

# Voksenundervisning & arbejdmarkeds- overvågning i Californien



**en studietur til  
San Francisco & Silicon Valley  
uge 50 · 1998**

# Indhold

Forord	3
--------	---

## Studiebesøg:

• Metropolitan Education District (MetroED)	5
• Employment Development Department / Labor Market Information Division (EDD / LMID)	8
• Act 1 - Temp Agency	12
• Working Partnership	13
• Intel - Corporation	15
• North Valley - Private Industry Council (NOVA)	18
• National - Semiconductors	22
• National Center for Research in Vocational Education (NCRVE)	24

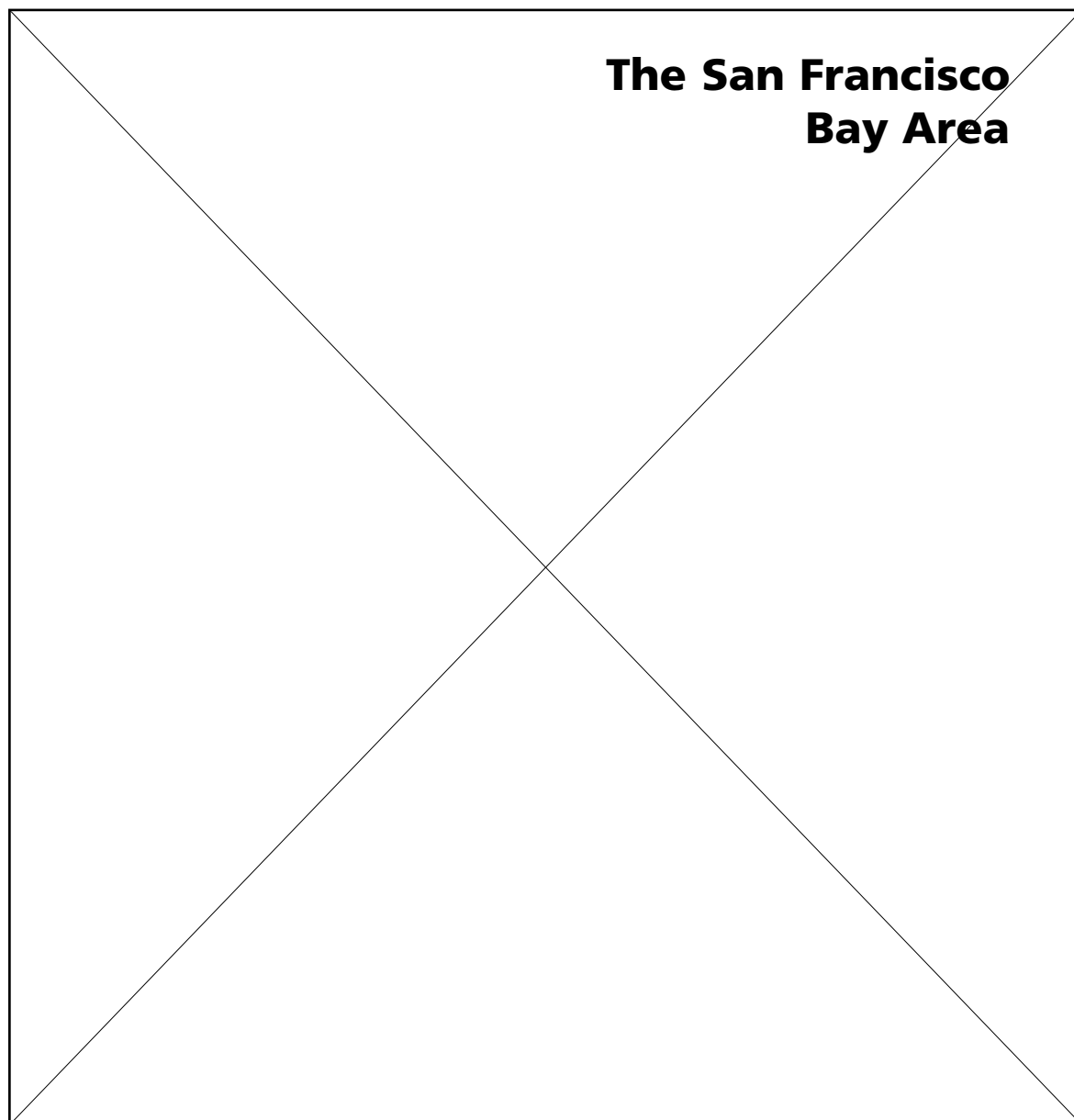
## Efterskrift

• »on the spot« opsamling	27
• tre skolars overvejelser	28
• Labour Market Surveillance and Lifelong Learning - s/h kopi af brochure	32
• planlagt program for turen	36
• KUA-projektet - en sammenfatning	38

# Forord

I uge 50 1998, drog en gruppe erhvervsskolefolk fra Danmark til Californien, nærmere bestemt San Francisco og Silicon Valley området, for at blive klogere på tendenser i arbejdsmarkedets udvikling og virksomheders, organisationers og uddannelses-institutioners tackling af samme i USA, eller rettere: i et af de mest fremskredne områder for udvikling af nye typer af arbejdspladser og kvalifikationsstrukturer i verden.

Deltagerne i turen er samtidig deltagere i et fælles udviklingsprojekt omkring forbedring i Danmark af kommunikationen mellem uddannelsesinstitutioner og arbejdsmarkedsovervågning. Projektet gennemfører en række pilotprojekter i Danmark og indsamler samtidig know-how fra andre lande i Europa og transatlantisk. Projektet er støttet af det EU gennem ATTACK-programmet, som i Danmark administreres af Arbejdsmarkedstyrelsen.



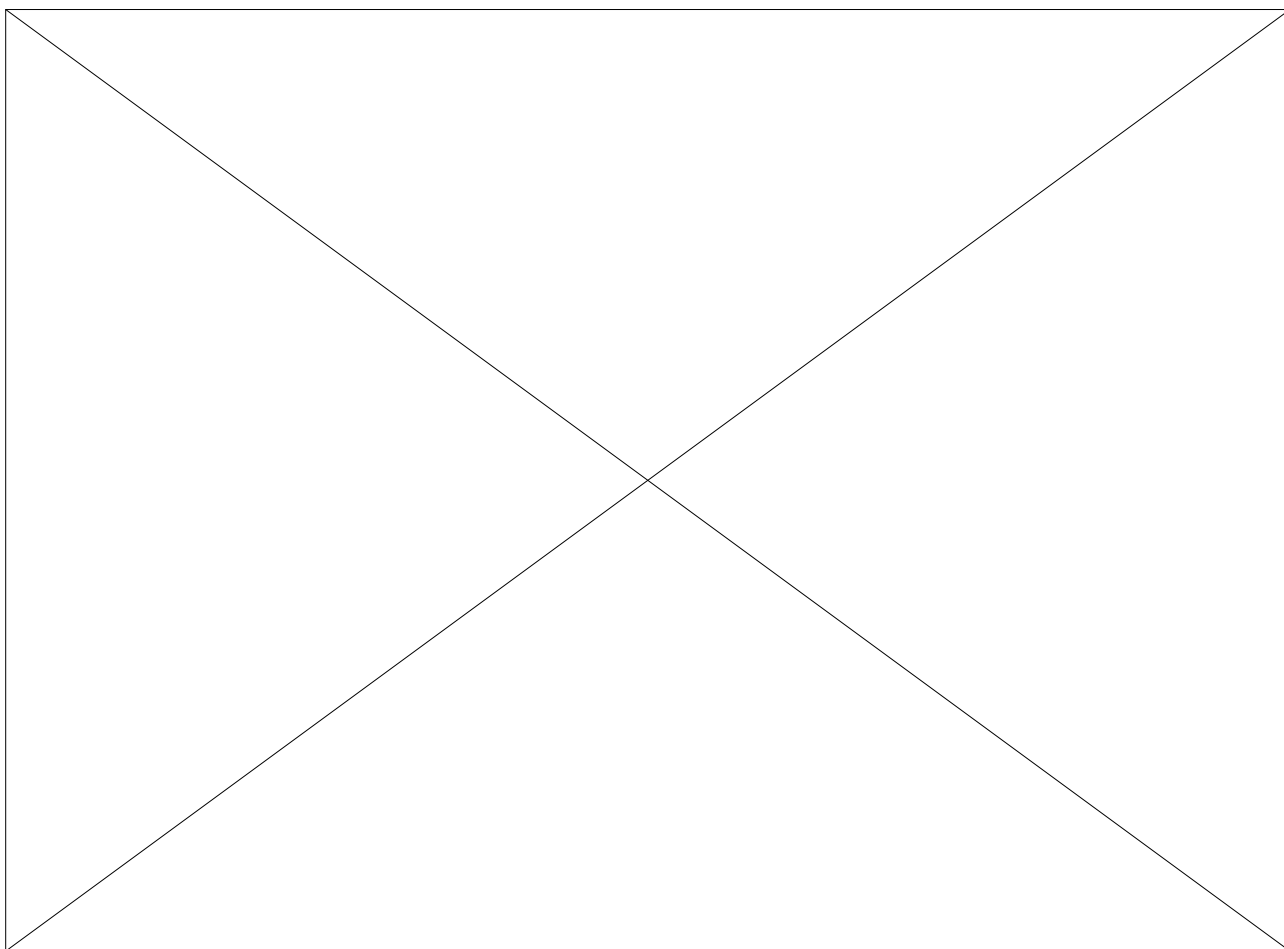
Rapporten er bygget sådan op, at studiebesøgene præsenteres ved et afsnit om, hvad den enkelte institution siger om sig selv incl. formelle fakta, dernæst følger vores indtryk fra besøgene og endelig henvisning til relevant litteratur i vores base.

Det er rapportens mål, at give et indtryk af de mange inspirerende synspunkter og erfaringer som vi blev præsenterede for og bragte med os hjem. En række flash og refleksioner af en uges intensivt program, med talrige besøg og oplæg.

Det er i teksten anført hvor man kan få flere oplysninger, og ønsker man publikationer fra vores bibliotek fra turen, kan det ske ved henvendelse til tbc-Consult, e-mail: [ter@tbc.dk](mailto:ter@tbc.dk).

“Voksenundervisning og Arbejdsmarkedsovervågning - rapport fra en studietur” indgår i en rapport-serie om udenlandske erfaringer, som sammenfattes ved projektafslutningen for KUA-projektet 1999 og præsenteres ved en konference i november 1999.

Arbejdsplanen for projektet 1999 er:



Go' fornøjelse med læsningen

Jens-Jørgen Pedersen  
direktør, tbc-Consult  
[jjptbc.dk](mailto:jjptbc.dk)

# Metropolitan Education District - MetroED

## MetroED om sig selv...

Metropolitan Education District provides a wide range of vocational, technical, and adult education programs for approximately 66,000 high school and adult students in over 100 locations throughout Santa Clara County each year.

### Our Mission

MetroED, the collaborative education district, prepares youth and adults to be sought-after employees and contributing community members who learn and earn for a lifetime.

... The Metropolitan Education District Foundation is a nonprofit (501C3) corporation, chartered to form industry relationships to assist CCOC/P (Central County Occupational Center Program - provides a wide variety of technical training options at the CCOC campus, and on high school and other campus locations throughout the county. Courses offered include training in over 32 occupational choices including electronics, manufacturing, business, automotive, construction, and health occupations. CCOC/P training serves over 25,000 high school juniors, seniors and adults) and MAEP (Metropolitan Adult Education Program - provides learning opportunities in over 50 locations throughout San Jose and Campbell which serve a combined total of 43,000 adults around the clock in subjects including fx: English as a Second Language, Citizenship Preparation, Adult Basic Education-literacy skills in reading, High School Diploma program for adult students, Short-term vocational certificate programs for re-entering the workforce, Educational Programs for older adults, Childbirth and Parenting Education a.o.). The foundation board members include managers from local business and industry who gather regularly to discuss Foundation business ....

... MetroEd Foundation accepts and acknowledges many donations that come to the district, thereby making donations tax deductible for the donors ....

## Strategic Goals

### 1. Partnerships

MetroED is a catalyst for growing meaningful partnerships, both internally and externally, that support mutual goals.

### 2. Curriculum standards and code of ethics

MetroED will have rigorous curricular standards that meet newly-emerging local, district, state, school-to-career and industry standards. MetroED will develop and integrate a Board-approved Code of Ethics for employees and students.

### 3. Quality programs and evaluation

MetroED will develop and evaluate its programs and services to adapt to the educational and labor market needs of the community.

#### 4. Resources

Human, Financial, Physical MetroED will make the most efficient and effective use of its human, fiscal and physical resources to the benefit of its students, customers and partners.

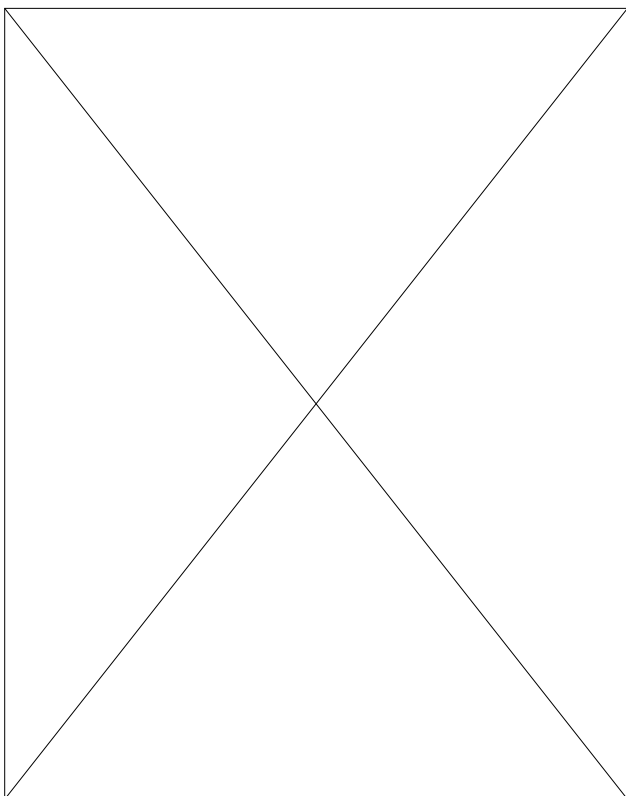
#### 5. IAMPR

Image, Advertising, Marketing, and Public Relations: MetroED will implement a comprehensive marketing plan designed to provide positive motivation for all people to support, and participate in its programs of distinction.

#### Our hopes for this Plan

»We believe the new Strategic Plan is full of important and powerful ideas that will, in the next three years, move our district ahead in amazing ways« said Richard Friberg, MetroED Superintendent.

**Metropolitan Education District**  
760 Hillsdale Ave  
San Jose 95136  
California, USA  
<http://www.metroed.org>



## Vores besøg

Metropolitan Education District, MetroED er som alt andet i USA, et STORT sted.

Et af de mest velanskrevne erhvervsuddannelsescentre i Californien, der uddanner voksne arbejdsløse og beskæftigede, og elever fra Highschool. MetroEDs uddannelsesprogrammer foregår 75 forskellige steder og har ca. 70.000 elever om året fordelt på 35 egentlige uddannelser og et stort antal kurser.

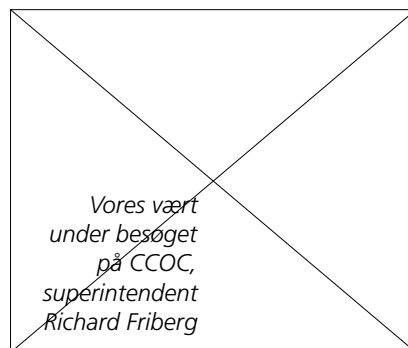
Dagens arrangement foregik på CCOC, der er det største træningscenter i MetroED, beliggende i San Jose, »hovedstaden« i Silicon Valey, Santa Clara County, 100 km syd for San Francisco.

Uddannelse er et statsanliggende, og altså i dette tilfælde staten Californiens anliggende. Til sammenligning anvender staten Californien 40% af sit budget på uddannelse, mens det tilsvarende tal på føderalt niveau er 2%. Uddannelsespolitikken varierer fra stat til stat, og vores værter var overalt faste i troen på, at Californien er den fremmeste stat hvad angår uddannelse.

Hvis man herhjemme nogen gange slår kors for sig, og siger at Handelsskole, Teknisk Skole og AMU naturligvis kun kan trives hver for sig, så får man sin sag

for på MetroED. Her færdes white color folk og smede ubesværet mellem hinanden, her uddanner man hjemmehjælpere i den ene bygning og automekanikere i den anden, her arbejder ingeniører med CAD og unge med animation, her uddannes forskallingsfolk og kokke. I bund og grund føler man vel egentlig at det pludselig er os der har et forklaringsproblem, når vi skal fortælle om det danske system.

Mindsteløn eksisterer ikke i USA. Det er derfor op til den enkelte skole at tage stilling til om den under alle forhold vil uddanne til alle typer af



jobs. MetroED vil ikke røre ved uddannelser der fører til beskæftigelse på under 12\$ i timen.

Det kan være vanskeligt at gennemskue finansieringssystemerne på den forholdsvis korte tid vi berørte emnet, men nogle hovedtal kan anskueliggøre forholdene til sammenligning med dem vi kender:

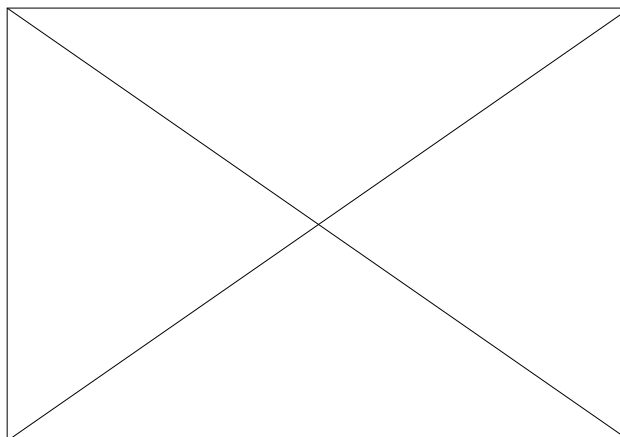
Det statslige bevillingssystem er baseret på et taxamatersystem der som grundkerne regner i »Average Daily Attendance« – ADA enheder. En »års-ADA'er« er en elev der deltager i minimum 3 timer pr. dag i 175 dage på et år. En års-ADA'er på MetroED giver 2.500\$, og typisk forsøger man at begrænse opholdstiden på MetroED til de 3 timer, hvorefter eleverne vender hjem til stamcolleges eller tilbage til deres arbejde eller vice versa. Dagskiftet udføres så med en gruppe formiddagselever, en gruppe eftermiddagselever og en gruppe aften elever. Ideelt set 3 ADA'er pr. dag, der hvis dette skift gennemføres gennem hele året i 175 dage, udløser 7.500\$. Der optages ideelt 35 elever pr. klasse. Outplacement-raten er 80%.

CCOC's for tiden største succes og cashcow er – tro det eller lad være – kosmetologuddannelsen.

Lærerkollegiet er faguddannede lærere med 1 års pædagogisk overbygning.

Tilretning og udbudsflade er skolens eget ansvar, og det højest vægtede værktøj er 2 årlige møder med industrien og øvrige store arbejdsgivere, hvor man diskuterer nye behov. Rammer skolen rigtigt har den en fremtid, og hvis ikke får den problemer i konkurrencen med andre lokale skoler.

Herudover benytter skolen de tilgængelige surveys der udarbejdes regionalt, statsligt og føderalt.



**Indtrykkene af rundvisningen på skolen var mange:**

- der var (meget!) rent alle vegne, altså bemærkelsesværdigt rent og opryddet. Eleverne gør selv rent, og gør det altså meget grundigt!
- folk, lærere og elever, er utrolig imødekommende og venlige. Vi tvivler på at en tilsvarende rundvisning på en dansk skole ville blive oplevet på samme rare facon, som vi oplevede denne.
- Amerikanerne er ikke så optagede af farver og møbeldesign, indretning og finish, som vi er vant til. Brugsværdi og prisbillighed går forud.
- der er en meget dæmpet stemning og tone overalt.

Vi kvitterede afslutningsvis for besøget med et oplæg for MetroED, AF og Ministeriet om Jobrotation i Danmark og Europa, samt de europæiske overvejelser om en uddannelsesstrategi til imødegåelse af de store demografiske ændringer i befolkningssammensætningen. Amerikanerne var lydhøre og meget tændte på ideen, som tænkes udnyttet i forbindelse med det amerikanske Welfare to Work programme.

**Relevant litteratur i vores base:**  
**»Fall 1998 supplemental schedule of Classes«**  
**Metropolitan Education District**

# Employment Development Department (EDD) - Santa Clara County EED - Labor Market Information Division (LMID)

## EDD, om sig selv ....

### .. from the Director

At the Employment Development Department, we appreciate our role as a public agency and strive to provide quality customer service to the people of California. We continually assess the effectiveness of our services against the changing needs of our customers to ensure satisfaction, and seek opportunities to improve our services through partnerships with other public and private entities.

### General Information

The Employment Development Department will be universally recognized for its outstanding customer service and will be considered a model for public agency quality and fairness.

- Bringing together employers and job applicants.
- Paying benefits to eligible unemployed or disabled persons.
- Collecting payroll taxes.
- Assisting unemployed persons to become self-sufficient.
- Gathering and sharing information on California's labor markets.
- Administering the Job Training Partnership program.
- Ensuring that these activities are coordinated with other organizations that also provide employment, training, tax collecting, and benefit payment services.

### Vision

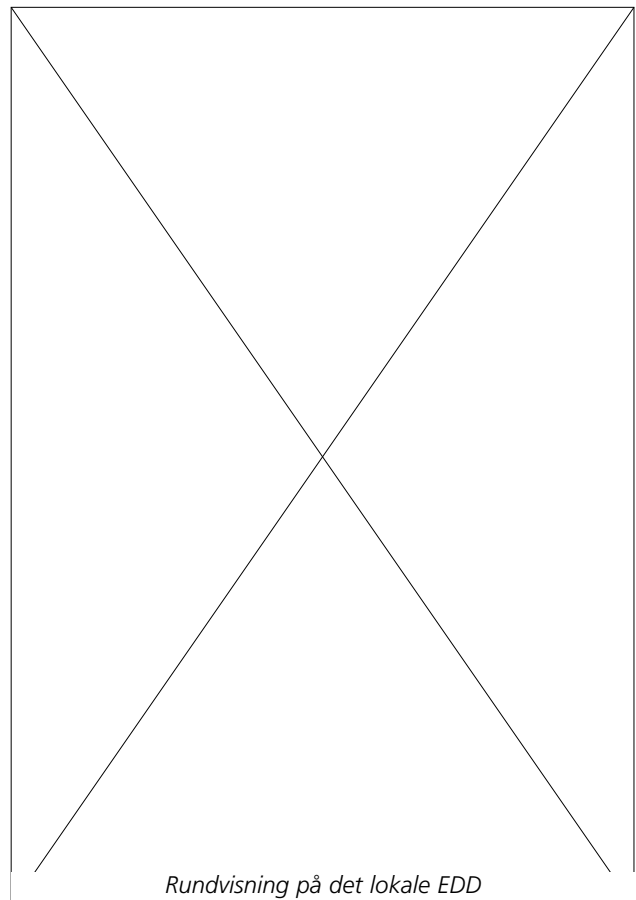
The Employment Development Department will be universally recognized for its outstanding customer service and will be considered a model for public agency quality and fairness.

## Values

The Employment Development Department has developed a set of values to ensure the people of California are served with fairness, honesty, and integrity.

### These values include:

Service	We provide efficient, quality service to our customers - including each other.
People	We are EDD's most important resource and we invest in ourselves.
Caring and Respect	We treat everyone with courtesy, dignity and consideration.



*Rundvisning på det lokale EDD*



Communication	We strive for understanding through open, timely and clear communication.
Leadership	We define our vision, accomplish our goals and embrace change to ensure progress.
Teamwork	We make each person a part of the team by active employee participation.
Accountability	As holders of the public trust we use our resources effectively and continually improve the quality of our services.
Citizenship	We are responsive members of the communities in which we live and work.

**Employment Development Department**  
**420 S. Pastoria**  
**Sunnyvale, Santa Clara County**  
<http://www.edd.cahwnet.gov/>

**Employment Development Department**  
**Labor Market Information Division**  
**7000 Franklin Blvd., Bldg 1100**  
**Sacramento, CA 95823-1859**  
<http://www.calmis.cahwnet.gov>

## **Labor Market Information Division**

- Get the best state and local labor market information available
- Make fast, accurate labor market planning decisions
- Know the job market of today and tomorrow

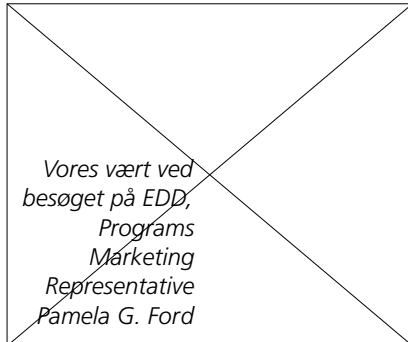
... (LMID) will provide analysis, interpretation and technical assistance about your area economy. This includes detailed information about the number of employers, their size and the number of people they employ.

... You receive high quality research services without having to invest in fulltime research staff. Expert data that is focused, organized and customized to a particular area that meets your specific objectives

## Vores besøg

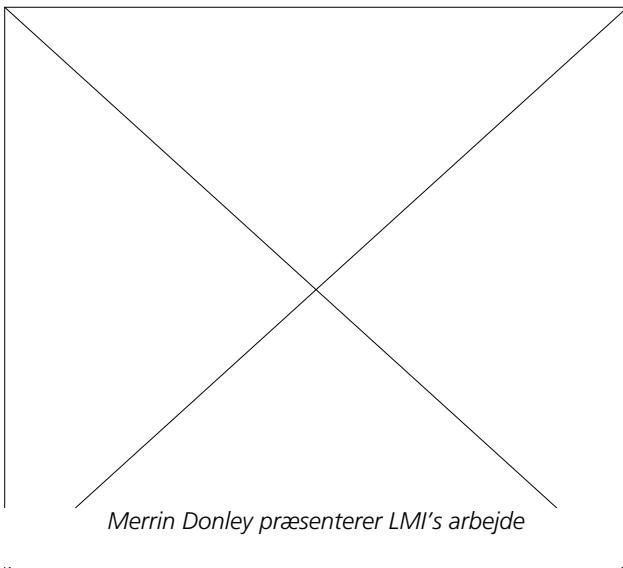
Santa Clara Countys afdeling for arbejdsmarkedsanalyse og -udvikling holdt eftermiddagens oplæg for os på det lokale EDD-kontor, svarende til et lokalt AF-kontor (se nedenfor)

Pamela G. Ford bød velkommen og gav en kort introduktion til EDD's arbejde.



Efter en rundvisning på AF-kontoret, var der en

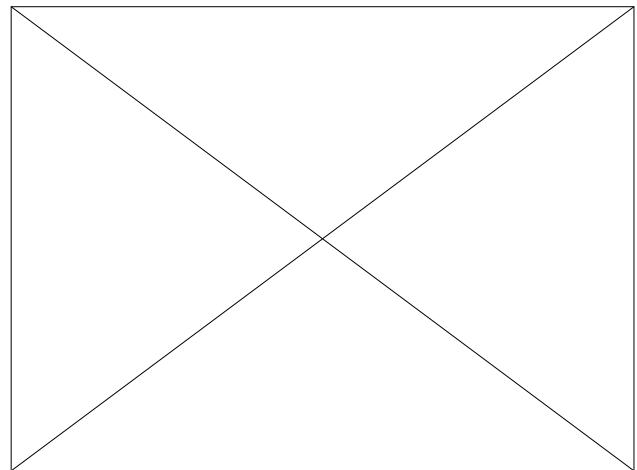
indgående præsentation og diskussion af den amerikanske arbejdsmarkedsovervågning, ved Merrin Donley.



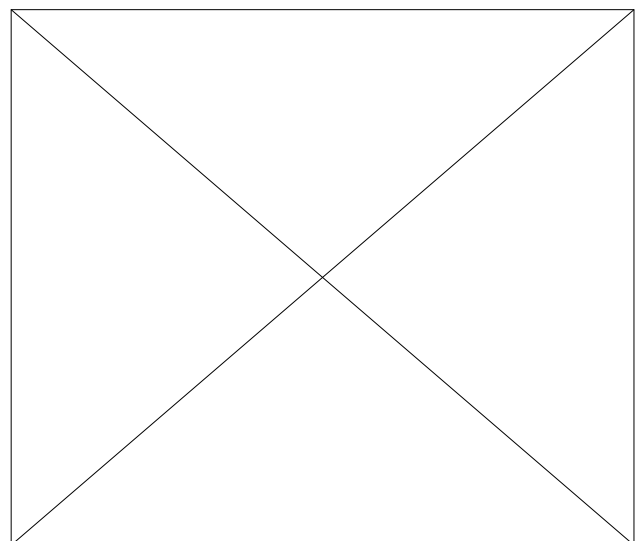
Den detaljerede gennemgang af metoder og systemer bekræftede, modsat vores forventning, at amerikansk arbejdsmarkedsovervågning er lige så detaljeret og gennemføres med samme akkuratessse som vores eget system. Vi havde forestillet os, markedskræfterne fik langt mere frit spil end tilfældet er på dette område.

Men afgørende forskelle i den basale tænkning var der, og det gav stof til diskussion og eftertanke:

- LMI (Labor Market Information Source) er til for at »fill the gab between the jobseeker and the employer«, altså en grundlæggende tænk-



ning der går ud fra, at der er nogle folk der gerne vil have et arbejde, hvad enten udgangspunktet er at være arbejdsløs eller blot søgende efter noget andet, og der er nogle virksomheder der gerne vil have fat i nogle medarbejdere. Af samme grund er det her AF der har udarbejdet og markedsfører en jobbørs svarende til pol.job eller tilsvarende herhjemme (ikke at de amerikanske sites var noget at råbe hurra for (de danske er bedre)), men den helt naturlige tænkning at det er AF's opgave, lå lige til højrebenet i USA. Hjemmesiden er: [www.caljobs.ca.gov](http://www.caljobs.ca.gov)



- brugen af dataene fra arbejdsmarkedsovervågningen i USA har de samme problemer som i DK. Det er et spørgsmål om kommunikation, som Merrin Donley sagde, eller følgende meget sigende citat:

»Getting hold of data is not the issue – presenting it in a usefull way is the real problem«.

Her deler vi opfattelse og problem, og udvikling af dialogen mellem overvågningen og dens brugere må og skal være en fortløbende proces.

**Et par tal til sammenligning:**

Der er ca. 31 mill. mennesker i Californien ('92).  
Ledigheden (den registrerede) er 3,5% mod 4,5% i USA som helhed.

80% af arbejdskraften er ansat i SME'ere  
Der var 840.000 job-åbninger i 1997 i Californien.

Merrin Donleys anbefaling til uddannelsesinstitutionerne for forbedring af uddannelserne i overensstemmelse med virksomhedernes behov var entydigt:

Kortere forløb med høj kvalitet («deeper classes») i stedet for laaaange kurser.

**Litteratur i vores base:**

**»Santa Clara County, 1997 – Occupational Outlook«**  
**Diverse pjece-materiale om EDD & specielt om LMI**

# Act1 om sig selv...

- **OUR SCREENING**

Standards are high! Computerized testing and thorough referencing. We send only qualified employees.

- **OUR STAFF**

Professionally trained experts with super star dedication.

- **OUR GUARANTEED PERFORMANCE**

Your satisfaction is our paramount concern, backed by our unconditional guarantee.

- **15 MINUTE RESPONSE**

When you call us... It's showtime. We are quick to respond and take "Pride in Performance."

- **24 HOUR ANSWERING SERVICE**

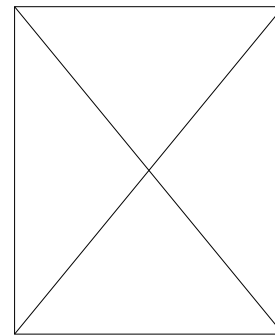
Made available to you and to our employees.

- **OUR BENEFIT PACKAGE**

We strive to fulfill our employees' personal needs by providing medical, dental, bonus pay, PC training and a variety of awards.

Call Act•1 Personnel Services for all your Temporary, Full Time and Technical staffing needs.

# Working Partnership USA



## Working Partnership om sig selv ...

The South Bay AFL-CIO Labor Council is the local organization of the American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations. The Labor Council represents the collective interest of its affiliated unions and of working families in the "Silicon Valley".

While in recent years we have witnessed substantial economic growth, what is equally evident is that many are not sharing in that success. As corporate profits have soared, workers have experienced stagnating or declining real wages and greater instability in their working lives.

Labor Councils such as the South Bay AFL-CIO have taken a leadership role in revitalizing the labor movement in recent years to address the economic and social issues facing working families in the new economy.

With the establishment of a non-profit called Working Partnerships USA, implementation of innovative organizing strategies, and the development of a strong community coalition, our central body has become an effective vehicle for forwarding an economic justice agenda.

## Our mission

... founded in January 1995 to bring a wider range of voices to the table in discussions around regional economic development, and state and national employment policy.

Through grassroots campaigns, research, education, and a broad community planning process, Working Partnerships USA is changing the terms of the debate to ensure that the social and economic well-being of community residents be the central concern in strategies for economic development of the Silicon Valley region.

## Introduktion til "Temporary Workers Homebase" (en del af WP-website)

Silicon Valley, home to 35 of the top 50 electronics companies in the world, represents the future of industrial America. In some ways the future could not look brighter. Entrepreneurs, engineers, and executives have enjoyed stockmarket success and unparalleled wealth. But the economic "miracle" is failing to provide for a growing proportion of the population. The Valley's economic engine is being increasingly powered by a pool of temporary and contract labor which produces a downward pressure on wages and benefits, widespread job insecurity and a growing income gap.

.. (a) resource to help workers negotiate the difficulties of contingent employment in Silicon Valley. Our goals are simple:

- Provide a forum for temporary workers to share and benefit from the experiences of others
- Serve as a clearinghouse for information and resources for temporary workers
- Study and publish original research on the impact of contingent employment on the regional economy and quality of life
- Develop an agenda to provide increased protection for contingent employees

This is a constantly evolving resource, and to be effective we need your input. Please let us know what is useful for you and what is not. Also let us know what other kinds of information and resources you would like to see.

**Working Partnership USA**  
2102 Almaden road, Suite 107  
San Jose, California, USA  
<http://www.atwork.org/wp/index.html>

## Vores besøg

Working Partnership USA, er et fagforenings initiativ, der ser på de sociale sider af den økonomiske udvikling i Silicon Valley, herunder ser med kritiske øjne på de Temp Agencies, som vokser frem i USA. Vi havde forinden et kort besøg på ACT-1, et lille vikarbureau, som formidler midlertidig arbejdskraft til firmaer. Systemet går ud på, at undgå egentlige ansættelsesforhold.

Working Partnership var repræsenteret ved associate director John Leopold, Christine Macias og Chris Benner. De fremlagde en række kritiske betragtninger set fra et fagforeningssynspunkt, bl.a.:

- fra 1982-92 er produktiviteten pr. medarbejder i Silicon Valey området steget med 100%
- i 1991 var der gennemsnitligt 1 leder pr. 42 ansatte, i 1996 var der 1 pr. 220
- gns. lederårsløn i 1991 var 1,4 mill. \$, i 1996 var den 6,9 mill. \$
- 40-45 % af den samlede arbejdskraft er i deltidsarbejde
- 60-100% af alle nye arbejdspladser køres som "outsourced employment"
- huspriserne i området stiger med 20% om året

Alle faglige forhandlinger er arbejdspladsbaserede, og Working Partnership støtter forhandlinger blandt de lavtlønnede og søger at tilvejebringe sygeforsikringer og en fornuftig mindsteløn, som i øvrigt er et ukendt fænomen i USA.

Working Partnership havde generelt det indtryk, at der blev tegnet et for lyserødt billede af forholdene for arbejdskraften. Da de vidste at vi senere skulle besøge **intel** benyttede de lejligheden til at problematisere forholdene generelt på de store computerfabrikker:

- det er klart fagforeningen opfattelse, at arbejdskraften udnyttes ekstremt og man støtter synspunktet, at de "... are

*working their butts out for some years, and then gets kicked out at the age of 40".*

- tidligere tiders tunge industri, såsom bilfabrikkerne havde en langt mere social holdning
- gennemsnitalderen på **intel** er 36 år.
- der er ingen strategi for medarbejdernes fortsatte uddannelse.

Afslutningsvis fik vi to tal sat på plads, og i relief:

- der er 3,5% ledighed i Silicon Valey, 4,5% i USA som helhed (hvilket jo lyser forjættende)
- en fjerdedel af alle sorte mellem 18 og 24 er enten i fængsel eller prøveløsladte (det var ikke godt)

*Litteratur i vores base:*

*Diverse pjece-materiale om Working Partnership og The South Bay AFL-CIO Labor Council*

# INTEL

## **INTEL om sig selv ...**

In the late 1990s, Intel continues to expand as a global company, encompassing a rich diversity of countries and cultures. Our workforce today includes more than 65,000 employees worldwide and spans over 40 nations. We believe that the wide-ranging experiences and perspectives of Intel's varied population are crucial to the continued success of the corporation.

We recognize that in order to remain competitive in a rapidly changing global marketplace, we must continue to attract and retain the most talented individuals across the world. We strive to be a Workplace of Choice in which people of diverse backgrounds are valued, challenged, acknowledged and rewarded, leading to increasingly higher levels of fulfillment and productivity. To secure ongoing success in the marketplace and to create a Workplace of Choice, we continually review practices and adopt innovative approaches that meet the changing needs of Intel employees.

Our corporate values provide the foundation for building a Workplace of Choice across a broad spectrum of cultures. These values, particularly the challenge to make Intel a Great Place to Work, encourage all members of our workforce to:

- Treat each other with respect and trust.
- Be open and direct in our communications and dealings.
- Work collaboratively on teams and do whatever it takes to get the job done with uncompromising integrity and professionalism.
- Set high and challenging goals.
- Support risk taking.
- Assume responsibility for driving results.
- Confront and solve problems, and strive to execute flawlessly.
- Continuously learn and take pride in our work.

We believe that our success as a corporation in performing to our values is critical to sustaining a diverse workforce. In addition, we strive to make Intel a Workplace of Choice by:

- Ensuring equal opportunity and fair treatment to everyone in the corporation.
- Providing innovative programs that support the professional and personal needs of Intel people.
- Creating and supporting programs that build future leaders and forge a link to tomorrow's workplace.
- Promoting a corporate culture that expects everyone to respect and value differences.

*Intel Corporation  
California Technology & Manufacturing  
RN3-23, 2200 Mission College Blvd.  
Santa Clara, CA 95052-8119, USA  
Web-site: [www.intel.com](http://www.intel.com)*

## Vores besøg

INTEL er som de fleste bekendt, en af verdens største producenter af computerchips. Her gjorde vi næste stop for at få et indtryk af produktionen og en snak med firmaet om uddannelsesstrategi m.v.

INTEL beskæftiger 60.000 mennesker globalt, og der er 4.000 mennesker ansat på hovedsædet i Santa Clara, hvor vi besøgte uddannelsesafdelingen og fik en introduktion til deres tanker om efteruddannelse og skills-needs nu og i fremtiden. Vært var afdelingens chef Lillian Brown.

Indledningsvis gav INTEL et andet indtryk end det som vi var forhåndspræsenteret for på Working Partnership. Naturligvis. Vi skal ikke her være sandhedsvogtere, men blot konstatere, at virkeligheden tager sig forskelligt ud, alt efter hvor man nu ser den.

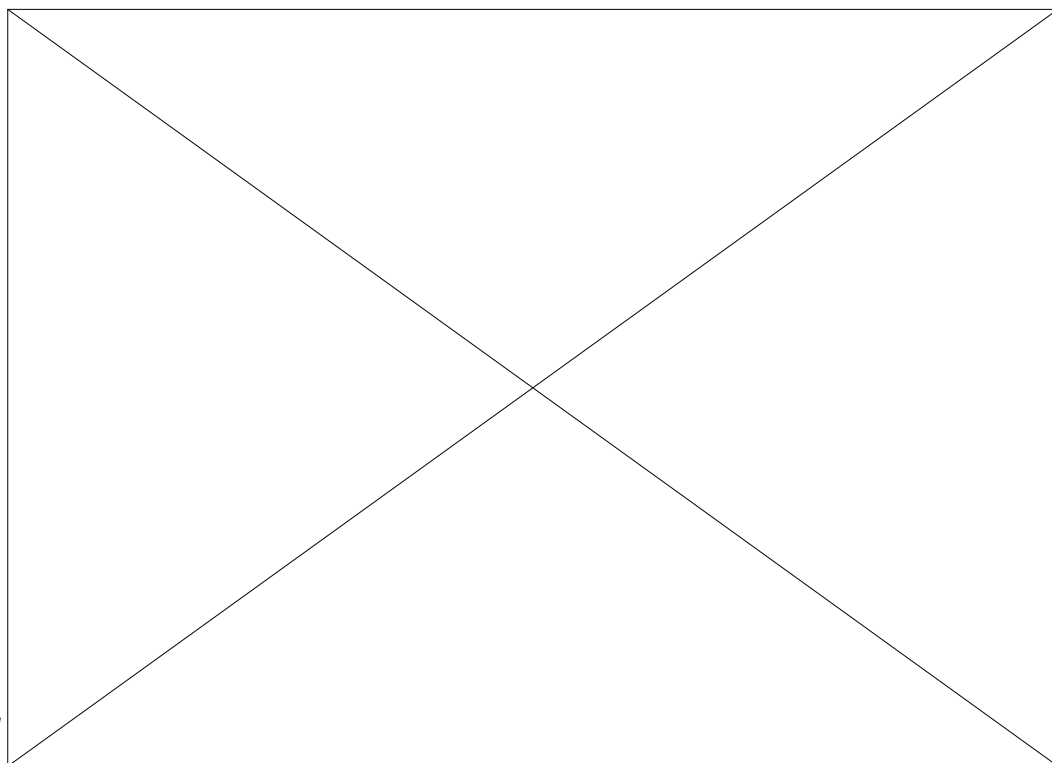
Uddannelsesafdelingen gentog igen og igen i deres præsentation, at efteruddannelse skal til "to meet the business needs". Efteruddannelse er ikke en "rettighed" eller noget man "optjener", det er strikt og helt til for, at virksomheden kan have de medarbejdere den har brug for.

INTEL bruger i gs. 1800 \$ pr. medarbejder pr. år på "training" i direkte uddannelsesomkostninger og 4.000 \$ i indirekte omkostninger (løndækning). Dette gennemsnit dækker over meget store variationer, afhængigt af "the business need" – INTEL estimerer at en medarbejder bruger mellem 5% og 25% på efteruddannelse og træning.

Efteruddannelsen tilrettelægges fortrinsvis som en "on the job training", men der indkøbes også ekstern bistand fra bl.a. Arthur Andersen og Mission College. INTEL deltager herudover, som en række andre storaftagere af arbejdskraft, i diverse college-bestyrelser og -råd, for at sikre egne interesser i form af tilstrækkeligt udbud af adækvat uddannet potentiel INTEL arbejdskraft.

INTEL vedkender sig ikke billedet af, at folk "arbejder røven ud af bukserne for derefter at blive smidt ud som 40-årige". Tværtimod er det deres opfattelse, at de søger tilstrækkelige udviklingsmuligheder for at bevare medarbejderne så længe som muligt. At 70% af alle nyansættelser er nyuddannede der kommer direkte fra college, forklares ved at firmaet ekspanderer og at branchen konstant tilbyder nye muligheder:

.. klar til næste besøg





Et interessant træk ved branchen er, at fordoblingen af computerkraft (chips'enes hukommelse) sker med stadig mindre intervaller, hvilket tilsvarende medfører en stadig forøget hastighed i forældelse af teknologierne. Samtidig skabes flere og flere applikationsteknologier ved outsourcing eller opblomstring af nye firmaer, hvis levetid er lig det pågældende produkt. Altså: firmaer og produktioner nyetableres med et ganske specifikt mål = realisering af en nyudvikling. Der ofres ikke yderligere ressourcer på at "fremtids-sikre" den pågældende enhed – den lever indtil produktet er overhalet af andre produkter, og så blomstrer en ny virksomhed op, et andet sted. Branchen er selvsagt dermed meget turbulent, og bliver dermed meget følsom for, i et område at have det nødvendige udbud af kvalificeret arbejdskraft til rådighed for nye firmaer. Arbejdskraft der er vant til, at leve en periode i et firma, og en ny periode i et andet og vise versa.

INTEL identificerer læringsbehov i virksomheden bl.a. gennem ekstern neutral konsulentrådgivning (Arthur Andersen). Èt af de hotteste emner lige nu i uddannelsesafdelingen, er medarbejdernes evne til at træffe hurtige beslutninger.

Grundlæggende er betragtningen:

- at organisationen skal være klar til at det kan ske ("empower people to do so")
- at medarbejderne skal have de nødvendige kvalifikationer eller færdigheder til at træffe rigtige beslutninger ("skills to make it happen")

Hastighedsfænomenet i branchen slår altså også igennem som konkurrenceparameter for arbejdskraften, og det er erkendt, at efteruddannelse uden organisationsparathed ikke duer. Nye færdigheder skal kunne implementeres og det skal forberedes i organisationen.

Ud over on the job training udvikler virksomheden meget distancelearning og mange simulationsprogrammer. Nødvendigheden af, at have topkvalificerede medarbejdere til bestemte funktioner, hvor fejl ville være katastrofale, medfører et ekspanderende behov for udvikling af simulationsprogrammer, hvor træning kan foregå. INTEL har i den sammenhæng stor glæde af samarbejdet med flyvevåbnet om tilsvarende udvikling af simulationsprogrammer for jetflymekanikere.

*Litteratur i vores base:  
Diverse pjece-materiale*

# The North Valley Job Training Consortium (NOVA)

## (NOVA) om sig selv ...

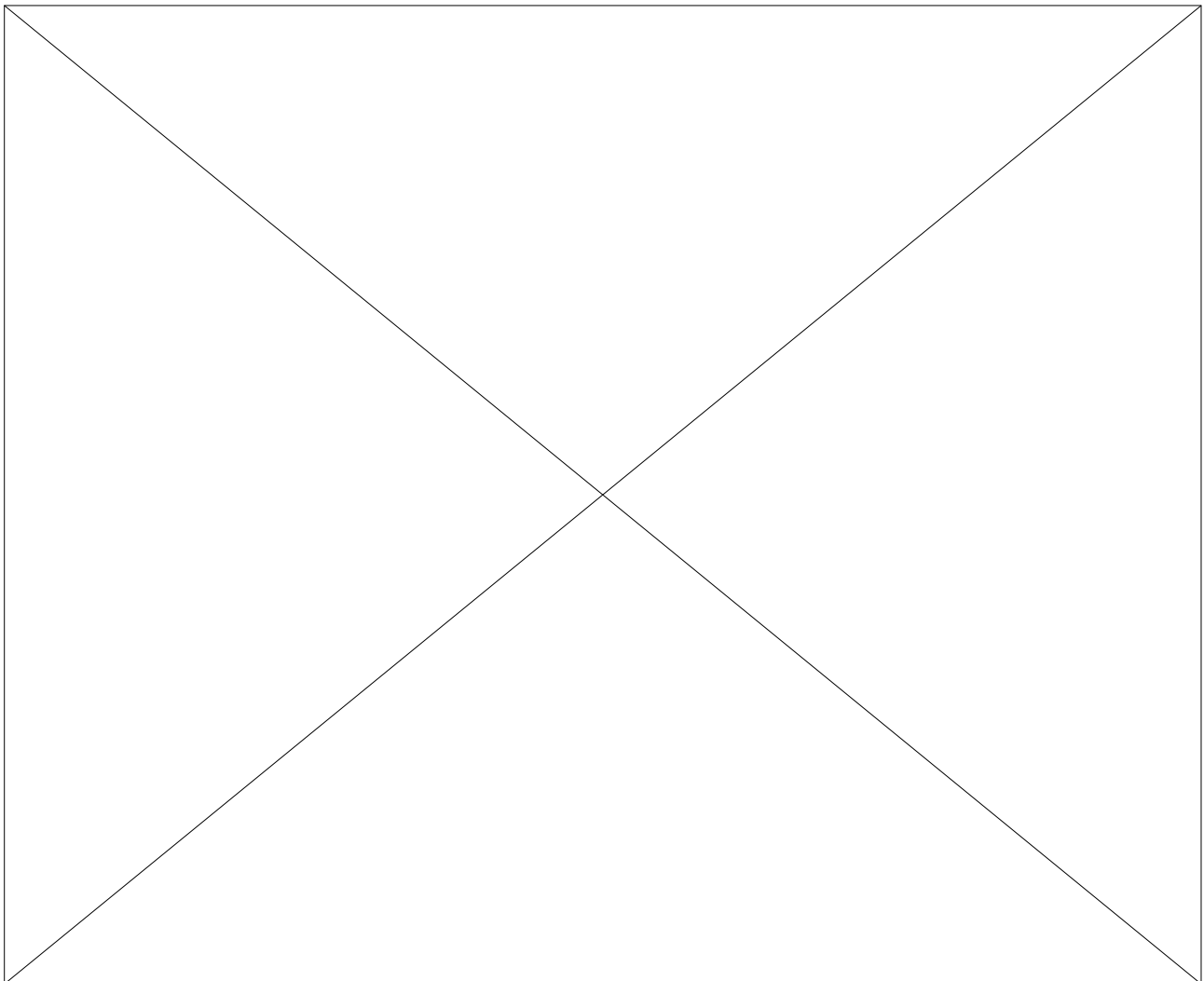
Through outplacement assistance, job training and job placement programs, NOVA helps employers and job seekers weather the Valley's turbulent economic climate.

NOVA Private Industry Council is building a workforce development system for the twenty-first century, fostering community partnerships in the Silicon Valley region which:

- link viable employers with capable employees
- encourage realization of individual potential
- unleash and focus community energy to create growth and positive change

.. The North Valley Job Training Consortium (NOVA) was formed by six cities (Cupertino, Los Altos, Mountain View, Palo Alto, Santa Clara, Sunnyvale) in 1983 in response to Federal legislation, specifically the Job Training Partnership Act (JTPA).

The consortium supported the creation of the NOVA Private Industry Council which is a public/private partnership involving local government, business and industry, labor, education and training systems, employment services, and community support organizations.



Today NOVA's primary responsibilities center on addressing the workforce preparation demands of northern Santa Clara County, and meeting the requirements of JTPA. The development of an efficient and effective employment training system has expanded NOVA's programs, services and influence far beyond the JTPA funding stream and beyond the boundaries of the six-city consortium.

**For Employers (we offer):**

- Downsizing & Outplacement: Consultation, Planning, & Assistance
- Recruitment: Computerized Job-Matching System
- Staffing of Employer-based Career Transition Centers
- Training Programs
- Labor Market Research
- Post Jobs for Youth
- Employer Newsletter
- Center for Applied Competitive Technologies
- Learning Lab
- ProMatch
- Proven People

**For Job Seekers (we offer):**

- Career Development Resource Center
- On-line Job Posting Service for Youth
- Vocational Assessment
- Customized Employment Training Strategies
- ProMatch
- Proven People
- Education and Training Resources
- Remedial Education and/or English Language Skills
- Supportive Services as needed, including Child Care, Counseling, and Case Management.
- Job search strategy workshops

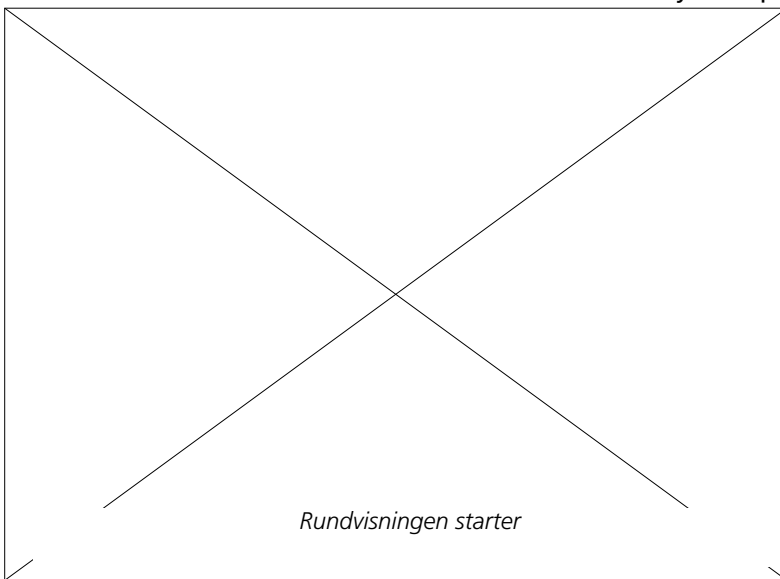
... A public/private collaboration sets NOVA's policies. Twenty representatives from business, industry, education, service agencies, and labor organizations (fx, Hewlett Packard Company, Apple Computer Inc, South Bay AFL-CIO, Intel Corporation, Lockheed Martin Missiles & Space&Space) make up NOVA's Private Industry Council.

.... We serve companies needing recruitment or outplacement assistance, displaced Silicon Valley workers desiring retraining or job search strategy help and workers with special needs, such as veterans, seniors, individuals with disabilities, at-risk youth, and the economically disadvantaged. Here's what Silicon Valley companies say about us.

*North Valley Private Industry Council  
505 West Olive Avenue, Suite 550  
Sunnyvale, CA 94086, USA  
<http://www.novapic.org/>*

## Vores besøg

NOVA Private Industry Council, Santa Clara County, er et bemærkelsesværdigt privat/offentligt initiativ, nærmest en mixture af hvad vi ville få, hvis vi sammenlagde lokale erhvervsråd, kommunale uddannelsesinitiativer/beskæftigelsesforvaltninger, iværksætterinitiativer, dele af AF, private konsulentfirmaer og lidt erhvervsuddannelse. Et dynamisk initiativ-sted for at parre folk der gerne vil have et arbejde eller et nyt arbejde og folk der gerne vil rekruttere nogen medarbejdere, organiseret for at tjene den brede offentlighed,



*Rundvisningen starter*

men klart inspireret af, at være et firma i sig selv, der sælger ydelser til kunder.

Initiativet er udsprunget af staten Californiens initiativer i 1983 mod arbejdsløsheden (Job Training Partnership Act), men altså i dag ekspanderet på en række områder.

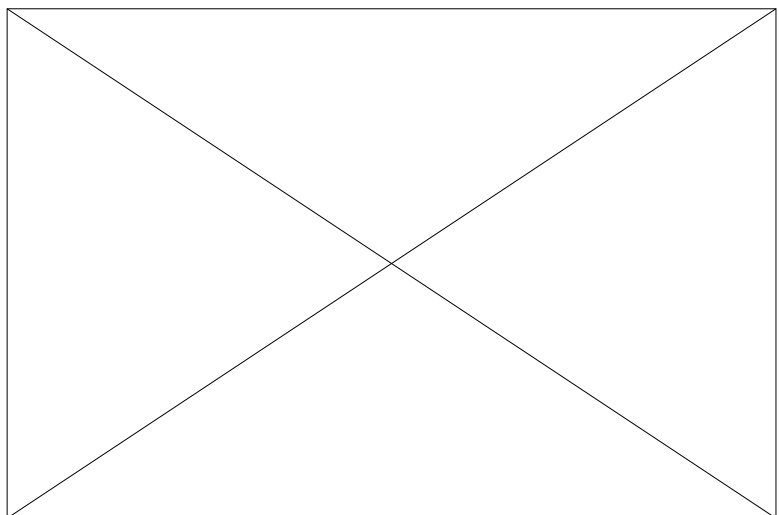
Der er 640 af slagsen i USA, alle født af JTPA, men i dag forskellige i opgaver og struktur.

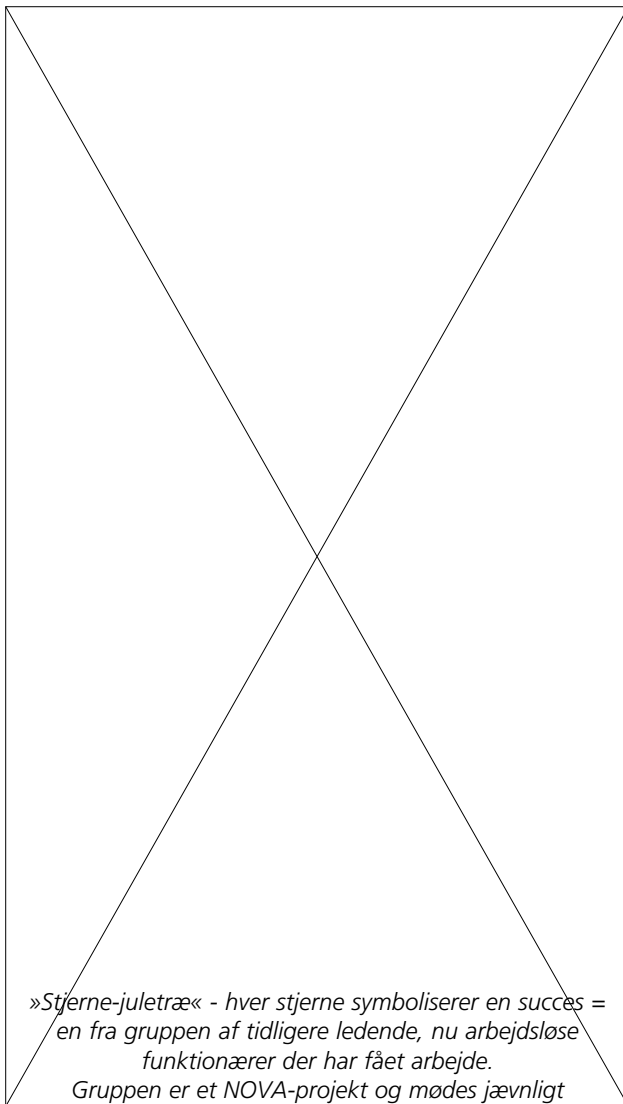
NOVA Santa Claras generelle parole for forståelse af arbejdsmarkedet er, at ingen "sandhed" holder i mere en 2 år. Levetiden for mindre firmaer i området er i gs. 5 år og det som i gamle dage hed "stock holder meetings" er i dag forandret for den mere konservative del af aktionærene til "shock-holder meetings": alle nybrud i teknologien modta-

ges med umiddelbar glæde, men medfører naturligvis samtidig striber af nedlæggelser af forældet teknologi og deres producenter. Behovet er følgelig for samfundet og for den enkelte, at der skal konstant retraining til for at bevare værdien på arbejdsmarkedet. NOVA vurderer, at der i området er ca. 6% af arbejdsstyrken permanent i træning p.t., og at de enkelte uddannelsesinstitutioners mulighed for at bidrage hertil, er deres evne til at være responsive overfor virksomhedernes behov. De institutioner der klarer sig bedst, er dem der er bedst til at oversætte den information de får via deres Business Advisory Groups, hvor forskellen mellem overlevelse

eller ej, kan afhænge af, at man har været istand til at tiltrække de bedste rådgivere fra firmaerne. Samtidig er tendensen, at skolerne ift. computerindustrien må alliere sig med fabrikanterne, hvis de vil være med på markedet. De dage hvor man kunne tilrettelægge en uddannelse p.b.a. viden om et program er forbi. Nu må man nødvendigvis arbejde sammen med det firma der fremstiller varen, for at kunne give den rigtige uddannelse, exemplificeret ved, at systemadministrator uddannelsen i dag laves sammen med SUN-systems.

NOVA anbefaler generelt uddannelsesinstitutionerne, at skabe deres udbud p.b.a. opsøgende virksomhed. Ingen statistik på arbejdsmarkedet kan bruges, hvis ikke den suppleres med et indgående personligt kendskab til de faktiske forhold.





NOVA fremviser med stolthed, at de i 1993 modtog udmærkelse som model forsøg for amerikanske reemployment projects ved besøg på institutionen af Præsident Clinton, Vicepræsident Gore og tidligere arbejdsminister Reich. Det forekommer, at der var grund til det – "ånden" på stedet er helt speciel.

**Litteratur i vores base:**

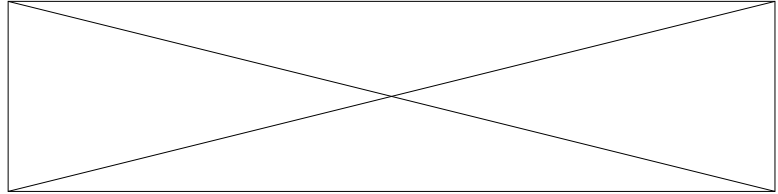
- *A Labor Market Analysis of the Interactive Digital Media Industry - Opportunities in Multimedia*
- *Making Digits Dance - Visual Effects and Animation Careers in the Entertainment Industry*
- *High Tech Manufacturing · 1998 - a labor market analysis for Santa Clara County*
- *Circuits from Sand - Semiconductor Manufacturing Workforce Observations, April 1996*
- *Healthcare Industry - Bay Area Workforce Observations 1997*
- *Silicon Valley 2010 - a regional framework for growing together/1998*
- *Software Industry - careers in the fast lane, 1998, second edition*
- *Training Directory 1998 - a Guide to the Workforce Preparation, Occupational Training and Continued Education Programs for Santa Clara County*
- *Santa Clara County 1997 - Occupational Outlook*
- *Service Industry 1998 - de-mystifying the Silicon Valley Service Industry*

**samt diverse pjece-materiale**

De hotteste skills-demands i området lige nu, identificerede NOVO som værende:

- kommunikationsfærdigheder
- forståelse af "business"
- teamworkfærdigheder
- marketingsfærdigheder og forståelse

# National Semiconductor



## National om sig selv ...

... develops and manufactures semiconductor products for high growth markets in the electronics equipment industry. A pioneer in the semiconductor industry, National Semiconductor was established in 1959. Since that time, the company has been at the vanguard of revolutionary electronics technologies, with achievements ranging from the design and manufacture of the first transistors to the introduction of a sophisticated integrated circuit product line. Today, National Semiconductor is an acknowledged leader in the design and manufacture of analog and mixed signal semiconductor products - products that provide access to the information highway.

Santa Clara, California is the site of National Semiconductor Corporation's worldwide headquarters. National's corporate staff offices located in Santa Clara include finance, human resources and legal functions. Santa Clara also serves as the headquarters for the Communications, Personal Systems and Industrial/Consumer product divisions in addition to National's Research and Development Center. Other corporate operations include purchasing, quality and strategic operations, planning and development, military/aerospace operations and the International Business Group, which directs worldwide sales and marketing. Santa Clara is also the site of National's computing center and the hub of the global communications network.

## Vision

... being an asset in the communities where our facilities are located and where our employees work. We are an active partner in our communities, and we strive to improve the quality of life in our society. We do this not only through employment but also through contributions of leadership, volunteer time, equipment and money.

## Strategic focus areas

We focus our giving on our immediate communities - and on issues that are important to community members, National employees and the company. As a result, our community involvement programs reflect local needs and culture, and vary from site to site.

## ... we focus on

- Improving Education
  - Addressing Critical Community Needs
- Each National Semiconductor site works within these general focus areas, with the flexibility to target specific issues that reflect local needs and culture.

**National Semiconductor Corporation**  
**Santa Clara, California**  
**2900 Semiconductor Drive**  
**P.O. Box 58090**  
**Santa Clara, CA , USA 95052-8090**  
**<http://www.national.com>**

## Vores besøg

**National Semiconductor**, er en anden af USA's førende chip-producenter, som har downsided de senere år, fra 29.000 ansatte til nu 12.000 globalt, heraf 3.500 i Santa Clara.

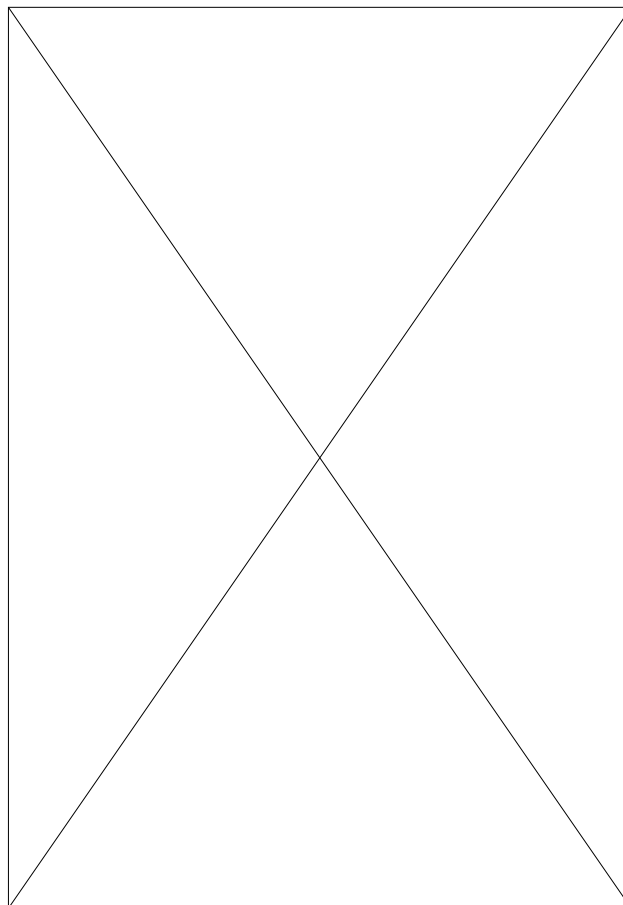
Firmaet beskæftiger først og fremmest kernearbejdskraften: ingeniører, og har udviklet en samlet personale- og uddannelsespolitik, hvoraf vi besøgte **National Semiconductor University** (NSU), som er en del af hovedkontoret i Santa Clara.

NSU arbejder pba. af en SAP-database der worldwide indeholder al personaleinformation og information om træningsaktiviteter og -behov. Input til basen baserer sig bla. på et WorldWide Needs Assessment system og på de ansatte egen vurdering af – ikke hvor gode de er til dit og dat, men - hvor gode kompetencer de har. Med baggrund heri, tilrettelægges en serie træningsprogrammer og undervisningsforløb, tilrettet behovene.

NSU har mange af de samme svar som vi allerede kender dem fra INTEL og NOVA. Nyt er måske fokuseringen af, at:

*TRAINING IS NOT ALWAYS THE ANSWER* som en understregning af, der indimellem registreres behov, som der ikke skal træning til at forbedre, men måske snarere organisationsændringer el. lign.

NSU er meget centreret omkring projektledelse som den basis kvalifikation ingeniørerne har brug for. 850 deltagere gik på NSU i November. Der er 10 ansatte "lærere".



# **National Center for Research in Vocational Education University of California at Berkeley**

## **NCRVE - om sig selv ...**

### **Mission statement**

... to strengthen education to prepare all individuals for lasting and rewarding employment and lifelong learning.

NCRVE is the nation's largest center for research, development, dissemination, and outreach in work-related education. Headquartered at the University of California, Berkeley since 1988, NCRVE is presently an eight-member consortium, with Berkeley assisted in its efforts by the

University of Illinois; MPR Associates; University of Minnesota; RAND; Teachers College, Columbia University; University of Wisconsin; and Virginia Polytechnic Institute and State University. The presence of NCRVE or one of its members in nearly every region of the country puts it in contact with the enormous diversity of educational institutions and labor markets in the United States. It also connects NCRVE with practitioners in each geographic region of the country.

NCRVE plays a key role in developing and disseminating a new concept of vocational education as it works towards fulfilling its mission.



NCRVE believes such education

- offers every student the option of a high-quality, career-related course of study.
- integrates curricula, maintaining an emphasis on learning through applied problem solving - a strong feature of traditional vocational education - while including a rigorous course of academic study.
- simultaneously prepares students for immediate employment, further education, and lifelong learning.

Finding innovative ways to connect education and work is central to NCRVE's mission. Education must prepare youth for a world where learning and work are increasingly intertwined. NCRVE is committed to offering all students opportunities for challenging, relevant academics and meaningful work-based learning experiences in their communities. Through research and direct assistance to schools, we promote education that prepares students for college, careers, and lifelong learning. We find out what works and why.

## **NCRVE Agenda**

The 1998 program of work for NCRVE will collect timely new evidence on whether and how student achievement is improving as a result of efforts in high schools and community colleges to prepare students simultaneously for work and for further education. Activities will provide direct guidance to the field on how to design, organize, and carry out such efforts.

NCRVE's activities fit into a set of five Office of Vocational and Adult Education (OVAE) / U.S. Department of Education categories. OVAE uses these categories to indicate how various kinds of federally sponsored work can contribute to improving student achievement. The categories are listed here, and each activity for 1998 is shown in the category where it best fits.

*National Center  
for Research in Vocational Education  
Graduate School of Education  
University of California, Berkeley  
2030 Addison Street, Suite 500  
Berkeley, CA 94720-1674, USA  
<http://vocserve.berkeley.edu/>*

## Vores besøg

NCRVE, National Center for Research in Vocational Education, er USA's største center af sin art, oprindeligt udsprunget af Berkeley Universitet, og stadig placeret her, men nu med 8 universiteter som ejere i et fælles consortium. Budgettet er 4,5 mill. \$, hvoraf 2/3 dele går til forskning og udvikling og 1/3 går til dissemination og træning af lærere. NCRVE er centralregeringen behjælpelig med udarbejdelse af nye lovudkast og betænkninger.

Der er 150 tilknyttede forskere, hovedparten ansat på deltid, med hovederhverv som universitetslærere.

Peter Seidman var vores vært og anlagde fra starten en kritisk tilgangsvinkel til det amerikanske uddannelsessystem generelt:

Systemet er for langsomt. Det medfører, at når virksomhederne siger hvad de vil have, så går der alt for lang tid inden uddannelserne etableres. Derfor er de som oftest forældede, inden de starter.

Det som pt. fungerer bedst, er de Community Colleges, som tilbyder Customized Training.

Selv om Silicon Valley er meget længere end så mange andre, så er hovedproblemet, at industri og forretningsliv er svære at få til bordet, inden det er for sent. Politikken er for kortsigtet og domineret af her-og-nu-behov, som er anderledes i morgen.

På nationalt niveau savnes en fornuftig egentlig politik på området Lifelong Learning. Welfare to Work programmet har med al tydelighed demonstreret, at det er Work først, Uddannelse hvis der er tid. Samtidig er det åbenlyst, at hovedparten af uddannelsesindsatsen i og med den stærke her og nu fokusering, går til topledere og mellemledere. Der foregår efter NCRVE's mening stort set ingen uddannelse af produktionsfolk og uflaglærte, idet alle ressourcer investeres i management, ikke i arbejdere.

I Peter Seidmans oplevelse af det amerikanske samfund, spillede, hvad han betragtede som den manglende sociale sammenhængskraft, en stor rolle. Hans oplevelse var markant, at hvis ikke samfundet finder en eller anden form for solidaritet og sammenhold frem, så drukner det i meningsløshed. Alt bliver et show, en forestilling, en iscenesættelse, som folk over tid vil miste tilliden til. Han brugte Vietnam-krigen som ex.: Hvad er det for et samfund, der sender sine mænd i krig (uanset hvilken fejltagelse det var), tager imod sine helte fra krigen med medaljer, og som i dag må konstatere, at halvdelen af alle husvilde i USA er Vietnam-veteraner.

Peter Seidman udpegede følgende hotte områder i amerikansk udvikling af Lifelong Learning:

- distance learning trenden sættes af University of Phoenix; ingen campus, kun distance learning. University of Phoenix er i dag USA's største universitet.
- træningskonsulenter der arbejder og er ansat direkte i virksomhederne er utrolig succesfulde p.t. og alle Universiteter forsøger at udvikle træningsprogrammer for sådanne Business and Industry Instructors. On The Job Training er aktuell virkelighed, og fordrer en erstatning af den traditionelle lærer.

*Litteratur i vores base:  
diverse præsentationsmateriale  
Products (en oversigt over NCRVE-materialer)  
CenterWork, vol. 9, fall 1998 - NCRVE Newsletter*

# Efterskrift

## On the spot evaluering

Vi gennemførte undervejs en serie evalueringer af besøgene i de biler vi kørte i. Derudover sluttede vi vores sidste besøgsdag af med en opsamling af hvad vi selv betragtede som hot-spots. Emner/områder som vi enten undrede os over, eller tog med os hjem. Her følger et uddrag af kontroversielle synspunkter:

**Virksomhedskulturen** er anderledes i USA end i DK. Vi oplever meget ofte som uddannelsesinstitutioner at virksomhederne forventer vi står på hovedet og tryller for dem, når de "et kvarter over tolv" fremkommer med et lille bjæf om et behov. De amerikanske virksomheder "gør det selv", og er vant til selv at skulle være aktive for at den nødvendige arbejdskraft er til stede. I Danmark er det "samfundets skyld" når en virksomhed ikke kan få den nødvendige arbejdskraft, og nu "må den offentlige sektor også til at tage sig sammen".

**Midlertidig arbejdskraft**, vikarbureauer og korttidsansættelser, er tilsyneladende i vækst. Det skaber nok et fleksibelt arbejdsmarked, men vil det være intakt, på sigt? Regulerer markedet selv udviklingen af *transferable skills*?

**Fraværet af arbejdsmarkedets parter**, som formelle deltagere i tilrettelæggelse af uddannelses- og arbejdsmarkedspolitikken generer tilsyneladende ikke det udbud vi normalt bruger de samme parter som garanter for i DK: Working Partnership laver uddannelse for medlemmerne for at imødekomme de manglende uddannelser for kortuddannede, og virksomhederne sørger selv for at være repræsenteret i rådgivende stående komite'er for uddannelsesinstitutionerne, som kun har rådgivende status, men som tilsyneladende virker regulerende på praksis i fornuddent omfang.

**Virksomheder med kort levetid** var som fænomen interessante, om ikke andet, så alene fordi de ved, at sådan er det. Det må medføre et meget specielt klima og meget specielle tilrettelæggelsesformer, fordi man må formode, at medarbejderne efter forholdsvis kort tid vil være på jagt efter et nyt job, fordi de ved, at det de har kun satses på at vare i kort tid.

**De faglige traditioner** i USA og DK er meget forskellige. Det betyder at vi måske når vi tilrettelægger en uddannelse tager mere udgangspunkt i ideelle fordringer hvor amerikanerne tager udgangspunkt i hvad der er nødvendigt. Med det vi så, måtte vi spørge:

- er det nu også nødvendigt med 4 år for at uddanne en frisør, en smed, en kok, etc.? Og hvis ikke, hvorfor gør vi det så? Der er jo behov nok for midler til mere uddannelse på andre områder, eller måske behov for mere generelle træningsprogrammer og udviklingsrådgivning i virksomhederne.

Nærværende opsamling suppleres af evalueringssammenfatning fra de tre deltagende skoler:

- AMU-Center Horsens/Silkeborg
- Kolding Tekniske Skole
- Handelsskolen i Randers

## AMU-Center Horsens/Silkeborg

Navn: Jesper Risom Andersen  
Institution: AMU-Center Horsens/Silkeborg  
Adresse: Strandpromenaden 4C, 8700 Horsens  
Telefon: 70 21 25 04 (dir.)  
Fax: 75 62 93 22  
E-mail: jra@amu-hors-silk.dk

### 1. Hvordan adskiller det danske system sig fra de andres, eller hvordan adskiller mentaliteten, arbejdsform sig?

Ansvar for læring og vedligeholdelse af sin »videnkapital« er i langt højere grad den enkeltes eget i USA sammenlignet med DK eller for den sags skyld Europa - på godt og ondt.. Dog mærkede vi ved virksomhedsbesøg, at der også fra virksomhedernes side åbnes gode muligheder for både formel og uformel læring/efteruddannelse.

Samarbejdet ml. virksomheder og uddannelsesinstitutioner (højere læreranstalter) synes at fungere godt. Umiddelbart virkede det som om, at det samarbejde primært vedrørte personale med videregående uddannelser.

De faglige organisationers inddydelse på arbejdsmarkedet, AF og uddannelsessystemet synes at være meget perifært i USA i sammenligning med DK. I et vist omfang giver det en større fleksibilitet i tilrettelægnings af undervisningen, som på mange måder bliver mere målrettede ift. den enkeltes/ virksomhedens behov.

Hastigheden i den teknologiske udvikling i Silicon Valley nødvendiggør konstant kompetenceudvikling og sætter dermed nogle større krav til både virksomhedernes og uddannelsesinstitutionernes omstillingsparathed.

Virksomhederne, fagforeningerne, uddannelsesinstitutionerne gav meget modsatrettede oplysninger.

Anvendelsen af kontraktansættelser og brugen af vikarbureauer (hvor »vikarerne« mister stort set alle sociale benefits) er meget udbredt i USA

### 2. Giver turen anledning til forslag, som du kunne videreføre? - hvilke?

### 3. Giver turen anledning til spørgsmål/forhold, som vi burde studere nærmere?

Kravene til konstant omstillingsparathed var tydelige. Ikke mindst oplysninger om, at produktionsmetoder ændrer sig voldsomt i løbet af et år giver stof til eftertanke. Hvis vi ønsker et fleksibelt uddannelsessystem i DK, der kan matche disse krav er det nødvendigt, at man laver opblødnings i den stive struktur med centralt fastlagte uddannelsesplaner. Der vil i DK være behov for en større decentralisering af kompetencen ift. lokalt /regionalt at kunne ændre i uddannelsesplaner. Parternes stramme styring af uddannelsesplaner giver stivhed i udviklingen af uddannelsesydelser målrettet den enkelte og virksomhedernes behov - set med AMU-øjne.

Vi mødte gode eksempler på, hvordan flere aktører på arbejdsmarkedet - udd.institutioner - virksomheder - forskere - mv. - bidrager med viden til brug for målrettede analyser af arbejdsmarkedets behov for kompetencer (målrettet arbejdsmarkedsovervågning). En tilsvarende overvågning og et lignende samarbejde med de forskellige aktører på det danske arbejdsmarked ville være ønskværdigt. Begreber som netværk og partnerships skal vi tage til os.

Endelig mener jeg, at vi kunne lære noget af den amerikanske tankemåde, hvor den enkelte umiddelbart tager et større ansvar for egen læring eller vedligeholdelse af kompetencer. I DK er den meget institutionaliseret og vi fratager måske både virksomheder og den enkelte borger ansvaret for efter(uddannelse). Samtidig er der også nogle åbenlyse mangler ved den amerikanske måde, hvor kun de »stærkeste« overlever. Sikkerhedsnettet - både socialt og uddannelsesmæssigt - er langt bedre i DK En kombination af det bedste fra de to »verdener« kunne være interessant..

Jeg mener endvidere, at vi som uddannelsesinstitution skal være meget opmærksom på, at en større del af læringen sker på arbejdspladserne. Vi skal derfor ud på virksomhederne - enten fysisk eller via fjernundervisning.

# Randers Handelsskole

Navn: Thomas Mohr Rasmussen  
Institution: Handelsskolen i Randers  
Adresse: Minervavej 63, 8900 Randers  
Telefon: 8711 4426  
Fax: 8711 4401  
E-mail: tmr@adm.hsrds.dk

## 1. Hvordan adskiller det danske system sig fra de andres, eller hvordan adskiller mentaliteten, arbejdsform sig?

Arbejdsmarkedsovervågningen - den som tæller noget i forhold til udvikling af behovsbaserede og aktuelle træningsaktiviteter - foregår på lokalt plan. Det giver næsten sig selv med et så stort og komplekst land som USA. Det vil være umuligt at udarbejde en national strategi, som kan tage højde for lokale udviklingstendenser.

Der findes derfor - på lokalt plan - en bred vifte af private firmaer, NGO'er og »til formålet oprettede« organisationer, som varetager arbejdsmarkedsovervågningen. Dette gør, at det er meget svært at danne sig et generelt overblik over de præcise uddannelses- og træningsbehov.

Man fornemmede nemlig klart »spændingerne« og konkurrencen imellem de private virksomheder og de NGO-lignende initiativer.

Hvem skal man tro på? Modsat rettede udsagn om tingenes tilstand blev vi ofte mødt med.

Der arbejdes meget med netværk imellem lokale virksomheder, uddannelsesinstitutioner og arbejdsformidlinger (el. lign.).

## 2. Giver turen anledning til forslag, som du kunne videreføre? - hvilke?

USA turen har understreget, hvor vigtigt det er for den enkelte uddannelsesinstitution at indgå formaliserede samarbejdsrelationer omkring arbejdsmarkedsovervågning - og de deraf relaterede træningsaktiviteter.

For Handelsskolen i Randers kunne det være interessant at undersøge i hvor høj grad de lokale »spillere« på banen (AF, Kommunen, virksomhederne og udd. institutionerne) gør brug af hinandens ressourcer og erfaringer til ovenstående. Det vil være en opgave for vores konsulent afdeling i Helenestræde.

## 3. Giver turen anledning til spørgsmål/forhold, som vi burde studere nærmere?

Vi har snakket om afvikling af en konference i regi af projektet. Her bør hovedtemaet være samarbejdet på tværs af alle interessenter - som vi oplevede det i USA - men uden »interessekonflikten« mellem privat og offentlig. Sammenlignet med USA virker det danske AF-system »stift« og fastlåst i gamle fordomme. Kan man lave tiltag til at bløde op for det?

# Kolding tekniske Skole

Navn           Gitte Lykkehus  
Institution   Kolding tekniske Skole  
Adresse       C.F. Tietgensvej 11  
Tlf.            7932 0100  
Fax            7553 8296  
E-mail        gly@koldingts.dk

## 1. Hvordan adskiller det danske system sig fra de andres, eller hvordan adskiller mentaliteten, arbejdsform sig?

Det var meget interessant at se, hvordan deres uddannelsessystem adskiller sig fra vort system. Et eksempel. Metropolitan Education District i San Jose udbyder den faglige del, men den almene del får de på deres high school. På mig virker det lidt gammeldags og det må være meget svært at arbejde med projektorienteret opgaver på tværs af de praktiske og almene fag. Endvidere bemærkede jeg er det er meget korte uddannelser og meget specifik formidling af viden indenfor et afgrænset område. Til gengæld så det ud til at være meget individuel undervisning. Fagforeningerne var ikke særlig synlige sammenlignet med Danmark. Jeg fik ikke indtryk af at de har særlig meget indflydelse på uddannelsessystemet.

Der var en enkel ting som bestemt har givet stof til eftertanke. Hver gang vi bad en skole, institution, virksomhed etc. om at tegne et billede af »verdenssituationen« var den ofte meget forskellig fra den forrige version. Tænk f.eks. på besøget i Berkeley. Det var skam yderst interessant set i lyset af de forrige besøg.

## 2. Giver turen anledning til forslag, som du kunne videreføre? - hvilke?

- Tæt lokalt samarbejde med virksomhederne - det var uhyre interessant at høre, hvordan skolerne arbejder sammen med erhvervslivet. Jeg vil i foråret prøve at få etableret et virksomhedspanel som kan være med til at identificere de behov, der er for efteruddannelse m.m.

- Det var et glimrende oplæg om jobrotation og jeg vil meget gerne prøve denne mulighed af f.eks. i forbindelse med jobklubber.
- Besøget på det lokale AF-kontor i San Jose var meget interessant. Specielt det at de laver fremtids scenarier, der giver uddannelsesinstitutionerne mulighed for at uddanne arbejdskraften på forkant. Jeg får tilsendt den spørgeguide, der bliver sendt ud til virksomhederne - det glæder jeg mig meget til. Jeg vil efterfølgende prøve at tale med AF om det.
- Besøget hos Nova gav mange idéer som vi vil kunne bruge i den kommende jobklub. Vi skal ikke til at lave brancheanalyser, men vi skal i jobklubben have et godt kendskab til jobåbningsmulighederne for at kunne tilbyde reel omskoling og genplacering.
- Turen i sin helhed bekræftede mig i, hvor vigtigt det er, selv at tage initiativer. Samtidig er det ikke tilstrækkeligt blot at tilpasse sig erhvervslivets behov nej vi skal være en aktiv medspiller og dermed være med til at præge udbud og form indenfor efteruddannelse.
- Ligesom fra europaturen bemærkede jeg ordret »partnerskaber«. Netværk/partnerskaber bliver alfa omega indenfor denne verden. Jeg vil arbejde meget for at få etableret givende netværk som kan fremme udviklingen af efteruddannelsesaktiviteter.
- I USA er de gode til at fejre deres succes. (eks. juletræ med navne) Det kan virke prangende, men jeg tror det er vigtigt, at vi hejser et flag, hver gang der er nogle ting der lykkes. Engagement og succes hænger et langt stykke af sammen. Det er vigtigt at synliggøre også de små succeser for at fastholde engagementet på skolen.

Jeg kunne faktisk blive ved. Jeg synes, der ligger utrolig mange ting i posen fra denne tur som kan bruges i min hverdag.

### **3. Giver turen anledning til spørgsmål/forhold, som vi burde studere nærmere?**

Der er 3 ting, jeg vil arbejde videre med.

1. Det første er arbejdsmarkedsovervågning. Jeg regner med, at Jesper og jeg på et tidspunkt tager en snak med Frode Fårup angående spørgeguide og fremtids scenarier.
2. De store virksomheder arbejder meget med intern uddannelse. Det gør de store virksomheder også herhjemme i et vist omfang. Jeg vil gerne undersøge mulighederne for, at vi kan blive en aktiv partner i den interne efteruddannelse.
3. Jobrotation er en god mulighed for at give medarbejdere i arbejde mulighed for at komme på efteruddannelse. Det vil jeg meget gerne arbejde videre med. (I lokalområdet har vi en række virksomheder som sender deres medarbejdere på fordeling eller fyrer dem nogle måneder. Det var oplagt at tilbyde efteruddannelse i sådanne perioder)

# Labour Market Surveillance & Lifelong Learning



Supported by the European Commission



# Cooperation

Danish Vocational Training Centres have established a network together with Local Labour Market Authorities, coordinated by a Private Consultancy Firm.

**The purpose** is to establish a platform for innovation: to pool best practises, experiences and ressources, and jointly develop new methods and projects based on available best knowledge and know-how from the individual partners in the Network.

**The cooperation** is a network in the very best meaning of the network concept. It is based on the sharing of knowledge and confidence in everyday business, without too many bureaucratic obstacles. The approach is project based, from case to case.

# Project 1998-99

## »Labour market surveillance and improvements in the training systems for adults«

The Danish Network has taken up the challenge of further developing the links between labour market surveillance and training for adults. The links are understood as the communication between labour market systems and the training systems in the way of a series of questions:

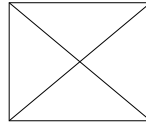
- What is the need for which kind of competences in the future?
- How do we find out about it?
- How do we implement it into our training programmes and thus into the labour force?

**Two perspectives**, which are important to the group, are firstly the process of lifelong learning, and secondly the distance learning market and its potential as a truly global market, potentially taking over the local markets for development of qualifications.

Coming from a Danish background:

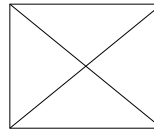
- in which there is consensus around the idea that skills must be updated and developed during the entire working life of a person
- in which vocational training for adults is considered to be also a public responsibility
- and in which the planning, development and adaptation of vocational training programmes take place in a close cooperation between the public authorities and the organizations of employers and organizations of employees

the Network would like to learn more about European, American and Asian different approaches and would like also to get the opportunity to exchange experiences with colleagues.

**K****AMU-Center Horsens/Silkeborg****R**

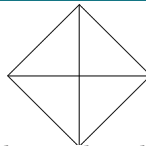
is part of the Danish labour market training scheme (AMU) within the scope of the Danish Ministry of Labour, with targeted labour market training for adults. The core of courses is short-term courses linked closely to the local labour market policy and the needs for busi-

ness and industry. Fields of activities are: Transportation and logistics, Iron and Metal-working, Electronics, Building and Construction Industry, Process Industry, Wood Industry, Cleaning and Service, Textile and Clothing, and Information Technology.

**O****Randers Business College****W**

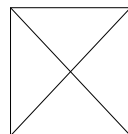
offers basic youth education as well as a range of further business education programmes. Most of these are specialised courses with periods of built-in industrial experience. The college is an independant institution under the Danish Ministry of Education, and educational

planning and adult vocational training is a main activity area for the local business environment. Activities in the college are: Basic Commercial Educations, Advanced Educations, Distance Education, Re-training, System Exports and International Cooperation.

**T****Kolding Technical College****E**

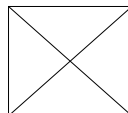
offers tecnical upper secondary education to young people and a wide range of educations and supplementary training for adults, as an independant institution under the Danish Ministry of Education.

Kolding Technical College operates in the following main fields: Hotel and Restaurant Trade, Hairdressing, Dental Assistant, Graphical Design, Printing and Media, Farming, Technical Sciences, Metalwork, Craftmanship & Industry.

**N****AF-Vejle and AF-Aarhus****E**

are a part of the Danish Employment Service, and part of the work done by the Danish Ministry of Labour. The activities are run by a Regional Labour Market Board, which is a tri-partite body, comprising representatives of employers, employees and representatives from the

municipalities and the county. One of the two main tasks is to ensure, that no enterprise with a need for staff should apply in vain to any of the jobcentres. The AF is as part of that activity responsible for local labourmarket surveillance.

**H****TBC-Consult****T**

is a private consultancy working with development of national and international mainstreaming projects in the area of Training, Business and Culture,

Skellerupvej 60 · DK-8600 Silkeborg · Denmark  
tel.: +45 8684 1109 or +45 8684 1119  
fax: +45 8684 1169  
e-mail: jjp@tbc.dk

## Ensydende til rejsedeltagerne i USA - turen uge 50

Randers Handelsskole:  
Tina Garibaldi Glæsner (afr. d. 4)  
Thomas Mohr Rasmussen (til Seattle d. 10, aften)

Kolding Tekniske Skole:  
Birger Hørning (afr. d. 4)  
Gitte Lykkehus

AMU-Center Horsens / Silkeborg:  
Jørgen Aaboe  
Jesper Risom Andersen  
Finn Pedersen

TBC-Consult:  
Jens-Jørgen Pedersen  
Søren Mandrup Petersen  
TeR Døssing (rapporteur)

Silkeborg 26. Nov. 1998

### Rejseplan og Program

Open end afgang (det er markeret hvem der tager afsted d. 4 dec, resten tager afsted d. 7. dec. Afgangstiderne er de samme)

#### Den 4. eller mandag d. 7/12

07.00 Seneste check-in i Billund Lufthavn  
08.00 Afrejse Billund med KLM (KL3101/DM271)  
09.00 Ankomst Amsterdam  
11.45 Afrejse Amsterdam med KLM (KL605)  
14.05 (mandag lokal tid) Ankomst San- Francisco:  
Deltagere der ankommer 4/12: Bus hvert kvarter til centrum, 9\$. Taxa 21-34 \$  
Deltagere der ankommer 7/12 følges i lejede vans.  
Indkvartering på  
Clarion Bedford Hotel (25- min. fra lufthavnen)  
761, Post Street  
San Francisco 94019 6105  
Tel.: +1 415 673 6040  
Fax: +1 415 563 3739  
ca. 16.00 Fælles briefing på Hotellet

#### Tirsdag 8/12

7.00 Morgenmad  
7.30 Afgang fra hotellet  
9.00 MetroED/ Metropolitan Education District i San Jose - en af de mest velanskrevne erhvervsuddannelsescentre, der uddanner elever fra Highschool såvel som voksne. MetroEDs uddannelsesprogrammer foregår 75 forskellige steder og har ca. 70.000 elever om året.

Dagens arrangement vil foregå på CCOC, der er det største træningscenter, der nærmest kan opfattes som en kombination af AMU-centre og tekniske-/handelsskoler.

13.00 Arbejdsfrokost, hvor vi kvitterer for besøget ved at præsentere noget Jobrotation (oplæg fra Søren, jpp og evt. Finn fra Silkeborg). San Jose County støder til og vi skal have en diskussion om mulighederne for at anvende Jobrotation i det amerikanske Welfare ts Work program.

14.00 San Jose County statistik-oplæg om Arbejdsmarkedet i Californien.

15.30 Besøg på det lokale AF

17.00 Afgang fra San Jose

18.00 Ankomst hotellet.

#### Onsdag 9/12

7.00 Morgenmad

7.30 Afgang fra hotellet

9.00 Act 1, San Jose, er et vikar bureau ejet af minoritetskvinder som har kontorer i hele det sydvestlige USA. Bureauet leverer midlertidigt såvel som permanent personale indenfor HK-området og den lettere industri. Denne type temp agencies er et langt mere udbredt fænomen i USA end det er i Europa, måske med undtagelse af Holland, og de bliver i stigende grad inddraget i forsøgene på at få de sidste procent i arbejde. Man beholder sin tilknytning til vikarbureauet gennem hele arbejdslivet, der så til gengæld blandt andet varetager den løbende efteruddannelse.

11.00 Lunch

12.30 Working Partnership USA, San Jose, er et fagforenings initiativ, der ser på de sociale sider af den økonomiske udvikling i Silicon Valley, og har blandt andet i en nyligt udgivet rapport haft nogle klare holdninger til vikar bureauernes rolle.

14.30 Afgang

15.30 Joint venture - Silicon Valey Network, San Jose er et virksomhedsinitiativ, der skal skaffe penge til og efterfølgende implementere programmer, der forbedrer indholdet af de faglige kvalifikationer / forudsætninger i den fremtidige arbejdsstyrke.

17.00 Afgang

18.00 Ankomst hotellet

#### **Torsdag 10/12**

7.30 Morgenmad

8.00 Afgang

9.00 NOVA Private Industry Council, North Job Training Consortium i Sunnyvale er et offentligt finansieret organ, der primært via statslige midler hjælper arbejdsstyrken med udvikling, omskoling og genplacering. Ud over individuelle behov samarbejdes der også med virksomheder eksempelvis i forbindelse med downsizing, outsourcing etc.

11.00 Lunch

12.30 Afgang

13.00 INTEL, San Jose, virksomhedsintern efteruddannelse

15.00 Afgang

15.30 NCRVE, National Center for Research in Vocational Education har til huse på University of California i Berkeley lige udenfor San Francisco, nordøst.

NCRVE siger om sig selv: We put learning to work, we find out what works and why, we bridge the gap between research and practice. Et samarbejde mellem blandt andet Berkeley, Columbia University, University of Illinois, University of Minnesota, RAND.

17.00 Afgang

18.00 Ankomst Hotellet

#### **Fredag 11/12**

Fri hele dagen

#### **Lørdag 13/12**

Check out fra Clarion Bedford kl 13.00

14.10 Seneste check-in i lufthavnen i San Francisco

16.10 Afrejse San Francisco med KLM (KL606)

#### **Søndag 13/12 (lokal dansk tid)**

11.35 Ankomst til Amsterdam

14.30 Afrejse Amsterdam med KLM (KL3104/DM274)

15.30 Ankomst Billund

Yderligere materiale omkring de enkelte besøgssteder, rapporten fra Europa-turen m.v. fremsendes inden rejsen.

Herudover undersøger vi p.t. mulige aftenarrangementer onsdag eller torsdag. Vi har ikke fundet det helt rigtige endnu, så det må I have til gode til vi sender næste gang!

Konditionerne for deltagelse er følgende: KUA-projektet er udgangspunkt for projektet - det forudsættes bekendt. Projektet dækker alle forberedelsesomkostninger, fly, hotel (incl. american breakfast) og lokal transport til besøgsstederne m.v. Man skal selv være indstillet på at betale frokost og middagsmad og fortæring i øvrigt, samt - hvis man personligt har aktiviteter uden for ovenstående ell. lign.- da betaler man selv lokale transport og overnatning. HUSK selv at sørge for rejseforsikring - formentlig er de fleste automatisk dækket ind via deres institutioner, rnen tiek det lige- for en sikkerheds skyld (den danske sygesikring gælder ikke uden for Europa). Og husk så lige Jeres pas, og tjek at det ikke er udløbet!

Herudover FAQ's:

Temperaturen derovre ligger på ca 10 -15 gr. p.t. og vinden er kold ude fra havet.

Nærmest som vores sydeuropa, men måske med lidt koldere vind

Visum skal man ikke have (med mindre man har gjort et eller andet slemt) - man udfylder indrejsepapirer i flyet.

Vedlagt KUA-introduktion og hotelbrochure - jeg ser ser frem til en spændende tur i uge 50!

Venlig hilsen

Jens-Jørgen Pedersen

# KUA-projektet - sammenfatning

Projektansvarlig:

Jørgen Aaboe

AMU-Center Horsens/Silkeborg

Kontaktperson:

Jesper Risom Andersen

AMU-Center Horsens/Silkeborg

Projektledelse:

Jens-Jørgen Pedersen

tbc-Consult

Partnere:

AMU-Center Horsens/Silkeborg

Kolding Tekniske Skole

Randers Handelsskole

Rådssekretariatet, AF-Vejle Regionen

Rådssekretariatet, AF-Aarhus Regionen

Start og slutdato:

010198 - 311299

Bevilling 1998/99:

2.500.000 fra ATTAK-programmet,  
Arbejdsmarkedsstyrelsen

Projektets titel:

KUA-projektet:

Kommunikation mellem Uddannelsesinstitutionerne og Arbejdsmarkedsovervågningen

- et tværgående udviklingsarbejde til optimering af samarbejdet mellem overvågningssystem og praktisk efteruddannelsesarbejde.

## Baggrund

Arbejdsmarkedsovervågningen i Danmark er på det tekniske plan ganske veludviklet og bidrager med pålidelige statistiske data til den konstante tilpasning af den arbejdsmarkedspolitiske indsats.

I transformationsprocessen fra arbejdsmarkedsovervågning til gennemførelse af uddannelsesforanstaltninger, tænkes praktikernes viden og

holdninger i for ringe omfang med, ligesom praktikernes forståelsesramme for fortolkning af overvågningssystemets budskaber er for begrænset, og dermed giver for lidt respons tilbage i systemet.

Dette dobbelte "transformationstab" søger nærværende projekt at bygge bro over, ved grundlæggende at inddrage skolerne på tværs af sektorer som aktive interessenter i overvågningssystemets udvikling, og ved etablering af et udviklingsarbejde, hvor overvågningssystem og praktikere fra erhvervsskolerne sammen søger at finde nye operationelle samarbejdsformer ved at udvikle et system for en mere optimal, effektiv og gnidningsfri kommunikation på tværs og mellem de to verdener.

## Aktiviteter

Formålet er,

- at udvikle ny sammenhæng og ny forståelse mellem overvågningssystemets og erhvervsskolernes begrebsverden og værktøjer i et udviklingsarbejde mellem AF-medarbejdere i RAR-Vejle regionen og medarbejdere fra Erhvervsskolerne:

AMU-center Horsens/Silkeborg, Kolding Tekniske Skole og Randers Handelsskole.

- at systemimportere viden og værktøjer fra sammenhængen mellem overvågning og praktisk efteruddannelsespolitik i andre lande som kan have høj komparativ værdi.

Skolerne analyserer cases og aktuel praksis og sammenholder med udenlandske erfaringer i 1998. Herudfra udvikles forsøgsskitser, der gennemføres i 1999 mh.p. anbefalinger til en forbedret praksis.

## Resultater

Gennem udnyttelse af eksisterende viden på tværs af institutionerne (skoler og AF) og import af international viden og erfaringer samt en ny inddragelse af uddannelsesudvalgene og virksomhederne, gennemføres udviklingsarbejder med test af nye redskaber til forbedring af kom-

munikationen mellem overvågningsystemet og erhvervsskolerne.

Case-kurser gennemføres 2. halvår 1998 og sideløbende hermed gennemføres international know-how import 1998/99. Test-kurser gennemføres medio 1999 m.h.p. endelige konklusioner 4. kvartal 1999

Produktet ventes at være en publikation med anbefalinger til skolerne, rådene og centraladministrationen af forslag til forbedret praksis. Publikationen foreligger med udgangen af 1999 / 1.ste kvartal år 2000.

jjp, '98