

KUA-projektet 1998 – 99

Kommunikation mellem

Uddannelsesstederne og

Arbejdsmarkedsovervågningen

Afrapportering til bevillingsgiver:

”ATTAK” – udvikling af værktøjer

Projekt nr. 97-6311-149

Arbejdsmarkedsstyrelsen

Indhold:

1. Projektdokumentation
2. Projekt & proces
3. anbefalinger til ny praksis

Nærværende afrapportering er udarbejdet for bevillingshaver af Jens-Jørgen Pedersen, tbc-Consult, der på kontrakt har fungeret som projektleder for KUA-projektet. Synspunkter og konklusioner i nærværende papir og dokumentationsmaterialer fra projektet i øvrigt, står for de enkelte forfatteres egen regning, og kan ikke nødvendigvis tages til indtægt for projektets holdninger som sådan.

Projektdokumentation:

KUA projektet er udviklet og beskrevet af tbc-Consult. Projektet er etableret i et samarbejde mellem AMU-Center Horsens/Silkeborg, Randers Handelsskole, Kolding Tekniske Skole og tbc-Consult. Skolerne har gennemført projekter lokalt og har involveret deres lokale AF-kontorer således at AF-region Århus og AF-region Vejle har deltaget i arbejdet.

Arbejdet har formet sig i 3 hovedgrupper:

- udviklingsmøder og –seminarer med deltagelse af skolerne og AF
- internationale studieture
- pilotprojekter

Projektet har været målrettet ”tilpasningsaktørerne”; altså de medarbejdere på institutionerne der er involverede i at gennemføre og bruge arbejdsmarkedsovervågning og uddannelse for beskæftigede. Medarbejderne har søgt at afklare og udvikle opgavefordeling, analysemetoder og uddannelsespraksis samt kommunikationen herom mellem de involverede parter: de der laver overvågningen og de der gennemfører opkvalificeringsforløb i praksis.

Arbejdet er gennemført i en vekselvirkning mellem seminarer og udviklingsmøder, studieture og gennemførelse af pilotprojekter.

Projektet dokumenteres således (de nævnte publikationer er vedlagt):

”**Regnskab**” indeholder revisionspåtegnet regnskab over forbrug af midlerne iht. EU’s regler herom. Regnskabet er udarbejdet af AMU-Center Horsens/Silkeborg, som har været juridisk ansvarlig projektholder i perioden.

”**Labourmarket Surveillance and Lifelong Learning**” er projektets tidligste publikation, der er produceret til brug for projektets internationale erfaringsindsamling. Pjecen er sammen med elektronisk tilgængeligt materiale uploaded til internettet på www.kua.dk.

”**Ansøgning til ATTAK**” er den oprindelige projektansøgningstekst.

”Kvartalsrapporter” er en kopi af de i projektperioden fremsendte kvartalsrapporter fra AMU-Center Horsens/Silkeborg iht. EU’s regler herom.

”Tekst til katalog over ATTAk...” er en sammenfatning af projektets baggrund, aktiviteter og mål.

”Beskrivelse af Arbejdsmarkedsovervågningen i Danmark samt ”internt” på de indvovede skoler” er skrevet af Kim Bruno Jensen Tange, Randers Handelsskole, som en sammenfatning af de første overvejelser om den aktuelle situation på skolerne i deres anvendelse af arbejdsovervågningen i 1998.

”Europatur – oktober 1998” er skrevet af Dorthe Møller Andersen, AMU-Center Horsens/Silkeborg, og er en afrapportering af projektets arbejdsgruppes erfaringsindsamling fra besøg i Frankrig, Belgien og England 1998.

”Voksenundervisning & Arbejdsmarkedsovervågning i Californien” er udfærdiget af tbc-Consult som en kombination af afrapportering, indtryk og refleksioner over studietur med projektets styregruppe til institutioner, skoler og virksomheder i Silicon Valley, USA, 1998.

”Café KUA” er skrevet af konsulentfirmaerne Interchange og Uphill som afrapportering af indtryk fra et Café-seminar gennemført af samme for projektets ”frontlinie-folk”, dvs. medarbejdere på skolerne og i AF samlet til en åben dialog til forbedring af samarbejde og kommunikation

”KUA-pilotprojekter” er en sammenfatning og afrapportering af pilotprojekterne i projektperioden på de 5 deltagende skoler og AF-regioner. De enkelte institutioner har selv leveret delrapporter, Anne Mette Hjalager, Advance /1 har skrevet en problematisering, og Mikkel Andersen, AMU-Center Horsens/Silkeborg har sammenfattet delbidragene.

”Voksenundervisning og arbejdsmarkedsovervågning i New Zealand” er skrevet af Søren Mandrup Petersen, Global Vision for tbc-Consult, som en afrapportering af besøg med projektets styre- og arbejdsgruppe i New Zealand (vedlagt i tekst – færdigtrykt eksemplar eftersendes).

”Pædagogisk Diplom Uddannelse – Synopsis” er Kim Bruno Jensen Tanges (Randers Handelsskole) oplæg til eksamen på PD, hvor han sammenligner og overvejer ligheder og forskelle mellem systemerne i Danmark og New Zealand.

”Arbejdsmarked og Efteruddannelse – i Dream Society” er en afrapportering af projektets afsluttende konference i efteråret 1999, med oplæg og workshops gennemført af Institut for fremtidsforskning. Rapporten er skrevet af Anne-Mette Hjalager Advance/1 for AMU-Center Horsens/Silkeborg. Rapporten følges af en introduktion til konferencens hovedbudskaber:

”Vildskaben mangler i arbejdsmarkedsovervågningen og uddannelsessektoren” skrevet af Jørgen Aaboe og Jesper Risom Andersen, AMU-Center Horsens/Silkeborg

www.kua.dk er projektets hjemmeside som pt er under opbygning af tilgængeligt elektronisk materiale.

”Introduktion til KUA” er en introduktion til projektet som er sidste element i spredningsaktiviteterne og skal rekruttere interesserede til www.kua.dk . Leaflet’en er under udarbejdelse.

Projekt & proces

Ethvert projekt af denne karakter har sit eget liv, sin egen tone, sin egen sjæl, om man vil. Det har det, fordi det gennemføres af mennesker og organisationer med bestemte traditioner og synspunkter, der i projektets ”smeltedigel” formes til en ”fornemmelse”, gennem den proces projektet gennemlever. Denne ”fornemmelse” står som oftest tilbage som det projektdeltagerne umiddelbart erindrer fra projektet.

Hvad var så KUA's proces og hvilken fornemmelse efterlader den?

Kunne svaret gøres op som en simpel måling af bundlinieresultatet i et virksomhedsregnskab, ville opgaven være enkel, som oftest udtrykt i udbytte til aktionærerne og styrkelse af egenkapitalen. Jo mere på plussiden, jo bedre.

Det kan også gøres nogenlunde sammenligneligt i denne sammenhæng, blot man holder i mente, at der skal være plads til at problematisere organisation og proces som basis for at gøre det bedre næste gang. Vi vover det ene øje og gør forsøget:

På plussiden optræder følgende hovedelementer i deltagerne evaluering:

- det har for medarbejdere, mellemledere og ledelse været meget givende at arbejde sammen på tværs af institutioner og med kolleger repræsenterende alle centrale aktører i arbejdsmarkedspolitikken. Det centrale her er nok at alle kategorier af aktører har en helt enslydende vurdering af værdien heraf.
- det umiddelbare samarbejde har været specielt styrket af, at institutionerne – her specielt skolerne - i forhold til deres daglige virke har ligget tilpas geografisk spredt til ikke at udgøre nogen reel konkurrence i hverdagen; et element som ofte kan give langsommelige processer i de lokale skolesamarbejder
- tid til refleksion og udviklingsarbejde er en mangelvare i hverdagen, og her har projektet givet ekstraordinære muligheder for action-learning forløb, knyttet direkte til den enkeltes egen hverdag.
- inspiration fra studieturerne fremhæves igen og igen i evalueringerne som både fagligt meget givende og motiverende for det videre arbejde, både i projektet og i hverdagen. ”Man ser og oplever sammenhænge, som det ville tage år at læse sig til”, siger en af deltagerne meget rammende.
- projektets meget åbne form, som giver alle aktører mulighed for at bidrage og præge dagsordenen, ses som meget givende for den enkeltes egne initiativer i eget arbejde. F.eks. ser nogle af café deltagerne café formen i sig selv som et muligt svar på den manglende sammenhæng mellem arbejdsmarkedsovervågning og uddannelsesinstitutioner. Der skal altså kort og godt etableres åbne møde-samtale rum for at forbedre indsatsen.

På minussiden optræder følgende hovedelementer i deltagerne evaluering:

- jo længere væk man er fra ledelsen i hverdagen, desto mere oplever man at ”dem deroppe” har en anden dagsorden end ”os hernede”. Det er ikke noget ukendt socialpsykologisk fænomen. Men problematisk i projektet, opleves ændringer i projektet undervejs som mere eller mindre uforklarlige, som ”politisk fnidder” eller tilsvarende. ”Nogen” træffer beslutning om ”noget” og ”hvorfor” er en mystifikation. Umiddelbart kan et sådant problem i fremtiden måske bedst løses ved størst mulig åbenhed og klarhed i centrale afgørelser
- det har været svært at ”få hånd om projektet” oplever flere frontlinie- og arbejdsgruppemedlemmer i processen. Projektets forholdsvis komplekse problemstillinger er ikke nødvendigvis de nemmeste at håndtere, når dagligdagen er præget af at opfylde meget

konkrete handlingsplaner og kursusforløb for levende mennesker. Det opleves af mange som meget uvant.

- alt for meget helt unødvendig dobbeltadministration, opleves stort set af alle der er involveret i administration af projektet. Det indvendes at papirarbejdet i EU-projekter generelt er for omstændeligt og selvstændige administrationsprocedurer forekommer overvejende meningsløse.
- uheldigt personligt fnidder opleves i projektet som unødvendige sammenstød mellem enkeltpersoner, væsentligst fordi rolle-afklaringen i projektet aldrig helt kommer på plads. Samme formulering som ovenfor kan anvendes: ”Det er ikke noget ukendt socialpsykologisk fænomen”, og det sker i hverdagen når mennesker skal forsøges at handskes med hinanden.

Sammenfattende:

På en karakterskala fra 0 – 13 vurderes projektet af deltagerne meget forskelligt. Lavest er nok 7, højest 11. Det samlede gennemsnit ligger omkring 9.

Processen bør give anledninger til forbedringer af procesrammerne i fremtiden uden at der hermed skal angives klare svar på, på hvilken måde. De enkelte projektdeltagere vil drage egne konklusioner i den sammenhæng.

Anbefalinger til ny praksis

Projektets hovedformål: at komme med anbefalinger og overvejelser til ny praksis på baggrund af forsøgs- og udviklingsarbejde, er indfriet. Der ligger i dokumentationsmaterialet en række forslag og overvejelser, som kan anvendes som ”praktikernes synspunkter”, hvis man ønsker at inddrage dem i kommende forslag til ændringer i lovkompleks og praksis på området.

Og når man må sige ”hvis” er det fordi området naturligvis er en politisk sag, og ind imellem også en politisk varm kartoffel. For hvordan skulle man som skole- eller AF-mand kunne udtale sig om forandringer på dette område uden samtidig at overveje hensynet til egen institutions fremtid og virke? Og tilsvarende når debatten kører på organisations eller politisk niveau, må man medtænke – og det gør feltets aktører pr. refleks – at hver enkelt aktør har sine kartofler at hyppe og sit bagland at pleje, og at en ”ren” udtalelse om ”ren fornuft” ikke findes.

Når det så er sagt, er det samtidig bemærkelsesværdigt, at deltagerne i projektet så forholdsvis frimodigt alligevel vover pelsen ved en række lejligheder og sætter fokus på ligtorne i systemet, sådan som det fremgår af projektdokumentationen (se f.eks. Jørgen Aaboe og Jesper Risom Andersens præsentation af konklusionerne fra ”Dream Society” konferencen).

Sammenfattende kan man sige følgende fra den nationale arena:

Der findes ingen udviklet arbejdsmarkedsovervågning pt. på regionalt eller lokalt niveau fsa. de beskæftiges videreuddannelsesbehov. Den arbejdsmarkedsovervågning der finder sted via de regionale arbejdsmarkedsråds analyser er orienteret mod virksomhedernes evt. jobåbninger og ledige stillinger. Tilsvarende er uddannelsesanalyserne i den sammenhæng rettet mod kvalificering af ledig arbejdskraft, så denne matcher virksomhedernes behov.

Det er slående gennem hele projektet, hvor svært det har været at holde drøftelsen af de beskæftigedes uddannelsesbehov på sporet, når talen falder på arbejdsmarkedsovervågningen. Næsten pr. automatik flyttes fokus til de ledige, indtil man igen og igen hiver diskussionen tilbage til sit egentlige fokus: hvordan sikrer vi et fornuftigt udbud af efteruddannelses tilbud til de beskæftigede, og hvordan sikrer vi, at virksomhederne og de ansattes reelle behov kommer i fokus?

Lidt polemisk kan man sige, at AF mener de har værktøjerne, og at de kan løfte opgaven, mens uddannelsesinstitutionerne tvivler på AF's evne til at omstille virksomheden til dette nye fokus.

Der finder ingen systematisk uddannelsesplanlægning sted på uddannelsesinstitutionerne og der gives for få behovsorienterede og fleksible tilbud. Uddannelsestilbuddene er rettet mod et tilskudsmarked og salg af produkter der kan give afkast i form af maksimalt afviklede antal elevuger. Planlægningen på institutionerne af indhold og tilbud baserer sig udover standardvarer på de enkelte læreres mere eller mindre tilfældige analyse af behov (= salgbarhed) og viden om den faglige tradition (= erfaring). Der er store variationer i denne grovkornede karakteristik: nogle uddannelsesinstitutioner er længere end andre og nogle fag er mere præget af konservatisme og træghed end andre.

Lidt polemisk kan man sige, at uddannelsesinstitutionerne mener de er på vej med stadigt bedre tilbud, mens AF tvivler på at institutionerne kan levere varen, bl.a. fordi de konkurrerer voldsomt indbyrdes, og har for lidt overblik over det generelle kompetence- og erhvervsmønster i lokalområderne.

Som det fremgår tænker AF og uddannelsesinstitutionerne forskelligt og de løser forskellige opgaver på arbejdsmarkedet. Ingen af dem har endegyldigt "ret" i deres betragtninger om hinandens formåen eller mangler. Og det ved de godt hver for sig. KUA har været med til at bringe dem sammen og lære hinandens systemer bedre at kende, og herigennem været med til at skabe muligheder for nye løsninger på kompetenceudviklingsproblematikken. Det betyder ikke at KUA har løst den naturlige interessemodsætning mellem systemerne, men den del af uenigheden som skyldes manglende kendskab til hinandens virkelighed, er der blevet slået væsentligt hul i, og det er påpeget, at der skal meget tættere kontakt til, hvis de to verdener skal lære noget af hinanden. Det kan formentlig bedst ske ved praktiske lokale samarbejder mellem parterne om at løse konkrete opgaver.

Projektet har hentet væsentlig information og inspiration internationalt gennem studierejser og gennem diskussioner af andres resultater med tilsvarende indsamlinger, ikke mindst fra On-going-evalueringsudvalgets afrapporteringer fra praksis i EU og USA.

Sammenfattende kan man sige at følgende eksempler internationalt gjorde indtryk og sandsynligvis vil blive gjort til genstand for videre forsøgs- og udviklingsarbejde og/eller vil blive viderebragt i andre fora:

"Hvordan motiveres virksomhederne til uddannelsesplanlægning?" er et spørgsmål som ofte diskuteres i uddannelsessektoren og på AF-kontorerne.

Frankrig har et godt bud:

En %-del af lønsummen afsættes til medarbejdernes efteruddannelse. Virksomheden kan vælge selv at bruge denne %-del og dermed få tilført kvalifikationer som virksomheden ønsker. Eller virksomheden kan vælge at lade være med at efteruddanne – i givet fald tilfalder lønsumsafgiften en central pulje, således at virksomheden i stedet for at bruge pengene på egne medarbejdere til egen gavn, blot indbetaler det samme beløb til andres efteruddannelse.

Sammenligner man med England er initiativet her flyttet til den enkelte person. Den engelske tænkning forsøger at motivere den enkelte til opsparing på individuelle uddannelseskonti således at det enkelte menneske kan forfølge egne mål og egne ønsker i efteruddannelsen.

Og sammenlignes til Danmark, så har vores filosofi væsentligst baseret sig på, at samfundet tilvejebringer institutioner, tid og ressourcer, så den enkelte kan aftale med sin arbejdsgiver hvad der kunne være relevant..

Forskellen i tænkning er markant, hvis man fokuserer på hvem der har bolden i kundskabskapløbet:

- er det virksomheden?
- er det individet?
- eller er det samfundet?

Det franske system forekom overordentlig interessant for de fleste projektdeltagere.

”Arbejdsmarkedets parter deltagelse i efteruddannelsesarbejdet” forekommer ud fra en dansk tradition selvfølgelig og nærmest som en naturlov. Systemet er bare ikke synderligt udbredt. I store dele af Europa er fagligt arbejde reduceret til næsten ingenting og tendensen herhjemme er en fortsat usikkerhed om hvilken karakter det faglige arbejde får i fremtiden.

I USA er fraværet af arbejdsmarkedets parter markant. Det samarbejde vi kender fra de regionale arbejdsmarkedsråd eller i uddannelsesudvalgene findes ikke, ligesom arbejdsmarkedsovervågning væsentligst er et føderalt anliggende. De enkelte uddannelsesinstitutioner forsøger at tiltrække de bedste rådgivere fra virksomhederne og det er virksomhedernes egen interesse i at få uddannet arbejdskraft der matcher egne behov, der er drivkraften i virksomhedernes eventuelle engagement i bestyrelser eller rådgivende organer på skolerne. ”Det er der ikke meget demokrati i” kunne man indvende, og det er der heller ikke. Men tilsyneladende fungerer systemet alligevel med et passende udbud af arbejdskraft og en økonomi der kører i højt gear. Markedskræfterne regulerer selv. Det har så en række andre konsekvenser som vel selv forhærdede liberalister ville betakke sig for i en dansk virkelighed. Alligevel må man med en vis undren konstatere, at systemet tilsyneladende evner at regulere sig selv. Konstateringen førte for mange projektdeltagere frem til de kætterske spørgsmål: Hvad ville IKKE ske, hvis vi afskaffede partsstyring og overvågning? Hvad ville vi så skulle undvære?

Det rigtige tilbud på det rigtige tidspunkt anerkendes stadig mere af uddannelsesinstitutionerne og AF som det produkt der er behov for i efteruddannelsesarbejdet for virksomhederne og deres ansatte. Her spiller finansieringssystemer og faglige traditioner en afgørende rolle i den danske virkelighed.

Projektdeltagerne oplevede på New Zealand helt nye tænkninger i uddannelsesarbejdet:

Som følge af en generel krise i det New Zealandske samfund er en række forhold dereguleret. Ikke af lyst, men af nød. Det betyder bl.a., at etableranterne på efteruddannelsesområdet er en bred vifte af institutioner: volumenmæssigt gennemføres 1/3 af efteruddannelsesarbejdet af offentlige institutioner, 1/3 af velgørenhedsorganisationer og 1/3 af private udbydere.

I erkendelse af at New Zealands fremtid kun kan baseres på gode hoveder, har regeringen iværksat en række reformer som på trods af økonomisk krise skulle forsøge at løfte nationens kompetenceregnskab til stadig større niveau. Regeringen motiverer den enkelte gennem et fælles standardiseret kompetencesystem, hvor man som person til enhver tid kan få testet sit niveau, og kan få vejledning om hvad næste trin i efteruddannelsen kunne bestå af.

Et gennemsystematiseret modulsystem og muligheden for kompetencevurdering på arbejdspladsen i udførelsen af et konkret stykke arbejde, er grundpillerne i en stadig større uddannelsesaktivitet for stadig mindre enhedsomkostninger.

Med ovenstående bemærkninger og vedlagte bilag afsluttes KUA-projektet. Det har været en fornøjelse og en udfordring at være med, og specielt en fornøjelse at arbejde sammen med så mange praktikere på feltet.

Tak til alle medvirkende og god vind fremover

Jens-Jørgen Pedersen
tbc-Consult