

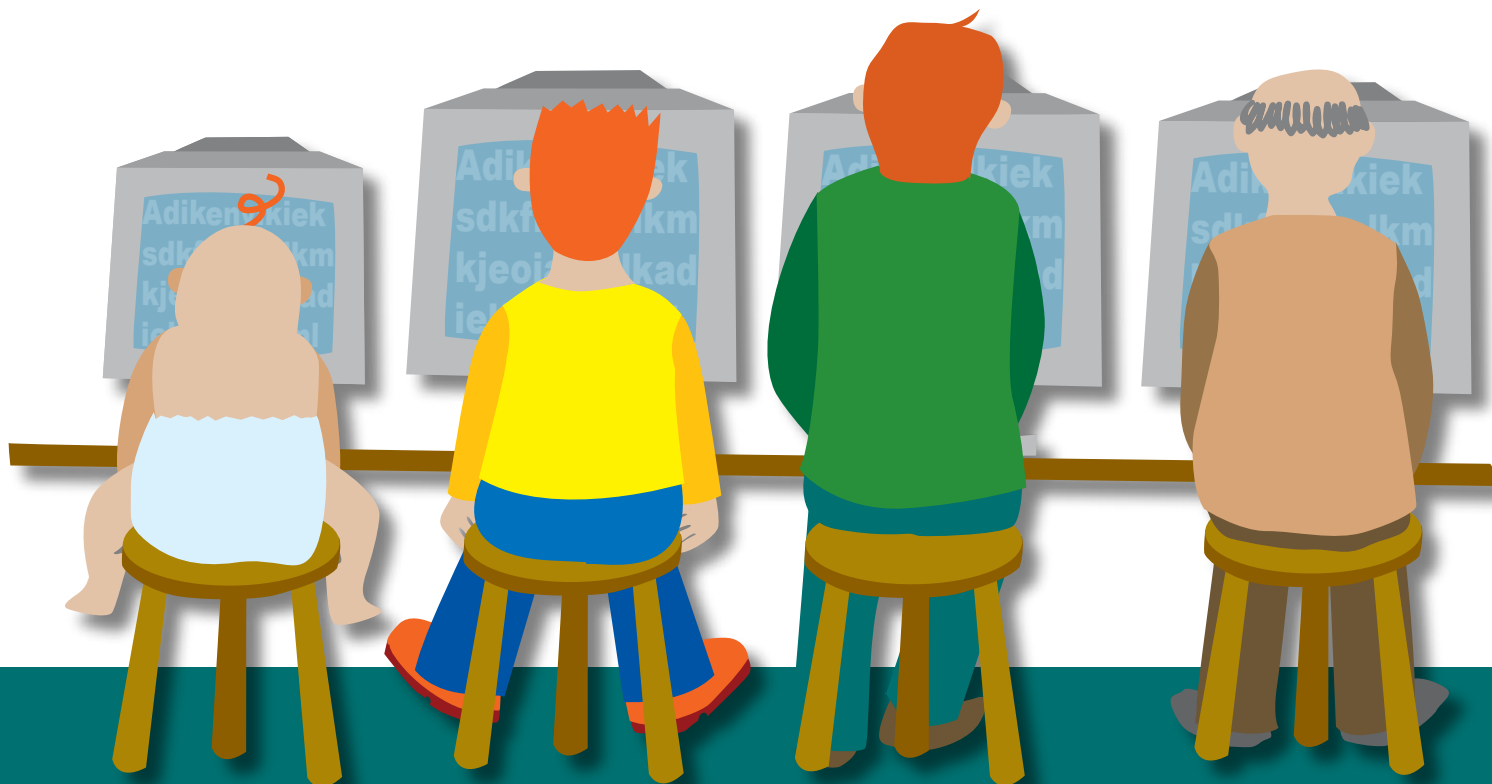
13. Alle skal uddanne sig hele livet

Kravene på arbejdsmarkedet vokser hele tiden. Alle skal løbende kvalificere sig og kunne omstille sig til nye krav.

Næsten alle job kræver, at man er dygtig til at læse, skrive og regne. Tendensen vil blive endnu stærkere i fremtiden. Men op imod hver fjerde dansker har allerede i dag problemer på disse grundlæggende områder.

Løbende voksen- og efteruddannelse er afgørende for at sikre, at voksne med svage eller snævre kompetencer ikke kommer under pres.

Voksen- og efteruddannelser bidrager også til større velfærd og velstand for den enkelte, virksomhederne og samfundet som helhed.



Danmark er et af de lande, hvor flest deltager i voksen- og efteruddannelse. Og Danmark er det land, der er bedst til at få kortuddannede og læse- og stavesvage med. Både medarbejdere og virksomheder er opmærksomme på, at en løbende kompetenceudvikling er nødvendig. Og udbuddet af voksen- og efteruddannelse er stort og bredt.

Men ufaglærte og læse- og stavesvage deltager mindre i voksen- og efteruddannelse end andre grupper. De prioriteres mindst af virksomhederne. Og de er samtidig mindst motiverede for at deltage. Udbuddet er heller ikke tilstrækkeligt rettet mod og attraktivt for disse grupper.

ALLE SKAL UDDANNE SIG HELE LIVET – REGERINGENS MÅL

- Alle skal uddanne sig hele livet.
- Voksen- og efteruddannelserne skal give mulighed for at løfte kompetencerne for alle – ikke mindst de kortuddannede.
- Voksen- og efteruddannelserne skal afspejle ændringer i kvalifikationskrav og behov på arbejdsmarkedet.

Der er behov for at styrke indsatsen på en række områder. Flere skal have lyst til og mulighed for at deltage. Det kan fx ske ved at samle vejledningen og gøre den mere opsøgende og lettere at bruge. Det kan også ske ved at anerkende uformelle kompetencer opnået gennem arbejdslivet og ved en mere systematisk kompetenceudvikling i virksomhederne.

Der er behov for mere fleksible offentlige voksen- og efteruddannelsetilbud som i højere grad er rettet mod de konkrete behov hos virksomheder og ansatte. Styringen og finansieringen af voksen- og efteruddannelserne skal indrettes, så den kan understøtte en styrket indsats. Og særlige opsparingsordninger kan øge motivationen til at deltage både hos arbejdsgivere og medarbejdere.

STRATEGI FOR AT ALLE SKAL UDDANNE SIG HELE LIVET

1. Flere skal have lyst til og mulighed for at lære hele livet.
2. Flere målrettede og attraktive tilbud skal få flere i gang.
3. Bedre styring og finansiering skal understøtte en styrket indsats.

13.1 Flere skal have lyst til og mulighed for at lære hele livet

Motivation hos både den enkelte medarbejder og virksomhed for at deltage i voksen- og efteruddannelse er en grundlæggende forudsætning for en velfungerende indsats. De fleste medarbejdere er opmærksomme på, at det er nødvendigt hele tiden at lære nyt og udvikle sine kompetencer. Det gælder også en stor del af de ufaglærte og læse- og skrivesvage. Alligevel er der mange, der ikke deltager.

Der er derfor behov for at styrke den enkeltes lyst og muligheder for at lære hele livet. Det kan fx ske ved at samle vejledningen og gøre den mere opsøgende og lettere at bruge. Anerkendelse af uformelle kompetencer gennem arbejdslivet kan også øge lysten til at deltage i voksen- og efteruddannelse. Og der er brug for en mere systematisk kompetenceudvikling i virksomhederne.

Lettilgængelig og overskuelig vejledning og rådgivning: Et samlet og lettilgængeligt rådgivnings- og vejledningssystem kan styrke og kvalificere efterspørgselen for både enkeltpersoner og virksomheder. For de grupper, som har de største barrierer for deltagelse, er en opsøgende indsats over for den enkelte særligt vigtig. Det kan ske i et samspil mellem fx virksomhedens ledelse, faglige organisationer, tillidsmænd og uddannelsesinstitutioner.

Anerkendelse af uformelle kompetencer: Mulighederne for at synliggøre og anerkende den enkeltes faktiske kompetencer kan forbedres. Det kan øge lysten til at deltage i voksen- og efteruddannelse, og deltagelsen kan gøres mere målrettet og effektiv. Synliggørelse af uformelle kompetencer kan også lette jobsøgning og beskæftigelse.

Systematisk kompetenceudvikling: En mere systematisk kompetenceudvikling i virksomhederne kan medvirke til at styrke de ansattes og virksomhedernes efterspørgsel efter og investeringer i dygtiggørelse og voksen- og efteruddannelse. Den sy-

stematiske kompetenceudvikling kan fx bestå af initiativer, der fremmer dialogen mellem ledelse, nærmeste leder og medarbejdere om medarbejderudviklingssamtaler, læring på jobbet og uddannelsesplanlægning.

Bedre uddannelses tilbud til ledere: Bedre uddannelses tilbud for ledere på alle niveauer om kompetenceudvikling af medarbejdere kan bidrage til at styrke særligt den nærmeste leders rolle som omdrejningspunkt for medarbejderes motivation og muligheder for kompetenceudvikling. Det kan fx ske ved at videreudvikle arbejdsmarkedsuddannelserne for ledere blandt ufaglærte og faglærte og ved at videreudvikle diplom- og akademiuddannelsen i ledelse.

Bedre samspil mellem uddannelsesinstitutioner og virksomheder: Uddannelsesinstitutionerne kan som samarbejdspartnere for virksomhederne understøtte virksomhedernes og medarbejdernes kompetenceudvikling.

13.2 Flere målrettede og attraktive tilbud skal få flere i gang

Et attraktivt og målrettet udbud af voksen- og efteruddannelser til alle grupper på arbejdsmarkedet er vigtigt for at få de mindst motiverede til at deltage og at løfte kompetenceniveauet i hele arbejdsstyrken. I dag er tilbuddene ikke tilstrækkeligt rettet mod de grupper, som har størst behov og deltager mindst. Det er især visse grupper af ufaglærte og personer, som har svært ved at læse, skrive eller regne.

Der er derfor behov for mere fleksible offentlige voksen- og efteruddannelses tilbud rettet mod de konkrete behov hos virksomheder og ansatte. Det kan gøre tilbuddene mere attraktive, så flere kommer i gang. Og det kan give et bedre samspil med den læring, der finder sted på arbejdspladsen.

Forberedende voksenundervisning til læse-, stave- eller regnesvage på fx erhvervsskoler: Forberedende voksenundervisning giver mulighed for at forbedre og supplere grundlæggende færdigheder i læsning, skrivning og regning. Tilbud om forberedende voksenundervisning i et jobnært og erhvervsrettet undervisningsmiljø som fx erhvervsskolerne kan øge motivationen til at deltage.

Mere fleksibel og målrettet forberedende voksenundervisning og almen voksenuddannelse: Mulighederne for at deltage i forberedende voksenundervisning og almen voksenuddannelse kan øges ved i højere grad at tilpasse uddannelserne til brugernes behov. Fx ved at udbyde forberedende voksenundervisning med fleksible timetal og ved at udbyde almen voksenuddannelse på flere niveauer eller i moduler.

Bedre tilbud til tosprogede: Undervisningstilbud til tosprogede, der har været i landet gennem længere tid, kan videreudvikles, fx ved supplerende tilbud i

danskuddannelsessystemet og målrettede tilbud i almen voksenuddannelse og arbejdsmarkedsuddannelser.

Afklaring af barrierer for deltagelse i grundlæggende voksenuddannelse: For at styrke de ufaglærtes muligheder for at opnå en erhvervsuddannelse kan der gennemføres en undersøgelse af, hvilke barrierer der i dag er for at bruge grundlæggende voksenuddannelse.

Bedre udbud af videregående voksenuddannelser: Udvikling af nye uddannelser på områder, hvor der ikke findes videregående voksenuddannelses tilbud, kan understøtte et kompetenceløft for især faglærte.

Flere korte efteruddannelseskurser på universiteterne: Universiteterne skal i udviklingskontrakterne opstille mål for udbud af korte forskningsbaserede og brugerfinansierede efteruddannelseskurser, som er målrettet arbejdsmarkedets behov.



13.3 Bedre styring og finansiering skal understøtte en styrket indsats

Det er vigtigt, at styring og finansiering af voksen- og efteruddannelserne er indrettet, så den kan understøtte en styrket indsats. På de erhvervsrettede voksen- og efteruddannelser – arbejdsmarkedsuddannelser, enkeltfag på erhvervsuddannelserne mv. – indebærer de styringsmæssige vilkår, at aktiviteten ikke frit kan tilpasse sig efterspørgslen.

En omlægning, der muliggør større aktivitet, kan omfatte en mere smidig styring og finansiering af voksen- og efteruddannelsesgodtgørelsen, differentieret deltagerbetaling og takstfastsættelse. Særlige opsparingsordninger kan bidrage til finansiering og øge motivationen til at deltage i voksen- og efteruddannelse hos både arbejdsgivere og medarbejdere.

Ny styring af voksen- og efteruddannelsesgodtgørelsen:

På de erhvervsrettede voksen- og efteruddannelser indebærer de nuværende styringsmæssige vilkår, at aktiviteten ikke frit kan tilpasse sig efterspørgslen. De styringsmæssige vilkår kan gøres mere fleksible ved at afkoble de offentlige udgifter til voksen- og efteruddannelsesgodtgørelse fra aktiviteten på det erhvervsrettede område.

Fleksibel og differentieret deltagerbetaling og takstfastsættelse:

En mere fleksibel og differentieret deltagerbetaling og takstfastsættelse kan muliggøre en mere fleksibel tilpasning til og opfyldelse af behovene på arbejdsmarkedet.

Bedre og mere fleksible rammevilkår for uddannelsesinstitutionerne:

Bedre og mere fleksible rammevilkår for institutionerne kan i højere grad sikre, at institutionerne prioriterer at udbyde voksen- og efteruddannelse.

Særlige opsparingsordninger til voksen- og efteruddannelse:

Opsparingsordninger kan bidrage med finansiering til en øget voksen- og efteruddannelsesaktivitet. Øremærkede midler til voksen- og efteruddannelsesaktiviteter kan også øge lysten til og mulighederne for at deltage.

