

# Analyse: Manglende opkvalificering spænder ben for grøn omstilling



FAKTAARK JUNI 2022

## Hovedkonklusioner

- Den grønne omstilling påvirker hele arbejdsmarkedet. Mere eller mindre alle kan derfor forvente at skulle udvide eller opdatere deres viden og kompetencer til den grønne omstilling.
- Omstillingen vil på nuværende tidspunkt ikke i sig selv føre til sektorforskydninger, og et behov for at omskole større grupper på arbejdsmarkedet. Vi skal derimod have fokus på opkvalificering både i den offentlige og private sektor for at komme i mål med de grønne ambitioner.
- Efter- og videreuddannelsesindsatsen i Danmark halter alvorligt. Deltagelsen har været faldende på medarbejderside og alt for få arbejder systematisk med kompetenceudvikling og motivationen på arbejdsgiverside.
- Der er behov for en national indsats, som kan løfte opkvalificeringen til den grønne omstilling, styrke incitamentstrukturer og udbud af efter- og videreuddannelse samt sikre systematik og motivation i kompetenceudviklingen for den enkelte.
- Der er brug for bedre balance i forholdet mellem midler afsat til uddannelse i begyndelsen af livet og midler til efter- og videreuddannelse i voksenlivet.

## Analysen kort fortalt

*Den grønne omstilling accelererer hastigheden af forandringerne på arbejdsmarkedet*

- Digitalisering spiller fortsat en væsentlig rolle i forandringerne og stiller ligeledes nye krav til kompetencerne. Digitalisering kan samtidig bidrage til den grønne omstilling.
- Vi står på et solidt fundament af kompetencer, og skal først og fremmest opkvalificere til den grønne omstilling.
- Det er uklart hvilke grupper, der har de største opkvalificeringsbehov. Meget tyder ikke overraskende på, at det er grupper af ældre, faglærte og ufaglærte som i højere grad kan blive udfordret på kompetencerne.
- At forandringerne accelererer i hastighed, gør det svært både for medarbejdere og arbejdsgivere at følge med, og vi risikerer, at dem som ikke opkvalificeres, efterlades på perronen.

*Efteruddannelse til den grønne omstilling sker på mange måder*

- Mange organisationer har ikke en strategi for kompetenceudvikling. Efteruddannelse foregår mere ad hoc og uplanlagt.

- Selvom efteruddannelse ofte foregår udenfor en strategisk ramme, er der stadig meget aktivitet. Mange benytter tilbud udenfor det offentlige system herunder private kurser, interne kurser, netværk osv.
- Flere aktører benytter eksterne konsulenter til forskelligartede opgaver. Noget tyder på, at mange køber sig til viden i stedet for at fokusere på læring, som forbliver i egen organisation.
- Der er en mismatch mellem fagforeningers positive holdning til AMU og virksomheders og offentlige aktørers omtale af AMU. Det afspejles også ved faldende deltagelse, og ved at millioner af kroner fra kompetencefondene ikke bliver brugt.

#### *Samarbejde om kompetenceudvikling skaber værdi*

- Grøn omstilling fordrer samarbejde på tværs af sektorer og aktører. Typisk kan man som enkelt aktør ikke løfte opgaven med den grønne omstilling alene.
- I Esbjerg har man fundet en god indgangsvinkel til tværsektoralt samarbejde om kompetencer til den grønne omstilling via projektet Green Skills.
- I København og Aarhus er der gode eksempler på, hvordan man kan samarbejde om indsatsen for ledige, som kan opkvalificeres med kompetencer til den grønne omstilling.

#### *Barrierer for at sikre opkvalificering til den grønne omstilling*

- Efter- og videreuddannelsessystemet er ikke fulgt med tiden: Udbuddet opleves som mangelfuldt og kunne være mere fleksibelt, arbejdsgiverne prioriterer ikke kompetenceudvikling, der mangler overblik over muligheder i efteruddannelsessystemet, og der peges på et behov for at styrke den faglige kompetence hos faglærerne.
- Der mangler motivation for deltagelse i efter- og videreuddannelse, hvilket bl.a. skyldes manglende ledelsesopbakning.

#### *Muligheder for en styrket efter- og videreuddannelsesindsats*

- En national indsats for efter- og videreuddannelse som inkluderer, at der tænkes kompetenceudvikling ind i grønne politiske tiltag, friere rammer for uddannelsesinstitutionerne til at udbyde efter- og videreuddannelse, et opgør med 6-ugers-reglen for ledige mm.
- Viden fra forskning og uddannelse skal bringes i spil i erhvervslivet, særligt universiteterne og virksomhederne bør komme tættere på hinanden.
- Der mangler hænder på arbejdsmarkedet - udenlandsk arbejdskraft kan afhjælpe flaskehalse.
- Vi kan også blive bedre til at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet – her kan styrket efteruddannelse spille en positiv rolle.