



Analyserapport vedrørende voksen-, efter- og videreuddannelse (VEU)

Delanalyse 3:

Deltagelse i VEU - motivation og barrierer for ansatte

Delrapport: Kvalitativ analyse

Juli 2005

Annemarie Holsbo

Charlotte Færch Lotz

Lizzie Mærsk Nielsen

Teknologisk Institut, Arbejdsliv
Gregersensvej
2630 Taastrup

Tlf.: 7220 2620

Fax: 7220 2621

E-mail: arbejdsliv@teknologisk.dk

\\fildmwt\dmw_docs\1285432\666725_Afsluttende rapport.doc

Indholdsfortegnelse

1	Indledning.....	4
1.1	Analysens indhold	4
1.2	Datagrundlag	4
1.3	Analyserapportens opbygning.....	6
2	Analysens hovedresultater	7
3	Læringskultur	11
3.1	Den samfundsmæssige italesættelse af læring og uddannelse	11
3.2	Læringsmiljø på arbejdspladsen.....	13
3.3	Udvikling af individuel læringskultur	18
3.4	Sammenfatning.....	19
4	Deltagelse i VEU.....	21
4.1	Ikke-faglærte og faglærte medarbejdere.....	21
4.2	Medarbejdere med videregående uddannelser	22
4.3	Sammenfatning.....	23
5	Medarbejdernes motivation for deltagelse i VEU	24
5.1	Muligheden for nyt arbejde	24
5.2	Ny teknologi	25
5.3	Truslen om arbejdsløshed.....	26
5.4	Ledelsens rolle.....	27
5.5	Sammenhæng mellem VEU og det daglige arbejde.....	29
5.6	VEU og egen udvikling.....	30
5.7	Sammenfatning.....	32
6	Barrierer for deltagelse i VEU.....	33
6.1	Manglende kendskab til VEU-muligheder	33
6.2	Ledelsens holdning.....	35
6.3	Økonomi	35
6.4	Organisatoriske forhold og manglende læringskultur	37
6.5	Kursusaflysning.....	38
6.6	Manglende tid, lyst og overskud	38
6.7	Kursusindhold	40
6.8	Følelsesmæssige barrierer	41
6.9	Manglende dansk kundskaber	41
6.10	Sammenfatning.....	42
7	Relevans af eksisterende VEU	44
7.1	Deltagernes vurdering af relevansen af eksisterende VEU	44
7.2	Sammenhæng mellem uddannelse og løsning af arbejdsopgaver	45
7.3	Sammenfatning.....	45
8	Bilag.....	47
8.1	Interviewguide - VEU-delanalyse 3	47
8.2	Faktuelle oplysninger om udvalgte brancher	49

1 Indledning

1.1 Analysens indhold

Analysens tema er ansattes motivation og barrierer for deltagelse i voksen-, efter- og videreuddannelse (VEU).

Formålet med den kvalitative analyse er at afdække, hvilke faktorer, der motiverer til deltagelse i VEU, og hvilke forhold, der kan virke som barrierer for deltagelse. Dette er søgt belyst gennem udforskning af følgende otte analyseområder, som var skitserede i udbudsmaterialet:

1. Hvem initierer beslutningen om deltagelse i VEU?
2. Hvad begrundes deltagelse i VEU?
3. Motiverende faktorer i forhold til den ansattes deltagelse i VEU, herunder betydningen af deltagerbetaling.
4. Hæmmende faktorer i forhold til den ansattes deltagelse i VEU, herunder betydningen af deltagerbetaling.
5. Hvordan vurderer medarbejderne muligheder for at deltage i VEU i forhold til det oplevede behov?
6. Vurdering af relevans af eksisterende VEU-tilbud i forhold til det oplevede behov.
7. I hvilken grad er det lyst eller mulighederne, der eventuelt sætter begrænsninger for deltagelse i VEU?
8. Eksistens og mulighed for udbredelse af 'læringskultur' på arbejdspladsen, i samfundet samt for individet, hvis muligt?

Afrapporteringen af delanalyse 3: 'Deltagelse i VEU - motivation og barrierer for ansatte' består af rapporterne Litteraturstudier, Kvalitativ analyse og Kvantitativ analyse. De tre afrapporteringer er udarbejdet i den nævnte rækkefølge.

1.2 Datagrundlag

Analysen bygger udelukkende på kvalitative data. Der er gennemført i alt 30 interview med medarbejderrepræsentanter i forskellige virksomheder. Interviewene er gennemført i perioden marts-maj 2005.

Der er anvendt følgende interviewformer: Fokusgruppeinterview, enkeltinterview og telefoninterview. Interviewene er blevet gennemført som semistrukturerede interview med udgangspunkt i en interviewguide, der giver interviewpersonerne mulighed for at inddrage andre temaer i interviewet end dem, der fremgår af interviewguiden. Se interviewguiden i bilag 8.1.

Fokusgruppeinterviewene er dels blevet gennemført med medarbejdere fra samme arbejdsplads, og dels med grupper af uddannelsesdeltagere fra forskellige virksomheder, der har deltaget i efteruddannelse.

Fokusgruppeinterview med deltagere fra samme arbejdsplads har kunnet medvirke til at belyse forskellige forståelser af læringskulturer på arbejdspladsen. Desuden har interviewene givet mulighed for at belyse forskellige medarbejdergrupperes strategi i forhold til VEU-deltagelse. Det er på baggrund af interviewene ikke muligt at sige noget entydigt om betydning af køn og alder for interviewpersonernes uddannelsesstrategi. Endelig har interviewene givet mulighed for at fokusere på virksomhedernes anvendelse af formel VEU set i relation til intern læring på arbejdspladsen.

Fokusgruppeinterviewene med uddannelsesdeltagere på efteruddannelse har givet mulighed for at få sat fokus på mangfoldigheden af motiver, som uddannelsesdeltagerne har for at deltage i den samme uddannelse.

Enkeltinterviewene er dels gennemført på arbejdspladser og dels på forskellige uddannelsessteder. Der er desuden gennemført telefoninterview.

De 30 interview fordeler sig som 9 fokusgruppeinterview og 21 interview med enkeltpersoner. Der har i alt deltaget 102 personer i interview.

Der er gennemført interview med ansatte inden for fødevarerindustrien, IT-branchen, renovationsbranchen, transportmiddelindustrien, træ- og møbelindustrien, bygge- og anlægsbranchen, detailhandelen, tekstil- og beklædningsindustrien samt social- og sundhedsområdet. Brancherne er udvalgt i samarbejde med arbejdsgruppen, og for de fem førstnævnte branchers vedkommende er dette sket med udgangspunkt i et ønske om at se nærmere på de brancher, der er globaliseringsstruede. I bilag 8.2 er der en kort beskrivelse af disse brancher.

I 12 af de gennemførte interview har der deltaget kvinder, mens der har deltaget mænd i 23 af interviewene (i nogle af fokusgruppeinterviewene har der således været deltagelse af såvel kvinder som mænd). Den kønsmæssige fordeling i interviewene afspejler de udvalgte brancher, hvoraf en del primært beskæftiger mænd. Det er på baggrund af interviewene vanskeligt at sige noget kønsspecifikt om interviewpersonernes motivation og barrierer i forhold til deltagelse i VEU.

Der er 20 interviewpersoner i alderen 18-29 år, 52 personer er 30-50 år, og 29 er over 50 år. 22 af interviewpersonerne er ikke-faglærte, 75 personer er faglærte og 5 har en kort eller lang, videregående uddannelse. 10 % af interviewpersonerne har ledelsesansvar.

Der er gennemført interview med personer fra små, mellemstore og store virksomheder. Der er næsten ligelig fordeling mellem virksomheder øst og vest for Storebælt.

Aftalerne om interview er primært kommet i stand ved henvendelser til virksomhedernes ledelse, der har fundet frem til de medarbejdere, der skulle deltage i interview. Virksomhederne blev bedt om at udvælge medarbejdere, som de mente kunne bidrage med at belyse såvel motivationsfaktorer som barrierefaktorer i forhold til deres deltagelse i VEU. I interviewene har der både deltaget interviewpersoner, der har været målrettede og motiverede i forhold til deltagelse i VEU, og interviewpersoner, der kun i ringe grad er motiverede for at deltage i uddannelsesaktiviteter.

Vi har en formodning om, at virksomhederne i deres udvælgelse netop har peget på medarbejdere, der har udvist motivation for at deltage i VEU. Det er vores oplevelse, at interviewpersonerne alligevel har kunnet bidrage til at belyse såvel motivations- som barrierefaktorer både for deres egen uddannelsesdeltagelse som for deres kollegaer.

1.3 Analyserapportens opbygning

Analyserapporten er opbygget i følgende fem overordnede kapitler:

- Læringskultur
- Deltagelse i VEU
- Medarbejdernes motivation for deltagelse i VEU
- Barrierer for deltagelse i VEU
- Relevans af eksisterende VEU.

Analyserapporten indledes med en opsummering af analysens hovedresultat.

2 Analysens hovedresultater

Analysen af ansattes motivation og barrierer for deltagelse i voksen-, efter- og videreuddannelse viser, at de interviewede medarbejdere som udgangspunkt er motiverede for deltagelse i VEU.

Interviewpersonerne peger på mange faktorer, som motiverer dem til at efteruddanne sig. For nogle medarbejdere er motivationen for VEU-deltagelse lystbetonet. Denne gruppe vil eksempelvis gerne styrke sine kvalifikationer og eventuelt udforske andre faglige eller personlige udviklingsområder. Især faglærte interviewpersoner fortæller, at det er deres faglige stolthed, der motiverer dem til at holde sig opdaterede inden for deres faglige felt. Interviewpersoner med videregående uddannelsesbaggrund giver udtryk for, at de har lyst til løbende at efteruddanne sig inden for områder, der har deres faglige og personlige interesse.

For andre interviewede medarbejdere er motivationen for VEU-deltagelse præget af nødvendighed. Eksempelvis kan ansatte med fysisk nedslidende job ønske efteruddannelse, der kan hjælpe dem med at få job inden for andre arbejdsområder, der er mindre nedslidende. For andre interviewpersoner handler den nødvendighedsdrevne motivation for efteruddannelse eksempelvis om at undgå arbejdsløshed. Truslen om arbejdsløshed hænger blandt andet sammen med, at nogle af virksomhederne må lukke på grund af øget konkurrence fra udlandet. Medarbejderne kan dermed føle sig tvungne til at deltage i efteruddannelse, der kvalificerer dem til at kunne anvende de nye teknologier, som virksomhederne indfører for at kunne klare sig i konkurrencen. En stor del af medarbejdernes motivation er således forbundet med, at de ønsker mulighed for at søge beskæftigelse i andre brancher, når og hvis deres virksomhed lukker.

Globaliseringen spiller dermed en vis rolle i mange ikke-faglærte og faglærtes bevidsthed. Den skærper deres opmærksomhed på, at de må være velkvalificerede, hvis produktionen skal fastholdes i Danmark. Dette betyder imidlertid ikke, at medarbejdere fra de globaliseringstruede virksomheder i særlig udstrakt grad selv efterspørger VEU. Dette kan hænge sammen med, at medarbejderne ikke har tilstrækkeligt kendskab til de fremtidige kompetencekrav.

Analysen viser, at der er en sammenhæng mellem længden af interviewpersonernes uddannelsesmæssige baggrund og deres deltagelse i efteruddannelse. Medarbejdere med korte eller mellemlange, videregående efteruddannelsesforløb bag sig har en uddannelsesstradition med sig, der gør, at de er langt mere orienterede mod livslang uddannelse og læring. Dette betyder, at de ofte deltager i efteruddannelse, der både styrker deres personlige udvikling og kvalificerer dem til at påtage sig nye arbejdsopgaver. Deres motivation er forbundet med, at de gerne vil forbedre deres udviklingsmuligheder på arbejdspladsen. De deltager ikke i uddannelse, fordi det er en nødvendighed, men snarere fordi de har en personlig interesse i deres egen udvikling. Det er karakteristisk, at disse medarbejdere ofte deltager i længerevarende efteruddannelsesforløb.

Faglærte interviewpersoner er også orienterede mod at efteruddanne sig. De er dog mere fokuserede på at vedligeholde deres teknisk-faglige kvalifikationer, og de vælger derfor efteruddannelse, som understøtter dette. Disse efteruddannelsesforløb er ofte af kortere

varighed. Gruppen af ikke-faglærte interviewpersoner synes mindst orienteret mod efteruddannelse. Denne gruppes deltagelse i VEU er primært centreret om at styrke deres teknisk-faglige kvalifikationer, men de har også fokus på at styrke deres almen-faglige kvalifikationer, som eksempelvis deres dansk kundskaber. Flere ikke-faglærte interviewpersoner giver udtryk for, at de har læse- og stavevanskeligheder, hvilket de oplever som en barriere for deltagelse i efteruddannelse. Hvis denne gruppes motivation for deltagelse i VEU skal styrkes, mener vi, at der skal iværksættes flere tiltag, der opkvalificerer de læse- og stavesvages dansk kundskaber. Det er i denne forbindelse også centralt, at udbyderne af de arbejdsmarkedsrettede uddannelser klart signalerer, at de er i stand til at tilbyde denne målgruppe uddannelsesforløb, der tager udgangspunkt i deres forudsætninger og behov, således at læse- og stavevanskeligheder ikke i samme grad opleves som en barriere for at deltage i faglig efteruddannelse.

På trods af, at interviewpersonerne giver udtryk for, at de er motiverede for at deltage i efteruddannelse, er det langt fra alle, der reelt benytter de eksisterende VEU-muligheder. Såvel de ikke-faglærte som de faglærte medarbejdere fortæller, at de primært deltager i VEU, hvis deres leder tager initiativ til det og direkte opfordrer dem til det. For disse medarbejdere er det derfor afgørende, at der er en læringskultur i virksomheden, der også kommer til udtryk i praksis.

Ledelsen er den, der skaber de formelle rammer for læring, eksempelvis ved at have en beskrevet uddannelsespolitik og ved at have aftaler om at gennemføre medarbejderudviklingssamtaler, som følges op med uddannelsesplanlægning for den enkelte medarbejder eller medarbejdergruppe. Disse initiativer nytter dog kun, når virksomhedens forretningsstrategi og uddannelsespolitik bliver formidlet i hele organisationen. Det er desuden helt centralt, at mellemlederne accepterer og har forståelse for, at medarbejdernes deltagelse i VEU skal prioriteres højt. Interviewene viser, at det i en del tilfælde primært er topledelsen og tillidsrepræsentanterne, der har denne forståelse, hvorimod en del mellemledere/værkførere har sværere ved at afgive medarbejderne til uddannelse. Vi mener dermed, at analysen peger på, at virksomhederne har behov for støtte til at implementere uddannelsesstrategier og uddannelsesplanlægning.

Interviewpersoner med korte eller mellemlange, videregående uddannelser tager i højere grad selv initiativ til at deltage i efteruddannelse. Ofte søger de selv information om VEU-mulighederne. Når disse medarbejdere har fundet frem til det konkrete efteruddannelsesudbud, som de kunne tænke sig at tage del i, forelægges det for lederen, som ofte accepterer initiativet. Ansatte med længerevarende uddannelsesbaggrund er således gode til selv at søge viden og information om efteruddannelsesmuligheder, og de er også selv aktive for at sikre, at de kommer til at deltage i uddannelse.

Dette samme synes ikke at gøre sig gældende for de ikke-faglærte og faglærte interviewpersoner. Især de ikke-faglærte giver udtryk for, at de ikke har overblik over, hvor de kan søge viden om deres efteruddannelsesmuligheder. Dette gælder hverken, når det drejer sig om efteruddannelsesmuligheder i forhold til deres nuværende job, eller når det drejer sig om at forbedre deres jobmuligheder inden for andre jobområder eller brancher. Oplevelsen blandt flere af disse interviewpersoner er derfor, at formidlingen af de relevante VEU-udbud er ugennemskuelig. De faglærte interviewpersoner er i højere grad vidende om, hvor deres efteruddannelsesmuligheder er, men også disse interviewpersoner synes, at det er svært at få oplysninger om relevante uddannelsesmuligheder.

Vi mener, at dette peger på behovet for en målrettet informationskampagne om VEU-muligheder for de faglærte og ikke-faglærte medarbejdere. Desuden mener vi, at interviewene viser behovet for en neutral og uvildig instans, der kan vejlede voksne om deres uddannelses- og jobmuligheder. Dette ville være en stor støtte for denne målgruppe til at skabe større gennemsigtighed i forhold til, hvilke handlemuligheder de har i forhold til deltagelse i VEU.

Flere interviewpersoner fortæller, at deres fagforening har været god til at informere om deres uddannelsesmuligheder. Dette kan være til inspiration for andre fagforeninger, der gerne vil bidrage til deres medlemmers deltagelse i VEU. Fagforeninger kan blandt andet etablere ordninger med uddannelsesambassadører på arbejdspladserne.

Interviewene viser en stærk tendens til, at ikke-faglærte og faglærte interviewpersoner primært er motiverede for deltagelse i VEU, når denne er relateret direkte til arbejdet. Disse interviewpersoner giver udtryk for, at det er centralt for dem, at undervisningen er tilpasset deres konkrete arbejde og deres faglige niveau. Interviewene tyder i forlængelse heraf på, at en del virksomheder ikke er opmærksomme på at sikre relevans og det rette faglige niveau på medarbejdernes efteruddannelse. Der mangler ofte dialog mellem virksomhed og uddannelsessted før og efter uddannelsesdeltagelse - en dialog, som ellers ville kunne bidrage til, at kursusindholdet var relevant og brugbart for deltagerne.

Mange interviewpersoners motivation for at deltage i VEU modarbejdes af en række barrierer, som eksempelvis ledelsens holdning, manglende uddannelsesplanlægning og økonomi. Disse barrierer gør sig især gældende for ikke-faglærte og faglærte interviewpersoner. For eksempel giver nogle interviewpersoner udtryk for, at de kun har begrænset lyst til at deltage i efteruddannelse, hvis det betyder, at de skal løbe dobbelt så hurtigt, når de kommer tilbage på arbejde, eller hvis det betyder en ekstra belastning af de kollegaer, der ikke deltager i uddannelse. Især interviewpersoner, der arbejder i produktionsvirksomheder, peger på, at det kan være vanskeligt for virksomheden at planlægge medarbejdernes deltagelse i efteruddannelse.

Vi mener, at en mere systematisk uddannelsesplanlægning i virksomhederne kunne være vejen frem til at sikre, at flere medarbejdere deltager i VEU. Hvis virksomhederne har planer for medarbejdernes uddannelse liggende parat, er der større sandsynlighed for, at de med forholdsvis kort varsel kan lade medarbejderne deltage i efteruddannelse, når arbejdspresset i virksomheden giver mulighed for det. Desuden er der behov for opmærksomhed på udvikling af et stadigt mere fleksibelt efteruddannelsessystem, der giver medarbejderne gode muligheder for at deltage i efteruddannelse med kort varsel, og som lægger an til tæt samspil med den formelle eller uformelle læring på arbejdspladsen.

Nogle interviewpersoner fortæller, at de ikke har overblik over de økonomiske betingelser og konsekvenser ved deltagelse i efteruddannelse. Andre fortæller, at de ikke ønsker at stå i en dårligere situation økonomisk i uddannelsesperioden, og at de derfor undlader at deltage i efteruddannelse. Vi mener, at der med fordel kan gøres mere for at formidle viden om de økonomiske betingelser ved efteruddannelse til såvel virksomhedsledere som medarbejdere. Desuden kunne der sættes fokus på, hvordan det kan gøres mere økonomisk fordelagtigt for den enkelte medarbejder at deltage i efteruddannelse.

Som tidligere nævnt har de fleste interviewpersoner som udgangspunkt været motiverede for at deltage i efteruddannelse. De peger dog også på en lang række barrierer for deres deltagelse, og dette kommer til at fylde meget i deres forklaringer på, hvorfor de ikke deltager i relevante uddannelsesaktiviteter. Kun en mindre del af interviewpersonerne peger på de mere følelsesmæssige barrierer for deltagelse i uddannelse. Disse personer har dårlige erfaringer med deres tidligere skolegang, og de frygter, at de ikke kan leve op til de skolemæssige krav.

Især for ikke-faglærte medarbejdere kan det virke meget uoverskueligt at skulle gå i gang med VEU. Dette ikke mindst, hvis de skal kvalificere sig til at indgå i nye arbejdsopgaver, og/eller hvis deres uddannelsesbehov er af længerevarende karakter. Hvis disse medarbejdere skal finde motivationen for at deltage i VEU, mener vi, at det er centralt, at de får mulighed for at blive realkompetencevurderet. Afdækning af medarbejdernes realkompetencer kan bidrage til at synliggøre de mange kompetencer, som medarbejderne allerede har tilegnet sig gennem det daglige arbejde, og dette kan i høj grad styrke medarbejdernes selvtillid. Desuden er realkompetenceafdækningen helt central i afklaringen af medarbejderens uddannelsesbehov. Realkompetencevurderingen kan få stor betydning for omfanget af de uddannelsesaktiviteter, som medarbejderen skal deltage i, og det kan for eksempel lette medarbejderens adgang til at opnå kvalifikationer på linie med faglærte medarbejdere. Dette kan i høj grad være med til at motivere medarbejderen til at deltage i VEU.

3 Læringskultur

En række forskellige faktorer har betydning for udvikling af læringskulturer i vores samfund.

Den samfundsmæssige italesættelse af læring og uddannelse er med til at sætte rammerne for udvikling af forskellige læringskulturer i samfundet. Da analysen tager udgangspunkt i de interview, der er gennemført med ansatte i forskellige virksomheder, er der i dette kapitel meget fokus på læringskultur og læringsmiljø i de virksomheder, hvor interviewpersonerne er ansat.

Kapitlet starter med at se på interviewpersonernes oplevelse af den samfundsmæssige fokus på og italesættelse af læring og uddannelse. Derefter fokuseres der på læringskulturer og læringsmiljøer på arbejdspladserne. Dette kan blandt andet aflæses af virksomhedernes anvendelse af medarbejderudviklingssamtaler, medarbejderuddannelse og arbejdspladsbaseret læring. Kapitlet afsluttes med et afsnit om udvikling af individuel læringskultur og motivation for deltagelse i uddannelse.

3.1 Den samfundsmæssige italesættelse af læring og uddannelse

Der er blandt de interviewede enighed om, at der er meget fokus på læring og uddannelse i det danske samfund. Stort set alle interviewpersonerne lægger vægt på, at det er vigtigt for både børn og voksne at udvikle og uddanne sig, så de kan fungere på arbejdsmarkedet. Mange interviewpersoner er desuden opmærksomme på, at de er ansat i brancher, som kan få vanskeligt ved at klare sig i den internationale konkurrence, hvis ikke medarbejderne er veluddannede og innovative. De fleste interviewpersoner forholder sig positivt til denne udvikling, og de giver udtryk for, at de også gerne vil deltage i uddannelse, når de selv mener, at de har behov for det.

En gruppe ikke-faglærte medarbejdere i en virksomhed inden for tekstilindustrien giver udtryk for, at det netop inden for deres arbejdsområde er nødvendigt at have fokus på læring og udvikling, hvis branchen skal klare sig i den øgede globalisering. En medarbejder siger:

”Der er fra samfundets side stort fokus på den branche, vi er i, fordi den bliver hårdt presset, når man kan få tingene syet billigere i andre lande. Vi skal blive dygtigere og dygtigere, hvis vi skal klare os i konkurrencen.”

Virksomheden har en nicheproduktion og beskæftiger ca. 20 medarbejdere. Dens konkurrenceparametre er dels, at den er i stand til at levere produkter af meget høj kvalitet og dels, at den er i stand til at levere hurtigt. Virksomheden er ung, og på trods af en erkendelse af nødvendigheden af at efteruddanne medarbejderne, er der ikke taget initiativer hertil.

Medarbejderne i IT-branchen oplever, at de er i en branche, hvor der er et kontinuerligt øget fokus på læring og kompetenceudvikling. Kundernes muligheder for at få løst opgaverne i udlandet betyder et stort pres på medarbejderne, om ikke blot at være fuldstændigt opdaterede på de IT-relaterede kvalifikationer, men også på kvalifikationer, der for eksempel vedrører beskrivelse af aftalegrundlaget med kunden. En medarbejder fortæller:

”En del af vores kunder overvejer at outsource de opgaver, vi løser for dem, til udlandet. Kunderne har dog svært ved at få etableret et godt aftalegrundlag med leverandører i udlandet. Vi er tættere på virksomhedernes problemstillinger og de behov, virksomhederne har, og dette er i øjeblikket vores overlevelse. Vi ser dog i høj grad globaliseringen som en trussel for vores virksomhed.”

Faglærte medarbejdere på en virksomhed inden for transportmiddelindustrien kommer i et interview ind på, at der generelt er meget fokus på vigtigheden af at deltage i uddannelse. De ser det dog som lidt af et problem, at det medfører, at uddannelsesniveaut hele tiden stiger, da det gør det vanskeligt at finde kvalificerede unge mennesker, der ønsker at tage en uddannelse, som for eksempel klejnsmed. En medarbejder udtrykker det sådan:

”Vi [den danske befolkning] skal dygtiggøre os hele tiden, men vi kan jo ikke alle sammen sidde ved en computer. Der er en tendens til, at de unge kun har lyst til de lidt mere fine job, og det betyder, at vi ikke kan skaffe de unge, vi skal bruge i vores fag. Vi kan måske godt få nogle unge til at ønske at arbejde hos os, men de er ofte ikke kvalificerede. De samfundsmæssige krav og forventninger om, at alle får en mere og mere boglig uddannelse, er en hindring for at skaffe de unge mennesker, vi skal bruge i håndværksfagene.”

Tillidsrepræsentanten, der deltager i samme interview, synes desuden, at der er en tendens til, at man i samfundet er med til at nedgøre de mennesker, der for eksempel har læseproblemer, ved at tale om, at det er et stort problem. Han siger, at de på arbejdspladsen i vid udstrækning er i stand til at løse medarbejdernes manglende læse- eller skrivekundskaber uden de store problemer, for eksempel ved at indgå aftaler om, at kollegaer skriver arbejdsedler for de læse-/stavesvage medarbejdere.

I renovationsbranchen er der i disse år meget fokus på udvikling af medarbejdernes kvalifikationer. Kravene til medarbejdernes kvalifikationer er steget i takt med indførelsen af ny teknologi og øgede miljøkrav. Jobbet stiller i dag krav om både teknisk-faglige kvalifikationer, for eksempel ved betjening af anlæg eller sortering af materialer, og personlige kvalifikationer, for eksempel i forbindelse med betjening af brugere og kunder.

Branchen beskæftiger traditionelt ikke-faglærte medarbejdere, og det er en stor udfordring for mange af disse medarbejdere at deltage i uddannelses- og udviklingsaktiviteter. En tillidsrepræsentant fortæller:

”Mange medarbejdere føler, at det er et stort pres, at de skal deltage i efteruddannelse. 10 % af medarbejderne i vores virksomhed har læse- og stavevanskeligheder, der gør det vanskeligt for dem at lære dét, der kræves for at betjene den nye teknologi. De nye

miljøcertificeringskurser, som alle medarbejderne skal deltage i, stiller også store krav til medarbejderne.”

Interviewpersoner, der har en mellemlang, videregående uddannelse, synes ligeledes, at der er et stort samfundsmæssigt fokus på læring og kompetenceudvikling. En af interviewpersonerne siger:

”Det er klart, at der er meget fokus på læring og kompetenceudvikling i vores samfund, for vi er en stor del af den danske befolkning, der lever af vidensrelateret arbejde.”

Interviewpersonen peger på, at den høje grad af vidensrelateret arbejde afspejler sig i de ønsker og forventninger, som mange medarbejdere med længerevarende uddannelse har til deltagelse i efter- og videreuddannelse. Disse medarbejdergrupper oplever ikke på samme måde som mange ikke-faglærte medarbejdere, at uddannelses- og udviklingskravene er en belastning, men mere en naturlig og ønskelig del af at være på arbejdsmarkedet.

3.2 Læringsmiljø på arbejdspladsen

Det fremgår af interview med ansatte på forskellige arbejdspladser, at der er meget stor forskel på, hvor meget fokus de enkelte arbejdspladser har på læring og uddannelse. På nogle arbejdspladser er der overhovedet ikke et læringsmiljø, mens der på andre arbejdspladser er et udviklet læringsmiljø, der for eksempel afspejler sig i, at der gennemføres medarbejderudviklingssamtaler, at medarbejderne deltager i uddannelsesaktiviteter, og/eller at der gennemføres struktureret læring på arbejdspladsen.

Uddannelsespolitik og medarbejderudviklingssamtaler

På nogle arbejdspladser er der udarbejdet personalepolitikker, der også omfatter uddannelsespolitik. På disse arbejdspladser er der også typisk et formelt system med gennemførelse af en eller anden form for medarbejderudviklingssamtaler, hvor ledere og medarbejdere i fællesskab drøfter ønsker og behov for videre- og efteruddannelse.

Medarbejderudviklingssamtaler er mest udbredte på arbejdspladser med medarbejdere med en mellemlang eller lang, videregående uddannelsesbaggrund. Der er på disse arbejdspladser typisk en forventning om, at medarbejderne selv ønsker at deltage i uddannelse. En lærer fortæller:

”På min arbejdsplads har vi medarbejderudviklingssamtaler én gang om året. Fra ledelsens side er der en forventning om, at vi til medarbejderudviklingssamtalen selv kommer med forslag til efteruddannelse. Vi kan både ønske kortvarige uddannelsesforløb af få dages varighed og længere uddannelsesforløb.”

Alle interviewpersoner, der er ansat på offentlige arbejdspladser, fortæller, at der på deres arbejdsplads er aftaler om gennemførelse af årlige medarbejderudviklingssamtaler. Der er dog eksempler på, at samtalerne ikke altid bliver gennemført. En interviewperson, der arbejder som sygeplejerske på et stort sygehus, fortæller:

”Der bliver ikke gennemført medarbejderudviklingssamtaler på min arbejdsplads, selvom det er en del af personalepolitikken. Forklaringen fra ledelsen side er, at de ikke har

tid til det, og de begrundet det med, at vi er en afdeling med akutte patienter, hvor det er svært at planlægge tiden. Vi medarbejdere vil meget gerne deltage i samtalerne, fordi vi synes, at det er vigtigt, at vi får fortalt ledelsen om vores uddannelsesbehov.”

En interviewperson, der er ansat i en interesseorganisation, fortæller ligeledes, at samtalerne ikke er blevet gennemført de sidste 3-4 år på grund af lederens sygdom og efterfølgende lederskifte.

På mange af de arbejdspladser, der primært beskæftiger ikke-faglærte og faglærte inden for håndværk og industri, er der ikke udarbejdet personalepolitikker, og der gennemføres heller ikke medarbejderudviklingssamtaler. For eksempel har næsten ingen af interviewpersonerne, der kommer fra bygge- og anlægsbranchen, deltaget i medarbejderudviklingssamtaler.

En virksomhed inden for renovationsbranchen gennemfører gruppeudviklingssamtaler, hvor for eksempel 7 medarbejdere deltager i samtaler med lederne. Interviewpersonen fortæller, at virksomheden arbejder på fremover at komme til at gennemføre årlige, individuelle medarbejderudviklingssamtaler.

Interviewene peger på, at der især er udviklet uddannelsespolitikker og gennemføres medarbejderudviklingssamtaler på de store arbejdspladser, mens dette er langt mindre udbredt på de mindre arbejdspladser. Kun et fåtal af interviewpersonerne kommer fra virksomheder, der sikrer en systematisk kompetenceudvikling af medarbejderne og som systematisk planlægger medarbejdernes deltagelse i uddannelse.

Fødevarerindustrien er den branche med mange ufaglærte, der i interviewene fremstår med de mest udbredte læringskulturer. Virksomhederne inden for denne branche har uddannelsespolitikker, mange gennemfører medarbejderudviklingssamtaler, og forholdsvis mange medarbejdere deltager i uddannelsesaktiviteter.

En ikke-faglært medarbejder fortæller:

”Vi afholder nogle møder, hvor den enkelte medarbejder mødes med chefen og gør status over, hvordan arbejdsopgaverne løses, og hvordan man kunne udvikle sig i jobbet. Man kan sige til sin leder, hvis man gerne vil deltage i et bestemt kursus, og lederen vurderer så, hvorvidt det er muligt.”

Fødevarerindustrien er i stærk konkurrence, og dette afspejler sig i virksomhedernes fokus på opbygning af læringskulturer og på uddannelse af medarbejderne.

Arbejdspladsens fokus på læring

Det er meget forskelligt, hvor meget fokus, der er på læring på de arbejdspladser, som interviewpersonerne kommer fra. Nogle arbejdspladser har et meget omfattende fokus på læring, udvikling og uddannelse, mens andre arbejdspladser stort set overhovedet ikke har fokus på læring - hvis man ser bort fra den helt snævre opfattelse af den læring eller instruktion i jobspecifikke funktioner, der er helt nødvendig for at kunne udføre enkle, manuelle arbejdsopgaver.

På en arbejdsplads inden for tekstil- og beklædningsindustrien er det medarbejdernes oplevelse, at der på ingen måde er en læringskultur på arbejdspladsen. Medarbejderne

får en kort instruktion i, hvordan de skal løse arbejdsopgaverne, men derudover er der ikke fokus på læring og uddannelse. Medarbejderne giver dog udtryk for, at de ved, at virksomheden er blevet mere opmærksom på nødvendigheden af fremover at uddanne medarbejderne, hvis virksomheden skal klare sig i konkurrencen. Dette hænger især sammen med, at den to år gamle virksomhed har nået en størrelse og et udviklingsniveau, der nødvendiggør, at der også sker arbejdsorganisatoriske ændringer. Medarbejderne fortæller, at der for eksempel har været talt om at indføre selvstyrende grupper.

I bygge- og anlægsbranchen er der stor forskel på virksomhedernes fokus på læring og uddannelse. En medarbejder, der er ansat i et mindre isoleringsfirma, fortæller følgende:

”Der er en meget ringe læringskultur i virksomheden. Min arbejdsgiver har en lang række undskyldninger for ikke at lade os deltage i efteruddannelse, selvom der er et stort behov for det, og selvom mange af os gerne vil på kurser. Vi skal blandt andet overholde en række sikkerhedsbestemmelser, når vi arbejder med asbest, men forudsætningen for, at vi kan det, er, at vi har den sidste nye viden om, hvordan vi skal arbejde med materialerne - og den har vi ikke!”

En anden mindre virksomhed i bygge- og anlægsbranchen er mere opmærksom på, at det kan være godt at efteruddanne medarbejderne, men hverken lederen eller medarbejderne får taget initiativer til at få igangsat uddannelsesaktiviteter. Der gennemføres ikke uddannelsesplanlægning, hvilket betyder, at det er vanskeligt at anvende perioderne med nedgang i arbejdsopgaverne til deltagelse i efteruddannelse. Desuden er der i virksomheden udelukkende opmærksomhed på de ganske få fastansatte medarbejderes efteruddannelse.

Interview med medarbejdere i en stor virksomhed i bygge- og anlægsbranchen viser, at denne virksomhed gennem de seneste år er blevet mere opmærksom på nødvendigheden af at efteruddanne medarbejderne. Dette hænger sammen med, at virksomheden skal vedlægge cv'er for medarbejderne, når de giver tilbud på større opgaver. En medarbejder fortæller desuden:

”I dag skal vi være certificeret til at give tilbud på offentligt byggeri, og en del af certificeringen betyder, at der skal anvendes medarbejdere, der hele tiden har deltaget i efteruddannelse. Derfor sørger en ansvarlig bygherre i dag for efteruddannelse af sine medarbejdere.”

Af interviewet fremgår det endvidere, at virksomheden i særlig grad har fokus på efteruddannelse af byggelederne. Efteruddannelse af medarbejderne er primært orienteret mod kurser, der fokuserer på samarbejde og læse-/stavekurser. Der foregår kun i begrænset omfang faglig, håndværksmæssig efteruddannelse.

I detailhandlen er det primært de store butikker, der har fokus på læring og efteruddannelse af medarbejderne. En medarbejder fra et byggevarehus fortæller:

”Vores leder er meget opmærksom på, at vi deltager i efteruddannelse, så der gennemføres for eksempel salgskurser, IT-kurser og faglige kurser, der kan lære os noget om de produkter, vi skal sælge.”

Interviewene viser, at de store butikker er meget opmærksomme på efteruddannelse af deres ledere, og deres ledere deltager både i efteruddannelse i egen butik og på særlige kurser, der gennemføres for kædernes ledere.

Mindre butikker, der sælger for eksempel teknisk udstyr eller materialistprodukter, har ligeledes fokus på læring og efteruddannelse, da det er en nødvendighed for at kunne vejlede kunderne om anvendelse af produkterne. Interview med medarbejdere i andre mindre butikker viser, at der ofte er en meget begrænset læringskultur, da hverken lederne eller medarbejderne er interesserede i - eller ser behov for - efteruddannelse.

Det er dog ikke kun på arbejdspladser, der beskæftiger kortuddannede og faglærte, at der er en ringe læringskultur. En sygeplejerske fortæller, at der er en meget ringe læringskultur i den afdeling, hvor hun er ansat. Hun mener, at det hænger sammen med, at sygehuset i netop det geografiske område ikke har svært ved at rekruttere sygeplejersker, og at ledelsen derfor ikke har fokus på efteruddannelse.

Medarbejdere fra en virksomhed inden for renovationsbranchen har oplevet et øget fokus på uddannelse fra ledelsens side som følge af krav om miljøcertificering. Dette har betydet, at mange medarbejdere har deltaget i korte kurser, som er nødvendige for, at de må varetage arbejdsopgaverne. Der bliver ikke talt meget om læring, udvikling og uddannelse på arbejdspladsen, men der er udarbejdet treårige uddannelsesplaner for nogle af medarbejderne.

En tillidsrepræsentant fra en anden virksomhed inden for renovationsbranchen fortæller, at virksomheden har et relativt stort fokus på læring. Han siger:

”Samarbejdsudvalget er ved at indgå en aftale om at systematisere medarbejdernes uddannelsesplanlægning. Der bliver afsat en vis sum penge til hver medarbejders efteruddannelse, og det bliver så muligt for medarbejderne selv at fortælle, hvilken efteruddannelse, de er interesserede i at deltage i.”

En medarbejder, der er ansat i en IT-virksomhed, som er certificeret forhandler af forskellige økonomisystemer, fortæller, at der er en udbredt læringskultur i virksomheden. Han siger:

”Deltagelse i forskellige kurser og efteruddannelse er en betydelig del af virksomheden og dens overlevelse på det konkurrenceprægede marked. Vi skal være opdaterede på de seneste udgaver af de primære økonomiprogrammer, og det betyder, at vi stort set alle sammen er på alle de kurser, som leverandørerne udbyder. Det betyder, at vi alle er på minimum 14 dages intensiv kursus årligt.”

Planlægning af uddannelsen foregår løbende. Når et program bliver opdateret, udbydes et kursus, og medarbejderne skal deltage i kurserne, for at de kan opretholde deres certificering. Interviewpersonen giver udtryk for, at han befinder sig særdeles godt i en branche, hvor der er behov for kontinuerlig udvikling.

En underviser inden for social- og sundhedsområdet fortæller, at der er en udbredt læringskultur på hendes arbejdsplads. Hun siger:

”Kulturen på min arbejdsplads er meget orienteret omkring læring, hvilket også hænger sammen med, at det er en uddannelsesinstitution. Der er således meget fokus på læring - både i forhold til elever og til lærerne. Både mine ledere og mine kollegaer tager det meget alvorligt med at få læst nogle bøger og tage på nogle kurser, som gør, at vi får en større viden om det, vi arbejder med.”

Læringskulturen på arbejdspladsen viser sig blandt andet ved, at der ifølge lokalaftalen er afsat 75 timer om året som ’udviklingstid’, som medarbejderne har mulighed for at anvende til kurser, konferencer, øvrig uddannelse osv. Hvis der er behov for mere end de 75 timer, kan medarbejderne søge ekstra timer.

Mange af de interviewede medarbejdere fra de forskellige arbejdspladser giver udtryk for, at deres ledere er interesserede i at skabe en god læringskultur, men at mange medarbejdere ikke udviser interesse for at deltage i formaliserede uddannelses- og udviklingsaktiviteter.

Arbejdspladsbaseret læring

På de fleste arbejdspladser foregår der en større eller mindre grad af arbejdspladsbaseret læring. De fleste steder foregår denne læring som helt uformel og ustruktureret sidemandsoplæring.

På mange arbejdspladser er der en klar forventning om, at de ansatte lærer af hinanden, og at dette er en væsentlig forudsætning for, at arbejdsopgaverne kan løses. En medarbejder i en virksomhed inden for transportmiddelindustrien fortæller:

”Vi er et firma uden tegninger. Dette betyder, at vi ikke kan gå hen og hente nogle tegninger, når vi skal løse en opgave. Den eneste måde vi kan løse opgaverne på, er ved at vende vrangen ud på os selv for at finde gode løsninger, og vi er gode til at finde løsninger på næsten umulige opgaver, fordi vi hjælper hinanden og søger hjælp hos kollegaerne. Derfor foregår der meget sidemandsoplæring i vores virksomhed.”

Virksomhedens arbejdsopgaver er meget specialiserede, og der er sjældent to opgaver, der ligner hinanden. Medarbejderne fortæller, at det tager mange år at opnå den erfaring, der gør, at man er i stand til at løse de komplicerede opgaver, man beskæftiger sig med i virksomheden.

En anden medarbejder fra samme virksomhed supplerer:

”Stort set hver eneste opgave, vi skal løse, er en specialopgave, der kræver, at vi dels bruger de erfaringer, vi har fra tidligere opgaver, og dels, at vi spørger hinanden til råds og ideudveksler i fællesskab for at finde den bedste løsning.”

I bygge- og anlægsbranchen er den arbejdspladsbaserede læring meget udbredt, og denne læringsform er for de fleste medarbejdere den primære læringsform. Dette hænger sammen med, at der i denne branche er en høj grad af funktionel specialisering. Der er ikke mange, der deltager i formel, skolebaseret efteruddannelse. En medarbejder fortæller:

”Jeg har ikke behov for at deltage i efteruddannelse. På en arbejdsplads som min, kan vi hurtigt sætte os ind i de nye ting, der kommer, så vi behøver ikke at deltage i et kursus for at lære det.”

En medarbejder i et isoleringsfirma fortæller ligeledes, at oplæringen i virksomheden primært sker som sidemandsoplæring. Han er dog skeptisk over for en for stor anvendelse af denne læringsform. Han giver udtryk for, at der er for stor risiko for, at den læring man får, er for meget afhængig af den konkrete person, man arbejder sammen med, og som man gerne skulle lære af. Når vidensniveauet i virksomheden er lavt, betyder det, at oplæringen ofte er forkert, og at forskellige personers oplæring nogle gange er direkte i modstrid med hinanden.

På nogle arbejdspladser er der specifikke forventninger om, at medarbejdere, der har været på kursus, fortæller de øvrige medarbejdere om det og på den måde lærer videre. På en arbejdsplads inden for undervisningssektoren er læringen på arbejdspladsen sat i system ved, at der er afsat fem interne læringsdage, hvor lærere og ledere kommer med oplæg for hinanden om forskellige temaer. På samme arbejdsplads er der desuden afsat to ugentlige timer til udvikling i de forskellige undervisningsteam.

Noget tilsvarende efterlyses af medarbejdere på andre arbejdspladser. En sygeplejerske fortæller:

”De gamle sygeplejersker sidder med en kæmpe stor viden, men de deler ikke ud af den. De er simpelthen ikke opmærksomme på nødvendigheden og vigtigheden af at videndele. Vi burde have en pligt til at oplære hinanden, men på min arbejdsplads er der ingen videndeling mellem sygeplejerskerne. Vi har forsøgt at få indført nogle korte møder med faglige oplæg i arbejdstiden, men det er ikke lykkedes at gennemføre det. Vores leder gør ikke noget for det.”

I de mindre detailhandelsbutikker anvendes der i høj grad arbejdspladsbaseret læring, når der er behov for ny viden. Som på så mange andre arbejdspladser foregår oplæringen ofte ganske usystematisk. Der er dog eksempler på, at leverandører gennemfører ganske korte kurser på arbejdspladsen.

Medarbejderne i de store detailhandelsbutikker deltager i højere grad i systematisk, arbejdspladsbaseret læring. Der gennemføres for eksempel introduktionsforløb for nye medarbejdere, og der er medarbejdere, der deltager i virksomhedsinterne e-learning-kurser.

3.3 Udvikling af individuel læringskultur

En række forhold spiller ind på, om den enkelte medarbejder har lyst til og interesse for at deltage i lærings- og uddannelsesaktiviteter.

Interviewene viser, at medarbejdere, der i forvejen har gode erfaringer med at uddanne sig, er meget motiverede for at deltage i efter- og videreuddannelse. For eksempel har mange faglærte medarbejdere en interesse i at vedligeholde deres uddannelse, og de giver udtryk for, at de gerne vil deltage i relevant uddannelse.

Den individuelle læringskultur er desuden i høj grad præget af den samfundsmæssige vægtning af læring og uddannelse. For eksempel har samfundsmæssige krav om certificering betydning for, hvor mange medarbejdere, der deltager i uddannelse. Når medarbejderne deltager i efteruddannelse, spiller det på sigt ind på udvikling af medarbejdernes motivation for deltagelse i mere uddannelse.

En anden central faktor for udvikling af den individuelle læringskultur og for motivation for uddannelse er det læringsmiljø, der er på arbejdspladsen. Virksomheder, der melder klart ud med uddannelsespolitikker, gennemførelse af medarbejderudviklingssamtaler og krav eller forventninger om medarbejdernes deltagelse i videre- og efteruddannelse, er med til at påvirke medarbejdernes individuelle læringskultur. Desuden er det centralt, at medarbejderne får mulighed for at anvende det lærte i praksis.

3.4 Sammenfatning

Analysen af læringskulturer viser, at det kræver en stor ledelsesmæssig strategisk prioritering at udvikle og fastholde læringskulturer i virksomhederne. Mange interviewpersoner vurderer, at der på deres arbejdsplads ikke er udviklet læringskulturer, der medvirker til, at såvel ledere som medarbejdere har fokus på læring, udvikling og uddannelse af medarbejderne. En af de medvirkende faktorer for, om virksomhederne prioriterer at udvikle læringskulturer, er den konkurrencemæssige situation, som virksomhederne vurderer, at de befinder sig i, og hvor stor en rolle fornyelse af videnbasen spiller i denne sammenhæng. Desuden har krav om certificering også en positiv betydning på udvikling af læringskulturer.

Selv i virksomheder, der gennem udformning af uddannelsespolitikker, planlægning af medarbejderudviklingssamtaler og afsættelse af midler til gennemførelse af uddannelsesaktiviteter, forsøger at skabe læringskulturer, er det ofte vanskeligt at få både mellemledere og medarbejdere til at spille aktivt med. Interviewene peger på, at en del af mellemlederne ikke synes, at de har tid og overskud til at tale med medarbejderne om deres deltagelse i uddannelse. Samtidig er der på flere arbejdspladser eksempler på, at medarbejderne ikke har lyst til at deltage i de forskellige udviklings- og uddannelsesaktiviteter, som virksomhedernes ledelser stiller krav og forventninger om.

Dette kunne pege på, at der fra et strategisk ledelsesmæssigt niveau i nogle af virksomhederne ikke foregår en kommunikation ned igennem organisationen, som formår at omsætte de forretningsmæssige prioriteringer og udfordringer til eksplicite kompetencekrav på en måde, der forstås og accepteres af mellemledere og medarbejdere i organisationen.

Analysen viser, at det især er vanskeligt at implementere læringskulturer på arbejdspladser, der primært beskæftiger ikke-faglærte medarbejdere. Mange personer i denne medarbejdergruppe har ikke gode erfaringer med skolesystemet. Desuden har mange medarbejdere med skrive- og læsevanskeligheder ikke lyst til at deltage i uddannelse, da de ikke mener, at de har forudsætningerne herfor. Vi mener, at dette kunne pege på, at de arbejdsmarkedsrettede uddannelser i deres form og indhold ikke i tilstrækkelig grad formår at sandsynliggøre, at de kan tilbyde uddannelsesforløb, der tager udgangspunkt i den enkeltes forudsætninger og behov.

Interview med medarbejdere med korte eller mellemlange, videregående uddannelser viser, at disse på trods af manglende læringskultur i virksomheden deltager i efter- og videreuddannelse på eget initiativ. Dette hænger i vid udstrækning sammen med, at de har positive erfaringer med deltagelse i uddannelse. Desuden har disse medarbejdere en bredere opfattelse af, at uddannelse ikke kun relaterer sig til jobbet, men i høj grad også til 'det hele liv'.

4 Deltagelse i VEU

Dette kapitel sætter fokus på interviewpersonernes konkrete erfaringer med deltagelse i VEU, samt på hvem, der tager initiativ til medarbejdernes deltagelse i uddannelse.

Interview med forskellige medarbejdergrupper viser en tendens til sammenhæng mellem den ansattes uddannelsesbaggrund og dennes deltagelse i VEU. Ofte er det medarbejdere, der i forvejen har korte eller mellemlange, videregående uddannelser bag sig, som også vælger at videreuddanne sig, hvorimod de ikke-faglærte og faglærte medarbejdere synes knapt så orienterede mod voksen-, efter- og videreuddannelse. Der er tillige forskel på hvilke uddannelsestyper disse medarbejdergrupper deltager i. Afsnittet vil, for at belyse dette, sætte fokus på ikke-faglærte og faglærte medarbejdere samt på medarbejdere med korte og mellemlange, videregående uddannelsesforløb bag sig.

4.1 Ikke-faglærte og faglærte medarbejdere

Interviewene viser, at de ikke-faglærte medarbejdere er den gruppe, der deltager mindst i voksen-, efter- og videreuddannelse. De er generelt ikke orienterede mod deltagelse i uddannelse, og de afsøger ofte ikke de konkrete VEU-muligheder. Der synes at være en lang række barrierer for deltagelse i VEU for denne medarbejdergruppe, jf. kapitel 6 om barrierer for deltagelse i VEU.

De faglærte medarbejdere deltager i højere grad end de ikke-faglærte i uddannelse. Denne medarbejdergruppe har en uddannelsestradition med sig, som medvirker til, at de er interesserede i at vedligeholde deres faglige kvalifikationer.

Såvel de ikke-faglærte som de faglærte medarbejdere deltager oftest i efteruddannelse, der styrker deres teknisk-faglige kvalifikationer. Der er for begge grupper vedkommende fokus på efteruddannelse, som de må tage for praktisk at kunne klare de daglige arbejdsopgaver. Ofte er der tale om korterevarende uddannelsesforløb, som eksempelvis kurser af op til 5 dages varighed. Af eksempler på disse primært faglige kurser kan nævnes AMU-kurser i truck, kran, kloak, IT, salg, regnskab, ergonomi og miljø.

Nogle af de interviewede medarbejdere har tillige erfaringer med at deltage i mere bredt kvalificerende emner som eksempelvis samarbejdskurser. Der er også eksempler på, at medarbejderne opfordres til at deltage i kurser, der i højere grad retter sig mod deres personlige velbefindende, eksempelvis kurser med fokus på motion, eller kurser i for eksempel IT, der retter sig mere mod deltagernes privatliv end mod deres arbejdsliv. Det er især de ikke-faglærte medarbejdere, der deltager i disse former for uddannelse. Dette betragtes på nogle arbejdspladser som en måde at få motiveret medarbejderne til overhovedet at deltage i VEU og som et første skridt mod også at deltage i mere fagligt orienteret efteruddannelse.

På flere arbejdspladser tilbydes ansatte med læse-/stavevanskeligheder specielle efteruddannelsesforløb, der styrker deres evner til at læse og stave.

Mange kurser finder sted i AMU-regi, men der er også en lang række leverandørkurser, der for eksempel træner den enkelte medarbejder i at benytte en konkret maskine, som leverandøren udbyder. Derudover iværksætter flere, primært større virksomheder, deres egne interne kursusforløb for medarbejderne.

Deltagelse i efteruddannelse, både intern, leverandørkurser og kurser i AMU-regi, er ofte udtryk for virksomhedens behov for opkvalificering af deres medarbejdere, i højere grad end det nødvendigvis er medarbejderens ønske og behov. Oftest gør medarbejderen konkret brug af det lærte i sit arbejde.

Lederen spiller en afgørende rolle for ikke-faglærte og faglærte medarbejders deltagelse i VEU. For langt hovedpartens vedkommende deltager medarbejderne ikke i VEU, hvis ikke lederen tager initiativ hertil. Det opleves således som lederens rolle at stille konkrete forslag til, hvilke kurser og efteruddannelsesforløb den enkelte medarbejder kan og skal tage del i (jf. kapitel 6: Barrierer for deltagelse i VEU).

4.2 Medarbejdere med videregående uddannelser

I forhold til ikke-faglærte og faglærte medarbejdere har medarbejdere med videregående uddannelser større fokus på deltagelse i VEU. Der er tillige en tendens til, at uddannelsesforløbene er af længere varighed. Forløbene har typisk både fokus på opkvalificering i forhold til løsning af de nuværende arbejdsopgaver og på at kvalificere sig til at kunne påtage sig flere og nye arbejdsopgaver. Denne medarbejdergruppe synes på den måde at have en uddannelsestradition med sig, der gør, at de er mere orienterede mod livslang udvikling og læring.

I en interesseorganisation er der tradition for, at medarbejdere, der på eget initiativ har ønsket at deltage i længerevarende kursus- eller uddannelsesaktiviteter, har fået støtte til at gennemføre det. Gennem de sidste tre år har tre medarbejdere deltaget i længerevarende efteruddannelse. Det er i alle tre tilfælde sket på medarbejdernes eget initiativ. I alle tre tilfælde er det medarbejdere, der har taget en diplomuddannelse. Den ene medarbejder, der er færdig, har taget en lederdiplomuddannelse, og de to andre er i gang med en pædagogisk diplomuddannelse. De medarbejdere, der har deltaget i den længerevarende uddannelse, har gjort det på eget initiativ. Medarbejderen fra interesseorganisationen fortæller:

"Vi er hver især kommet med forslag til chefen, som har taget stilling til vores uddannelsesønsker og har godtaget, at vi deltog i de treårige diplomuddannelser."

Den hastige teknologiske udvikling spiller ind i forhold til behovet for videreuddannelse - særligt for medarbejdere inden for IT-branchen. Eksempelvis deltager medarbejdere inden for IT-branchen i en lang række kurser og efteruddannelse, for at holde sig opdateret og have kendskab til de seneste udviklingstendenser. En medarbejder inden for IT-branchen fortæller:

"En af risikofaktorerne for den enkelte ved ikke at deltage i disse kurser er udstødning fra arbejdspladsen og fra branchen. I denne branche kan man kun bevare værdi, hvis man kontinuerligt udvikler sig og følger de forskellige kurser."

Mange medarbejdere i denne branche deltager derfor jævnligt i VEU. Medarbejderne giver udtryk for, at virksomhedens behov derved imødekommes; men at medarbejderens eget behov for at kunne møde kunden med tilstrækkelig sikkerhed til at kunne yde en god service i lige så høj grad tilgodeses. Det betragtes som et krav i IT-branchen, at de ansatte løbende uddanner og udvikler sig gennem deltagelse i diverse kurser.

Det er ofte medarbejderen selv, der er afklaret omkring egne udviklingsønsker, og som derfor selv har undersøgt, hvilke muligheder, der er for at deltage i uddannelse. Medarbejderen finder ud af hvad det koster, og derefter fremlægges ønsket om deltagelse i uddannelsesforløb for ledelsen.

Denne gruppe af medarbejdere har ofte relativt gode muligheder for at deltage i efteruddannelse. Det kræver ofte blot, at medarbejderen selv tager initiativ til deltagelse i VEU.

4.3 Sammenfatning

Sammenfattende viser interview med medarbejdere med forskellig uddannelsesmæssig baggrund en tendens til sammenhæng mellem længden af medarbejderens uddannelsesmæssige baggrund og dennes konkrete deltagelse i VEU. Denne sammenhæng inkluderer, udover hyppigheden af deltagelse i VEU, tillige længden af uddannelsesforløbene.

De ikke-faglærte er kun i ringe grad selv opsøgende i forhold til deltagelse i VEU, mens de faglærte medarbejdere udviser større interesse for at vedligeholde deres faglige kvalifikationer. Vi mener, at dette peger på et behov for en mere opsøgende og vejledende indsats for den store VEU-målgruppe, der ikke umiddelbart er motiveret for at deltage i uddannelse, og som derfor heller ikke selv er opsøgende i forhold til deres uddannelsesmuligheder.

Gruppen af ikke-faglærte og faglærte interviewpersoner deltager primært i efteruddannelse, der støtter dem i udførelsen af de daglige arbejdsopgaver. Derimod er de interviewede medarbejdere med korte eller mellemlange, videregående uddannelser bag sig, også orienterede mod at efteruddanne sig således, at de vil kunne påtage sig flere og nye arbejdsopgaver.

Både for de ikke-faglærte og de faglærte medarbejdere er der en tendens til, at de primært deltager i VEU i det omfang lederen planlægger det. I modsætning hertil, er der en tendens til, at ansatte med korte eller mellemlange, videregående uddannelsesforløb bag sig i højere grad selv initierer deres deltagelse i VEU.

5 Medarbejdernes motivation for deltagelse i VEU

Motivation er et nøglebegreb i forbindelse med al uddannelse og læring. Begrebet anvendes ofte om den begrundelse eller tilskyndelse, der fører til, at en person gør noget bestemt. Hvis personen ikke er motiveret for at lære nyt, finder der ingen læring sted. Deltagernes motivation for at lære nyt er derfor en central forudsætning for, at VEU-indsatsen har den tilsligtede effekt.

Grundlæggende skelnes mellem to former for motivation. Der er den ene form for motivation, der er begrundet i lyst. Den anden form for motivation hænger sammen med begrebet nødvendighed, hvor en eller flere faktorer gør, at personen er motiveret for uddannelse, fordi der er et konkret behov for det. Disse faktorer er ofte knyttede specifikt til virksomheden eller - mere generelt - til arbejdsmarkedet.

I det følgende vil vi se på hvilke forhold, der har betydning for, om interviewpersonerne kan finde motivationen til at deltage i VEU. De motiverende faktorer er inddelt i følgende hovedgrupper: Muligheden for nyt arbejde, indførelsen af ny teknologi samt truslen om arbejdsløshed. Kapitlet fokuserer desuden på, hvilken rolle ledelsen spiller for medarbejdernes motivation. Endelig ses der på sammenhænge mellem medarbejdernes motivation for deltagelse i uddannelse i forhold til, om det tillærte kan anvendes i det daglige arbejde samt i forhold til, om uddannelsesdeltagelsen er knyttet til medarbejdernes personlige udvikling.

5.1 Muligheden for nyt arbejde

Muligheden for at få nye og bedre job er en gennemgående og vigtig motivationsfaktor for deltagelse i VEU for en stor del af de ikke-faglærte interviewpersoner. For disse medarbejdere opfattes efteruddannelse som den mest farbare vej til at udskifte et hårdt og nedslidende arbejde med et mere attraktivt arbejde. En medarbejder, der arbejder i lageret i en virksomhed inden for fødevarerindustrien, udtrykker det således:

"Jeg vil gerne deltage i efteruddannelse, fordi jeg måske på den måde kan komme væk fra det lagerarbejde, jeg har nu. Det er et meget hårdt og nedslidende arbejde. Jeg vil rigtigt gerne have et chaufførjob i virksomheden i stedet for."

Nogle ikke-faglærte medarbejdere er motiverede for VEU, fordi de anser det for deres mulighed for at komme over i et helt andet arbejdsområde i en anden virksomhed. Det vil give dem muligheden for selv at søge væk, og i forbindelse med en eventuel afskedigelse, vil de have mulighed for at søge over i andre brancher eller jobområder. En interviewperson fortæller:

"Virksomheden her i byen lukker nok inden for de næste par år, men hvis jeg deltager i efteruddannelse, kan det ruste mig til at blive sagt op og finde nyt arbejde."

Nogle medarbejdere fortæller, at de ville være motiverede for uddannelse, hvis det for eksempel betød, at de kunne udvide deres nuværende jobområde med nye arbejdsopga-

ver. Dette gælder for eksempel syersker, der synes det ville være relevant både for dem selv og for virksomheden, at de lærte at reparere deres maskiner. Der er også eksempler på medarbejdere inden for renovationsbranchen, som kunne tænke sig at kvalificere sig til at kunne udføre nogle af de mere administrative opgaver i virksomheden.

Medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk forklarer deres motivation for deltagelse i uddannelse med, at det vil stille dem bedre på arbejdsmarkedet. Nogle af interviewpersonerne ønsker at deltage i danskkurser, da dette er en forudsætning for at tage en faglig uddannelse, mens andre ønsker en teknisk-faglig efteruddannelse. Det er en væsentlig drivkraft for dem, at de gerne vil væk fra deres nuværende ofte fysisk belastende arbejde til mindre belastende og bedre lønnet arbejde.

En interviewperson, der har en kort, videregående uddannelse, fortæller, at han er begyndt på et længerevarende uddannelsesforløb på grund af utilfredshed med sin nuværende arbejdsplads. Han vurderer, at han har behov for opkvalificering for at kunne søge nyt job, da mange arbejdsgivere forventer, at man løbende opkvalificerer sig.

5.2 Ny teknologi

Der indføres til stadighed ny teknologi på virksomhederne inden for næsten alle arbejdsområder, og mange steder gennemføres der en eller anden form for efteruddannelse i den forbindelse. Det kan være et leverandørkursus, et internt kursus eller et eksternt uddannelsesforløb.

Indførelse af ny teknologi udgør dog kun i lille udstrækning en selvstændigt motiverende faktor i forhold til de ikke-faglærte interviewpersoner. Dette tyder på, at virksomhederne ikke i tilstrækkelig grad er i stand til at eksplicitere, hvad den teknologiske satsning vil komme til at betyde for virksomheden som helhed og for den enkelte medarbejder. Virksomhederne stiller krav om, at medarbejderne skal deltage i uddannelse, men nogle af medarbejderne mener ikke, at dette er nødvendigt. En medarbejder inden for renovationsbranchen siger:

"Virksomheden har besluttet, at vi nu skal til at bruge den eller den teknologi, og at vi skal organisere arbejdet på den eller den måde, og det betyder, at medarbejderne skal deltage i efteruddannelse. Det er virksomhedens behov, og de stiller krav om, at vi skal deltage, men vi har ikke brug for det."

Interviewpersonen giver i det videre interview udtryk for, at han mener, at den nye teknologi indføres så langsomt, at medarbejderne kan oplæres gennem sidemandsoplæring, da de fleste medarbejdere allerede har mange erfaringer med den nuværende teknologi.

Det fremgår af interviewene, at nogle virksomheder udvælger nøglemedarbejdere, der har lyst til at deltage i efteruddannelse i at betjene den nye teknologi. Disse nøglemedarbejdere oplærer efterfølgende deres kollegaer i det nye gennem sidemandsoplæring. Dermed undgår virksomhederne medarbejdernes modstand mod at deltage i formaliseret undervisning. Samtidig opfatter nøglemedarbejderne deres uddannelsesdeltagelse som en form for jobgaranti, da de gennem deltagelsen i uddannelse har fået dokumentation på, at de besidder en viden, som er central for virksomhedens drift.

Interviewpersoner, der er ansat inden for slagteribranchen, mener, at det i fremtiden bliver nødvendigt, at flere medarbejdere ved noget om teknik, og færre ved noget om kød. Dette hænger sammen med, at produktionen er blevet højautomatiseret. Dette sætter fokus på nødvendigheden af at efteruddanne sig inden for det tekniske område. Flere interviewpersoner giver dog udtryk for, at det for deres vedkommende ikke er en selvstændig motivationsfaktor i forhold til deltagelse i uddannelse.

Interview med faglærte medarbejdere inden for transportmiddelbranchen viser, at disse medarbejdere i højere grad end de ikke-faglærte medarbejdere inden for andre brancher er tilbøjelige til at føle, at indførelse af ny teknologi motiverer dem til at deltage i efteruddannelse. En interviewperson siger:

"I mit arbejde er det nødvendigt hele tiden at være opdateret med det nyeste, især inden for svejsemetoder, fordi vi hele tiden skal finde på nye løsninger og lave kundespecifikke opgaver."

Interviewpersoner, der arbejder inden for IT-branchen, oplever i høj grad, at det er vigtigt, at de hele tiden er på forkant med den faglige udvikling inden for deres felt. Dette er simpelthen en forudsætning for, at de kan fastholde deres arbejde.

5.3 Truslen om arbejdsløshed

Flere af virksomhederne inden for fødemiddelindustrien er lukningstruede, dels på grund af globalisering og dels på grund af centralisering i større produktionsenheder. Dette gælder ikke mindst slagterierne.

Nogle af de ikke-faglærte interviewpersoner fra disse virksomheder giver udtryk for, at de er interesserede i at deltage i efteruddannelse. De er bange for at blive arbejdsløse, hvis de ikke opkvalificerer sig. En interviewperson siger:

"Min motivation for uddannelse er simpelthen, at jeg skal ruste mig til et nyt arbejde, hvis jeg bliver sagt op."

Interviewpersonen oplever ikke, at han mangler kvalifikationer i forhold til det nuværende arbejde. Han mener dog, at det er nødvendigt for ham at være mere bredt kvalificeret, hvis virksomheden lukker, og han bliver arbejdsløs. Samtidig tillægger han det betydning for bevarelsen af det nuværende job, at han har udvist interesse for at deltage i uddannelse.

Globaliseringen opleves således som en reel og meget nærværende trussel, som nødvendiggør, at medarbejderne deltager i efteruddannelse, hvis de vil fremtidssikre sig på det danske arbejdsmarked. En tillidsrepræsentant fra en af virksomhederne siger desuden:

"Hvis vi skal have overbevist ledelsen om, at de skal blive her i landet, skal vi være mere effektive og dygtigere end de andre. Vi arbejder meget på, at alle kollegaer skal få den opfattelse."

Det er dog ikke alle medarbejdere, der oplever virksomhedslukninger som en trussel. Nogle ser det også som en mulighed for at komme i gang med at uddanne sig. En medarbejder fra en anden virksomhed siger:

"Hvis de lukker afdelingen her, kan det være, at vi får en mulighed for at uddanne os. Det ville være rigtigt godt!"

En del af medarbejderne i fødevarerindustrien er ikke-faglærte, og de har en meget kort skolebaggrund. Dette betyder, at deres efteruddannelsesforløb i mange tilfælde starter med Forberedende Voksen Undervisning (FVU) i blandt andet dansk. Dansk kvalifikationer er i større eller mindre omfang nødvendige som grundlag for deltagelse i efteruddannelse. Interviewpersonerne giver udtryk for, at det forudsætter stor motivation at gå i gang med et sådant længerevarende uddannelsesforløb. Der er da også en del medarbejdere, der på trods af, at muligheden for at deltage i FVU er til stede i deres virksomhed, ikke kan mobilisere den tilstrækkelige motivation for at deltage.

Bygge- og anlægsbranchen er i et vist omfang præget af perioder med lavsæson, hvor en del virksomheder må afskedige medarbejdere. Dette er dog ikke nødvendigvis en motiverende faktor for medarbejderne. En interviewperson fortæller:

"Mine kvalifikationer er gode, og jeg kommer fra et velrenommeret firma. Jeg kan altid få job i et andet firma, så truslen om arbejdsløshed er ikke i sig selv noget, der motiverer mig til at deltage i efteruddannelse."

Nogle af de ansatte inden for IT-branchen giver udtryk for, at de mange fusioner, opkøb og ophør af virksomheder betyder, at de har skærpet opmærksomheden på, at det hele tiden gælder om at holde deres markedsværdi oppe ved at deltage i kontinuerlig efter- og videreuddannelse.

5.4 Ledelsens rolle

Mange interviewpersoner fortæller, at de er motiverede for deltagelse i VEU, om end det er forskellige forhold, der motiverer dem. Der er dog forskellige opfattelser af hvem, der har ansvaret for, at der rent faktisk igangsættes uddannelse. Nogle mener, at det er en ren ledelsesopgave, mens andre mener, at det er medarbejderne selv, der skal tage ansvaret og initiativ til deltagelse i uddannelse. De fleste interviewpersoner mener, at ledelsen og medarbejderne har et fælles ansvar for, at der igangsættes efter- og videreuddannelse, da det er til gavn for både medarbejdere og virksomhed.

Det fremgår af interviewene, at det spiller en stor rolle for medarbejdernes motivation for deltagelse i uddannelse, at ledelsen tydeligt og klart tilkendegiver, at den lægger stor vægt på, at medarbejderne uddanner sig. En interviewperson, der er ansat i detailhandlen, siger:

"Vores leder forventer, at vi deltager i forskellige aftenarrangementer, som afholdes, og det gør vi også. Lederen foreslår også nogle gange kurser, som han synes, at vi bør deltage i."

Af interviewet fremgår det, at det netop er lederens holdning til medarbejdernes efteruddannelse, der er med til at motivere interviewpersonen for at deltage.

I større virksomheder er der eksempler på, at den øverste leder på fællesmøder og i interne meddelelser giver udtryk for, at medarbejdernes deltagelse i uddannelse er en vigtig og central forudsætning for virksomhedens udvikling. Ledelsens interesse i medarbejdernes uddannelse udmønter sig for eksempel i formulering af uddannelsespolitikker, i gennemførelse af medarbejderudviklingssamtaler og i afsættelse af midler til medarbejdernes deltagelse i efteruddannelse. Desuden har mange virksomheder også fokus på innovations- og arbejdsorganisatoriske tiltag, der ligeledes stiller krav om medarbejdernes deltagelse i uddannelse.

Ledelsens interesse og formalisering af politikker afspejler sig dog ikke altid i virksomhedernes praksis. Interviewene har for eksempel vist, at flere virksomheder principielt har en uddannelsespolitik, hvor topledelsen har meldt ud, at der skal gennemføres udviklingssamtaler, men hvor interviewpersonerne kan fortælle, at det faktisk ikke foregår. En interviewperson fra træindustrien siger:

"Hvis vi skal fastholde produktionen her i Danmark, skal vi producere en bedre kvalitet end de kan i de andre lande. Dette kræver, at vi deltager i uddannelse. Desværre er der mange af mine kollegaer, der tænker, at det nok går alligevel uden efteruddannelse, og ledelsen gør ikke nok for at få folk i gang. I SU snakker de meget om uddannelse, og ledelsen vil egentlig også gerne, men der sker bare ikke noget."

En medarbejder fra en anden virksomhed siger:

"Der gennemføres ikke medarbejderudviklingssamtaler. Værkførererne har nok fået at vide, at det skal de, men der sker ingenting!"

Og et parallelt synspunkt fra en medarbejder i fødevareindustrien:

"Ledelsen siger, at vi skal deltage i medarbejderudviklingssamtaler, men mestrene siger, at de ikke har tid til det, og det er egentlig også rigtigt nok."

Det er også vigtigt, at ledelsen gennem uddannelsesplanlægning sikrer, at medarbejderne rent faktisk får mulighed for at deltage i forskellige uddannelsesaktiviteter. En faglært medarbejder inden for transportmiddelindustrien siger:

"Det er vigtigt, at ledelsen kommer med forslag og planer for, hvornår og hvordan uddannelsen skal gennemføres, så vi ikke bare skal løbe stærkere, når kurserne skal gennemføres."

Medarbejdernes udtalelser peger på, at der mangler sammenhæng mellem virksomhedernes kortsigtede og langsigtede prioriteringer. De organisatoriske rammer for virksomhedernes prioritering af medarbejderuddannelse er ikke til stede, og politikkerne er ikke kommunikeret ned i organisationen. Dette virker i høj grad begrænsende for implementeringen af de gode intentioner. Analysen peger dermed på, at virksomhederne har behov for støtte til implementering af uddannelsesstrategier, der kan støtte op om de forretningsmæssige strategier.

Interviewene peger desuden på, at det i nogle virksomheder er meget vanskeligt at motivere medarbejderne til at deltage i uddannelse på trods af stor opbakning fra både ledelse og tillidsrepræsentanter.

5.5 Sammenhæng mellem VEU og det daglige arbejde

Især for de ikke-faglærte og faglærte interviewpersoner er det vigtigt, at der er en meget tæt sammenhæng mellem deres daglige arbejde og den efteruddannelse, de skal gennemføre. Hvis ikke der er denne sammenhæng, har mange af dem svært ved at finde motivationen for at deltage i uddannelsesaktiviteter.

Interviewpersonerne fortæller, at de ikke selv præsenterer lederne for deres ønsker eller krav om deltagelse i efteruddannelse. Men i den udstrækning, at ledelsen pålægger dem uddannelse, vil de gerne deltage, når det er relevant for løsningen af deres arbejdsopgaver. En medarbejder udtrykker det således:

"Jeg er bestemt meget motiveret for at deltage i uddannelse, hvis det er noget, jeg kan bruge i hverdagen."

Når disse medarbejdere overvejer mulighederne for uddannelse, tænker de primært på teknisk-faglig efteruddannelse, der er direkte relateret til det nuværende arbejde og dermed til virksomhedens behov. De fleste har ingen individuelle, personligt relaterede ønsker om deltagelse i VEU, og de oplever ikke et behov for at deltage i efteruddannelse, der ikke er arbejdsrelateret.

En interviewperson fortæller, at han gerne vil deltage i efteruddannelse, der kan lære ham, hvordan han kan arbejde med forskellige materialer på den sikkerhedsmæssigt korrekte måde. Han siger:

"Jeg vil gerne deltage i efteruddannelse, hvor jeg kan lære at arbejde med isolationsmaterialer på en sikkerhedsmæssigt forsvarlig måde. Ud over min egen sikkerhed, ville det desuden stille virksomheden godt i forhold til Arbejdstilsynets miljøkrav, der siger, at medarbejderne har disse kurser."

En anden interviewperson, der ligeledes arbejder i bygge- og anlægsbranchen, har deltaget i et uddannelsesforløb for mellemledere. Han siger:

"Hvis jeg ligesom føler, at jeg kan få noget ud af at deltage i efteruddannelse, vil jeg gerne. Især hvis det kan gøre hverdagen lettere for mig, for eksempel hvis der er noget, jeg ikke kan tilstrækkeligt godt til, at jeg kan løse mine arbejdsopgaver."

Af interviewene med ansatte med en kort eller mellemlang, videregående uddannelse fremgår det, at deres motivation for uddannelsesdeltagelse både er forbundet med at blive bedre til at løse de daglige arbejdsopgaver og med personlig udvikling. En lærer, der underviser i de almene fag på en social- og sundhedsskole, fortæller:

"Det er vigtigt, at jeg videreudvikler mine kvalifikationer, hvis jeg skal kunne fastholde elevernes interesse for de almene fag. Men jeg syntes jo også det er sjovt og interessant at få ny viden."

Også af de øvrige interview, der er gennemført med personer med en videregående uddannelse, fremgår det, at deres motivation ikke kun er bundet til løsning af de daglige arbejdsopgaver. Deres motivation for deltagelse i uddannelse er bredere, og den omfatter i høj grad også den personlige udvikling, som de kommer igennem.

Endnu et eksempel på denne blanding af motivation i forhold til deltagelse i uddannelse er en interviewperson, der arbejder inden for IT-branchen. Hans motivation er dels knyttet til nødvendigheden af at udvikle sine faglige kvalifikationer for at kunne følge med i den teknologiske udvikling og for at kunne give kunderne den forventede og optimale service. Dels er medarbejderens motivation knyttet til lysten til og interessen for at sikre, at han hele tiden er en attraktiv arbejdskraft.

5.6 VEU og egen udvikling

Nogle medarbejdere er primært motiverede for at deltage i VEU, fordi de fokuserer meget på deres egen udvikling. Interviewpersonerne fortæller, at de gerne vil deltage i efter- og videreuddannelsesforløb, fordi det kan give dem nogle personlige kvalifikationer, som giver dem en følelse af større selvtillid, som de kan bruge i deres privatliv. De giver samtidig udtryk for, at arbejdspladsen formentlig også kan have glæde af deres personlige udvikling.

En medarbejder fra fødevarerindustrien fortæller:

"Der har været rigtigt stor interesse for at deltage på IT-uddannelser. Det er ikke så meget, fordi der er brug for det på arbejdspladsen, men fordi mange af os jo har sådan en computer stående derhjemme, fordi der var en mulighed for firmakøb. Mange købte den måske af hensyn til børnene, men til sidst blev det alligevel for dumt slet ikke at kunne bruge den. Også i forhold til børnene er det da rart at kunne hjælpe dem, når de skal bruge computeren... Nogle tog pc-kørekort, mens andre tog grundlæggende IT-kurser. Det hele blev individuelt tilrettelagt - det var rigtigt godt!"

Andre medarbejdere har deltaget i læse-/stavekurser, fordi de selv følte, at det var dét, de havde mest behov for. En interviewperson fortæller:

"Det har været meget motiverende for kollegaerne at deltage. Nogle har fået den oplevelse, at de nu også kan begynde at hjælpe deres børn. En kollega sagde for eksempel: "Nu kan jeg for første gang hjælpe min søn", og en stolt, kvindelig kollega sagde: "Jeg har læst min første Pixi-bog." Der har været en række af den slags solstrålehistorier. Folk kan sgu' gå på vandet, når de har den slags oplevelser, og de er faktisk de bedste til at reklamere for, hvorfor det er en god ide at tage efteruddannelse."

Flere interviewpersoner fortæller, at oplevelser som ovenstående har ført til, at de synes, at det i nogle tilfælde kan være næsten nødvendigt at tvinge folk til at deltage i uddannelse - også til trods for, at de er opmærksomme på, at man ikke kan tvinge folk til at lære. Opfattelsen er, at på trods af, at kollegaerne 'tvangsudskrives' til at deltage i uddannelse, og at der i begyndelsen af et uddannelsesforløb godt kan være meget 'brokkeri', så ender det alligevel med, at en meget stor del af medarbejderne bliver interesserede og motiverede, når de først kommer i gang.

Interviewpersonerne er meget opmærksomme på underviserens rolle i forhold til at hjælpe uddannelsesdeltagerne til at finde motivationen til at deltage i uddannelse. En interviewperson siger:

"Uddannelsen skal være tilrettelagt på en måde, der engagerer deltagerne. Det er også meget vigtigt, at underviseren taler med folk på en ordentlig måde. De må ikke tale ned til dem, og de skal anerkender, at medarbejderne har noget erfaring og viden om, hvordan det er at være på en arbejdsplads."

En interviewperson lægger vægt på, at motivationen for at deltage i uddannelse kan komme fra en kombination af at få mulighed for variation i hverdagen og muligheden for at gøre noget for sin egen udvikling. Han siger:

"Det er hårdt fysisk krævende at være slagteriarbejder, og derfor skal man ikke se bort fra, at det at deltage i uddannelse også betyder, at man kan komme væk fra arbejdet. Hvis man både kan blive klogere og have en bedre arbejdsuge, ville det være dumt andet."

De fleste interviewpersoner mener, at efteruddannelse bør ligge i arbejdstiden - også selvom den tager udgangspunkt i medarbejdernes ønske om personlig udvikling. Denne betragtning tager udgangspunkt i, at det også er et gode for virksomheden, at medarbejderne dygtiggør sig. Nogle af interviewpersonerne er dog også indstillede på, at en del af uddannelsen kan foregå i fritiden. En medarbejder med anden etnisk baggrund end dansk siger:

"Hvis det betød, at jeg kunne få nogle nye muligheder for at finde et andet arbejde, ville det ikke gøre noget, at det lå uden for arbejdstiden. Danskurset ville jeg også gerne selv betale."

Mange andre interviewpersoner synes imidlertid, at det kan være svært at finde den nødvendige tid til at deltage i uddannelse i fritiden.

Især medarbejdere med en kort eller mellemlang, videregående uddannelse giver udtryk for, at deres motivation for at deltage i efter- og videreuddannelse hænger sammen med, at de både har fokus på deres faglige og personlige udvikling. En interviewperson siger:

"Det er personligt udviklende og spændende for mig at deltage i uddannelse sammen med andre mennesker."

En anden interviewperson siger:

"Det med at deltage i efteruddannelse var lidt af et pres, jeg lagde på mig selv, fordi jeg havde ønsket om et nyt job. Det har dog vist sig, at det har været spændende, inspirerende og stimulerende at deltage i denne efteruddannelse, og jeg har haft meget mere glæde af det, end jeg havde forestillet mig, da jeg startede. Det viser sig, at jeg kan bruge masser af det i mit nuværende job, og det havde jeg egentlig ikke forestillet mig."

Endnu en interviewperson fortæller, at hendes arbejdsplads ikke har haft forventninger til eller stiller krav om, at hun skulle efteruddanne sig, og at hendes motivation udeluk-

kende bunden i, at hun synes, at der spændende at lære mere, og at det er personligt tilfredsstillende at lære og tilegne sig nye kvalifikationer.

5.7 Sammenfatning

Hovedparten af interviewpersonerne fortæller, at de er motiverede for at deltage i voksen-, efter- og videreuddannelse, hvilket formentlig også afspejler den samfundsmæssige italesættelse af uddannelse og læring som et gode. Der er imidlertid store forskelle på, hvilke faktorer, der virker motiverende på forskellige medarbejdergrupper. Nogle af interviewpersonerne har en lystbetonet motivation for deltagelse i VEU, mens andre primært er motiverede for at deltage i VEU, fordi de føler, at det af den ene eller den anden grund er nødvendigt.

Indførelse af ny teknologi på arbejdspladsen samt truslen om arbejdsløshed og udstødning fra arbejdsmarkedet er for nogle interviewpersoner faktorer, der presser dem til at deltage i efteruddannelse. Ønsket om at skifte jobområde eller branche, for eksempel fordi det nuværende job er for fysisk nedslidende, er ligeledes med til at motivere medarbejdere til at deltage i uddannelsesaktiviteter.

En del af de ikke-faglærte interviewpersoner har dog svært ved at finde motivationen for at deltage i efteruddannelse. De faglærte medarbejdere er i højere grad motiverede for at deltage i uddannelsesaktiviteter. For begge grupper gælder det, at de primært fokuserer på uddannelsesforløb, der kan styrke deres teknisk-faglige kvalifikationer. For denne gruppe medarbejdere virker det meget motiverende, at de selv får mulighed for at vælge det VEU-forløb, de skal følge, og her vælges ofte forløb, som medarbejderen kan have gavn af i privatlivet. Såvel de ikke-faglærte som de faglærte medarbejdere deltager dog primært i VEU, fordi de kan se, at de kan bruge de nye kvalifikationer i løsningen af de nuværende, daglige arbejdsopgaver.

Interviewpersoner med korte eller mellemlange, videregående uddannelser prioriterer i højere grad end de ikke-faglærte og faglærte at deltage i efteruddannelse. Denne gruppe vælger desuden at deltage i VEU, der både understøtter deres personlige og deres faglige udvikling.

En betydelig motivationsfaktor er, om der i virksomheden er en læringskultur, der også afspejles i praksis. Ledelse og mellemledere spiller dermed en vigtig rolle i forhold til at sætte gode rammer, der motiverer medarbejderne til at deltage i efteruddannelse. Ledelsens opfordringer til medarbejderne om at deltage i VEU er derfor afgørende for flere, særligt ikke-faglærte og faglærte, medarbejders motivation for at efteruddanne sig.

6 Barrierer for deltagelse i VEU

En lang række barrierer spiller ind i forhold til ansattes deltagelse i VEU. I dette kapitel vil vi se nærmere på de forhold, som de ansatte oplever som barrierer.

Som tidligere beskrevet, viser interviewene med ansatte en sammenhæng mellem længden af deres uddannelsesmæssige baggrund og deres fokus på VEU. Medarbejdere med længerevarende uddannelse synes at have en uddannelsestradition med sig, der gør, at de også i højere grad ønsker fortsat uddannelse og udvikling.

Derimod er gruppen af ikke-faglærte og faglærte ikke i samme udstrækning orienteret mod deltagelse i VEU eller oplever mulighed for deltagelse i VEU. Der er en tendens til, at der for denne gruppe er en længere række af barrierer i forhold til deltagelse i VEU.

6.1 Manglende kendskab til VEU-muligheder

Mange interviewpersoner giver udtryk for, at en af de største barrierer i forhold til deltagelse i VEU er den manglende indsigt i og kendskab til mulighederne for VEU. De mangler viden om konkrete kursusudbud og andre efteruddannelsesmuligheder, og om hvor disse udbydes. En medarbejder inden for transportmiddelindustrien fortæller:

"Jeg kender ikke de forskellige uddannelsesmuligheder. Det er altid mester, der kommer med beskrivelser af, hvilke kurser der er og hvad han ønsker, at vi skal deltage i. Jeg har ikke overblik over, hvilke muligheder der reelt er, og dermed heller ikke hvorvidt det er relevant eller ej."

De fleste interviewpersoner har en meget begrænset viden om de efteruddannelsesmuligheder, der retter sig direkte mod deres arbejdssituation. De har heller ikke viden om uddannelsesmuligheder, som på anden måde kunne være relevant for dem at deltage i, for eksempel om uddannelse, der kan medvirke til at udvikle deres nuværende job, eller som kan give dem nye jobmuligheder.

Såvel ikke-faglærte som faglærte medarbejdere har primært deres viden om muligheder for VEU gennem kollegaer, der har deltaget i forskellige kurser. Desuden er medarbejdernes ledere også en kilde, der kan informere dem om de uddannelsesmuligheder, som de enkelte virksomheder gerne vil have medarbejderne til at deltage i. Dette gælder dog kun de proaktive ledere, der udviser stor interesse for, at medarbejderne deltager i efter- eller videreuddannelse.

Mange interviewpersoner giver udtryk for, at de gerne ville vide mere om uddannelsesmulighederne, men de fleste af dem ved ikke, hvor de skal få informationerne fra. Nogle mener, at deres fagforening måske kan hjælpe dem med informationer, men de har ikke afprøvet dette. Andre interviewpersoner giver udtryk for, at de synes, at deres fagforening burde gøre mere for at informere dem om uddannelsesmulighederne. Endelig er der interviewpersoner, der fortæller, at deres kendskab til uddannelsesmulighederne

især kommer via deres fagforening. Dette gælder således inden for social- og sundhedsområdet, hvor en af interviewpersonerne formulerer det således:

”Vores fagforening er meget god til at fortælle os om de forskellige efteruddannelsesmuligheder, der er for os. Deres kursuskatalog er faktisk til stor inspiration, for kurserne opfylder netop de behov, som mange af os har. Fagforeningen er rigtigt god til at finde ud af, hvor ’skoen trykker’.”

En ikke-faglært interviewperson inden for bygge- og anlægsbranchen fortæller blandt andet, at hans kendskab til forskellige efteruddannelsesmuligheder stort set begrænser sig til dét, han har hørt gennem kollegaer på den nuværende arbejdsplads eller på andre arbejdspladser, hvor han har været ansat. Han kunne godt tænke sig at deltage i svejsekurser, der kunne føre ham over i et andet job, men han ved ikke, hvilke kurser, der eksisterer. Han fortæller desuden:

”Det sværeste for mig lige nu er måske at blive afklaret om, hvad jeg egentlig gerne vil med mit arbejdsliv lige nu. Det letteste for mig vil være finde et nyt job hos en arbejdsgiver, der er mere indstillet på at lade medarbejderne deltage i efteruddannelse. Jeg har dog også lyst til at prøve noget nyt, men jeg er usikker på, hvilke efteruddannelsesmuligheder, der relaterer til hvilke jobmuligheder.”

Det er typisk således, at interviewpersoner, der allerede har deltaget i kurser på for eksempel et AMU-Center eller en erhvervsskole, har en større fornemmelse for de eksisterende uddannelsesmuligheder. Dette har de dels fået af lærerne på uddannelsesstedet og dels af de øvrige kursister, der har fortalt om andre kurser, som de - eller deres kollegaer - har deltaget i.

Interviewpersoner, der har en kort eller mellemlang, videregående uddannelse, har en forholdsvis stor viden om de uddannelsesmuligheder, der kunne være relevante for dem at deltage i. I det omfang, at de ikke kender uddannelsesmulighederne, ved de, hvor de skal søge yderligere oplysninger. Interviewpersonerne er proaktive i deres søgning af informationer, og desuden benytter de sig i vid udstrækning af at videndele med kollegaer, der har deltaget i VEU.

Mens interviewene peger på, at de ikke-faglærte og faglærte medarbejdere i en vis udstrækning kan drøfte eventuelle uddannelsesmuligheder med deres ledere, kan medarbejderne med kort eller mellemlang, videregående uddannelse kun i begrænset omfang søge råd og vejledning hos deres leder eller i deres personaleafdeling. Mange ledere har ikke kendskab til de forskellige uddannelsesmuligheder. En interviewperson fortæller:

”Jeg har selv brugt meget tid på at finde ud af, hvilke uddannelsesmuligheder, jeg har. Jeg har ikke fået hjælp til det. Man skal selv finde ud af det hele. Da jeg søgte hjælp i personaleafdelingen, sagde de blot, at jeg skulle tale med min leder.”

De yngre interviewpersoner har i højere grad end de ældre en forestilling om, hvordan de kan søge informationer om VEU-mulighederne for deres faggruppe. Dette hænger dels sammen med, at det er færre år siden, at de har været i kontakt med uddannelsessystemet, og dels at nogle af de yngre medarbejdere i højere grad end de ældre benytter sig af Internettet til at søge oplysninger om uddannelsesmuligheder. Mange interviewpersoner giver dog udtryk for, at de finder det vanskeligt at finde de relevante efter- og

videreuddannelsesmuligheder via Internettet, og de fleste fortæller, at de ofte ender med at ringe til en eller flere uddannelsessteder for at få de relevante oplysninger.

Nogle interviewpersoner fortæller, at deres kendskab til deres muligheder for at deltage i VEU primært stammer fra de brochurer, som forskellige uddannelsesudbydere sender til deres arbejdsplads. Kun et fåtal af interviewpersonerne, der arbejder inden for håndværk og industri, har kendskab til, om arbejdspladsen modtager sådanne informationer.

Stort set alle interviewpersoner, der arbejder inden for social- og sundhedsområdet, fortæller, at de hvert år modtager et kursuskatalog fra den regionale social- og sundheds-skole. Kursuskataloget står et centralt sted, så alle kan kigge i det. Kataloget medbringes til medarbejderudviklingssamtalerne, og det danner grundlag for lederens og medarbejdernes drøftelse om fremtidige uddannelsesmuligheder. Disse interviewpersoner føler sig således velinformerede om deres uddannelsesmuligheder.

6.2 Ledelsens holdning

Flere interviewpersoner fortæller, at manglende læringskultur på arbejdspladsen og manglende kendskab til lederens holdning til deres deltagelse i VEU er en barriere for, at de deltager i efteruddannelse. Der er i flere virksomheder kun ringe dialog mellem leder og medarbejdere om medarbejdernes deltagelse i uddannelse. Kun få virksomheder har systematiseret det gennem årlige medarbejderudviklingssamtaler, der giver medarbejderne kendskab til lederens holdning til ansattes deltagelse i VEU. En medarbejder inden for tekstil- og beklædningsindustrien fortæller:

"Der er ikke på nogen som helst måde meldt ud fra ledelsens side, hvad vi har af muligheder [for VEU], eller om de overhovedet er interesserede i, at vi deltager i VEU. Jeg tror slet ikke ledelsen er interesseret i, at vi deltager i VEU - men jeg har heller ikke spurgt."

Manglende kendskab til lederens holdning til ansattes deltagelse i VEU udgør således en grundlæggende barriere for VEU-deltagelse.

Lederen spiller på den måde en betydelig rolle i forbindelse med medarbejdernes deltagelse i VEU. For flere ikke-faglærte og faglærte medarbejders vedkommende, deltager de alene i VEU i det omfang, lederen tager initiativ til dette og kommer med konkrete forslag til kursus- eller uddannelsesforløb.

6.3 Økonomi

For nogle interviewpersoner spiller økonomi ind som barriere for deltagelse i VEU. Det gælder i særdeleshed den gruppe af medarbejdere, som enten arbejder på akkord eller som får tillæg eller bonus for eksempelvis aften- eller natarbejde. Flere af disse medarbejdere får alene deres grundløn eller uddannelsesgodtgørelse udbetalt i de perioder, de deltager i VEU. De oplever dermed en lønnedgang, hvilket påvirker deres interesse for at tage efteruddannelse.

En ansat inden for fødevarerindustrien fortæller, at han grundet sin familiemæssige situation ikke har mulighed for at deltage i VEU. Han har natarbejde og modtager derfor nattillæg, som han ikke vil få, hvis han deltager i kursus- og uddannelsesaktiviteter. Det vil således få økonomiske konsekvenser for ham at deltage i VEU. Han fortæller:

"Vi har netop bygget hus, og min kone skal i gang med en uddannelse nu og kan dermed kun i meget ringe grad bidrage økonomisk. Vores økonomi er presset, og vi er derfor afhængige af også at få udbetalt nattillægget, for at kunne få økonomien til at hænge sammen."

Også interviewpersoner, der gerne vil deltage i længerevarende efteruddannelse, fortæller, at de ikke er interesserede i at betale for stor en del af uddannelsesforløbet selv. En medarbejder med en mellemlang, videregående uddannelse fortæller, at hun deltager i et toårigt efteruddannelsesforløb. Hun finder det utilfredsstillende, at hun selv skal være med til at finansiere en del af udgifterne:

"Jeg er ikke tilfreds med den ordning, jeg har fået, hvor jeg både selv lægger temmelig meget tid i uddannelsen, og hvor jeg også selv skal være med til at betale for det. Jeg betaler ca. 4.000 kr. om året til bøger, og derudover skal jeg også selv betale for transporten. Det er ikke optimale forhold, og det tror jeg godt kunne afholde andre fra at deltage i den slags efteruddannelse."

Medarbejdere med en kort eller mellemlang, videregående uddannelse kan deltage i konferencer og korte kurser i deres arbejdstid med fuld løn. Hvis disse medarbejdere ønsker at deltage i længerevarende uddannelsesforløb, er det ofte uklart for dem, hvordan de økonomiske betingelser er. En af interviewpersonerne fortæller:

"Hvis jeg skal have den videre- og efteruddannelse, som jeg gerne vil have, skal jeg hver gang i dialog med min leder om de økonomiske betingelser for at deltage. Der er ikke klare regler, og det er derfor op til min leder, om hun vil betale. Jeg har deltaget i aftenkurser i min fritid, og jeg har også deltaget i et 6 uger langt kursus i min fritid. Jeg ville have den uddannelse, og jeg var også villig til at betale kursusafgiften på 10.000 kr., hvis ikke min arbejdsgiver ville betale. Det endte dog med, at min arbejdsplads betalte. Der var flere deltagere på kurset, der selv havde betalt kursusafgiften."

Det er næsten udelukkende interviewpersoner med en kort eller mellemlang, videregående uddannelse, der giver udtryk for, at de i større eller mindre omfang vil være villige til selv at betale for deres deltagelse i efter- eller videreuddannelse.

Virksomhedens økonomi kan også spille ind som barriere for medarbejdernes deltagelse i VEU. Nogle interviewpersoner fortæller, at virksomheden befinder sig i en økonomisk dårlig situation som gør, at efteruddannelse nedprioriteres for en periode. For nogle virksomheders vedkommende er deres aftalegrundlag med kunden så relativt kortsigtet og konkurrencen på pris så afgørende, at de kan føle sig presset til at slække på de ansattes deltagelse i VEU.

En virksomhed inden for renovationsbranchen lever af de aftaler og kontrakter, den indgår med offentlige myndigheder. Disse aftaler løber typisk over 2-4 år, hvorefter der igen skal søges om at forny aftalerne. Denne usikkerhed bevirker, at virksomhedens ledere må tænke mere kortsigtet, end de ellers ville have gjort. Dette gælder også i forhold

til de ansattes VEU-muligheder. Derudover er der stor konkurrence blandt udbydere på at få disse aftaler og kontrakter, hvorfor pris spiller en afgørende rolle. Dette opleves tillige som medvirkende årsag til, at medarbejdernes VEU-deltagelse nedprioriteres.

Det fremgår af interviewene, at interviewpersonernes viden om de økonomiske betingelser, der er for deres eventuelle deltagelse i forskellige former for VEU, er meget begrænset.

De ikke-faglærte og faglærte medarbejdere, der har deltaget i arbejdsmarkedsuddannelser, har oftest et meget uklart billede af de økonomiske forhold, der vedrører deres uddannelsesdeltagelse.

De medarbejdere, der er ansat på funktionærlignende vilkår, får almindeligvis fuld løn under deres deltagelse i uddannelse, der foregår i arbejdstiden. Når de deltager i uddannelse uden for arbejdstiden, er der dog ingen klare regler for de økonomiske betingelser for deres deltagelse, og det er oftest op til en forhandling mellem medarbejderen og dennes leder om på hvilke økonomiske betingelser uddannelsen kan gennemføres.

6.4 Organisatoriske forhold og manglende læringskultur

Besværlig eller helt manglende planlægning af arbejdet udgør tillige en barriere for ansattes deltagelse i VEU. I flere virksomheder er der en udbredt holdning om, at VEU-deltagelse skal finde sted i de stille perioder, hvor der ikke er så meget at lave.

I ordreproducerende virksomheder, som for eksempel produktionsvirksomheder og bygge- og anlægsvirksomheder, er en af de største konkurrenceparametre hurtig levering. Dette gør produktionsplanlægningen svær, og det betyder, at den er præget af omskiftelighed. Dette påvirker og besværliggør muligheden for at planlægge de ansattes VEU-deltagelse, og det betyder i nogle virksomheder, at der hverken fra ledernes eller de ansattes side er fokus på voksen-, efter-, og videreuddannelse.

Nogle medarbejdere - eksempelvis inden for renovationsbranchen - har dobbeltjob. Det betyder, at de har et job for renovationsvirksomheden, som de udfører i de tidlige morgentimer, og et andet job, som de udfører for en anden virksomhed i løbet af eftermiddagen. Det er en særligt stor udfordring at få planlagt VEU-deltagelse for denne gruppe, da deres lyst til at deltage er hæmmet af, at de ikke vil melde afbud til eftermiddagsjobbet.

En rimeligt presset hverdag, hvor alle har travlt, virker ligeledes hæmmende på lysten og muligheden for at deltage i VEU. Nogle interviewpersoner fortæller, at de ikke ønsker at deltage i kurser, hvis det bare betyder, at de skal løbe dobbelt så stærkt, når de kommer tilbage på arbejdspladsen. En medarbejder inden for transportindustrien fortæller:

"Hvis der er for travlt hjemme på arbejdspladsen, når man er på kursus, vil man blot sidde og tænke på alt det, man skulle have haft lavet, hvis man var der, samt på hvor travlt man får, når man kommer tilbage til arbejdspladsen."

Flere ansatte oplever det tillige som en barriere for deltagelse i VEU, hvis deltagelse er ensbetydende med, at deres kolleger i virksomheden skal tage det ekstra arbejde og dermed får ekstra travlt, når de selv er på kursus.

En medarbejder inden for fødevarerindustrien fortæller, at også kollegers fravær, eksempelvis grundet langtidssygemeldinger, spiller ind på og begrænser muligheden for både at planlægge og deltage i VEU.

Modstand fra kollegers side kan også opleves som en barriere for deltagelse i VEU. En sygeplejerske frygter, at janteloven kommer i spil, hvis hun vælger at deltage i videreuddannelse. Hun siger:

"Mine kollegaer synes, at det er mærkeligt, at jeg vil tage en masteruddannelse. Det betyder, at jeg ikke har lyst til at skilte med det i forhold til kollegaerne. Uddannelsesønsker er ikke noget man taler om, når der for eksempel er ældre sygeplejersker i nærheden."

Hun oplever, at kollegerne tænker: "Hun skal ikke tro hun er noget, fordi hun ønsker at deltage i uddannelse." Dette betyder ifølge den ansatte, at man er meget alene om det, hvis man skulle have lyst til at deltage i uddannelse. Den manglende læringskultur kan således være en barriere for medarbejdernes deltagelse i VEU.

6.5 Kursusaflysning

Nogle interviewpersoner fortæller, at de flere gange har været tilmeldt de kurser, der er blevet aflyst grundet for ringe tilslutning til holdet. De har oplevet dette som meget frustrerende. Enkelte interviewpersoner giver udtryk for, at de har mistet lysten til at deltage i efteruddannelse som følge af aflysningerne.

En medarbejder med anden etnisk baggrund end dansk fortæller, at han ønsker at forbedre sit skriftlige dansk. Dette oplever han som en nødvendighed i forhold til at kunne udvikle sig i jobbet og påtage sig flere og mere udfordrende opgaver i organisationen. Han har gennem en periode været tilmeldt et dansk kursus, men kurset er flere gange blevet aflyst, og han oplever derfor, at hans udviklingsmuligheder i organisationen bremses. Han fortæller dog, at han fortsat vil tilmelde sig, når der udbydes nye kurser.

6.6 Manglende tid, lyst og overskud

Mange interviewpersoner prioriterer, at VEU-deltagelse finder sted inden for arbejdstiden. De er kun i begrænset omfang motiverede for at bruge deres fritid på at deltage i uddannelse. Flere har den oplevelse, at de i forvejen har svært ved at få hverdagen til at hænge sammen, og at de har for lidt tid til familie og fritidsinteresser. En medarbejder inden for IT-branchen fortæller:

"Jeg er i tvivl om, hvorvidt jeg ville deltage i alle kurserne, hvis det foregik uden for arbejdstiden. Det er i forvejen svært nok at få sammenhæng mellem privatliv og arbejdsliv."

En håndværksuddannet medarbejder fortæller:

"Jeg har ikke lyst til at deltage i kurser i fritiden. Jeg har to børn og en familie, som jeg også skal være sammen med i fritiden. Måske vil jeg gerne deltage i kurser på et senere tidspunkt, når børnene er flyttet hjemmefra. Der kan jeg jo både deltage om aftenen og i weekenderne."

Lysten til at deltage i efteruddannelse kan også hæmmes af den fysiske afstand til uddannelsesstedet. En medarbejder med en mellemlang, videregående uddannelse fortæller:

"Jeg kunne godt tænke mig at tage en master i læreprocesser i Aalborg, men afstanden til Aalborg er meget stor [arbejdspladsen ligger på Sjælland]. Det sætter en stor begrænsning for min lyst til at deltage."

Nogle medarbejdere oplever, at det er for hårdt både at have en almindelig arbejdsdag og derudover også skulle deltage i undervisningsforløb. En medarbejder, der har natarbejde, fortæller, at han har mulighed for at deltage i dagtimerne. Han føler dog, at det er svært at have overskud og være frisk nok til at deltage i efteruddannelse i dagtimerne. Manglende søvn gør det svært at koncentrere sig om kursusindholdet, og det virker derfor som en barriere for hans deltagelse i efteruddannelse.

Manglende lyst er for flere interviewpersoner en barriere for VEU-deltagelse. En medarbejder inden for fødevarerindustrien fortæller, at ledelsen faktisk er interesseret i medarbejdernes efteruddannelse. De medarbejdere, der gerne vil på kursus, får som regel lov til at komme af sted - det er bare meget sjældent, at medarbejderne efterspørger uddannelse. Det er interviewpersonens holdning, at de ansatte også selv har skylden for, at de ikke efteruddanner sig. Han siger:

"De gør ikke noget for det. Folk synes, at det går meget godt og at der ikke er behov for at ændre på noget eller lære noget nyt."

En produktionsleder mener tillige, at medarbejderne går for lidt op i VEU. Han siger:

"Hvis arbejdet skal fastholdes i Danmark, skal medarbejderne producere en kvalitet, der er bedre end konkurrenternes. Folk skal have en uddannelse - også hvis de bliver arbejdsløse. Men medarbejderne stiller ikke krav om uddannelse - de tænker, at det nok går."

Interviewene viser, at tillidsrepræsentanterne i virksomheder ofte påtager sig en særlig rolle i forhold til at motivere medarbejderne for at deltage i uddannelse. Flere tillidsrepræsentanter oplever dog, at dette er en svær opgave.

En tillidsrepræsentant inden for renovationsbranchen oplever ligeledes, at medarbejderne kun i meget ringe grad er interesserede i og har lyst til at deltage i VEU. Virksomheden udbyder en række obligatoriske kurser og uddannelsesforløb, som medarbejderne skal deltage i. Kurserne beskrives af medarbejderne som tvangskurser. Disse 'tvangskurser' motiverer, ifølge tillidsrepræsentanten, ikke medarbejderne til at deltage i andre undervisningsforløb - tvært i mod oplever han manglende lyst fra medarbejdernes side til at deltage i VEU.

6.7 Kursusindhold

For mange interviewpersoner har det stor betydning for motivationen for at deltage i VEU, at kursusindholdet er relateret til den givne arbejdspraksis. Det er desuden centralt, at forløbet er tilpasset gruppen af deltagere. En interviewperson fortæller:

"Det er almindeligvis nogle gode kurser vi deltager i. Den eneste ulempe kan være, at man nogle gange starter ved 0. Når kurset starter på et for lavt niveau, spilder jeg bare min tid - så vil jeg hellere være på arbejde."

Interviewene viser desuden, at mange medarbejdere ikke vil bruge deres tid på kurser, der ikke 'trækker tråde' ind i deres daglige arbejdspraksis, og som således giver dem mulighed for at anvende det tillærte direkte i deres arbejde.

En anden interviewperson fortæller om en underviser på hans seneste kursusforløb, som var meget flyvsk. Han siger:

"Det har meget stor betydning, hvor god læreren er, hvis man skal have noget ud af at deltage i et kursus. Det kræver nok lidt ekstra, når en lærer skal have en håndværker på uddannelse - det kræver i hvert fald en høj grad af pædagogisk indsigt."

Dårlige erfaringer med undervisere kan på den måde også begrænse de ansattes lyst til VEU-deltagelse.

Nogle interviewpersoner fortæller, at kollegers dårlige erfaringer med kursusdeltagelse har udgjort en barriere for andres lyst til at deltage i kurserne. Når kolleger kommer tilbage fra et kursusforløb og fortæller, at det har været kedeligt, dårligt tilrettelagt, på forkert niveau eller for lidt relateret til jobbet, løber de dårlige rygter, og det betyder, at andre medarbejdere ikke har lyst til at deltage i kurser og anden form for efteruddannelse.

For nogle medarbejders vedkommende kan det være en måde at undslå sig kursusdeltagelse på, fordi de under alle omstændigheder er meget lidt motiverede for at deltage.

Ovenstående sætter fokus på vigtigheden af, at virksomhederne forbereder medarbejdernes uddannelsesdeltagelse så godt, at det sikrer, at uddannelsens indhold svarer til medarbejdernes behov.

Interviewene tyder på, at nogle virksomheder ikke er opmærksomme på at sikre relevans og rette fagligt niveau for medarbejdernes uddannelse. Ud fra interviewene er det ikke muligt at vurdere, om - og i hvilken grad - virksomhederne har været i dialog med uddannelsesstederne for at sikre, at uddannelsesforløbene svarer til medarbejdernes behov. Det kan blot konstateres, at dette langt fra altid lykkes.

6.8 Følelsesmæssige barrierer

Nogle interviewdeltagere fortæller, at en barriere for deltagelse i VEU kan være frygten for at komme tilbage på skolebænken. Andre fortæller, at de har så dårlige erfaringer fra deres skoleår, at de frygter ikke at kunne klare sig fagligt eller socialt. En medarbejder inden for fødevarerindustrien siger, at hun nægter at deltage i efteruddannelse, fordi hun blev mobbet i skolen for at være for tyk og for dum. Hun vil ikke udsætte sig selv for det samme igen.

Nogle medarbejdere ønsker ikke at deltage i VEU, fordi de frygter, at de kommer til at dumme sig eller ikke kan bestå den prøve, som måske ligger i forlængelse af kurset. For andre interviewpersoner handler det også om frygten for ikke at kunne begå sig på et kursus sammen med de andre kursUSDeltagere, som de ikke kender på forhånd.

6.9 Manglende danskkundskaber

Flere interviewpersoner med anden etnisk baggrund end dansk samt andre læse-/stavesvage interviewpersoner oplever, at deres manglende danskkundskaber udgør en barriere for deltagelse i VEU.

En faglært interviewperson fortæller, at han var ordblind i skolen og gik i hjælpeklasse. Hans læse-/staveproblemer var ikke noget stort problem, da han skulle tage en uddannelse, da uddannelsen dengang var en ren mesterlæreordning med meget lidt skolegang. Han har gennem årene haft svært ved at læse, stave og skrive, hvilket betyder, at han i de forskellige job, han har haft, har forsøgt at undgå at komme ud i de problemer, der er forbundet med at skulle læse og skrive. Medarbejderen fortæller, at han har deltaget i et læsekursus, som virksomheden igangsatte. Kurset blev udbudt til alle medarbejderne ved, at der kom et opslag om kursets mål og indhold op på en opslagstavle. Det viste sig, at der tilmeldte sig flere end der var plads til. Virksomheden har derfor efterfølgende afholdt flere læse-/stavekurser.

En læse-/stavesvag medarbejder, der er i gang med en lederuddannelse inden for bygge- og anlægsbranchen, fortæller:

"Jeg synes det er svært at skulle på skolebænken, for det kræver rigtigt meget af mig. Da jeg var i lære, var jeg glad for at gå i skole - men eksamensopgave til lederuddannelse - det er altså bare sådan lidt uha... det kan let skræmme mig, for det kræver bare så meget af mig."

I flere virksomheder med læse-/stavesvage medarbejdere er der etableret projekt- og kursusforløb med fokus på at hjælpe den gruppe over deres læse- og stavevanskeligheder. Dette sker i særlig grad, fordi disse problemer i større eller mindre omfang er en barriere for deltagelse i andre former for efteruddannelse.

6.10 Sammenfatning

Sammenfattende viser interview med ansatte, at en lang række barrierer kan have indflydelse på deres deltagelse i voksen-, efter- og videreuddannelse. Særligt oplever ikke-faglærte og faglærte medarbejdere mange faktorer, der hæmmer deres mulighed for VEU-deltagelse.

Mange ikke-faglærte og faglærte interviewpersoner har en forventning om, at initiativet til deres VEU-deltagelse skal komme fra deres leder. De har sjældent indblik i, hvilke konkrete efteruddannelsesmuligheder de har, og de opsøger heller ikke selv informationer herom. Mange af disse interviewpersoner oplever også manglende kendskab til, hvilke efteruddannelsesmuligheder, der relaterer sig til hvilke jobmuligheder. De ikke-faglærte og faglærte interviewpersoner, der har kendskab til VEU-udbudet, har primært opnået dette kendskab gennem deres kolleger, ledere og fagforening. Interviewpersoner, der allerede har deltaget i efteruddannelse, har generelt større kendskab til mulighederne for VEU.

Vi mener, at ovenstående dels peger på et behov for at lette medarbejdernes adgang til informationer om forskellige uddannelsesmuligheder. Dels peger det på behovet for bredere vejledning af medarbejderne i forhold til deres uddannelsesmuligheder.

Flere interviewpersoner fortæller, at de har behov for en bred vejledning, der ikke kun retter sig mod det konkrete job, men som også kan vejlede dem mod uddannelsesmuligheder i forhold til nye muligheder for job. Det er i denne forbindelse vores overbevisning, at det er centralt, at medarbejderne har mulighed for at få en uvildig vejledning, der ikke kommer fra lederen på nuværende arbejdsplads, eller fra uddannelsessteder, der kan se en interesse i at vejlede mod de uddannelsesforløb, de selv udbyder.

Ansatte med kort eller mellemlang, videregående uddannelse bag sig, har en anden uddannelsesstrategi, der gør, at de i højere grad end de ikke-faglærte og faglærte er orienterede mod løbende efteruddannelse. Denne gruppe tager i højere grad selv initiativ til deltagelse i VEU, og de opsøger aktivt informationer om deres uddannelsesmuligheder.

Arbejdspladsens økonomiske situation har indflydelse på de ansattes VEU-deltagelse. Når økonomien er dårlig, er der ikke tid og overskud til at deltage i uddannelse. Den ansattes privatøkonomi spiller også ind på lysten og muligheden for deltagelse i VEU, og i det omfang, at uddannelsesdeltagelsen betyder en væsentlig lønnedgang eller er forbundet med andre former for omkostninger, er dette en barriere for at deltage i uddannelse.

For flere ikke-faglærte og faglærte interviewpersoner ansat i produktionsvirksomheder eller i bygge- og anlægsbranchen udgør manglende planlægning af arbejdet en barriere for deres deltagelse i VEU. Den manglende planlægning af arbejdet besværliggør planlægning af VEU-deltagelse - ofte med den konsekvens, at medarbejderen slet ikke deltager i efteruddannelse.

Nogle af de interviewpersoner, der gennem tiden har tilmeldt sig kurser og andre efteruddannelsesforløb, har været udsat for, at disse er blevet aflyst, og de er på den måde blevet forhindret i at gennemføre den ønskede efteruddannelse.

For flere interviewpersoner er manglende tid, lyst og overskud i hverdagen en begrænsning for deltagelse i VEU. Interviewpersoner oplever, at det i forvejen er svært at få hverdagen til at hænge sammen, og at det derfor er svært også at få tid og lyst til efteruddannelse. For flere interviewpersoners vedkommende handler det om, at de ved, at deres deltagelse i VEU enten betyder, at de selv får mere travlt, når de kommer tilbage på arbejdspladsen, eller at deres kolleger får mere travlt og skal udføre flere opgaver.

Vi mener, at dette sætter fokus på nødvendigheden af, at virksomhederne sikrer gode organisatoriske rammer for uddannelsesdeltagelsen. Det er helt centralt, at ledelsen sikrer planlægning af medarbejdernes deltagelse i uddannelse på en sådan måde, at der er sammenhæng mellem produktionsplanlægningen og uddannelsesplanlægningen. Virksomhedernes vanskeligheder med at planlægge medarbejdernes deltagelse i uddannelse peger på behovet for et stadigt mere fleksibelt efteruddannelsessystem, som virksomhederne kan benytte sig af med kort varsel.

Endelig er det vigtigt, at uddannelsens indhold og form svarer til medarbejdernes forventninger. Også her har virksomhederne en central rolle for at sikre, at de i dialog med de relevante uddannelsesudbydere finder de rette uddannelses tilbud til medarbejderne.

Yderligere kan der være en række følelsesmæssige barrierer forbundet med deltagelse i VEU. Det kan handle om dårlige erfaringer generelt med at være på skolebænken. Nogle interviewpersoner oplever tillige manglende danskkundskaber som en barriere for at tage efteruddannelse.

7 Relevans af eksisterende VEU

I dette kapitel vil der blive fokuseret på interviewpersonernes vurdering af relevansen af de eksisterende muligheder for at deltage i voksen-, efter- og videreuddannelse set i relation til deres uddannelsesbehov.

Interviewpersonernes vurdering af relevansen af de uddannelser, de deltager i, er tæt forbundet med to parametre. Den ene handler om relevansen af uddannelsens mål og indhold, og den anden handler om, hvorvidt de efterfølgende har fået mulighed for at anvende det tillærte på arbejdspladsen.

7.1 Deltagernes vurdering af relevansen af eksisterende VEU

Som tidligere nævnt deltager mange af interviewpersonerne kun sjældent i formelle uddannelsesaktiviteter. En del påpeger, at én væsentlig årsag til, at de ikke deltager i efteruddannelsesaktiviteterne, er, at de ikke har kendskab til de forskellige uddannelsesmuligheder. Det er således også vanskeligt for dem at vurdere relevansen af forskellige uddannelser.

De fleste af de interviewpersoner, der jævnligt deltager i voksen-, efter- og videreuddannelse, vurderer, at uddannelsernes indhold er relevant, og at de får et godt udbytte af at deltage.

Interviewene viser, at det er centralt for uddannelsesdeltagernes tilfredshed, at de har en præcis viden om uddannelsens mål og indhold, og at uddannelsen har levet op hertil. Nogle interviewpersoner peger på, at de har oplevet, at uddannelsens indhold og faglige niveau ikke har svaret til deres forventninger. En interviewperson fortæller:

”Jeg har ikke fået det faglige udbytte af kurset, som jeg kunne ønske mig. Vi har været for forskellige, og vi har arbejde inden for forskellige områder, så der har været for lidt, som jeg kan gå hjem og bruge på min arbejdsplads. Det duer ikke med så bred en målgruppe, for det går ud over det faglige niveau.”

Et andet interview, der er gennemført med en gruppe uddannelsesdeltagere, viser, at deltagernes oplevelse af et kursus' relevans kan hænge tæt sammen med den lærer, der underviser, samt med organiseringen af undervisningen. En af deltagerne fortæller:

”Vores lærer har sikret en god balance mellem teori og praksis, og det har betydet, at vi alle har fået meget ud af at deltage i kurset. Inden vi kom på kurset, modtog vi et brev fra hende, hvor hun fortalte om hvad vi skulle lære, og hvor hun også fortalte, at vi skulle arbejde med projekter. Vores lærer er jo en ret kompetent person, og hun har lavet en god vurdering af hvilke områder, der var relevante for os.”

Interviewpersonens udtalelser peger således på vigtigheden af, at uddannelsesdeltagerne er visiteret korrekt til uddannelsesforløbet, samt at undervisningen er tilrettelagt, så del-

tagere med forskellige forudsætninger og erfaringer kan få et tilfredsstillende udbytte af uddannelsesdeltagelsen.

7.2 Sammenhæng mellem uddannelse og løsning af arbejdsopgaver

Nogle interviewpersoner fortæller, at de har deltaget i forskellige uddannelsesaktiviteter, som de har fundet meget relevante både før og under uddannelsesdeltagelsen, men at de efterfølgende er blevet skuffet, fordi de ikke har fået mulighed for at anvende det, de har lært. En interviewperson fortæller:

”For to år siden fik jeg mulighed for at tage lastbilkørekort, og jeg deltog også i et kursus om brug af anhængere. Jeg har kun fået lov til at bruge det i to dage! Jeg har også været på et kursus om hygiejne og varebestilling. Kurset ville være meget relevant, hvis jeg blev overflyttet til den anden afdeling, men det har jeg endnu ikke fået mulighed for.”

Inden for nogle brancher er der fra virksomhedernes side pres på, for at få medarbejderne til at deltage i uddannelse. Dette gælder for eksempel renovationsbranchen, hvor miljøkravene betyder, at mange medarbejdere skal deltage i efteruddannelse. Interview med en tillidsrepræsentant i en stor renovationsvirksomhed viser, at mange medarbejdere ikke synes, at det er relevant, at de skal deltage i efteruddannelse. Tillidsrepræsentanten fortæller:

”Vi skal deltage i en række kurser, der kan sikre, at virksomheden kan opretholde sin miljøcertificering. Der er mange medarbejdere, der ikke har lyst til at deltage, fordi de ikke synes, at det er relevant for deres arbejde. Der er mange medarbejdere, der omtaler kurserne som ’tvangskurser’, og de har bestemt ikke lyst til at deltage.”

Nogle af interviewpersonerne efterlyser specifikke efteruddannelsesmuligheder, som de synes, at de har behov for på arbejdspladsen. Ingen af disse interviewpersoner er dog gået i dialog med en eller flere uddannelsesudbydere for at undersøge, om de ønskede efteruddannelsesmuligheder eksisterer. En interviewperson fortæller:

”Jeg synes, at der mangler efteruddannelse inden for murerområdet. På arbejdspladsen får vi ind imellem tilsendt en brochure fra AMU-centret, men jeg synes ikke, at de udbyder de kurser, som vi har behov for.”

Af interviewet fremgår det, at interviewpersonen ikke har været i direkte kontakt med et eller flere uddannelsessteder for at høre, om de kan efterleve hans uddannelsesbehov. Han har været inde på en af uddannelsesstedernes hjemmesider, og da han ikke kunne finde et relevant kursus der, gav han op; dette på trods af, at det ville være meget relevant for løsning af arbejdsopgaverne.

7.3 Sammenfatning

Det er vanskeligt for mange interviewpersoner at vurdere relevansen af de eksisterende muligheder for at deltage i voksen-, efter- og videreuddannelse. Dette hænger i høj grad sammen med, at deres kendskab til uddannelsesmulighederne er meget begrænset.

De fleste interviewpersoner, der har deltaget i forskellige former for uddannelse, synes at uddannelserne er relevante. De fleste er også tilfredse med deres udbytte af deltagelsen.

Analysen af interviewene viser dog, at det er meget vigtigt for deltagernes positive vurdering af relevansen, at uddannelsens indhold svarer til deres forventninger. Desuden er det for mange interviewpersoners vedkommende meget vigtigt, at der er en klar sammenhæng mellem uddannelsens indhold og løsning af de daglige arbejdsopgaver.

8 Bilag

8.1 Interviewguide - VEU-delanalyse 3

Baggrundsspørgsmål om virksomheden:

- Branche
 - Konkurrencemæssig situation
- Virksomhedsdata:
 - Størrelse (for eksempel i antal ansatte)
 - Geografisk placering
 - Produktion - teknologiniveau
 - Organisationsform.

Baggrundsspørgsmål til interviewdeltagerne:

- Alder
- Køn
- Anciennitet
- Arbejdsopgaver i virksomheden
- Uddannelsesmæssig baggrund
- Tidligere beskæftigelse
- Etnisk oprindelse (antal år i Danmark, oprindelsesland, antal år på det danske arbejdsmarked)
- Læse-/stavesvage.

Baggrundsspørgsmål for interviewpersoner, der deltager i kursusforløb:

- Hvilket kursus deltager interviewpersonen aktuelt i?
- Fakta om kursusforløbet (omfang, etc.).

1. Hvem initierer beslutningen om deltagelse i VEU?

- Afdækker du og din arbejdsplads i fællesskab dine uddannelsesbehov, for eksempel gennem strategisk og systematisk uddannelsesplanlægning?
- Hvem tog initiativ til din deltagelse i VEU - og hvilken betydning har det?
- Hvilken støtte og vejledning modtager du i forhold til valg af uddannelse - er det tilstrækkeligt?
- Hvem betalte for din deltagelse i VEU?

2. Hvad begrundet deltagelse i VEU?

- Hvilke faktorer begrundet din deltagelse i VEU (teknologiudvikling, globalisering, arbejdsorganisering, nye arbejdsopgaver, nedslidning udstødning/arbejdsløshed m.m.)?
- Afspejler VEU-deltagelsen primært dine egne eller virksomhedens behov?

3. Hvordan vurderer medarbejderne mulighederne for at deltage i VEU i forhold til det oplevede behov?

- Hvilke muligheder oplever du, at du har for at deltage i VEU som led i arbejdet?
- I hvilken udstrækning kan du få tilgodeset de specifikke, personlige efteruddannelsesbehov, som du oplever, at du har?
- Hvordan fordeler dine muligheder sig på uddannelsesdeltagelse i arbejdstiden og i fritiden?
- Hvad er det, der betinger, om VEU-deltagelsen foregår i arbejdstiden eller i fritiden?

4. Motiverende faktorer i forhold til den ansattes deltagelse i VEU, herunder betydningen af deltagerbetaling

- Hvilke faktorer har betydning for din motivation for deltagelse i VEU? (Faglige og personlige)
- Opfatter du din VEU-deltagelse som drevet af lyst eller tvang?
- Hvilken betydning har det for motivationen for deltagelse i uddannelse, at arbejdspladsens behov også afspejler dine ønsker og behov?
- Hvilken betydning har deltagerbetaling for din motivation for deltagelse i VEU?
- Ville det have betydning for din motivation for at deltage i VEU, hvis du selv skulle betale?

5. Hæmmende faktorer i forhold til den ansattes deltagelse i VEU, herunder betydningen af deltagerbetaling

- Hvilke faktorer er hæmmende i forhold til din deltagelse i VEU (inden for/uden for arbejdspladsen)?
- Hvilke praktiske, holdningsmæssige og følelsesmæssige barrierer mener du, at der er for medarbejdergruppens deltagelse i efteruddannelse?

6. Vurdering af relevans af eksisterende VEU-tilbud i forhold til det oplevede behov

- Hvilken viden har du om de relevante VEU-muligheder?
- Hvilke erfaringer har du selv med VEU-deltagelse?
- Hvordan vurderer du relevansen af din VEU-deltagelse? (indhold, form, etc.)
- Hvordan var dine muligheder for efter VEU-forløbet at anvende det, du havde lært på arbejdspladsen?

7. I hvilken grad er det lysten eller mulighederne, der eventuelt sætter begrænsninger for deltagelse i VEU?

- Hvilke begrænsninger for deltagelse i VEU kan du pege på?

- I hvilket omfang har du reelt lyst til at deltage i VEU?

8. Eksistens og mulighed for udbredelse af 'læringskultur' på arbejdspladsen, i samfundet samt for individet

- Har du en oplevelse af - og hvordan udmønter det sig? - at der er en læringskultur på din arbejdsplads? (Italesættelse, uddannelsespolitik, økonomi, MUS, uddannelsesplanlægning, accept fra ledelse og kollegaer).
- Hvilke forhold mener du kan spille ind på en positiv udvikling af læringskulturen på din arbejdsplads?
- Hvilken betydning har læringskulturen for VEU-deltagelsen? - Og hvad betyder det for medarbejdernes motivation?
- I hvilket omfang oplever du, at der er en samfundsmæssig italesættelse/vægtning af læring, udvikling og uddannelse, der relaterer sig til din konkrete medarbejdergruppe?
- Hvilken betydning har den samfundsmæssige og arbejdspladsrelaterede italesættelse af læring og uddannelse for dig?

8.2 Faktuelle oplysninger om udvalgte brancher

Nedenstående er eksempler på baggrundsoplysninger vedrørende nogle af de brancher, som analysen tager udgangspunkt i. Der er primært fokuseret på de brancher, der er udsat for stærk konkurrence som følge af globaliseringen.

Fødevareindustrien

Fødevareindustrien beskæftigede totalt 63.563 personer i 2004 fordelt på 2061 arbejdssteder (slagterier, mejerier og isfabrikker, bagerier, anden fødevareindustri). (Statistisk Årbog 2004. Danmarks statistik).

Branchen er karakteriseret ved inden for slagteri- og mejeriområdet at have få meget store koncerner og derfor en betydelig del af arbejdskraften fordelt på relativt få arbejdssteder, og inden for bageri at have mange arbejdssteder med relativt få medarbejdere. Det er ofte faglærte, der er mellemledere, mens der er ikke faglært/tillært arbejdskraft i produktionen. Fødevareindustrien har hidtil været betragtet som en industri, der ikke kunne flyttes uden for landets grænser, fordi den naturligt var knyttet til primærproduktionen i landbruget. Inden for de sidste år er der imidlertid blevet rykket ved denne kendsgerning, således er der inden for slagteribranchen allerede er udflyttet både slagtning og forarbejdning - og primærproduktion til lande, hvor lønomkostningerne er mindre. Det samme er tilfældet for det meget mindre område, der arbejder med frugtprodukter (saft/juice og lignende). Inden for mejeriområdet er produktionen ikke flyttet, men konkurrencen fra udenlandske produkter er massiv. Globaliseringen spiller en stor rolle for denne branche. Branchen benytter sig af VEU - især inden for oparbejdelse af specifikke teknisk-faglige kvalifikationer.

IT-branchen

Informationsteknologiområdet er et meget svært område at afgrænse og derfor også svært at opgøre kvantitativt. OECD rapporten 'New perspectives on ICT skills and employment' (OECD 2005) diskuterer, hvordan ICT sektoren kan defineres. De skelner mellem: IT-produktionssektoren og IT-brugersektoren.

Hvis man fra Danmarks Statistik medtager de områder, der refererer til IT - og det vil sige fremstilling af IT-udstyr og el-motorer og IT-service - bliver resultatet, at der er 7.952 arbejdssteder med 61.032 fuldtidsbeskæftigede. Dette tal skal imidlertid tages med et stort forbehold, da der foregår meget IT-relateret arbejde i de fleste andre brancher.

IT-sektoren, herunder IT-brugersktoren, rammes af globaliseringen på mindst to fronter; dels ved at en del af programmerings- og udviklingsarbejdet flyttes, fordi der er en tendens til centraliseret drift, brug af standardprogrammer og stigende faglige krav til faget, som kan betyde, at opgaver outsources til eksterne leverandører, dels ved at for eksempel databehandling (ved hjælp af IT) kan flyttes til lavtlønsområder. Der forventes en reel og betydelig udflytning af job til Østeuropa og Asien i de kommende år. Et analysefirma har forudsagt i 2004, at 25 % af alle IT-job vil forsvinde inden for de næste seks år (frem til år 2010) på grund af offshore outsourcing.

Renovationsbranchen

Renovationsvæsenet er et område, der i meget stor udstrækning har ændret karakter - fra at være et lavteknologisk, ikke prestigefyldt område til i dag at være et område med avanceret teknologi og stor offentlig bevågenhed. Renovationsbranchen har i offentligt regi - eksklusive transport - ansat 21.467 personer fordelt på 871 arbejdssteder. (Statistisk Årbog 2004. Danmarks statistik).

Branchen består af administrative funktioner, forbrændingsanlæg, genbrugspladser, deponier og modtagepladser for farligt affald samt arbejdspladser, der genanvender særlige affaldsfraktioner, for eksempel elektronik.

Kravene til medarbejdernes kvalifikationer er i takt med indførelsen af teknologi og øgede miljøkrav steget meget. Fra at være en arbejdsplads, hvor ikke faglærte, kommunale medarbejdere kunne få en retrætepost, er det i dag en arbejdsplads, der både stiller krav om teknisk-faglige kvalifikationer - betjening af anlæg eller sortering af materialer - og personlige kvalifikationer - betjening af brugere/kunder. Indbyrdes mellem de forskellige renovationsselskaber er der i dag konkurrence om råvarerne (affaldet), da der på forbrændingsanlæggene er overkapacitet. Samtidig skal de skaffe sig gode priser på deres slutprodukt, hvad enten det er el eller kraft/varme. Nogle forskere mener, at konkurrencen mellem anlæg, der forbrænder og genanvender, i fremtiden vil blive mellem større regioner, som også kan inkludere for eksempel Nordtyskland. Globaliseringen kan således komme til at spille en rolle, men den største udfordring for branchen er de voksende krav teknisk og miljømæssigt. Branchen har ikke haft tradition for at benytte VEU i særligt stor udstrækning.

Transportmiddelindustrien

Transportmiddelindustrien inklusive bygning af skibe og både udgør 15.390 fuldtidsbeskæftigede og 681 arbejdspladser. Dertil kommer den del af industrien, som ikke er særligt skilt ud i Statistisk årbog (2004), men findes under en af de andre brancher inden for jern og metal.

Industrien er for nylig i en undersøgelse gennemført af SFI blevet betegnet som særligt truet af international konkurrence. Industrien er præget af mange små/mellemstore virksomheder, som har svært ved at klare konkurrencen fra lavtlønslande. Mange af medar-

bejderne i produktionen er ikke faglærte og vil i forbindelse med lukning af virksomhederne formentlig have svært ved at finde tilsvarende arbejde inden for andre brancher.

De negative konsekvenser af indskrænkninger og lukninger berører især lønmodtagere med færre ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet. Når virksomheder indskrænker eller lukker som følge af konkurrence fra lavtlønslande, rammer det bredt i stillingshierarkiet, men lønmodtagere med lavt færdighedsniveau rammes lidt oftere end andre lønmodtagergrupper af konkurrence fra lavtlønslande.

Træ- og møbelindustrien

Træindustrien beskæftiger i Danmark 15.757 personer fordelt på 796 arbejdssteder. (Statistisk Årbog 2004. Danmarks statistik).

Branchen har inden for de sidste år oplevet drastiske forandringer i konkurrence- og driftsvilkår, som har medført tilbagegang og virksomhedslukninger. Særligt har den voksende konkurrence fra lavtlønslande i Østeuropa og Asien presset de danske producenter - på mange måder et parallelt forløb til det tekstil- og beklædningsindustrien oplevede i 80'erne. Der er forskellige segmenter i branchen, som også er stillet forskelligt konkurrencemæssigt. Den del af branchen, der producerer klassiske, danske designermøbler, vil formentlig kunne klare sig, ligesom den del af branchen, der producerer massevarer i højteknologiske produktionslinjer. Sværest vil det formentlig blive for de mindre virksomheder, der hverken har volumen eller høj-kvalitetsproduktion. Globaliseringen spiller således en væsentlig rolle for denne branche, og konkurrencen kommer både fra Østeuropa og fra for eksempel Kina.

Branchen efterspørger i kvalitetsproduktionen faglært arbejdskraft, mens det udpræget er ikke-faglærte, der er ansat i de volumenproducerende, træindustrielle virksomheder. Branchen benytter sig i nogen udstrækning af VEU, men der har i de seneste år været faldende tilslutning til branchens egne uddannelser.

Tekstil- og beklædningsindustrien

Tekstil- og beklædningsindustrien (inklusive medarbejdere ansat i engrosbranchen) beskæftigede totalt i 2004 16.786 (Statistisk Årbog 2004. Danmarks statistik), hvilket er 10.000 arbejdspladser mindre end midt 90'erne.

Tekstil- og beklædningsindustrien består af to delbrancher. Den ene, tekstilindustrien, omfatter virksomheder, som spinder, væver, strikker og farver fibre til boligtekstiler og beklædning, samt af tæppefabrikanter, buntmagere, rebslagere, producenter af autoindtræk, sække, net osv. Beklædningsindustrien består af konfektionsindustrien, som producerer tøj, samt af trikotageindustrien, som fremstiller strikkede varer.

Tekstil- og beklædningsindustrien har mistet mange arbejdspladser i Danmark, hvilket hænger sammen med, at arbejdstunge produktionsprocesser er flyttet til lavtlønslande i Øst- og Centraleuropa samt Fjernøsten. Ifølge brancheforeningen, Dansk Textil og Beklædning (DTB), outsourcer danske tekstilvirksomheder 83 % af deres produktion.