



Efter- og videreuddannelse til grøn omstilling

Hvad ved vi om udfordringer,
deltagelse og barrierer i VEU-systemet



Om Fremtidens grønne arbejdsmarked

Projektet “Fremtidens grønne arbejdsmarked” gennemføres i samarbejde mellem Tænk tanken Mandag Morgen og CONCITO. Projektets overordnede formål er at kortlægge fremtidens grønne arbejdsmarked, og beskrive, hvad der skal til, for at arbejdsmarkedet kan understøtte den grønne omstilling med de rette kompetencer, og for at beskæftigelsen sikres i overgangen til et grønnere samfund. Projektet er støttet af Novo Nordisk Fonden, Pension Danmark og Industriens Fond.

Denne udgivelse er udarbejdet af Tænk tanken Mandag Morgen,
juni 2022.
Casper Waldemar Hald

Kontakt

Vil du vide mere om projektet så kontakt:

Marie Langmach, senioranalytiker Tænk tanken Mandag Morgen på ml@mm.dk

eller

Sara Petrycer Hansen, seniorkonsulent Concito på sh@concito.dk

Læs mere

www.concito.dk/fremtidens-groenne-arbejdsmarked

Bevillingsnr.: NNF21SA0069101



Indholdsfortegnelse

Indledning	4
Udfordringsbilledet	7
Deltagelse i VEU	12
Barrierer og drivkræfter for deltagelse i VEU	17
Kildegrundlag	22



Indledning

Voksen- og efteruddannelsessystemet (VEU-systemet) spiller en central rolle i at sikre både dansk konkurrenceevne og beskæftigelse, da det danske arbejdsmarked er præget af stor dynamik. Siden 1980 er ca. 300.000 jobs hvert år blevet oprettet og nedlagt¹. Tallene dækker over, at der ikke alene skiftes mellem ensartede job indenfor samme branche, men at der også er sket store skred mellem brancher og funktioner på arbejdsmarkedet, og at indholdet i mange jobs har ændret sig markant.

Beskæftigelsen i dag ser derfor væsentlig anderledes ud, end den gjorde for ikke ret mange årtier siden – både for den enkelte og for arbejdsmarkedet som helhed: Langt flere er beskæftigede i serviceerhvervene og bygge og anlæg og færre i landbrug og industri i dag sammenlignet med tidligere².

Dynamikken på arbejdsmarkedet har bidraget til et mere velstående samfund, men stiller samtidig større og større krav til den enkeltes kompetencer. Den danske flexicurity-model er med til at give Danmark gode forudsætninger for at håndtere dynamikken. For selvom jobbeskyttelsen er lav, har vi et favorabelt dagpengesystem i international sammenligning, og en aktiv arbejdsmarkedspolitik som bl.a. inkluderer VEU-systemet, hvor vi kan hjælpe folk videre, når forandringerne rammer.

Et velfungerende VEU-system er derfor en central del af flexicurity-modellen, både for at sikre den enkeltes muligheder på arbejdsmarkedet, og for at virksomheder og organisationer kan få adgang til relevante kompetencer. En

funktion som kun bliver mere central i takt med, at samfundet skal gennemgå en grøn omstilling, som stiller nye krav til arbejdsstyrkens kompetencer.

Da VEU-systemet kan spille en central rolle i at understøtte den grønne omstilling på arbejdsmarkedet, er det også en del af arbejdet i projektet "Fremtidens grønne arbejdsmarked", at undersøge det nærmere. Hertil er dette 'brief' bl.a. udarbejdet, som samler nyere viden fra rapporter og analyser om netop VEU. Det overordnede fokus er, om det nuværende VEU-system er i stand til at tilvejebringe kompetencer, som kan bruges i jobs til samfundets grønne omstilling. Og dermed, om systemet er gearret og kan bidrage til, at Danmark kan indfri 70 pct. målsætningen i 2030. Se definitioner heraf i figur 1.

Hvad består VEU-systemet af

I nærværende brief fokuseres på voksenundervisning bredt set - både det der finder sted indenfor det offentlige voksenuddannelsessystem og i privat regi. Selvom der henvises til VEU-systemet, og dermed et samlet system, fremstår det ikke nødvendigvis sådan. VEU-systemet består i denne sammenhæng af:

- Forberedende voksenundervisning (FVU) og almen voksenuddannelse (AVU).
- Voksne som tager en erhvervsuddannelse.
- Arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU).
- Videregående VEU.
- Privat VEU herunder interne virksomhedsforløb og privat udbudt VEU mm.

1 Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2021, *Det danske arbejdsmarked er skræddersyet til fremtidens forandringer*.

2 Dansk Erhverv, 2021, *Store skift i beskæftigelsen i alle landsdele de sidste 25 år*.



Alle jobs har potentialet til at blive grønne

Arbejdsmarkedets bidrag til samfundets grønne omstilling er i dag defineret ved økonomiske aktiviteter, som resulterer i produkter og tjenester til miljøbeskyttelse, ressourcebesparelse og klimaindsats.

Jobs i samfundets grønne omstilling er jobs, som bidrager til miljøbeskyttelse, ressourcebesparelse og klimaindsats.

Kompetencer som bidrager til samfundets grønne omstilling, er kompetencer som ved deres anvendelse i et job bidrager til miljøbeskyttelse, ressourcebesparelse og klimaindsats.

Figur 1. Jobs og kompetencer i samfundets grønne omstilling som defineret i projektet Fremtidens grønne arbejdsmarked³.

Forskellige VEU-tilbud

AMU: erhvervsrettet efter- og videreuddannelse, typisk målrettet faglærte og ufaglærte og bestående af korterevarende kurser, som både kan være praktisk samt teoretisk fokuseret. AMU-systemet dækker de fleste brancher og sektorer og udbydes af AMU-centre, erhvervsskoler, social- og sundhedsskoler, landbrugsskoler, professionshøjskoler og private udbydere.

Videregående VEU: Hele uddannelser og kortere moduler eller kurser på akademi-, diplom- og masterniveau, som udbydes af erhvervsakademier, professionshøjskoler og universiteter. Rettet mod personer med videregående uddannelse og faglærte.

FVU og AVU: Voksenuddannelse som komplementerer det ordinære uddannelsessystem, og enten er møntet på at styrke basale færdigheder eller videre uddannelse, f.eks. for at leve op til karakterkrav andre steder i uddannelsessystemet. VUC har ansvaret for udbuddet af uddannelserne.

Voksne på erhvervsuddannelser: En stor gruppe af de studerende på erhvervsskolerne er voksne (+25 år i denne sammenhæng). Deltagelse kan ske med henblik på opkvalificering eller som opsamling efter afbrudt uddannelsesforløb tidligere i livet.

Privat VEU: Mange virksomheder og offentlige organisationer gennemfører interne forløb herunder kurser, side- og mandsoplæring mv. eller indhenter undervisning fra private leverandører.

Fælles afsæt for hvad vi kan sige om muligheder for efter- og videreuddannelse til den grønne omstilling

Formålet med at samle den tilgængelige nyere viden er for det første at skabe et fælles afsæt for, hvad vi kan sige om VEU-systemet set i lyset af den grønne omstilling. Det fælles afsæt skal for det første bruges til at vurdere, hvordan vi bedst muligt undersøger muligheder for efter- og videreuddannelse i projektet Fremtidens grønne arbejdsmarked. Dvs. hvor der er huller i vores viden, og dermed behov for at indhente ny viden, og hvor vi allerede har et solidt grundlag at stå på.

For det andet kan den etablerede viden, i kombination med det som undersøges i projektet, føde ind i de samlede anbefalinger til at sikre fremtidens grønne omstilling på arbejdsmarkedet, som er et af formålene med projektet.

Sådan har vi gjort

Kildegrundlaget er nyere analyser og rapporter, som er blevet kortlagt, gennemlæst og opdelt i temaer. Der er mange analyser og rapporter, som ser nærmere på VEU-systemet, men som ikke direkte behandler VEU-systemet i lyset af den grønne omstilling. Afsættet har derfor været, at de inkluderede rapporter har skulle bidrage med viden, som indirekte eller direkte kan kobles til, hvorvidt VEU-systemet som helhed er gearret til grøn omstilling. Rapporter som ser på relativt afgrænsede grupper, f.eks. offentlige lederuddannelser eller kompetenceudvikling for lærere og pædagoger, er derfor ikke medtaget.

Udgangspunktet er samme metodik som brugt i et andet brief om fremtidens kompetencebehov i lyset af grøn omstilling⁴. Dvs. at centrale aktørers hjemmesider, såsom Børne og- Undervisningsministeriet, VIVE mfl., er blevet undersøgt for relevante analyser og rapporter. Det har ført til kildelister og referencer, hvor der peges på yderligere

3 For uddybning af definitionerne se s. 9 her:

<https://concito.dk/sites/concito.dk/files/media/document/Gr%C3%B8nne%20kompetencer%20pr%C3%A6sentation%20-%20endelige%20rapport.pdf>

4 Briefet kan findes her <https://concito.dk/sites/concito.dk/files/media/document/Brief%20-%20fremtidens%20kompetencebehov.pdf>



viden. For at sikre at det væsentligste er blevet opfanget, er der også gennemført en søgning på en række af søgestrengene på Google. Det samlede vidensgrundlag danner grundlag for briefet her, og kan ses i afsnittet ”Kildegrundlag”.

I udgangspunktet er nærværende brief afgrænset til rapporter fra 2018 (med få undtagelser). Skæringen skyldes, at der blev indgået en trepartsaftale for området i 2017, hvortil der blev igangsat en række initiativer, som har påvirket VEU-systemet.

Fire temaer er blevet identificeret

I læsningen af kildegrundlaget er der blevet identificeret tre temaer af relevans, som danner rammen for nærværende brief:

- Udfordringsbilledet
- Deltagelse i VEU
- Barrierer og drivkræfter for deltagelse i VEU

Udfordringsbilledet ser nærmere på de interne og eksterne udfordringer, som det danske VEU-system står overfor, samt hvilke grupper der er udsatte ift. behov for efter- og videreuddannelse grundet dynamikken på arbejdsmarkedet. Her undersøger vi opmærksomhedspunkter i at sikre et VEU-system, som er gearret til grøn omstilling.

Deltagelse i VEU ser nærmere på aktiviteten i forskellige dele af VEU-systemet og baggrunden for udviklingen. Med

den grønne omstilling antager vi et øget behov for deltagelse i VEU – men er det også det, vi ser?

Barrierer og drivkræfter for deltagelse i VEU undersøger de faktorer, som påvirker både den enkeltes og arbejdsgiverens motivation for deltagelse i VEU, og hvad der kan være til hinder for, at man deltager i VEU. Med andre ord – hvad skal der til for at sikre deltagelsen i VEU, og dermed bl.a. efter- og videreuddannelse i lyset af den grønne omstilling.

Temaerne giver ikke det fulde billede af VEU-systemet og de problematikker, som knytter sig hertil. Der er tale om en afgrænsning, hvor fokus er rettet mod, hvorvidt VEU-systemet er gearret til den grønne omstilling, og som har relevans for arbejdet i ”Fremtidens grønne arbejdsmarked”. For flere tematikker og mere viden se f.eks. ”VEU-håndbogen” af Michael Andersen.

Læsevejledning

Hvert tema gennemgås separat startende med ”Udfordringsbilledet”. I gennemgangen introduceres hvert tema efterfulgt af en kort gennemgang af de forskellige analyser og rapporter og resultaterne herfra, som danner baggrund for temaet. Hvert tema afsluttes med en opsamling på de vigtigste pointer. Kildegrundlaget er struktureret, så alle referencer står tematisk på s. 22. Der er derfor ikke løbende henvisninger, medmindre der er tale om kilder, som bruges til at underbygge enkelte pointer.



Udfordringsbilledet

I 2017 blev der vedtaget en trepartsaftale for VEU-området, der lægger ud med samme konklusion, som også dette brief indledtes med: Arbejdsmarkedet er en foranderlig størrelse, og uden efter- og videreuddannelse kan det være svært for den enkelte at finde fodfæste og for virksomheder og organisationer at skaffe den nødvendige arbejdskraft. En grundlæggende udfordring, der er den samme i dag, som den var i 2017.

Kradser man i overfladen, dukker der dog flere udfordringer op og af mere håndgribelig karakter. Der er de udfordringer, som skyldes de grundlæggende strukturer på arbejdsmarkedet og i økonomien og udfordringer af mere intern karakter. Altså hvordan vi organiserer og finansierer systemet mv. I det følgende ser vi nærmere på begge dele, og slutter med at koble det samlede udfordringsbillede til den grønne omstilling.

Et arbejdsmarked i konstant forandring

Et foranderligt arbejdsmarked gør VEU-systemet til en nødvendighed

I en rapport fra Small Great Nation (2019) ses der bl.a. på udviklingen af det danske arbejdsmarked i form af sektorforskydninger. Sektorforskydninger kan have flere årsager, men især ny teknologi har betydning for, hvordan dansk økonomi har oplevet et stort teknologioptag samtidig med faldende levedygtighed igennem mange årtier. Det har bidraget til stigende velstand, men også fundamentale skift på arbejdsmarkedet.

I perioden 1980 – 2017 er andelen af arbejdsstyrken, som er beskæftiget i landbrug, skovbrug og fiskeri faldet fra 7 til 2 pct. For industrien er der også sket et fald fra 18 til 10 pct. Derimod har der været en vækst i privat service fra 34 til 44 pct. af arbejdsstyrken, som især er sket indenfor bl.a. IT. Det er også værd at bemærke, at den grønne sektor⁵ er vokset hurtigere end resten af økonomien i samme periode.

For mange har det selvsagt betydet jobskifte i løbet af deres karriere mellem forskellige brancher, og dermed foranderlige krav til kompetencerne. Det er bl.a. her, at VEU-systemet bliver en vigtig brik i at sikre den enkeltes muligheder samt de nødvendige kompetencer til virksomheder og organisationer.

Stigende krav til den enkeltes kompetencer på arbejdsmarkedet

I en uddannelsesfremskrivning foretaget af DREAM (2021) frem mod 2050 er forventningen, at antallet af 17-64-årige med en videregående uddannelse vil vokse. Andelen af personer med en videregående uddannelse forventes således at stige fra ca. 35 % i 2019 til knap 50 % i 2050. Omvendt vil der være et fald i erhvervsfagligt uddannede på ca. 10 pct.-point. Hovedparten af stigningen i de videregående uddannelser vil være personer med en professionsbachelor eller lang videregående uddannelse.

Tendensen genfindes i den historiske udvikling. Ser man nærmere på perioden 1991 – 2018 er andelen af befolkningen med en videregående uddannelse steget fra 16 til 31 pct. og andelen af ufaglærte faldet fra 51 til 39 pct. Samtidig er beskæftigelsen for ufaglærte faldet. Ca. 80 pct. af ufaglærte var i beskæftigelse i midten af 1980'erne - i midten af 2010'erne var tallet faldet til ca. 60 pct.⁶ Reformkommissionen konkluderer da også, at vi ser ind i et arbejdsmarked, hvor kompetencekravene er stigende, hvilket stiller større krav til f.eks. basale færdigheder i ufaglærte jobs⁷.



VEU-systemet bliver en vigtig brik i at sikre den enkeltes muligheder samt de nødvendige kompetencer til virksomheder og organisationer

5 Den grønne sektor afgrænses i denne sammenhæng pba. Danmarks Statistiks definition af grønne varer og tjenesteydelser, og som virksomheder der leverer netop dét.

6 De Økonomiske Råd, 2018, *Dansk Økonomi, efterår 2018*.

7 Reformkommissionen, 2022, *Nye reformveje 1*.



“...vi ser ind i et arbejdsmarked, hvor kompetencekravene er stigende, hvilket stiller større krav til f.eks. basale færdigheder i ufaglærte jobs

dringer på arbejdsmarkedet herunder “Cloud computing”, “big data” og e-handel. Forandringer som kan være dyre for samfundet, hvis ikke vi formår at udnytte mulighederne. F.eks. estimerer Boston Consulting Group⁹, at 34% af den danske arbejdsstyrke allerede er ramt af kompetence-mismatch (som dog er i den lavere ende internationalt set). Dvs. er enten over- eller underkvalificeret i deres stilling, hvilket svarede til et produktivitetstab på 80-90 mia. kr. af BNP i 2020. Her peges på flere årsager herunder et utilstrækkeligt fokus på uddannelse til den grønne omstilling indenfor det ordinære system og for lidt efter- og videreuddannelse.

Forandringer som rammer skævt

Visse grupper er hårdere ramt af dynamikken på arbejdsmarkedet end andre

I en analyse af hvilke uddannelsesgrupper, som er mest udsatte for teknologiske forandringer, der kan påvirke jobindhold og beskæftigelsesmuligheder, har DEA (2019) undersøgt 1,8 mio. beskæftigede i 2015. Her kom man frem til, at ca. 1/3, dvs. 650.000 personer, var ansat i en stilling, som var velegnet til at blive helt eller delvist erstattet af robotter eller digitale løsninger. Især handelsbranchen og personer som laver almindeligt kontorarbejde, salgsarbejde i butik eller manuelt arbejde er ramt.

Hertil kommer, at det hovedsageligt er grupper af faglærte og ufaglærte, som er udsatte. 47 pct. af både faglærte og ufaglærte var i en stilling med høj risiko for automatisering, mens samme tal var 14 pct. for personer med en lang videregående uddannelse. De mere udsatte grupper har samtidig oplevet en ringere udvikling i startløn og beskæftigelse (det gælder f.eks. lægesekretærer) – en tendens som dog ikke gør sig gældende for grupper med højere mobilitet mellem brancher og funktioner (f.eks. håndværksuddannede).

De må forventes, at sektorforskydninger og nye krav til vores kompetencer vil fortsætte. World Economic Forum har i en større rapport⁸ set frem mod 2025, og vurderer, at der internationalt set, for dem som kan forblive i deres nuværende funktion, vil ske en ændring i 40 procent af de kompetencer, som bruges i jobbet.

Det er især optaget af digitale teknologier, som er med til at skabe foran-

Læg dertil at knap 600.000 voksne danskere ifølge VIVE har dårlige læse- og skrivefærdigheder, dvs. har svært ved at læse simple tekster og besvare enkle spørgsmål om indhold, og et lidt mindre antal kæmper med svage regnefærdigheder¹⁰. Hos VIVE fandt man, at uddannelse er den væsentligste faktor for den enkeltes færdigheder, og at de som har været på kursus eller efteruddannelse indenfor det seneste år, har bedre færdigheder, end de som ikke har. Undersøgelsen siger dog ikke noget om hvorfor – f.eks. om det alene er deltagelsen i VEU, som styrker færdighederne, eller fordi de som deltager i VEU i forvejen har stærkere færdigheder.

At visse grupper kan blive hårdere ramt af forandringerne på arbejdsmarkedet, understreges af Det Økonomiske Råd¹¹ (DØR). I en analyse af beskæftigelseseffekterne af at indføre en CO2-afgift kommer DØR frem til, at 70 pct. målsætningen i 2030 kan opnås omkostningseffektivt via en ensartet CO2-afgift. Det vil dog især ramme ufaglærte i visse dele af landet og indenfor landbruget, som vil skulle finde ny beskæftigelse andre steder på arbejdsmarkedet. Nye jobs kan dog stille nye krav til kompetencerne for den enkelte.

Grupper med stort behov for efter- og videreuddannelse deltager mindre end andre

Skal samfundet og den enkelte få gavn af mulighederne ved efter- og videreuddannelse, kræver det dog, at muligheden for at deltage er bredt forankret og især tilgængelig for de grupper, som er hårdere ramt af forandringerne end andre.

I Small Great Nation (2019) analysen, skelnes der imellem to formål ved at deltage i VEU. For det første som en sikring af fortsat adgang til kvalificeret arbejdskraft for virksomhederne ved at tilpasse allerede ansattes kvalifikationer til virksomhedens behov. For det andet som en måde at sikre den enkeltes omstillingsevne i lyset af ændringer på arbejdsmarkedet. Konklusionen er, at det især er det første formål, som opfyldes, og i langt mindre grad det andet.

Samtidig har personer ansat i de jobs, som forsvinder hurtigst fra arbejdsmarkedet, samme sandsynlighed for at deltage i efteruddannelse som personer ansat i jobs med fremgang. Og de mest globaliseringsudsatte har lavere sandsynlighed for at have deltaget i efteruddannelse end andre. At det ikke nødvendigvis er dem med størst behov, som del-

“47 pct. af både faglærte og ufaglærte var i en stilling med høj risiko for automatisering, mens samme tal var 14 pct. for personer med en lang videregående uddannelse

8 World Economic Forum, 2020, *The Future of Jobs Report*.

9 Boston Consulting Group, 2021, *Kompetence-mismatch i Danmark og den grønne omstilling frem mod 2030*.

10 VIVE (SFI), 2013, *Danskernes kompetencer. Danske resultater af OECD's PIAAC-undersøgelse*.

11 De Økonomiske Råd, 2021, *Økonomi og Miljø 2021*.



“ Samtidig har personer ansat i de jobs, som forsvinder hurtigst fra arbejdsmarkedet, samme sandsynlighed for at deltage i efteruddannelse som personer ansat i jobs med fremgang

tager i VEU, understreges af Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2018), som viser, at 1/3 af de ufaglærte deltog i formel og ikke-formel uddannelse i 2016. Samme tal var 2/3 for personer med en mellemlang eller lang videregående uddannelse.

Derudover er mange midler til kompetenceudvikling bundet op i de såkaldte kompetencefonde. For at få adgang til midlerne, kræver det, at man er ansat i en overenskomstdækket virksomhed. Det er dog ikke alle, som er det, særligt atypisk ansat-

te, som derfor kan have et ringere afsæt for kompetenceudvikling.

Reformkommissionen når frem til lignende konklusioner i deres seneste rapport: at personer med kortere uddannelse og svage basale færdigheder er mere udsatte på arbejdsmarkedet. De fokuserer derfor også deres anbefalinger til efter- og videreuddannelse på netop dem med de korteste uddannelser, da det er her, behovet er størst¹².

Behov for justeringer af VEU-systemet

Udfordringer i VEU-systemet

I 2017 blev der som tidligere nævnt indgået en trepartsaftale på VEU-området. Aftalen søgte overordnet at tage hånd om følgende centrale udfordringer:

- Vores basale færdigheder halter.
- Manglende fleksibilitet og responsivitet i VEU-systemet.
- Sikring af kvalitet i uddannelsestilbuddene.
- Faldende deltagelse i VEU.
- Et uoverskueligt VEU-system med manglende koordinering.

For at løse udfordringerne, blev der skitseret en række initiativer i trepartsaftalen, som efterfølgende blev sat i værk. Der er bl.a. etableret én indgang til VEU-systemet på voksenuddannelse.dk, hvor der findes information om muligheder for efter- og videreuddannelser på alle niveauer, er mulighed for tilmelding til kurser, og hvor der kan søges om godtgørelse. Der er ligeledes initiativer ift. at styrke basale

færdigheder, øge responsiviteten i systemet ift. arbejdsmarkedets behov og afsat flere midler til at løfte kvaliteten af AMU-udbuddet osv.¹³

VEU-systemet er stadig udfordret – heldigvis har vi bedre viden om, hvordan vi kan styrke det

Selvom der er gennemført tiltag for at styrke VEU-området, er det svært at vurdere effekten af alle tiltagene endnu. F.eks. har man forsøgt at vurdere niveauet for basale færdigheder, men uden held¹⁴. Indtil videre må vi derfor afvente en ny PIACC-undersøgelse, som finder sted i 2022 med resultater forventeligt klar i 2023¹⁵.

EVA (2021) har dog sammenfattet alle deres evalueringer og undersøgelser af initiativer relateret til elementerne fra trepartsaftalen. Her peges der på, at man, helt overordnet, har formået at øge fleksibiliteten og gøre det mere attraktivt at deltage i VEU siden 2017. Der er dog fortsat udfordringer med især faldende deltagelse og kendskabet til mulighederne i systemet. Uagtet at en række af udfordringerne fra trepartsaftalen af 2017 ikke er blevet mindre, har vi fået bedre viden om, hvordan vi kan gøre noget ved dem. Herunder ift. den opsøgende indsats og vejledning, digitalisering af VEU-tilbud og brug af ”blended learning” og e-læring samt brug af realkompetencevurderinger.

At VEU-systemet stadig er præget af nogle af de samme udfordringer som i 2017, blev bekræftet i 2021 af en række af de aktører, som arbejder på efteruddannelsesområdet. I et samarbejde mellem landets fire største byer om at bidrage med byernes viden til den Reformkommissionen, blev temaet opkvalificering behandlet¹⁶. Her blev der identificeret en række barrierer bl.a., at ”Systemet mangler fleksibilitet ift. den enkeltes liv og det faglige indhold” og ”Mangel på overblik og vejledning gør det sværere at finde relevante tilbud i systemet”. Reformkommissionen selv foreslår da også, at der f.eks. skal etableres et nyt digitalt efteruddannelsesoverblik, og skabes mere fleksible rammer for voksne i erhvervsuddannelserne.

“ Her peges der på, at man, helt overordnet, har formået at øge fleksibiliteten og gøre det mere attraktivt at deltage i VEU siden 2017. Der er dog fortsat udfordringer med især faldende deltagelse og kendskabet til mulighederne i systemet

12 Reformkommissionen, 2022, *Nye reformveje 1*.

13 For det fulde overblik over de 75 aftalepunkter og initiativer se Andersen, 2019, *VEU-Håndbogen*, s. 49 – 51.

14 VIVE, 2019, *Undersøgelse af udviklingen i voksnes basale færdigheder*.

15 Se <https://www.uvm.dk/internationalt-arbejde/internationale-undersogelser/piaac/om-piaac>

16 Tænketanken Mandag Morgen, 2021, *Nye veje i indsatsen – 4-byernes bidrag til Reformkommissionen*.



Er vi gode nok til at tænke i livslang læring?

Livslang læring er et begreb, som i løbet af de seneste par årtier er blevet udbredt både nationalt og internationalt. Med livslang læring forsøger man at understrege behovet for at lære hele livet i modsætning til tidligere opfattelser af, at man tog sin uddannelse i starten af livet, og så var det det. Det skyldes, som førnævnt, at udviklingen på arbejdsmarkedet er accelereret og kompetencekravene mere foranderlige end tidligere¹⁷.

Når det kommer til retorikken, er de fleste enige om behovet for livslang læring og dermed at anskue læring, som noget der finder sted hele livet. Ser man på ressourcerne, lægger vi dog stort set alle kræfterne til uddannelse i starten af vores liv. Vi taler altså om livslang læring – men prioriterer vi det?

I en undersøgelse af udgifterne til videregående VEU viser DEA (2020), at selvom de offentlige udgifter til ordinære videregående uddannelser er steget med 40 pct. i perioden 2009-2018 pga. stigende optag, er der sket et fald i udgifterne til videregående VEU på 56 pct. Således er videregående VEU's samlede andel af udgifterne til videregående uddannelse faldet fra 4 til 1,3 pct. i perioden.

Ikke blot bruger vi samlet set færre ressourcer på efter- og videreuddannelse, vi bruger også færre penge på uddannelse per person, som tages senere i livet – i hvert fald for faglærte. Ifølge AE (2021) koster en ordinær kort (KVU) eller mellemlang (MVU) videregående uddannelse 250-500.000 kr., som dækkes af det offentlige. Ser man på de offentlige udgifter i VEU-regi, dækker det offentlige 30.000-70.000

kr. til faglærte, som tager en KVU eller MVU, hvortil der kommer en deltagerbetaling på 50-120.000 kr. En total som er et pænt stykke under udgiftsniveauet i det ordinære system.

VEU-systemet og den grønne omstilling

Som nævnt er der ikke identificeret rapporter eller analyser, som ser på det danske VEU-system i lyset af grøn omstilling, ligesom den grønne omstilling heller ikke er nævnt i trepartsaftalen fra 2017. Dog er der allerede lagt op til, at grøn omstilling kommer til at figurere i de nye trepartsforhandlinger for VEU-området i løbet af 2022, ligesom der også kommer fokus på digitalisering og fleksibilitet mv.

Den grønne omstilling kan også ses i lyset af et allerede foranderligt arbejdsmarked, som historisk har betydet nye krav til den enkeltes kompetencer i løbet af et arbejdsliv, hvortil vi allerede har et relativt solidt VEU-system at bygge videre på. Et VEU-system der trods visse udfordringer, stadig leverer efter- og videreuddannelse, som vurderes positivt. F.eks. var ca. 2 ud af 3 virksomheder i 2021 i høj grad eller i nogen grad enige i, at omkostninger og udbytte står i passende forhold ved brug af AMU og over halvdelen mente ligeledes, at kompetenceudvikling tilrettelægges fleksibelt¹⁸.



Således er videregående VEU's samlede andel af udgifterne til videregående uddannelse faldet fra 4 til 1,3 pct.

17 Andersen, 2019, VEU-Håndbogen.

18 EVA, 2021, Virksomheders brug og vurderinger af AMU i 2021.



Opsamling: Det ved vi om udfordringerne for VEU-systemet

- Det er vigtigt at have et system, som kan tage højde for **vandringer fra sektor til sektor**, og dermed understøtte at beskæftigelse og kompetencer "flytter med", som der sker ændringer på arbejdsmarkedet. Det kan især have relevans i lyset af en grøn omstilling, som måske kan betyde, at dele af arbejdsstyrken må skifte branche.
- VEU-systemet skal løbende tilpasses **en befolkning, hvor uddannelsesniveaulet stiger**, og samtidig bidrage til at kunne **løfte de basale kompetencer**, som stadig udfordrer rigtig mange på det danske arbejdsmarked uagtet den grønne omstilling.
- VEU-systemet bør være **mere tilgængeligt for dem, som har mest brug for det**, og noget tyder på, at det ikke er det i dag. Det kan især være en udfordring i lyset af en grøn omstilling, som potentielt kan ramme skævt geografisk og på uddannelsesniveau.
- **Udfordringerne som præger VEU-systemet i dag er ikke nye.** Trepartsaftalen fra 2017 igangsatte en række initiativer som bl.a. styrkede fleksibiliteten i systemet, men vores basale færdigheder halter formentlig stadig. Deltagelsen i VEU er faldende, og systemet opleves stadig uoverskueligt. I lyset af den grønne omstilling bliver det dog stadig vigtigere at få gearret systemet til at kunne bidrage effektivt med kompetencer til den grønne omstilling.
- Med den grønne omstilling og de kommende forandringer på arbejdsmarkedet, bliver **livslang læring** stadig vigtigere. Prioriteringen af ressourcer i uddannelsessystemet afspejler ikke nødvendigvis tanken om livslang læring.



Deltagelse i VEU

Med tanke på de stigende krav på arbejdsmarkedet herunder grøn omstilling og større grupper af ældre årgange, som skal blive længere tid på arbejdsmarkedet, burde udviklingen i deltagelsen i VEU være stigende eller ligge på et stabilt højt niveau. Aktiviteten har dog været faldende i det offentlige VEU-system eller stagnerende før Covid-19-pandemien ramte i 2020. I Danmark er der dog trods alt, sammenlignet med andre lande, stadig en relativt høj deltagelse i efter- og videreuddannelse. I dette afsnit ser vi nærmere på udviklingen i VEU-deltagelsen, og hvad der ligger til grund for udviklingen.

Udviklingen i VEU-deltagelsen

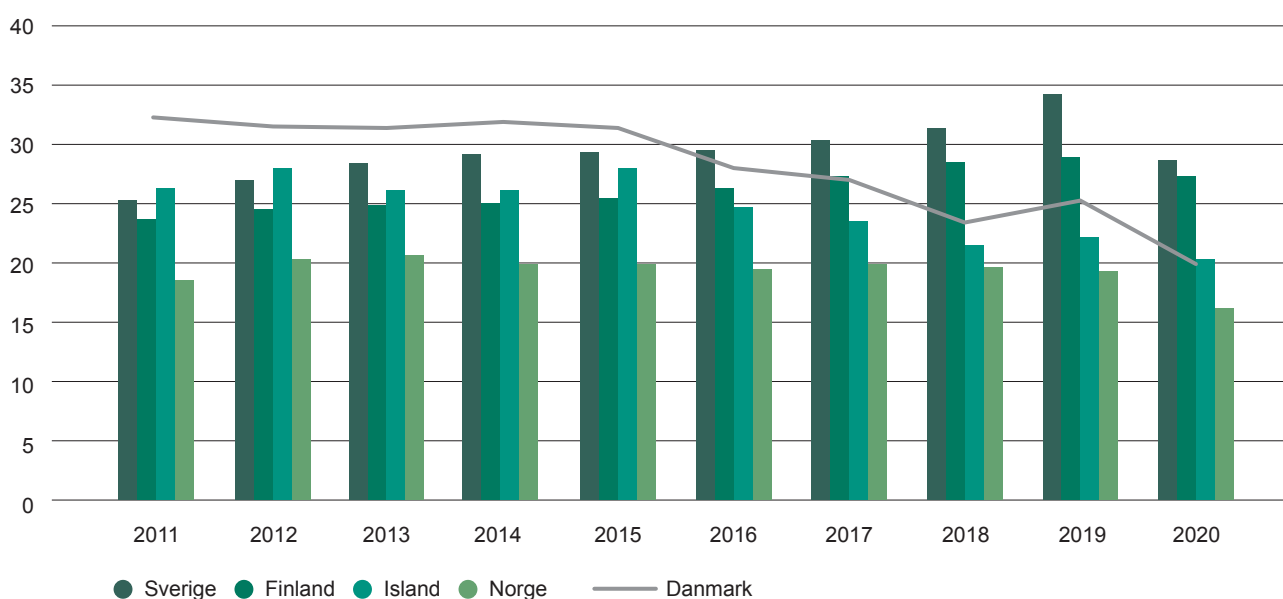
Den overordnede deltagelse i VEU er faldet

Tager man udgangspunkt i tal fra Eurostat for VEU-delta-

gelsen, ser billedet ud til at være faldende (se figur 2). Tallene er baseret på en spørgeundersøgelse, og dækker den voksne befolkning, som er blevet spurgt, om de har deltaget i formel eller uformel voksen efter- og videreuddannelse indenfor de seneste fire uger. Undersøgelsen anlægger et bredt blik på deltagelse i VEU og inkluderer både offentligt og privat udbudt VEU, sidemandsoplæring mm. Her ses en faldende deltagelse, som dog stadig er høj internationalt set, selvom Danmark er gået fra en førsteplads i Skandinavien til en fjerdeplads i 2020. 2020 er dog også året, hvor den første nedlukning grundet Covid-19 pandemien i Danmark fandt sted, og det kan tænkes at have påvirket aktiviteten.

Deltagelse i VEU kan opgøres på forskellige måder, og i de offentlige danske databaser indgår f.eks. privat udbudt

Figur 2. Deltagelse i efter- og videreuddannelse de seneste fire uger, pct. af den voksne befolkning (25-64 år), 2011-2020.



Kilde: Eurostat, Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and labour status (TRNG_LFSE_02).





I midten af 00'erne var der over 10.000 årskursister om året, mens tallet er stagneret i perioden 2015-2019 og ligger på ca. 7.600 årskursister i 2019

VEU ikke. Figur 3 nedenfor viser tal indhentet fra uddannelsesstatistik.dk, som inkluderer netop de offentlige tilbud undtaget erhvervsuddannelserne.

Tallene viser en generelt stigende aktivitet på AVU og FVU, stagnerende aktivitet for videregående VEU med et stort fald i 2019 og faldende for AMU frem til 2015. Det store fald i 2019 for særligt videregående VEU er der ikke nogen umiddelbar forklaring på. I det følgende ser vi nærmere på aktiviteten i enkelte dele af VEU-systemet pba. en række rapporter. Tallene minder om figur 3, men grundet forskellige opgørelsesmetoder kan der være forskelle.

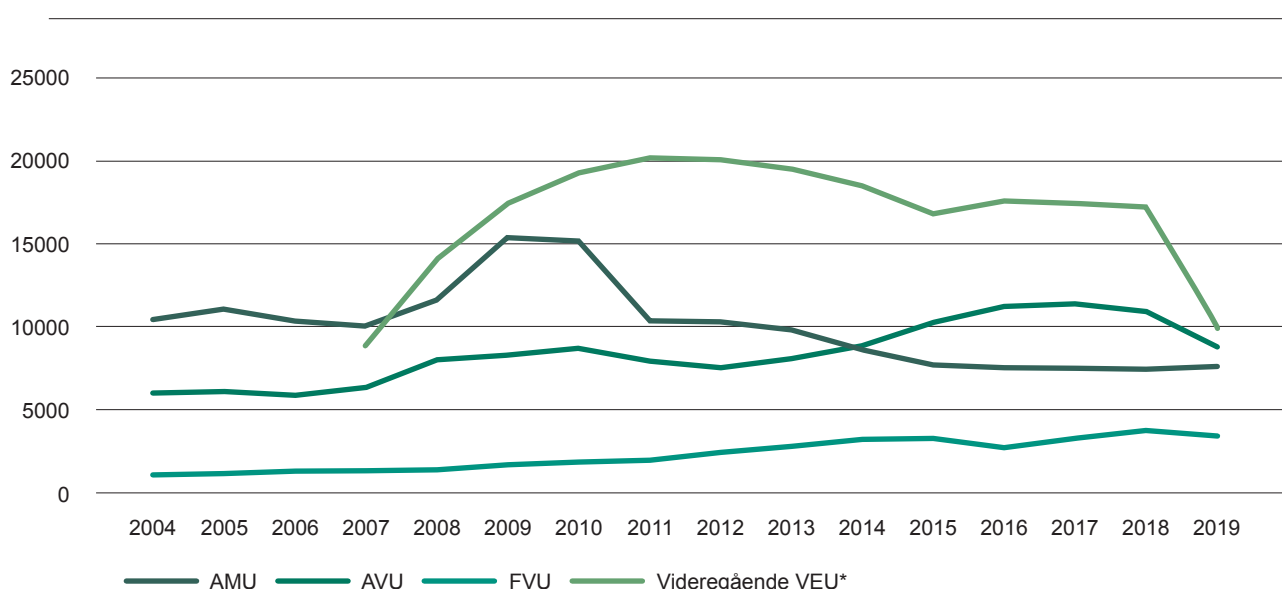
Faldende aktivitet på AMU
EVA (2021) har undersøgt AMU-aktiviteten og konkluderer, at den har været faldende de seneste 15 år med undtagelse af en periode omkring finanskrisen, hvor aktiviteten steg. I midten af 00'erne var der over 10.000 årskursister

om året, mens tallet er stagneret i perioden 2015-2019 og ligger på ca. 7.600 årskursister i 2019. EVA giver en række mulige forklaringer på udviklingen herunder et fald i antallet af personer med grundskole eller erhvervsuddannelse, som højst gennemførte uddannelse, da det er disse grupper, som er hovedmålgrupperne for AMU. Ses der på den relative aktivitet, er der dog stadig en faldende andel indenfor målgruppen, som deltager.

En anden måde at anskue aktiviteten på, er at fokusere på, hvor mange virksomheder der har medarbejdere, som deltager i AMU. I 2020 var det lidt over hver fjerde virksomhed, som havde brugt AMU i løbet af det seneste år, og 40 pct. som havde brugt det indenfor de seneste tre år. Tal som ikke har ændret sig markant siden midten af 00'erne.

Faldende aktivitet men flere deltagere på videregående VEU
Den samlede aktivitet målt i årskursister er faldet med ca. 10 pct. for videregående VEU mellem 2005 og 2017 (fra 18.500 til 16.500), som er den periode EVA (2020a) afdækker i deres undersøgelse. Dog har antallet af "unikke" personer som deltager, været stigende. Mellem 2005 og 2017 er der sket en stigning på 16 pct. i antal unikke deltagere (fra 62.000 til 71.500). Det betyder, at selvom der er flere som deltager, bruges der i gennemsnit kortere tid på videregående VEU i 2017 sammenholdt med 2005 per deltager. Der er med andre ord kommet større tilslutning til kortere forløb.

Figur 3. VEU-aktiviteten i tal, antal årskursister, 2004 – 2019.



*Inkluderer HD/ED, enkeltfag fra ordinære videregående uddannelser mv. samt akademi-, diplom- og masteruddannelser. Tilgængeligt data for videregående VEU på uddannelsesstatistik.dk er fra 2007 og frem.

Kilde: Uddannelsesstatistik.dk



“ at selvom der er flere som deltager, bruges der i gennemsnit kortere tid på videregående VEU i 2017 sammenholdt med 2005 per deltager

Ifølge EVA (2020) findes der ingen simple måder at forklare baggrunden for udviklingen, heller ikke for at flere deltager i kortere forløb. Dog ses der en vis sammenhæng mellem konjunkturerne og deltagelsen: jo bedre det går for dansk økonomi desto færre deltager og vice versa. Derudover blev der truffet politisk beslutning om at satse på lederuddannelser i 2007, som formentlig også har påvirket deltagelsen, da ledelsesuddannelser fylder meget i det samlede billede af aktiviteten på videregående VEU.

Som for AMU kan man også se på virksomhedsniveau ift. deltagelsen. Tallet har været nogenlunde stabilt igennem det meste af perioden – ca. hver 7. danske virksomhed, med personer ansat i målgruppen for videregående VEU, har hvert år haft medarbejdere, der deltog i videregående VEU. Dog er det i højere grad de store virksomheder, som benytter mulighederne.

Færre voksne på erhvervsuddannelserne

EVA (2019 og 2020b) har i to rapporter set nærmere på voksnes deltagelse (+25 år) på erhvervsuddannelsernes grundforløb, som er den indledende del af en erhvervsuddannelse, og hovedforløbet, hvor man typisk specialiserer sig. Rapporterne faldt som led i en opfølgning af erhvervsuddannelsesreformen, som trådte i kraft i 2015, og som bl.a. betød skærpede adgangskrav. Rapporterne sammenholder derfor årene før og efter reformen.

På grundforløbet er der sket et generelt fald i tilgangen¹⁹, som dog opvejes af, at ca. 71 pct. gennemfører grundforløbet i årene efter 2015 sammenlignet med ca. 60 pct. før reformen. Det skyldes formentlig de skærpede adgangskrav, og dermed en fagligt stærkere elevsammensætning. Samlet set betyder det, at der er ca. ligeså mange, som gennemfører grundforløbet i dag sammenholdt med tidligere. Den ændrede elevprofil har dog betydet et fald i antallet af elever uden en tidligere gennemført ungdomsuddannelse fra ca. 60 til 50 pct. I alt gennemførte ca. 9.000 voksne grundforløbet i skoleåret 2017/18.

På hovedforløbet ses der både stigninger og fald i tilgangen afhængigt af hvilket hovedområde²⁰, der er tale om. Samlet

set er tilgangen af voksne til hovedforløbet dog faldet med 14 pct. i årene efter reformen af 2015. Modsat for udviklingen på grundforløbet ses der dog ikke nogen ændringer i gennemførselsprocenten, hvorfor færre voksne samlet set må forventes at gennemføre hovedforløbet i dag end tidligere. I skoleåret 2018/19 tilgik ca. 15.000 voksne hovedforløbet. Gennemførselsprocenten for voksne i skoleåret 2015/16 tre år senere var på 68 pct. – et tal som har været relativt stabilt siden skoleåret 2012/13.

Øget aktivitet på FVU og AVU

EVA (2020c) har også undersøgt udviklingen på FVU, og kommer frem til, som det også fremgår af figur 3, at deltagelsen er mere end fordoblet i løbet af den 10-årige periode, der undersøges (skoleåret 2008/2009 – 2017/2018). Det vurderes dog, at det er langt fra alle med svage basale færdigheder, som deltager i FVU. F.eks. deltager flere kvinder end mænd, selvom flere mænd end kvinder estimeres at have svage basale færdigheder.

I et eftersyn af AVU har Børne- og Undervisningsministeriet (2021) set nærmere på aktiviteten og elevsammensætningen i perioden 2007 - 2019. Tallene i figur 3 dækker over, at den samlede aktivitet er steget på AVU – en udvikling som er drevet af flere fuldtidslever, men færre elever samlet set, idet antallet af deltidskursister er faldet markant. Det er også værd at bemærke, at meget AVU-aktivitet ikke er rettet mod personer på arbejdsmarkedet, men at en del deltager f.eks. fordi de mangler de rette karakterer til at kunne læse videre, og dermed læser videre efter endt deltagelse i AVU.

Andre former for VEU, som ikke indgår i offentlige statistikker

Der findes en lang række af VEU-aktiviteter, som sidemandsoplæring, interne kurser og privat udbudte VEU-kurser, der ikke fremgår af officielle statistikker. Her er man afhængig af bl.a. surveys for at kunne vurdere aktiviteten. I en undersøgelse foretaget af Epinion (2017) angiver 68 pct. af de adspurgte virksomheder, at de benytter sidemandsoplæring, 45 pct. bruger interne kurser mens 43 pct. anvender privat udbudte VEU-kurser.

“ I en undersøgelse foretaget af Epinion (2017) angiver 68 pct. af de adspurgte virksomheder, at de benytter sidemandsoplæring, 45 pct. bruger interne kurser mens 43 pct. anvender privat udbudte VEU-kurser

19 Udviklingen her er hvis man ser bort fra hovedområdet omsorg, sundhed og pædagogik – ellers er der tale om en stigning i tilgangen. EVA vurderer, at erhvervsuddannelsesreformen har medført skærpede overgangskrav til hovedforløbet på sosu-uddannelsen, som har betydet en stigning i tilgangen til grundforløbet, hvilket "forurener" de samlede tal for udviklingen i tilgang og gennemførsel på grundforløbet.

20 Hovedområderne er: Omsorg, sundhed og pædagogik; kontor, handel og forretningservice; fødevarer, jordbrug og oplevelse; Teknologi, byggeri og transport.



Undersøgelsen sammenholder resultaterne med tidligere undersøgelser (fra henholdsvis 2007 og 2011) og konkluderer, at mens brugen af sidemandsoplæring er faldet en smule er brugen af interne kurser samt brug af private kurser til ufaglærte steget. En nyere undersøgelse fra EVA (2021) giver nogenlunde samme resultater, omend ca. 78 pct af de adspurgte virksomheder angiver, at de ofte eller nogle gange anvender sidemandsoplæring til faglærte og ufaglærte. Dansk Arbejdsgiverforening understreger også, at danske virksomheder i vid udstrækning bruger private og interne tilbud²¹.

Lediges deltagelse i VEU

Rambøll (2017) har undersøgt beskæftigelsessystemets brug af VEU. Der er ikke tal for den faktiske deltagelse, men man har undersøgt sagen igennem surveys og interviews hos jobcentre, A-kasser og parter. De finder bl.a. frem til, at der er relativt stor kommunal variation over, om kommunen har en strategi for brug af VEU i beskæftigelsesindsatsen. De finder også, at de forsikrede ledige deltager mest i VEU og de jobparate kontanthjælpsmodtagere, samt personer med svage dansk-færdigheder, deltager mindst. Slutteligt tager beskæftigelsessystemet som regel udgangspunkt i positivlisten for 6-ugers jobrettet uddannelse i valg af VEU-tilbud. En liste som ser på behovet for arbejdskraft på kort sigt, og som ikke tager højde for grøn omstilling.

21 Se <https://da.dk/politik-og-analyser/uddannelse-og-kompetencer/2021/danske-virksomheder-er-europamestre-i-uddannelse-paa-arbejdspladsen/>



Opsamling: Det ved vi om deltagelsen i VEU

- **Aktiviteten på AMU** har været faldende, men er stagneret indenfor den seneste årrække ligesom den **samlede aktivitet på videregående VEU** har været faldende dog med flere deltagere (som dermed bruger kortere tid i VEU-systemet).
- For de **voksne på erhvervsuddannelserne** har der været faldende tilgang til både grund- og hovedforløb. På grundforløbet er der dog en større andel som gennemfører, og dermed er der ikke nogen ændring i antallet som gennemfører. Dog ikke på hovedforløbet, hvor gennemførselsprocenten er den samme.
- **FVU og AVU har begge oplevet øget aktivitet.** Den øgede aktivitet afspejler dog ikke nødvendigvis en styrket opkvalificeringsindsats på arbejdsmarkedet, idet en stor gruppe læser videre efter deltagelse.
- Der findes også kompetenceudvikling udenfor det offentlige system, enten internt i virksomhederne eller indhentet hos private aktører. Her ses stor brug af sidemandsoplæring og interne kurser – også over tid.
- På trods af faldende eller stagnerende udvikling i VEU-deltagelsen på flere fronter, **ligger Danmark stadig i top internationalt**, når det kommer til deltagelse i VEU.
- Med tanke på den grønne omstilling, tyder udviklingen i deltagelsen på, at vi har **behov for at styrke deltagelsen i VEU**, hvis vi skal tilvejebringe relevante kompetencer, som kan bringe os i mål med 2030 målsætningen. Dog under forudsætning af, at der er et relevant udbud af VEU.



Barrierer og drivkræfter for deltagelse i VEU

Der kan være flere faktorer, som påvirker deltagelsen i VEU – både i privat og offentlig regi. Det kan være barrierer for arbejdspladsen såsom manglende viden om ens kompetencebehov og for den enkelte, som også skal have et fritids- og familieliv til at gå op med både arbejde og mulig VEU-deltagelse. Der kan også være forskel på tværs af målgrupper.

Vi ved f.eks., at personer med længere uddannelser deltager mere i VEU end andre, ligesom faktorer relateret til alder kan påvirke deltagelsen, da yngre grupper deltager mere end ældre. Samtidig med at der er mange faktorer på spil på tværs af målgrupper, opleves de nævnte barrierer ikke nødvendigvis af alle. Der er arbejdspladser, som har viden om deres kompetencebehov, ligesom mange deltager i VEU og fint balancerer det med familie- og fritidsliv. Der er med andre ord tale om et komplekst felt.

I rapporterne, som danner baggrund for dette afsnit, nævnes flere barrierer og drivkræfter. Der er ikke tale om en udtømmende liste, men en uddybning og fremhævelse af de barrierer og drivkræfter for deltagelse i VEU, som går på tværs af målgrupper for VEU i nyere rapporter omhandlende temaet. Forskelle på tværs af målgrupper fremhæves i den udstrækning, at enkelte barrierer eller drivkræfter hovedsageligt har betydning for afgrænsede målgrupper.

Barrierer for deltagelse i VEU

Manglende viden om kompetencebehov

En af de barrierer som særligt fremhæves på tværs af vidensgrundlaget for alle målgrupper, og på både arbejdsplads- og individniveau, er, at der ikke opleves at være et behov for nye kompetencer. Det skyldes, at arbejdspladserne ikke altid ved, hvad de mangler af kompetencer – hverken her og nu eller på sigt. Det gælder både i relation til virksomhedens overordnede behov, og hvad den enkelte medarbejder har brug for.

Det understreges i en virksomheds-survey foretaget af EVA (2021), hvor mellem 43-49 pct. af de adspurgte virksom-

heder angiver, afhængig af type af VEU og målgruppe, at de ikke har behov for VEU²² til henholdsvis faglærte og ufaglærte. Ca. hver femte virksomhed mener også, at specifikt AMU ikke giver de kompetencer, de har brug for. Som vist i første afsnit - "Udfordringsbilledet", er det danske arbejdsmarked dog en dynamisk størrelse, hvorfor vi må forvente, at der løbende vil være et behov. Det er dog ikke altid erkendt.

For den enkelte kan det også være svært at se behovet for VEU, og dermed få motivationen, hvis man er glad og tilfreds i sin nuværende arbejdssituation, og ikke oplever f.eks. at være teknologiudsat. Det gælder i højere grad visse faglærte grupper, som er mindre opsøgende ift. VEU, end personer med videregående uddannelse. Samtidig efterspørger faglærte viden og kompetencer, som kan bidrage til deres arbejde her og nu – ikke i en fjern fremtid.

Ikke alle organisationer har en stærk VEU-kultur

Hvis ledelsen heller ikke opleves at bakke op om deltagelse i VEU, kan det også være demotiverende for medarbejderne. Men det kan være svært for en given ledelse i en organisation at støtte op om VEU, hvis der ikke opleves et behov. Samtidig kan der være en forventning blandt medarbejderne om, at ledelsen tager initiativ til VEU, mens ledelsen forventer, at medarbejderne selv tager teten. Det kan hænge sammen med en generel manglende kultur for livslang læring på arbejdspladsen – herunder manglende tradition for



En af de barrierer som særligt fremhæves på tværs af vidensgrundlaget for alle målgrupper, og på både arbejdsplads- og individniveau, er, at der ikke opleves at være et behov for nye kompetencer

22 VEU her afgrænset som AMU og kurser og uddannelsesforløb afviklet af private aktører, offentlige institutioner – både generelle og specifikt tilrettede kurser.





Hvis ledelsen heller ikke opleves at bakke op om deltagelse i VEU, kan det også være demotiverende for medarbejderne. Men det kan være svært for en given ledelse i en organisation at støtte op om VEU, hvis der ikke opleves et behov

at deltage, mindre tro på virkning af VEU og generelt mindre interesse for VEU. Her ses en større udfordring på arbejdspladser med flere faglærte og ufaglærte, end på arbejdspladser med mange der har lange videregående uddannelser.

Svært at vurdere relevansen af VEU

Samtidig er det ikke altid klart, hvordan viden om det lærte på et VEU-forløb, kan omsættes i praksis, og hvad udbyttet af VEU vil være. En problematik som rammer videregående VEU hårdere end f.eks.

AMU. Som virksomhed især, kan tiden brugt på VEU, opleves som noget, der også skal skabe værdi i form af viden, der kan implementeres i organisationen efterfølgende. Det kan dog være uklart, om den tilegnede viden overhovedet kan implementeres, og hvad afkastet vil være.

Et uoverskueligt VEU-landskab gør det svært at få overblik over mulighederne

Den manglende opfattelse af et behov og uklare værdi ved VEU, kan måske forstærkes af et generelt manglende overblik over VEU-tilbud og viden om, hvad der er af muligheder. Udbuddet kan være stort og beskrevet i et sprog, som ikke rammer f.eks. en virksomhedslogik. Hertil kommer en opsøgende indsats, som ikke altid er god nok til at informere om mulighederne. Ligeledes angiver ca. hver fjerde i EVA's (2021) førnævnte virksomheds-survey, at de ikke har kendskab til muligheder i AMU-systemet for både ufaglærte og faglærte. Lidt over hver tredje virksomhed mener også, at det er vanskeligt at få overblik over mulighederne i AMU-systemet.

For nogle rammer udbuddet af VEU ikke deres behov

Hvis man som organisation og individ oplever et behov, og har viden om mulighederne, kan det stadig tænkes, at udbuddet ikke opleves at være relevant. Her afhænger det af konteksten – altså hvem man taler om, og hvad deres behov er. Udbuddet kan af nogle opleves som værende for teoretisk og med mangel på praktisk fokus, især for faglærte og ufaglærte grupper, eller hvis man taler almen VEU (FVU og AVU), mens det af f.eks. specialister med lange videregående uddannelser kan være, at udbuddet ikke rammer ned i ens meget specifikke niche.

Den manglende faglige tilpasning af udbuddet, herunder mangel på match med kompetencebehov og praksisorientere-

ring, gælder altså på tværs af målgrupper. Værd at bemærke er, at det ikke er alle – både organisationer og individer, som oplever udbuddet som mangelfuldt.

Fleksibilitet er svært, men vigtigt

Det er heller ikke altid, at udbuddet har den nødvendige fleksibilitet, altså hvor, hvornår og hvad der undervises i. Det kan være mangel på e-læring, for lange kurser, mange aflysninger mv. Hvis også undervisningen foregår udenfor arbejdstid og arbejdspladsen, kan det opleves som ekstra omkostningstungt. Oveni kommer, at en enkelt organisation ikke altid kan sende nok kursister til at udfylde et helt hold, udskyder eller aflyser med kort frist.

Dermed bliver det også svært for uddannelsesinstitutionerne at planlægge et stærkt udbud af VEU. Som beskrevet tidligere i briefet er netop fleksibilitet dog et af de områder, hvor man har sat ind i trepartsforhandlingerne, og hvor der ifølge EVA er sket forbedringer de seneste par år.

Økonomiske barrierer – tid, penge og prioriteter

De ressourcer der skal bruges på VEU, fører også til overvejelser, som kan påvirke både arbejdspladsens og den enkeltes engagement. For nogle betyder deltagelse i VEU f.eks., at man modtager statens voksenuddannelsesstøtte og dermed en mulig lønnedgang. For arbejdspladsen kan det betyde, at man må undvære en eller flere medarbejdere i en periode, samtidig med at deltagelse kan kræve administration. I en travl hverdag kan det være svært for både arbejdspladsen og den enkelte at få til at gå op. Især hvis medarbejderen har en mere specialiseret funktion, som ikke kan dækkes af en vikar, eller hvis arbejdspladsen normalt ikke benytter vikarer. Der kan også være en oplevelse af, at kollegaer "efterlades" med ekstra opgaver, mens man er ude på kursus. Modsat er det ikke altid, at deltagelse i VEU betyder færre opgaver, men i stedet mindre fritid og familietid, som ligeledes kan være en barriere for den enkelte.

VEU kan være belagt med tabuer og dårlige erfaringer

Sidst men ikke mindst har vi alle erfaringer med uddannelse fra tidligere. For nogle er de erfaringer ikke gode – tværtimod kan de have skabt en personlig usikkerhed, som kan føre til lavere uddannelsesselvtilid. Det kan komme til udtryk i eksamensangst, skoletræthed mv. og mindske motivation for at deltage i VEU. Her er der en klar uddannelsesbias, som også tidligere er nævnt: personer med kortere uddannelser har mindre uddannelsesselvtilid, særlig slemt er det for dem som har negative erfaringer med fra grundskolen.

Når det drejer sig om basale færdigheder, som måske halter hos den enkelte – f.eks. besvær med at læse, er det også noget, som kan være tabubelagt, og derfor svært at gøre



Lidt over hver tredje virksomhed mener også, at det er vanskeligt at få overblik over mulighederne i AMU-systemet



noget ved. Det kan også skabe frygt for firing eller andre negative konsekvenser, hvis man pludselig skal screenes for netop læsefærdigheder. Ledelsen kan også være nervøs for medarbejderes reaktion ved at screenes for læse- og skrivevanskeligheder, og om medarbejderne ser det som en kritik.

Drivkræfter for deltagelse i VEU

Den anden side af mønten er de faktorer, som kan være med til at engagere både arbejdspladser og individer i VEU. I en rapport lavet af Oxford Research (2020) identificeres der fire overordnede faktorer, som skal være opfyldt for at lykkes med VEU: Motivation og behov, viden om udbud, relevant udbud og adgang til VEU i praksis. De fire faktorer danner rammen om de forskellige drivkræfter for VEU, som er identificeret og præsenteret her.

Motivation og behov

Hvis der opleves et behov for VEU, vil der typisk også være en øget motivation – både på organisations- og individniveau. Her spiller efteruddannelseskulturen i organisationen, eller mangel på samme, en vigtig rolle. Er der f.eks. en tro på at VEU kan betale sig i organisationen, en tradition for at deltage og støtte fra ledelsen til at medarbejdere deltager i VEU, øger det motivation og forståelse af behov. Andre måder at styrke motivation for VEU er, hvis VEU giver umiddelbar styrket udsigt til større jobsikkerhed, faglig stolthed og muligheder for lønstigning ligesom blødere værdier herunder større autonomi, selvværd og selvudvikling, også kan spille en positiv rolle.

I vidensgrundlaget peges på forskellige indsatser, som kan styrke motivation og viden om behov, herunder, at man som en del af det opsøgende arbejde kan tænke i at afdække fremtidige behov hos virksomheder og få tydeliggjort værdien af deltagelse i VEU. Især med et fokus på at styrke ledelsens opbakning til deltagelse i VEU.

“*Formaliseret uddannelsesplanlægning på arbejdspladser opleves ligeledes som fordrende for aktiv VEU-kultur, og som en måde at flytte fokus fra ”hvorvidt VEU” til ”hvilket, hvornår og hvordan VEU”*

En styrket efteruddannelseskultur kan eventuelt også tilvejebringes via ”læringsambassadører” eller ”efteruddannelsesrepræsentanter” på arbejdspladserne, som ambassadører for deltagelse i VEU. Der er også eksempler på arbejdspladser, som med god succes har kortlagt den enkeltes basale færdigheder og dermed behov for almen VEU. Formaliseret uddannelsesplanlægning på arbejdspladser opleves ligeledes som fordrende for aktiv VEU-kultur, og som en måde at flytte fo-

kus fra ”hvorvidt VEU” til ”hvilket, hvornår og hvordan VEU”.

Viden om udbud

Ved at både arbejdspladsen og den enkelte har viden om relevante muligheder for VEU kan forståelsen for værdi og behov og dermed motivation øges. Det er alt andet lige svært at se et behov for noget, som man ikke ved eksisterer. Kendskab til regler og procedurer kan ligeledes bane vejen for øget deltagelse. Her peges der igen på det opsøgende arbejde. Det bør i højere grad skabe viden om muligheder samt bevidsthed om relevans og værdi af VEU.

Her er det vigtigt, at vejledning har fokus på uddannelses-tilbud med direkte kobling til den enkeltes egen situation og med fokus på den faglige gruppe, som den enkelte tilhører. Ellers kan det være demotiverende at få præsenteret en række irrelevante tilbud. Det er ligeledes vigtigt at forventningsafstemme, så der er klarhed om, hvad der venter den enkelte ved at deltage i VEU. Også vejledning om systemet bredt set herunder støttemuligheder mm.

Relevant udbud

Det er samtidig vigtigt at skabe en sammenhæng imellem kompetencebehovet hos den enkelte og arbejdsgiveren og indholdet i VEU, herunder at fokus er på praksis, og at der er undervisere med indblik heri. Her er der ligeledes en række input til, hvad man kan gøre. For det første sikre, at indholdet i VEU tilpasses den enkelte organisations efterspørgsel, og at der er højt kvalificerede undervisere. Især udbydere af videregående VEU bør i den sammenhæng tilskyndes til at være mere opsøgende i deres dialog med arbejdsmarkedet. Det er vigtigt, at undervisningen er kontekstualiseret – dvs. praksisorienteret ift. målgruppe, og kan overføres i konkrete hverdags- eller arbejdssituationer på tværs af målgrupper.

Didaktisk bør undervisningen differentieres ift. den enkeltes læringsbehov- og stil, med løbende feedback til kursisten. Her kan viden fra eventuelle kortlægninger af kompetencer (basale færdigheder) bruges til at tilpasse undervisningen. Det er samtidig vigtigt med et inddragende undervisningsmiljø, hvor der kan ske relationsdannelse mellem underviser og kursister, og at kursister generelt kan give feedback og får medbestemmelse. Sidst men ikke mindst bør VEU-systemet være responsivt, og oprette hold når de efterspørges – ofte med kort varsel.



Her er det vigtigt, at vejledning har fokus på uddannelses-tilbud med direkte kobling til den enkeltes egen situation og med fokus på den faglige gruppe, som den enkelte tilhører. Ellers kan det være demotiverende



Adgang i praksis

Selvom både motivation for VEU, et relevant udbud og viden herom er tilgængeligt, kræver det stadig, at man har tiden til at deltage – både i ens privatliv og på arbejdspladsen. Her er det vigtigt, at udbuddet af VEU er geografisk indenfor rækkevidde samt fleksibelt og tilpasset et arbejdende hverdagsliv. Her peges der på at styrke fleksibiliteten ved at tilrettelægge VEU afhængig af aftageren ift., hvor og hvornår (på dagen og kursusstart) det afvikles. F.eks. kan der undervises halve i stedet for hele dage afhængig af behov hos aftager.

At bruge forskellige tilgange såsom blended learning og e-læring kan også være med til at styrke fleksibiliteten og imødegå geografi-barrieren. Hurtig responstid er også fordrende for VEU-deltagelse. Hvis der er opbygget motivation hos den enkelte, er det vigtigt at agere på den og sætte gang i VEU. Sidst men ikke mindst lægges der vægt på, at ledelsen i en organisation sidestiller kerneopgaverne og kompetenceudvikling, og således lægger VEU ind i planlægningen af arbejdet.



Her er det vigtigt, at udbuddet af VEU er geografisk indenfor rækkevidde samt fleksibelt og tilpasset et arbejdende hverdagsliv



Opsamling: Det ved vi om barrierer og drivkræfter for deltagelse i VEU

- Der er en række barrierer for deltagelse i VEU for både den enkelte og arbejdspladserne. Ofte er **kompetencebehovet på både organisations- og individniveau ikke kendt**. Hertil kommer et **udbud af VEU**, som kan være uoverskueligt, ikke relevant for den enkelte organisation eller person, og hvor det er svært at vurdere udbyttet ved at deltage. Der kan også være **manglende fleksibilitet** i udbuddet af VEU, selvom det er blevet bedre de seneste par år. Det gælder både ift. hvor og hvornår det afholdes, samt ift. at kunne agere hurtigt på både aflysninger og etableringer af kurser. **Manglende tid og ressourcer** i form af f.eks. mangel på nødvendige medarbejdere i produktionen, mindre tid til fritid og familie for den enkelte mm., kan også være en barriere. Sidst men ikke mindst kan **erfaringer fra tidligere uddannelse** være negative og præge ens motivation for at deltage i VEU, ligesom svage basale færdigheder kan være tabuiseret.
- Det der modsat kan være med til at sikre deltagelsen i VEU er at **styrke motivation og erkendelsen af behovet for VEU**. Her peges der i vidensgrundlaget især på at bevidstgøre både individer og organisationer om behovet for VEU og at styrke efteruddannelseskulturen ude på arbejdspladserne. Ligeledes er det vigtigt, at der er **viden om udbuddet af VEU** for at kunne agere på et erkendt behov. Både hvad angår motivation, behov og viden om udbud kan den opsøgende indsats spille en væsentlig rolle. Ligeledes skal **udbuddet af VEU være relevant og praksisorienteret**, og sidst men ikke mindst, skal man rent lavpraktisk kunne **deltage i VEU**, og få det til at gå op med både arbejde og fritid.
- Med grøn omstilling er der en mulighed for at skubbe til opfattelsen af, at der er behov for nye kompetencer og samtidig øge motivationen, da vi ser ind i en omstilling, som vil påvirke det meste af arbejdsmarkedet. Samtidig er der også en bred erkendelse og accept af den grønne dagsorden. Vigtigt er det dog, at der kommer viden om udbuddet af VEU ud på arbejdsmarkedet, og at det samtidig justeres til at kunne imødegå kompetencebehovet til den grønne omstilling.



Kildegrundlag

Udfordringsbilledet

- Andersen, Michael, 2019, *VEU-håndbogen*.
- Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2018, *Kortuddannede får mindst efteruddannelse*.
- Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2021, *Offentlige omkostninger til videregående uddannelser*.
- Dansk Erhverv, 2021, *Store skift i beskæftigelsen i alle landsdele de sidste 25 år*.
- DREAM, 2021, *Uddannelsesfremskrivning 2020*.
- DEA, 2019, *Fremtidens arbejdsmarked. Hvilke uddannelsesgrupper har udsigt til de største teknologiske forandringer?*
- DEA, 2020, *Offentlige udgifter til videregående uddannelse halveret*.
- EVA, 2021, *Sammenfatning af EVA's evalueringer og undersøgelser af initiativer fra VEU-trepartsaftalen fra 2017*.
- Regeringen, 2017, *Trepartsaftale om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse (2018-2021)*.
- Small Great Nation, 2019, *De højthængende frugter*.

Deltagelse i VEU

- Børne- og Undervisningsministeriet, 2021, *Eftersyn af almen voksenuddannelse og hf-enkeltfag*.
- Epinion, 2017, *Analyse af individers og virksomheders brug af voksen- og efteruddannelse*.
- EVA, 2019, *Voksne på erhvervsuddannelsernes grundforløb*.
- EVA, 2020a, *Aktiviteten inden for offentlig videregående VEU*.
- EVA, 2020b, *Voksne på erhvervsuddannelsernes hovedforløb*.
- EVA, 2020c, *Brug af forberedende voksenundervisning*.
- EVA, 2021, *Virksomheders brug og vurderinger af AMU i 2021*.
- Rambøll, 2017, *Analyse af beskæftigessystemets brug og efterspørgsel af voksen og efteruddannelse*.

Barrierer og drivkræfter for deltagelse i VEU

- DEA 2019a, *Videnskortlægning: Motivation og barrierer for deltagelse i efteruddannelse*.
- DEA, 2019b, *Imellem ansvar, identitet og fremtider*.
- Epinion, 2019, *Virksomheders drivere og motivation for VEU*.
- EVA, 2021, *Virksomheders brug og vurderinger af AMU i 2021*.
- Oxford Research, 2020, *Barrierer for brug af videregående VEU*.
- Rambøll, 2019, *National vidensopsamling om almen VEU. Delopgave 1: Systematisk kortlægning*.
- Rambøll, 2019, *National vidensopsamling om almen VEU. Delopgave 2: Praksiskortlægning*.

