behov for at udvikle og ajourføre.*

Landets forskellige vækstfora har alle på forskellig vis formuleret indsatsområder relateret til udviklingen af de menneskelige ressourcer. Der er helt klart en række styrings- og effektmæssige problemstillinger, der trænger sig på. For eksempel er vækstforas relationer til beskæftigelsesregionerne

og disses implementering af den nationale beskæftigelsespolitik samt til VEU-centrenes fremtidige praksis næsten ukendt territorium. Her er det vigtigt, at VEU-centrene er sig deres rolle og ansvar bevidst. Det skal ikke kun baseres på overordnede politiske intentioner, men på konkrete prioriteringer. VEU-systemets institutioner må på deres side være beredt til dette konkrete samspil. Det stiller for eksempel krav om velfungerende, forpligtende samspil mellem forskellige institutioner. Her viser erfaringerne fra partnerskabsprojekter, at det kan være vanskeligt at udvikle et reelt forpligtende samspil. Det bliver op til VEU-centrenes centerråd at være det forum, hvor alle medvirkende institutioner drøfter strategien for, hvilke incitamenter og vilkår der bedst fremmer det forpligtende samspil. Tilsvarende er det væsentligt, at udbudspolitikken afspejler de fremadrettede behov, for eksempel på de fem områder, som efteruddannelsesudvalgene peger på.



VEU-indsatsen skal således fremover understøtte danske virksomheders regionalt meget forskellige vilkår for at udvikle og udnytte nye nicheproduktionsmuligheder, nye teknologier og nye forbrugerpræferencer. Det er her væsentligt, at VEU-systemet forstår, hvor i den internationale arbejdsdeling og værdikæde danske virksomheder er placeret.

Et helt særligt område er en indsats, der gør det muligt for virksomhederne at udbygge og udnytte netværksdannelser på arbejdspladserne for derved at styrke effektivitet og innovation, herunder bruger- og medarbejderdrevne innovation.

VEU-centre og uddannelsesinstitutioner bør være udviklingsorienterede på en sådan måde, at de i endnu højere grad understøtter virksomhedernes og de beskæftigedes mere fremadrettede ønsker og behov.

De regionale vækstfora og andre offentlige erhvervsfremmetiltag har også fokus på nye brancher og udviklingen af nye forretningsmodeller og afdækker på den måde uddannelsesbehov på områder, der ikke er uddan-

nelsesdækket via efteruddannelsesudvalgene. Det er områder, der må forventes at vokse i betydning for den fremtidige vækst, og VEU-institutionerne må i deres opsøgende arbejde og fremadrettede udbudspolitik afdække disse nye uddannelsesbehov og på den måde bidrage med input til efteruddannelsesudvalgenes udviklingsarbejde.

Det er for eksempel nye brancher relateret til service især inden for sundhed (for eksempel wellness og antiaging), oplevelser (turisme, nye medier og spil), edutainment (undervisning og underholdning) og internetbaserede forretningsmodeller (for eksempel microbetaling inden for nyheder og bøger, blandt andet baseret på udbredelsen af E-book readers).

Man skal også være opmærksom på, at stadig mere service bliver knyttet til mobil teleservice, der udnytter sammensmeltningen med andre servicetyper, for eksempel geopositioneringssystemer og digitale fællesskaber (online gør det selv-service). Endvidere er det interessant, at internethandel – ikke kun på en gros, men

især på detail og kunde-til-kunde – endelig er ved at slå igennem efter mere end 15 års tilløb. Det får tværgående konsekvenser for virksomheder og ansatte inden for distribution, transport, marketing, betalingsformer og serviceopfølgning.

Endelig kan medico/sundhed og det bioteknologiske område nævnes som potentielle vækstområder. Disse områder levnes ikke meget opmærksomhed i efteruddannelsesudvalgenes rapporter, men fylder meget både i vækstforas strategier og i den generelle erhvervspolitiske debat.

Alt i alt er det afgørende, at VEU-systemet er sensitivt for de mange nye jobåbninger og vækstmuligheder, der opstår uden for de traditionelle erhvervs- og jobområder.

Efteruddannelsesudvalg, VEU-centre og uddannelsesinstitutioner bør nyfokusere såvel det opsøgende arbejde som etablering af netværk med virksomheder og deres ansatte inden for nye brancher og erhvervsområder.

Bilag 1

Fakta om AMU, FVU og AVU

Fakta om AMU

AMU er erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse med centralt fastlagte uddannelsesmål, som giver landsdækkende kompetence. Uddannelserne varer i gennemsnit knap en uge – fra 1 dag til 6 uger – og veksler normalt mellem teori og praksis. Uddannelserne indgår i cirka 150 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, der er startet med arbejdsmarkedsuddannelser, senere er blevet til nye erhvervsuddannelser, for eksempel plastmager.

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

effekt af den grundlæggende almene 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.

AMU er overvejende statsligt finansieret. Der er dog en mindre deltagerbetaling, bortset fra på uddannelser inden for det pædagogiske område, social- og sundhedsområdet og IKV. Deltagerne har mulighed for at få VEU-godtgørelse, hvis deres erhvervsrettede uddannelse ikke overstiger erhvervsuddannelsernes niveau og varighed. Ligeledes har deltagerne mulighed for at få tilskud til befordring, kost og logi efter særlige regler.

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) og
- 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 statslig 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 starttidspunkter. 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

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, og der er en mindre 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 andet-sprog, 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 niveau-mæssigt 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.

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 centralt niveau har ønsket om et bedre samspil blandt andet resulteret i en sammenlægning af de tidligere råd – Rådet for Erhvervsrettet Voksen- og Efteruddannelse og Rådet for

Kortuddannedes Fortsatte Uddannelse – til Rådet for Voksen- og Efteruddannelse (VEU-rådet), som rådgiver om både AMU og FVU mv.

På decentralt niveau har det været 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.

Bilag 2

Statistik

Statistikdefinitioner

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

Definitioner på AMU-området:

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 omregnes således: 1 kursusdag = 1/5 elevuge, 1 elevuge = 1/40 årselev. En årselev: En kursist på kursus i 40 uger a 37 timer om ugen.

Definition af personer: Antal personer – forstået som unikke cpr-numre – som har afsluttet et AMU-kursus.

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

Reglerne om forsikredes ret til seks ugers selvvalgt uddannelse er flyttet fra Undervisningsministeriet til Beskæftigelsesministeriet, Arbejdsmarkedsstyrelsen, per 1. august 2009.

Definition på FVU-området:

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

Definition af holdkursister: Holdkursister er det antal kursister, der ikke er udmeldt før første undervisningsperiodes 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

Arbejdsmarkedsstatus

Tabel 1: Antal kursister, årselever og personer på AMU – fordelt på arbejdsmarkedsstatus						
		2005	2006	2007	2008	2009
Kursister	Beskæftigede	509.559	546.460	556.136	671.527	930.511
	Ledige/uden for arbejdsstyrken	97.694	76.282	56.595	58.518	64.963
	Uoplyst/ukendt	7.703	9.588	17.771	25.023	31.007
	Total	614.956	632.330	630.502	755.068	1.026.481
Årselever	Beskæftigede	8.691	8.609	8.467	9.840	13.454
	Ledige/uden for arbejdsstyrken	2.253	1.642	1.201	1.084	1.041
	Uoplyst/ukendt	134	146	318	549	601
	Total	11.078	10.397	9.986	11.473	15.097
Personer	Beskæftigede	337.149	359.178	366.331	434.291	530.950
	Ledige/uden for arbejdsstyrken	39.581	32.772	25.887	28.335	33.323
	Uoplyst/ukendt	4.709	6.055	11.222	13.728	16.293
	Total	381.439	398.005	403.440	476.354	580.566

Kilde: UNI•C Statistik & Analyse

Antallet af kursister har været svagt stigende frem til 2007, er steget kraftigt i 2008 og er steget med cirka 36 % fra 2008 til 2009.

Heraf 6 ugers selvvalgt uddannelse					
	2005	2006	2007	2008	2009*
Kursister	54.883	43.242	38.077	45.027	78.215
Årselever	1.426	1.067	880	994	1.622
Personer	20.728	15.594	14.885	16.753	25.950

Kilde: UNI•C Statistik & Analyse

*Tallene for seks ugers selvvalgt uddannelse i 2009 er foreløbige

Forudgående uddannelse

Tabel 2: AMU-deltageres forudgående uddannelse. Antal kursister, personer og uoplyste fordelt på forudgående uddannelse i perioden 2005-2009

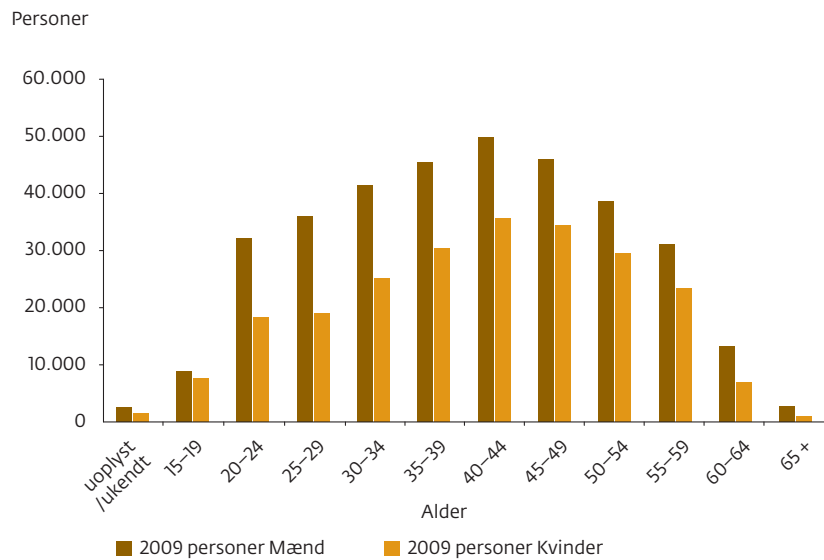
		Grundskole	Gymnasiale uddannelser	Erhvervsfaglige uddannelser	Korte videregående uddannelser	Mellemlange videregående uddannelser	Lange videregående uddannelser	Uoplyst	I alt
2005	Kursister	169.880	36.831	314.614	36.647	35.083	9.150	12.751	614.956
	Personer	101.181	22.427	197.509	23.726	22.845	6.204	7.547	381.439
2006	Kursister	166.685	40.150	318.051	41.480	40.092	10.544	15.328	632.330
	Personer	99.148	24.192	204.873	26.872	26.899	6.912	9.109	398.005
2007	Kursister	163.496	45.283	306.808	40.827	39.328	11.311	23.442	630.502
	Personer	100.330	26.846	200.729	26.990	26.540	7.400	14.605	403.440
2008	Kursister	196.776	57.720	353.297	54.313	46.786	13.185	32.991	755.068
	Personer	120.928	34.191	226.163	36.667	31.548	8.490	18.357	476.354
2009	Kursister	273.330	75.870	501.724	62.080	57.828	15.382	40.266	1.026.481
	Personer	153.127	40.944	283.025	36.862	36.729	9.039	20.839	580.566

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. Procentuelt er der ikke ændret i fordelingen mellem de enkelte uddannelsesbaggrunde.

Køn og alder

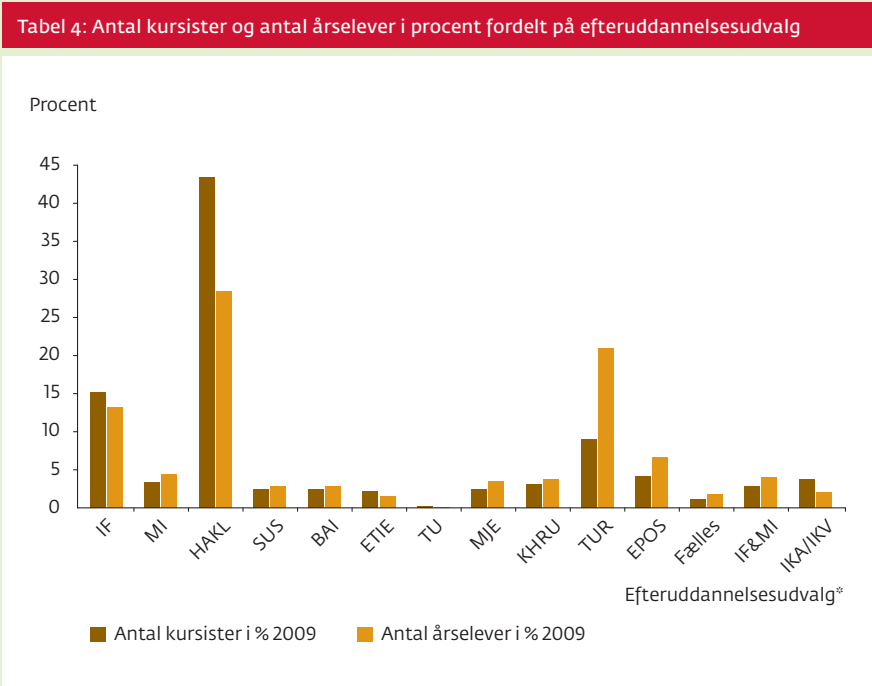
Tabel 3: Antal personer på AMU i 2009 fordelt på køn og alder



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

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

Fordeling på efteruddannelsesudvalg



Efteruddannelsesudvalget for Handel, Administration, Kommunikation og Ledelse (HAKL) har langt den største aktivitet målt i såvel kursister som årselever.

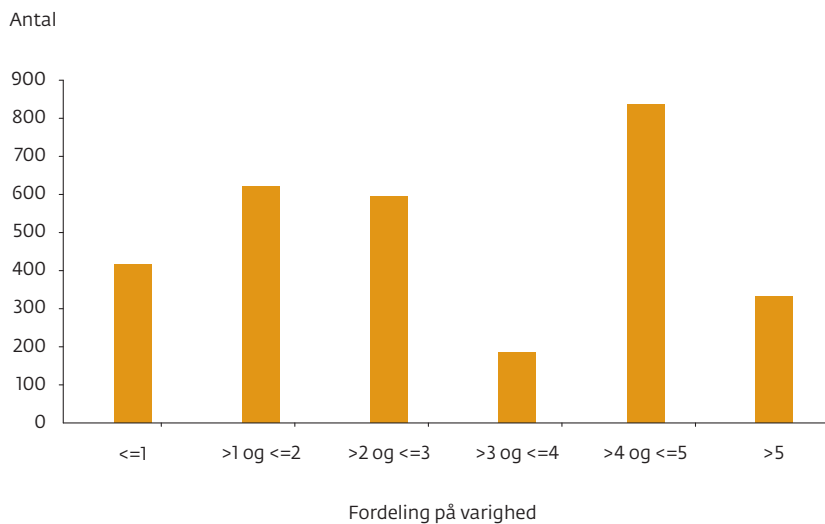
Herefter kommer Fællesudvalget for Industriens Uddannelser (IF), og Transporterhvervets Uddannelsesråd (TUR).

TUR har gennemsnitligt de længste uddannelser og HAKL de korteste, hvilket fremgår af forskellen på kursister og årselever.

* Se oversigt over efteruddannelsesudvalgene side 52

Varighed

Tabel 5: Antal arbejdsmarkedsuddannelser fordelt på varighed i dage per september 2009

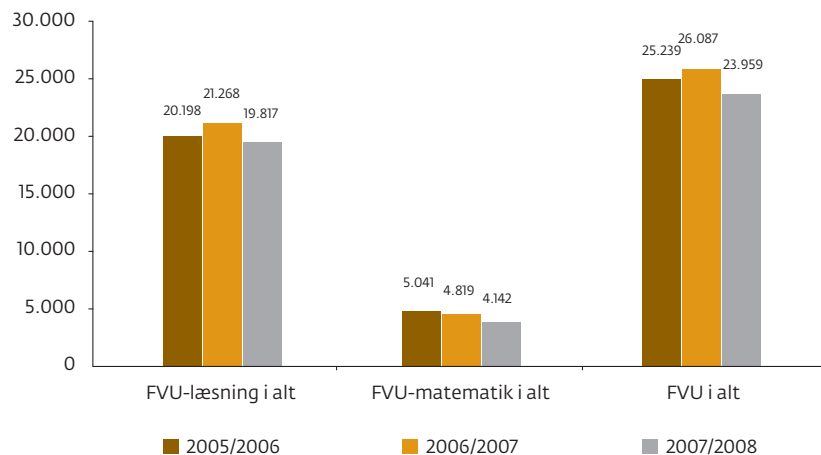


Den korteste varighed på en arbejdsmarkedsuddannelse per september 2009 var 0,5 dage, og den længste varighed var 45 dage.

FVU-statistik

Fagområder

Tabel 6: Kursister på FVU i undervisningsårene 2005/2006-2007/2008 efter fagområder



Kilde: UNI•C Statistik & Analyse.

Alle tal og beregninger bygger på institutionernes indberetning til Danmarks Statistik.

Fag, trin og køn

Tabel 7: Kursister på FVU i undervisningsåret 2007/2008 fordelt på fag, trin og køn			
	Andel i procent		Kursister i alt
	Mænd	Kvinder	
Læsning trin 1	44,0	56,0	8.856
Læsning trin 2	37,3	62,7	5.680
Læsning trin 3	39,8	60,2	3.443
Læsning trin 4	43,6	56,4	1.228
Læsning trin 1 – for ordblinde	100,0	0,0	8
Læsning trin 1 – for andetsprogede	41,7	58,3	602
FVU-læsning i alt	41,3	58,7	19.817
Matematik trin 1	40,4	59,6	2.443
Matematik trin 2	45,1	54,9	1.699
FVU-matematik i alt	42,3	57,7	4.142
FVU i alt	41,5	58,5	23.959

Kilde: UNI•C Statistik & Analyse.

Tallene er på basis af institutionernes indberetning til Danmarks Statistik

Tabel 8: Antal personer, som tog kursus på AMU og FVU i det samme undervisningsår		
	2006/2007	2007/2008
Antal personer	2.600	2.302

Kilde: UNI•C Statistik & Analyse

Anmærkning: Det er ikke undersøgt om personerne var aktive på tværs af de to aktivitetsområder på samme tid – kun at de inden for et undervisningsår havde mindst et kursus på hver af de to aktivitetsområder AMU og FVU.

Forbrug

Tabel 9. Økonomi. Forbrug på AMU, AVU og FVU og forbrug på VEU-godtgørelse i perioden 2005-2009					
Forbrug på AMU-driftsrammen					
Mio. kr. 2010-prisniveau	R 2005	R 2006	R 2007	R 2008	R 2009
AMU-driftsrammen i alt inkl. forårspakkemidler (2005-2008)	1.023,5	1.039,1	1.050,1	1.296,1	1.563,1
Forbrug på AVU og FVU (driftsudgifter)					
Mio. kr. 2010-prisniveau	R 2005*	R 2006*	R 2007	R 2008	R 2009
Almen voksenuddannelse (AVU)	-	-	326,9	429	487,9
Forberedende voksenundervisning (FVU)	-	-	63,9	85,3	159,7
Forbrug på VEU-godtgørelsesrammen					
Mio. kr. 2010-prisniveau	R 2005	R 2006	R 2007	R 2008	R 2009
VEU-godtgørelse	1.178,7	1.061,7	984,0	1.124,6	1.481,1
Befordring	55,3	55,2	55,2	66,5	92,6
Kost og logi	83,0	87,5	104,7	145,3	156,7
VEU-godtgørelsesrammen i alt	1.317,0	1.204,4	1.143,9	1.336,4	1.730,3

*Note: FVU og AVU blev fra 1. januar 2007 overført fra amterne til staten. Der er derfor ikke sammenlignelig statistik vedr. 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 Landsorganisationen i Danmark:

Medlemmer:

LO-sekretær Ejner K. Holst

Landsorganisationen i Danmark

E-mail: ekh@lo.dk

Konsulent Anne Bruvik-Hansen

Landsorganisationen i Danmark

E-mail: abh@lo.dk

Konsulent Frank Juncker

Fagligt Fælles Forbund (3F)

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

Forbundssekretær Per Påskesen

Dansk Metal

E-mail: 0000pps@danskmetal.dk

Uddannelseskonsulent Gitte Vind

FOA

E-mail: givi@foa.dk

Faglig sekretær Mette Christiansen

HK/Danmark

E-mail: 44rmch@hk.dk

Faglig sekretær Ole Frøstrup-Andersen

Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark

E-mail: ofa@tib.dk

Suppleanter:

Uddannelsessekretær Svend Blankholm

Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet

E-mail: svb@nnf.dk

Forbundssekretær Benny Yssing

Dansk El-Forbund

E-mail: bys@def.dk

Indstillet af Dansk Arbejdsgiverforening:

Medlemmer:

Chefkonsulent Ann B. Poulsen

Dansk Arbejdsgiverforening

E-mail: abp@da.dk

Erhvervsuddannelseschef Flemming Larsen

DI – Organisation for erhvervslivet

E-mail: fl@di.dk

Uddannelseschef Thomas Christensen

Ledernes Hovedorganisation

E-mail: tch@lederne.dk

Underdirektør Tina Voldby

TEKNIQ

Installatørernes Organisation

E-mail: tvo@teknik.dk

Uddannelseschef Svend Berg

Dansk Erhverv

E-mail: sbe@danskeerhverv.dk

Suppleanter:

Chefkonsulent Henning Gade

Dansk Arbejdsgiverforening

E-mail: heg@da.dk

Chefkonsulent

Niels Henning Holm Jørgensen

DI – Organisation for erhvervslivet

E-mail: nhhj@di.dk

Indstillet af De offentlige arbejdsgivere:

Medlemmer:

Konsulent Anja Solak Storgaard

Danske Regioner

E-mail: ast@regioner.dk

Konsulent Jakob Sloth Petersen

KL

E-mail: jsp@kl.dk

Suppleant:

Fuldmægtig Helle Hoff

Finansministeriet, Personalestyrelsen

E-mail: hho@perst.dk

VEU-rådets hjemmeside: www.uvm.dk/veu

Indstillet af Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger:

Medlem:

Chefkonsulent Torben Rentzius Jans

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

Suppleant:

Adm. direktør Nils Juel Andreasen

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 undervisningsministeren:

Uddannelsesdirektør

Villy Hovard Pedersen

Undervisningsministeriet
E-mail: villy.hovard.pedersen@uvm.dk

Indstillet af beskæftigelsesministeren:

Kontorchef Kim Svendsen-Thune

Arbejdsmarkedsstyrelsen
E-mail: kst@ams.dk

Indstillet af økonomi- og erhvervsministeren:

Kontorchef Martin Ulrik Jensen

Økonomi- og Erhvervsministeriet
E-mail: muj@oem.dk

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

Afdelingsforstander Mette Greisen

Tietgen CompetenceCenter
E-mail: megr@tietgen.dk

Indstillet af Lederforeningen for VUC:

Forstander Jens Otto Madsen

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

Indstillet af Uddannelsesforbundet:

Næstformand Jan Hjort

Uddannelsesforbundet
E-mail: jah@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 i fællesskab:

Sekretariatsleder Randi Jensen

Daghøjskoleforeningen
E-mail: rj@daghojskoler.dk

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

Direktør Inge Mærkedahl

Forsknings- og Innovationsstyrelsen
E-mail: imd@fi.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.bygud.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 Uddannelser (TU)

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

Strategiske fokusområder

VEU-rådet – maj 2010

Rådet for Voksen- og Efteruddannelse (VEU-rådet) rådgiver 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 om året, som sætter fokus på en række temaer, som skal støtte op om VEU-rådets vision. VEU-rådets Strategiske fokusområder, Maj 2010, er den første i rækken af disse publikationer. Publikationen opridser de generelle tendenser på arbejdsmarkedet, ser på tendenser i de faglige efteruddannelsesudvalgs arbejdsmarkedspolitiske redegørelser og udpeger på denne baggrund VEU-rådets strategiske fokusområder for den kommende periode.

ISBN 978-87-603-2840-4

