

Grunduddannelse for voksne (GVU)

2007

DANMARKS
EVALUERINGSINSTITUT

Grunduddannelse for voksne (GVU)

© 2007 Danmarks Evalueringsinstitut

Trykt hos Vester Kopi

Eftertryk med kildeangivelse er tilladt

Bemærk:

Danmarks Evalueringsinstitut sætter komma
efter Dansk Sprognævnns anbefalinger

Bestilles hos:

Alle boghandlere eller på EVA's hjemmeside
www.eva.dk

40,- kr. inkl. moms

ISBN 978-87-7958-419-8

Indhold

Forord	7
1 Resume	9
2 Indledning	13
2.1 Formål	13
2.2 Evalueringsgruppe og projektgruppe	14
2.3 Dokumentation og metode	14
2.3.1 Selvevalueringer	15
2.3.2 Besøg	16
2.3.3 Interviewundersøgelsen	16
2.4 Anbefalinger og opfølgning	17
2.5 Rapportens opbygning	17
3 GVU – rammer og vilkår	19
3.1 GVU som uddannelsesramme	19
3.2 Målgruppe	20
3.3 Realkompetencevurdering	22
3.4 Uddannelsesplaner	22
3.5 Uddannelsesansvar og bedømmelse	23
3.6 Godkendelse af institutioner	23
3.7 Finansiering	23
3.8 Kvalitetssikring	24
3.9 Ansvarsfordelingen	24
4 Fem institutioners brug af GVU	27

4.1	Business College Syd (BC Syd)	27
4.2	EUC Lolland	28
4.3	EUC Vest	28
4.4	Niels Brock, Copenhagen Business College	29
4.5	TEC, Teknisk Erhvervsskole Center	29
4.6	Fem forskellige GUV-udbydere	30
5	Søgemønster og aktivitet	31
5.1	Antal uddannelsesplaner og færdiggjorte forløb	31
5.2	Hvem søger GUV?	34
5.3	Brancheforskelle i søgemønsteret	37
5.4	Fire typer indgange til GUV	38
5.4.1	På deltagerens eget initiativ	38
5.4.2	På virksomhedens initiativ	39
5.4.3	På jobcenterets initiativ	39
5.4.4	På uddannelsesinstitutionens initiativ	39
5.5	Kendskabet til GUV	39
5.6	Opsøgende arbejde og markedsføring af GUV	40
5.7	Andre muligheder for at øge søgningen	41
6	Adgangskrav	43
6.1	Deltagernes opfyldelse af adgangskravene	43
6.2	Adgangskravenes relevans	44
6.2.1	Alderskravet	44
6.2.2	Kravet om to års relevant erhvervs erfaring	44
6.2.3	Kravet om grundskoleniveau	45
6.3	Vurdering af erhvervs erfaringens relevans	46
7	Realkompetencevurdering	49
7.1	Realkompetencevurderingens grundlag	49
7.1.1	Bekendtgørelsen om kompetencevurderingen	49
7.1.2	Hvem foretager kompetencevurderingen – og på hvilket grundlag?	50
7.2	Redskaber til kompetencevurdering	50
7.2.1	Skriftlig dokumentation	50
7.2.2	Kompetencevurderingssamtale	51
7.2.3	Test	51
7.2.4	Praktisk afklaringsforløb	52
7.2.5	Vurdering af afklaringsredskaberne	53

7.3	Udfordringer i forbindelse med kompetencevurderinger	55
7.3.1	Ressourcekrævende realkompetencevurderinger	55
7.3.2	Merit, kompetenceafklaring eller kompetencevurdering?	55
7.3.3	Bekendtgørelse og praksis	56
7.3.4	Interessevaretagelse på institutionerne	56
8	Individuelle uddannelsesplaner	59
8.1	Procedure for udarbejdelse af uddannelsesplaner	59
8.1.1	Hvem udarbejder uddannelsesplanerne?	59
8.1.2	De faglige udvalgs rolle	60
8.2	Uddannelsesplanernes indhold og struktur	60
8.2.1	Indholdsdele i uddannelsesplanerne	60
8.2.2	Uddannelsesplanernes struktur og opbygning	62
8.2.3	Uddannelsesplaner og pakked løsninger	63
8.3	Forløbstyper	64
8.3.1	Selvevalueringsinstitutionernes forløbstyper	64
8.3.2	Tre forløbstyper	65
8.3.3	Vurdering af forløbstyperne	67
8.4	Virksomhedens indflydelse på uddannelsesplanen	69
9	Gennemførelsen af GVU	71
9.1	Gennemføres forløbene som forventet?	71
9.2	Voksenpædagogisk miljø	71
9.3	Vejledning af deltagerne undervejs i forløbet	73
9.4	Aflysninger	74
9.5	Forholdet mellem GVU-forløb og job	75
9.6	Kvalitetssikring	75
10	Samarbejde	77
10.1	Samarbejdet mellem uddannelsesinstitutionerne	77
10.2	Samarbejde mellem institutioner og virksomheder	78
10.3	De ledige og GVU	81
11	Udbyttet af GVU	83
11.1	Personligt udbytte	83
11.2	Fagligt udbytte sammenlignet med målene for EUD	84
11.3	Virksomhedernes udbytte	85

12	GVU's eksistensberettigelse	87
12.1	Hænger kompetencevurderinger og uddannelses- planer ordentligt sammen?	87
12.2	Svarer udbyttet af GUV til målene på EUD?	88
12.3	Søgningen til GUV – og barrierer for søgning	88
12.4	GVU's eksistensberettigelse – er konstruktionen god?	90
12.4.1	Styrker	90
12.4.2	Svagheder	91
12.4.3	GVU – samlet set	92

Appendiks

Appendiks A:	Oversigt over anbefalinger	93
Appendiks B:	Kommissorium	97
Appendiks C:	Evalueringsgruppens medlemmer	101
Appendiks D:	Interviewundersøgelsens metode	103

Rapporter fra EVA	105
--------------------------	------------

Forord

Trepartsudvalget kunne i forbindelse med sin store kortlægning af voksen- og efteruddannelsesindsatsen i Danmark i februar 2006 konstatere at grunduddannelse for voksne (GVU) ikke har "fundet stor udbredelse, selvom ordningen er direkte målrettet de kortuddannede", og at der ikke foreligger nogen "samlet undersøgelse, der belyser anerkendelse af realkompetence eller årsagerne til den begrænsede søgning" ¹.

Denne evalueringsrapport analyserer GVU's begrænsede udbredelse og beskriver ordningens stærke og svage sider. Som følge af GVU's særlige konstruktion med vægt på realkompetencevurderinger og udarbejdelse af individuelle uddannelsesplaner har evalueringen et særskilt fokus på hvordan uddannelsesinstitutionerne håndterer de udfordringer der knytter sig til netop disse i dansk sammenhæng relativt nye uddannelseselementer.

Evalueringens resultater vil kunne bruges både på de institutioner der har det operationelle ansvar for GVU, og på det politisk-administrative niveau med henblik på at udvikle kvaliteten og øge brugen af GVU.

Evalueringen indgår i EVA's handlingsplan for 2006 og er gennemført i perioden oktober 2006 til oktober 2007.

Lars Kunov
Formand for evalueringsgruppen

Agi Csonka
Direktør for EVA

¹ "Livslang opkvalificering og uddannelse for alle på arbejdsmarkedet – rapport fra Trepartsudvalget", bind 2, februar 2006, side 395.

1 Resume

Denne evaluering dokumenterer og vurderer stærke og svage sider ved grunduddannelse for voksne (GVU) der siden 2000 har været en del af videreuddannelsessystemet for voksne. Desuden giver den anbefalinger til forbedring af ordningen.

Vurderingen af deltagernes realkompetencer og den heraf følgende individuelle uddannelsesplan er central for GVU. Evalueringen afdækker uddannelsesinstitutionernes praksis for realkompetencevurdering og fastlæggelse af individuelle uddannelsesplaner. Formålet med GVU er inden for et erhvervsområde at give den voksne mulighed for at opnå formelle kompetencer på niveau med den tilsvarende erhvervsrettede ungdomsuddannelse. Evalueringen vurderer således også hvordan GVU lever op til målet om at være en opkvalificering af voksne ufaglærte med erhvervs erfaring. Endelig undersøger evalueringen søgemønstret på GVU, herunder barrierer for søgningen.

Konklusion

GVU som mulighed for opkvalificering af voksne er grundlæggende en god idé for personer med betydelig, relevant erhvervs erfaring. Der er dog forskel på hvor relevant et tilbud GVU er, afhængigt af branche og fag og den enkelte deltagers uddannelsesmæssige forudsætninger. Evalueringen viser at både deltagere, undervisere og vejledere på institutionerne generelt er tilfredse med de kvalifikationer der opnås i løbet af uddannelsen, og at disse kvalifikationer svarer til hvad der opnås på de tilsvarende erhvervsrettede ungdomsuddannelser.

GVU varetages meget forskelligt på institutionerne. Det er som udgangspunkt positivt at GVU er en fleksibel ordning, men det er ikke hensigtsmæssigt at vurderingen af realkompetencer foregår forskelligt på institutionerne, og at der ikke altid tages tilstrækkeligt udgangspunkt i den enkelte deltagers behov. Dette hænger bl.a. sammen med manglen på fælles, ensartede afklaringsredskaber og -systematikker.

Søgningen til GVU er meget lille og ikke i fremgang. Dette er et stort problem der hænger sammen med at kendskabet til GVU i virksomheder og blandt potentielle GVU-deltagere er begrænset. Nogle uddannelsesinstitutioner kan gøre meget mere for at øge kendskabet til GVU, og sam-

arbejdet mellem uddannelsesinstitutioner og jobcentre kan forbedres med det sigte at øge kendskabet til og brugen af GVU.

Vigtigste anbefalinger

Tag udgangspunkt i den enkeltes kompetencer

Uddannelsesinstitutionerne bør lave realkompetencevurderinger og uddannelsesplaner med snævert udgangspunkt i den enkelte ansøgers realkompetencer. Som hovedregel bør institutionerne således anvende praktiske afklaringsforløb i forbindelse med realkompetencevurderingen uanset hvilket fag og hvilken branche der er tale om. Samtidig kan Undervisningsministeriet sikre mere ensartede kompetencevurderinger på tværs af institutionerne ved at udarbejde redskaber og systematikker til brug for vurderingerne.

Den nuværende praksis for realkompetencevurdering og tilrettelæggelse af uddannelsesplaner varierer fra uddannelsesinstitution til uddannelsesinstitution. Det er et iboende dilemma i systemet at sikre at realkompetencevurderingerne og uddannelsesplanerne er individuelle samtidig med at de skal håndteres inden for institutionernes økonomiske og administrative rammer. Som utilsigtet konsekvens af dette dilemma får uddannelsesplanerne til tider karakter af pakkøløsninger. Et øget fokus på at tage snævert udgangspunkt i den enkeltes realkompetencer er derfor nødvendigt.

Etabler et registreringssystem til realkompetencevurderinger og uddannelsesplaner

Undervisningsministeriet bør etablere en systematisk registrering af de indgåede uddannelsesplaner. Det vil gøre det muligt at få overblik over planerne og i hvilket omfang de realiseres, og at gennemføre systematisk opfølgning. På nuværende tidspunkt findes der ingen central registrering af uddannelsesplanerne. Det betyder at en GVU-ansøger i dag kan få foretaget en realkompetencevurdering på flere forskellige institutioner. Denne mulighed er u hensigtsmæssig. Den manglende registrering betyder desuden at det er vanskeligt for institutionerne at vejlede og hjælpe GVU-deltagerne med at gennemføre uddannelsesplanen. Som det er nu, følges der ikke systematisk op på de personer der ifølge uddannelsesinstitutionerne formodes at have afbrudt uddannelsen. Vejledning og fastholdelse af deltagere kunne derfor også fremmes ved at etablere et registreringssystem.

Adskil vurderingsinstanser fra uddannelsesudbydere

Undervisningsministeriet bør sørge for en institutionel adskillelse mellem de instanser der kompetencevurderer og udarbejder uddannelsesplaner, og dem der udbyder den pågældende uddannelse.

I den nuværende organisering står de uddannelsesinstitutioner der udbyder GVU, også for real-kompetencevurdering og fastlæggelse af uddannelsesplaner. Sammenfaldet af opgavevaretagelse kan skabe uklarhed om hvilke interesser institutionerne tilgodeser. Institutionernes interesse i at få så mange deltagere som muligt kan principielt set kolliderer med vurderingen af den enkelte elevs behov for uddannelse der ikke nødvendigvis stemmer overens med institutionens behov. For at sikre at realkompetencevurderingen og uddannelsesplanen tager udgangspunkt i deltagerens behov, bør der kompetencevurderer og udarbejder uddannelsesplaner adskilles fra dem der udbyder den pågældende uddannelse.

Frem lediges anvendelse af GVU

Jobcentre bør i samarbejde med institutioner der udbyder GVU, tage initiativ til at fremme lediges anvendelse af ordningen. Der er i dag ikke mange ledige der tager en GVU til trods for at ordningen er tænkt som en mulighed for at opkvalificere og give lettere adgang til job for personer uden formel uddannelse og virksomhedstilknytning. En af barriererne for lediges mulighed for at tage en GVU er arbejdsløshedssystemets regler for deltagelse i uddannelse. En afkortning af karrensperioden kan formentlig medvirke til at øge søgningen til GVU. Et andet problem omhandler jobcentrenes mulighed for og vilje til at vejlede ledige til at tage en GVU. Et samarbejde mellem jobcentrene og uddannelsesinstitutionerne om at fremme lediges anvendelse af GVU vil sikre at jobcentrene har tilgængelig information om ordningen. Flere ledige, potentielle GVU-deltagere vil således kunne få kendskab til ordningen.

Anbefalingernes status

Anbefalinger og vurderinger er foretaget af en evalueringsgruppe der består af eksterne faglige eksperter på området. Anbefalingerne er rettet mod GVU's interessenter – primært de uddannelsesinstitutioner der udbyder GVU, og Undervisningsministeriet. Tanken med anbefalingerne er at de skal inspirere til kvalitetssikring og -udvikling af GVU.

Løbende i rapporten findes flere anbefalinger end dem der er angivet i resumeet. Anbefalingerne er placeret i umiddelbar forlængelse af de analyser af dokumentationsmaterialet de er knyttet til. Desuden findes der i appendiks A en liste over alle rapportens anbefalinger.

2 Indledning

GVU har siden 2000 været en del af videreuddannelsessystemet for voksne. Uddannelsen har samme mål og niveau som de erhvervsrettede ungdomsuddannelser og afsluttes med de samme prøver, uddannelsesbeviser og betegnelser. GVU kan ses som et ambitiøst forsøg på at opkvalificere ufaglærte voksne.

For at blive optaget på GVU skal ansøgernes realkompetencer vurderes af de uddannelsesinstitutioner der udbyder ordningen. På baggrund af realkompetencevurderingen fastlægges en uddannelsesplan for ansøgernes GVU-forløb. Som led i denne vurdering kan udbyderne tilbyde deltagerne et kompetenceafklarende forløb.

GVU er et af de få steder i uddannelsessystemet hvor der udarbejdes individuelle uddannelsesplaner baseret på realkompetencevurderinger. Det er derfor interessant at undersøge hvordan uddannelsesinstitutionerne udarbejder disse uddannelsesplaner. Derudover er det bemærkelsesværdigt at der er så relativt få som benytter sig af tilbudet om en GVU. En analyse af årsagerne hertil vil derfor også indgå i evalueringen.

2.1 Formål

Det overordnede formål med evalueringen er at dokumentere og vurdere de stærke og svage sider ved GVU og give anbefalinger til hvordan uddannelsen kan forbedres.

Evalueringen omfatter både de institutioner der kan udbyde og gennemføre GVU, og de instanser der skal kvalitetssikre og udvikle ordningen. Evalueringen vil derfor især fokusere på følgende tre aspekter:

- Det første aspekt er GVU's unikke kombination af realkompetencevurdering og individuelle uddannelsesplaner. Evalueringen skal afdække og vurdere erfaringer med GVU inden for de to områder med henblik på:
 - at kvalitetssikre og udvikle uddannelsesinstitutionernes nuværende praksis med at vurdere ansøgernes realkompetencer og fastlægge individuelle uddannelsesplaner med henblik på en GVU

- at vurdere realkompetencevurderingers og individuelle uddannelsesplaners betydning for uddannelsen
- at formidle viden og inspiration til andre dele af uddannelsessektoren der kan gøre brug af realkompetencevurderinger og individuelle uddannelsesplaner.
- Det andet aspekt drejer sig om hvordan GVU i praksis lever op til sit formål: At opkvalificere voksne ufaglærte så de opnår formelle, erhvervsrettede og grundlæggende kompetencer inden for et erhvervsområde på et niveau og med de samme mål som findes på tilsvarende erhvervsrettede ungdomsuddannelser.
- Det tredje aspekt drejer sig om at identificere forklaringer på søgemønstret, herunder dels i forhold til institutioner og fag, dels i forhold til den del af målgruppen der ikke søger GVU.

2.2 Evalueringsgruppe og projektgruppe

Evalueringsgruppen har det faglige ansvar for rapportens vurderinger og anbefalinger. Gruppen er nedsat til lejligheden og består af fagfolk med indsigt i erhvervsrettet voksenuddannelse.

Evalueringsgruppens medlemmer er:

- Sekretariatschef Lars Kunov, Industriens Uddannelser (formand)
- Lektor Christian Helms Jørgensen, Roskilde Universitetscenter
- Seniorrådgiver Bente Søgaard, VOX
- Afdelingsleder Finn Brøndum, Grundfos AVS
- Uddannelses- og erhvervsleder Per Krohn Henriksen, Odense Tekniske Skole.

I appendiks C findes en nærmere beskrivelse af hvert enkelt medlems baggrund.

Projektgruppen fra EVA har det metodiske ansvar for evalueringen og har skrevet evalueringsrapporten. Projektgruppens medlemmer er:

- Evalueringskonsulent Michael Andersen (projektleder)
- Evalueringskonsulent Kristine Bang Nielsen
- Evalueringsmedarbejder Anne-Mette Villumsen.

2.3 Dokumentation og metode

Evalueringen er gennemført på baggrund af et kommissorium der blev vedtaget af EVA's bestyrelse i oktober 2006. Kommissoriet gør rede for evalueringens formål, organisering og metode og kan ses i appendiks B.

Rapporten bygger på dokumentation fra selvevalueringer som er skrevet af fem udvalgte institutioner der udbyder GVU, efterfølgende interviews på de udvalgte institutioner samt en in-

terviewundersøgelse med interessenter og personer der har fået udarbejdet en GVU-uddannelsesplan. Dokumentationsmaterialet har til formål at give et nuanceret billede af brugen af GVU som grundlag for vurderinger og anbefalinger.

2.3.1 Selvevalueringer

Selvevalueringerne spiller en central rolle i dokumentationsmaterialet da de giver institutioner der er tæt på praksis, mulighed for at reflektere over og beskrive deres opfattelser af hvordan de arbejder med GVU. De fem udvalgte institutioner til selvevaluering er følgende:

- Business College Syd, Sønderborg Handelsskole (BC Syd)
- EUC Lolland
- EUC Vest
- Niels Brock, Copenhagen Business College
- TEC, Teknisk Erhvervsskole Center.

Institutionerne er udvalgt ud fra flere udvælgelseskriterier. De skulle dels have udarbejdet mindst 15 uddannelsesplaner i 2003 og 2004, dels have haft GVU-aktivitet i både 2005 og 2006, dels ikke have deltaget i en EVA-evaluering for nylig. Tilsammen skulle de fem institutioner derudover være placeret i mindst tre forskellige regioner og dække et bredt fagligt felt, herunder både det tekniske og det merkantile område.

Udvælgelseskriteriet om at institutionerne skulle have udarbejdet mindst 15 uddannelsesplaner, var vigtigt fordi kun få institutioner har tilstrækkelig aktivitet til reelt at kunne bidrage med egne erfaringer fra praksis. Selvom der kun er udvalgt fem selvevalueringsinstitutioner, udgør disse dog en relativt stor andel af den samlede aktivitet på området. Således stod de for 23 % af det samlede antal udarbejdede uddannelsesplaner i årene 2001-04.

I efteråret 2006 nedsatte hver af de fem skoler en selvevalueringsgruppe. Grupperne repræsenterede de medarbejdere som normalt har med GVU at gøre på de pågældende institutioner, herunder ledere, vejledere og undervisere. Hver selvevalueringsgruppe udarbejdede en rapport på baggrund af en enslydende vejledning fra EVA. Som bilag til rapporten skulle hver institution vedlægge de fem sidst udarbejdede og de fem sidst afsluttede uddannelsesplaner. Disse eksempler giver et godt indtryk af uddannelsesplanernes indhold, detaljeringsgrad og forskellighed.

Selvevalueringsrapporterne giver et indblik i de fem institutioners vurderinger af såvel egen praksis som selve GVU-systemet. Der er stor forskel på selvevalueringsrapporterne, herunder i forhold til hvor dybtgående og præcist spørgsmålene besvares. Men rapporterne afspejler også institutionernes meget forskellige prioritering af GVU. Således bærer EUC Lollands selvevalueringsrapport klart præg af at GVU ikke er et indsatsområde på institutionen, mens GVU tydeligvis spiller en større rolle på fx BC Syd.

2.3.2 Besøg

I marts 2007 besøgte evalueringsgruppen og projektgruppen selvevalueringsinstitutionerne. Hvert besøg inkluderede en række interviews med hhv. selvevalueringsgruppen, ledelsen og så vidt muligt GVU-deltagere. På Niels Brock og EUC Lolland var der ikke mulighed for at møde deltagere.

Formålet med besøgene var at få nuanceret og suppleret de temaer som er beskrevet i selvevalueringsrapporterne. Samtidig gav besøgene mulighed for at få uddybet temaer som ikke var tilstrækkeligt behandlet i rapporterne, og interessante problemstillinger ved den enkelte ledelsesgruppes praksis. I interviewene medvirkede både de fem evalueringsgruppemedlemmer og projektgruppens tre medlemmer. Dette valg blev truffet for at alle kunne få indsigt i de problematikker der findes på de forskellige institutioner. Til gengæld må det siges at denne store interviewgruppe kan være mindre hensigtsmæssig i forhold til at skabe en uformel atmosfære under interviewene, især i de tilfælde hvor de interviewede kun udgjorde en enkelt eller få personer.

Besøgene var i høj grad med til at give en dybere forståelse af institutionernes praksis, men der viste sig at være stor forskel på hvordan institutionerne havde valgt at tilrettelægge og prioritere møderne. På Niels Brock deltog såvel ledere som vejledere og lærere, men kun én leder og én vejleder var til stede under hele interviewet, hvorfor der opstod en forstyrrende til- og fragang. På EUC Lolland var det kun muligt at tale med en leder og en vejleder med det resultat at der ligesom på Niels Brock mangler input fra deltagerne. Samtidig indikerer de få interviewpersoner at viden om GVU ligger hos få personer på institutionerne. På TEC og EUC Vest var der lejlighed til at tale med såvel undervisere som ledelse og enkelte GVU-deltagere, mens et helt hold GVU-deltagere blev interviewet på BC Syd. Dette gjorde det muligt at få nuanceret synet på GVU mere end det var tilfældet på EUC Lolland og Niels Brock.

2.3.3 Interviewundersøgelsen

I januar-februar 2007 gennemførte konsulentfirmaet Epinion i samarbejde med EVA en interviewundersøgelse (læs mere i appendiks D). Undersøgelsen omfattede fokusgruppeinterviews med faglige udvalg og personlige interviews med nuværende og tidligere deltagere på GVU samt repræsentanter fra virksomheder og uddannelsesinstitutioner.

Der blev inddraget virksomheder og uddannelsesinstitutioner både med og uden erfaring med GVU. Hos de virksomheder og uddannelsesinstitutioner der ikke havde erfaring med GVU, var fokus på alternativer til ordningen og årsager til at man ikke havde gjort brug af den. Undersøgelsen omfattede 59 interviewpersoner der var udvalgt sådan at de tilsammen repræsenterede et bredt udvalg af uddannelsesretninger og brancher. De faglige udvalg der indgik i fokusgruppeinterviewene, var repræsenteret med en repræsentant fra hhv. arbejdsgiverside og arbejdstagerside.

Interviewundersøgelsen har været et væsentligt supplement til selvevalueringerne og besøgene, især med hensyn til at inddrage deltagernes og de faglige udvalgs vurderinger. Derudover har interviewundersøgelsen været et vigtigt bidrag til evalueringen i og med at den har inddraget virksomheder og institutioner som ikke benytter sig af GVU. Disse interviews har været vigtige i forhold til at belyse årsager til fravalg af GVU.

2.4 Anbefalinger og opfølgning

Rapportens anbefalinger er placeret i den løbende tekst. Desuden er der i appendiks A en liste over rapportens anbefalinger grupperet efter hvem de henvender sig til. De institutioner som har udarbejdet selvevalueringer, har ifølge bekendtgørelse om opfølgning på evaluering ved Danmarks Evalueringsinstitut mv. pligt til at udarbejde og offentliggøre en opfølgningsplan til Undervisningsministeriet. Det skal ske senest seks måneder efter rapportens offentliggørelse.

2.5 Rapportens opbygning

Kapitel 3 gør rede for GVU-lovgivningens baggrund og sigte samt de vigtigste regler der gælder for ordningen. Herefter følger i kapitel 4 en kort præsentation af de fem selvevalueringsinstitutioner med særligt henblik på karakteristiske træk ved deres måde at udbyde og tilrettelægge GVU på.

Kapitel 5-12 gennemgår evalueringens hovedtemaer, dog således at kapitel 12 samtidig fungerer som et konkluderende kapitel hvor der samles tråde på tværs af de foregående kapitler. De tematiske kapitler præsenterer evalueringens dokumentation, analyser, vurderinger og anbefalinger.

Appendiks A indeholder en liste over alle rapportens anbefalinger grupperet efter hvem de henvender sig til. Appendiks B indeholder evalueringens kommissorium, appendiks C indeholder en kort beskrivelse af evalueringsgruppens baggrund, og appendiks D indeholder en metodisk beskrivelse af interviewundersøgelsen.

3 GVU – rammer og vilkår

Loven om erhvervsrettet grunduddannelse og videregående uddannelse (videreuddannelsessystemet) for voksne er et led i opfølgningen på aftalen i Finansloven for 2000 om en voksen- og efteruddannelsesreform. Loven om et videreuddannelsessystem for voksne skal ses i sammenhæng med målsætningen om at voksne skal have adgang til at lære og udvikle kompetencer hele livet igennem, og sigter mod at give voksne mulighed for mere fleksible rammer for tilrettelæggelse af uddannelse. Det grundlæggende niveau i videreuddannelsessystemet for voksne er GVU svarende til erhvervsuddannelsesniveaet for unge (EUD), herunder social- og sundhedsuddannelser og landmandsuddannelsen.

Den følgende gennemgang af rammer og vilkår baserer sig primært på det eksisterende lovgrundlag:

- Lov om erhvervsrettet grunduddannelse og videregående uddannelse (videreuddannelsessystemet) for voksne nr. 488 af 31/05/2000
- Bekendtgørelse om grunduddannelse for voksne (GVU) nr. 1405 af 22/12/2000
- Lov om åben uddannelse
- Bekendtgørelser med bilag om diverse erhvervsuddannelser
- Lov om VEU-godtgørelse.

3.1 GVU som uddannelsesramme

GVU kan skabe rammen om et uddannelsesmæssigt løft for kortuddannede voksne som ønsker en faglært uddannelse, og som ikke har mulighed for eller ikke ønsker at indgå en uddannelseskontrakt med en arbejdsgiver.

GVU er blevet udbudt til ufaglærte voksne siden 1. januar 2001 og har til formål at ufaglærte voksne med erhvervs erfaring kan få en erhvervsuddannelse. Den enkelte GVU har samme mål og gennemføres på samme niveau som den tilsvarende erhvervsrettede ungdomsuddannelse (EUD). Den afsluttes med de samme prøver og med tilsvarende uddannelsesbevis samt samme betegnelse som den tilsvarende EUD. De voksne får derved mulighed for at gennemføre deres uddannelse

på kortere tid end det normalt tager at gennemføre EUD'en (lov om erhvervsrettet grunduddannelse og videregående uddannelse for voksne, § 4).

GVU kan tilrettelægges som en deltidsuddannelse eller en fuldtidsuddannelse mellem arbejdsperioder, herunder som opsplittet uddannelse. Det skal være muligt at gennemføre uddannelsen inden for en tidsramme på seks år (ibid., § 8.4). Inden kursisten begynder på et GVU-forløb, foretager uddannelsesinstitutionen der udbyder GVU, en individuel realkompetencevurdering af personen for derefter at fastlægge en uddannelsesplan for forløbet. Som led i denne vurdering kan der tilbydes et kompetenceafklarende forløb.

3.2 Målgruppe

Målgruppen for GVU er de kortuddannede voksne som ønsker en faglært uddannelse uden at indgå en uddannelseskontrakt med en arbejdsgiver. Derfor er GVU med til at nedbryde en barriere for bl.a. kortuddannede så de kan opnå en formel erhvervskompetence.

For at være berettiget til et GVU-forløb stilles følgende krav til ansøgeren inden der udarbejdes en uddannelsesplan:

- Ansøgeren skal være mindst 25 år.
- Ansøgeren skal have mindst to års relevant erhvervs erfaring.
- Ansøgeren skal have forudsætninger svarende til grundskolens afgangsniveau i de fag der er relevante for uddannelsen (lov om erhvervsrettet grunduddannelse og videregående uddannelse, § 7.1).

I tabel 1 ses en oversigt over mulige uddannelsesveje til et svendebrev eller uddannelsesbevis.

Tabel 1

Forskellige uddannelsesveje til svendebrev eller uddannelsesbevis

For unge (under 25 år)	For voksne (25 år og derover)	For unge og voksne
<p>Ordinær uddannelses-aftale</p> <p>Typisk af fire års varighed inkl. grundforløbet. Svendebrev eller uddannelsesbevis udstedes efter svendeprøve eller fagprøve.</p>	<p>Voksenuddannelses-aftale</p> <p>Uddannelsesaftalen er identisk med den ordinære, men de økonomiske vilkår er bedre, idet virksomheden minimum udbetaler mindstelønnen. Virksomheden kan få tilskud fra beskæftigelsesregionen i to år hvis uddannelsesområdet er indsatsområde i regionen.</p>	<p>Mesterlære</p> <p>Er åben for alle virksomheder/lærlinge der ønsker at indgå en aftale. Har principielt samme mål som ordinære uddannelsesaftaler. Blot er grundforløbet helt eller delvis erstattet af et indledende år i virksomheden. Har samme varighed som ordinære aftaler.</p> <hr/> <p>Kombinationsaftale</p> <p>For virksomheder der ikke alene har mulighed for at uddanne en lærling. Disse kan gå sammen med andre virksomheder om uddannelsesansvaret. Derudover er resten som den ordinære aftale.</p> <hr/> <p>Flex-kombinationsaftale</p> <p>For virksomheder der kun delvist kan uddanne lærlingen i den pågældende uddannelse. Adskiller sig fra kombinationsaftalen ved at varigheden af uddannelsesaftalen ikke er forhåndsafalt. Skolen garanterer at lærlingen kan færdiggøre sin uddannelse hvad enten det sker via nye aftaler eller skolepraktik. Aftalen omfatter kun hovedforløbet.</p> <hr/> <p>Kort uddannelsesaftale (forsøg)</p> <p>For virksomheder der er godkendt til hele uddannelsen, men ikke kan påtage sig hele uddannelsesforløbet. Aftalen skal indeholde mindst én praktikperiode og én skoleperiode. Efter aftaleudløbet har eleven ret til skolepraktik, såfremt han/hun opfylder bestemte kriterier. Aftalen omfatter kun hovedforløbet.</p> <hr/> <p>Faglig anerkendelse</p> <p>Ud over de officielle veje til svendebrev eller uddannelsesbevis giver organisationerne mulighed for at opnå supplerende uddannelsesbevis eller faglig anerkendelse. Organisationerne er suveræne i afgørelserne, men der er ingen retskrav.</p>
<p>EUD+</p> <p>For elever under 25 år der kan gennemføre 1. trin af en uddannelse på normale vilkår og efter minimum 6 måneders lønnet beskæftigelse inden for trinnets område de kompetenceafklares. Denne kan gennemføre uddannelsens trin 2 uden uddannelsesaftale og med VEU-godtgørelse.</p>	<p>GVU</p> <p>For voksne som har erhvervserfaring der gør at de i princippet ikke har brug for en uddannelsespraktikdel. Skolerne gennemfører kompetencevurdering og udarbejder uddannelsesplan. Uddannelsen må højst vare seks år.</p>	

3.3 Realkompetencevurdering

Institutionen foretager vurderingen af ansøgerens praktiske og teoretiske kompetencer med udgangspunkt i målene for den tilsvarende EUD. Kompetencevurderingen udformes på baggrund af beviser og attester fra ansøgerens tidligere uddannelse samt udtalelser fra nuværende og tidligere arbejdsgiver om praktikerfaring, arbejdsområde m.m. Vurderingen af skoleundervisningen og praktikuddannelsen sker ud fra målbeskrivelserne og kompetencebeskrivelserne i uddannelsesbekendtgørelsen eller vejledningen for den ønskede erhvervsuddannelse.

Kompetencevurderingen kan indbefatte kompetenceafklarende forløb på uddannelsesinstitutionen af op til 14 dages varighed. Forløbet kan omfatte værkstedsbaserede øvelser, test, vejledningssamtaler, praktisk afprøvning af færdigheder mv. (lov om erhvervsrettet grunduddannelse og videregående uddannelse, § 7.2 og 7.3; bekendtgørelse om grunduddannelse for voksne, § 5.4 og 5.5).

Den individuelle realkompetencevurdering (IKV) blev oprindeligt indført med inspiration fra arbejdsmarkedsuddannelsernes (AMU's) individuelle kompetenceafklaring (IKA). Lovgivningsmæssigt er der dog den forskel at IKA bruges til at indplacere en person på et AMU-kursus, mens IKV anvendes til at vurdere hvilke kompetencer en person allerede har med henblik på at få en given erhvervsuddannelse.

3.4 Uddannelsesplaner

Med udgangspunkt i realkompetencevurderingen udarbejder uddannelsesinstitutionen en personlig uddannelsesplan for ansøgeren i samarbejde med og efter vejledning af ansøgeren. Skolerne skal orientere det relevante faglige udvalg når uddannelsesplanen er udarbejdet. Uddannelsesplanen for GUV-forløbet kan omfatte følgende:

- Enkeltfag inden for erhvervsuddannelserne og landbrugsuddannelserne
- Arbejdsmarkedsuddannelse (AMU), der giver merit i en erhvervsuddannelse
- Enkeltfag inden for almen voksenuddannelse og erhvervsgymnasiale fag der giver merit i en GUV efter reglerne om merit i den tilsvarende erhvervsuddannelse eller landmandsuddannelsen
- Praktisk arbejde på deltagerens arbejdsplads der gennemføres efter aftale mellem deltageren og arbejdsgiveren i en periode på højst en måned
- Intensiv værkstedstræning (praktisk-fagligt forløb) på uddannelsesinstitutionen eller i en anden virksomhed efter aftale med institutionen i en periode på højst en måned
- Svendep prøve eller anden afsluttende prøve.

3.5 Uddannelsesansvar og bedømmelse

Det er den enkelte uddannelsesinstitution der er ansvarlig for de uddannelseselementer som gennemføres på institutionen. Institutionen fastlægger undervisningens nærmere indhold og tilrettelæggelse efter reglerne om den pågældende uddannelse. Når kursisten skal bedømmes i de enkelte fag, bedømmes der efter de regler som gælder på den pågældende uddannelse. Den opnåede kompetence skal være på niveau med en tilsvarende erhvervsuddannelse. Uddannelsesbeviset udstedes af uddannelsesinstitutionen eller det faglige udvalg når kursisten har gennemført GUV-forløbet i henhold til den fastsatte uddannelsesplan (lov om erhvervsrettet grunduddannelse og videregående uddannelse, § 8.1 og 8.3; bekendtgørelse om grunduddannelse for voksne, § 7, 13 og 14).

3.6 Godkendelse af institutioner

Undervisningsministeriet godkender institutionerne til at udbyde GUV. Den enkelte institution skal kunne foretage den nødvendige kompetencevurdering, og uddannelsen skal have et voksenpædagogisk miljø og kunne vejlede. Institutionen kan samarbejde med en anden institution om uddannelsen så deltagerne tager forskellige dele af uddannelsen på forskellige institutioner. Godkendelsen kan tilbagekaldes hvis der ikke længere er behov for at uddannelsen udbydes, eller hvis skolen ikke lever op til reglerne (bekendtgørelse om grunduddannelse for voksne, § 16).

3.7 Finansiering

I henhold til § 6 i lov om åben uddannelse modtager institutionerne tilskud fra staten for følgende elementer i en uddannelsesplan:

- Enkeltfag fra en erhvervsuddannelse, en landbrugsuddannelse eller en grundlæggende social- og sundhedsuddannelse
- Praktisk-faglige forløb samt svendeprøver.

Institutionen kan derudover opkræve betaling for deltagelse i undervisning og for prøver og anden bedømmelse. Samtidig kan institutionen modtage tilskud i forbindelse med kompetenceafklarende forløb, vejledning og udarbejdelse af uddannelsesplaner (bekendtgørelse af lov om åben uddannelse, § 6, og lov om erhvervsrettet grunduddannelse og videregående uddannelse, § 23).

Deltagerne kan modtage VEU-godtgørelse (1. juli 2005 kom der en ny bekendtgørelse om godtgørelse). Deltagerne kan maksimalt få hvad der svarer til fulde dagpenge, og ellers beløb svarende til deltagerens økonomiske tab i forbindelse med uddannelsen (bekendtgørelse af lov om godtgørelse ved deltagelse i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse, § 2.9 og § 4). VEU-

godtgørelsen gives kun hvis deltageren ikke allerede har en uddannelse af længere varighed end en erhvervsuddannelse (en videregående uddannelse).

3.8 Kvalitetssikring

Institutionen der udbyder GVU, skal kunne kvalitetssikre uddannelsen gennem et kvalitetssystem til løbende kvalitetsudvikling og resultatvurdering. Systemet skal bl.a. indeholde procedurer der sikrer at kompetencevurdering, fastsættelse af uddannelsesplaner og undervisning gennemføres i overensstemmelse med de mål der gælder for den pågældende uddannelse. Institutionen skal endvidere sørge for at lærere og andre der foretager kompetencevurdering og udarbejder uddannelsesplaner, har de fornødne kvalifikationer (bekendtgørelse om grunduddannelse for voksne, § 19 og 20).

3.9 Ansvarsfordelingen

Undervisningsministeriet, uddannelsesinstitutionerne og de faglige udvalg spiller hver deres rolle i forhold til GVU. Undervisningsministeriet godkender institutioner til at udbyde GVU og fastsætter de nærmere regler vedrørende GVU. Uddannelsesinstitutionerne har ansvaret for at gennemføre realkompetencevurderinger og udarbejde uddannelsesplaner.

De faglige udvalg er råd der er ligeligt sammensat af repræsentanter for arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationerne der hver især dækker en eller flere erhvervsuddannelser der er tilrettelagt som ungdomsuddannelser (EUD) eller som voksenuddannelser (GVU). De faglige udvalg kan rådgive institutionerne og fastlægger indenfor rammerne af lovgivningen ændringer i regler og fagligt indhold om de pågældende erhvervsuddannelser til Undervisningsministeriet. Desuden står udvalgene for at gennemføre svendep prøver og udstede uddannelsesbeviser.

Tabel 2 giver et overblik over arbejdsdelingen og ansvarsfordelingen mellem Undervisningsministeriet, de faglige udvalg og de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner i forhold til GVU.

Tabel 2**Ansvarsfordelingen mellem Undervisningsministeriet, de faglige udvalg og uddannelsesinstitutionerne i forhold til GVU**

Undervisningsministeriet	<ul style="list-style-type: none"> • Godkender efter indstilling fra det rådgivende organ for den tilsvarende ungdomsuddannelse at den enkelte institution kan udbyde GVU (§ 5.1) • Kan pålægge uddannelsesinstitutioner under Undervisningsministeriet at udbyde GVU (§ 5.4) • Fastsætter nærmere regler om GVU, herunder om fremgangsmåden ifm. godkendelse af en institution og om uddannelsesbevisernes udformning og udstedelse (§ 6) • Fastsætter nærmere regler om kompetencevurdering og om kompetenceafklarende forløb (§ 7.4) • Kan fastsætte nærmere regler om uddannelsesplaner, herunder justering af uddannelsesplanen i tilfælde af at målene for den tilsvarende ungdomsuddannelse ændres inden uddannelsen er gennemført (§ 8.5) • Kan fastsætte regler om information og vejledning, herunder om samarbejde mellem de skoler der udbyder GVU (§ 9) • Kan fastsætte nærmere regler for adgangen til at klage og kan bestemme at klager ikke kan indbringes for ministeren eller for anden myndighed til endelig administrativ afgørelse (§ 30) • Kan fastsætte nærmere regler om kvalitetskontrol, herunder i forhold til censorinstitutionen og disciplinære foranstaltninger over for deltagerne (§ 32)
De faglige udvalg	<ul style="list-style-type: none"> • Skal godkende GVU som individuelt forløb for voksne der ikke antages at kunne opnå en afsluttet uddannelse (§ 4.2) • En ansøger kan indbringe en afgørelse truffet af institutionen vedrørende ansøgerens praktiske kompetencer for de faglige udvalg (§ 7.4) • Skal underrettes af institutionerne om de uddannelsesplaner der er fastlagt (§ 8.1) • På baggrund af modtagelsen af uddannelsesplanerne vurderer de behovet for evt. ændringer i reglerne om de pågældende erhvervsuddannelser (bek., § 18.2) • Kan rådgive institutionerne gennem de lokale uddannelsesudvalg om fremtidig praksis mht. fastsættelse af uddannelsesplaner (bek., § 18.2) • Afholder svendeprøve og udsteder uddannelsesbeviset når det følger af reglerne for den tilsvarende erhvervsuddannelse (bek., § 13 og § 14.2)
Uddannelsesinstitutionerne	<ul style="list-style-type: none"> • Kan udbyde GVU hvis de har den tilsvarende erhvervsrettede ungdomsuddannelse, eller i øvrigt har faglig kompetence inden for det relevante fagområde hvilket godkendes af Undervisningsministeriet (§ 5.1) • Foretager en vurdering af ansøgerens praktiske og teoretiske kompetence, herunder i forhold til adgangsbetingelser (§ 7.2) • Fastsætter en personlig uddannelsesplan for ansøgeren i samarbejde med og efter vejledning af ansøgeren (§ 8.1) • Skal oplyse om kravene til nødvendig supplering hvis ansøgeren ikke opfylder adgangskravene (§ 8.2) • Er uddannelsesansvarlige for det uddannelseselement der gennemføres på institutionen (§ 8.3) • Udsteder uddannelsesbevis (ved nogle erhvervsuddannelser fremgår det af reglerne at de faglige udvalg udsteder beviserne) (bek., § 14.2)

Kilde: lov om erhvervsrettet grunduddannelse og videregående uddannelse for voksne (nr. 488/2000) med ændringer og bekendtgørelse om grunduddannelse for voksne (nr. 1405/2000) med ændringer.

4 Fem institutioners brug af GVU

I det følgende gives en kort præsentation af de fem selvevalueringsinstitutioner med henblik på at give et billede af institutionernes profil og deres brug af GVU. Kapitlet fokuserer bl.a. på institutionernes erfaringer med uddannelsesplaner og deres samarbejde med virksomhederne om GVU. Institutionerne udgør en vigtig del af dokumentationsgrundlaget, og kapitlet søger derfor at give et indblik i hvilke institutioner rapportens indtryk af GVU bygger på.

4.1 Business College Syd (BC Syd)

BC Syd har fordelt sit udbud af uddannelser på sine to afdelinger, Sønderborg Handelsskole og Mommark Handelskostskole. Al GVU-aktivitet foregår på Mommark Handelskostskole der udbyder EUD-enkeltfag inden for de merkantile uddannelsesområder – detail, handel og kontor. Derudover udbyder institutionen HG, hhx, datamatikeruddannelsen samt kurser og efteruddannelse – herunder AMU-kurser og enkeltfag. Mommark Handelskostskole er en landsdækkende skole da den fungerer som et skolehjem hvor kursisterne har mulighed for at overnatte.

I perioden 2001-06 udarbejdede Mommark Handelskostskole 229 uddannelsesplaner. Institutionen har i forbindelse med GVU specialiseret sig inden for uddannelsesområderne handelsuddannelse med speciale i logistik og kontoruddannelse med speciale i administration. Størstedelen af uddannelsesplanerne er udarbejdet i forbindelse med uddannelsesaftaler med virksomheden TDC og Forsvaret.

Mommark Handelskostskole har oprettet hold primært bestående af GVU-deltagere fra enten TDC eller Forsvaret. Skolen udbyder et holdforløb til GVU-deltagerne som efter en kompetencevurdering får en uddannelsesplan over hvor mange kurser de skal følge. Alle deltagere skal derfor ikke nødvendigvis følge samtlige kurser i forløbet. Holdene består af ca. 15 deltagere og muliggør et voksenmiljø da deltagerne følger de samme fag gennem det meste af forløbet.

Mommark Handelskostskole ser ikke GVU som et strategisk indsatsområde, og skolen mener det er nødvendigt med større holdforløb for at ordningen kan løbe rundt økonomisk.

4.2 EUC Lolland

EUC Lolland er et erhvervsuddannelsescenter som består af to afdelinger hhv. i Nakskov og Mariibo. Institutionen udbyder en række merkantile og tekniske erhvervsuddannelser, hhx og htx, AMU samt anden voksen- og efteruddannelse. Der er i øjeblikket ca. 3.000 elever årligt fordelt på alle uddannelserne. EUC Lollands beliggenhed betyder at institutionen har et stort opland og få konkurrerende uddannelsesinstitutioner.

EUC Lolland udarbejdede 41 GUV-planer i perioden 2001-06 – alle på serviceassistentuddannelsen. Det blev nævnt under besøget at der i rengøringsbranchen er tradition for at bruge ufaglært arbejdskraft. Det betyder at man ikke nødvendigvis ændrer sine løn- og arbejdsforhold ved at tage en erhvervsuddannelse. De fleste deltagere som har fulgt GUV på EUC Lolland, er blevet henviset via deres virksomhed, bl.a. gennem rotationsprojekter.

GUV-deltagerne på EUC Lolland følger primært de eksisterende fag i serviceassistentuddannelsen. De følger således de fag de mangler for at gennemføre hele uddannelsen. På fagene har GUV-deltagerne ofte været blandet med voksenlærlinge.

Generelt prioriterer EUC Lolland ikke GUV højt, og de har i udstrakt grad vejledt potentielle ansøgere til at gennemføre fx et voksenlærlingeforløb i stedet. EUC Lolland har ikke udbudt GUV på andre uddannelser end serviceassistentuddannelsen. Institutionen mener ikke at det kan betale sig økonomisk at udbyde GUV, men den er af den opfattelse at der er mange potentielle GUV-ansøgere i skolens lokalområde.

4.3 EUC Vest

EUC Vest er det største erhvervsuddannelsescenter i Sydvestjylland som udbyder omkring 80 forskellige erhvervsuddannelser inden for håndværks- og serviceuddannelserne. Derudover har institutionen et teknisk gymnasium, et kursuscenter og et erhvervsakademi med i alt ca. 8.000 elever, studerende og kursister.

EUC Vest udarbejdede 166 GUV-planer i perioden 2001-06, heraf 145 i forbindelse med et samarbejde mellem EUC Vest og busvirksomheder omkring busuddannelsen. Virksomhederne besluttede undervejs at stoppe GUV-projektet, men det blev senere genoptaget på et lavere niveau. Da aktiviteten blev genoptaget, var uddannelsen til buschauffør som led i en samarbejdsaftale blevet flyttet fra EUC Vest til AMU-Vest.

GUV-deltagerne på EUC Vest følger de eksisterende EUD-forløb. GUV-forløbene er derfor kendetegnet ved at deltagerne ikke udgør ét samlet hold, men at de følger de moduler de mangler i

deres uddannelsesforløb. Der eksisterer ikke et separat voksenpædagogisk miljø for GVU da deltagerne følger de ordinære forløb på ungdomsuddannelsen.

Fra institutionens side er der ikke en strategisk interesse i at udbyde GVU, og ud over busprojektet har den ikke et etableret samarbejde med virksomheder omkring GVU. EUC Vest ser GVU som ét blandt mange uddannelses tilbud der kun bruges i mindre grad.

4.4 Niels Brock, Copenhagen Business College

Niels Brock er en større uddannelsesinstitution med flere afdelinger beliggende i København. Institutionen udbyder ungdomsuddannelser inden for det merkantile område, herunder handlegymnasiet, HG og erhvervsuddannelser. Derudover udbyder skolen merkantile videregående uddannelser, AMU samt anden voksen- og efteruddannelse. Niels Brock havde i 2004 kortuddannede som indsatsområde med fokus på deres samarbejde med virksomheder.

På Niels Brock kan man følge GVU-forløb inden for alle specialerne på handel og kontorområdet. Institutionen udarbejdede 257 GVU-uddannelsesplaner i perioden 2001-06, heraf størstedelen i forbindelse med specialerne administration og lægesekretær inden for kontoruddannelsen samt specialet salgsassistent inden for detailuddannelsen. På Niels Brock anvendes GVU ofte som omskoling. Et eksempel på dette er at mange GVU-deltagere har en kontoruddannelse, men via GVU bliver de omskoleet til lægesekretærer.

I forbindelse med GVU har Niels Brock ikke et formaliseret virksomhedssamarbejde, men deltagerne er primært personer som selv henvender sig. Som GVU-deltager kan man erhverve sine kompetencer gennem dele af erhvervsuddannelser eller AMU. GVU-forløbet bliver derfor tilrettelagt som individuelle forløb hvor deltageren vælger det forløb der passer bedst ud fra de givne muligheder. Deltagerne er ikke nødvendigvis en del af et voksenpædagogisk miljø da nogle følger erhvervsuddannelsernes hovedforløb, mens andre vælger AMU der er tilrettelagt for voksne.

Niels Brock ser GVU som ét blandt mange uddannelses tilbud som bruges i begrænset omfang. Institutionen udbyder ikke GVU af økonomiske årsager, men fordi det er en stor skole hvor det er vigtigt at have uddannelses tilbud til alle profiler.

4.5 TEC, Teknisk Erhvervsskole Center

TEC er et teknisk erhvervsskolecenter bestående af flere afdelinger beliggende på Sjælland og har de største uddannelsesudbud på TEC Ballerup og TEC Frederiksberg. Institutionen udbyder mere end 30 forskellige erhvervsuddannelser inden for serviceuddannelser og tekniske uddannelser.

Derudover har institutionen et teknisk gymnasium, et erhvervsakademi samt AMU og anden voksen- og efteruddannelse.

TEC udarbejdede 147 GVU-planer i perioden 2001-06 hvoraf størstedelen var inden for it-supporter-, automatiktekniker- og smedeuddannelsen. Disse uddannelser finder sted på TEC Ballerup. Flere af GVU-planerne opstod gennem uformelle kontakter til større virksomheder. Som på Niels Brock er der ofte tale om at deltagerne bliver omskølet fra ét fag til et andet. Dette sker fx for personer med en uddannelse som tiden er løbet fra. GVU giver dem mulighed for at tage en uddannelse der er mere nutids- og fremtidssikret.

GVU-deltagernes forløb er kendetegnet ved individuelt planlagte forløb hvor deltagerne typisk følger enkeltfag på de eksisterende EUD-forløb. Deltagerne skal selv tilmelde sig de enkelte kurser hvorfor de i høj grad styrer deres egne uddannelsesforløb. TEC har på erhvervsuddannelserne og så voksenlærlinge hvilket betyder at der er både voksne og unge på skolen.

TEC mener at GVU er et godt tilbud som bruges i mindre grad end mange af deres andre uddannelser. GVU har kun begrænset økonomisk værdi for TEC.

4.6 Fem forskellige GVU-udbydere

Beskrivelsen af de fem selvevalueringsinstitutioner viser at GVU tilbydes og organiseres på forskellig vis på de fem institutioner. Fælles for institutionerne er at GVU-deltagerne udgør en relativt lille andel af det samlede elevtal. Udfordringen ved at passe det relativt lille elevtal ind i det øvrige system af uddannelser på institutionerne tackles forskelligt. Mens nogle af institutionerne har deltagere nok til at danne hele GVU-hold, har andre institutioner kun ganske få GVU-deltagere. I de tilfælde passes den enkelte deltager ind på allerede eksisterende hold af EUD-elever og/eller voksenlærlinge eller deltager i AMU-kurser.

5 Søgemønstre og aktivitet

Kapitlet giver et overblik over brugen af GVU med henblik på omfanget af aktiviteten, hvem der bruger ordningen og hvorfor, hvad institutionerne gør for at rekruttere deltagere samt hvilke barrierer der gør sig gældende for søgningen til GVU.

5.1 Antal uddannelsesplaner og færdiggjorte forløb

Ifølge Undervisningsministeriet er der fra 2001 til 2004 i alt indgået 2.232 GVU-planer. Tabel 3 viser antallet af uddannelsesplaner fordelt på årstal samt hvilke institutioner der primært har haft aktivitet.

Tabel 3

Antal uddannelsesplaner på landsplan i perioden 2001-04 og institutioner med størst GVU-aktivitet

	2001	2002	2003	2004
Antal uddannelsesplaner i alt	148	724	620	740
Antal institutioner med GVU-aktivitet	24	49	48	42
Institutioner med over ti uddannelsesplaner (De fem selvevalueringsinstitutioner er markeret med fed)	<ul style="list-style-type: none"> • Selandia • Sønderborg hs • Århus ks • Århus ts 	<ul style="list-style-type: none"> • AMU Østjylland • Djurslands es • Erhvervsuddannelsescenter Syd • Holstebro ts • Hotel- og Restaurantskolen • Københavns ts • Odense ts • Silkeborg ts • TEC • Tietgenskolen • Århus ts 	<ul style="list-style-type: none"> • AMU Østjylland • Erhvervsuddannelsescenter Syd • Esbjerg hs • EUC Vest • Haderslev hs • Hotel- og Restaurantskolen • Københavns ts • Niels Brock • Skive hs • Svendborg ts • Sønderborg hs • TEC • Selandia • Tietgenskolen • Århus ks • Århus ts 	<ul style="list-style-type: none"> • Esbjerg hs • EUC Lolland • Svendborg es • EUC Vest • Hotel- og Restaurantskolen • Sønderborg hs • TEC • Roskilde hs • Århus ks • Århus ts
Antal institutioner med over ti uddannelsesplaner	4	11	16	10

Kilde: Undervisningsministeriet. Note: ts: teknisk skole, hs: handelsskole, es: erhvervsskole, ks: købmandsskole.

Som det fremgår af tabel 3, var GVU-aktiviteten på landsplan ret begrænset og fordelt på et mindre antal institutioner. På baggrund af Undervisningsministeriets tal har det ikke været muligt at se hvor stor en andel af uddannelsesplanerne der har resulteret i færdiggjorte GVU-forløb. Men den følgende tabel 4 viser andelen på de fem udvalgte selvevalueringsinstitutioner ud fra deres egne tal.

Tabel 4**Antal uddannelsesplaner i perioden 2001-06 og færdiggjorte forløb på de fem selvevalueringsinstitutioner**

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	I alt
Antal uddannelsesplaner i alt	15	122	138	247*	173	145	840
Antal færdiggjorte forløb i 2001	5	-	-	-	-	-	5
Antal færdiggjorte forløb i 2002	-	37	-	-	-	-	37
Antal færdiggjorte forløb i 2003	-	12	8	-	-	-	20
Antal færdiggjorte forløb i 2004	-	11	52	55	-	-	118
Antal færdiggjorte forløb i 2005	-	4	5	28	73	-	110
Antal færdiggjorte forløb i 2006	-	-	2	14	30	47	93
Antal færdiggjorte forløb i alt	5	64	67	97	103	47	383
Antal færdiggjorte forløb i alt i procent	33	52	49	39	60	32	46

*EUC Vest udarbejdede i 2004 i alt 145 uddannelsesplaner. På grund af særlige omstændigheder blev kun 15 af disse færdiggjort inden 31.12.2006. Læs mere i afsnit 4.3.

Som det fremgår af tabel 4, tegner de fem udvalgte selvevalueringsinstitutioner sig for en relativt stor andel af den samlede GVU-aktivitet. Det ses også at antallet af uddannelsesplaner stiger frem til 2004, men falder i 2005 og 2006. Desuden ses det at kun 46 % af de indgåede uddannelsesplaner er blevet færdiggjort inden udgangen af 2006. Da en GVU – ligesom øvrige voksen- og efteruddannelser – blot skal gennemføres inden for en periode på seks år, kan det ikke udelukkes at denne andel vil vokse i løbet af nogle år.

Men som det fremgår af de planer der blev indgået i årene 2001-05, er tendensen at størstedelen af de færdiggjorte forløb afsluttes inden for de første to til tre år hvorefter andelen falder. Af de 122 planer der blev indgået i 2002, blev 49 således færdiggjort i 2002-03, men kun 15 i de følgende to år. Af 138 planer fra 2003 blev 60 færdiggjort i 2003-04, men kun syv i de følgende to år. Dette kan tyde på at der kun kan forventes en mindre forøgelse i andelen af gennemførte planer.

Disse tal skal dog læses med det væsentlige forbehold at der i dag *ikke* findes en registrering af hvad der sker med de personer der har fået udarbejdet en uddannelsesplan. I nogle tilfælde færdiggøres uddannelsen måske på en anden institution, og i nogle tilfælde udarbejdes der helt nye planer.

Det lader dog til at dette kun foregår i begrænset omfang på de fem selvevalueringsinstitutioner. Alt i alt efterlader tallene den klare formodning at en meget stor andel af uddannelsesplanerne

aldrig resulterer i færdiggjorte uddannelser. Hertil kommer at hverken skolerne eller andre tilsyneladende gennemfører en systematisk opfølgende indsats i forhold til de personer der har fået udarbejdet en uddannelsesplan, men som ikke følger den.

Endelig er der et principielt problem hvis omfang ikke er kendt, nemlig at en deltager kan få udarbejdet mere end én uddannelsesplan på forskellige institutioner og herefter vælge mellem disse. Dette er selvsagt uhensigtsmæssigt fra både et samfundsøkonomisk og et forvaltningsmæssigt synspunkt.

Evalueringsgruppen anbefaler

- at Undervisningsministeriet sikrer en systematisk registrering af de indgåede uddannelsesplaner, fx gennem Elevplan.dk. Det vil give mulighed for overblik over planerne og i hvilket omfang de realiseres, og muliggøre systematisk opfølgning.

5.2 Hvem søger GVU?

Der er ikke statistisk grundlag for at beskrive en typisk GVU-ansøger, fx med hensyn til køn og alder, men kønsfordelingen synes at variere afhængigt af hvilke erhvervsuddannelser der er tale om. På TEC, der udbyder uddannelser hvor der traditionelt er mange mænd (fx auto- og automatikmekaniker, bygningsmaler, elektriker, elektronikfagtekniker, it-supporter, datatekniker, smed, svejser og vvs), er 95 % mænd, mens tre ud af fire fx er kvinder på kontoruddannelsen på BC Syd i Sønderborg. Generelt gælder det dog at GVU-ansøgerne er over 25 år og ofte har stor erhvervs erfaring. I det følgende præsenteres fire cases som viser eksempler på ufaglærte der har kunnet bruge GVU til at få en erhvervsuddannelse. Casene er direkte gengivet fra interviewundersøgelsen. De fungerer som eksempler på hvor forskellige motiver GVU-ansøgere kan have til at starte på uddannelsen.

Case 1: Kvinde på omkring 30 år der har arbejdet på kontor i ti år og tager kontorassistentuddannelsen som GVU.

Hun var aldrig kommet i gang med en uddannelse. Efter gymnasiet fik hun arbejde som kontorassistent i en lokal virksomhed og blev hængende. Hun er glad for sit arbejde hvor hun kender alle. Hun har tit hørt fra både sine forældre og sin leder at hun burde få papir på sin kunnen, og hun ved godt at hun burde tage sig en uddannelse. Uddannelse er jo vigtigt, og hun har dårlig samvittighed over ikke at være i gang.

Da hun nærmer sig 30, beslutter hun sig for at nu skal det være. Hun tager selv initiativet og henvender sig til en uddannelsesinstitution og hører om sine muligheder. Her hører hun første gang om GVU. Hun vil gerne bruge uddannelsen på længere sigt, men lige nu har hun ingen faste planer. Det er et gode at få mere i løn, men motivationen til uddannelsen er først og fremmest at få eksamensbeviset.

Ledelsen og hendes kolleger støtter hende i at tage en uddannelse. Lønnen er den samme, og virksomheden får VEU-godtgørelse når hun er på uddannelsesinstitution. Virksomheden betaler differencen mellem løn og godtgørelse. Hun får hurtigt lagt en individuel uddannelsesplan der passer til hendes kompetencer. Hun tager uddannelsesforløb med EUD-elever og enkelte andre GVU-deltagere. Hun må til tider arbejde over for at klare jobbet i skoleperioderne, men fra arbejdspladsens side er der også stor fleksibilitet. Uddannelsen gennemføres efter planen på et år og tre måneder, og det har givet hende stor selvtillid. Hun er glad for de nye kompetencer og tænker på at tage mere uddannelse.

Case 2: Mand i midten af 30'erne der har haft en række forskellige job, senest en år-række som lagerarbejder, og tager logistikassistentuddannelsen som GVU.

Han arbejder ved Forsvaret og har kontrakt med militæret. Her får alle i hans stilling tilbudt en uddannelse når de er over 25 og har arbejdet i stillingen i mindst to år. Hans primære motivation var at få en uddannelse, men han ville også gerne have mere i løn, hvilket man får når man bliver faglært. Han fik ikke tilbuddet af sin arbejdsgiver. Han hørte selv om det ad omveje og tog chancen. Hans arbejdsgiver var ikke imod at han tog en uddannelse så længe han sørgede for at passe sit job. Han og hans kolleger lavede derfor en aftale om at de ville tage uddannelsen på skift og så dække hinandens opgaver når den ene var på skole.

Kompetencevurderingen var ikke som forventet idet han havde regnet med at få planlagt et individuelt forløb. Men alle blev vurderet til at have de kompetencer der skulle til for at få merit, og derefter fik alle en ens uddannelsesplan udleveret. Det var svært at skulle gå i skole igen. Han var ikke vant til den nye undervisningsform med gruppe- og projektarbejde. Det var også svært at skulle finde informationer på nettet selv, men han lærte det hurtigt.

Fagligt lærte han hvordan tingene foregik i det civile. Han lærte meget nyt og havde mange ahaoplevelser. Han følte dog ikke at det passede med hans hverdag inden for Forsvaret. Han gennemførte uddannelsen uden problemer, men er i dag skuffet over slet ikke at få lejlighed til at anvende sine nyerhvervede kompetencer. Han har allerede glemt mange af dem, men føler dog at han står bedre rustet hvis han skulle søge job i det civile.

Case 3: Mand i midten af 20'erne der har arbejdet som maler siden han afsluttede hh, og ønsker at blive faglært.

Han har arbejdet i et malerfirma i nogle år. Han havde oprindeligt ikke planer om at blive maler, men nu hvor han har arbejdet inden for faget i nogle år, vil han gerne have papir på sin kunnen. GVU er den hurtigste måde han kan få svendebrevet på. Han hørte om GVU fra sin arbejdsgiver som havde læst om det i en artikel i et brancheblad.

Han henvender sig til et EUC som i første omgang ikke er bekendt med GVU. Han taler efterfølgende med en vejleder som laver en uddannelsesplan til ham. Der bliver ikke lavet et separat forløb til ham, så han følger det samme skoleforløb som EUD-eleverne – dog uden det praktiske. Han er kun på skolen 1-2 dage om ugen, mens de andre er der alle ugens dage. Han føler at nogle af fagene er spild af tid, mens andre er meget relevante.

Han har forholdsvis langt til skolen og bruger lang tid på transport, så han ville have foretrukket hvis hans skoleforløb havde været mere komprimeret. Hans arbejdsgiver er glad for at han tager uddannelsen som GVU da han er væk færre timer om ugen end en almindelig lærling.

Case 4: Mandlig indvandrer i starten af 30'erne med en uddannelse som ikke kan godskrives i Danmark. Han vælger at samle erfaring inden for levnedsmiddelbranchen for derigennem at komme ind på GVU.

Han kom til Danmark fra et afrikansk land for ca. otte år siden. Han havde taget to års uddannelse i hjemlandet, men fik at vide at han skulle starte forfra på uddannelsen her i Danmark. Det gjorde at han mistede motivationen. Der var for lang vej. I stedet tog han et kursus i husholdning og arbejdede derefter i en årrække inden for levnedsmiddelbranchen. Han arbejdede sig op og fik stort ansvar i jobbet. På et tidspunkt stoppede ansættelsen dog.

Efter en arbejdsløshedperiode fortæller hans sagsbehandler at han kan kvalificere sig ved at tage en GVU. Han kan dog først få uddannelsen tilbudt når han har gået arbejdsløs i et år. Derfor må han vente et år før han kan starte på GVU. Det er hårdt for ham. Han vil gerne starte på uddannelsen og komme i gang med det der skal få ham videre til en titel og et bedre job.

Den uddannelsesplan han får lagt, følger et almindeligt EUD-forløb bortset fra praktikken. Når de andre er i praktik, har han ikke noget at lave. Det er svært at få job når han hele tiden har et skoleforløb inden for nær fremtid. Han har heller ikke søgt noget, men planlægger at få et job når han er på nogle af de senere forløb. I perioderne mellem skoleforløbene kan han ikke få dagpenge, men han opfatter uddannelsen som en investering i sin fremtid og låner penge til at

klare sig mellem skoleperioderne.

Han er meget tryk ved sin faglige kunnen, specielt i sammenligning med de andre elever som han opfatter som meget umodne. Han er skuffet over det faglige niveau på uddannelsen som han endnu ikke har afsluttet, men han følger uddannelsesplanen. Han er især glad for fag som økonomi og udvikling af nye projekter hvor han lærer hvordan man starter egen virksomhed. Det får ham nærmere sit mål om en dag at åbne sin egen restaurant. Han havde ikke hørt om GVU før og undrer sig over at ordningen ikke er mere kendt. Han kender mange andre indvandrere der også er ufaglærte med stor arbejds erfaring, og som kunne tage en GVU.

De fire cases viser at anledningen til at søge en GVU kan variere meget fra person til person. Deltagerne bliver på forskellig vis – ofte tilfældigt – opmærksomme på muligheden for at tage en GVU. Deres grunde til at ønske en GVU varierer også – lige fra ønsket om at få et uddannelsesbevis til at få muligheden for et bedre job eller en højere løn.

Men casene peger ligeledes på nogle af de problematikker ved GVU der vil blive diskuteret i rapporten. Eksempelvis kan der være problemer med at få forløbene til at passe med GVU-deltagerens kompetencer og forventninger, ligesom relationen til den enkeltes arbejdsliv kan være problematisk.

5.3 Brancheforskelle i søgemønstret

Interviewundersøgelsen viser at der er stor forskel på søgningen til GVU afhængigt af branche, og at forskellige brancher ser meget forskelligt på relevansen af GVU. Et eksempel på et sådant branchespecifikt forhold er muligheden for at oparbejde relevant praktisk erhvervs erfaring. Adgangskravet for at tage en GVU er minimum to års relevant erhvervs erfaring, men det er ikke altid muligt at opnå denne erfaring inden for alle brancher. Fx er det et lovkrav at man skal være faglært før man må arbejde med elinstallationer, og dette er formentlig grunden til at der ikke forekommer GVU-forløb inden for mange eluddannelser. Det samme gælder uddannelsen til mejerist. Her er det muligt fx at oparbejde praktisk erfaring fra en pakkeafdeling på et mejeri, men dette udgør ikke nødvendigvis tilstrækkelig relevant erhvervs erfaring i forhold til uddannelsen som mejerist.

Der kan også være kulturelle brancheforskelle. I nogle brancher er der tradition for at alle eller næsten alle ansatte er faglærte, mens der i andre brancher i højere grad er tradition for at benytte ufaglært arbejdskraft. Inden for landbruget er der relativt mange faglærte, mens der inden for fx it-branchen er større tradition for at anvende selv lærte og andre uden formel uddannelse. I detailbranchen er der ofte kun en begrænset efterspørgsel efter faglært arbejdskraft. En større supermarkedskæde der blev interviewet, nævnte at den ikke havde interesse i at anvende GVU for-

di den var presset lønmæssigt. Når omkostningerne skal holdes nede, er virksomheden mindre tilbøjelig til at tilskynde sine medarbejdere til at blive faglærte.

Der er også brancher som kun har enkelte uddannelsesinstitutioner der er specialiseret inden for få uddannelser med et stort geografisk opland. Det gælder fx landbrugsskolerne hvor eleverne ofte bor på skolen under uddannelsen. Sådanne fastlagte uddannelsesforløb kan være en barriere for at vælge GVU. Andre brancher har en lang tradition for voksenuddannelse som de ifølge de respektive branchers faglige udvalg foretrækker frem for GVU. Fx foretrækker elinstallationsbranchen og mejeribranchen voksenlærlingeordningen fordi det er vanskeligt at tilegne sig relevant erhvervs erfaring når det ikke sker i form af praktik. Andre brancher – såsom detailbranchen – foretrækker meriteringsordninger fordi det er de faglige udvalg der foretager meritvurderingen, hvorimod det på GVU-ordningen er uddannelsesinstitutionerne der foretager realkompetencevurderingerne.

Endelig er der brancher hvor sæsonbetonet arbejde kan have indflydelse på brugen af GVU. Inden for fx restauration og landbrug kan tiden uden for sæsonen være et godt tidspunkt for et GVU-forløb fordi GVU-forløbet gennemføres uden praktik, og fordi det ikke er noget problem at undvære arbejdskraft på dette tidspunkt af året.

5.4 Fire typer indgange til GVU

Selvom variationen inden for GVU er stor, kan man på grundlag af interviewundersøgelsen identificere fire typiske indgange til GVU, herunder de motiver der ligger til grund for valget af uddannelsen. Det drejer sig om GVU-forløb der igangsættes på deltagerens eget initiativ, gennem virksomheder, via et jobcenter eller via opsøgende arbejde fra de uddannelsesinstitutioner der udbyder GVU.

5.4.1 På deltagerens eget initiativ

Denne type indgang er kendetegnet ved at den enkelte deltager selv bliver opmærksom på muligheden for at tage en GVU og henvender sig til uddannelsesinstitutionen. I nogle tilfælde kan en tillidsrepræsentant, et familiemedlem mv. have støttet ideen. Motivet er typisk et ønske om at få dokumentation for det man kan i kraft af sin erhvervs erfaring eller diverse kurser m.m. I disse tilfælde finder deltageren det vigtigt at få en uddannelse, fx fordi det giver udsigt til højere løn, større sikkerhed i ansættelsen eller bedre mulighed for at få et andet arbejde. For nogle kan det at få papir på sine færdigheder være et led i en erhvervmæssig drøm som kræver et fagbevis. Et eksempel på dette er en deltager der i mange år har hjulpet sin mor i hendes restaurant, men nu gerne vil overtage restauranten og derfor ønsker et bevis som faglært.

5.4.2 På virksomhedens initiativ

En anden indgang til GVU er de virksomhedsinitierede forløb. I interviewundersøgelsen bliver denne indgang eksemplificeret ved store virksomheder som Post Danmark, TDC og Forsvaret. I disse tilfælde er virksomheden en primær aktør der gør medarbejderne opmærksom på muligheden for at erhverve en GVU. Virksomhedens motiv kan være et ønske om opkvalificering eller omskoling af medarbejderne fordi den har brug for større kompetencer eller en anden type viden hos medarbejderne. Eller det kan have karakter af et personalepolitisk instrument, fx som en form for personalegode eller som led i en aftrædelsesordning hvor medarbejdere tilbydes GVU for at stå sig bedre på arbejdsmarkedet efter en opsigelse.

5.4.3 På jobcenterets initiativ

GVU er også en mulighed for ledige der henvises af et jobcenter. Dokumentationen peger på at denne indgang til GVU kun bruges i mindre grad (jf. afsnit 10.3). Motivet er her at få den ledige væk fra dagpenge-/kontanthjælpssystemet og i gang med en uddannelse der kan føre til et job. Uddannelsen kan finansieres gennem arbejdsløshedssystemet, og det kan således være en måde for en virksomhed at rekruttere kvalificeret arbejdskraft på. Et eksempel på denne indgang kunne være hospitaler der bruger GVU som en mulighed for at rekruttere manglende lægesekretærer.

5.4.4 På uddannelsesinstitutionens initiativ

En yderligere indgang til GVU – som dog kun bruges i begrænset omfang – er via uddannelsesinstitutioners opsøgende arbejde. Interviewundersøgelsen nævner et eksempel på en deltager hvis arbejdsplads fik besøg af en konsulent fra en uddannelsesinstitution som var ude at informere om GVU. Den pågældende deltager havde tidligere overvejet en uddannelse som køkkenassistent – et fag hun havde arbejdet inden for som ufaglært i 20 år. Konsulentens besøg på hendes arbejdsplads gav hende det afgørende skub til at komme i gang med en GVU.

5.5 Kendskabet til GVU

Interviewundersøgelsen viser at en del ansøgere har fået kendskab til GVU gennem kolleger der tidligere har deltaget i GVU-forløb og derefter anbefaler det til andre. Der er også situationer hvor virksomhederne opnår kendskab til GVU ved at henvende sig til uddannelsesinstitutionerne. Dette sker ofte i forbindelse med omskoling eller opkvalificering af medarbejderne. Endelig er der et mindretal af deltagerne der selv har fundet oplysninger om GVU på nettet eller i brancheblade, hvorefter de har henvendt sig til en uddannelsesinstitution. Dog har mange af uddannelsesinstitutionerne meget ringe eller ingen information om GVU på deres hjemmesider.

Interviewundersøgelsen tyder dog på at virksomhedernes kendskab til GVU generelt set er meget begrænset. Den manglende brug af ordningen kan derfor snarere være begrundet med mang-

lende kendskab til den end bevidst fravalg af den. Desuden peger interviewundersøgelsen på at der også ofte er et begrænset kendskab til GVU på de institutioner der udbyder eller kunne udbyde ordningen. Den viden der findes om GVU på institutionerne, er ofte koncentreret hos nogle få centrale personer såsom studievejledere og uddannelsesledere.

I de virksomheder der anvender GVU, er kontakten mellem virksomhed og uddannelsesinstitution ofte afhængig af ildsjæle og beror til en vis grad på tilfældigheder. I en af de interviewede virksomheder, der bruger GVU i relativt stort omfang, var det en tillidsrepræsentant der tog initiativet til at styrke videreuddannelsen af sine kolleger. Den pågældende har i dag stor viden om GVU og iværksætter fortsat initiativer til at fremme brugen af ordningen. I et andet eksempel fra en interviewet virksomhed er anvendelsen af GVU ligeledes bundet op på en enkeltpersons engagement og store indsats.

5.6 Opsøgende arbejde og markedsføring af GVU

EUC Vest understregede i forbindelse med besøget at kun få virksomheder kender til GVU, og at især mindre virksomheder lettere giver op i forhold til regler mv. BC Syd og Niels Brock fremhævede ligeledes at der er behov for markedsføring over for virksomhederne hvis man ønsker at fremme brugen af GVU. TEC påpegede desuden at der er behov for særlig markedsføring over for de nye jobcentre.

EUC Vest og TEC har konsulenter der vejleder om GVU og står for det opsøgende arbejde i forhold til virksomhederne. BC Syd påpegede at den personlige kontakt er afgørende, og for at fremme kontakten til virksomhederne benytter institutionen branchespecifikke fokusgrupper rundt om i landet. Også Niels Brock peger på at personlig kontakt er vejen frem. Skolen påpeger dog samtidig at opsøgende arbejde er ressourcekrævende, og at der er brug for flere ressourcer til at sikre tilstrækkelig oplysning om GVU.

EUC Lolland har ikke taget initiativ til at markedsføre GVU, men tror at aktiviteten ville kunne øges gennem markedsføring med udgangspunkt i deltagere der har gennemført GVU. Aktiviteten ville måske også kunne øges ved hjælp af fyraftensmøder og temadage for virksomheder. Endelig kunne de nye kompetencecentre inddrages i det opsøgende arbejde.

Også interviewundersøgelsen konkluderer at informanterne på såvel institutionerne som virksomhederne generelt set havde et begrænset kendskab til GVU. Meget tyder således på at der er et ringe kendskab til GVU blandt potentielle deltagere og de virksomheder hvor mange af de potentielle deltagere er ansat. Det er derfor vigtigt at der gøres en særlig indsats over for de relevante målgrupper hvis man ønsker at fremme brugen af GVU. Dette gælder særligt for brancher hvor GVU er en oplagt måde at opkvalificere personer på. I den forbindelse er personlig kontakt vigtig

for det opsøgende arbejde, ligesom det er en forudsætning at institutionerne har de nødvendige ressourcer til rådighed.

Evalueringsgruppen anbefaler

- at uddannelsesinstitutionerne styrker det opsøgende arbejde for at udbrede kendskabet til og brugen af GVU. Dette må gøres med vægt på brug af personlige kontakter og et bæredygtigt økonomisk grundlag.
 - at jobcentre, regionale og lokale beskæftigelsesråd og andre gør brug af GVU i forbindelse med generel opkvalificering af arbejdsstyrken samt omstillingsprojekter, jobrotationsprojekter mv., bl.a. for at imødegå "flaskehalsproblemer".
-

5.7 Andre muligheder for at øge søgningen

Generelt set fremhæver flere selvevalueringsinstitutioner manglen på viden om GVU som en vigtig barriere for såvel potentielle ansøgere som virksomheder. Det fremgår desuden af selvevalueringsrapporterne at det er en vigtig barriere for virksomhederne at de ikke kan undvære medarbejderne under deltagernes skoleophold. Dette gælder formentlig især for mindre virksomheder. Hvad angår ansøgerne peger flere selvevalueringsinstitutioner på at mange potentielle deltagere er usikre og mangler selvtillid i forhold til at skulle på skolebænken igen. Uddannelsesinstitutionerne oplever derimod generelt set ikke barrierer på deres egne institutioner bortset fra Niels Brock der nævner at administrationen i forbindelse med GVU er tidskrævende.

I forlængelse af de konstaterede barrierer nævner uddannelsesinstitutionerne i deres selvevalueringsrapporter en række forskellige forslag der kunne bidrage til at øge søgningen til GVU. Ud over det opsøgende arbejde over for virksomheder og jobcentre peger skolerne på at en bedre økonomi i GVU ville kunne øge søgningen.

Det er ikke på det foreliggende grundlag muligt at tage stilling til økonomien i GVU. Det er dog tydeligt at manglende kendskab til GVU er en væsentlig barriere for søgningen, og at opsøgende arbejde i forhold til virksomheder og ledige ville være en oplagt måde at øge søgningen på. Dette forudsætter naturligvis at institutionerne har et bæredygtigt økonomisk grundlag for deres rekrutteringsarbejde.

Evalueringsgruppen anbefaler

- at Undervisningsministeriet igangsætter en analyse af det økonomiske grundlag for rekruttering til og gennemførelse af GVU, herunder de omkostninger der er forbundet med individuel tilrettelæggelse af GVU og opsøgende arbejde i forhold til virksomhederne.

6 Adgangskrav

Af bekendtgørelsen om GUV fremgår det at en ansøger skal opfylde tre adgangskrav for at blive optaget på et GUV-forløb. De tre adgangskrav er at ansøgeren skal:

- være mindst 25 år
- have mindst to års relevant erhvervs erfaring
- have forudsætninger svarende til grundskolens afgangsniveau i de fag der er relevante for uddannelsen.

Dette kapitel handler om deltagernes opfyldelse af adgangskravene, adgangskravenes relevans og problematikker i forbindelse med vurderingen af adgangskravet om relevant erhvervs erfaring.

6.1 Deltagernes opfyldelse af adgangskravene

Selvevalueringsinstitutionerne oplever kun sjældent at måtte afvise potentielle deltagere fordi de ikke opfylder adgangskravene. De der afvises, falder oftest på kravet om relevant erhvervs erfaring idet det umiddelbart er sværere for ansøgeren selv at vurdere dette forhold. Blandt de institutioner der har selvevalueret, opleves dette særligt på Niels Brock, mens EUC Vest aldrig har afvist ansøgere, og de øvrige selvevalueringsinstitutioner har kun afvist ganske få. Årsagerne til de få afvisninger er at de der påbegynder et GUV-forløb, ofte er blevet henvist af uddannelsesinstitutionernes studievejledere der typisk anbefaler uddannelsen til personer der opfylder adgangskravene.

Når uddannelsesinstitutionerne i enkelte tilfælde må afvise personer der ikke opfylder adgangskravene, henviser de til andre uddannelsesmuligheder. På Niels Brock kunne ansøgere der ikke opfyldte adgangskravene til GUV, tidligere få tildelt en supplerende uddannelsesplan. I enkelte tilfælde blev suppleringsplanen udarbejdet ud fra en realkompetencevurdering. Formålet med planen var at eleven blev opkvalificeret så vedkommende opfyldte adgangskravene for GUV når suppleringsplanen var gennemført.

Det er relevant at de ansøgere der ikke opfylder adgangskravene, bliver henvist til opkvalificering. Gælder det opkvalificering til at opfylde kravet om opnået grundskoleniveau i relevante fag, kan ansøgerne med fordel henvises til den forberedende voksenundervisning (FVU). Manglende praktiske kvalifikationer inden for det søgte fag kan ansøgeren opnå ved mere erhvervs erfaring. Men det er ikke optimalt at en ansøger får mulighed for at begynde på fag og kurser der hører ind under GVU, før vedkommende har opfyldt adgangskravene.

6.2 Adgangskravenes relevans

Både selvevalueringsinstitutionerne og de interviewede personer oplever generelt adgangskravene som relevante. Dog udtrykker de forskellige argumenter for og imod de tre krav.

6.2.1 Alderskravet

Adgangskravet om at en GVU-deltager skal være fyldt 25 år ved begyndelsen af uddannelsen, opleves forskelligt, men primært positivt af de selvevaluerende institutioner. Som argument for kravet nævner institutionerne at deltagerens modenhed er afgørende fordi vedkommende skal være tovholder på sin egen uddannelse. Der stilles store krav til GVU-deltagernes overblik og selvstændighed, både fordi de selv skal følge med i hvilke kurser der udbydes hvor og hvornår, og fordi de ofte kun deltager på dele af kurser, hvorimod de andre elever følger et længere forløb der er struktureret for dem på forhånd.

Et argument mod alderskravet er at flere skal have mulighed for at gå GVU-vejen. Eksempelvis kan en ansøger i starten af tyverne ligesom en ansøger over 25 år besidde kompetencer fra to års relevant erhvervs erfaring. Et interview med en nuværende GVU-deltager dokumenterer at problematikken er kendt. GVU-deltageren var på ansøgningstidspunktet i begyndelsen af tyverne og måtte således vente et par år med at starte på sit GVU-forløb. Denne ventetid kunne ikke udnyttes optimalt. Selvevalueringsinstitutionerne giver dog udtryk for en overvejende enighed i at livserfaring og modenhed er afgørende for at kunne gennemføre uddannelsen som en GVU.

Selvevalueringsinstitutionerne og de øvrige interviewede har uden tvivl ret i at alderskravet er rimeligt i forhold til at fastholde skellet mellem ungdomsuddannelse og voksenuddannelse. Desuden er det med til at øge deltagerens modenhed. Imidlertid kan alder og kompetencer være modstridende kriterier at vurdere ud fra. En ansøger kan have de relevante kompetencer og være moden, men ikke være 25 år. I sådanne tilfælde er kompetencerne vigtigere end alderen.

6.2.2 Kravet om to års relevant erhvervs erfaring

Det er en gennemgående holdning i dokumentationsmaterialet at adgangskravet om to års relevant erhvervs erfaring er væsentligt fordi det er afgørende for at GVU-deltagerne kan følge kurserne og i sidste ende bestå fagprøven.

Både interviewundersøgelsen og besøgene på selvevalueringsinstitutionerne indikerer at GVU på grund af adgangskravet om to års relevant erhvervs erfaring ikke er et brugbart uddannelses tilbud inden for alle brancher. For det første er det inden for nogle brancher som tidligere nævnt kun muligt at opnå den praktiske erfaring i forbindelse med den ordinære erhvervsuddannelses praktikforløb. For det andet findes der brancher – eksempelvis detailbranchen – der ikke har tradition for at anvende faglært arbejdskraft.

En af selvevalueringsinstitutionerne fremhæver at det er problematisk at der er samme krav til omfanget af relevant erhvervs erfaring – nemlig de to år – uanset uddannelsens længde. Kravet om de to års relevant erfaring kan med fordel blødes op på uddannelser hvor praktikforløbet er kortere, eksempelvis et år, mens det er relevant at fastholde det på uddannelser hvor praktikforløbet er to år. En af de interviewede elever savner desuden muligheden for at få suppleret sin uddannelsesplan med praktisk erhvervs erfaring hvis man på ansøgningstidspunktet ikke har erhvervet tilstrækkeligt af denne.

Kravet om to års relevant erhvervs erfaring er essentielt for at kunne få godskrevet en del af den ordinære erhvervs erfaring. En GVU-deltagers erhvervs erfaring erstatter ofte de ordinære erhvervsuddannelsers praktikforløb. Derfor er det væsentligt at fastholde kravet om at erfaringen skal være relevant og af mindst to års varighed. Ulempen ved forslaget om at variere kravene til omfanget af den relevante erhvervs erfaring er at de forskellige krav til forskellige uddannelser vanskeliggør såvel lovgivningen som institutionernes administration. Det andet forslag om at inddrage praktik i uddannelsesplanerne udvander ideen med GVU der netop tager udgangspunkt i tilstrækkelig erhvervs erfaring for at kunne godskrive dele af erfaringen.

Den primære udfordring ved adgangskravet om relevant erhvervs erfaring er institutionernes vurdering af hvorvidt adgangskravet opfyldes, hvilket vil blive drøftet i afsnit 6.3.

6.2.3 Kravet om grundskoleniveau

Både selvevalueringsinstitutionerne og de øvrige interviewede forholder sig positivt til kravet om at en GVU-deltager skal have forudsætninger svarende til grundskolens afgangsniveau i fag der er relevante for uddannelsen. Det primære argument for denne holdning er at erhvervsuddannelsen tager udgangspunkt i at eleverne har en grundskoleeksamen og de faglige forudsætninger som denne giver. Under besøgene på selvevalueringsinstitutionerne gjorde særligt lærerne opmærksom på at niveauet for den teoretiske del af undervisningen af GVU-deltagerne er tilrettelagt med udgangspunkt i at dette krav er opfyldt.

Ingen af selvevalueringsinstitutionerne har oplevet at afvise potentielle GVU-deltagere fordi de ikke opfyldte kravet om uddannelse på grundskoleniveau. Da adgangskravet således aldrig får

betydning, vurderer flere af institutionerne også at dette adgangskrav er det mindst relevante af de tre.

Adgangskravet om uddannelse på grundskoleniveau bør fastholdes for at sikre at undervisningen af eleverne på den ordinære erhvervsuddannelse og eleverne på GVU ikke differentieres med hensyn til fagligt niveau. Selvom færre og færre ansøgere vil være i den situation at de ikke har gennemført folkeskolens afgangsprøve, er kravet stadig relevant.

6.3 Vurdering af erhvervs erfaringens relevans

Selvevalueringsrapporterne og interviewene peger på adgangskravet om to års relevant erhvervs erfaring som det mest essentielle krav for GVU, men samtidig som det krav der er sværest at håndtere i praksis. Vurderingen af hvilken erfaring der kan opfattes som relevant, er vanskelig og bygger ofte på et skøn fra GVU-vejlederens og/eller faglærerens side.

Selvevalueringsinstitutionerne vurderer at der er enighed blandt GVU-udbydere om hvad der er relevant erhvervs erfaring. Denne konsensus kan være mere eller mindre eksplicit. Enkelte steder er der skriftlige retningslinjer, mens problematikken andre steder diskuteres løbende blandt lærere og vejledere. Vurderingen kan imidlertid være afhængig af den enkelte vejleder. Institutionerne mener at vurderingen kræver stor erfaring – også fra erhvervslivet – hos den der vurderer. Ofte kræver vurderingen nemlig indsigt i de arbejdsgange ansøgeren har eller har haft på sin arbejdsplads. På den måde kan potentielle GVU-deltagere blive afvist af én vejleder på én institution, mens samme deltager ville blive godkendt af en anden vejleder. De faglige udvalg har således ikke udarbejdet beskrivelser af hvilken konkret erhvervs erfaring der kan godskrives som relevant.

En af selvevalueringsinstitutionerne fremhæver at det er brancheafhængigt hvor vanskeligt det er at vurdere den relevante erhvervs erfaring. Eksempelvis oplever vejlederne det som særligt svært inden for servicebranchen. Alle ansøgere har erfaring med rengøring, men inden for servicebranchen er det væsentligt at kende til de rigtige metoder og den korrekte anvendelse af redskaber.

Det kan derfor være nødvendigt med praktiske test af ansøgerens kompetencer for at vurdere om erfaringen er relevant. Inden for andre brancher – eksempelvis det merkantile område – vil en arbejdsbeskrivelse være et tilstrækkeligt vurderingsgrundlag.

Det er overraskende at institutionerne ikke finder det vanskeligt at vurdere erhvervs erfaringen. Institutionerne problematiserer ikke selv vurderingen, men de har vanskeligt ved at redegøre for procedurer i forbindelse med den. Dette tyder på at der er tale om subjektive skøn. Da det er af afgørende vigtighed at de der begynder et GVU-forløb, har tilstrækkelig erhvervs erfaring, forekommer de utilstrækkelige procedurebeskrivelser uhensigtsmæssige. En solid vurdering må bun-

de i en gennemtænkt procedure og en vejledning for hvornår en kompetence kan vurderes som relevant.

Evalueringsgruppen anbefaler

- at Undervisningsministeriet i samarbejde med de faglige udvalg sikrer at der findes detaljerede beskrivelser af hvilke konkrete, praktiske erfaringer der kan godskrives som relevante inden for de forskellige fag.

Når en ansøger har fået godkendt de to års relevant erhvervs erfaring og i øvrigt opfylder de øvrige krav, igangsættes realkompetencevurderingen. Heri indgår en grundig undersøgelse af erhvervs erfaringens elementer for at afklare hvilke dele af den ordinære erhvervsuddannelse der kan erstattes af ansøgerens praktiske erfaring. Næste kapitel omhandler realkompetencevurderingen.

7 Realkompetencevurdering

Af bekendtgørelsen om GUV fremgår det at uddannelsesinstitutionerne skal foretage en realkompetencevurdering med henblik på at fastlægge en uddannelsesplan for deltagerens GUV-forløb. Dette kapitel behandler grundlaget for realkompetencevurderingen og diskuterer de redskaber der kan bruges til at foretage vurderingerne. Afslutningsvis vurderes uddannelsesinstitutionernes udfordringer.

7.1 Realkompetencevurderingens grundlag

7.1.1 Bekendtgørelsen om kompetencevurderingen

Ifølge bekendtgørelsen skal uddannelsesinstitutioner der modtager en GUV-ansøgning, snarest muligt efter modtagelsen indkalde ansøgeren til en samtale om en kompetencevurdering med mindre adgangsbetingelserne ikke er opfyldt. Institutionen fastsætter selv tidspunktet for og varigheden af kompetencevurderingen, men så vidt muligt med hensyntagen til ansøgerens eget ønske. Om kompetencevurderingens formål står følgende:

Bekendtgørelsen om GUV (§ 5, stk. 2)**Formålet med kompetencevurderingen**

”Kompetencevurderingen har til formål at klarlægge ansøgerens allerede erhvervede samlede praktiske og teoretiske kompetence (realkompetence) og dermed sikre, at det på forhånd valgte konkrete uddannelsesforløb påbegyndes på det rette indgangsniveau uden dobbeltuddannelse. Vurderingen har tillige til formål at bibringe ansøgeren en klar forståelse af egne forudsætninger og behov i relation hertil.”

For det første skal kompetencevurderingen altså sikre at GVU-deltageren starter sin uddannelse på det rigtige niveau, og for det andet har den til formål at gøre deltageren mere bevidst om egne kompetencer og hvilken uddannelse der er nødvendig i relation til kompetencerne.

7.1.2 Hvem foretager kompetencevurderingen – og på hvilket grundlag?

Det fremgår ikke af bekendtgørelsen hvem der skal foretage kompetencevurderingerne på institutionerne. Både interviewundersøgelsen og selvevalueringerne viser at hver institution har en studievejleder – på nogle en særlig GVU-vejleder – der foretager realkompetencevurderingen. Vejlederen har selv undervisningserfaring og et indgående kendskab til undervisningen på uddannelsen. Dertil kommer en vejlederuddannelse der ifølge de selvevaluerende institutioner gør vedkommende kompetent til at vurdere og vejlede GVU-deltageren. I tilfælde hvor vejlederen er i tvivl om hvorvidt GVU-deltagerens kompetencer opfylder kravene i et bestemt fag på uddannelsen, inddrages en faglærer i vurderingen. Interviewundersøgelsen og besøgene viser at institutionerne lægger stor vægt på at det er en kompetent person der skal kompetencevurdere ansøgerne.

Men interviewene med repræsentanter for de faglige udvalg viser at de ikke er lige så overbeviste om at grundlaget for vurderingerne – herunder vejledernes evner – er tilstrækkeligt til at sikre en grundig kompetencevurdering. Bl.a. opfattes det som problematisk at der er et sammenfald mellem hvem der kompetencevurderer, og hvem der udbyder uddannelsen. Dette vil blive problematiseret i afsnit 7.3.4.

7.2 Redskaber til kompetencevurdering

7.2.1 Skriftlig dokumentation

Som dokumentation for ansøgerens kompetencer indsamler selvevalueringsinstitutionerne relevante uddannelsesbeviser, CV, lønsedler, udtalelser fra nuværende og tidligere arbejdsgivere samt dokumentation for foreningsarbejde og lignende. Ansøgerne bliver bedt om at sende materialet eller medbringe det til en samtale. Flertallet af selvevalueringsinstitutionerne oplever ingen vanskeligheder i forbindelse med dokumentationsindsamlingen. Dog fremhæver EUC Lolland at ansøgerne ofte har vanskeligt ved at forstå at dokumentation for al relevant aktivitet skal indsamles – også når der er tale om eksempelvis bestyrelsesposter i foreninger eller tillidsmandsposter. Det er derfor væsentligt at uddannelsesinstitutionerne gør ansøgerne opmærksom på at disse kvalifikationer også tæller med i realkompetencevurderingen. En studievejleder fortæller i interviewundersøgelsen følgende:

”Jeg anvender ofte kun CV’et til at se hvad de har af erhvervs erfaring. Folk mener nemlig ofte at de ikke kan noget, og så gælder det om at få folks kompetencer ’pakket ud’. Folk henter ofte kompetencer fra områder der er fra privatsfæren.”

7.2.2 Kompetencevurderingssamtale

Uddannelsesinstitutionerne følger op på dokumentationsindsamlingen med en vurderende samtale for at få ”pakket kompetencerne ud”. Der er således ingen af de besøgte eller interviewede institutioner der udelukkende bygger realkompetencevurderingen på den skriftlige dokumentation. Samtalen foregår mellem GVU-vejlederen og den pågældende ansøger og har typisk en varighed af ½-1½ time. Under samtalen spørger vejlederen ind til ansøgerens kompetencer for at få uddybet den skriftlige dokumentation og få belyst kompetencer der ikke umiddelbart fremgår af papirerne.

Som studievejlederens udsagn ovenfor indikerer, oplever vejlederne en tendens til at mange voksne underdriver egne evner. Dette er en barriere for at flere vælger GVU. Mange har mulighed for at få godskrevet flere elementer end de selv er klar over. Dette skal den kompetencevurderende samtale også afhjælpe. En GVU-vejleder inden for rengøringsfaget fortæller at ansøgerne underdriver egne kompetencer ved at hævde at ”jeg gør jo bare rent”.

De interviewede deltagere fortæller at de har et positivt indtryk af kompetencevurderingssamtalen. Bl.a. fortæller de at de undervejs i samtalen er blevet opmærksomme på at de har flere relevante kompetencer de ikke selv havde set som ”rigtige kompetencer”. Alle oplever det som positivt at samtalen åbner for at alle praktiske erfaringer anerkendes, også erfaringer fra fritidslivet. Desuden vurderer de interviewede at samtalen er behagelig og har karakter af en samtale og ikke en eksamen.

Som selvevalueringsinstitutionerne selv påpeger, er den kompetencevurderende samtale et væsentligt element i realkompetencevurderingen. For det første kan det være vanskeligt at vurdere de reelle kompetencer udelukkende ud fra den skriftlige dokumentation, og for det andet er det væsentligt at få identificeret *alle* ansøgerens reelle kompetencer som også indebærer en vurdering af modenhed og parathed i forhold til uddannelsen.

7.2.3 Test

Flere af de interviewede vejledere på selvevalueringsinstitutionerne fortæller at det kan være relevant at inddrage test i realkompetencevurderingen. Dette sker ofte hvis der ud fra samtalen opstår nogle tvivlsspørgsmål om ansøgerens kompetencer. I testen inddrages typisk en faglærer der kender fagstoffet og kompetencekravene.

Som tidligere nævnt anvendes test eksempelvis i forhold til sprog- og regnefærdigheder hvor ansøgeren bliver bedt om at demonstrere disse. Men også mere praktiske og fagnære test kan forekomme. Et eksempel er it-branchen hvor vejlederne til tider tester ansøgerens kunnen ved computeren. Testene kan være mindre omfattende og indgå som en del af samtalen, men også være en del af et mere omfattende praktisk afklaringsforløb.

Enkelte af de interviewede vejledere peger på at det kan være en barriere for nogle potentielle elever at de skal gennemføre test før de bliver optaget på GVU. Testene kan af nogle opfattes som en eksamen hvilket kan virke afskrækkende på ansøgere med ringe uddannelsesbaggrund og til tider dårlige erfaringer med eksamener. Dette er dog ikke en problematik som de interviewede deltagere fremhæver.

7.2.4 Praktisk afklaringsforløb

Bekendtgørelsen fremhæver at institutionerne skal give ansøgere der måtte ønske det, mulighed for praktisk afprøvning af kompetencerne. Interviewene og selvevalueringsrapporterne viser da også at flere institutioner anvender det praktiske afklaringsforløb som led i realkompetencevurderingen. Praksis for det praktiske afklaringsforløb varierer på de forskellige institutioner og de forskellige fag.

På BC Syd indkaldes ansøgerne i hold til et afklaringsforløb på fire dage. Forløbet består af oplæg med information om uddannelsen, øvelser der er lavet af et eksternt konsulentfirma, og individuelle kompetenceafklarende samtaler med GVU-vejlederen. På EUC Lolland tager det praktiske afklaringsforløb to til tre dage. Her demonstrerer ansøgerne deres praktiske kunnen inden for servicefaget.

TEC har erfaring med at gennemføre en del af kompetencevurderingen på GVU-deltagernes arbejdsplads gennem et stort samarbejdsprojekt mellem TEC og virksomheden. Den praktiske del af afklaringen fandt imidlertid sted på TEC. Denne løsning oplevede TEC som befordrende for at få flest muligt i virksomheden kompetencevurderet.

Mens TEC lægger stor vægt på den praktiske afprøvning i afklaringsforløbet, foretages denne afprøvning slet ikke på Niels Brock. Vejlederen på Niels Brock fremhæver under besøget at institutionen ikke på samme måde som de tekniske skoler med deres værksteder har miljøet til at kunne gennemføre praktisk afklaring. På EUC Vest er der også forskel på hvilke fagområder der anvender praktisk afprøvning – eksempelvis kokkefaget – og hvilke der ikke gør – eksempelvis transportområdet. Der er altså store branchemæssige forskelle på hvornår den praktiske afklaring opfattes som relevant.

Interviewundersøgelsen og samtalerne med GUV-deltagere under besøgene viser at GUV-deltagerne har et udpræget positivt syn på de praktiske afklaringsforløb. Flere oplever at forløbet øger deres indsigt i egne kompetencer samtidig med at de får et indblik i hvilke forudsætninger uddannelsen kræver. Samtidig peger interviewundersøgelsen på at afklaringsforløbet giver deltagerne en følelse af ejerskab over for deres uddannelsesplan. Ejerskabet opstår fordi deltagerne i praksis oplever hvilke faglige udfordringer de allerede mestrer, og hvilke de har brug for undervisning i. På den måde får deltagerne større forståelse af kompetencevurderingen og den deraf følgende uddannelsesplan.

GUV-deltagerne har utvivlsomt stor gavn af det praktiske afklaringsforløb. Deres øgede opmærksomhed over for egne kompetencer kan øge deres selvtillid og lysten til at uddanne sig og desuden sætte gærdeltageren dem i stand til bedre at kunne forstå hvilke kompetencer de er nødt til at udvikle for at kunne matche fagets krav. Evalueringsgruppen kan ikke se hvilke. Det er svært at se relevante argumenter der er for ikke at lave oprette praktiske afklaringsforløb inden for alle praktisk orienterede fag som erhvervsuddannelserne er.

Evalueringsgruppen anbefaler

- at institutionerne som hovedregel anvender praktiske afklaringsforløb i forbindelse med realkompetencevurderingerne uanset branche.

7.2.5 Vurdering af afklaringsredskaberne

De deltagere der er blevet interviewet, oplever alle kompetencevurderingen som uproblematisk. Til trods for at flere deltagere vurderer det som vanskeligt at gennemskue hvilke kriterier kompetencevurderingen foregår ud fra, oplever de vurderingen som retfærdig og kvalificeret. Af fokusgruppeinterviewene med de faglige udvalg fremgår det da også at klagesager hører til sjældenhederne. Ingen af de medvirkende fra de faglige udvalg har oplevet klager over kompetencevurderingerne. De faglige udvalg peger dog på at de manglende klager ikke nødvendigvis er et udtryk for at alle er tilfredse med kompetencevurderingerne. De kan skyldes deltageres manglende kendskab til muligheden for at klage til de faglige udvalg.

Hverken interviewundersøgelsen eller besøgene kan entydigt belyse hvorvidt de samme kompetencer hos den enkelte deltager bliver vurderet ens på tværs af uddannelsesinstitutionerne. Omvendt giver undersøgelserne indtryk af at der er risiko for uensartede vurderinger.

På de enkelte institutioner er der ingen udbredt tendens til at der findes en nedskrevet, eksplicit procedure for kompetencevurderingerne. Flertallet af selvevalueringsinstitutionerne udtrykker dog stor tilfredshed med den måde de i dag kompetencevurderer på, men enkelte efterlyser konkrete redskaber.

Der kan være en fordel i at institutionerne anvender samme redskaber for at få så ensartede vurderinger som muligt. Det er ikke tilfældet i dag hvor der er stor variation i hvordan der kompetencevurderes. GUV-ansøgerne har endda mulighed for at få foretaget en realkompetencevurdering på flere forskellige institutioner. Dette er især oplagt hvis ansøgeren er utilfreds med vurderingen ét sted. Denne mulighed er uhensigtsmæssig og unødigt omkostningsfuld for institutionerne.

Interviewundersøgelsen peger tilmed på at de faglige udvalg ikke bestemmer hvordan realkompetencevurderingerne foregår. Dette ansvar ligger hos den enkelte uddannelsesinstitution. Der er således heller ingen overordnet systematik i forhold til vurderingerne, hverken på tværs af eller inden for brancherne.

Realkompetencevurderingerne kan styrkes og legitimeres hvis der udarbejdes mere ensartede procedurer for vurderingen. De uensartede procedurer gør at vurderingerne ofte baseres på den enkelte vejleders subjektive overvejelser. Fælles afklaringsredskaber kan være en måde at styrke validiteten af den enkeltes realkompetencevurdering på.

Evalueringsgruppen anbefaler

- at Undervisningsministeriet sikrer at der udarbejdes fælles, ensartede afklaringsredskaber og systematikker så institutionerne får samme grundlag for at vurdere realkompetencer. Redskaberne og systematikkerne bør rette sig mod såvel dokumentationsindsamling som kompetencevurderingssamtale, test og praktisk afklaringsforløb og tage højde for brancheforskelle.

7.3 Udfordringer i forbindelse med kompetencevurderinger

7.3.1 Ressourcekrævende realkompetencevurderinger

Uddannelsesinstitutionerne giver i både interviewundersøgelsen og under besøgene udtryk for at realkompetencevurderingerne er ressourcekrævende. Institutionerne bruger væsentlig mere tid på kompetencevurderingerne end de får betaling for. De er med andre ord en dårlig forretning. Dette opleves især som et problem på de mindre institutioner og på de institutioner der anvender praktiske afklaringsforløb der er særligt ressourcekrævende. Der findes eksempler på at en faglærer må afsætte to fulde uger til at vurdere en enkelt elev på mindre institutioner hvor der ikke er ansøgere nok til at vurdere flere på én gang.

Hvis realkompetencevurderingerne på de enkelte uddannelsesinstitutioner ikke kan gennemføres på tilfredsstillende vis, kan det overvejes at samle opgaverne på færre hænder – fx på et begrænset antal institutioner – for at styrke økonomien og sikre kvaliteten.

7.3.2 Merit, kompetenceafklaring eller kompetencevurdering?

Realkompetencevurderingen kan på nogle institutioner minde om den afklaring der finder sted i forbindelse med meritgivning. Mens TEC hævder at proceduren for realkompetencevurdering minder om den for afklaring af merit, afviser de øvrige institutioner dette. Afvisningen sker med henvisning til at der ved meritgivning anvendes "fluebensmetode" hvor de erhvervede fag krydses af, mens realkompetencevurderingen indeholder en dybtgående dialog med ansøgeren. Meritgivningen er således hurtigere at gennemføre, mens realkompetencevurderingen kræver mere dokumentation og flere overvejelser om ansøgerens reelle kompetencer. Besøgene på selvevalueringsinstitutionerne indikerer således at der ikke er en ensartet opfattelse af hvorvidt der bør bruges forskellige metoder til hhv. meritgivning og realkompetencevurdering.

Der bør være forskel på den metode der anvendes ved meritgivning, og den der benyttes ved realkompetencevurderingen. Meritgivningen tager udgangspunkt i de fag ansøgeren kan få godskrevet på grund af fag som er taget på andre uddannelser eller på andre institutioner med tilsvarende uddannelser. Realkompetencevurderingen bør adskille sig ved også at inddrage kompetencer som er opnået uden for uddannelsessystemet – eksempelvis på arbejdspladsen og i fritiden. Det er væsentligt at vejlederne ved realkompetencevurderingerne fokuserer mere på de kompetencer ansøgeren *har*, frem for alene de kompetencer ansøgeren mangler.

7.3.3 Bekendtgørelse og praksis

Realkompetencevurderingens forskel fra meritgivning kommer også til udtryk ved at bekendtgørelsen fremhæver at realkompetencevurderingen skal tage udgangspunkt i følgende elementer:

- Ansøgerens teknisk-faglige færdigheder
- Ansøgerens almen-faglige færdigheder
- Ansøgerens læse- og regnefærdigheder
- Ansøgerens praktisk-faglige færdigheder.

Håndteringen af færdighedsbegreberne varierer fra institution til institution og fra fag til fag. Ingen af selvevalueringsinstitutionerne anvender de forskellige færdighedsbegreber eksplicit i praksis selvom de fire elementer indgår i de fleste vurderinger. En vejleder på en af selvevalueringsinstitutionerne fremhæver desuden at det ikke giver mening at anvende de lidt kryptiske begreber over for ansøgeren.

Evalueringsgruppen vurderer at det er hensigtsmæssigt at afskaffe de fire begreber til fordel for kompetencebegreber som anvendes i den øvrige uddannelseslovgivning og som er lettere at anvende.

Evalueringsgruppen anbefaler

- at Undervisningsministeriet erstatter de fire færdighedsbegreber med kompetencebegreber som anvendes i den øvrige uddannelseslovgivning.

7.3.4 Interessevaretagelse på institutionerne

Repræsentanterne for de faglige udvalg giver i fokusgruppeinterviewene udtryk for at det kan være problematisk at kompetencevurderingerne foretages af den uddannelsesinstitution der udbyder uddannelserne. Sammenfaldet af opgavevaretagelse kan skabe uklarhed om hvilke interesser institutionerne tilgodeser. Antallet af elever og kurser der kan udbydes, er afgørende for institutionernes økonomi. Derfor vil de enkelte institutioner have stor interesse i at få så mange elever på så mange kurser som muligt. Spørgsmålet er om det er muligt for institutionerne at se bort fra denne interesse når de vurderer den enkelte GUV-deltagers behov for kurser. En repræsentant fra de faglige udvalg anvender den analogi at det er problematisk når den sælgende instans også skal vurdere kundens behov for at købe.

På BC Syd har man valgt at dele ansvaret for realkompetencevurderingen og institutionens økonomiske drift geografisk. Således er GUV-vejlederen placeret på Sønderborg Handelsskole, mens GUV-deltagerne skal tage deres forløb på Mømmark Handelskostskole. Begge skoler hører under BC Syd. Med denne konstellation adskilles den kompetencevurderendes interesse i at lægge uddannelsesplaner efter ansøgernes behov fra de økonomiske interesser der måtte være i at få så mange elever som muligt i gang med et GUV-forløb.

Som påpeget er der problemer med interessevaretagelse på institutionerne, og der ligger nogle gode intentioner bag modellen fra BC Syd. Dog er der stadig tale om at det delte ansvar er placeret på samme institution.

Omvendt opstår et andet problem hvis man vælger at adskille kompetencevurderingsfunktionen fra den daglige kontakt med deltageren. Den enkelte lærers og vejleders kendskab til GUV-deltagerens kompetencer er væsentligt for vedkommendes udbytte af undervisningen. På den måde ses en fordel i at de personer der har kontakten til eleven i uddannelsesforløbet, også realkompetencevurderer vedkommende. På EUC Vest fremhæver vejlederne under besøget at der i dag er en social og psykologisk kontrakt mellem vejleder og deltager der fungerer i den daglige kontakt. Denne kontrakt er væsentlig fordi den fremmer ansvarsfølelsen hos begge og tillidsforholdet mellem parterne. Denne positive effekt ville gå tabt hvis kompetencevurderingen blev foretaget af en instans der ikke følger deltageren i uddannelsesprocessen.

På TEC var det imidlertid klart at vejlederen og GUV-deltagerne ikke havde daglig kontakt, men at kontakten i stedet var mellem læreren og deltagerne. Desuden må det være op til den gode lærer at tage hensyn til alle elevers forudsætninger – også GUV-deltagerne der til tider kan kræve lidt større opmærksomhed da de ikke nødvendigvis har været gennem samme forløb som de øvrige deltagere i undervisningen.

De fem selvevalueringsinstitutioner indsendte som bilag til deres selvevalueringsrapporter hhv. de fem sidst udarbejdede uddannelsesplaner og uddannelsesplanerne fra de fem sidst afsluttede GUV-forløb. Disse planer taler efter evalueringsgruppens vurdering klart for at der institutionelt sker en adskillelse mellem dem der kompetencevurderer og udarbejder uddannelsesplaner på den ene side, og dem der udbyder de pågældende uddannelser på den anden side:

For det første indgik der kun undtagelsesvist uddannelseselementer som institutionen ikke selv udbød i de indsendte uddannelsesplaner. Det peger på at institutionerne i deres vejledning af de uddannelsessøgende er meget fokuserede på deres eget udbud af uddannelser frem for at anlægge en bredere synsvinkel på uddannelsesmuligheder med udgangspunkt i deltagernes behov.

For det andet var der eksempler på pakkeløsninger hvor grupper af deltagere tilbydes relativt ens forløb. Det indikerer at institutionerne er mere optaget af at varetage deres egne interesser end af at varetage de enkelte deltageres interesser.

Endelig kan den meget svingende kvalitet af uddannelsesplanerne tale for at kvaliteten af planerne styrkes ved at der sker en specialisering og opkvalificering af de personer der udarbejder dem.

Evalueringsgruppen anbefaler

- at Undervisningsministeriet sikrer at der institutionelt sker en adskillelse mellem dem der kompetencevurderer og udarbejder uddannelsesplaner på den ene side, og dem der udbyder de pågældende uddannelser på den anden side.

8 Individuelle uddannelsesplaner

Af bekendtgørelsen for GUV fremgår det at uddannelsesinstitutionen skal fastsætte en personlig uddannelsesplan for ansøgeren. Uddannelsesplanen udarbejdes med udgangspunkt i ansøgerens realkompetencer. Formålet med planen er at guide deltageren gennem GUV ved at beskrive hvilke kurser vedkommende skal igennem før den afsluttende fagprøve.

Kapitlet beskriver og vurderer proceduren for udarbejdelse af uddannelsesplanerne samt uddannelsesplanernes indhold. Desuden giver uddannelsesplanerne fra de selvevaluerende institutioner anledning til at fremhæve tre forskellige GUV-forløbstyper. Endelig vurderes sammenhængen mellem realkompetencevurderingen og uddannelsesplanerne samt deltagerens mulighed for at have et arbejde samtidig med skoleforløbet.

8.1 Procedure for udarbejdelse af uddannelsesplaner

8.1.1 Hvem udarbejder uddannelsesplanerne?

På de fem selvevalueringsinstitutioner varetager studievejlederen både realkompetencevurderingen og udarbejdelsen af uddannelsesplanerne – ofte i samarbejde med ansøgeren. Den tid det tager at udarbejde planen, varierer fra ansøger til ansøger. Som oftest består udarbejdelsen af en samtaledel og en administrativ sagsbehandlingsdel. Fire ud af fem selvevalueringsinstitutioner vurderer at udarbejdelsen alt i alt tager en halv til en hel arbejdsdag.

Det er hensigtsmæssigt at den person der står for realkompetencevurderingen, også udarbejder uddannelsesplanen. Uddannelsesplanen skal bygge på den viden om deltageren der er opnået gennem kompetencevurderingen, så det er helt essentielt at den der udarbejder planen, har stor indsigt i deltagerens reelle kompetencer. Desuden bør GUV-deltageren indgå i udarbejdelsen af uddannelsesplanen så man sikrer at vedkommende forstår hvorfor planen ser ud som den gør, og hvad de forskellige uddannelseselementer indebærer. På den måde er der størst mulig chance for at deltageren gennemfører planen.

8.1.2 De faglige udvalgs rolle

De faglige udvalg skal ifølge bekendtgørelsen underrettes om de udarbejdede uddannelsesplaner. Det sker på alle de adspurgte institutioner ved at de færdige uddannelsesplaner sendes til de faglige udvalg. Interviewundersøgelsen viser at der i nogle af de faglige udvalg føres statistik over antallet af udarbejdede uddannelsesplaner, men det er karakteristisk at der herudover generelt ikke er nogen systematisk gennemgang af planernes indhold.

Institutionerne oplever da heller ikke en løbende kontakt med de faglige udvalg om uddannelsesplanerne. Når planerne er indsendt, er processen som regel slut. Enkelte af selvevalueringsinstitutionerne har dog oplevet tilbagemeldinger fra de faglige udvalg, eksempelvis fordi planerne har været for korte, men der gives ingen systematisk tilbagemelding.

De faglige udvalg deltager kun sporadisk i udarbejdelsen af uddannelsesplanerne, så deres overblik over planerne kunne være større. Der ligger et potentiale i løbende at drøfte hvordan uddannelsesplanerne bedst udarbejdes så de er til gavn for såvel GVU-deltageren som dennes evt. ansættelsessted, uddannelsesinstitutionen og de faglige udvalg. Desuden ville en central registrering af uddannelsesplanerne som tidligere nævnt gøre det lettere at følge de problemer der kan være med eksempelvis frafald, og at kvalitetssikre uddannelsen.

8.2 Uddannelsesplanernes indhold og struktur

De fem selvevalueringsinstitutioner vedlagde de fem senest udarbejdede uddannelsesplaner og fem senest gennemførte uddannelsesplaner til deres selvevalueringsrapport. Disse i alt 50 uddannelsesplaner udgør en vigtig del af evalueringens dokumentation.

8.2.1 Indholdsdele i uddannelsesplanerne

Selvevalueringsinstitutionernes uddannelsesplaner varierer meget. Mens nogle lægger stor vægt på beskrivelser af GVU-deltagerens kompetencer, fokuserer andre på beskrivelser af de kurser deltageren skal gennemgå. Tabel 5 viser hvilke elementer der indgår i uddannelsesplanerne.

Tabel 5**Indholdet i selvevalueringsinstitutionernes uddannelsesplaner**

Angivelse af ...	EUC		EUC	Niels Brock	TEC
	BC Syd	Lolland	Vest		
Ansøgers personlige data	X	X	X	X	X
Dato for indgået uddannelsesplan	X	X	X	X	X
Teknisk- og praktisk-faglige kompetencer	-	X	*	X	X
Almen-faglige kompetencer	-	X	*	X	X
Læse-, skrive- og regnefærdigheder	-	X	*	-	X
Niveau for kompetencerne	-	X	X	-	-
Mulige kurser/forløb	X	X	X	X	X
Alternativer til mulige kurser/forløb	X	-	-	X	-
Institution hvor kurser/forløb kan tages	X	X	X	X	-
Dato/periode for mulige kurser/forløb	-	-	X	-	-
Fagprøvens indhold	X	-	-	-	-
Beskrivelse af opnåede kompetencer efter GVU	X	-	-	-	-

*Kompetencerne er ikke angivet, men der henvises til bilag.

Tabellen illustrerer en betydelig variation i hvilke elementer de forskellige institutioner inddrager i deres uddannelsesplaner. Alle institutioner på nær BC Syd beskriver deltagerens kompetencer før GVU-forløbet (teknisk- og praktisk-faglige kompetencer samt almen-faglige kompetencer). Dog er der stor forskel på hvordan kompetencerne beskrives og i hvilket omfang. EUC Lolland tager udgangspunkt i uddannelsens elementer og angiver deltagerens kompetenceniveau ud fra disse. EUC Vest og TEC angiver ligeledes kompetenceniveauet, men beskriver ikke kompetencerne i uddannelsesplanen – skolerne nævner kun at de er dokumenterede. Dog henviser EUC Vest i den forbindelse til et bilag hvor kompetencerne skulle fremgå, mens TEC under besøget fortæller at deltagerens CV'er vedlægges når planerne sendes til de faglige udvalg. Niels Brock angiver på hvilket grundlag – typisk angivelse af opnået uddannelse – deltageren får godskrevet et kursus, men beskriver ikke kompetenceniveauet.

BC Syd lægger større vægt på beskrivelse af det uddannelsesforløb deltageren skal igennem, end hvilke kompetencer deltageren har. Denne institution tydeliggør hvilke kompetencer deltageren opnår ved at gennemføre en GVU. Desuden præsenterer institutionen tre mulige alternative forløb som deltageren kan følge: et syv ugers meritforløb efterfulgt af én uges fagprøveprojekt, et forløb med EUD-specialefag i ordinært forløb eller under åben uddannelse og endelig et forløb der består af AMU-kurser. Desuden beskriver uddannelsesplanen indholdet af fagprøven. De øv-

rige institutioner nævner også hvilke kurser der kan følges, men kun Niels Brock tilbyder – som BC Syd – også deltageren forskellige alternative kurser.

8.2.2 Uddannelsesplanernes struktur og opbygning

Ligesom indholdet i uddannelsesplanerne fra selvevalueringsinstitutionerne er forskelligt, er planerne også bygget meget forskelligt op. Alle uddannelsesplanerne indledes med GVU-deltagerens personlige data. Ofte fremgår det også af forsiden hvornår uddannelsesplanen er udarbejdet. Herefter følger for flertallets vedkommende en mere eller mindre – især mindre – udførlig beskrivelse af deltagerens kompetencer. Dette gælder som nævnt ikke for BC Syd der i stedet beskriver de kompetencer der opnås i det pågældende speciale. Afslutningsvis følger for alle institutionernes vedkommende en beskrivelse af hvilke kurser deltageren skal tage før GVU kan afsluttes med en fagprøve. Her angiver nogle desuden sted og tidspunkt for relevante kurser.

GVU-deltagerne er i stor udstrækning tilfredse med uddannelsesplanerne. Det fremgår af interviewundersøgelsen og besøgene at kun få af de adspurgte deltagere sætter spørgsmålstegn ved den uddannelsesplan de får. Dog fremhæver interviewundersøgelsen et gennemgående problem. Enkelte deltagere mener at deres uddannelsesplan indeholder elementer der allerede er kendte for dem. Nogle er utilfredse med dette, mens andre synes det er rart at få genopfrisket noget af det kendte stof. Alle de adspurgte der har gennemført uddannelsen, har følt sig rustede til fagprøven. De oplever derfor ikke at have fået godskrevet dele af uddannelsen som de burde have fulgt.

Undervisningsministeriet har udarbejdet en uddannelsesbog til GVU der er tilgængelig på hjemmesiden www.uvm.dk. GVU-bogen indeholder de skemaer en uddannelsesinstitution kan få brug for fra en ansøger tager kontakt til institutionen til pågældende får en realkompetencevurdering og får udarbejdet en uddannelsesplan. GVU-bogen består således af en ansøgningsdel og en del om kompetencevurdering og uddannelsesplan. Vejledningen er meget overordnet og anvender ikke de fire færdighedsbegreber fra bekendtgørelsen. GVU-bogen giver en vejledning i hvilke elementer der skal gennemgås i realkompetencevurderingerne, men der er ikke krav om at uddannelsesinstitutionerne *skal* anvende bogens retningslinjer.

Det er uhensigtsmæssigt at GVU-bogen kun er vejledende. Hvis det var obligatorisk at følge dens retningslinjer, kunne man undgå uddannelsesplaner der var udarbejdet på et uigennemskueligt grundlag. Desuden ville man undgå de meget forskelligartede uddannelsesplaner. Hvis de var opbygget på en mere ensartet måde, ville deltagerne lettere kunne gennemføre GVU'en på de tidspunkter og på de institutioner der passer dem bedst.

Evalueringgruppen anbefaler

- at Undervisningsministeriet i samarbejde med uddannelsesinstitutioner og faglige udvalg reviderer GUV-bogen og gør den obligatorisk så alle uddannelsesplaner opbygges på samme måde og bruger samme begreber. GUV-bogen bør være elektronisk.

8.2.3 Uddannelsesplaner og pakkelsninger

Det er vanskeligt at se at der ligger en vurdering af *forskellige* deltagere til grund for flere af selvevalueringsinstitutionernes uddannelsesplaner fordi planerne ligner hinanden. I nogle tilfælde er de helt ens ud over de personlige data der fremgår af planen, og i andre tilfælde er der kun en enkelt eller få forskelle på hvilke uddannelseselementer der er godskrevet.

Uddannelsesplaner der er stort set identiske, giver indtryk af at deltagerne i en større gruppe er blevet tilbudt en form for pakkelsning. I selvevalueringsrapporterne og under besøgene fortæller vejlederne da også at de til tider oplever et element af pakkelsning. Dette er eksempelvis tilfældet når mange deltagere fra samme arbejdsplads skal kompetencevurderes. Ofte har disse deltagere kompetencer der minder om hinanden, og derfor tilbydes de samme – eller næsten samme – uddannelsesplan. Alle selvevalueringsinstitutioner lægger dog vægt på at realkompetencevurderingen foregår individuelt.

Når uddannelsesinstitutionerne laver uddannelsesplaner for en gruppe medarbejdere ad gangen, er det ofte i forbindelse med større virksomhedsprojekter. Både EUC Vest og BC Syd fortæller i selvevalueringsrapporterne og under besøgene at de har erfaring med at undervise hele hold af GUV-deltagere fra samme virksomhed.

Når der er tale om virksomhedsprojekter, bliver hver deltager tilbudt en uddannelsesplan der minder om kollegernes. Variationen består i at ikke alle deltagere skal følge alle kurser. I forbindelse med besøget på BC Syd fortalte nogle deltagere om oplevelsen med at gennemføre et GUV-forløb sammen med kollegerne. En af deltagerne oplevede at for mange medarbejdere var blevet "skåret over en kam". Deres uddannelsesplaner mindede om hinanden til trods for at deres erfaringer og kompetencer var meget forskellige.

Der kan være fordele forbundet med at have ens eller næsten ens uddannelsesplaner. Dels kan det give institutionen mulighed for at opnå en bedre økonomi ved at etablere hele GUV-hold, dels kan det give et mere tilfredsstillende læringsforløb når den enkelte deltager følges med andre voksne i samme forløbsramme. Men det er omvendt vigtigt at ønskerne om holddannelse og

større volumen på GVU ikke går ud over den enkeltes krav om at blive realkompetencevurderet og at få en personligt tilrettelagt uddannelsesplan.

8.3 Forløbstyper

Uddannelsesplanerne indeholder en beskrivelse af GVU-forløbet som den enkelte deltager skal igennem. Interviewundersøgelsen viser at der er stor variation i hvordan de enkelte GVU-forløb tilrettelægges. Dette afhænger eksempelvis af hvilken branche der er tale om, og hvorvidt GVU-deltageren er tilknyttet en arbejdsplads. Uddannelsesplanerne fra selvevalueringsinstitutionerne giver da også indtryk af at forløbene tilrettelægges meget forskelligt.

8.3.1 Selvevalueringsinstitutionernes forløbstyper

Som det fremgår af selvevalueringsrapporterne og uddannelsesplanerne, udbyder selvevalueringsinstitutionerne forskellige forløbs- og kursustyper. Mens Niels Brock og BC Syd tilbyder både AMU-kurser og EUD-enkeltfag, har TEC og EUC Vest udelukkende EUD-enkeltfag. EUC Lolland påpeger i selvevalueringsrapporten at uddannelsesplanerne sammenstykket af både EUD-enkeltfag og AMU-kurser, men det er ikke muligt ud fra uddannelsesplanerne at identificere hvad der er hvad. I ingen af uddannelsesplanerne indgår der praktisk arbejde på deltagerens egen arbejdsplads.

Variationen i forløbs- og kursustyper er et udtryk for at GVU sammenstykket forskelligt på institutionerne og inden for de forskellige brancher. På TEC og EUC Vest, der begge har tekniske fag, indgår GVU-deltagerne på linje med de øvrige elever på erhvervsuddannelsen. Der tilbydes ikke særskilte kurser. Omvendt forholder det sig på Niels Brock der varetager det merkantile område. Her er institutionen administrativt delt op i en EUD-enkeltfagsafdeling og en kursusafdeling.

GVU-deltagerne har her mulighed for at vælge hvor uddannelsen lægges. På BC Syd der som Niels Brock udbyder merkantile uddannelser, er der også mulighed for at vælge mellem AMU-kurser og EUD-enkeltfagskurser. Desuden tilbyder BC Syd rene GVU-hold på Mommark Handelskostskole.

Der er kun få eksempler på at forberedende voksenundervisning (FVU) indgår i uddannelsesplanerne. I disse tilfælde er der tale om GVU-deltagere med anden etnisk baggrund end dansk som skal have suppleret deres planer med danskundervisning.

8.3.2 Tre forløbstyper

På baggrund af de forskellige forløbstyper der kan iagttages på selvevalueringsinstitutionerne, og interviewundersøgelsen kan der identificeres tre forskellige forløbstyper som gennemgås i det følgende:

- Det skræddersyede forløb
- Det EUD-lignende forløb
- Virksomhedsforløbet.

Der er større eller mindre grad af sammenfald mellem forløbstyperne og selvevalueringsinstitutionernes praksis. Fx ligner praksis på EUC Vest og TEC i høj grad det EUD-lignende forløb, mens praksis på BC Syd minder om virksomhedsforløbet.

Det skræddersyede forløb

Uddannelsesplanen i det skræddersyede forløb er sammensat af en række forskellige kurser der kan udruste deltageren med de kompetencer vedkommende mangler for at kunne bestå fagprøven. Ofte er der tale om forskellige AMU-kurser og/eller kurser på EUD-forløb. Kurserne bliver ikke nødvendigvis udbudt i sammenhængende forløb, og forløbet i sin helhed vil derfor ofte strække sig over flere år.

Den primære fordel ved det skræddersyede forløb er netop at det er skræddersyet til deltageren så denne ikke skal igennem uddannelseselementer der allerede er kendte. Uddannelsen er tilrettelagt så netop de manglende kompetencer dækkes ind af relevante kurser.

Ulempen ved denne forløbstype er imidlertid at GUV-deltageren ikke følger de samme elever gennem hele uddannelsen. Når uddannelsen er sammensat af forskellige AMU-kurser og enkelte kurser på den ordinære EUD, får deltageren ikke et socialt tilhørsforhold til et bestemt hold, men må være sammen med nye mennesker hver gang et kursus begynder. Det sociale element, der kan være en god støtte for GUV-deltageren, mistes derfor let i det skræddersyede forløb.

En anden ulempe er at det skræddersyede forløb ofte vil strække sig over en længere periode end de andre forløbstyper. Deltageren må til tider vente på at de enkelte kurser bliver udbudt fordi kurserne ikke altid udbydes i sammenhængende moduler eller forløb. Flere af GUV-deltagerne i interviewundersøgelsen har oplevet at kurser der stod i deres uddannelsesplan, ikke er blevet udbudt. Dette er en særlig barriere ved de skræddersyede forløb hvor der ikke altid er mange andre der skal gennem samme kursus.

Realkompetencevurderingen spiller en meget central rolle i det skræddersyede forløb. Når forløbet skal tilpasses den enkelte, kræver det en meget grundig vurdering af deltagerens kompeten-

cer. Uddannelsesplanen er ligeledes meget væsentlig for en deltager på et skræddersyet forløb. Der er store krav til detaljeringsgraden fordi deltageren selv skal stå for at møde frem til forskellige kurser.

Det EUD-lignende forløb

På det EUD-lignende forløb følger deltageren i overvejende grad samme forløb som EUD-eleverne. Ofte bliver grundforløbet godtgjort hvorefter GVU-deltageren følger den resterende del af uddannelsen i et fast, sammenhængende forløb. I nogle tilfælde får GVU-deltageren godskrevet de praktiske kurser på skoleforløbet, mens det i andre tilfælde kun er praktikdelen der godskrives. Fordelene ved det EUD-lignende forløb er at der i modsætning til det skræddersyede forløb er stor overensstemmelse mellem GVU-deltagerens og den ordinære erhvervsuddannelses forløb. Dette betyder både at det er overskueligt for deltageren at følge de forskellige kurser, og at vedkommende har et tilhørsforhold til det samme EUD-hold.

Omvendt er ulempen at der ofte vil være elementer i undervisningen som allerede er kendte for GVU-deltageren. Denne vil derfor til tider kunne opleve undervisningen som demotiverende. Omvendt har GVU-deltageren mulighed for at deltage i alle de elementer der lægger op til den afsluttende fagprøve og dermed sikre sig ikke at gå glip af nødvendige informationer. En anden ulempe er den manglende fleksibilitet der er for en GVU-deltager på et EUD-lignende forløb. Fordi forløbet minder meget om den ordinære erhvervsuddannelse, ligger forløbet så fast at det kan være svært for deltageren at passe det ind i behovene på en evt. arbejdsplads.

Kendetegnende for det EUD-lignende forløb er at realkompetencevurderingen ikke har krævet samme grundighed. Der bliver set på uddannelseselementerne først og herefter på hvor deltagerens kompetencer matcher, og hvor de ikke gør. Uddannelsesplanen spiller ligeledes en mindre rolle fordi GVU-deltageren blot kan følge EUD-forløbet og springe til og fra alt efter hvordan undervisningselementerne stemmer overens med kompetencerne.

Virksomhedsforløbet

En tredje forløbstype er den hvor en virksomhed i samarbejde med uddannelsesinstitutionen sammensætter et fast forløb for en større gruppe af virksomhedens medarbejdere. Medarbejderne danner hele GVU-hold, og den enkelte deltager har ikke mulighed for at vælge til eller fra i forhold til det fastsatte forløb.

Fordelene ved virksomhedsforløbet er tydeligst for virksomheden og uddannelsesinstitutionerne. Virksomheden får et nemt kompetenceløft af medarbejderne, og institutionerne er sikret større hold der giver et godt økonomisk afkast. For GVU-deltageren kan fordelene være at kunne følge kurserne sammen med kolleger, hvilket muliggør sparring om opgaverne. Desuden kan det være lettere for deltageren efterfølgende at relatere undervisningen til arbejdsopgaverne.

Ulemperne er som ved EUD-forløbet at der ikke tages udgangspunkt i deltagerens personlige kompetencer og behov, men snarere i de kompetencer der kan findes i personalet som helhed, og de behov virksomheden har som følge heraf.

Realkompetencevurderingen spiller en endnu mindre rolle end ved de to andre forløbstyper. Her vurderes hele medarbejderstaben mere eller mindre udtalt i hold. Uddannelsesplanerne har derfor en tilsvarende lille rolle da de er ens eller næsten ens for hele medarbejdergruppen.

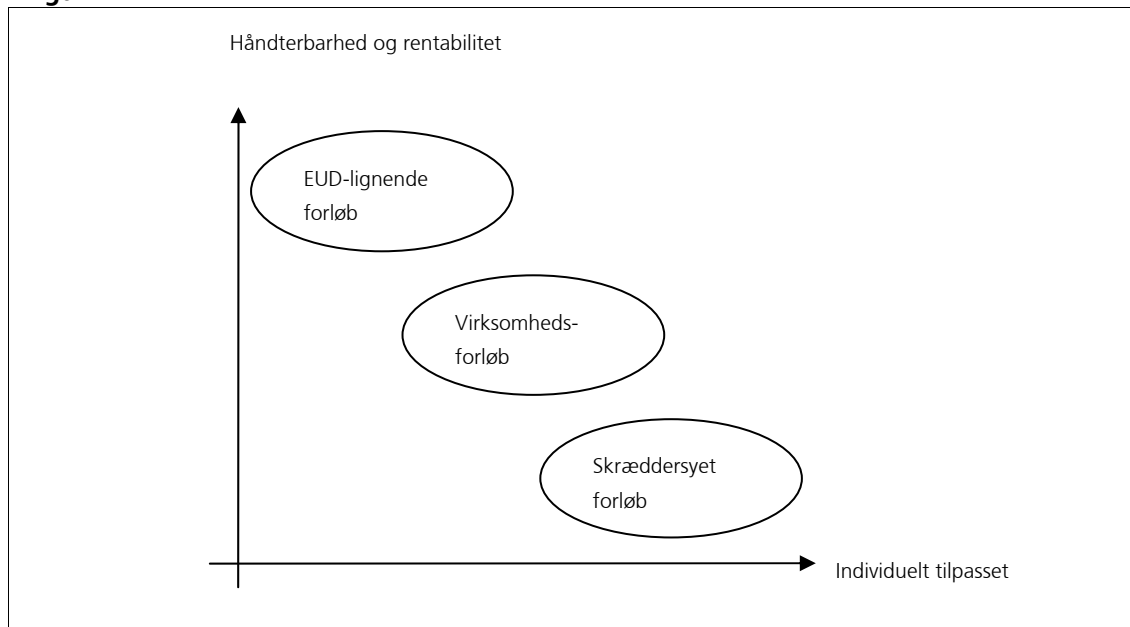
8.3.3 Vurdering af forløbstyperne

De forskellige forløbstyper har altså hver især fordele og ulemper. Hvilken type der er at foretrække, kan afhænge af deltagerens egen situation. Interviewundersøgelsen peger på at deltagerens tilrettelæggelse af uddannelsesforløbet kan have sammenhæng med om vedkommende er ledig eller i arbejde.

Hvis deltageren er ledig og dermed også har god tid til skolegang i hverdagen, kan vedkommende have et ønske om at tage et mere sammenhængende EUD-lignende forløb hvor der ikke er langt imellem skoleperioderne. Omvendt kan en deltager i arbejde i højere grad have et behov for at tage kurserne i fleksible, mere skræddersyede forløb.

Figur 1 illustrerer hvordan de tre forløbstyper fungerer set i forhold til dels hvor håndterbare og økonomisk favorable de er for uddannelsesinstitutionen, dels hvor individuelt de er tilpasset den enkelte deltager.

Figur 1



Figuren illustrerer de dilemmaer GVU indebærer. Det skræddersyede forløb stemmer bedst overens med hensigten med GVU. Denne forløbstype sikrer at der tages stilling til hvert enkelt individs reelle kompetencer, og at uddannelsesplanerne tager mest muligt hensyn til den enkeltes behov.

Omvendt kan de andre forløbstyper betyde at flere har mulighed for at tage en GVU. Det EUD-lignende forløb og virksomhedsforløbet gør det lettere for uddannelsesinstitutionerne at administrere GVU-deltagerne. Flere virksomheder er desuden interesserede i at tilbyde forløbene til deres medarbejdere når flere hold af medarbejdere ad gangen kan sendes af sted på skoleophold. Der er således fordele og ulemper ved alle forløbstyper.

Evalueringsgruppen anbefaler

- at uddannelsesinstitutionerne udarbejder uddannelsesplanerne med snævert udgangspunkt i den enkelte ansøgers realkompetencer. Dette udelukker ikke at de forskellige forløb kan have forskellig form, herunder foregå på hold.

8.4 Virksomhedens indflydelse på uddannelsesplanen

Flere af selvevalueringsinstitutionerne nævner at deltagerens arbejdsplads inddrages når uddannelsesplanen udarbejdes. Ofte er der tale om at en arbejdsgiver sidder med ved bordet når den endelige uddannelsesplan underskrives. Institutionerne tager på den måde hensyn til de behov arbejdspladsen måtte have i forhold til GVU-deltageren.

Virksomheden kan også få indflydelse på uddannelsesplanen ved at institutionerne planlægger aktiviteter efter virksomhedernes og deltagerens ønsker. På BC Syd er det eksempelvis vigtigt at der ikke lægges skoleforløb oven i en vigtig militærøvelse som de mange GVU-deltagere fra Hæren skal deltage i.

Det er imidlertid væsentligt at hensynet til virksomhedernes interesser ikke sker på bekostning af den enkelte deltagers behov. Dette kan være tilfældet hvis virksomhederne får for meget at skulle have sagt i forbindelse med tilrettelæggelsen af uddannelsesplanen. Lysten til at tage et GVU-forløb skal komme fra deltageren selv da manglende motivation oplagt kan være en årsag til frafald.

9 Gennemførelsen af GVU

Dette kapitel ser nærmere på realiseringen af uddannelsesplanerne i form af de specifikke forløb som deltagerne helt eller delvist gennemfører, herunder om de lever op til forventningerne, om forløbene foregår i et voksenpædagogisk miljø, om der er mulighed for vejledning, og om forløbet ender med at deltagerne når målene med uddannelserne. Endelig vurderes forholdet mellem job og uddannelse samt kvalitetssikringen af GVU på institutionsniveau.

9.1 Gennemføres forløbene som forventet?

Det fremgår af selvevalueringsrapporterne at skolerne generelt set gennemfører uddannelsesplanerne som forventet, og at der sjældent laves om på planerne selvom nogle forløb midlertidigt afbrydes. Denne udmelding stemmer dog ikke overens med det billede som talmaterialet vedrørende deltageraktiviteten giver der viser at kun knap halvdelen af uddannelsesplanerne bliver færdiggjort (se tabel 4). Selvom der er en vis usikkerhed ved tallene, underbygger talmaterialet ikke at uddannelsesplanerne gennemføres i et tilfredsstillende omfang.

Det fremgår også af selvevalueringsrapporterne at deltagerne kun sjældent eller aldrig ønsker en ny uddannelsesplan. Dette skal dog tages med det forbehold at der ikke i dag foretages en central registrering af GVU-planerne. Den samme uddannelsessøgende kan derfor i princippet få udarbejdet flere uddannelsesplaner på forskellige skoler (jf. anbefalingen om en central registrering af GVU-uddannelsesforløb efter afsnit 7.3.4).

9.2 Voksenpædagogisk miljø

Af bekendtgørelsen om GVU fremgår det at institutioner der udbyder GVU, skal kunne tilbyde deltagerne et voksenpædagogisk miljø. Da uddannelsesplanerne på GVU som udgangspunkt er individuelt tilpassede, er der en risiko for at deltagerne bliver isolerede fra andre deltagere fordi de ikke i længere tid deltager i en læreproces på et hold, og derfor ikke oplever læreprocessen som noget socialt værdifuldt.

EUC Vest påpegede i forbindelse med besøget at ikke alle GVU-deltagere bliver en del af et fællesskab, men at svendeprøveforløb i grupper hvor deltagerne har brug for hinanden, kan fremme opbygningen af fællesskaber. På EUC Vest og TEC har man gjort den erfaring at det er positivt at blande unge og voksne fordi man herigennem skaber et bedre socialt og fagligt miljø.

På den ene side står således et ønske om at integrere GVU-deltagerne i det eksisterende læringsmiljø – som ofte i overvejende grad er et ungdomsuddannelsesmiljø. På den anden side kan der være et ønske om netop at adskille de voksne i særlige voksenpædagogiske miljøer for herigennem at tage særlige hensyn til deres vilkår.

Selvevalueringsrapporterne fremfører at institutionerne tager hensyn til deltagernes alder og erfaring ved tilrettelæggelsen af GVU, og EUC Vest tilføjer at de voksnes praktiske erfaring inddrages i undervisningen. Det hører dog med til billedet at EUC Vest, TEC og andre som hovedregel indplacerer voksne GVU-deltagere på allerede eksisterende EUD-hold for unge. Så selvom de voksnes erfaringer inddrages i undervisningen, er der ikke tale om et egentligt voksenpædagogisk miljø, ikke nødvendigvis fordi institutionerne ikke ønsker et sådant, men fordi de voksne på fx EUC Vest og TEC udgør et lille mindretal i forhold til de unge.

Både TEC og EUC Vest oplever dog at det kan være gavnligt for både de unge og de voksne at arbejde sammen. Dels resulterer dette i mere realistiske situationer i forhold til at være på en arbejdsplads, dels er de unge ofte dygtigere på nogle områder, fx it, mens de voksne ofte er dygtigere på andre mere praktisk betonedede områder.

Niels Brock fremhæver i sin selvevalueringsrapport at de voksne ofte er mere modne og mere modtagelige og ansvarlige over for det de skal lære. Dog kan det nogle gange være uheldigt at de kun følger de dele af undervisningen der knytter an til fagprøven (fagprøveforløbet) fordi de ikke nødvendigvis har den baggrundsviden som deltagerne på de ordinære EUD-hold opnår. Hvis man kunne samle GVU'erne i fulde forløb, ville det måske give et bedre læringsmiljø.

BC Syd forsøger at gennemføre GVU på rene GVU-hold og fremhæver i den forbindelse at sådanne hold styrker netværksdannelse og erfaringsudveksling og fremmer motivationen. Deltagerne gav under besøget udtryk for at de var tilfredse med at undervisningen foregik på hold selvom de samtidig gav udtryk for at undervisningen i for ringe grad blev tilrettelagt i forhold til deres forudsætninger som voksne med mange erhvervs erfaringer. I den forbindelse så de også gerne at holdene i højere grad blev sammensat på tværs af brancher for på den måde at gøre undervisningen mere konkret og udfordrende.

Spørgsmålet om voksenpædagogisk miljø hænger også sammen med hvordan man udarbejder uddannelsesplanerne. Nogle institutioner vælger så vidt muligt at sammensætte planerne på

grundlag af AMU-kurser, mens andre i højere grad vælger EUD-enkeltfag. Andre igen giver deltageren mulighed for at vælge mellem EUD-enkeltfag og et antal AMU-forløb. Ved så vidt muligt at basere GVU på AMU-forløb sikres det voksenpædagogiske miljø. Til gengæld vil der typisk blive tale om en mere opdelt GVU når den baseres på AMU.

Det er hensigtsmæssigt at institutionerne har mulighed for at benytte begge disse varianter, men potentielle deltagere bør også have reel mulighed for at gennemføre GVU i et voksenpædagogisk miljø.

Evalueringgruppen anbefaler

- at Undervisningsministeriet sikrer at alle voksne har reel mulighed for at gennemføre GVU i voksenpædagogiske miljøer.

9.3 Vejledning af deltagerne undervejs i forløbet

Niels Brock skriver i sin selvevalueringsrapport at de voksne er gode til at bruge den løbende vejledning, og under besøget blev det fremhævet at der bruges ekstra ressourcer på vejledningen i opstartsfasen, mens der ikke er nogen systematisk opfølgning undervejs i forløbet. Institutionen mener at det kunne være en god idé at uddanne vejlederne så de bedre kan give løbende vejledning undervejs i forløbet.

På TEC har GVU-vejlederne ikke kontakt med eleverne efter at uddannelsesplanen er udarbejdet. Evt. kontakt foregår via elevadministrationen, og vejlederne gav under besøget udtryk for at de ikke ønsker at følge deltagerne løbende.

EUC Lolland mener at en tættere løbende vejledning af deltagerne kunne øge gennemførelsesgraden, men at dette ville kræve flere ressourcer til vejledning. En leder og en vejleder vurderede i forbindelse med besøget at man ikke har haft tilstrækkelig god kontakt med deltagerne undervejs i deres forløb, og at informationen om fx enkelte moduler også kunne have været bedre.

Når man tænker på hvor fragmenterede og individualiserede uddannelsesplaner på GVU ofte er, burde dette medføre en særlig opmærksomhed på den løbende vejledning af deltagerne. Imidlertid leverer selvevalueringsinstitutionerne ikke en optimal vejledningsindsats på dette område. Der er behov for at styrke den løbende vejledning af deltagerne i løbet af deres uddannelse, og dette vil formentlig kunne medføre at flere færdiggør GVU.

Evalueringsgruppen anbefaler

- at de institutioner der udarbejder uddannelsesplanerne, styrker den løbende vejledning af deltagerne efter at uddannelsesplanerne er udarbejdet og frem til afslutningen af GVU-forløbene. Denne vejledning bør særligt fokusere på problemer med at overholde planerne.
 - at de institutioner der udarbejder uddannelsesplanen, forpligtes til inden for en periode på 12 måneder at tilbyde et vejledningsmøde med GVU-deltageren med henblik på en evt. justering af planen.
 - at Undervisningsministeriet overvejer hvordan der kan skabes et incitament for institutionerne i forhold til at følge op på uddannelsesplanerne og styrke gennemførelsesvejledningen.
-

9.4 Aflysninger

Flere skoler oplever problemer med aflyste kurser, men de håndterer udfordringen forskelligt. Nils Brock aflyser kurser hvis der ikke er elever nok. Det kan være forståeligt af hensyn til skolens økonomi, men kan også stille GVU-deltagerne i en vanskelig situation hvor de kan få problemer med at gennemføre deres uddannelsesplan. TEC har en anden praksis idet de normalt ikke aflyser kurser. Dette er en fordel for GVU-deltagerne, men en dyr ordning for TEC hvis holdene bliver meget små. Da BC Syd tilrettelægger GVU som holdundervisning, er aflysninger ikke noget problem.

Det kan være svært at undgå aflysninger, især hvis man opererer med meget små hold og en anstrengt økonomi. Omvendt er det ikke rimeligt hvis der er GVU-deltagere der på grund af aflysninger ikke kan gennemføre deres uddannelse inden for en acceptabel tidshorisont. En måde at begrænse problemet for den enkelte deltager på kunne være at institutionerne i højere grad arbejdede sammen om deres uddannelsesudbud. Dette behandles nærmere i næste kapitel om samarbejde.

Hvis der ikke sker en adskillelse af dem der udarbejder uddannelsesplaner og dem der udbyder uddannelserne, bør institutionerne stille garanti for at de selv eller en anden institution udbyder de kurser der fremgår af uddannelsesplanen, inden for et år.

9.5 Forholdet mellem GVU-forløb og job

GVU tages først og fremmest af voksne der allerede er i arbejde. Det er derfor essentielt at GVU-forløbene tilrettelægges sådan at det er muligt at passe et job samtidig. Virksomhederne har også interesse i at GVU kan gennemføres uden at det går ud over deltagerens mulighed for at arbejde. De fleste deltagere oplever GVU som fleksibel i forhold til deres job. Skoleforløbene er typisk kortere perioder med nogle ugers mellemrum så det bliver muligt at arbejde imellem dem.

Enkelte deltagere påpeger dog i interviewundersøgelsen at deres arbejdsgivere ikke altid er interesserede i at de skal deltage i kurser da det går ud over arbejdstiden. Især for mindre virksomheder med en lille medarbejderstab kan det være problematisk at skulle undvære de ansatte i længere perioder.

En anden problematik deltagerne og uddannelsesinstitutionerne peger på i interviewundersøgelsen, er at virksomhederne ikke altid har interesse i at medarbejderne får et svendebrev eller et uddannelsesbevis på deres kunnen. Svendebrevet eller uddannelsesbeviset giver medarbejderne bedre mulighed for at søge job på andre arbejdspladser. Når disse problematikker er fremhævet, skal det dog siges at hverken deltagerne eller uddannelsesinstitutionerne oplever virksomhedernes manglende vilje som årsag til frafald.

For at få så mange som muligt til at tage en GVU er det væsentligt at uddannelsesinstitutionerne så vidt muligt kan tilrettelægge undervisningen så GVU-deltagerne kan passe et arbejde sideløbende. Dog er det vigtigt at virksomhedernes ønsker ikke går ud over GVU-deltagernes ønsker og behov.

9.6 Kvalitetssikring

Den formentlig vigtigste sikring af GVU's faglige kvalitet ligger i at der er tale om samme type svendep prøve/fagprøve som finder sted for de tilsvarende EUD'er. Men herudover forekommer de eksisterende kvalitetssystemer på institutionerne i forhold til GVU mangelfulde.

Flere af selvevalueringsinstitutionerne havde således ikke som udgangspunkt data der kunne belyse i hvilket omfang de indgåede uddannelsesplaner var blevet færdiggjort. Desuden fremlægger kun BC Syd i sin selvevalueringsrapport dokumentation til belysning af karakterniveauet for de afsluttende fagprøver i forbindelse med sammenligningen af slutkvalifikationerne blandt deltagere der havde gennemført hhv. GVU og EUD.

I nedenstående boks fremhæves de dele af bekendtgørelsen der omhandler kvalitetssikring.

Bekendtgørelse om GVU (nr. 1405)

Kvalitetssikring m.v.

§ 19. Uddannelsesinstitutionen skal have et kvalitetssystem til løbende kvalitetsudvikling og resultatvurdering af GVU, herunder en procedure, der belyser, at kompetencevurdering, fastsættelse af uddannelsesplaner og undervisning gennemføres i overensstemmelse med de mål, der gælder for de pågældende uddannelser.

Stk. 2. Det enkelte uddannelseselement kvalitetssikres i overensstemmelse med de regler om kvalitetsudvikling og -kontrol, som gælder for de enkelte uddannelseselementer.

§ 20. Institutionen sørger for, at lærere og andet personale, som foretager kompetencevurdering og udarbejder uddannelsesplaner, har de fornødne kvalifikationer og kan samarbejde, når opgaverne forudsætter arbejdsdeling.

Generelt bærer de fleste af selvevalueringsrapporterne præg af at der kun i begrænset omfang arbejdes med kvalitetssikring af GVU på institutionerne. Især springer det i øjnene at der er så begrænset overblik over hvorvidt og hvordan de voksne der har fået udarbejdet uddannelsesplaner, i praksis følger planerne og fuldfører deres uddannelser. Institutionerne bør derfor fokusere yderligere på kvalitetssikring af GVU.

Hvad angår GVU-vejledernes forudsætninger for at kunne foretage kompetencevurderinger og udarbejde uddannelsesplaner er det gennemgående billede at vejlederne har faglige forudsætninger inden for et eller flere fag samt underviser- og/eller vejlederkvalifikationer. I tilfælde af at GVU-vejlederen ikke selv har de fornødne faglige kvalifikationer, er det almindeligt at inddrage relevante faglærere i bedømmelsen.

10 Samarbejde

Temaet om samarbejde bliver i dette kapitel taget op i forhold til tre aspekter: samarbejdet mellem uddannelsesinstitutionerne, samarbejdet mellem institutioner og virksomheder og samarbejdet mellem institutioner og jobcentre i forhold til de ledige.

10.1 Samarbejdet mellem uddannelsesinstitutionerne

Der er stor forskel på hvor meget selvevalueringsinstitutionerne samarbejder med andre uddannelsesinstitutioner om GUV. Ifølge selvevalueringsrapporterne samarbejder BC Syd og Niels Brock inden for deres respektive regioner – BC Syd i forbindelse med GUV-erfaringsmøder inden for region Syd og Niels Brock i et vejledernetværk med skoler på Sjælland. EUC Vest samarbejder med det lokale AMU-center, mens TEC og EUC Lolland ikke har et GUV-samarbejde med andre institutioner.

Et oplagt samarbejdsområde er de uddannelseselementer i GUV-forløbene som skolen ikke selv udbyder, men som udbydes af andre erhvervsskoler eller fx VUC'er. Dette forekommer kun sjældent blandt de selvevaluerende institutioner, dog udarbejder EUC Vest uddannelsesplaner der indeholder AMU-kurser som skolen ikke selv udbyder.

Et andet samarbejdsområde er at dele viden om realkompetencevurdering og uddannelsesplaner. Det gør BC Syd og Niels Brock i deres netværk, mens EUC Vest gør det når en elev skifter skole. TEC ser derimod ikke noget stort behov for at samarbejde med andre institutioner fordi skolen har så relativt få GUV-deltagere.

Evalueringsgruppen anbefaler

- at alle institutioner der udbyder GVU, deltager i et samarbejde på tværs af institutionerne med henblik på at koordinere udbud og gennemførelse samt sikre tilstrækkeligt store hold. Desuden bør institutionerne i deres uddannelsesplaner indtænke andre institutioners udbud af uddannelser.

10.2 Samarbejde mellem institutioner og virksomheder

Der er store forskelle på karakteren og resultaterne af samarbejdet mellem uddannelsesinstitutionerne og virksomhederne når det gælder GVU.

BC Syd i tæt samarbejde med Forsvaret og TDC

På BC Syd i Mommark har man målrettet drøftet GVU med bl.a. Forsvaret og TDC med det resultat at disse virksomheder har valgt at bruge GVU som led i opkvalificeringen af deres medarbejdere. Det har givet mulighed for at gennemføre en række forløb med rene GVU-hold med udgangspunkt i deltagere med relativt ensartede forudsætninger.

BC Syd er derfor et godt eksempel på hvordan større virksomheder kan bruge GVU personalepolitisk til generel opkvalificering af deres medarbejdere, men det er også et godt eksempel på hvordan uddannelsesinstitutioner kan få mere volumen i deres GVU-aktivitet.

EUC Lollands manglende virksomhedssamarbejde

EUC Lolland gør ingen særlig indsats for at fremme virksomhedernes interesse for GVU, men tilbyder dog uddannelsen hvis virksomhederne ønsker det. På EUC Lolland har der foreløbig kun været interesse for at etablere GVU-forløb på rengøringsområdet, og denne interesse har været rettet mod den relativt nye etårige erhvervsuddannelse som rengøringsassistent. EUC Lolland har indtryk af at både virksomhederne og de deltagere der har fuldført en GVU som rengøringsassistent, var tilfredse med forløbet, men samtidig havde skolen også som tidligere nævnt det indtryk at uddannelsen ikke havde givet anledning til ændringer i de pågældendes løn- og arbejdsforhold. EUC Lolland har oplevet at nogle virksomheder benytter GVU som led i jobrotationsprojekter der involverer ledige.

Der er formentlig en sammenhæng mellem EUC Lollands lave prioritering af GVU og den særlige GVU-profil på stedet. Ikke mindst i lyset af EUC Lollands erhvervsgeografiske situation med rela-

tivt høj arbejdsløshed og relativt mange uden eller med kun korte uddannelser burde der være mulighed for både en større søgning til GVU og en langt bredere branchemæssig profil.

EUC Vests samarbejdsprojekt med busselskaber

På EUC Vest oplevede man i 2004 at nye operatører på busmarkedet ønskede at opkvalificere deres ufaglærte buschauffører, og samarbejdet mellem selskaberne og EUC Vest resulterede i et meget stort antal uddannelsesplaner. Dette er således også et godt eksempel på GVU brugt som led i en virksomheds personalepolitik med henblik på systematisk kompetenceudvikling.

På grund af bestemte omstændigheder i selskaberne blev dog kun en lille del af disse planer realiseret i form af afsluttede forløb. Eksemplet viser derfor også at sådanne projekter kan være sårbare. I den forbindelse er det værd at understrege at selvom virksomheder spiller en vigtig rolle i forhold til at få etableret GVU-uddannelsesplaner, er der principielt tale om et tilbud om uddannelse til den enkelte deltager der derfor bør have mulighed for at færdiggøre sin uddannelse selvom virksomheden bakker ud af projektet.

Niels Brock oplever ikke interesse fra virksomheder

På Niels Brock er GVU noget som praktikvejlederne "har med" når de i anden sammenhæng besøger virksomhederne. GVU er derfor normalt ikke det primære fokuspunkt for kontakten med virksomhederne. I forbindelse med besøget på Niels Brock gav ledelsen og vejlederen udtryk for at denne del af det opsøgende arbejde kunne styrkes.

Niels Brock har ikke oplevet den store interesse for GVU fra virksomhederne, der i højere grad orienterer sig mod AMU når deres medarbejdere skal opkvalificeres. Det kan hænge sammen med den måde hvorpå virksomhedskontakten er organiseret på Niels Brock hvor kursusafdelingen er opdelt i en afdeling der kører åbne hold – og her er GVU-vejledningen placeret – og en afdeling der kører virksomhedshold.

TEC's opkvalificering af DR-medarbejdere

På TEC er det GVU-vejlederen og afdelingslederen der har den daglige kontakt til virksomhederne. Man har den procedure at der fem uger inde i det enkelte uddannelsesforløb udarbejdes en evaluering, og hvis der er "dårlige oplevelser", kontaktes virksomheden. Hertil kommer at virksomhederne henvender sig for at påvirke hvad deltagerne skal lære.

Når virksomhederne udarbejder en uddannelsesplan for de ansatte der går i gang med en GVU, ser TEC gerne at skole- og virksomhedsforløbet koordineres. Men dette sker ikke altid, og det får ingen konsekvenser hvis det ikke sker. Som udgangspunkt blander TEC sig ikke i hvad der foregår

på virksomhederne, og TEC vurderer at det samlede set er en fordel at GUV ikke indeholder en kontrakt med virksomheden da det giver en større frihed for deltageren.

TEC har oplevet at især er de store virksomheder kan have interesse i GUV. Fx ønskede DR på et tidspunkt at få opkvalificeret nogle af sine ufaglærte teknikere der på denne måde kunne erhverve et svendebrev og samtidig blive teknisk opdaterede uden at have for meget fravær fra arbejdet. Også dette eksempel viser hvordan en større virksomhed kan bruge GUV til systematisk kompetenceudvikling.

Vurdering af virksomhedssamarbejdet

Besøgene efterlader det indtryk at virksomhederne generelt set ikke har stor viden om GUV og som udgangspunkt heller ikke efterspørger ordningen. Når uddannelsesinstitutionerne taler med virksomhederne om hvordan de kan medvirke til at dække deres behov for erhvervsuddannelse og/eller efter- og videreuddannelse, kan GUV indgå i den vifte af muligheder som virksomhederne præsenteres for.

I den sammenhæng kan det gøre en stor forskel hvordan uddannelsesinstitutionen præsenterer GUV som mulighed. Eksemplerne på samarbejde om GUV mellem institutioner og især større virksomheder indikerer at der må være en lang række uprøvede muligheder for at gøre større brug af GUV.

En særlig problematik vedrører brancher som detailhandel og service/rengøring der kun har begrænset interesse i at benytte GUV, fx fordi de har indrettet sig på et lavt uddannelsesniveau, et højt personalegennemtræk og/eller en lav løn. Hertil kommer at de ansatte kan mangle interesse fordi der ikke er faglærte job som færdiguddannede GUV-deltagere kan indtræde i og udnytte deres nye kompetencer. Der kan her være tale om et selvforstærkende negativt samspil mellem job med få udfordringer og medarbejdere uden erhvervsuddannelse: Jobbene giver ikke incitament til uddannelse, og uddannelsen kan ikke udnyttes i jobbene.

På sådanne områder kan GUV oplagt medvirke til at skabe et positivt samspil mellem kompetenceudvikling og jobudvikling og derved bidrage til at løse virksomhedernes problemer med opkvalificering, rekruttering og fastholdelse. At løfte et område på denne måde vil dog typisk kræve en samlet indsats fra organisationernes side, evt. i samarbejde med uddannelsesinstitutionerne og

Arbejdstilsynet som det fx er sket på rengøringsområdet med uddannelsen af serviceassistenter. Et sådant samlet løft af den givne arbejdsstyrke i et område vil også modvirke den risiko for marginalisering som følger af at virksomhederne ellers vil søge at rekruttere de ønskede kompetencer udefra.

Da selvevalueringsinstitutionerne fremhæver at der er gode erfaringer med at samarbejde med virksomheder, er der muligheder i at udvikle dette samarbejde for at fremme anvendelsen af GVU.

Evalueringsgruppen anbefaler

- at de institutioner der udbyder GVU, sammen med regionale og lokale beskæftigelsesråd tilskynder virksomhederne til i højere grad at bruge GVU som led i opkvalificering og omskoling.

10.3 De ledige og GVU

De fem institutionsbesøg gav samlet set et nedslående indtryk af samarbejdet med jobcentrene. De gennemgående meldinger fra uddannelsesinstitutionerne var at enten havde man slet ingen ledige på GVU, eller også havde man det indtryk at jobcentrene ikke interesserede sig for eller havde lyst til at samarbejde om GVU i forhold til at opkvalificere ledige.

En af de begrundelser der blev peget på, var at jobcentrene var mere optaget af at få personer hurtigt i arbejde end at finde mere langsigtede løsninger som indebærer uddannelse af de ledige. Hertil kommer barrierer som følger af arbejdsløshedssystemet, herunder regler om lediges mulighed for at deltage i uddannelse. For ledige ville en afkortning af karenstiden således kunne øge søgningen til GVU. Endelig blev det påpeget at jobcentrene generelt set ved for lidt om GVU.

I betragtning af at det danske arbejdsmarked i disse år er præget af at virksomhederne mangler kvalificeret arbejdskraft samtidig med at en relativt stor gruppe ledige ufaglærte fortsat er tilknyttet jobcentersystemet, kan det undre at der ikke gøres mere for at opkvalificere de ledige gennem brug af GVU. Uddannelsen burde netop være en oplagt mulighed for ledige der ikke har deres gang på en virksomhed og derfor kan have sværere ved at få etableret et uddannelsesforløb baseret på en virksomhedskontrakt (som eksempelvis voksenlærlingeordningen og VEUD er).

Det er uden for rammerne af denne evaluering at tage stilling til hvor ansvaret for det manglende samarbejde mellem uddannelsesinstitutionerne og jobcentrene skal placeres. Men det forekommer usandsynligt at GVU ikke i langt højere grad kan bruges som en relevant mulighed for at opkvalificere kortuddannede ledige til en plads på arbejdsmarkedet. Evalueringsgruppen vil derfor også opfordre de relevante ministerier og kommunerne til at undersøge hvad der forhindrer en større brug af GVU, og at forsøge at fjerne evt. arbejdsmarkedspolitiske barrierer.

Evalueringsgruppen anbefaler

- at de uddannelsesinstitutioner der udbyder GVU, sammen med jobcentrene tager initiativ til at fremme lediges anvendelse af GVU.

- at regeringen, Undervisningsministeriet, Beskæftigelsesministeriet og kommunerne støtter dette samarbejde og sikrer at der ikke er regler og administrative vaner der blokerer for lediges større brug af GVU også tidligt i ledighedsperioden.

11 Udbyttet af GVU

Udbyttet af en ordning som GVU kan anskues på flere niveauer. Man kan se på samfundets udbytte i forhold til hvor mange voksne der får en erhvervsuddannelse, eller på virksomhedernes udbytte i forhold til hvordan de opkvalificerede bidrager til den værdi der skabes i virksomhederne. Eller man kan se på hvad GVU betyder for den enkelte deltager både med hensyn til job og arbejdsmarked og med hensyn til personlige og almene kompetencer.

Hvad angår samfundets udbytte må man under alle omstændigheder konstatere at GVU har en så begrænset volumen i forhold til den samlede vifte af erhvervsrettede uddannelsesmuligheder for unge og voksne at den samfundsmæssige effekt må være marginal. Senere i kapitlet diskuteres søgningen til GVU på nationalt plan, herunder årsager til den svage søgning.

Udbyttet af GVU bliver nedenfor belyst i forhold til hhv. det individuelle niveau og virksomhedsniveauet. For det første det personlige udbytte som deltagerne har fået ved at gennemføre en GVU, og som de har beskrevet i forbindelse med interviewundersøgelsen. For det andet det faglige udbytte af GVU med særligt henblik på om deltagerne på GVU når de samme mål som tilsvarende erhvervsrettede ungdomsuddannelser. Endelig for det tredje virksomhedernes udbytte på basis af hvad de har givet udtryk for i interviewundersøgelsen.

11.1 Personligt udbytte

Interviewundersøgelsen afdækker en gennemgående tilfredshed med GVU blandt deltagerne. De er generelt set glade for at det er muligt at blive faglært gennem et for de flestes vedkommende kortvarigt og overskueligt forløb, og de er glade for at få papir på deres faglige færdigheder.

Deltagerne giver ofte udtryk for stolthed og personlig tilfredsstillelse over at have gennemført et GVU-forløb, og mange er undervejs i forløbet blevet overraskede over at de kan mere end de troede. Både uddannelsesinstitutionerne, virksomhederne og deltagerne selv beretter om at GVU bidrager til et personligt løft. Som en af deltagerne udtaler i et af interviewene: "Jeg har fået meget ud af forløbet personligt – især viden om at jeg kan."

GVU indeholder et potentiale i forhold til at styrke kortuddannedes faglige kompetencer, men også de personlige kompetencer der går ud på at have viden om hvad man kan, hvad man ved, og hvordan man kan lære mere. Med hensyn til det sidstnævnte indebærer GVU's begrænsede volumen og den relativt korte tid GVU har eksisteret, at der ikke er grundlag for en kvantitativ baseret dokumentation for hvordan GVU har påvirket brugen af efterfølgende efter- og videreuddannelse, fx i form af VVU. Men det er en rimelig antagelse at GVU for nogle kan blive et springbræt til yderligere uddannelse.

11.2 Fagligt udbytte sammenlignet med målene for EUD

Et af de centrale fokuspunkter for evalueringen er hvorvidt de der gennemfører GVU, når de samme faglige mål som på de tilsvarende erhvervsuddannelser for unge. Det har vist sig at være vanskeligt at lave en mere dybtgående sammenligning af de kvalifikationer deltagerne opnår på hhv. EUD og GVU på det foreliggende datagrundlag. Der er imidlertid et væsentligt forhold der understøtter den konklusion at deltagerne når de samme mål på GVU som på EUD: Den afsluttende bedømmelse på GVU foregår ifølge selvevalueringsinstitutionerne på helt samme måde som på de tilsvarende EUD'er, og det er den gennemgående opfattelse at deltagerne når de samme mål gennem GVU som på tilsvarende ungdomsuddannelser.

En måde hvorpå der sikres en ensartet bedømmelse ved fagprøven/svendeprøven, er at skuemestrene/censorerne ikke får at vide hvilken uddannelsesordning eksaminanden har fulgt. I praksis vil skuemesteren på baggrund af eksaminandens alder kunne have en formodning om hvorvidt der er tale om EUD eller en GVU, men det fremgår ikke eksplicit om der er tale om et voksenlærlingeforløb svarende til EUD tilrettelagt for voksne eller en GVU. Dette udelukker naturligvis ikke at der i praksis kan være skuemestre/censorer der får kendskab til eksaminandens baggrund, fx gennem eksaminator.

En anden indikation af det faglige udbytte er i hvilket omfang GVU'erne består den afsluttende prøve, og her er det den gennemgående udmelding fra institutionerne at det er sjældent at GVU-deltagerne ikke består den afsluttende fagprøve. BC Syd oplever herudover at de fleste GVU-deltagere har praktiske kompetencer i kraft af tidligere arbejds- og ansvarsområder der ligger ud over målene for ungdomsuddannelserne.

Alt i alt når deltagerne på GVU de samme mål og niveauer som de unge på tilsvarende erhvervsuddannelser for så vidt angår de deltagere der bliver færdige. Evalueringens dokumentation giver ikke grundlag for at vurdere om der er sammenhæng mellem manglende fuldførelse af GVU-forløb og utilstrækkelig faglig progression. Der findes heller ikke noget datamæssigt grundlag der kan belyse evt. karakterforskelle mellem EUD og GVU.

11.3 Virksomhedernes udbytte

De interviewede repræsentanter for virksomheder med medarbejdere der har gjort brug af GVU, giver udtryk for at virksomhederne på flere måder også har fået udbytte af forløbene.

Det drejer sig for det første om at deres medarbejdere er blevet opkvalificeret gennem GVU og dermed tilfører virksomheden viden, men også engagement og nye tanker. Som en interviewperson udtrykker dette: "At medarbejderne bliver dygtigere, medfører at virksomheden bliver dygtigere."

For det andet kan GVU-forløb have en gavnlig signalværdi for virksomheden. At gøre brug af GVU sender et signal til såvel omverdenen som medarbejderne om at virksomheden er optaget af medarbejdernes udvikling. Som en virksomhedsrepræsentant formulerede det: "Det skaber et godt image at føre en god personalepolitik og at behandle medarbejderne ordentligt. Det skaber tillid mellem medarbejderne og cheferne."

For det tredje indebærer en opkvalificering af medarbejderne fra ufaglærte til faglærte at det bliver nemmere for virksomheden at flytte rundt på medarbejderne, fx hvis det bliver aktuelt at skære stillinger væk. I brancher der løbende forandrer sig, er det desuden en fordel at have medarbejdere der kan varetage en bredere vifte af jobfunktioner.

Mange af disse fordele kunne virksomhederne også have opnået på anden måde, fx ved at ansætte faglærte eller at tilbyde virksomhedens ufaglærte en voksenlærlingekontrakt. Men hvad angår den første mulighed kan det i nogle situationer være vanskeligt at rekruttere faglært arbejdskraft. Og hvad angår den anden mulighed kan det have betydning at GVU er gratis for virksomheden bortset fra det produktionstab der måtte opstå som følge af medarbejdernes skoleophold, og at GVU er korterevarende end traditionelle lærlingeforløb, hvilket betyder at de ansatte i mindre grad er fraværende fra jobbet. Et eksempel på dette er hospitaler der har brugt GVU til at få uddannet lægesekretærer. Hospitalerne har i nogle år manglet lægesekretærer, og GVU har været en mulighed for at rekruttere lægesekretæreløbere med ret til VEU-godtgørelse uden de omkostninger for arbejdsgiveren der traditionelt følger med en elev.

Virksomhederne kan have stor gavn af GVU, især når det gælder opkvalificering af medarbejdergrupper med mange års erfaring på bestemte jobområder. Disse grupper har opnået omfattende kompetencer og behøver derfor ikke at bruge så megen tid på uddannelse som voksenlærlingene der skal igennem et fuldt forløb når det gælder både teori og praktik. At sørge for at disse grupper opkvalificeres kan både gavne virksomhedernes vidensgrundlag og omstillingsparathed og være et positivt personalepolitisk signal. Hertil kommer at GVU kan være attraktiv for virksomhederne som et både billigt og fleksibelt alternativ til andre erhvervsuddannelsesmuligheder.

12 GVU's eksistensberettigelse

Dette afsluttende kapitel samler op og går på tværs af de enkelte aspekter som er gennemgået i det foregående, i forhold til evalueringens formål og kommissoriets centrale fokuspunkter:

- Hænger realkompetencevurderingerne og de individuelle uddannelsesplaner tilstrækkelig godt sammen?
- Giver GVU erhvervsferne ufaglærte voksne kvalifikationer der er på niveau med dem der opnås på de tilsvarende erhvervsrettede ungdomsuddannelser?
- Er søgningen til GVU optimal og søgemønsteret hensigtsmæssigt?
- Hvad viser evalueringen samlet set om de stærkeste og svageste sider ved GVU?

Kapitlet belyser først sammenhængen mellem realkompetencevurderinger og uddannelsesplaner i forlængelse af kapitlerne 7 og 8. Herefter belyses deltagernes udbytte af GVU med særligt henblik på om de når de samme mål som på tilsvarende EUD'er, men også set i forhold til andre voksenuddannelsesmuligheder. Dernæst diskuteres søgningen og søgemønsteret til GVU med særligt henblik på om aktivitetsniveauet er passende, og endelig konkluderes der samlet set i forhold til de stærkeste og svageste sider ved GVU. Tilsammen giver kapitlet således et bud på GVU's eksistensberettigelse.

12.1 Hænger kompetencevurderinger og uddannelsesplaner ordentligt sammen?

Ifølge selvevalueringsinstitutionerne tager alle uddannelsesplaner udgangspunkt i realkompetencevurderingen, men det fremgår ikke lige tydeligt af planerne. Nogle uddannelsesplaner har karakter af pakkeløsninger hvilket er i modstrid med hensigten med de individuelle uddannelsesplaner. Uddannelsesplanerne ligner hinanden særligt meget i de tilfælde hvor institutionerne ikke beskriver deltagerens erhvervede kompetencer detaljeret. Det er i de tilfælde vanskeligt at se om der ligger en realkompetencevurdering til grund, og hvis der gør, hvor grundig og individuel den har været.

12.2 Svarer udbyttet af GVU til målene på EUD?

Eftersom den afsluttende fagprøve/svendeprøve for GVU er den samme som for EUD, er der grundlag for at konkludere at de voksne på GVU erhverver de samme kvalifikationer som de unge opnår ved at gennemføre en EUD.

12.3 Søgningen til GVU – og barrierer for søgning

I kapitel 5 blev det konstateret at der årligt i Danmark bliver udarbejdet under 800 uddannelsesplaner, og med forbehold blev det vurderet at kun omkring halvdelen af disse resulterer i færdiggjorte forløb i form af svendeprøver/fagprøver. Når man tænker på at der ifølge Danmarks Statistik er mere end 600.000 danskere i alderen 25-59 år med grundskole som højeste uddannelse, må man sige at GVU i forhold til målgruppen indtil videre kun udgør en dråbe i havet, også selv om ikke alle i denne aldersgruppe står til rådighed for arbejdsmarkedet. I det følgende diskuteres de barrierer som begrænser brugen af GVU.

Med barrierer for søgningen til GVU menes konkrete årsager til at potentielle deltagere ikke vælger GVU. En hovedkilde til at identificere disse barrierer er interviewundersøgelsens interviewpersoner fra virksomheder der ikke bruger GVU, og uddannelsesinstitutioner der ikke udbyder GVU. Disse barrierer gennemgås i det følgende.

Manglende kendskab til GVU

Evalueringsens dokumentation peger entydigt på at kendskabet til GVU generelt set er meget begrænset. GVU-deltagerne i interviewundersøgelsen beretter ofte at de er stødt på GVU på en lidt tilfældig måde gennem en samtale med en kollega e.l., og de efterlyser mere information om GVU. Også virksomheder og uddannelsesinstitutioner vurderer i interviewundersøgelsen at der er et stort potentiale i at informere mere om GVU.

Den individuelle tilrettelæggelse som en barriere

GVU kan med sit individualiserede uddannelsesforløb stille store krav til deltagerens selvstændighed. Især hvis GVU-deltageren ikke løbende vejledes og støttes, kan der være en risiko for at mange går i stå, fx hvis kurser bliver aflyst eller der sker ændringer der indvirker negativt på mulighederne for at realisere uddannelsesplanen.

Nogle foretrækker alternativer som EUD, voksenlærlinge- og/eller meritssystemet

Der er en række forskellige grunde til at nogle foretrækker det eksisterende erhvervsuddannelses-system med EUD og voksenlærlingeforløb med eller uden merit frem for GVU.

For det første kan en GVU-uddannelsesplan bygges op på mange måder, herunder uden inddragelse af enkeltfag fra EUD og med uddannelseselementer fra fx AMU. Det gør det sværere at sikre at deltagerne lærer præcis det samme på GVU som på en tilsvarende erhvervsuddannelse.

For det andet anfører flere faglige udvalg at GVU er i strid med vekseluddannelsesprincippet som de ellers ser som et grundlæggende positivt træk ved danske erhvervsuddannelser. De oplever at GVU indebærer at man dropper erhvervsuddannelsernes praktiske del i form af praktikken til fordel for et skoleforløb der kun er teoretisk, hvilket medfører en anden indlæringsmodel end vekseluddannelsesprincippet hvor man veksler løbende mellem teori og praksis.

For det tredje kan de faglige udvalg give merit for bestemte uddannelseselementer i en erhvervsuddannelse, og dette sikrer de faglige organisationer større indflydelse på hvad der godskrives, og hvad der ikke gør, end når en uddannelsesinstitution selvstændigt kan vurdere hvilke realkompetencer der skal anerkendes, og hvilke uddannelseselementer der er nødvendige.

For det fjerde er en af de helt store principielle forskelle mellem på den ene side GVU og på den anden side EUD og voksenlærlingeforløb med eller uden merit at der i forbindelse med GVU ikke udarbejdes en uddannelsesaftale eller en kontrakt mellem en virksomhed og en lærling. Dette ser flere af de faglige udvalg som problematisk fordi virksomheden dermed ikke står som garant for at GVU-deltageren har de kompetencer som vedkommende påstår at have. Som et medlem af et fagligt udvalg udtrykte det: "Vi foretrækker at uddannelsesforløb foregår inden for rammerne af en uddannelsesaftale."

Utryghed ved grundlaget for realkompetencevurderingerne

Flere af de faglige udvalg gav i forbindelse med interviewundersøgelsen udtryk for at de finder det problematisk at uddannelsesinstitutionerne står for kompetencevurderingen. Nogle af de faglige udvalg er vant til at give merit i forhold til uddannelsesordninger, og de føler at de har en langt bedre forståelse af især den praktiske del af uddannelsen end uddannelsesinstitutionerne. Flere faglige udvalg mener således ikke at uddannelsesinstitutionerne har tilstrækkelige forudsætninger for at kunne foretage korrekte kompetencevurderinger.

Nogle virksomheder foretrækker virksomhedsintern efter- og videreuddannelse

Nogle virksomheder foretrækker selv at stå for uddannelsesforløb der specifikt er rettet mod virksomhedens behov. Disse virksomheder oplever ikke nødvendigvis et behov for at deres ufaglærte arbejdere skal have en formel erhvervsuddannelse. Tværtimod kan det måske øge risikoen for at de søger væk.

Nogle virksomheder baserer sig på brug af ufaglært arbejdskraft

Nogle virksomheder eller brancher som fx detailhandelen har en stor personaleudskiftning, og mange af medarbejderne er måske unge som kun bliver inden for det pågældende jobområde i kort tid. Disse unge har måske hverken intentioner om at blive inden for faget eller at blive faglærte.

Nogle virksomheder har kun kortsigtede uddannelsesplaner

Der er i dokumentationsgrundlaget flere gode eksempler på at virksomheder har brugt GVU i forhold til at opkvalificere grupper af medarbejdere som et led i en strategisk plan. Dette er en perspektivrig måde at bruge GVU på, men den forudsætter at virksomhederne tænker uddannelse ind i et strategisk perspektiv og er parate til at investere i uddannelse. Når der ikke er flere virksomheder der bruger GVU på denne måde, kan det være et udtryk for at de tænker kortsigtet når det drejer sig om uddannelse.

12.4 GVU's eksistensberettigelse – er konstruktionen god?

Der kan identificeres en række styrker og svagheder ved GVU som det er sket løbende igennem rapporten. Her følger en systematisk gennemgang af de vigtigste:

12.4.1 Styrker

Nemmere adgang til erhvervsuddannelse for voksne

Den vigtigste styrke ved GVU er at ordningen giver erfarne og kompetente kortuddannede en relativt nem adgang til at få en formel erhvervsuddannelse. GVU er et særligt godt tilbud til personer der måske tidligere har afbrudt en erhvervsuddannelse og igennem mange år på arbejdsmarkedet har tilegnet sig realkompetencer som de ikke har fået formelt anerkendt.

Uafhængighed af virksomhedsbinding

Da en GVU ikke indebærer en kontrakt mellem den uddannelsessøgende og virksomheden, gør ordningen det muligt at tage en erhvervsuddannelse selvom man fx er ledig eller beskæftiget inden for et andet fagområde og derfor ikke har nogen formaliseret relation til en virksomhed som man kan indgå en uddannelseskontrakt med.

Fleksibilitet

GVU's fleksibilitet betyder bl.a. at kortuddannede der arbejder i sæsonbetonede fag, kan bruge de stille perioder til GVU. Flexibiliteten forudsætter dog at uddannelsesinstitutionerne tilrette-

lægger deres udbud på en fleksibel måde og er åbne for at uddannelsen kan gennemføres på forskellige institutioner afhængigt af deltageres behov.

Et andet udtryk for fleksibiliteten er den bestemmelse i VEU-lovgivningen der kræver at en GUV skal være afsluttet inden for seks år. Dette grundlæggende gode for den enkelte deltager kan dog blive et problem hvis uddannelsesplanen ikke følges, fx fordi kurser aflyses, og hvis der ikke sker nogen opfølgning i forhold til den enkelte. I så fald er der en risiko for at nogle deltagere aldrig bliver færdige.

Et tredje eksempel på GUV's fleksibilitet er at udenlandske ansøgere kan få anerkendt kompetencer som er erhvervet i udlandet, men som ikke er dokumenteret i form af en formelt anerkendt uddannelse i Danmark.

12.4.2 Svagheder

Krævende tovholderrolle

GUV stiller store krav til den enkelte voksne der skal være tovholder på sit eget individualiserede uddannelsesforløb. Ud over at dette forudsætter en vis selvstændighed, indebærer det også at mange GUV-deltagere kun punktvist indgår i læringsfællesskaber. På den måde bliver GUV mest et tilbud til velfungerende voksne der i forvejen besidder gode personlige og sociale kompetencer.

Manglende retskrav og sikkerhed for praksisnær uddannelse

Fraværet af en kontrakt mellem den uddannelsessøgende og virksomheden kan i nogle tilfælde være en svaghed, både fordi GUV-deltageren ikke som lærlingen har et retskrav på en virksomhedsrettet uddannelse, og fordi det kan være vanskeligt at sikre at GUV-deltagerne opnår de samme praktiske færdigheder som dem lærlinge på en virksomhed opnår i deres praktikforløb. En særlig problemstilling i den forbindelse er at det ved fagprøven kan være en udfordring for bl.a. ledige at finde relevante virksomhedsnære problemstillinger at tage udgangspunkt i.

Tilbageskuende deltagerperspektiv

Det er en gennemgående iagttagelse i interviewundersøgelsen at de fleste GUV-deltagere er mere tilbageskuende end fremadrettede i deres syn på GUV. Deres motiver for at gå i gang med uddannelsen består først og fremmest i at få papir på de kompetencer de allerede har erhvervet. Motiverne drejer sig derimod ikke om planer om jobskifte, videreuddannelse eller ønsker om nye jobfunktioner. Omvendt skal dette tages med det forbehold at gennemførelsen af GUV i sig selv kan give et mere fremadrettet perspektiv. Det at deltageres selvtillid har fået et løft, og at de har

vist at de kan gennemføre en uddannelse, betyder måske at det at søge nye udfordringer frem- over vil være et mindre skridt end før de tog en GVU.

Institutionel rollekonflikt

Det er principielt set kritisabelt at det er de samme der godkender ansøgernes realkompetencer, udarbejder uddannelsesplanerne og gennemfører uddannelsesforløbet. Uanset hvor godt en institution gør alle tre dele, vil det være vanskeligt at hæve sig op over mistanker om at der kan ske et sammenfald til fordel for institutionens egeninteresser. Kan man være sikker på at de uddannelsessøgendes realkompetencer bliver vurderet højt nok når samme institution lever af at udbyde de uddannelser der indgår i den uddannelsesplan som udarbejdes i forlængelse af realkompetencevurderingen?

Manglende samarbejde mellem institutionerne om GVU

Hvis man ser på nogle af de relationer der kunne være af stor betydning for søgningen til GVU, herunder relationen mellem jobcentrene og uddannelsesinstitutionerne, er samarbejdet nærmest ikkeeksisterende. Hvad angår andre relationer der kunne forbedre kvaliteten af GVU, herunder relationen mellem GVU-udbydere, er samarbejdet af meget varierende omfang. Nogle samarbejder slet ikke med nogen, mens andre har et vist samarbejde med fokus på erfaringsudveksling.

12.4.3 GVU – samlet set

Når man sammenholder GVU's styrker og svagheder, må konklusionen være at uddannelsen har en eksistensberettigelse, men at den bør gøres bedre og mere sikker, og at søgningen kan øges. En måde at give GVU et stort løft på ville være at etablere et landsdækkende net af uafhængige institutioner der ikke udbød uddannelse, men havde ansvaret for realkompetencevurdering og uddannelsesplanlægning for voksne. En mindre gennemgribende måde at styrke GVU på ville være at præcisere regelgrundlaget for realkompetencevurderinger og uddannelsesplaner.

En anden måde hvorpå GVU med fordel kunne løftes, er at udbygge institutionernes opsøgende arbejde. En primær barriere for udbredelsen af GVU er nemlig det manglende kendskab til GVU på virksomheder og hos potentielle GVU-ansøgere. Også jobcentrenes manglende udbredelse af budskabet om GVU er en barriere som med fordel kunne fjernes ved at opfordre jobcentrene til at gøre potentielle ansøgere opmærksomme på GVU-muligheden.

En tredje central problematik ligger i GVU-deltagernes store personlige ansvar for at være tovholder på egen uddannelse. Her kunne den eksisterende vejledning med fordel udbygges, bl.a. ved at følge deltagerne tættere i gennemførelsen af deres uddannelsesplaner.

Appendiks A

Oversigt over anbefalinger

Denne oversigt indeholder alle rapportens anbefalinger inddelt efter hvem de henvender sig til. Størstedelen af anbefalingerne er til uddannelsesinstitutionerne og Undervisningsministeriet. Formålet er at give et overblik over anbefalingerne og gøre det muligt for de institutioner der medvirker i evalueringen, at finde de anbefalinger der er relevante for dem. Efter hver anbefaling er der en henvisning til det afsnit i rapporten der redegør for baggrunden og formålet med anbefalingen.

Evalueringsgruppen anbefaler at uddannelsesinstitutionerne:

- styrker det opsøgende arbejde for at udbrede kendskabet til og brugen af GVU. Dette må gøres med vægt på brug af personlige kontakter og et bæredygtigt økonomisk grundlag (5.6).
- som hovedregel anvender praktiske afklaringsforløb i forbindelse med realkompetencevurderingerne uanset branche (7.2.4).
- udarbejder uddannelsesplanerne med snævert udgangspunkt i den enkelte ansøgers realkompetencer. Dette udelukker ikke at de forskellige forløb kan have forskellig form, herunder foregå på hold (8.3.3).
- deltager i et samarbejde på tværs af institutionerne med henblik på at koordinere udbud og gennemførelse samt sikre tilstrækkeligt store hold. Desuden bør institutionerne i deres uddannelsesplaner indtænke andre institutioners udbud af uddannelser (10.1).
- at de institutioner der udbyder GVU, sammen med regionale og lokale beskæftigelsesråd tilskynder virksomhederne til i højere grad at bruge GVU som led i opkvalificering og omskoling (10.2) (jf. anbefaling til andre interessenter).
- sammen med jobcentrene tager initiativ til at fremme lediges anvendelse af GVU (10.3) (jf. anbefaling til andre interessenter).

Evalueringsgruppen anbefaler at Undervisningsministeriet:

- sikrer en systematisk registrering af de indgåede uddannelsesplaner, fx gennem Elevplan.dk. Det vil give mulighed for overblik over planerne og i hvilket omfang de realiseres, og muliggøre systematisk opfølgning (5.1).

- igangsætter en analyse af det økonomiske grundlag for rekruttering til og gennemførelse af GVU, herunder de omkostninger der er forbundet med individuel tilrettelæggelse af GVU og opsøgende arbejde i forhold til virksomhederne (5.7).
- i samarbejde med de faglige udvalg sikrer at der findes detaljerede beskrivelser af hvilke konkrete, praktiske erfaringer der kan godskrives som relevante inden for de forskellige fag (6.3) (jf. anbefaling til andre interessenter).
- sikrer at der udarbejdes fælles, ensartede afklaringsredskaber og systematikker så institutionerne får samme grundlag for at vurdere realkompetencer. Redskaberne og systematikkerne bør rette sig mod såvel dokumentationsindsamling som kompetencevurderingssamtale, test og praktisk afklaringsforløb og tage højde for brancheforskelle (7.2.5).
- erstatter de fire færdighedsbegreber med kompetencebegreber som anvendes i den øvrige uddannelseslovgivning (7.3.3).
- sikrer at der institutionelt sker en adskillelse mellem dem der kompetencevurderer og udarbejder uddannelsesplaner på den ene side, og dem der udbyder de pågældende uddannelser på den anden side (7.3.4).
- i samarbejde med uddannelsesinstitutioner og faglige udvalg reviderer GVU-bogen og gør den obligatorisk så alle uddannelsesplaner opbygges på samme måde og bruger samme begreber. GVU-bogen bør være elektronisk (8.2.2).
- at alle voksne har reel mulighed for at gennemføre GVU i voksenpædagogiske miljøer (9.2).
- overvejer hvordan der kan skabes et incitament for institutionerne i forhold til at følge op på uddannelsesplanerne og styrke gennemførelsesvejledningen (9.3).

Evalueringsgruppen anbefaler til andre interessenter:

- at jobcentre, regionale og lokale beskæftigelsesråd og andre gør brug af GVU i forbindelse med generel opkvalificering af arbejdsstyrken samt omstillingsprojekter, jobrotationsprojekter mv., bl.a. for at imødegå "flaskehalsproblemer" (5.6).
- at de faglige udvalg i samarbejde med Undervisningsministeriet sikrer at der findes detaljerede beskrivelser af hvilke konkrete, praktiske erfaringer der kan godskrives som relevante inden for de forskellige fag (6.3) (jf. anbefaling til Undervisningsministeriet).
- at de institutioner der udarbejder uddannelsesplanerne, styrker den løbende vejledning af deltagerne efter at uddannelsesplanerne er udarbejdet og frem til afslutningen af GVU-forløbene. Denne vejledning bør særligt fokusere på problemer med at overholde planerne (9.3).
- at de institutioner der udarbejder uddannelsesplanen, forpligtes til inden for en periode på 12 måneder at tilbyde et vejledningsmøde med GVU-deltageren med henblik på en evt. justering af planen (9.3).

- at de institutioner der udbyder GVU, sammen med regionale og lokale beskæftigelsesråd tilskynder virksomhederne til i højere grad at bruge GVU som led i opkvalificering og omskoling (10.2) (jf. anbefaling til institutionerne).
- at jobcentrene i samarbejde med institutioner der udbyder GVU, tager initiativ til at fremme lediges anvendelse af GVU (10.3) (jf. anbefaling til institutionerne).
- at regeringen, Undervisningsministeriet, Beskæftigelsesministeriet og kommunerne støtter dette samarbejde og sikrer at der ikke er regler og administrative vaner der blokerer for lediges større brug af GVU også tidligt i ledighedsperioden (10.3).

Appendiks B

Kommissorium

Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) har med sin handlingsplan for 2006 besluttet at evaluere grunduddannelse for voksne (GVU). Dette kommissorium gør rede for evalueringens formål, organisering og metode.

Baggrund for evalueringen

GVU er en del af videreuddannelsessystemet for voksne fra 2000. Uddannelserne har samme mål og niveau som de erhvervsrettede ungdomsuddannelser og afsluttes med de samme prøver, uddannelsesbeviser og betegnelser. GVU kan ses som et ambitiøst forsøg på at opkvalificere voksne ufaglærte arbejdere.

For at blive optaget på GVU skal ansøgernes realkompetencer vurderes af de uddannelsesinstitutioner der udbyder GVU, for at fastlægge en uddannelsesplan for deres GVU-forløb. Som led i denne vurdering kan GVU-udbydere tilbyde deltagerne et kompetenceafklarende forløb. GVU er et af de få steder i uddannelsessystemet hvor der udarbejdes individuelle uddannelsesplaner baseret på realkompetencevurderinger. Det er derfor interessant at undersøge hvordan uddannelsesinstitutionerne udarbejder deres individuelle uddannelsesplaner. Derudover er det bemærkelsesværdigt at der er få ufaglærte arbejdere som påbegynder en GVU da uddannelsen er målrettet denne gruppe voksne.

Evalueringens formål

Formålet med evalueringen er overordnet at dokumentere og vurdere de stærke og svage sider ved GVU og give anbefalinger til hvordan uddannelserne kan gøres bedre.

Evalueringen omfatter både de institutioner der kan udbyde og gennemføre GVU, og de instanser der skal kvalitetssikre og udvikle GVU. Evalueringen vil derfor særligt fokusere på følgende aspekter:

Det første aspekt er GVU's unikke kombination af realkompetencevurdering og individuelle uddannelsesplaner. Evalueringen skal afdække og vurdere erfaringer med GVU inden for de to elementer med henblik på:

- at kvalitetssikre og udvikle uddannelsesinstitutionernes nuværende praksis i forhold til at vurdere ansøgernes realkompetencer og fastlægge individuelle uddannelsesplaner med henblik på en GVU
- at vurdere betydningen af realkompetencevurderinger og individuelle uddannelsesplaner for uddannelsen
- at formidle viden til og inspirere andre dele af uddannelsessektoren der kan gøre brug af realkompetencevurderinger og individuelle uddannelsesplaner.

Det andet aspekt i evalueringen er det forhold at formålet med GVU er at opkvalificere voksne ufaglærte arbejdere med erhvervs erfaring så de får formelle, erhvervsrettede og grundlæggende kompetencer inden for et erhvervsområde på et niveau og med de samme mål som findes på tilsvarende erhvervsrettede ungdomsuddannelser. Evalueringen skal vurdere om og hvordan GVU i praksis lever op til dette formål.

Endelig drejer det tredje aspekt i evalueringen sig om at identificere forklaringer på søgemønstret, herunder dels i forhold til institutioner og fag, dels i forhold til den del af målgruppen der ikke søger GVU.

Evalueringens organisering

Evalueringsgruppe

EVA nedsætter en ekstern evalueringsgruppe der består af faglige eksperter på området. Evalueringsgruppen er ansvarlig for evalueringens vurderinger og anbefalinger.

Samlet set skal evalueringsgruppen have indsigt i:

- forskning i voksenpædagogik og brug af realkompetencevurdering
- brugen af realkompetencevurdering i det norske uddannelsessystem
- virksomheders erhvervsuddannelsesbehov
- arbejdsmarkedsforhold og kvalitetssikring og udvikling af erhvervsuddannelserne
- erhvervsrettet uddannelse på grundlæggende niveauer med særligt henblik på undervisning og vejledning.

Projektgruppe

EVA's projektgruppe skal sikre at der i evalueringsprocessen anvendes hensigtsmæssige og pålidelige metoder i overensstemmelse med evalueringens formål. Den har desuden det praktiske ansvar for evalueringen. Projektgruppen yder sekretariatsbistand til evalueringsgruppen og udarbejder den endelige rapport.

Dokumentation og metode

Evalueringen gennemføres på grundlag af dokumentation der indsamles gennem dels selvevalueringer og efterfølgende besøg på institutioner der udbyder og gennemfører GVU, dels gennem interview med interessenter og personer der har fået udarbejdet GVU-uddannelsesplaner.

Selvevalueringer og institutionsbesøg

Fem institutioner skal udvælges til at gennemføre selvevalueringer og til at få besøg af evalueringssgruppe og projektgruppe.

De fem institutioner udvælges blandt de institutioner der indfrier følgende kriterier. Institutionen skal:

- sammenlagt have bidraget til udarbejdelse af mindst 15 uddannelsesplaner i 2003 og 2004
- have haft GVU-aktivitet i både 2005 og 2006
- højst have deltaget som selvevaluerende institution i to EVA-evalueringer i alt
- ikke have deltaget i en EVA-evaluering i 2005.

De fem institutioner skal være placeret i mindst tre forskellige regioner hvoraf den ene skal være hovedstadsregionen. Tilsammen skal de dække et bredt fagligt felt, herunder både det tekniske og merkantile område.

Selvevalueringerne udarbejdes af selvevalueringsgrupper på de fem institutioner på baggrund af en vejledning fra EVA. Både ledelse og undervisere og så vidt muligt deltagere der er i gang med et forløb med henblik på en GVU, skal deltage i selvevalueringsprocessen.

De efterfølgende institutionsbesøg tager udgangspunkt i selvevalueringsrapporterne og giver evalueringssgruppen og projektgruppen mulighed for at få svar på uddybende og supplerende spørgsmål.

Interviewundersøgelse

Der gennemføres en række fokusgruppeinterview og personlige interview med følgende:

- voksne der har fået fastlagt en GVU-uddannelsesplan.
- censorer der har erfaring med at bedømme prøver på både erhvervsrettede ungdomsuddannelser og GVU. Formålet er at afdække evt. forskelle og ligheder med hensyn til indhold og form af de afsluttende prøver på erhvervsuddannelserne og GVU.
- repræsentanter for virksomheder der både har ansatte med erhvervsrettede ungdomsuddannelser og ansatte med en GVU. Formålet er at belyse om og hvordan virksomhederne kan anvende GVU som led i deres kompetenceudvikling af de medarbejdere der er uden er-

hvervsuddannelse. Desuden inddrages virksomheder hvis medarbejdere ikke benytter sig af GVU for at belyse årsagerne hertil.

- faglige udvalg der har ansvaret for erhvervsuddannelse.
- institutioner der kunne udbyde, men som ikke udbyder GVU for at belyse deres bevæggrunde.

Høring

Evalueringsrapporten sendes i høring på de institutioner der har deltaget i evalueringen. Formålet med høringen er at give deltagerne mulighed for at rette faktuelle fejl og kommentere evalueringens forløb, metode og resultater. Efter høringen offentliggør EVA den endelige rapport med evalueringsgruppens vurderinger og anbefalinger.

Appendiks C

Evalueringsgruppens medlemmer

Sekretariatschef Lars Kunov (formand for evalueringsgruppen), Industriens Uddannelser, er til dagligt ansvarlig for udvikling og kvalitetssikring af erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelser på metalindustriens område. Han er uddannet major i forsvaret med speciale i operativ planlægning og analyse og er desuden cand.jur. Han har tidligere arbejdet med ledelse og uddannelse i forsvaret, været Kursuschef på Køge Handelsskole og Arbejdsmarkedschef i Greve Kommune.

Lektor Christian Helms Jørgensen, RUC, er cand.scient.soc. og ph.d. og har ekspertise inden for pædagogik, læring og uddannelse. Han har særlig interesse for kortuddannedes deltagelse i uddannelser, forholdet mellem læring i formaliseret uddannelse og læring på arbejdspladsen samt uddannelsesplanlægning i virksomheder, på uddannelsesinstitutioner og set i et livsperspektiv.

Seniorrådgiver Bente Søgaard, VOX, Nasjonalt senter for læring i arbeidslivet, Norge, har arbejdet i det nationale "Realkompetanseprosjektet" i Norge fra 1999 til 2002. Hun er ansvarlig for kontakt til og opfølgning på fylkeskommunerne i forhold til voksne på efteruddannelse og opfølgning på realkompetencer og voksne i uddannelsessystemet generelt. Hun arbejder med tilpasning og fælles forståelse af love og regler samt karrierevejledning for voksne.

Afdelingsleder Finn Brøndum, Grundfos A/S, er uddannet inden for privat virksomhed (elektronikmekaniker) og Flyvevåbnet (elektroniktekniker, projektleder, Forsvarets lederuddannelse og merkonom). Han har erfaringer som driftsleder i FLS Aerospace og som afdelingsleder på EUC Midt. Han har været ansat på Grundfos A/S siden 1999 med ansvar for erhvervsuddannelser.

Uddannelses- og erhvervsvejleder Per Krohn Henriksen, Odense Tekniske Skole, har som GUVU-kordinator og uddannelses- og erhvervsvejleder indsigt i praksis i forhold til håndtering af GUVU. Han har arbejdet med erhvervsrettet uddannelse for unge og voksne, bl.a. som Pro-Erhverv

Fyn-koordinator, projektleder på flere FOU-projekter og i EU-projekter under Leonardo-programmet.

Appendiks D

Interviewundersøgelsens metode²

Epinion har på vegne af EVA i januar og februar 2007 gennemført en undersøgelse af GVU. Undersøgelsen er gennemført via personlige interview og fokusgruppeinterview blandt faglige udvalg, virksomheder, uddannelsesinstitutioner og GVU-deltagere.

Da der er tale om en kvalitativ dataindsamling, er det væsentligt at understrege, at de tendenser, der er identificeret i undersøgelsen, ikke kan hævde statistisk generaliserbarhed i kvantitativ forstand, men derimod en analytisk generaliserbarhed. Den kvalitative indgangsvinkel betyder, at det har været muligt at foretage en nuanceret belysning af informantgruppernes holdninger og vurderinger i detaljer, samtidig med at nærværende undersøgelses resultater reelt er baseret på et omfattende datagrundlag med cirka 60 informanternes holdninger og vurderinger. Endvidere er det væsentligt at bemærke, at de forskellige informanternes og informantgruppers vurderinger har været ganske ensartede og konsistente på tværs af personer og informantgrupper, men naturligvis med uens vægtning og fokus.

Derfor vurderes det samlet, at undersøgelsens data og resultater er meget valide.

Deltagergrupperne i undersøgelsen har på forhånd været udpeget efter den nedenstående fordeling. En samlet liste over de omkring 60 interviewpersoner er anført i afsnittet "Interviewpersoner" nedenfor [listen er ikke gengivet nedenfor, men kan ses i undersøgelsesrapporten (EVA's tilføjelse)].

Dataindsamlingsmetode og informanter

- 3 fokusgruppeinterview med faglige udvalg
- 5 x 2 personlige interview med en virksomhedsrepræsentant og en GVU-deltager
- 4 personlige interview på virksomheder, der ikke har erfaring med GVU
- 15 personlige interview med GVU-deltagere

² Det følgende er en ordret gengivelse af metodeafsnittet fra den rapport som Epinion har udarbejdet for EVA.

- 5 personlige interview med institutionsledere, der kunne udbyde, men ikke udbyder GVU
- 8 personlige interview med studievejledere

Rekruttering

Rekrutteringen til undersøgelsen er foregået i januar 2007. EVA har på forhånd orienteret fem selvevalueringsinstitutioner om undersøgelsens gennemførelse og på vegne af Epinion anmodet om mulige kontaktpersoner til mulig deltagelse i interview. Endvidere har Epinion kontaktet en række uddannelsesinstitutioner og virksomheder direkte for at invitere til deltagelse i undersøgelsen. Epinion har rettet telefonisk eller skriftlig henvendelse til de mulige deltagere, hvorefter de har tilkendegivet, om de ønskede at deltage. Der har generelt været stor interesse for at deltage i undersøgelsen. Der er truffet telefonisk eller skriftlig aftale om interview, og bekræftelsesmail er oftest afsendt til deltagerne.

Interviewene er gennemført på en lokalitet valgt af informanten, typisk en virksomhed eller en uddannelsesinstitution. Fire interview er gennemført via telefon med medhør af praktiske årsager. Alle interview er gennemført af et fast team på tre erfarne konsulenter og to projektmedarbejdere fra Epinion. Hvert interview er foretaget af en konsulent med deltagelse af en projektmedarbejder, der har taget skriftligt referat direkte på pc. Et interview har typisk varet mellem en halv og en hel time.

De tre fokusgruppeinterview med faglige udvalg er ligeledes rekrutteret af Epinion. Gennemførelsen er sket over to dage i Epinions fokusgruppelokaler med den samme erfarne moderator. I et tilstødende observationslokale har en anden konsulent fra Epinion og konsulenter fra EVA fulgt diskussionerne via tv-monitor, og en projektmedarbejder har taget referat direkte på pc. Hver fokusgruppe har haft en varighed af cirka to timer.

Det er tilstræbt at sikre et bredt udsnit af interviewpersoner, således at der blandt deltagerne er repræsentanter fra en række forskellige uddannelsesretninger, blandt virksomhederne er variation i størrelse og branche, og blandt uddannelsesinstitutionerne er variation i forhold til erhvervsskoler, tekniske skoler og AMU-centre. De faglige udvalg er rekrutteret ud fra en totalliste over samtlige udvalg. Herefter er der taget direkte kontakt. Det er tilstræbt at sikre ligelig repræsentation af arbejdsgiver- og arbejdstagerrepræsentanter i fokusgruppeinterviewene.

Interviewguides

EVA har udarbejdet udkast til interviewguides, som herefter er tilrettet af Epinion og endeligt godkendt af EVA.

Rapporter fra EVA

Danmarks Evalueringsinstitut offentliggør løbende evalueringsrapporter, undersøgelser, foldere mv. om emner der ligger inden for instituttets arbejdsfelt: evaluering og kvalitetsudvikling af undervisning og uddannelse på alle niveauer i uddannelsessystemet.

Instituttet gennemfører både projekter af egen drift og som indtægtsdækket virksomhed, dvs. hvor en rekvirent betaler EVA for at påtage sig opgaven.

Her finder du EVA's udgivelser

Alle EVA's udgivelser kan læses og downloades på instituttets hjemmeside, www.eva.dk. Trykte eksemplarer kan bestilles gennem din lokale boghandel eller ved at sende en e-mail til Nordisk Bog Center på adressen ekspedition@nbcas.dk med følgende oplysninger:

- Udgivelsens titel og ISBN
- Dit navn og adresse
- Evt. navnet på din institution og dens EAN.

Rapporter om rekvirerede projekter vil dog typisk ikke kunne købes i trykt form, men kun kunne hentes på EVA's hjemmeside.

Priser

En evalueringsrapport koster typisk 30 eller 40 kr. Hertil skal ved bestilling hos Nordisk Bog Center lægges et gebyr, mens bestillinger hos boghandleren er gebyrfri.

Aktuelle rapporter

EVA's seneste udgivelse på grundskoleområdet:

- *Skolevalueringer*, juni 2007, ISBN 978-87-7958-367-2

EVA's seneste udgivelse på ungdomsuddannelsesområdet:

- *Den naturvidenskabelige faggruppe og kvalitetsarbejde på hf*, juni 2007, ISBN 978-87-7958-397-9

EVA's seneste udgivelse på det videregående uddannelsesområde:

- *Sociologi og socialvidenskab*, juni 2007, ISBN 978-87-7958-366-5

EVA's seneste udgivelse på voksen- og efteruddannelsesområdet:

- *Forberedende voksenundervisning - årsrapport 2006*, december 2006, ISBN 87-7958-288-5

EVA's seneste tværgående udgivelser:

- *Vejledning om valg af uddannelse og erhverv*, februar 2007, ISBN 87-7958-360-1