

DA

Kompetenceopbygning for fremtiden – Uddannelse og læring i Europa

**Anden rapport om
erhvervsuddannelsesforskning i Europa:
resumé**

Kompetenceopbygning for fremtiden – Uddannelse og læring i Europa

Anden rapport om erhvervsuddannelsesforskning i Europa: resumé

Pascaline Descy
Manfred Tessaring

Cedefop Reference series; 9

Luxembourg: Kontoret for De Europæiske Fællesskabers Officielle Publikationer, 2002

Yderligere oplysninger om Den Europæiske Union fås på Internet via Europa-serveren (<http://europa.eu.int>)

Bibliografiske data findes bagest i denne publikation

Luxembourg: Kontoret for De Europæiske Fællesskabers Officielle Publikationer, 2002

ISBN 92-896-0017-9

ISSN 1608-7089

© De Europæiske Fællesskaber, 2002
Eftertryk tilladt med kildeangivelse

Printed in Italy

Det Europæiske Center for Udvikling af Erhvervsuddannelse (Cedefop), som blev oprettet i 1975, stiller oplysninger og analyser til rådighed om erhvervsuddannelsessystemer, -politik og -forskning.

Europe 123
GR-570 01 Thessaloniki (Pylea)

Postadresse:
PO Box 22427
GR-55102 Thessaloniki

Tlf.: (30) 310 490 111
Fax: (30) 310 490 020
E-mail: info@cedefop.eu.int
Hjemmeside: www.cedefop.eu.int
Interaktivt websted: www.trainingvillage.gr

Pascaline Descy, Manfred Tessaring
Cedefop

Manuskriptet blev færdiggjort i november 2000.

Forfatterne ønsker at takke alle forskere, der har bidraget til forskningsrapporten (se bilaget). De skylder ligeledes alle dem en stor tak, der aktivt har støttet denne publikation, især Johan van Rens, Stavros Stavrou og mange andre kolleger i Cedefop, Cedefop's bestyrelse samt kolleger i Europa-Kommissionen.

Vi vil også gerne takke dem, der har deltaget i tilrettelæggelsen og udarbejdelsen af rapporten, især:
Béatrice Herpin og Litza Papadimitriou-von Herff for deres projektilrettelæggelse og redaktionelle arbejde;
Silvia del Panta for indsamlingen af europæiske forskningsprojekter;
Cedefop's oversættelsestjeneste for oversættelse og revision af dokumentet;
Cedefop's publikationstjeneste for klargøring af rapporten til trykning.

Ansvarlige:
Johan van Rens, direktør
Stavros Stavrou, vicedirektør

Indholdsfortegnelse

Indledning	3	5. Udvikling og måling af humanressourcer	24
Første del		6. Fastsættelse af kvalifikations- og uddannelsesbehov på grundlag af virksomhedsrundspørger	26
Erhvervsuddannelsessystemer:			
Koordinering med arbejdsmarkedet og styring	4	Fjerde del	
1. Erhvervsuddannelsessystemer: Regulering, koordinering, styring og samarbejde	4	Beskæftigelse, økonomisk performance og manglende overensstemmelse mellem kvalifikationsudbud og -efterspørgsel	27
2. Finansiering af uddannelserne	5	1. Beskæftigelse i Europa	27
3. De erhvervsrettede uddannelsers placering i forhold til almen uddannelse	7	2. Uddannelse, erhvervsuddannelse og økonomisk performance	27
4. Certificeringssystemer, evaluering og anerkendelse af kompetencer	8	3. Arbejdsmarkedernes dynamik og kompetencer	28
5. Erhvervsuddannelseslærere og -instruktører: ændrede roller, professionalisering og systemernes styring	10	4. Manglende overensstemmelse mellem kvalifikationsudbud og -efterspørgsel på arbejdsmarkedet	29
		5. Fremtidige kvalifikationsbehov	33
Anden del		Femte del	
Livslang læring og kompetencer: udfordringer og reformer	10	Individuel performance, overgang til arbejdslivet og social udelukkelse	34
1. Livslang læring: fra udviklingen af et koncept til et nyt uddannelsesparadigme	10	1. Uddannelse og individuel performance	34
2. Kompetencer, læringsforløb og didaktisk fornyelse til nye fagprofiler	13	2. Overgang fra uddannelse til arbejdsliv	35
3. Individualisering og differentiering af erhvervsuddannelsesforløb	15	3. Social udelukkelse og genindslutning ved hjælp af uddannelse	38
4. Læring på arbejdspladsen	16	Sjette del	
Tredje del		Erhvervsuddannelsesforskning uden for Den Europæiske Union	41
Uddannelse og beskæftigelse i et virksomhedsperspektiv	17	1. Erhvervsuddannelsesforskning i Central- og Østeuropa	41
1. Kvalifikationsbehov i en global økonomi	17	2. Erhvervsuddannelsesforskning i andre lande uden for Den Europæiske Union	44
2. Interne, eksterne og faglige arbejdsmarkeder	17		
3. SMV'ernes rolle i forbindelse med uddannelse og beskæftigelse	18	Bilag	
4. Iværksættervirksomhed og den europæiske beskæftigelsesstrategi	22	Bidrag til baggrundsrapporten for den anden forskningsrapport	46

Landeforkortelser	N	Norge	EU	Den Europæiske Union	
A	Østrig	NL	Nederlandene	IKT	informations- og kommunikationsteknologier
AU	Australien	NZ	New Zealand	ISCED	international standardklassifikation for skolevæsenet
B	Belgien	P	Portugal	(C) LFS	(EF-) undersøgelse af arbejdsstyrken
BG	Bulgarien	PL	Polen	SMV	små og mellemstore virksomheder
CH	Schweiz	RO	Rumænien	TSER	måltrettet socioøkonomisk forskning (Europa-Kommissionens program)
CA	Canada	S	Sverige		
CZ	Den Tjekkiske Republik	Sco	Skotland		
D	Tyskland	SK	Slovakiet		
DK	Danmark	SL	Slovenien		
E	Spanien	UK	Det Forenede Kongerige		
EE	Estland	US	De Forenede Stater		
EL	Grækenland				
Eng	England	Ofte anvendte forkortelser			
F	Frankrig	(Med få undtagelser er der ikke medtaget forkortelser for institutioner, organisationer, projekter, uddannelsesprogrammer o.l., især på nationalt plan)			
FIN	Finland	CEØL	central- og østeuropæiske lande		
GB	Storbritannien	CVTS	undersøgelser af efter-og videreuddannelse		
HU	Ungarn				
I	Italien				
IRL	Irland				
JP	Japan				
LV	Letland				
LT	Litauen				

Cedefop's rapporter om erhvervsuddannelsesforskning i Europa

Den første forskningsrapport

Cedefop, 1998. *Vocational education and training – the European research field. Background report 1998*. Tessaring M., udg. Cedefop reference document; 2 bind. Luxembourg: EUR-OP. 352 s. (bind I), 321 s. (bind II) – foreligger kun på engelsk

ISBN 92-828-3612-6 (bind I + bind II)

Pris i Luxembourg (eksklusive moms): EUR 19 (for bind I + bind II)

Tessaring M., 1998. *Training for a changing society. A report on current vocational education and training research in Europe 1998*. Cedefop reference document (2. udgave 1999). Luxembourg: EUR-OP. 294 s. (foreligger også på tysk, fransk og spansk)

ISBN 92-828-3488-3 (EN)

Pris i Luxembourg (eksklusive moms): EUR 19

Anden forskningsrapport

Descy P., Tessaring M., (udg.), 2001. *Training in Europe. Second report on vocational training research in Europe 2000: background report*. Cedefop Reference series; 3 bind. Luxembourg: EUR-OP. 430 s. (bind 1), 610 s. (bind 2), 460 s. (bind 3)

ISBN 92-896-0034-9 (Bind 1 + 2 + 3)

Pris i Luxembourg (eksklusive moms): EUR 21 (for bind 1 + 2 + 3)

Descy P., Tessaring M., 2001. *Training and learning for competence. Second report on vocational training research in Europe: synthesis report*. Cedefop Reference series. Luxembourg: EUR-OP. 441 s. (foreligger i løbet af 2001 også på tysk, fransk og spansk)

ISBN 92-896-0029-2 (EN)

Pris i Luxembourg (eksklusive moms): EUR 19

Descy P., Tessaring M., 2001. *Kompetenceopbygning for fremtiden – Uddannelse og læring i Europa. Anden rapport om erhvervsuddannelsesforskning i Europa: resumé*. Cedefop Reference series. Luxembourg: EUR-OP. 46 s.

Gratis på de 11 EU-sprog.

ISBN 92-896-0017-9 (DA)

Forskningsrapporterne fås kun gennem de nationale EU-salgskontorer (se indersiden af omslaget).

Dele af forskningsrapporten og dette resumé findes også i Cedefop's Electronic Training Village (www.trainingvillage.gr).

Kompetenceopbygning for fremtiden – Uddannelse og læring i Europa: resumé

Denne publikation giver et resumé af de vigtigste resultater og konklusioner af den anden rapport om erhvervsuddannelsesforskning i Europa »Kompetenceopbygning for fremtiden – Uddannelse og læring i Europa«, der indgår i den serie af rapporter, som Cedefop startede i 1998. Formålet med rapporterne er at give et omfattende overblik over den aktuelle situation inden for erhvervsuddannelsesforskning i Europa, over de vigtigste teoretiske og konceptuelle modeller og empiriske resultater samt at pege på betydningen heraf for politik, forskning og praksis.

Det foreliggende resumé søger at give et overblik over de vigtigste emner, resultater og konklusioner fra den anden forskningsrapport. Læsere, som ønsker at få et dybere indblik i bestemte emner, henvises til synteserapporten og/eller baggrundsrapporten.

Indledning

De erhvervsrettede uddannelser – definition og opgaver

Bredt defineret omfatter erhvervsrettet uddannelse (EUD) alle mere eller mindre organiserede eller strukturerede aktiviteter – uafhængigt af, om de fører til anerkendte kvalifikationer – som har til formål at ruste folk med viden, kompetence og kvalifikationer, som er nødvendige og giver tilstrækkelige forudsætninger for at varetage en arbejdsopgave eller en række arbejdsopgaver. Deltagere i grundlæggende eller fortsat erhvervsuddannelse forbereder sig således til arbejdslivet eller tilpasser deres kvalifikationer til ændrede arbejdskrav.

EUD kan formidles overalt og uden hensyn til deltagernes alder eller andre karakteristika og deres tidligere kvalifikationsniveau. Uddannelsernes indhold kan være jobspecifikt, dække flere arbejdsområder eller fag, eller det kan være en blanding heraf; EUD kan også indholde elementer af almen uddannelse. EUD og voksenuddannelse (VUD) defineres dog forskelligt i de enkelte lande.

Erhvervsuddannelsesforskning – funktion og mål

I lighed med andre politikker er det inden for undervisnings- og uddannelsespolitik nødvendigt at tage hensyn til de komplekse forbindelser mellem undervisning og uddannelse og det socio-økonomiske system. Det er forskningens opgave at analysere, identificere og forklare disse forbindelser, for at forbedre vor forståelse af årsag og virkning og finde frem til midler og strategier, som er effektive og kan anvendes i forbindelse med problemløsning.

Erhvervsuddannelsesforskning har især til formål

- (a) at beskrive og forklare systemer, vilkår og rammer for erhvervelse og opdatering af erhvervskvalifikationer og -kompetence;
- (b) at tilvejebringe oplysninger om samspillet mellem EUD og andre områder for social handling. Dette samspil vedrører den retlige og institutionelle ramme, den indbyrdes afhængighed i forbindelse med sociale, økonomiske, teknologiske og demografiske forandringer og de forskellige aktørers adfærd inden for disse områder;
- (c) at påvise forskningens relevans for de forskellige aktørers søgning efter muligheder og beslutningstagning.

Rapportering om erhvervsuddannelsesforskning i Europa

Rapporterne om erhvervsuddannelsesforskning i Europa, som offentliggøres regelmæssigt af Cedefop, har til formål at gøre spørgsmål om erhvervsuddannelsesforskning i Europa mere gennemskuelige. Resultaterne fra forskellige forskningsdiscipliner samles, og samtidig placeres andre områder for social handling i forhold til deres relation til grundlæggende og fortsat erhvervsuddannelse. Endvidere viser rapporterne, hvorledes forskningsresultaterne påvirker de forskellige aktører – politikere, institutioner, arbejdsmarkedets parter, virksomheder, enkeltpersoner – og retter opmærksomheden mod områder, som ikke er tilstrækkeligt dækket og derfor har behov for mere forskning.

Den anden forskningsrapport bygger på den første udgave, som blev offentliggjort i 1998/99¹. Nogle emner er blevet uddybet, andre er opdate-

¹ Litteraturhenvisninger til Cedefop's forskningsrapporter findes på side 2.

ret og tager således hensyn til nye forskningsresultater, og nogle er medtaget for at genspejle den aktuelle debat.

Den anden forskningsrapport består af tre publikationer

- (a) det foreliggende *resumé*, som forsøger at give et overblik over forskningsrapportens vigtigste emner, resultater og konklusioner;
- (b) en *synteserapport*, som giver et omfattende overblik over den aktuelle situation inden for erhvervsuddannelsesforskning i Europa, de vigtigste teoretiske og konceptuelle modeller, empiriske resultater og betydningen heraf for beslutningstagere og forskere;
- (c) en *baggrundsrapport* (i tre bind, som danner grundlaget for synteserapporten) med indlæg om forskellige emner fra kendte forskere i Europa.

I bilaget findes en oversigt over indlæg til baggrundsrapporten. Andre bibliografiske referencer er ikke medtaget i dette resumé. Udførlige litteraturhenvisninger fremgår af synteserapporten.

Første del Erhvervsuddannelsessystemer: Koordinering med arbejdsmarkedet og styring

I rapportens første del behandles koordinering, finansiering og styring af de erhvervsrettede uddannelser. Efter en generel gennemgang af koordineringsprincipperne og de berørte aktører beskrives forskellige modeller for finansiering af erhvervsrettede uddannelser. Der skelnes mellem grundlæggende erhvervsuddannelse, fortsat og videregående erhvervsrettet uddannelse samt uddannelses tiltag for arbejdsløse. Denne del giver ligeledes et overblik over de reformer, der er gennemført for at øge de erhvervsrettede uddannelsers prestige, over nye former for certificering af kompetence samt udviklingen af erhvervsuddannelseslæreres og –instruktørers profiler.

1. Erhvervsuddannelsessystemer: Regulering, koordinering, styring og samarbejde

Styringen skal garantere, at undervisnings- og uddannelsessystemerne tilpasses og opfylder

enkeltpersoners, arbejdsmarkedets og samfundets behov som helhed. Koordineringens vigtigste funktion er at sikre, at der skabes ligevægt mellem de forskellige aktørers undertiden modstridende interesser (stat, arbejdsgivere og enkeltpersoner).

I de enkelte lande er der komplekse forbindelser mellem erhvervsuddannelse og erhvervslivet, arbejdsmarkedet og beskæftigelsessystemet. Endvidere vanskeliggøres koordineringen af yderst differentierede strukturer og mange forskellige specialiseringer.

Planstyring gennem staten og styring bestemt af markedet udgør de to ekstreme koordineringsmekanismer for erhvervsuddannelsessystemer. Begge styringsformer findes i alle lande, dog i forskellig udstrækning. I praksis kombineres de to styringsformer, men der kræves ligeledes alternative koordineringsmetoder såsom den korporative metode eller anvendelsen af netværk.

- I forbindelse med *planstyring* overtager de offentlige myndigheder tilpasningen af udbud og efterspørgsel (både fra enkeltpersoner og fra arbejdsmarkedet) samt tilrettelæggelsen af uddannelserne. Styringen gennem staten, ved hjælp af central planlægning, bygger generelt på undervisningsudbuddet. Erhvervsuddannelsessystemerne kan dog ikke styres udelukkende ved hjælp af et centralt system, da udviklingen i efterspørgselen kun kan forudses til en vis grad.

- Foregår *styringen af systemet på grundlag af efterspørgselen på arbejdsmarkedet*, anvendes følgende principper: decentralisering, deregulering og uddelegering af myndighed. Markedets regulering baseres på tilbagemeldinger (*feedback*) fra erhvervsuddannelsesdeltagerne. Uddannelse og arbejdsmarked er indbyrdes afhængige.

- Opdelingen marked-stat har længe udgjort (og udgør ofte stadigvæk) det centrale punkt i debatten om uddannelsessystemernes koordinering. Koordineringsmodellerne har alle deres svagheder, og det er derfor ønskeligt at finde frem til et kompromis, som giver mulighed for at imødekomme arbejdsmarkedets krav, at undgå overdrevent bureaukrati samt at anvende alternative løsninger som korporativ regulering eller netværk (som samler forskellige aktører med forskellige interesser) med henblik på at gøre erhvervsuddannelsessystemerne mere fleksible og forbedre deres evne til at opfylde aktuelle behov.

Erhvervs sammenslutninger og -organisationer samt arbejdsmarkedets parter varetager en koordinerende funktion, idet de samler aktører, som i princippet har de samme interesser. Arbejdsgiver-

Figur 1: Aktører og deres koordinationsopgaver (skematisk fremstilling)

	Erhvervsuddannelsessystem		Arbejdsmarked	
	Uddannelses- efterspørgsel	Uddannelses- udbud	Kompetenceudbud	Kvalifikations- og kompetence- efterspørgsel
	Lovgivning, politiske partier			
	Aktører i uddannelsessystemet		Aktører på arbejdsmarkedet	
Makroplan (nationalt, regionalt, lokalt)	Elev-/forældre- sammenslutninger	Administration Lærer-/instruktør- sammenslutninger	Arbejdstager- organisationer	Arbejdsgiver- organisationer
Mesoplan (organisationer)	Elev-/forældre- repræsentanter	Uddannelsesudbydere	Arbejdstager- repræsentanter	Virksomheder
Mikroplan (individer)	Husholdninger	Lærere, instruktører osv.	Arbejdstagere	Arbejdsgivere

Kilde: Lassnigg L., 2001. Steering, networking, and profiles of professionals in vocational education and training (VET). i: Descy P., Tessaring M., udg. *Training in Europe*, bind 1.

sammenslutninger, fagforbund, lærer- eller forældresammenslutninger m.m. danner således forbindelse mellem meso- og makroplan, mellem uddannelsesudbud og -efterspørgsel inden for erhvervsuddannelsessystemet og mellem kvalifikations- og kompetenceudbud og -efterspørgsel på arbejdsmarkedet (Figur 1).

Netværk sikrer direkte, men uformel forbindelse mellem de forskellige aktører. Om et netværk fungerer godt, afhænger snarere af tilliden mellem dens medlemmer end af finansielle interesser og formel autoritet.

Styringen af systemerne sker ved at vælge en strategi, der er i overensstemmelse med de politiske målsætninger: fordeling af beslutningsbeføjelser (decentralisering, arbejdsmarkedets parters medvirken osv.), ændring af uddannelsesstruktur og fastsættelse af uddannelsesmål, tilpasning af undervisnings- og læringsforløb.

Valget af styringssystem bør basere på en analyse af svagheder og flaskehalse i strukturerne, således at der kan findes egnede løsninger.

2. Finansiering af uddannelserne²

Finansieringen af *de grundlæggende erhvervsuddannelser* dækkes hovedsagelig af staten (herunder de regionale myndigheder), med undtagelse af lærlinguddannelsen, som virksomhederne yder et væsentligt bidrag til. I en lang række lande er budgettet for de grundlæggende erhvervsuddannelser stigende i realværdi, selv om enhedsomkostningerne undertiden er faldende.

Til trods for nogle fornyelser er finansieringen af de grundlæggende erhvervsuddannelser stadig baseret på tilgangen (*input*).³ I et forsøg på at reducere omkostningerne oplever man både en skærpelse af kriterierne og mere komplekse allokeringsformer.

Med undtagelse af den model, der bygger på tilgangen, og som er den klassiske og mest udbredte, er alle finansieringsmodellerne (resultatbaseret finansiering, uddannelsesvouchere osv.) med mere eller mindre succes bestræbt på at regulere ydelserne og optimere bestemte faktorer som effektivitet, kvalitet og retfærdighed. Disse målsætninger vil efterhånden få voksende betydning, eftersom budgetterne for grundlæggende erhvervsuddannelse, til trods for en stabilisering

² Konklusionerne i dette kapitel bygger på en undersøgelse af erhvervsuddannelsesfinansieringen i Østrig, Danmark, Frankrig, Finland, Nederlandene, Sverige, Det Forenede Kongerige, Spanien og Tyskland (Cedefop-projekt).

³ Betaling af et samlet beløb, som beregnes forskelligt i de forskellige lande og tager hensyn til forskellige variabler: tilmelding og deltagelse, uddannelsens varighed og art.

Tabel 1: Udvikling inden for finansieringsniveauet for erhvervsrettet efter- og videreuddannelse

Land	Periode (1. år = 100)	Sammenligneligt finansieringsniveau (1996-97)		
		Offentlige udgifter	Virksomhedernes udgifter	Den enkeltes/husholdningernes udgifter
Østrig	1986-97	188	-	-
Danmark	1985-96	263	162	-
England	1986/7-96/7	261	-	-
Frankrig	1987-96	174	187	206
Finland ^(a)	1986-96	-	143	700
Spanien ^(b)	1995-96	-	142	-
Nederlandene	1986-96	-	161	110

(a) I modsætning til andre lande har Finland medtaget alle data fra før 1996 under 1996.

(b) Finansieringsbeløb baseret på uddannelsesafgifter fra arbejdsgivere og arbejdstagere, eksklusive EU-bidrag.

Kilde: Elson-Rogers S., Westphalen S-Å., 2000. *Financing training in the European Union*. Working paper. Cedefop. Thessaloniki.

af omkostningerne, bliver strammet mere og mere på grund af en stigning i andre offentlige udgifter.

Fastlæggelsen af en strategi om livslang læring styrker den erhvervsrettede efter- og videreuddannelses rolle. Budgetterne for efter- og videreuddannelse er i øvrigt steget i de fleste lande.

De direkte omkostninger til efter- og videreuddannelse bæres hovedsagelig af virksomhederne. Alligevel ønsker det offentlige, at den private investering øges yderligere (gennem virksomheder og enkeltpersoner).

Finansieringsmekanismen for efter- og videreuddannelse afhænger af den foretrukne styringsmodel: statsregulering, regulering ved hjælp af aftaler mellem arbejdsmarkedets parter eller markedsregulering. Disse tre typer danner et kontinuum. De findes alle i de undersøgte lande, kombineret i større eller mindre udstrækning; dog er den ene eller anden model dominerende og påvirker den måde, hvorpå midlerne allokeres.

I fremtiden bør der indføres mekanismer for at opnå en rimelig fordeling af chancerne for efter- og videreuddannelse og af ressourcerne mellem virksomheder – specielt SMV – sektorer og enkeltpersoner, og der bør samtidig sørges for, at finansieringen af uddannelserne gøres afhængig af resultaterne. Endvidere bør konkurrence mellem uddannelsesudbydere spille en større rolle.

Budgettet for *uddannelse af arbejdsløse* har udviklet sig proportionalt med arbejdsløshedsprocenten. Med undtagelse af Det Forenede Konge-

rige, stiger dette budget overalt, selv i tilfælde af en stabilisering eller et fald i arbejdsløsheden. Størstedelen af efter- og videreuddannelsesprogrammerne for arbejdsløse finansieres af staten.

Der er gennemført forskellige reformer for at øge effektiviteten af uddannelsen for de arbejdsløse. Disse reformer kan inddeles i tre hovedkategorier: decentralisering til regionale organer og arbejdsformidlinger; større intervenser fra statens side som led i en større samordning med de regionale og lokale aktører; tendens til privatisering af uddannelsestilbuddene.

Samlet set kan det konstateres, at staten forsøger at holde erhvervsuddannelsesomkostningerne nede ved at gennemføre foranstaltninger, som kan gøre uddannelserne mere effektive. Sådanne foranstaltninger omfatter decentralisering af styring og finansiering, indførelse af ressourceallokeringsmekanismer baseret på mere præcise målinger af både tilgang (input) og resultater (output). I nogle tilfælde ledsages disse foranstaltninger af større autonomi for uddannelsesinstitutionerne samt øget konkurrence mellem udbydere.

Nogle nyskabelser inden for finansiering vedrører ressourcefordelingsmekanismer som f.eks. resultatbaseret finansiering og uddannelsesvouchere.

Resultatbaseret finansiering er en innovation, der består i at lade tildelingen af de samlede ressourcer eller en del heraf til institutionerne afhænge af bestemte gennemførelseskriterier i stedet for udelukkende af tilgangskriterier (tilmeldning og deltagelse, programmernes varighed og art).

Resultatbaseret finansiering giver udbyderne mulighed for at blive mere effektive, idet disse tilskyndes til at forbedre deres uddannelsespolitik og deres uddannelsesstilbud samt optimere anvendelsen af deres indtægter. Politiske beslutningstagere kan endvidere anvende resultatbaseret finansiering som styringsmekanisme med henblik på at nå bestemte vigtige mål.

Til trods for de øjensynlige fordele med hensyn til styring og effektivitet kan den resultatbaserede finansiering have negative bivirkninger: valg af uddannelsesdeltagere til fordel for de højere kvalificerede (creaming off); forvridding af udbuddet til fordel for programmer med høj gennemførelsesprocent; forenkling af indholdet; forhøjelse af omkostningerne til evaluering og follow-up; ned-sættelse af evalueringsnormerne for at forhøje gennemførelsesprocenten; for stærk koncentring på kortfristede resultater.

Uddannelsesvouchere giver snarere mulighed for at finansiere uddannelsesefterspørgselen end -udbuddet: modtagerne af disse vouchere kan anvende dem i undervisnings- og uddannelsesinstitutioner efter eget valg.

Med statsfinansierede uddannelsesvouchere tilstræbes først og fremmest bestemte mål: at stimulere efterspørgselen efter uddannelse ved at tilskynde den enkelte til at påbegynde en uddannelse og ved at overlade valget til forbrugeren; at forbedre adgangen til private tilbud; at garantere en bedre kvalitet (eftersom den enkelte deltager kender værdien af investeringen).

Uddannelsesvouchere forudsætter dog et yderst fleksibelt uddannelsessystem (f.eks. modulopbygget), men også vejledning for at hjælpe den enkelte med at sammensætte et passende uddannelsesforløb. Uddannelsesvouchere kan dog skabe dødvægts-effekter og høje administrative omkostninger.

Omfanget af fornyelser inden for uddannelsesfinansiering er stadig begrænset, og de foreliggende data er meget ufuldstændige; det er således vanskeligt at bedømme deres effektivitet og virkning. Nøjagtigere data både på nationalt og internationalt niveau samt en mere systematisk undersøgelse af de nye finansieringsmekanismers virkning ville give mulighed for en passende overvågning af udgifterne til de erhvervsrettede uddannelser, men også for en evaluering af fornyelser og institutionelle reformer. Skal der opnås større effektivitet, er det nødvendigt at gennemføre mere pålidelige målinger af uddannelsernes nytte-omkostningsgrad.

3. De erhvervsrettede uddannelsers placering i forhold til almen uddannelse

Erhvervsuddannelsernes attraktivitet afhænger i stor udstrækning af, hvilken status de har i samfundet, og af de muligheder, de åbner på arbejdsmarkedet i form af beskæftigelse, løn, karriereudsigt og jobindhold. Erhvervsuddannelsernes status varierer fra land til land.

- I lande, hvor uddannelsessystemet og arbejdsmarkedet er tæt knyttet sammen (Tyskland, Østrig, Danmark, Nederlandene, Tjekkiet, Ungarn), kan erhvervsuddannelsernes prestige forbedres dels ved at øge karrieremulighederne på højere niveau for indehaverne af eksamensbeviser fra alment eller erhvervsrettet sekundærniveau, dels ved at give indehaverne af erhvervsuddannelsesbeviser adgang til de højere uddannelser.
- I lande, hvor forbindelsen mellem uddannelsessystemet og arbejdsmarkedet er løsere (Australien, Japan, Canada, De Forenede Stater), bør forbindelsen mellem de to systemer styrkes og arbejdsgiverne i højere grad inddrages i undervisning og uddannelse: f.eks. gennem partnerskaber mellem skole og virksomhed, praktikperioder i løbet af uddannelsen.
- I systemer med varierende forbindelser (afhængigt af uddannelsesforløb) mellem uddannelsessystemet og arbejdsmarkedet (England, Estland, Finland, Frankrig, Grækenland, Norge, Portugal, Skotland, Spanien, Sverige), bør der etableres en sammenhængende struktur for det gymnasiale niveau (sekundærniveau II) som helhed.

En undersøgelse i en række lande (Østrig, England, Finland, Frankrig, Norge, Skotland, Belgien, Estland, Grækenland, Ungarn, Spanien) har vist, at der er fire reformstrategier for uddannelserne på gymnasialt niveau (sekundærniveau II) (Tabel 2).

Strategien med *større vægt på den erhvervsrettede del* (vocational enhancement) sigter mod at fastholde de erhvervsrettede uddannelsers særlige natur på grundlag af specifikke uddannelsesplaner og en stærk forbindelse mellem arbejdsgivere og uddannelsesudbydere (Østrig, Spanien, Ungarn, Estland).

Formålet med strategien med *gensidig berigelse* (mutual enrichment) er at knytte tættere forbindelser mellem alle skoleformer ved at opfordre til samarbejde og samtidig bevare de forskellige formers særlige karakter (Finland, Norge).

Sammenkædningsstrategien (linkages) består i at etablere en fælles struktur for kvalificering, certi-

Tabel 2: Reformstrategier med det formål at ligestille erhvervsrettet gymnasialuddannelse med almen uddannelse	
Større vægt på den erhvervsrettede del (vocational enhancement)	Denne strategi holder fast ved de erhvervsrettede uddannelsers særlige natur, omfatter specifikke curricula og sikrer forbindelsen mellem arbejdsgivere og uddannelsesudbydere (A, E, HU, EE)
Gensidig berigelse (mutual enrichment)	Formålet med strategien med gensidig berigelse er at knytte tættere forbindelser mellem alle skoleformer ved at fremme samarbejde og samtidig bevare de forskellige formers særlige karakter (FIN, N)
Sammenkædningsstrategien (linkages)	Etablering af en fælles struktur for kvalificering, certificering og anerkendelse der giver mulighed for i det mindste teoretisk at ligestille erhvervsrettet og almen uddannelse (Eng, F)
Enhedsstrategien (unification)	Erhvervsrettet og almen uddannelse forenes i ét enkelt sekundærniveau-system. Alle unge følger en fælles kerneuddannelse (Sco, S)

Kilde: Lasonen J., Manning S., 2001. How to improve the standing of vocational compared to general education. A collaborative investigation of strategies and qualifications across Europe. I: Descy P., Tessaring M., udg. *Training in Europe*, bind 1.

ficering og anerkendelse, der giver mulighed for i det mindste teoretisk at ligestille erhvervsrettet og almen uddannelse (England, Frankrig).

I forbindelse med *enhedsstrategien* (unification) forenes den erhvervsrettede og den almene undervisning i et enkelt sekundærniveau-system. Alle unge følger en fælles kerneundervisning. Dette system sikrer større retfærdighed med hensyn til mulighederne for videreførende uddannelse (Skotland, Sverige).

Alle reformprogrammer kan låne elementer fra forskellige reformstrategier, og de politiske prioriteter skifter i tidens løb. Reformerne har dog et punkt til fælles: de giver svar på – eller forudsiger – tendenser på arbejdsmarkedet eller inden for arbejdsorganisation, som kræver kvalitative

ændringer med hensyn til viden og kompetence. Reformerne sigter således mod at styrke forbindelsen mellem arbejdsmarkedet og de erhvervsrettede uddannelser ved at øge uddannelsernes evne til at reagere på aktuelle behov.

Dobbeltkvalificerende uddannelser udgør et yderligere reformelement, som gør det muligt at opnå erhvervs kvalifikationer, der giver adgang både til arbejde på faglært niveau og til højere uddannelse, især universitetsuddannelse. I alle de lande, hvor disse uddannelser eksisterer, foregår de på skole som fuldtidsundervisning.

De dobbeltkvalificerende uddannelser er bedre egnede til at forbedre de erhvervsrettede uddannelsers sociale status end de traditionelle uddannelsesforløb: opnåelse af kompetence knyttes til den personlige udvikling, der er bedre mobilitet både i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet samt bedre overgangsmuligheder mellem uddannelses- og beskæftigelsessystemet. Denne succes ledsages dog af en betydelig creaming effekt til fordel for de bedste elever. De dobbeltkvalificerende uddannelser må således nødvendigvis udgøre en integrerende del af et fleksibelt og gennemsigtigt uddannelsessystem: der skal være adgang til dem fra forskellige erhvervsrettede og almene uddannelsesforløb, og de skal give adgang til efterfølgende studier inden for højere uddannelse.

Uanset hvilken strategi der anvendes, er det vanskeligt at ændre erhvervsuddannelsessystemernes image, som i mange europæiske lande optager elever, der ikke har fuldført en almen uddannelse. Der er dog gjort betydelige fremskridt, og det kan i øjeblikket iagttages, at de erhvervsrettede uddannelser kommer til at indtage en ny position inden for uddannelsessystemerne og i forhold til arbejdsmarkedet.

4. Certificeringssystemer, evaluering og anerkendelse af kompetencer

Vore certificeringssystemer undergår en forandring. Der sættes spørgsmålstejn ved, om det klassiske uddannelses- og eksamensbevis giver tilstrækkelig oplysning om den enkeltes kompetence. Nye certificeringsmodeller dukker op, navnlig systemer til bedømmelse af ikke-formel læring.

På et arbejdsmarked kendetegnet ved øget mobilitet tildeles der »formelle beviser« større og større værdi. Samtidig medfører uddannelsesbevisernes inflation en stigende efterspørgsel efter kvalifikationer.

I øjeblikket er certificering ved at udvikle sig til en selvstændig del af uddannelsen, som den bliver mere og mere uafhængig af (autonomisering). I forbindelse med søgningen efter et redskab, der gør det muligt at måle den enkeltes kompetence, lægges der større vægt på den enkeltes evne til at mobilisere sin kompetence end på den måde, hvorpå denne kompetence er opnået. En sådan indfaldsvinkel fører frem til nye former for anerkendelse (specielt af ikke-formel læring).

Indførelsen af en strategi om livslang læring gør det nødvendigt at finde frem til alternative måder for opnåelse af kompetence og at etablere links mellem de forskellige uddannelsesfaser på forskellige tidpunkter i løbet af livet.

Hvis gennemsigtigheden af certificerede kvalifikationer og disses relevans for arbejdsverdenen udgør en fleksibilitetsfaktor, så kræver en bred legitimering af kvalifikationer accept af standarder. Der må således findes en balance mellem et præcisionsniveau, der gør det nemt at identificere en persons specielle kompetencer, og et generelt niveau, som giver mulighed for en bred anerkendelse af disse kvalifikationer.

Der fremsættes i øjeblikket forslag om nye certificeringsmodeller. De omfatter forskellige adgangsveje til viden som f.eks. læring på arbejdspladsen, i fritiden eller i privatlivet. Grundlaget for bedømmelsen er de opnåede kompetencer, uafhængigt af den måde, de er opnået på.

De europæiske lande kan inddeles i fem grupper med hensyn til den betydning, der tildeles den ikke-formelle læring, de institutionelle og/eller metodologiske initiativer samt gennemførte modelforsøg.

(a) Den første gruppe består af *Tyskland og Øst-rig*. Disse to landes opfattelse af den ikke-formelle læring kan betegnes som tilbageholdende. Der hersker ikke enighed blandt de forskellige uddannelsesaktører, hvorvidt der er behov for nye evalueringsmetoder. Nogle modelprojekter er dog blevet iværksat.

(b) Den anden gruppe består af middelhavslandene: *Grækenland, Italien, Spanien og Portugal*. Disse lande har en mindre udpræget erhvervsuddannelsestradition: den ikke-formelle læring er derfor blevet den dominerende form for reproduktion og fornyelse af kompetencer. Der er indført forskellige metodologiske og institutionelle løsninger. Selv om både den offentlige og den private sektor har understreget værdien af anerkendelse af ikke-formel læring, er der stadig ikke taget praktiske skridt i tilstrækkeligt omfang.

(c) I de nordiske lande (*Finland, Norge, Sverige og Danmark*), er der to undergrupper. I Finland og Norge står ikke-formel læring i centrum af undervisnings- og uddannelsesdebatten og giver anledning til omfattende forsøg og institutionelle reformer. I de to andre lande (*Sverige og Danmark*) har interessen for dette emne hidtil været begrænset.

(d) Den fjerde gruppe genspejler den indflydelse, som systemet med National Vocational Qualifications (NVQ) har i forbindelse med gensidig læring landene imellem. Gruppen omfatter *Det Forenede Kongerige, Irland og Nederlandene*. I disse medlemsstater anerkendes betydningen af den læring, der finder sted uden for de formelle systemer, næsten enstemmigt. I andre lande forsøger man også at indføre et system, der bygger på NVQ-modellen (f.eks. i nogle autonome regioner i Spanien).

(e) Den sidste gruppe, som *Belgien og Frankrig* hører til, er snarere dannet ud fra geografiske hensyn. Frankrig har ydet pionerarbejde i forbindelse med identificering, evaluering og anerkendelse af ikke-formelle kompetencer. Selv om Frankrig har den længste erfaring på dette område, er den samfundsmæssige anerkendelse af denne læring stadig begrænset. Belgien befinder sig derimod endnu i et begyndelsesstadium og har endnu ikke vedtaget en klar strategi.

Andre initiativer på sektor- og brancheniveau bidrager til, at dette emne er kompleks og omfattende.

Den Europæiske Union (se hvidbogen »Under-vise og lære – På vej mod det kognitive samfund«, 1995 og fællesskabsprogrammer) har bidraget til en tydeligere formulering af målsætningerne og har fremmet de bestræbelser, der er iværksat på nationalt plan. Den store aktivitet på nationalt plan skyldes dog snarere de konkrete udfordringer, der opstår gennem forbindelsen mellem formel og ikke-formel læring, end viljen til at indføre gennemsigtige og harmoniserede systemer på europæisk plan.

De forskellige foranstaltninger, der er truffet på større eller mindre plan, viser, at den ikke-formelle læring stadig behandles som en underkategori af den formelle læring. Denne læringsforms særlige karakter, som udmunder i specifikke kompetencer, er endnu ikke anerkendt. Dette skyldes til dels, at de formelle kvalifikationer fortsat betragtes som målestok for f.eks. arbejdskraftens tildeling til bestemte niveauer, lønskalaer og kollektive overenskomster.

Den ikke-formelle lærings pålidelighed og validitet kan sikres gennem tekniske og instrumentelle kriterier, men lovgydighed og legitimitet må sikres gennem normative kriterier. Selv perfekte metoder er uden værdi, hvis en egnet institutionel og politisk ramme mangler. Institutionelle systemer kan ganske vist give svar på en del af spørgsmålet, men dette aspekt må absolut ikke tilsidesættes.

5. Erhvervsuddannelseslærere og –instruktører: ændrede roller, professionalisering og systemernes styring

Tre nye aspekter i uddannelseslandskabet bidrager til, at erhvervsuddannelseslærernes og -instruktørernes rolle ændrer sig: udviklingen af den lærende organisation; den stigende betydning af kompetencer og ikke-formel læring; de nye informations- og kommunikationsteknologiers indflydelse.

De udfordringer, som de erhvervsrettede uddannelser står overfor, antyder, at der er behov for større professionalisme blandt erhvervsuddannelsesaktører. Det bør også undersøges, i hvilken udstrækning denne professionalisme påvirker styringen af de erhvervsrettede uddannelser og den stærkere tilknytning heraf til arbejdsmarkedet.

Traditionelt bestod professionaliseringen af lærer- og instruktørfaget i en styrkelse af de pædagogiske kvalifikationer og især i en forbedring af undervisnings- og støttefunktionen. Denne metode medfører, at erhvervslærernes funktion efterhånden sidestilles med den funktion, lærerne varetager inden for almen uddannelse.

Den almindelige lærer- og instruktørvirksomhed bør dog ledsages af videreuddannelsesprogrammer, der giver lærere og instruktører mulighed for at forberede sig på nye opgaver (administration, planlægning, forskning osv.).

Den store opsplitning i forskellige kategorier af erhvervsuddannelsesundervisere (lærere, instruktører, tutorer, personaleledere, uddannelseslæggere osv.) ledsages af en tendens til sammenfald af deres funktioner. En formel integration af de forskellige kategorier synes dog at være vanskelig at opnå. Alternative løsninger kan undersøges: udvikling af fælles elementer i lærernes uddannelse (niveau, metode og indhold) og nye funktioner (forskning, forbindelser mellem human-

ressourceudvikling og erhvervsrettet uddannelse), øget samarbejde med arbejdsverdenen og arbejdsmarkedets parter; udarbejdelse af programmer med fokus på den enkelte deltager, skabelse af et interessant læringsmiljø, især inden for efter- og videreuddannelse.

Opgaver og funktioner inden for humanressourceudvikling kan danne grundlag for professionalisering af de forskellige erhvervsuddannelsesaktører. Man kunne forestille sig at skabe variation i erhvervsuddannelseslærernes og -instruktørernes rolle inden for forskellige organisatoriske uddannelsesområder (i uddannelsesinstitutioner og på arbejdspladsen) ved at tilføje funktioner, som normalt varetages af personaleledere.

Anden del Livslang læring og kompetencer: udfordringer og reformer

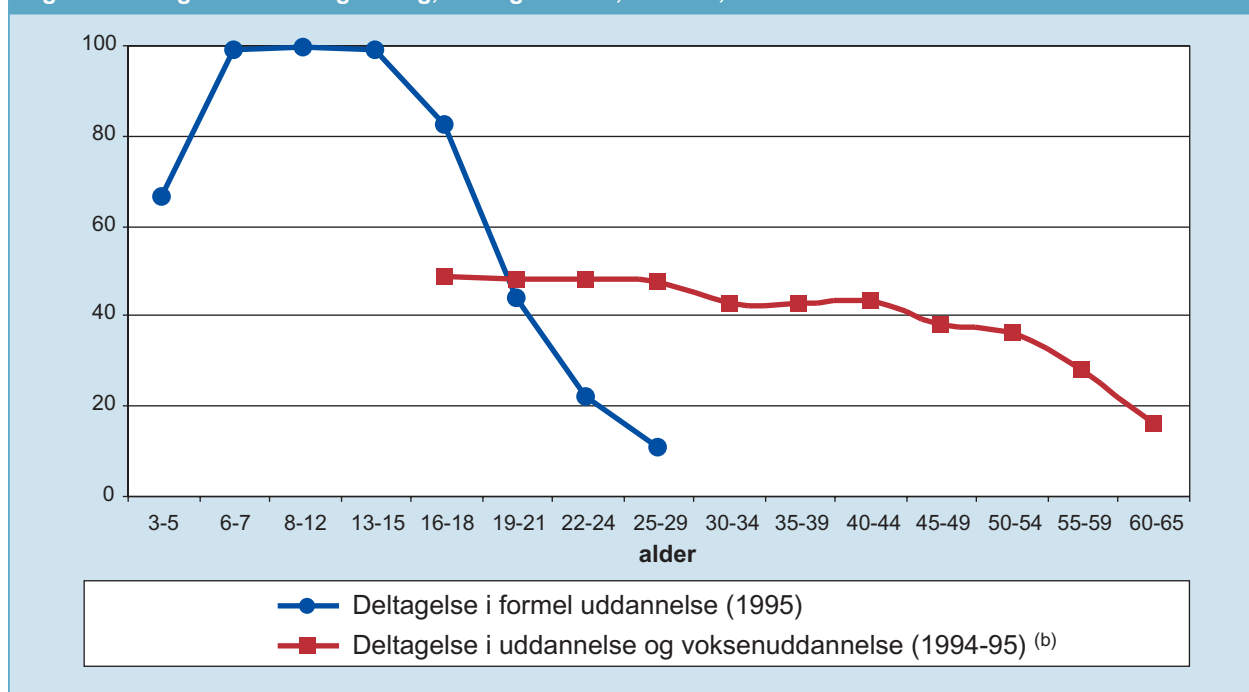
I denne del behandles livslang læring ud fra et pædagogisk synspunkt. Forskellige elementer i denne strategi undersøges: udvikling af kompetencer, indførelse af nye undervisningsmetoder, gennemførelse af reformer af uddannelsessystemer med henblik på at skabe individuelle og fleksible uddannelsesforløb. Endvidere analyseres nye former for opnåelse af kompetence i virksomheden i forbindelse med indførelsen af den lærende organisation.

1. Livslang læring: fra udviklingen af et koncept til et nyt uddannelsesparadigme

I et samfund, hvor globalisering, tekniske fremskridt og kommunikationsteknologi understreger humankapitalens betydelige værdi, ledsages fremkomsten af konceptet livslang læring af en øget bevidsthed om betydningen af erhvervelse og fornyelse af viden og kompetence.

Konceptet livslang læring dukkede frem i 1970'erne. Dengang koncentreredes interessen om systematisk og institutionaliseret almen og erhvervsrettet uddannelse. Værdien af kompetencer erhvervet uden for de formelle institutioner blev næppe erkendt (undtagen i nogle lande, se

Figur 2: Deltagelse i livslang læring, udvalgte lande, 1994-95, % (a)



(a) % af hver aldersgruppe, der deltager i formel uddannelse (3- til 29-årige) samt deltagelse i uddannelse og voksenuddannelse (16- til 65-årige); ikke vægtet gennemsnit fra 9 lande (B, CA, IRL, NL, NZ, S, CH, UK, US).

(b) undtagen fuldtidsstuderende under 24 år.

Kilde: OECD, 1998. Education policy analyses. Paris: OECD (CERI).

f.eks. det duale system i Tyskland). Uddannelsesfolk vidste, at det ikke var tilstrækkeligt blot at udvide den traditionelle uddannelse til en livslang proces, men at der var behov for nye metoder; der blev dog snarere lagt vægt på uddannelsesindhold end på fremgangsmåde og den lærende.

Siden da har arbejdsmarkedet været udsat for dybtgående ændringer, navnlig som følge af socio-økonomiske forandringer, teknologiske fremskridt og befolkningsudviklingen. Dette medførte blandt andet en betydelig stigning i de voksnes deltagelse i uddannelse (Figur 2).

Disse forandringer har vist betydningen af employability - nødvendigheden af at udvikle og ajourføre arbejdstagernes kompetencer og formidle den nødvendige viden, således at de kan bibeholde deres beskæftigelse hele arbejdslivet igennem. Med henblik herpå er det nødvendigt, at den enkelte arbejdstager bliver ansvarlig for sin egen beskæftigelsesevne ved selv at styre læringsprocessen (*self-directed learners*) livet igennem. Ud fra et beskæftigelsesperspektiv forekommer livslang læring som en nødvendighed og en rettighed for alle. Derfor bør staten og andre

institutioner, som er ansvarlige for uddannelse, sørge for egnede uddannelsesforudsætninger og -omgivelser.

Ved at pege på de centrale elementer i det nye koncept om livslang læring bliver det nemmere at se, hvilke udfordringer stat, uddannelsessystemer, virksomheder og enkeltpersoner står overfor.

(a) *Grundlæggende almen og erhvervsrettet uddannelse bør garantere et mindsteniveau af kompetencer.* De erhvervsrettede uddannelser betragtes som et redskab, der forbereder enkeltpersoner til at opnå et passende niveau med hensyn til beskæftigelsesevne og tilpasning, idet de udstyres med de nødvendige færdigheder og kompetencer, således at de kan indstille sig på forandringer inden for fagområder og i arbejdsverdenen livet igennem.

Den grundlæggende uddannelse er vigtig, da den udgør en enestående investering i opbygningen af kompetencer, som er til støtte for den enkelte hele livet igennem. De unge bør være rustet med et »mindstegrundlag af almen og erhvervsrettet uddannelse« bestående af basiskvalifikationer og nøglekompetencer, som senere læring kan basere på.

(b) *Virksomheder og enkeltpersoner spiller en vigtig rolle i strategien om livslang uddannelse.* Deres vilje til at investere i udviklingen af deres eget potentiale bør støttes af offentlige politikker, der formår at skabe et gunstigt økonomisk og socialt klima.

Større investering i uddannelse afhænger af det private initiativ, også fra virksomhedernes side. Regeringerne bør derfor bestræbe sig på at tilskynde virksomheder og enkeltpersoner til at investere i uddannelse.

På grund af omstruktureringen af forretningsgange og arbejdets tilrettelæggelse samt øget konkurrence – en udvikling, som fremmes af de nye teknologiers hurtige udbredelse – bør virksomhederne være opmærksomme på, at deres overlevelse og konkurrenceevne afhænger af, at de ansattes kompetencer ajourføres konstant gennem uddannelse.

(c) *Formulering, evaluering og anerkendelse af ikke-formel læring* udgør en vigtig etape i forbindelse med indførelsen af strategien om livslang læring. Det bliver således vigtigt at sammenkoble forskellige former for læring, som finder sted inden for alle livets aspekter (*lifewide learning*) og på forskellige tidspunkter (*lifelong learning*).

(d) Overgangen fra instruktiv til konstruktiv pædagogik, hvor den enkelte bliver aktiv, og indholdet er kontekstbestemt og baseret på problemløsning, fører til en fuldstændig omformulering af *erhvervslærernes* og *instruktørernes* funktioner, både i virksomhederne og i uddannelsesinstitutioner og skoler. Undervisningssituationen er mindre forudselig og har i højere grad – om ikke udelukkende – praktiske dimensioner. Hidtil har læreren/instruktøren undervist, demonstreret og forklaret. Fremover, i forbindelse med de nye læringsformer, vil lærerens opgave snarere bestå i at vejlede og at strukturere læringsprocessen.

(e) Der bør gennemføres særlige foranstaltninger for forskellige *forfordelte grupper* for at undgå endnu mere ulige vilkår med hensyn til adgang til uddannelse. Det drejer sig f.eks. om følgende grupper:

- unge, der forlader skolen uden at have afsluttet en gymnasial uddannelse;
- arbejdstagere med lave kvalifikationer;
- ældre arbejdstagere;
- arbejdsløse eller personer truet af arbejdsløshed;
- indvandrere og etniske mindretal.

(f) Anvendelsen af informations- og kommunikationsteknologier (IKT) i undervisningen giver den enkelte betydelig fleksibilitet (med hensyn til valg af emner, tidspunkter og metoder for læring, navnlig med Internet). Det er også en af grundene til, at elektronisk læring (*e-learning*) er blevet en af Europa-Kommissionens større målsætninger. IKT kan dog føre til nye former for udelukkelse og marginalisering af dem, der har begrænset adgang til eller er mindre kendt med disse teknologier (navnlig personer, som har særlige behov for læring og/eller er socialt dårligt stillede).

Det er nødvendigt at reformere de institutionelle systemer for at oprette eller styrke forbindelserne mellem de forskellige dele af uddannelsessystemet og mellem læring og arbejde (Tabel 3):

- horisontale links inden for uddannelsessystemet, som giver muligheder for brobygning mellem de forskellige uddannelsesforløb med henblik på at fremme individuel mobilitet;
- vertikale links mellem grundlæggende uddannelse og efter- og videreuddannelse for at lette

Tabel 3: Reforme af institutionelle systemer med henblik på gennemførelse af en strategi for livslang læring

Udvikling af links	Målsætning
Horisontale links inden for uddannelsessystemet	Fremme individuel mobilitet ved at skabe overgangsmuligheder mellem de forskellige uddannelsesforløb
Vertikale links mellem grundlæggende uddannelse og efter- og videreuddannelse	Lette overgangen mellem de to momenter for erhvervelse af kompetence
Links mellem uddannelses- og arbejdsmarkeds politikker	Styrke samarbejdet mellem de forskellige aktører (f.eks. undervisningsministerium og arbejdsministerium, arbejdsmarkedets parter) og sammenhængen mellem politikker og gennemførte tiltag
Links mellem uddannelses- og produktions-systemer	Lette overgangen mellem de to systemer, tilskynde uddannelsessystemet til at opfylde aktuelle behov, henlede virksomhedernes opmærksomhed på de langsigtede fordele ved uddannelse og gøre de unge fortrolige med arbejdsverdenen

Kilde: Forfatterne.

overgangen mellem disse to momenter for erhvervelse af kompetence;

- links mellem uddannelses- og arbejdsmarkedspolitikker med henblik på at styrke samarbejdet mellem de forskellige aktører (f.eks. undervisningsministerium og arbejdsministerium, arbejdsmarkedets parter);
- links mellem uddannelsessystem og produktionsystem med henblik på at lette overgangen fra det ene til det andet system, tilskynde uddannelsessystemet til at opfylde aktuelle behov, henlede virksomhedernes opmærksomhed på de langsigtede fordele ved uddannelse og gøre de unge fortrolige med arbejdsverdenen.

For ti år siden blev de forskellige spørgsmål vedrørende livslang læring undersøgt hver for sig. I dag synes de fleste lande at vælge en *mere holistisk fremgangsmåde*, hvor grundlæggende og videregående uddannelse samt formel og ikke-formel uddannelse betragtes i et sammenhængende system.

2. Kompetencer, læringsforløb og didaktisk fornyelse til nye fagprofiler

Den hurtige forandring i jobindholdet skyldes især to faktorer:

- indførelsen af nye teknologier, som snarere lægger vægten på intellektuelle kompetencer end på handlingsorienterede kvalifikationer;
- udvidelsen af nye organisationsparadigmer, som stiller nye krav med hensyn til fleksibilitet og kvalitet i faglig praksis.

Arbejdsmarkedet er kendetegnet ved modsigende behov: arbejdsgivere søger personer, der i høj grad er i stand til at tilpasse sig (dvs. generalister) og samtidig straks er operationelle (dvs. specialister).

De fleste mennesker er sandsynligvis nødt til at uddanne sig og skifte arbejde i løbet af deres arbejdsliv; gennem de erhvervsrettede uddannelser må der derfor sørges for, at den enkelte får et bredt kompetencegrundlag, både med hensyn til teknik, metodologi, organisation, kommunikation og læring. Endvidere bør uddannelserne formidle særlige kvalifikationer for at lette overgangen mellem uddannelsessystem og arbejdsverdenen. For at kunne takle denne antagonisme synes det at være nødvendigt at omdefinere den erhvervsrettede uddannelse, og begrebet »kvalifikation« bør erstattes af det bredere begreb »kompetence« (Tabel 4).

Tabel 4: Ændrede kompetencer som følge af nye teknologier og nye arbejdsorganisationsformer

Kompetencefaktorer	Tidligere indhold	Nyt indhold
Ansvar	Baseret på adfærd som indsats og disciplin	Baseret på initiativtagning
Ekspertise	Knyttet til erfaring	Kognitiv – erkendelse og løsning af problemer
Gensidig afhængighed	Sekventiel; hierarkisk	Systemisk; gruppearbejde
Uddannelse	Erhvervet en gang for alle	Kontinuerlig
Læring	Passiv – den enkelte uddannes	Ansvarlig for egen læring – selvstyret læring; livslang læring

Kilde: Green A., Wolf A., Leney T., 1999. *Convergence and divergence in European education and training systems*. Institute of Education. University of London: Bedford Way Papers, s. 128, bearbejdet af Europa-Kommissionen, Eurotecnet-programmet.

»Kompetence« er i dag blevet til et universalbegreb. Det anvendes i forskellige videnskabelige discipliner, men ofte med forskellige konnotationer. I forbindelse med beskæftigelse tenderer betegnelsen til at gå i retning af formelle kvalifikationer. I forbindelse med uddannelse bliver opnåelsen af kompetence det endelige mål. Begrebet dukker op i en kontekst med socio-økonomisk krise og ændringer i arbejdets tilrettelæggelse, hvilket i sig selv retfærdiggør, at der veksles til en ny model. Der er endog tendens til at definere de kompetencer, som den enkelte bør være i besiddelse af for at indtage en plads i det moderne samfund.

Inden for erhvervsuddannelse og arbejdsanalyse er kvalifikationer traditionelt blevet anset som noget yderst specifikt knyttet til en bestemt arbejdsplads. Tekniske og sociale fremskridt har dog medført en efterspørgsel efter transversale kompetencer ud over specialviden.

I Europa er der blevet foreslået forskellige modeller med henblik på at tilpasse erhvervsuddannelsernes indhold og uddannelsesplaner. Der er to hovedlinjer:

- en linje med særlig vægt på grundlæggende og generiske kompetencer (*basic and generic skills*);

- (b) en linje med særlig vægt på (nøgle-/kerne-) kompetencer, der kan overføres, og brede faglige kompetencer (*broad professional competences*).

Den førstnævnte model med vægten på *grundlæggende og generiske kompetencer* er karakteristisk for debatten i de engelsktalende lande, men findes også i nogle andre lande, omend i mindre udpræget grad (DK, D, NL).

De kompetencer, der især skal erhverves, er generelle, grundlæggende og/eller kognitive kompetencer, som er nødvendige for at udøve en række fag, eller samtlige fag: matematik, læsning, skrivning, problemløsning, social adfærd, kommunikation og interpersonelle relationer. Det drejer sig om indgangskompetencer (*entry skills*).

Den anden linje, med vægt på (nøgle)kompetencer, der kan overføres, og brede faglige kompetencer (som f.eks. dominerer i Tyskland, Østrig og Danmark), kendetegnes ved en række kompetencer, der overvinder grænserne mellem den traditionelle arbejdsdeling og de klassiske erhvervsprofiler. Der lægges vægt på følgende kompetencer: social adfærd og kommunikation samt strategisk effektivitet, især problemløsning, organisation og management.

Disse kompetencer adskiller sig ikke fundamentalt fra dem, som tilhængerne af udviklingen af generiske kompetencer fremhæver. Kompetencerne betragtes her som kontekstbestemte og afhængige af en række situationer, og der anvendes derfor en anden didaktisk model.

Definitioner på kvalifikation og kompetence

Kvalifikation/færdighed (skill): Den relevante viden og erfaring, som er nødvendig for udførelse af en bestemt opgave eller et bestemt arbejde, og/eller produktet af almen og erhvervsrettet uddannelse og erfaring, som sammen med relevant knowhow udgør faglig viden.

Kompetence (competence): Den beviste, individuelle evne til at anvende knowhow, færdigheder, kvalifikationer eller viden til at takle både kendte og nye faglige situationer og krav.

Generiske færdigheder (generic skills): Færdigheder, som understøtter livslang læring. Hertil hører ikke kun læse- og skrivefærdighed (dvs. grundlæggende færdigheder), men også færdigheder i kommunikation, problemløsning, teamarbejde, beslutningstagning, kreativ tænkning, edb og evne til fortsat læring.

Overførbare kompetencer (transferable competences): Kompetencer, som den enkelte har, og som

også er relevante for andre øjeblikkelige eller tidligere faglige opgaveområder og fag.

Nøgle/kernekompetencer (key/core competencies): Færdigheder, som er komplementære til grundlæggende og generiske færdigheder, og sætter den enkelte i stand til

- lettere at tilegne sig nye kvalifikationer;
- at tilpasse sig til nye teknologier og organisatoriske rammebetingelser og/eller
- at opnå mobilitet på arbejdsmarkedet, bl.a. gennem karriereudvikling.

Kilder: Bjørnåvold J., Tissot P., 2000. *Glossary on identification, assessment and validation of qualifications and competences; transparency and transferability of qualifications*. Working document. Cedefop, Thessaloniki.

European Training Foundation, 1998. *Glossary of labour market terms and standard and curriculum development terms*. Turin: ETF [online]. Kan downloades fra Internettet: <http://etf.it/etfweb.nsf/pages/downloadgen>.

I faglig praksis opstår problemerne ikke separat, men samlet inden for de enkelte faggrupper; de kan betegnes som faglige kerneproblemer (*occupational core problems*). Når denne slags problemer opstår, må arbejdstageren bevidst mobilisere en række kundskaber og kompetencer for at finde passende og rettidige løsninger. Sådanne problemer er betegnende for bestemte grupper af faglært arbejdskraft. For at blive dygtige inden for et fag, må begyndere bevise, at de er i stand til at behandle problemer på en effektiv måde. Den evne, som en person har til at løse sådanne faglige kerneproblemer, betegner vedkommendes ekspertiseniveau.

Under læringen kan uddannelsesdeltagerne anvende disse problemer til at opnå centrale kvalifikationer og knowhow inden for deres fag, men også til at udvikle mere generelle kompetencer – som f.eks. problemløsning og metakognition. Uddannelsesdeltageren skal klare komplekse sammenhænge, modsigelser og usikre situationer, hvilket alt sammen bidrager til udviklingen af kompetencer, der kan overføres.

Det ser ud, som om at forskere og pædagoger inden for erhvervsuddannelse ikke er uenige, hvad angår arten af de kompetencer, der giver mulighed for den enkeltes tilpasning, men snarere hvad angår den måde, hvorpå disse kompetencer skal opnås og anvendes i passende erhvervsituationer.

Nogle forskere mener, at det er nødvendigt at overføre grundlæggende kompetencer (læsning, skrivning, matematik) og generiske kompetencer

(problemløsning, kommunikation, lære at lære). Andre anerkender værdien af disse kompetencer, men minder om, at *kompetencer er kontekstbestemte*, og at de ikke kan udvikles uden for en bestemt kontekst.

De foreslåede didaktiske fornyelser henter inspiration fra begge opfattelser. De fokuserer dog alle på selvstyret læring, kompetenceudvikling gennem problemløsning, og bygger på en mere aktiv og individuel pædagogik, i modsætning til klassisk undervisning (traditionel frontalundervisning eller enkel reproduktion af adfærd på arbejdspladsen).

3. Individualisering og differentiering af erhvervsuddannelsesforløb

Med henblik på at garantere forskellige uddannelser af høj kvalitet og gennemførelse af en strategi om livslang uddannelse er det blandt andet nødvendigt at indføre nye fleksible metoder og en større individualisering. I det følgende nævnes nogle nationale eksempler, og der fremsættes forslag om fremtidige reformer.

I Europa forsøger man at opnå fleksibilitet og individualisering ad flere forskellige veje:

- stærkere *sammenhæng* mellem grundlæggende uddannelse og efter- og videreuddannelse;
- større *inddeling* af uddannelsesforløb i *moduler* (med mulighed for en mere fleksibel opnåelse af kompetencer);
- indførelse af programmer, der *kombinerer* erhvervsfaglige og almene kvalifikationer (herunder især dobbeltkvalifikationer);
- større *valgmuligheder* gennem uddannelse (med bedre muligheder for individuelle forløb for personlig og professionel udvikling).

Disse reformer anses for at gøre erhvervsuddannelserne mere fleksible og differentierede; de skal endvidere styrke disse uddannelsers image og styrke deres status i forhold til almen uddannelse (se ovenfor).

I *Det Forenede Kongerige* og i *Nederlandene* er man af den opfattelse, at individualiseret livslang læring kræver, at der efterhånden indføres et modulopbygget system, som også bør garantere en bedre tilpasning af erhvervsuddannelserne til forandringerne i erhvervslivet og skabe overgang mellem erhvervsuddannelse og almen

uddannelse samt mellem erhvervsuddannelse gennemført på skole og på arbejdspladsen (vekseluddannelse).

I *Frankrig* er det formelt blevet muligt at vælge mellem almen og erhvervsrettet uddannelse. Der er opnået større fleksibilitet ved hjælp af validering af viden og erhvervs erfaring, som gør det muligt at samle merit. Der er indført erhvervsrettet studentereksamen (Bac pro), et dobbeltkvalificerende forløb.

Tyskland har valgt at indføre en intern differentieringspolitik for at gøre programmerne mere dynamiske og fleksible. Et nyt reformtiltag skal gøre erhvervs kvalifikationer mere individuelle og sikre en mere flydende overgang fra grundlæggende uddannelse til efter- og videreuddannelse.

I *Danmark* modtager alle unge, herunder også dem, der gennemgår en erhvervsuddannelse, en grundlæggende almenuddannelse, som derefter giver mulighed for større mobilitet imellem uddannelsesforløbene. Ved hjælp af et modulsystem og individuel kombineret af uddannelsesenheder kan uddannelsesprogrammerne endvidere tilpasses bestemte målgruppers behov.

Livslang læring kan fremmes gennem indførelse af (dele af eller samlede sæt af) indbyrdes omskiftelige kvalifikationer, der giver den enkelte mulighed for at vælge mellem almen uddannelse, grundlæggende erhvervsuddannelse, efter- og videreuddannelse og højere uddannelse inden for et system, som ikke længere er lineært opbygget (med på hinanden følgende trin), men hvor der kan skiftes mellem forskellige steder og tidspunkter for erhvervelse af kompetencer og således lægges vægt på erhvervelse af kompetencer frem for akkumulering af kvalifikationer.

Gennem erhvervsrettet videreuddannelse, som afsluttes med supplerende anerkendte kvalifikationer, og gennem videreuddannelsstilbud på universiteter og andre højere læreanstalter, kan de erhvervsrettede uddannelser gøres endnu mere attraktive.

Endvidere er det nødvendigt til stadighed at udvide mulighederne for efter- og videreuddannelse på arbejdspladsen. De nye former for arbejdsorganisation ser ud til at byde på bedre muligheder for læring end de traditionelle former for arbejdsdeling.

4. Læring på arbejdspladsen

De nye arbejdsorganisationsformer forbedrer mulighederne for professionalisering og læring på arbejdspladsen. Undervisning som en del af en moderne arbejdsproces er dog meget forskellig fra en pædagogisk tilrettelagt undervisning. I de videstgående scenarier ligestilles nye arbejdsformer med nye læringsformer.

Uddannelse knyttet til arbejdet må ikke begrænses til forsøg eller oplæring på arbejdspladsen. En omfattende erhvervskompetence kan ikke opnås udelukkende gennem uformel eller ikke-formel læring. Denne form for læring udgør en begrænset situation ud fra et kognitivt synspunkt, da der ikke finder nogen refleksiv opfølgning sted. Det er nødvendigt at tilføje intentional indlæring for at opnå mere end virksomhedens rent tekniske eller økonomiske målsætninger samt at fremme den lærendes refleksivitet og personlige udvikling (Tabel 5).

De karakteristiske organisations- og læringsformer inden for moderne industrielle arbejdsprocesser kan inddeles i to hovedkategorier:

- (a) former af typen »lærende organisation«, hvor intentional og uformel læring kombineres systematisk og omfatter mere end de krav, som umiddelbart stilles på arbejdspladsen;
- (b) former for arbejdsorganisation, hvor kompetence opnås uformelt og gennem erfaring og begrænses til de krav, som stilles af arbejds-situationen.

Former for læring på arbejdspladsen, som betragtes som innovative, går videre end uformel læring, idet de systematisk kombinerer læring og arbejde.

En lærende organisation er en virksomhed, der inddrager samtlige ansatte i bestræbelsen på at øge organisatorisk og individuel effektivitet, idet man til stadighed gør sig overvejelser over den måde, hvorpå strategiske og daglige opgaver gennemføres, og idet der skabes et miljø, der fremmer læring. Arbejdets indhold bliver således til læringens indhold. Tilsammen danner arbejde og læring en spiral af fortsat forbedring.

Indførelse af former for læring, der udgør en del af arbejdsprocessen, og selvstyret læring opfylder også økonomiske målsætninger og foregår i forbindelse med virksomhedernes omstrukturering. Disse initiativer medfører nye uddannelsesperspektiver og opfylder således både økonomiske og pædagogiske mål, idet de bidrager til:

- indholdets relevans;
- større udsigt til personlig udvikling og individuel autonomi;
- optimering af produktivitet og performance;
- forståelse for organisatoriske reformer hos alle berørte parter;
- opbygning af kompetence svarende til arbejdsmarkedets fremtidige krav.

Læring som led i den moderne arbejdsproces frembyder en række fordele med hensyn til vejledning og motivering; den garanterer endvidere, at der er direkte forbindelse mellem erhvervelse af viden og omsætningen heraf i praksis. Denne organisationsform har dog en ikke ubetydelig indflydelse på de funktioner og opgaver, som varetages af de ansvarlige for uddannelse og personaleudvikling, samt på den ansatte, der på et eller andet tidspunkt påtager sig opgaven som underviser eller instruktør.

Tabel 5: Former for læring i virksomheden	
Læring i virksomheden	
<i>Uformel læring</i> kræver ikke nogen tilrettelagt og formel ramme. Resultatet følger, uden at det efterstræbes.	<i>Intentional læring</i> er læring, der sigter mod at opnå specifikke resultater.
<i>Erfaringsbaseret læring</i> omfatter en refleksiv proces.	<i>Implicit læring</i> foregår uden refleksion eller ubevidst.

Erkendelsen af læringens konstruktivistisk karakter og den nære tilknytning til arbejdsprocessen ændrer underviserens vilkår og interventionsmetoder. I den lærende organisation, som på en gang er arbejds- og læringssted, får instruktøren en koordinerende funktion. Foruden de traditionelle funktioner overtager instruktøren funktionen som teamleder, talsmand, projektleder, ansvarlig for kvalitetsbedømmelse osv. – en udvikling, der allerede er nævnt i forbindelse med erhvervsuddannelseslærernes nye opgaver.

Kilde: Dehnbostel P., Dybowski G., 2001. Company-based learning in the context of new forms of learning and differentiated training paths. I: Descy P., Tessaring M., udg. *Training in Europe*, bind 1, bearbejdet af forfatterne.

Tredje del

Uddannelse og beskæftigelse i et virksomhedsperspektiv

Rapportens tredje del fokuserer på virksomhederne og den rolle, de spiller i forbindelse med uddannelse og beskæftigelse. Efter en analyse af globaliseringens indflydelse på arbejdsorganisation og kvalifikationer, drøftes de interne, eksterne og faglige arbejdsmarkeders strukturer og funktion samt deres indvirkning på erhvervelse og anvendelse af kvalifikationer. Derefter behandles forskningen vedrørende små og mellemstore virksomheder (SMV), selvstændig virksomhed og iværksættervirksomhed samt betydningen heraf for vækst, jobskabelse og kvalifikationsudvikling. I denne del behandles endvidere metoder til udvikling og måling af menneskelige ressourcer på virksomhedsplan samt det potentiale, som er indeholdt i virksomhedsundersøgelser som supplement til undersøgelser af arbejdsstyrken.

1. Kvalifikationsbehov i en global økonomi

Der er ikke nogen klar eller enkel forbindelse mellem globalisering, arbejdsdeling og virksomheders uddannelsesbehov. Udviklingen inden for arbejdsdeling tilskrives i stadig højere grad globaliseringsprocessen, som forventes at stille nye krav til arbejdstagerne om kvalifikationer, kompetence og arbejdsopfattelse.

Færre begrænsninger med hensyn til sted og tid i forbindelse med produktion af varer og tjenesteydelser danner nye konkurrencekriterier for globaliserede markeder. Med henblik på at opfylde disse kriterier omlægger virksomhederne produktion og arbejdsprocesser, og de ansatte stilles over for nye kvalifikationskrav. Empirisk materiale om nye produktionskoncepter er dog ikke altid entydigt, men viser et bredt spektrum med hensyn til valg af organisation – fra traditionelle, ‘neo-tayloristiske’ til nye metoder.

Produktionsintelligens – en kombination af teoretisk, erfaringsbaseret, systemisk, digital og arbejdsprocesviden – samt internationale, ledelses- og sociale kompetencer vil klart få større betydning. Men det vil være illusorisk at tro, at der er brug for disse nye kompetencer i lige stort omfang på alle arbejdspladser. Globalisering i forbindelse med de nye informations- og kommunikationsteknologier resulterer undertiden også i opgaver med

minimale kvalifikationskrav. Endvidere er det vanskeligt at tro, at alle ansatte vil være i stand til at opfylde nye og stadig voksende jobkrav.

Der kan således ikke altid ses en generel tendens til en ‘rehabilitering’ af arbejdet. I stedet er der, styrket af globaliseringen, en tendens til *en polarisering* med kvalifikationsintensive jobs på den ene side og mindre informations- og vidensintensive jobs på den anden side.

Dette medfører en stor udfordring for erhvervsuddannelsessystemerne. Uddannelse bør bidrage til at undgå udelukkelse af faglært personale, der ikke befinder sig på højeste eller mellemste niveau. Inden for erhvervsuddannelsessystemet bør anvendelsen af IKT, og de heraf resulterende kvalifikationsbehov (f.eks. ‘e-learning’) have større opmærksomhed. Endvidere står IKT-sektoren selv over for et kvantitativt og kvalitativt kvalifikationsdeficit. Erhvervsuddannelse bør bidrage til i det mindste at reducere det kvalitative.

Den udbredte anvendelse af moderne IKT skaber ikke kun større kvalifikations- og uddannelsesbehov, men påvirker også *formidlingen* af uddannelse, f.eks. gennem open learning-centre, fjernundervisning, selvstyret uddannelse og undervisning til folk, der ikke regelmæssigt kan deltage i undervisningen. I denne henseende vil »globalisering« kunne anvendes positivt til at fremme og supplere de kvalifikationer, der er behov for i et globalt samfund (Tabel 6).

2. Interne, eksterne og faglige arbejdsmarkeder

I debatten om uddannelsens bidrag til økonomisk vækst og beskæftigelse berøres de offentlige politikker og virksomheders og enkeltpersoners rolle i forbindelse med dannelse og akkumulering af humankapital. Spørgsmålene fokuserer på aspekter som struktur, funktion og mobilitet på interne, eksterne og faglige arbejdsmarkeder og disses indflydelse på erhvervelse og anvendelse af kvalifikationer.

Forskning vedrørende interne og faglige arbejdsmarkeder viser, at valget af en samfundsmodel og den heraf resulterende sammenhæng mellem løn og arbejde er vidt forskelligt i de europæiske lande. De økonomiske modeller, der bygger på neoklassisk og humankapitalteori, er lige så omstridte som de sociologiske, der baserer på teo-

Tabel 6: Viden, kvalifikationer og kompetencer, som er nødvendige i en global økonomi	
Viden, kvalifikationer og kompetencer	Tilgrundliggende årsag
Viden	
Teoretisk viden	Arbejde som problemløsningsproces
Teknisk (digital) viden	Indførelse af moderne IKT
Praktisk viden, viden om arbejdsprocesser	Tiltagende usikkerhed, risikosituationer forårsaget af teknisk integration
Kvalifikationer og kompetencer	
Fagspecifikke kvalifikationer, tværfaglige kvalifikationer	Opgaveintegrering, afspecialisering, gruppearbejde
Internationale kompetencer	Globalisering af markeder og produktion
Sociale kompetencer	Direkte interaktion i og mellem arbejdsgrupper, kundeorientering, direkte interaktion med leverandører
Ledelseskompentence	Flade hierarkier, decentralisering, tiltagende informationsudveksling
Arbejdsorientering	
Kvalitetsbevidsthed, pålidelighed	Kvalitet og tid som nøgleaspekter i den globale konkurrence
Kreativitet, iværksætterånd	Innovationsevne som nøgleelement i den globale konkurrence
Lederevner	Koordinering af autonome arbejdsgrupper
Nye arbejdsdyder	Engagement, tillid, industriel orientering

Kilde: Schienstock G. et al., 1999. *Information society, work and the generation of new forms of social exclusion (Sowing): Literature review*. Tampere: University of Tampere, Work Research Centre, s. 83.

rier om det duale arbejdsmarked og segmentering. Alle disse modeller er kun delvis i stand til at forklare sammenhængen mellem løn og arbejde (*wage-labour-nexus*) og følgelig sammenhængen mellem kvalifikationer og arbejde (*skill-labour nexus*), dvs. forskellige aktørers rolle (enkeltpersoner, arbejdsgivere, arbejdsmarkedets parter, uddannelsesinstitutioner, stat), når det gælder om at knytte forbindelsen mellem arbejdsmarked og uddannelsessystem.

Hidtil har der ikke været tilstrækkeligt empirisk materiale om samspillet mellem de forskellige arbejdsmarkeder – eksterne, interne og faglige – og disses forbindelse til undervisning, uddannelse og kvalifikationer. Længdesnitsundersøgelser, der omfatter både enkeltpersoner og virksomheder, befinder sig på et tidligt stadium. Sådanne undersøgelser bør omfatte institutionelle karakteristika og andre aktørers indflydelse på bestemmelserne for virksomhedsintern uddannelse og udviklingen heraf (Tabel 7).

De bør også kunne give svar på spørgsmålet om, hvorvidt og med hvilke midler der kan kompenseres

for ulemper, som er opstået i forbindelse med undervisning og uddannelse eller i begyndelsen af arbejdslivet, ved hjælp af efter- og videreuddannelse eller målrettede programmer senere i arbejdslivet.

Samfundmodeller og approaches har hidtil haft tendens til at fokusere på sammenhængen mellem uddannelse, faglige relationer og personaleledelse. De fleste begrænses til en beskrivelse af strukturelle karakteristika ud fra en formodning om, at alt er i bedste orden.

Forbindelserne mellem uddannelse, mobilitet og løn/karriere varierer dog, både i henseende til arbejdsmarkedstype, tid, land og region. En lignende situation hersker med hensyn til politikker vedrørende firmaers konkurrencedygtighed, intern og ekstern fleksibilitet, kampen mod social udelukkelse og nye kombinationer af uddannelse og arbejde.

»Stød« såsom Europas åbning, globalisering, uddannelsesekspansion, nye former for arbejdsorganisation osv. bør tilskynde til udvikling af dynamiske modeller – således at

Tabel 7: Faglige og interne arbejdsmarkeders karakteristika

Funktion	Fagligt arbejdsmarked	Internt arbejdsmarked
Uddannelse	Lærlingeuddannelse	Erfaring erhvervet i virksomheden
Uddannelsens art i løbet af arbejdslivet	Standardiseret i henhold til fagets grundlæggende karakteristika	Ikke standardiseret, virksomhedstilpasset
Uddannelsens overførbarehed	Inden for fagets rammer	I virksomheden
Anciennitet	Ingen anerkendt rolle med henblik på kvalifikationserhvervelse eller indkomst	Stærk indflydelse på kvalifikationserhvervelse og indkomst
Kvalifikationsniveau ved skift til anden virksomhed	Bibeholdelse af kvalifikationsniveau	Nedgradering
Kontrol af arbejdsindholdet	Baseret på forsvarelse af faget	Baseret på et system af regler gældende for alle virksomhedens ansatte (f.eks. klassifikationssystemer)
Arbejdernes organisation	Baseret på fagligt tilhørsforhold	Baseret på tilhørsforhold til virksomhed eller sektor
Principiel genstand for forhandlinger om fleksibilitet	Afgrænsningsregler mellem arbejdsområder	Generelle regler gældende for hele arbejdsstyrken

Kilder: Eyraud J.-F., Marsden D., Silvestre J.-J., 1990. *Marché professionnel et marché interne du travail en Grande-Bretagne et en France. Revue internationale du travail*, 4, s. 551-569; Hanchane S., Méhaut P., 2001. Training, mobility and regulation of the wage relationship: specific and transversal forms. I: Descy P., Tessaring M., udg. *Training in Europe*, bind 2.

der ikke længere kun gives en beskrivelse af dele af samfundet, men foretages en analyse af de nærmere bestemmelser for forvandling (eller fastholdelse).

På lignende vis udgør sammenlignende undersøgelser, der bygger på tværfaglige approaches og anvender både kvantitative og kvalitative oplysninger – især på virksomhedsplan –, forskningsemner, som bør have betydeligt mere opmærksomhed.

3. SMV'ernes rolle i forbindelse med uddannelse og beskæftigelse

Små og mellemstore virksomheder (SMV) betragtes i dag som hovedkilden til økonomisk udvikling, innovation og jobskabelse. Empirisk materiale bekræfter SMV'ernes afgørende rolle for vækst og beskæftigelse: 99,8% af alle virksomheder i Europa har mindre end 250 ansatte, og SMV'erne beskæftiger størstedelen af den europæiske arbejdsstyrke (Tabel 8).

Selvstændige og familieføretagender udgør stadig størstedelen af de mindre virksomheder, navnlig i Sydeuropa. Der er dog en tendens til mere afhængighed (eller til indbyrdes afhængighed) af andre

Tabel 8: Virksomheder og beskæftigelse^(a) i Europa 1994-96, EU-15, %

Størrelse (antal beskæftigede)	Virksomheder (1996)	Beskæftigelse (1994)
0-9	93,0	27,5
10-49	5,9	15,3
50-249	0,9	11,1
0-249 (SMV'er)	99,8	53,9
250+	0,2	46,1
I alt	100,0	100,0

(a) Uden landbrug (anmærkning: 5,4% af den samlede europæiske arbejdsstyrke er beskæftiget i landbruget).

Kilder: virksomheder: Trouvé P. *et al.*, 2001. The employment and training practices of SMEs. Examination of research in five EU Member States. I: Descy P., Tessaring M., udg., bind 2, baseret på European Network for SME Research (ENSR) (1997, s. 326, uden landbrug og ikke-markedsmæssige sektorer); beskæftigelse: Europa Kommissionen, 1998. *Employment in Europe 1998*. Luxembourg: EUR-OP. (figur 117, baseret på 'Enterprises in Europe' og på Fællesskabets Undersøgelse af Arbejdsstyrken, uden landbrug og husholdningstjenester, inkl. energi).

SMV'er eller større virksomheder. Samtidig skifter ejeren-iværksætteren til at være leder af en lille eller mellemstor virksomhed med andre strategier, f.eks. med hensyn til langsigtet og kortsig-

tet performance. Dette skift har også indflydelse på virksomhedernes uddannelses-, ansættelses- og beskæftigelsespolitikker.

Selv om forskning vedrørende SMV har en lang historie i nogle lande, var det først i 1980'erne, at økonomer og sociologer »genopdagede« SMV'erne. Tilbagegang i masseproduktionen, decentralisering, udviklingen af den tertiære sektor og vedvarende arbejdsløshed bevirkede, at de små foretagender tillagdes større betydning, idet de er fleksible og således i stand til at forbedre innovations- og konkurrenceevne og evnen til at reagere på markeder under forandring. SMV'ernes *specifitet* og samtidig deres *diversitet* vanskeliggør – i en europæisk kontekst endog i forstærket grad – en sammenhængende analyse af SMV'ernes rolle i uddannelse og jobskabelse.

I mange forskningsopgaver genspejles forskellige definitioner på SMV'er, deres økonomiske betydning og historiske udvikling i de europæiske lande. Indtil for ganske nylig har SMV'erne dog ikke – med undtagelse af Italien og Tyskland – udgjort et selvstændigt forskningstema.

Til gengæld er SMV'erne af stigende interesse for nationale og tværnationale *politikker*, med hensyn til modernisering, innovation og udvikling af menneskelige ressourcer. Årsagerne hertil er åbenlyse: tjenesteydelseernes voksende omfang og

omstrukturering i større foretagender, krisen i større koncentrationer og fordelene ved små, fleksible enheder. Frem for alt betragtes SMV'erne som »dem, der bringer håb«, når det drejer sig om at bekæmpe arbejdsløsheden og skabe en større dynamik i økonomien.

Forskningsarbejdet vedrørende SMV'erne har hidtil været koncentreret om fremstillingssektorerne, og mindre om tjenesteydelsesektoren og internationale sammenligninger. Forskningen bør fokusere meget mere på nøglesektorerne for jobskabelse, f.eks. erhvervs- og personlige tjenesteydelser, fritid/turisme, hotel- og restaurant, sundhed, undervisning, samt de kvalifikationer, der er behov for i disse sektorer.

Forbindelsen mellem virksomhedsoprettelse og jobskabelse er ikke altid indlysende. Hurtig produktions- og beskæftigelsesvækst i SMV-sektoren er et fænomen, der kun gælder for et forholdsvis lille antal »højtflyvende« og hurtigt voksende mindre foretagender. De fleste af disse højtydende SMV'er findes i servicesektoren og beskæftiger, især hvis de er kommet over tærskelen fra en mikro- til en mindre virksomhed, en lige så stor andel af højt uddannede arbejdere som større foretagender. Mikro-virksomheder derimod

Tabel 9: De beskæftigedes uddannelsesniveau, opdelt efter sektor^(a) og virksomhedsstørrelse, EU-15, 1995, %

Uddannelsesniveau (ISCED) (b)	Virksomhedsstørrelse (antal ansatte)					
	Alle sektorer			Tjenesteydelser		
	1-10	11-49	50+	1-10	11-49	50+
<i>Mænd</i>						
Højt	18,1	21,4	27,9	34,5	37,3	39,9
Middel	42,3	47,5	45,2	39,6	38,9	37,7
Lavt	39,6	31,1	26,9	25,9	23,8	22,4
Alle niveauer	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Kvinder</i>						
Højt	17,2	24,3	24,9	28,0	35,5	35,0
Middel	44,5	44,8	45,1	46,5	39,8	42,1
Lavt	38,3	30,8	30,0	25,5	24,7	22,9
Alle niveauer	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(a) Uden landbrug.

Kilde: Eurostat (Europa-Kommissionen, 1998. *Enterprises in Europe. Fifth report (Data 1994-1995)*. Luxembourg: EUR-OP., s. 105).

beskæftiger arbejdere (især kvinder) med uddannelse på lavere eller mellemniveau (Tabel 9).

SMV'erne skaber beskæftigelse, men de nedbryder også arbejdspladser. Schumpeter's 'kreativ destruktion' med foretagender og jobs på markedet, der dukker op og forsvinder, er et vigtigt element i forbindelse med økonomisk dynamik, bidrag til strukturforandring og reaktivering af arbejdsmarkedet. Svingninger kan dog også gøre jobusikkerhed større og kan afholde arbejdere og virksomheder fra optimal investering i menneskelige ressourcer.

Politisk støtte til virksomhedsoprettelse stilles over for problemet omkring målrettede tiltag. Hvordan er det muligt på et tidligt tidspunkt at påvise de SMV'er, der opnår de bedste resultater og skaber de fleste arbejdspladser? Og bør politik også fokusere på *jobkvalitet* i henseende til stabilitet, varighed og arbejdsvilkår?

Der opstår mange vanskeligheder, når der gøres forsøg på at måle SMV'ernes særlige bidrag til beskæftigelsesvækst – ikke kun på grund af de igangværende økonomiske omstruktureringer, men også fordi begreberne »jobskabelse« og »beskæftigelse« i sig selv er udvaskede.

Disse problemer eksisterer også i forbindelse med en passende *analysemetode*, f.eks. skellen mellem bestand og strømme, brutto- og nettojobskabelse og anvendelsen af tværsnits- eller længdesnitsdata. Et andet spørgsmål, der skal besvares, er i hvilken udstrækning jobvækst er endogen, dvs. fremkaldt af oprettelsen af virksomheder og den efterfølgende udvikling, eller eksogen, for eksempel resultatet af større foretagenders udliciteringspraksis? Dette påvirker også SMV'ernes kvalifikationsbehov og forskellige uddannelsesstrategier.

I betragtning af SMV'ernes forskellighed og deres forankring i forskellige miljøer har forskningen været koncentreret om evaluering af den indflydelse, som SMV'ernes *uddannelses- og beskæftigelsespraksis* har (Figur 3).

Forskningsarbejde har f.eks. vist følgende:

- Inden for *grundlæggende erhvervsuddannelse* optager SMV'erne størstedelen af de unge mennesker i Europa, især gennem lærlingeuddannelsen. Selv om nogle mindre foretagender ansætter unge mennesker med højere uddannelse, karakteriseres størstedelen af SMV'erne dog ved arbejdspladser, der kræver færre kvalifikationer og er

Figur 3: Arbejdsgivernes rolle i forbindelse med grundlæggende erhvervsuddannelse og efter- og videreuddannelse

Arbejdsgiverens rolle → ↓	i forbindelse med efter- og videreuddannelse		
	begrænset	mellemstor	stærk
næppe af betydning	Spanien	Belgien	Finland, Sverige
lidet formaliseret	Italien, Grækenland, Portugal		Det Forenede Kongerige
i mindretal og institutionaliseret		Irland, Luxembourg, Nederlandene	Frankrig
dominerende og institutionaliseret		Tyskland, Østrig	Danmark

Kilde: Aventur F., Campo C., Möbus M., 1999. *Les facteurs de développement de la formation continue dans l'Europe des quinze*. Céreq BREF, nr. 150, februar.

usikre. Det er en af grundene til, at et betydeligt antal unge forlader de mindre virksomheder efter endt uddannelse.

- SMV'erne er betydeligt mindre engageret i *erhvervsrettet efter- og videreuddannelse* end de større virksomheder. Gennemførelsen af efter- og videreuddannelse afhænger også af ejeren eller lederens strategiske orientering og profil. I de fleste tilfælde tjener uddannelsen til at tilpasse kvalifikationer til behovene på kort sigt; den er uformel og finder hovedsagelig sted på arbejdspladsen. High-tech virksomheder eller mindre virksomheder med en leder er dog i stigende grad afhængige af formelle efter- og videreuddannelses tiltag eller af samarbejde, netværk, eksterne uddannelsesinstitutioner eller nye former for IKT-støttet uddannelse.

Med hensyn til *politiske tiltag* som støtte til erhvervsrettet efter- og videreuddannelse i små virksomheder anvender de europæiske lande forskellige fremgangsmåder, som rækker fra virksomheders lovmæssige forpligtelser til en laissez faire-holdning over for de ansatte. Andre lande har indført en række midlertidige bestemmelser som led i kollektive aftaler eller i samarbejde med arbejdsmarkedets parter.

SMV'ernes *rekrutterings- og personalepolitik* er ofte kendetegnet ved en manglende langfristet personaleplanlægning, ved kortfristede rekrutteringsbeslutninger, der afspejler mid-

lertidige behov, og ved uformelle udvælgelsesprocedurer. Da SMV'erne uddanner flere yngre personer, beskæftiger flere tidligere (især ældre) arbejdsløse og flere familiemedlemmer end større virksomheder, kan de fungere som 'overgangsarbejdsmarkeder' mellem uddannelse, beskæftigelse, arbejdsløshed og husarbejde.

Der er behov for yderligere forskning, der tager hensyn til regionale aspekter og til SMV'ernes forskellighed, som igen bør afspejles i passende politiske tiltag.

4. Iværksættervirksomhed og den europæiske beskæftigelsesstrategi

Iværksættere betragtes i almindelighed som »aktører for forandring og vækst«. Betingelserne for at starte en virksomhed, som kan overleve, og nye foretagenders (for det meste SMV'ers) bidrag til vækst og beskæftigelse er dog ikke altid entydige.

Størstedelen af den aktuelle forskning fremhæver iværksætterens »*sociale kapital*«. I den forbindelse kan der skelnes mellem fire iværksætterkategorier, med delvis forskellige forretnings-, beskæftigelses- og uddannelsesstrategier:

- iværksættere, der stammer fra iværksættermiljøet;
- iværksættere, der føler sig tvunget;
- iværksættere, der tilpasser sig (f.eks. på grund af arbejdsløshed eller usikker beskæftigelsessituation);
- iværksættere, der griber en chance.

Der foreligger omfattende forskningsmateriale om mekanismer vedrørende virksomhedsoprettelse og forbindelserne til arbejdsmarkedet. Voksende arbejdsløshed kan skubbe (push) folk til at starte en virksomhed. En ny forespørgsel efter varer og tjenesteydelser kan trække (pull) oprettelsen af nye virksomheder med sig. Hvad angår skubbefaktoren, findes der kun lidt empirisk materiale. Dette synes at bekræfte betydningen af trækkefaktoren for virksomhedsoprettelse.

Forskningen giver et omfattende billede af *virksomhedernes overlevelse* og de hermed forbundne virkninger på beskæftigelsen. I Europa og USA udgør overlevelsesprocenten fem år efter virksomhedens start normalt mellem 50 og 60%, varierende efter erhvervssektor, region og land. Hurtig vækst i en nystartet virksomhed er en undtagelse.

Overlevelsesprocessen er dog mere kompleks end ofte antaget. Lukninger er ikke altid et tegn på »fiasko«, men sker ofte på grund af gunstigere alternativer for virksomhedens grundlægger. Mange lukninger finder sted uden økonomisk tab. Følgelig giver det ikke altid mening at sætte lighedstegn mellem »lukning« og »fiasko«.

Betegnelsen *innovation* er endnu mere uklar. SMV'erne er i almindelighed ikke mere innovative end de større virksomheder. Selv blandt de hurtigt voksende SMV'er er der kun nogle bestemte, der udviser højeste produktivitet og gennemfører innovative aktiviteter. Der er ikke nogen teknologisk determinisme, selv om der i den første tid efter opstarten kan ses en positiv forbindelse mellem innovation og overlevelse.

I mange tilfælde udgør hverken teknologi eller innovation en speciel fordel. Af større betydning er den specielle position på markedet, og i værditilvækstkæden, den territoriale forankring, det innovative miljø samt kontakten med universiteter og forskningsinstitutter. Hvis nye virksomheder starter på etablerede markeder, er det vanskeligt for dem at overleve, og deres uafhængighed kan blive truet.

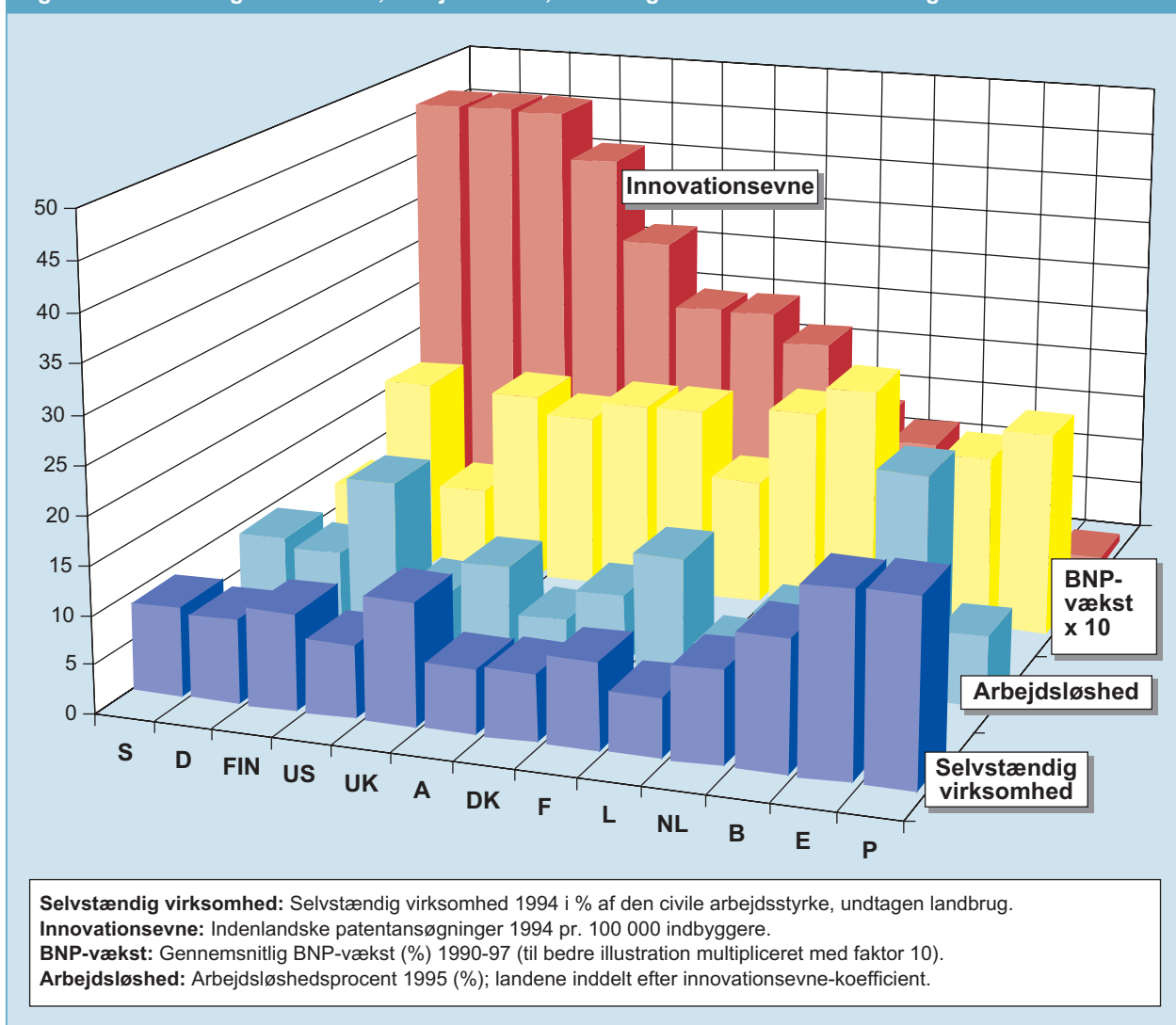
Offentlig støtte i dag omfatter ikke kun finansiel støtte og formidling af humankapital, men forsøger også at skabe en virksomhedsånd eller en 'iværksætterkultur' ved at reducere arbejdsomkostninger og afgifter eller ved at fjerne administrative og skattemæssige hindringer. Udifferentierede støtteforanstaltninger fjerner ikke ulige udviklinger og social og geografisk uligevægt og skaber derfor ikke væsentligt flere arbejdspladser.

Inden for forskning og politik er der voksende interesse for *selvstændig virksomhed (self-employment)* som en kilde til jobskabelse og som alternativ til traditionelle ansættelsesforhold eller arbejdsløshed. De spørgsmål, der opstår i denne forbindelse, er nært knyttet til spørgsmålene vedrørende SMV'er og iværksættervirksomhed.

Dette forskningsområde er dog vanskeligt, da selvstændig virksomhed er et heterogent begreb (som f.eks. omfatter landbrug, liberale erhverv, »quasi selvstændig virksomhed«), og da selvstændig virksomhed defineres forskelligt juridisk og skattemæssigt set i de forskellige lande.

Ved hjælp af offentlige støtteforanstaltninger tilskyndes arbejdsløse, personer truet af arbejdsløs-

Figur 4: Selvstændig virksomhed, arbejdsløshed, vækst og innovationsevne i udvalgte lande



Kilder: OECD, 1998. *Fostering entrepreneurship. The OECD Jobs Strategy*. OECD; Europa-Kommissionen, 1998. *Employment in Europe 1998*. Luxembourg: EUR-OP.

hed og kvinder til at starte selvstændig virksomhed. Hensigten hermed har ikke mindst været at fremme innovation og økonomisk vækst, skabe arbejdspladser og reducere arbejdsløsheden.

Ifølge oplysninger fra Eurostat og OECD kan der dog for de fleste landes vedkommende ikke findes en tæt sammenhæng mellem disse faktorer på makroplan (Figur 4).

De fleste industrilande har med en vis succes udarbejdet *programmer for arbejdsløse*, specielt langtidsløse, om selvstændig virksomhed. Disse programmer varierer dog med hensyn til intensitet og succes. Der har kun været lav deltagelse i disse programmer, og der er nogle dødvægtsef-

fekter i også at støtte arbejdsløse, som alligevel havde til hensigt at blive selvstændige.

En fremspirende sektor, som er tæt knyttet til SMV'er og iværksættervirksomhed er »den nye sociale økonomi« dvs. den ikke-profitskabende sektor mellem stat og marked. Iværksættere af sociale foretagender kombinerer økonomiske og sociale mål og adskiller sig således væsentligt fra det klassiske iværksætterbegreb ifølge Schumpeter. Sociale virksomheder dækker behov, som ikke eller kun delvis dækkes af den offentlige sektor eller markedet. De fleste af disse organisationer har et socialt formål, f.eks. at hjælpe lavtuddannede eller arbejdsløse med at få arbejde

igen eller blive selvstændige eller mere generelt at fremme udviklingen på lokalt og regionalt plan.

Et stigende antal kooperativer, sammenslutninger og forbrugerorganisationer oprettes med henblik på social integration gennem arbejde, på lokalt plan og ofte i forbindelse med miljømæssige målsætninger. På denne måde har de sociale virksomheder overtaget en række funktioner fra den offentlige sektor, som mere og mere trækker sig tilbage fra bestemte sociale områder.

Forskningsarbejdet rettes i stigende grad mod undersøgelse af forbindelserne mellem *iværksætternes uddannelse og performance* i henseende til overlevelse, lønsomhed, vækst og jobskabelse. De fleste undersøgelser viser, at teknologisk knowhow, høje kvalifikationer og specialviden inden for virksomhedens område er en absolut forudsætning for succes. Andre nødvendige forudsætninger er kendskab til lokale markeder og deltagelse i netværk med andre virksomheder og/eller universiteter og forskningsinstitutter.

Der er således behov for en målrettet støttepolitik, som tillægger information, vejledning, uddannelse og rådgivning lige så stor betydning som adgang til (risiko)kapital og fjernelse af juridiske og administrative hindringer. Skræddersyede vejlednings- og uddannelsesprogrammer indgår i dag i næsten alle europæiske programmer til fremme af iværksættervirksomhed.

Ud fra et uddannelsessynspunkt bør iværksættervirksomhed og selvstændig virksomhed dog bibringes på et meget tidligere tidspunkt, i løbet af den obligatoriske skolegang og den grundlæggende erhvervsuddannelse. »At handle selvstændigt« bliver en nøglekompetence inden for alle arbejdslivets områder. Dette gælder ikke kun for potentielle iværksættere, men for alle ansatte, der forventes at planlægge, udføre og kontrollere deres arbejde selvstændigt. Nye arbejdsorganisationsformer og enkeltpersoners ændrede forventninger til og målsætninger for arbejde, karriere og livsbiografi gør dem til »iværksættere af deres egen arbejdskapacitet«.

Grundlaget for selvstændighed bør lægges allerede i skolen. Planlægning og gennemførelse af mindre projekter, i team og med skiftende roller, kunne være et første skridt. En sådan projektundervisning er også yderst nyttig for erhvervelse af nøglekvalifikationer og social kompetence.

Før påbegyndelsen af en erhvervsuddannelse kunne kontakten med arbejdsverdenen etableres og intensiveres. Formålet hermed ville være at lære at handle selvstændigt, at opnå selvtillid og social kompetence samt at samle første indtryk fra arbejdsverdenen.

På et senere tidspunkt, på gymnasialt niveau, kunne »iværksættervirksomhed« blive et *fagligt mål* i sig selv. Europæiske lande har udviklet en lang række relaterede aktiviteter, f.eks. virksomhedssimulering, teamworkprojekter, kortlægningsøvelser, rollespil og modelprojekter. På dette stadium bør de interne og eksterne aspekter af iværksættervirksomhed fremmes gennem konstruktiv – ikke instruktiv – læring og gennem eksperimentel læring uden for klasseværelset med henblik på at fremme kreativitet, motivation, initiativ, selvtillid, samarbejdsevne samt viljen til risikoovertagelse.

I de fleste lande finder konkret vejledning, støtte og uddannelse af potentielle virksomhedsoprettere hovedsagelig sted som led i foranstaltninger inden for højere uddannelse eller videreuddannelse. Mange af disse foranstaltninger støttes af Europa-Kommissionen, især under De Europæiske Social- og Regionalfonde. Generelt ændres disse programmets målsætninger fra generel og uspecifik støtte til *målrettede foranstaltninger*.

Der kan skelnes mellem følgende mål, som til dels overlapper hinanden:

- (a) fremme af iværksættervirksomhed inden for innovative og hightech brancher, især i servicesektoren;
- (b) fremme af unge voksne, kvinder og langtidsledige;
- (c) fremme af forfordelte, herunder indvandrere og personer i skyggeøkonomien;
- (d) fremme af miljøet for nyoprettede virksomheder, f.eks. forskerparker, teknologicentre, mentorsystemer, business angels, inkubatorer, one- and first-stop shops.

5. Udvikling og måling af humanressourcer

Ved »humanressourceudvikling« forstås aktive- ring og udvikling af viden og kvalifikationer i virksomheder. Som kontrast til de værdier og politikker, som en humanistisk »europæisk« arbejds-, undervisnings- og uddannelseskultur hviler på, står en konkurrerende instrumentel

model for »humanressourcemanagement«, der er inspireret af neo-tayloristiske arbejdsorganisationsprincipper og neo-liberale økonomier, hvor folk betragtes som »ressourcer«, der anvendes til at optimere virksomhedens produktivitet og økonomiske resultater.

Dette rejser spørgsmålet om, hvilken rolle humanressourceudvikling fremtidig vil spille i Europa.

Udfordringen i forbindelse med globaliseringen understreger betydningen af, at der dannes samfundsrammer, som fokuserer på nye former for samarbejde og alliancer mellem virksomheder og vidensproducenter. I betragtning heraf må den neo-liberale løsning gøre plads for fremme af uddannelsen af mennesker, virksomheder og regioner samt skabe et passende uddannelsesmiljø.

Tæt knyttet til og endog en forudsætning for udviklingen af menneskelige ressourcer er *målingen af en virksomheds humankapital*, dvs. viden, kvalifikationer, kompetencer og andre egenskaber, som personer er i besiddelse af. Humankapitalrapportering drejer sig om at måle værdier og processer forbundet med erhvervelse, udvikling og udbredelse af viden.

Med den voksende betydning af viden som et immaterielt aktiv, betragtes humankapitalrapportering som en metode til vurdering af virksomhedernes resultater samt fremtidige strategier. Rapporteringen indgår nu som en fast bestanddel af de fleste strategiske ledelsesredskaber, som er blevet udviklet i de seneste år, men der er stadig mange uafgjorte punkter i forbindelse hermed.

Nye metoder, der kombinerer rapportering om og ledelse af virksomhedernes humankapital, er ved at dukke op. De fokuserer enten på nogle enkelte eller på samtlige elementer, der udgør humankapital og anvendelsen heraf.

Af flere årsager viser virksomhederne en stigende interesse for humankapitalrapportering (Tabel 10). Selv om vægten stadig lægges på inputsiden (omkostningerne), evaluerer nogle metoder output-siden (udbyttet) ved hjælp af et standardsystem. Virksomhederne opererer mere og mere med alternative interne og eksterne rapporteringssystemer. Hidtil er der ikke blevet indført en fælles metode for humankapitalrapportering.

Internationale organisationer og de fleste nationale regeringer har endnu ikke indtaget et klart standpunkt med hensyn til standardisering og udbredelse af rapporteringsredskaber. Det ser dog ud til, at der vil blive indført et humankapitalrapporteringssystem med et minimum af standardindikatorer.

Tabel 10: Vigtigste fremgangsmåder for rapportering om humankapital

Fremgangsmåde	Beregning af omkostningerne til personalepolitik	Humankapitalrapportering	Humankapitalledelse	Strategisk ledelse
<i>Oprindelse</i>	Midt i 1960'erne	I begyndelsen af 1960'erne	Sent i 1970'erne	I begyndelsen af 1990'erne
<i>Karakteristiske træk</i>	Finansielt udbytte af udvalgt personale	Finansiell værdi af virksomhedernes humankapital	Læring og udbredelse af viden som intern ledelsesstrategi	Kombination af finansielle indikatorer, humankapital, interne forretningsgange, kundeforbindelser og innovation
<i>Anvendte metoder</i>	Nytteanalyse	<ul style="list-style-type: none"> • Rapportering om menneskelige ressourcer • Omkostninger og opgørelse over humanressourcer 	<ul style="list-style-type: none"> • Den lærende organisation • Videns-management 	Balanced Scorecard
<i>Rapporteringsramme</i>	Cost-benefit analyser	Finansielle statements	(Evt.) ikke-finansielle statements	Måling af performance i almindelighed

NB: Oprindelse angiver tidspunktet for den pågældende fremgangsmådes indførelse. De anførte metoder kan derfor være af meget yngre dato.

Kilde: Westphalen S.-Å., 2001. Reporting on human capital: objectives and trends. I: Descy P., Tessaring M., udg. *Training in Europe*, bind 2.

Medmindre der udvikles generelle metoder, som understøttes af regeringer og/eller internationale organisationer, vil humankapitalrapportering sandsynligvis fokusere på managementperspektivet og dermed tilsidesætte andre fordele ved humankapitalrapportering, såsom tiltrækning af kvalificerede arbejdstagere. Hvis der vedtages et sæt *minimumsindikatorer*, vil det potentiale, som humankapitalrapportering indeholder, sandsynligvis blive til nytte for ledelsen og andre interesserede parter.

6. Fastsættelse af kvalifikations- og uddannelsesbehov på grundlag af virksomhedsrundspørger

Arbejdsmarkedets aktører og forskere er alle i stigende grad interesserede i pålidelige empiriske oplysninger om udviklingen af arbejdskraftbehov og kvalifikationskrav på virksomhedsplan som supplerende til undersøgelser af arbejdsstyrken. Vigtige spørgsmål, som kan besvares gennem virksomhedsrundspørger, er f.eks. kvalifikationsunderskud og kvalifikationsbehov, utilstrækkelig anvendelse af menneskelige ressourcer, forbindelser mellem konkurrencedygtighed og investering i humankapital samt spørgsmål vedrørende evaluering af uddannelsesforanstaltninger, som gennemføres med offentlige midler.

Der foreligger dog kun få data på efterspørgselsiden (virksomhederne) sammenlignet med udbudssiden (arbejdstagerne). Selv om der systematisk indsamles omfattende virksomhedsdata, fokuserer de ikke på – og tilsidesætter endog – aspekter vedrørende uddannelse og kvalifikationer.

Virksomhedsrundspørger kan kaste lys over de foranstaltninger, som virksomhederne gennemfører for at opnå større fleksibilitet, og det heraf følgende kvalifikationsbehov. Forandringer i en virksomheds organisationsstruktur har tendens til at øge både behovet for faglært arbejdskraft og for efter- og videreuddannelse. En central og afgørende faktor for anvendelsen og udnyttelsen af arbejdere er virksomhedens samlede struktur, dens produktionskoncept, performance, menneskelige ressourcer og strategier. Disse aspekter bør alle dækkes af virksomhedsrundspørger.

Det samme gælder for en analyse af omstrukturen af forretningsgange, som dækker en virksomheds samlede værditilvækst kæde, inklusive underleverandører og aftagere, og som kræver en bedre udnyttelse af arbejdstagernes kvalifikationer samt en forbedring af deres motivation.

Et bedre indblik i erhvervsuddannelses-, efter- og videreuddannelsesaspekter, og et spændende perspektiv for erhvervsuddannelsesforskning kan forventes af *sammenskrevne datasæt*, der kombinerer arbejdsgiver- og arbejdstagerdata. Dette forskningsområde har vundet hurtig udbredelse i løbet af de sidste fem år.

Der er væsentlige grunde til at betragte både individuelle præferencer og virksomhedsstrategier i forbindelse med uddannelse. Disse er ikke indbyrdes uafhængige: Individuelle uddannelsesvalg tager hensyn til eksisterende uddannelsesstilbud og de efterfølgende udsigter på arbejdsmarkedet. Virksomheder tager hensyn til de eksisterende menneskelige ressourcer på det interne og eksterne arbejdsmarked, når de træffer beslutninger om uddannelse.

Der er stadig en række spørgsmål at løse vedrørende udformningen af virksomhedsrundspørger og sammenskrivningen af arbejdsgiver- og arbejdstagerdatasæt, og specielt vedrørende internationale sammenlignende undersøgelser.

Erfaringen med foreliggende nationale rundspørger peger på en række spørgsmål, som bør indgå i sådanne rundspørger.

- Rundspørger skal helst benytte et *panel*, hvilket giver betydelige fordele i forbindelse med dataindsamling, -opstilling og -behandling.
- Det er nødvendigt at indhente oplysninger fra en repræsentativ gruppe af arbejdstagere i virksomheder med henblik på udarbejdelse af *sammenskrevne arbejdsgiver- og arbejdstagerdatasæt* og sammenligning af forskellige estimater og præferencer på begge sider.
- Det største potentiale for analyse af virksomhedsrundspørger – navnlig længdesnitsundersøgelser – opnås ved hjælp af *økonometriske metoder*. Derfor bør endnu en række punkter medtages i undersøgelsen for således at få indblik i de faktorer, der har den største indflydelse på virksomhedernes uddannelsesaktiviteter og ved hjælp af sammenskrevne datasæt undersøge faktorer, der opstår på efterspørgsels- og udbudssiden.
- *Internationale sammenligninger* – baseret på fælles aktiviteter i flere lande – er nyttige for at afgrænse nationale iagttagelser vedrørende f.eks. virk-

somhedernes engagement i uddannelse, aktuelle og fremtidige kvalifikationskrav samt rekrutterings- og formidlingspolitikker. De første skridt i denne retning er blevet taget i rundspørgerne om efter- og videreuddannelse (CVTS), og et yderligere potentiale findes i Eurostat's virksomhedsdemografier.⁴

Fjerde del

Beskæftigelse, økonomisk performance og manglende overensstemmelse mellem kvalifikationsudbud og -efterspørgsel

Fjerde del af rapporten behandler en række spørgsmål i forbindelse med kvalifikationer/kompetencer og disses relationer til beskæftigelse og arbejdsmarked. Efter en kort beskrivelse af de aktuelle beskæftigelsesmønstre og en drøftelse af de økonomiske og sociale fordele ved uddannelse rejses spørgsmålet om, hvorvidt konventionelle definitioner på formelle kvalifikationer bør suppleres med eller endog erstattes af betegnelsen kompetencer, som i virkeligheden »handles« på arbejdsmarkedet. De forskellige aspekter omkring kvalifikationsulige vægt berøres også – arbejdsløshed, overkvalificering og kvalifikationsunderskud – og de behandles både ud fra et teoretisk og et empirisk synspunkt. Det sidste afsnit handler om fordele ved og problemer med kvalifikationsprognoser på nationalt, regionalt og virksomhedsplan og beskriver flere relaterede aktiviteter i europæiske lande.

1. Beskæftigelse i Europa

Nyere data viser en bedring i beskæftigelsessituationen i Europa og en reducere af arbejdsløshedstallene. Forandringen i beskæftigelsen viser en konstant forskydning mod servicesektorer og jobs, der kræver højere kvalifikationer. Der er dog stadig enorme forskelle mellem EU-landene. Også beskæftigelses- og arbejdsløshedstallene mellem mænd og kvinder og mellem unge og ældre arbejdstagere varierer betydeligt.

⁴ Disse bygger hovedsagelig på virksomhedsoplysninger og giver ikke oplysninger om kvalifikations- og uddannelsesspørgsmål.

Tabel 11: Sammensætning af arbejdskraftpotentialet, opdelt efter køn, EU-15, 1999

Status	1000	%
Beskæftigede ^(a)	155 273	85,5
<i>Heltidsbeskæftigede</i>	105 901	58,3
<i>Selvstændige, arbejdende familiemedlemmer</i>	21 098	11,6
<i>Deltidsbeskæftigede</i>	27 370	15,1
Arbejdsløse ^(b)	16 156	8,9
<i>Arbejdsløse < 1 år</i>	8 595	4,7
<i>Langtidsledige</i>	7 309	4,0
»Skjult arbejdsløshed« ^(c)	10 140	5,6
Samlet arbejdskraftpotentiale ^(d)	181 569	100,0

- (a) Inkl. beskæftigede uden angivelse af beskæftigelsesstatus
 (b) Inkl. arbejdsløse uden angivelse af arbejdsløshedens varighed
 (c) Inkl. personer, som under bestemte omstændigheder ville påbegynde en beskæftigelse, men ikke er registreret arbejdsløse
 (d) Inkl. personer uden angivelse

Kilde: Eurostat, Franco A., 2000. Labour Force Survey. Principal results 1999. Statistics in Focus, Theme 3 – 5/2000. (EF-undersøgelse af arbejdsstyrken 1999); egen opstilling.

Selv om den generelle tendens for arbejdsløshed er vendt og nu er i nedadgående retning, er arbejdsløsheden, og især langtidsledigheden, stadig på et højt niveau. Endvidere er et betydeligt antal personer blevet frasorteret i løbet af de ti års høje arbejdsløshed: Det formodes, at den »skjulte arbejdsløshed« i EU udgør 40% af alle, der er arbejdsløse eller under bestemte omstændigheder i virkeligheden gerne vil arbejde (Tabel 11).

Desuden mere end fordobler ungdomsarbejdsløsheden, til trods for en mindre nedgang i løbet af de sidste få år, voksenarbejdsløsheden (Figur 8). Den vanskelige overgang fra uddannelse til arbejdslivet illustreres også ved, at 50% af de unge arbejdsløse leder efter deres første arbejdsplads - tal, der varierer stærkt fra land til land.

2. Uddannelse, erhvervsuddannelse og økonomisk performance

Et af de spørgsmål, der diskuteres mest inden for forskning og politik, er det bidrag, som uddannelse og »humankapital« kan yde til vækst, konkurrencedygtighed og beskæftigelse. Endvidere tilskrives kvalifikationer en række nytteeffekter eller »ydre effekter« – hvoraf de fleste er immate-

rielle – som f.eks. indflydelse på sundhed og kriminalitet samt undgåelse af arbejdsløshed og social udstødelse.

Forskningen, især vedrørende økonomisk vækst, har længe tilsidesat de endogene faktorer, der har indflydelse på vækst og velfærd, dvs. teknisk fremskridt og humankapital, og været koncentreret om investering i fysisk kapital og »arbejde« i almindelighed. En ny betragtningsmåde opstod med teorierne om endogen vækst og herpå baseret empirisk anvendelse. Disse teorier betragter forskning og udvikling, tekniske fremskridt, humankapital og viden som endogene drivfjedre for økonomisk vækst og som i det mindste lige så vigtige som fysisk kapital.

En række undersøgelser har mere eller mindre bekræftet den signifikante positive indflydelse, som forskning og udvikling, humankapital og viden har på vækst. Andre undersøgelser er dog mindre optimistiske. Endvidere hævder kritikere, at disse nye indfaldsvinkler ikke har givet noget nyt kendskab til mekanikken i dynamisk vækst. Der er brug for meget mere forskning om disse spørgsmål, herunder også en bedre og mere kohærent database til internationale sammenligninger.

Med hensyn til uddannelse og kvalifikations eksterne effekter peger en række forskningsarbejder på en positiv sammenhæng (ikke nødvendigvis kausalitet) mellem humankapital og f.eks. sundhed og nedsat kriminalitet.

Disse aspekter er dog hidtil ikke blevet inddraget i en samlet betragtning af vækst, velfærd og livskvalitet. Lignende gør sig gældende for kvalifikationernes indvirkning på arbejdsløshed, selv om der er stærke beviser for, at højere kvalifikationer i høj grad reducerer muligheden for, at en person tilbringer en stor del af sit arbejdsliv som arbejdsløs. De offentlige udgifter til arbejdsløshed reduceres, og der opstår således en indirekte effekt på den økonomiske vækst.

3. Arbejdsmarkedernes dynamik og kompetencer

Undersøgelser af sammenhængen mellem uddannelse og beskæftigelse henviser for det meste til formelle kvalifikationer og går således ud fra en funktionel forbindelse mellem de to systemer.

For bedre at forstå, hvad der »handles« på arbejdsmarkedet, og hvad der er følgerne for kvalifika-

tionsrelateret ubalance, er det nødvendigt at udvide konceptet i to henseender: For det første må der tages hensyn til de forskellige tidsrammer for uddannelse, erhvervsuddannelse og produktion; for det andet må begrebet »kompetence« opfattes som vektor for forskellige – formelle og ikke-formelle – menneskelige produktive færdigheder.

Der er stor *tidsafstand* mellem det tidspunkt, hvor de nye kvalifikationsbehov konstateres, og det tidspunkt, hvor uddannelsesreformer gennemføres, og de nyuddannede indtræder på arbejdsmarkedet med opdaterede kvalifikationer. Da virksomhederne er interesserede i, at nye kvalifikationsbehov dækkes hurtigt, kan tidsafstanden mellem opnåelsen af kvalifikationer og den produktive anvendelse heraf føre til »spindelvævscykler« og således vise sig at være kontraproduktiv.

Dette rejser spørgsmålet om, hvordan kvalifikationsbehov kan erkendes på et tidligt tidspunkt. Mens udbud af og efterspørgsel efter *formelle* kvalifikationer (f.eks. vikar- og rekrutteringsbehov, nyt udbud af færdiguddannede) kan forudses og bringes i balance på kort og mellemlang sigt ud fra bestemte antagelser, kan kompetencer og kompetencebehov ikke forudses ud over en bestemt horisont.

Denne opfattelse går videre end de klassiske problemer med ufuldstændig information om de kompetencer, der kræves til et job, og om den enkeltes præstationer i dette job i fremtiden. Den enkeltes »produktive værdi« med bestemte karakteristika vil afhænge af denne persons interaktion med arbejdsmiljøet og af evalueringen af hans eller hendes arbejdskompetence. Personer trækker i løbet af deres arbejdsliv på den erfaring, de har opnået på og uden for arbejdspladsen, med henblik på at tilpasse og supplere deres kompetencerepertoire.

Det er grunden til, at forskning – herunder empirisk forskning – mere end før bør fokusere på *kompetencer*. Forskningsspørgsmål, der stadig er ubesvarede, er de kort- og langsigtede perspektiver samt behovet for koordinering af systemerne for erhvervelse og anvendelse af kvalifikationer.

Tilvejebringelse af passende information om mulige fremtidsudviklinger og om »manglende overensstemmelse mellem kvalifikationsudbud og -efterspørgsel« ud over de formelle kategorier af arbejdskraftudbud og -efterspørgsel udgør en presserende opgave for forskningen. Vigtigt er det endvidere, at der foretages en analyse af de mange interaktioner mellem kompetenceudbud og -efterspørgsel, uddannelsesekspansionens indflydelse på arbejdsmarked og kompetenceudnyttelse samt den rolle, som institutioner og andre aktører spiller i denne proces.

Overproduktion og/eller underudnyttelse af kompetencer kan forekomme som spild af ressourcer. At undgå spild af menneskelige ressourcer er et af de moderne økonomiers centrale problemer. Det er et politisk problem i ordets bogstaveligste betydning, fordi ufuldstændig information og manglende overensstemmelse mellem tidspunkterne for styring og produktiv anvendelse af kompetencer gør det umuligt at finde en løsning, der udelukkende bygger på pålidelige økonomiske og sociale beregninger.

Kompetencer udvikles gennem samarbejde og interaktion mellem uddannelses- og produktionsverdenen, som hver især opstiller sin strategi som reaktion på den andens handling.

Overgangen fra skole til arbejdsliv udgør et ganske specielt moment i de to systemers »konfrontation«, nemlig det moment, hvor forskellene mellem de to systemer gør sig gældende. Det er præcist her, at produktionssystemet har en kunde/leverandør-forbindelse med uddannelsessystemet, og dets normale adfærd som kunde er at forsøge at opnå de bedste produkter til de laveste priser. Kvalifikationer betragtes af virksomheden som et halvfabrikat, der skal give afkast på virksomhedens investering.

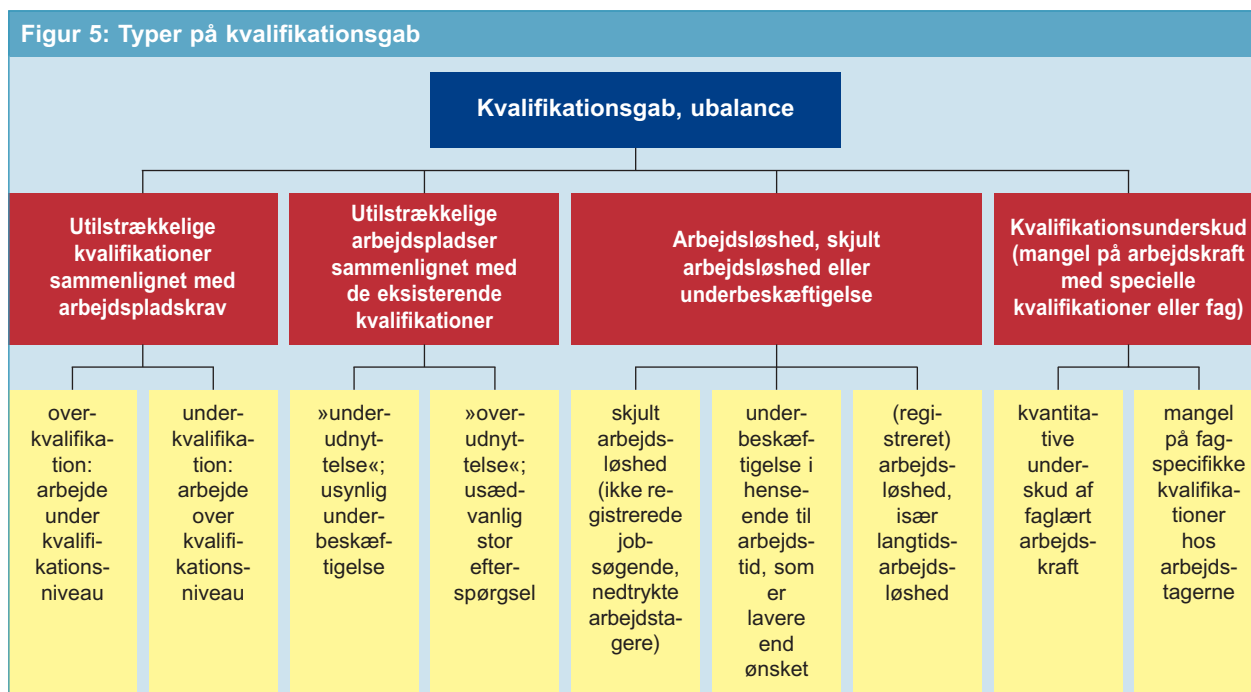
Uddannelses- og erhvervsuddannelsessystemets mål er på den anden side at give alle mulighed for at udvikle deres potentiale så vidt som muligt samt at bibeholde deres beskæftigelsesevne. Til trods for utilstrækkelig information er det nødvendigt at anlægge et langsigtet perspektiv, nemlig den enkeltes livstid. Den viden, der formidles gennem almen- og erhvervsrettet uddannelse og ikke-formel læring vil – helt eller delvis – blive anvendt i et fremtidigt samfund, som der foreligger få pålidelige oplysninger om.

Et mål bør derfor være at udvikle i det mindste de rammekompetencer, som betragtes som varige og som det bedste grundlag for en efterfølgende videreførende uddannelse.

4. Manglende overensstemmelse mellem kvalifikationsudbud og -efterspørgsel på arbejdsmarkedet

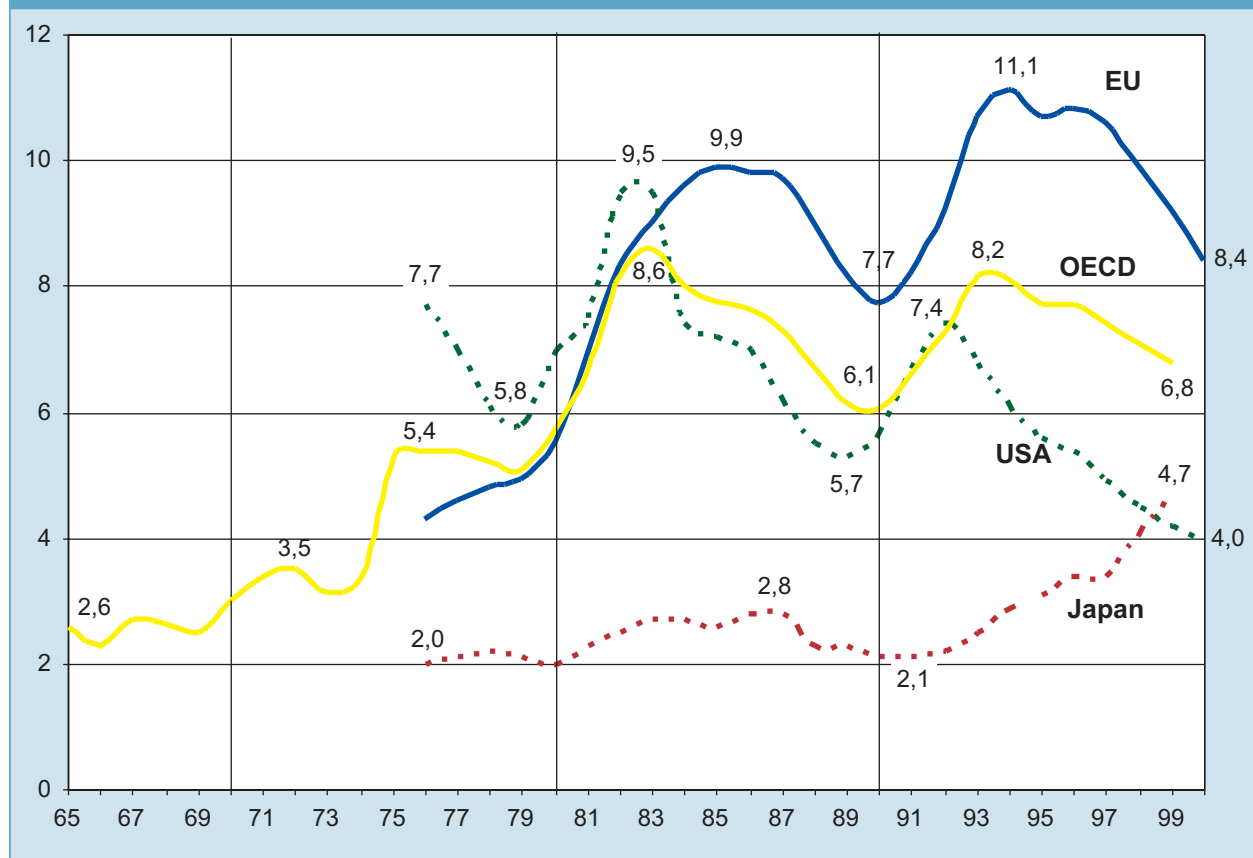
Manglende overensstemmelse mellem kvalifikationsudbud og -efterspørgsel på arbejdsmarkedet drøftes i dette kapitel ud fra tre vinkler: vedvarende arbejdsløshed, overkvalifikation og kvalifikationsunderskud (Figur 5). Disse fænomener optræder samtidig i de fleste EU-lande.

Figur 5: Typer på kvalifikationsgab



Kilde: Forfatterne

Figur 6: Arbejdsløshedsprocent i OECD-lande, i Den Europæiske Union, De Forenede Stater og Japan, 1965/75 – 1999/2000, %



Forklaring: Årlige gennemsnit; EU, US, Japan: % af arbejdsstyrken; OECD-data: % af den civile arbejdsstyrke, standardiserede arbejdsløshedstal.

Kilder: OECD. *Economic Outlook*, forskellige udgaver; EU, US, Japan: Eurostat Newcronos database: unemployment, theme 3, Series B (forskellige udgaver); Europa-Kommissionen, 1999. *Employment in Europe 1999*. Luxembourg: EUR-OP.

(a) Angående *arbejdsløshed*, viser lange serier i løbet af de sidste 35 år, at arbejdsløshedsniveauet i OECD-landene har haft tendens til at forblive på et endog højere niveau efter en konjunkturafmatning (Figur 6).

I forskningen forklares dette fænomen af »hysterese« eller vedvarende arbejdsløshed med, at jo længere den enkelte er arbejdsløs, desto mindre er sandsynligheden for, at vedkommende finder en arbejdsplads (»state dependence« i betydningen afhængighedssituation). De langtidsledige mister efterhånden deres beskæftigelsessevne på grund af tab eller forældelse af kvalifikationer og på grund af arbejdsindstilling eller på grund af tab af »anseelse« i arbejdstagerens øjne.

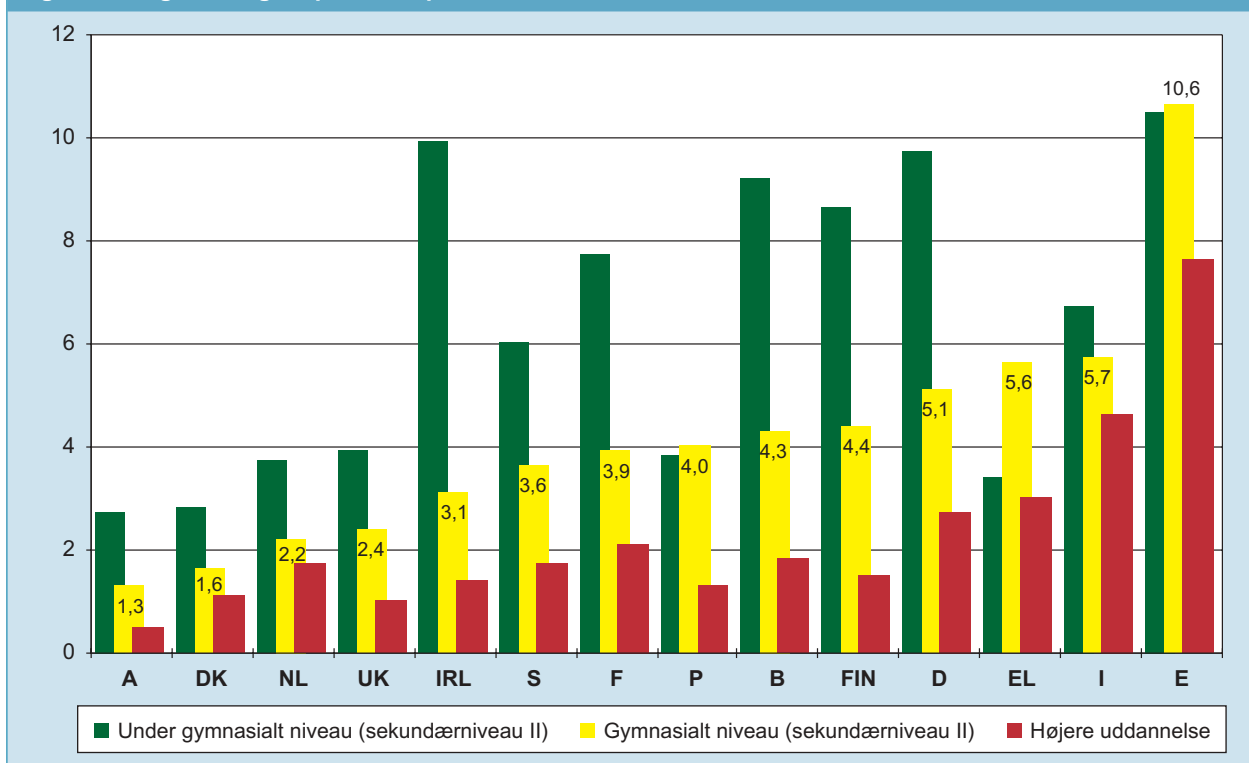
Ifølge en modsat opfattelse er det ikke så meget arbejdsløsheden i sig selv og den hermed for-

bundne manglende beskæftigelsessevne, som giver en forklaring på strukturel arbejdsløshed og langtidsledighed. Asvarlige for det høje arbejdsløshedsniveau i Europa er snarere individuel »heterogenitet« i henseende til kvalifikationer, køn og andre karakteristika – som allerede eksisterede, før vedkommende blev arbejdsløs – samt arbejdsgivernes udvælgelsesprocedurer.

Som årsager anføres større efterspørgsel efter højere uddannede som følge af den tekniske udvikling (skill biased technical change), afindustrialiseringen med en fortsat vekslen til sektorer (navnlig tjenesteydelser) og fag, der kræver højere kvalifikationer, samt konkurrence fra lavtlønslande. Alle de anførte årsager rammer især arbejdere med lave kvalifikationer.

Empirisk materiale synes at bekræfte tesen om heterogenitet, selv om situationen er forskellig fra

Figur 7: Langtidsledighedprocent opdelt efter uddannelsesniveau, EU-15, 1997, % (a)



(a) Langtidsledige (ledighedens varighed: 1 år eller mere) i % af beskæftigede med samme uddannelsesniveau; lande opdelt efter gymnasial uddannelse (sekundærniveau II).

Kilde: Bollens J., 2001. Unemployment and skills from a dynamic perspective. I: Descy P., Tessaring M., udg. *Training in Europe*, bind 2 (baseret på Eurostat: Community labour force survey 1997).

land til land (Figur 7). De politiske tiltag bør være forskellige, afhængigt af, hvilken af de to forklaringer der gør sig gældende. Reaktivering af de langtidsledige, kombineret med formidling af tidsbegrænset arbejdserfaring, uddannelse til kompensering af kvalifikationsstab, psykologisk støtte, lavere lønningsomkostninger og oplysningskampagner for arbejdsgivere er nogle af de tiltag, som er passende, hvis state dependence udgør den overvejende årsag til vedvarende arbejdsløshed.

Hvis argumentet om heterogenitet gør sig gældende, især for de lavere uddannede, er det uddannelsespolitikernes opgave at højne kvalifikationsniveauet, bibringe transferable og praktiske kvalifikationer, støtte ikke-formel læring og fremme en fortsat tilpasning til arbejdsmarkedets behov som led i livslang uddannelse. Disse kvalifikationer skal lette starten på arbejdslivet og sikre beskæftigelsesevnen på lang sigt.

I virkeligheden er både state dependence og heterogenitet årsag til vedvarende arbejdsløshed. Derfor kræves der forskning og koordinerede politiske tiltag, som ikke koncentrerer om et enkelt af disse aspekter, men forsøger at integrere begge og samtidig tager hensyn til den politiske, økonomiske og sociale kontekst i det pågældende land.

(b) Den anden form for manglende kvalifikationsmatchning vedrører *overkvalifikation*, dvs. beskæftigelse af arbejdstagere under deres kvalifikationsniveau. Af adskillige undersøgelser fremgår det, at overkvalifikation er et voksende problem på de europæiske arbejdsmarkeder. Åbenbart er arbejdstagere med kvalifikationer på lavere eller mellemniveau, og specielt kvinder, stærkere berørt end folk med højere kvalifikationer eller mænd.

En række teorier giver i det mindste delvis en forklaring på fænomenet overkvalifikation. En empi-

risk måling ved hjælp af »objektive«, »subjektive« eller »indirekte« metoder har ligeledes fordele og ulemper.⁵

Resultater af empiriske undersøgelser baseret på disse metoder gør det vanskeligt at danne sig et klart billede af forskellige lande og bestemte tidsrum. Der er betydelige forskelle fra land til land, mellem yngre og ældre arbejdstagere, afhængigt af deres status (beskæftiget i overensstemmelse med uddannelse, arbejdsløs, i begyndelsen af deres arbejdskarriere), og mellem mænd og kvinder. Endvidere har arbejdsgivernes og arbejdstagernes holdning, institutionelle ordninger og bestemmelser (f.eks. vedrørende arbejdsløshedsstøtte) en væsentlig indflydelse på problemet om overkvalifikation.

Yderligere hindringer for et klart billede af omfanget af overkvalifikation er de varierende resultater fra forskellige undersøgelser og metoder selv fra et enkelt land. Der er dog gjort betydelige fremskridt, idet der anvendes lange dataserier og et udvidet sæt af indikatorer for overkvalifikation.

En række politiske tiltag kunne afhjælpe på eller forhindre en stigning i overkvalifikation. Sådanne tiltag omfatter egnede uddannelses-systemer med både brede og »salgbare« kvalifikationer. Uddannelses- og erhvervsvejledninger opfordres til at give bedre oplysninger om aktuelle og fremtidige kvalifikationsbehov og således vække bevidstheden om de langsigtede risici og chancer, som er forbundet med et specielt valg – eller politisk fremme – af et undervisnings- eller uddannelsesprogram. Andre drøftede tiltag er for eksempel fremme af regional mobilitet, ny fastlæggelse af arbejdsløshedsstøtte, løndifferentiering og større deltagelse fra den enkelte i finansieringen af egen uddannelse og højere uddannelse.

Forskningen bør gøre meget mere brug af længdesnitsdata, som tager hensyn til den gradvise anvendelse (eller manglende anvendelse) af kvalifikationer set ud fra et arbejdskarriereperspektiv. Opmærksomheden bør også i højere grad rettes mod de ikke-formelle kvalifikationskomponenter: Formelle kvalifikationer alene synes mindre og mindre tilstrækkelige som forklaring på de komplekse systemer i forbindelse med ansættelse, kvalifikationsanvendelse, mobilitet, karriere og forfremmelse af ansatte.

⁵ Der redegøres for de teoretiske grundlag og anvendte målemetoder i baggrunds- og synteserapporten.

(c) Den tredje form for manglende matchning på arbejdsmarkedet, som behandles i denne rapport, vedrører *kvalifikationsunderskud*. Dette betragtes i stadig højere grad som hæmmende på udviklingen af et videns- og informationssamfund.

Størstedelen af kvalifikationsunderskuddet i EU-landene skyldes mangelen på IKT-specialister og ingeniører, men også økonomer, lærere og uddannede i sundhedssektoren. Endvidere klager virksomhederne over manglende kernekvalifikationer blandt de ansatte – læsning, skrivning, regning, kommunikative og grundlæggende IKT-kvalifikationer. En prospektiv undersøgelse på europæisk plan baseret på samtaler med informationsteknologiledere og -mellemledere samt på uddannelsesstatistikker forudser et underskud på mere end 1,7 millioner IKT-ansatte i 2003 (Tabel 12).

På denne baggrund fokuserer politiske overvejelser på nationalt og europæisk plan på fremme af e-learning og støtteinfrastruktur, på formidling af grundlæggende kvalifikationer og udvikling af læreres og instruktørers IKT-relaterede pædagogiske viden.

Skeptiske bemærkninger om materialet om kvalifikationsunderskud vedrører ikke kun undersøgelsesmetodernes undertiden manglende gennemsig-

Tabel 12: Kvalifikationsunderskud på IKT-området i Europa^(a), 1998-2003

	1998	2000	2003
Efterspørgsel (1000)	8772	10421	13071
Udbud (1000)	8313	9189	11331
Underskud (1000)	459	1232	1740
Underskud(%)	5	12	13
Herunder underskud i følgende kvalifikationer: (%)			
Internet	14	23	33
Applikationer	4	12	10
Distribuerede applikationer	5	10	10
Teknologineutrale kvalifikationer	5	9	14
Hostbaserede kvalifikationer	3	3	3

(a) Den Europæiske Union og Schweiz.

Kilde: IDC (International Data Corporation), Milroy A., Rajah P., 2000. Europe's growing IT skills crisis. www.idc.com.

tighed, men også den omstændighed, at mangelen på faglært arbejdskraft i en virksomhed kun er en, men ofte ikke den vigtigste af flere hindringer for innovation og produktionsvækst. Et andet alvorligt modargument er, at kvalifikationsunderskud kan være kortere- eller længerevarende og kan vendes i modsat retning efter nogle år. På grund af den lange tidsafstand mellem opnåelsen af kvalifikationer og den produktive anvendelse heraf kan dette resultere i »spindelvævscykler«, som medfører alvorlige problemer i det lange løb.

Således kan f.eks. aktuelle underskud i IKT-sektoren i nogle lande også være de langsigtede følger af nedskæringer i den offentlige finansiering af datamatiker- og ingeniøruddannelser samt af tidligere høj arbejdsløshed blandt datamatikere og ingeniører, som også berørte studievalget og førte til en tilbagegang i antallet af dimittender nogle år senere.

Cykliske bevægelser skal derfor iagttages nøje – især i forbindelse med uddannelsespolitiske tiltag. Det samme gælder disse bevægelser langsigtede følger for den enkeltes uddannelsesvalg og for nye kvalifikationsudbud.

5. Fremtidige kvalifikationsbehov

Selv om mennesket ikke kan forudsige fremtiden, bør der gøres bestræbelser på at belyse fremtidige muligheder og farer, og således også politiske tiltag, som er nødvendige for at undgå fremtidig ubalance i forbindelse med økonomiske forandringer og forandringer i kvalifikationsudbud og -efterspørgsel.

Prognoser har til formål at gøre beslutningstagere på alle niveauer opmærksomme på følgerne af de handlinger, der gennemføres eller ikke gennemføres. De kan give oplysninger om udviklingen på lang sigt, f.eks. den demografiske, og følgerne for uddannelse og beskæftigelse. Jo hurtigere udviklingen finder sted, desto vanskeligere og mere usikker er prognosen.

Derfor har prognoser også vurderende og advarende funktioner, idet de peger på behov for handling eller advarer mod en uønsket udvikling. Prognoser kan aldrig forudsige fremtidens realitet. Men de kan tjene som didaktisk redskab ved at øge forståelse og bevidsthed hos de berørte parter med hensyn til den fremtidige udvikling og til måder, hvorpå denne kan påvirkes i rette tid.

Dette er essensen af en bred (og evig) diskussion om kvalifikations- og beskæftigelsesprognoser, deres fordele og ulemper og den eventuelle anvendelse heraf til beslutninger, som træffes af enkeltpersoner, virksomheder og af staten.

Der er mange forskellige *fremgangsmåder* for kvalifikationsprognoser. De rækker fra »hårde« kvantitative forudsigelser af udbud og efterspørgsel, som delvis bygger på økonometriske og på gennemstrømnings- og overgangsmodeller, til mere kvalitative metoder som scenarier, orakelspørgsmål, overvågning, benchmarking, ekspertpaneler og »holistiske« approaches.

Kvantitative kvalifikationsprognoser gennemføres i mange EU-lande såsom Tyskland, Irland, Nederlandene og Det Forenede Kongerige, og til dels i Finland og Sverige. Flere central- og østeuropæiske lande (CEØL), som har en bestemt baggrund inden for økonomisk og personaleplanlægning, nyorienterer sig i retning af metoder, som anvendes i de vestlige lande. Ikke alle europæiske lande er dog overbeviste om sådanne prognosers relevans og nytte. De foretrækker, delvis også på grund af manglende statistisk infrastruktur, mere kvalitative metoder eller overvågningsmetoder, der omfatter netværk og aktører på regionalt eller lokalt plan. Disse spørgsmål behandles mere detaljeret i baggrundsrapporten.

Endvidere er det område, prognoserne dækker, ved at blive udvidet. Dette sker f.eks. ved at medtage generiske kvalifikationer og kompetencer som supplement til de formelle kvalifikationer (som hidtil har overvejet i prognosemodeller) og ved at tage virksomhedsniveau og i stigende grad også regionalt og lokalt niveau i betragtning.

Fremtidige udviklingstendenser og passende strategier udarbejdes ligeledes på europæisk plan. På grund af begrænsede oplysninger og forskellige økonomiske systemer og kvalifikationsmønstre udarbejdes disse prognoser for det meste i form af scenarier, benchmarking og prospektive undersøgelser, herunder udvikling af relevante indikatorer som demografisk udvikling, økonomisk vækst og teknologisk udvikling.

Femte del

Individuel performance, overgang til arbejdslivet og social udelukkelse

I femte del af rapporten analyseres flere emner, som snarere er knyttet til det individuelle niveau. Først gennemgås forskningen vedrørende de bestemmende faktorer for deltagelse i uddannelse og uddannelsens indflydelse på den individuelle performance, f.eks. med hensyn til løn, arbejdsløshed, produktivitet og mobilitet. Derefter gives der et overblik over forskningen om overgangen fra uddannelsessystemet til arbejdslivet, et emne, som stadig optager forskere og politiske beslutningstagere. Tredje kapitel beskriver de faktorer, der er bestemmende for udelukkelse fra arbejdsmarkedet og uddannelsesforanstaltninger samt de lavt kvalificerede arbejders situation.

1. Uddannelse og individuel performance

Det er en udbredt opfattelse, at uddannelse har betydelig positiv indvirkning på den enkeltes performance og i almindelighed er i stand til at give forklaring på en stor del af forskellene i løn, arbejdsløshed og andre variabler. Forskningsresultaterne er dog vidt forskellige med hensyn til fordeling og virkning af uddannelse, afhængigt af det nationale uddannelsessystem og af oplysningernes og forskningsmetodernes karakter og kvalitet.

På aggregeret niveau er den positive forbindelse mellem uddannelse og individuel performance blevet bekræftet af adskillige forskningsundersøgelser. Personer med højere uddannelsesniveau er gennemsnitligt oftere erhvervsbeskæftiget, har en højere indkomst, deltager oftere i videreuddannelse, er ikke så ofte arbejdsløse. De driver ofte selvstændig virksomhed, har en højere regional mobilitet og arbejder med nyere og mere hightech udstyr.

Selv om disse resultater tydeligt viser uddannelsens fordele for den enkelte, er de ikke i sig selv nogen retningslinje for politisk handling. Der er holdepunkter for, at forskningsresultater kan forvrides betydeligt gennem *self-selection*, dvs. det umulige i at sammenligne den enkeltes resultater opnået som følge af uddannelse med de resultater, som samme person (eller en i enhver henseende sammenlignelig gruppe), ville have opnået uden at have deltaget i uddannelse.

Endvidere kan væsentlige aspekter i forskellene som følge af uddannelse – som f.eks. indkomst, arbejdsløshed eller arbejdskarriere – ikke tilskrives uddannelse alene. Medfødte evner, heterogenitet af færdigheder og præferencer, familiebaggrund, politiske hændelser, held og økonomisk og teknologisk udvikling er ligeledes vigtige faktorer, som bør medtages i analysen for ikke at forvrøde resultaterne.

I det store og hele viser empirisk materiale, at der i strukturerede uddannelsessystemer med en høj investering i grundlæggende uddannelse er en tendens til et lavere individuelt udbytte i videreuddannelse (Tabel 13). Dette synes at være tilfældet i lande som Tyskland og Frankrig. I mindre strukturerede systemer for grundlæggende uddannelse (såsom Det Forenede Kongerige og USA) opnår enkeltpersoner derimod et højere videreuddannelsesudbytte.

Nogle resultater sætter spørgsmålstegn ved statens rolle i forbindelse med uddannelse. Det er klart, at formel uddannelse ikke kan beskytte alle mod al slags uvejrlivet igennem, men at den kan være et meget stærkt våben, hvis den anvendes på rette tidspunkt, i rette udstrækning og med det rette indhold. På andre tidspunkter af en persons arbejdsliv kan andre strategier såsom ikke-formel læring eller mobilitet på regions-, virksomheds- eller brancheplan være til mere hjælp.

For erhvervsuddannelsesstøttepolitikker er det nødvendigt med et passende, systematisk og regelmæssigt *ex ante*-forskningsdesign for bedre at forstå de mange forbindelser mellem erhvervsuddannelsesaktiviteter og resultaterne heraf. Stramme offentlige budgetter bevirker, at undersøgelser af uddannelsesprogrammernes virkning og effektivitet intensiveres i fremtiden. Et skræddersyet forskningsdesign, der fortrinsvis bygger på længdesnitsdata, som tager højde for forskellige situationer, enkeltpersoners heterogenitet, forskelle i uddannelsessystemer, offentlige myndigheder, markeder osv. er dog omkostnings- og tidskrævende.

Sammenlignelig erhvervsuddannelsesforskning baseret på mikrodata er ved at blive forbedret eller kan bestemt forbedres ved hjælp af dataserier, der dækker hele Europa, som f.eks. EF's undersøgelse af arbejdsstyrken, Det Europæiske Fællesskabs Husholdningspanel (ECHP), undersøgelser af efter- og videreuddannelse (CVTS)

Tabel 13: Årlige uddannelsesafkast i udvalgte OECD-lande, opdelt efter køn, 1995, %

	Gymnasialt niveau (sekundær-niveau II)	Ikke-universitær tertiær uddannelse	Universitets- uddannelse	Gymnasialt niveau (sekundær-niveau II)	Ikke-universitær tertiær uddannelse	Universitets- uddannelse
	Kvinder			Mænd		
Australien	12,5	7,9	6,7	7,5	9,7	10,4
Canada	16,1	28,1	28,5	12,5	23,0	16,5
Danmark	11,8	5,1	9,2	10,4	5,2	11,0
Finland	8,1	12,2	14,3	10,4	10,5	14,8
Frankrig	14,1	20,1	12,7	14,2	17,6	14,1
Tyskland	5,5	8,7	8,2	5,7	16,6	10,9
Irland ^(a)	28,8	8,2	17,4	18,6	11,7	14,0
Italien	9,5	-	4,6	10,4	-	9,9
Nederlandene	24,4	-	10,5	14,1	-	10,8
Norge	17,3	7,8	13,3	11,3	9,4	11,6
Portugal	32,4	-	28,3	33,3	-	27,3
Sverige	9,9	4,2	5,3	10,9	6,5	8,2
Schweiz	22,1	17,7	5,2	19,0	27,1	5,5
Det Forenede Kongerige	19,1	13,7	19,1	14,3	4,8	12,7
USA	22,9	10,5	12,6	26,3	8,9	12,6
Gennemsnit ^(b)	16,4 (0,44)	11,1 (0,68)	12,5 (0,56)	14,9 (0,46)	10,7 (0,89)	13,6 (0,30)

(a) Tallene henviser til 1994; (b) uvægtet gennemsnit (i parentes: varians).

NB: med fed skrift: over gennemsnittet.

Kilde: OECD, 1998. *Human capital investment. An international comparison*. Paris: OECD/CERI, tabel A4.4.

samt undersøgelse af voksnes læse- og skrivefærdighed (IALS). Til trods for, at der stadig er metodeproblemer, bør de internationale undersøgelser definere de mest relevante humankapital- og uddannelsesvariabler således, at de bedre kan sammenlignes. Endvidere bør der ske en væsentlig forbedring med hensyn til adgang til disse datasæt i forskningsøjemed.

2. Overgang fra uddannelse til arbejdsliv

Overgangsfasen mellem uddannelsessystem og arbejdsliv har optaget forskere og politiske beslutningstagere i mere end to årtier. Kendskab til dynamikken i denne proces er en absolut forudsætning for målrettede politiske tiltag.

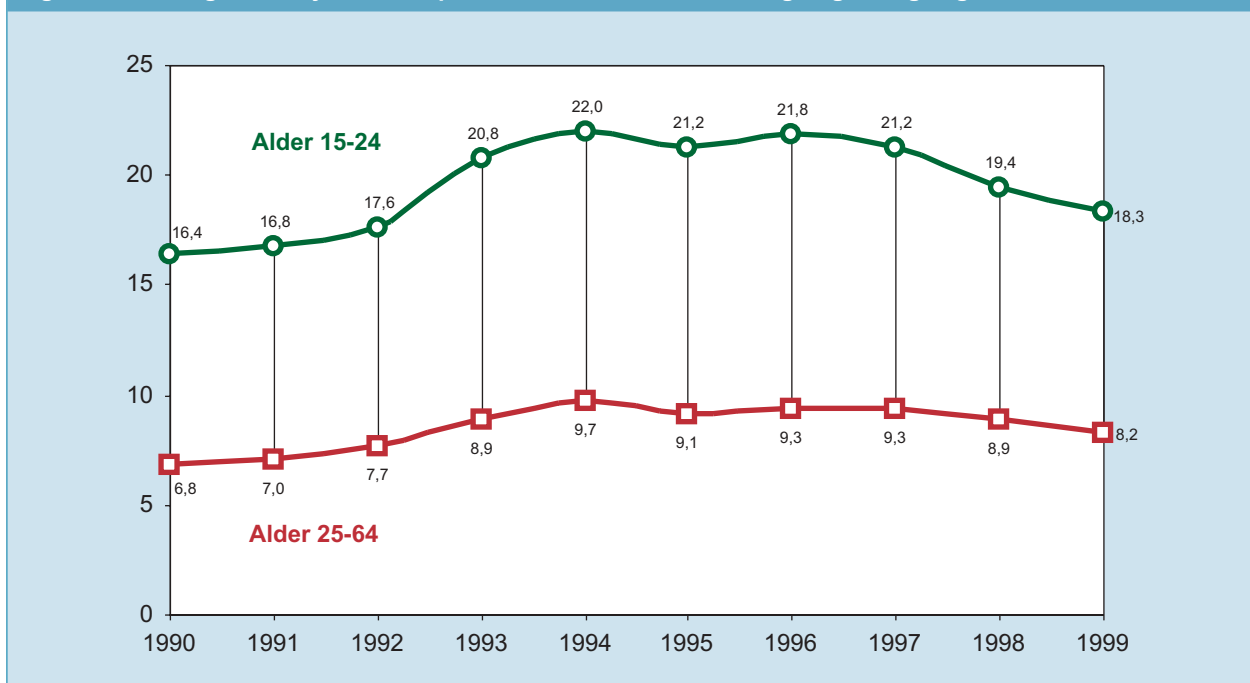
Sammenlignet med voksne er de unge forfordelte på arbejdsmarkedet, både hvad angår beskæftigelses-

sesomfang og -kvalitet, til trods for en række gunstige parametre på kort sigt: en gradvis nedgang i antallet af unge i de fleste europæiske lande, en generel højnelse af deres uddannelsesniveau, længere uddannelse, større relativ vækst i sektorer med gode beskæftigelsesudsigter for unge, iværksættelse af tiltag til fremme af de unges indslusning på arbejdsmarkedet.

De unge, og specielt de mindre kvalificerede, rammes snarere af arbejdsløshed end de voksne (Figur 8). De har de mere usikre arbejdspladser og udsættes for længere og længere overgangsperioder mellem det tidspunkt, de forlader uddannelsessystemet, og opnåelsen af en stabil position i beskæftigelsessystemet.

Overgangen kan af den enkelte (der forlader uddannelsessystemet) betragtes som en periode, hvor der skiftes status, hvor det unge menneske skifter fra den grundlæggende heltidsuddannelse

Figur 8: Udviklingen i arbejdsløshedsprocenten 1990-99 – sammenligning af unge og voksne, EU-12/EU-15, %



NB: Tal fra før 1995 henviser til EU-12.

Kilde: Eurostat: Community labour force survey.

til en stabil position på arbejdsmarkedet (eller eventuelt forlader dette).

I forbindelse med undersøgelsen af de bestemte faktorer for overgangsprocessen udgør den sammenlignende forskning et meget nyttigt redskab, som gør det muligt at måle forskelle og ligheder inden for almen og erhvervsrettet uddannelse mellem de forskellige lande, at sammenligne metoder for indslusning på arbejdsmarkedet og finde frem til de afgørende faktorer.

Uddannelsessystemerne (graden af standardisering og differentiering eller stratificering) og arbejdsmarkedene (betydningen af interne arbejdsmarkeder, graden af regulering af adgangen til beskæftigelse, f.eks. i faglige arbejdsmarkeder) er forskellige i Europa. Også forbindelserne mellem uddannelsessystem og arbejdsmarked er forskellige (fra manglende forbindelser til et netværk af tætte forbindelser). Endvidere har nationale institutionelle karakteristika åbenbart en betydelig indflydelse på den måde, hvorpå socioøkonomiske uligheder afspejles i resultaterne i skolen, i indslusningen på arbejdsmarkedet og i den enkeltes tilværelse.

Arbejdsmarkedets opbygning har ikke nogen direkte tilknytning til uddannelsessystemet, men

den kan have en indflydelse på de unges overgang fra uddannelsessystemet til en fast beskæftigelse

Er uddannelsessystemet snarere almindelige og arbejdsmarkedet præget af interne markeder, erhverver de unge arbejdstagere hovedsagelig deres kompetencer på arbejdspladsen. De fleste unge mennesker starter på arbejdsmarkedet på et lavt fagligt niveau og er forfordelte i konkurrencen med allerede ansatte, når det gælder opnåelse af højere stillinger, karrieremuligheder og jobsikkerhed. På de faglige arbejdsmarkeder har nybegyndere derimod bedre chancer for at finde en arbejdsplads, der svarer til deres specielle faglige kvalifikationer.

I Europa stilles de unge over for forskellige vilkår, når de starter på arbejdsmarkedet. Hvad angår de unges risiko for arbejdsløshed, kan de europæiske lande inddeles i tre grupper:

(a) Østrig, Tyskland, Nederlandene og Danmark, hvor de unge har en forholdsvis lav arbejdsløshedsprocent i det første år på arbejdsmarkedet (mellem 8 og 14%);

(b) Det Forenede Kongerige, Irland, Belgien og Frankrig, hvor arbejdsløshedsprocenten i begyndelsen af beskæftigelsen svarer til gennemsnittet (fra 18 til 36%);

(c) Middelhavslandene Spanien, Grækenland og Italien) med de højeste procenttal det første år på arbejdsmarkedet (fra 21 til 49%). For Portugal gælder det samme som for den mellemste gruppe.

I løbet af de følgende år på arbejdsmarkedet mindskes forskellene forholdsvis hurtigt. Efter ti år er forskellene landene imellem næsten udlignet (Figur 9).

Undersøges overgangen af kategorien »unge« udelukkende på grundlag af alder, går man implicit ud fra, at personer i samme aldersgruppe udgør en homogen gruppe i henseende til uddannelsesniveau og alder, når de starter på arbejdslivet. Unge i en og samme aldersgruppe befinder sig dog ofte i yderst forskellige situationer (videreførende uddannelse, gentagelse af et skoleår, militærtjeneste, pause, arbejdsliv – beskæftigelse og arbejdsløshed). Det er derfor bedst at undersøge overgangen i henseende til den tid, de unge har været på arbejdsmarkedet, dvs. den tid, der er gået, siden de forlod undervisningssystemet.

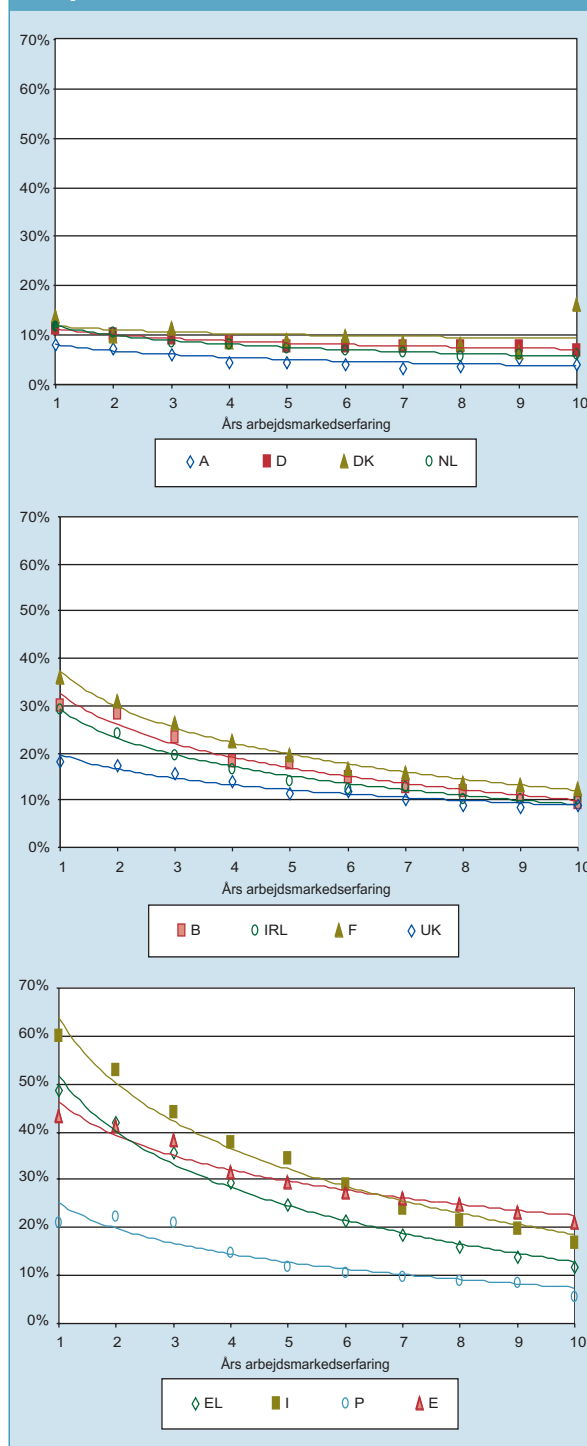
Unge nybegyndere oplever f.eks. ofte, at de tilbydes en tidsbegrænset kontrakt. Man kan dog spørge sig selv, om den større usikkerhed i forbindelse med de unges arbejdspladser i henseende til status skyldes de unges manglende erfaring eller manglende anciennitet i virksomheden.

Er det sidste tilfældet, skulle også nyansatte, erfarne arbejdere ligeledes tilbydes tidsbegrænsede kontrakter. Betragter man de senest ansatte, viser det sig, at de mere erfarne (»seniors«) har forholdsvis få fordele i henseende til beskæftigelsesstatus (undtagen i Sverige). Det er de nyansatte generelt, der må leve med fleksible ansættelsesformer – ikke kun de unge.

Analysen, der bygger på tværsnitsdata, giver ikke mulighed for detaljerede oplysninger om overgangen forud for opnåelse af fast beskæftigelse. Længdesnitsundersøgelser viser sig at være mere egnede til at foretage denne slags analyser. Der foreligger dog ikke længdesnitsundersøgelser på europæisk plan med sammenlignelige data om overgangen.

Projektet TSER CATEWE (*Comparative analysis of transitions from education to work in Europe*) kombinerer undersøgelser med tværsnitsdata fra undersøgelser af arbejdsstyrken med tidsserier (strømme) fra undersøgelser af overgangen i

Figur 9: Arbejdsløshedsprocent hos dimittender fra gymnasialt niveau (sekundærniveau II) (ISCED 3) efter potentiel erfaring på arbejdsmarkedet



NB: Markeringerne indikerer de aktuelle værdier, linjerne er trendlinjer (logaritmiske trends)

Kilde: Gangl M., 2000. *European perspectives on labour market entry: A matter of institutional linkages between training systems and labour markets?* MZES Working paper 24. Mannheim: Mannheim Centre for European Social Research (Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung).

nogle lande (Frankrig, Irland, Skotland, Nederlandene). På tidspunktet for udarbejdelsen af denne rapport forelå der kun delresultater fra dette projekt, som viser, at længdesnitsdata (selv om de kun dækker nogle lande) kombineret med tværsnitsdata giver en temmelig omfattende analyse af overgangen mellem uddannelsessystemet og arbejdslivet i Europa.

Forskningsarbejde viser, at de bedste europæiske uddannelsesmodeller for øjeblikket er kendetegnet ved et højt integrations- og koordinationsniveau mellem stat, uddannelsesudbydere og arbejdstagere. Det synes derfor at være vigtigt, at der knyttes stærke forbindelser mellem uddannelsessystemet og de vigtigste økonomiske aktører, navnlig på sektor-, regionalt og lokalt plan.

Forskningen har samlet større erfaring om overgangen end om andre områder inden for uddannelses- og erhvervsuddannelsesforskning. Der foreligger dog kun få *sammenlignelige* data på nuværende tidspunkt. De omfatter kun data fra EF's undersøgelse af arbejdsstyrken (som ikke specielt behandler dette spørgsmål⁶) og til de sammenlignelige længdesnitsdatabaser, som er oprettet takket være samarbejdet mellem nogle landes forskere, og som delvis finansieres af Europa-Kommissionen.

Kendetegnende for forskningen om overgangen er de manglende oplysninger om efterspørgselen efter uddannelse; den aktuelle forskning er således koncentreret om det individuelle plan og udbudssiden. Det er klart, at der er behov for flere virksomhedsundersøgelser.

At lette overgangen fra uddannelsessystemet til arbejdslivet er en vigtig politisk opgave. Der eksisterer dog i øjeblikket ikke noget solidt empirisk forskningsgrundlag, som medlemsstaterne og EU kan støtte sig til, når de træffer beslutning om, hvilke foranstaltninger der skal gennemføres, på grund af utilstrækkelige data og manglende sammenlignelige undersøgelser. Disse mangler må afhjælpes ved oprettelse af egnede databaser og udvikling af sammenlignelig forskning, som fokuserer på virkningen af de vedtagne foranstaltninger.

⁶ I 2000 er et ad hoc-modul om overgangen blevet medtaget i EF's undersøgelse af arbejdsstyrken. Foreløbige resultater vil foreligge i anden halvdel af 2001.

3. Social udelukkelse og genindslusning ved hjælp af uddannelse

Strukturforandringer, som har omformet økonomierne i de industrialiserede lande i løbet af de sidste 20 til 30 år, har også medført væsentlige ændringer i arbejdsmarkedets og samfundsklassernes struktur. Mange flere mennesker er nu truet af den ene eller anden form for social udelukkelse.

Social udelukkelse opstår ved, at der dannes en skillelinje mellem bestemte grupper og resten af befolkningen. Køn, alder, sundhedstilstand, uddannelsesniveau eller nationalitet er bestemmende faktorer, som forklarer, hvorfor personer udelukkes fra arbejdsmarkedet og fra uddannelsesprogrammer.

En undersøgelse af forholdet mellem arbejdsløshed og social udelukkelse viser, at der er betydelige forskelle med hensyn til den måde, hvorpå de sociale systemer i Europa sikrer de arbejdsløse en bestemt levestandard: I de nordeuropæiske lande garanteres en stor gruppe arbejdsløse en forholdsvis høj levestandard; i nogle sydeuropæiske lande modtager arbejdssøgende kun minimal finansiel støtte.

Definerer man social udelukkelse som en situation med fattigdom og samtidig social isolering og manglende realisering af livsplaner, så udgør arbejdsløshed en betydelig risikofaktor. I de sydlige lande, hvor der er større fattigdom end i de nordlige lande, er de arbejdsløse dog beskyttet mod social udelukkelse gennem stærke bånd til familie og venner. Risikoen for isolering er større i lande som Det Forenede Kongerige, Frankrig eller Tyskland, hvor støtteordningerne er ganske gode (selv om støtten undertiden er lav eller uregelmæssig), men hvor de sociale bånd ikke er så stærke.

I denne sammenhæng må det ikke lades ude af betragtning, at arbejdsløshed og udelukkelse fra arbejdsmarkedet snarere er knyttet til den generelle mangel på arbejdspladser og til arbejdsgivernes rekrutteringspraksis end til den enkeltes indstilling, fiasko eller karakteristika. Det er således ikke tilstrækkeligt at udvide humankapitalen hos dem, der er udelukket fra arbejdsmarkedet, gennem formidling af uddannelse; det er lige så vigtigt at nedbryde strukturelle og institutionelle hindringer for at fjerne kløften mellem dem, der er integreret på arbejdsmarkedet, og dem, der ikke er det.

I nogle tilfælde er arbejdsløsheden dog resultatet af den enkeltes valg og adfærd:

(a) den enkelte kan betragte arbejdsløshedssituationen som mere fordelagtig ud fra et økonomisk synspunkt, »arbejdsløshedsfælden« er således resultatet af en økonomisk beregning;

(b) »uddannelsesfælden« er endnu større, da en arbejdssøgende, der starter på en uddannelse, ikke kun påtager sig en finansiel byrde (udgifter til transport, børnepasning, undervisningsmateriale osv.), men også må udsætte jobsøgningen. Deltagelse i uddannelse betragtes derfor som en »risiko«, hvis (umiddelbare) resultat langt fra er sikkert.

Det kan ikke konkluderes ud fra empiriske resultater, at arbejdsløse er mindre motiverede til at arbejde end beskæftigede. En arbejdsløshedsstøtteordning gør ikke folks ønske om at arbejde mindre⁷ (undtagen måske hos kvinder i de lande, hvor de kulturelle forskelle mellem kønnene traditionelt er mere udprægede) (Tabel 14).

I de fleste europæiske lande er det kun de arbejdsløse støttemodtagere, der har adgang til offentligt finansieret uddannelse (deltagere skal have været arbejdsløse i en mindsteperode, der i nogle tilfælde skal være uafbrudt). Dette medfører *institutionel udelukkelse* af alle de arbejdsløse, som ikke hører til denne kategori og specielt de arbejdsløse, der ikke er registreret hos social- eller arbejdsmyndighederne.

Strammere offentlige budgetter betyder, at vægten lægges på uddannelsesprogrammernes økonomiske effektivitet, bedømt ud fra *programmets resultater* (f.eks. antal deltagere, der herefter finder en arbejdsplads). Jo mere vægt der lægges på effektivitet, desto mere tilpasses programmernes indhold til de personer, der har højst sandsynlighed for at opnå de valgte mål (»creaming off«), og desto mere selektive er de (*økonomisk udelukkelse*).

Når uddannelsesudbydere råder over en vis frihed til at fastsætte deres egne udvælgelseskriterier, er det motivationskriteriet (den enkeltes vilje til at forbedre sin situation), der får prioritet. Dette kan føre til en form for »psykologisk udelukkelse«, da den arbejdsløses motivation og behov er bestemmende ikke kun for viljen til at deltage i uddan-

⁷ Dette koncept har dog mange facetter, og det kan ikke udelukkes, at nogle personer er »motiverede til at arbejde«, men kun på bestemte betingelser, eller måske ikke står til rådighed.

Tabel 14: Sammenligning af arbejdsmotivation hos beskæftigede og arbejdsløse (uafhængigt af finansiel nødvendighed), EU-15, %

	% motiverede arbejdsløse	% motiverede beskæftigede
DK	82,8	76,3
NL	80,4	67,3
S	78,7	75,9
UK	78,3	53
I	75,6	42,7
EL	74,8	49,4
IRL	71,4	62,1
P	70,7	58,8
D (Øst)	69,0	61,2
A	66,7	54,0
B	60,4	44,4
F	59,4	36,9
FIN	57,5	55,2
E	51,7	35,8
D (Vest)	48,7	43,2
EU-15	63,7	48,0

Kilde: Gallie D., 2000. *Unemployment, work and welfare*. Papir forelagt på seminaret 'Towards a learning society: innovation and competence building with social cohesion for Europe'. Et seminar om socioøkonomisk forskning og europæisk politik; Cascais, Portugal, 28. – 30. maj 2000.

nelse og for adgangen hertil, men også for opnåelsen af et godt uddannelsesresultat.

En uddannelse, som ikke har til formål at mindske gabet mellem den enkeltes »kultur« og den »kultur«, der hersker på arbejdsmarkedet, kan medføre udelukkelse af de personer, hvis kultur stemmer mindst overens med den kultur, der dominerer på arbejdsmarkedet (*kulturel udelukkelse*).

Aktive tiltag vinder stadig mere indpas. Social »aktivering« og relaterede tiltag sigter mod en hurtig social genindslusning af de mennesker, der er udelukket fra arbejdsmarkedet og afhængige af social støtte. I størstedelen af programmerne sker denne genindslusning via arbejdsmarkedet. I 1990'erne indførtes det, som man kan kalde »workfare«⁸, hvor arbejdsløse kun modtager

⁸ Begrebet er sammensat af »work« og »welfare«. Det har eksisteret i længere tid i en række lande.

finansiell støtte, hvis de er rede til at påtage sig beskæftigelse. Afslås et beskæftigelsestilbud, kan det i værste fald medføre tilbagetrækning af samtlige støttebeløb (*politisk udelukkelse*).

En evaluering af resultaterne af *workfare* må nødvendigvis baseres på andre kriterier end beskæftigelseskriteriet. Der må tages hensyn til beskæftigelsens karakteristika og til perspektiverne for de personer, som ikke deltager i tiltaget.

Uddannelse forekommer som et effektivt aktivt tiltag mod arbejdsløshed. Tiltaget har en positiv indflydelse på de mest forfordelte, idet det stigende antal deltagere i uddannelse medfører mere smidige udvælgelseskriterier.

Nogle europæiske lande går i retning af det, man kunne kalde »*learnfare*«:⁹, hvor modtageren er forpligtet til at følge en uddannelse, hvis han eller hun vil fortsætte med at modtage arbejdsløshedsstøtte. I dette tilfælde skal de arbejdsløse infomeres om, hvordan tiltaget kan forbedre deres beskæftigelsesevne (for at øge deres motivation og retfærdiggøre foranstaltningens obligatoriske karakter).

Modeller, der tilsidesætter den økonomiske kontekst, bygger på forestillingen om, at årsagen til arbejdsløsheden er manglende »kvaliteter« hos de berørte personer. Den enkelte gøres ansvarlig for sin egen succes og fiasko. Ifølge denne opfattelse består de offentlige myndigheders rolle i at skabe uddannelsesmuligheder, og de personer, der trods alt stadig er arbejdsløse, mistænkes for ikke at ville arbejde eller ikke at være i stand til at arbejde.

I forbindelse med høj arbejdsløshed og inflation i uddannelsesbeviserne er et lavt uddannelsesnivea mere og mere ensbetydende med en usikker position på arbejdsmarkedet. Hvordan »risikogruppen« defineres, afhænger af den socioøkonomiske kontekst og uddannelsessystemet i det pågældende land. Der er dog efterhånden enighed i Europa om, at det gymnasiale niveau (sekundærniveau II) (ISCED 3) udgør det nødvendige minimum for en god start på arbejdslivet.

Der anføres en række hypoteser som forklaring på de forringede beskæftigelsesbetingelser for de lavere kvalificerede - hvis antal i øvrigt er faldende:

⁹ Anvendt i forbindelse med læring forstås der hermed indførelse af et obligatorisk uddannelsessystem.

- fordelingen af beskæftigelse mellem sektorerne: arbejdspladser med lave kvalifikationer findes især i sektorer i nedgang;
- indførelsen af de nye teknologier begunstiger de højere kvalificerede (*skill biased technology*), og medfører en polarisering eller uligevægt på arbejdsmarkedet (overkvalifikation, kvalifikationsunderskud);
- substitution på arbejdsmarkedet: i forbindelse med en overflod af indehavere af beviser, besættes de stillinger, der normalt er forbeholdt de lavere kvalificerede, af personer med bevis fra en højere uddannelse, og de lavere kvalificerede fortrænges fra arbejdsmarkedet;
- segmentation på arbejdsmarkedet: der skelnes mellem en hård kerne (*core workers*) og en fleksibel gruppe (*non-core workers*, i betydningen *marginal workers*). Den førstnævnte kategori er tæt knyttet til virksomheden og har stabile og fordelagtige kontrakter. Den anden er ansat med tidsbegrænsede eller midlertidige kontrakter og er hovedsagelig ansat i stillinger, der kræver lavere kvalifikationer.

Generelt og for at undgå, at lavere kvalificerede arbejdstagere udelukkes fra uddannelse, må erhvervsuddannelses- og beskæftigelsespolitikkerne nødvendigvis koncentreres om strategier og redskaber, som kan fremme mulighederne for adgang til læring: målrettede politikker, arbejdsmarkedets parters medvirken, vejledning og rådgivning, anerkendelse og gennemførelse af ikke-formel læring osv.

Det er nødvendigt at forbedre de lavere kvalificeredes situation og beskæftigelsesperspektiver, hvis de europæiske lande skal forblive konkurrencedygtige, og hvis man vil forhindre marginalisering og udelukkelse af en betydelig del af arbejdsstyrken.

Inden for sammenlignelig forskning er man begyndt at undersøge uddannelser med høj effektivitet. Programmet *TSER (Targeted socio-economic research)* har finansieret et projekt, som undersøger effektiviteten af uddannelse for langtidsledige i syv lande: Belgien, Danmark, Grækenland, Irland, Nederlandene, Det Forenede Kongerige og Norge.

Et af resultaterne af denne undersøgelse var, at »fløden skummes«, og at det har en positiv virkning på uddannelsernes effektivitet, idet delta-

gerne med de bedste resultater begunstiges og de, der rent faktisk er udsat for udelukkelse, opgives. En udpræget »creaming off« fører til forstærket udelukkelsen af de mest fordelte og forårsager høje omkostninger for samfundet.

I fremtiden bør bestemmende faktorer for uddannelsernes effektivitet undersøges nærmere. Det er nødvendigt at udvikle mere differentierede metoder for at påvise de forskellige programmets virkning.

Den nuværende aldring af arbejdsstyrken vil sandsynligvis skabe en større efterspørgsel efter arbejdskraft; for at kunne imødekomme denne efterspørgsel vil det blive af større og større betydning at genindsøge de arbejdsløse og de ikke-aktive – efter gennemførelse af passende uddannelse – samt at ajourføre alle arbejdstageres kompetencer. Lykkes dette ikke, kan den manglende overensstemmelse mellem udbud og efterspørgsel bremse det økonomiske opsving.

Tilbyder man arbejdsløse en uddannelse, som ikke resulterer i kvalifikationer – men som er begrænset til at give umiddelbar beskæftigelsesevne – mindskes udsigten til indslusning i tilfælde af fornyet økonomisk vækst og ændret kompetencebehov. Følgelig skal resultaterne af uddannelse være »varige«, dvs. værdifulde på lang sigt og kunne tilpasses ændrede arbejdsvilkår.

Finansiel støtte fra det offentlige skal gøre det muligt for de arbejdsløse at undgå fattigdom og fritage dem fra daglige sociale og materielle »overlevelses«problemer, således at de aktivt kan søge varig beskæftigelse, som svarer til deres kompetencer og ønsker. At opfordre arbejdsløse til at acceptere et hvilket som helst job mindsker deres indslusningsmuligheder (underkvalificerede og ustabile jobs, risiko for at blive arbejdsløse igen).

Ledsagende foranstaltninger skal sørge for, at de arbejdsløse stadig deltager i samfundslivet, for at mindske risikoen for isolering, som fører til tab af social identitet.

Ud fra den enkeltes synspunkt er det vigtigt at tage hensyn til motivation, evnen til at lære og at bedømme de mulige fordele ved læringen. Arbejdsløse mennesker ønsker frem for alt at arbejde. Vedvarende politiske tiltag, der har til formål at motivere og genindsøge de arbejdsløse, og som gør det muligt at kombinere beskæftigelse og uddannelse, vil derfor være at foretrække frem for obligatoriske uddannelsesprogrammer.

Sjette del Erhvervsuddannelsesforskning uden for Den Europæiske Union

Første kapitel af denne del giver et overblik over situationen inden for erhvervsuddannelsesforskning i elleve central- og østeuropæiske lande (CEØL). Der gøres forsøg på at afklare, hvorvidt erhvervsuddannelsesforskningen er i stand til at reagere over for de enorme socioøkonomiske opgaver, der stilles i forbindelse med overgangen fra planøkonomi til markedsøkonomi. Det er hensigten at gøre erhvervsuddannelsesforskningen i disse lande mere gennemskuelig ved både at påvise svagheder og analysere resultater og mangler.

Andet kapitel gennemgår erhvervsuddannelsesforskningen i en række andre lande, som ikke er medlemmer af Den Europæiske Union: Australien, De Forenede Stater, Canada, Brasilien, Argentina, Uruguay, Japan, Folkerepublikken Kina og Den Russiske Føderation. Endvidere gives der en kort beskrivelse af internationale organisationers forskning.

1. Erhvervsuddannelsesforskning i Central- og Østeuropa¹⁰

Alt i alt synes forskningen at have reageret med succes på de vigtigste udfordringer i overgangsperioden. I løbet af de seneste år har forskningen i de enkelte stater vist voksende kompetence og spillet en mere og mere afgørende rolle i reformprocessen. Dens udvikling bremses dog af systemiske hindringer (organisatoriske, institutionelle, finansielle).

Foruden de specifikke problemer, der er forbundet med den økonomiske overgang, underkastes de central- og østeuropæiske lande de samme krav som EU's medlemsstater: økonomiens globalisering, teknologiske forandringer og informationssamfundets fremkomst. Den vigtigste udfordring for disse lande ved denne »fordoblede« omformning er at klare overgangen til markedsøkonomi og samtidig skabe tilstrækkelige arbejdspladser for at undgå for høj arbejdsløshed og for stor inaktivitet.

¹⁰ Albanien, Bulgarien, Den Tjekkiske Republik, Estland, Ungarn, Letland, Litauen, Polen, Rumænien, Slovakiet og Slovenien

Systemskiftet har haft en betydelig indflydelse på forskningsområdet. Under det socialistiske herredømme var forskningen domineret af politisk retorik dikteret af regimet. Den anvendte forskning blev tilsidesat, da regimet ikke anså det for nødvendigt at støtte (eller sætte spørgsmålstejn ved) dets politiske argumenter ved hjælp af empiriske oplysninger.

En vigtig forudsætning for forskning er en omfattende forståelse af systemet og udviklingsdynamikken. Erhvervsuddannelsesforskningen i CEØL er ofte koncentreret om undersøgelsen af isolerede aspekter, uden at der gøres forsøg på at opnå et samlet billede af systemet og således at forstå de indbyggede handlinger, som er bestemmende for dets funktion. Denne fragmentering af forskningen afspejles i opdelingen af de institutionelle strukturer, idet de enkelte forskningsområder er »specialiseret« i bestemte aspekter af systemet og kun er lidet informeret om resultater fra andre relaterede områder.

Et andet svagt punkt er manglende pålidelig teoretisk forskning om erhvervsuddannelsens socioøkonomiske sammenhæng (i videre forstand). Arbejdsmarkedets parter deltager kun i forskning i begrænset omfang. Den rolle, som private virksomheder eller ikke-profitkabende organisationer spiller, er også yderst begrænset. Inden for civilsamfundsforskning er der stadig kun få aktiviteter.

Erhvervsuddannelsesforskning finansieres hovedsagelig af offentlige midler, som især tildeles de største institutter. Arbejdsmarkedsforskning finansieres først og fremmest af arbejdsministerierne, og erhvervsuddannelsesforskningen af undervisningsministerierne. Dette medfører en fragmentering af forskningen, manglende samarbejde sektorerne imellem og manglende kontekstuelle perspektiver, da forskningsområderne er meget snævert definerede.

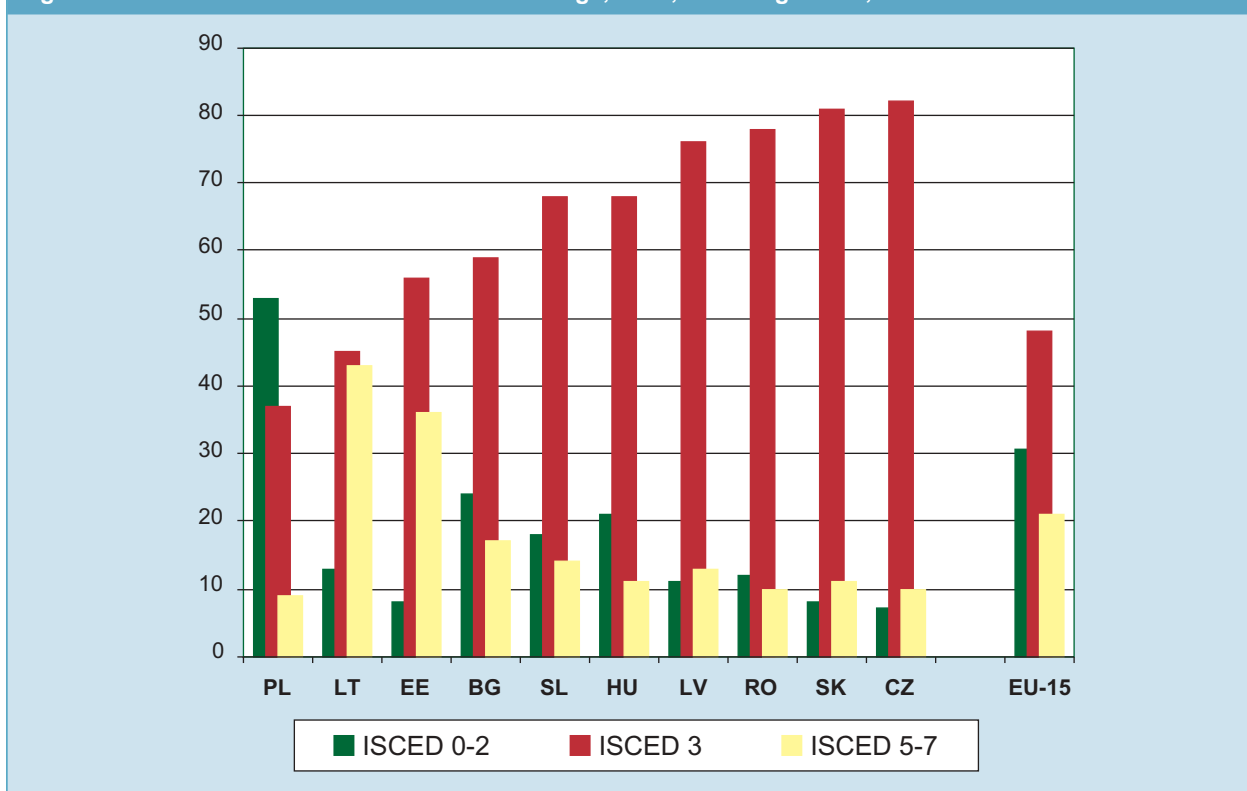
I en periode med økonomiske problemer er det nødvendigt med støtte til forskningen fra internationale institutioner. Dette gælder i forstærket grad for erhvervsuddannelsesforskningen i CEØL. Ved hjælp af visse tilpasninger vil den internationale støtte dog kunne gøres mere effektiv og bedre dække de nationale behov. Der bør især arbejdes på opfølgingsprojekter, som kan omsætte forskningsresultater og henstillinger til praksis. På nationalt plan vil koordineringsmekanismer kunne øge gennemsigtigheden af de projekter, der allerede er gennemført med international støtte, således at dobbeltarbejde undgås og der tages hensyn til nationale prioriteter.

Erhvervsuddannelsesforskningen i CEØL er koncentreret på to store områder: forskning vedrørende erhvervsuddannelsessystemerne og kontekstuel forskning.

Der kan nævnes en række emner i forbindelse med forskningen vedrørende systemerne:

- I forbindelse med strategien om livslang læring er det vigtigt, at forskerne præciserer deres forestilling om erhvervsuddannelse og placerer deres arbejde i forhold til de forskellige områder af uddannelses- og erhvervsuddannelsessystemet. Der må derfor lægges særlig vægt på tværfaglig forskning for at undgå fragmenteret analyse og praksis (som er karakteristisk for reformprocessen i CEØL). Desværre eksisterer en sådan fragmentering i øjeblikket, idet de grundlæggende erhvervsuddannelser undersøges adskilt fra de erhvervsrettede efter- og videreuddannelser og resten af systemet, ofte uden særlig henvisning til arbejdsmarkedet eller til den socioøkonomiske kontekst.
- Inden for forskning vedrørende erhvervsuddannelsesfinansiering bør der gøres bestræbelser på at finde muligheder for i højere grad at inddrage arbejdsgiverne i uddannelsens finansiering og tilrettelæggelse. Forskningen må endvidere udarbejde løsningsforslag til en mere effektiv erhvervsuddannelsesfinansiering.
- Forskningen har hidtil ikke systematisk behandlet spørgsmål om efter- og videreuddannelse. Der er foretaget forholdsvis omfattende forskning af de grundlæggende erhvervsuddannelser, men der foreligger ikke data og indikatorer for udviklingen i bestemte undersektorer af erhvervsrettet efter- og videreuddannelse. Der er også kun få forskningsresultater vedrørende udviklingen af menneskelige ressourcer i virksomheder.
- Forskningen om nyskabende undervisningsmetoder (projektarbejde, gruppearbejde osv.) bør koordineres med det nyligt gennemførte arbejde vedrørende uddannelse af lærere og instruktører. De forskellige elementer (gennemsigtighed, standardisering, opdatering osv.) kan ikke adskilles fra de forandringer, som det samlede uddannelsessystem undergår (integrering af uddannelse og arbejdsverden, udvikling af lærernes og instruktørernes rolle i læringsprocessen, nye fleksible læringsmetoder, skolens åbning over for omverdenen og uddannelsessystemets rolle i forbindelse med livslang læring).
- Forskerne bør i et bredere sociologisk perspektiv beskæftige sig med rehabilitering af organisationer i civilsamfundet (NGO'er, offentlige og

Figur 10: Uddannelsesniveauer for de 25- til 29-årige, 1997, CEØL og EU-15, %



Kilder: CEØL: Det Europæiske Erhvervsuddannelsesinstitut (EFT), National Observatories; EU-15: Eurostat.
NB: Opdelt efter ISCED 3 (gymnasialt niveau – sekundærniveau II)

erhvervs sammenslutninger, fagforbund), som var diskrediteret af det tidligere styre.

Følgende betragtninger kan anstilles over kontekstuel forskning:

- Alle landene er bedre dækket med analyser og statistisk materiale om arbejdsløshed end om beskæftigelse. Det ville være nyttigt at gennemføre supplerende undersøgelser om arbejdsløshed og om beskæftigelsesfremmende foranstaltninger samt deres betydning i overgangsperioden for således at have et sammenligningsgrundlag for evalueringen af de forandringer, der har fundet sted i CEØL i løbet af de sidste ti år.
- Social udelukkelse, et nyt fænomen i CEØL, er næppe genstand for forskning i øjeblikket.
- Forskning om individuelle overgangsforløb er begrænset til overgangen fra undervisning til arbejdslivet og tilsidesætter andre aspekter, som f.eks. overgangen mellem arbejdsløshed og beskæftigelse, fra en type beskæftigelse til en anden eller mellem brancher.
- Der foreligger ikke mange undersøgelser i CEØL om arbejdsgivernes kvalifikations- og kompetencebehov og dets indvirkning på uddannelse. Det skyldes især de hermed forbundne høje omkostninger. I overgangsekonomierne ændres fagprofiler hurtigere end fagnormer. Nyttegevinsten af forskning om knowhow eller specielle kompetencer er tydelig. Det samme gælder for forskning om nyformulering af fagprofiler med henblik på ajourføring af fagnormer.
- I CEØL er kortfristede prognoser mere almindelige end prognoser på mellemlang og lang sigt.

Det hidtil mest overbevisende forskningsresultat er udarbejdelsen af et koncept til et system om udvikling af humanressourcer på nationalt plan i forbindelse med livslang læring.

Der er dog stadig svage punkter inden for erhvervsuddannelsesforskningen: et for begrænset undersøgelsesområde, utilstrækkelig kvalitet, dårlige metoder og ineffektiv organisation på en række forskningsområder:

- de globale udfordringer, der stilles som følge af udviklingen af vidensbaserede virksomheder; servicesektoren; SMV'er; spørgsmål om adgang til viden, information og IKT;
- konceptuel og teoretisk forskning om erhvervsrettet uddannelse og resultaterne heraf;
- uddannelsesdeltagernes behov i forbindelse med efter- og videreuddannelse og udviklingen af menneskelige ressourcer i virksomheden;
- udbredelse og anvendelse af forskningsresultater;
- tværfaglig forskning og interinstitutionelt samarbejde.

Der er behov for at bakke forskningen op, både på nationalt og tværnationalt plan, på de områder, der udviser svagheder. På lignende måde er det nødvendigt at støtte de forskningsområder, der ganske vist er bedre dækket, men udviser mangler, hvad angår koncept og passende metodegrundlag.

2. Erhvervsuddannelsesforskning i andre lande uden for Den Europæiske Union

I dette kapitel gives der et kort overblik over erhvervsuddannelsesforskning i en række ikke-EU lande. Tids- og budgetbegrænsninger, men også de meget forskellige afgrænsninger og definitioner af erhvervsuddannelse (og erhvervsuddannelsesforskning), erhvervsuddannelsesforskningens fler- og tværfaglige orientering samt institutioners, sammenslutningers og forskeres heterogene struktur i de enkelte lande gør det vanskeligt at give en omfattende og konsistent oversigt.

Generelt fokuseres erhvervsuddannelsesforskningen dog mere og mere på de indbyrdes forbindelser mellem økonomisk udvikling, arbejdsmarkedsbehov og erhvervsuddannelse. Et andet forskningsområde udgør pragmatisk og politikorienteret forskning vedrørende evaluering og udvikling af systemreformer. Andre vigtige emner er curriculumforskning, didaktiske midler, metodologier og medieanvendelse i undervisningen.

Den støtte, som tematiske netværk og information (databaser, forskningsresultater osv.) giver, er af voksende betydning. Samarbejde samt erfaringer

og forslag fra andre lande spiller en stor betydning i forbindelse med fremme og udvikling af nationale erhvervsuddannelsessystemer. Også internationale og supranationale organisationer (især Europa-Kommissionen, ILO, OECD og Unesco/Unecoc) er vigtige samarbejdspartnere og leverandører af information og dokumentation.

Nedenstående følger en kort beskrivelse af erhvervsuddannelsesforskningen i udvalgte lande:

På grund af de reformer, som erhvervsuddannelsessystemet i *Australien* har undergået siden begyndelsen af 1990'erne, er erhvervsuddannelsesforskningen og de hermed beskæftigede institutioner på nationalt og regionalt plan blevet udvidet betydeligt. For eksempel fokuserer den erhvervsuddannelsesforskning, der i øjeblikket gennemføres af National Centre for Vocational Education Research (NCVER), blandt andet på de erhvervsrettede uddannelsers økonomiske, sociale og beskæftigelsesmæssige følger, på overgangen fra skole til arbejdslivet samt på uddannelsesuddannelsens kvalitet.

Det føderale system i De Forenede Stater, og de mangfoldige uddannelses- og forskningsaktiviteter gør det vanskelig at give et omfattende overblik over erhvervsuddannelsesforskningen. På nationalt plan gennemfører National Centre for Research in Vocational Education (NCRVE) for eksempel erhvervsuddannelsesforskning, der blandt andet fokuserer på innovative måder til sammenkobling af curriculumforskning og kvalifikationsstandarder, performance på arbejdspladsen og udvikling af arbejdsrelaterede teknologiske kvalifikationer.

Canada deltager i mange udviklingsprojekter, international erhvervsuddannelsesforskning og i samarbejde og udvikling med forskere i udlandet. Overgangen fra skole til arbejdslivet, reform af grundlæggende og videregående erhvervsrettede uddannelser, kvalifikationsstandarder, politisk sociologisk og industrisociologisk arbejdsmarkedsforskning samt oprettelse af forskningsnetværk er vigtige, relevante emner for erhvervsuddannelsesforskningen i dette land, som f.eks. gennemføres af Human Resources Development Canada (HRDC) og af sektorråd.

Sydamerika, med Brasilien, Argentina og Uruguay som eksempel, har temmelig heterogene erhvervsuddannelsessystemer og tilsvarende erhvervsuddannelsesforskning.

I *Brasilien*, er den økonomiske omstrukturering kendetegnet ved høje frafaldsprocenter i skolen og høj analfabetisme. Derfor står reformer af

uddannelsessystemet med henblik på etablering af bedre forbindelser mellem almen og erhvervsrettet uddannelse, arbejde og teknologi, livslang læring og genindslusning af voksne og unge højt på dagsordenen for erhvervsuddannelsespolitik og -forskning, som f.eks. gennemføres af International Centre for Education, Labour and the Transfer of Technology (CIET).

Disse problemer findes i endnu stærkere grad i *Argentina*, hvor den grundlæggende erhvervsuddannelse næsten udelukkende er i statsregi. Stærkere international konkurrence og det faktum, at kvalifikationsniveauet ikke længere var tilfredsstillende for virksomhederne, har ført til en decentralisering af kompetenceområderne inden for erhvervsrettet uddannelse og større involvering af arbejdsmarkedets parter. Forbindelserne mellem kvalifikationer, vækst, arbejdsmarkedet og almen- og erhvervsrettet uddannelse, humanressourceudvikling og informationsteknologi udgør nogle af de seneste forskningsemner, som er blevet behandlet af f.eks. National Research Centre for Human Development (CENEP).

I *Uruguay* nyder almen- og erhvervsrettet uddannelse høj anerkendelse, og antallet af analfabeter er blandt de laveste i verden. Forskningsemnerne er de samme som dem, der er nævnt for andre lande; de støttes også af Inter-American Centre for Research and Documentation (Cinterfor/Cinternet).

I *Japan* gennemfører Japanese Institute of Labour (Nihon Rôdô Kenkyû Kikô) og Polytechnic University (Shokugyô Nôryoku Kaihatsu Daigakkô) (under arbejdsministeriet) adskillige forskningsaktiviteter også inden for erhvervsrettet uddannelse. Her kan f.eks. nævnes forskningsprogrammer vedrørende økonomiske aspekter og beskæftigelsesaspekter, undersøgelser af arbejdsverdenen, kvalifikationsudvikling samt forskning om undervisning og læring.

Reformen af erhvervsuddannelsessystemet i *Folkerepublikken Kina*, som har fundet sted siden 1980'erne, har medført et øget behov for forskning om styring, reformstrategier og overvågning af foranstaltninger. Det er dog kun et forholdsvis begrænset antal forskere, der arbejder inden for erhvervsuddannelsesforskning. Blandt forskningscentrene kan her nævnes Central Institute for Vocational Training (CIET) og Occupational

Skill and Testing Authority (OSTA). Anvendt erhvervsuddannelsesforskning værdsættes højt, f.eks. om social og økonomisk udvikling, curricula og lærere, uddannelsesstyring samt information og støtte. Det er dog den almindelige opfattelse, at erhvervsuddannelsesforskningens teoretiske grundlag stadig er underudviklet, og at forskningen er for tæt knyttet til den direkte gennemførelse af politiske tiltag.

Rusland har en lang tradition med »faglig uddannelse«, herunder udvikling af undervisningsmetoder og politisk vejledning, f.eks. gennem Russian Education Academy og Academy for Vocational Education. Erhvervsuddannelsesforskningen er dog hovedsagelig knyttet til de forskellige niveauer af erhvervsrettet uddannelse – erhvervsrettet uddannelse på grundlæggende og mellemniveau. En lang række specialafdelinger – i stigende grad også på regionalt plan – beskæftiger sig med erhvervsuddannelsesforskning.

I *Schweiz* arbejder mange ofte mindre institutioner inden for almen- og erhvervsrettet forskning og skoleudvikling. De koordineres af en koordineringsenhed. I foråret 2000 formulerede Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) en række forskningsområder, som vil blive prioriteret (og modtage støtte) i fremtiden. Relevante emner for erhvervsuddannelsesforskningen omfatter erhvervsuddannelsessystemer; efter- og videreuddannelse; omkostninger og nytte af erhvervsrettede uddannelser; evaluering, styring, kvalitet og innovationer; nye fag; forskning vedrørende unge mennesker, kønsopdeling og forfordelte grupper.

Synteserapporten giver også overblik over erhvervsuddannelsesrelaterede forskningsaktiviteter, som gennemføres af uddannelsessammenslutninger og internationale organisationer, især Verdensbankgruppen, Unesco/Unevoc, ILO og OECD.¹¹ Disse organisationer behandler en lang række forskningsemner. Endvidere udarbejder de omfattende materiale og statistikker, som er til stor nytte for internationale sammenligninger.

¹¹ Europa-Kommissionens forskningsaktiviteter, navnlig som led i programmerne Leonardo-da-Vinci og TSER er medtaget i synteserapportens relevante kapitler. Det samme gælder for forskning gennemført af OECD.

Bilag: Bidrag til baggrundsrapporten for den anden forskningsrapport

Offentliggjort i: Descy P., Tessaring M., 2001. *Training in Europe. Second report on vocational training research in Europe 2000: background report* (3 bind), Luxembourg: EUR-OP. ISBN 92-896-0034-9.

Første del

Erhvervsuddannelsessystemer: Koordinering med arbejdsmarkedet og styring

Steering, networking, and profiles of professionals in vocational education and training (VET)

Lorenz Lassnigg

Financing vocational education and training

Andy Green, Ann Hodgson, Akiko Sakamoto, Ken Spours

How to improve the standing of vocational compared to general education. A collaborative investigation of strategies and qualifications across Europe

Johanna Lasonen, Sabine Manning

Certification and legibility of competence

Annie Boudier, Laurence Coutrot, Édith Kirsch, Jean-Louis Kirsch, Josiane Paddeu, Alain Savoyant, Emmanuel Sulzer

The changing institutional and political role of non-formal learning: European trends

Jens Bjørnåvold

The problems raised by the changing role of trainers in a European context

Mara Brugia, Anne de Blighnières

Anden del

Livslang læring og kompetencer: Udfordringer og reformer

Lifelong learning - How the paradigm has changed in the 1990s

Martina Ní Cheallaigh

Training for new jobs: contents and pilot projects

Jeroen Onstenk

Vocational training and innovative practices in the environmental sector. A comparison of five EU Member States, with specimen cases

Roland Loos

Company-based learning in the context of new forms of learning and differentiated training paths

Peter Dehnbostel, Gisela Dybowski

Tredje del

Uddannelse og beskæftigelse i et virksomhedsperspektiv

Globalisation, division of labour and training needs from a company view

Johan Dejonckheere, Geert Van Hoote gem

Training, mobility and regulation of the wage relationship: specific and transversal forms

Saïd Hanchane (with the assistance of Philippe Méhaut)

The employment and training practices of SMEs. Examination of research in five EU Member States

Philippe Trouvé et al.

Human resource development in Europe - at the crossroads

Barry Nyhan

Reporting on human capital: objectives and trends

Sven-Åge Westphalen

Vocational training research on the basis of enterprise surveys: An international perspective

Lutz Bellmann

Fjerde del

Beskæftigelse, økonomisk performance og manglende overensstemmelse mellem kvalifikationsudbud og -efterspørgsel

The skills market: dynamics and regulation

Jordi Planas, Jean-François Giret, Guillem Sala, Jean Vincens

Economic performance of education and training: costs and benefits

Alan Barrett

Unemployment and skills from a dynamic perspective

Joost Bollens

Overqualification: reasons, measurement issues and typological affinity to unemployment

Felix Büchel

Forecasting skill requirements at national and company levels

Robert A. Wilson

Femte del

Individuel performance, overgang til arbejdslivet og social udelukkelse

Training and individual performance: evidence from micro-econometric studies

Friedhelm Pfeiffer

The effect of national institutional differences on education/training to work transitions in Europe: a comparative research project (CATEWE) under the TSER programme

Damian F. Hannan et al.

Education and labour market change: The dynamics of education to work transitions in Europe. A review of the TSER Programme

Damian F. Hannan, Patrick Werquin

Selection, social exclusion and training offers for target groups

Jan Vranken, Mieke Frans

Training and employment perspectives for lower qualified people

Jittie Brandsma

Sjette del

Erhvervsuddannelsesforskning uden for Den Europæiske Union

Research on vocational education and training at the crossroads of transition in Central and Eastern Europe

Olga Strietska-Ilina

VET research in other European and non-European countries

Uwe Lauterbach et al.

Bilag

Research on vocational education and training in the current research framework of the European Commission

Lieve Van den Brande

Synopsis of selected VET related projects undertaken in the framework of the Leonardo da Vinci I programme

Cedefop

Targeted socio-economic research (TSER): Project synopses

Cedefop

Cedefop (Det Europæiske Center for Udvikling af Erhvervsuddannelse)

Kompetenceopbygning for fremtiden – Uddannelse og læring i Europa
Anden rapport om erhvervsuddannelsesforskning i Europa: resumé

Pascaline Descy
Manfred Tessaring

Luxembourg: Kontoret for De Europæiske Fællesskabers Officielle Publikationer

2002 — VI, 46 s. — 21 x 29,7 cm

(Cedefop Reference series; 2002 – ISSN 1608-7089)

ISBN 92-896-0017-9

Kat.-nr.: TI-33-00-841-DA-C

Gratis – 4009 DA –

DA

Kompetenceopbygning for fremtiden – Uddannelse og læring i Europa

**Anden rapport om
erhvervsuddannelsesforskning i Europa:
resumé**



Det Europæiske Center for
Udvikling af Erhvervsuddannelse

Europe 123, GR-570 01 Thessaloniki (Pylea)
Postadresse: PO Box 22427, GR-551 02 Thessaloniki
Tlf. (30) 310 490 111, Fax (30) 310 490 020
E-mail: info@cedefop.eu.int
Hjemmeside: www.cedefop.eu.int
Interaktivt websted: www.trainingvillage.gr

Gratis – Fås ved henvendelse til Cedefop

4000 DA



KONTORET FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS
OFFICIELLE PUBLIKATIONER

L-2985 Luxembourg

ISBN 92-696-0017-9



9 789289 600170 >