



Workshop: Uddannelsesmodeller der virker for voksne

DEGs Årsmøde

11.maj 2022

v. Peter Plougmann, Next Step

Om motivation for
formel kompetence-
udvikling hos
beskæftigede
(ufaglærte)

Scenen sættes.....

Motivationen hos de beskæftigede er i orden

Der er en udbredt vilje til at dygtiggøre sig

– men ikke nødvendigvis til at deltage i formel uddannelse.

Dynamisk arbejdsmarked med stor funktionel fleksibilitet

Koblingen mellem jobkrav og det formelle uddannelsesniveau er ikke entydige

Stor funktionel fleksibilitet på arbejdsmarkedet er ikke nødvendigvis afhængig af mere formel uddannelse

AMU er ikke virksomhedernes første valg

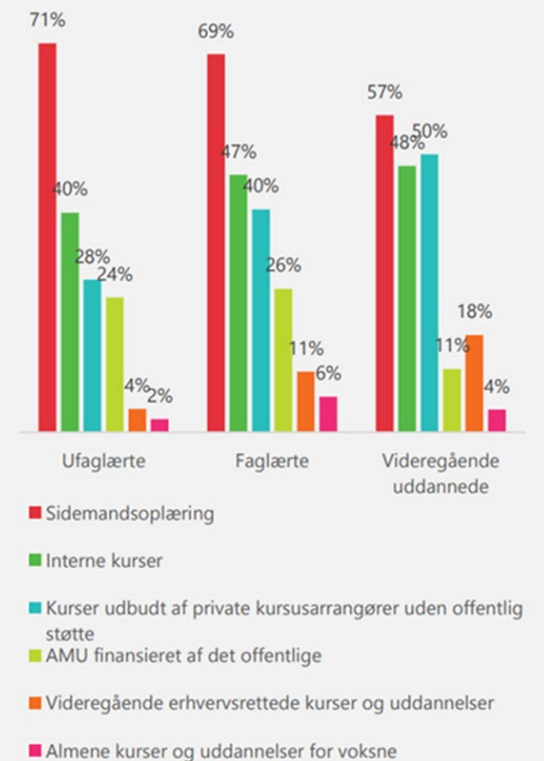


Sidemandsoplæring er den dominerende kompetenceudviklingsarena.



- *”Vi bruger lang tid på at sidemandsoplære ude ved os. Man skal prøve det med hænderne også”.*
- Der er generelt en positiv tilgang til denne form for kompetenceudvikling
- *”Det giver mig en tilfredsstillelse, når jeg ser, at en kollega forstår, det jeg siger.*
- *Det bruger vi meget”, ”Jeg lærer noget om mig selv, når jeg skal lære videre”.*

”Hvilke af følgende oplæringsmetoder anvender I i forbindelse med kompetenceudvikling?”



Kilde: Virksomhedssurvey (n=708)

Positive motivationsfaktorer



Jobsikkerhed, udsigt til lønstigning og øget faglig stolthed er dominerende og afgørende positive motivationsfaktorer.

Negative motivationsfaktorer

Generel frygt for tab af job og direkte trusler om afskedigelse, er mindst lige så afgørende motivationsfaktorer som lyst og engagement

"Min branche er nærmest ikke eksisterende".

"Jeg har taget en uddannelse, som er ubrugelig".

"Jeg er kontoruddannet, men det er ikke det jeg laver. Jeg har kun beviser i små kurser, men ikke en uddannelse.



Uklare meldinger fra virksomhederne skaber usikkerhed

- *“Man er reelt usikker overfor, hvad der kræves af en”.*
- *“Det ikke er hensigtsmæssigt og praktisk lige nu”*
- *“Vi har så travlt”*
- **Efteruddannelse ses fortsat i mange virksomheder som en omkostning ikke som en investering**



Mangel på motivation bunder hos en del beskæftigede i personlige forhold

”Udsatte ansatte”

- Har i stort omfang ikke de nødvendige objektive muligheder for - af egen drift - at satse på efteruddannelse, som en del af en personlig karrierevej
- Det er objektive faktorer som:
 - Ordblindhed,
 - Dårlige sproglige forudsætninger for at indgå i traditionelle kurser
 - Forhold i familielivet, som gør, at det er vanskeligt at skabe et personligt overskud til at deltage i efteruddannelse.

Manglende selvtillid

- Er et reelt problem.
- Der er, når vi tale om modeller, behov for en indsats, der øger selvtilliden hos nogle ansatte.
 - Det kan bl.a. ske ved at sikre, at der på arbejdspladsen fra ledelsens side opstilles præcise forventninger, så den enkelte lønmodtager med personlige barrierer lettere kan overskue sin egen situation end tilfældet er i dag.
 - Opbakning fra kollegaer i deres praksis i hverdagen med udsatte ansatte kollegaer f.eks. ved at pege på værdien af at være uafhængig og ligeværdig.

Kollegial opbakning og opdateringspligt er vigtigt

Der skal i arbejderkollektivet være en klar fælles forståelse for, at pligt til at kunne det, der er krævet i jobbet er ok.

“Man har en pligt til overfor kollegaer, at være opdateret og kunne dække for hinanden ved fravær (sygdom, kurser, ferier mv.)

Det skal imidlertid ske under ordnede forhold:

Løn, vikardækning, ej i weekenden o.lign.,



Opsummering

- Vores uddannelsesmodeller skal kunne forholde sig aktivt til de skitserede forskelligartede vilkår og gensidige forventninger.
- Det kræver, at skolerne har et direkte samspil med såvel arbejderkollektiver og ledelsesrepræsentanter på de enkelte virksomhederne. Det er her vi skal udvikle bedre og mere effektivt modeller.
- Der er et stort behov for at se på indhold, form, organisering og kvalitet af sidemandsoplæring i samspil med skolernes udbud, så det kan understøtte en individuel vertikal og horisontal kompetenceudvikling for den enkelte beskæftigede

