

# **Kortuddannede kvinders deltagelse i erhvervsfaglig videreuddannelse. Sammenfatning af eksisterende undersøgelser.**

*Af Hanne Dauer Keller, Videncenter for læreprocesser, 2003*

## Indholdsfortegnelse

<b>Indledning</b> .....	<b>2</b>
<b>Kvindens deltagelse i erhvervsfaglig videreuddannelse</b> .....	<b>2</b>
<b>Lovgivningen</b> .....	<b>4</b>
<b>Arbejdsformidlingen</b> .....	<b>4</b>
<b>Uddannelserne</b> .....	<b>5</b>
<b>De kortuddannede kvinder</b> .....	<b>6</b>
<b>Virksomhedernes brug af efteruddannelse</b> .....	<b>8</b>
<b>Fagforeningens rolle</b> .....	<b>8</b>
<b>Kvalificeringsperspektiv</b> .....	<b>11</b>
<b>Køn - barrierer eller ressource?</b> .....	<b>11</b>
<b>Sammenfatning</b> .....	<b>13</b>
<b>Det videre arbejde</b> .....	<b>14</b>
<b>Litteratur</b> .....	<b>15</b>

## Indledning

Denne rapport er en sammenfatning af de undersøgelser og forskningsresultater der allerede eksisterer, med relevans for projekt om barrierer for kortuddannede kvinders deltagelse i erhvervsfaglig videreuddannelse.

Arbejdet med denne sammenfatning har været vanskeligt af to grunde. For det første eksisterer der meget få undersøgelser, der specifikt fokuserer på problematikker omkring kortuddannede kvinders deltagelse i erhvervsfaglig *videreuddannelse*, hvis erhvervsfaglig videreuddannelse forstås som uddannelsesforløb, der giver kvinderne en faglært uddannelse. Der er derimod lavet flere undersøgelser, der omhandler kvinders motivation for forskellige former for *efteruddannelse* af kortere varighed. Det materiale der findes om kvinders deltagelse i efter- og videreuddannelse fokuserer således oftest på kvindernes deltagelse i mindre kurser.

Omvendt eksisterer der mange undersøgelser, der mere bredt leverer erkendelser med relevans for dele af problemstillingen. Der er skrevet en del om arbejde og uddannelse i et kønsperspektiv og der tales om det kønsopdelte arbejdsmarked. Der er lavet en del udviklingsprojekter med fokus på kortuddannedes opkvalificering. Der er lavet undersøgelser, der belyser virksomhedernes og medarbejdernes holdninger og handlinger i forhold til efteruddannelse. Der foreligger en del viden om de særlige forhold, der skal tages i betragtning, når kortuddannede skal på skolebænken igen. Der eksisterer således en mængde viden til at belyse dele af problemstillingen, men så vidt jeg har kunnet finde frem til, findes der ikke nogle undersøgelser, der beskæftiger sig præcist med hele problemstillingen.

## Kvindens deltagelse i erhvervsfaglig videreuddannelse

Hvilken dokumentation findes der for påstanden om, at kvinder ikke i samme omfang som mænd deltager i erhvervsfaglig efteruddannelse? I det følgende præsenteres talmateriale, der belyser påstanden. Materialet fokuserer på sammenhængen mellem køn og erhvervsfaglige videreuddannelser.

Statistik på voksenlærlingeområdet fra Arbejdsmarkedstyrelsen viser markante kønsforskelle:

### Voksenlærlingeaftaler fordelt på køn i 1997-1999<sup>1</sup>

	Antal	Procent
Mand	4.953	70,2
Kvinde	2.098	29,8
Total	7.051	100

Den skæve kønsfordeling hænger sammen med i hvilke brancher, der er mange voksenlærlingecontrakter. De tre områder der i størst udstrækning anvender voksenlærlingeaftaler er bygge- og anlægsindustrien (1312), industrien (852) og handel og reparationsindustrien (656) og disse områder er alle traditionelle mandefag. Den skæve kønsfordeling mht. til voksenlærlingeaftaler handler således om, at disse aftaler oftest bliver indgået på fagområder domineret af mænd.

<sup>1</sup> Arbejdsmarkedstyrelsen version 1.0, 26.4.2000, [www.purl.dk/net/0004](http://www.purl.dk/net/0004) - 0844

Andre former for videreuddannelse er forskellige former for korte uddannelser. Det har været muligt at få oplysninger hos *Danmarks Statistik* om hvilke *erhvervsfaglige praktik- og hovedforløb* befolkningen har gennemført hvert år. Den nyeste opgørelse over fuldført erhvervsfaglig praktik- og hovedforløb i 2000 viser at<sup>2</sup>:

- Langt flere kvinder end mænd deltager i *erhvervsfaglig praktik- og hovedforløb*. Af de gennemførte forløb i 2000 blev 79% gennemført af kvinder og 21% af mænd.
- Dette skyldes, at langt de fleste personer (57% af alle) deltager i et forløb indenfor *sundhed* (social- og sundhedshjælper/assistent-uddannelsen).
- 78% af forløbene for kvinder over 40 er indenfor kategorien *sundhed*.
- Knap 40% af alle forløb er gennemført af kvinder over 40.
- Udover *sundhed* vælger kvinderne *handel og kontor, pædagogik* samt *levnedsmiddel og husholdning*.
- Mændene vælger *jern og metal, bygge og anlæg, jordbrug og fiskeri* og *transport*.

Tallene kunne tyde på at langt flere kvinder end mænd får en kort erhvervsfaglig uddannelse og at det skyldes, at mange kvinder tager en social- og sundhedshjælper/assistent-uddannelse. Tallene kunne også tyde på at erhvervsfaglig videreuddannelse er tydeligt kønsmærket, således at kvinderne hovedsagelig tager en social- og sundhedsuddannelse, som de kan bruge i det offentlige og mændene typisk tager en erhvervsfaglig videreuddannelse, de kan bruge i det private. Dette tydelige kønsmærke kan betyde, at der er barrierer for mændene mht. til at tage en social- og sundhedsuddannelse og ligeledes, at der er barriere for kvinderne i forhold til at videreudanne sig indenfor andre områder end social- og sundhedsområdet.

Det er tankevækkende, at der er en overvægt af kvinder over 40 der gennemfører disse forløb og at 78% af de forløb, de gennemfører, er indenfor sundhed. Det kunne tyde på at der er nogle faktorer der samvirker mht. til at opkvalificere kvinder over 40 til jobs i social- og sundhedssektoren, f.eks. arbejdsformidlingens vejledning, uddannelses- og jobmuligheder og kvindernes motivation. På den anden side må man også være kritisk overfor en så massiv ensretning af tilbudet til denne gruppe og det, at ikke alle kvalificerer sig tilfredsstillende på uddannelsen kunne indikere at motivationen i visse tilfælde ikke har været tilstrækkelig.

Ovenstående tal for voksenlærlingekontrakter og deltagelse erhvervsfaglige praktik- og hovedforløb er kun nogle indikationer på sammenhænge mellem køn og uddannelsesmuligheder og det er vanskeligt ud fra disse tal at vurdere hvorvidt kvinder i større eller mindre omfang end mænd deltager i erhvervsfaglig videreuddannelse. Tallene på voksenlærlingeområdet viser, at der bliver etableret færre voksenlærlingekontrakter for kvinder end for mænd. Tallene fra Danmarks statistik pegede i retning af at mange kvinder faktisk får en erhvervsfaglig videreuddannelse, men den er hovedsagelig indenfor social- og sundhedssystemet. Begge talmaterialer peger på, at uddannelsesvalget er tydeligt kønsmærket.

Det er stadig nødvendigt at få større indsigt i sammenhængen mellem køn og valg af erhvervsfaglig videreuddannelse. En måde at få denne viden på er ved at gennemgå kønsfordelingen på de relevante uddannelser. De uddannelser der er tale om som oplagte for gruppen, er f.eks. industrioperatøruddannelsen, serviceassistentuddannelsen, plastmageruddannelsen,

---

<sup>2</sup> Kilde: Danmarks statistik, Statistikbanken.

elektronikuddannelserne og den pædagogiske grunduddannelse. Men også andre typer af erhvervsuddannelser samt social- og sundhedsuddannelserne er interessante at fokusere på.

## **Lovgivningen**

Videreuddannelsessystemet er med VEU-reformen ændret således at fleksibiliteten skulle øges. I det nye system med voksen- og efteruddannelse bliver de relevante uddannelser for kortuddannede:

Forberedende Voksen Undervisning (FVU) – En stor del af undervisningen finder sted på arbejdspladsen og kurserne tilrettelægges som en del af hverdagen. Indholdet er en styrkelse af almene færdigheder i f.eks. læsning og regning.

Almen Voksen Uddannelse (AVU) – Undervisningen foregår på VUC og er på niveau med folkeskolens 9. og 10. klasse. Indholdet er de almene fag.

Grunduddannelse for voksne (GVU) – En vifte af uddannelser, der i sidste ende giver en erhvervsuddannelse. Tidligere uddannelse og erhvervs erfaring kan suppleres med kurser, så man opnår en egentlig erhvervsuddannelse. Skolen (Teknisk skole, AMU eller Handelsskolen m.fl.) skal først udarbejde en personlig uddannelsesplan.

Der er mulighed for at stykke sin grunduddannelse sammen over en periode på op til 6 år og der er mulighed for at få VEU-godtgørelse, der svarer til højeste beløb for dagpenge.

Den øgede fleksibilitet og muligheden for at blive meriteret og stykke sin uddannelse sammen over et forløb på 6 år peger generelt i retning af en forbedring af mulighederne for at få en erhvervsfaglig videreuddannelse. Pt. er der dog intet der tyder på, at gruppen af kortuddannede kvinder i noget særligt omfang benytter sig af mulighederne for GVU.

## **Arbejdsformidlingen**

Det har endnu ikke været muligt, at finde opgørelser der belyser sammenhængen mellem køn og indholdet af de lediges handleplaner. Det er interessant at få viden om i hvilken udstrækning kortuddannede kvinders handleplaner indeholder komplette eller delvise erhvervsfaglige videreuddannelser, samt at få viden om hvordan kønsfordelingen er mht. til opkvalificerende elementer i handleplanerne. Denne viden har ikke været umiddelbart tilgængelig og det er derfor et åbent spørgsmål, om det kan dokumenteres at AF-konsulenterne i mindre omfang giver de kortuddannede kvinder muligheder for erhvervsfaglig videreuddannelse som led i deres handleplan. Den før nævnte opgørelse af deltagere i erhvervsfaglig praktik- og hovedforløb fra Danmarks Statistik skelner ikke mellem om deltagerne er ledige eller i arbejde, men hvis det er tilfældet at en del af forløbene afvikles som led i en handleplan, peger tallene på at AF etablerer kønsopdelte handleplaner.

Det er derfor interessant at undersøge forskellen på mænds og kvinders handleplaner mht.:

- omfanget af uddannelseselementer i handleplanerne
- omfanget af komplette erhvervsfaglige videreuddannelser som led i handleplanen

Der udover vil det være interessant at undersøge om handleplanerne er kønsmærkede således at bestemte typer af tilbud og uddannelse gives til de to køn.

Endnu en ting som kan være af interesse at undersøge er AF's rolle i forbindelse med etablering af voksenlærlingekontrakter. Hvis AF spiller en rolle i formidlingen af kandidater til lærepladserne, er det interessant, hvad baggrunden er for, at de ofte tilbyder denne slags kontrakter til mænd.

## **Uddannelserne**

Der er lavet en del forskellige forsøg og følgeforskning omkring uddannelse af kortuddannede generelt og kortuddannede kvinder specifikt. Bl.a. har der været fokus på hvordan uddannelsessystemet kunne støtte kvinder i at udvikle kvalifikationer, så de kunne varetage traditionelle mandefag - den såkaldte mandefagsstrategi. F.eks. blev der i slutningen af 80'erne etableret en række forsøg med ét-årig arbejdsmarkedsuddannelse for kvinder under navnet P47. Forsøgene blev afsluttede i 1991 og evalueret af forskere fra RUC bl.a. dokumenteret i Salling Olsen, Henning & Ramsøe – Hvad der er godt for kvinder er godt for AMU, Roskilde Universitetscenter, 1991. Siden har Erhvervs og voksenuddannelses-gruppen på RUC arbejdet videre med samspillet mellem kortuddannede, kvalificering og uddannelse i deres udgivelser i almenkvalificeringsprojektet (1993-1997). De forskellige erkendelser tyder på, at uddannelse skal være tilrettelagt på nogle særlige betingelser, hvis de kortuddannede kvinder skal være interesseret i at deltage i uddannelse. Problemstillingen skærpes hvis formålet med uddannelsen er, at kvinderne udvikler kvalifikationer til at varetage helt andre jobs, end de er vant til, f.eks. jobs indenfor traditionelle mandefag.

I forbindelse med den nye voksenerhvervsuddannelsesreform er udgivet en VEU-rapport (Arbejdsministeriet, Undervisningsministeriet og Finansministeriet, 1999). Ifølge denne efterspørger kvinder i højere grad end mænd almen voksenuddannelse, hf-enkeltfag og daghøjskoler, mens mænd er mere interesserede i uddannelse på AMU (ibid.: 208). På AMU er der flest mænd, der deltager i kompetencegivende uddannelser<sup>3</sup>. Den gennemsnitlige andel af mænd ligger på 62 % og kvinder 38% i 2000. Den traditionelle kønsopdelte branchetilknnytning eksisterer stadig. Kvinderne dominerer indenfor især beklædning, serviceerhverv og handel og kontor. Mænd dominerer inden for jern og metal, bygge og anlæg og inden for landtransport.

Resultaterne viser, at kvinderne oftest deltager i almen voksenuddannelse eller forløb på daghøjskoler, mens mændene i højere grad opkvalificerer sig teknisk fagligt på kompetencegivende uddannelser på AMU. Tal fra KAD's undersøgelse af medlemmernes mening i 1997 støtter dette billede af, at kvinderne er mest interesserede i at tilegne sig almene kvalifikationer. Knap 50% af medlemmerne synes, at de har behov for kurser/efteruddannelse og de kurser der hovedsagelig menes er:

- Edb-kursus
- Psykologi-kursus
- Sprog-kursus
- Læse-, stave- og skrivekursus

---

<sup>3</sup> Arbejdsmarkedsstyrelsen, Kompetencegivende uddannelse, Version 1.0, 22.10.2001, [www.purl.dk/net/0110-01770](http://www.purl.dk/net/0110-01770)

- Motivations- og vejledningskursus

Dette kunne tyde på, at hvis de erhvervsfaglige videreuddannelser har for stort indhold af teknisk faglig viden og for lille indhold af almen faglig viden, virker det som en barrierer for kvinders interesse i at deltage i uddannelserne.

Daghøjskolerne har ry for at være dygtige til at tilrettelægge undervisningen på de kortuddannede kvinders præmisser, således at kvinderne via et daghøjskoleforløb får mod på at deltage i mere målrettet undervisning og uddannelse. Kortuddannede, der har været væk fra uddannelsessystemet i længere tid, oplever ofte, at kravene i det almindelige uddannelsessystem er for høje og har tit også ambivalente følelser overfor undervisning og uddannelse, som følge af tidligere negative erfaringer med f.eks. folkeskolen. Daghøjskolerne har kunnet give kursisterne en oplevelse af en anden måde at lære på end den traditionelle undervisningsform. En undervisning der har bygget på og inddraget kvindernes livshistoriske erfaringer og vilkår. Denne mulighed ser nu ud til at blive kraftigt nedtonet eller helt at forsvinde. Den manglende mulighed for at starte ”blødt” op i uddannelsessystemet er en potentiel barrierer i forhold til kortuddannedes erhvervsfaglige videreuddannelse.

### **De kortuddannede kvinder**

Hvem er kvinderne i det hele taget? Hvordan ser målgruppen for projektet ud? Ifølge undersøgelse af KAD's medlemmers mening om efteruddannelse (1997) har ca. 14% en erhvervsuddannelse og andre ca. 13% har taget EFG-basisår eller 1. skoleperiode. Ca. 3 % tilkendegav at de har en mellemlang eller lang videregående uddannelse. 70% af medlemmerne har således ikke nogen uddannelse ud over grunduddannelsen (ibid.: 26-27). Medlemmerne er mellem 30 og 60 og de har typisk lang anciennitet (46% angiver at have over 20 års anciennitet). Medlemmerne er hovedsagelig ansatte i enten industrien eller i serviceerhvervene. Medarbejderne i industrien har en bedre grunduddannede, er yngre og er oftere fuldtidsansat og de modtager mere efteruddannelse end deres kolleger i serviceerhvervene.

Undersøgelsen viser at knap 50% af medlemmerne synes, at de har behov for kurser/efteruddannelse. Medlemmerne sætter både personlig og faglig udvikling højt og håber på at kurser/efteruddannelse kan bidrage til at give mere spændende jobs med større tilfredsstillelse. Paradoksalt føler kun knap en fjerdedel af medlemmerne, at de har tilstrækkelig kendskab til efteruddannelsesstilbud. Knap halvdelen er blevet informeret om kurser/efteruddannelsesmuligheder indenfor det sidste år. Informationen kommer oftest fra arbejdspladsens ledelse eller den lokale KAD-afdeling.

Generelt er der flest, der mener, at behovet kan dækkes ved kortere kurser og færre der ønsker en uddannelse. Af uddannelserne score social- og sundhedsassistentuddannelsen samt pædagogisk grunduddannelse højst (ca. 10% af de medlemmer, der mener de har behov for kursus/efteruddannelse, har disse ønsker).

De barrierer kvinderne nævner for deltagelse i kurser/uddannelse er manglende information om kurser/uddannelse, løntab og en snæver opfattelse hos ledelsen af hvilke kurser, der er relevante. Spørgsmålet om transporttid spiller en mindre rolle<sup>4</sup>.

Resultaterne peger på, at en stor del af medlemmerne er positive overfor at deltage i efteruddannelse og at de både er interesseret i personlig og faglig udvikling og kæder efteruddannelse sammen med et håb om mere spændende jobs med større tilfredsstillelse. Derudover tyder tallene på at medlemmerne hovedsagelig tænker på efteruddannelse som kortere kurser og i mindre udstrækning overvejer at give sig i kast med decideret videreuddannelse og såfremt de overvejer det, er det hovedsagelig social- og sundhedsassistent uddannelsen eller PGU'en de overvejer<sup>5</sup>.

Resultaterne i undersøgelsen er desværre ikke differentieret ud på forskellige baggrundsvariabler. F.eks. kan man forestille sig, at der er forskel på medlemmernes holdninger og motivation alt efter om de er ledige eller i arbejde, arbejder i industrien eller i serviceerhvervene og alt efter om de er forholdsvis unge eller forholdsvis ældre. Desuden mangler der fokus på hvorledes medlemmernes etniske baggrund eventuelt spiller ind i forhold til holdninger og motivation angående uddannelse.

Et supplerende billede af målgruppen kommer fra det føromtalt P47 projekt i slutningen af 80'erne. Deltagerne på disse forløb var arbejdsledige, kortuddannede kvinder og ca. 28% var medlemmer af KAD. Nedenstående beskrivelse passer således på en del af KAD's medlemmer:

- Deres uddannelsesforudsætningerne for både almen og fagspecifik uddannelse beskrives som svage, da 2/3 har en ikke-boglig skolebaggrund og deltagerne generelt ikke er kursusvante.
- De er meget forskellige i deres motiver og generelle holdning til uddannelse og arbejde.
- Motivationen til den specifikke uddannelse er dog stor og forventningerne høje.
- Deltagerne er samtidig usikre på om uddannelsen vil føre til beskæftigelse/ et bedre job.
- Deres familiære og sociale situation spænder over meget store forskelle mht. børn og familie.
- Deres familiære og sociale situation er nok karakteristisk for lønarbejderkulturen.
- Lønarbejderkulturen afspejles i deres fritidsaktiviteter, der er mere familievenlige end udadvendte mod foreningsliv og socialt liv, og mere orienteret mod manuelle end mod boglige sysler.
- Det antages at en stor del af deltagerne er ambivalente mht. deres relation til lønarbejde.
- Familiens holdning til kvindernes uddannelse er positiv.
- 25% har udover beskæftigelse ønske om fortsat uddannelse efter afslutningen af P47.

Der er således fællestræk i gruppen: Deres baggrund er ofte ikke-boglig og de deltager sjældent i kurser. Deres fritid bruger de på familien og de er mere optaget af manuelle end boglige sysler. De er motiveret for den uddannelse, de deltager i, men usikre på om den vil føre til job. Deres familie støtter dem til uddannelse. Gruppen er også differentieret på nogle punkter: De er forskellige i deres motiver og generelle holdning til uddannelse og arbejde og der er meget store forskelle i deres familiære og sociale situation mht. familie og børn.

---

<sup>4</sup> Her skal det nævnes at medlemmerne er blevet bedt om at forholde sig til et afgrænset antal prædefinerede barrierer.

<sup>5</sup> Der har ikke været spurgt til social- og sundheds*hjælpe*uddannelsen.

En nyere undersøgelse af kvinders ledighed i Sønderjylland (Bjørn & Dohlmann, 2001) peger på, at kvinderne er kendetegnede ved at mangle tilstrækkelig faglig og geografisk mobilitet til at komme i arbejde.

Opsummerne kan man generalisere følgende om kvinderne ud fra de tre undersøgelser: De kan karakteriseres som ikke-boglige og med svag orientering mod formel uddannelse. De er dog interesseret i mindre kursusforløb og har i højere grad interesse for de almen fag end for de teknisk-faglige fag. Interessen for kurser er knyttet til forhåbninger om at forbedre deres jobsituation. De bruger deres fritid på familien og manuelle sysler. De er i mindre grad mobile.

På den anden side tyder de tre forskellige undersøgelser, der her er nævnt dog også på, at det er for generaliserende at tale om *medlemmernes* holdning eller *kvinders* motivationer og interesser bredt. I stedet kunne det være interessant at få viden om det særlige ved forskellige kvinders livssituation, der støtter eller hæmmer lyst til uddannelse. Hvad er det for subjektive erfaringer, der har dannet grundlag for forskellige holdninger til uddannelse? Hvad er det for forskellige fremtidsdrømme kvinderne har? Hvilke særlige sammenhænge mellem personen og hendes relationer til arbejdslivet og familielivet er i spil i forhold til uddannelsesønsker?

### **Fagforeningens rolle**

Det er klart, at hvis det er korrekt, at der skal etableres ekstra støtte for at kortuddannede kvinder får efter- og videreuddannelse, både når de er i arbejde, men også når de er i en ledighedssituation, er det en oplagt rolle for fagforeningerne at finde måder at etablere denne støtte på. En konklusion på undersøgelsen om medlemmernes mening var at medlemmerne oftest får kurser eller efteruddannelse, når efteruddannelsen er systematiseret, hvilket den kan blive i et uddannelsesudvalg på virksomheden. Derfor har KAD i forlængelse af undersøgelsen lagt op til, at der på alle virksomheder med flere end 30 ansatte bør nedsættes et uddannelsesudvalg. Undersøgelsen pegede også på at medlemmerne ikke følte sig nok orienterede om efteruddannelsesmuligheder, hvilket bl.a. efterfølgende har ført til at KAD har gennemført forsøg med vejledningshjørner på virksomheder.

### **Virksomhedernes brug af efteruddannelse**

Der er flere undersøgelser der peger på, at kursusaktiviteten er størst på store virksomheder og at den er større på de virksomheder, der har et uddannelsesudvalg eller en fast plan for kurser og efteruddannelse (bl.a. KAD, 1997). Virksomhedsstørrelse og etableringen af uddannelsesplanlægning hænger ofte sammen. Det kan således i sig selv virke som en barriere, hvis man er ansat på en mindre virksomhed. På den anden side viser tal fra etableringen af voksenlærlinge kontrakter, at de ofte indgås med små og mellemstore virksomheder. 40% af aftalerne laves således på virksomheder med mellem 2 og 20 ansatte (Arbejdsmarkedsstyrelsen, 1999).

Socialforskningsinstituttet har lavet en undersøgelse af hvem der giver og hvem der får efteruddannelse (Sørensen, 2000) og resultaterne fra denne undersøgelse bekræfter den overordnede tendens til sammenhæng mellem virksomhedsstørrelse og mængden af efteruddannelsesaktivitet. Virksomhederne (offentlige og private) angiver i snit at bruge 3-4 dage på efteruddannelse af en

ufaglært medarbejder. Antallet af ansatte i virksomheden har en positiv betydning for prioriteringen af efteruddannelse og større virksomheder uddanner mere. Der er tegn på at virksomheder i fremstillingssektoren ikke prioriterer efteruddannelse særlig højt. Generelt prioriterer offentlige virksomheder efteruddannelse højere end private virksomheder. Virksomheder der forfølger en aktiv personalepolitik tenderer til at prioritere efteruddannelse relativt højt. Tilstedeværelsen af en personaleafdeling er positivt forbundet med prioritering af efteruddannelse for alle personalegrupper. Tilstedeværelsen af en nedskreven organisationsplan og personale politik, af medarbejdersamtaler og individuelle handlingsplaner er positive indikatorer på at virksomheden prioriterer efteruddannelse. Strenge krav til arbejdsmiljøet er forbundet med større betydning af efteruddannelse. Flere af faktorerne er sandsynligvis samvirkende, da man kan forestille sig at større virksomheder oftere end mindre virksomheder har en aktiv, nedskrevet personale politik og en personaleafdeling der udvikler og varetager personalepolitikken.

Institut for Konjunkturanalyser (IFKA) analyserer hvert år det danske kursusmarked bl.a. mht. hvem der efterspørger hvilke kurser og hvor. Specielt af interesse for dette projekt er industribranchens indstilling, da mange af KAD's medlemmer er ansat dér. I virksomhederne i industrien har 54 % af de ufglærte i det forløbne år (2001 - 2002) deltaget i kurser og efteruddannelse. Tallene i det følgende handler dog ikke specifikt om ufglærte, men generelt om industrivirksomhedernes indstilling.

Top 5 på listen over benyttede kursusemner er:

Edb til administration (63%)  
Andre faglige kurser (62%)  
Sikkerhed/arbejdsmiljø (59%)  
Produktion/ny teknologi (52%)  
Personlig udvikling (44%)

Ca. trefjerdedele af virksomhederne mener at uddannelsesbehovet indenfor det seneste år er blevet dækket helt tilfredsstillende eller delvist tilfredsstillende. *Manglende tid* angives som årsag til, at uddannelsesbehovet ikke er blevet dækket helt tilfredsstillende. Det er hovedsagelig ønsker fra medarbejderne, ny teknologi og lovkrav, der giver anledning til efteruddannelse. Men også omstilling i virksomheden og virksomhedens strategi/forretningsplan giver anledning til efteruddannelse. Derimod spiller læse-/staveproblemer hos medarbejderne en meget lille rolle. Ca. trefjerdedele af virksomhederne regner med at den samlede uddannelsesaktivitet i det kommende år vil være uændret eller stige lidt.

Top 5 på listen over hvilke uddannelsesbehov, der prioriteres højt:

Kvalitet (55%)  
Sikkerhed/arbejdsmiljø (53%)  
Edb/IT (44%)  
Produktion/ny teknologi (41%)  
Samarbejde (39%)

Kursusemnerne og uddannelsesbehovene peger stærkt i retning af tekniske faglige færdigheder og ikke på almene kvalifikationer overhovedet, jf. f.eks. den manglende prioritering af læse-

/stavekurser. Ud over de tekniske faglige færdigheder prioriterer virksomhederne i nogen grad udviklingen af personlige kvalifikationer f.eks. samarbejde.

Kursusemnerne er således ofte direkte relevante for produktionen og hvorvidt medarbejderne kommer på kurser eller ej er sandsynligvis også afhængigt af produktionen. Man kan forestille sig, at når der er brug for medarbejderne droppes kursusplanerne.

Ved valg af leverandør lægges der bl.a. vægt på fleksibilitet i tilrettelæggelser og udbud og at uddannelsen kan gennemføres hurtigt. Først derefter kommer muligheden for offentlige tilskud. Informationen om efteruddannelsesmuligheder kommer primært fra kursuskataloger og industrien har mest benyttet sig af kurser på AMU-centre og på de tekniske skoler.

Da der er sammenhæng mellem kursusaktiviteten og uddannelsesplanlægning i virksomheden er det interessant at 44% af virksomhederne angiver, at der indenfor det seneste år er udarbejdet individuelle uddannelsesplaner for medarbejderne. 56% angiver at de vil udarbejde individuelle uddannelsesplaner for medarbejderne i det kommende år. Hvis sammenhængen mellem kursusaktivitet og uddannelsesplanlægning holder, burde disse tal betyde en øget kursusaktivitet for medarbejderne.

Et andet tal som kan vække interesse er, at 26% af virksomhederne angiver, at der er ledige stillinger som de har svært ved at få besat med kvalificerede medarbejdere. Stillingerne er hovedsaglig indenfor produktionsområdet (43%). Bemandingsproblemet søges primært løst gennem rekruttering og overarbejde og kun ca. en fjerdedel søger at løse problemet ved at efteruddanne. Disse tal kunne tyde på at der er nogle barrierer for efteruddannelse i og med, at problemet med manglende kvalificerede medarbejdere ikke løses gennem efteruddannelse.

Opsummerende kan man pege på, at industriens virksomheder efterspørger tekniske faglige kurser, der er direkte relevante for produktionen og som kan gennemføres med størst mulig fleksibilitet i forhold til virksomhedens behov. Disse behov handler både om fleksibel tilrettelæggelse og om hurtig gennemførelse. Behovene opfyldes ofte af AMU-centre og tekniske skoler og informationen om kurser kommer fra kursuskataloger. De små og mellemstore virksomheder er sandsynligvis i større grad end de store virksomheder afhængige af arbejdskraftens tilstedeværelse, og uddannelsen har sandsynligvis en stærk tendens til at blive på produktionens præmisser i disse virksomheder. Medarbejderne kan godt uddanne sig i de perioder hvor der ikke er så meget at lave, men omvendt kan uddannelsesplaner let ødelægges, hvis der pludselig er brug for medarbejderne i det daglige arbejde.

Desværre er IFKA's opgørelse over *offentlige virksomheders* efterspørgsel for generel til at den kan have interesse i denne sammenskrivning. Det kunne have været af interesse at få nogle oplysninger om offentlige virksomheders forhold til kursusvirksomhed for kortuddannede kvinder, fordi det kan have betydning for kvindernes muligheder for videreuddannelse, om de arbejder på en offentlig eller privat virksomhed. I materialet er det heller ikke muligt at differentiere mellem videreuddannelsesmuligheder på store, mellemstore eller små virksomheder. Vi har kun en meget bred information om at jo større virksomheden er, jo større sandsynlighed for efteruddannelse, men gælder det samme for videreuddannelser? Er der også denne sammenhæng for gruppen af ufaglærte kvinder? Er der nogle branchespecifikke forskelle mht. de ufaglærte kvinders muligheder for efter- og videreuddannelse?

## Kvalificeringsperspektiv

Til at belyse sammenhængen mellem arbejdsmiljø, virksomhed og uddannelsesmuligheder vil jeg fremhæve nogle undersøgelser der peger på specifikke problemer for kortuddannede kvinder i industrien.

Else Nygaard (2000) beskriver hvordan kønsperspektivet i arbejdet med at nedsætte EGA er forsvundet og at resultaterne af en midtvejsevaluering viser, at det hovedsagelig er på kvindearbejdspladser, at der ikke er blevet opnået nogle resultater mht. til at nedsætte EGA. Det er ofte kvinderne, der udføre monotont arbejde i industrien, dvs. arbejde der er ensidigt og gentaget (EGA-job). Det er smalle jobs, der rummer meget få muligheder for indflydelse på arbejdets udførelse. I konklusionen hedder det: ”Det meste EGA-arbejde er kvindearbejde, og på det stærkt kønssegrererede arbejdsmarked er kvinders EGA-arbejde væsensforskelligt fra mænds EGA-arbejde, ligesom helbredsgener relateret til EGA-arbejdet er forskellige.” (ibid.: 193). På kvindearbejdspladserne er det vanskeligt at reducere EGA, da de umiddelbare muligheder for EGA-reduktion er udtømte. Det drejer sig om tiltag som automatisering og jobrotation. For at reducere EGA yderligere skal der iværksættes mere omfattende og radikale løsninger som f.eks. ændret produktionsorganisering og uddannelsesaktiviteter (ibid.: 194).

EGA-jobbene kræver ikke mange kvalifikationer og det betyder, at der ikke er behov for opkvalificering med mindre der ændres på organisationen. Hvis kvinderne skulle ønske at videreuddanne sig, vil de uddanne sig ud af deres nuværende arbejde og eventuelt ud af virksomheden, der måske ikke har behov for uddannet arbejdskraft eller ikke har tradition for at ansætte kvinder i de funktioner, der kræver faglært arbejdskraft.

Men er kvinderne så overhovedet motiverede for at få et mere beriget job? Er de interesseret i uddannelse, hvis denne knytter sig til udvidelse af jobfunktionerne? Annette Bilfeldt (2000) har undersøgt sammenhængen mellem arbejdsliv, familieliv og motivation til uddannelse hos kortuddannede kvinder i industrien. Noget af det kvinderne vægter i deres arbejdsliv er, at de indgår i kollektive arbejdssammenhænge, hvor de er synligt arbejdsmæssigt forbundet med andre (ibid.: 208). Tilstedeværelsen af et godt samarbejde fremstår som et meget væsentligt succeskriterium for kvinderne (ibid.: 212). Bilfeldt konkludere bl.a.: ”Der er ikke noget grundlag for at hævde, at kvindernes orientering mod arbejdet skulle give anledning til udelukkelse fra de nye kvalifikationskrævende job, som nye produktionskoncepter rummer. Tværtimod udfolder kvinderne, det monotone arbejde til trods, både engagement og ansvar i deres arbejdsliv.” (ibid.: 213). Potentialet er tilstede hos kvinderne for at de gennem oplæring og uddannelse kan deltage i en ændret arbejdsorganisering, der indebærer demokratisering af arbejdet, kvalifikationsudvidede jobs og ophævelse af kønsarbejdsdelingen (ibid.: 214). Dog føler kvinderne sig ikke særlig ansvarlige for at etablere uddannelsesmuligheder for dem selv. En af kvinderne udtrykker det således: ”de kan bare komme an...” (ibid.). *De* - ledelsen eller andre forudsættes at tage initiativet.

## Køn - barrierer eller ressource?

Som det forgående tyder på, er både arbejdsmarkedet og uddannelsesstilbud og -valg kønsopdelt. Arbejdsopgaverne bliver typisk udført af mænd *eller* kvinder, og mænd og kvinder vælger typisk (eller får tilbudt) forskellige uddannelser. Social- og sundhedshjælperfaget er f.eks. et helt segregeret fag, i det kvinderne udgør over 90% af arbejdskraften. Vibeke Kold (1997) sondre mellem det *typiske* (vedr. indhold og karakteristika) og det *traditionelle* (i henhold til historisk sat kønsmærke) kvinde- og mandearbejde. Social- og sundhedsfagene er således traditionelt kvindefag, mens håndværksfagene er traditionelle mandefag. *De typiske* kønsmærker handler om fælles træk i arbejdet, der varetages af henholdsvis kvinder og mænd. Lønforskellen er f.eks. kønsbestemt, således at mænd får mere i løn end kvinder. Et andet typisk kønsmærke er, at når kvinder arbejder sammen med mænd, så fungerer de som medhjælpere eller efterbehandlere.

Der er stor forskel på de typiske træk i industrielt kvindearbejde (tempo- og rutinepræget, bundet, uselvstændigt, fingerfærdighedskrævende, lavtlønnet og fuldtids) og kvinders arbejde indenfor social- og sundhedsområdet (omsorgskrævende, relativt selvstændigt, ansvarsfyldt, varieret, lavtlønnet og deltid). Ligesom der er forskel på typiske mandearbejde indenfor industrien og indenfor den offentlige sektor.

Den typiske arbejdsdeling betyder, at der stilles forskellige kvalifikationskrav til kvinder og mænd. Mht. de *generelle* kvalifikationer forventer arbejdsgiverne at kvinderne psykisk er mere tålmodige, omhyggelige og omsorgsfulde, lettere affinder sig med stresset og rutinepræget arbejde og i det hele taget stiller færre krav til arbejdet end mænd. Mht. til de *fysiske* kvalifikationer antages kvinder at være fingernemme og mænd at være stærke. Hvad angår de *specifikke* eller faglige kvalifikationer, så er forventningerne at kvinderne kan lave mad, gøre rent og passe børn, og at mænd har teknisk erfaring med reparationer og elektriske installationer. Kvalifikationer indgår i et kønspolært mønster af parvise modsætninger, dvs. at når mænd f.eks. antages for at være stærke antages det samtidigt at kvinder er svage.

Det er på baggrund af disse forventede kønsqualifikationer at arbejdsgiverne opbygger billeder af kvinder og mænd som enten idealarbejdskraft eller reservearbejdskraft. Kvinder opfattes som idealarbejdskraft i det typiske kvindearbejde og som reservearbejdskraft i det typiske mandearbejde. Når kvinder bliver inddraget i traditionelt mandearbejde, så vil det ofte være *på trods* af deres køn, mens mænd bliver ansat i kvindefag *på grund* af deres køn (jf. f.eks. argumenterne for flere mandlige pædagoger).

På den baggrund kan man skelne mellem *korrekte* antagelser om sammenhæng mellem køn og kvalifikation og *myter* desangående. Blandt myterne nævnes ”det tunge løft”, dvs. at bestemte opgaver kun kan udføres af mænd, fordi de besidder større fysisk styrke. En anden myte handler om kvinders særlige ”fingerfærdighed”.

Problemerne med sammenkædningen af køn og kvalifikationer handler dels om at sammenkædningen anvendes til statistisk diskriminering og dels om at kvindekvalifikationer generelt værdsættes lavere end mandekvalifikationer. Det er således en barrierer for kortuddannede kvinders muligheder for efter- og videreuddannelse hvis aktørerne tænker for kønsstereotyp og deres opfattelser måske oven i købet bygger på myter. Med aktører menes både virksomhedernes uddannelsesansvarlige, AF-konsulenter, uddannelsesstedernes planlæggere, KAD's forskellige aktører og kvinderne selv.

## Sammenfatning

Der tegner sig forskellige billeder mht. efter- og videreuddannelse af de kortuddannede kvinder. Mht. efteruddannelse, der betragtes som kortere kurser, ser det ud til, at antallet af efteruddannelsesdage for kortuddannede indenfor henholdsvis det offentlige og det private ligger på det samme niveau. Gennemsnittet er under 4 dage om året til efteruddannelse og det er primært erhvervsrettede kurser der tilbydes. Mht. videreuddannelse er der ikke nogle tal på hvor mange kortuddannede kvinder, der tager de forskellige former for videreuddannelse. Tallene tyder på at de kortuddannede kvinder, der får en faglig uddannelse, tager en social- og sundhedsuddannelse og at de kortuddannede mænd, der får en faglig uddannelse, tager en teknisk faglig videreuddannelse. Af tallene kan man ikke se, om det er ledige kvinder eller kvinder i arbejde, og man kan heller ikke se om det er kvinder der arbejder i industrien eller det offentlige, men det vil være plausibelt at antage at det *ikke* er kvinder fra industrien der får en social og sundhedsfaglig uddannelse.

Mht. indhold af efteruddannelse vælger kvinder almene fag eller daghøjskoleforløb frem for tekniske faglige opkvalificerende forløb. Den tilegnede viden er derfor ofte ikke direkte relateret til løsningen af specifikke opgaver i erhvervslivet. Det er dog langt fra det samme som at sige, at tilegnelsen af almene kvalifikationer ikke har en betydning for måden at udfylde arbejdsrollen på. Men opkvalificeringen er indirekte og derfor mindre synlig for andre.

Virksomhederne prioriterer at sende de ufaglærte på kurser, der er direkte relevante for produktionen. Det er oftere mænd end kvinder, der får tilbud disse kurser, hvilket kan hænge sammen med at kurserne ofte er rettet mod brancher der er mandsdominerede.

Mændene har ofte jobbene i de brancher, hvor der er brug for teknisk faglig opkvalificering. Der eksisterer et uddannelsessystem (AMU) der giver mulighed for opkvalificering gennem kompetencegivende kurser og mændene får disse muligheder tilbud (eller påtvunget?) af arbejdsgiverne, fordi øget teknisk faglig viden relaterer sig direkte til en højnelse af produktiviteten.

Kvinderne har ofte de jobs, hvor der i mindre grad er brug for teknisk faglig opkvalificering. Det drejer sig f.eks. om smalle, monotone jobs i industrien, der ikke kan varieres med jobrotation. Virksomhederne har således mindre interesse i at tilbyde kvinderne kompetencegivende kurser.

Ovenstående tyder på at flere faktorer spiller sammen. Kvindernes jobsituation synes at virke som en barriere for at få tilbudt tekniske faglige kurser og deres interesser peger heller ikke i retning af en opkvalificering gennem kurser med et sådant indhold.

Kortuddannede kvinder har ofte en ikke boglig skolebaggrund og for at interessere og fastholde kvinderne i et uddannelsesforløb, skal der tages hensyn til det, der er særligt for kvinders interesser og det, der er særligt for kortuddannedes læringsvilkår. En barriere kan således være at undervisningen tilrettelægges for traditionelt og uden at tage tilstrækkelig hensyn til målgruppens specielle erfaringer. En anden mulig barriere for erhvervsfaglig uddannelse består i at f.eks. VEU-systemet bygger på, at deltagerne selv skal gribe mulighederne og planlægge deres forløb. Dette kan være en barriere såfremt de kortuddannede kvinder i vid udstrækning forventer at initiativet til uddannelse skal komme fra andre f.eks. ledelsen.

Endnu en barriere der kan peges på er, at det kønsopdelte arbejdsmarked og uddannelsessystem tyder på at de relevante aktører agerer i forhold til kønsstereotyper. Det kan betyde at fordomme

omkring kortuddannede kvinder kan spille en rolle og sætte dagsordenen for hvilke former for efter- og videreuddannelse arbejdsgiverne tilbyder og måske navnlig *ikke* tilbyder kvinderne. Ligeledes kan AF-konsulenterne være præget af fordomme om kvinders interesser og ønsker, hvilket kan føre til at kvinder gives bestemte tilbud og holdes ude fra andre tilbud.

## **Det videre arbejde**

Der mangler stadig nogle tal på hvorledes kønsfordelingen egentlig er på de forskellige erhvervsfaglige uddannelser. Derudover mangler vi mere detaljeret viden om AF's rolle i forhold til både lediges og beskæftigedes muligheder for erhvervsfaglig videreuddannelse. Ydermere mangler vi detaljeret viden om hvorledes den del af uddannelsessystemet, der er interessant for dette projekt, er opbygget og har udviklet sig.

Udover ovenstående er det klart, at vi mangler differentieret viden om sammenhængen mellem videreuddannelse og kvindernes livssituation. Vi mangler viden om hvordan perspektiverne for videreuddannelse ser ud for kvinder, der er forskellige mht. bl.a. arbejdsområde, alder og etnicitet. Er der forskel på kvindernes opfattelse af efter- og videreuddannelse afhængig af arbejdsområde (industrien eller servicesektoren), om man er ledig eller i arbejde, om man er yngre eller ældre, om man er dansker eller indvandrer osv. Vi mangler ydermere viden om hvorledes tanker om videreuddannelse hænger sammen med kvindernes livshistoriske forudsætninger og deres forestillinger om fremtiden.

Et andet område der også bør skabes viden på er hvorledes virksomhederne anskuer videreuddannelse for kortuddannede kvinder. Er der forskelle på mulighederne og behovene for videreuddannelse i små, mellemstore og store virksomheder og er der forskel på offentlige og private virksomheders perspektiver på videreuddannelse?

Der lægges således op til at lave kvalitative undersøgelser, der kan undersøge kvindernes subjektive opfattelse af sammenhængen mellem arbejdsliv, familieliv og uddannelse i et livshistorisk perspektiv, hvor både tidligere erfaringer og fremtidsdrømme inddrages. Endvidere lægges der op til at undersøge virksomhedernes perspektiv på videreuddannelse for kortuddannede kvinder.

## Litteratur

Arbejdsmarkedsstyrelsen - Analyse af eventuelle forvridninger som følge af voksenlærlingeordningen, 1999.

Arbejdsministeriet, undervisningsministeriet og finansministeriet - Mål og midler i offentligt finansieret voksen- og efteruddannelse. Finansministeriet, 1999.

Bilfeldt, Annette – Strukturert familieliv og engagement i arbejdet – Kvinder i industriens monotone jobs i Bjerring, Bodil m.fl. (red.) – Hvor går grænsen? – Køn og arbejdsliv i forandring, Samfundslitteratur, 2000.

Bjørn, Niels Henning & Cecilie Dohlmann – De ledige kvinder i Sønderjylland, Socialforskningsinstituttet, 2001.

Institut for Konjunkturanalyse – Det danske kursusmarked, 2002.

KAD - Medlemmernes mening, 1997.

Kold, Vibeke – Det kønne arbejde: faktorer, processer og aktører på det kønsopdelte arbejdsmarked i Brydninger (Emerek, Ruth m.fl. (red.)), Arbejdsmarkedsstyrelsen, 1997.

Nygaard, Else – EGA – også et spørgsmål om køn. Handlingsplanen mod ensidigt gentaget arbejde i et kønsperspektiv i Bjerring, Bodil m.fl. (red.) – Hvor går grænsen? – Køn og arbejdsliv i forandring, Samfundslitteratur, 2000.

Salling Olesen, Henning & Anette Ramsøe – Hvad der er godt for kvinder er godt for AMU: Evaluering af P47, Roskilde Universitetscenter, 1991

Sørensen, Morten Roed - Efteruddannelse – hvem giver og hvem får, Socialforskningsinstituttet, 2000.