

3 Konferencedeltagerne

Deltagerne i VEU-konferencen 2011 kom ligesom deltagerne i VEU konferencen 2010 fra mange forskellige typer institutioner og havde en bred vifte af jobs. Den typiske deltager kom således fra en uddannelsesinstitution og havde job som konsulent eller leder, men også embedsmænd og repræsentanter fra faglige organisationer var vel repræsenteret. Der er dog alligevel tale om en noget ændret sammensætning af deltagerne, som tabellerne neden for viser.

Tabel 1
Type af institution eller virksomhed som respondenterne kommer fra i 2010 og 2011

	VEU-konferencen 2010 (N=98)	VEU-konferencen 2011 (N=99)
fra erhvervsrettede institutioner der udbyder AMU og/eller GVU	37 %	35 %
fra andre typer offentlige uddannelsesinstitutioner	10 %	19 %
fra faglige organisationer, efteruddannelsesudvalg ol.	9 %	13 %
fra Ministeriet for Børn og Undervisning, EVA og andre statslige institutioner	13 %	11 %
fra andre institutioner eller virksomheder, herunder kommuner	8 %	6 %
fra professionshøjskoler	7 %	5 %
fra anden privat virksomhed	4 %	5 %
fra universiteter eller andre forskningsinstitutioner	10 %	3 %
fra private kursus- eller uddannelsesudbydere	1 %	2 %
I alt	98	99

Som det ses af tabellen, ligner deltagersammensætningen på de to konferencer hinanden. Der ses dog en svagere deltagelse fra forskningsinstitutioner i 2011, mens andre typer offentlige uddannelsesinstitutioner omvendt har været til stede i større omfang. Hertil kommer en lille stigning i deltagere fra faglige organisationer mm.

Den følgende tabel viser fordelingen på stillingstyper:

Tabel 2
Respondenternes fordeling på stillingstyper i 2010 og 2011

	VEU-konferencen 2010 (N=98)	VEU-konferencen 2011 (N=99)
Konsulenter ol. på uddannelsesinstitutioner	25 %	32 %
Ledere/chefer på uddannelsesinstitutioner	22 %	27 %
Embedsmænd, herunder sagsbehandlere, konsulenter mm. ansat i ministerium eller anden statslig institution	14 %	15 %
Andet	13 %	15 %
Faglige sekretærer, konsulenter, sagsbehandlere mm ansat i faglige organisationer	7 %	13 %
Forskere	9 %	1 %
Undervisere på uddannelsesinstitutioner	8 %	1 %
Vejledere på uddannelsesinstitutioner	2 %	0 %
I alt	98	99

Ser man på stillingstyper, bekræftes resultaterne fra tabellen oven for, nemlig at der i 2011 har været færre forskere, men til gengæld flere repræsentanter fra de faglige organisationer. Der har også været lidt flere deltagere fra uddannelsesinstitutionerne i 2011 sammenlignet med i 2010. Samlet set er der sket et skifte med hensyn til deltagersammensætninger fra 2010 til 2011 hvor der på den ene side er kommet flere konsulenter og ledere, mens der på den anden side næsten ikke deltog personer der alene var forskere, undervisere eller vejledere i 2011. Disse tre gruppers andel af respondenterne er således faldet fra 19 til 2 %.

Ændringen i deltagerprofilen giver anledning til at overveje om deltagerprofilen er hensigtsmæssig i forhold til det arrangørerne vil med konferencen – at styrke den videnbaserede praksis på basis af ny viden om praksis. Er det fx hensigtsmæssigt at der næsten ikke deltager menige undervisere og forskere i en konference som denne?

10 % af respondenterne var oplægsholdere i 2011, hvilket er et stort fald i forhold til 2010 hvor tallet var 23 %. På grund af det begrænsede antal oplægsholdere giver det ikke mening at opdele dem på typer af institutioner eller stillinger.

Ændringen i antallet af oplægsholdere giver anledning til at overveje hvad dette er udtryk for og om det er hensigtsmæssigt? Betyder det fx at der er færre praktikere der er blevet bedt om at præsentere deres erfaringer i de forskellige workshopper?

4 Workshopper

Der blev i alt gennemført syv workshopper i to omgange, dog blev workshoppen om lederuddannelse kun gennemført en gang. I det følgende ses respondenternes vurderinger af de enkelte workshopper i forhold til deres relevans, den læring de gav og hvorvidt respondenterne har anvendt det de lærte i workshoppen.

Respondenterne blev som udgangspunkt fordelt efter eget ønske.

Tabel 3

Andelen af deltagere i de enkelte workshopper der svarer at workshoppens tema i høj grad eller i nogen grad var relevant i forhold til deres daglige arbejde, at de i høj grad eller i nogen grad lærte noget, og at de i høj grad eller i nogen grad har anvendt det de lærte i workshoppen.

	Relevans	Læring	Anvendelse
1. Kompetenceudvikling af alle virksomhedens medarbejdere med henblik på omlægning af produktionshverdagen (N=20)	70 %	65 %	45 %
2. Læring i praksis (N=20, 20 og 19)	50 %	45 %	11 %
3. Transfer fra uddannelse til arbejde (N=44, 44 og 43)	95 %	75 %	49 %
4. Styrket samspil om uddannelsesleverancen (N=18)	83 %	67 %	33 %
5. Virksomhedernes brug og vurderinger af AMU (N=36)	94 %	80 %	56 %
6. Uddannelse af ledere (N=7)	100 %	86 %	71 %
7. Hvordan uddannelse møder arbejdsliv – et nordisk perspektiv (N=22)	68 %	59 %	38 %

Anm.: Bemærk at respondenterne der har deltaget i workshopper med samme tema i første og anden runde, er lagt sammen for at få et større talgrundlag. Når der fx ved "Læring i praksis", er nævnt tre tal for N i parentes, refererer det til de tre procental. Er der kun nævnt et tal for N, er det fordi det er det samme for alle tre.

Det skal bemærkes at fordelingen af respondenter på workshopper ikke svarer til den faktiske fordeling af respondenter da kun 61 % af respondenterne har besvaret spørgeskemaet. Respondenterne blev bedt om at vurdere workshoptemaernes relevans både for at give arrangørerne en respons på om de er enige i at temaerne er relevante og fordi det at respondenterne oplever temaerne som relevante er et vigtigt udgangspunkt for den læring der kan finde sted.

Da mellem 50 og 95 % af respondenterne i forhold til alle workshopper vurderer temaerne som relevante i forhold til deres daglige arbejde, kan man konkludere at respondenterne samlet set anerkender de udvalgte konferencetemaers relevans. Med til at understøtte denne pointe er også at man må forvente at de positive svar havde været flere hvis der var blevet spurgt til relevans generelt set frem for i forhold til den enkeltes arbejde.

At man opfatter et tema som relevant i forhold til ens arbejde er et godt udgangspunkt for at lære noget ved at deltage i en workshop med det pågældende tema. Og som det ses af tabellen, vurderer mellem 45 og 80 % at de i høj grad eller i nogen grad har lært noget i forbindelse med den workshop de deltog i.

Ikke alt hvad man lærer, resulterer nødvendigvis i anvendelse. Derfor er respondenter også blevet spurgt om de har kunnet anvende det lærte. En sådan vurdering skal tages med et gran salt, dels fordi man ikke altid er bevidst om sammenhængen mellem det man har lært og det man gør i konkrete situationer, dels fordi der er en tidsmæssig dimension der spiller ind: Noget af det man har lært på konferencen finder måske først anvendelse på et senere tidspunkt. Som det ses af tabellen, er det mellem 11 og 56 % af deltagerne i de enkelte workshops der svarer at de har anvendt det de har lært.

Sammenligner man vurderingerne samlet set af relevans, læring og anvendelse, ses der ikke overraskende en klart faldende tendens. Men der ses også en tendens til at de workshopper hvor respondenter vurderer at temaet er relevant, der vurderer man også i højere grad at man har lært noget og at man efterfølgende har kunnet anvende det man har lært.

Om tallene samlet set er tilfredsstillende, afhænger af ens succeskriterier. Men samlet set viser resultatet at en stor andel af respondenterne har fået et læringsmæssigt udbytte af deltagelsen i workshops, og at mange efterfølgende har kunnet anvende det de har lært.

I alt 34 ud af de 99 respondenter benyttede lejligheden til at give en kommentar om hvad de har anvendt og hvordan. Disse er gengivet nedenfor (ordret med små sproglige rettelser):

- Jeg er endnu tydeligere og konkret når jeg har møde med en rekvirent. Spørg mere ind til hvordan rekvirenten har tænkt sig at implementere den nye viden på arbejdspladsen som deres medarbejder får på et kursus hos os mm.
- At være realistisk i opstillede mål. Da jeg er repræsentant fra 'virksomheder' som benytter sig af AMU, syntes jeg at workshoppen handlede meget om en beskrivelse af processen for at skabe en VEU struktur herunder egen organisering, og forforståelser om virksomhederne som lå fjernt fra virkeligheden og de udfordringer man står i -i praksis. Der er gjort et kæmpe stykke arbejde i at afdække med de bedste intentioner, men desværre er der også blevet skabt en organisation i organisationen, hvor der nu bruges mange økonomiske ressourcer. Som tilhører fra en 'virksomhed' følte jeg at jeg kom fra 'det forkerte selskab', hvor der meget blev talt om virksomhederne i en bestemt form - nogle hvor man skulle ud og gøre for - og i mindre grad med. Jeg skulle nok have valgt en anden workshop.
- Delt med kollegaer som inspiration til konference og seminarplanlægninger
- Den viden jeg har fået, har umiddelbart givet mig en bedre indsigt og forståelse i de områder workshoppen præsenterede.
- Det har givet mig et stærkt billede af selvforståelsen blandt aktørerne på uddannelsesområdet.
- Eksemplerne fra de to udviklingsarbejder kan anvendes i forhold til min egen dagligdag.
- Er blevet bekræftet i, at det vi allerede gør på skolen i forhold til transfer er rigtigt.
- Har ikke gjort noget. Vidste egentlig godt hvad der blev præsenteret, men det var alligevel godt at vide at der er nogle der arbejder med det, hvordan de gør det, hvem de er osv.
- I mit samarbejde med vores faste kunder/virksomheder.
- I seminar og kursusaktiviteter vi udbyder i forbindelse med EU projekter, underviser vi i transfer fra projektvirksomhed til egen organisation.
- I vores deltagelse i VEU center.
- Inddraget i strategiseminar for ledere.
- Indgået i generelle dialoger omkring læring i praksis.
- Interessant oplæg om, hvordan kurser "virker" – det vil sige om relevans af kurser i forhold til virksomheder og medarbejdere.
- Intet konkret.
- Jag fick kommentarer och reflektioner från workshopdeltagarna till att revidera den forskningsrapport som jag presenterade.
- Jeg arbejder sammen med en anden erhvervsskole om at udarbejde en model til transfer i AMU forløb. Vi overvejer nu at søge midler til udviklingsarbejdet.
- Jeg har brugt min nye viden i forhold til at belyse nogle arbejdsopgaver fra en anden vinkel.
- Jeg har ikke anvendt det endnu, men det ligger som et videnstæppe, jeg kan hive frem.
- Jeg har lavet beskrivelse af workshoppen til min leder og mine kolleger.

- Jeg har mest fortalt andre kolleger om indholdet i workshoppen.
- Jeg har søgt supplerende viden om samspillet mellem AMU og VUC.
- Jeg har taget referat af workshop. Sendt dette samt de tilsendte slides til aktuelle kolleger, der kunne have glæde af den viden, det giver.
- Jeg har videndelt med mine kolleger om formiddagens oplæg, hvor især oplægget fra ISS var interessant, selvom VEU-centrene vel ikke er udviklet som et svar på de store virksomheders uddannelsesbehov. Jeg er også blevet opmærksom på, hvor meget facilitering og inddragelse af deltagerne på en workshop betyder både for deres output og vores som oplægsholdere. Konkret blev jeg meget opmærksom på den udfordring der er i "efterfasen" af et kursus, hvis der skal skabes transfer. Men der er heldigvis også meget, som kan forbedres i "før-fasen". Det er noget, som vi arbejder videre med i vores TUP-projekt "Når tiden er knap".
- Jeg havde på efterfølgende ledermøde mulighed for at videregive min viden opnået gennem workshoppen. At "soft" eller bløde kompetencer fylder meget lidt er ikke en nyhed, men det var meget dejligt at få det bekræftet. At netværkskompetencer ligger højt på kompetenskalaen var ligeledes overraskende, men især det forhold, at vi taler rigtig meget om betydningen af personlige kompetencer, men når det kommer til stykket, så er det ikke dem, vi som arbejdsgiver vægter, når vi eksempelvis ansætter medarbejdere.
- Jeg vil formidle det, jeg lærte i workshoppen, til kolleger i det nye år.
- Konkrete erfaringer fra projektet, som jeg selv kan bruge i egne projekter. Eks. et værktøj til problemløsning som viste sig at være meget brugbart på tværs i organisationen. "Metaltrætheden" som viser sig i lange projekter og hvordan de tackles.
- Lærte nye at kende. Lærte hvad en kollega var optaget af ude i praksis, ikke ny teori - og ikke nyt i forhold til konkrete cases.
- Mest af alt handlede det om at tage ideer til at arbejde med indslusning af kursister via breve, info og andet.
- Oplægget var interessant i forhold til hvorledes en teoretisk velfunderet studerende møder den praktiske virkelighed, hvor patienten (borgere) er et levende menneske, der indgår i en relation, i mødet og svarer overraskende/skræmmende/negativt, på fx. en daglig rutineopgave (at stå op og spise morgenmad) refleksionen over dette har givet anledning til at se på hvorledes vi forbereder vores elever til den "overraskende, uventede" virkelighed, og i relation til dette anvender vi nu i stigende grad uddannede skuespillere til at "øve" sig på.
- Taget initiativ til at undersøge et VEU centers arbejde yderligere, samt inviteret relevante personer (eksterne) til at mødes med min organisation. Videreformidlet til kollegaer og faglige organisationer.
- Til at orientere mine kollegaer om hvad der er blevet sagt.
- Vi forsøger i øjeblikket at inddrage virksomhederne i GLU, forstået på den måde at den nærmeste leder fra kursistens virksomhed inviteres ind på kurset for information og inddragelse. Alt dette for at opnå større transfer i forløbene. Såfremt det viser sig at være en succes, vil vi helt givet tænke disse og andre involverende tanker ind ved andre AMU aktiviteter.

Kommentarerne viser en bred vifte af måder deltagerne har anvendt ny viden på, herunder vidensdeling med kolleger, viden der kan bruges i daglige arbejdsituationer og i forhold til nye initiativer, samt som grundlag for refleksion over egen praksis eller forhold på ens arbejdsplads.

5 Plenumoplæg

Af den følgende tabel fremgår respondenternes vurdering af hvorvidt de har lært noget i forbindelse med de forskellige plenumoplæg.

Tabel 4
Respondenternes vurderinger af i hvilken grad de lærte noget af de to oplæg i plenum

	I høj grad	II nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	I alt	n
Oplæg ved udviklingschef Christian Lauritzen, ISS, og udvikling- og VEU-Centerchef John Vinsbøl, VEU-Center Vestsjælland og Selandia-CEU	25 %	58 %	15 %	1 %	1 %	100 %	95
Oplæg ved Kontorchef Lisbeth Bang Thorsen, Ministeriet for Børn og undervisning (n=99)	18 %	49 %	27 %	4 %	1 %	100 %	73

Som det ses af tabellen, vurderede 83 % at de i høj grad eller i nogen grad lærte noget i forbindelse med formiddagens dobbeltoplæg, mens 67 % vurderede at de i høj grad eller i nogen grad lærte noget i forbindelse med eftermiddagens oplæg.

Sammenligner man disse tal med vurderingen af læringen i de forskellige workshopper, ses det at formiddagens dobbeltoplæg vurderes mere positivt. Samlet set ligger vurderingen af læringen fra oplæg i plenum nogenlunde på niveau med læringen fra workshopper. Dette resultat er forskelligt fra VEU-konferencen i 2010 hvor respondenterne generelt vurderer at læringen var mindre i forbindelse med plenumoplæg end sammenlignet med de workshopper man havde deltaget i.

Dette er en vigtig modifikation i forhold til sidste års resultat, og det peger på at hvis man får de "rigtige" oplægsholdere der er gode til at formidle et interessant indhold, indebærer plenumformidlingsformen ikke nødvendigvis mindre læring sammenlignet med workshopformen. Men det har formentlig også stor betydning hvordan man samlet set mixer omfanget af de mere deltageraktiverende workshopper med plenumoplæg der typisk sætter deltagerne i en mere passiv rolle. Og conferenceprogrammet havde måske i den forbindelse en god balance.

6 Erfaringsudveksling og netværksdannelse

77 % - mod 83 % året før - af respondenterne svarede at de i høj grad eller i nogen grad havde udbytte af erfaringsudvekslingen mellem deltagerne i forbindelse med konferencen. At udbyttet af erfaringsudvekslingen på en en-dagskonference er mindre end på en to-dages konference som den i 2010 er ikke overraskende. Og alt i alt viser tallene at erfaringsudvekslingen for et stort flertals vedkommende har været en væsentlig del af udbyttet af konferencen.

63 % - mod 67 % året før - af respondenterne svarede at de i høj grad eller i nogen grad har fået brugbare kontakter og netværk i forbindelse med konferencen. Igen er det ikke overraskende at tallet er faldet lidt i lyset af konferencens varighed. Men tallene viser også i forhold til 2011 at et flertal af deltagerne har fået brugbare netværk og kontakter. Når der er lidt færre der har fået brugbare kontakter og netværk, end der har haft udbytte af erfaringsudveksling, giver det god mening hvis man ser skabelse af kontakter som en mulig overbygning på en vellykket erfaringsudveksling.

7 Konferencens tilrettelæggelse

For arrangørkredsen har det været vigtigt at signalere en bredde med konferencen både indholdsmæssigt og med hensyn til arrangørkreds og hvem der deltager. Og dette anerkendes idet 88 % - mod 82 % året før – af respondenterne i høj grad eller i nogen grad var tilfredse med konferencens bredde med hensyn til indhold (temaer og plenumoplæg) samt deltager- og arrangørkreds.

83 % - mod 63 % året før - vurderede i høj grad eller i nogen grad at prisen for deltagelse i konferencen var rimelig. Dette resultat skal ses i lyset af at prisen var væsentligt lavere i 2011 sammenlignet med 2010 primært fordi konferencen i 2011 blev afholdt på Århus Universitets lokaler i Emdrup og ikke omfattede hotelovernatning, mens konferencen i 2010, der strakte sig over to dage, blev afholdt på et conferencecenter med hotelovernatning mm. 88 % - mod 94 % året før – af respondenterne var i høj grad eller i nogen grad tilfredse med conferencestedet, herunder faciliteter, forplejning og service.

Der var til sidst i spørgeskemaet mulighed for med egne ord at give kommentarer om konferencens indhold eller form. Disse er (alle) i det følgende gengivet ordret, bortset fra enkelte sproglige rettelser (stavefejl og manglende ord). Kommentarerne er delt op i hhv. de positive og de kritiske, men herudover har respondenterne fået lov at tale for sig selv. At der er flest kritiske indlæg, er ikke udtryk for en generel utilfredshed. Det vender vi tilbage til i næste kapitel.

De positive

- Dejligt faciliteret.
- Det var meget fint, at I gav deltagerne god tid til at stille spørgsmål og komme med kommentarer efter de første 2 oplæg. Det gjorde konference mere dynamisk, og i begge mine workshoper var der en livlig debat, så man ikke sad passiv hen som deltager - det må I meget gerne gentage.

De kritiske, herunder forslag til forbedringer

- Deltagerkredsen til de fleste konferencer af denne art er ofte de samme, ofte "torden-skjolds soldater" og oplægsholderne rekrutteres ligeledes i de samme kredse. Jeg savner at være sammen med virksomhederne, som bruger VEU, og deres ansatte.
- Der var meget koldt i lokalerne - derfor er jeg i mindre grad tilfreds med stedet. Lokalerne var ellers ok.
- For mig ville det være mere interessant, hvis der deltog flere "kunder" til AMU uddannelserne, således at både udbyder og aftagerperspektivet blev repræsenteret i drøftelser mv.
- Formiddagens oplægsholdere var kedelige og fik lov til at fylde alt for meget - der burde have været et mere vidende og alsidigt panel til spørgerunden. Oplægsholderne fik alt for meget tid og det var under spørgerunden de standardsvar man altid hører - nu var det bare pakket ind som ekspertsvar? hvor er de skrappe pædagoger henne i forbindelse med planlægning af konferencen - form og indhold? Det kan undre at vi er på et pædagogisk universitet og så kan arrangørerne ikke finde ud af at sætte en ordentlig skiltning op, så man ved hvor man skal hen - både når man kommer - og under workshoper. Alle løb forvirret rundt og spurgte sig for.
- Forplejningsdelen må gerne forbedres.
- Hvis jeg skal deltage på en VEU konference igen skal den også henvende sig til 'brugere af' AMU ... og derved fremstå med en ligeværdighed ift. den praksis som også forsøger ihærdigt at skabe transfer, og faktisk også har noget at byde på som medspiller.

- Jeg deltog i formiddagens oplæg. Feltet var alt for snævert idet det væsentligst omhandlede AMU-uddannelsesområdet som kompetenceudvikling, ligesom det repræsenterede erhvervsliv alene udgjordes af en atypisk lands- og verdensomspændende organisation. Ligeledes afsat alt for meget tid til de sparsomme pointer der kunne uddrives herfra. Tillige uklart hvilke dimensioner og aspekter arrangørerne særligt ønskede at bringe frem.
- Jeg synes spørgsmålene bærer meget præg af, at det ikke var meningen at private virksomheder skulle deltage. Det troede jeg, da emnet netop var i relation til virksomhederne.
- Jeg vil foreslå, at konferencen fremover i højere grad afspejler samspillet mellem AMU og VUC, alt med oplægsholdere fra begge institutionsverdener.
- Læg konferencen et CENTRALT sted i Danmark f.eks. Århus eller Vejle. Så mange mennesker fra Jylland bruger mange timer på transport og nogle vælger måske ikke at komme pga. rejsetiden. I den sammenhæng er Kbh. også udkant.
- Min kollega og jeg blev nok lidt overrasket over, at konferencen handlede om AMU-kurser og kurser til personer, som ikke enten er i arbejde eller har en lavere eller slet ingen grunduddannelse. Vi havde med andre ord ikke fået sat os ordentlig ind i målgruppen, og synes nok, at vi skulle oversætte en hel del til efter og videreuddannelsesområdet, for overhovedet at få lidt med hjem. Men selve temaet Transfer - mellem uddannelse og arbejde er jo yderst relevant - for alle uddannelsesniveauer.
- Måske mere fokus på at det er en VEU-konference - målgruppe. Selvom indholdet i workshopperne ikke direkte var relevante for mit arbejde, var det interessant at høre om. Især workshoppen med det nordiske perspektiv; også fordi oplægsholderen var spændende at høre på.
- Synes oplægget med ISS var meget interessant. Dog synes jeg ikke der kom så meget nyt fra John Vinsbøl, VEU-center Vestsjælland. Han optræder ofte, så I burde overveje om ikke nye kræfter skulle til.
- Uklar målgruppe og formål med konferencen, forsøger at ramme bredest muligt, og det er for så vidt fint nok, men når det så bliver konkret, virker det som om en del indlæg, oplæg og sammensætningen af deltagere rammer lidt midt imellem det hele. Fokus i forhold til VEU-Centre m.v. er små og mellemstore, men præsentationen er fra en stor virksomhed - der mangler lidt sammenhæng til de udfordringer, der er i forhold til SMV. En del oplæg er gentagelser fra lignende konferencer... og workshopper for lange, så det læringsmæssige udbytte er for lille i forhold til den tid, der bruges. Afhold konferencen et andet sted, f.eks. på FYN.

Flere respondenter har således kritiske kommentarer vedrørende deltagerkredsen eller målgruppen for konferencen hvor de fx gerne havde set en stærkere repræsentation fra og måske også et tydeligere fokus på virksomhederne. Desuden er der kritiske kommentarer vedrørende formiddagens oplæg samt forslag til en anden geografisk placering af konferencen.

8 Samlet tilfredshed og fremtiden

Alt i alt var 92 % - mod 86 % i 2010 - høj grad eller i nogen grad samlet set tilfredse med konferencen. Der er således tale om en endog meget høj grad af tilfredshed med konferencen. Og ikke mindre end 92 % - samme andel som året før – svarede at de i høj grad eller i nogen grad ville have lyst til at deltage i en tilsvarende konference igen.

Til sidst i spørgeskemaet var der mulighed for at give forslag til temaer eller emner der kunne være interessante at tage op i forbindelse med en ny VEU-konference. Det kom der følgende forslag ud af (ordret gengivet bortset fra enkelte sproglige rettelser):

- Det er vigtigt at de ægte virksomheder deltager som ISS og andre større eller mindre virksomheder.
- Det kunne være interessant at høre et oplæg fra tillidsfolk eller deltagere på AMU kurser for at få indblik i deres oplevelser med brugen og kvaliteten af VEU.
- Eksempler på at det lykkes at kombinere AMU og FVU eller fx dansk som andetsprog i fagpakker eller andre konstruktioner på virksomheder.
- Flere oplæg fra forskellige virksomheder - også små og mellemstore virksomheder. Evt. også indlæg fra tillidsrepræsentanter og/eller medarbejdere om deres forhold til efteruddannelse.
- Fokus på kortuddannede.
- Samspillet mellem de almene og faglige kurser i forhold til deltagere med læsevanskeligheder - ikke mindst nu hvor VEU-centrene har fået til opgave at varetage begge dele!
- Kunne virksomhederne inviteres med sammen med 2 - 3 ansatte, som repr. af både konkrete kursusdeltagere, interne uddannelseskonsulenter/koordinatorer og evt. afdelingsledere. Det vil give mere mangfoldighed og flere nuancer på VEU arbejdet.
- At man tænker repræsentation ind fra praksis, og her med gode eksempler viser fra den side også, hvordan et godt samarbejde kan lykkes gennem AMU. Det blev lidt for meget at tale OM praksis..
- Skolernes erfaring med samarbejdet med virksomhederne og deres medarbejdere - eksempler på vellykkede samlede AMU forløb - herunder realkompetencevurdering.

Flere forslag peger i retning af et ønske om at komme tættere på praksis og i højere grad inddrage virksomhederne og samarbejdet mellem uddannelsesinstitutionerne og virksomhederne. Men også fokus på kortuddannede, samspil mellem FVU og AMU samt realkompetencevurderinger nævnes som mulige temaer.

Appendiks A

Program

**Den 29. november 2011 kl. 10.00-17.30/20.30
i Festsalen, DPU, Tuborgvej 164, 2400 København NV**

10.00-10.30 Ankomst, kaffe, te, brød frugt og juice

10.30-10.45 Velkomst v/ Bjarne Wahlgren, centerleder, NCK

10.45-12.30 Udfordringer og perspektiver i samarbejdet mellem VEU-systemet og virksomheder v/ HR Udviklingschef Christian Lauritzen, ISS og v/ Udviklings- og VEU-centerchef John Vinsbøl, VEU-center Vestsjælland, Selandia-CEU

12.30-13.30 Frokost

13.30-15.00 Workshoper – første runde, workshop 1, 2, 3, 4 og 6. Se vedlagte oversigt

15.00-15.15 Pause med kaffe, te og kage

15.15-16.45 Workshoper – anden runde, workshop 1, 2, 3, 5, 6 og 7. Se vedlagte oversigt

16.45-17.15 Udviklingsperspektiver for VEU-området i 2012 v/ Kontorchef Lisbeth Bang Thorsen, Ministeriet for Børn og Undervisning

17.15-17.30 Afslutning

17.30-20.30 Middag

Appendiks B

Workshopbeskrivelser

1. Kompetenceudvikling af alle virksomhedens medarbejdere med henblik på omlægning af produktionshverdagen

Erfaringer fra et kompetenceudviklingsprojekt på den mellemstore virksomhed NKT, der giver alle medarbejdere på virksomheden en ny måde at forstå kundernes behov i forhold til virksomhedens ydelser. Kompetenceudviklingen foregår løbende over to år. Det samlede kompetenceløft gennemføres med henblik på at kunne handle fokuseret og innovativt i forhold til at give kunder, leverandører og kolleger, det 'de ikke vidste de kunne få'.

Workshopledere: procesinnovator Lars Jeppesen, NKT Cables og HRM Bent C. Jensen, NKT Cables

2. Læring i praksis

Arbejdspladslæring eller læring på arbejdspladsen er et aktuelt og centralt uddannelsesstema. Erfaringerne fra et aktionsforskningsprojekt, hvor fokus har været på læring i praksis, fremlægges. Projektet er gennemført inden for sundhedssektoren, hvor kliniske vejledere har udviklet deres kompetencer gennem refleksion og selv-refleksion. De har udviklet sig personligt, fagligt og pædagogisk/metodisk. Det betyder bl.a. at de er i stand til at se og anvende nye læreremuligheder. Projektet er gennemført i samarbejde med fire regioner og sigter mere generelt på at udvikle læring på arbejdspladsen.

Workshopleder: ph.d. Lisbeth Hybholt, Institut for Uddannelse og Pædagogik (DPU), Aarhus Universitet

3. Transfer fra uddannelse til arbejde

Hvordan kan der sikres en bedre sammenhæng mellem undervisning og anvendelse på arbejdspladsen? Erfaringerne fra konkrete udviklingsprojekter om samspillet mellem læringsarenaer fremlægges. Der fokuseres på samarbejde mellem AMU og lokale virksomheder med henblik på at sikre bedre transfer efter AMU.

På workshoppen præsenteres TUP -projektet "Transfer i forbindelse med forløbsuddannelser", Efteruddannelsesudvalget for Handel, Administration, Kommunikation og Ledelse (HAKL) og Lederne v/ projektleder Marianne Rasmussen og TUP -projektet "At sikre god transfer når tiden er knap", HAKL v/ projektleder Susanne Clemensen og to undervisere fra Handelsfagsskolen.

Workshopleder: centerleder Bjarne Wahlgren, NCK

4. Styrket samspil om uddannelsesleverancen

Hvordan har VEU-centrene styrket samspillet mellem brugere og institutioner? Hvilke erfaringer er der gjort? Der er arbejdet med behovsafdækning og med en mere sammenhængende uddannelsesleverance med henblik på at skabe et bedre samspil. Virker det og hvordan kan det forbedres?

På workshoppen præsenteres udviklingsprojektet "Behovsafdækning og tilpasning af uddannelsesindsatsen" v/ Morten Dam, VEU-center, Aalborg/Himmerland og et udviklingsprojekt om sammenhængende uddannelsesleverance v/ John Vinsbøl, VEU-center Vestsjælland.

Workshopleder: chefkonsulent Jan Reitz Jørgensen, Ministeriet for Børn og Undervisning

5. Virksomhedernes brug og vurderinger af AMU

Workshoppen vil belyse spørgsmål som: Hvordan virksomhederne vurderer AMU og hvad vi ved om, hvilke virksomheder der bruger AMU. Hvordan kan samarbejdet mellem virksomheder og AMU styrkes? Og hvad ved vi om betydningen af synlighed, opsøgning, organisering, kompetencebehov og fleksibilitet i den sammenhæng?

EVA's undersøgelse omfattede en spørgeskemaundersøgelse rettet mod ca. 1200 virksomheder om deres brug og vurderinger af AMU. En lang række af spørgsmålene var de samme som blev brugt i en lignende survey fra 2007 i forbindelse med evalueringen af AMU-systemet. De to survey's giver mulighed for at belyse udviklingen i perioden og er et godt udgangspunkt for at drøfte hvor godt AMU imødekommer virksomhedernes behov for efteruddannelse af deres faglærte og ufaglærte medarbejdere.

Workshopleder: specialkonsulent Michael Andersen, EVA.

6. Uddannelse af ledere

Lederuddannelser på diplomniveau. Et godt eksempel på samarbejde mellem uddannelsesinstitutioner og offentlige institutioner. Hvad kan vi lære af det?

Projektet tager afsæt i den aftale der i forbindelse med trepartsforhandlingerne i 2007 blev indgået mellem regeringen, KL, Danske Regioner og FTF om at offentlige institutionsledere der har ledelse som deres primære jobfunktion, skal have ret til en anerkendt lederuddannelse på diplomniveau med virkning fra januar 2008. Evalueringens formål har været at skabe viden om de oplevede virkninger af lederuddannelser på diplomniveau (den offentlige lederuddannelse og diplomuddannelsen i ledelse) på deltagernes ledelsespraksis.

På workshoppen præsenteres resultaterne af EVA's evaluering af lederuddannelsers betydning af ledelsespraksis – med et særligt fokus på lederens muligheder for at bringe de ny erhvervede ledelseskompetencer i spil i egen organisation.

Workshopleder: evalueringskonsulenterne Christina Laugesen, EVA og Sigurd Lauridsen, EVA.

7. Hvordan uddannelse møder arbejdsliv – et nordisk perspektiv

Hvordan kan uddannelse og læring hjælpe individer og virksomheder til at tackle forandringer og kriser i samfundet og på arbejdsmarkedet, så den nordiske velfærdsmodel kan bevares og videreudvikles? En nordisk arbejdsgruppe har indsamlet viden og eksempler på effektive løsninger inden for kompetenceudvikling i et arbejdsliv i forandring. På workshoppen præsenteres nogle af gruppens resultater.

Workshopleder: Ingegerd Green, organisationsudviklingskonsulent og medlem af Nordisk Tænketaank for fremtidens kompetencer i Sverige.