

Uddannelsespolitisk visionsoplæg 2025



Uddannelsespolitisk visionsoplæg 2025

Uddgivet af LO og FTF

Layout: LO

ISBN-elektronisk 978-87-7735-383-3

Februar 2017



Forord

I efteråret 2015 besluttede LO og FTF kongresserne at iværksætte en proces, der i løbet af 2016-17 skal afklare, om der er basis for at fusionere de to hovedorganisationer til en ny hovedorganisation. Som en del af den proces blev det besluttet, at man i løbet af 2016-17 skulle intensivere det uddannelsespolitiske samarbejde. Det er der bl.a. kommet dette uddannelsespolitiske visionsoplæg ud af, som såvel LO's som FTF's politiske ledelser har vedtaget i den fælles styregruppen for denne afklaringsproces.

For både LO og FTF gælder det, at uddannelsespolitik og medlemmernes kompetenceudvikling igennem hele arbejdslivet, er centrale arbejdsområder. For at sikre fortsat beskæftigelse i et aktuelt job eller for at få et nyt, så skal vores medlemmer at have kompetence til at være gode til det, de gør i dag, og samtidig være klare til aktivt at tage del i forandringerne i morgen.

Fremtidens arbejdsmarked vil for nogle betyde nye muligheder for et bedre og mere udviklende arbejdsliv, men det betyder også risici for udstødning og nye former for nedslidning. Kompetenceudvikling er både en del af at sikre medarbejdernes bidrag til, at der kan skabes vækst

og velfærd – og det er samtidig et element i at sikre et godt arbejdsliv.

Fagbevægelsen skal være det solidariske og kollektive udgangspunkt for at sikre alle medlemmer mulighed for at have de rette kompetencer. Det gælder ikke alene i forhold til arbejdsmarkedet. Det gælder også i forhold til at kunne tage aktivt og kritisk del i fællesskabet og medvirke til at udvikle det.

Dette visionsoplæg rejser mange spørgsmål og udpeger en række centrale perspektiver i den aktuelle udvikling. Vi håber, at oplægget ikke alene kan være udgangspunkt for en række diskussioner i og imellem vore organisationer, men også bruges i bredere sammenhænge, hvor uddannelsespolitik og kompetenceudvikling diskuteres. På hjemmeside loff2020.dk kan man finde en kortere udgave af dette visionsoplæg – "Uddannelsespolitisk visionsoplæg 2025 - i kort form".

København, februar 2017

Bente Sorgenfrey, formand, FTF
Nanna Højlund, næstformand, LO

Indhold

Fagbevægelsen sætter job og kompetenceudvikling i centrum frem mod 2025	5
Centrale udfordringer og kompetencer i arbejdslivet frem mod 2025	7
Drivkræfter bag ændringer i kompetencekravene	7
Behovet for kompetenceudvikling øges frem mod 2025	8
Grundlaget for at indfri kompetencebehovene er udfordret	9
14 bidrag til at sikre medlemmernes job og kompetencer i 2025	12
1. Alle skal have en uddannelse	12
2. Dagtilbuddene og grundskolen skal skabe mere lige muligheder for uddannelse og beskæftigelse	13
3. Uddannelsessystemet er en hjørnesten i dannelsen af demokratiske og handlingsorienterede borgere	14
4. Styrket sammenhæng i overgangene fra grundskole til erhvervsuddannelser og til de kompetencegivende videregående uddannelser	15
5. Inden for de videregående uddannelser skal tilgang til de erhvervs- og professionsrettede uddannelser fremmes gennem en kvalificeret dimensionering	16
6. Mere kvalitet og relevans i de lange videregående uddannelser	16
7. Det tætte samspil med praksis i erhvervsuddannelserne og de erhvervs- og professionsrettede videregående uddannelser skal fortsat udvikles	17
8. Sikring af ny viden i uddannelser og job skal understøtte nye måder at løse opgaverne på	18
9. Uddannelsessystemet skal i højere grad sikre alle et fundament af stærke kvalifikationer og kompetencer	19
10. Behov for udbud af uddannelse på mere fleksible måder	20
11. Et sammenhængende, tilgængeligt og overskueligt VEU-system	21
12. Ret og pligt til kompetenceudvikling for arbejdsgivere og lønmodtager	22
13. Alle kompetencer skal anerkendes uanset, hvor de er erhvervet	23
14. Fagbevægelsen støtter det enkelte medlems kompetenceudvikling og sikrer rammebetingelserne	24

Fagbevægelsen sætter job og kompetenceudvikling i centrum frem mod 2025

For LO og FTF er det en absolut topprioritet at sikre medlemmerne de bedste betingelser for at kunne opretholde og udvikle deres kompetencer og kvalifikationer på et arbejdsmarked og i et samfund under hastig forandring.

Det bedste afsæt til at sikre fortsat beskæftigelse i et aktuelt job eller i et nyt er at have kompetence til at være god til det, vi gør i dag, og samtidig være klar til aktivt at tage del i forandringerne i morgen. Det gælder ikke alene i forhold til arbejdsmarkedet. Det gælder også i forhold til at kunne tage aktivt og kritisk del i fællesskabet og medvirke til at udvikle det.

Fremtidens arbejdsmarked vil for nogle betyde nye muligheder for et bedre og mere udviklende arbejdsliv, men det betyder også risici for udstødning og nye former for nedslidning. Et omdrejningspunkt for at sikre et godt arbejdsliv er kompetenceudvikling. Fagbevægelsen skal være det solidariske og kollektive udgangspunkt for at sikre medlemmerne de rette kompetencer.

For at opnå dette må stadig flere medlemmer have nem adgang til at tilegne sig nye kompetencer, så de kan påtage sig nye opgaver eller flytte branche eller sektor. Det stiller krav om, at de faglige organisationer kan sikre rammer og vilkår for kompetenceudvikling, der gør disse tilpasninger så lette som muligt for det enkelte medlem.

Fagbevægelsen vil også i fremtiden skulle spænde over faglige medlemsorganisationer, hvor profession og uddannelse er definerende (fx Dansk Sygeplejeråd og Dansk El-forbund) og faglige organisationer, hvor det er arbejdsområdet og arbejdsfunktionerne, der er definerende (fx Finansforbundet og HK). Under alle omstændigheder er arbejdet med medlemmernes uddannelse og efter- og videreuddannelse centralt i det faglige arbejde.

Derfor skal det sikres, at de enkelte faglige organisationer har mulighed for selvstændig opga-

veløsning, når de etablerer uddannelsesmuligheder. Samtidig må uhensigtsmæssig konkurrence organisationerne imellem ikke blive en barriere for, at det enkelte medlem kan få den nødvendige kompetenceudvikling.

Fagbevægelsen har en samfundsmæssig vigtig rolle i at sikre et generelt højt kompetenceniveau blandt alle medlemsgrupper. Uddannelsessystemet er en hjørnesten i dannelsen af demokratiske og handlingsorienterede borgere, og uddannelserne skal derfor bidrage til at den enkelte har mulighed for at forholde sig selvstændigt og kritisk både i relation til arbejdet og som samfundsborger.

Uddannelsessystemet har flere økonomisk og socialt vigtige funktioner. Det skyldes ikke mindst, at ulighed i adgang til kompetenceudvikling vil udgøre en stor bremse på væksten, da uligheden kan skabe mangel på kompetent arbejdskraft. Ulighed i uddannelse skaber også ulighed i indkomst, som kan bremse den økonomiske udvikling. Ulighed i uddannelse skaber endvidere ulighed på andre områder. Der er en direkte sammenhæng mellem uddannelse, sundhed og levealder. Med den demografiske udvikling, hvor flere bliver længere på arbejdsmarkedet, vil behovet for løbende kompetenceudvikling øges. Uddannelsesindsatsen er afgørende for at fremme produktivitet og innovation på arbejdspladserne.

Indsatsen skal ske i tæt sammenhæng med arbejdspladsernes behov. Arbejdsmarkedets parter skal i tæt samarbejde og i tilknytning til den statslige indsats sikre en effektiv og sammenhængende anvendelse af uddannelse og kompetenceudvikling.

Fagbevægelsen og arbejdsgiverne skal sikre, at retten og pligten til at udvikle kompetencerne kan realiseres, så alle kan bevare god beskæftigelse. Her er det en oplagt mulighed dels at videreudvikle overenskomsterne, så de kan anvendes som gode værktøjer, dels at sikre bl.a. relevant udbud af ud-

dannelse, gode vilkår under uddannelse, dels at understøtte medlemmerne motivation.

Samtidig vil udviklingen af nye typer af ansættelsesforhold kræve nye svar fra fagbevægelsen på, hvordan medlemmer i nye typer ansættelsesforhold sikres de samme kompetenceudviklingsmuligheder som dem, der er i klassiske ansættelsesforhold.

Fagbevægelsen skal understøtte de medlemmer, der ser nye muligheder for karriere og udvikling i arbejdslivet. Samtidig skal fagbevægelsen være garanten for dem, der trues af udstødning eller er i fare for at blive fastholdt i meget udsatte jobs.

Fagbevægelsen skal skabe en solidarisk og kollektiv ramme om kompetenceudvikling, som både sikrer dem, der på eget initiativ ønsker at få et bedre arbejdsliv gennem kompetenceudvikling, og dem, der skal motiveres til kompetenceudvikling for at kunne indgå i de fremtidige jobmuligheder. Samtidig skal fagbevægelsen sikre, at medlemmernes kompetenceudvikling bliver set i et langsigtet perspektiv og ikke alene i det typisk kortsigtede perspektiv, som de enkelte arbejdsgivere kan have. Kun på den måde kan det sikres, at der ikke skabes en konstant trussel om udstødning af stadig flere grupper på arbejdsmarkedet på grund af forkerte eller forældede kompetencer.

Fagbevægelsen skal derfor videreudvikle sin uddannelsespolitiske indsats.

Et centralt mål er at sikre det enkelte medlem et stærkt fundament af kompetencer og kvalifikationer. Alle skal opnå tre sæt af kompetencer og kvalifikationer:

- *almene kvalifikationer*, som for eksempel at kunne læse, skrive og regne
- *stærke faglige kvalifikationer* inden for det specifikke fag
- *personlige, sociale og generiske kompetencer*, som for eksempel evne til samarbejde og evne til at anvende ny viden eller omstille sig til andre arbejdsprocesser, herunder jobkompetencen at tage vare på sig selv på et arbejdsmarked, der kræver meget".

Disse kompetencer og kvalifikationer vil have forskellig karakter alt efter erhverv og arbejdsområde, og de kan være på mange niveauer.

Fagbevægelsen skal arbejde politisk for at skabe solide tilbud, der kan sikre alle et solidt fundament af kompetencer og kvalifikationer, både i det ordinære uddannelsessystem og i offentlige

efter- og videreuddannelsetilbud. Der skal gives en særlig prioritet i arbejdet i forhold til de unge og voksne, der i første omgang ikke opnår en erhvervskompetencegivende uddannelse.

Fagbevægelsen har en hovedopgave i at arbejde for, at der sikres reelle uddannelsesrettigheder for medlemmerne, så de har mulighed for at få den nødvendige uddannelse, opkvalificering og adgang til sporskifte på det delarbejdsmarked, de befinder sig på. Nogle vil opleve, at deres grunduddannelser efter en årrække på arbejdsmarkedet er "forældede" eller utilstrækkelige. Det har endvidere betydning for den enkeltes trivsel og arbejdsmiljøet, at ansatte oplever, at de har de nødvendige kompetencer i forhold til de krav, som arbejdspladsen stiller. Det er fagbevægelsens opgave at sikre rettigheder og muligheder.

Parallelt med denne fortsatte uddannelsespolitiske interessevaretagelse skal fagbevægelsen i højere grad end i dag forholde sig til, at en stigende del af kompetenceudviklingen enten sker hos private kursusudbydere eller som del af den arbejdspladslæring, medlemmerne hele tiden tager del i. Derfor skal fagbevægelsen have politikker, der favner udviklingen på arbejdspladserne, de offentlige udbudssystemer og det private marked for kurser.

Derfor sætter fagbevægelsen en ny offensiv dagsorden, som støtter medlemmerne både i forhold til de generelle vilkår vedrørende rammer og indhold og i forhold til at de enkelte faglige organisationer styrker den konkrete service og vejledning af deres medlemmer i forhold til uddannelsesvalg, fremtidige arbejdsmarkedsmuligheder mm.

For at kunne understøtte medlemmernes kompetenceudvikling bedre og for at kunne udvikle den uddannelsespolitiske indsats mere effektivt, skal fagbevægelsen også i fremtiden være på forkant med udviklingen på arbejdsmarkedet og kravene til kompetencer og kvalifikationer. Det forudsætter fortsat en høj grad af viden og føling med, hvordan teknologier, arbejdsorganisering og læringsmuligheder udvikler sig.

Det betyder, at fagbevægelsen stadig skal være i stand til at opsamle, dokumentere og analysere de løbende ændringer, der sker på arbejdsmarkedet, og på den baggrund vurdere, hvad der er medlemmernes aktuelle erfaringer og behov.

Centrale udfordringer og kompetencer i arbejdslivet frem mod 2025

Videreudviklingen af fagbevægelsens uddannelsespolitiske indsats tager afsæt i, hvad vi ser som centrale udfordringer i arbejdslivet og i samfundet. En række udviklingstendenser sætter betingelserne for arbejdet med at nå målet, men giver samtidig nye muligheder for at omsætte visionen til gavn for vores medlemmer.

Det danske arbejdsmarked har i lang tid været en meget omskiftelig størrelse. Job skabes og forsvinder i stort tal hvert år, og der foregår i takt med den økonomiske og teknologiske udvikling en stadig tilpasning og udvikling af arbejdets indhold. Omstilling i den private og offentlige sektor har længe være en given dagsorden.

Men i disse år er der en stigende erkendelse af, at forandringshastigheden accelererer yderligere.

Drivkræfter bag ændringer i kompetencekravene

For at kunne vurdere udfordringerne i 2025 er der fem centrale udviklingstendenser, som vil påvirke kompetencekravene:

Digitalisering og nye teknologier

En helt central drivkraft bag ændrede kompetencekrav er den teknologiske udvikling, der betyder store forandringer inden for den private og offentlige sektor. Digitaliseringen og nye teknologier vil være den drivkraft, der frem mod 2025 vil få den mest omvæltende effekt på store dele af arbejdsmarkedet og dermed vores arbejdsliv.

Digitalisering og nye teknologier vil for eksempel i fremtiden fortsat bidrage til at automatisere flere og stadig mere komplekse arbejdsopgaver. Robotteknologien udvikler sig hastigt, og der opstår mere fleksible fremstillingsformer, for eksempel 3D printning. Det øger fleksibiliteten og sænker omkostningerne. Transport og logistikopgaver vil også ændre sig markant med

fjernstyrede droner og helt eller delvist autonome person- og lastbiler. Hele den finansielle sektor gennemgår en gennemgribende digitalisering – fra netbank til den digitale rådgiver.

Den teknologiske udvikling betyder også store forandringer inden for den offentlige sektors forskellige områder. Administrative opgaver digitaliseres, velfærdsteknologi ændrer jobbet for sundhedspersonalet, læring og undervisning understøttes på nye måder, den nærmest ubegrænsede mulighed for at lagre data vil kunne medvirke til at løse komplekse arbejdsopgaver og sikre et styrket beslutningsgrundlag.

Der er ikke ét svar på, hvordan digitalisering og nye teknologier vil stille krav til medarbejdernes kompetencer. Svarene vil afhænge af, hvilket job og fagområder der konkret ses på, og hvordan teknologien anvendes. De nødvendige kompetencer kan derfor spænde fra at være almindelig bruger over at arbejde som specialiseret udvikler til at anvende en mere avanceret teknologi i arbejdet. Men uanset hvilken funktion, man har som medarbejder, vil det at arbejde med og tage nye teknologier i brug være afgørende. Der vil være øget fokus på vigtigheden af kompetencer som for eksempel formidling og kommunikation gennem digitale hjælpemidler, innovation og teknologiforståelse. Det er ikke alene afgørende at have de nødvendige it-kompetencer. Det er også afgørende at have kompetencerne til at se mulighederne for at skabe bedre service og bedre produkter gennem anvendelsen af nye it-værktøjer.

Et globalt marked

Dansk økonomi er dybt integreret i det globale økonomiske system, og globaliseringen af økonomien har derfor også betydet store ændringer på det danske arbejdsmarked. Globalisering er ikke et nyt fænomen, men har gennem en årrække udsat

mange arbejdsfunktioner for et intenst konkurrencepres, der har overflødiggjort mange mindre komplekse opgaver. Globaliseringen og konkurrence på et globalt marked vil også fremover være et afgørende vilkår for dansk økonomi.

Globaliseringen betyder, at en række kompetencer får øget betydning af i mange jobfunktioner. Virksomhederne og medarbejdernes evne til at udvikle produkter af høj kvalitet bliver afgørende. Gode sprogkvalifikationer og interkulturel forståelse skal have høj prioritet i mange private og offentlige job. Integration af flygtninge og migranter stiller særlige krav til pædagoger og undervisere, og andre eksempler kunne trækkes frem.

Arbejdets organisering forandres

Langt de fleste ansatte i virksomheder og offentlige institutioner eller forvaltninger vil inden for relativt kort tid have været involveret i flere omstruktureringer af arbejdspladsen. Sådanne omstruktureringer vil ofte være forbundet med opgaveomlægninger og mål om mere effektiv tilrettelæggelse af arbejdet. Derfor vil der også være behov for kompetenceudvikling hos medarbejdere og ledere.

Den nye måde at organisere arbejdet i virksomhederne på betyder en øget tendens til at ansætte medarbejdere på korttidskontrakter eller som vikarer. Det kan både skyldes et ønske om at tilknytte særlige kompetencer i en kortere periode eller have en mere fleksibel arbejdskraftressource. Denne udvikling betyder samlet set, at flere på arbejdsmarkedet fremover vil være løst og kortvarigt ansatte eller slet ikke have et ansættelsesforhold til en arbejdsgiver. Denne udvikling skyldes også udbredelsen af "platformsøkonomien" eller "deleøkonomien", der er muliggjort af digitaliseringen.

Den enkelte person vil derfor ikke nødvendigvis være omfattet af de almindelige lønmodtagerrettigheder fastsat i overenskomster eller lovgivningen – heller ikke hvad angår muligheder for kompetenceudvikling.

Energi- og miljøpolitisk omstilling

Den grønne omstilling har betydelige konsekvenser for kompetencekravene. Det politiske fokus medfører, at der findes stærke incitamentter til optimering af og besparelse på energi og andre ressourcer. Det betyder, at bæredygtighed og lavt ressourceforbrug bliver selvstændige konkurrenceparametre. Det gæl-

der alt fra industriprodukter over energirenovering af bygningsmassen til formidling af bæredygtige oplevelser i servicesektoren, hvor kommunikation og storytelling om bæredygtighed står centralt. I den tekniske verden stiller den grønne omstilling krav om kompetencer til optimering af produkter og processer, mens det i serviceverdenen stiller krav om kompetencerne til at formidle værdien af de pågældende brands bæredygtighed.

Fornyelse af den offentlige sektor

Det er afgørende, at medarbejdere og ledere i den offentlige sektor er kompetente og kvalifikationsmæssigt klædt godt på til forandringerne og aktivt kan være med til at præge udviklingen og finde gode løsninger. Det forudsætter, at der skal skabes plads og rum til, at medarbejderne kan udfolde deres faglighed og engagement, og udvikling og fagligt handlerum skal bygge på velbegrundet dokumentation. Anvendelsen af New Public Management som grundlæggende styringsfilosofi i den offentlige sektor har imidlertid gennem mange år haft den modsatte virkning. Der er lagt bånd på fagligheden gennem anvendelsen af snævre centralt fastsatte mål, og alt for mange unødvendige dokumentationsopgaver tager ressourcer væk fra kerneopgaverne.

Den aktuelle hovedtendens i omstillingen af den offentlige sektor er samtidig effektiviserings- og besparelseslogikken. De økonomiske rammer for den offentlige sektor er derfor historisk stramme, og kvaliteten i løsningen af kerneopgaverne er sat under pres, fordi de skal løses for færre ressourcer. Samtidig har det stærke pres på udlicitering yderligere øget presset på store medarbejdergrupper. Den offentlige sektors økonomi presses ikke mindst af den demografiske udvikling og de stigende udgifter på sundhedsområdet.

Kravet om fornyelse og omstilling stiller medarbejderne over for nye kompetencekrav. Langt de fleste af den offentlige sektors funktioner og opgaver er berørt, og behovet for kompetenceudvikling vil derfor gælde for hele bredden af de offentlige ansatte.

Behovet for kompetenceudvikling øges frem mod 2025

Den teknologiske udvikling, øget globalisering og de øvrige udviklingstendenser, som er nævnt i forrige afsnit, vil være centrale for samfundet

og dermed også for arbejdsmarkedet frem mod 2025. Der er tale om udviklingstendenser, der umiddelbart har forskellig karakter, men som på mange måder betinger hinanden, og som også har et helt centralt fælles element – nemlig forandring af jobbene og dermed af behov for kompetenceudvikling hos medarbejderne.

Hvor de enkelte tendenser hver især kan stille specifikke krav til medarbejdernes kompetencer og kvalifikationer alt afhængigt af, hvilket job man har, så er der et fælles element i disse krav. Det er behovet for kompetencer og kvalifikationer, der i højere grad kan understøtte den enkelte medarbejder i at indgå aktivt i forandringer på jobbet – og ikke alene i jobbet, men også i samfundet som sådan. Det er derfor ikke et spørgsmål om en passiv tilpasning til nye krav i de kommende år. Det er et spørgsmål om at udvikle de kompetencer, der både sikrer gode jobs og en stadig bedre udnyttelse af blandt andet de teknologiske muligheder for at skabe bedre produkter, bedre service og bedre velfærd.

Det, vi som medarbejdere gør rigtig godt i dag, er ikke nødvendigvis det samme, som vi skal gøre i morgen. Hvilke kompetencer er så de grundlæggende og afgørende for, at den enkelte kan indgå i og aktivt medvirke til forandringen?

Tre typer af kompetencer og kvalifikationer er i spil. De er ikke uafhængige af hinanden, men indgår tværtimod i et snævert samspil. Behovet for dem vil være på forskellige niveauer afhængig af kravene i jobbet. Det afgørende er, at alle skal have et stærkt fundament inden for alle tre kategorier:

- *Almene kvalifikationer* som at kunne læse, skrive og regne er helt afgørende i alle job. At gå fra en funktion til en ny eller tilføje nye typer af opgaver kan sjældent læres alene gennem praksis og erfaring, men vil i stigende grad kræve anvendelse af blandt andet skriftlig kommunikation. Også basale kvalifikationer i forhold til at anvende informationsteknologi vil i stigende grad være afgørende.
- *Et stærkt fagligt fundament* er helt centralt. Den faglige kerne hos teknikeren, tømreren og socialrådgiveren er udgangspunktet for at vurdere, om nye teknikker, materialer eller sociale indsatser bedre vil løse den givne opgave. Fagligheden mister derfor ikke betydning, fordi vi bliver mødt af krav om at tilegne os ny viden med stadig større hast. Man kan

sige, at det, vi ved, nok får kortere gyldighed, og at fagene derfor forandres hurtigere, end vi har været vant til. Det ændrer imidlertid ikke ved, at det er helt afgørende for evnen til forandring, at den enkelte har et stærkt fagligt ståsted, og at fagligheden løbende opdateres og fornyes. I en række job vil der også være behov for specialisering inden for en specifik del af faget.

- *Personlige, sociale og generiske kompetencer* understøtter evnen til at indgå i forandringsprocesser. Ikke mindst de sociale kompetencer – for eksempel evnen til at kommunikere og samarbejde med andre – fremhæves som et af de felter, hvor kravene fortsat vil øges. Løsningen af stadig flere opgaver vil være helt afhængig af et samarbejde ofte mellem flere forskellige faggrupper. I stadig flere job vil der være efterspørgsel efter generiske kompetencer, der sætter den enkelte i stand til at tilegne sig ny viden og omsætte den til nye løsninger eller metoder til og at se afvigelser dér, hvor teknologien ikke slår til. Teknologiforståelse er og vil i stigende grad blive afgørende for den enkelte. Også anvendelse af et fremmedsprog vil i øget omfang blive en del af jobbet.

Forandring møder vi ikke alene på arbejdspladsen – forandring er også en afgørende faktor i samfundet som helhed – og derfor er det afgørende, hvordan uddannelserne giver den enkelte et stærkt grundlag for at indgå i og deltage aktivt i at udvikle demokratiet og fællesskaber.

Grundlaget for at indfri kompetencebehovene er udfordret

Når fagbevægelsen skal vurdere mulighederne for at sikre medlemmernes muligheder for at udvikle de nødvendige kompetencer for at kunne fastholde job og et godt arbejdsliv i 2025, skal der tages hensyn til, at der er udfordringer på mindst tre områder:

Uddannelsessystemerne er udfordret

Når man ser på de forandringer i samfund og job, som tegner sig frem mod 2025, rejser det spørgsmålet, om de eksisterende lærings- og uddannelsesmuligheder i tilstrækkelig grad understøtter den enkelte i at opnå det nødvendige fundament.

Vi ved, at leg og læring i daginstitutioner samt kvalifikationer og kompetencer opnået i grundskolen er helt afgørende for den unges mulig-

heder i det videre valg og gennemførelse af uddannelse. Men en stor gruppe af unge kommer i dag ikke videre i en erhvervskompetencegivende uddannelse og opnår derfor heller ikke det nødvendige kompetencefundament.

Vi har på mange måder stærke erhvervsuddannelser, gymnasiale uddannelser og videregående uddannelser. Men der er også uddannelser, der er udfordret af frafald, manglende søgning eller står med kvalitetsudfordringer.

Vi har opbygget et offentligt efter- og videreuddannelsessystem, der har som mål at ajourføre og løfte kvalifikationer og kompetencer hos voksne på arbejdsmarkedet. Det yder en vigtig indsats i forhold til at løfte ufaglærtes kvalifikationer og kompetencer, og det giver muligheder for, at uddannede kan holde sig opdateret eller videreudanne sig. Men også efter- og videreuddannelsessystemet er udfordret i forhold til at sikre alle det nødvendige fundament. Mange voksne ser fortsat ikke systemet som en nødvendig vej til opkvalificering, og mange voksne møder barrierer ved adgangen til uddannelsesaktiviteterne. Samtidig ser vi, at kompetenceudvikling i stigende grad sker uden for det formelle og offentligt udbudte uddannelsessystem. Arbejdspladsen er på mange måde rammen om en vigtig kompetenceudvikling for mange medarbejdere, men det kniber gevaldigt med at opnå anerkendelse for de opnåede kvalifikationer og kompetencer – ikke mindst hvis den enkelte vil bruge de opnåede kvalifikationer til at få merit eller adgang til det offentlige system.

Private udbydere af uddannelser melder sig i stigende grad og tilbyder kompetenceudvikling på markedsvilkår. Det gælder ikke mindst på det globale uddannelsesmarked, hvor store uddannelsesinstitutioner udbyder kurser og hele uddannelser via internettet. Det udfordrer i høj grad de formelle uddannelsessystemer.

Det er også en udfordring at store dele af arbejdsgiverne ikke tænker i langsigtede kompetenceudvikling af medarbejderne. I takt med at der generelt i mange virksomheder er et fokus på det økonomiske afkast på meget kort sigt, kommer alle langsigtede investeringer i baggrunden, herunder en bredere udvikling af medarbejdernes kompetencer. Derfor er såvel den enkeltes som samfundets interesser i at vedligeholde og udvikle en kompetent arbejdsstyrke en opgave, fagbevægelsen i høj grad må løfte.

Endelig betyder den stigende forandringshastighed i sig selv en udfordring for uddannelsessystemerne. Den stiller krav til systemernes evne og muligheder for hurtigt nok og i tilstrækkeligt fleksible former at udbyde relevante uddannelsesaktiviteter.

Arbejdskrafts sammensætningen er udfordret frem mod 2025

En anden central udfordring er at kunne honorere behovet for uddannet arbejdskraft. Frem mod 2025 forventes betydelige ændringer i både udbud og efterspørgsel af arbejdskraft. Selvom fremtiden er usikker, er nogle forhold også relativt forudsigelige eller stabile. For eksempel ligger den demografiske udvikling fast, således at arbejdsstyrken i 2025 vil bestå af langt flere i de ældre aldersgrupper. Tilbagetrækningsprofilen på medarbejdere inden for de enkelte uddannelsesgrupperinger er også ret sikker frem imod 2025. Ser man på disse mønstre, viser det sig, at vi som samfund har en stor udfordring med ubalance mellem udbud og efterspørgsel af forskellige typer af arbejdskraft i 2025.

Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE) har fremskrevet både udbuds- og efterspørgselsiden og finder flere ubalancer frem mod 2025.

På den ene side viser fremskrivningen et overskud på 65.000 ufaglærte og 45.000 personer med en gymnasial uddannelse. På den anden side forventer AE en mangel på 72.000 erhvervsuddannede, 25.000 personer med kort videregående uddannede (for eksempel en erhvervsakademiuddannelse) og 40.000 personer med en mellem-lang videregående uddannelse (ekskl. universitetsbachelor). Der vil være et overskud på samlet ca. 25.000 med lang videregående uddannelse og universitetsbachelor.

AE's analyse giver et generelt billede inden for de enkelte uddannelsesgrupper. En nærmere analyse af de enkelte grupper vil vise, at der vil være variationer inden for de enkelte fagområder. Det er således ikke alle typer af faglærte, der vil være mangel på, ligesom der heller ikke inden for alle grupper af mellemuddannede vil være mangel på færdiguddannede i et 2025-perspektiv.

Det generelle billede viser imidlertid, at der er tale om betydelige ubalancer. Hvis manglerne får lov at bestå frem til 2025, vil det skade Danmarks velstand og velfærd, da et stort potentiale for at øge produktivitet og kvalitet i både den offent-

lige og private sektor vil gå tabt. Der er derfor et uddannelsespolitisk behov for at modsvare og forebygge disse ubalancer for at sikre samfundets økonomiske udvikling – og også for at sikre medlemmerne tryk og udviklingsmuligheder på arbejdsmarkedet.

Finansieringen af uddannelsesindsatsen er udfordret

I 2015 var de offentlige udgifter til uddannelse i Danmark ca. 142 mia. kr. Fordelt på uddannelsesniveauer drejer det sig om 64 mia. kr. til grundskolen m.v., 38 mia. kr. til ungdomsuddannelser, 33 mia. kr. til videregående uddannelse og 7 mia. kr. til uddannelse uden niveauangivelse. Tallene omfatter voksen- og efteruddannelse samt udgifter til SU, VEU-godtgørelse og SVU. Til sammenligning blev der i 2015 brugt 23 mia. kr. på forsvar, 173 mia. kr. til sundhedsvæsen og 169 mia. i forbindelse med ældreomsorg og pensioner til ældre.

Der er sket en klar stigning i udgifter til uddannelse i perioden 2005-2015. Det skyldes:

- at en større dele af en ungdomsårgang nu forventes at opnå en videregående uddannelse
- at de unge starter tidligere på uddannelse
- at der er en ret markant stigning i ungdomsårgangenes størrelse.

Antallet af 19-25-årige er vokset med cirka 30 pct. siden 2005 og vil fortsætte med at stige frem til 2019, hvorefter antallet falder igen.¹

Danmark ligger relativt højt i internationale sammenligninger, når det kommer til investeringer i uddannelse. Vi er blandt de OECD-lande, hvor der samlet investeres mest i uddannelse i forhold til BNP. Det dækker over høje investeringer i både grundskole, ungdomsuddannelser og videregående uddannelser samt en internationalt set høj deltagelse i voksen- og efteruddannelse. Når det kommer til investeringer pr. elev/studerende, ligger Danmark noget lavere placeret. Det gælder især i forhold til ungdomsuddannelser og videregående uddannelser, hvor Danmark indtager en mellemlig placering som nummer 12-15. I forhold til videregående uddannelse er der tale om et markant fald i perioden 2008-2013.²

Det høje offentlige niveau for finansiering er under pres. I perioden 2008-2013 er udgifter per studerende i grundskolen, ungdomsuddannelserne og videregående uddannelse faldet, mens der ses en stigning i OECD og EU 22-gennemsnittet. Især på de videregående uddannelser ses et markant fald på 25 procent. Det skyldes den generelle nedskæringspolitik over for den offentlige sektor, der har været gennemført over en årrække. Med den nuværende regering er uddannelsesområdet udsat for en yderligere besparelse, der frem til 2020 vil indebære en reduktion i bevillingerne på op til 10 procent set i forhold til 2015-niveauet.

Presset på den offentlige sektors finansiering vil af flere grunde øges, men en afgørende faktor er stærkt stigende sundhedsudgifter. Nye behandlingsformer og en aldrende befolkning vil betyde et stærkt pres for en politisk opprioritering af sundhedsudgifterne – på bekostning af andre offentlige udgifter. Det betyder, at selv med en stigning i den offentlige sektor vil det være svært at tilføre yderligere midler til uddannelsesområdet.

Samtidig med denne udvikling kan der konstateres en stigende privat finansiering, der har flere former. Brugerbetalingen for den enkeltes deltagelse i den offentligt udbudte efter- og videreuddannelse øges betydeligt. Stadig flere private udbud af uddannelsesaktiviteter vil ligeledes øge presset på den enkeltes egen finansiering.

Der er igennem en årrække afsat midler ved overenskomstforhandlingerne til at opbygge kompetencefonde, der medfinansierer medlemmernes uddannelsesaktiviteter inden for de specifikke overenskomstområder.

Uddannelse er en god samfundsøkonomisk investering, der giver positivt afkast i forhold til både produktivitet, beskæftigelse og velstand. Det fremhæves også som en væsentlig del af fundamentet for vores demokrati, medborgerskab og for social mobilitet.³ Derfor er det helt afgørende, at der fortsat sikres en høj grad af offentlig finansiering af den samlede uddannelsesindsats.

På trods heraf må det forventes, at der vil være et stigende pres for at øge den private andel af finansieringen af uddannelsesindsatsen.

1) Kilde: Danmarks Statistik. Befolkningsstatistik og befolkningsfremskrivning fordelt på aldersgrupper.

2) OECD, Education at a Glance 2016

3) Udvalget for kvalitet og relevans i de videregående uddannelser (2014). Nye veje – Fremtidens videregående uddannelsessystem.

14 bidrag til at sikre medlemmernes job og kompetencer i 2025

1. Alle skal have en uddannelse

Som beskrevet i det forudgående kapitel vil fremtidens arbejdsmarked kræve høje basale kompetencer og kvalifikationer. Derfor har der også i flere år været bred politisk enighed om, at 95 procent af en ungdomsårgang skal have en ungdomsuddannelse. Målsætningen om 95 procent afspejler, at der er en mindre gruppe unge, der realistisk set af fysiske, psykiske eller sociale grunde ikke umiddelbart kan gennemføre en ungdomsuddannelse. 95-procentsmålsætningen vil LO og FTF holde fast i. Derfor er det helt afgørende at arbejde for at sikre, at alle unge har forudsætninger for at starte på en ungdomsuddannelse, når de forlader grundskolen. Uddannelserne skal styrkes i at rumme, integrere og fastholde de unge.

95-procentsmålsætningen har blandt andet betydet, at den andel af en ungdomsårgang, der opnår en ungdomsuddannelse, er vokset gennem mange år. Forbedringerne er imidlertid gået i stå, og alt for mange unge opnår stadig ikke en ungdomsuddannelse. Ligesom alt for mange opnår den meget sent. Mens det i 2006 var knap 62 procent af de 25-29årige, der havde afsluttet en erhvervskompetencegivende uddannelse, var det i 2016 kun 59 procent.

Der findes i dag en lang række tilbud til de unge, der mangler forudsætninger for og motivation til at begynde på enten en gymnasial eller en erhvervsuddannelse. Indholdet af disse uddannelser er svingende og varierer fra kommune til kommune og fra tilbud til tilbud. Det er ikke tilfredsstillende.

Det må dog ikke overses, at der er grupper af unge, fx stærkt handicappede STU-elever, hvor målet med uddannelse i lige så høj grad er et værdigt liv.

En gruppe unge har på grund af deres samlede livssituation ikke opnået den nødvendige

valgkompetence, personlige styrke og modenhed samt det tilstrækkelige faglige niveau til, at de med succes kan påbegynde en ungdomsuddannelse. De har brug for et forberedende forløb, men deres behov er forskellige og skal adresseres forskelligt. Gennem et forberedende forløb skal den enkelte opnå de faglige og personlige kompetencer, der gør, at han/hun reelt er parat til en ungdomsuddannelse.

Tilbud til udsatte unge: Der skal etableres sammenhængende og rettighedsbaserede tilbud målrettet de unge, der ikke kan tage en af de etablerede ungdomsuddannelser. Indholdet skal gøre disse unge i stand til både at indgå som demokratiske samfundsborgere og at blive selvforførende.

For nogle unge er yderligere uddannelsestilbud dog ikke vejen. De har behov for en pause fra skolen og for et job for at komme videre. Det er vigtigt, at disse unge ikke overlades til sig selv. I dag spekulerer for mange arbejdsgivere i, at unge under 18 år er en billig arbejdskraft, som de udnytter uden at tage ansvar for dem. Det må ændres. Det er LO og FTF's opfattelse, at man her må følge to spor. På den ene side skal UU-vejledningen have ansvar for at kontakte og følge op på de unge, der er i arbejde, men ikke har opnået en uddannelse. På den anden side skal det være et krav til virksomhederne, at hvis de ansætter unge under 18 år, har de ansvar for, at disse unge kommer i gang med en uddannelse. Det skal naturligvis knyttes til et relevant uddannelsestilbud til denne gruppe.

Ny forpligtelse til arbejdsgiveren: Der skal i lovgivningen indbygges en uddannelsesmæssig forpligtelse for alle arbejdsgivere, der beskæftiger unge under 18 år i mere end 15 timer om ugen.

Det er derudover en meget stor udfordring, at vi har en meget stor gruppe af voksne ufaglærte på arbejdsmarkedet, og det vil der være mange år frem i tiden. Det er en gruppe, som allerede nu har et efterslæb i kvalifikationer, både på det helt basale niveau og i forhold til deres faglige kompetenceudvikling.

Det vil være med til at øge det pres på arbejdsmarkedet, der kommer som følge af store udfordringer med at skaffe kvalificeret arbejdskraft. Uddannelse af denne gruppe skal ske for at undgå eventuelle flaskehalse og for at matche den generelle udvikling, der er behov for på det offentlige og det private arbejdsmarked.

Fri og gratis uddannelse: Grundlæggende skal det sikres, at alle voksne, der ikke har gennemført en ungdomsuddannelse, sikres fri og gratis adgang til uddannelse frem til og med ungdomsuddannelsesniveau med forsørgelsesgrundlag. Der skal være et stærkt samspil mellem OK-rettigheder og det offentlige tilbud til de voksne, der har behov for grundlæggende opkvalificering. Derfor skal der fra samfundets side også investeres flere midler i at sikre relevante partsstyrede uddannelsesstilbud til alle grupper af ufaglærte på niveau med erhvervsuddannelser.

Aktuelt findes der Erhvervsuddannelse for voksne (EUV) og andre tilbud om opkvalificering af ufaglærte. Det skal sikres, at tilbuddene bliver tilstrækkeligt attraktive til, at de for alvor kan løfte en stor gruppe af de ufaglærte.

Samtidig skal der udbydes mere specialiserede uddannelsesstilbud til de ufaglærte, som ikke umiddelbart ser anledning til et løft. Ligesom der skal være tilbud om mere grundlæggende uddannelse til de ufaglærte, der ikke umiddelbart har forudsætninger for at gå i gang med en faglært uddannelse. De skal tilbydes den uddannelse, der passer til deres niveau.

2. Dagtilbuddene og grundskolen skal skabe mere lige muligheder for uddannelse og beskæftigelse

Med de øgede krav til kompetenceudvikling, som er skitseret i afsnit 2, bliver det stadig mere vigtigt, at ingen "falder igennem" i det grundlæggende uddannelsessystem. Derfor er det en særlig udfordring, at det fortsat er dem, der kommer fra de so-

cialt udsatte hjem, der klarer sig dårligst i uddannelsessystemet. Mens 78 procent af de 25-årige har fuldført en ungdomsuddannelse, gælder det kun for 58 procent af dem, der kommer fra hjem med en indkomst på under 400.000 kr. Og mens kun 56 procent af dem, der kommer fra hjem med kun grundskolen som højeste uddannelsesniveau, har afsluttet en ungdomsuddannelse, gælder dette for 87 procent af dem, der kommer fra hjem med videregående uddannelse.

Meget forskning peger på, at det er i de tidlige år, grunden lægges til de store forskelle i vores uddannelsessystem og den ringe sociale mobilitet. Det er derfor også i de tidlige år, man især får effekt af at sætte ind i forhold til den negative sociale arv. Indsatsen skal omfatte mange elementer og kan ikke isoleres til dagtilbud og uddannelser, men indsatsen her skal udgøre vigtige led i en samlet politik. Derfor er det centralt for LO og FTF, at indsatsen i dagtilbuddene og i grundskolen styrkes.

Det er fortsat en central opgave at sikre, at institutioner og skoler udruster alle børn med lærelyst, gå-på-mod og følelsen af at mestre livet. For mange unge forlader grundskolen uden at kunne læse, skrive og regne på tilstrækkeligt niveau og mangler samtidig motivation og selvværd til at gennemføre en ungdomsuddannelse. Opgørelser i forbindelse med reformen af erhvervsuddannelserne pegede på, atfor mange unge forlod grundskolen uden at have gennemført den afsluttende prøve. Dette er en grundlæggende udfordring for hele uddannelsessystemet.

Styrket tidlig indsats: Indsatsen i dagtilbud og grundskolen, der lægger grunden til de kommende færdigheder og motivation og glæde ved læring i uddannelsesmæssig sammenhæng, skal styrkes.

Det er ligeledes nødvendigt, at der igennem det resterende skoleforløb og særligt i udskolingens sker en differentieret indsats. Indsatsen skal understøtte, at også de elever, der ikke kommer fra familier, der er i stand til fagligt at hjælpe og støtte det arbejde, der foregår i skolen, når så langt som muligt. Samtidig skal det undersøges, hvilke mekanismer, herunder styringsparadigmerne, i grundskolen, der fører til, at disse elever ikke lærer tilstrækkeligt, og at de i vid udstrækning

mister deres motivation til at uddanne sig videre. Samlet set skal forskning og udvikling i relation til dagtilbud og grundskole styrkes.

Det er ikke alene den sociale ulighed, der re-produceres i uddannelsessystemet, det er også de kønsmæssige uligheder. Der er stadig et meget stærkt kønssegmenteret arbejdsmarked og et meget stærkt kønssegmenteret uddannelsessystem – og de forstærker gensidigt hinanden.

Derfor drejer det sig om, hvordan man får nedbrudt kønsmæssige barrierer i uddannelsessystemet. Det rejser mange problemstillinger, men flere af dem får konsekvenser i det videre forløb fra grundskolen og over til erhvervsuddannelser eller videregående uddannelse.

For eksempel er det en udfordring, at samtidig med, at kvinderne udgør hovedparten af den store vækst i de videregående uddannelser i de seneste år, så er denne vækst i meget høj grad sket inden for fagområder, der både aktuelt og på sigt ikke har tilsvarende beskæftigelsesmæssige potentialer. Derfor vil en begrænsning af optaget på disse områder have kønsmæssig slagside.

Et andet eksempel er, at de uddannelser, der er mest søgt af kvinder, typisk fører til jobs med meget deltidsarbejde og/eller manglende ligeløn.

Et tredje eksempel er, at det er en udfordring at håndtere den store ubalance i kønnenes uddannelsesvalg. Det er tydeligt, at en stor gruppe unge mænd vælger uddannelse fra, og det er ikke en opgave, som bedre vejledning i sig selv kan løse. Her må man også se på uddannelsernes indhold og struktur.

Nedbryd kønsmæssige barrierer: Der skal gennem hele uddannelsessystemet – fra daginstitutioner over grundskolen og ungdomsuddannelser til videregående uddannelser – arbejdes systematisk med at nedbryde kønsmæssige barrierer. Der skal udvikles forskningsbaseret viden herom på de enkelte områder.

3. Uddannelsessystemet er en hjørne-sten i dannelsen af demokratiske og handlingsorienterede borgere

Med den risiko, der vil være for yderligere polarisering i kompetenceudviklingen på fremtidens arbejdsmarked, vil den demokratiske dimension i uddannelsessystemet blive endnu vigtigere. For LO og FTF vil der altid være et dobbelt formål

med al uddannelse: Uddannelse skal såvel give den enkelte et stærkt grundlag for beskæftigelse som viden og kompetencer til at deltage aktivt i et globalt samfund. Uddannelse skal bidrage til den enkeltes muligheder for at forholde sig selvstændigt og kritisk både i en arbejdssituation og som samfundsborger. Uddannelsernes mål er derfor at give den enkelte færdigheder, viden og kompetencer, der kan understøtte den personlige udvikling.

Alle uddannelser har dermed også en dannede funktion forstået sådan, at uddannelse ikke alene giver en række særskilte færdigheder og viden. Uddannelse styrker også den enkeltes alsidige udvikling og muligheder for at tage aktivt del i fællesskaber.

Målet om at styrke dannelsesdimensionen i uddannelserne skal fokusere på at udvikle børn, unge og voksne evne til at indgå i fællesskaber og skabe værdi (i bredeste forstand) for andre. Dannelse skal forstås som den proces, hvor man overskrider sin egen verden og involverer sig med en større verden. Dannelse i uddannelse handler om hvordan man forholder sig til og anvender den opnåede viden og de udviklede færdigheder og kompetencer. Det betyder, at man skal kunne forstå andre, men også skal kunne stille sig i en værdiskabende og socialt givende relation til andre. Dannelse medvirker til at sætte en bred vifte af kompetencer i spil – for eksempel sociale kompetencer, interaktion med andre, evnen til at løse udfordringer og tænke kreativt. Dette være sagt uden at favorisere bestemte uddannelsesveje over andre.

Spørgsmålet er imidlertid, om den måde, dannelsesmålene i uddannelserne er tænkt på indtil nu, er relevant, og om der er behov for at gentænke og redefinere uddannelsernes dannelsesdimension. Desuden er dannelseselementet i uddannelserne udfordret af markedsgørelsen af uddannelsessektoren, samt af tidens fokus på f.eks. test og varighed (dvs. hurtigst muligt gennem uddannelsessystemet).

Dannelse skal tydeliggøres: Der er behov for at tydeliggøre formålet med uddannelsernes dannelseselementer – som for eksempel at kunne forholde sig til moralske og etiske dilemmaer knyttet til erhverv, fag og professioner; om selvstændighed og kritisk tilgang til opgaveløsningen; og forståelse

af den historiske og samfundsmæssige kontekst, som ens egen faglige indsats knytter an til.

Dette vil naturligvis skulle udfoldes forskelligt afhængigt af uddannelsesniveau og uddannelsesområde.

4. Styrket sammenhæng i overgangene fra grundskole til erhvervsuddannelser og til de kompetencegivende videregående uddannelser

Som vist i afsnit 2 vil det i 2025 være vigtigt, at vi kommer i mål med at opfylde målsætningen om, at 95 procent af de unge får en ungdomsuddannelse – helst så hurtigt efter grundskolen som muligt. Når det er svært, er det dels fordi en stor del af de unge ikke får tilstrækkelige forudsætninger for en ungdomsuddannelse, dels fordi der i dag er et unødvendigt skarpt brud mellem grundskolen og ungdomsuddannelserne. Derfor skal der arbejdes videre med de tiltag, der allerede er i gang med brobygning, så undervisningen i udskolingen kommer til at hænge bedre sammen med de efterfølgende ungdomsuddannelser. Det vil betyde, at det store spring, der i dag er fra grundskolen til enten gymnasiet eller erhvervsskolen, gøres mindre, og at man allerede i forbindelse med uddannelsesvalget i grundskolen har en fornemmelse af de fag og den fagforståelse, der møder de unge i de forskellige ungdomsuddannelser.

LO og FTF støtter målsætningen om, at få flere til at vælge en erhvervsuddannelse efter grundskolen, og derfor er det vigtigt at sikre mere viden og flere erfaringer, så eleverne har en bedre baggrund for at træffe uddannelsesvalg.

Større forståelse af forskellige muligheder: Mulighederne i "den åbne skole" og brug af vejledningen skal udnyttes til at give udskolings eleverne en bedre forståelse for de forskellige erhverv og professioner på arbejdsmarkedet. Udnyttelsen af mulighederne i "den åbne skole" og brug af vejledningen forudsætter, at der stilles de nødvendige rammer og ressourcer til rådighed.

Det er helt afgørende for at bryde en negativ social arv og åbne elevernes øjne for karrieremuligheder i de erhverv og professioner, hvor der er mulighed for et godt arbejdsliv.

Det handler om at opnå større kompetence

til at vælge uddannelse - knyttet til indholdet i fagene. Det nye samlede begreb om "karrierelæring", som en del af den samlede vejledning i udskolingen, kan være med til at sætte fokus på hele sammenhængen mellem de faglige aktiviteter og valget af ungdomsuddannelse.

Der er også behov for at vejlede unge bedre om deres jobmuligheder og uddannelse.

Styrket vejledning: Vejledningen i udskolingen skal udvikles og omfatte en større andel af eleverne. Både kollektiv og individuel vejledning skal styrkes.

Det er helt afgørende, hvis vejledningen skal evne at udfordre alle unge på deres uddannelsesvalg. Dette indebærer, at der skal afsættes de nødvendige midler til vejledning.

At for få vælger en erhvervsrettet uddannelse efter grundskolen skyldes ikke mindst utilstrækkelige vilkår for at yde den nødvendige vejledning. Store grupper af unge får ingen eller kun ganske lidt vejledning og vælger derfor pr. automatik en gymnasial uddannelse, som de har svært ved at gennemføre eller gennemfører med et dårligt resultat. En række af de job, som erhvervsuddannelserne kvalificerer til, er ofte ikke så synlige i grundskolen. Der er behov for at styrke vejledningen om erhvervsuddannelserne som alternativ til de gymnasiale uddannelser.

Det er ikke alene i overgangen mellem grundskole og ungdomsuddannelser, at sammenhængen skal styrkes. En stor del af de kommende elever/studerende på såvel erhvervsuddannelserne som erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelserne rekrutteres fra en gymnasial uddannelse.

Bredt kvalificerende gymnasiale uddannelser: Alle de gymnasiale uddannelser skal kvalificere til hele bredden af videregående uddannelser.

Det skal sikre, at de unge har mange valgmuligheder, og at der er gode muligheder for at vælge de professions- og erhvervsrettede videregående uddannelser. Det skal også være muligt at skifte til en erhvervsuddannelse, hvis det er det rette for den enkelte. Gymnasiet skal ikke alene forberede til en teoretisk verden, men også til en verden, hvor den enkelte bidrager med praktiske kompetencer.

Derfor er der behov for, at den virkelighed,

som de unge i sidste ende skal ud at arbejde i, fylder mere i de gymnasiale uddannelser. Det gælder både fagenes indhold og prøveformerne, som skal have fokus på anvendelsesorientering og problemorienteret arbejde. Det er de arbejdsformer, der dominerer både på fremtidens arbejdsmarked og i de videregående uddannelser.

5. Inden for de videregående uddannelser skal tilgang til de erhvervs- og professionsrettede uddannelser fremmes gennem en kvalificeret dimensionering

AE's analyse (se afsnit 2.3) af manglen på arbejdskraft frem mod 2025 inden for uddannelsesgrupper viser en markant mangel på uddannede med en erhvervs- og professionsrettet videregående uddannelse, dvs. de 2-årige erhvervsakademiuddannelser og de 3-4-årige professionbacheloruddannelser. Selvom søgningen og optaget til disse uddannelser generelt har været inde i en positiv udvikling inden for de sidste år, er stigningen ikke tilstrækkelig til at modvirke manglen på længere sigt.

AE's analyse viser samtidig, at der med det nuværende søgemønster vil være et overskud i 2025 af personer med en universitetsuddannelse, dvs. en bachelor eller lang videregående uddannelse. Det er resultatet af mange års stigende søgning og optag på universiteterne – en tendens, der dog er fladet ud inden for de seneste par år. Det betyder, at mange unge vil komme ud med uddannelser, der ikke kan finde anvendelse på arbejdsmarkedet. De vil opleve ledighedsperioder og skuffede karrier forventninger, når de skal arbejde med noget helt andet end det, de er uddannede til.

Ubalancerne i matchet mellem uddannelserne og behovet rejser problemstillingen, om der skal indføres en bedre styring af optaget ved i højere grad at dimensionere antallet af uddannelsespladser. Det er imidlertid et styringsmiddel, der skal anvendes med omtanke. Det er et dilemma, at dimensionering vil sætte princippet om det frie uddannelsesvalg for alle under pres. Motivationen hos den unge ved valg af uddannelse har naturligvis betydning for, hvor aktivt den studerende deltager i undervisningen, og for chancerne for at gennemføre.

Et andet forhold er, at de danske erfaringer med at anvende dimensionering er sparsomme

og mangler en egentlig kortlægning og analyse. Sådan er det på trods af, at en central dimensionering i mange år har været anvendt blandt andet på professionsbacheloruddannelserne. Endvidere har den aktuelle anvendelse af dimensionering klare mangler, da den bygger på bagudrettede kvantitative data for ledighed hos færdiguddannede. Også anvendelse af kvalitativt baserede fremskrivningsmetoder, der i højere grad lægger vægt på at kortlægge behovet for fremtidige kompetencer og kvalifikationer, har en række usikkerhedsfaktorer.

Udfordringen består i at finde veje til at opnå et mere robust og validt grundlag for en styring af optaget. Der er behov for dialog om såvel det kvantitative som det kvalitative behov for færdiguddannede.

Dimensionering på baggrund af dialog: En højere grad af anvendelse af dimensionering og afdækning af kvalifikations- og kompetencebehov skal bygge på en tæt dialog og et samspil mellem ministerier, parterne, uddannelsesinstitutionerne og relevante forskningsmiljøer.

6. Mere kvalitet og relevans i de lange videregående uddannelser

AE's analyse (se afsnit 2.3) viser, at der med det nuværende optag på de lange videregående uddannelser vil være et overskud af færdiguddannede på kandidatniveauet i 2025. En mere kvalificeret dimensionering af de videregående uddannelser vil derfor også skulle omfatte de lange videregående uddannelser, men der er tillige behov for at udvikle en række af de lange videregående uddannelser, så de kommer tættere på de arbejdsmarkeder, som kandidaterne efterfølgende skal ud på. Det er også helt afgørende for at udvikle uddannelsernes kvalitet. Det er centralt, fordi også den akademiske arbejdskraft spiller en vigtig rolle for at øge vækst og produktivitet.

Behovet for stærke kompetencer baseret på lange videregående uddannelser øges inden for en række beskæftigelsesområder, som er centrale for LO og FTF's medlemmer. Det kan være inden for det tekniske, og finansielle område eller sundhed, pædagogik og det sociale område. Det er derfor centralt, at der udbydes relevante kandidatuddannelser på disse områder.

Med en øget fokusering på relevansen i kandidatuddannelserne er der også bedre mulighed

for, at dem, der måtte ønske det, kan bygge en kandidatuddannelse oven på en professionsbacheloruddannelse. Studerende med professionsfaglig erfaring fra beskæftigelse vil bedre kunne inddrage relevante problemstillinger i uddannelsen. Samtidig kan den færdiguddannede opnå en stærk kombination af teori og praksis.

En del af den øgede kontakt til arbejdsmarkedet vil kunne skabes ved at øge anvendelsen af uddannelseselementer, der giver den studerende tæt kontakt til og samspil med de færdiguddannedes beskæftigelsesområder. Desuden vil en øget mulighed for at anvende deltidsuddannelse også kunne bidrage til øget sammenhæng til arbejdsmarkedet og forbedrede videreuddannelsesmuligheder for nogle af LO og FTF's grupper.

Bedre samarbejde mellem universitet og arbejdsmarked: For at de lange videregående uddannelser i højere grad kan lede frem til relevant beskæftigelse, skal der etableres bedre mulighed for samarbejde mellem universitet og det aftagende arbejdsmarked.

Samarbejdet skal tillægges en højere grad af kompetence end de nuværende aftagerpaneler. Der skal blandt andet være en forpligtelse til at oprette uddannelsesudvalg på kandidatuddannelser, der har en stærk erhvervs- og professionsrettet profil. Endvidere skal kravet om relevans vægtes højt ved kvalitetssikring af de lange videregående uddannelser.

7. Det tætte samspil med praksis i erhvervsuddannelserne og de erhvervs- og professionsrettede videregående uddannelser skal fortsat udvikles

Med et arbejdsmarked i forandring er det en central opgave at sikre et godt match mellem uddannelsens mål for kvalifikationer og kompetencer og behovet på arbejdspladserne. Her har erhvervsuddannelserne og de erhvervs- og professionsrettede videregående uddannelser en afgørende fælles styrke i deres tætte samspil med og kobling til praksis. Den tætte kobling med praksis er selve uddannelsernes DNA, også selvom der er forskellige praktikformer i spil. Denne kobling giver et afgørende afsæt for løbende at udvikle og justere uddannelsernes mål og for hurtigt at inddrage elever og studerende i de aktuelle foran-

dringer i deres kommende erhverv.

Koblingen til og samspillet med praksis er udmøntet forskelligt på henholdsvis erhvervsuddannelserne og de erhvervs- og professionsrettede videregående uddannelser.

I **erhvervsuddannelserne** er kernen vekseluddannelsesprincippet. Uddannelserne er tilrettelagt som en vekselvirkning mellem lønnet ansættelse i en virksomhed, hvor man indgår aktivt i produktionen, og skoleophold, hvor eleven får supplerende teoretisk viden, der sætter læringen i virksomheden i et bredere perspektiv. Erhvervsuddannelser, der bygger på vekseluddannelsesprincippet, er således uddannelser baseret på læring i arbejdet suppleret med skole.

Ansættelse i virksomheden er afgørende. Oplæring i et fagligt og kollegialt fællesskab, som man er en ansvarlig og anerkendt del af, er den bedste måde at lære både faktiske kompetencer og opnå solid faglig identitet. Ansættelse i virksomheden er desuden forudsætningen for, at der kan indgås overenskomster for eleverne og dermed sikre indflydelse igennem de faglige udvalg.

Styrken i erhvervsuddannelserne er, at det, man lærer i praktikken, er helt umiddelbart anvendeligt. Svagheden kan være, at oplæringen på arbejdspladsen bliver for snæver. Når så stor en del af uddannelsen finder sted gennem læring i arbejdet, stiller det krav til arbejdspladserne om at være bevidste om, at de både er ramme for produktion og for læring. Dette er en vigtig forudsætning for kvaliteten af denne oplæring.

På skolesiden stiller det krav til erhvervsskolerne om at supplere den praktiske oplæring med relevant teori. Erhvervsskolerne kan aldrig være på højde med virksomhederne med hensyn til moderne udstyr og nye produktionsmetoder. Men de kan give eleverne den bredere og dybere teoretiske forståelse, der betyder, at de lettere kan anvende deres færdigheder i nye sammenhænge eller andre arbejdsfunktioner. Det er fortsat vigtigt at drøfte, hvilken rolle skoleundervisningen skal spille i forhold til praktikken for at sikre, at undervisningen opleves som relevant og engagerende.

At arbejdsmarkedets parter er styrende for uddannelsernes kvalitet og indhold er afgørende for uddannelsernes solide kvalitet. Det er med til at sikre, at uddannelserne hele tiden afspejler de behov, der er på arbejdsmarkedet, og at der er

opbakning til uddannelserne både fra virksomheder og medarbejdere. Dog kan dette system have visse udfordringer, særlig når det kommer til at uddannelsesdække nye områder, hvor de overenskomstbærende parter ikke er så veletablerede, og hvor kompetencerne går på tværs af flere områder.

Faglige udvalg skal sikre kvaliteten: Det er vigtigt, at erhvervsuddannelserne er baseret på velfungerende faglige udvalg, der kan sikre kvaliteten og gribe ind, hvor der er problemer.

Samspillet med praksis i de erhvervs- og professionsrettede videregående uddannelser har både ligheder med og væsentlige forskelle sammenlignet med erhvervsuddannelserne.

Alle uddannelser indeholder praktikforløb eller klinisk undervisning i en virksomhed eller offentlig arbejdsplads. Den studerende veksler i en eller flere perioder mellem den skolebaserede undervisning og praktikforløb. Der er typisk ikke tale om et ansættelsesforhold i praktikperioden, og status for den enkelte er fortsat at være studerende. Med undtagelse af blandt andet pædagoguddannelsen og laborantuddannelsen, hvor dele af praktikken er baseret på aftalt løn, modtager den studerende ikke løn, men SU, under praktikforløbet, og overenskomster regulerer derfor ikke vilkårene.

Det er uddannelsesinstitutionen, som har ansvaret for den samlede uddannelse, herunder at uddannelsesmålene i praktikforløbene nås. Uddannelsesudvalgene, der er etableret på de enkelte erhvervsakademi- og professionshøjskoler, har derfor en vigtig opgave i forhold til løbende at medvirke til kvalitetssikring af praktik og klinisk undervisning på de enkelte uddannelser. Styrken i erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelserne er, at det er læringsmålene, der styrer praktikken. Svagheden kan være, at man ikke når tilstrækkelig tæt på arbejdspladsernes virkelighed.

Praktik og klinisk undervisning har således udfordringer og behov for at styrkes og udvikles.

Den vigtige kobling mellem undervisningen på uddannelsesinstitutionen og læringen i praktikken og klinikken fungerer ikke altid optimalt. Der er for mange eksempler på, at eleven og den studerende oplever at være i to adskilte verdener.

Bedre samspil: Der er behov for at forbedre sam-

arbejdet mellem praktiksteder og uddannelsesinstitutioner.

Også den uddannelsesmæssige kvalitet i selve praktikforløbet eller den kliniske uddannelse på arbejdspladsen er ofte udfordret. Det kan skyldes manglende ledelsesmæssig prioritering af opgaven eller fraværet af uddannede vejledere/undervisere eller kontaktpersoner på praktikstedet.

Behov for uddannede vejledere og kliniske undervisere: Det er vigtigt at sikre tilstrækkeligt med uddannede praktikvejledere og kliniske undervisere. Ligeledes skal kontaktpersonen tilbydes opkvalificering.

Styrk samspil med praksis: Der skal iværksættes et udviklingsprojekt med det mål at styrke erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelsernes samspil med praksis. Centrale mål er at øge partsindflydelsen på de videregående uddannelser, udvikle konkrete værktøjer og standarder til kvalitetssikring af praktik og klinisk undervisning samt metoder til at styrke samspillet mellem praktikken og undervisningen på uddannelsesinstitutionen.

8. Sikring af ny viden i uddannelser og job skal understøtte nye måder at løse opgaverne på

Forandring kommer ikke af sig selv. Forandring kræver en ny og bedre viden om, hvordan for eksempel tekniske eller sundhedsmæssige problemstillinger løses bedre og mere effektivt i dag end den måde, de blev løst på i går.

Det er i det lys erhvervsakademier og professionshøjskoler forsknings- og udviklingsopgave (FoU) skal ses. Det helt centrale kendetegn er, at FoU-indsatsen foregår i et tæt samarbejde med virksomheder og offentlige institutioner, hvor resultatet af aktiviteten kan anvendes og omsættes i nye løsninger bredt i praksisfeltet og i uddannelsessektoren. Samtidig er det centralt at sikre, at FoU-aktiviteten og resultatet heraf indgår i alle relevante uddannelser. Det kan være direkte i undervisningen eller ved, at studerende inddrages og medvirker i konkrete projekter. Resultater af FoU skal også indgå i uddannelsesinstitutionernes udbud af efteruddannelse og dermed bidrage til voksne beskæftigedes kompetenceudvikling og

innovation i opgaveløsningen på arbejdspladsen.

Anvendelsen sker eksempelvis, når resultatet af et FoU-projekt omsættes i nyt undervisningsmateriale om forebyggelse af omsorgssvigt på børne- og ungeområdet. Materialet kan anvendes bredt såvel i grunduddannelserne som i efter- og videreuddannelse af personale i kommunerne. På samme måde understøtter resultatet af et FoU-projekt gennemført i samarbejde med en kommune om forbedret indsats på demensområdet, sundhedspersonalets indsats i forhold til den demente og dennes familie. Resultatet inddrages samtidig i uddannelserne for alle personalegrupperne herunder også faglærte og ufaglærte. Et tredje eksempel er, når studerende går i samarbejde med virksomheder inden for design og fritidsområdet for at udvikle sportsbeklædning, der skal opfylde en række mål om bæredygtighed.

FoU-indsatsen på erhvervsakademier og professionshøjskoler skal udføres i et tæt samspil i trekanten mellem arbejdsplads, uddannelse samt forskning og udvikling. Dermed adskiller den sig fra de typer af forskning, der ikke har samme krav om direkte anvendelighed og brugbarhed i relation til erhverv og uddannelser. En afgørende udfordring for den anvendte forskning og udvikling er at opnå fuld anerkendelse af de anvendte metoder og analyseresultater.

Udviklings- og forskningsopgaven er stadig en relativ ny opgave for erhvervsakademierne og professionshøjskolerne, og det er derfor en væsentlig udfordring at konsolidere og implementere udviklings- og forskningsaktiviteterne.

Bedre rammebetingelser for forskning og udvikling på Erhvervsakademier og Professionshøjskoler: Rammebetingelserne for forskning- og udvikling, herunder det økonomiske grundlag, skal styrkes. Samtidig skal anvendelsesdimensionen forsæt udvikles for at sikre koblingen til uddannelserne og de færdiguddannedes erhverv.

9. Uddannelsessystemet skal i højere grad sikre alle et fundament af stærke kvalifikationer og kompetencer

Som beskrevet i afsnit 2 er det afgørende at sikre alle et stærkt kompetencefundament for at kunne indgå aktivt i forandringerne i jobbet. Fundamentet udgøres af en kombination af almene kvalifikationer som at læse, skrive og regne, af de faglige

kvalifikationer og af personlige kompetencer som for eksempel evnen til kommunikation og samarbejde.

PIAAC-rapporten fra 2013 dokumenterede, at der er langt igen, før der i hele arbejdsstyrken er et niveau af grundlæggende kvalifikationer (dansk sprog, dansk læsning/skrivning, regning, grundlæggende IT), der er tilstrækkeligt i forhold til de krav, fremtidens job og uddannelse stiller. Derfor er det afgørende at de eksisterende tilbud på området fastholdes og videreudvikles. Fx Ord- blindeundervisning for voksne, Forberedende Voksenundervisning - der bør udvides med grundlæggende IT og forskellige grundlæggende fagligt/almene kurserne inden for rammerne af AMU-programmet.

De store, komplekse og hastige ændringer i samfundet og på arbejdsmarkedet frem mod 2025 stiller imidlertid både erhvervsuddannelserne, de erhvervs- og professionsrettede videregående uddannelser og voksenuddannelsessystemerne overfor to centrale spørgsmål:

- Er uddannelserne, som de er tilrettelagt og udbudt i dag, gode nok til at sikre alle det nødvendige kompetencefundament til at indgå i forandringsprocesserne?
- Er uddannelserne fastholdt i en formel struktur, der ikke er i tilstrækkelig samspil med et stadig mere fleksibelt arbejdsmarked?

Et tredje spørgsmål er, om grunduddannelserne i dag har den rigtige balance og samspil mellem de tre typer af kvalifikationer og kompetencer? Meget peger på en øget betydning af både de almene, personlige og generiske kompetencer, der giver den enkelte stærkere forudsætninger for løbende at tilegne sig nye måder at arbejde på eller indgå i ændrede jobfunktioner i samarbejde med andre faggrupper. Evnen til at anvende ny faglig viden og til selv at være medudvikler af ny viden og arbejdsmetoder vil også blive efterspurgt. Det skyldes blandt andet behovet for videreudvikling af digitale og teknologiske arbejdsredskaber. Udviklingen peger også på behov for stærke personlige kompetencer som for eksempel evne til samarbejde og evne til at sætte sig ind i nye opgaver. Med digitaliseringens nærmest ubegrænsede muligheder for lagring og formidling af viden og data skærpes behovet for, at den enkelte kan vælge og prioritere. Kritisk sans bliver derfor afgørende.

Det er imidlertid ikke muligt at sætte udvik-

lingskravene på fremtidens arbejdsmarked på en ensartet formel, fordi ændringerne vil antage forskellig karakter alt efter branche og fagområde. Udviklingen vil derfor også rejse forskellige krav til de enkelte uddannelser. Der er for eksempel et meget større pres fra teknologiudviklingen på professionsbacheloruddannelsen i finans- end på pædagoguddannelsen, og der er helt andre substitutionsmuligheder mellem forskellige uddannelser på kontorområdet, end der er på automatikmekanikerområdet.

Behov for brede kvalifikationer og uddannelsesspecifikke justeringer: Ud over at det i et 2025-perspektiv er vigtigt at sikre balancen mellem de tre typer af kvalifikationer og kompetencer, vil der være et stigende behov for at ændre og justere de enkelte uddannelser eller uddannelsesområder ud fra deres specifikke udfordringer og krav til forandring.

Kompetenceudvikling er meget bredere end udviklingen af uddannelser og bredere end, hvad det offentlige uddannelsessystem dækker. Derfor skal fagbevægelsen arbejde for, at der oprettes et Nationalt Kompetenceråd, der uafhængigt af den siddende regering på overordnet niveau (dvs. ikke i relation til enkeltuddannelser) vurderer kompetenceudviklingen i befolkningen samlet.

Opret et Nationalt Kompetenceråd: Rådet skal på linje med Det Økonomiske Råd årligt udarbejde en samlet redegørelse for karakteren og omfanget af udviklingen i kompetence og kvalifikationsefterspørgslen set i forhold til uddannelsessystemernes kapacitet og kapabilitet.

Det Nationale Kompetenceråd skal endvidere udarbejde prognoser for de kommende tre til fem års forventede behov.

10. Behov for udbud af uddannelse på mere fleksible måder

Når løbende og hastig forandring i jobbene er dagsordenen, øges også voksen-, efter- og videreuddannelsernes betydning for alle på arbejdsmarkedet. Det gælder alle typer af uddannelser - fra de almene til de erhvervsrettede. Behovet for at styrke de almene, de faglige samt de personlige, generiske og sociale kompetencer gennem vok-

sen-, efter- og videreuddannelserne øges i takt med, at ny viden og nye metoder skal implementeres i nye eller ændrede jobfunktioner.

Men har vi et tilstrækkeligt fleksibelt udbud af disse uddannelser? Skal de kunne knyttes endnu tættere på arbejdspladsen, så undervisning og læring kan foregå i et tæt samspil med arbejds-situationen? Er der behov for flere muligheder for deltidsuddannelser, hvor hele eller dele af de ordinære uddannelser bedre kan kombineres med arbejde? Mange barrierer i systemerne lægger fortsat mange forhindringer for, at voksne opnår adgang til den nødvendige eller ønskede opkvalificering og videreuddannelse. Også personlige barrierer afholder mange fra at deltage i uddannelsesaktiviteter.

Endelig kan man stille det spørgsmål, om uddannelserne er fastholdt i en formel struktur, der ikke er i tilstrækkelig samspil med et stadig mere fleksibelt arbejdsmarked? Hvis det er tilfældet, kan modsætningen mellem de enkelte uddannelser og de enkelte fagområder på den ene side og det overordnede uddannelsessystem på den anden blive forstærket. På den ene side står de enkelte uddannelsers særegne relevans og kvalitet og på den anden uddannelsessystemets iboende trang til at operere med fast definerede uddannelseskategorier (erhvervsuddannelser, akademiuddannelser, professionsbacheloruddannelser, etc.) baseret på formelle adgangskrav og uddannelseslængder.

Det er en udfordring i forhold til udviklingen i sammenhængen mellem arbejdsmarked og uddannelser, idet den er meget uensartet inden for de forskellige uddannelser. Det betyder, at overordnede og entydige løsninger på tværs af flere uddannelser eller uddannelsesområde bliver stadig sværere at formulere. Samtidig vil en øget anvendelse af såvel private efteruddannelses tilbud som konkrete kompetenceudviklingsforløb i virksomhederne udfordre de traditionelle uddannelsesbeskrivelser.

Man kan derfor sige, at uddannelsessystemet set på baggrund af de omfattende forandringer på arbejdsmarkedet er sat under et i nogen grad modsatrettet pres, sådan som det er struktureret i dag.

Debat om fremtidens system: Der er behov for en mere grundlæggende debat om systemets fremtidige indretning for at imødekomme behovet for

både større fleksibilitet og ønsket om standardiseringer og gennemsligtighed.

Med afsæt i forandringerne i samfundet og på arbejdsmarkedet skal der udvikles rammer for, hvordan uddannelser kan udbydes i mere fleksible former.

11. Et sammenhængende, tilgængeligt og overskueligt VEU-system

Vi har i de foregående afsnit beskæftiget os med den øgede hastighed, hvormed kompetencekravene på arbejdsmarkedet ændrer sig, og hvordan det blandt andet vil betyde et øget behov for at anvende videre- og efteruddannelse til den løbende tilpasning til de nye krav. Der bliver derfor et øget behov for, at voksne gennem arbejdslivet kvalificerer sig såvel fagligt som alment og personligt.

Udgangspunktet for et offentligt VEU-tilbud til voksne arbejdstagere må være, at viden og færdigheder fra formelle uddannelser og fra arbejdspladserne skal indgå ligeværdigt i det udgangspunkt, der er for tilrettelæggelsen, uden at man går på kompromis med faglighed og kvalitet. Strukturelle eller institutionelle hensyn må ikke være barrierer for, at den enkelte kan få den kompetenceudvikling, den pågældende ønsker.

Centralt i det offentlige VEU-system står voksnes ret til at få kvalifikationer frem til og med ungdomsuddannelsesniveau – herunder basale dansk-, matematik- sprog-, it-kompetencer og teknologiforståelse. Samtidig er det afgørende, at de opgaver, AMU-systemet i dag løser, fremover i endnu højere grad bliver løst på en måde, der sikrer den horisontale mobilitet på arbejdsmarkedet i tæt tilknytning til beskæftigelsen i de enkelte virksomheder. Derfor er det også afgørende, at VEU/AMU også fremtidigt har en stærk rolle i flexicurity-modellen, så det sikres at den ledige hurtigt og effektivt kan opkvalificeres til nye jobs.

Et VEU med både videreuddannelse og faglig ajourføring: LO og FTF arbejder for et sammenhængende, offentligt baseret VEU-system. VEU skal kunne give både et uddannelsesløft - dvs. videreuddanne til et nyt trin i uddannelsessystemet - og en horisontal kompetenceudvikling, der sikrer alt fra faglig ajourføring til specialisering og egentligt sporskifte til nye branche/sektorumråder.

Det sammenhængende system skal samle det i dag vidtforgreneede, offentlige VEU-system, der spænder lige fra de forberedende, grundlæggende og almene voksenuddannelser over arbejdsmarkedsuddannelser til de videregående akademi-, diplom- og masteruddannelser.

Ved siden af det offentlige VEU-tilbud er der et endnu mere differentieret privat kursusudbud.

Indflydelse på private kurser: Det vil fremadrettet være en opgave for fagbevægelsen at søge indflydelse på den stigende anvendelse af private kursusudbud med henblik på, at medlemmerne også af den vej kan få anerkendt og kvalitetssikret kompetenceudvikling.

Det kan for eksempel handle om at sikre kvalitetskontrol, merit i forhold til anerkendte niveauer i det offentlige system eller gennemskuelighed i beskrivelser og kursusbeviser. Samtidig er det en særskilt udfordring, at det private udbud kan være med til at øge omkostningerne ved kompetenceudvikling og dermed indirekte betyde, at færre får mulighed for at deltage.

Det sammenhængende VEU-system skal – sammen med den kompetenceudvikling, der foregår i privat regi og på de enkelte arbejdspladser - bidrage til at sikre den enkeltes muligheder for at vedligeholde og udbygge sine kompetencer gennem hele arbejdslivet med henblik på at sikre en kontinuerlig tilknytning til arbejdsmarkedet og et udviklende arbejdsliv med mulighed for at forfølge egne karrieremål. Derfor skal der fortsat arbejdes for et så dækkende offentligt udbud som muligt

Det er ikke nok at skabe et sammenhængende VEU-system. Det skal også være forståeligt og tilgængeligt for de enkelte medlemmer. Derfor skal sammenhængen mellem kravene til kvalificeret arbejdskraft på arbejdsmarkedet og kompetenceudviklingen af lønmodtagerne understøttes af en effektiv voksenvejledning. Voksenvejledning kan ses som det værktøj, der – sammenkoblet med et udbud af relevante uddannelsesaktiviteter – bidrager til øget fleksibilitet i arbejdsstyrken. Et voksenvejledningstilbud skal kunne tilgodese forskellige typer af behov blandt medlemmerne. Det er afgørende, at den opsøgende vejledning på virksomhederne styrkes og forøges, samt at den koordineres med øvrige virksomhedsrettede aktiviteter.

Nyt, nationalt voksenvejledningscenter: Der skal etableres et nationalt voksenvejledningscenter, der skal styrke den samlede uafhængige voksenvejledning på tværs af institutionsrammerne – til gavn både for beskæftigede, arbejdsløse, kortuddannede og videregående uddannede.

Voksenvejledningscenteret skal blandt andet udvikle kvalitet og standarder på området og sikre udvikling af tværgående vejledningsmateriale, efteruddannelses tilbud til de lokale vejledere. Arbejdsmarkedets parter skal sikre, at arbejdsmarkeds- og jobperspektiverne kommer til at stå centralt i voksenvejledningscenteret.

12. Ret og pligt til kompetenceudvikling for arbejdsgivere og lønmodtager

Etableringen af et sammenhængende, relevant og kvalitetssikret offentligt efteruddannelsessystem gør det ikke alene. Der er en række andre rammebetingelser, der skal være på plads for, at der er de nødvendige incitamenter for arbejdspladser og medarbejdere til at sætte gang i strategisk kompetenceudvikling og egentlige kompetenceløft.

Rammebetingelserne for det enkelte medlem sættes af det ansvar (herunder økonomisk ansvar) og de opgaver, som henholdsvis arbejdsgiverne, staten, uddannelsesinstitutionerne, fagbevægelsen og den enkelte voksne har i forbindelse med kompetenceudvikling.

Mange arbejdsgivere påtager sig ikke et egentligt ansvar for udvikling af deres medarbejders kompetencer, herunder for planlægning og strategisk udvikling af medarbejdernes kompetencer. Det er med til at begrænse uddannelsesaktiviteten.

Arbejdsgiverens pligt: Arbejdsgiverne skal forpligtes til både at vedligeholde arbejdskraftens kompetencer og sikre udvikling af nye kompetencer, når for eksempel ny teknologi indføres.

Staten skal som nævnt sikre det rigtige udbud i det sammenhængende VEU-system: For den enkelte og for arbejdspladserne kan adgangen til kompetenceudvikling på det rigtige tidspunkt, i den rigtige form og med det rette indhold, pris og kvalitet være afgørende for, om man overhovedet ønsker og har mulighed for deltage. Statens ansvar drejer sig for det første om rammerne for uddannelserne, som uddannelsesinstitutionerne skal udfylde.

For det andet drejer det sig om finansiering af uddannelserne. De seneste års forringelser af såvel taxametertilskuddene og godtgørelsesordninger (VEU-godtgørelse og SVU) har betydet et tydeligt faldende aktivitetsniveau.

Der er behov for fortsat at prioritere, at voksne, der ikke gennem grundskolen og ungdomsuddannelser har opnået tilstrækkelige faglige, almene og personlige kompetencer, skal have gratis adgang til uddannelse. Staten skal fortsat understøtte forsørgelsesgrundlaget for denne type VEU-aktivitet.

Statens finansiering skal give reelle muligheder for kompetenceudvikling: Den offentlige finansiering skal prioritere aktiviteter målrettet ufaglærte og faglærte, men skal også medfinansiere efter- og videreuddannelsesaktiviteter på videregående niveau, så kompetenceudvikling er en reel mulighed for alle, uanset uddannelsesbaggrund og ansættelse.

Uddannelsesinstitutionerne skal sørge for et uddannelsesudbud, som matcher efterspørgslen efter kompetencer på arbejdsmarkedet, og som er præget af fleksibilitet og forandringsparathed.

Styrk samarbejdet om uddannelse: Samarbejdet mellem uddannelsesinstitutioner og arbejdsmarkedets parter skal styrkes.

Fagbevægelsen har en stærk interesse i, at medlemmerne bevarer værdien af deres arbejdskraft – og blandt andet derfor er der opstået fælles kompetenceudviklingsfonde på en række overenskomstområder, og overenskomsterne indeholder i en række tilfælde også bestemmelser om fælles uddannelsesplanlægning i virksomhederne. Det enkelte medlem har i mange tilfælde en personlig interesse i at styrke de uddannelsesmæssige kompetencer for at sikre sig et godt arbejdsliv, selvom det er ikke alle medlemmer, der har denne tilgang til kompetenceudvikling. Men det enkelte medlem deltager nødvendigvis i den efteruddannelse, som medlemmet bliver pålagt på arbejdspladsen, jævnfør aftaler i overenskomster og i henhold til den almindelige ledelsesret.

At satse på ret og pligt til efteruddannelse er en strategisk udviklingsvej for fagbevægelsen af flere grunde. Kompetencefonde eller andre kollektive

ordninger gør det muligt at udvikle finansieringsformer, der er uafhængige af det aktuelle politiske flertal. Kompetencefonde kan være med til at øge aktiviteten, da finansieringen kan trækkes fra både offentligt-, arbejdsgiver- og overenskomstbase-rede kilder. Samtidig er en sådan finansiering med til at sikre en dansk model med et stærkt kollektivt element i stedet for, at kompetenceudviklingen i værste fald alene afhænger af den enkelte arbejdsgiver og/eller det enkelte medlems økonomiske formåen og prioriteringer. Det er naturligvis parterne på de enkelte overenskomstområder, der aftaler om og hvordan det bedst giver mening på de konkrete områder.

Motivation for kompetenceudvikling hos det enkelte medlem er helt afgørende. Det er derfor også en central opgave for alle parter at fremme denne motivation og lyst til læring. Det enkelte medlem har også et eget ansvar og dermed både ret og pligt til at være åben overfor løbende kompetenceudvikling, hvis mulighederne for at fastholde og udvikle sig i jobbet skal udnyttes. Realiteten er, at det på fremtidens arbejdsmarked næppe vil være realistisk at "stå kompetencemæssigt stille" på et givent niveau. Arbejdsgiveren og staten har på den anden side pligt til at sikre at de reelle muligheder for kompetenceudvikling er til stede.

Mange har også i dag en personlig interesse og engagement i at styrke de uddannelsesmæssige kompetencer for at sikre sig et godt arbejdsliv, men det er ikke alle medlemmer der har den tilgang til kompetenceudvikling.

Efteruddannelse og kompetenceudvikling som del af sporskifte over i nye brancher eller sektorer er i sidste ende afhængig af den enkeltes engagement og motivation. Her skal fagbevægelsen spille en aktiv rolle i forhold til at motivere og fremme lysten til kompetenceudvikling, så den enkelte person til stadighed kan have en tilknytning til arbejdsmarkedet og et godt arbejdsliv.

Fremtidens arbejdsmarked vil i stigende grad omfatte job, som ikke fører til fastansættelse eller er omfattede af kollektive overenskomster. Det indebærer en lang række udfordringer, blandt andet i forhold til kompetenceudvikling af de personer med atypisk ansættelse, der ikke er omfattet af aftalebaserede rettigheder eller sædvaner. Denne gruppe forventes at blive større i de kommende år. Derfor bliver det stadig mere aktuelt at udvikle modeller, der kombinerer en overenskomstbase-

ret tilgang med en egentlig ret til kompetenceudvikling for den enkelte, uanset ansættelsesform.

13. Alle kompetencer skal anerkendes uanset, hvor de er erhvervet

De forudgående afsnit har i vid udstrækning handlet om kravene til et offentligt finansieret og styret VEU-system. Dette system skal for den enkelte kunne ses i tæt sammenhæng med erfaringerne på arbejdspladsen og i livet i øvrigt. Den enkelte voksne skal kunne se sin kompetenceudvikling i et tæt samspil mellem læring på uddannelsesinstitutioner, i fritidslivet og i arbejdslivet. Et sådant øget samspil vil bidrage til at øge efterspørgslen efter og deltagelse i forløb, der kan overskues, og hvor den enkelte kan se gevinsten ved at deltage, umiddelbart og på længere sigt.

Fagbevægelsen er traditionelt fokuseret på kompetenceudvikling i det formelle, offentlige uddannelsessystem. Her er der sikkerhed for at få kvalitetssikrede kompetencer, som er anerkendte, og som kan give adgang til evt. yderligere uddannelse. Det betyder, at den kompetenceudvikling, der foregår uden for dette system – herunder de private kurser-, underprioriteres.

Konsekvensen er, at vigtige kompetencer ikke synliggøres og anerkendes, alene fordi de er udviklet uden for det formelle uddannelsessystem. Konsekvensen kan også være, at der er en for dårlig kobling mellem udvikling og anvendelse af ny viden og læring i arbejdslivet.

Samtidig er der dog også et stigende fokus på at registrere de faktiske kompetencer i virksomhederne. Et stigende antal virksomheder anvender it-baserede HR-systemer, der også rummer faciliteter til registrering af kompetencer.

Større fokus på registrering af kompetencer: Der skal fremover være et større fokus i fagbevægelsen på, hvad der registreres i it-baserede HR-systemer, og hvordan registreringerne kan spille sammen med den enkelte lønmodtagers interesser i en relevant og brugbar kompetenceregistrering – også uden for den aktuelle virksomhed.

Der er også en stor anvendelse af efteruddannelse uden for det offentligt anerkendte uddannelsessystem. Som konsekvens heraf opstår et stigende behov for at sikre anerkendt kvalitet og muligheder for registrering af deltagelse på andre typer efterud-

dannelsesaktiviteter. Disse vil i øvrigt i stigende grad indeholde helt eller delvist it-baserede aktiviteter.

Der er derfor en voksende udfordring i at skabe sammenhæng mellem aktiviteter i det offentlige VEU-system, privat efteruddannelse og læring i det daglige arbejdsliv. Udfordringen er blandt andet at sikre kvaliteten i den læring fra praksis i arbejdslivet, som skal supplere, indgå i eller erstatte elementer af formel anerkendt læring. Det drejer sig blandt andet om kvalitetssikring af videngrundlaget, fornuftig faglig progression og løbende ajourføring.

Arbejdspladser som bevidste læringsarenaer: Det er centralt i forhold til kompetenceudvikling og videreuddannelse, herunder det dobbelte uddannelsesløft, at videreudvikle fagbevægelsens krav om, at arbejdspladserne skal være bevidste læringsarenaer i langt højere grad, end det er tilfældet i dag.

For at sikre en effektiv privat og offentlig sektor kræver det som tidligere nævnt, at arbejdsgiverne påtager sig ansvar for at gennemføre systematisk kompetenceudvikling. Her er samspillet mellem uddannelsesaktiviteter i det formelle videre- og efteruddannelsessystem og læring på arbejdspladsen ofte for dårligt belyst. Sådan er det til trods for, at netop vekselvirkning mellem teori og praksis er et positivt særkende ved de erhvervs- og professionsrettede grunduddannelser.

Realkompetencevurdering er en metode til at anerkende kompetencer, der er erhvervet uden for det formelt kompetencegivende system, for eksempel på arbejdspladsen. Men metoden er fortsat svært tilgængelig for medlemmerne og bruges af den grund for lidt. Barrieren er både manglende kendskab til realkompetence og uklare om, hvad der konkret skal til for, at realkompetencevurderingen kan gennemføres. En anden barriere for brug af realkompetencevurdering er kravet om deltagerbetaling for personer, der allerede har en videregående uddannelse.

Alle kompetencer skal anerkendes: Realkompetencevurderinger skal opnå større udbredelse og tilgængelighed ved at nedbryde de eksisterende barrierer og ved fortsat at udvikle redskabet.

14. Fagbevægelsen støtter det enkelte medlems kompetenceudvikling og sikrer rammebetingelserne

Fagbevægelsen har en lang tradition for at beskæftige sig med uddannelse og uddannelsespolitik. Det er med det afsæt, der frem mod 2025 skal udvikles en ny, offensiv tilgang, der kombinerer fire konkrete aktivitetsområder. Der er således ikke tale om fire isolerede arbejdsområder, men om tæt sammenhængende aktiviteter – primært forankret i den enkelte faglige organisation, men koordineret og understøttet af hovedorganisationen.

Overordnet uddannelsespolitisk interessevaretagelse

LO, FTF og de faglige organisationer deltager i diverse centrale råd og udvalg og gennemfører interessevaretagelse i forhold til arbejdsgiverorganisationer, regeringen, uddannelsesinstitutioner og andre væsentlige aktører på uddannelsesområdet.

Ved at deltage i for eksempel trepartsforhandlinger, drøftelser om uddannelsesreformer eller et nyt bevillingssystem skaffer fagbevægelsen resultater. Tilsvarende har fagbevægelsen indflydelse på de uddannelsespolitiske diskussioner i europæisk sammenhæng.

Opret et Nationalt Kompetenceråd: For at sikre en sammenhængende politisk indsats, der omfatter såvel alle uddannelsesområder som både private og offentlige indsatser, foreslås etablering af et Nationalt Kompetenceråd. Forslaget er nærmere omtalt i afsnit 3.9.

Udvikling af de enkelte uddannelser og uddannelsesinstitutionerne

Fagbevægelsen har repræsentanter i for eksempel faglige udvalg, bestyrelser og uddannelsesudvalg, og fagbevægelsen skal fremover være endnu skarpere på sin rolle og bidrage konstruktivt til de styrings- og kvalitetsdiskussioner, som foregår her. Fagbevægelsen skal have fokus på fremtidens arbejdsmarked.

Der vil være behov for en oprustning af det uddannelsespolitiske arbejde på en række forskellige områder. Sådan er det blandt andet, fordi en øget decentralisering gør ansvarsfordelingen stadig mere kompleks mellem de centrale be-

slutninger (som taxametrene størrelse fastsat på finansloven) og de decentrale beslutninger om udmøntning af tilskud (som antal undervisningstimer på et lokalt udbud).

Stærkere ressourcer i fagbevægelsen: Det vil i fremtiden kræve mere viden, når fagbevægelsens repræsentanter konkret skal tage stilling til de økonomiske rammer og muligheder på den enkelte uddannelse og institution.

Styrket understøttelse af de enkelte medlemmer

Tidligere i dette notat er fagbevægelsens rolle fremhævet i forbindelse med at etablere samarbejde med arbejdsgiverne og for eksempel etablere overenskomstbaserede rettigheder for den enkelte. Samtidig er det flere steder i dette notat fremhævet, at kompetenceudvikling i fremtiden i endnu højere grad end i dag vil være baseret på arbejdspladsbaserede aktiviteter og private kursusudbud. Derfor skal fagbevægelsen også kunne hjælpe medlemmerne med at vurdere sådanne tilbud. Fagbevægelsen skal kunne være med til at stille krav om, at de kompetenceregistreringer, der sker i den enkelte virksomhed, kan bruges både i forhold til en real-kompetencevurdering og til den videre udvikling på arbejdspladsen eller i branchen.

God rådgivning af medlemmer: De enkelte faglige organisationer skal i samarbejde med øvrige aktører i voksenvejledningssystemet kunne rådgive det enkelte medlem og tydeliggøre vigtigheden af kompetenceudvikling.

Styrket videnbaseret og øget legitimitet i interessevaretagelsen

Det bliver afgørende for fagbevægelsens fremtidige muligheder på det uddannelsespolitiske område, at fagbevægelsen har tilstrækkelig analysekraft til at kunne bidrage, og at den har den stærkeste videnbank, hvad angår medlemmernes kompetenceudvikling og -behov.

Fagbevægelsen skaber et nyt videncenter: Der skal etableres et "Fagbevægelsens center for viden om kompetencer og arbejdsmarked" for at skabe den tilstrækkelige videnbase.

Centeret skal understøtte LO og FTF's medlemsorganisationer med konkrete analyser mm. til

brug for udvikling af kompetencestrategier og tværgående analyser, som kan understøtte den overordnede strategi- og politikudvikling både i forhold til grund-, efter- og videreuddannelse og i forhold til kompetenceudviklingen på arbejdspladsen.

Den basis, hvorpå fagbevægelsens indflydelse hviler, vil være under pres: Hvor det tidligere var fagbevægelsen, der som de eneste havde adgang til medlemmernes erfaringer med, hvordan kompetencekravene ændrede sig qua medlemmernes oplevelser og tilbagemeldinger, så er der i dag også andre, der har denne viden. Dels er der som beskrevet tidligere en øget datafangst gennem store HR-systemer i en lang række virksomheder; dels er det via anden datafangst muligt at anvende "Big Data" på en helt anden måde end tidligere til at belyse ændringer i uddannelsessammensætningen i brancher og sektorer.

I forhold til indflydelse og ansvar for den enkelte uddannelsesudvikling er det også nødvendigt med en styrket indsats: Der er brug for at etablere et overblik over de centrale, fagligt-professionelle udfordringer på den enkelte uddannelses arbejdsmarked. Det skal indgå i overvejelserne om det fremtidige uddannelsesudbud, og hvordan det for eksempel spiller sammen med tilstødende uddannelsers udvikling. Derfor kan etablering af et fagbevægelsens videncenter være relevant som videnbank for både organisationer og de enkelte repræsentanter.

