

# SUS - Elsesminde Odense Produktions- Højskole

---

## Skole Udviklings Samtalen

Skole Udviklings Samtalen (SUS) er Produktionsskoleforeningens tilbud til alle medlemsskoler og bliver som hovedregel gennemført af to af foreningens konsulenter sammen med repræsentanter for skolens ledelse, medarbejdere og elever. SUS er en gensidig erfaringsudveksling og vejledning, der baserer sig på tillid mellem skolen og foreningen.

SUS skal ses som et led i foreningens ønsker om nærmere dialog med hver enkelt produktionsskole om den enkelte skoles ressourcer, pædagogiske praksis og udviklingsmuligheder. Samtidig ønsker foreningen med SUS at fokusere på produktionsskolernes kerneydelser og deres pædagogiske, organisatoriske og strategiske indsatsområder.

Produktionsskoleforeningens konsulenter Michael Bjergsø og Marianne Sørensen aflagde Elsesminde Odense Produktions-Højskole et todages besøg torsdag og fredag d. 4-5. oktober 2012. Besøget blev gennemført med følgende program:

TIDSRUM	INDHOLD	DELTAGERE
<b>Torsdag d. 4. oktober</b>		
8.30 – 10.00	Skoleinterview (inkl. morgenmad)	Ledelse: Arne og Vibeke, Medarbejderrepr.: John, Jens Peder Andersen, Afdelingsleder UUU, Stefan Johansen, Projektkonsulent Jobcenter Odense, konsulenter
10.00 – 11.00	Team og Værkstedbesøg hos Kulturgården.	En rundviser/John + konsulenter
11.00 – 12.00	Team og Værkstedbesøg hos Bybondegården.	En rundviser/Faegheh + konsulenter
12.00 – 12.30	Frokost (sammen med skolen)	
12.30 – 13.00	Pause	Konsulenter
13.00 – 14.00	2 parallelle interviews: Medarbejderinterview og elevinterview	2 medarbejdere fra Bybondegården, 2 medarbejdere fra Kulturgården, Marianne. 2 deltagere fra Kulturgården, 2 deltagere fra Bybondegården, Michael
14.00 – 15.00	Besøg hos Fællesadministrationen.	En rundviser/Birthe H. + konsulenter
<b>Fredag d. 5. oktober</b>		
08.00-9.00	Team og Værkstedbesøg hos Servicegården inkl. morgenmad.	En rundviser/Britta + konsulenter
9.00-10.00	Team og Værkstedbesøg hos Håndværkergården.	En rundviser/Jesper + konsulenter
10.00 – 10.30	Pause	Konsulenter
10.30-11.30	2 parallelle interviews: Medarbejderinterview og elevinterview	2 medarbejdere fra Håndværkergården, 1 medarbejder fra Servicegården og 2 med-

		arbejdere fra Fællesadministrationen, Michael. 2 elever fra Håndværkergården, 1 elev fra Servicegården og 1 EGU elev, Marianne
12.00–13.00	Afrunding med forstanderen og bestyrelsesrepræsentant(er) inkl. frokost	Forstander/Vibeke og Helle Nielsen + konsulenter

## Elsesminde Odense Produktions-Højskole

Elsesminde Odense Produktions-Højskole (OPH) er blandt landets ældste og største. Den er beliggende i Odense SV (Sanderum), og startede helt tilbage i 1978 som led i Odense Kommunes beskæftigelsesprojekt for unge ledige. Her begyndte 40 unge at dyrke jorden omkring den gamle proprietærgård samt gøre bygningerne egnede som produktions- og undervisningslokaler. I de senere år har skolen efter en række år med faldende elevtal igen oplevet stigende elevtal (man er gået fra 195 årselever i 2008 til 235 årselever i 2011) og ambitionen er nu så vidt muligt at stabilisere elevtallet, således at udsving i personalestørrelse mindskes. I dag har skolen 55 ansatte, der er 19 værksteder, og normeringen er 11 deltagere pr. værksted (medmindre der er flere værkstedslærere tilknyttet værkstedet). OPH er organiseret i fire teams: Bybondegården, Kulturgården, Håndværkergården og Servicegården, således at hvert team rummer en række værksteder (jf. gennemgangen i det følgende afsnit). Desuden er værkstedslærere, vejleder og læringsvejleder for hver gård organiseret i team, dvs. hver gård udgør en enhed, og for såvel personale som deltagere fungerer det i nogen udstrækning som fire små skoler i skolen. Konkret kommer det fx til udtryk ved, at frokosten indtages 'gårdvis', dvs. køkkenværkstedet skal producere 3 x frokostbuffet, idet der fra kl. 11 – 13 kommer tre hold til frokost i ½-times moduler (servicegård spiser sammen med en af de andre gårde, og Fællesadministrationen fordeler sig på de tre spisetider). Og det kommer til udtryk i personalets arbejdstilrettelæggelse og opgaveløsning, der i det daglige drøftes og koordineres inden for teamsamarbejdet. Organiseringen i fire gårde fremstår som positiv også for deltagerne, idet skolen hermed kommer til at fremstå som 4 mindre enheder med hver sin fag- og værkstedskultur, der kan tiltrække og rumme mange forskellige grupper af unge.

På OPH prioriterer man, at værkstedslærerne bruger deres tid sammen med deltagerne, men lægger desuden vægt på at der skal være rammer, der reelt muliggør både kvalitet og udvikling i det pædagogiske værkstedsarbejde. Det sikres bl.a. ved at alle deltagere værkstedsvis går til læringsvejledning, som almenundervisningen kaldes på skolen, 2 timer/uge, hvorved værkstedslæreren får tid til opsamling, planlægning o.a., at der er (deltagerfri) teamdag hver anden fredag, samt ved i øvrigt at prioritere fælles kompetenceudvikling (fx var hele skolens personale på kursus-tur til Tyrkiet i foråret 2012). Den deltagerfri teamdag hver anden uge lader sig gøre i kraft af OPH' systematiske fokus på deltagernes timeopsparing, der betyder, at hver deltager i udgangspunktet har to ugers betalt sommerferie, derudover er alle fridage optjent afspadsering. Det har den fordel, at værkstederne med dyr, der skal passes, relativt nemt kan få weekendvagten dækket ind, men det stiller en udfordring til værkstedslæreren at holde øje med deltagernes 'timekonti', samt at give mulighed for en tilstrækkelig optjening af timer (ved fx julemarked eller fælles overnatninger på skolen for det pågældende værksted).

Skolens formulerede formål lyder som følger: "... at de unge får lyst til at vælge, starte og gennemføre en uddannelse eller fastholde et job – og at de udvikler de nødvendige kompetencer. Det sker ved at

modtage undervisning, deltage i en produktion, være med i et fællesskab og få vejledning.” Dette sammenfatter OPH’ stærke fokus på et helhedsorienteret arbejde med deltagerne, der først og fremmest lægger vægt på at give deltageren *lysten* til at lære. Et konkret eksempel er at omdøbe almenundervisningen til læringsvejledning, fordi fokus i højere grad er lagt på vejledning i at lære, end det er på at undervise i et fagligt stof.

I tråd med produktionsskolernes lovgrundlag, arbejder OPH for at udvikle og styrke elevernes faglige, personlige og sociale kompetencer, men skolen lægger særlig stor vægt på de sociale kompetencer. OPH arbejder overordnet med RKA-modellen, på skolen fortolket som en *perlerække* af kompetencer. Men i hvilket omfang det eksplicit inddrages i værkstedsundervisningen er op til den enkelte værkstedslærer.

OPH lægger vægt på at være sund skole, og det betyder bl.a. at skolen er slik- og sodavandsfri – og det er ikke tilladt for deltagerne at frekventere købmanden i skoletiden – at der er en sund kost-politik samt at alle værksteder har en ugentlig tid i skolens fitnessrum. Hvordan sundhed i øvrigt bæres frem og implementeres, er op til den enkelte værkstedslærer og det enkelte team.

## Værksteder og produktion

Det vil være for omfattende at gennemgå alle 19 værksteder på OPH i denne rapport. I stedet tager beskrivelsen derfor udgangspunkt i hver værkstedsgård. Det er karakteristisk, at der er plads til – ja, det er faktisk meningen – at hver værkstedsgård opbygger sin egen kultur, og i tråd hermed identificerer deltagerne sig typisk med den gård, de er tilknyttet. Det er dog oftest uproblematisk for deltagerne at skifte værksted på tværs af gårdene, såfremt det skønnes at gavne den unge. OPH lægger vægt på at give den unge lyst til at lære og komme videre, og det betragtes som en ofte naturlig del af den proces at prøve mere end ét værksted. Det er generelt for produktionsskoleværksteder, at vilkår for produktion og salg af varer er forskellig fra en værkstedstype til en anden, og det gælder også værkstederne på OPH. At skolen som nævnt ovf. lægger særlig vægt på sociale kompetencer, betyder dog ikke at produktionen på værkstederne nedprioriteres. Generelt mødte vi på vores rundtur værksteder med stor faglighed og med en udpræget grad af reel produktion, hvor der er lagt vægt på kvalitet i lokaler, indretning og maskiner. Det har selvsagt stor positiv indflydelse på det arbejde og den læring, der kan foregå på et værksted. En interessant detalje er det, at alle værksteder et par gange om året har en dag i køkkenet, idet alle deltagere derved oplever, hvor stor en opgave det faktisk er at lave mad til hele skolen. En ide man kunne give videre til andre skoler.

## Bybondegården

Bybondegården rummer værkstederne: 'Dyr og økologi', 'Fyns Laks', 'Grøn pædagog', 'Gårdbutik', 'Natur og miljøkompagniet' samt 'Tekstil og design'. Bybondegården præges af de mange dyr, der er på nogle af værkstederne; bl.a. heste, får, fugle, gnavere, krybdyr, svin og meget mere. Gården tilbyder et godt miljø også for de mere indadvendte og forsigtige unge, og dyreholdet åbner for en række reelle produktioner som fx institutionsbesøg på Grøn Pædagog. Desuden åbner det store arbejde med at passe dyrene for en stor grad af både faglig, personlig og social læring, og det gælder for flere af bybondegårdens værksteder, at der skal være bemanning på alle årets dage. Fyns Laks er et særligt værk-

sted, som blev etableret i 1979, og nu er et samarbejde mellem OPH, Odense Kommune, de øvrige fynske kommuner og Dansk Sportsfiskerforbund. Værkstedet har en årlig produktion på 700.000 havørreder til udsætning. Dvs. en stor indbygget nødvendighed og krav til forsvarligt og professionelt arbejde. Flere af værkstederne på Bybondegården har lærlinge og EGU'ere.

### Håndværkergården

Håndværkergården rummer værkstederne: 'Bygge og Anlæg', 'Ejendomsservice', 'Jern og Metal', 'Køkken' og 'Træværkstedet'. Som navnet antyder, rummer Håndværkergården en række af de mere traditionelle produktionsskoleværksteder, og det afspejles i såvel deltagergruppen som den kultur, der gennemsyrrer gården; der er en 'værkstedsjargon', hvor tingene siges lige ud, og det er også her, de mere 'vilde' deltagere typisk går. Værkstederne er generelt veludstyrede, og der er en stor grad af produktion; Bygge og Anlæg er pt. i gang med at lægge nyt tag på en af skolens bygninger, Ejendomsservice har dels en stor grad af intern produktion forbundet med vedligeholdelse af skolen, dels er der dukket en række muligheder for eksterne opgaver frem, fx på folkeskoler. Jern og Metal laver en række produktioner, bl.a. til Odense Blomsterfestival, Køkkenet – der er et dobbeltnormeret værksted – har en meget stor produktion i at levere mad til skolen og Træværkstedet laver forskellige produktioner, men har specialiseret sig i legepladser. Også på Håndværkergården er der på flere af værkstederne lærling(e), eller der har været og er planer om igen at få.

### Kulturgården

Kulturgården rummer værkstederne: 'Musik', 'Kunst og Håndværk', 'MedieDigital', 'MedieGrafisk' og 'Idræt'. Kulturgårdens værksteder er de såkaldt kreative værksteder, både klassisk med kunst og musik og mere moderne med IT og idræt, der tiltrækker en god blanding af forskellige unge. Det er dog typisk her, at de mere bogligt stærke elever finder hen. Arbejde og produktion på værkstederne er ganske forskelligt; på musik er der fokus på personlig og social udvikling – men med en meget stærk faglighed, der bl.a. udmønter sig i de krav værkstedslæreren stiller til deltageren (alle på værkstedet skal lære klaver og noder på basisniveau, og fx sammenspil skal have en kvalitet, så det for tilhøreren fremstår både fejlfrit og med nerve) – og produktionen er at tage ud og spille musikjobs. Kunst og Håndværk producerer typisk til skolen selv (udsmykning af forskellig art), men har også en smykkeproduktion, mens medieDigital står for skolens hjemmeside. MedieGrafisk har en stor produktion i at lave plakater og posters samt tage billeder hertil, og her er der en fin tværfaglig produktionssammenhæng med Bybondegården, idet den besøgende institution typisk får mulighed for at købe en poster til minde om deres besøg, dvs. et antal deltagere fra MedieGrafisk tager fotos ved institutionsbesøget og har desuden et arbejde med at sætte det hele op grafisk, så det fungerer. Idrætsværkstedet har både idrætsteori og -praksis, og den konkrete produktion på værkstedet er typisk at være instruktør i forskellige sammenhænge, fx ved idrætsdage på skolen.

### Servicegården

Servicegården rummer værkstederne: 'Malerværksted', 'Bygningsvedligehold' og 'Kantinen'. De to værksteder Malerværksted og Bygningsvedligehold har typisk arbejde og produktion internt på skolen med bygningsmalerarbejde samt en række mindre renoverings-, bygnings- og serviceopgaver. Kantinen er et forholdsvis nyt værksted, som er opstået, fordi OPH fik mulighed for at overtage kantinedrif-

ten til servicering af borgere i Jobcenterets Udførerdel, der er beliggende op ad skolen. Derudover står Kantinen for al mødeservicering på OPH.

## **Skolen og samarbejdspartnere samt det øvrige uddannelsessystem**

OPH er den eneste produktionsskole i Odense. Skolens størrelse betyder ind imellem at unge i stedet vælger en af de omkringliggende mindre produktionsskoler (fx Søndersø eller Fugleviglund), men det er ikke et stort problem, og for deltagerne på skolen betyder gård-organiseringen som nævnt, at skolemiljøet bevares tæt og overskueligt. Skolens historie er omvendt medvirkende til at skolen også nu er en naturlig samarbejdspartner for både UU, omkringliggende uddannelsesinstitutioner og Odense Kommune.

Samarbejdet med UU Odense er velfungerende, og der udtrykkes stor tilfredshed med den måde, OPH arbejder med de unge, samt med den fleksibilitet og vilje til at sætte den unge i centrum, som skolen viser omkring både optagelse og udskrivning / overgang til ungdomsuddannelse. Vi fik et klart indtryk af at UU Odense betragter OPH som en væsentlig del af uddannelsesindsatsen i Odense samt at OPH selv er sig bevidst både at være det og videre fremefter at positionere sig i forhold til hertil.

Samarbejdet med relevante uddannelsesinstitutioner blev på OPH formaliseret via Pro-Erhverv Fyn (som skolen var en af initiativtagerne til) inden det på landsdækkende plan blev en del af produktionskolernes lovgivning. Udover kombinationsforløb, Pro-Erhverv-forløb og evt. andre samarbejdsforløb, har de gode relationer nu udmøntet sig i et fælles FoU-projekt, der skal sætte fokus på hhv. produktionskollepædagogik og erhvervsskollepædagogik.

Samarbejdet med Odense Kommune har ligeledes en lang historie, og eksempler på konkrete samarbejder er bl.a. Fyns Laks og skolens EGU-del. Som de fleste andre kommuner er også Odense presset økonomisk, og der skal i endnu højere grad end tidligere lægges et arbejde i at overbevise om nødvendigheden af at få midler til et projekt eller en konkret ung. Det er ikke længere nok, at kunne fremvise gode resultater. Kommunens beslutningstagere skal kunne se de menneskelige realiteter bag tallene, og de skal kunne mærke engagementet og viljen på skolen. Det er en virkelighed, som ledelsen er sig bevidst, og prioriterer at arbejde med.

OPH tilbyder EGU-forløb og har pt. 90 elever i igangværende forløb, en del af dem i samlede hold. Skolen har 3 EGU-vejledere til at varetage dette store arbejde. OPH har ordinære lærlinge ansat i flere værksteder og har også haft enkelte PBE-lærlinge.

OPH har ikke STU-elever. STU-området indeholder en række problemstillinger. STU kan være svær at 'sælge' til en ung og/eller dennes forældre. Det kan være svært overhovedet at blive visiteret til STU. Unge, der reelt hører til i den mere krævende STU-målgruppe, kan i stedet lempes ind i produktionsskolen, hvilket samtidig vanskeliggør en hensigtsmæssig udslusning fra produktionsskolen. Alligevel mener vi, at det ville være værd for skolen at overveje STU-aktiviteter. Dette vender vi tilbage til i Status og udfordringer.

## Elsesminde Odense Produktions-Højskole – Status og udfordringer

*Som afrunding af besøget drøftede vi følgende temaer med repræsentanterne for skolens ledelse:*

### Generelt

SUS-besøget på Elsesminde Odense Produktions-Højskole har generelt efterladt et meget positivt indtryk. Allerede fra vores første blik på virksomhedsplanen og videre under selve mødet med skolen, dens ansatte og deltagere fik vi indtryk af en skole, der både i det store og i det små arbejder professionelt og fokuseret på at tage hånd om de unge, der går på skolen, og tillige har et blik på udvikling både internt i skolen og sammen med relevante partnere omkring skolen. En medarbejder gav ved et af interviewene følgende karakterstik af skolen: "Elsesminde er en skole i udvikling, men med blik for kerneopgaven". Det er et ganske præcist udtryk for vores oplevelse af OPH.

### Organisering

Som allerede beskrevet er OPH medarbejdere organiseret i teams: Under bestyrelse og ledelse (forstander og viceforstander) er der fem teams, et team for hver værkstedsgård plus et administrations-team. Strukturen i de fem teams er 'flad' uden teamleder eller -koordinator. Hermed vil ledelsen sikre inddragelse og ansvarliggørelse af medarbejderne. At dette føres ud i livet demonstreres af den måde fx kompetenceafklaring og arbejdet med sundhed er lagt ud på værkstederne. Udover de fælles overordnede retningslinjer er det op til den enkelte værkstedslærer at implementere kompetenceafklaring og sundhed på en måde og i et omfang, der giver mening for ham eller hende. Centralt er ledelsen sig meget bevidst, henholdsvis at sikre rammer og vilkår for en høj kvalitet i opgaveløsningen (dvs. at medarbejderne kan løse deres kerneopgave), samt at sikre fortsat udvikling og fremdrift for skolen. Decentralt står de enkelte teams med ansvaret for konkret at udmønte en lang række beslutninger og strategier i det daglige.

På en så stor skole som OPH, organiseret i 'gårde' giver teamstrukturen rigtig god mening. Vi har da også fået indtryk af en velfungerende skole, hvor personalets engagement og arbejdsglæde er tydelig. Samtidig mener vi dog, at man må være opmærksom på i hvert fald tre udfordringer:

- Det er vigtigt, at rammer og beslutningskompetence for de fem teams står klart. Hvis rammerne er uklare, opstår der let situationer, hvor teamet bruger energi på at drøfte problemer, som måske slet ikke ligger inden for teamets beslutningskompetence, men er ledelsesopgaver.
- En vigtig del af teamarbejdet er netop at mødes om planlægning, aftaler, problemstillinger, etc. – altså at tale sammen. På de forskellige 'gårde' hersker der forskellige værkstedskulturer også mht. kommunikation. For nogle 'gårde' vil teammøder højst sandsynligt falde godt i tråd med den herskende kultur, mens man på andre 'gårde' ikke har en indbygget tradition for møder. Her skal der måske arbejdes på, at finde former, der lettere indgår i det eksisterende samarbejde.
- Den flade teamstruktur betyder, at alle i teamet formelt set er lige. Det kan positivt betragtes frigive engagement og motivation men stiller omvendt den risiko, at såvel den enkelte medarbejders som hele teamets potentiale ikke indfries. For hvordan vendes en uhensigtsmæssig udvikling og/eller brydes en 'dårlig' kultur, hvis det er ligeværdige kolleger, der skal stille kravene

til hinanden, og hvordan sikrer man, at barren sættes højt i stedet for at det bliver laveste fællesnævner, der kommer til at gælde?

Ledelsen er opmærksom på teamorganiseringens udfordringer, og bl.a. kompetenceudvikling og teamdage skal medvirke til at udvikle de fem teams. Desuden er der en omstrukturering undervejs, hvor der er planer om at ansætte en pædagogisk leder, bl.a. for at styrke de fire elevbærende teams ift. sidstnævnte udfordring.

## **Produktion og de faglige, personlige og sociale kompetencer**

På OPH prioriterer man at lægge særlig vægt på at udvikle de unges sociale kompetencer, idet de vurderes at være afgørende for at en ung kan gennemføre en ungdomsuddannelse. Samtidig viste både rundturen på værkstederne og interviews med såvel deltagere som medarbejdere en næsten forbillidelig sammenhæng mellem værkstedets produktion som pædagogisk middel og udviklingen af deltagerens personlige, sociale og faglige kompetencer. Eksempelvis var der ved det ene medarbejderinterview enighed om at de sociale kompetencer er det mest afgørende, men på samme tid var der enighed om nødvendigheden af en basisproduktion på værkstedet: 'det nytter ikke at bruge al tiden på kortspil', som en værkstedslærer sagde. Nej, der skal reelle produktioner til, og allerhelst med rigtige kunder i den anden ende, for så får deltagerne virkelig fornemmelsen af, at de laver noget, der har værdi for nogen! Med andre ord: Sociale kompetencer udvikles ikke i et vakuum. Produktionen er det pædagogiske middel om hvilket faglige, personlige og sociale kompetencer udvikles. Deltagerens opfattelse bekræfter dette, idet alle interviewede havde en klar oplevelse af, at på OPH laver man noget, man lærer noget, man udvikler sig – og man får lyst til at lave, lære og udvikle sig endnu mere.

I tilknytning hertil skelner man på OPH mellem 'kan' og 'skal' opgaver på værkstedet. Denne skelnen mellem 'kan' og 'skal' opgaver fungerer som et fint 'analyseredskab' på flere planer:

- På det enkelte værksted er det med til at synliggøre, hvorvidt den nødvendige produktion også levner plads til det nødvendige læringsrum. Med andre ord: Skal-opgaver kan nogle gange presse værkstedet så meget, at der kun bliver plads til at få arbejdet gjort. På samme måde kan nogle kan-opgaver være nødvendige i forhold til individuelle deltagers læring.
- Analyseredskabet synliggør også de forskellige grundvilkår for forskellige værksteder: Køkkenværkstedet har så stor en skal-produktion, at der praktisk taget ikke er tid til kan-produktion, mens andre værksteder ikke har særlig meget skal-produktion, og derfor kan give plads til kan-produktionen.
- Endelig kan analyseredskabet også sætte fokus på forholdet mellem værkstedslærer- og deltagerperspektiv: Nogle af de opgaver, læreren betragter som kan-opgaver, skal måske af eleven netop opfattes som en skal-opgave, forstået som en opgave med en indre nødvendighed, for at blive et pædagogisk virkemiddel.

## **Læringsvejledning**

På OPH har man omdøbt almenundervisningen til læringsvejledning. En aktivitet, der prioriteres meget højt, dels ved at det er noget, alle deltagere går til, dels ved at man har fire læringsvejledere ansat på skolen.

At omforme den traditionelle almenundervisning til læringsvejledning er et spændende tiltag. På OPH taler man om læringsvejledning, fordi man vil betone formålet med aktiviteten, nemlig at deltageren skal få fat i lysten til at lære – han eller hun skal lære at lære. Derfor arbejder man bl.a. med læringsstile, og derfor er det netop en vejledning i at lære og i, hvordan man lærer. Begrebet er potentielt fornyende: Det åbner for nye muligheder, både for den konkrete vidde i aktiviteterne, og i medarbejderens selvforståelse – at vejlede frem for at lære fra sig, samt endelig i deltagerens forståelse af aktiviteten som noget fundamentalt andet end traditionel undervisning.

Vi opfordrer skolen til at gå videre med dette fornyende arbejde, men skal dog også her nævne at uanset, hvad man kalder aktiviteten, så vil den i lovens forstand være at betragte som almenundervisning, og skal som sådan være et frivilligt tilbud til deltagerne på skolen.

### **Muligheden for STU som en del af OPH**

Flere og flere produktionsskoler er begyndt at tilbyde STU-forløb og for nogle skolers vedkommende at oprette særlige STU-værksteder/-afdelinger. Det er på flere måder en oplagt ide, men det er også et område, der kræver flere ting udover det afgørende, at skolen såvel som kommunen kan se en interesse i det. STU-indsatsen skal koordineres i både aktivitet og størrelse i forhold til den primære aktivitet, som jo er produktionsskoledelen. Vores opfattelse er, at det vil være oplagt at lave STU på OPH, bl.a. fordi:

- De deltagere, der optages på OPH med en (mere eller mindre udtalt) dagsorden om en afklaring ift. STU vil opleve et mere sammenhængende forløb ved at blive i skolens regi, og det vil være lettere at 'sælge' STU som et godt tilbud for både den unge og dennes forældre.
- De deltagere, der i løbet af tiden på OPH ikke når at blive klar til en EGU, men hvor der kunne være forventning om at den unge med tiden kunne blive klar til det, vil have større chance for at fastholde en positiv udvikling såfremt vedkommende fortsætter på skolen i et STU-forløb. Hverdagen på OPH fastholder den unge i en tilknytning til ungdomsuddannelse.
- Skolen har en størrelse, der muliggør et frugtbart samspil, hvor den rette balance holdes mellem den primære produktionsskoledel og den sekundære STU-aktivitet. De mange værksteder på OPH vil kunne fungere som varierende praktikpladser for STU-eleverne samtidig med et STU-værksted aldrig størrelsesmæssigt eller på anden vis vil komme til at dominere den store skole.
- Endelig vil længerevarende forløb, som STU-forløbene er, være en stabiliserende faktor for skolens medarbejdergruppe i forhold til de svingende konjunkturer.

### **Ordinære lærlinge kontra PBE lærlinge**

OPH har en række ordinære lærlinge, især på værkstederne på Håndværkergården og Bybondegården. Skolen er hermed anerkendt som uddannelsessted også for lærlinge i den produktionsskolebaserede erhvervsuddannelse.

De ordinære lærlinge opfylder den samme vigtige funktion på værkstederne som PBE lærlinge på andre produktionsskoler, nemlig at højne værkstedets faglige niveau ved at gøre det muligt, at tage mere



avancerede opgaver ind, og dermed også udvide mulighederne for produktionsskoledeletagernes læring.

Alligevel mener vi, at skolen bør overveje at tage flere PBE lærlinge. Produktionsskolerne tilbyder hermed en reel uddannelsesmulighed til unge, der ikke ville kunne få en ordinær uddannelsesaftale. Man skal imidlertid overveje det hensigtsmæssige i at have to slags lærlinge side om side. F.eks. vil der være en betydelig forskel i lønnen efterhånden som uddannelsesforløbet skrider frem. Et tema, der af erfaring er vigtig for lærlingene.

--0--

Nærværende rapport er udarbejdet ud fra PSF's besøg den 4. og 5. oktober 2012. Det er i den forbindelse vigtigt at fremhæve, at der ikke er tale om et absolut og dækkende billede af Elsesminde Odense Produktions-Højskoles aktiviteter, indsatser og udfordringer, men i stedet er det et kvalificeret øjebliksbillede af skolen med de styrker og svagheder, der er implicit i den form. PSF stiller sig gerne til rådighed for yderligere sparring og diskussion.

Med venlig hilsen  
Produktionsskoleforeningen  
November 2012  
Michael Bjergsø og Marianne Sørensen