

NÅR KOMPETENCEUDVIKLING AF KORTUDDANNEDE HANDLER OM MERE END MOTIVATION

TEMAHÆFTE 5



NCK NATIONALT CENTER FOR
KOMPETENCEUDVIKLING

KØBENHAVN DECEMBER 2010

Nationalt Center for Kompetenceudvikling drives af et konsortium under ledelse af Danmarks Pædagogiske Universitetsskole (DPU) ved Aarhus Universitet.

Titel	Når kortuddannedes kompetenceudvikling handler om mere end motivation
Forfattere:	Mads Peter Klindt, Morten Lassen
Udgiver:	Nationalt Center for Kompetenceudvikling
Layout:	Wanek & Myrner aps
Fotos:	Wanek & Myrner aps
Trykkeri:	Chronografisk A/S
ISBN:	978-87-7430-205-6 (printet version) 978-87-7430-206-3 (elektronisk version)

OM NCK

Nationalt Center for Kompetenceudvikling indsamler, dokumenterer og formidler viden om voksen- og efteruddannelse og kompetenceudvikling i offentlige og private virksomheder.

Opgaven løses i et samarbejde mellem medarbejdere fra Danmarks Pædagogiske Universitetsskole, Aarhus Universitet, Anvendt KommunalForskning, Videncenter for Uddannelses- og Erhvervsvejledning, Nationalt Videncenter for Realkompetencevurderinger og CARMA, Aalborg Universitet.

Læs mere på www.ncfk.dk

FORORD

Dette temahæfte er det sidste i rækken af i alt fem, som skal formidle viden om metoder og redskaber til kompetenceudvikling i virksomheder.

Temahæftet, der er et nedkog af en rapport udgivet af Nationalt Center for Kompetenceudvikling (NCK), tager kortuddannedes kompetenceudvikling op. I modsætning til den motivationsteoretiske tilgang afprøves andre teorier, der tager højde for strukturelle og institutionelle forhold.

Resultatet er ikke ufrugtbart. Vi har rigtig nok mødt kortuddannede, der ikke er motiverede for kompetenceudvikling; men vi har også mødt mange, der groft sagt ikke aner noget som helst om de muligheder, der eksisterer. Dertil kommer en række individuelle og kollektive problemstillinger, der på den ene eller anden måde gør at kompetenceudvikling betragtes som noget svært, problematisk eller ligefrem farligt.

Temahæftet henvender sig til uddannelsesansvarlige i virksomhederne, professionelle uddannelsesplanlæggere og dem, der arbejder med uddannelse i de faglige organisationer.

Mads Peter Klindt
CARMA, Aalborg Universitet

Morten Lassen
CARMA, Aalborg Universitet

December 2010

NÅR KORTUDDANNEDES KOMPETENCEUDVIKLING HANDLER OM MERE END MOTIVATION

AF MADP PETER KLINDT OG MORTEN LASSEN

Forord	3
Barrierer for kortuddannedes opkvalificering: Om den bagvedliggende undersøgelse	6
Motivation, mening og modstand: Om undersøgelsens resultater	9
<i>"VEU stiller mig ikke bedre på arbejdsmarkedet (...) men det er sgu ingen skade til"</i> – nogle illustrative eksempler på lønarbejderlivsformen som barriere for kompetenceudvikling	10
<i>"Det er aldrig spændende at stille sig op og sige, "det her, det kan jeg sgu ikke""</i> – om erfaringerne med modstand mod VEU-aktiviteter	14
<i>"Man er meget bange for, at vi skal tilegne os en viden, som nogen af de andre grupper også har"</i> – eksempler på kollektive problemstillinger	16
Hvad nedbryder barriererne? Nogle positive historier	18
Når det skal være anderledes: Nogle opmærksomhedspunkter til den fremadrettede indsats	21
Referencer	22



OM DEN BAGVEDLIGGENDE UNDERSØGELSE

At være kortuddannet betyder, at man hverken har en videregående uddannelse eller erhvervsuddannelse og højst en folkeskole- eller gymnasial eksamen. Men det betyder også, at man tilhører en af de mere udsatte grupper på arbejdsmarkedet. Det gælder ensformige og belastende arbejdsvilkår, risikoen for at miste sit job og risikoen for at blive afhængig af offentlig indkomstoverførsel.

Kompetenceudvikling, voksen- og efteruddannelse (VEU) er et stærkt virkemiddel til at få styrket menneskers kvalifikationer og dermed også til at fastholde kortuddannedes markedsværdi i forhold til arbejdsmarkedet. I Danmark har vi et veludbygget system og en i international sammenhæng meget høj deltagerfrekvens. Alligevel er der blinde pletter på landkortet. Ganske store grupper blandt de kortest uddannede deltager meget lidt eller slet ikke i kompetenceudviklingen.

De politiske indsatser har igennem en lang årrække været adresseret en styrkelse af de kortuddannedes opkvalificering. Dog er det begrænset, hvad man har formået at flytte. I uddannelsesforskningen er spørgsmålet om barriererne for kortuddannedes opkvalificering derfor blevet et tilbagevendende spørgsmål. Flere undersøgelser har slået på argumentet om manglende motivation; at deltagelse i uddannelsesaktiviteter fravælges fordi de kortuddannede ikke kan se nogen mening med eller ikke har lyst til at uddanne sig.

For forfatterne til dette temahæfte har det imidlertid været vigtigt, at motivationsargumentet suppleres af andre argumenter. Når man konkluderer, at kortuddannede har en lav deltagelsesfrekvens pga. manglende motivation, forudsætter man, at verden er

gennemskuelig og at dens aktører besidder fuld information og handler rationelt og kortsigtet. Manglende VEU-deltagelse bliver i offentlighedens optik derfor til et bevidst fravalg hos den kortuddannede, når forskere og eksperter henviser til spørgsmålet om motivation. Men kan man retvisende tale om, at manglende motivation er årsagen til lav VEU-deltagelse, hvis mange slet ikke har viden om de muligheder, de har for at få VEU? Eller hvad nu hvis der er strukturelle forhold, der gør, at det er umuligt – eller i hvert fald forbundet med store personlige risici – at deltage i VEU? Så handler det jo ikke om motivation og bevidst fravalg, men om manglende viden, manglende ressourcer eller manglende frigjorthed – måske?

I undersøgelsen, der ligger bag dette temahæfte, er der anlagt alternative teoretiske indfaldsvinkler til problemet. Vi har forsøgt at bringe teorier på banen, der står i modsætning til de gængse rationelle modeller. F.eks. har Pierre Bourdieus begreber om habitus og symbolsk kapital været inspirationskilder. Ligeså har en klassiker indenfor arbejds sociologien, Sverre Lysgaards bog om arbejderkollektivet (Lysgaard, 1967), der undersøger arbejdernes uformelle fællesskab og hvorledes dette håndhæver en række normer for god adfærd blandt arbejderne.

Undersøgelsens metode er kvalitativ. Som det primære er der foretaget en case-baseret undersøgelse gennemført i foråret 2010, hvor i alt otte arbejdspladser – fire offentlige og fire private – indgår. Arbejdspladserne blev udpeget i samarbejde med lokalafdelinger af FOA, 3F og VUC Nordjylland. Målet var desuden, på tværs af både den offentlige og den private sektor, at inddrage klassiske mande- såvel som kvindearbejdspladser. Der blev gennemført observationer og lavet interviews med i alt 34 personer.



Følgende arbejdspladser og virksomheder indgår i undersøgelsen:

- Teglværk
- Vindmøllefabrik
- Elektronikfabrik
- Vaskeri
- Logistikafdeling på offentligt sygehus
- Kommunalt beredskabscenter
- Køkkenafdeling på offentligt sygehus
- Kommunalt ældrecenter



OM UNDERSØGELSENS RESULTATER

Undersøgelsen afdækkede et antal problemstillinger, men en række solstrålehistorier og skæve anekdoter kom også for dagens lys.

Som ventet var flere af vores respondenter skeptiske overfor VEU, ja uddannelsessystemet i det hele taget. Vi interviewede flere tilidsvalgte, der kunne berette om manglende lyst og engagement hos deres kolleger, når talen faldt på kompetenceudvikling og uddannelse. Men et aspekt, der skinnede ligeså klart igennem, var det manglende kendskab til de muligheder der findes i VEU-systemet og de støtteordninger og overenskomster, der understøtter indsatsen. I flere af vores cases havde finanskrisens udbrud og fyringsvarsler dog skabt øget opmærksomhed omkring forskellige typer af VEU-tilbud. Historierne vidner om, at mange kortuddannede fører en klassisk lønarbejderlivsstil, hvor man orienterer sig mod det nære, familien og fritiden, men ikke mod udviklingen på arbejdsmarkedet eller egne overenskomstsforhold.

En tredje og længe kendt pointe er, at mange kortuddannede er ordblinde eller har svært ved at læse og skrive. Denne problematik stødte vi på flere steder, og vi fik eksemplificeret hvilke overvejelser og frustrationer nogle af disse mennesker går med, og hvorfor de af forskellige grunde viger uden om kompetenceudvikling.

Endelig stødte vi på en række kollektive problemstillinger, der hver for sig kan siges at være barrierer for VEU. Dog er det ikke indtrykket, at det er kollektivdannelserne i sig selv, der udgør barrierer. Tværtimod. Undersøgelsen synes at bekræfte, at der

er en udbredt tolerance blandt de kortuddannede i forhold til hvad kolleger vælger eller ikke vælger, når det kommer til VEU-deltagelse.

Sammenfattende supplerer undersøgelsen den gængse motivationsbarriere med følgende typer af barrierer:

- Livsformsbarrierer
- Modstandsbarrierer
- Kollektive barrierer

*"VEU STILLER MIG IKKE BEDRE PÅ ARBEJDSMARKEDET
(...) MEN DET ER SGU INGEN SKADE TIL"*

– NOGLE ILLUSTRATIVE EKSEMPLER PÅ LØNARBEJDERLIVSFORMEN SOM BARRIERE FOR KOMPETENCEUDVIKLING.

Livsformsbarrieren kommer ved første øjekast til udtryk ved manglende viden og engagement, f.eks. når det kommer til spørgsmål om arbejdsmarkedet, gældende overenskomstsforhold og uddannelsesmuligheder. En stor opgave ligger således i at fange de kortuddannedes opmærksomhed – også i opgangstider.

Oplysningskampagner og opsøgende arbejde vil dog ikke i alle tilfælde være tilstrækkeligt til at få kortuddannede til at bruge de muligheder, de har for at efteruddanne sig. Mange kortuddannede er opdraget til stabilitet og pligtopfyldenhed. De kommer selv fra klassiske arbejderhjem, hvor dyderne typisk har været at gøre sin pligt og kræve sin ret. Fra barn- og ungdommen kommer de således ofte med præferencer for stabilitet og kontinuitet, blandt andet fordi de har lært, at det er sådanne dyder, der giver fast arbejde. At kunne møde til tiden hver morgen, arbejde hårdt og ikke stille for mange spørgsmål til arbejdet er en udbredt forestilling om den gode lønarbejder. Også fordi arbejdet i sig selv ofte er ensformigt og ikke-berigende. Det er noget, der skal udholdes. Men med rutinen kommer udholdenheden. "Det gælder om rytmisk at finde rytmen", som Erik Clausen rapper i Bikstok Røgstyngs hit "Fabrik" fra 2005. Rutinen og stabiliteten er altså både forudsætningen for at kunne udholde arbejdet og for at blive en værdsat medarbejder.

En afledt og uhensigtsmæssig effekt af de klassiske lønarbejderdyder er fraværet af karriereaspirationer og opstigen på arbejdsmarkedet. Det vigtige er ikke hvad man kan blive, men hvad man har. Måske er det derfor, at mange kortuddannede ikke orienterer sig i forhold til de muligheder, de har for at efteruddanne sig. Udfordringen synes at være at få de kortuddannede lønarbejdere til at indse, at uddannelse er en nøgle til at beholde, hvad man har, og ikke nødvendigvis et springbræt til noget andet.

På det vaskeri, der indgår i undersøgelsen, gav tillidsrepræsentanten (VA TR) følgende meget sigende beskrivelse af hendes kollegers reaktion, da deres chef præsenterede et kompetenceudviklingsprojekt for vaskeriets medarbejdere:

VA TR: *"... vores nye chef startede for halvandet år siden og begyndte at snakke om kompetenceudvikling ... vores medarbejdere sagde "neeej, stop, det vil vi ikke"."*

INT: *"Hvorfor vil de ikke det?"*

VA TR: *[om kollegernes reaktioner] "Jamen, hvorfor skal vi det, og hvad skal vi bruge det til? Jeg er så gammel, jeg går på efterløn om to år. Er det nu nødvendigt? Det er da trælst, for så skal vi hjemmefra."*

Senere drøftede vi hvorledes vaskeriarbejderne havde forholdt sig til den usikre situation vaskeriet var i, i foråret 2010 (hvor dets opgaver var i licitation):

VA TR: *"Hvis vi mister vores opgaver til Berendtsen [konkurrerende vaskeri, der havde budt på vaskeriets opgaver], så må vi fyre 70 mand."*

INT: *"Det må da være noget, I snakker om?"*

VA TR: *"Ved du hvad, det er det faktisk ikke. Livet går bare videre. Og jeg tænker; "tænker I slet ikke over, at det er vores arbejdsplads, der er på spil?" Men det gør de ikke."*

I et fokusgruppeinterview med en række af de ansatte vaskeriarbejdere fik vi på bordet, hvad det er, de snakker om i frokoststue-



en og når de møder om morgenen (det er ikke muligt at snakke sammen når der arbejdes):

VA R4: *"Have og børn og hvad der er i fjernsynet."*

INT: *"Så det er familielivet, I drøfter med hinanden?"*

VA R2: *"Paradise [Paradise Hotel, realityshow der sendes på TV3], hehe."*

VA R4: *"Ja, sådan nogle ting, åh –, nu er FRIIS [nyt indkøbscenter i Aalborg] åbnet, juhu. Og IKEA. Men arbejdsmæssigt, der er det nok meget brok, vi snakker om."*

VA R1: *"Negative ting."*

VA R3: *"Hvordan vi bliver behandlet."*

INT: *"Hvad med det fysiske arbejdsmiljø?"*

VA R3: *"Det snakker vi også meget om, men det er jo ikke noget, vi kan gøre noget ved."*

Lønarbejderen, der foretrækker det stabile og kontinuerlige arbejdsliv og som lever for fritiden og familien, kommer dog på en prøve, når krisen kradser og virksomheden drejer nøglen om eller skal fyre folk. Men en opsigelse kan være en øjenåbner i forhold til de muligheder, der eksisterer i VEU-systemet. Om ikke andet kan man i en periode slippe for jobcentret, der ikke ligefrem har det bedste rygte. Nedenfor er gengivet uddrag af et interview med en ansat (PV R1) på den elektronikvirksomhed, der indgår i undersøgelsen:

INT: *"Dengang du fik at vide, at du kan søge ind på voksenuddannelse i stedet for at melde dig på jobcentret, hvad gjorde så, at du valgte det?"*

PV R1: *"En skræk for at gå arbejdsløs, og måske også en nysgerrighed for at komme på skolebænken. Det tager man jo aldrig skade af. Men også for ikke at havne i det system, dagpengesystemet – det er jo rædselsfuldt."*

INT: *"Hvorfor er det det?"*

PV R1: *"Jamen det har jeg bare indtryk af at det er. Det er mange år siden jeg har prøvet det men ..."*

INT: "... det er dit indtryk, at det er blevet værre. På hvilken måde?"

PV R1: "Kontrol og kontrol og ansøgninger og ansøgninger og arbejdsgiverne er jo trætte af at folk kommer både det ene og det andet sted fra, og de har jo heller ikke tid til at der kommer så meget, og de har jo ikke noget arbejde at tilbyde. Så for ikke at havne i den der, så var jeg ligesom fredet i hvert fald i 80 uger til det kunne vende."

PV R1 fortæller os efterfølgende om, hvilke kurser hun valgte at følge på VUC, og hvad baggrunden var, for de valg hun tog:

INT: "Hvad var indholdet i dit uddannelsesforløb?"

PV R1: "Jamen der ku' jeg jo vælge, og først så var jeg på kursus for at finde ud af hvilket niveau jeg var på, og hvad jeg kunne tænke mig. Så da jeg ligesom havde valgt startede jeg op på nogle forskellige fag efter sommerferien [2009]."

INT: "Snakker vi om almene fag her?"

PV R1: "Ja, alle havde valgt samarbejde og kommunikation, og jeg havde valgt engelsk og matematik og IT. Og IT var førsteprioritet og det var det eneste jeg ikke fik. Det hold blev aldrig oprettet."

INT: "Men når du så valgte denne sammensætning af fag, hvad var din motivation for det?"

PV R1: "Jamen, jeg skulle jo vælge noget."

INT: "Men jeg tænker ..."

PV R1: "... jamen det var egentlig ikke noget jeg kunne bruge til noget andet end og komme ind og røre ved det igen. Det er jo mange år siden jeg har gået i skole, men det var ikke noget, der stillede mig bedre på arbejdsmarkedet overhovedet. Det var det ikke, altså jeg tror arbejdsgiveren var fuldstændig ligeglad med hvad jeg tog af skolegang. Men i stedet for at gå [ledig] ... og som situationen så ud, så var det det, der var."

At PV R1 ikke kan se perspektiv med efteruddannelse er tydeligt. For hende har det en værdi, fordi det er et helle; et sted hvor hun kan slippe for det "rædselsfulde" beskæftigelsessystem. Hun er dog langt fra den eneste kortuddannede, der mangler det grundlæggende kendskab til systemet og dets muligheder og ikke kan se de perspektiver, der ligger i VEU. Tillidsrepræsentanten på det kommunale beredskabscenter (BC TR), der også indgik i undersøgelsen, beretter om ringe søgning til de interne uddannelser centret har. Men måske hænger det sammen med, at han selv har svært ved at sætte ord på, hvad VEU skal føre til:

INT: "Hvem er det, der har initieret, at der nu skal sættes gang i noget kompetenceudvikling?"

BC TR: "Det er nok mig, der har været foregangsmand (...) det er fordi jeg synes det er sundt for en arbejdsplads, der er ingen der går i stampe, og der er måske en tendens til, at folk der ikke uddanner sig og bliver ved med at gå i det samme job ... nogen er måske lidt små-tilfredse ... og det er sgu ingen skade til, men det er så mit job at prøve at overbevise folk."

INT: "Men hvilke kommentarer får du så fra folk (...) har du præsenteret dine planer?"

BC TR: "Stiltiende. Stiltiende positiv accept."

INT: "Hvordan skal det forstås?"

BC TR: "Ingen ytrer noget imod det, få ytrer noget for det."




jobcenter


RAMSHERRED 12

Åbningstider:
Mandag til fredag kl. 09.00 - 16.00
Torsdag kl. 09.00 - 17.30
Lørdag kl. 09.00 - 13.00


TRÆK


Nyt job?
Så er du kommet til det rigtige sted.

jobcenter

*"DET ER ALDRIG SPÆNDENDE AT STILLE SIG OP OG
SIGE, "DET HER, DET KAN JEG SGU IKKE""*

– OM ERFARINGERNE MED MODSTAND MOD VEU-AKTIVITETER

Ved siden af livsformsbarrieren identificerede undersøgelsen en modstandsbarriere. Man kan sige, at modstandsbarrieren er udtryk for en mere bevidst form for adfærd end livsformsbarrieren. Den findes hos mennesker, der er blevet bekendtgjort med de muligheder og tilbud, der eksisterer for VEU, men som ikke desto mindre viger udenom. Dog kan man ikke sætte lighedstegn mellem modstand og manglende motivation. Modstandsbarrieren er et udtryk for, at der blandt de kortuddannede er mennesker, der har svære betænkeligheder ved at skulle på skolebænken igen – måske ligefrem frygter det.

Ganske paradoksalt hænger modstanden mod at deltage i VEU ofte sammen med ordblindhed eller læse-/skrivevanskeligheder; problemer som systemet netop er gearret til at afhjælpe eller lindre. Årsagen er typisk den, at den ordblinde eller læse-/skrivesvage oplevede en række nederlag og ydmygelser i folkeskolen, og disse oplevelser hænger ved. Man begyndte først at lære noget efter skolen. Og mange ordblinde klarer sig faktisk fint på arbejdsmarkedet.

VUC 1: *"Der er mange, der klarer sig igennem, fordi de har nogle gode forudsætninger for at indgå i et team – uden at kunne læse, uden at kunne skrive."*

INT: *"Så folk, de klarer sig alligevel, selvom de mangler basale færdigheder?"*

VUC 1: *"Fuldstændig. Og derfor skal man heller ikke forklejne, at de har sociale kompetencer, der er eminente, for hvis de mangler én til at skrive deres lønseddel, så går de over til sekretæren, og hvis hun ikke er der, så går de over til ham ovre på lageret, og hvis han ikke er der ... jamen de har deres strategier, og de kender Gud og hver mand i forhold til virksomheden, hvor de kan finde løsninger".*

Læse- og skrivesvage, der er kommet på arbejdsmarkedet umiddelbart efter folkeskolen, har lært sig det de kan ved at spørge, prøve sig frem eller efterligne sidemanden. De sad bagest i klassen i skolen, men nu henter de selvrespekt i det at kunne håndens arbejde, betjene maskiner og i øvrigt kunne begå sig socialt på en arbejdsplads. De har således fået selvverd i arbejdslivet – noget de ikke havde meget af i folkeskolen. Og den selvverd repræsenterer en værdi, de vil de værne om. Derfor skal de ikke tilbage på skolebænken, selvom det objektivt set kunne gavne at få sat spot på de manglende færdigheder.

På det teglværk, vi besøgte, har man gjort sig flere erfaringer med problemstillingen vedrørende ordblinde og deres modstand mod kursusaktiviteter. Tillidsrepræsentanten (TV TR) udtrykte det således:

TV TR: *"Har man haft nogle problemer i folkeskolen, tidligere tider, så glemmer man det ikke (...) Når man engang har været taberen i det system, så vil jeg ikke sige man er det hele vejen igennem, men det sidder i én på en eller anden måde".*

Problemet, som det opleves af den ordblinde, består i, at der er en risiko forbundet med at deltage i uddannelsesaktiviteter. Den ordblinde kan frygte for, at det handicap han eller hun går rundt med ultimativt kan koste jobbet. Hvis det f.eks. kommer for dagens lys, at en produktionsmedarbejder hverken kan læse eller skrive, kan han så blive ved at betjene sin maskine? Maskinen har jo både manual og sikkerhedsprocedure, men begge dele er "græsk" for den ordblinde.

Hvis ikke jobbet er på spil, er det måske anseelsen på fabrikken, den ordblinde kan ønske at værne om:



TV TR: "Det er aldrig spændende og stille op og sige, "det her, det kan jeg sgu ikke"."

INT: "Tror du folk de kan være bange for, at det kan betyde, at de kan miste deres job?"

TV TR: "Det kan jeg på en måde godt."

På både elektronikvirksomheden, vaskeriet, beredskabscentret og i køkkenafdelingen mødte vi problemstillingen vedrørende ordblindhed; dog sjældent fra hestens egen mund. Mange undviger på spørgsmålet om årsagen til manglende deltagelse i VEU. Et typisk udsagn lyder således, "det der med skolebænken, det er ikke lige mig". Få indrømmer åbent, at de er ordblinde eller på anden vis har svært ved at læse og skrive, men tillidsrepræsentanterne kan fornemme at der er problemer, og at det vedrører mange kolleger.

Modstand mod VEU skal dog ikke alene findes hos kortuddannede med boglige vanskeligheder. På beredskabscentret mødte vi en aldrende P-vagt (BC R1). Han har haft et hårdt arbejdsliv, og nu sigter han mod sit otium. Der er stadig et stykke vej endnu, men jo mere lige og jævn den er, desto bedre. Vi spurgte ham, hvorfor han ikke ønskede at deltage i de planlagte kursusaktiviteter på arbejdspladsen:

BC R1: "HØR HER. Jeg har fået mine ambitioner opfyldt, i mit liv, i mit arbejdsliv, før jeg kom her. I sportslig henseende har jeg fået dem opfyldt. Jysk, dansk og nordisk mester. Årets navn i boksning i tidernes morgen. Jeg har været chef for en stor virksomhed og for SHARP i tidernes morgen, hvor jeg rejste Europa rundt på messer, Hannover, Milano osv. Hos SHARP var jeg i otte år. Det er en BENHÅRD branche (...) en gang i Milano sker det for én af mine kolleger, prut – hjertestop, og så siger Elin [BC R1's kone] til mig, "vi er etablerede, vi mangler ingenting, vi har sommerhus og hus, hvad vil du blive ved for?"

Således kan modstanden mod skoleophold og uddannelse altså godt skyldes andre ting end ordblindhed og frygten for nye nederlag. Det kan skyldes hensynet til eget helbred og velbefindende. Særligt blandt de seniorer, vi talte med, lå dette emne i luften. Mange føler sig for gamle, siger de, men deri ligger også en erkendelse af, at man fysisk ikke magter mere end jobbet. At skulle uddannes til nyt kræver mere energi af den enkelte. Måske endda et kursusophold i en anden by med overnatning på hotel. Det er mere end hvad mange orker.

"MAN ER MEGET BANGE FOR, AT VI SKAL TILEGNE OS EN VIDEN, SOM NOGEN AF DE ANDRE GRUPPER OGSÅ HAR"

– EKSEMPLER PÅ KOLLEKTIVE PROBLEMSTILLINGER

Den tredje barrieretype, som undersøgelsen identificerede, kan sammenfattes under betegnelsen kollektive eller arbejdspladsbarrierer. Den betegner problemstillinger vedrørende VEU som vedrører hele afdelinger eller grupper af ansatte på en arbejdsplads. Økonomi og ressourcer kan altid være en arbejdspladsspecifik begrænsning for omfanget af uddannelsesaktiviteter. Disse ses der derfor bort fra her. I stedet sættes fokus på hvorledes faggrænser og -hierarkier kan være en barriere i forskellige sammenhænge. Det kan handle om at én faggruppe ønsker at have monopol på visse opgavetyper, hvorfor andre faggrupper holdes nede og væk fra givne uddannelsesmuligheder. Barriererne kan dog også være utilsigtede konsekvenser af, at der på langs af faggrænser er forskellige overenskomstforhold, der besværliggør kompetenceudvikling.

De portører, som indgår i undersøgelsen, er et eksempel på en gruppe kortuddannede, der føler sig forfordelt når det kommer til VEU. På deres arbejdsplads, et offentligt sygehus, er der mange penge til kompetenceudvikling som følge af det løft, der blev givet med kvalitetsreformen, men det udbud der i regionalt regi er blevet stykket sammen til portørgruppen er ikke opkvalificerende, tværtimod. Det skyldes ifølge portørernes tillidsmand (LA TR), at andre faggrupper på sygehuset – særligt sygeplejerskerne – ønsker at holde portørerne væk fra patientrelaterede opgaver. Herunder gengives en passage fra vores interview med portørtillidsmanden:

LA TR: *"En del af kollegerne vil faktisk rigtig gerne uddanne sig og tage noget mere kompetence, men der er ikke muligheder for det."*

INT: *"For tilbuddene er der ikke?"*

LA TR: *"Nej, og der er faggrænserne, og man er meget bange for, at vi skal tilegne os en viden, som nogen af de andre grupper også har. Så der er en barriere der."*

INT: *"Så der er nogen grupper, der holder på deres viden?"*

LA TR: *"Ja."*

INT: *"Hvem er det?"*

LA TR: *"Jamen det er sygeplejerskerne, de bestemmer suverænt meget herude, og de er bange for at afgive arbejdsopgaver. Til trods for det politiske om de rigtige hænder til de rigtige opgaver. Portørerne har faktisk nogle kompetencer, som de ikke får lov at udnytte, f.eks. observation af patienter, det kan være skop-læsning af hjertesygge og sådan nogle ting, som vi lærer i vores uddannelse, men vi får ikke lov til at benytte os af det. Andre steder i landet er man begyndt at benytte portører som operationsteknikere (...) men det er man meget bange for at begive sig i kast med her på stedet".*

INT: *"Så det udbud, som er lavet, det er måske ikke super-relevant?"*

LA TR: *"Nej, det er det bestemt ikke. Det vi er blevet tilbudt, det er ikke noget vi får bedre kompetencer af."*

Det næste eksempel på en kollektiv VEU-problemstilling er også fra det offentlige; denne gang køkkenafdelingen på et offentligt sygehus. Her udgør gruppen af husassistenter godt 20 personer ud af i alt 90 medarbejdere, imens ca. 40 andre er køkken- og ernæringsassistenter. Husassistenterne varetager forefaldende

arbejde, f.eks. udpakning af fødevarer, rengøring, opvask og betjening af kunderne i sygehusets kantiner, men de fleste vil gerne, som det tidligere var tilfældet, også tage del i madlavning og kostenretning; opgaver der i dag udelukkende ligger hos køkken- og ernæringsassistenterne. Husassistenterne kan imidlertid via voksenelevordningen opkvalificere sig til ernæringsassistent, hvilket flere i afdelingen allerede har gjort. Køkkenets ledelse er principielt tilhænger af, at husassistenterne opkvalificeres. Godt nok har afdelingen udgifter forbundet med opkolingsperioden, men med en større andel ernæringsassistenter øges afdelingens funktionelle fleksibilitet.

Opskoling fra husassistent til køkkenassistent er dog ikke uproblematisk, da de to grupper har forskellige overenskomster. Husassistenterne er organiseret i FOA og hører på det regionale område under KTO's overenskomst, imens køkken- og ernæringsassistenterne er organiseret af Kost- og Ernæringsforbundet, der er en del af Sundhedskartellet. Dette betyder blandt andet, at de to grupper har forskellige arbejdstidsregler. Ernæringsassistenternes frokost er indregnet i den ugentlige arbejdstid, imens husassistenterne selv må betale deres. Forskellen i arbejdstiden, der dermed reelt er 2½ time om ugen, betyder, at der blandt de husassistenter, der ikke ønsker opkvalificering, er stigende skepsis overfor den generelle glidning fra hus- til køkkenassistent. Flere af dem udtrykte, at de havde fået en større arbejdsbyrde som følge af det ændrede størrelsesforhold mellem de to grupper.

Husassistenternes tillidsrepræsentant vurderede dog, at de tilbageværende husassistenter ikke lægger direkte pres på hinanden for at forblive husassistenter. Men det faktum, at der er en udtalt frustration på afdelingen, kan – måske – have den konsekvens, at nogle holder sig tilbage fra at søge uddannelsen af hensyn til de øvrige kolleger.

Endnu en kollektiv problemstilling mødte vi på et kommunalt ældrecenter, hvor der fra de ansatte, vi interviewede, blev rettet kritik mod en række kursusaktiviteter med fokus på samarbejde og teamwork. Kurserne har været gentaget flere år i træk, og de ansatte føler ikke at de fører til noget konkret.

Vi talte blandt andet med to social- og sundhedsassistenter (ÆC R1 og ÆC R2) og deres tillidsmand, der er plejehjemsassistent (ÆC TR):



ÆC R2: *"Jeg tror den generelle holdning til det er, at det er OK at komme ind og få det her input og være sammen med ens kolleger om samarbejde og gruppearbejde, men jeg tror egentlig vi synes ... hvad kommer der ud af det, når der er gået et år? (...) Det er som om, vi har prøvet det nogle gange efterhånden".*

ÆC R1: *"Også fordi de har svært ved at forstå, at det vi beder om, det er, at det skal være arbejdsrelateret. Vi sidder og laver noget fiktivt noget på et sygehus eller får nogle millioner, som vi skal prøve at administrere. Altså, det var meget bedre, hvis vi fik nogen arbejdsredskaber (...) mange af de ansatte synes det er spild af penge, og langt fra alle møder op".*

ÆC TR: *"Jeg ved godt at de første par moduler, det var meget ... øøøh fantasiverden, men det skulle jo blive mere konkret".*

Barrierer for VEU-aktiviteter kan i lyset af ældrecenter-casen således også findes i kursusmæthed blandt ansatte. Indtrykket på ældrecentret er kort sagt, at de ansatte er trætte af kursusaktiviteter. Årsagen til problemet med de gentagne ensformige kurser er ifølge ÆC TR, at man på institutionen har skiftet leder en del gange, hvorfor det har været svært at sammensætte et kontinuerligt efteruddannelsesforløb. Over en flerårig periode har man fået ny forstander årligt, og erfaringen synes at være, at hver gang en ny sætter sig i forstanderstolen, så skal der køres samarbejdskurser.

NOGLE POSITIVE HISTORIER

Undersøgelsen bag dette temahæfte handler ikke kun om barrierer for kortuddannedes opkvalificering. De mange interviews og observationer bragte også viden om positive historier. Nogle kortuddannede er bevidste om de udfordringer, der venter på fremtidens arbejdsmarked, og de har for længst indset, at der skal bygges noget uddannelse på deres CV.

De uddannelsesaktive kan sammen med tillidsrepræsentanter endvidere være gode barrierenedbrydere. Ofte handler det nemlig om at få en kursusspiralsat i gang. Det første kursus kan være en øjenåbner og let føre til det næste.

At få folk fra fabriksgulvet ind på skolebænken nogle uger hvert år bør dog ikke være et mål i sig selv. Kursusaktiviteter skal føre til noget på den lidt længere bane og ikke cykle i ring. På teglværket, der afsætter sten til byggebranchen og derfor ofte hjemsender folk, har man i årevis brugt VEU-systemet som en buffer. Tidligere var uddannelsesplanlægningen nærmest ikke-eksisterende, men i dag er der system i tingene, så flere års kurser munder ud i en industrioperatøruddannelse. Det stiller de ansatte bedre i forhold til at søge arbejde på andre industrivirksomheder eller rokere internt på teglværket. Ledelsens politik er den, at de ansatte godt kan følge et kursus, der ikke har noget med virksomhedens behov at gøre. Der hersker en tro på, at en positiv oplevelse med VEU kan kaste øget interesse for området af sig, hvilket igen kan stimulere til en mere effektiv produktion.

TV TR: *"Jeg kan fortælle så meget, at der er to, der har været på brolægningskursusovre i Sandmosen ovre ved Brovst (...) det er jo egentlig ikke noget, der har noget med teglværket at gøre, men det har de haft lyst til, og det er meget bredt hvad man kan få lov til (...) det handler om, at få kursusspiralen slået i gang, og med det samme folk*

de bliver placeret på deres røv i kantinen her, og der kommer en underviser fra AMU, ja så er der nogen, der får øjnene op for, at det her, det er jo en verden i sig selv, og den kan jeg egentlig godt begå mig i, fordi der bliver taget så meget hensyn til hver enkelt."

På teglværket er det også lykkedes at få flere af de læse-/skrive-svage til – efter nogen bearbejdning – at melde sig til kompetenceafklaringskurser på AMU; noget tillidsrepræsentanten (TV TR) mener, er en ganske stor bedrift:

TV TR: *"Vi gjorde det op imod sidste vinters ledighedsperiode, at vi holdt de her kompetenceafklaringssamtaler, hvor vi havde to personer ude fra AMU-centeret, som sad og gik hele gruppen igennem. Man var simpelthen til en samtale hver enkelt. Og det var noget, vi på min foranledning gjorde obligatorisk. Jeg sagde "jeg ku' egentlig godt tænke mig, at alle de blev kørt igennem det maskineri" for at få at vide, hvor er folk henne, og hvad ku' folk godt tænke sig. Og én af de ting som jeg gerne ville have på banen, som jeg egentlig er ret stolt over, det var de folk [læse- og skrivesvage] der kom på banen ... op i kompetencesamtalen og sagde "jeg trænger sgu til at lære noget dansk og matematik, det ku' jeg egentlig godt tænke mig". Det er jo virkelig et skred, at få folk til at indrømme det og komme over den barriere der."*

På elektronikfabrikken har flere af de personer, vi interviewede, erfaringer med at efteruddanne sig. En kvindelig medarbejder (PV R2) har taget en industrioperatøruddannelse og har i dag både bedre løn og mere attraktive arbejdsopgaver end førhen:

PV R2: *"Dengang jeg havde fået min uddannelse, så var jeg til*



lønsamtale et stykke tid efter, og først ville de ikke gi' mig nogen penge. Det synes jeg ikke var helt rimeligt, så jeg lod være med at skrive under. Så gik der et halvt år, og de var trætte af at sagen ikke var afsluttet, og så fik jeg en femmer [mere i timen] (...) men det har betydet at jeg kan mere, fordi jeg har været rundt på hele virksomheden."

De tre typer af barrierer, som temahæftet her ridser op, overkommes ikke med ens metoder. At forandre lønarbejderkulturen hos store dele af den kortuddannede arbejdsstyrke er ikke noget, der lader sig gøre ved et enkelt politisk greb. Arbejdet skal ske nedefra. Tillidsmænd og -kvinder, opsøgende konsulenter fra VEU-centre m.fl. skal i det daglige forsøge at bevidstgøre de kortuddannede om de muligheder, de har, og nødvendigheden af at de bruger dem.

Men disse nøgleaktører skal samtidig være bevidste om de værdier og præferencer mange kortuddannede har for stabilitet, kontinuitet, rutine og familieliv. Tilværelsen som lønmodtager har stadig hos store grupper det klassiske præg af et skarpt skel mellem et arbejdsliv for lønnens skyld og et familie- og fritidsliv som ses som det, der mest giver livet mening. Der er derfor i dag i høj grad tale om en oplysningskamp, hvor institutionerne er i

konkurrence med populærkulturens tilbud, der typisk appellerer til kortsigtede fornøjelser snarere end til at styrke den enkeltes udvikling i arbejdslivet.

At indfange de kortuddannede med læse-/skriveproblemer er anden udfordring. Her gælder det om at træde varsomt. AMU-pølsevognen udenfor fabrikken skal ikke virke som noget potentielt farligt, men som et sted hvor man er velkommen, uanset hvad man måtte "fejle". Derfor er det vigtigt, at tillidsrepræsentanter og VEU-konsulenter også overvejer at bruge individuelle tilgange i forsøget på at øge de kortuddannedes VEU-deltagelse. Den fortrolige dialog er ofte nøglen til at nå dem, der af den ene eller anden grund skyr uddannelsessystemet.

Hvad de kollektive problemer angår, rejser rapporten måske flere problemstillinger end løsninger. Faggrænser og -kampe kan være svære at åbne op uden politisk vilje til at gå i clinch med indflydelsesrige grupper. Mantraet om vigtigheden af "kompetenceudvikling på arbejdspladsen" synes ikke altid at føre til mere opgaveglidning og kompetenceoverdragelse til dem med kortere uddannelser. Problemer a la det med forskellige arbejdstider i køkkenafdelingen er måske lettere at løse. Det kræver "blot", at parterne kan blive enige om mere synkrone forhold på tværs af overenskomstgrænser.



NÅR DET SKAL VÆRE ANDERLEDES:

NOGLE OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER TIL DEN FREMADRETTEDE INDSATS

Herunder er i punktform opstillet de vigtigste pointer fra undersøgelsen.

- Mange kortuddannede kender ikke til de muligheder, de har for at (efter)uddanne sig. Ej heller kender de til de støttemuligheder, der eksisterer.
- Når kortuddannede ikke efterspørger VEU, kan det derfor skyldes manglende dispositioner lige såvel som det kan skyldes manglende motivation. Forskellen er vigtig, fordi den sonder mellem det ubevidste og det bevidste fravalg.
- Systematisk opsigende arbejde fra uddannelsescentre og fagforeninger kan have en positiv effekt på kortuddannedes efterspørgsel efter VEU.
- Seniorer kan være skeptiske overfor VEU, fordi de foretrækker en meget rutinepræget hverdag. Målet med den rutineprægede hverdag er for mange at nå så usvækket som muligt frem til pensionsalderen.
- VEU kan for nogle kortuddannede være et attraktivt alternativ til dagpengesystemet, som mange kortuddannede frygter at havne i. Få er dog bekendt med reglerne om indgåelse af aftale om uddannelsesorlov i forbindelse med afskedigelse.
- VEU-systemet ses af nogle kortuddannede som et sted, hvor man kan få et tiltrængt afbræk fra hverdagen.
- For nogle kortuddannede kan det første kursus være det, der sætter kursusspiralen i gang.
- Nogle ordblinde og personer med læse- og skrivevanskeligheder skyr uddannelsessystemet, fordi de frygter, at deres manglende færdigheder skal komme for dagens lys. Ultimativt frygter de at miste deres job.
- Divergerende overenskomstsforhold mellem to personalegrupper kan indirekte være en barriere for, at medlemmer af den ene gruppe kan opkvalificere sig til en position i den anden gruppe.

- Nogle faggrupper føler ikke, at VEU-udbuddet har tilstrækkeligt indhold på deres fagområde, hvilket kan være en barriere.
- Uformelle arbejderkollektiver og -fællesskaber synes ikke at udgøre en barriere for VEU. Snarere kan et stærkt kollektiv, der er dedikeret til VEU, være en løftestang for den enkeltes VEU-ambitioner.

Undersøgelsen, som dette temahæfte bygger på, har frembragt indsigter i forhold, der er afgørende for kortuddannedes tilgang til kompetenceudvikling. Livsformer, kulturer og frygt spiller alle en rolle på højde med spørgsmålet om (manglende) motivation.

Indsigterne er som sagt fremkommet ved at anlægge teoretisk funderede perspektiver på de kortuddannedes tilbøjelighed til kompetenceudvikling, der vægter strukturelle forhold. Der er dels tale om eksogene strukturer, der især knytter sig til arbejdspladsnære forhold, såsom virksomhedskultur og ledelses- og kollegarelationer. Der er også tale om mere endogene forhold, der knytter sig til det enkelte individs socialisering over et livsforløb og dets aktuelle livsbetingelser. Alt i alt en lang række fænomener, der kalder på en ændring af kompetenceudviklingens indvidnære konditioner som en forudsætning for, at kortuddannede for alvor bliver bevidst motiverede for kompetenceudvikling.

- Ahrenkiel, A. (1998) "Uddannelsesmotiver og uddannelsesstrategier. Kvinders møde med voksenuddannelse, set i et hverdagslivsperspektiv" i Illeris, K. et al (red.) *Udspil om læring og didaktik. 1. rapport fra Voksendidaktikprojektet*. Erhvervs- og Voksenuddannelsesgruppen, Roskilde Universitetscenter: Roskilde Universitetsforlag.
- Ahrenkiel, A., Illeris, K., Nielsen, L.M. og Simonsen, B. (1999) *Voksenuddannelse mellem trang og tvang. 4. rapport fra Voksendidaktikprojektet*. Erhvervs- og Voksenuddannelsesgruppen, Roskilde Universitetscenter. Roskilde Universitetsforlag.
- Broady, D. (2003) "Kapitalbegrebet som uddannelsessociologisk værktøj" i Bjerg, J. (red.) *Pædagogik – en grundbog til et fag*, København: Hans Reitzels Forlag, s. 457–494.
- Caraker, E. (2008) *Industriarbejdere mellem tradition og fornyelse – om læreprocesser blandt danske industriarbejdere*, Ph.d.-afhandling, Aalborg: Ph.d.-serien ved Institut for Økonomi, Politik og Forvaltning, Aalborg Universitet, No. 4.
- Christensen, L., Dupont, S., Gale, T. og Hansen, L. (1998) *Travle, halvgamle mænd i uddannelsessamfundet*, Forskningsprojekt udført af Erhvervs- og Voksenuddannelsesgruppen, RUC for Undervisningsministeriet, København: Undervisningsministeriet.
- Christiansen, L. (1995) *Når mormor læser lektier - evaluering af den etårige voksenerhvervsuddannelse til køkkenassistent*. Erhvervs- og voksenuddannelsesgruppen, Roskilde Universitetscenter og Undervisningsministeriet.
- Dupont, S. og Hansen, L. (1997) *En undersøgelse af nogle 40-60 årige mænds motivation og barrierer i forhold til deltagelse i voksenuddannelse - et sammendrag*. Forskningsprojekt udført af Roskilde Universitetscenter, Erhvervs- og Voksenuddannelsesgruppen. Udgivet af Undervisningsministeriet 1997.
- Holsbo, A., Lotz, C.F. og Nielsen, L.M. (2005) *Analysereport vedrørende voksen-, efter- og videreuddannelse. Delanalyse 3: Deltagelse i VEU – motivation og barrierer for ansatte*. Delrapport: kvalitativ analyse. Taastrup: Teknologisk Institut.
- Holsbo, A. og Nielsen, L.M. (2005) *Analysereport vedrørende voksen-, efter- og videreuddannelse. Delanalyse 3: Deltagelse i VEU – motivation og barrierer for ansatte*. Delrapport: litteraturstudier. Taastrup: Teknologisk Institut.
- Jensen, K.D. (2001) *Det bliver sagt*, København: Gyldendal.
- Jørgensen, C.H. (1999) *Uddannelsesplanlægning i virksomheder for kortuddannede. Rationaler, modsætninger og perspektiver i den virksomhedsnære uddannelsesplanlægning - en undersøgelse af forholdet mellem uddannelse og organisationsforandringer i den tayloristiske industri*. Ph.d. afhandling. Erhvervs- og Voksenuddannelsesgruppen, Roskilde Universitetscenter.
- Jørgensen, C.H. og Warring, N. (2002) "Læring på arbejdspladsen" i Illeris, K. (red.) *Udspil om læring i arbejdslivet*, Roskilde: Roskilde Universitetsforlag.
- Keller, H.D. (2004) *Kvinder mellem uddannelse og arbejde. Hvidbog om barrierer for kortuddannede kvinders deltagelse i erhvervsfaglig uddannelse*. Aalborg Universitet.
- Klindt, M.P. og Sørensen, J.H. (2010) *Barrierer og løftestænger for kortuddannedes opkvalificering*. København: Nationalt center for kompetenceudvikling (NCK).
- Larsson, S., Alexandersson, C., Helmstad, G. och Tang, P.O. (1986) *Arbetsoplevelse och utbildningssyn hos icke facklärd*, Göteborg: Göteborg Studies in Educational Sciences, No. 57.
- Lykkeberg, R. (2008) *Kampen om sandhederne*, København: Gyldendal.
- Lysgaard, S. (1967 [1961]) *Arbejderkollektivet. En studie i de underordnedes sociologi*, Oslo: Universitetsforlaget
- Morrison, A. (2008) "'I can't do any more education': class, individualisation and educational decision-making" in *Journal of Vocational Education and Training*, Vo. 60, No. 4, pp. 349–365.
- Pedersen, F. og Warring, N. (1996) *Voksne i transportuddannelserne. Evaluering af VEUD-chauffør og VEUD-transportarbejder*.

Erhvervs- og voksenuddannelsesgruppen, Roskilde Universitetscenter, Projekt nr. 3346, FoU-publikation nr. 22.

Prieur, A. (2006) "En teori om praksis" i Prieur, A og Sestoft, C. (red.) *Pierre Bourdieu – En introduktion*, København: Hans Reitzels Forlag, s. 23–70.

Scheuer, S. (1999): *Motivation – aktørmotiver i arbejdslivet*, København: Handelshøjskolens Forlag.

Sestoft, C. (2008) "Om Bourdieu og hans værk" i Prieur, A og Sestoft, C. (red.) *Pierre Bourdieu – en introduktion*, København: Hans Reitzels Forlag, s. 9–22.

Sommer, F.M. og Sørensen, J.H. (1997) *Medarbejderuddannelse – chance og trussel – uddannelsesstærkning, planlægning og barrierer for uddannelse i grovarebranchen*, Rapport til AHTS/SiD/KAD Uddannelsesfond, Roskilde: Roskilde Universitetscenter.

Sørensen, J.H. og Lassen, M. (2000) *Voksenuddannelse, kvalificering og personalepolitiske strategier*, Aalborg: CARMA.

Sørensen, K., Hermann, T., Madsen, L.H. og Bauer, C. (1998) *Kompetenceløft i Danmark. Sammenfatning*. Teknologisk Institut og Institut for Konjunkturanalyse.

Trepartsudvalget (2006) *Livslang opkvalificering og uddannelse for alle på arbejdsmarkedet. Bind 2. Kortlægning og analyser*. København: Finansministeriet, Center for Arbejdsmarkedsforhold, fordeling og overførselsindkomster.

Willis, P.E. (1977) *Learning to Labour: How Working Class Kids Get Working Class Jobs*, Farnborough: Saxon House.



NATIONALT CENTER FOR
KOMPETENCEUDVIKLING

Nationalt Center for Kompetenceudvikling
Tuborgvej 164
2400 Copenhagen NV
Denmark