



REGION SJÆLLAND

UDDANNELSES ANALYSE 2020

REGION
SJÆLLAND 

- vi er til for dig

Epinion

INDHOLD

Fakta om Region Sjælland	6
.....	
Flere af regionens unge skal have en kompetencegivende uddannelse	10
.....	
Unge på kanten af uddannelsessystemet	40
.....	
Overgange i uddannelsessystemet og geografisk mobilitet	48
.....	
Udbuddet af uddannelser i Region Sjælland	68
.....	



UDDANNELSESANALYSE 2020

Med Uddannelsesanalyse 2020 sættes fokus på uddannelsesområdet i Region Sjælland for syvende år i træk.

Uddannelsesanalyse 2020 er en videreførelse af de forhenværende års analyser: Der stilles skarpt på de mest centrale dele af uddannelsesområdet i Region Sjælland, og områderne holdes op imod de nationale målsætninger.

Opgørelserne i Uddannelsesanalyse 2020 er i højere grad end før opdelt efter regioner og kommuner. Tidligere års uddannelsesanalyser har nemlig vist, at gennemsnitsstatistikker for hele Region Sjælland dækker over betydelige forskelle mellem regionens 17 kommuner. Derfor er det væsentligt, at hver enkelt kommune kan se sit bidrag til analysens samlede konklusioner.

I sidste års uddannelsesanalyse var en række nøgleopgørelser opdelt efter køn. Der er stadig systematiske forskelle imellem unge kvinders og mænds vej gennem uddannelsessystemet. Derfor er nogle statistikker også kønsopdelte i Uddannelsesanalyse 2020.

Uddannelsesanalyse 2020 adskiller sig dog fra tidligere års analyser på flere punkter. For det første er dette års uddannelsesanalyse navngivet efter det år, hvor analysen udgives og anvendes – nemlig 2020.

En anden ændring vedrører analysens indhold. De tidligere uddannelsesanalyser indeholdt hver et kapitel, der satte fokus på et uddannelsesmæssigt særtema. Samtidig har de øvrige kapitler holdt enkelte opgørelser op imod resultaterne fra tidligere års analyser. I Uddannelsesanalyse 2020 sammenkobles disse to elementer i særtemaet ”udvikling over tid”. Årets særtema indgår ikke som et afsluttende kapitel, men består i en løbende analyse af udviklingen i Uddannelsesanalysens nøglestatistikker fra 2013 og til i dag.

De figurer, der sætter fokus på disse udviklinger, markeres med et ”t” for udvikling over tid. Uddannelsesanalyse 2020 giver dermed indblik i, hvordan Region Sjælland har udviklet sig på uddannelsesområdet siden 2013, og hvor langt regionen kan forventes at nå de kommende år.

Analysens opgørelser bygger igen i år på data fra offentlige kilder – herunder både Danmarks Statistik, Undervisningsministeriets databank og datavarehus samt tal fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. På den måde giver Uddannelsesanalyse 2020 det bedste udgangspunkt for, at uddannelsesindsatsen i Region Sjælland fortsat kan ske på et veloplyst og informeret grundlag.

God læselyst!



**FAKTA OM
REGION SJÆLLAND**

Dette kapitel beskriver Region Sjælland demografisk og socioøkonomisk. Kapitlet tegner et billede af de sjællandske borgere og beskriver det sjællandske arbejdsmarked ud fra det nyest tilgængelige data.

Region Sjælland er per fjerde kvartal 2019 hjemsted for 837.097 borgere fordelt på 17 kommuner. Søjlerne i figur 1.1 viser forsørgelsesgrundlaget blandt borgere mellem 16 og 64 år for Region Sjælland som helhed og for hver af regionens kommuner.

I Region Sjælland er 17 pct. af borgerne mellem 16 og 64 år på offentlig forsørgelse, mens knap tre ud af fire borgere mellem 16 og 64 år (73 pct.) er i beskæftigelse. Ud af de resterende borgere i denne aldersgruppe er 6 pct. under uddannelse, mens 4 pct. står uden for arbejdsstyrken. Sidstnævnte kategori dækker bl.a. hjemmegående husmødre/husfædre samt unge, som forsørges af deres forældre.

Fordelingen i borgernes forsørgelsesgrundlag i Region Sjælland afspejler overordnet billedet i hele Danmark. En lidt større andel af borgerne i Region Sjælland er på offentlig forsørgelse, mens lidt færre er i beskæftigelse eller under uddannelse sammenlignet med fordelingen i hele landet.

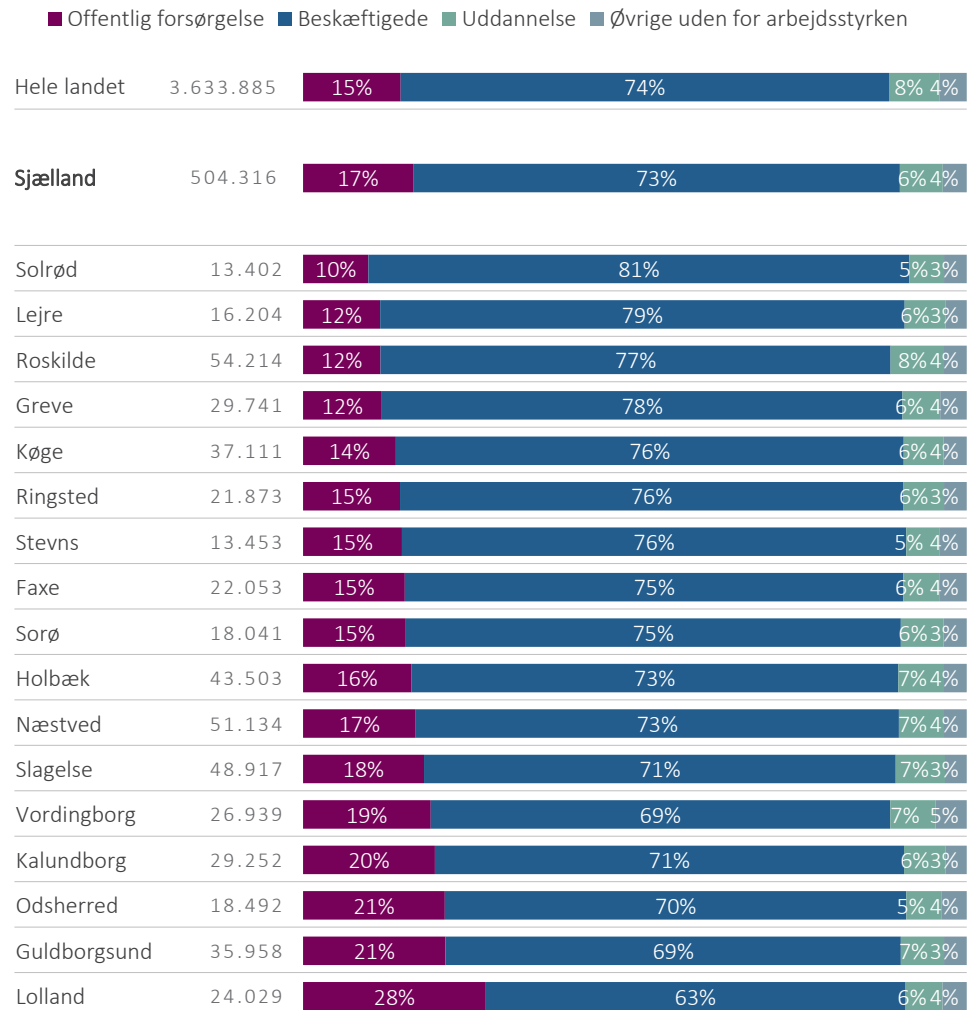
Figur 1.1 viser også, at borgernes forsørgelsesgrundlag varierer på tværs af Region Sjællands kommuner. I kommuner som Solrød, Lejre, Roskilde og Greve er over 75 pct. af befolkningen mellem 16 og 64 år i beskæftigelse, og omkring hver tiende er på offentlig forsørgelse. Dette billede står i kontrast til Lolland og Guldborgsund, hvor over 20 pct. af befolkningen er på offentlig forsørgelse, og under 70 pct. er i beskæftigelse.

Figur 1.1 illustrerer også, at kommunerne placeret længst fra København generelt har lav beskæftigelse og flere på offentlig forsørgelse. En kombination af komplekse faktorer, eksempelvis borgernes uddannelsesniveau, flyttemønstre, boligpriser og det lokale arbejdsmarked, kan være årsag til de kommunale forskelle.

Figur 1.1: Forsørgelsesgrundlaget for borgerne i Region Sjælland

Kilde: Danmarks Statistik (RAS209).

Note: Figuren viser fordelingen af borgerne mellem 16 og 64 år i fire forsørgelseskategorier for hhv. hele landet, Region Sjælland og kommunerne i Region Sjælland i 2017 (den nyest tilgængelige data i Danmarks Statistik).



Figur 1.2 illustrerer fire sociodemografiske faktorer i Region Sjælland nemlig alder, oprindelsesland, indkomst og uddannelsesniveau.

Uddannelsesanalysens fokus – de unge mellem 16 og 29 år – udgør 15 pct. af Region Sjællands borgere. Dermed er andelen af unge i regionen lidt lavere end i hele landet, hvor unge mellem 16 og 29 år udgør 18 pct. Dette mønster kan hænge sammen med, at en del af de unge mellem 16 og 29 år fra Region Sjælland flytter til hovedstadsområdet for at studere.

Ni ud af ti borgere (90 pct.) i Region Sjælland er af dansk herkomst. 7 pct. er indvandrere fra ikke-vestlige lande, mens 3 pct. er indvandrere fra vestlige lande.

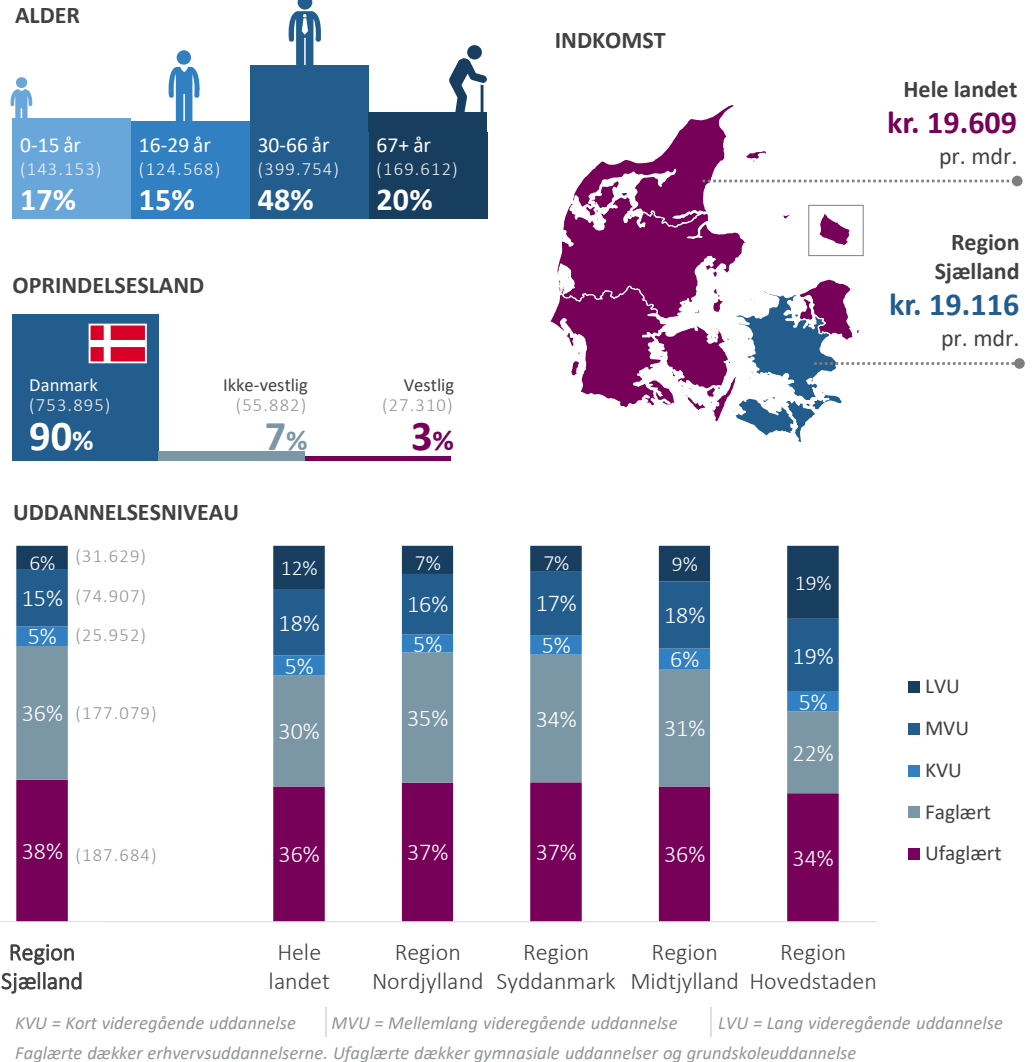
Figur 1.2 viser også den gennemsnitlige disponible indkomst for Region Sjællands borgere. En borgers disponible indkomst er det beløb, borgeren har til boligudgifter, forbrug og opsparing, når skatter og renter er betalt. En gennemsnitlig borger i Region Sjælland har en disponibel indkomst på 19.116 kr. per måned svarende til en årlig disponibel indkomst på 229.392 kr. Dermed er den gennemsnitlige disponible indkomst i regionen lidt lavere end på landsplan, hvor den gennemsnitlige disponible indkomst er 19.609 kr. per måned. En borger i Region Sjælland har i gennemsnit 493 kr. mindre til rådighed om måneden end en gennemsnitlig dansker.

Endelig viser figur 1.2 uddannelsesniveautet blandt borgerne mellem 16 og 64 år i Region Sjælland, i hele Danmark og i hver af de fire øvrige regioner. I Region Sjælland er de fleste borgere ufaglærte (38 pct.) eller erhvervsuddannede (36 pct.). Det samme er tilfældet i landets andre regioner, omend andelen af både ufaglærte og erhvervsuddannede er større i Region Sjælland. Seks pct. af borgerne i Region Sjælland har en lang videregående uddannelse (LVU). Regionen ligger dermed under den tilsvarende andel på landsplan (12 pct.) men tæt på andelen i både Region Nordjylland og Region Syddanmark.

Figur 1.2: Sociodemografi i Region Sjælland

Kilde: Danmarks Statistik (FOLK1E, HFUDD15, RAS301 og INDKP109).

Note: Uoplyst uddannelsesniveau er ikke medtaget. Indkomst viser den gennemsnitlige disponible indkomst. Alder, herkomst og uddannelsesniveau er opgjort pr. 2019. Indkomst er opgjort pr. 2018. Uddannelsesniveau er opgjort for befolkningen mellem 15 og 64 år.



De følgende kapitler præsenterer en række detaljerede nøgletal for uddannelsesområdet i Region Sjælland.

KAPITEL 2

Kapitel 2 sætter fokus på Region Sjællands unge i uddannelsessystemet. Kapitlet stiller skarpt på, hvilke uddannelser de unge søger og påbegynder, samt hvor mange unge der opnår erhvervskompetencer. Kapitlet går i dybden med forskelle mellem regionens kommuner og fokuserer på, hvordan billedet har udviklet sig fra 2013 og frem til i dag.

KAPITEL 3

Kapitel 3 fokuserer på de unge uden for uddannelsessystemet og arbejdsmarkedet, nemlig de unge på offentlig forsørgelse. Kapitlet giver svar på, hvilke aldersgrupper der særligt er på overførselsindkomst, og hvem af disse unge der vurderes uddannelses- eller jobparate. Kapitel 3 stiller også skarpt på forskelle imellem Region Sjællands kommuner.

KAPITEL 4

Kapitel 4 fokuserer på overgange i uddannelsessystemet. Kapitlet giver både indblik i de unges flyttemønstre og de unges bevægelser fra ungdomsuddannelsessystemet til videre uddannelse, beskæftigelse eller ledighed. Også her stilles skarpt på udviklingen siden 2013.

KAPITEL 5

Kapitel fem indeholder tre kort, der tilsammen viser udbuddet af ungdomsuddannelser og videregående uddannelser i Region Sjælland.

A young man with dark hair is sitting on a concrete bench outdoors. He is wearing a dark green hoodie with the University of Alberta logo and the word 'ALBERTA' visible, blue jeans, and dark sneakers. A bicycle is leaning against the bench to his left. The background is dark with some foliage. The text 'FLERE AF REGIONENS UNGE SKAL HAVE EN KOMPETENCEGIVENDE UDDANNELSE' is overlaid in white, bold, sans-serif font on the left side of the image.

**FLERE AF REGIONENS
UNGE SKAL HAVE EN
KOMPETENCEGIVENDE
UDDANNELSE**

Nutidens unge i Region Sjælland kommer til at tegne regionens fremtid. Hvis den fremtidige udvikling i Region Sjælland skal sikres, er det nødvendigt med et fortsat fokus på, at regionens unge tager en kompetencegivende uddannelse efter grundskolen.

Dette kapitel fokuserer på, hvordan Region Sjællands unge bevæger sig inden for uddannelsessystemet. Hele kapitlet fokuserer på de unge mellem 16 og 29 år, men kapitlets forskellige dele stiller skarpt på denne gruppe fra forskellige vinkler. Analyserne i den første del af kapitlet baserer sig på den nuværende årgang af 25-årige. De følgende analyser fokuserer henholdsvis på ungdomsårgangen, der afsluttede grundskolen for omkring 10 år siden, og de unge, der dimitterede fra grundskolen i skoleåret 2018/2019.

For at sætte kapitlets analyser i perspektiv vejes de op imod de nationale mål på ungdomsuddannelsesområdet. Derfor giver kapitlet både indblik i, hvor mange og hvilke uddannelser Region Sjællands unge fuldfører efter grundskolens afslutning. Kapitlet belyser også, hvor mange unge der ikke opfylder erhvervsuddannelsernes karakterkrav på 02 i dansk og matematik.

Uddannelsesanalyse 2020 undersøger også *udviklingen* i hver af disse statistikker over tid. Udviklingen måles med udgangspunkt i året 2013. Kapitlets opgørelser baserer sig på data fra Danmarks Statistik og fra Undervisningsministeriets databank/datavarehus.

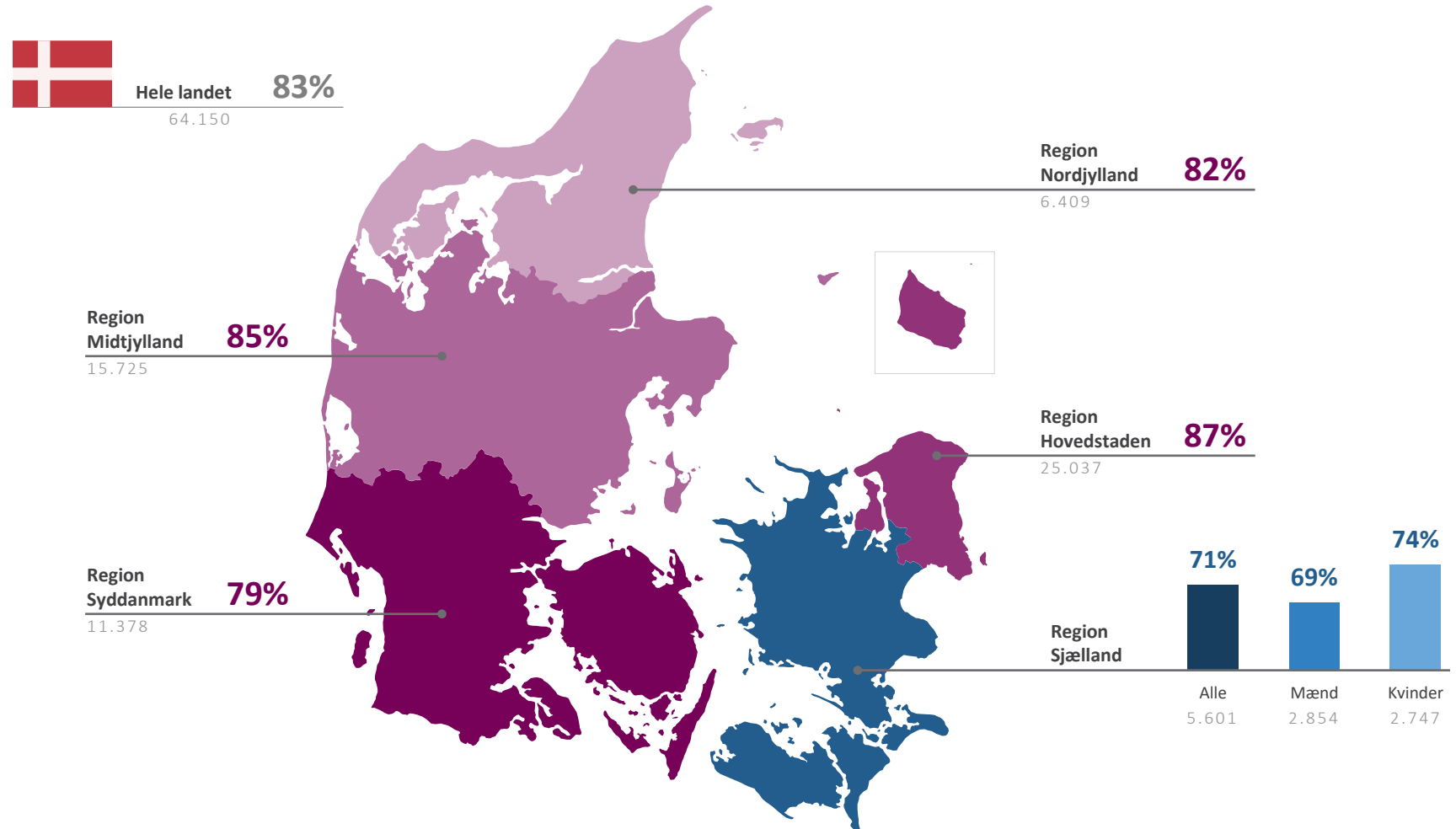
Kapitlet viser følgende hovedtendenser:

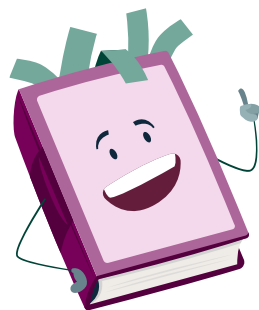
- Målet om, at mindst 90 pct. af de 25-årige i 2030 skal have gennemført en ungdomsuddannelse, er endnu ikke nået i nogen af landets regioner – og Region Sjælland er længst fra.
- Andelen af unge med gennemført ungdomsuddannelse er steget i Region Sjælland siden 2013, men siden 2017 har udviklingen stået stille.
- Antallet af unge, der ikke vurderes uddannelsesparate, er større i 2019 end i både 2017 og 2018.
- Kun få elever i Region Sjælland opfylder i dag ikke erhvervsuddannelsernes karakterkrav om et gennemsnit på 02 i dansk og matematik, og andelen er faldet siden 2013.
- Der bliver færre unge i Danmark frem mod 2030, og Region Sjælland rammes særlig hårdt af denne udvikling.
- Der er stor forskel på de unges uddannelsesvalg i de enkelte kommuner i Region Sjælland.

Figur 2.1: Andelen af 25-årige, der har gennemført en ungdomsuddannelse

Kilde: Danmarks Statistik (HFUDD20).

Note: Opgørelsen viser andel og antal af 25-årige i 2019, der har gennemført mindst én ungdomsuddannelse både i de enkelte regioner og i hele landet samlet set. Bopæl er opgjort efter den unges adresse pr. 2019. Uoplyst uddannelsesniveau er ikke medtaget.





Hvorfor stopper stigningen i andelen af 25-årige med ungdomsuddannelse i Region Sjælland i 2017?

ANDELEN AF 25-ÅRIGE MED UNGDOMSUDDANNELSE STIGER MINDST I REGION SJÆLLAND

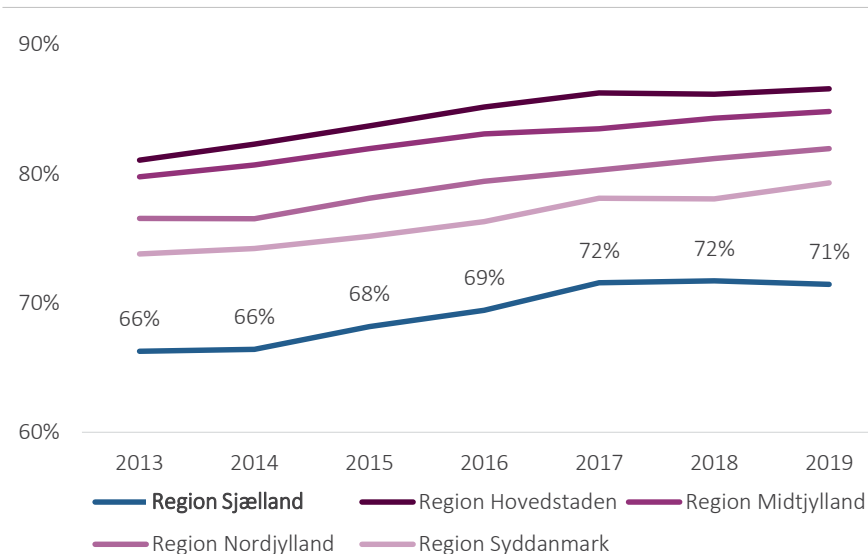
I 2017 vedtog Folketinget med "Aftale om bedre veje til uddannelse og job" en række nye mål for ungdomsuddannelsesområdet. Et af disse mål består i, at mindst 90 pct. af de 25-årige på landsplan i 2030 skal have gennemført en ungdomsuddannelse.

Figur 2.1 viser andelen af 25-årige, der pr. 2019 har gennemført en ungdomsuddannelse. I Region Sjælland er andelen 71 pct., hvilket er lavest blandt regionerne. Andelen er lidt større blandt regionens 25-årige kvinder (74 pct.) end mænd (69 pct.). Den relativt lave andel skal ses i relation til flyttemønstre. Unge er særligt tilbøjelige til at flytte til de store uddannelsesbyer for at læse videre efter endt ungdomsuddannelse. Andelen på figur 2.1t indikerer derfor ikke nødvendigvis, at 25-årige fra Region Sjælland sjældnere tager en ungdomsuddannelse end andre unge. Andelen kan ligeså vel være udtryk for, at unge fra Region Sjælland flytter fra regionen for at læse videre.

Figur 2.1t: Andelen af 25-årige, der har gennemført en ungdomsuddannelse over tid

Kilde: Danmarks Statistik (HFUDD20).

Note: Opgørelsen viser andelen af 25-årige i årene 2013-2019, der har gennemført mindst én ungdomsuddannelse i de enkelte regioner. Figuren er opgjort efter den unges bopæl i det pågældende måleår. Uoplyst uddannelsesniveau er ikke medtaget.



Figur 2.1t viser udviklingen i andelen af 25-årige, der har gennemført en ungdomsuddannelse fra 2013 til 2019. I Region Sjælland er andelen steget fra 66 pct. i 2013 til 71 pct. i 2019. I alle regioner ses en stigning på mindst fire procentpoint fra 2013 til 2019.

Det er værd at bemærke, at Region Sjælland er den region, hvor andelen af 25-årige med en gennemført ungdomsuddannelse er mindst sammenlignet med de øvrige regioner. Samtidig er Region Sjælland den region, hvor andelen siden 2013 er steget mindst (4,1 procentpoint). Til sammenligning er andelen steget med 6,1 procentpoint i Region Syddanmark i samme periode. Fra 2013 til 2017 oplevede Region Sjælland dog den næsthøjeste stigning i andelen af 25-årige med en gennemført ungdomsuddannelse blandt alle regioner (4,9 procentpoint).

Den samlede andel af 25-årige i Region Sjælland, der har gennemført en ungdomsuddannelse, dækker over store kommunale forskelle. Mens 84 pct. af de i alt 182 25-årige i Solrød Kommune har en ungdomsuddannelse, har blot 55 pct. af de 291 25-årige en ungdomsuddannelse i Lolland Kommune. Solrød ligger dermed som den eneste kommune i Region Sjælland over landsandelen på 83 pct. 25-årige med en gennemført ungdomsuddannelse.

Ligesom for hele Region Sjælland tager de kommunale tal udgangspunkt i de 25-åriges nuværende bopælskommune. Tallene skal derfor læses en smule forsigtigt, da de unge ved måletidspunktet kan være flyttet væk fra den kommune, de boede i, da de tog deres ungdomsuddannelse. Et eksempel kan være en dimittend fra Lolland Kommune på under 25 år, som flytter væk fra kommunen for at læse videre. Dermed kan andelen af 25-årige i Lolland Kommune med fuldført ungdomsuddannelse være lav, selvom mange unge tager en ungdomsuddannelse, mens de er bosat i Lolland Kommune.

ANDELEN AF 25-ÅRIGE MED UNGDOMSUDDANNELSE ER STEGET I 16 AF REGION SJÆLLANDS 17 KOMMUNER

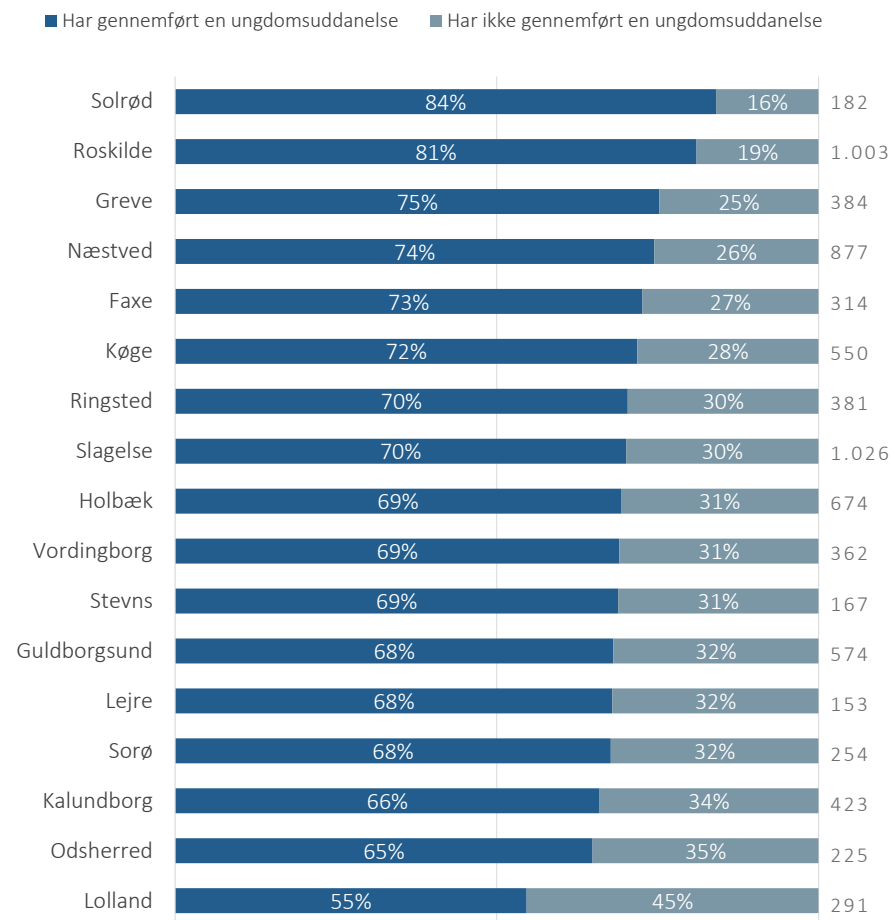
Mens figur 2.2 er et øjebliksbillede fra 2019 viser figur 2.2t andelen af 25-årige, der har gennemført en ungdomsuddannelse i henholdsvis 2013 og 2019 for hver af Region Sjællands kommuner. I 16 ud af 17 af regionens kommuner er andelen steget fra 2013 til 2019. Og i Lejre, der som eneste kommune oplever et fald i andelen af 25-årige med gennemført ungdomsuddannelse, er dette fald kun på 1 procentpoint. Den samlede stigning i Region Sjælland dækker altså over en stigning i langt de fleste af regionens kommuner.

De største kommunale stigninger i andelen af 25-årige med gennemført ungdomsuddannelse ses i henholdsvis Solrød (19 procentpoint), Faxe (11 procentpoint), Stevns og Guldborgsund (begge 7 procentpoint).

Figur 2.2: Andelen af 25-årige, der har gennemført en ungdomsuddannelse fordelt på Region Sjællands kommuner

Kilde: Danmarks Statistik (HFUDD20).

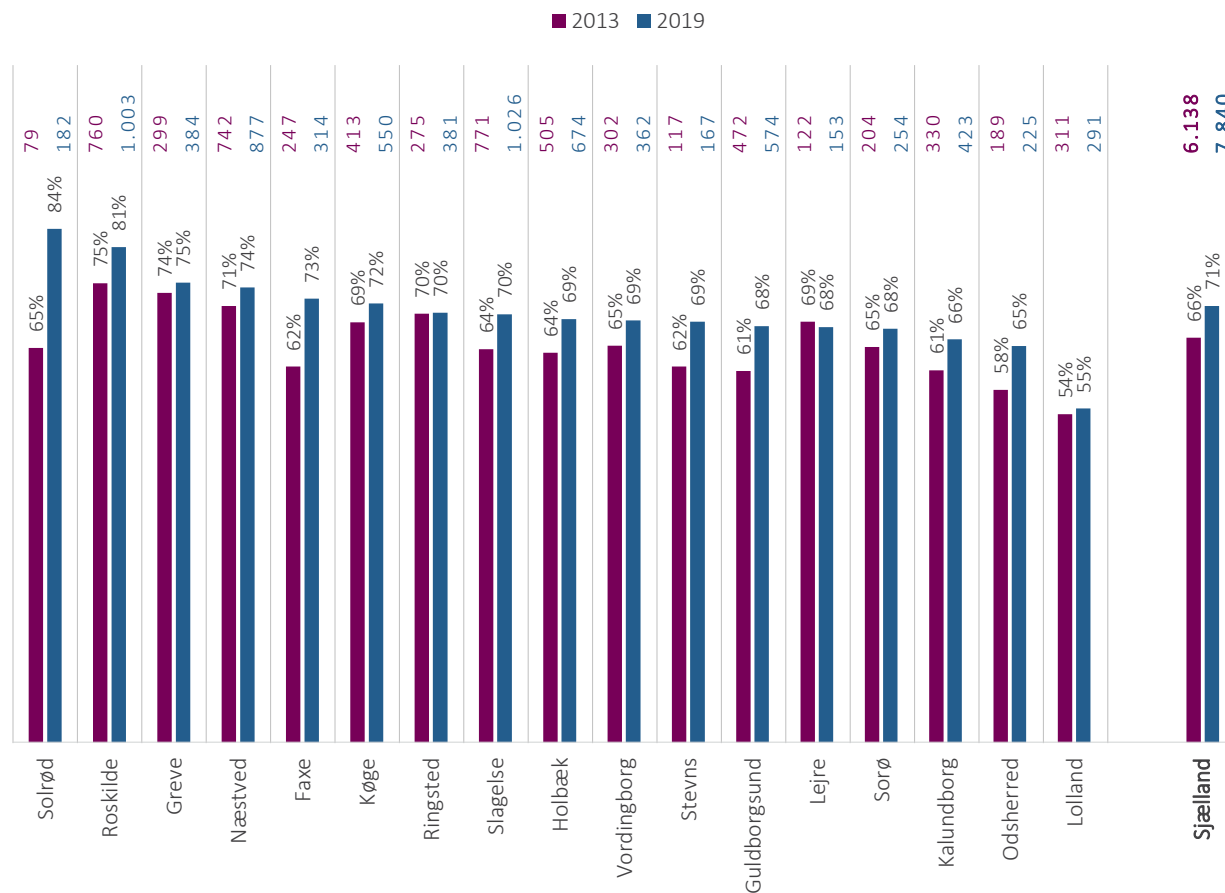
Note: Opgørelsen viser andelen og antallet af 25-årige bosiddende i Region Sjælland i 2019, der har gennemført mindst en ungdomsuddannelse. Figuren er opgjort efter den unges bopæl pr. 2019. Uoplyst uddannelsesniveau er ikke medtaget.



Figur 2.2t: Udviklingen i andelen af 25-årige, der har gennemført en ungdomsuddannelse fordelt på Region Sjællands kommuner

Kilde: Danmarks Statistik (HFUDD20).

Note: Opgørelsen viser andelen og antallet af 25-årige bosiddende i Region Sjælland i 2013 og 2019, der har gennemført mindst en ungdomsuddannelse. Figuren er opgjort efter den unges bopæl i det pågældende år for målingen. Uoplyst uddannelsesniveau er ikke medtaget.



How do we ensure a continued increase in the share of young people who complete a vocational education?

Som beskrevet skal opgørelserne i både figur 2.1 og 2.2 tolkes med en del forsigtighed, da de unge ved måletidspunktet kan være flyttet væk fra den bopæl, hvor de tog deres ungdomsuddannelse. For at mindske påvirkningen fra de unges flyttmønstre opdeler figur 2.3 de unge efter, hvilken region den unge havde adresse i, da den unge afsluttede 9. klasse. Opgørelsen baseres på personer, der afsluttede 9. klasse i 2007 og personens højst fuldførte uddannelse per 2017.

I Region Sjælland har 17 pct. af de unge grundskolen som højst fuldførte uddannelsesniveau 10 år efter 9. klasse. Det er den største andel blandt regionerne, omend andelen kun er 1 procentpoint over andelen på landsplan. Region Sjælland har også den laveste andel, der gennemfører en lang videregående uddannelse (6 pct.). Både andelen af unge med gymnasial uddannelse og kort videregående uddannelse er i Region Sjælland på niveau med landsandelen. Andelen af unge med en fuldført erhvervsuddannelse er højere i Region Sjælland end på landsplan.

ANDELEN AF UNGE MED GRUNDSKOLE SOM HØJEST GENNEMFØRTE UDDANNELSESNIVEAU ER FALDET HURTIGERE I REGION SJÆLLAND END PÅ LANDSPLAN

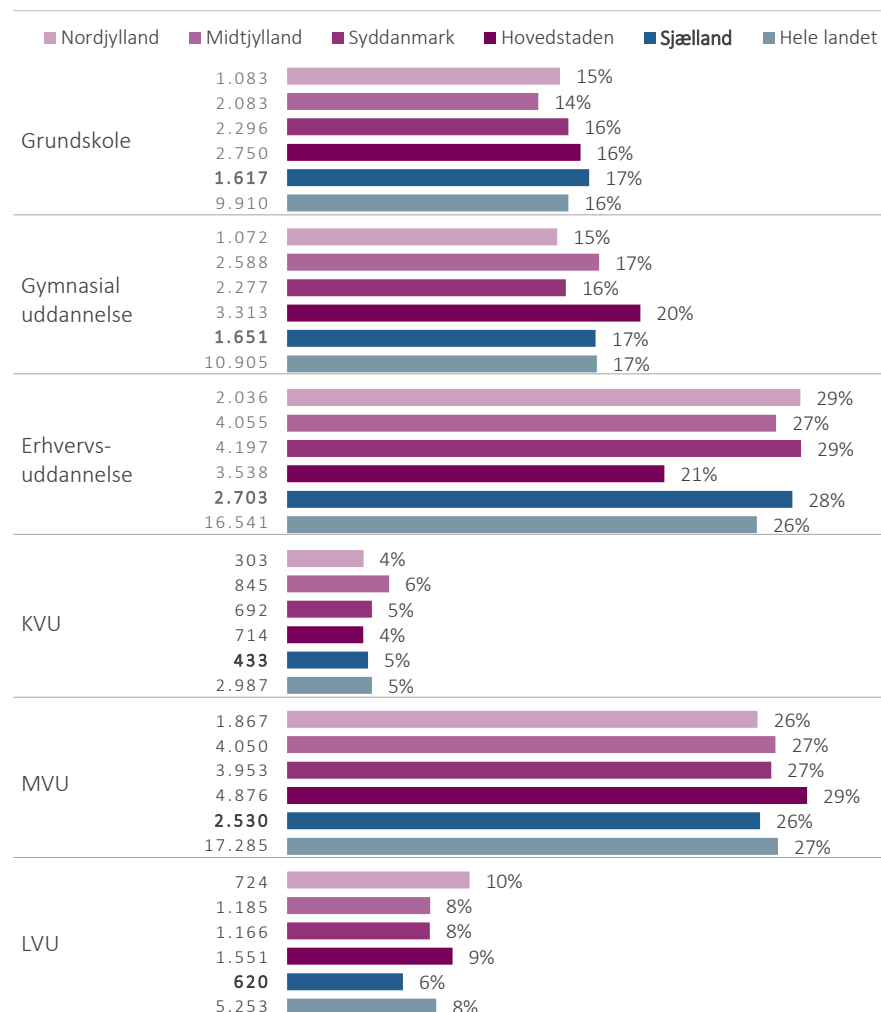
Figur 2.3t viser udviklingen i de unges uddannelse 10 år efter 9. klasse fra 2013 til 2017 for Region Sjælland og for hele landet. Figuren viser flere positive udviklinger: Samlet set er andelen af unge, som har gennemført en erhvervskompetencegivende uddannelse 10 år efter 9. klasse, steget siden 2013 i både Region Sjælland (6 procentpoint) og på landsplan (5 procentpoint). Denne stigning skyldes, at andelen af unge med en videregående uddannelse 10 år efter 9. klasse i perioden er vokset 6 procentpoint i både Region Sjælland og på landsplan.

Figuren viser dog også, at andelen af unge med en EUD trods flere års indsatser er gået tilbage med to procentpoint – både på landsplan og i Region Sjælland.

Figur 2.3: De unges uddannelse 10 år efter 9. klasse

Kilde: Særudtræk fra Danmarks Statistik.

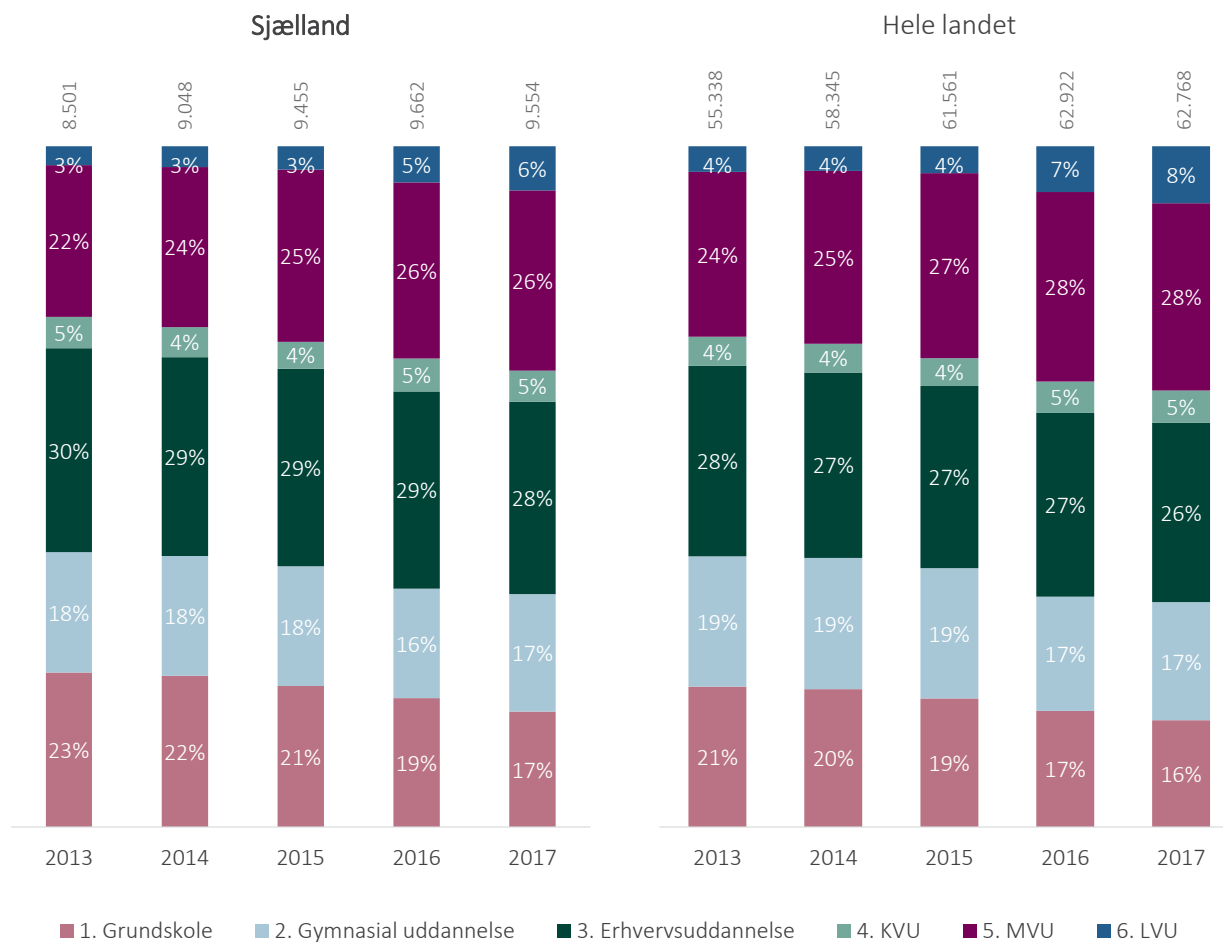
Note: Opgørelsen viser det højst fuldførte uddannelsesniveau i 2017 for personer, der afsluttede 9. klasse i 2007 (nyest tilgængelige data). KVV er korte videregående uddannelser, MVU er mellemlange videregående uddannelser, og LVU er lange videregående uddannelser. Figuren er opgjort efter den unges bopæl ved afslutningen af 9. klasse.



Figur 2.3t: De unges uddannelse 10 år efter 9. klasse over tid

Kilde: Særudtræk fra Danmarks Statistik.

Note: Opgørelsen viser antallet af og det højest fuldførte uddannelsesniveau for personer fra 2013 til 2017 (nyest tilgængelige data), der afsluttede 9. klasse 10 år før den pågældende måling. KVVU er korte videregående uddannelser, MVU er mellemlange videregående uddannelser, og LVU er lange videregående uddannelser. Figuren er opgjort efter den unges bopæl ved afslutningen af 9. klasse.



Hvordan får vi endnu flere unge til at tage en ungdomsuddannelse?



Figur 2.4: Uge med grundskole som højest gennemførte uddannelse 10 år efter 9. klasse

Kilde: Særudtræk fra Danmarks Statistik.

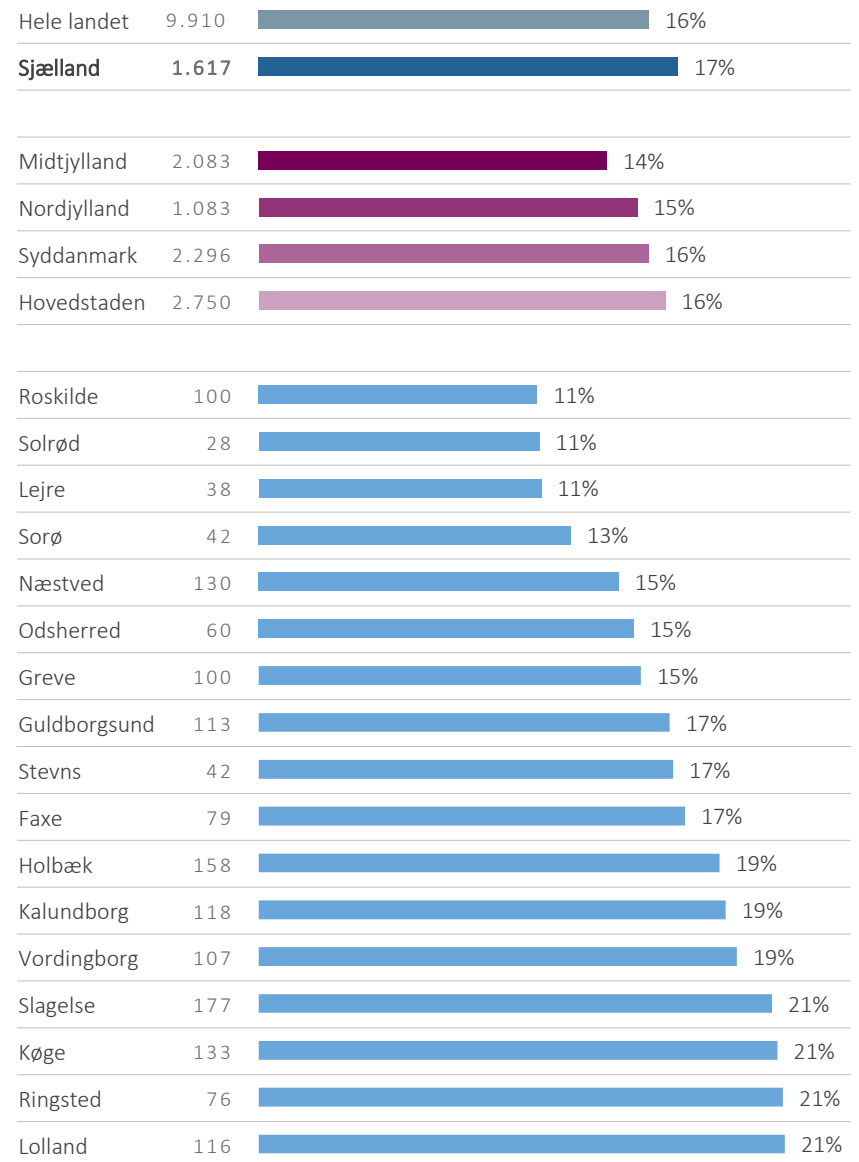
Note: Opgørelsen viser andelen af unge med grundskole som højest gennemførte uddannelse 10 år efter 9. klasse i 2007 (nyest tilgængelige data). KVV er korte videregående uddannelser, MVU er mellemlange videregående uddannelser, og LVU er lange videregående uddannelser. Figuren er opgjort efter den unges bopæl ved afslutningen af 9. klasse.

Figur 2.4 viser andelen og antallet af unge med grundskole som højest gennemførte uddannelsesniveau 10 år efter 9. klasse på landsplan, i de fem regioner og i hver af Region Sjællands kommuner. I 2017 havde 1.617 af de unge (17 pct.), der gennemførte 9. klasse i 2007, grundskolen som deres højest gennemførte uddannelsesniveau.

Der er store kommunale forskelle i Region Sjælland, når man sammenligner andelen af unge med grundskolen som højest fuldførte uddannelsesniveau. I både Roskilde, Solrød og Lejre har kun 11 pct. af de unge grundskoleuddannelse som højest gennemførte uddannelse 10 år efter fuldførelsen af 9. klasse. Samlet set ligger syv af regionens 17 kommuner under andelen for hele landet på 16 pct. I kommunerne Slagelse, Køge, Ringsted og Lolland er billedet et andet: Her er andelen 21 pct. og dermed 5 procentpoint over landsandelen.

Selvom figur 2.4 både viser kommunale og regionale forskelle, står det klart, at disse forskelle er markant mindre i figur 2.4 end i figur 2.1 og 2.2. Det understreger, at de unges flyttemønstre forstærker de indbyrdes regionale og kommunale forskelle i de unges uddannelsesniveau. Figur 2.4 er baseret på den unges bopæl ved afslutningen af 9. klasse, hvilket mindsker flyttemønstrenes betydning for andelen. Derfor er de regionale og kommunale forskelle i figur 2.4 også mindre end i de tidligere opgørelser.

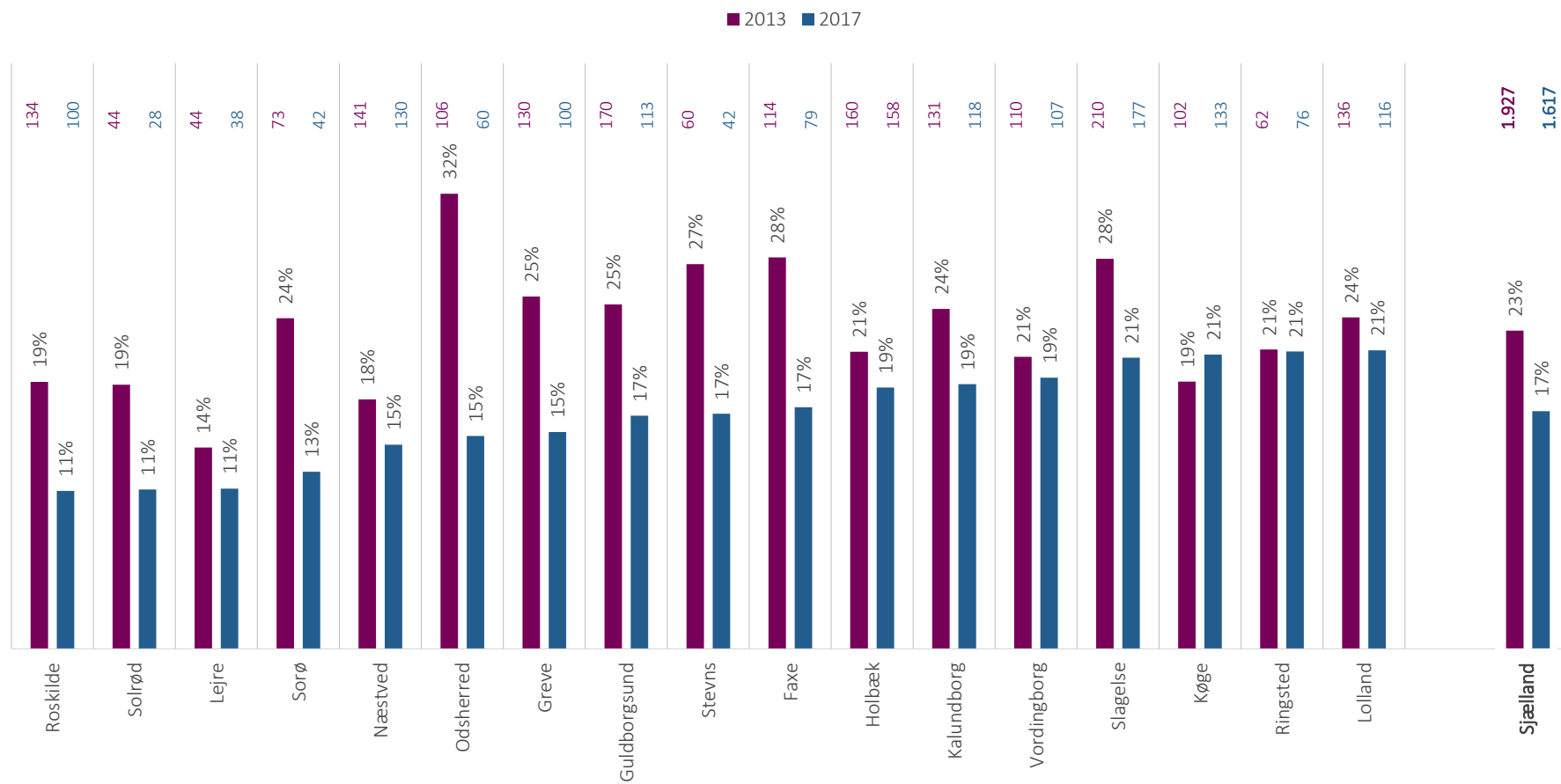
Figur 2.4t viser, at andelen af unge, der har grundskolen som højest fuldførte uddannelse 10 år efter afslutningen af 9. klasse, er faldet i 16 af Region Sjællands 17 kommuner fra 2013 til 2017. Kun i Køge ses en stigning, og her er stigningen kun på 2 procentpoint. Det største fald ses i Odsherred Kommune, hvor andelen er mere end halveret fra 32 pct. i 2013 til 15 pct. i 2017.



Figur 2.4t: Unge med grundskolen som højest gennemførte 10 år efter 9. klasse over tid

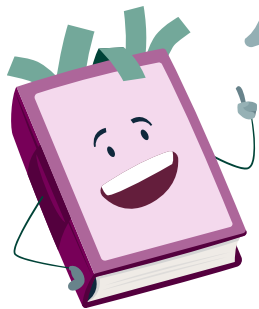
Kilde: Særudtræk fra Danmarks Statistik.

Note: Opgørelsen viser det højest fuldførte uddannelsesnivea i 2013 og 2017 (nyest tilgængelige data) for personer, der afsluttede 9. klasse 10 år før måletidspunktet. KVU er korte videregående uddannelser, MVU er mellemlange videregående uddannelser, og LVU er lange videregående uddannelser. Figuren er opgjort efter den unges bopæl ved afslutningen af 9. klasse.



Figur 2.5 bygger på den samme opgørelse som figur 2.4, men viser kun opgørelsen for Region Sjælland og denne gang opdelt på mænd og kvinder. Figuren viser, at mens 20 pct. af de unge mænd i Region Sjælland fortsat har grundskolen som højeste gennemførte uddannelsesniveau 10 år efter endt 9. klasse, er det samme kun tilfældet for 14 pct. af regionens unge kvinder. Samtidig har en større andel mænd end kvinder i Region Sjælland fuldført en erhvervsuddannelse. Omvendt har en større andel af regionens kvinder læst en mellemlang videregående uddannelse (MVU). Ligesom sidste år er dette mønster ikke unikt for Region Sjælland, men gælder i alle regioner (ikke vist i figur).

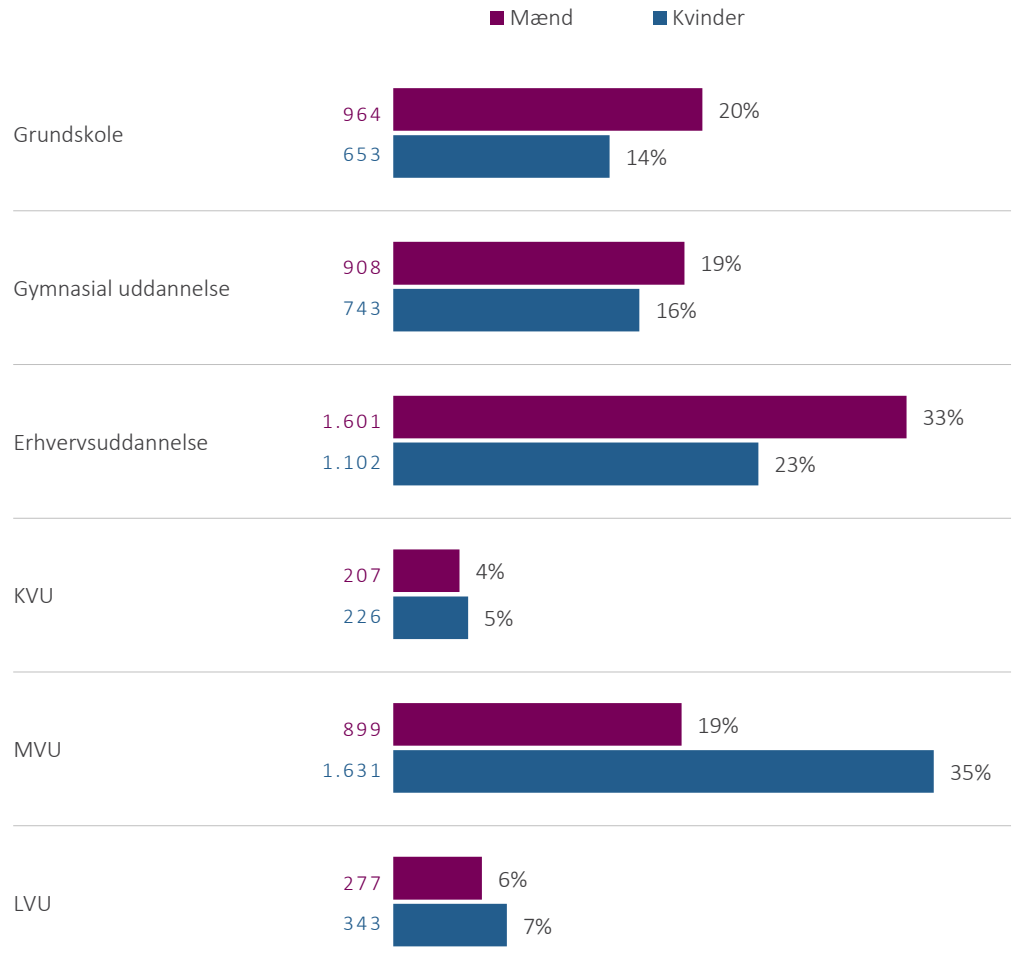
Hvordan kan vi få flere kvinder til at vælge en erhvervsuddannelse? Og hvordan sikrer vi, at flere unge mænd kommer videre i uddannelsessystemet efter endt grundskole?



Figur 2.5: De unges uddannelse 10 år efter 9. klasse fordelt på køn

Kilde: Særudtræk fra Danmarks Statistik.

Note: Opgørelsen viser højest fuldførte uddannelsesniveau i 2017 for mænd og kvinder, der boede i Region Sjælland ved afslutningen af 9. klasse i 2007 (nyest tilgængelige data). KVV er korte videregående uddannelser, MVU er mellemlange videregående uddannelser, og LVU er lange videregående uddannelser.



ANDELEN AF IKKE-UDDANNELSESPARATE UNGE ER HØJERE I 2019 END I BÅDE 2018 OG 2017

Samlet set er 7 pct. af de unge bosiddende i Region Sjælland, der tilmelder sig en gymnasial uddannelse, vurderet ikke-uddannelsesparate. Dobbelt så stor en andel (14 pct.) ikke-uddannelsesparate unge i Region Sjælland søger en erhvervsuddannelse. Dette mønster går igen i alle regioner.

Andelen af ikke-uddannelsesparate unge, som søger en erhvervsuddannelse, er steget med 3 procentpoint siden sidste års uddannelsesanalyse. Sidste års analyse var første gang siden indførelsen af erhvervsuddannelsesreformen i 2015, hvor andelen af ikke-uddannelsesparate ansøgere til erhvervsuddannelserne ikke voksede (ikke vist i figur). Efter et år uden udvikling er andelen af ikke-uddannelsesparate på erhvervsuddannelserne altså igen begyndt at stige.

I 2019 trådte en række nye adgangskrav til de gymnasiale uddannelser i kraft. Selvom enkelte af disse krav allerede er rullet tilbage, er der tegn på, at de ændrede krav har betydet, at en større andel af ansøgerne til de gymnasiale uddannelser vurderes ikke-uddannelsesparate.

I 2018 var andelen af ikke-uddannelsesparate ansøgere til de gymnasiale uddannelser 4 pct. og dermed 3 procentpoint under 2019-andelen. En stigning på mellem 2 og 4 procentpoint kan findes i alle regioner fra 2018 til 2019.

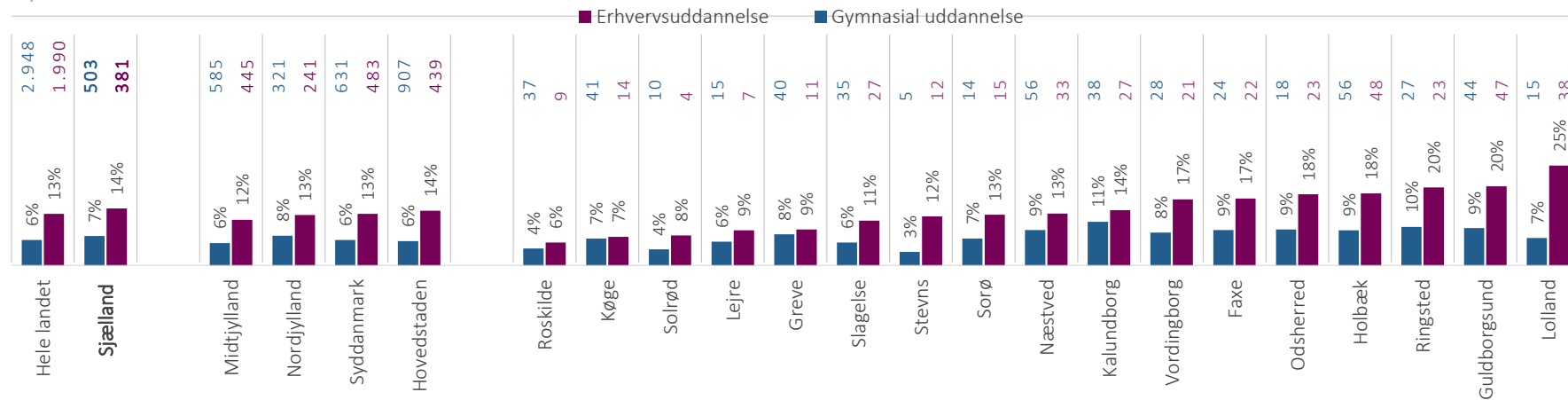
Disse udviklinger understreger, at begrebet 'uddannelsesparathed' ikke er en fast størrelse. Da begrebet er en administrativ kategorisering, kan dets betydning forandre sig over tid. Derfor er det forventeligt, at andelen af uddannelsesparate varierer over tid.

Ligesom i sidste års uddannelsesanalyse er der i 2019 store kommunale forskelle i, hvor stor en andel af ansøgerne til ungdomsuddannelserne der er vurderet ikke-uddannelsesparate. I Lolland Kommune vurderes 25 pct. af ansøgerne til en erhvervsuddannelse ikke-uddannelsesparate. Til sammenligning er den andel kun 6 pct. i Roskilde Kommune. Antallet af ikke-uddannelsesparate elever er under 60 i alle Region Sjællands kommuner. Det er derfor for usikkert at undersøge, om der er sket reelle ændringer mellem 2018 og 2019 for de enkelte kommuner.

Figur 2.6: Andel af ansøgerne til erhvervsuddannelserne og de gymnasiale uddannelser, der ikke vurderes uddannelsesparate

Kilde: UVM's databank/datavarehus

Note: Figuren viser andelen af elever i 9. og 10. klasse, der søgte en erhvervsuddannelse eller gymnasial uddannelse i 2019 uden at være blevet vurderet uddannelsesparat. Figuren er opgjort efter elevens bopælskommune.



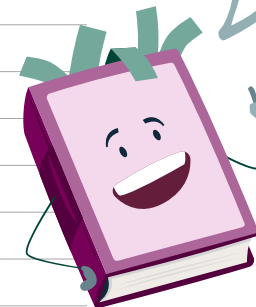
Figur 2.7: Andel af eleverne, der ikke opnår 02 i dansk og matematik ved folkeskolens afgangsprøve

Kilde: UVM's databank/datavarehus.

Note: Figuren viser andelen af elever, der ved afgangseksamen i 9. klasse i skoleåret 2018/2019 fik en lavere gennemsnitskarakter end 02. Opgørelsen er baseret på kommunale folkeskoler, hvorfor privat-, fri- og efterskoler ikke er medregnet. For hver elev beregnes karaktergennemsnit af afgangsprøverne i henholdsvis dansk (læsning, retskrivning, mundtlig og skriftlig) og matematik (færdigheder og problemløsning). Figuren er opgjort efter elevens bopælskommune.

	ALLE	DRENGE	PIGER
Hele landet	3.214 7%	1.927 8%	1.287 6%
Sjælland	609 9%	362 10%	247 8%
Kalundborg	60 19%	40 24%	20 13%
Lolland	38 15%	22 17%	16 14%
Vordingborg	55 14%	31 17%	24 12%
Stevns	21 13%	13 15%	8 10%
Holbæk	56 12%	35 14%	21 10%
Odsherred	24 11%	13 11%	11 11%
Guldborgsund	54 11%	33 13%	21 9%
Ringsted	26 10%	13 9%	13 11%
Slagelse	56 8%	32 8%	24 8%
Næstved	56 8%	35 10%	21 7%
Sorø	21 8%	12 10%	9 7%
Greve	35 7%	20 7%	15 6%
Faxe	19 6%	14 9%	5 3%
Køge	32 5%	17 5%	15 5%
Lejre	12 5%	6 5%	6 5%
Roskilde	38 5%	20 5%	18 4%
Solrød	7 3%	7 6%	0 0%

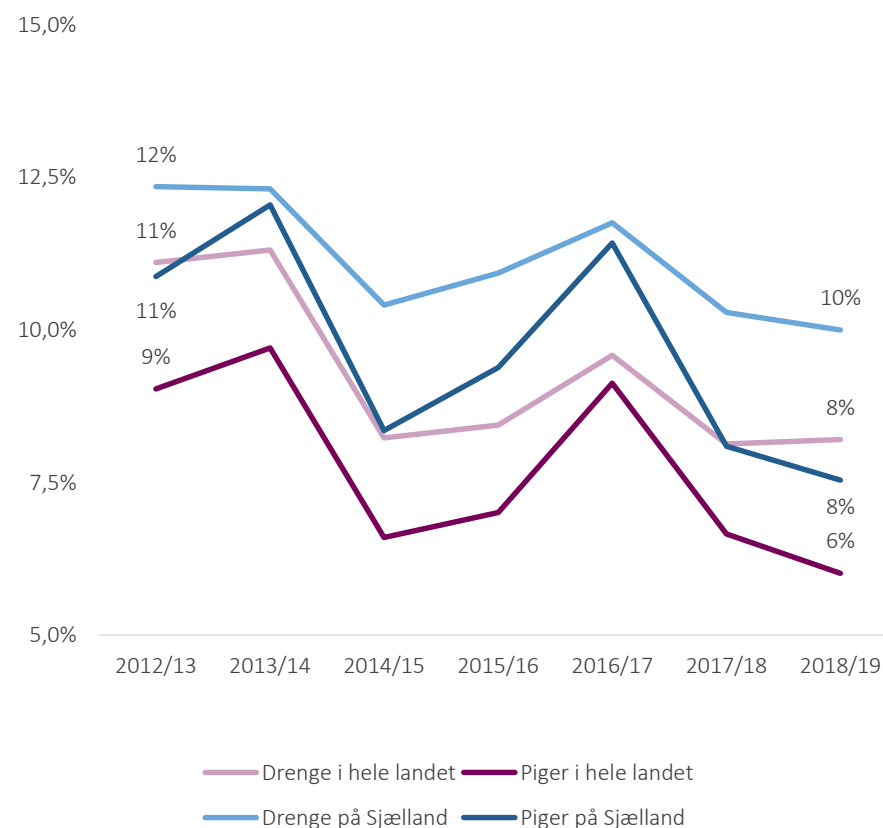
Hvordan påvirker karakterkravet elevoptaget på erhvervsuddannelserne? Og kan andelen, der opfylder kravet, blive ved med at stige?



Figur 2.7t: Andel af eleverne, der ikke opnår 02 i dansk og matematik ved folkeskolens afgangsprøve over tid

Kilde: UVM's databank/datavarehus.

Note: Figuren viser andelen af elever, der ved afgangseksamen i 9. klasse fik en lavere gennemsnitskarakter end 02 fra skoleåret 2012/2013 til 2018/2019 opdelt efter køn. Opgørelsen er baseret på kommunale folkeskoler, hvorfor privat-, fri- og efterskoler ikke er medregnet. For hver elev beregnes karaktergennemsnit af afgangsprøverne i henholdsvis dansk (læsning, retskrivning, mundtlig og skriftlig) og matematik (færdigheder og problemløsning). Figuren er opjort efter elevens bopælskommune ved måletidspunktet.



KUN FÅ ELEVER OPFYLDER KARAKTERKRAVET TIL ERHVERVSUDDANNELSERNE – OG ANDELEN FALDER

Med erhvervsuddannelsesreformen blev der i 2015 indført et krav om et karaktergennemsnit på mindst 02 i dansk og matematik fra folkeskolens afgangseksamen for at kunne påbegynde en erhvervsuddannelse. Figur 2.7 viser andelen af 9. klasseseleverne på kommunale folkeskoler, der i skoleåret 2018/19 ikke opfyldte kravet.

På landsplan lever 7 pct. af de unge i 9. klasse ikke op til kravet i skoleåret 2018/19. I Region Sjælland er denne andel 9 pct., mens 91 pct. af eleverne opnår 02 i dansk og matematik. For at komme på niveau med landsgennemsnittet skulle 115 flere 9. klasseselever i Region Sjælland opfylde karakterkravet.

Regionsandelen dækker over betydelige kommunale forskelle. I Kalundborg er det omkring hver femte elev (19 pct.), der ikke opfylder karakterkravet. Til sammenligning er det kun 3 pct. af eleverne i Solrød og 5 pct. i Lejre og Roskilde, der ikke har et gennemsnit over 02 i dansk og matematik. Også på tværs af elevernes køn er der forskelle: Andelen af drenge i Region Sjælland, der ikke opfylder karakterkravet, er større end den samme andel for piger. Dette mønster genfindes både på landsplan og i 13 af Region Sjællands 17 kommuner.

Figur 2.7t viser udviklingen i andelen af elever, der ikke opfylder erhvervsskolernes adgangskrav fra skoleåret 2012/13 til 2018/19. På trods af årlige udsving er andelen af elever, der ikke opfylder adgangskravet, faldet siden skoleåret 2012/13 – både for drenge (2 procentpoints fald) og piger (3 procentpoints fald). Figuren viser også, at både drenge og piger i Region Sjælland følger den tilsvarende udvikling for drenge og piger på landsplan.

Udviklingen fordelt på regionens kommuner vises ikke, da antallet af elever, der ikke opfylder kravet, generelt er lavt. Dermed ville selv små forskelle i antal elever virke kunstigt store, når de angives i andele. Derfor er dette fravalgt.

STORE KOMMUNALE FORSKELLE PÅ VALGET AF UNGDOMSUDDANNELSE I REGION SJÆLLAND

Figur 2.8 viser, hvor stor en andel af elever i 9. og 10. klasse, der ansøger en erhvervsuddannelse, en gymnasial uddannelse eller visiteres til en særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse (STU) i 2019. Ansøgninger er baseret på elevernes førsteprioritetsansøgning.

I Region Sjælland søgte 22 pct. af eleverne i 9. og 10. klasse ind på en erhvervsuddannelse (EUD eller EUX). 69 pct. af regionens 9. og 10. klasses elever søgte ind på én af de fire gymnasiale uddannelser: stx (41 pct.), hf (7 pct.), hhx (13 pct.) eller htx (7 pct.). Endelig blev 1 pct. af regionens elever visiteret til en særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse. Denne fordeling var mere eller mindre den samme i 2018. De resterende 7 pct. af eleverne i 9. og 10. klasse i Region Sjælland falder i kategorien øvrigt, der omfatter forberedende grunduddannelse (fgu), ungdomshøjskoler, voksenundervisning på VUC, udlandsophold, arbejde og andet.

Ligesom i 2018 er andelen af elever, der ansøger en erhvervsuddannelse, større i Region Sjælland end på landsplan. Denne forskel mellem fordelingen i Region Sjælland og på landsplan skyldes især søgemønstret i Region Hovedstaden. I Region Hovedstaden er andelen af ansøgninger til erhvervsuddannelserne markant lavere og andelen af ansøgninger til stx er markant højere end i de øvrige regioner.

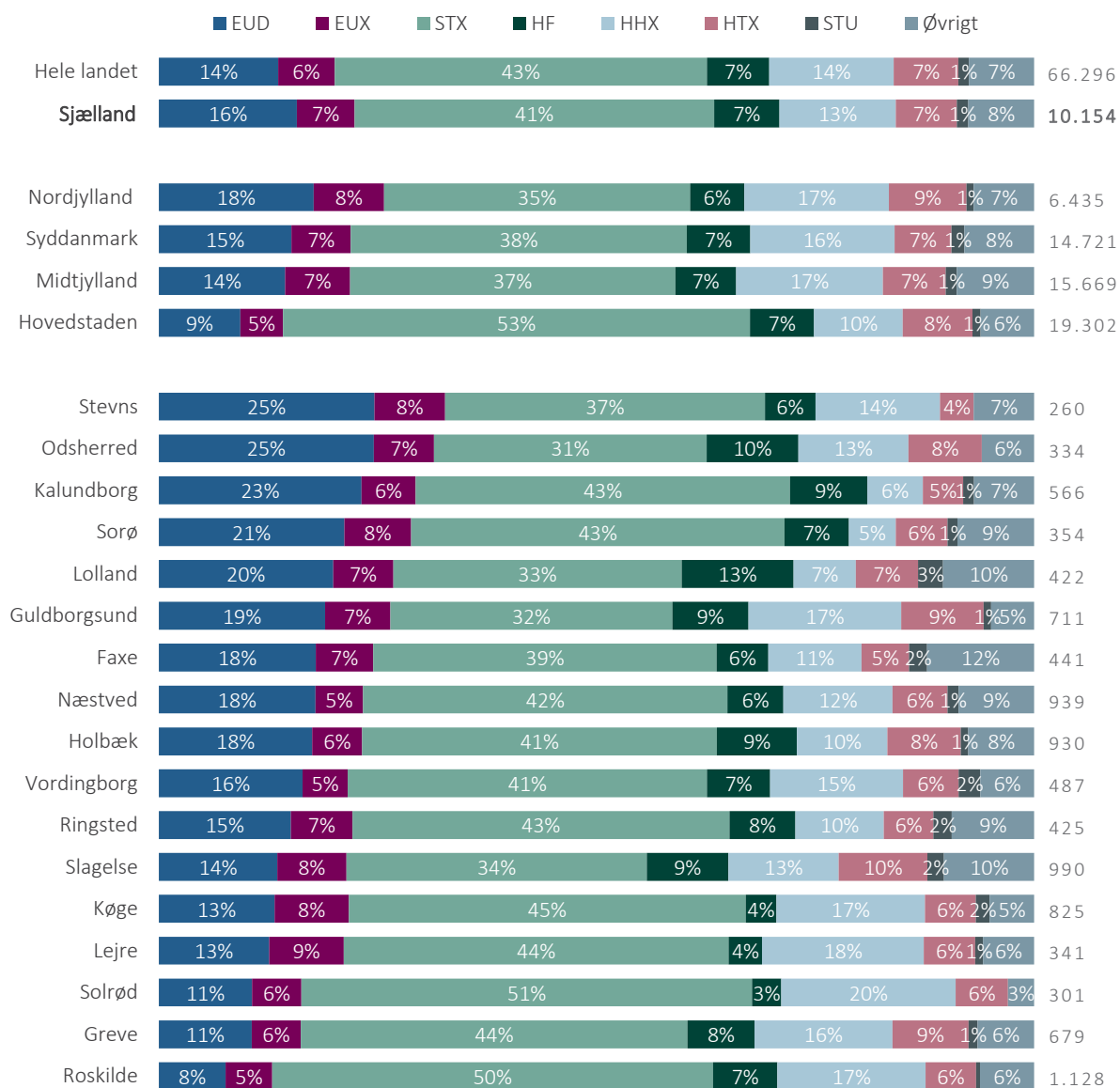
Figur 2.8 viser, at søgemønstrene ikke er ens på tværs af Region Sjællands kommuner. Blandt 9. og 10. klasses elever i Roskilde Kommune er det kun 13 pct., der ansøger en erhvervsuddannelse. Den tilsvarende andel er over dobbelt så stor i både Stevns (33 pct.), Odsherred (32 pct.), Kalundborg (29 pct.), Sorø (29 pct.) og Lolland Kommune (27 pct.).

Selvom søgemønstret i Region Sjælland overordnet er det samme i 2019 som i 2018, er en enkelt forskel værd at nævne: Andelen, der ansøgte en erhvervsuddannelse med EUX er steget fra 5 pct. i 2018 til 7 pct. i 2019. Det betyder, at denne andel for Region Sjælland fra 2018 til 2019 er kommet på niveau med Region Syddanmark og Midtjylland. Andelen af elever i Region Sjælland, der ansøger en erhvervsuddannelse uden EUX, har været stabil i samme periode.

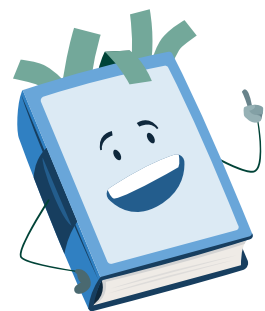
Figur 2.8: Andel elever, der ansøger/visiteres til ungdomsuddannelse

Kilde: UVMs databank/datavarehus.

Note: Figuren viser andelen af elever i 9. og 10. klasse, der ansøger en erhvervsuddannelse, en gymnasial uddannelse eller visiteres til en særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse (STU) i 2019. Figuren er opgjort efter elevens bopælskommune. Ansøgninger baseres på førsteprioritetsansøgninger.



Hvad har fået flere unge til at ansøge en EUX i 2019 sammenlignet med tidligere år?



DER BLIVER FÆRRE UNGE I DANMARK FREM MOD 2030 – OG REGION SJÆLLAND RAMMES SÆRLIG HÅRDT

Den geografiske placering af og størrelsen på Region Sjællands uddannelsesinstitutioner vil i de fleste tilfælde spejle fordelingen af regionens unge. Det er med god grund: Adgang til uddannelse indenfor en rimelig afstand – altså en god geografisk uddannelsesdækning – hjælper til, at de unge, der *vil* uddanne sig, også *kan* uddanne sig.

Når der i fremtiden sker demografiske ændringer i både antallet og fordelingen af de unge i Danmark, kan den nuværende uddannelsesdækning blive udfordret. Det er derfor interessant at bruge demografiske fremskrivninger til at give et billede af forandringer i de aldersgrupper, som typisk påbegynder en ungdomsuddannelse. Det er både relevant for Region Sjælland som helhed og inden for hver af regionens kommuner.

Figur 2.9 viser Danmarks Statistiks befolkningsfremskrivning for udviklingen i gruppen af 15-17-årige fra 2019 til 2030 for hele landet, de fem regioner og Region Sjællands kommuner. Figuren viser, at der i 2030 vil være 16 pct. færre 15-17-årige i Region Sjælland, end der er i dag. Det svarer til et samlet fald på 5.155 unge – svarende til over 180 gymnasieklasser.

Det forventede fald i antallet af borgere mellem 15 og 17 år er ikke ens på tværs af regionerne. Det forventede fald på 16 pct. i Region Sjælland er det største procentvise fald blandt alle fem regioner, selvom det forventede fald i Region Nordjylland (-13 pct.), Region Syddanmark (-13 pct.) og Region Midtjylland (-11 pct.) ikke er langt fra. Kun i Region Hovedstaden er det forventede fald i gruppen af 15-17-årige langt mindre end det tilsvarende fald i Region Sjælland. I Region Hovedstaden forventes antallet af borgere mellem 15 og 17 år

at falde med 4 pct. frem mod 2030

Den forventede befolkningsudvikling er ikke ens på tværs af kommunerne i Region Sjælland. Antallet af unge forventes at falde i alle kommunerne, men størrelsen på det forventede fald varierer kraftigt. I Odsherred forventes et fald på 277 15-17-årige, hvilket svarer til et fald på 24 pct. i forhold til den nuværende andel. I Vordingborg, Køge og Kalundborg forventes ligeledes fald på hhv. 24 pct., 23 pct. og 22 pct.

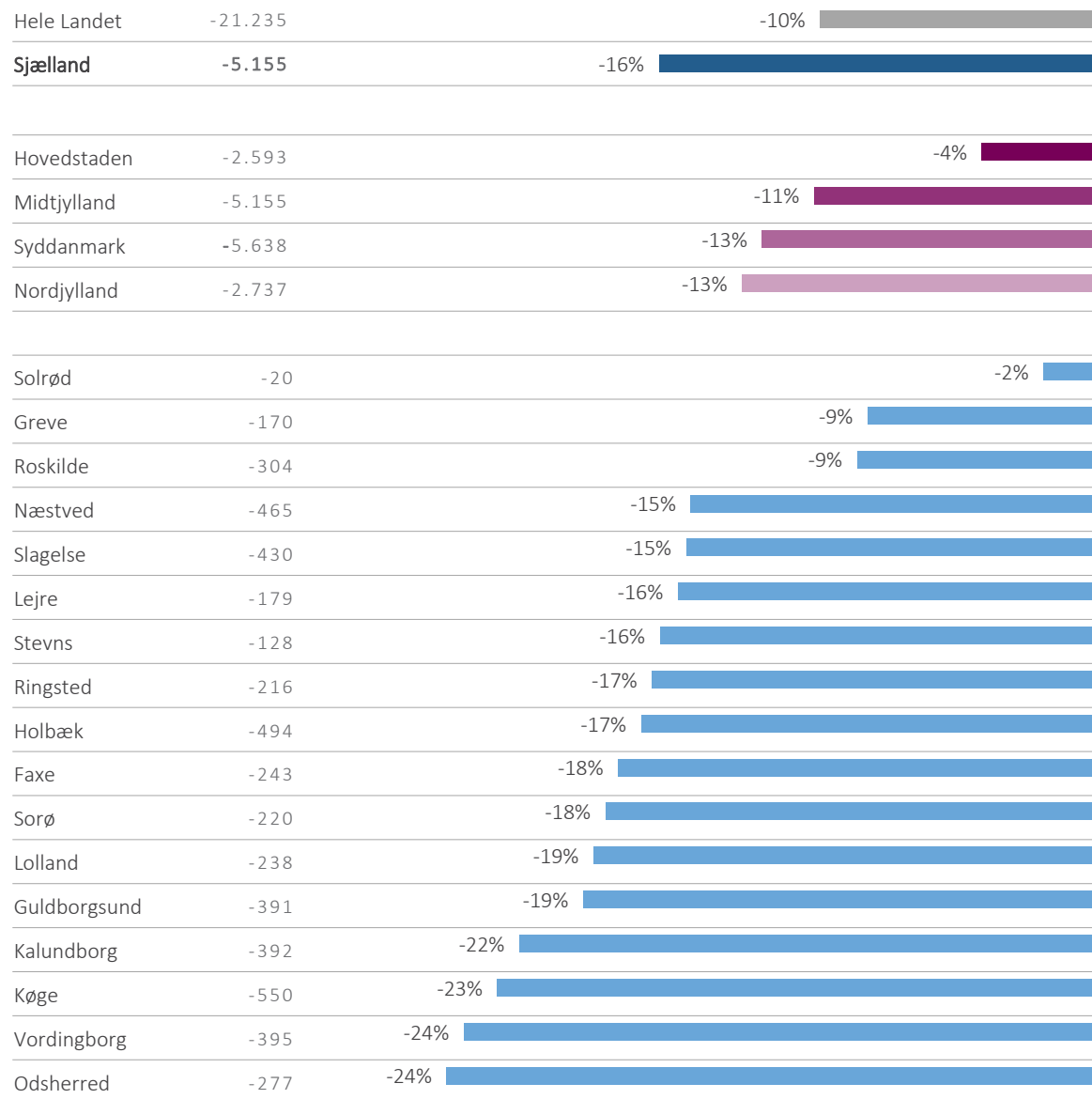
Der forventes et markant mindre fald i antallet af 15-17-årige i Solrød, nemlig 2 pct. svarende til i alt 20 unge. For Greve og Roskilde forventes antallet af 15-17-årige at falde 9 pct. frem mod 2030. Det er værd at bemærke, at de tre kommuner, hvor der forventes det mindste procentvise fald, også er de tre kommuner i Region Sjælland, der er placeret geografisk nærmest Region Hovedstaden.

Fordi en kommune oplever den største nedgang i elevgrundlag, betyder det ikke nødvendigvis, at uddannelsesinstitutionerne i den kommune skal forvente det største fald i antal elever på ungdomsuddannelserne. Unge kan pendle på tværs af kommunegrænser, og derfor er det ikke sikkert, at størrelsen på faldet i elevgrundlag kan overføres direkte til størrelsen på faldet i antallet af elever. Det er dog sikkert, at både elevgrundlag og antal elever vil falde i langt de fleste kommuner. Der ses en tendens til, at kommuner med den mest negative udvikling i antallet af elever ligger længst fra Hovedstadsområdet. Uddannelsesinstitutionerne i disse kommuner skal derfor i særlig grad forberede sig på en fremtid med et mindre elevgrundlag.

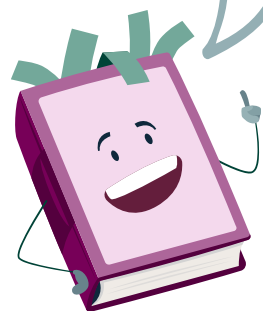
Figur 2.9: Demografisk udvikling for de unge (15-17-årige) fordelt på regioner og kommuner, 2019-2030

Kilde: Danmarks Statistik (FOLK1 og FRKM116).

Note: Figuren viser udviklingen i antal personer mellem 15 og 17 år fra 2019 til 2030. Figuren er opgjort efter de unges bopælskommune.



Hvordan sikrer vi den bedst mulige uddannelsesdækning i Region Sjælland, når vi får færre unge frem mod 2030?



FLERE ELEVER FULDFØRER GYMNASIET I DAG END I 2013 – BÅDE I HELE LANDET OG I REGION SJÆLLAND

Det er ikke givet på forhånd, at en elev fuldfører den ungdomsuddannelse, som hun eller han er startet på. Årsagerne til frafald på en uddannelse er mange, og kan både henføres til den enkelte skoles elevmasse, herunder elevernes socioøkonomiske baggrunde, undervisningskvaliteten på skolen og den enkelte unges sociale trivsel. Gennemførsler understøtter, at der er kompetent arbejdskraft i fremtiden, og det er derfor relevant at sætte fokus på forholdet mellem fuldførelse og frafald på uddannelsesinstitutionerne i Region Sjælland.

Tidligere uddannelsesanalyser har benyttet sig af en såkaldt forventet fuldførelsesprocent, der angiver hvor stor en andel af de unge, der påbegynder en given uddannelse, som også forventes at fuldføre uddannelsen.

Den forventede fuldførelsesprocent har tidligere været tilgængelig via Børne- og Undervisningsministeriets databank. Opgørelsen stoppede dog med at blive opdateret kort efter udgivelsen af sidste år uddannelsesanalyse. Derfor er det i Uddannelsesanalyse 2020 kun muligt at undersøge det absolutte antal elever, der fuldfører eller falder fra, og ikke fuldførelsesprocenter som tidligere.

Årsagen til denne begrænsning skal findes i, at det kun er muligt at arbejde med fuldførelses- og frafaldsprocenter ud fra modelbaserede tal for den *forventede* fuldførelse på en årgang. Gymnasieårgangen, der startede en stx-uddannelse i august 2017, kan være et eksempel.

Størstedelen af denne årgang forventes at fuldføre deres uddannelse i juni 2020. Men det er ikke sikkert, at alle de elever på 2017-årgangen, der fuldfører deres stx-uddannelse, vil gennemføre uddannelsen i juni 2020. Nogle elever holder måske et års pause midt i uddannelsen, før de vender tilbage og fuldfører i 2021. Andre elever kan være på en 4-årig stx som en del af et Team Danmark-program. På samme måde er det heller ikke sikkert, at alle de elever, der fuldfører deres gymnasieuddannelse i juni 2020, startede deres uddannelse i 2017. Da den modelbaserede fuldførelsesprocent ikke længere opdateres, er Uddannelsesanalyse 2020 begrænset til det absolutte antal elever, der fuldfører og falder fra.

Figur 2.10 viser antal elever, der fuldfører og eller falder fra på de gymnasiale ungdomsuddannelser i skoleåret 2018/2019. På uddannelsesinstitutioner i Region Sjælland fuldførte 4.405 elever en stx-uddannelse, mens det samme var tilfældet for 732 htx-elever, 1.314 hhx-elever og 1.103 hf-elever. I samme periode er der registreret 772 afbrudte stx-uddannelser på institutioner i Region Sjælland. I den samme periode er der registreret frafald for 228 htx-elever, 282 hhx-elever og 531 hf-elever.

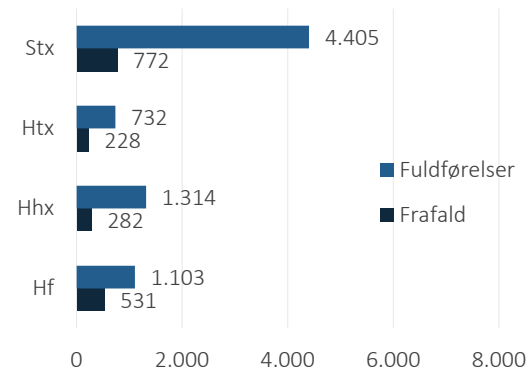
Denne fordeling mellem fuldførelse og frafald svarer nogenlunde til hele landet, omend antallet af elever, der fuldfører en stx, er relativt større på landsplan end i Region Sjælland.

Figur 2.10: Antal elever der fuldfører eller falder fra på de gymnasiale ungdomsuddannelser i skoleåret 2018/2019

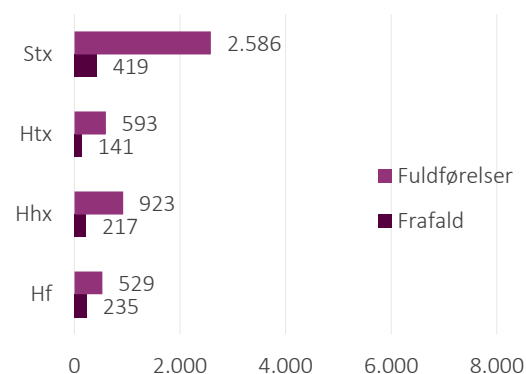
Kilde: UVMs databank/datavarehus.

Note: Opgørelsen viser det absolutte antal elever, der fuldfører eller falder fra i skoleåret 2018/2019. Figuren er opgjort efter uddannelsesinstitutionens placering. Internationale studentereksamen og gymnasial indslusning er ikke medtaget. For uddannelsesanalyse 2020 er det modsat tidligere uddannelsesanalyser ikke muligt at indhente opdaterede modelbaserede tal for forventede fuldførelsesprocenter på ungdomsuddannelserne fra Styrelsen for It og Læring.

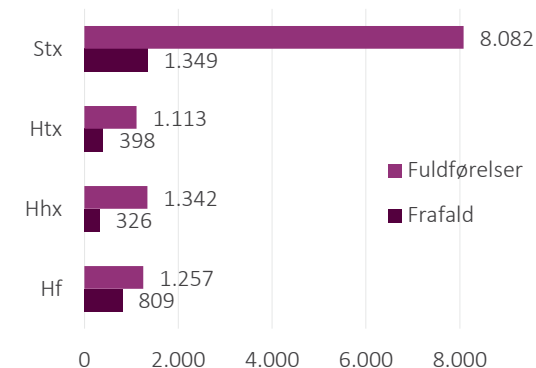
Sjælland



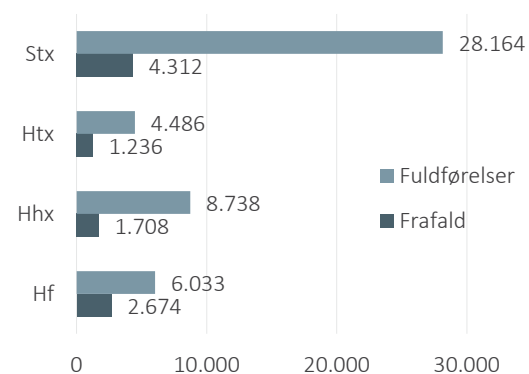
Nordjylland



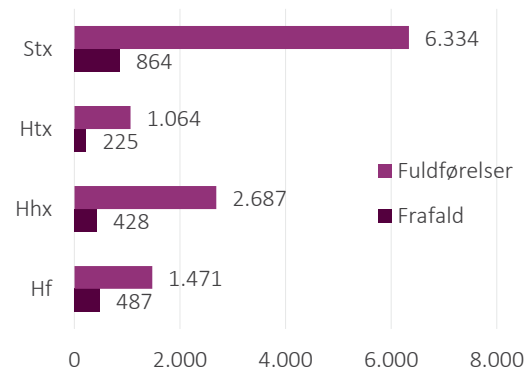
Hovedstaden



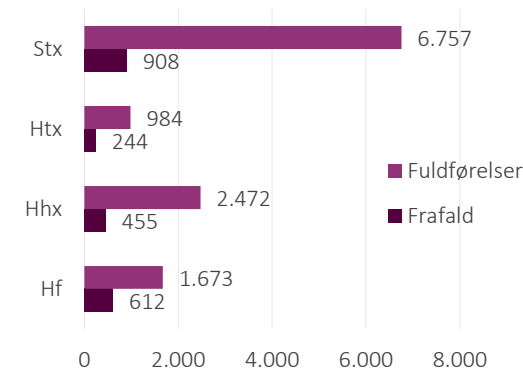
Hele landet



Midtjylland



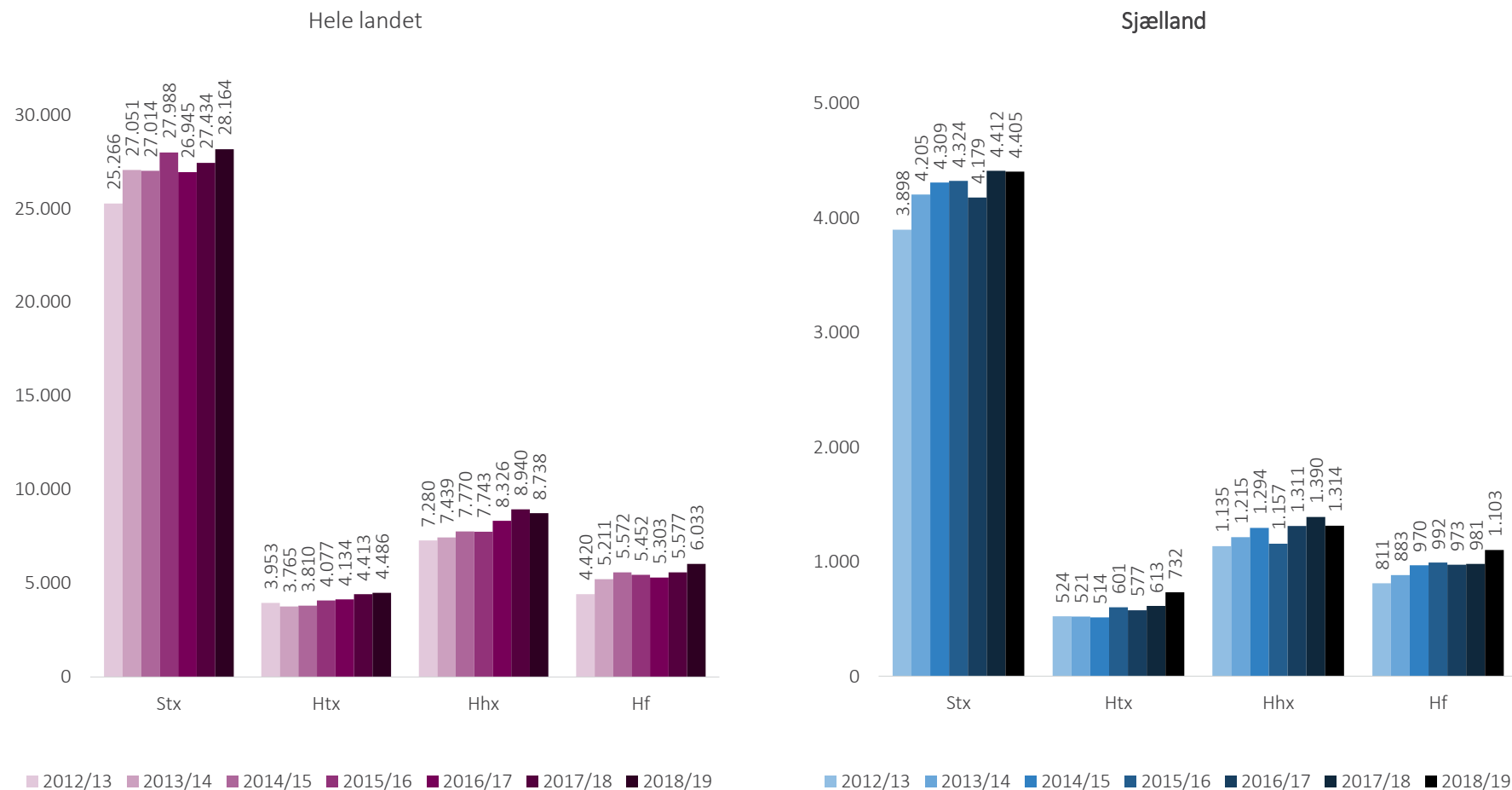
Syddanmark



Figur 2.10t: Udviklingen i antal fuldførende elever på de gymnasiale uddannelser fra 2013 til 2019

Kilde: UVMs databank/datavarehus.

Note: Figuren viser antal elever der fuldfører en gymnasial ungdomsuddannelse fra skoleåret 2012/13 til og med 2018/19. Opgørelsen ser på det absolutte antal elever og tager derfor ikke forbehold for forskelle i årgangsstørrelser. Figuren er opgjort efter uddannelsesinstitutionens placering. Internationale studentereksamen og gymnasial indslusning er ikke medtaget. Figuren medtager ikke frafald, da UVM fraråder at undersøge antallet af uddannelsesafbrud over tid på grund af forskelle i frafaldsregistreringsmetoder mellem de forskellige år.





UDVIKLINGEN I ANTAL FULDFØRELSE PÅ DE GYMNASIALE UDDANNELSER FØLGER DET SAMME MØNSTER I REGION SJÆLLAND SOM I DANMARK SOM HELHED

Hvis udviklingen i antallet af elever, der fuldfører en uddannelse i Region Sjælland, er markant forskellig fra udviklingen på landsplan, kan det være relevant at afsøge udviklingens årsager.

Figur 2.10t viser imidlertid, at udviklingen i antallet elever, der fuldfører i Region Sjælland, på både stx, htx, hhx og hf fra skoleåret 2012/13 til 2018/19 mere eller mindre følger det samme udviklingsmønster som den tilsvarende udvikling på landsplan. Fra 2012/13 til 2018/19 er antallet af elever, der fuldfører på de gymnasiale institutioner i Region Sjælland steget med 507 elever på stx (svarende til en stigning på 13 pct.), 208 på htx (40 pct. stigning), 179 på hhx (16 pct. stigning) og 292 på hf (36 pct. stigning).

DE FLESTE FRAFALD PÅ ERHVERVSUDDANNELSERNE SKER PÅ GRUNDFORLØBET

Fremskrivninger fra blandt andre Danske Regioner har de sidste par år vist, at hvis den nuværende udvikling i de unges uddannelsesvalg fortsætter, vil Danmark mangle faglært arbejdskraft i fremtiden. Dette har de seneste par år ført til et styrket fokus på at sikre, at flere unge vælger og fuldfører en erhvervsuddannelse. Derfor er fuldførelsen på erhvervsuddannelserne særligt interessant.

Ligesom for de gymnasiale uddannelser betyder den manglende opdatering af tallene for modelbaseret fuldførelse, at det kun er muligt at undersøge det absolutte antal elever, der fuldfører. Figur 2.11 (s. 32) viser antallet af elever, der fuldfører eller falder fra på EUD, opdelt efter om eleverne er indskrevet på Grundforløb 1 (GF1), grundforløb 2 (GF2) eller hovedforløb fordelt på de fire hovedområder: 1) Omsorg, sundhed og pædagogik, 2) Kontor, handel og forretningsservice, 3) Fødevarer, jordbrug og oplevelser og 4) Teknologi, byggeri og transport.

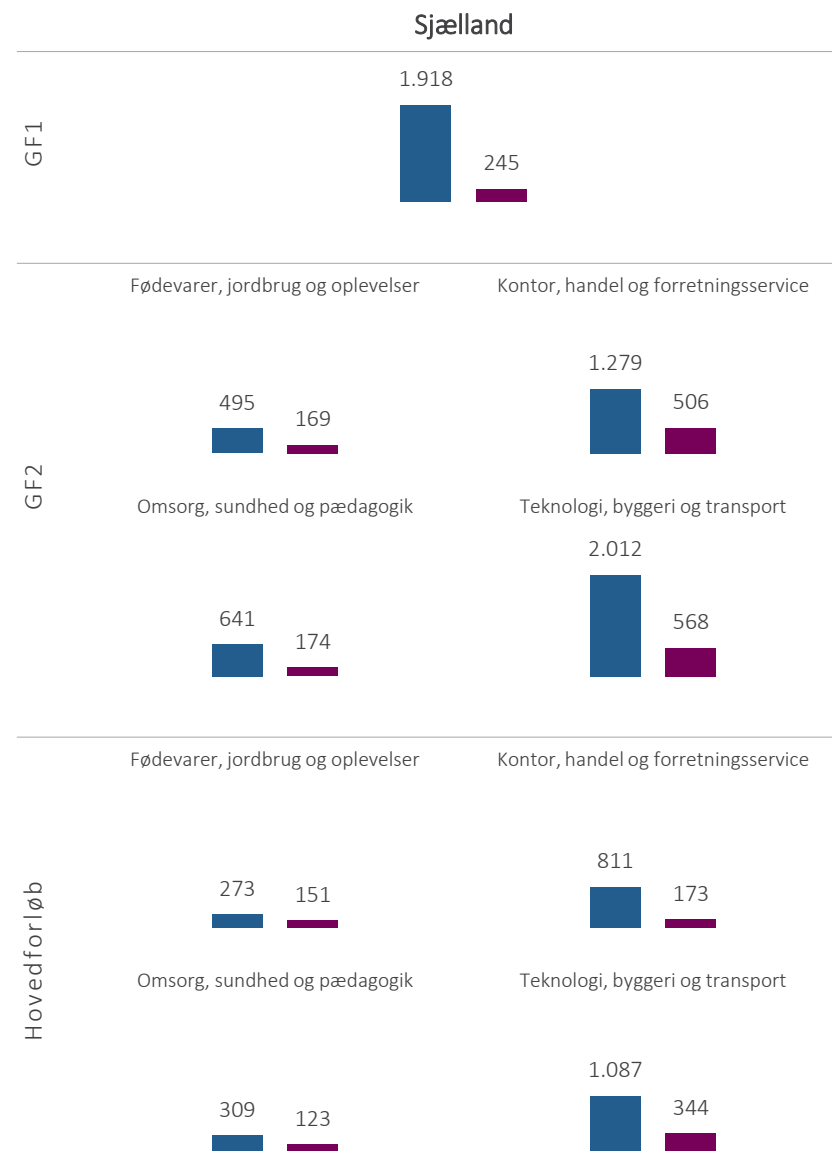
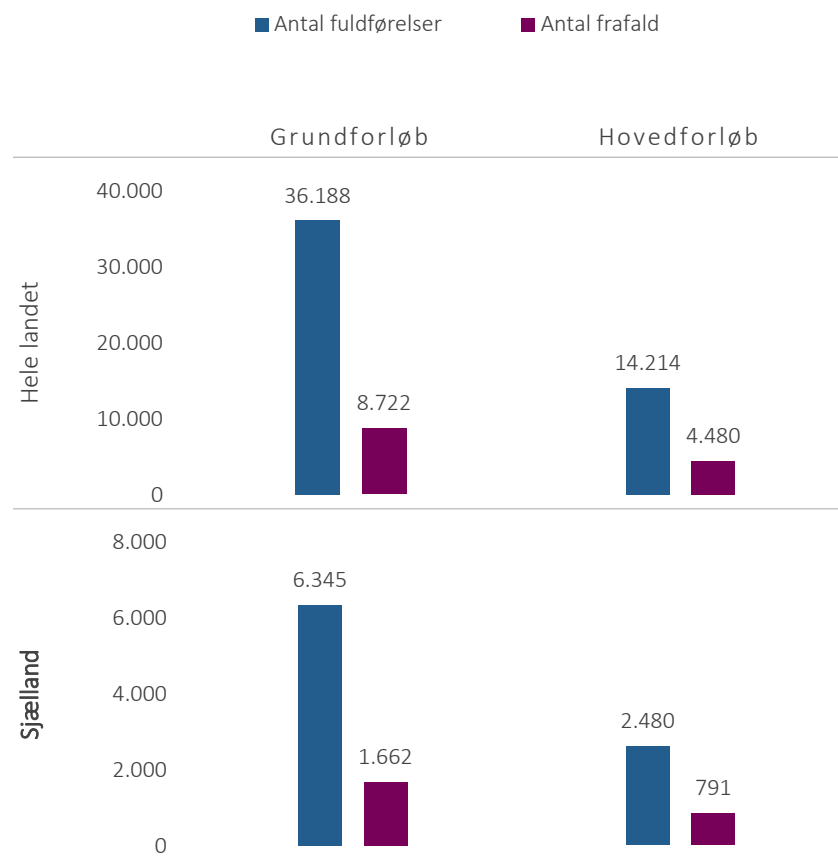
Figur 2.11 viser, at de fleste frafald i skoleåret 2018/19 på erhvervsuddannelsesinstitutioner i Region Sjælland sker på grundforløbet. I skoleåret 2018/19 er der registreret i alt 1.662 frafald på GF1 og GF2 og 791 frafald på hovedforløbet.

Figur 2.11t (s. 33) viser, hvordan antallet af elever der fuldfører en erhvervsuddannelse har udviklet sig fra skoleåret 2012/13 til 2018/19. Figuren viser, at antallet af elever der fuldfører grundforløbet, er mere end fordoblet fra 3.021 elever i 2012/13 til 6.345 i 2018/19. I samme periode er antallet af fuldførende elever på hovedforløbet mere end tredoblet fra 706 til 2.480 elever. Ligesom for de gymnasiale ungdomsuddannelser har udviklingen i antallet af fuldførende elever på erhvervsuddannelserne i Region Sjælland siden 2012/13 fulgt mønstret fra den tilsvarende udvikling på landsplan.

Figur 2.11: Antal elever, der fuldfører eller falder fra på erhvervsuddannelserne i skoleåret 2018/2019

Kilde: UVMs databank/datavarehus.

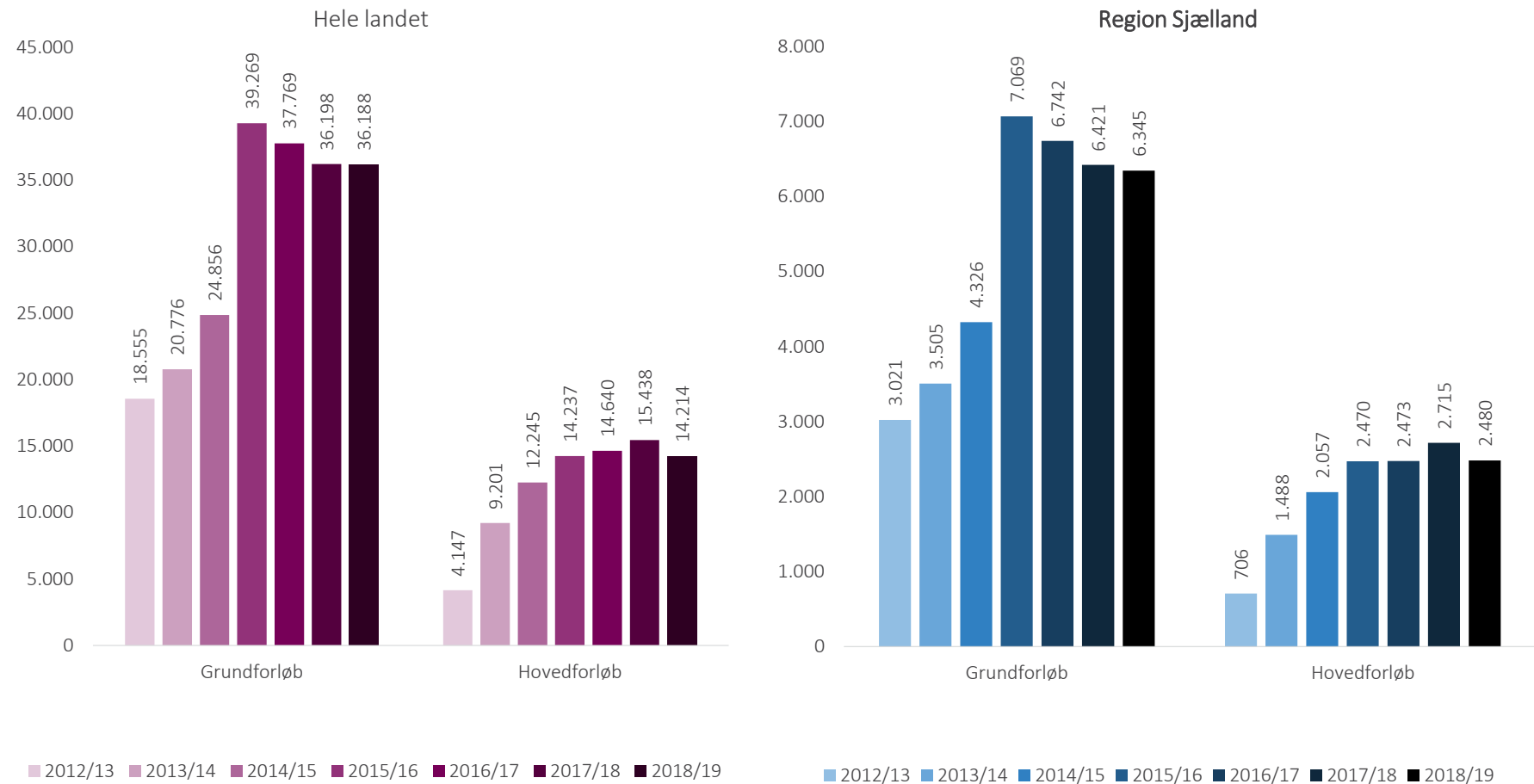
Note: Opgørelsen viser det absolutte antal elever, der fuldfører eller falder fra på erhvervsuddannelserne i skoleåret 2018/2019. Figuren er opgjort efter uddannelsesinstitutionens placering. GF1 er grundforløbets første del og GF2 er grundforløbets 2. del. For uddannelsesanalyse 2020 er det modsat tidligere uddannelsesanalyser ikke muligt at indhente opdaterede modelbaserede tal for forventede fuldførelsesprocenter på ungdomsuddannelserne fra Styrelsen for It og Læring.



Figur 2.11t: Udviklingen i antal fuldførende elever på erhvervsuddannelserne i skoleåret fra 2013 til 2019

Kilde: UVMs databank/datavarehus.

Note: Figuren viser antal elever, der fuldfører en erhvervsuddannelse fra skoleåret 2012/13 til og med 2018/19. Opgørelsen ser på det absolutte antal elever og tager derfor ikke forbehold for forskelle i årgangsstørrelser. Figuren er opgjort efter uddannelsesinstitutionens placering. Figuren medtager ikke frafald, da UVM fraråder at undersøge antallet af uddannelsesafbrud over tid på grund af forskelle i frafaldsregistreringsmetoder mellem de forskellige år.



EFTER FULDFØRT GYMNASIAL UDDANNELSE FORTSÆTTER FLEST PÅ EN MELLEMLANG VIDEREGÅENDE UDDANNELSE – MENS NÆSTEN HVER TIENDE VÆLGER EN ERHVERVSUDDANNELSE

De fleste 9. og 10. klasses elever – både på landsplan og i Region Sjælland – tilmelder sig en gymnasial uddannelse efter endt grundskole. En gymnasial uddannelse giver eleverne studiekompetencer, men er modsat eksempelvis en erhvervsuddannelse ikke erhvervskompetencegivende. Med henblik på at sikre fremtidens kvalificerede arbejdskraft i Region Sjælland er det derfor essentielt, at de unge videreuddanner sig efter endt gymnasial uddannelse.

Figur 2.12 viser, hvordan de unge, som gennemførte en gymnasial uddannelse i 2016, videreuddanner sig på erhvervskompetencegivende uddannelser. Opgørelsen viser, om de unge er i gang med eller har gennemført en erhvervskompetencegivende uddannelse 27 måneder efter, at de har afsluttet deres gymnasiale uddannelse.

27 måneder efter afslutning på deres gymnasiale uddannelse er 76 pct. af de unge i Region Sjælland i gang med eller har gennemført en erhvervskompetencegivende uddannelse. Det er 2 procentpoint over den tilsvarende andel på landsplan (74 pct.). 9 pct. af gymnasiedimittenderne tager en kort videregående uddannelse mens 58 pct. læser en mellemlang videregående uddannelse, hvilket både dækker over bacheloruddannelser professionsbacheloruddannelser. Sidstnævnte gruppe indeholder dermed også de unge, der efter fuldført bacheloruddannelse kommer til at fortsætte på en lang videregående uddannelse. Endelig fortsætter 9 pct. af eleverne på en erhvervsuddannelse. De resterende 23 pct. er ikke under uddannelse 27 måneder efter endt uddannelse. De kan f.eks. være i arbejde, under uddannelse i udlandet, eller på overførselsindkomst.

De 9 pct., der efter endt gymnasieuddannelse fortsætter på en erhvervsuddannelse, kunne også have valgt en EUX fra starten. EUX kombinerer nemlig en erhvervsuddannelse med en gymnasial eksamen.

Andelen af unge, der overgår til en erhvervskompetencegivende uddannelse efter en gymnasial uddannelse, ligger stabilt omkring landsandelen på 74 pct. i alle fem regioner.

Der er betydelige forskelle, når man ser på tværs af Region Sjællands kommuner. Her er der betydelige forskelle i, hvilken uddannelsesvej de unge vælger efter endt gymnasieuddannelse. I Faxe Kommune og i Kalundborg Kommune læser 13 pct. en erhvervsuddannelse efter fuldført gymnasial uddannelse. Den tilsvarende andel er i både Roskilde og Lejre Kommune mindre end halvt så stor (6 pct.). I begge disse kommuner vælger 6 ud af 10 gymnasiedimittender (60 pct.) at fortsætte på en mellemlang videregående uddannelse.

Siden Uddannelsesanalyse 2018 er denne opgørelse udarbejdet 27 måneder efter, de unge fuldfører deres gymnasieuddannelse. Dette nedslag er valgt for at undgå at måle de unges uddannelsesadfærd i løbet af en potentiel sommerferie.

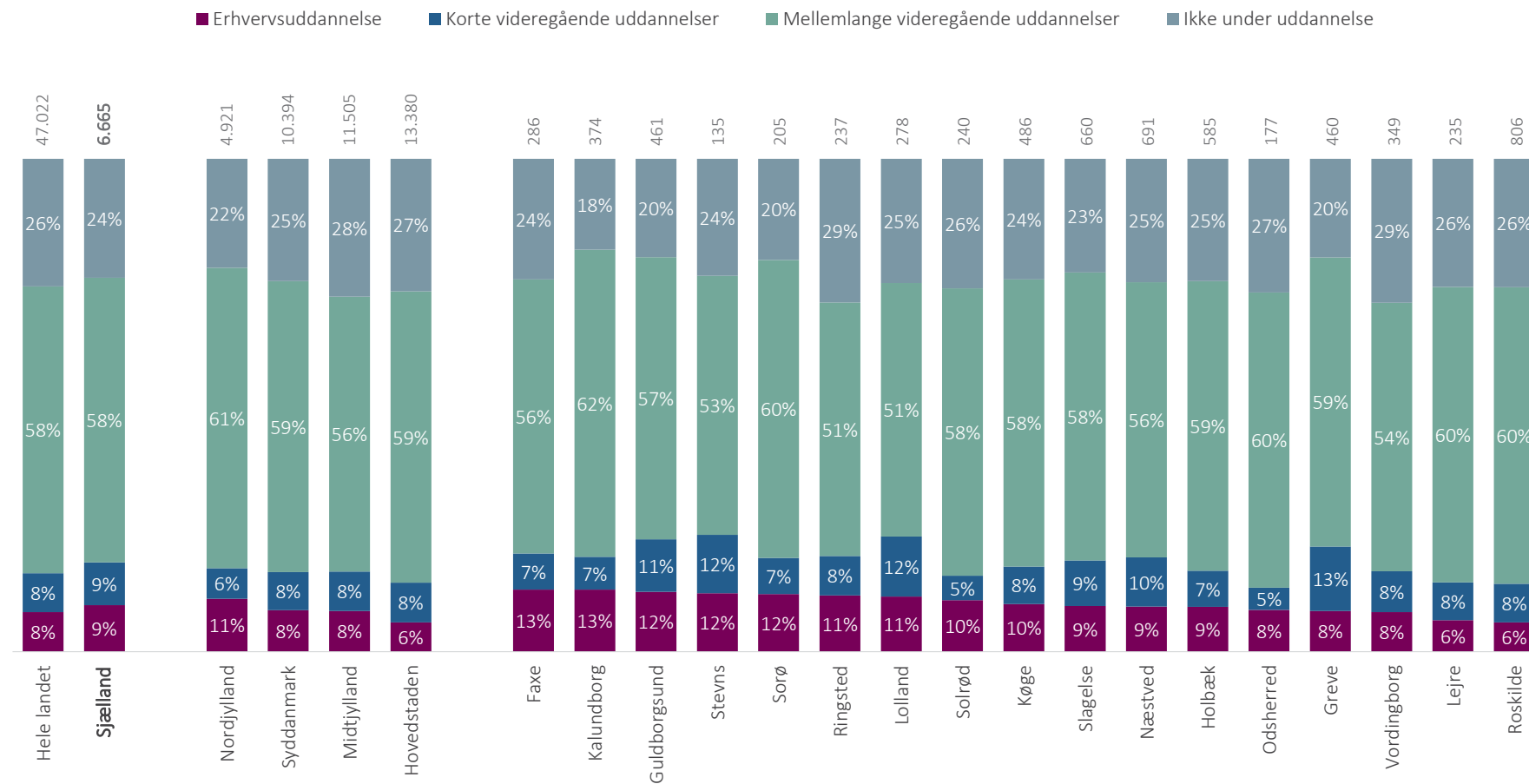
Hvordan sikrer vi, at de unge får en erhvervskompetencegivende uddannelse efter gennemført gymnasial ungdomsuddannelse?



Figur 2.12: Overgangen fra gymnasial ungdomsuddannelse til erhvervskompetencegivende uddannelse

Kilde: UVMs databank/datavarehus.

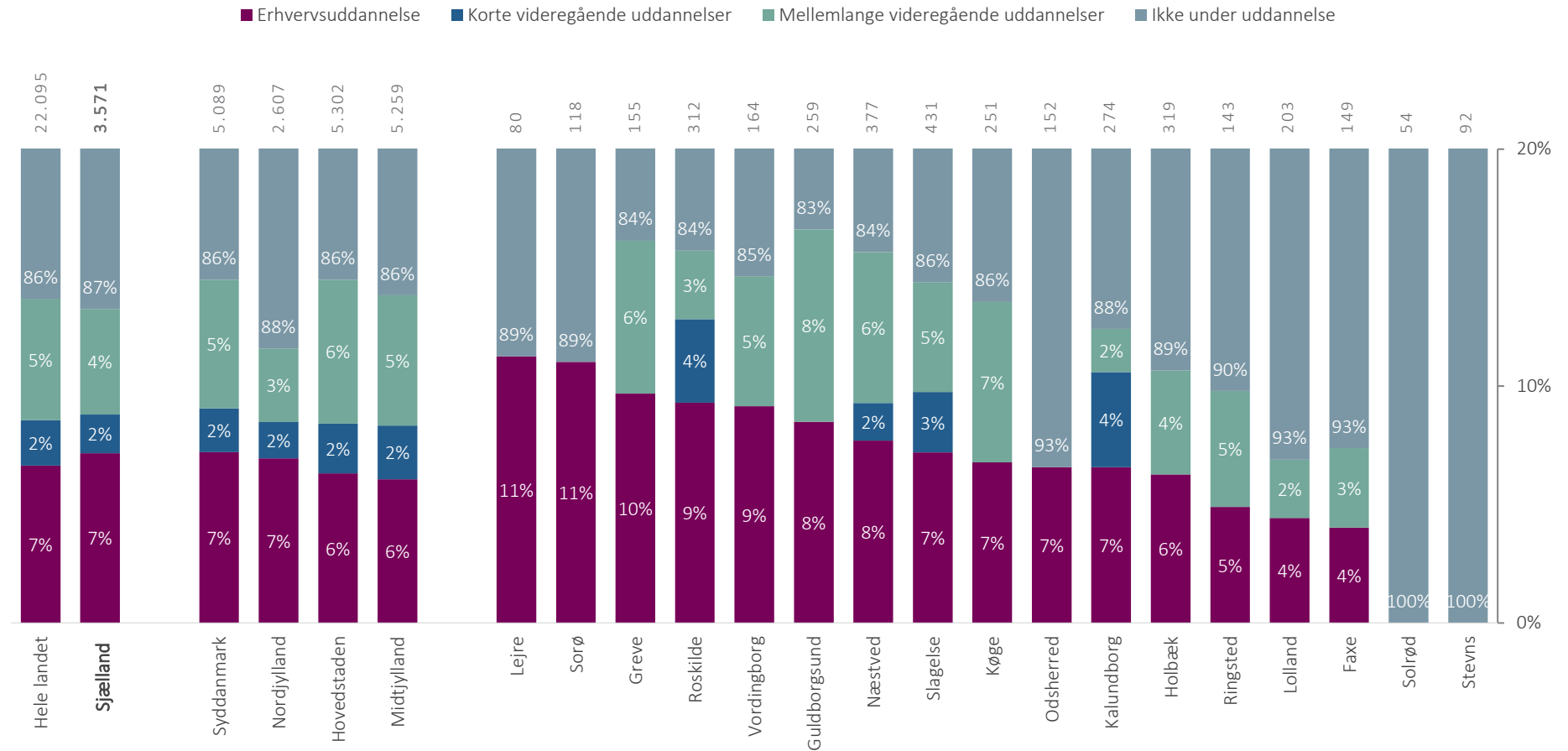
Note: Figuren viser, hvor stor en andel af de unge, der afslutter en gymnasial uddannelse i perioden 1. oktober 2015 til 30. september 2016, der 27 måneder efter er overgået til en erhvervskompetencegivende uddannelse (nyest tilgængelige data). Kategorien 'Ikke under uddannelse' omfatter dem, som ikke er overgået til en anden uddannelse f.eks. hvis dimittenden går direkte i arbejde, læser i udlandet eller er på overførselsindkomst. 'Mellemlange videregående uddannelser' inkluderer personer, der senere fortsætter på en lang videregående uddannelse. Figuren er opgjort efter den unges bopæl pr. 1. januar 2015.



Figur 2.13: Overgangen fra erhvervsuddannelse til øvrig erhvervskompetencegivende uddannelse

Kilde: UVMs databank/datavarehus.

Note: Figuren viser, hvor stor en andel af de unge, der afslutter en erhvervsuddannelse (både med og uden EUX) i perioden 1. oktober 2015 til 30. september 2016, der 27 måneder efter er overgået til en erhvervskompetencegivende uddannelse (nyest tilgængelige data). Kategorien 'Ikke under uddannelse' omfatter dem, som ikke er overgået til en anden uddannelse f.eks. hvis dimittenden går direkte i arbejde, læser i udlandet eller er på overførselsindkomst. 'Mellemlange videregående uddannelser' inkluderer personer, der senere fortsætter på en lang videregående uddannelse. Figuren er opgjort efter den unges bopæl pr. 1. januar 2015. Bemærk, at søjlen 'ikke under uddannelse' er afkortet for at tydeliggøre forskelle i andelen af elever, der overgår til henholdsvis erhvervsuddannelse, kort- eller mellemlange videregående uddannelser. De opgivne procenttal viser den korrekte andel elever, der ikke er under uddannelse 27 måneder efter fuldført erhvervsuddannelse.



DE FLESTE UNGE, DER FÆRDIGGØR EN ERHVERVSUDDANNELSE, FORTSÆTTER UDEN FOR UDDANNELSESSYSTEMET

Som noget nyt i årets uddannelsesanalyse viser figur 2.13 overgangen fra erhvervsuddannelse (både EUD og EUX) til øvrig erhvervskompetencegivende uddannelse. Figuren er rent teknisk opbygget på samme måde som figur 2.12 og viser derfor, om de unge er i gang med eller har gennemført en erhvervskompetencegivende uddannelse 27 måneder efter afsluttet erhvervsuddannelse. Dimmitenders overgange fra erhvervsuddannelse kan ikke sammenlignes én til én med gymnasiale overgange. En erhvervsuddannelse er i sig selv erhvervskompetencegivende. Derfor er det ikke som for gymnasiale dimittender nødvendigvis vigtigt, at erhvervsuddannede fortsætter i uddannelsessystemet efter fuldført erhvervsuddannelse.

Figur 2.12 viser, at næsten ni ud af ti (87 pct.) af unge i Region Sjælland, der har fuldført en erhvervsuddannelse i skoleåret 2015/2016, ikke er under uddannelse 27 måneder efter deres fuldførelse. Størstedelen af de unge i denne gruppe er i arbejde, men gruppen tæller også dimittender på overførselsindkomst. Andelen er stabil på tværs af alle regioner.

De resterende 13 pct. af de unge i Region Sjælland, der fuldførte en erhvervsuddannelse i skoleåret 2015/16, er stadig i uddannelsessystemet 27 måneder efter fuldførelsen. 5 pct. af de unge er i gang med en mellemlang videregående uddannelse mens 2 pct. er i gang med eller har gennemført en kort videregående

uddannelse. Endelig er 7 pct. af de unge, der gennemførte en erhvervsuddannelse i 2015/16 i gang med eller har gennemført en ny erhvervsuddannelse 27 måneder efter fuldførelsen af den første erhvervsuddannelse. For alle grupper ligger andelen i Region Sjælland tæt på den tilsvarende landsandel.

På tværs af Region Sjællands kommuner er der store forskelle i de unges overgangsmønstre efter endt erhvervsuddannelse. I både Lejre og Sorø Kommune er 11 pct. af de unge, der fuldførte en erhvervsuddannelse i 2015/2016, i gang med eller har gennemført en anden erhvervsuddannelse 27 måneder senere. I både Solrød og Stevns er ingen af de unge, der har fuldført en erhvervsuddannelse, fortsat på en anden erhvervsuddannelse. For alle kommuner i Region Sjælland gælder det dog, at langt størstedelen og minimum 4 ud af 5 af de unge, der fuldførte en erhvervsuddannelse i skoleåret 2015/16, 27 måneder efter fuldførelsen ikke er under uddannelse længere.

FÆRRE UNGE FORTSÆTTER PÅ EN ERHVERVSUDDANNELSE EFTER FULDFØRT GYMNASIEUDDANNELSE

Figur 2.12t viser udviklingen i fordelingen af de unges overgange fra gymnasieuddannelse til erhvervskompetencegivende uddannelse fra 2016 til 2018. Opgørelsen for 2018 henviser til elever, der dimitterede i skoleåret 2015/16, mens 2016-opgørelsen henviser til elever, der dimitterede i 2013/14. Tidligere data er ikke tilgængelige på UVM's dataplatforme.

Figur 2.12t viser, at de unges overgange fra gymnasieuddannelse har været uændrede siden 2016 – både på landsplan og i Region Sjælland. To udviklinger er dog værd at hæfte sig ved.

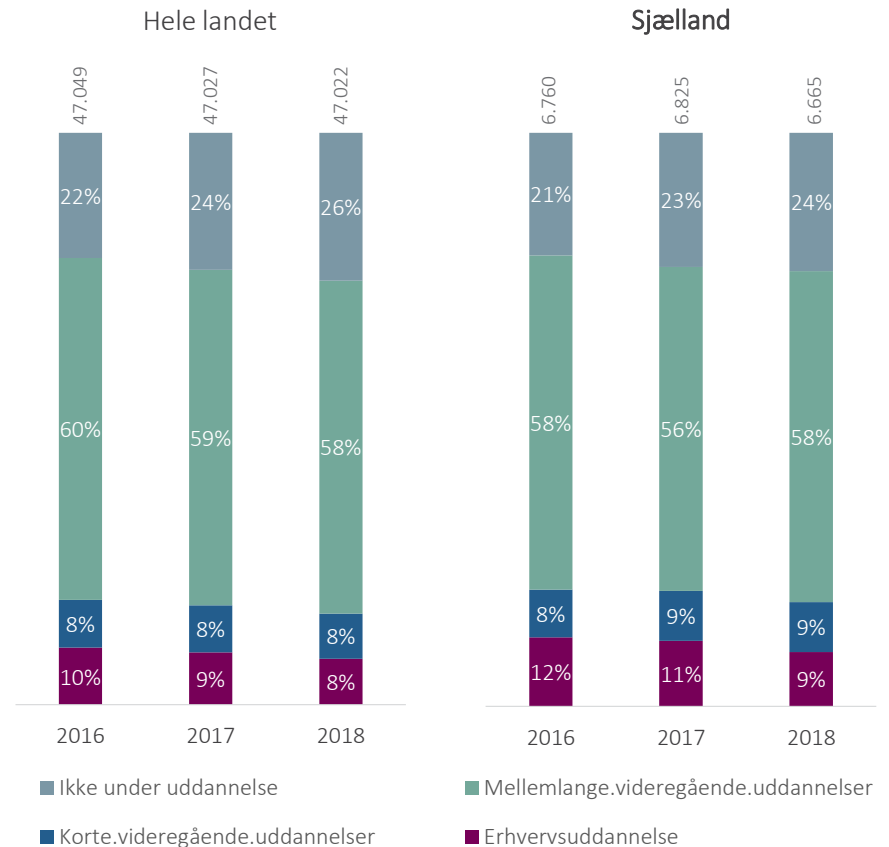
For det første falder andelen af unge i Region Sjælland, der efter endt gymnasieuddannelse fortsætter på en erhvervsuddannelse, fra 12 pct. i 2016 til 9 pct. i 2018. Denne udvikling påvirker ikke nødvendigvis, i hvor høj grad Danmark i fremtiden vil komme til at mangle faglært arbejdskraft. Siden 2011 har det nemlig gennem en EUX været muligt for unge at kombinere en erhvervsuddannelse med en gymnasial eksamen. Faldet i andelen af gymnasiedimittender, der fortsætter på en erhvervsuddannelse, kan potentielt skyldes, at flere vælger at tage en EUX fra starten. Hvis det er tilfældet, er udviklingen ikke ensbetydende med mindre faglært arbejdskraft.

For det andet stiger andelen af gymnasiedimittender, der 27 måneder efter dimission, ikke er under uddannelse fra 21 pct. i 2016 til 24 pct. i 2018. En tilsvarende stigning ses også på landsplan. Denne udvikling kan både indikere, at færre gymnasiedimittender vælger at fortsætte på en kompetencegivende uddannelse. Stigningen i andelen uden for uddannelsessystemet kan dog også skyldes, at flere gymnasiedimittender vælger at vente længere end 27 måneder, før de påbegynder en erhvervskompetencegivende uddannelse.

Figur 2.12t: Udviklingen i overgangen fra gymnasial ungdomsuddannelse til erhvervskompetencegivende uddannelse fra 2016 til 2018

Kilde: UVMs databank/datavarehus.

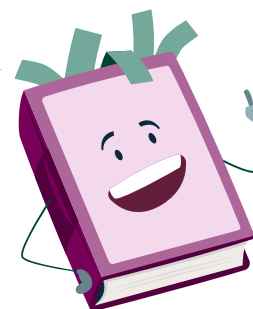
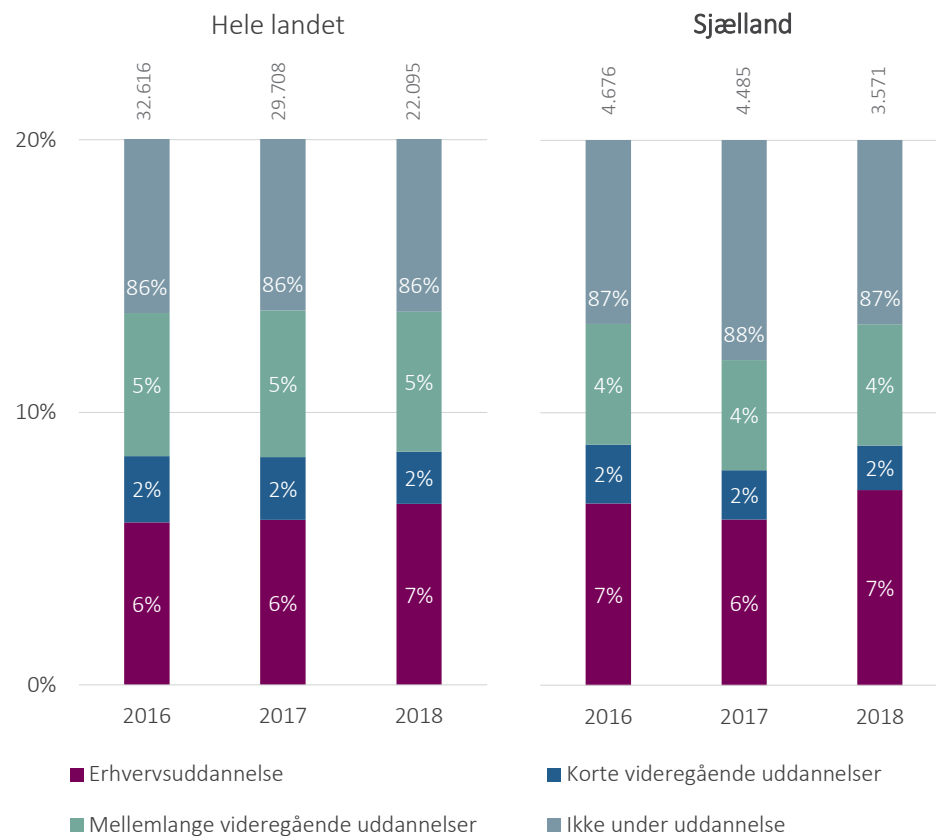
Note: Figuren viser, hvor stor en andel af de unge, der afslutter en gymnasial ungdomsuddannelse, der 27 måneder efter dimission er overgået til en erhvervskompetencegivende uddannelse i 2016, 2017 og 2018. Opgørelsen for 2018 henviser dermed til elever, der dimitterede i skoleåret 2015/2016. Kategorien 'Ikke under uddannelse' omfatter dem, som ikke er overgået til en anden uddannelse f.eks. hvis dimittenden går direkte i arbejde, læser i udlandet eller er på overførselsindkomst. 'Mellemlange videregående uddannelser' inkluderer personer, der senere fortsætter på en lang videregående uddannelse. Figuren er opgjort efter den unges bopæl et halvt år før dimissionstidspunktet.



Figur 2.13t: Udviklingen i overgangen fra erhvervsuddannelse til øvrig erhvervskompetencegivende uddannelse fra 2016 til 2018

Kilde: UVMs databank/datavarehus.

Note: Figuren viser, hvor stor en andel af de unge, der afslutter en erhvervsuddannelse (både med og uden EUX) i 2016, 2017 og 2018, der 27 måneder efter dimission er overgået til en øvrig erhvervskompetencegivende uddannelse. Opgørelsen for 2018 henviser dermed til elever, der dimitterede i skoleåret 2015/2016. Kategorien 'Ikke under uddannelse' omfatter dem, som ikke er overgået til en anden uddannelse f.eks. hvis dimittenden går direkte i arbejde, læser i udlandet eller er på overførselsindkomst. 'Mellemlange videregående uddannelser' inkluderer personer, der senere fortsætter på en lang videregående uddannelse. Figuren er opgjort efter den unges bopæl et halvt år før dimissionstidspunktet. Bemærk, at søjlen 'ikke under uddannelse' er afkortet for at tydeliggøre forskelle i andelen af elever, der overgår til henholdsvis erhvervsuddannelse, kort- eller mellemlange videregående uddannelser..



Hvordan sikrer vi, at de unge kommer godt videre efter fuldført erhvervsuddannelse?

STOR STABILITET I OVERGANGEN FRA ERHVERVSUDDANNELSENE SIDEN 2016

Figur 2.13t viser udviklingen i fordelingen af de unges overgange fra erhvervsuddannelse til øvrig erhvervskompetencegivende uddannelse fra 2016 til 2018. Ligesom overgangene fra de gymnasiale uddannelser har de unges overgange fra erhvervsuddannelserne til øvrige erhvervskompetencegivende uddannelser været meget stabile siden 2016 – både i Region Sjælland og på landsplan.

I hele perioden er 12-13 pct. af unge i Region Sjælland i gang med en kort videregående uddannelse, en mellemlang videregående uddannelse eller en erhvervsuddannelse. Mellem 87 og 88 pct. er ikke under uddannelse 27 måneder efter, at de har fuldført en erhvervsuddannelse. Det er naturligt, da en EUD er erhvervskompetencegivende.

A person with their back to the camera, holding a fan of papers in front of their face, standing against a brick wall. The person has their hair in a bun and is wearing a dark jacket. The papers are fanned out, showing various documents and a newspaper. The brick wall is made of grey and brown bricks.

UNGE PÅ KANTEN AF UDDANNELSESSYSTEMET

Ikke alle unge er i uddannelsessystemet, og ikke alle unge uden for uddannelsessystemet er i job. Derfor sætter Uddannelsesanalyse 2020 også i år fokus på de unge på offentlig forsørgelse. Det er vigtigt for de unge selv og for udviklingen i Region Sjælland, at de unge på kanten af uddannelsessystemet og arbejdsmarkedet får de kompetencer, der efterspørges.

Opgørelserne i dette kapitel baserer sig på de 16-29-årige unge, der modtager offentlig forsørgelse. Kapitlet illustrerer andelen af unge på offentlig forsørgelse ud af den samlede gruppe i alderen 16-29 år. Dette vises både for Region Sjælland og for regionens kommuner, og andelen sammenlignes yderligere på tværs af køn. Herefter sammenligner kapitlet situationen i Region Sjælland med de øvrige regioner og Danmark som helhed.

Endelig behandler kapitlet, hvor stor en andel af de unge på offentlig forsørgelse der vurderes job- og uddannelsesparate eller aktivitetsparate. Herved giver kapitlet et billede på, hvor mange af de unge på offentlig forsørgelse, der vurderes langt fra arbejdsmarkedet eller uddannelsessystemet.

Dette kapitels opgørelser baserer sig på data fra Jobindsats.dk og Danmarks Statistik.

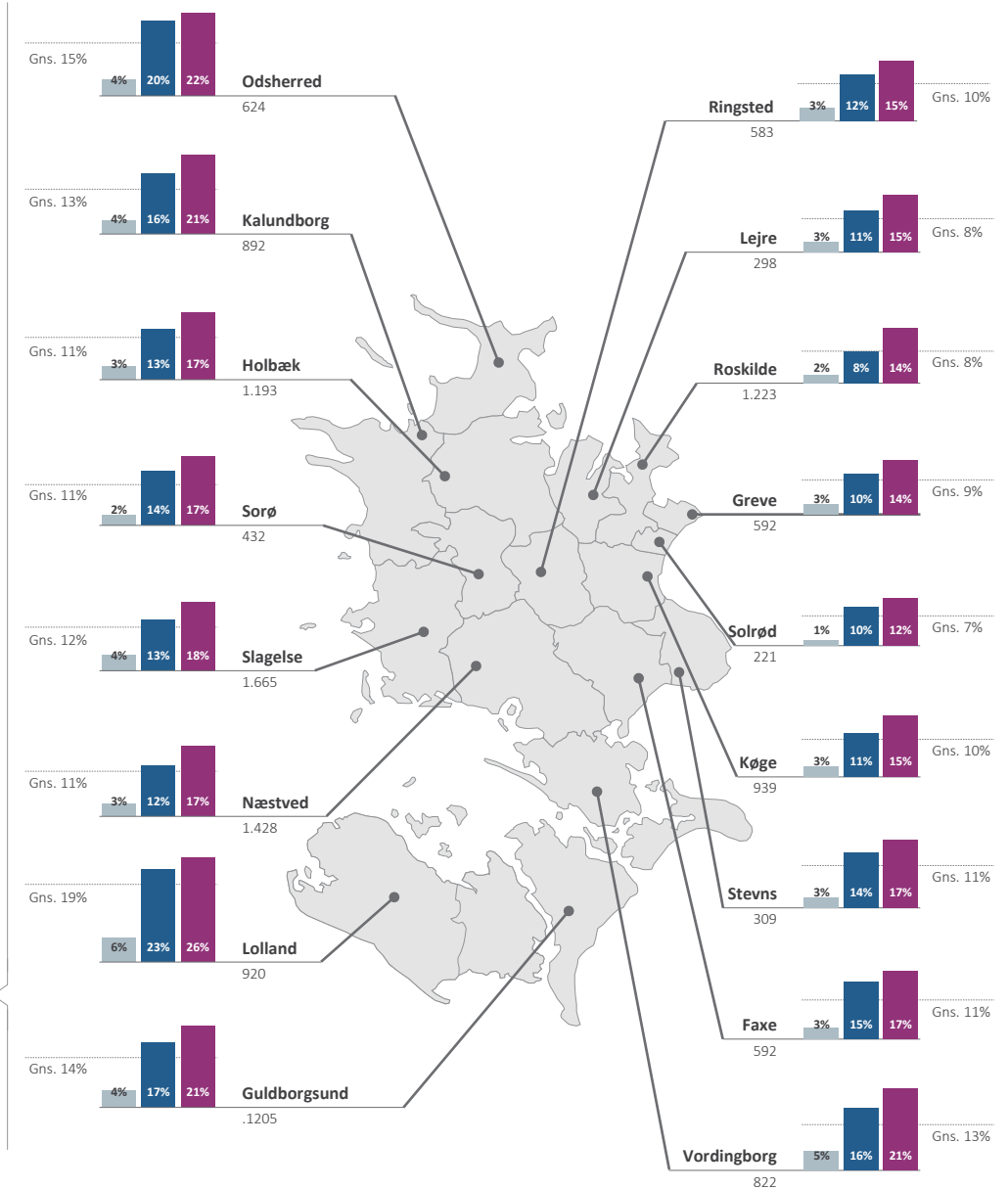
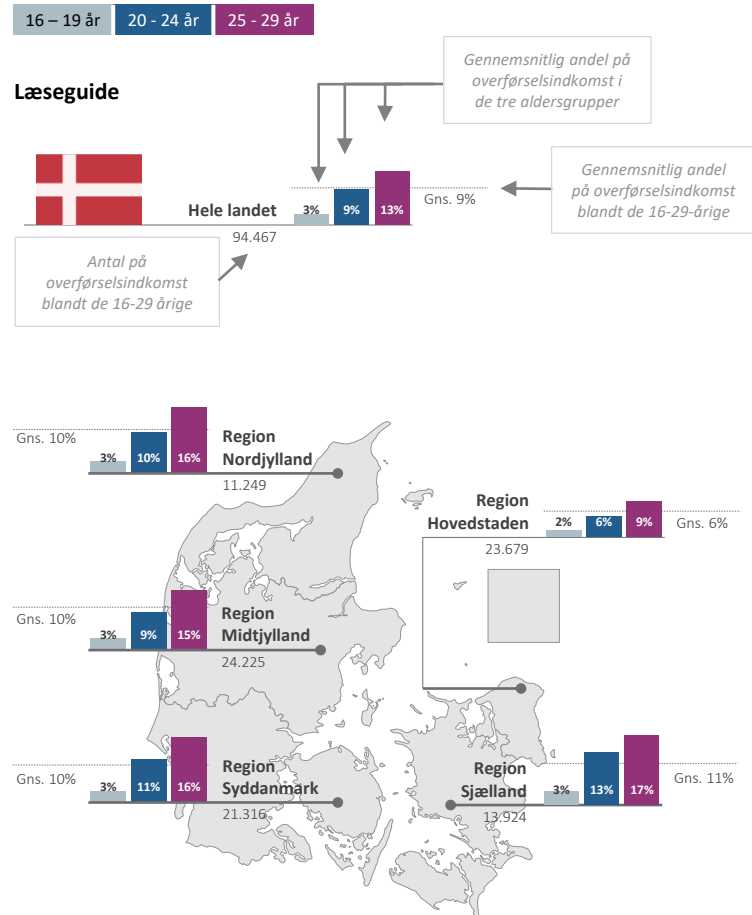
Kapitlet viser følgende hovedtendenser:

- Region Sjælland har den største andel unge på offentlig forsørgelse blandt de fem regioner.
- I både Region Sjælland og i hele landet findes den største andel af de offentligt forsørgede unge blandt de 25-29-årige.
- Andelen af offentligt forsørgede unge er langt fra ens på tværs af Region Sjællands kommuner – i alt ligger 13 af Region Sjællands 17 kommuner over landsgennemsnittet for andelen af offentligt forsørgede unge.
- Forskellene i andelen af unge på offentlig forsørgelse er både få og små mellem Regions Sjællands mænd og kvinder.
- Ligesom i 2017 og 2018 har Region Sjælland den højeste sammenlagte andel af unge på uddannelseshjælp, kontanthjælp eller integrationsydelse blandt landets fem regioner – men andelen i 2019 er mindre end andelen i 2018.

Figur 3.1: Andel af 16-29-årige på overførselsindkomst (ekskl. SU) fordelt på kommuner og regioner, 4. kv. 2018 – 3. kv. 2019

Kilde: Jobindsats.dk og Danmarks Statistik (FOLK1).

Note: Opgørelsen inkluderer al offentlig forsørgelse ekskl. SU i 4. kvartal 2018 til 3. kvartal 2019. Herunder bl.a. dagpenge, efterløn, førtidspension, kontanthjælp, integrationsydelse og fleksjob. Det samlede antal 16-29-årige er opgjort pr. 4. kvartal 2019. Andelen baseres på antal fuldtidspersoner. En person, som modtager ydelse i halvdelen af perioden, tæller derfor som en halv fuldtidsperson.



REGION SJÆLLAND HAR DEN STØRSTE ANDEL UNGE PÅ OFFENTLIG FORSØRGELSE

Figur 3.1 viser andelen af 16-29-årige, der modtager overførselsindkomst (eksklusiv SU) på tværs af både regioner og kommunerne i Region Sjælland. Andelen vises både samlet for hele gruppen af unge, og specifikt for aldersgrupperne 16-19 år, 20-24 år og 25-29 år. I tidligere uddannelsesanalyser er opgørelsen baseret på fuldtidspersoner. Det vil sige, at der tages højde for, at ikke alle unge modtager ydelser i lige lang tid. Tallene kan derfor sammenlignes på tværs af kommuner og regioner.

Blandt landets fem regioner er andelen af 16-29-årige, der modtager offentlig forsørgelse størst i Region Sjælland. Sammenlagt er 11 pct. af de i alt 124.568 unge mellem 16 og 29 år i Region Sjælland offentligt forsørgede. Det svarer til 13.924 fuldtidspersoner. I 2018 var antallet 14.430 fuldtidspersoner, men fordi antallet af 16-29-årige er faldet fra 2018 til 2019 er andelen af de 16-29-årige på offentlig forsørgelse uændret. Ligesom i 2018 findes den laveste regionale andel af unge på offentlig forsørgelse i 2019 i Region Hovedstaden, hvor den ligger på 6 pct. Landsandelen er 9 pct.

Andelen på offentlig forsørgelse er langt fra den samme, når man deler gruppen af unge op i mere finkornede aldersgrupper. I både Region Sjælland og hver af de øvrige regioner er andelen af offentligt forsørgede størst blandt de 25-29-årige. 18 pct. af de i alt 40.862 unge mellem 25 og 29 år i Region Sjælland – svarende til 7.082 fuldtidspersoner – var i 2019 på offentlig forsørgelse (ikke vist i figur). Det samme gælder en lidt mindre andel, 13 pct. svarende til 5.489 fuldtidspersoner, blandt de 20-24-årige i regionen. Andelen af offentligt forsørgede er kun 3 pct. blandt de 16-19-årige i Region Sjælland. Dette mønster i forskelle mellem aldersgrupper går igen i alle landets regioner.

Forklaringen på den lavere andel hos de 16-19-årige ligger blandt andet i, at unge under 18 år er forpligtet til at være i aktivitet samtidig med, at kun få i denne gruppe er berettiget til offentlig forsørgelse. Dette forklarer også, hvorfor andelen af 16-19-årige på offentlig forsørgelse varierer mindre mellem de fem regioner end andelen blandt både 20-24-årige og 25-29-årige.

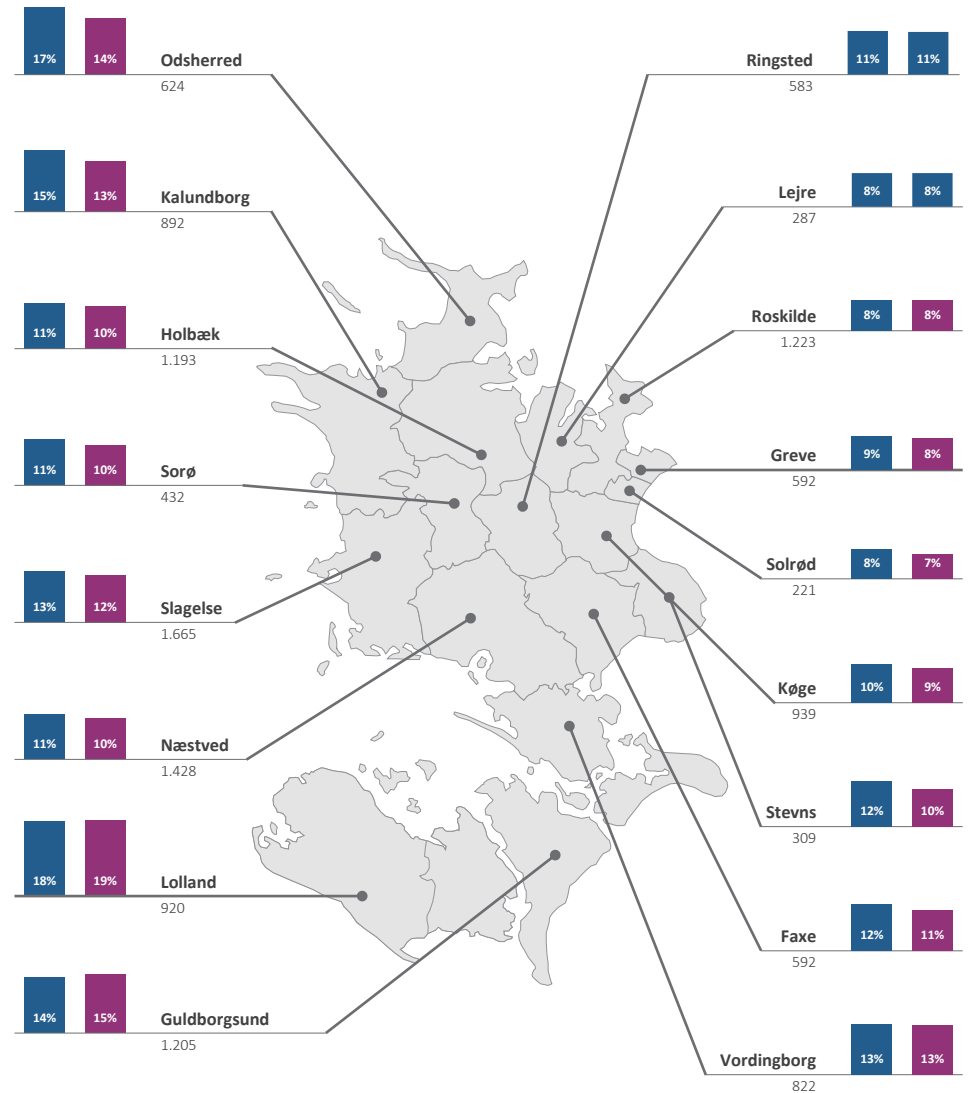
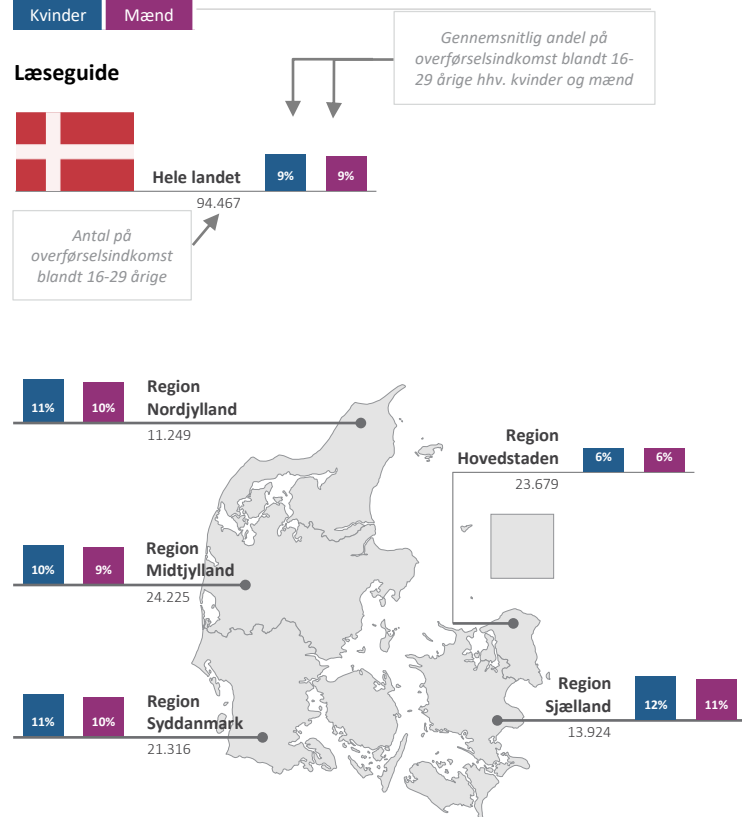
Mønstret, hvor andelen af offentligt forsørgede er størst blandt de 25-29-årige og mindst blandt de 16-19-årige, er det samme i alle regionens kommuner. Der er imidlertid store forskelle i størrelsen på den samlede andel af offentligt forsørgede unge mellem 16 og 29 år i de enkelte kommuner. I Solrød kommune er andelen 7 pct., mens den i både Roskilde og Lejre Kommune er 8 pct. Til sammenligning er andelen 15 pct. i Odsherred Kommune og 19. pct. i Lolland Kommune. I alt ligger 13 af Region Sjællands 17 kommuner over landsgennemsnittet for andelen af offentligt forsørgede unge, mens de resterende fire kommuner ligger lidt under eller på niveau med landsandelen.

Opgørelserne i figur 3.1 afviger ikke væsentligt fra den tilsvarende opgørelse i hverken Uddannelsesanalyse 2017 eller 2018.

Figur 3.2: Andel af 16-29-årige på overførselsindkomst (ekskl. SU) fordelt på køn og kommuner og regioner, 4. kv. 2018 – 3. kv. 2019

Kilde: Jobindsats.dk og Danmarks Statistik (FOLK1).

Note: Opgørelsen inkluderer al offentlig forsørgelse ekskl. SU i 4. kvartal 2018 til 3. kvartal 2019. Herunder bl.a. dagpenge, efterløn, førtidspension, kontanthjælp, integrationsydelse og fleksjob. Det samlede antal 16-29-årige er opgjort pr. 4. kvartal 2019. Andelen baseres på antal fuldtidspersoner. En person, som modtager ydelse i halvdelen af perioden, tæller derfor som en halv fuldtidsperson.



FORSKELLENE I ANDELEN AF UNGE PÅ OFFENTLIG FORSØRGELSE ER BÅDE FÅ OG SMÅ MELLE MÆND OG KVINDER

Figur 3.2 besvarer grundlæggende det samme spørgsmål som figur 3.1: Hvor mange af de 16-29-årige er på overførselsindkomst i Region Sjælland og i regionens kommuner? Men mens figur 3.1 skelner mellem aldersgrupper, er figur 3.2 opdelt på køn. Opgørelsen i figur 3.2 baserer sig på antal fuldtidspersoner og tager dermed højde for, at ikke alle unge modtager ydelser i lige lang tid.

Figur 3.2 viser, at der hverken i Region Sjælland – eller i nogen af de andre regioner – er store forskelle mellem mænd og kvinder i størrelsen på andelen, der modtager offentlig forsørgelse. Både blandt de 16-29-årige mænd og kvinder i Region Sjælland er andelen på offentlig forsørgelse over den tilsvarende andel på landsplan. Det er dermed såvel de unge mænd som de unge kvinder i Region Sjælland, der trækker regionens samlede andel af unge på offentlig forsørgelse over landsgennemsnittet.

Et identisk mønster uden betydelige forskelle mellem unge mænd og kvinder genfindes i næsten alle Region Sjællands kommuner. Kun i tre kommuner – Kalundborg, Odsherred og Stevns – er forskellen mellem mænd og kvinder i andelen, der modtager offentlig forsørgelse, større end 2 procentpoint. I alle disse tre kommuner, er andelen af offentligt forsørgede unge kvinder en smule større end andelen af unge mænd. Dette mønster genfindes i 12 af de resterende 14 kommuner, selvom forskellene er marginale og aldrig større end 1,5 procentpoint. Kun i Roskilde og Lolland Kommune er andelen af unge kvinder, der modtager offentlig forsørgelse, mindre end andelen af unge mænd. I begge tilfælde er der kun tale om forskelle på 0,2 procentpoint.

Selvom der sjældent er forskelle mellem mænd og kvinder i andelen på offentlig forsørgelse *inden* for hver af Region Sjællands kommuner, er der store forskelle i andelen af både offentligt forsørgede mænd og kvinder *mellem* kommunerne. I Solrød, Lejre og Roskilde Kommune er 8 pct. af kvinderne mellem 16 og 29 år på offentlig forsørgelse. I Lolland Kommune er 18 pct. af de unge kvinder på offentlig forsørgelse. På samme måde er andelen af 16 til 29-årige mænd på offentlig forsørgelse 7 pct. i Solrød Kommune, mens den i Lolland kommune er næsten tre gange så høj, nemlig 19 pct.

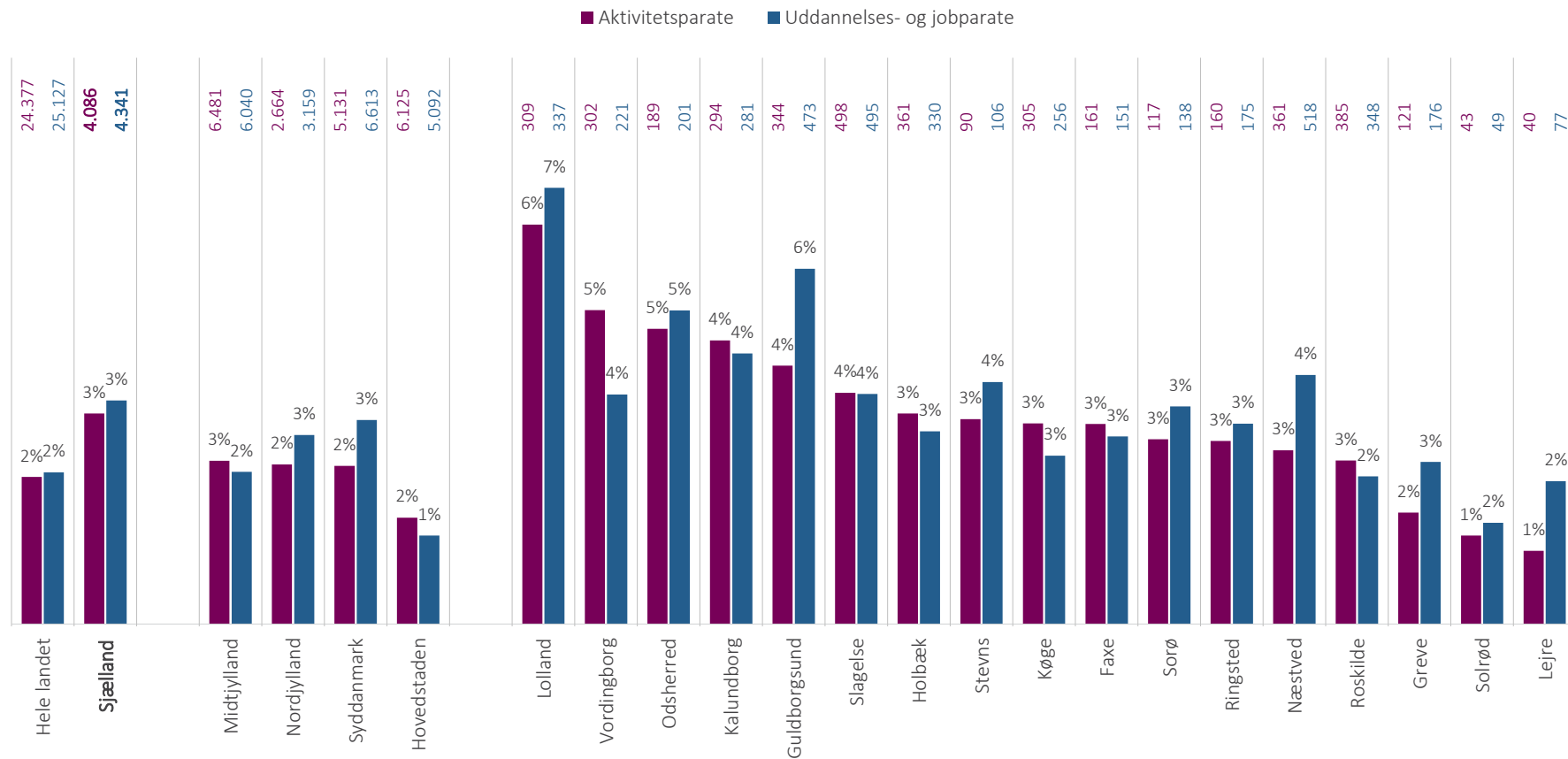
Med hvilke tiltag kan vi forbedre de unges kompetencer og hjælpe flere væk fra offentlig forsørgelse?

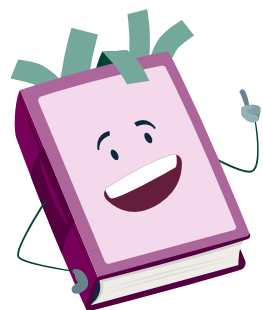


Figur 3.3: Andel af alle 16-29-årige, der er på uddannelseshjælp, kontanthjælp eller integrationsydelse og vurderet job- og uddannelsesparate eller aktivitetsparate, 4. kv. 2018 – 3. kv. 2019

Kilde: Jobindsats.dk og Danmarks Statistik (FOLK1).

Note: Opgørelsen er baseret på personer mellem 16 og 29 år, der har modtaget enten uddannelseshjælp, kontanthjælp eller integrationsydelse i perioden 4. kvartal 2018 til 3. kvartal 2019. Det samlede antal aktivitetsparate eller uddannelses- og jobparate 16-29-årige er opgjort som gennemsnit over de fire undersøgte kvartaler. Procentandelene er udregnet ud fra det samlede antal 16-29-årige i 3. kvartal 2019.





Hvad kan Region Sjælland gøre for at hjælpe de unge, der er længst fra uddannelsessystemet og arbejdsmarkedet?

At en ung er på offentlig forsørgelse siger ikke i sig selv noget om, hvor langt den unge er fra hverken uddannelsessystemet eller arbejdsmarkedet. Derfor viser figur 3.3 både, hvor mange og hvor stor en andel af de danske 16-29-årige, der modtager uddannelseshjælp, kontanthjælp eller integrationsydelse, og hvor vidt disse unge er visiterede som enten 1) aktivitetsparate eller 2) uddannelses- eller jobparate. Figuren opgør disse tal på landsplan, i alle landets regioner og i alle kommuner i Region Sjælland.

Ligesom i de øvrige opgørelser af offentlig forsørgelse i Uddannelsesanalyse 2020 er opgørelsen i figur 3.3. baseret på fuldtidspersoner. Opgørelsen tager således højde for, at ikke alle unge modtager ydelser i lige lang tid.

FLEST UNGE PÅ UDDANNELSESHJÆLP, KONTANTHJÆLP ELLER INTEGRATIONSYDELSE I REGION SJÆLLAND IGEN I ÅR

Samlet modtager 8.408 af Region Sjællands i alt 124.568 16-29-årige enten uddannelseshjælp, kontanthjælp eller integrationsydelse. Det svarer til 6,7 pct. af det samlede antal unge i regionen. Region Sjælland har dermed den største andel af unge på uddannelseshjælp, kontanthjælp eller integrationsydelse blandt de fem regioner. I den tilsvarende opgørelse i Uddannelsesanalyse 2018 lå andelen af unge på uddannelseshjælp, kontanthjælp eller integrationsydelse i Region Sjælland på lige over 7 pct. Andelen i årets uddannelsesanalyse er dermed en smule mindre i end i 2018, og på niveau med 2017-opgørelsen.

I Region Sjælland er 4.066 unge mellem 16 og 29 år vurderet aktivitetsparate, mens 4.341 er vurderet uddannelses- eller jobparate. Begge grupper svarer hver især til 3 pct. af regionens unge. Andelen af både aktivitetsparate og uddannelses- eller jobparate unge er dermed højere end de tilsvarende andele på landsplan (begge 2 pct.).

Andelen af unge modtagere af uddannelseshjælp, kontanthjælp eller integrationsydelse varierer mellem Region Sjællands kommuner. I både Solrød og Lejre Kommune er andelen 3 pct., mens den tilsvarende andel i Lolland Kommune er 13 pct. I 10 af Region Sjællands 17 kommuner er andelen af uddannelses- og jobparate unge større end andelen af aktivitetsparate. I 2018 gjaldt det samme for ni kommuner. Det er en positiv udvikling, da de uddannelses- eller jobparate unge kan ses som tættere på arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet end de aktivitetsparate. Kun i Vordingborg Kommune er andelen af aktivitetsparate unge mere end et procentpoint større end andelen af uddannelses- eller jobparate unge.

Også i de fleste enkelte kommuner i Region Sjælland er den samlede andel af unge modtagere af uddannelseshjælp, kontanthjælp eller integrationsydelse i 2019 lavere end i 2018. I otte af kommunerne er andelen faldet omkring 1 procentpoint. Kun i tre kommuner er andelen steget omkring 1 procentpoint. I de resterende seks kommuner er andelen næsten uændret.

A photograph of three young adults sitting on a concrete ledge outdoors. In the center, a woman with long, wavy blonde hair and black-rimmed glasses is smiling and looking at a smartphone she is holding. To her left, a woman with long brown hair is looking at the phone. To her right, a man with short blonde hair and glasses is looking at the phone with a thoughtful expression, his hand resting on his chin. A silver laptop is open on the ledge in front of the woman on the left. The background shows a modern building with a wooden slat facade.

**OVERGANGE I
UDDANNELSESSYSTEMET
OG GEOGRAFISK
MOBILITET**

Hvis en veluddannet arbejdsstyrke skal sikre fremtidens udviklingsgrundlag i Region Sjælland, er det ikke nok, at de unge uddanner sig, mens de er bosat i regionen. Et solidt fundament for fremtidig udvikling kræver også, at Region Sjælland er et attraktivt sted at bo, der kan fastholde regionens unge, efter de har fuldført en erhvervskompetencegivende uddannelse, og tiltrække nye unge, der har uddannet sig i én af de andre regioner.

Derfor undersøger dette kapitel til- og fraflytningsmønstrene i Region Sjælland. Kapitlets hovedfokus er nettotilflytningen, altså antal tilflyttere fratrukket antal fraflyttere, i Region Sjælland. Nettotilflytningen undersøges både samlet og opdelt efter tilflytternes alder, uddannelsesniveau og hvor personens flytter fra og til. Som noget nyt behandler kapitlet i år også borgernes flyttemønstre isoleret mellem Region Sjællands kommuner.

Analysen ser også nærmere på de unges livssituation 27 måneder efter fuldført ungdomsuddannelse. Analysen sammenligner forsørgelsesgrundlaget blandt de unge i Region Sjælland og de 17 kommuner i regionen med både Danmark som helhed og de øvrige regioner. Endelig undersøges de unges forsørgelsesgrundlag på tværs af typer af ungdomsuddannelser.

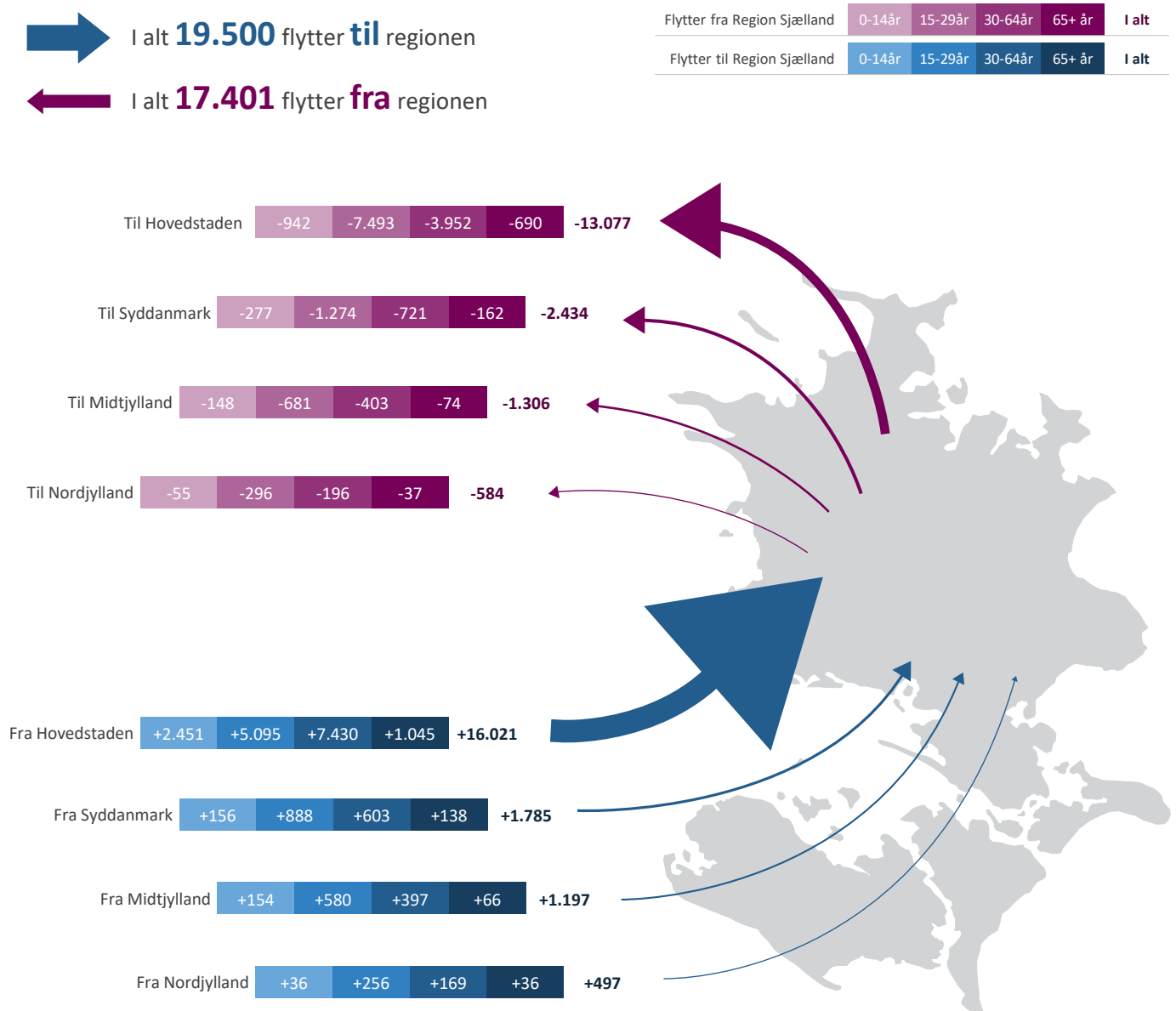
Opgørelserne i dette kapitel er baseret på de nyest tilgængelige data for flyttemønstre fra Danmarks Statistik.

Kapitlet viser følgende hovedtendenser:

- Igen i år ses den største negative nettotilflytning til Region Sjælland blandt de 20-24-årige. For alle aldersgrupper over 25 år er nettotilflytningen positiv.
- Den negative nettotilflytning til Region Sjælland er størst blandt personer med en gymnasial uddannelse som højeste gennemførte uddannelse. På tværs af alle typer af erhvervskompetencegivende uddannelser er nettotilflytningen til Region Sjælland positiv.
- 11 af Region Sjællands kommuner oplevede i 2019 en positiv nettotilflytning på mellem 17 og 230 personer. I de resterende seks kommuner var nettotilflytningen negativ.
- Blandt de unge, der flytter indenfor Region Sjælland, er nettotilflytningen størst i Næstved, Roskilde og Slagelse.
- Andelen af unge, der er på offentlig forsørgelse 27 måneder efter endt ungdomsuddannelse, er større i Region Sjælland end på landsplan.
- For både Region Sjælland og for Danmark som helhed er andelen af unge på offentlig forsørgelse to år efter fuldført ungdomsuddannelse faldet fra 2013 til 2019.

Figur 4.1: Nettotilflytning i Region Sjælland fordelt på flytterens alder og fra- og tilflytningsregion, 2018

Kilde: Særudtræk fra Danmarks Statistik.
 Note: Opgørelsen er baseret på antallet af personer fra 0-14 år, 15-29 år, 30-64 år og over 65 år, der flytter fra og til Region Sjælland fordelt på til- og fraflytningsregion.



FLERE FLYTTER TIL REGION SJÆLLAND END FRA REGION SJÆLLAND

Figur 4.1 viser både, hvor mange der flytter til Region Sjælland fra hver af de fire andre regioner i 2018 og hvor mange, der flytter fra Region Sjælland til de andre regioner. Flyttemønstrene vises både samlet og opdelt efter flytterens alder. Figuren er baseret på personer, der er flyttet til eller fra Region Sjælland i 2018. Flytterens alder er opgjort ved flytningstidspunktet.



Hvordan tiltrækker og fastholder vi flere unge i regionen efter endt ungdomsuddannelse?

Figur 4.2: Nettotilflytning i Region Sjælland fordelt på flytterens alder, 2018

Kilde: Særudtræk fra Danmarks Statistik.

Note: Opgørelsen er baseret på personer, der er flyttet til- eller fra Region Sjælland i 2018. Alder er opgjort ved tidspunktet for flytningen.

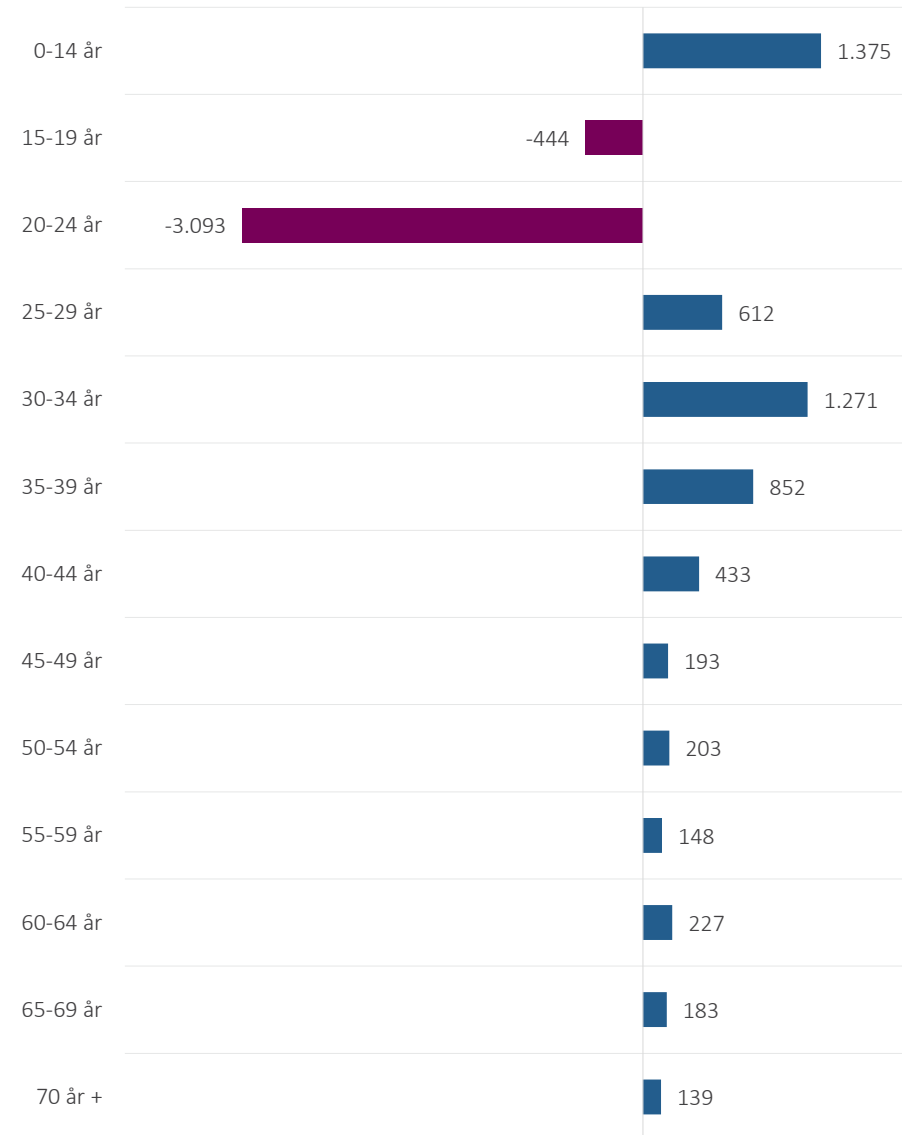
DE 20-24-ÅRIGE OG DE GYMNASIALT UDDANNEDE FLYTTER VÆK FRA REGION SJÆLLAND

Figur 4.2 viser den samlede nettotilflytning til Region Sjælland i 2018 fordelt på flytterens alder. Alderen er opgjort ved flytningstidspunktet.

Nettotilflytningen til Region Sjælland er positiv i alle aldersgrupper, bortset fra blandt de unge på henholdsvis 15-19 år og 20-24 år. Med andre ord flytter flere både 15-19-årige og 20-24-årige fra Region Sjælland end til Region Sjælland.

Den negative nettotilflytning er markant større for de 20-24-årige end for de 15-19-årige. I alt flyttede 3.093 flere unge mellem 20-24 år fra end til Region Sjælland i 2018. Den negative nettotilflytning i denne aldersgruppe er dermed mere end dobbelt så stor, som den positive nettotilflytning i nogen andre aldersgrupper. Blandt de 15-19-årige er den negative nettotilflytning til Region Sjælland på 444 personer. Både blandt de 15-19-årige og de 20-24-årige er nettotilflytningen på nogenlunde samme niveau i 2018 som i 2017.

I de resterende 11 aldersgrupper er nettotilflytningen til Region Sjælland positiv. Her er antallet af personer, der flytter til Region Sjælland, altså større end antallet, der flytter fra Region Sjælland. Den samlede nettotilflytning i Region Sjælland er positiv (2.099 personer) og ligger på samme niveau som i sidste års Uddannelsesanalyse (2.119 personer).



Ligesom figur 4.2 viser figur 4.3 den samlede nettotilflytning til Region Sjælland fra de andre regioner. Denne gang er nettotilflytningen dog opdelt efter til- og fraflytternes højeste fuldførte uddannelsesniveau.

På tværs af alle uddannelsesgrupper er nettotilflytningen til Region Sjælland kun negativ blandt personer med en grundskoleuddannelse eller en gymnasial uddannelse som højeste fuldførte uddannelse. Den negative nettotilflytning er klart størst blandt personer med en gymnasial uddannelse som højest fuldførte. I denne gruppe var der i 2018 i alt 2.347 personer flere, der flyttede til end fra Region Sjælland.

Ligesom i 2017 er nettotilflytningen til Region Sjælland i 2018 positiv blandt alle grupperne med en erhvervskompetencegivende uddannelse som højeste fuldførte uddannelse. Blandt disse grupper lå nettotilflytning på mellem 151 og 1.138 personer.

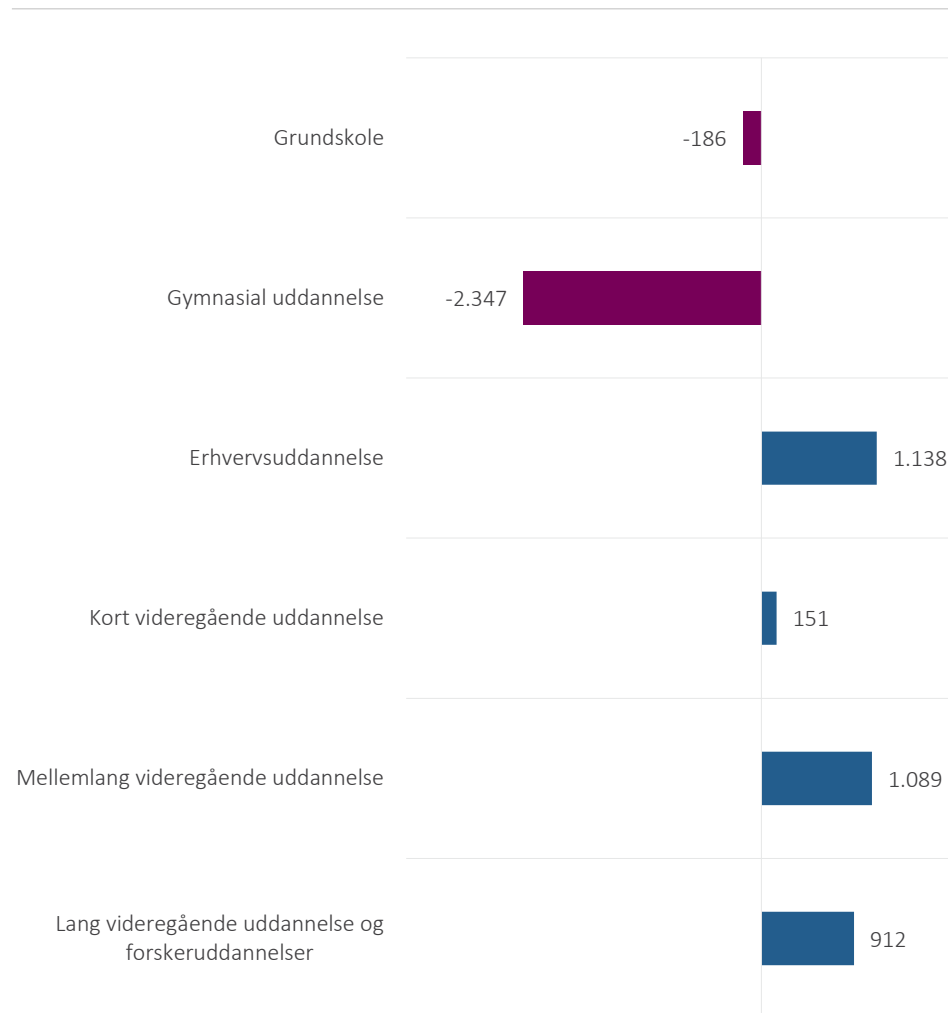
I sammenhæng synes figur 4.2 og 4.3 at afspejle et bredere flyttemønster: Efter at have fuldført en gymnasial uddannelse flytter de unge væk fra Region Sjælland – med stor sandsynlighed for at fortsætte deres uddannelsesforløb i en af studiebyerne uden for Region Sjælland. Omvendt flytter de ældre grupper, på et tidspunkt efter de har fuldført en erhvervskompetencegivende uddannelse, til – eller måske endda tilbage til – Region Sjælland.

Under et samlet begreb betegnes personer med en gymnasial eller en grundskoleuddannelse som højeste fuldførte uddannelse som ufaglærte. Figur 4.3 indikerer, at antallet af ufaglærte personer i Region Sjælland øges som følge af flyttemønstre. Det er dog vigtigt at påpege, at mange unge, som rent teknisk indgår i gruppen af ufaglærte, kommer til at tage en uddannelse senere i deres liv. Et mere nøjagtigt billede af, hvor mange varigt ufaglærte der flytter til regionen, fås ved at indskrænke opgørelsen til de ældre ufaglærte. Modsat den samlede opgørelse er nettotilflytningen for ufaglærte ældre end 24 år positiv. I denne gruppe flytter 864 flere til end fra Region Sjælland (ikke vist i figur).

Figur 4.3: Nettotilflytning i Region Sjælland fordelt på flytterens højeste fuldførte uddannelse, 2018

Kilde: Særudtræk fra Danmarks Statistik.

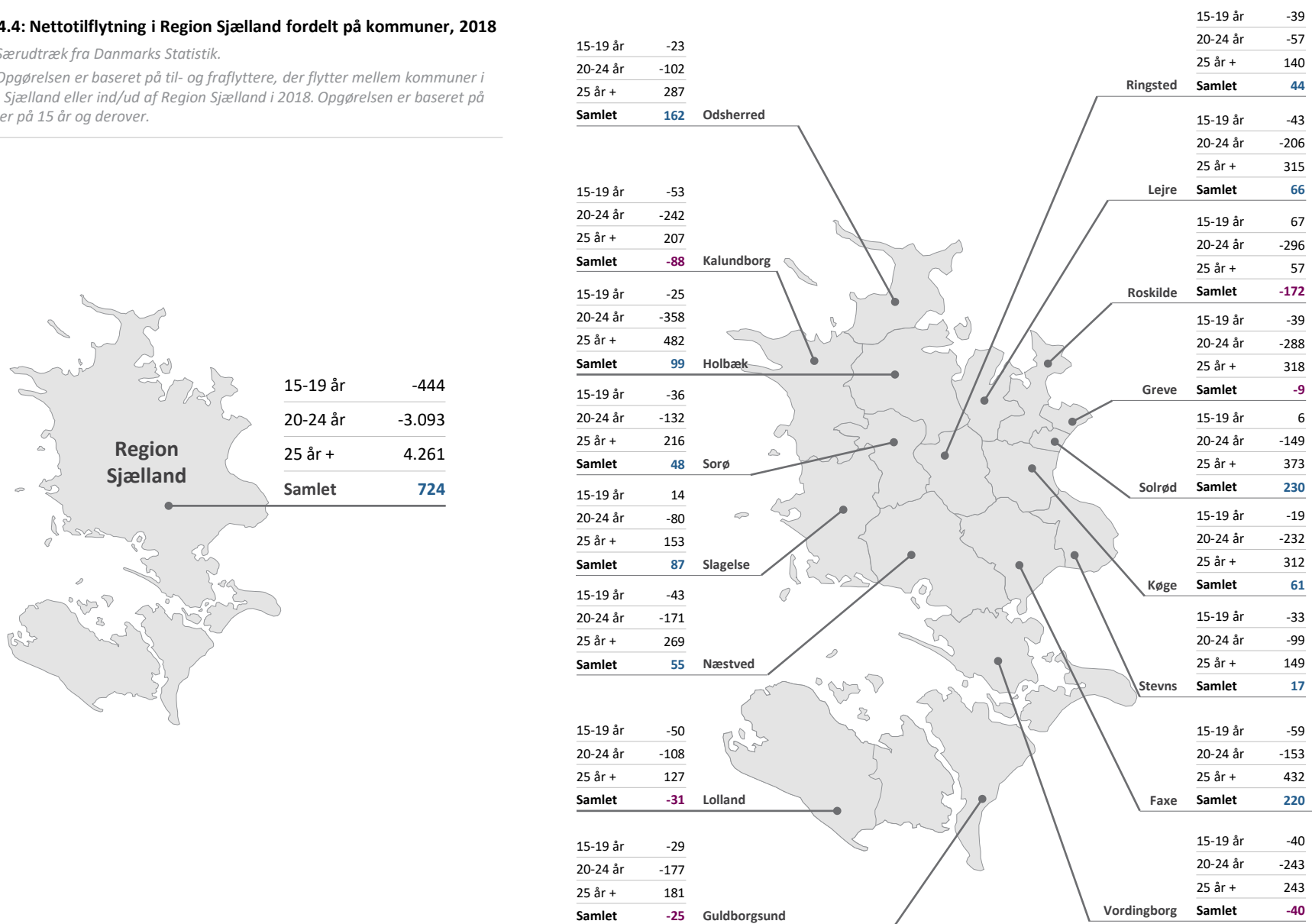
Note: Opgørelsen er baseret på personer i alle aldersgrupper, der er flyttet til- eller fra Region Sjælland i 2018. Højeste fuldførte uddannelsesniveau er opgjort ved tidspunktet for flytningen.

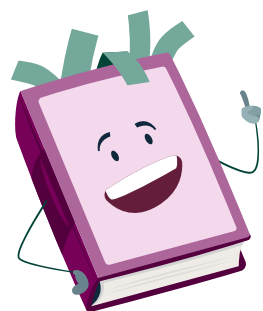


Figur 4.4: Nettotilflytning i Region Sjælland fordelt på kommuner, 2018

Kilde: Særudtræk fra Danmarks Statistik.

Note: Opgørelsen er baseret på til- og fraflyttere, der flytter mellem kommuner i Region Sjælland eller ind/ud af Region Sjælland i 2018. Opgørelsen er baseret på personer på 15 år og derover.





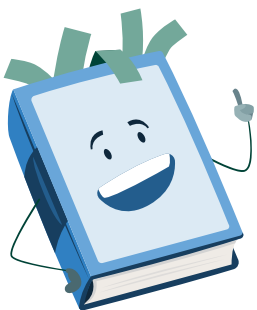
Kan den negative nettotilflytning
i nogle kommuner vendes?
Og hvordan?

Figur 4.4 viser nettotilflytningen for personer på 15 år og derover i Region Sjælland som helhed og i hver af regionens kommuner. Opgørelsen er baseret på personer, som er flyttet til eller fra Region Sjælland og personer, som flyttet mellem to kommuner i Region Sjælland.

STADIG STOR VARIATION I NETTOTILFLYTNINGEN PÅ TVÆRS AF KOMMUNERNE I REGION SJÆLLAND

For personer over 15 år er den samlede nettotilflytning for hele Region Sjælland i 2018 på 724 personer. Det er lidt over nettotilflytningen i 2017, der lå på 646 personer. Nettotilflytningen er langt fra ens, når man ser på tværs af kommunerne i Region Sjælland. Seks ud af 17 kommuner oplevede i 2018 en negativ nettotilflytning blandt personer over 15 år. Det er det samme antal kommuner som i 2017. Den negative nettotilflytning var størst i Roskilde, hvor 172 flere personer over 15 år flyttede fra end til kommunen. De resterende 11 kommuner oplevede en positiv nettotilflytning på mellem 17 og 230 personer. Den positive nettotilflytning var størst i Solrød.

I alle regionens kommuner ses en negativ nettotilflytning af personer mellem 15 og 24 år. Samtidig ses der i alle kommuner en positiv nettotilflytning for personer over 24 år.



Vil flyttemønstrene mellem Region Sjællands kommuner ændre sig i fremtiden?

Som noget nyt i år fokuserer Uddannelsesanalyse 2020 også isoleret på de personer mellem 15 og 29 år, der flytter mellem kommunerne internt i Region Sjælland. I alt flyttede 7.523 unge i 2018 mellem kommuner internt i Region Sjælland. Disse personers flyttemønstre opgøres i figur 4.5a, der for hver kommune viser størrelsen på nettotilflytningen af 15-29-årige fra andre kommuner i Region Sjælland. Kommunerne er sorteret efter, hvor stor en andel nettotilflytningen udgør af det samlede antal unge på 15-29 år i kommunen. Hvis kommunerne var sorteret efter den absolutte størrelse på nettotilflytningen, ville kommuner med et højere antal indbyggere have haft en bedre mulighed for at ligge i toppen end mindre kommuner med færre indbyggere.

UDDANNELSESBYERNE HAR DEN STØRSTE REGIONSINTERNE NETTOTILFLYTNING AF UNGE MELLEM 15 OG 29 ÅR

Der tegner sig et mønster i den interne nettotilflytning mellem kommunerne i Region Sjælland. De tre kommuner med den største regionsinterne nettotilflytning er Næstved (199 personer), Roskilde (204 personer) og Slagelse (165 personer). Det betyder, at der i alle disse byer er flere unge der til flytter fra andre kommuner i Region Sjælland, end der er unge, der flytter fra kommunen til andre steder i regionen. I alle tre kommuner udgør nettotilflytningen over 1 pct. af kommunens indbyggere mellem 15 og 29 år. Det er værd at bemærke, at disse tre kommuner alle har et højt antal indbyggere og et stort udbud af både ungdomsuddannelser og videregående uddannelser.

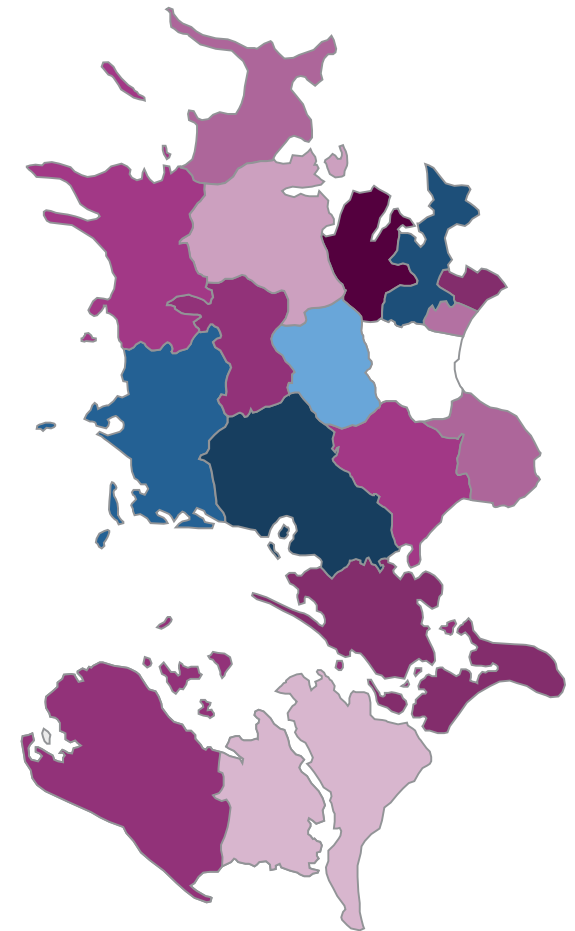
Den negative regionsinterne nettotilflytning blandt unge mellem 15 og 29 år er størst i Lejre Kommune (-114 personer). 348 unge flytter fra Lejre kommune til andre kommuner i Region Sjælland, mens 234 unge flytter til Lejre fra én af regionens øvrige kommuner.

Figur 4.5a: De 15-29 åriges flytninger internt i Region Sjælland

Kilde: Særudtræk fra Danmarks Statistik.

Note: Opgørelsen er baseret på unge mellem 15 og 29 år, der flytter mellem kommuner i Region Sjælland. Opgørelsen tager således ikke højde for hvor mange, der flytter mellem Region Sjælland og de øvrige regioner.

Intraregionale flyttemønstre				
	Tilflyttere	Fraflyttere	Nettotilflytning	Nettotilflytning (andel)
Næstved	+852	-653	199	1.4%
Roskilde	+862	-658	204	1.3%
Slagelse	+798	-633	165	1.1%
Ringsted	+370	-359	11	0.2%
Køge	+622	-626	-4	0.0%
Guldborgsund	+418	-425	-7	-0.1%
Holbæk	+622	-642	-20	-0.2%
Solrød	+194	-213	-19	-0.5%
Odsherred	+259	-285	-26	-0.6%
Stevns	+240	-258	-18	-0.6%
Faxe	+370	-418	-48	-0.9%
Kalundborg	+459	-527	-68	-0.9%
Sorø	+396	-439	-43	-1.0%
Lolland	+264	-317	-53	-1.0%
Greve	+202	-285	-83	-1.1%
Vordingborg	+361	-437	-76	-1.1%
Lejre	+234	-348	-114	-3.0%



Figur 4.5b: De 15-29 åriges nettotilflytning internt i Region Sjælland: Næstved, Roskilde og Slagelse

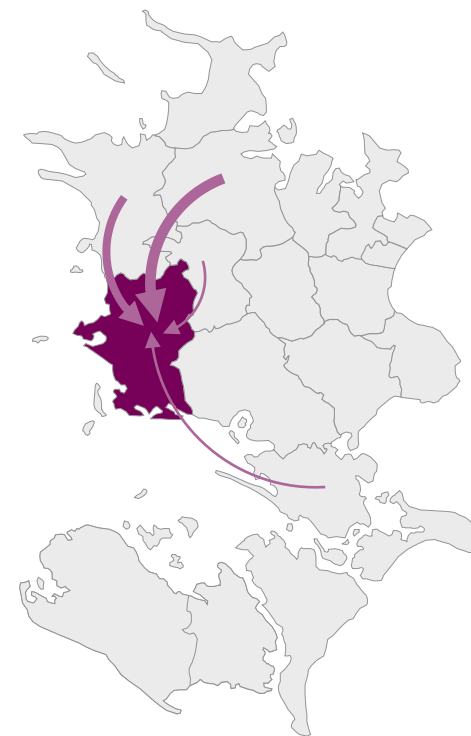
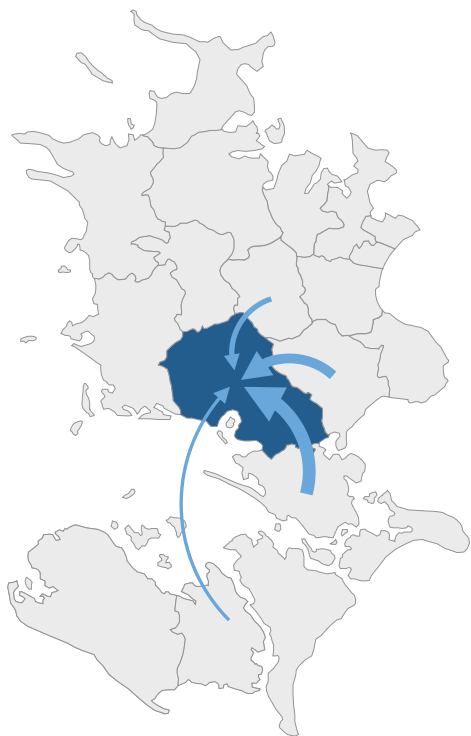
Kilde: Særudtræk fra Danmarks Statistik.

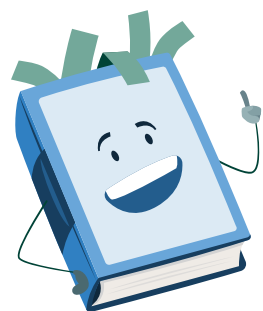
Note: Opgørelsen er baseret på unge mellem 15 og 29 år, der flytter mellem kommuner i Region Sjælland. Opgørelsen tager således ikke højde for, hvor mange der flytter mellem Region Sjælland og de øvrige regioner. Næstved, Roskilde og Slagelse er udvalgt, da de har den største nettotilflytning af 15-29 årige som andel af alle 15-29 årige, der bor i kommunen (se figur 4.5a).

Næstved	+199
Fra Vordingborg	+72
Fra Faxe	+55
Fra Ringsted	+31
Fra Guldborgsund	+19
Fra resten af Region Sjælland	+22

Roskilde	+204
Fra Lejre	+68
Fra Greve	+53
Fra Kalundborg	+26
Fra Solrød	+23
Fra resten af Region Sjælland	+34

Slagelse	+165
Fra Sorø	+63
Fra Kalundborg	+51
Fra Holbæk	+22
Fra Vordingborg	+15
Fra resten af Region Sjælland	+14





Hvordan får vi de unge til at flytte til områder i Region Sjælland med et stort behov for kvalificeret arbejdskraft?

DE FLESTE TILFLYTTERE TIL NÆSTVED, ROSKILDE OG SLAGELSE KOMMER FRA NABOKOMMUNER

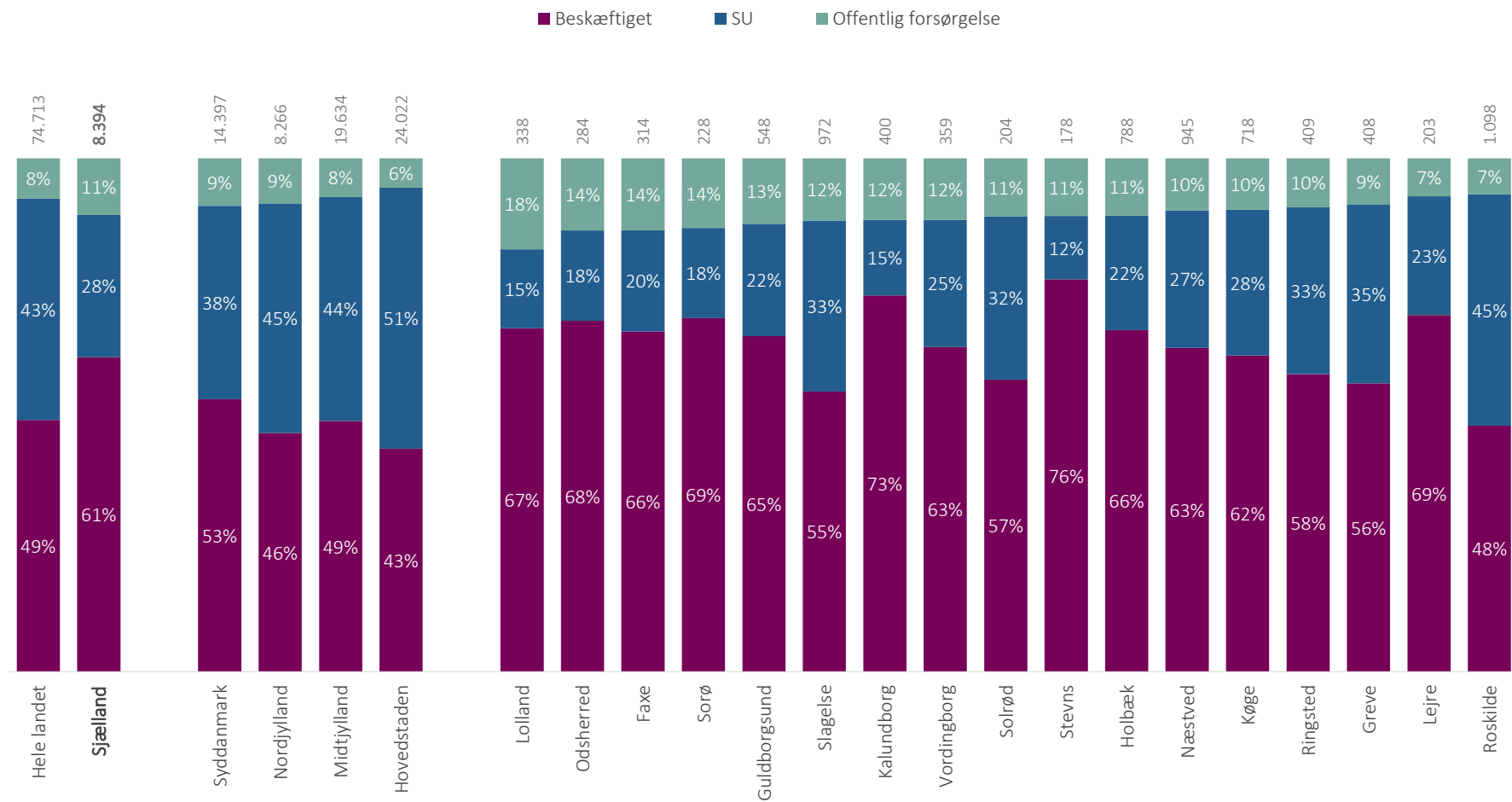
Figur 4.5b stiller skarpt på nettotilflytningsmønstrene i de tre kommuner i Region Sjælland, som havde den relativt højeste regionsinterne nettotilflytning af unge mellem 15 og 29 årige: Næstved, Roskilde og Slagelse. Kortene viser, at den største nettotilflytning til disse kommuner sker fra de omkringliggende kommuner. Dette kan være et tegn på, at de unge flytter fra den kommune, hvor de har taget deres grundskoleuddannelse, for at læse videre i nogle af de byer i regionen, der har et større uddannelsesudbud.

Det skal pointeres, at hverken figur 4.5a eller 4.5b tager flytninger ind og ud af regionen med i beregningen. Når flytninger mellem regioner tages med i udregningen er nettotilflytningen af 15-29-årige negativ i alle 17 af Region Sjællands kommuner.

Figur 4.6: De unges forsørgelsesgrundlag 27 måneder efter at have færdiggjort ungdomsuddannelse på tværs af kommuner

Kilde: Særudtræk fra Danmarks Statistik.

Note: Opgørelsen er baseret på personer, der har påbegyndt en ungdomsuddannelse efter 2008 og afsluttet uddannelsen i perioden 31. juli 2016 til 31. juli 2017 (nyest tilgængelige data). Figuren er opgjort efter den unges bopælskommune 27 måneder efter ungdomsuddannelsens afslutning. Offentlig forsørgelse inkluderer alle typer af offentlig forsørgelse ekskl. SU.



FÆRRE UNGE I REGION SJÆLLAND ER I JOB ELLER UNDER UDDANNELSE TO ÅR EFTER ENDT UNGDOMSUDDANNELSE

For at sikre kvalificeret arbejdskraft i fremtiden er det vigtigt, at de unge enten fortsætter i uddannelsessystemet eller kommer i job efter endt ungdomsuddannelse. Derfor viser de næste fire figurer (4.6, 4.7a, 4.7b og 4.8) de unges forsørgelsesgrundlag godt 2 år (27 måneder) efter, at de har afsluttet deres ungdomsuddannelse. Opgørelsen i figur 4.6 og 4.8 er opgjort på baggrund af unge, der har påbegyndt en ungdomsuddannelse efter 2008 og afsluttet uddannelsen i perioden 31. juli 2016 til 31. juli 2017.

Opgørelserne i figur 4.7a og 4.7b viser udviklingen i opgørelsen over tid. Figurerne inddeler alle de unge efter, om de er kommet i beskæftigelse, har påbegyndt en uddannelse eller modtager offentlig forsørgelse 2 år efter endt ungdomsuddannelse.

Figur 4.6 viser de unges forsørgelsesgrundlag 27 måneder efter, de har afsluttet en ungdomsuddannelse for hele landet, for de fem regioner og for kommunerne i Region Sjælland.

I alt 7.473 personer svarende til 89 pct. af de unge i Region Sjælland, der afsluttede en ungdomsuddannelse i 2016-17, er enten i job (61 pct.) eller i gang med videre uddannelse (28 pct.) 27 måneder efter afsluttelsen. De resterende 11 pct. svarende til 921 unge er på offentlig forsørgelse 27 måneder efter fuldført ungdomsuddannelse. Region Sjælland er dermed den region, hvor den største andel unge er på offentlig forsørgelse 27 måneder efter afsluttet ungdomsuddannelse. Dette skyldes især, at andelen af de unge, der påbegynder en ny uddannelse efter endt ungdomsuddannelse, er markant lavere i Region Sjælland. Samtidig er Region Sjælland den region, hvor flest unge er i beskæftigelse 27 måneder efter endt ungdomsuddannelse.

På landsplan er 8 pct. af de unge på offentlig forsørgelse 27 måneder efter endt ungdomsuddannelse. Det er 3 procentpoint færre end i Region Sjælland. De resterende 92 pct. af de unge er enten i beskæftigelse (49 pct.) eller under videre uddannelse (43 pct.) 27 måneder efter fuldført ungdomsuddannelse.

De unges beskæftigelse 27 måneder efter endt ungdomsuddannelse varierer kraftigt mellem Region Sjællands kommuner. I både Roskilde Kommune og Lejre Kommune er 93 pct. af de unge i job eller under videre uddannelse to år efter afsluttet ungdomsuddannelse. I Roskilde Kommune er den lave andel på offentlig forsørgelse drevet af, at mange unge er under videre uddannelse (45 pct.), mens den lave andel i Lejre Kommune skyldes, at en stor andel af de unge (69 pct.) er i beskæftigelse to år efter fuldført ungdomsuddannelse.

I Lolland kommune er billedet et andet. Her er i alt 82 pct. af de unge i job eller under videre uddannelse to år efter afsluttet ungdomsuddannelse.

Figur 4.7a sammenligner udviklingen i de unges forsørgelse to år efter fuldført ungdomsuddannelse fra 2013 og frem til 2019 i både Region Sjælland og hele Danmark. For både Region Sjælland og på landsplan er andelen af unge på offentlig forsørgelse to år efter fuldført ungdomsuddannelse faldet fra 2013 til 2019. I 2013 var 14 pct. af de unge i Region Sjælland på offentlig forsørgelse 27 måneder efter fuldført ungdomsuddannelse. Det er 3 procentpoint flere end den tilsvarende andel i 2019. På landsplan er andelen faldet fra 10 pct. til 8 pct. i den tilsvarende periode. I både Region Sjælland og på landsplan sker faldet i andelen på offentlig forsørgelse parallelt med en stigning i andelen af de unge, der er i beskæftigelse 27 måneder efter fuldført ungdomsuddannelse.

Figur 4.7b undersøger også udviklingen i de unges forsørgelsesgrundlag 27 måneder efter endt ungdomsuddannelse fra 2013 til 2019 men er opdelt efter kommunerne i Region Sjælland. Figuren viser, at andelen af unge, der er på offentlig forsørgelse godt og vel to år efter endt ungdomsuddannelse, er blevet mindre fra 2013 til 2019 i 16 ud af Region Sjællands kommuner. Kun i Lolland kommune er andelen af unge på offentlig forsørgelse 27 måneder efter endt ungdomsuddannelse steget fra 16 pct. i 2013 til 18 pct. i 2019.

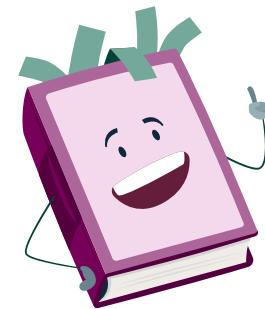
Figur 4.7a: De unges forsørgelsesgrundlag 27 måneder efter at have færdiggjort ungdomsuddannelse fra 2013 til 2019

Kilde: Særudtræk fra Danmarks Statistik.

Note: Opgørelsen viser de unges forsørgelsesgrundlag 27 måneder efter at have færdiggjort en ungdomsuddannelse. Målingen 2019 henviser derfor til personer, der afsluttede deres ungdomsuddannelse i perioden 31. juli 2016 til 31. juli 2017, mens målingen 2013 henviser til personer, der afsluttede deres ungdomsuddannelse mellem 31. juli 2010 til 31. juli 2011. Figuren er baseret på den unges bopælskommune ved målingstidspunktet. Offentlig forsørgelse inkluderer alle typer af offentlig forsørgelse ekskl. SU.



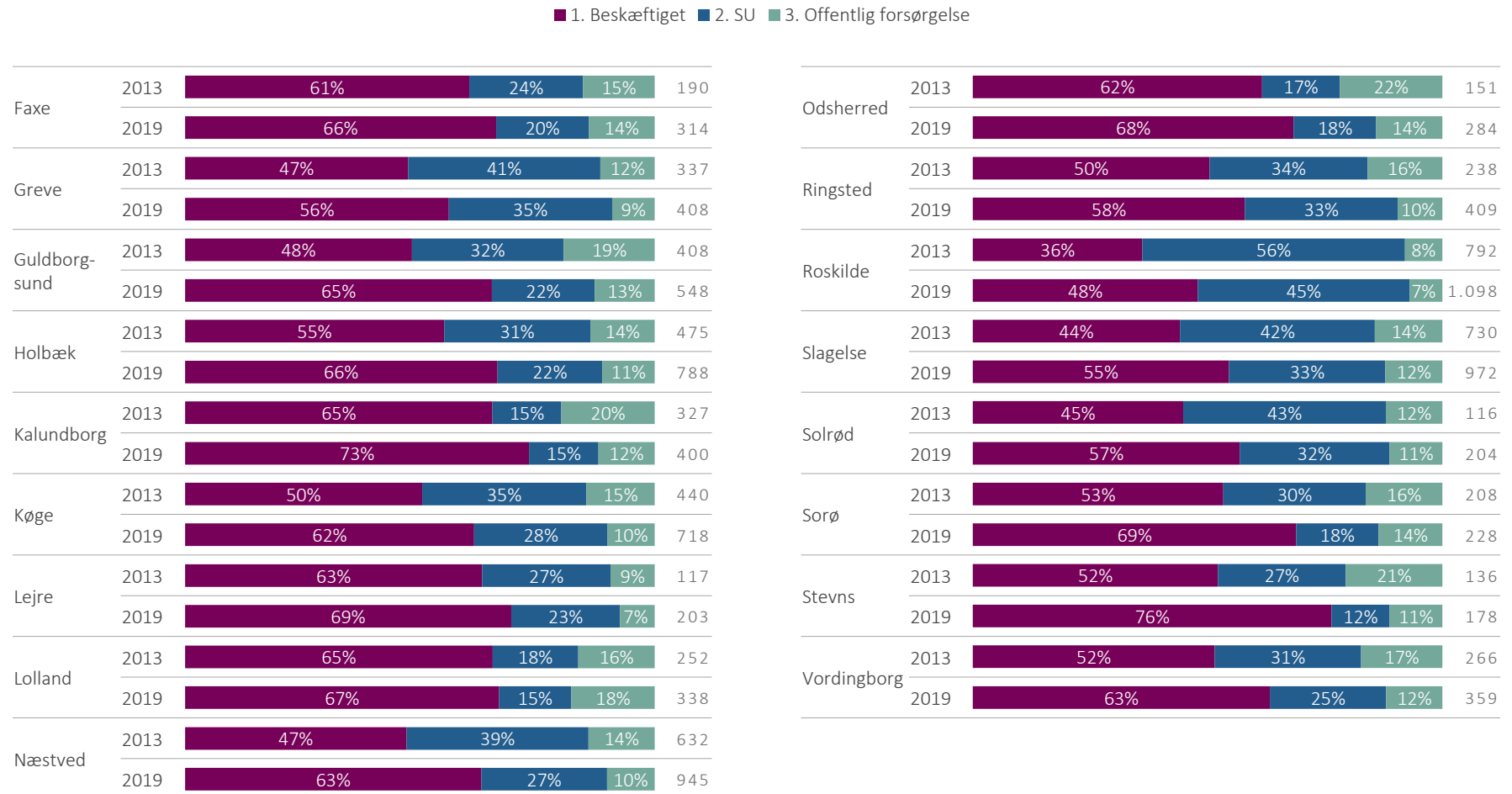
Hvordan kan vi få andelen af unge på offentlig forsørgelse til at falde yderligere?



Figur 4.7b: De unges forsørgelsesgrundlag 27 måneder efter at have færdiggjort ungdomsuddannelse på tværs af kommuner

Kilde: Særudtræk fra Danmarks Statistik.

Note: Opgørelsen viser de unges forsørgelsesgrundlag 27 måneder efter at have færdiggjort en ungdomsuddannelse på tværs af kommuner i Region Sjælland. Målingen i 2019 henviser til personer, der afsluttede deres ungdomsuddannelse i perioden 31. juli 2016 til 31. juli 2017. Målingen i 2013 henviser til personer, der afsluttede deres ungdomsuddannelse mellem 31. juli 2010 til 31. juli 2011. Figuren er baseret på den unges bopælskommune ved målingstidspunktet. Offentlig forsørgelse inkluderer alle typer af offentlig forsørgelse ekskl. SU.



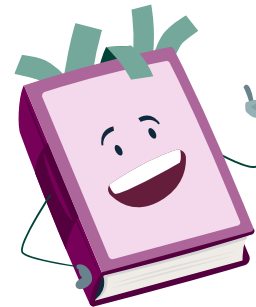
UNGE MED GYMNASIEUDDANNELSE ER I HØJERE GRAD BESKÆFTIGET ELLER UNDER UDDANNELSE

Figur 4.8 viser de unges forsørgelsesgrundlag 27 måneder efter endt ungdomsuddannelse på tværs af forskellige typer af gymnasiale uddannelser og erhvervsuddannelser. Opgørelsen er lavet for unge, der har påbegyndt en ungdomsuddannelse efter 2008 og afsluttet uddannelsen i perioden 31. juli 2016 til 31. juli 2017.

Forsørgelsesgrundlaget for unge i Region Sjælland to år efter endt ungdomsuddannelse varierer og ser ud til at hænge sammen med, hvilken type ungdomsuddannelse den unge har læst. Over halvdelen (52 pct.) af Region Sjællands unge fra de gymnasiale uddannelser er på SU og dermed under videre uddannelse 27 måneder efter endt ungdomsuddannelse. Det svarer til 1.692 unge. Den højeste andel ses blandt de unge fra htx (61 pct.) og stx (52 pct.). Blandt de unge med gymnasial uddannelse er andelen på offentlig forsørgelse 27 måneder efter endt uddannelse kun 3 pct. Det svarer til 124 unge.

75 pct. af de unge fra Region Sjælland med erhvervsuddannelse er i job godt to år efter, at de har fuldført deres uddannelse. Det svarer til 3.427 unge. 7 pct. er under videre uddannelse, mens knap én ud af fem af de unge modtager offentlig forsørgelse (17 pct.). Det svarer til 793 personer. Det er især de unge med hovedområderne Kontor, handel og forretningsservice (22 pct.) og Fødevarer, jordbrug og oplevelser (20 pct.) der to år efter endt uddannelse er på offentlig forsørgelse. Anderledes ser det ud for de unge, der har taget en erhvervsuddannelse inden for hovedområdet Teknologi, byggeri og transport. Her er kun 12 pct. af de unge på offentlig forsørgelse 27 måneder efter, at de har fuldført deres ungdomsuddannelse.

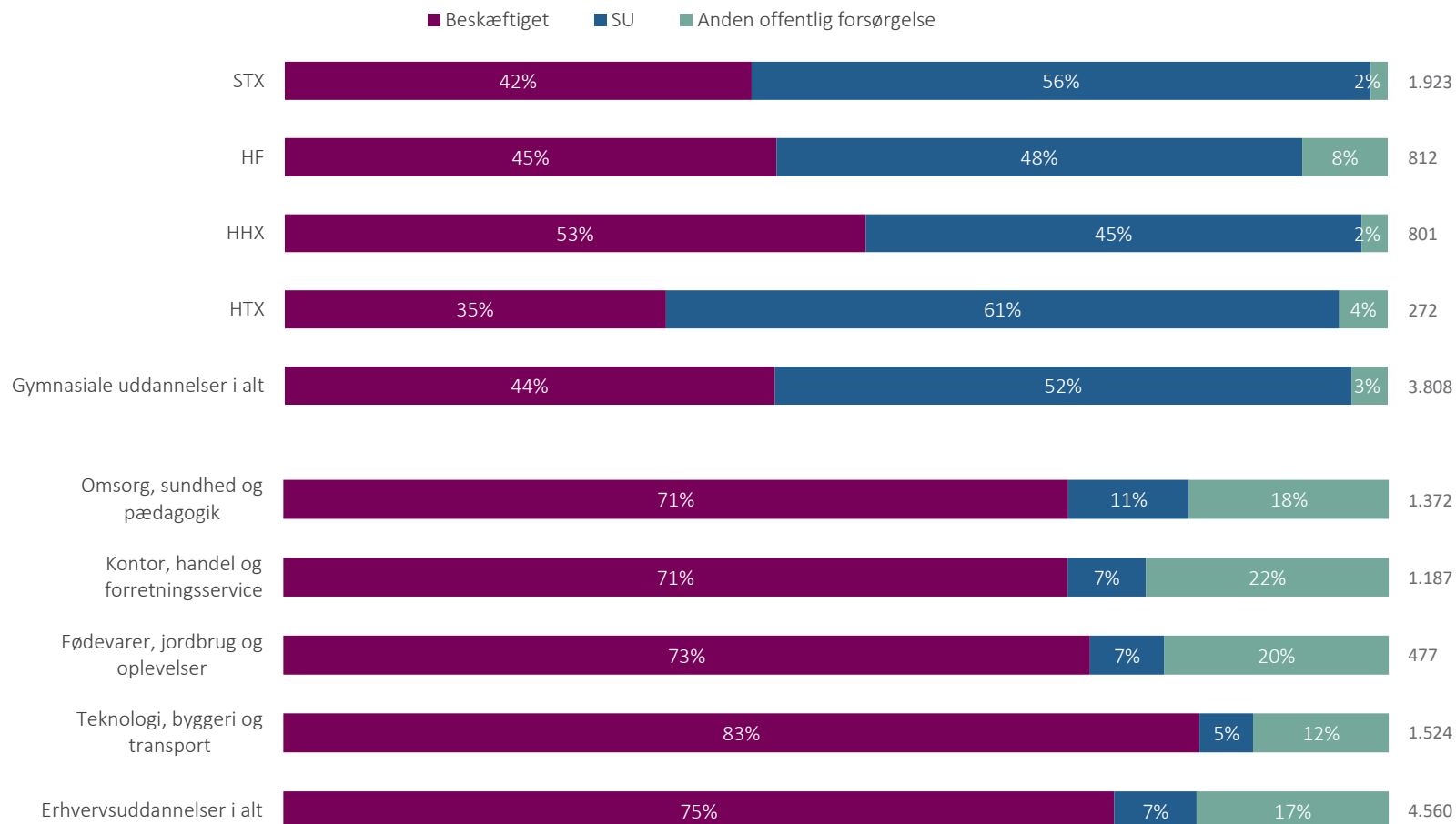
Ville færre unge være på offentlig forsørgelse, hvis flere tog en erhvervsuddannelse inden for Teknologi, byggeri og transport?



Figur 4.8: De unges forsørgelsesgrundlag 27 måneder efter at have færdiggjort ungdomsuddannelse på tværs af uddannelsesstype

Kilde: Særudtræk fra Danmarks Statistik.

Note: Opgørelsen er baseret på de unge, der har påbegyndt en ungdomsuddannelse efter 2008 og afsluttet uddannelsen i perioden 31. juli 2016 til 31. juli 2017 (nyest tilgængelige data). Offentlig forsørgelse inkluderer alle typer af offentlig forsørgelse ekskl. SU. Øvrige erhvervsuddannelser ikke medtaget (26 elever).



REGION SJÆLLAND VIL MANGLE FAGLÆRT STEM-ARBEJDSKRAFT I 2030

Særtemaet i Uddannelsesanalyse 2018 satte fokus på fremtidens behov for digitale, tekniske og naturvidenskabelige kompetencer i Region Sjælland. Uddannelser indenfor disse områder betegnes ”STEM-uddannelser” ud fra en forkortelse for Science, Technology, Engineering and Mathematics. Analysen præsenterede blandt andet en fremskrivning omhandlende fremtidens udbud af og efterspørgsel på STEM-uddannede. Da denne fremskrivning er lavet for data til og med 2018 er dens resultater stadig relevante for Uddannelsesanalyse 2020. Derfor præsenterer de sidste to figurer i dette kapitel de vigtigste fund fra disse fremskrivninger.

Figur 4.9a visualiserer det forventede udbud af og den forventede efterspørgsel på STEM-uddannet arbejdskraft på tværs af både erhvervsuddannelser og videregående uddannelser i 2018, 2025 og 2030. Da efterspørgslen på arbejdskraft er mere usikker at fremskrive end udbuddet af selvsamme, er der udarbejdet et ekstra maksimum scenarium, hvor beskæftigelsen vokser hurtigere end den hidtidige trend. Da der er tale om en fremskrivning er både udbud og efterspørgsel omgivet af en vis usikkerhed.

Figuren viser, at efterspørgslen på STEM-uddannet arbejdskraft stiger hurtigere end udbuddet frem mod 2030. Dette resulterer i en forventet mangel på STEM-uddannet arbejdskraft i 2025 og især i 2030.

Figur 4.9a behandler STEM-uddannet arbejdskraft under ét. Figuren viser derfor ikke inden for hvilke konkrete uddannelser, der vil opstå mangel på kvalificeret arbejdskraft. Sidste års uddannelsesanalyse viste, at den samlede fremtidige mangel på STEM-uddannet arbejdeskraft især skyldtes en mangel på EUD STEM-uddannede. Derfor fokuserer figur 4.9b på den forventede mangel på EUD STEM-uddannede i Region Sjælland i 2018, 2025 og 2030.



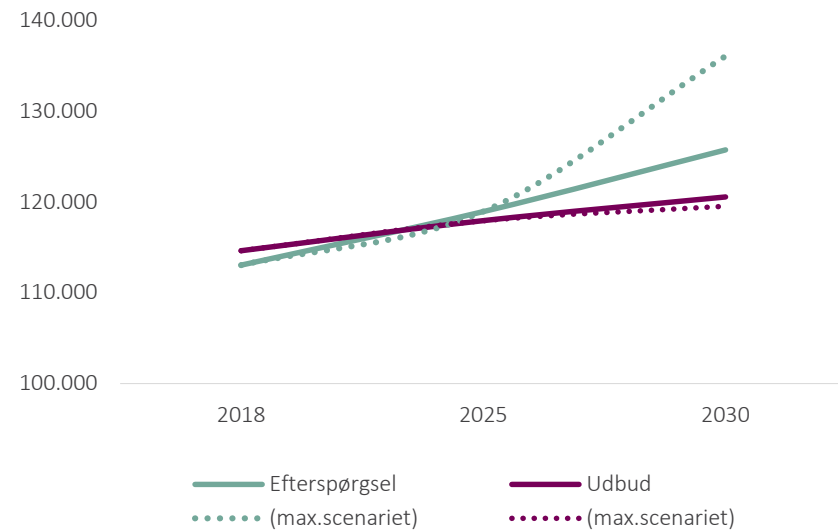
Hvordan får vi flere unge til at vælge en erhvervsuddannelse inden for STEM-området?

Figuren understreger, at den generelle mangel på STEM-uddannet arbejdskraft frem mod 2030 skal tilskrives manglen på EUD STEM-uddannede. Allerede i 2025 forventes en mangel på 5.000 EUD STEM-uddannede, og dette underskud af arbejdskraft vokser til 11.000 personer frem mod 2030. Det er både fremstillingserhvervene og byggefagene, som i fremtiden vil mangle kompetent arbejdskraft. Specifikt omfatter manglen de fleste håndværkeruddannelser, hvor nye uddannelser som produktionsoperatører og procesoperatører erstatter ældre smeduddannelser.

Når manglen stiger så betragteligt, skyldes det, at der uddannes betydeligt færre unge end det antal, der forventes at skulle pensioneres i de kommende år. Udfordringer med udbuddet af praktikpladser skal nævnes som én blandt flere forskellige årsager til den fremtidige mangel.

Figur 4.9a: Beregning af mangel på STEM-uddannede i Region Sjælland 2018, 2025 og 2030 (inkl. max.scenarium)

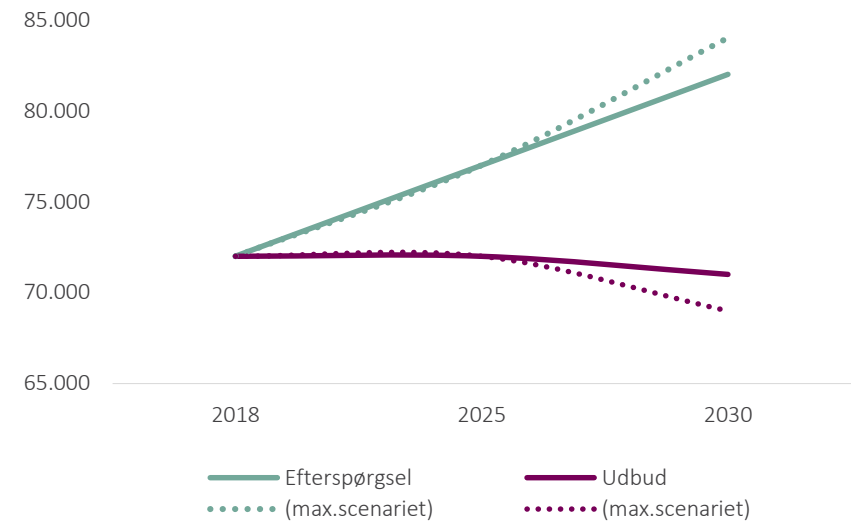
Kilde: Data fra Danmarks statistik, Uddannelses- og Forskningsministeriet og egne beregninger.



STEM i alt	2018	2025	2030	2030 max. scenariet
Efterspørgsel	113.000	118.900	125.700	136.000
Udbud	114.600	117.900	120.500	119.500
Balance mellem udbud og efterspørgsel	1.600	-1.000	-5.200	-16.500

Figur 4.9b: Beregning af mangel på EUD STEM-uddannede i Region Sjælland 2018, 2025 og 2030 (inkl. max.scenarium)

Kilde: Data fra Danmarks statistik, Uddannelses- og Forskningsministeriet og egne beregninger.



EUD	2018	2025	2030	2030 max. scenariet
Efterspørgsel	72.000	77.000	82.000	84.000
Udbud	72.000	72.000	71.000	69.000
Balance mellem udbud og efterspørgsel	0	-5.000	-11.000	-15.000



**UDBUDDET AF
UDDANNELSER I REGION
SJÆLLAND**

Dette sidste kapitel er dels et opslagsværk over uddannelsesinstitutioner i Region Sjælland og dels et overblik over den geografiske placering af regionens uddannelsesudbud.

Figurerne viser den geografiske spredning af henholdsvis udbuddet af erhvervsuddannelser, det gymnasiale uddannelsesudbud samt udbuddet af videregående uddannelser. Udvælgelsen af institutioner har taget udgangspunkt i Børne- og Undervisningsministeriets institutionsregister, men er suppleret med manuelle søgninger. En uddannelsesinstitution er medtaget, hvis den både er offentlig og har adresse i én af Region Sjællands Kommuner.



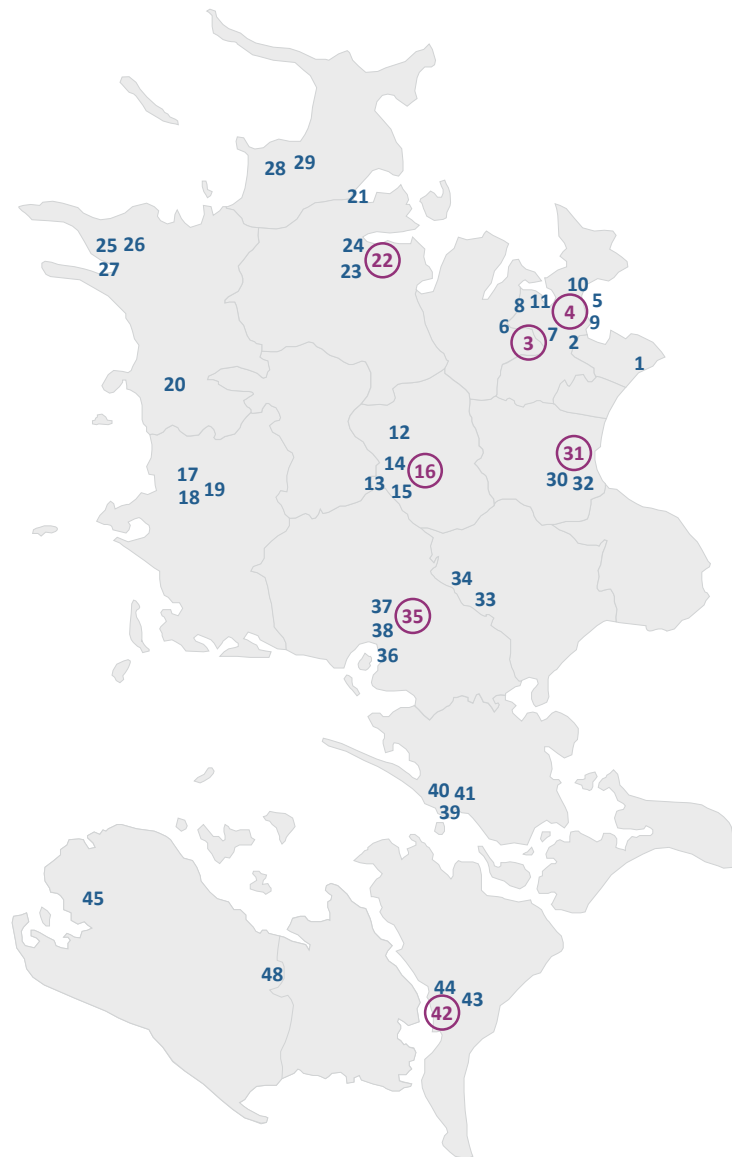
Er uddannelsesudbuddet i Region Sjælland tilstrækkeligt bredt og varieret? Og hvordan sikrer vi udbuddet i en fremtid med færre unge?

Figur 5.1: Uddannelsesudbud i Region Sjælland – Erhvervsuddannelserne

Kilde: Institutionsregistret suppleret med egen søgning

Note: Hovedinstitutioner er markeret med fed skrift i listen og med en cirkel på kortet. Hvis to eller flere institutioner er opgjort med den samme adresse, er de noteret under det samme nummer i listen.

- | | |
|--|---|
| 1 EUC Sjælland, Greve
Roskilde Tekniske Skole - Rådhusolmen | 24 ZBC Holbæk (SOSU) |
| 2 HTX Roskilde | 25 Allikeland Gymnasium |
| 3 Roskilde Handelsskole | 26 EUC Nordvestsjælland, Processkolen |
| 4 Roskilde Tekniske Skole | 27 Roskilde Tekniske Skole -Allikeland |
| 5 Roskilde Tekniske Skole - Industrivej 51 | 28 EUC Nordvestsjælland, Fårevejle |
| 6 Roskilde Tekniske Skole - Landbrugsskolen Sjælland - Ledreborg Allé | 29 EUC Nordvestsjælland, Asnæs |
| 7 Roskilde Tekniske Skole – Pulsen | 30 EUC Sjælland, Køge Afdeling |
| 8 Roskilde Tekniske Skole - Pulsen 8 | 31 Køge Handelsskole |
| 9 Roskilde Tekniske Skole - Vilvorde | 32 ZBC Køge
ZBC Køge (SOSU) |
| 10 Roskilde Tekniske Skole, Søndre Mellemvej | 33 EUC Sjælland, Haslev afdeling |
| 11 ZBC Roskilde (Slagteriskolen)
ZBC Roskilde (SOSU) | 34 ZBC Haslev |
| 12 Roskilde Tekniske Skole/Vrange Skov | 35 EUC Sjælland
EUC Sjælland, Næstved – Jagtvej |
| 13 ZBC Handels og Teknisk gymnasium Ringsted | 36 EUC Sjælland, Næstved – Malervænget |
| 14 ZBC Ringsted (SOSU) | 37 ZBC Handelsgymnasiet Næstved
ZBC Næstved |
| 15 ZBC Ringsted HS
ZBC Ringsted TS | 38 ZBC Næstved (SOSU) |
| 16 Zealand Business College | 39 EUC Sjælland, Vordingborg |
| 17 ZBC Handels- og Teknisk gymnasium Slagelse | 40 EUC Sjælland, Vordingborg, Næstvedvej |
| 18 ZBC Slagelse (Selandia) | 41 ZBC Handels og Teknisk gymnasium Vordingborg
ZBC Vordingborg |
| 19 ZBC Slagelse (SOSU) | 42 CELF - Center for erhv.rettede udd. Lolland-Falster
CELLF, Nykøbing F., Kringelborg Allé |
| 20 Roskilde Tekniske Skole, Landbrugsskolen Sjælland - Høng | 43 CELF, Nykøbing F, Merkurs Plads |
| 21 EUC Nordvestsjælland, Audebo | 44 SOSU Nykøbing F. |
| EUC Nordvestsjælland | 45 CELF Nakskov |
| 22 EUC Nordvestsjælland, Holbæk
Roskilde Tekniske Skole - Absalonsvej/Holbæk | 46 CELF Maribo |
| 23 Slotshaven Gymnasium | |

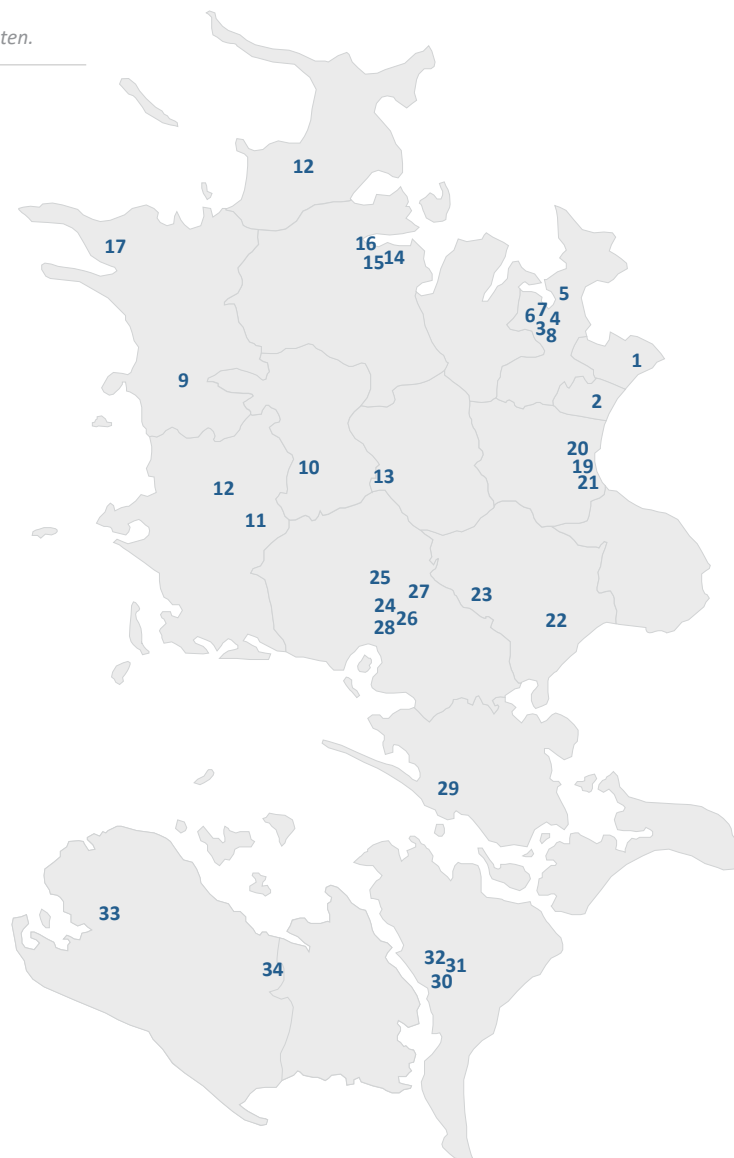


Figur 5.2: Uddannelsesudbud i Region Sjælland – Det gymnasiale udbud

Kilde: Institutionsregistret suppleret med egen søgning

Note: Hvis to eller flere institutioner er opgjort med den samme adresse, er de noteret under det samme nummer i listen.

- | | |
|---|--|
| 1 Greve Gymnasium | 18 Odsherreds Gymnasium |
| 2 Solrød Gymnasium | 19 HTX Køge - EUC Sjælland |
| 3 Roskilde Handelsskole | 20 Køge Gymnasium |
| 4 Roskilde Gymnasium | 21 Køge Handelsskole |
| 5 Himmelev Gymnasium | 22 VUC Storstrøm Faxe |
| 6 Roskilde Katedralskole | 23 Midtsjællands Gymnasium - MSG-Haslev |
| 7 HF og VUC Roskilde | 24 ZBC HHX Næstved |
| 8 Roskilde Tekniske Skole | 25 Herlufsholm Skole og Gods |
| HF og VUC Klar - Ringsted | 26 HTX Næstved - EUC Sjælland |
| 9 Midtsjællands Gymnasium MSG-Ringsted | 27 Næstved Gymnasium og HF |
| ZBC HHX Ringsted | 28 VUC Storstrøm Næstved |
| ZBC HTX Ringsted | ZBC HHX Vordingborg |
| 10 Sorø Akademis Skole | 29 ZBC HTX Vordingborg |
| 11 HF og VUC Klar - Slagelse | Vordingborg Gymnasium & HF |
| Slagelse Gymnasium | 30 VUC Storstrøm Nykøbing F |
| 12 ZBC HHX Slagelse | Handelsgymnasiet Nykøbing - CELF |
| ZBC HTX Slagelse | 31 Teknisk Gymnasium Nykøbing - CELF |
| 13 Høng Gymnasium og HF | 32 Nykøbing Katedralskole |
| 14 Slotshaven Gymnasium - EUC Nordvestsjælland | Handelsgymnasiet Nakskov - CELF |
| 15 Nordvestsjælland HF og VUC - Holbæk | 33 Nakskov Gymnasium og HF |
| 16 Stenhus Gymnasium | Teknisk Gymnasium Nakskov - CELF |
| Kalundborg Gymnasium og HF | 34 Maribo Gymnasium |
| 17 Nordvestsjælland HF & VUC – Kalundborg | Nakskov Gymnasium og HF i Maribo |
| Allikeland Gymnasium - EUC Nordvestsjælland | |

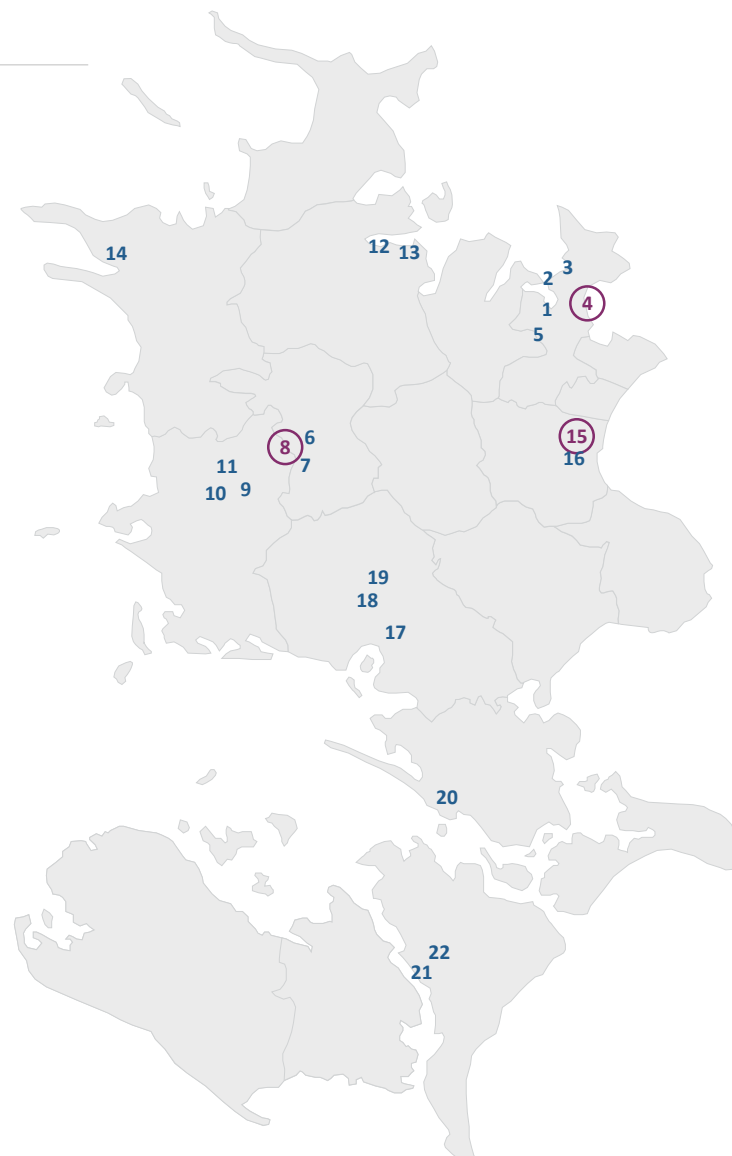


Figur 5.3: Uddannelsesudbud i Region Sjælland – De videregående uddannelser

Kilde: Institutionsregistret suppleret med egen søgning

Note: Hovedinstitutioner er markeret med fed skrift i listen og med en cirkel på kortet.

- 1 Absalon, Campus Roskilde
- 2 Ph.d.-skolen v/ DTU Energi
- 3 Ph.d.-skolen v/ DTU Vindenergi
- 4 Roskilde Universitet**
- 5 Zealand Sjællands Erhvervsakademi i Roskilde
- 6 Absalon, Campus Sorø
- 7 Absalon, Center for videreuddannelse
- 8 Professionshøjskolen Absalon**
- 9 Absalon, Campus Slagelse
- 10 Syddansk Universitet, Slagelse
- 11 Zealand Sjællands Erhvervsakademi i Slagelse
- 12 Absalon, Campus Holbæk
- 13 Zealand Sjællands Erhvervsakademi i Holbæk
- 14 Absalon, Campus Kalundborg
- 15 Zealand Sjællands Erhvervsakademi**
- 16 Zealand Sjællands Erhvervsakademi i Køge
- 17 Absalon, Campus Næstved
- 18 DTU adgangskursus, Næstved
- 19 Zealand Sjællands Erhvervsakademi i Næstved
- 20 Absalon, Campus Vordingborg
- 21 Absalon, Campus Nykøbing F.
- 22 Zealand Sjællands Erhvervsakademi i Nykøbing F.



Udgivelse:

Region Sjælland 2020

Udarbejdelse og layout af:

Epinion P/S

Ryesgade 3F

2200 Copenhagen N

Tlf.: 87 30 95 00

contact@epinionglobal.com

Tryk:

JT-gruppen

Oplag:

600 stk

Ekstra eksemplarer fås hos:

Region Sjælland

Regional Udvikling

Aléen 15, 4180 Sorø

Tlf.: 57 87 57 50

regionaludvikling@regionsjælland.dk

13. februar 2020

**Region Sjælland
Alléen 15
4180 Sorø**

Ansøgning om udbud af 2-årig stx

Hf og VUC Roskilde søger hermed om at styrke sit og Region Sjællands uddannelsesudbud med 2-årig stx (studenterkursus).

Vi søger den 2-årig stx med udbud og opstart i Roskilde pr. august 2021. Det er vores ønske at etablere et tosporet tilbud med en samlet kapacitet på op til 56 elever pr. årgang. Roskilde er en uddannelsesby, og det gør det naturligt for uddannelsessøgende at kigge mod Roskilde, når de vil tage en uddannelse. Samtidig har Hf og VUC Roskilde et stort opland, hvorfra vi modtager vores kursister (se bilag 1). Roskilde har en central placering ift. offentlig transport, hvilket bl.a. gør Roskilde let tilgængelig for uddannelsessøgende fra områderne omkring både Holbæk (vest-nordvest), Ringsted (sydvest) og Køge (syd).

Hf og VUC Roskilde søger sekundært om 2-årig stx placeret på vores afdeling i Campus Køge med udbud og opstart pr. august 2022. I Køge er det planen, at Hf og VUC Roskildes afdeling på Gymnasievej 2 flytter ud til Campus Køge for at blive en del af det samlede udbud af ungdomsuddannelser og akademiuddannelser, 10. klasser m.fl. i knudepunktet ved den nye Køge Nord Station. Campus Køge er kendt i lokalområdet og er i stigende grad blevet en motivationsfaktor, når de unge og unge voksne skal vælge uddannelse.

Begrundelser for ansøgningen – kort

Der er en række begrundelser for, at Hf og VUC Roskilde kan og bør udbyde en 2-årig stx:

1. Region Sjælland mangler et 2-årigt stx-tilbud.
2. Der er mange unge, der er så dygtige og målrettede, at de kan gennemføre en stx på 2 år – vi har allerede mange af dem på såvel vores 2-årige hf som på hf-enkeltfag.
3. Hf og VUC Roskilde kan tilbyde et veludviklet voksenpædagogisk miljø, som tiltrækker mange unge og voksne, der føler sig på afstand af det univers, der tegnes af unge på 16-18 år, som er den bærende gruppe i det traditionelle gymnasium.
4. Hf og VUC Roskilde har mange års erfaring med undervisning i gymnasiale fag på alle niveauer – niveau C, B og A.
5. Hf og VUC Roskilde har en stærk scienceprofil, der vil tiltrække ansøgere til STEM-uddannelser.
6. Hf og VUC Roskilde har gennem årene oparbejdet et særligt inkluderende studiemiljø.

Baggrund og uddybninger af begrundelser for ansøgningen

Gymnasireformen fra 2017, hvorved den 2-årige hf blev tonet i retning af kortere og mellem-lange professionsuddannelser, har betydet, at en række unge og unge-voksne mennesker, der på forhånd ved, at de vil videre til en lang videregående uddannelse, og som ønsker at kvalificere sig til dét i et voksenpædagogisk miljø, blev ladt lidt i stikken. Disse unge skal lægge minimum et halvt år oven i deres hf-eksamen, hvorved deres ungdomsuddannelse og dermed deres samlede uddannelsesforløb bliver unødigt forlænget. Det er ikke samfundsøkonomisk tilfredsstillende, og det giver ikke mening for et topmotiveret, målrettet og dygtigt ungt menneske, der ved, hvad han/hun vil med sin videre uddannelse. En 2-årig stx vil imødegå denne problemstilling, og derfor søger Hf og VUC Roskilde et udbud af den 2-årige stx.

Hf og VUC Roskilde har mange års erfaring med at tilrettelægge og gennemføre 2-årig hf. Den 2-årige hf's struktur, hvor eleverne studerer sammen i klasser, giver anledning til at opbygge et særligt studiemiljø, hvor teamorganiserede lærere har et stærkt fokus på elevernes faglige progression og trivsel i hver klasse, ligesom eleverne bliver i stand til at støtte hinanden gennem det lærende fællesskab, klassen repræsenterer. De erfaringer vil være nyttige i forhold til at administrere og gennemføre et klassestruktureret 2-årigt uddannelsesforløb i stx-regi.

De kortfattede begrundelser ovenfor vil i det følgende blive uddybet:

- Ad. 1) Region Sjælland mangler et 2-årigt stx-tilbud. Der findes i dag ikke et 2-årigt stx-udbud i Region Sjælland. Med et stx-udbud i Roskilde vil Hf og VUC Roskilde kunne dække

store dele af regionens behov for et 2-årigt stx-udbud, idet vi i forvejen modtager elever fra store dele af Sjælland (se igen bilag 1). Både Roskilde og Køge er transportmæssigt let tilgængelige adresser fra især den vestlige og sydlige del af Sjælland.

Sjælland har i dag kun 4 udbudssteder af 2-årig stx – de er imidlertid alle placeret i Region Hovedstaden: Akademisk Studenterkursus København N, Frederiksberg VUC og STX, Gentofte Studenterkursus samt HF og VUC Nordsjælland (Hillerød afd.).

I vestgående retning er det nærmeste 2-årige stx placeret i Toftlund, Sønderjylland.

- Ad. 2) Der er mange unge, der er så dygtige og målrettede, at de kan gennemføre en stx på 2 år. Vi har mange af dem på såvel vores 2-årige hf som på hf-enkeltfag, og vi har via interviews fået bekræftet, at mange af dem *ville* have valgt en 2-årig stx hos os, hvis vi havde kunnet udbyde en sådan. Samtidig er vi af den overbevisning, at flere unge *ikke* vælger vores 2-årige hf, fordi den ikke giver direkte adgang til længere videregående uddannelser. Med en 2-årig stx vil vi derfor både kunne give nogle elever (hf-eleverne) et bedre tilbud, og vi vil samtidig kunne give andre elever (de, der ikke søger hf) det rigtige tilbud.
- Ad. 3) Hf og VUC Roskilde kan tilbyde et veludviklet voksenpædagogisk miljø, som tiltrækker mange unge og voksne, der føler sig på afstand af det univers, der tegnes af unge på 16-18 år, som er den bærende gruppe i det traditionelle gymnasium. Når man eksempelvis er blevet 18-25 år, er det yderst attraktivt at kunne gennemføre en stx på 2 år frem for en hf på 2½-3 år. Disse unge vil hurtigere kunne blive klar til en lang videregående uddannelse. Det er dels det voksne miljø, hvor eleverne er ældre, og kommunikationen og adfærden er mere voksen), dels den voksenpædagogiske ekspertise, som betyder, at undervisningen tilrettelægges med udgangspunkt i voksne elevers liv og baggrund, der tiltrækker disse elever. Det fælles mål med uddannelsen og det deraf følgende høje faglige niveau vil skabe et attraktivt uddannelsesmiljø og læringsfælleskab for denne specifikke elevgruppe. Underviserne mestrer den voksenpædagogiske tilgang, som er opbygget gennem mange års udviklingsarbejde og pædagogisk praksis på hf-enkeltfag og 2-årig hf.
- Ad. 4) Hf og VUC Roskilde har mange års erfaring med undervisning i gymnasiale fag på alle niveauer – niveau C, B og A. Vi har derfor den fornødne ekspertise til at varetage en kvalificeret, gymnasial undervisning ud fra en didaktik, der motiverer og matcher unge voksnes niveau og forventninger. Hf-dimittender fra Hf og VUC Roskilde vælger i forvejen lange videregående uddannelser. Det kan vi se af vores hf-dimittenders uddannelsesvalg fra før gymnasireformen i 2017, hvor det fremgår, at hhv. 30 % og 24 % af dimittenderne 15 måneder senere havde valgt en lang videregående uddannelse, hvilket er markant flere end landsgennemsnittet for hf-dimittender (se bilag 2).
- Ad. 5) Hf og VUC Roskilde har en stærk science-profil, der vil tiltrække ansøgere til STEM-uddannelser. Hf og VUC Roskilde har de påkrævede faglokaler og har i de seneste 5 år

eksempelvis styrket sin science-profil gennem strategiske efteruddannelsesindsatser og science-aktiviteter med kursisterne via EU-midler. Det har bl.a. betydet en øget gennemførelse for kvinder i STEM-fagene Kemi B-niveau og matematik A-niveau. Region Sjællands prognoser viser, at regionen vil mangle STEM-uddannede i de kommende 10 år (se bilag 3).

Ad. 6) Hf og VUC Roskilde har gennem årene oparbejdet et særligt inkluderende studiemiljø, der også indbefatter en bredt tilbud om ordblinde- og SPS-støtte. Disse studiestøttende faciliteter tilbydes elever på de traditionelle gymnasier med 3-årige stx-forløb ikke i nær samme grad.

Områderne omkring Roskilde og Køge er vækstområder, der tiltrækker nye familier som tilflyttere. Det medfører også alt andet lige flere unge mennesker, hvilket kan aflæses af den demografiske udvikling for unge, der i Roskilde og omegnen er stigende (se bilag 4). Samtidig kan vi se, at der stadig er behov for at øge andelen af unge, der gennemfører en ungdomsuddannelse i Region Sjælland (se bilag 5) – en opgave, Hf og VUC Roskilde har varetaget i mange år, og som vil kunne styrkes med et øget uddannelsesudbud i form af en 2-årig stx.

Om Hf og VUC Roskilde

Hf og VUC Roskilde blev i 2007 en statslig selvejende institution under Undervisningsministeriet. Hf og VUC Roskilde er i dag omfattet af *Bekendtgørelse af lov om institutioner for almen-gymnasiale uddannelser og almen voksenuddannelse m.v.* (LBK nr. 880 af 10/06 2015).

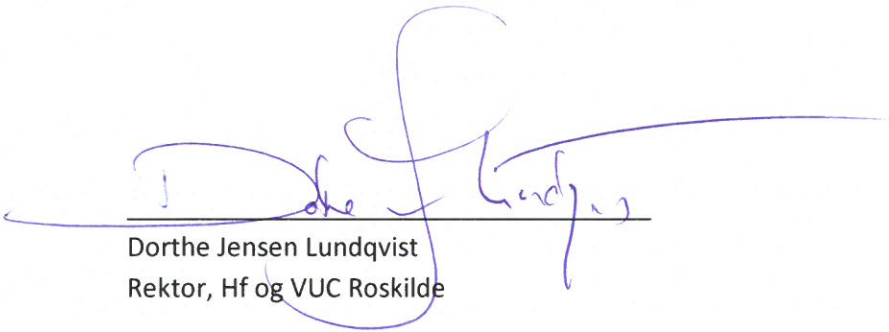
På Hf og VUC Roskilde tilbydes der uddannelser på fuldtid og deltid. I 2018 havde Hf og VUC Roskilde i alt 3.600 cpr-kursister, 1.250 årskursister, på dag- og aftenhold svarende til, at ca. 70 % af kursisterne tager deres uddannelse i Roskildeafdelingen, 20 % i Køgeafdelingen og 10 % i Greveafdelingen.

Hf og VUC Roskilde udbyder almen gymnasial studieforbereende undervisning i form af hf som enkeltfagstilrettelæggelse i alle vores afdelinger. I Roskildeafdelingen udbyder vi derudover også 2-årig hf. Hf og VUC Roskilde har mange års erfaring med hf, der henvender sig til en lidt mere voksen aldersgruppe, der, for at komme videre i tilværelsen, har behov for at sammensætte et antal hf-eksamener, der giver adgang til videre uddannelse. En elev på den 2-årige hf er typisk i begyndelsen af 20'erne. Hf og VUC Roskilde har siden 2007 udbudt den 2-årige hf i Roskildeafdelingen og har også på denne tilrettelæggelsesform indhøstet mange erfaringer. Dette gælder både den pædagogiske ledelse og hf-lærerne, som har skabt et rummeligt og mangfoldigt uddannelsesmiljø med høj faglighed.

Hf og VUC Roskilde ser et stort uddannelsesmæssigt potentiale i en 2-årig stx, som vil styrke uddannelsesudbuddet i både Roskilde og evt. Køge. En 2-årig stx vil tilgodese et reelt behov

hos mange målrettede og dygtige unge mennesker i regionen, der ikke vil bruge 3 år på at kvalificere sig til en lang videregående uddannelse – og som ikke kan spejle sig i gymnasiets ungdomsprofil, og som ønsker at blive mødt som voksne, der godt kan fuldføre en stx på 2 år. Samtidig har en 2-årig stx den prestige for mange unge, der vil gøre udbuddet yderligere attraktivt.

Hf og VUC Roskilde håber på denne baggrund på Region Sjællands og Undervisningsministeriets imødekommelse, så et udbud af et 2-årig stx kan realiseres fra august 2021.

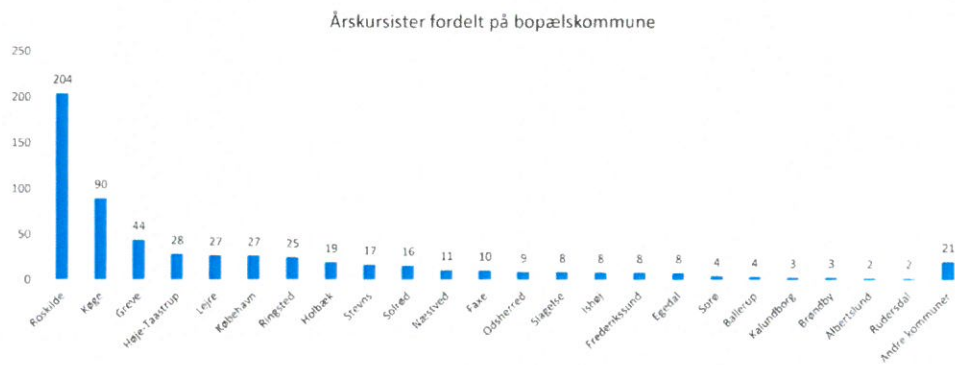
A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Dorthe Jensen Lundqvist'. The signature is written over a horizontal line.

Dorthe Jensen Lundqvist
Rektor, Hf og VUC Roskilde

Steffen Lund
Bestyrelsesformand, Hf og VUC Roskilde

Bilag 1

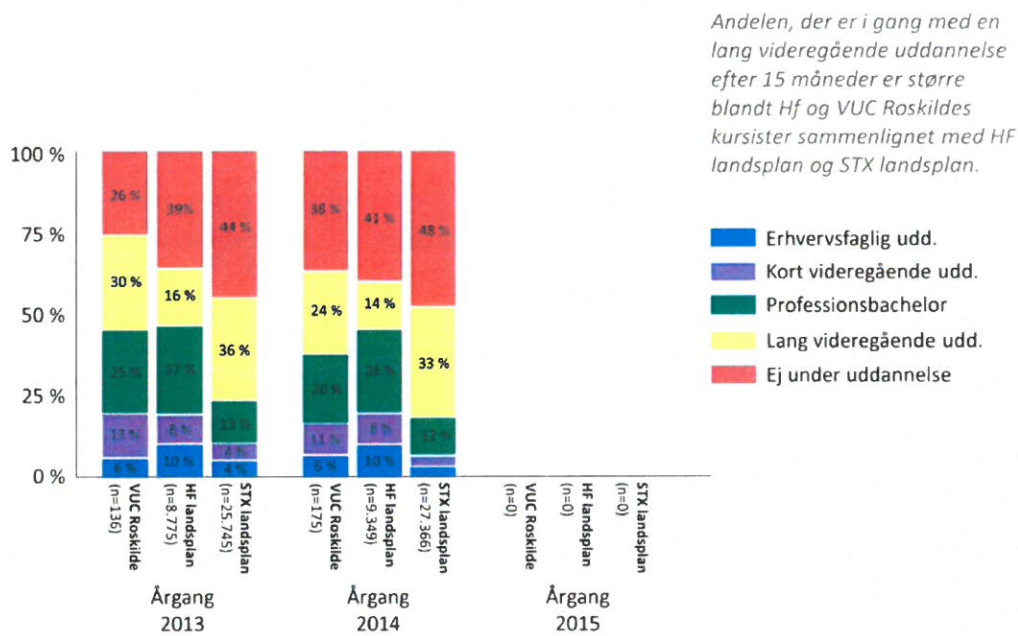
Antal årsværk (hf-kursister) for hver kommune 2019 – fra eget datatræk



Bilag 2

Dimittenders uddannelsesvalg 15 måneder efter – fra Danmarks Statistik

Dimittendernes uddannelsesvalg (HF2 og HFE) 15 måneder efter dimission



Bilag 3

Om manglen på STEM-uddannede – fra Region Sjælland. Uddannelsesanalyse 2018, s. 58

Tabel 5.6: Beregning af mangel på mat/dat LVU-STEM-uddannede i Region Sjælland 2018, 2025 og 2030 (inkl. max.scenarium)

Kilde: Data fra Danmarks statistik, Uddannelses- og Forskningsministeriet og egne beregninger

Mat/dat LVU-STEM	2018	2025	2030	2030 max. scenariet
Efterspørgsel	4.000	5.000	5.500	7.000
Udbud	3.500	4.000	4.500	5.000
Balance mellem udbud og efterspørgsel	-500	-1.000	-1.000	-2.000

Tabel 5.7: Beregning af mangel på ph.d. STEM-uddannede i Region Sjælland 2018, 2025 og 2030 (inkl. max.scenarium)

Kilde: Data fra Danmarks statistik, Uddannelses- og Forskningsministeriet og egne beregninger

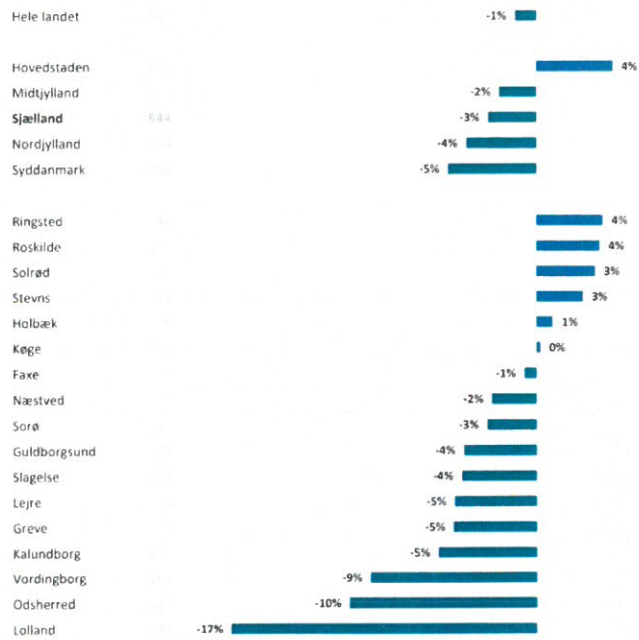
Ph.d.	2018	2025	2030	2030 max. scenariet
Efterspørgsel	200	300	500	650
Udbud	150	250	350	450
Balance mellem udbud og efterspørgsel	-50	-50	-150	-200

Bilag 4

Demografisk udvikling for de unge i regioner og kommuner – fra Region Sjælland.
 Uddannelsesanalyse 2018, s. 23

Figur 2.8: Demografisk udvikling for de unge (15-17-årige) fordelt på regioner og kommuner, 2018-2025

Kilde: Demografiske Moduler (DFM) og FRA 2021 og 2025. Uddannelses- og Forskningsministeriet (2018). Uddannelses- og Forskningsministeriet (2018). Uddannelses- og Forskningsministeriet (2018). Uddannelses- og Forskningsministeriet (2018). Uddannelses- og Forskningsministeriet (2018).

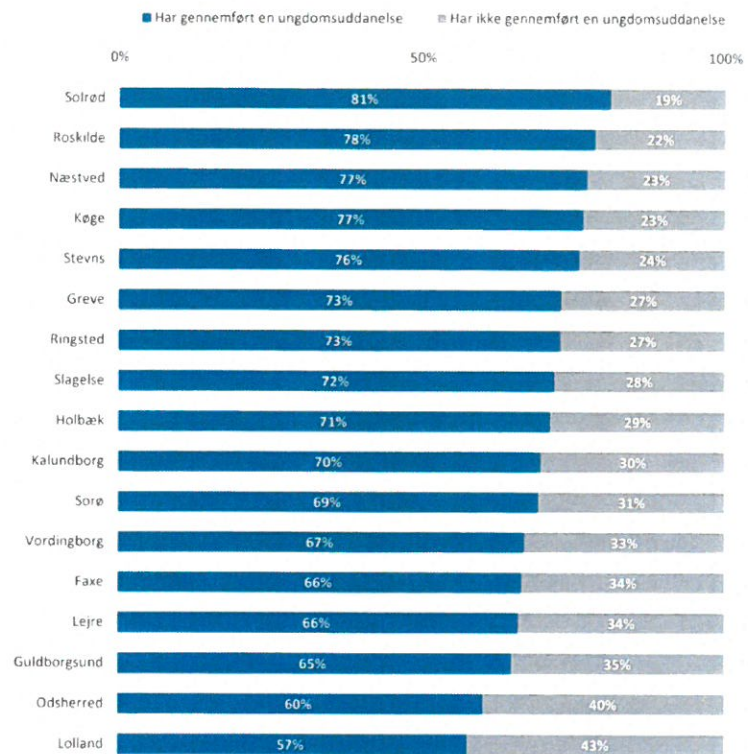


Bilag 5

Andelen af 25-årige, der har gennemført en ungdomsuddannelse fordelt på Region Sjællands kommuner – fra Region Sjælland. Uddannelsesanalyse 2018, s. 14

Figur 2.2: Andelen af 25-årige, der har gennemført en ungdomsuddannelse fordelt på Region Sjællands kommuner

Kilde: Danmarks Statistik (2018)
 Note: Baseret på registerdata for 25-årige i Region Sjælland i 2018, der har gennemført en ungdomsuddannelse. Andelen af 25-årige, der har gennemført en ungdomsuddannelse, er beregnet som andelen af 25-årige, der har gennemført en ungdomsuddannelse, divideret med den samlede andelen af 25-årige.



Til
HF og VUC Roskilde
Børne – og Undervisningsministeriet
Region Sjælland

Bispegade 1
4800 Nykøbing F.
Tlf: 5488 1700

msi@vucstor.dk
www.vucstor.dk
CVR: 29541868

24. februar 2020

Høringsvar vedr. HF og VUC Roskildes ansøgning om udbud af 2 årig stx i Roskilde, sekundært på Campus Køge

Hermed høringssvar på ansøgning til Børne – og Undervisningsministeriet og Region Sjælland fra HF og VUC Roskilde om udbud af 2 årig stx i Roskilde, sekundært på Campus Køge.

Bemærkninger

VUC Storstrøm henleder opmærksomheden på to forhold:

1. VUC Storstrøm er af den opfattelse, at der på nuværende tidspunkt generelt er en god dækning på det gymnasiale uddannelsesområde i Region Sjælland, hvilket giver uddannelsessøgende gode muligheder for at søge videre på korte, mellemlange - og lange videregående uddannelser.
2. Det er VUC Storstrøms opfattelse, at den generelle demografiske udvikling i Region Sjælland ikke fordrer yderligere gymnasiale uddannelsesudbud i Region Sjælland.

VUC Storstrøm har for så vidt ikke yderligere bemærkninger.



Per Skovgaard Andersen
Bestyrelsesformand
VUC Storstrøm

Martin Lasse H. Sieben
Adm. direktør
VUC Storstrøm





Til VUC Storstrøm

Styrelsen for Undervisning og
Kvalitet

Bilag 1 til sagsfremstilling 4.b

Frederiksholms Kanal 25
1220 København K
Tlf. nr.: 33 92 50 00
E-mail: stuk@stukvum.dk
www.stukvum.dk
CVR nr.: 29634750

3. februar 2020
Sags nr.:19/15126

Endelig godkendelse af åbningsbalance efter udspaltning til FGU

Indledning og godkendelse

Styrelsen for Undervisning og Kvalitet under Børne- og Undervisningsministeriet har den 1. oktober 2019 modtaget tillæg til plan- og redegørelse for udspaltningen fra VUC Storstrøm.

Styrelsen har modtaget følgende materiale:

- Tillæg til plan- og redegørelse for udspaltning jf. vedlagte skabelon, som skal supplere det tidligere indsendte med oplysninger fra perioderegnskaber for perioden 1. januar til 31. juli 2019, samt eventuelle øvrige relevante ændringer
- Åbningsbalance for VUC-institutionen, jf. vedlagte skabeloner, hvor de samlede aktiver og passiver gøres op med ledsagende revisorerklæring
- Revisionsprotokollat vedr. åbningsbalancen
- Kreditorerklæring

I behandlingen af sagen anvender Styrelsen følgende retsgrundlag:

- Bekendtgørelse om institutioner for forberedende grunduddannelse m.v. (BEK nr. 478 af 26/04/2019)
- Bekendtgørelse af lov om institutioner for forberedende grunduddannelse (LBK nr. 604 af 24/05/2019)

Økonomi og regnskab

Institutionens økonomi er vurderet med henblik på at udtrykke konklusion om det samlede økonomiske grundlag for den fortsættende institution.

Vurderingen er baseret på det indsendte materiale, jf. indledningen.

Institutionen har efter udspaltningen ifølge åbningsbalancen en egenkapital på 41,8 mio.kr. og hensættelser på 0,4 mio.kr.

Samlede aktiver udgør 197,0 mio.kr. (hvoraf 144,6 mio.kr. er anlægsaktiver og 52,4 mio.kr. er omsætningsaktiver).

Institutionens samlede gældsforpligtelser udgør 154,7 mio.kr. (hvoraf 104,1 mio.kr. er langfristet gæld og 50,6 mio.kr. er kortfristet gæld).

Styrelsens gennemgang har ikke givet anledning til at indhente yderligere materiale om den udspaltende institutions økonomi.

Godkendelse

På baggrund af ovennævnte materiale godkender ministeriet med virkning fra 1. august 2019 åbningsbalancen for VUC Storstrøm efter udspaltningen af aktiver, passiver, rettigheder og forpligtelser til de FGU-institutioner, hvis uddannelse eller aktivitet nu træder i stedet for VUCs.

Med venlig hilsen

Kasper Lykke Kirkelund Søndergaard

Fuldmægtig

Direkte tlf.: +45 33 92 50 16

E-mail: Kasper.Lykke.Kirkelund.Sondergaard@stukuvn.dk

Bilag 1 til sagsfremstilling 4.d

Kompetenceplan 2020- 2021

Kompetenceplanen tager udgangspunkt i et VUC Storstrøm, som er i et stærkt samspil med omverdenen, og som er aktiv medspiller i løsningen samt udviklingen af undervisningsopgaver. Kompetencekravene til fremtidens medarbejder forpligter os som uddannelsesinstitution til, at måden hvorpå vi arbejder med at kvalificere de almene kompetencer lever op til dette. Vores kerneopgave handler derfor om meget mere end kun fagfagligheden, den handler også om dannelse af det hele menneske. Det betyder, at VUC Storstrøm har fokus på læringsdesign, som rummer såvel faglige, almene, personlige som sociale kompetencer.

Dette betyder helt konkret, at medarbejdere ved VUC Storstrøm skal være mindst et skridt foran i både forståelse af, hvad der forventes af fremtidens medarbejder og, i mødet med den anden, kan handle herpå for at danne og uddanne fremtidens medarbejder.

VUC Storstrøm anser faglig, didaktisk, pædagogisk samt digital kompetenceudvikling for ligeværdige elementer i bestræbelserne på at kunne opfylde de strategiske pejlemærker om at være en organisation, som er karakteriseret ved at kunne tilbyde "Viden til tiden" og sikre at vores pay-off "din vej videre" er bundet op af kompetenceudvikling i et professionelt voksenpædagogisk læringsmiljø, forankret i et vedvarende højt fagligt niveau.

Med Kompetenceplanen ønsker VUC Storstrøm at påtage sig ansvaret for til stadighed at sikre, at de fagfaglige, didaktiske og pædagogiske kompetencer udvikles således, at medarbejderne til stadighed er i stand til at læringsdesignere undervisningen på en måde, som sikrer, at kursisternes gennemførelse og læringsudbytte stiger.

Kompetenceplanen har derfor i design af læring fortsat fokus på faglighed, didaktik og pædagogik og måden hvorpå dette kan folde sig ud. Den skal understøtte VUC Storstrøms strategi, hvor vi sikrer, at der er et attraktivt uddannelsesstilbud på alle afdelinger, og hvor vi ved hjælp af teknologier binder disse sammen. De interne og eksterne kurser skal bidrage til, at medarbejderne bliver rustede til at løfte de opgaver i organisationen, der sikrer, at VUC Storstrøms undervisningskvalitet er i højsædet samt, at kursisten sættes i centrum. Kurserne skal, qua form, indhold samt høj transfer, skabe de bedst mulige rammer for vores kursister til at opnå de bedst mulige læringsresultater således, at flest muligt gennemfører uddannelserne, samt at overgangen til videre uddannelse og erhverv styrkes. Kompetenceudvikling ses i denne kontekst som en balancering mellem mulighed, ret og pligt.

Realiseringen af pejlemærkerne i strategien opnås ved at skabe endnu flere samt nære lærings- og arbejdsfællesskaber ved at fokusere på læringsdesign. Kompetenceplanen skal derfor skabe struktur og sammenhængskraft. Det er derfor hensigten, at medarbejdere skal kompetenceudvikles i både det faglige, det virtuelle og relationelle for at lykkes med at løfte de mange spændende opgaver, der ligger i ens egen jobfunktion. *Der er således ikke tale om aktive til- og fravalg af kurser, idet vi arbejder med mere-end begrebet.*

VUC Storstrøm består af seks afdelinger, der er lokalt forankret og digitalt forbundet. Det er hybride uddannelsessteder, der kobler det analoge og det virtuelle i mange forskellige læringsmiljøer og

læringsveje, eksempelvis VUC Åben, Global Classroom, Læringszoner samt mere traditionel klasseundervisning. Dette giver adskillige muligheder for den enkelte kursist men gør det ligeledes i høj grad komplekst at være underviser og medarbejder på VUC Storstrøm.

Kompetenceudviklingen afspejler strategien for 2019-2021 og har fokus på følgende centrale elementer:

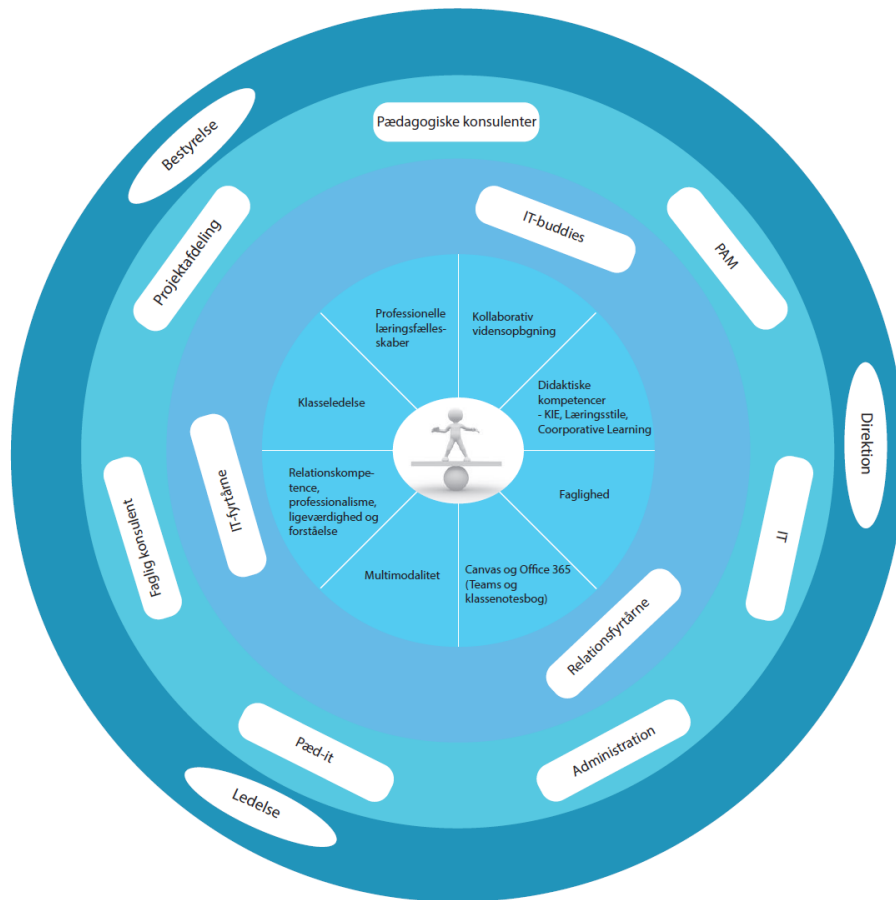
- Almen dannelse i et voksenpædagogisk miljø, hvor kursisten er i centrum for egen faglig udvikling og læring.
- Professionelle læringsmiljøer og moderne undervisningsfaciliteter – som understøtter nærhed og udsyn i læringen.
- Kvalitet og agilitet i uddannelses tilbuddene – hvor vi gennem nye tilrettelæggelser sikrer, at der er et lokalt tilbud til alle borgere i vores dækningsområde.
- Fortrukne samarbejdspartner for almen efteruddannelse – vi er tæt på markedet, så vi konstant har en god fornemmelse for, hvilke almene kompetencer virksomheder og organisationer efterspørger.

VUC Storstrøm er en organisation i konstant udvikling, og de kurser som udbydes skal derfor forstås som retningsgivende for, hvor vi ønsker, at organisationen skal bevæge sig hen. Nøglekompetencer for medarbejdere fremgår af bilag 1 og procedurerne i bilag 8. Kurser, som den enkelte medarbejder følger og arbejder videre med i den daglige praksis eller undervisning, drøftes som udgangspunkt i MUS-samtaler og porteføljesamtaler. De obligatoriske kurser vil fremgå i medarbejdernes Outlook-kalender. Af bilag 2 (samt underbilag) fremgår, hvilke kompetencer der lægges særlig vægt på inden for forskellige medarbejdergrupper, og i bilag 3 forekommer enkelte kursusbeskrivelser. Undervisningen og mødet med kursister og interessenter på VUC Storstrøm tager udgangspunkt i en stærk faglighed samt pædagogisk og didaktisk indsigt, der understøttes af relationskompetente medarbejdere. Som ny medarbejder på VUC Storstrøm vil der tillige være tilrettelagt flere kurser for at sikre, at den enkelte medarbejder introduceres bedst muligt til organisationen (bilag 6).

Kompetenceplanen fokuseres omkring kernebegrebet Læringsdesign, som kobler faglige, relationelle, pædagogiske, digitale og virtuelle kompetencer. Læringsdesign er et åbent og udvidet blik for koblingen mellem læreprocesser, multimodalitet og ikke mindst kursistens læringsudbytte. Det bliver i den forstand underviseren – eller læringsdesigneren – opgave, at have eksplicit blik for kursistens læringsudbytte ved at designe åbne og kreative læringsforløb, som kobler viden om, hvordan man lærer, med værktøjer der åbner for *læringsaktivitet*, som er med til at gøre kursisten til producent af egen læring. Disse læringsaktiviteter kan indeholde alle former for modaliseret og/eller blandede opgaver: film, podcast, projektarbejde, formativ evaluering, kreative skriveopgaver mm. De designes via Canvas og Microsoft Teams, som er indgangen til alle Office365 værktøjer herunder OneNote Klassenotesbogen. De kan foldes ud således, at de bevæger sig synkront eller asynkront i tid og sted for at skabe bedst mulig udbredelse.

Læringsdesign

- kobler faglighed, didaktik, pædagogik og IT-pædagogiske kompetencer i læringsdesign, der skaber mest mulig læring for den enkelte kursist.



Konkrete aktiviteter som kurser, projekter og workshops tilrettelægges løbende, og det aktuelle udbud lanceres løbende i Sharepoint under "Kompetenceudvikling".

Der veksles mellem centralt stillede kurser og lokale efteruddannelsesbehov. De centralt stillede kurser understøtter den generelle kompetenceudvikling og medvirker til, at VUC Storstrøm har et godt og attraktivt uddannelsesstilbud for kursister og borgere på alle afdelinger, ligesom de skal understøtte kursisternes læringsmål. Der er derfor fortsat fokus på elementerne i læringsdesign.

- Relationskurser
- KIE
- Implementering af Microsoft Teams og kollaborative værktøjer
- Anvendelse af Office 365 i undervisningen og integration i Canvas.
- Kursister som producenter (videoproduktion, spil mv.)
- Kvalificering af "it-pædagogiske fyrtårne" og "it-buddies", som skal understøtte videndeling og sidemands-oplæring på afdelingerne
- Udvikling af IT-vejledninger og anden selvinstruerende hjælp til lærere og kursister

Kompetencebehov blandt mindre grupper af medarbejdere kan opfyldes ved at indgå aftaler herom med nærmeste chef eller aftaler med "fyrtårne", pædagogiske konsulenter, faglig konsulent eller pæd-it. Nærmeste ledere støtter op om lokale indsatser.

Både inden for det pædagogiske personale (lærere, vejledere, pædagogisk administrative medarbejdere mm.) og øvrige medarbejdergrupper vil der iværksættes fagfaglige kurser for medarbejdere med særlige efteruddannelsesbehov. Kurserne afvikles på én af VUC Storstrøms afdelinger.

Organisering af kompetenceudvikling

Personalegrupperne på VUC Storstrøm er organiseret efter meget forskellige funktioner, og det afspejles i tilrettelæggelsen af kompetenceudviklingen.

Fælles for alle personalegrupper er, at der i kompetenceplanen for 2019-2021 sættes yderligere fokus på den enkelte medarbejders kompetenceudvikling, opfølgningen på denne samt registrering. Dette for at sikre, at den høje kvalitet fastholdes, og at der er et fælles fundament for opgaveløsningen i hele organisationen. Nærmeste leder holdes orienteret omkring den enkelte medarbejders kompetencer, og alle kurser registreres i Innomate. Ved at sikre registreringen i Innomate kan der trækkes lister over kompetencer til brug for eksempelvis MUS, lønpolitikken og -forhandlinger samt for at fremme strategiske indsatsområder.

Fagfaglige kompetencer registreres i dag ved ansættelsen i Innomate således, at den enkelte leder kan få en komplet overblik over medarbejderens kompetencer, og den enkelte medarbejder har lettere ved at bringe sig selv i spil inden for forskellige områder, som anses som værdifuldt for både organisationen og medarbejderen. Der udarbejdes et MUS-skema og metoder til formativ evaluering – for at fremme dialogen med nærmeste leder. Ønsker og krav til medarbejderens fagfaglige kompetenceudvikling vil fremover fremgå mere eksplicit end hidtil for bedre at sikre gensidig overensstemmelse mellem medarbejderens og VUC Storstrøms ønsker og krav.

Bilagsoversigt:

Bilag 1: Nøglekompetencer på VUC Storstrøm	6
Bilag 2: Medarbejdergrupper	7
Bilag 2A: Administrationens kompetenceudvikling.....	7
Bilag 2B: IT-afdelingens kompetenceudvikling.....	7
Bilag 2C: Facility service' kompetenceudvikling	8
Bilag 2D: Lærere og øvrig pædagogisk personales kompetenceudvikling	8
Bilag 2E: Studievejledernes kompetenceudvikling.....	10
Bilag 2F: Andre personalegrupper kompetenceudvikling.....	10
Bilag 3: Kursusbeskrivelser	10
Bilag 4: Faglighed	12
Bilag 5: Teknologi.....	12
Bilag 6: Årets gang i kompetenceudvikling for lærere	13
Bilag 7: Beskrivelse af kompetencer for medarbejdere ved VUC Storstrøm	14
Bilag 8: Procedurer for deltagelse i kurser	14

Bilag 1: Nøglekompetencer på VUC Storstrøm

For at tiltrække og fastholde medarbejdere som kan indgå i og forstærke VUC Storstrøms organisationskultur som en voksenpædagogisk uddannelsesinstitution, har vi opridset de særlige nøglekompetencer, man som medarbejder skal besidde eller tilegne sig gennem interne tilrettelagte kurser eller eksterne faglige kurser.

Disse giver et konkret udgangspunkt for samtaler med ansøgere til stillinger, og de skal tillige anvendes ved medarbejderudviklingssamtaler. Desuden inddrager vi overvejelser om kernekompetencerne, når kompetenceplanen udmøntes.

Som medarbejder hos VUC Storstrøm skal man have et grundlæggende ønske om at arbejde med voksenuddannelse. I særdeleshed handler det om, at man har lyst til at arbejde med kursisterne i en professionel relation. At man har blik for deres potentialer og kan skabe meningsfulde undervisningsforløb og sikre, at de når deres mål. Alle medarbejdere og ledere bidrager til dette. Nøglekompetencerne er derfor i fokus for alle gennem hele ansættelsesforløbet, dvs. fra stillingsopslaget til ansættelsen på et tidspunkt ophører. Nøglekompetencerne er ikke universelle, men skal afspejle de mest centrale og relevante forhold i den aktuelle hverdag, VUC Storstrøm står overfor. Gennem dialog med medarbejdere er VUC Storstrøms nøglekompetencer defineret som følgende:

- Faglige kompetencer som matcher opgaven
 - Fagfaglige kompetencer
 - Anvendelse af digitale og pædagogiske løsninger som øger læringsudbyttet
 - Karrierelæring

- Personlige kompetencer
 - Positiv attitude
 - Ansvarsbevidsthed og evne til at prioritere
 - Energi og præferencer der matcher opgaven

- Sociale kompetencer
 - Evne til at indgå i professionelle relationer
 - Tillidsskabende attitude
 - Evne til at indgå i fagprofessionelle fællesskaber
 - Evne til at hjælpe andre og orientere sig inden for "3 meter-reglen"

- Organisatoriske kompetencer
 - Forstå organisationens placering i uddannelsessystemet – det samarbejdende VUC
 - Være repræsentant for VUC Storstrøm i forhold til samarbejdspartnere, kursister og gæster.
 - Kunne formidle basale informationer om "din vej videre" fra VUC Storstrøm

Ved ansættelsessamtalen bringes nøglekompetencerne i spil, og i prøvetiden vil nærmeste leder være særlig opmærksom på disse nøglekompetencer. Ved MUS for alle medarbejdere taler leder og medarbejder om, hvor den enkelte ser sig selv, og hvordan lederen vurderer medarbejderen i forhold til nøglekompetencerne. Nøglekompetencerne er fundamentale og derfor også grundlaget for den videre kompetenceudvikling.

Bilag 2: Medarbejdergrupper

Af dette bilag fremgår medarbejdergrupperes kompetenceudvikling:

- Administration
- IT-afdeling
- Facility Service
- Vejledere
- Lærere
- Øvrige personalegrupper

Bilag 2A: Administrationens kompetenceudvikling

På VUC Storstrøm er der administrative medarbejdere på afdelingerne og i fællesadministrationen samt en leder af administrationen. Medarbejderne varetager opgaver inden for et eller flere af nedenstående områder;

- Sekretariatsmedarbejder
- Studieadministrationssekretær
- Økonomimedarbejder
- Personalemedarbejder
- Superbruger
- Tillidsvalgte medarbejdere (tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant og suppleanter)

Medarbejderne er tilknyttet 6 uddannelsessteder og samles ca. 3 gange årligt til teammøder, hvor der er fokus på kompetenceplanens konkrete udmøntning i kurser, sidemandsoplæring og lignende. Der afvikles årligt et udviklingsseminar, hvor behovet for kompetenceudvikling generelt og specifikt for den enkelte drøftes.

I kursusåret 2020-2021 vil administrationen have fokus på kompetenceudvikling inden for de IT-systemer og programmer, som anvendes. Kompetencebeskrivelserne er opdelt i en generel del, som gælder alle administrative medarbejdere, og en liste med specifikke jobfunktioner/kompetencer møntet mod individuel kompetenceudvikling. Se bilag herfor.

Administrative medarbejdere er ofte de første, som nye medarbejdere, nye kursister og interessenter møder i kontakten med afdelingerne, og der skal derfor fortsat være fokus på "Professionelle relationer", og hvordan man møder og kommunikerer med disse såvel som medarbejdere generelt.

Bilag 2B: IT-afdelingens kompetenceudvikling

IT-afdelingen har 5 medarbejdere som refererer til Ressourcedirektøren. Rettidig faglig opdatering er en betingelse for varetagelse af de stærkt specialiserede funktioner, og denne del af kompetenceudviklingen drøftes efter behov på teammøder. En gang årligt samles afdelingen til et strategiseminar for at forudse og planlægge det kommende års aktiviteter, samt drøfte kompetenceudviklingsbehov.

Den faglige IT-mæssige kompetenceudvikling sker gennem det daglige arbejde og i samarbejdet med eksterne leverandører samt ved deltagelse i eksterne kurser.

Afdelingen arbejder med udvikling af relationskompetencer i den daglige dialog med brugerne af hotlinen og i samarbejdet med afdelingerne og kollegerne i centraladministrationen.

Bilag 2C: Facility service' kompetenceudvikling

Facility service omfatter pedeller og rengøringspersonalet. Vi har egne medarbejdere i Faxe, Vordingborg, Næstved og Nykøbing F. samt Maribo, mens ydelserne i Naskov leveres af CELF. Pedellerne mødes ca. 3 gange årligt til teammøder og drøfter mulighederne for at hjælpe hinanden i dagligdagen i almindelighed og til større opgaver i særdeleshed. Pedellerne har mulighed for at deltage i kurset: Professionelle relationer. Der er for begge faggrupper mulighed for faglig efteruddannelse gennem tilmelding til eksterne kurser.

Bilag 2D: Lærere og øvrig pædagogisk personales kompetenceudvikling

Lærerne udgør den største personalegruppe og er den gruppe, hvor der pga. stigende aktivitet ansættes flest nye medarbejdere, ligesom vi de senere år har oplevet flere fratrædelser pga. alderspensionering. Lærernes arbejdstid er mindre fleksibel end de øvrige personalegruppers, da undervisningen er skemalagt.

Lærernes arbejdsopgaver er under konstant forandring, hvilket betyder, at man skal være forandringsparat og mestre kompetenceudvikling på flere niveauer. Set i lyset af nye udfordringer i forhold til kursisternes behov, ændringer i bekendtgørelserne og undervisningstilrettelæggelser, er der samlet set opstået behov for konkret beskrivelse af krav til lærernes kompetencer.

Den faglige kompetenceudvikling i undervisningen understøttes af pædagogiske konsulenter og fagkonsulenten. Fokus er læringsdesign, som skitseret indledningsvist og ved figur 1, samt på følgende konkrete udviklingstiltag:

- Hf-reformen
- Læringszoner i Næstved.
- VUC Åben på AVU.
- Fjernundervisning på Hf-e og AVU.
- Kvalificering af Pædagogiske- og IT-fyrtårne, som skal understøtte den didaktiske videndeling og faglige samskabelse mellem kolleger og i teams
- Relationelle kompetencer
- Undervisning for arbejdstagere og ledige på kortere varende kurser (VEU).
- Udvikling af moduler og didaktik/pædagogik til korterevarende VEU for at bidrage til øgede aktiviteter for flere typer arbejdstagere og ledige over 25 år
- Didaktik inden for GC-konceptet

Centrale kompetenceudviklingskurser

For at kunne understøtte ovenstående indsatser er der fokus på;

- **Den relationskompetente lærer:** Et kursus der giver indsigt i samt redskaber til at kende sig selv som lærer, receptiv rettethed samt i, hvordan du udnytter dine potentialer bedst muligt i relation til kursisterne og i den daglige undervisning.
- **KIE-modellen - det kreative, det innovative og det entreprenante:** Et kursus der introducerer et af KIE- modellens helt centrale begreber, nemlig "læringsrum", et sæt af pædagogiske og didaktiske rammer – en iscenesættelse af undervisningen med bestemte formål, processer og evaluering.
- **Det motiverende læringsmiljø:** Et kursus der introducerer didaktiske greb så som anvendelsesorienteret undervisning med udgangspunkt i EVA rapport 2019, læringsstilbegrebet samt relationelle greb.
- **Formidling:** Et kursus med fokus på, "hvad kan jeg gøre for at få modtagerne til at lytte og forstå" samt refleksion over, korrigerende og justering af egen praksis ved brug af bl.a. video.

- **Forandringsprocesser:** Et kursus om mekanismerne i forandringsprocesser.
- **Professionelle læringsmiljøer:** Om teamsamarbejde.
- **Teams og kollaborative læringsformer**
 - Microsoft Teams er indgangen til vores (sam-)arbejdsområde i undervisningen. Teams er en "skal" til hele Office365, der giver nye muligheder for samarbejde, eks. kan man chatte individuelt, i grupper eller i hele klassen og understøtte det med kollaborative værktøjer som Word og Excel og videokonference. Kontakt med og mellem kursister – og læringsrummet i det hele taget – tænkes i udvidet form, der inkluderer virtuelle arbejdsformer, hvilket åbner for, at underviseren i højere grad har mulighed for at "se" den enkelte kursist og dennes læringsprocesser – også uafhængigt af geografisk lokation.
- **Canvas**
 - Canvas er VUC Storstrøms LMS og e-læringsplatform og er derfor indgangen til al undervisning på VUC Storstrøm. Her findes alle de værktøjer, som kan benyttes af underviserne på VUC Storstrøm, og via dets simple single sign-on giver det nem adgang til alle de læringsværktøjer vi har og vi ønsker at tilføje. Opbygningen af Canvas gør det særligt velegnet til undervisning, der er klart struktureret som f.eks. fjernundervisning, men det er også her undervisningsmateriale placeres og deles og det er her opgaveaflevering foregår. Det er desuden her opdaterede undervisningsplaner, undervisningens indhold samt lektier formidles til kursister.
- **Klassenotesbogen**
 - Klassenotesbogen, der ligger som en væsentlig del af Teams og vores nye måde at tænke på, giver mulighed for at re-tænke "bogen" som koncept: kursisterne vil i løbet af deres tid på VUC Storstrøm skabe fælles notesbøger, hvori der findes links, film, oplæg fra underviseren via smartboard, individuelle noter samt gruppearbejde fra alle. Den illustrerer dermed læringen som en aktiv læringsproces, der designes af underviseren med henblik på bedst muligt udbytte for kursisten. Den gør det desuden muligt for underviseren i langt højere grad at følge med i, hvordan og hvad der læres, da alt hvad der foregår i læringsprocessen kan ses og justeres løbende. Vi kan altså arbejde med processer, formativ evaluering og åben læring på et helt nyt niveau. Teams og Klassenotesbogen er med andre ord det oplagte værktøj til at udfolde vores ideer om læringszoner, Åbent VUC og varierede tilgange til læring.
- **Videokonference: Teams og Global Classroom**
 - Videokonference er indbygget i Teams og kan benyttes til vejlednings-, studiegruppe- og individuelle møder, men på klasseniveau arbejder vi stadig med vores Poly-løsning og Global Classroom-didaktik, der i forvejen er defineret ved kollaborative læringsdesigns. På denne måde understøttes det åbne, lokale og geografisk spredte VUC bedst muligt, da kursisterne kan deltage der, hvor de er.
- **Principper for øvrige læringsmidler**
 - Øvrige elementer der kan indgå i læringsdesigns indtænkes efter følgende principper: De skal være kollaborative, flerfaglige, understøtte bevægelse i undervisningen og i øvrigt ligge i tråd med den læringsdesignmæssige strategi, ligesom de skal tilpasses uddannelsesniveau, formål og mål. Det gælder eksempelvis Active Floor, VR og Gamification-elementer, såvel som programmeringsværktøjer som Lego Wedo og Microbits og Makerspace-instrumenter som 3D printer og laserskærer.

Bilag 2E: Studievejledernes kompetenceudvikling

Vejlederne er forankret dels på de respektive afdelinger og dels i et tværgående samarbejde, hvor de bl.a. på vejledningsseminarer to gange årligt drøfter strategi, kursusudbud og handlinger. På disse seminarer drøftes ligeledes behov for kompetenceudvikling i forhold til at løfte de eksisterende og kommende opgaver. Kompetenceudviklingen foregår via intern kompetenceudvikling, kollegial supervision, sidemandsoplæring, lokale vejledermøder samt videokonferencer, og vejlederne kan deltage i faglig efteruddannelse på diplomniveau, hvis det skønnes aktuelt.

Det store fokus på gennemførelse som en del af kvalitetssikringen af uddannelserne betyder, at vejlederne fremover i større grad vil indgå i arbejdet med at facilitere etablering af læringsfællesskaber, som med afsæt i professionelle relationer og bl.a. karrierelæring vil bidrage til, at kursisterne kvalificerer deres refleksions- og valgkompetencer med større gennemførelse som afledt effekt.

Det er intentionen at styrke og udvikle samarbejdet med lærerne således, at kursisterne i højere grad vil opleve, at deres gennemførelse samt faglige, sociale og personlige læringsløft er et resultat af en fælles indsats.

Bilag 2F: Andre personalegruppers kompetenceudvikling

Vi står på kanten af en række forandringer i VUC-sektoren, som har stor betydning for organisationen og medarbejderne. Det gælder både ledelsesmæssigt, for VEU-samarbejdet i Region Sjælland, i planlægningsteamet hvor nye undervisningstilrettelæggelser og planlægning skal indtænkes, så afdelingerne bindes mere sammen.

Ledelse og tværgående konsulenter vil have fokus på organisationsudvikling, forandringsledelse, forandringsprocesser, kommunikation og pædagogisk ledelse.

Bilag 3: Kursusbeskrivelser

Kollaborative arbejdsmetoder og værktøjer

Der er fokus på anvendelsen af digitale kollaborative værktøjer, som især Office 365 giver mulighed for, gennem Teams og delte dokumenter. Der arbejdes med Team som digitalt værktøj til at støtte studiegrupper og kommunikationen mellem undervisere og kursister samt kursisterne imellem.

De kollaborative værktøjer giver kursisterne mulighed for at interagere og få løbende feedback fra deres undervisere igennem eks. skriveprocesser og opgaveløsning i såvel læringszoner, VUC åben samt traditionel klasserumsundervisning.

Ud over Office 365 skal forløbet give deltagerne indblik og viden omkring andre kollaborative værktøjer, der kan støtte kursisterne i deres læring og hjælpe med at udvikle deres digitale kompetencer.

Af andre værktøjer kan nævnes:

- Smart Notebook
- Active Floor
- Global Academy

Det vil være deltagernes opgave at udvælge et værktøj og en arbejdsmetode, der skal afprøves i egen undervisning og evalueres i gruppen efter udviklingsteams metoden.

Kursusbeskrivelse Spilprocesser/Gamification

Deltagerne vil gennem 4 workshops stifte bekendtskab og få viden om gamification og spilprocesser som en didaktisk metode.

De fire workshops vil have hver deres fokus, som er valgt ud fra platforme og muligheder VUC Storstrøm allerede har investeret i således, at disse bliver en integreret del af undervisningen.

- Global Academy (gamificeret læringsplatform)
- VR
- Active Floor
- Gamification som evalueringsværktøj

Det forventes at deltagerne efter hver workshop er aktive og deltagende i forhold til at få gamificeret dele af egen undervisning for at gruppen kan være med til at videreudvikle den didaktiske metode på VUC Storstrøm.

Relationskompetencer

Der arbejdes fortsat med Professionelle relationer som en væsentlig del af VUC Storstrøms værdigrundlag og voksenpædagogiske tilgang. Det er derfor omdrejningspunktet for lærernes arbejde med relationer såvel i undervisningen som kollegialt.

Der har været fokus på intern kompetenceudvikling ved VUC Storstrøm for samtlige undervisere med fokus på professionelle relationer. For at sikre at de professionelle relationer fastholdes i undervisningen, er der udpeget fire pædagogiske fyrtårne for hver afdeling.

Successivt uddannes flere pædagogiske fyrtårne, som i et samarbejde med øvrige lærere skal sikre, at der konstant er fokus på relationsdannelse i forskellige samarbejdsnitflader mellem lærerne og lærer-kursister samt i klasserummet.

Måden, hvorpå der arbejdes med professionelle relationer, videreudvikles fortløbende og indgår som en del af introduktionsprogrammet for nye medarbejdere.

De pædagogiske konsulenter har fokus på:

- Den relationskompetente lærer
- KIE-modellen
- Det motiverende læringsmiljø
- Konflikthåndtering
- Forandringsprocesser
- Formidling
- Professionelle læringsmiljøer og teamsamarbejde

Der er derudover fortsat fokus på følgende;

- Introduktion af professionelle relationer for alle nye kursister
- Supervision for lærere efter behov
- Opfølgingsforløb for lærere, som intro for nye og genopfriskning for andre efter behov
- Suppleringskurser for "fyrtårne"
- Fyrtårnene understøtter lokal kompetenceudvikling.
- Supplering og uddybning om professionelle relationer i arbejdet med særligt sårbare unge voksne: Uddannelse som et fællesskab med fokus på relationer.
- Opfølgning for udvalgte grupper af lærere, f.eks. VUC Åben (teambaseret supervision).

Bilag 4: Faglighed

VUC Storstrøm prioriterer formel uddannelse i forhold til den funktion, som medarbejderen skal varetage.

Grundlæggende er VUC Storstrøm en organisation med fagligt professionelle medarbejdere. Internt i organisationen har en pædagogisk konsulent fokus på sammenhængen mellem det fagfaglige løft og læringsdesign – fagkonsulenter indgår ligeledes i sikringen af dette.

Den faglige kompetenceudvikling sker med henblik på at kunne kvalificere det faglige niveau og for at kunne kvalificere fx læringsdesign, tværfaglighed og differentiering i undervisningen. Det er centralt, at vores kursister i al undervisning oplever sammenhæng mellem viden, kunnen og mening, og den faglige kompetenceudvikling placeres i spændet mellem formel uddannelse og direkte aktionslæring i den daglige praksis.

Den faglige konsulent er i dialog med TR'ere og faggruppeansvarlige om den faglige kompetenceudvikling indenfor de forskellige områder.

I forhold til faglighed skal indholdet i kompetenceplanen derfor ses som opfølgende og supplerende. Der kan være undtagelser, f.eks. når medarbejdere ønsker helt nye formelle kompetencer for at kunne varetage nye funktioner, som organisationen også finder relevante.

Til understøttelse af den faglige udvikling arbejdes i professionelle læringsfællesskaber og teams, som er organiseret efter opgaverne for henholdsvis administrationen, facility service, lærerne, konsulenterne, planlæggere og ledelsen.

I disse professionelle læringsfællesskaber og teams skal udvikling af nye metoder mv. tænkes sammen med faglig kompetenceudvikling.

Bilag 5: Teknologi

Kompetenceudvikling i forhold anvendelse af teknologi sker dels via sidemandsoplæring og introduktionsforløb for nye medarbejdere i forhold til vores udstyr, systemer og programmer og dels som introduktion til og træning i nye systemer og programmer. Personalegrupperne tager primært selv initiativ til kompetenceudvikling, dog er der en særlig indsats i forhold til lærernes anvendelse af teknologi i undervisningen, som understøttes af de pædagogiske IT-konsulenter og IT Fyrtårn.

Bilag 6: Årets gang i kompetenceudvikling for lærere



Figur 2: Årshjul for aktiviteter inden for kompetenceudvikling.
Kilde: Egen tilvirkning.

Bilag 7: Beskrivelse af kompetencer for medarbejdere ved VUC Storstrøm

På de følgende sider ses en oversigt over kompetencer for medarbejdere.

Kompetenceplanen indeholder krav til obligatoriske kompetencer ved ansættelse (principielt), obligatoriske kompetencer der skal være opnået inden for introduktionsperioden og obligatoriske kompetencer, der skal være opnået inden for en anden periode. Desuden er der mulighed for at tilføje kompetencer, som ikke er obligatoriske.

I oversigterne for forskellige læreropgaver er kompetencerne markeret med bogstaverne a til c for obligatoriske og d for ikke obligatoriske kompetencer.

Obligatoriske:

- a: Grundlæggende kompetencer: Kompetencer som principielt skal være erhvervet inden ansættelse eller funktionsskifte
- b: Specifik VUC Storstrøm faglighed: Kompetencer som er nødvendige for at arbejde med VUC Storstrøms systemer
- c: Specifikt VUC Storstrøm, videregående: Kompetencer som er nødvendige for at udvikle egen praksis og medudvikle de professionelle læringsfællesskaber

Ikke obligatoriske:

- d: Øvrige kompetencer: Kompetencer som er knyttet til specifikke jobfunktioner eller kompetencer, som den enkelte ønsker at styrke af andre årsager

Oversigten over interne kurser lægges i kompetenceplanen i juni 2020

Bilag 8: Procedurer for deltagelse i kurser

For at sikre, at der internt hos VUC Storstrøm er en god og hensigtsmæssig koordinering af de interne kursustilbud jf. kompetenceplanen, udarbejdes en kvartalsplan for at skabe et overblik over afvikling af disse. Læringsdesign er udgangspunktet for en række kurser, som omfatter majoriteten af medarbejdere på VUC Storstrøm.

For at sikre, at der er god progression samt gennemsigtighed i kompetenceudviklingen, er der udarbejdet en drejebog, som skal sikre, at koordineringen af kurserne sker ud fra de bedste betingelser.

For kurser, som omfatter mange medarbejdere, vil personaleansvarlige ledere deltage og orientere om formål og udbytte og sammen med kursusdeltagerne arbejde for, at tilegnede kompetencer fortsat udvikles i den pædagogiske praksis.

Kompetenceplanen

- VUC Storstrøms kompetenceplan understøtter den strategi, der er lagt og hvad det er for fælles kompetencer man i MIO har besluttet at styrke inden for faglighed, relationer og læringsdesign.

Kursusudbyder

- Kursusbeskrivelse: Indhold udarbejdes.

- Datoerne koordineres, så der ikke kommer overlap i kursusaktiviteten, eller der afholdes andre arrangementer osv. den/de pågældende dage.
- Lokalet bookes det pågældende sted.
 - På afdelingerne aftales det med Pedel eller PAM.
 - I Bispegade 1 i Nykøbing bookes lokalerne via VUC's system.
- Skema udfyldes og sendes til Kursusafdelingen; husk, at det er vigtigt, at alle data er udfyldt.

Obligatoriske/ikke obligatoriske kurser/Nye medarbejdere

Obligatoriske kurser.

- Kursusudbyder giver besked til kursusafdelingen om oprettelsen og målgruppen.
- Kursusafdelingen opretter holdet.
- Ved obligatoriske afdelingsvise kurser lægger Pam kurset i kalender- med besked om afbud samt instrukser til hold og lokaler. PAM'erne lægger i Plandisc
- Ved obligatoriske kurser sender PAM liste over deltagere til kursusafdelingen. (ALLE medarbejdere skal ind på holdet, ikke kun dem man ved kommer)
- Det aftales med nærmeste leder, hvis man deltager i et obligatorisk kursus på en anden afdeling.
- Mail med ændring om deltagelse på anden afdeling sendes til kursus@vucstor.dk

Ikke obligatoriske kurser

- Kursusudbyder giver besked til kursusafdelingen om oprettelse
- Kursusafdelingen opretter holdet
- Pædagogisk IT lægger i Plandisc
- Deltagelse aftales med nærmeste leder.
- Ved tilsagn sender deltageren en mail til kursus@vucstor.dk
- Alternativt kan nærmeste leder sende en samlet tilmelding til kursusmailen.
- Man er først tilmeldt, når tilmeldingen er tilgået kursusmailen.
- Kursusafdelingen sender mail til deltagerne med praktiske oplysninger, og begivenheden lægges i deres Outlook kalender.

Kurser til nye medarbejdere

- Kursusudbyder giver besked til Direktionskonsulenten om oprettelse.
- Direktionskonsulenten kontakter deltagerne samt foretager det fornødne i forhold til kursusafviklingen.
- Direktionskonsulenten giver UC og PAM besked om, hvilke datoer lærer er til kursus.

Kursusafdelingen (Koordinator)

- Når skemaet er modtaget, oprettes kurset i Ludus
- Deltagerne tilmeldes. (Ved obligatoriske via PAM, ikke obligatoriske via kursusmailen)
- Der bestilles forplejning efter gældende regler.
- Lægger kurset ind som en påmindelse til relevante ledere.

Info

- Koordinator orienterer *Kommunikationskonsulenten*, der efterfølgende sætter kurset i Info (Koordinator sender løbende ændringer til *Kommunikationskonsulent*)

Framelding/fravær

Obligatoriske kurser

- Er en deltager forhindret i at deltage i et obligatorisk kursus, skal deltageren aftale fraværet med nærmeste leder.
Nærmeste leder skal taste fravær i Ludus Web.

Ikke Obligatoriske kurser

- Er en deltager tilmeldt et ikke obligatorisk kursus og efterfølgende bliver forhindret i at deltage, skal kursusafdelingen have besked. kursus@vucstor.dk

Efter afvikling af kurser

Innomate

- Efter hvert kursus lægger direktionskonsulenten kursusaktiviteten i Innomate.

Eksterne kurser

- Ved eksterne kurser anmoder medarbejderen nærmeste chef, som vurderer behovet og kan godkende op til kr. 2.000,-, hvorefter det er vicedirektørens beslutning.

Bilag 1 til sagsfremstilling 4.e

VUC Storstrøm er optaget i UNESCO's ASP-netværk

Det er med glæde, vi kan meddele, at vi er blevet godkendt som UNESCO Verdensmålsskole og dermed er en del af ASP-netværket (UNESCOs Associated Schools Project).

VUC Storstrøm har ansøgt om at være en Verdensmålsskole, fordi det harmonerer godt med, hvad VUC Storstrøm står for. Vi ønsker at påtage os et samfundsansvar og skabe gode rammer for dannelse, og vi arbejder i forvejen med flere af indsatsområderne, som en del af vores strategi.

Arbejdet med Verdensmålene blev så småt indledt sidste år, men har ligget stille det meste af foråret grundet Corona-situationen. Nu samler vi op og fortsætter processen.

Vi har valgt strategisk at arbejde med fire verdensmål: sundhed og trivsel, klima, kvalitetsuddannelse og ansvarligt forbrug. Det er områder, hvor vi som uddannelsesinstitution ønsker at gøre en aktiv indsats, og hvor vi blandt andet kan være med til at klæde borgere på til at agere i en mere bæredygtig verden.

I får en melding, så snart der foreligger en indsatsplan.

Om ASP-netværket

I det danske ASP-netværk deltager 49 skoler, der alle arbejder aktivt med Globalt medborgerskab og Bæredygtig udvikling. På denne side kan I orientere jer i skolernes UNESCO-projekter og udforske undervisningsmateriale:

<https://unesco-asp.dk/>

Martin Lasse Hansen Sieben

POP-UP uddannelse

Bispegade 1

4800 Nykøbing F.

Tlf: 5488 1700

www.vucstor.dk

CVR: 29541868



Store projekter kræver stærke kompetencer

POP-UP uddannelse på Femern forbindelsen, et lokalt læringsmiljø i international topklasse. Vi vil bruge byggepladsens iboende læringspotentialer og gøre dem tilgængelige for uddannelsesmiljøer i regionen, nationalt og internationalt. Ved hjælp af nytænkende læringstilgange og brug af de nyeste teknologiske muligheder, vil vi åbne pladsen for kursister fra hele verden, men også lukke hele verden ind til medarbejderne på pladsen.

Pop-up uddannelsescenter

Pop-up uddannelsescentret vil kunne rumme flere hundrede mennesker og vil være lokaliseret som en central del af området omkring Femern Bælt byggepladsen. Den primære målgruppe vil være medarbejdere fra byggepladsen samt underleverandører. Men centeret rækker også ud til folkeskoler, erhvervsuddannelser m.m. Centret vil have mange og mangeartede funktioner og vil inddrage den nyeste teknologi som apps til smartphones og tablets, videokonference på alle platforme samt VR.

Vi forestiller os at skabe et introducerende virtuelt (lærings-)miljø omkring livet på arbejdspladsen. Når man bliver medarbejder på Femern Bælt downloader man "Femern Bælt onbarding app". Her kobles alle medarbejdere sammen i et spilbaseret læringsmiljø, hvor der tilbydes nyheder, et hvem-hvad-hvor i forhold til geografi og organisering samt mulighed for viden om videreuddannelse. Ideen er, at man ved at gøre det nemt og attraktivt for medarbejderne at sætte sig ind i livet omkring Femern Bælt og lokale forhold, vil de

have lettere ved at blive en del af området og på sigt udnytte alle de muligheder, vi ønsker at stille til rådighed.

Vi vil bl.a. udvikle sikkerhedskurser til VR, hvor vi bygger den faktiske byggeplads med alle dens sikkerhedsmæssige udfordringer, og ved den kropsliggjorte erkendelse, som er en central del af VRs læringspotentiale, kan vi både gøre kurset underholdende, men også mere præcist og lærerigt. VR vil desuden blive inddraget i nytænkende trænings- og læringsmoduler omkring kulturmøde, samarbejde og kommunikation samt sprogtræning.

Et andet centralt aspekt af uddannelsescentret vil være videokonference og alle de muligheder for at åbne op til verden, der ligger her. Medarbejdere på arbejdspladsen vil kunne deltage i videreuddannelse hos de deltagende uddannelsesinstitutioner, der vil kunne befinde sig på alle uddannelsesmæssige niveauer i hele regionen, landet eller Europa. Det kan være alt fra en medarbejder, der her og nu har brug for konkrete AMU-kurser, til ingeniøren, der søger ekspertviden samt almen viden om dansk arbejdspladskultur.

Et sådant uddannelsescenter vil på samme måde gøre det muligt for folkeskoleelever at følge med i byggefasen og blive inspireret til egen uddannelse. Vi vil kunne styrke fastholdelse i erhvervsskolerne ved muligheden for online besøg og give konkret indblik i arbejdet på byggepladsen. En klasse vil kunne komme fysisk på besøg og starte et forløb, der videreføres og afsluttes virtuelt. De vil kunne koble sig op til et direkte video-feed fra arbejdere der står midt i en relevant situation for at se, hvordan det foregår. På den måde kan elever via den virtuelle opkobling se løsninger i praksis og måske via denne virkelighedsrelevans kunne se muligheder for sig selv i en erhvervsrelateret retning.

Projektet skal ses som et bredt visionært projekt, som kan medvirke til at flyttet dansk uddannelse op på et højere niveau. Projektet kan ses som et væsentligt bidrag til realisering af vækststrategien i Region Sjælland, hvor kompetenceløft er en forudsætning.

VUC Storstrøm

Kristian Madsen

Projektchef

Indsatser pt.

handling	udført	målgruppe	
Udformning af præsentationsmateriale i form af PowerPoint	Juni 2019		
Præsentation af vision materiale med	Juni 2019	Femernbælt Development	Konsulentgruppen

efterfølgende møder om emnet			
Præsentation af visions materiale	Juni 2019	Education needs Erasmus møde	Como CH
Møde omkring tidsplan og mulig finansiering	August 2019	ZBC – Femern Bælt – VUC Storstrøm	Justering af præsentation og tidsplan
Præsentation af visions materialet	September 2019	Bestyrelsen Femern Bælt Development	Køge Rådhus
Præsentation af vision	September 2019	Direktørkredsen Erhvervsskoler og VUC Region Sjælland	
Drøftelse af samarbejdes muligheder	Oktober 2019	Rambøll	Rambøll's sikkerhedsplatform som grundmodel for de første forsøg
Drøftelse i erhvervsskole kredsen Region Sjælland	Oktober 2019	Erhvervsskolerne og VUC Storstrøm	Enighed om at samarbejde om visionen og at udbrede til hele Regionen
Præsentation i erhvervsskolekredsen	November 2019	Konsulenter	
Drøftelser af de første forsøg med Anhuggerkursus	November 2019	CELF og VUC Vejdirektoratet Rambøll Storstrømsbroen	De første forsøg aftales med Anhuggerkurset
Præsentation af vision	December 2019	RAR	
Elementer af visionen Præsenteres	December 2019	STIL	I forbindelse med VR netværkstanken og teknologisk udvikling
Anhuggerkurset udvikles	Januar 2020	CELF – Rambøll Storstrømsbroen	2-3 dags kursus indarbejdes i Rambøll's sikkerhedsplatform
Præsentation og drøftelse af visionsmodel	Februar 2020	Borgmestrene fra Lolland og Guldborgsund	

		Samt DI	
<i>Femern Bælt konferencen</i>	<i>12. marts 2020</i>	<i>POP-UP uddannelserne</i>	
<i>Politik papir om vision</i>	<i>Medio marts 2020</i>	<i>Kommuner i region Sjælland samt Region Sjælland</i>	<i>Politik papiret er et oplæg til politisk niveau om udfordringer og mulighederne i POP-UP uddannelserne</i>

Regnskab pr. Resultatopgørelse 1. kv. 2020

Resultatopgørelse pr. 31.03.2020

01.01. - 31.03

ÅRET 2020

	Note	01.01. - 31.03				ÅRET 2020				
		Forbrug	Budget	Afvigelse	Afvig. %	Budget 2.-4. kvartal	Rest %	Ankerbudget	NYT Årsestimat	Afvigelse
Statstilskud	1	45.700.585	49.772.492	-4.071.907	-8,2%	75.520.569	62,3%	124.416.313	121.221.154	-3.195.159
Deltagerbetaling og andre indtægter	2	3.828.600	3.130.574	698.026	22,3%	3.752.170	49,5%	7.500.960	7.580.770	79.810
Omsætning		49.529.185	52.903.066	-3.373.881	-6,4%	79.272.739	61,5%	131.917.273	128.801.924	-3.115.349
Undervisningens gennemførelse	3	-22.665.258	-23.235.845	570.587	-2,5%	-69.687.972	75,5%	-96.228.038	-92.353.230	3.874.808
Markedsføring	4	-336.653	-462.434	125.781	-27,2%	-1.543.057	82,1%	-1.945.685	-1.879.710	65.975
Ledelse og administration	5	-3.450.189	-3.079.643	-370.546	12,0%	-9.328.223	73,0%	-12.351.039	-12.778.412	-427.373
Bygningsdrift	6	-3.850.914	-4.870.765	1.019.851	-20,9%	-13.347.191	77,6%	-17.116.640	-17.198.105	-81.465
Aktiviteter med særlige tilskud	7	-519.743	-429.030	-90.713	21,1%	-1.101.378	67,9%	-1.602.442	-1.621.121	-18.679
Driftsomkostning		-30.822.757	-32.077.717	1.254.960	-3,9%	-95.007.821	75,5%	-129.243.844	-125.830.578	3.413.266
Driftsresultat før finansielle og ekstraord. poster		18.706.428	20.825.349	-2.118.921	-10,2%	-15.735.082		2.673.429	2.971.346	297.917
Finansielle indtægter	8	0	0	0	-	4.742		0	4.742	4.742
Finansielle omkostninger	9	-509.318	-515.000	5.682	-1,1%	-1.930.012	79,1%	-2.060.000	-2.439.330	-379.330
Finansielle poster		-509.318	-515.000	5.682	-1,1%	-1.925.270	79,1%	-2.060.000	-2.434.588	-374.588
Årets resultat		18.197.110	20.310.349	-2.113.239	-10,4%	-17.660.352		613.429	536.758	-76.671
AKTIVITETSUDVIKLING:		Forbrug	Budget	Afvigelse	Afvig. %	Budget 2.-4. kvartal		Ankerbudget	Nyt årsestimat	Afvigelse
GSK		0,0	0,0	0,0	-	1,7	100,0%	1,7	1,7	0,0
HF2		119,3	131,5	-12,2	-9,2%	154,0	56,3%	251,5	273,3	21,8
Hfe		273,1	311,5	-38,4	-12,3%	310,3	53,2%	619,4	583,4	-36,1
AVU		179,8	208,3	-28,5	-13,7%	299,6	62,5%	506,1	479,4	-26,7
FVU		22,1	25,1	-3,0	-12,0%	41,9	65,4%	80,1	64,0	-16,1
OBU		0,1	3,0	-2,9	-97,0%	3,8	97,7%	7,9	3,9	-4,0
IDV		0,0	0,0	0,0	-	0,0		0,0	0,0	0,0
Andet		4,7	4,7	0,0	0,0%	4,2	47,0%	8,1	8,8	0,7
I ALT		599,1	684,1	-85,1	-12,4%	815,5	57,6%	1.474,8	1.414,5	-60,3
Løn og lønafhængige omkostninger		-24.081.641	-24.480.671	399.030	-1,6%	-73.258.324	75,3%	-98.943.582	-97.339.965	1.603.617
Afskrivning		-964.734	-1.019.241	54.507	-5,3%	-3.119.025	76,4%	-4.053.015	-4.083.759	-30.744
Øvrige omkostninger		-5.776.382	-6.577.805	801.423	-12,2%	-18.630.472	76,3%	-26.247.247	-24.406.854	1.840.393
Driftsomkostninger		-30.822.757	-32.077.717	1.254.960	-3,9%	-95.007.821	75,5%	-129.243.844	-125.830.578	3.413.266

Regnskab pr. Resultatopgørelse 1. kv. 2020

Noter

1. Statstilskud

	<u>Forbrug</u>	<u>Budget</u>	<u>Afvigelse</u>	<u>Afvig. %</u>	<u>Budget 2.-4. kvartal</u>		<u>Ankerbudget</u>	<u>NYT Årsestimat</u>	<u>Afvigelse</u>
Undervisningstaxameter	37.076.018	41.151.516	-4.075.498	-9,9%	52.107.812	58,4%	91.763.646	89.183.830	-2.579.816
Fællesudgiftstilskud	5.739.844	5.412.855	326.989	6,0%	14.376.831	71,5%	20.207.995	20.116.675	-91.320
Bygningstaxameter	2.884.723	3.208.121	-323.398	-10,1%	9.135.926	76,0%	12.544.672	12.020.649	-524.023
Særlige tilskud	0	0	0		-100.000		-100.000	-100.000	0
	45.700.585	49.772.492	-4.071.907	-8,2%	75.520.569	62,3%	124.416.313	121.221.154	-3.195.159

2. Deltagerbetaling og andre indtægter

Deltagerbetaling, uddannelse incl. Jobcentre og IDV	2.048.879	2.129.074	-80.195	-3,8%	3.520.463	63,2%	5.644.960	5.569.342	-75.618
Anden ekstern rekvirentbetaling (kantine+VEU)	58.892	26.500	32.392	122,2%	62.384	51,4%	206.000	121.276	-84.724
Andre indtægter (projekter)	1.720.829	975.000	745.829	76,5%	169.323	9,0%	1.650.000	1.890.152	240.152
	3.828.600	3.130.574	698.026	22,3%	3.752.170	49,5%	7.500.960	7.580.770	79.810

3. Undervisnings gennemførelse

Løn og lønafhængige omkostninger	-19.797.364	-20.310.274	512.910	-2,5%	-60.696.675	75,4%	-82.334.830	-80.494.039	1.840.791
Afskrivning	0	0	0		0		0	0	0
Øvrige omkostninger vedr. undervisningens gennemførelse	-2.867.894	-2.925.571	57.677	-2,0%	-8.991.297	75,8%	-13.893.208	-11.859.191	2.034.017
	-22.665.258	-23.235.845	570.587	-2,5%	-69.687.972	75,5%	-96.228.038	-92.353.230	3.874.808

4. Markedsføring

Løn og lønafhængige omkostninger	-276.762	-250.000	-26.762	10,7%	-942.930	77,3%	-1.025.949	-1.219.692	-193.743
Afskrivning	0	0	0		0		0	0	0
Øvrige omkostninger vedrørende markedsføring	-59.891	-212.434	152.543	-71,8%	-600.127	90,9%	-919.736	-660.018	259.718
	-336.653	-462.434	125.781	-27,2%	-1.543.057	82,1%	-1.945.685	-1.879.710	65.975

5. Ledelse og administration

Løn og lønafhængige omkostninger	-2.462.369	-2.392.676	-69.693	2,9%	-7.455.306	75,2%	-9.588.569	-9.917.675	-329.106
Afskrivning	0	0	0		0		0	0	0
Øvrige omkostninger vedrørende ledelse og administration	-987.820	-686.967	-300.853	43,8%	-1.872.917	65,5%	-2.762.470	-2.860.737	-98.267
	-3.450.189	-3.079.643	-370.546	12,0%	-9.328.223	73,0%	-12.351.039	-12.778.412	-427.373

6. Bygningsdrift

Løn og lønafhængige omkostninger	-1.078.775	-1.189.625	110.850	-9,3%	-3.203.450	74,8%	-4.602.028	-4.282.225	319.803
Afskrivning	-964.734	-1.019.241	54.507	-5,3%	-3.119.025	76,4%	-4.053.015	-4.083.759	-30.744
Øvrige omkostninger vedrørende bygningsdrift	-1.807.405	-2.661.899	854.494	-32,1%	-7.024.716	79,5%	-8.461.597	-8.832.121	-370.524
	-3.850.914	-4.870.765	1.019.851	-20,9%	-13.347.191	77,6%	-17.116.640	-17.198.105	-81.465

Regnskab pr. Resultatopgørelse 1. kv. 2020

Noter

	<u>Forbrug</u>	<u>Budget</u>	<u>Afvigelse</u>	<u>Afvig. %</u>	<u>Budget 2.-4. kvartal</u>		<u>Ankerbudget</u>	<u>NYT Årsestimat</u>	<u>Afvigelse</u>
7. Aktiviteter med særlige tilskud									
Løn og lønafhængige omkostninger	-466.371	-338.096	-128.275	37,9%	-959.963	67,3%	-1.392.206	-1.426.334	-34.128
Afskrivning	0	0	0		0		0	0	0
Øvrige omkostninger vedrørende særlige tilskud	-53.372	-90.934	37.562	-41,3%	-141.415	72,6%	-210.236	-194.787	15.449
	-519.743	-429.030	-90.713	21,1%	-1.101.378	67,9%	-1.602.442	-1.621.121	-18.679
8. Finansielle indtægter									
Renteindtægter og andre finansielle indtægter	0	0	0		4.742		0	4.742	4.742
9. Finansielle omkostninger									
Renteomkostninger og andre finansielle omkostninger	-509.318	-515.000	5.682	-1,1%	-1.930.012	79,1%	-2.060.000	-2.439.330	-379.330