

Til
Styrelsen for Forskning og Uddannelse

Dokumenttype
Eksempelkatalog

Dato
August 2019

ANALYSE AF UDBUD AF VIDEREGÅENDE VEU EKSEMPELKATALOG

Introduktion til eksempel-katalog

Dette eksempel-katalog er udarbejdet som led i en analyse af barrierer og potentialer i udbuddet af videregående voksen-, efter- og videreuddannelse (herefter VEU). Analysen er gennemført af Rambøll Management Consulting (herefter Rambøll) på opdrag af Styrelsen for Forskning og Uddannelse (SFU) til brug for VEU-arbejdsgruppens rådgivning om udvikling af udbuddet af videregående VEU.

Indeværende katalog indeholder konkrete eksempler på, hvordan man som uddannelsesinstitution succesfuldt kan overkomme en bred vifte af barrierer for udbud af videregående VEU. Formålet med dette katalog er at formulere gode eksempler, som forskellige videregående uddannelsesinstitutioner har fremført undervejs i Rambølls kvalitative dataindsamling, og som de øvrige institutioner kan lade sig inspirere af i deres arbejde med at overkomme barrierer for udbud af videregående VEU. Det er således *ikke* hensigten at formulere bedste praksis, da det ikke har været muligt at efterprøve disse eksempler på tværs af udbydere af videregående VEU.

Hvert eksempel er struktureret i henhold til en besvarelse af følgende spørgsmål, hvor XX angiver det pågældende eksempel:



Formål: Hvad er formålet med XX?



Indhold: Hvad indebærer XX? / Hvad består XX af?



Virkninger: Hvordan har XX virket?



Forudsætninger: Hvilke forudsætninger er befordrende for et positivt udbytte af XX?

De forskellige eksempler er tilvejebragt gennem en række casebesøg på strategisk udvalgte uddannelsesinstitutioner og er efterfølgende yderligere researchet og gennemarbejdet af Rambøll. De pågældende institutioner har fået mulighed for at kommentere de enkelte eksempler, og der er således korrigeret for eventuelle uklarheder. Tabellen nedenfor indeholder en oversigt over de forskellige eksempler i dette katalog og illustrerer samtidig, hvilke konkrete temaer eksemplet adresserer.

1 Strategiworkshop: Initiativer til ledelsesfokus og kulturforandring	Tema 3: Ledelse og kultur	
2 Videnskort: Et integreret styrings- og refleksionsværktøj	Tema 4: Kapacitet og kompetencer	
3 Eksterne undervisere: Fast struktur for inddragelse og videndeling	Tema 4: Kapacitet og kompetencer	
4 Adjunktprogram: Undervisningsforpligtelse på videregående VEU	Tema 4: Kapacitet og kompetencer	
5 AU Update: Et forpligtende og skræddersyet læringsforløb	Tema 5: Dialog med aftagere og arbejdsmarked	
6 Opmærksomhedsspil: Interaktiv afdækning af (latente) behov	Tema 5: Dialog med aftagere og arbejdsmarked	
7 Dobbelt kompetenceløft: Samarbejde med erhvervsskoler om VEU	Tema 6: Samarbejde med andre udbydere	
8 IT-vest: Et universitetsdrevet uddannelses- og forskningssamarbejde	Tema 6: Samarbejde med andre udbydere	

1. Strategiworkshop: Initiativer til ledelsesfokus og kulturforandring



Videregående VEU har over en lang periode været prioriteret relativt lavt sammenlignet med ordinære uddannelsesforløb og forskning på de danske universiteter. Det gælder også på Aalborg Universitet, hvor videregående VEU historisk har været drevet af ildsjæle under de enkelte fakulteter. Som følge af det landsdækkende fokus på livslang læring og et uudnyttet vækstpoteiale udarbejdede man, som del af universitetets 2016-2021-strategi, en målsætning om, at potentialet for vækst i efter- og videreuddannelsesporteføljen skulle afdækkes, og at der samtidig skulle udvikles en samlet plan for området¹. Det har resulteret i en række konkrete initiativer, der tilsammen skal løfte efter- og videreuddannelsesområdet på universitetet.

Hvad er formålet med initiativet?

Som led i institutionens arbejde med at løfte efter- og videreuddannelsesområdet har universitetet både styrket det ledelsesmæssige fokus på området, ligesom der har været afholdt en række interne workshops med interesserede medarbejdere om, hvordan man kan sætte skub i videregående VEU. Formålet med disse initiativer har dels været at skabe en mere samlet organisering på tværs af de forskellige fakulteter, således at der i højere grad laves én indgang for videregående VEU på Aalborg Universitet, dels at foranledige en kulturel forandring blandt medarbejdere på tværs af organisatoriske niveauer, således at medarbejdernes motivation og kompetencer i forhold til at arbejde med videregående VEU styrkes. En del af dette kulturelle paradigmeskifte indebærer, at universitetet ønsker at bevæge sig væk fra en udbudsdrivet tilgang hen mod en mere dialog-orienteret approach, der i højere grad er rettet mod aftagernes behov.



Hvad består initiativet af?

Aalborg Universitet har igangsæt en række forskellige initiativer, der tilsammen skal styrke det ledelsesmæssige fokus på efter- og videreuddannelsesområdet på tværs af fakulteter og foranledige en kulturel forandring blandt medarbejdere på universitetet. Et af disse initiativer har været afholdelsen af to workshops internt i organisationen, hvor medarbejdere på tværs af fakulteter har arbejdet med den strategiske udvikling af videregående VEU på Aalborg Universitet. Forud for disse workshops har man foretaget en større kortlægning af efter- og videreuddannelsesområdet med fokus på, hvad der er af eksisterende udbud af videregående VEU på Aalborg Universitet sammenlignet med de øvrige udbydere i Danmark, og set på hvor potentialet for udvikling og nytænkning ligger. Som følge af denne kortlægning besluttede man, at man på de efterfølgende workshops ville arbejde med, hvordan man kunne styrke samarbejdet med brugerne af VEU og f.eks. fokusere mere på kortere tværfaglige uddannelsesforløb, der var knap så akkrediteringstunge og som i højere grad matchede arbejdsmarkedets behov for mindre forløb og øget grad af fleksibilitet.



Hvordan har initiativet virket?

Ifølge Aalborg Universitet befinder man sig stadigvæk på et idegenererende stadie i processen ift. at løfte efter- og videreuddannelsesområdet og sikre en fælles kulturel forankring på tværs af fakulteter. Det er imidlertid ikke ensbetydende med, at der ikke allerede er skabt en forandring. I de kvalitative fokusgruppeinterviews fortæller medarbejdere på tværs af fakulteter og organisatoriske niveauer, at der er sket en udvikling mod det bedre, og at der er kommet et stort ledelsesmæssigt og strategisk fokus på videregående VEU.



Hvilke forudsætninger er befordrende for et positivt udbytte af initiativet?

Som tidligere beskrevet er de forskellige initiativer opstået som følge af et stigende fokus på livslang læring og en forestilling om et uudnyttet vækstpoteiale, der både kan og skal realiseres for at sikre en velfungerende økonomi. Hvis konkrete initiativer såsom strategier, kortlægninger og interne workshops skal have en reel effekt og være med til at løfte kulturen på institutionen, fordrer det imidlertid et stærkt ledelsesmæssigt fokus og en prioritering af videregående VEU – hos såvel den øverste ledelse som blandt ledelsesrepræsentanter på tværs af fakulteter.



¹ Viden for Verden: Aalborg Universitets strategi for 2016-2021: <https://www.strategi.aau.dk/>

2. Videnskort: Et integreret styrings- og refleksionsværktøj

Hos IBA Erhvervsakademi Kolding arbejder man systematisk med opbygning og sammensætning af kapacitet og kompetencer blandt både egne og eksterne undervisere. Det er en forudsætning for, at man som relativt lille uddannelsesinstitution kan udbyde videregående VEU, der matcher arbejdsmarkedets behov. Med henblik på at overkomme kapacitets- og kompetencemæssige barrierer for udbud af videregående VEU, anvender IBA et såkaldt videnskort.

Hvad er formålet med værktøjet?

Videnskortet kan beskrives som et integreret styrings- og refleksionsværktøj, der dels giver IBA Erhvervsakademi Kolding en formaliseret og systematisk praksis i forhold til at kategorisere den viden, som både fastansatte og eksterne undervisere har, og som dels giver underviserne på stedet mulighed for at reflektere over deres egen viden. I et styringsperspektiv giver dette redskab institutionen mulighed for at afdække, hvilke kompetencer erhvervsakademiet har til rådighed. Med denne viden er det muligt at træffe beslutninger om, hvor der er behov for opkvalificering af eksisterende medarbejdere, og hvorvidt der er behov for yderligere rekruttering eller brug af eksterne undervisere, såfremt man skal imødekomme de skiftende behov på arbejdsmarkedet. I de kvalitative interviews giver undervisere på tværs af uddannelsesinstitutioner udtryk for, at god undervisning inden for videregående VEU fordrer, at man som underviser formår at bringe sin egen praksiserfaring i spil i undervisningstiden. I et refleksionsperspektiv tjener videnskortet i tråd hermed til, at underviserne i højere grad reflekterer over deres egen viden og erfaring med fokus på, hvordan denne praksiserfaring bringes i spil overfor kursisterne.

Hvad består værktøjet af?

Videnskortet er et dokument, der udfyldes af både interne og eksterne undervisere som led i deres opstart. I dokumentet skal underviseren angive egen viden om centrale tendenser inden for det erhverv eller den profession, som uddannelsen er rettet mod, relevant viden fra forsøgs- og udviklingsarbejde og viden fra forskningsfelter, der er relevant for underviserens kerneområder. I tråd hermed skal underviseren give eksempler på, hvordan denne viden og erfaring bringes i spil i egen undervisning. Disse videnskort opdateres årligt forud for underviserens medarbejderudviklingssamtale, hvorefter de individuelle videnskort gennemgås af underviseren selv og den pågældende uddannelseschef. Der udarbejdes også et videnskort for de enkelte uddannelser, som giver mulighed for, at man overfor aftagere og arbejdsmarked kan beskrive, hvilke kompetencer man som kursist kan få med sig fra en given uddannelse.

Hvordan har værktøjet virket?

I et styringsperspektiv fremhæver IBA det styringsmæssige potentiale ved videnskortet, men italesætter samtidig, at der måske er begrænset incitament til at revidere kortet løbende – særligt blandt eksterne undervisere. Det kan være en hindring for vedvarende styringsmæssige resultater blandt uddannelsesinstitutioner såsom IBA Erhvervsakademi Kolding, hvor man gør meget brug af eksterne underviserressourcer. Som refleksionsværktøj er underviserne i stigende grad positive overfor virkningerne af videnskortet. Underviserne fortæller, at de indledningsvist udfyldte videnskortet for andres skyld, men at de efterfølgende fandt ud af, hvor meget de selv kan få ud af at arbejde med dokumentet, fordi det tvinger dem til at tænke over, hvordan deres erfaring kommer i spil i undervisningen.

Hvilke forudsætninger er befordrende for et positivt udbytte af værktøjet?

Den vigtigste forudsætning for, at videnskortet medfører positive virkninger er, at medarbejderne i et vist omfang oplever redskabet som meningsfuldt, og at institutionen efterfølgende bruger det aktivt i organisationen. Det fremgår af casebesøget hos IBA, at ledelsen generelt fokuserer på opbygning og sammensætning af kapacitet og kompetencer inden for videregående VEU. Ledelsen har eksempelvis besluttet, at samtlige eksterne undervisere hos IBA skal deltage i et minipædagogikum; *license to teach*, der er tilrettelagt som et online pædagogisk forløb med enkelte fremmødeaktiviteter. I den forstand er der flere værktøjer, der bidrager ind i erhvervsakademiets samlede arbejde med kapacitet, kompetencer og underviserressourcer. Det ledelsesmæssige fokus på kapacitetsopbygning og kompetencesammensætning kan potentielt medvirke til, at det i højere grad indlejres på tværs af organisatoriske niveauer, hvorfor underviserne muligvis er mere tilbøjelige til at opleve redskabet som meningsfuldt og relevant.

3. Eksterne undervisere: Fast struktur for inddragelse og videndeling

På Københavns Professionshøjskole benytter man sig i nogen grad af eksterne undervisere inden for videregående VEU i tilfælde, hvor undervisningen enten forudsætter højt specialiseret viden, eller hvor indholdet af kurset eller uddannelsen kalder på inddragelse af erfaringer og indsigter fra praksis. I den forbindelse benytter professionshøjskolen en fast struktur for samarbejdet mellem eksterne og interne undervisere.

Hvad er formålet med tilgangen?

Formålet med at have en fast struktur for inddragelsen af eksterne undervisere er grundlæggende at sikre, at alle eksterne undervisere er klædt på til at varetage undervisningen og dermed levere undervisning af høj kvalitet. Samtidig skal den faste struktur sikre videndeling blandt interne og eksterne undervisere, så begge parter har de bedste forudsætninger for at tilrettelægge og gennemføre undervisning, der opleves som relevant og opdateret for de studerende. Endelig skal strukturen understøtte, at det samlede undervisningsforløb opleves af kursisterne som sammenhængende.

Hvad består tilgangen af?

Den strukturerede tilgang til inddragelsen af eksterne undervisere eksisterer allerede forud for de eksterne underviseres ansættelse, hvor styringsansvarlige fagkoordinatorer er ansvarlige for at afdekke de eksterne underviseres faglige og pædagogiske kompetencer på grundlag af deres dokumenterede undervisningserfaringer. De eksterne undervisere tilknyttes uddannelserne gennem en tæt løbende kontakt med de styringsansvarlige fagkoordinatorer. Disse formidler de faglige mål med modulerne og undervisningen og indgår i en faglig og pædagogisk sparring med de eksterne undervisere. Tilrettelæggelsen af undervisningen sker i et samspil med de eksterne undervisere på grundlag af fagbeskrivelser, lektionsplaner med videre. Forud for et undervisningsforløb inviteres den/de eksterne undervisere til et møde, hvor indholdet af lektionsplanen drøftes. I løbet af undervisningsforløbet afholdes desuden møder, hvor underviserne tilknyttet forløbet drøfter, hvordan undervisningen fungerer, og hvordan den eventuelt skal tilpasses eller justeres. På de enkelte uddannelser eller uddannelsesområder afholdes årligt seminarer, hvor uddannelsernes faglige og pædagogiske forhold drøftes, og hvor der ofte afvikles forskellige former for pædagogisk eller didaktisk kompetenceudvikling. Ligeledes inviteres deltagerne til at dele deres perspektiver på aktuelle problemstillinger, tendenser eller behov blandt aftagere af efter- og videreuddannelse.

Hvordan har tilgangen virket?

Ledelsesrepræsentanter fra Københavns Professionshøjskole fortæller, at de eksterne undervisere er glade for, at der er én fast kontaktperson, en styringsansvarlig fagkoordinator, således at de ved præcist, hvem de skal henvende sig til med faglige og pædagogiske spørgsmål. De enkelte processer i den samlede struktur for inddragelse af eksterne undervisere bidrager til, at de eksterne undervisere forstår de rammer, herunder kvalitetssikringssystemer, bekendtgørelser, evalueringssystemer, som de indgår i. Det medfører, at de kan navigere inden for rammerne, og at de kan forstå, hvad Københavns Professionshøjskole i deres tilrettelæggelse af undervisningsforløb. Endelig får professionshøjskolen positive tilbagemeldinger på udbyttet af de årlige seminarer med fagfaglig og fagdidaktisk kompetenceudvikling, som de eksterne undervisere bruger aktivt i deres undervisning.

Hvilke forudsætninger er befordrende for et positivt udbytte af tilgangen?

Der er flere forudsætninger, der er vigtige for, at der skabes et positivt udbytte af den faste struktur for inddragelse af eksterne undervisere. For det første skal der være tid og rum til, at undervisere kan mødes og drøfte, hvordan de forskellige undervisningsforløb fungerer. Det gør Københavns Professionshøjskole ved at betale de eksterne undervisere for deltagelse i disse møder, seminarer og kompetenceudviklingsforløb. Et positivt udbytte fordrer med andre ord, at man som uddannelsesinstitution prioriterer en fast struktur for inddragelse af eksterne undervisere, og at man kaster ressourcer efter det. For så vidt angår de styringsansvarlige fagkoordinatorer, er det tilsvarende vigtigt, at man frigør tid til, at de kan varetage denne rolle, såfremt det skal fungere optimalt. Det indebærer eksempelvis, at lektorer har mindre undervisningstid, således at de også kan prioritere rollen som styringsansvarlig fagkoordinator.

4. Adjunktprogram: Undervisningsforpligtelse på videregående VEU

På flere uddannelsesinstitutioner har man som noget nyt indført, at adjunkter som et led i lektoropkvalificeringen varetager undervisningsopgaver på efter- og videreuddannelser. Dette har man blandt andet erfaring med på Fredericia Maskinmesterskole, hvor adjunkter underviser på videregående VEU i deres Videnscenter for Drift og Vedligehold, som er institutionens afdeling for efteruddannelse og kompetenceudvikling.

Hvad er formålet med tilgangen?

Formålet med at tilføje undervisningsforpligtelser på efter- og videreuddannelser i adjunktprogrammet har hos Fredericia Maskinmesterskole været at sikre, at alle undervisere stifter bekendtskab med de uddannelser og kurser, som deres Videnscenter udbyder. På maskinmesterskolen har man erfaring med, at nogle undervisere har været bekymrede for, hvad det indebærer at undervise på efter- og videreuddannelse grundet koblingen til erhvervslivet og den anderledes målgruppe, og her er forventningen, at underviserne gennem adjunktprogrammet nu kan tilegne sig erfaringer, som giver mod på fremadrettet at undervise på videregående VEU. Derudover skal tilgangen understøtte, at der er tilstrækkelige underviserressourcer til at imødekomme efterspørgsler på kurser og uddannelse fra virksomheder.

Hvad består tilgangen af?

Alle undervisere på Fredericia Maskinmesterskole, der er ansat i en adjunktstilling, skal undervise på efter- og videreuddannelse som led i deres opkvalificering til lektor. Det foregår konkret ved, at de nyansatte adjunkter præsenteres for de aktiviteter, der i Fredericia Maskinmesterskoles Videnscenter for Drift & Vedligehold. På baggrund heraf kan de nyansatte adjunkter danne sig et overblik over, om der er nogle af aktiviteterne, der matcher den viden, som de kommer med fra deres erhvervskarriere, eller om der er nogle områder, som de kunne tænke sig at fokusere på i forbindelse med den mere teoretiske opkvalificering, som de gennemfører i deres tid som adjunkt. Hensigten er, at de nyansatte adjunkter skal opnå en specialist position i Videnscenteret og efterfølgende bruge deres specialiserede viden på de fuldtidsuddannelser, som Fredericia Maskinmesterskole udbyder. Samtidig får de også via den kontakt, der er med medarbejdere fra professionen, gode eksempler fra erhvervslivet til deres undervisning af fuldtidsstuderende.

Hvordan har tilgangen virket?

Tilgangen har medført, at Fredericia Maskinmesterskole i høj grad har de underviserressourcer, der skal til for at kunne imødekomme efterspørgslen fra diverse aftagere. Det har ligefrem ledt til, at nogle undervisere har fået afslag på at undervise på kurser, fordi adjunkter i stedet har varetaget denne efteruddannelsesopgave som led i deres opkvalificering².

Hvilke forudsætninger er befordrende for et positivt udbytte af tilgangen?

Fredericia Maskinmesterskole har erfaret, at det er vigtigt at overveje, hvordan man sikrer det rette match mellem underviser og studerende. Dette har særligt stor betydning på videregående VEU, hvor de studerende opleves at have særdeles høje krav og forventninger til indholdet og kvaliteten af undervisningsforløbet. Samtidig bør man have for øje, at fastansatte, som er engageret i videregående VEU, og som har opdateret viden inden for dette område, fortsat har mulighed for at være tilknyttet kurser og uddannelser, således at kvaliteten af undervisningsforløbene forbliver høj.

² Der er dog tale om en midlertidig udfordring, som er opstået på grund af en stor vækst i antallet af studerende i perioden 2010-2017.

5. AU Update: Et forpligtende og skræddersyet læringsforløb



AU Update er et kompetenceudviklingskoncept målrettet gymnasielærere og udviklet i tæt samspil mellem Gymnasieskolen og Aarhus Universitet. Som koncept er der tale om kortere kompetenceudviklingsforløb, hvor gymnasielærere og universitetets forskere sammen udvikler en række faglige workshopdage³. Der er også tale om et koncept, som er med til at reducere en central udfordring, der handler om aftagernes manglende langsigtede forpligtelser, hvilket flere institutioner oplever i deres dialog med arbejdsmarkedet.

Hvad er formålet med læringsforløbet?

Der er i interviewdata en række ledelsesrepræsentanter, som fortæller, at aftagere af videregående VEU som hovedregel er meget glade for at fortælle om deres kompetenceudviklingsbehov, men når uddannelsesinstitutionerne efterfølgende opretter de efterspurgte moduler, sender aftagerne ikke deres medarbejdere afsted alligevel. Det betyder, at institutionerne har vanskeligt ved at omsætte deres viden om arbejdsmarkedets behov til målrettede udbud af videregående VEU, fordi der er en stor risiko for manglende volumen som følge af aftagernes manglende forpligtelse. En potentiel løsning på denne udfordring er AU Update, som er kortere, skræddersyede kompetenceudviklingsforløb, der er målrettet gymnasielærere og tilrettelagt for faggrupper fra klynger af gymnasier. Formålet med kompetenceudviklingskonceptet er dels at bevæge sig fra en udbudsdrivet tilgang, hvor man udbyder det, man har på hylderne, til et efterspørgselsdrevet udbud af videregående VEU, hvor Aarhus Universitet i samarbejde med de pågældende gymnasier tilrettelægger et skræddersyet læringsforløb med fokus på også at holde udgifter til deltagerbetaling og transport lave. I forlængelse heraf er formålet også at reducere risikoen for manglende volumen, eftersom de enkelte læringsforløb først planlægges, såfremt en gruppe af gymnasier har forpligtet sig til at sende et givent antal medarbejdere gennem læringsforløbet. I den forstand sikrer man et fleksibelt 'on demand-udbud', som betyder, at aftagerne får det ønskede skræddersyede indhold, samtidig med, at Aarhus Universitet sikrer en vis volumen, og dermed at udbuddet bliver mere økonomisk rentabelt.



Hvad består læringsforløbet af?

AU Update består af intensive 2-3 dages læringsforløb inden for et givent fagområde, som typisk indeholder formidling af den seneste forskning fra Aarhus Universitet, men som også kan tage form som et genopfriskningskursus eller "plug-and-play"-forløb med fokus på undervisningsforløb i gymnasieklasserne. Gruppen af interesserede gymnasier kan ønske justeringer af det faglige program, hvis de har særlige behov eller ønsker. Forløbet udbydes først, når et passende antal gymnasier går sammen og forpligter sig om et forløb, og undervisningen organiseres som udgangspunkt i nærheden af de deltagende gymnasier for at holde transportudgifterne så lave som muligt. Deltagerafgiften afhænger dels af forløbets længde, dels af antallet af gymnasielærere på det enkelte læringsforløb.



Hvordan har læringsforløbet virket?

I et udbudsmæssigt perspektiv giver flere medarbejdere fra Aarhus Universitet udtryk for, at kompetenceudviklingskonceptet er en hensigtsmæssig løsning i forhold til at imødekomme aftagernes ønsker om et hurtigt og agilt udbud af skræddersyede forløb inden for videregående VEU, ligesom at universitetet samtidig imødekommer risikoen for manglende forpligtelse og dermed sikrer tilstrækkelig deltagervolumen. Aarhus Universitet har tidligere selv skrevet, at der har været stor interesse for og aktivitet forbundet med kompetenceudviklingskonceptet⁴.



Hvilke forudsætninger er befordrende for et positivt udbytte af læringsforløbet?

I et udbudsmæssigt perspektiv fordrer et gensidigt forpligtende udbud af videregående VEU, at der er tilstrækkelig stor efterspørgsel blandt den målgruppe – her gymnasielærere – som kompetenceudviklingskonceptet er målrettet. På samme tid kræver et kort, skræddersyet udbud, at der er tilstrækkelig kapacitet og kompetencer ved uddannelsesinstitutionen såvel som en rimelig grad af fleksibilitet, således at man på relativt kort tid kan udvikle, tilrettelægge og gennemføre kompetenceudviklingsforløbet.



³ <http://www.au.dk/evu/for-gymnasielærere/au-update/>

⁴ <https://medarbejdere.au.dk/strategi/uddannelse/strategiske-indsatsomraader/fordeling-af-strategiske-midler-2017/oevrigt/gymnasiesamarbejde-kommunikationskampagne-for-au-updateny-portal-streaming-og-au-update/>

6. Opmærksomhedsspil: Interaktiv afdækning af (latente) behov

Den fjerde industrielle revolution er under hastig udvikling og indebærer en integration mellem den digitale verden og den fysiske produktion. Det afstedkommer nye og større krav til de danske produktionsvirksomheder, som også kalder på nye behov for efter- og videreuddannelse. Hos Institut for Materiale og Produktion på Aalborg Universitet er der to medarbejdere, der har udviklet et interaktivt opmærksomhedsspil, der skal hjælpe virksomheder med at forstå, hvordan den fjerde industrielle revolution påvirker deres branche og skaber nye behov for kompetenceudvikling.

Hvad er formålet med redskabet?

Det interaktive og fordybende opmærksomhedsspil er som udgangspunkt ikke udviklet med henblik på at afdække arbejdsmarkedets behov for videregående VEU. Som en del af casebesøget på Aalborg Universitet gav en faglig ledelsesrepræsentant imidlertid udtryk for, at redskabet kan hjælpe med at afdække virksomhedernes behov for formel kompetenceudvikling, der er affødt af den fjerde industrielle revolution. Denne form for indirekte behovsafdækning skal efterfølgende indgå i universitetets prioritering af, hvad det er for nogle udbud af videregående VEU, der skal udvikles og oprettes. Der er i forlængelse heraf en vigtig pointe med, at det ikke altid er tilstrækkeligt blot at indgå i dialog med virksomheder og andre aftagere af videregående VEU. Der kan således være kompetenceudviklingsbehov, der endnu ikke er erkendt af virksomhederne, og som de derfor ikke er i stand til at sætte ord på. Der kan derfor være gevinster at hente ved at være ude blandt virksomhedens medarbejdere og i den forstand få greb om virksomhedens reelle behov.

Hvad består redskabet af?

Det interaktive opmærksomhedsspil er baseret på Aalborg Universitets Smart Production Lab, der fungerer som et eksperimentarium for nye produktionsløsninger. Spillet giver en introduktion til den fjerde industrielle revolution, hvor deltagere fra små- og mellemstore virksomheder får viden om førende teknologier og behovet for nye kvalifikationer gennem et rolle- og simulationsbaseret spil, der tager afsæt i et specialudviklet kortsæt⁵. De deltagende medarbejdere varetager forskellige roller og skal tilsammen producere et produkt inden for en afgrænset tidsperiode. I spillet får deltagerne løbende oplysninger om nye teknologiske udviklinger, hvilket skal hjælpe dem med at forstå og reflektere over, hvordan disse udviklinger påvirker deres produkt. Igennem dette spil får virksomheden således et indblik i de muligheder, den teknologiske udvikling medfører, og ikke mindst hvilke kompetenceudviklingsbehov den nye teknologi afstedkommer for virksomheden.

Hvordan har redskabet virket?

De deltagende medarbejdere bliver som følge af det interaktive spil opmærksomme på og inspireret af de forskellige måder, hvorpå nye teknologier kan integreres i de små- og mellemstore virksomheder⁶. I et udbudsperspektiv har dette spil og lignende redskaber potentiale til at hjælpe uddannelsesinstitutioner med dels at afdække eksisterende behov i arbejdsmarkedet, og dels at afdække latente behov, som virksomhederne ikke selv er i stand til at sætte ord på. I den forstand kan man være med til at drive efterspørgslen efter nye udbud af videregående VEU. Aalborg Universitet gav udtryk for, at man på sigt ønsker at sammenkoble denne behovsafdækning med instituttets udbud af videregående VEU, således at man i overensstemmelse med universitetets strategi medvirker til at give ansatte i små og mellemstore virksomheder et kompetenceløft, som understøtter den fremtidige vækst i virksomhederne.

Hvilke forudsætninger er befordrende for et positivt udbytte af redskabet?

I et udbudsperspektiv fordrer et positivt udbytte af det interaktive opmærksomhedsspil, at man som uddannelsesinstitution er i stand til at hjælpe virksomhederne med at erkende deres behov for kompetenceudvikling, og at man efterfølgende kan omsætte denne viden om kompetenceudviklingsbehov til et konkret udbud af videregående VEU. Det interaktive redskab dækker dog et fagområde, der er under rivende udvikling, og det er ingenlunde givet, at det nødvendigvis er relevant på tværs af andre fagområder. I tråd hermed stiller særligt det tekniske fagområde krav om, at man som uddannelsesinstitution relativt hurtigt kan omsætte viden om arbejdsmarkedets behov til skræddersyede kompetenceudviklingsforløb.

⁵ Mortensen, Nygaard & Madsen (2019). Outline of an Industry 4.0 Awareness Game.

⁶ Mortensen, Nygaard & Madsen (2019). Outline of an Industry 4.0 Awareness Game.

7. Dobbelt kompetenceløft: Samarbejde med erhvervsskoler om VEU

I 2015 besluttede Erhvervsakademi Dania at samle alle deres efter- og videreuddannelsesaktiviteter under enheden Dania Erhverv, der har egen ledelse og medarbejdere. Den strategiske satsning med Dania Erhverv har været en stor succes, og man har siden etableringen opnået en markant stigning i omsætningen inden for videregående VEU. Denne vækst er drevet af såvel eksterne som interne faktorer, men Dania Erhverv fremhæver selv deres fokus på vækst via samarbejde som et væsentligt forhold i deres fremgang. Erhvervsakademi Dania samarbejder således tæt med en række konsulenthuse, andre erhvervsakademier og erhvervsskoler, hvor særligt sidstnævnte synes at udgøre et brud med tidligere tiders vanetænkning.

Hvad er formålet med samarbejdet?

Erhvervsakademi Dania samarbejder med forskellige handelsskoler, SOSU-skoler og landbrugsskoler, der ligger geografisk placeret i nærheden af Erhvervsakademi Danias otte afdelinger i Jylland. Formålet med samarbejdet er at sikre regional udbudsforsyning og synergi mellem erhvervsakademiets og erhvervsskolernes udbud af VEU. Det vertikale samarbejde mellem Erhvervsakademi Dania og erhvervsskoler, herunder Tradium, Viden Djurs og SOSU-STV, medfører, at institutionerne i samarbejde kan tilbyde et dobbelt kompetenceløft. Det vil sige, at en ufaglært kan blive faglært, og at den faglærte efterfølgende kan videreuddanne sig yderligere til akademisk niveau på én og samme erhvervsskole. Det kunne eksempelvis være en ufaglært, der tager en uddannelse som frisør (erhvervsuddannelse), og som efterfølgende bygger ovenpå med en akademiuddannelse, der giver frisøren indblik i, hvordan man driver en (frisør)forretning.

Hvad indebærer samarbejdet?

Erhvervsakademiets samarbejde med erhvervsskolerne er baseret på en samarbejdsaftale, der giver erhvervsskolerne mulighed for at udbyde og drifte akademiuddannelser, der udbydes i regi af Erhvervsakademi Danias kvalitetssikringskrav. Det betyder med andre ord, at den pågældende erhvervsskole står for den daglige drift og administration af akademiuddannelsen, herunder undervisning, evalueringer og daglig kontakt til deltagere, hvorimod Erhvervsakademi Dania er ansvarlig for kvalitetssikring af akademiuddannelsen og indhentning af taxametertilskud. Samarbejdsaftalen indebærer, at Erhvervsakademi Dania bevarer en del af taxametertilskuddet til dækning af omkostninger til ledelse, administration, kompetenceudvikling af eksterne undervisere, konferencer og kvalitetssikring. I den forstand kan erhvervsskolerne selv vurdere, hvorvidt det er rentabelt for dem at udbyde undervisningen. Som led i arbejdet med at overholde kvalitetskravene skal erhvervsskolerne anvende forløbsplaner fra Erhvervsakademi Dania, der dog kan tilpasses deltagernes kompetencer. Samtlige forløbsplaner godkendes af erhvervsakademiet inden undervisningens start. Det vertikale samarbejde foregår desuden på flere forskellige organisatoriske niveauer og indebærer både formelle møder og uformel dialog om udviklingen og efterspørgslen på arbejdsmarkedet.

Hvordan har samarbejdet virket?

Det vertikale samarbejde medfører, at Erhvervsakademi Dania og den pågældende erhvervsskole i fællesskab kan informere og vejlede virksomheder, enkeltpersoner og organisationer i forhold til videregående VEU og derved udnytte de to parter respektive faglige styrkepositioner og udbudsrettigheder. Det øger samtidig både synlighed og kendskab til de muligheder, der eksisterer i forhold til løbende kompetenceudvikling. I de kvalitative interviews giver ledelsesrepræsentanter fra Erhvervsakademi Dania udtryk for, at man ser mange styrker ved samarbejdet med erhvervsskolerne. Det gælder dels det samfundsmæssige bidrag, som det dobbelte kompetenceløft indebærer, og dels den økonomiske forretning, som er rentabel og befordrende for Dania Erhvervs fortsatte vækst.

Hvilke forudsætninger er befordrende for et godt samarbejde?

Erhvervsakademi Dania er skabt som et samarbejde mellem en række erhvervsskoler, og de har derfor bibeholdt den stærke tilknytning til erhvervsskolerne, efter at man er blevet en selvejende videregående uddannelsesinstitution. I den forstand er samarbejdet med erhvervsskolerne en naturlig del af den kultur, der eksisterer hos Erhvervsakademi Dania, og dette er med til at styrke relationerne med erhvervsskolerne. Der er dog samtidig enkelte udfordringer for det vertikale samarbejde. I et fokusgruppinterview giver ledelsen hos Dania Erhverv udtryk for, at reglen om to års erhvervs erfaring kan være en hæmsko for ambitionen om et dobbelt kompetenceløft, ligesom at der er udfordringer, der affødes af, at erhvervsakademiet er placeret under Uddannelses- og Forskningsministeriet, hvorimod erhvervsskolerne er placeret under Børne- og Undervisningsministeriet.

8. IT-vest: Et universitetsdrevet uddannelses- og forskningssamarbejde

It-vest er et forpligtende uddannelses- og forskningssamarbejde mellem Syddansk Universitet, Aalborg Universitet og Aarhus Universitet, som i år kan fejre sit 20 års jubilæum.

Hvad er formålet med samarbejdet?

Formålet med It-vest er at bidrage til styrkelse af it-uddannelserne og it-forskningen i Danmark. Det indebærer blandt andet, at It-vest skal tage initiativ til, at der bliver udviklet og udbudt nye it-uddannelser, ligesom der skal etableres et samarbejde mellem universiteterne, erhvervslivet og andre aftagere om uddannelse og forskning på it-området⁷. Der er med andre ord tale om et horisontalt samarbejde mellem de tre vestdanske universiteter om uddannelse og forskning inden for ét fagområde; informationsteknologi og digitalisering, der er under konstant udvikling, og som fordrer en omstilling af det danske arbejdsmarked.

Hvad indebærer samarbejdet?

It-vest ledes af en styregruppe, som består af fire erhvervsrepræsentanter og tre repræsentanter fra de deltagende universiteter. For så vidt angår videregående VEU udbyder universiteterne i regi af It-vest-samarbejdet tre masteruddannelser; Master i It, Master i digital innovation og Master i ikt og læring. De tre universiteter varetager administrative opgaver for It-vest, og alle tre universiteter har også etableret et lokalt It-vest-udvalg, der fastlægger lokale initiativer til udvikling af uddannelser og forskning inden for it. I praksis fungerer samarbejdet således, at de tre universiteter byder ind med forskellige fagpakker under de pågældende masteruddannelser. De deltagende kursister kan følge disse fagpakker og med stor valgfrihed sammensætte disse, og således selv sammensætte egen masteruddannelse. De forskellige fagpakker anerkendes og koordineres på tværs af de tre universiteter, således at den enkelte deltager selv kan vælge og kombinere fagpakker efter interessebehov uden at tænke på, hvilket universitet der udbyder det enkelte fag. De tre deltagende universiteter får del i It-vest-midler efter ansøgning til It-vest.

Hvordan har samarbejdet virket?

Det kommer til udtryk i interviewdata fra både Aalborg Universitet og Aarhus Universitet, at universitetssamarbejdet i regi af It-vest "kører efter hensigten, uden at det larmer". En underviser fra Aalborg Universitet fortæller videre, at de studerende er glade for den fleksibilitet, der skabes ved, at man som deltager kan følge fag på forskellige universiteter og stadigvæk erhverve sig en samlet masteruddannelse fra It-vest. En underviser fra Aarhus Universitet istemmer sig denne observation og fortæller, at den fælles indskrivning er med til at sikre tilstrækkelig volumen. Det kommer ligeledes til udtryk under interviews, at institutionaliseringen af universitetssamarbejdet under It-vest gør det nemmere at lave en fælles markedsføring af masteruddannelser og andre tilbud. Endelig medfører de fleksible studieordninger, at fagudbuddet løbende kan udvikles og tilpasses efter nye behov i erhvervslivet, hvilket er særligt relevant og attraktivt for et fagområde, der er under konstant udvikling.

Hvilke forudsætninger er befordrende for et godt samarbejde?

Det forpligtende universitetssamarbejde under It-vest modtager et særligt finansieringstilskud i henhold til akt 181 af 12. maj 1999, der er bevilget som led i en samlet indsats med at styrke it-forskning og it-uddannelser i Danmark. Bevilingen blev givet i forbindelse med oprettelsen af ITU i Østdanmark og skulle sikre en modsvarende udvikling af IT-uddannelser i den vestlige del af Danmark. Tilskuddet er en afgørende forudsætning for det universitetsdrevne uddannelses- og forskningssamarbejde mellem AAU, AU og SDU på området, hvilket understreger, at denne form for forpligtende universitetssamarbejde fordrer politisk prioritering og finansieringstilskud til et specifikt fagområde. Derudover er Syddansk Universitet, Aalborg Universitet og Aarhus Universitet alle kendetegnet ved at have stærke it-miljøer, og de tre universiteter uddanner tilsammen omkring halvdelen af alle it-kandidater i Danmark⁸. I den forstand synes et stærkt universitetssamarbejde også at fordrer ekspertviden og stærke fagmiljøer inden for netop det hovedområde, der samarbejdes om. Endelig synes det gode universitetssamarbejde at være kendetegnet ved en høj grad af fleksibilitet i studieordningen under de enkelte masteruddannelser, således at universiteterne løbende kan udvikle og tilpasse fagudbuddet efter arbejdsmarkedet efterspørgsel og behov.

⁷ <https://www.it-vest.dk/om-it-vest/vedtaegter/>

⁸ <https://www.it-vest.dk/om-it-vest/universiteterne/>