

DEBATGRUNDLAG OM KOMPETENCELØFT OG LIVSLANG LÆRING

Materiale til workshop nr. 5 på launch-konference 30. maj i Odense



Medfinansieret af
Den Europæiske Union

IRISgroup

Pluss

Baggrund og status

Danmark modtager i perioden 2021-2027 i alt 2,5 mia. kr. fra EU til udmøntning via EU's programmer for Regionalfonden og Socialfonden Plus. Programmidlerne skal bidrage til at skabe vækst og udvikling i danske virksomheder.

Et trecifret millionbudget er øremærket indsatser til fremme af kvalificeret arbejdskraft - herunder kompetenceløft og livslang læring. Ambitionen er, at danske virksomheder sikres adgang til en kompetent arbejdsstyrke, der har de kompetencer, som kan fremme virksomhedernes vækst og udvikling.

Dette notat skitserer centrale aktuelle trends, udfordringer og relevante indsatsområder, der kan bidrage til at løfte kompetenceniveauet hos den eksisterende arbejdsstyrke. Notatet skal skabe grundlag for en god og kvalificeret drøftelse af indsatsområder og effektive virkemidler på konferencen den 30. maj 2022 i Odense, hvor de nye programmer lanceres.

Virksomhedernes behov for kvalificeret arbejdskraft

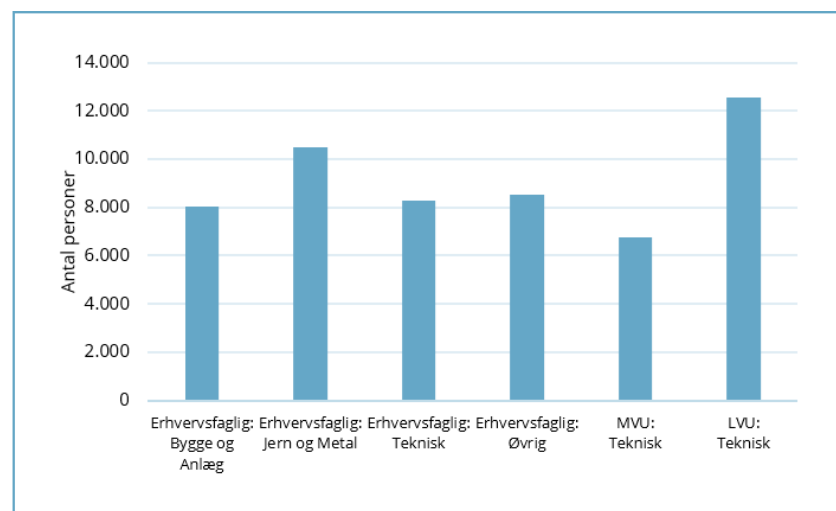
De seneste år har været præget af højkonjunktur og kombineret med den generelle teknologiske udvikling og globaliseringen, hvor de ufaglærte jobs forsvinder over tid, har det resulteret i, at danske virksomheder i stigende grad efterspørger mere kvalificeret arbejdskraft. En veluddannet arbejdsstyrke med et højt niveau af de kvalifikationer, som virksomhederne efterspørger, er central for at sikre produktivitet og konkurrenceevne. Det er derfor kritisk, når virksomhederne oplever vanskeligheder med at rekruttere den arbejdskraft, de har brug for.

Nye prognoser viser betydelige mismatch-udfordringer på det danske arbejdsmarked frem mod 2030. AE Rådet skønner, at der vil være en overefterspørgsel efter faglærte på op mod 99.000 personer i 2030, mens der vil være et overudbud af 59.000 ufaglærte og 51.000 med en gymnasial uddannelse.

IRIS Group og HBS Economics finder lignende resultater og peger på, at de største mismatch-udfordringer på det private arbejdsmarked frem mod 2030 forventes

inden for byggeri, jern & metal samt teknik på det erhvervsfaglige område og for personer med videregående uddannelse inden for teknik & IT, jf. figur 1.

Figur 1. Overefterspørgsel for udvalgte uddannelsesgrupper i 2030



Kilde: IRIS Group og HBS Economics på vegne af Danske Gymnasier og IDA, Mismatch på det danske arbejdsmarked i 2030, 2021.

I tilfælde af en lavkonjunktur vil der være et mindre behov for arbejdskraft, om end der stadig forventes underskud af faglært arbejdskraft pga. den demografiske udvikling og de unges søgemønstre. En lavkonjunktur kan desuden give yderligere behov for fx digital omstilling og effektivisering i virksomhederne, og dermed behov for efteruddannelse. Herved løftes arbejdsstyrkens kompetencer, så de bedre matcher virksomhedernes fremtidige efterspørgsel efter kvalificeret arbejdskraft.

Udbuddet af kvalificeret arbejdskraft er dog ikke kun et spørgsmål om antal personer med en bestemt uddannelsesbaggrund. Det er helt afgørende, at arbejdsstyrken løbende opkvalificeres. Det kan eksempelvis handle om at ruste medarbejderne til at

tage ny teknologi i anvendelse, eller sikre at medarbejdere, som får nye arbejdsopgaver, effektivt kan tilegne sig nødvendig ny viden og nye kompetencer. Kompetenceløft og livslang læring skal bidrage til at foregribe forandringer og nye kvalifikationskrav som følge af virksomhedernes behov, men det skal også bidrage til at lette karriereskift for den enkelte medarbejder og i det hele taget fremme den erhvervsmæssige mobilitet.

På trods af, at vi i Danmark har et velfungerende Voksen- og efteruddannelsessystem er opgaven med at sikre livslang læring og opkvalificering af arbejdsstyrken forbundet med en række udfordringer og barrierer, som det er væsentligt at adressere.

Udfordringer og barrierer

Analysen peger på, at danske virksomheder i takt med at ufaglærte jobs forsvinder som et resultat af globaliseringen og den teknologiske udvikling i samfundet, også fremadrettet har behov for mere veluddannet arbejdskraft. Kombineret med behovet for kompetencer til digitalisering og gennemførelse af den grønne omstilling vil det stille store krav til opkvalificering af den eksisterende arbejdsstyrke.

Færre SMV'er gør brug af offentligt støttet videre- og efteruddannelse

VEU i Danmark kan være en vigtig løftestang til at sikre arbejdsstyrken de kompetencer som virksomhederne har brug for. Det er derfor bekymrende, at medarbejdernes brug af VEU har været faldende de seneste ti år.

Tabel 1 viser, at tilbagegangen har været mest markant inden for arbejdsmarkedsuddannelserne, der er rettet mod gruppen af ufaglærte og faglærte. Her er antallet af årskursister faldet med mere end 50 pct. i perioden 2009-2019.

Tabel 1. Deltagelse (årskursister) i VEU opdelt på uddannelsestype, 2010-19

Uddannelsestype	2010	2015	2019	Ændring
Erhvervsfaglige uddannelser	1.298	1.694	282	-78%
Arbejdsmarkedsuddannelser	15.307	7.661	7.515	-51%
Korte videregående uddannelser	4.968	3.944	4.969	0%
Mellemlange videregående uddannelser (inkl. BA)	13.097	10.322	9.275	-29%
Lange videregående uddannelser (inkl. ph.d.)	2.075	2.787	2.573	24%
I alt	36745	26408	24614	-33%

Kilde: Danmarks Statistik – Statistikbanken.dk – tabel VEU20.

Note: Årselever viser kursusdeltagelsen omregnet til fulde studieår.

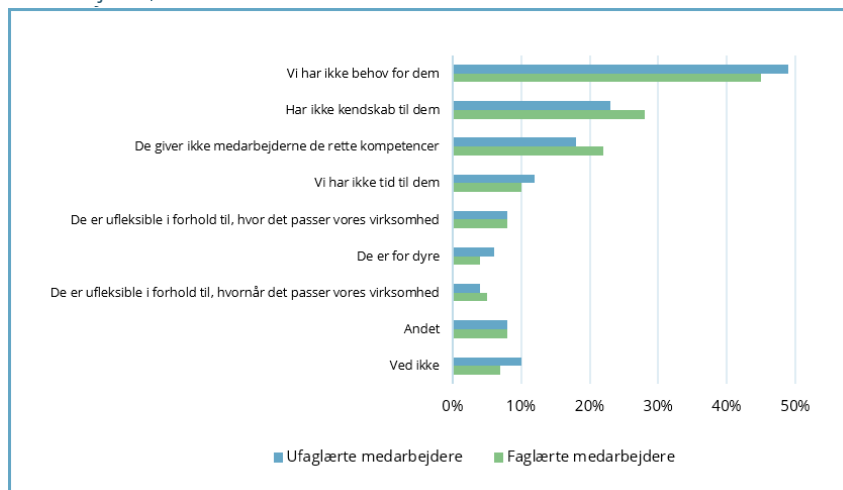
En forklaring på nedgangen i virksomhedernes brug af VEU er, at den opsøgende kontakt mellem virksomhederne og AMU har været tydeligt for nedadgående. I 2007 oplyste 34 pct. af virksomhederne, at de var blevet kontaktet af en AMU-udbyder. I 2021 var andelen faldet til 20 pct.

En nylig analyse fra Danmarks Evaluerings Institut (EVA) viser, at andelen af virksomheder med ufaglært og faglært arbejdskraft, som benytter AMU-systemet, har ligget nogenlunde konstant på omkring 40 pct. i de sidste ti år.

Resultatet indikerer, at der er en gruppe af virksomheder, som benytter AMU-systemet, men deres brug er blevet mindre de senere år. Derudover findes en betydelig gruppe af virksomheder, som har medarbejdere i målgruppen, men som slet ikke benytter AMU-systemet.

Der er mange forskellige årsager til, at brugen af AMU er gået tilbage. Figur 2 viser, at op mod 45 pct. af virksomhederne ikke oplever, at de har behov for AMU, mens omkring en fjerdedel svarer, at de ikke har kendskab til AMU. Derudover er der omkring 20 pct., som svarer, at AMU ikke giver medarbejderne de rette kompetencer.

Figur 2. Årsager til at virksomheder ikke benytter AMU til deres ufaglærte og faglærte medarbejdere, 2021



Kilde: EVA, 2021 – Virksomhedernes brug og vurderinger af AMU.

Note: Baseret på den virksomhedssurvey. I alt svar fra 347 og 475 virksomheder for hhv. ufaglærte og faglærte.

Andre undersøgelser af barrierer på efter- og videreuddannelsesområdet peger bl.a. på følgende årsager til begrænset efterspørgsel:

- **Manglede indblik i egne kompetencebehov.** En del virksomheder arbejder ikke systematisk med kompetenceudvikling, og mange har ikke-erkendte kompetencebehov. Ligeledes er der en del medarbejdere, som ikke oplever et presserede behov for kompetenceudvikling, selvom kompetenceudvikling kunne skabe øget produktivitet og jobsikkerhed.
- **Medarbejderne efterspørger ikke VEU.** Til trods for, at AMU-kurser har en klar positiv effekt på både lønseddel og jobsikkerhed for hovedparten af de beskæftigede angiver syv ud af ti ufaglærte, at de ikke ønsker at deltage i mere uddannelse, selvom de er nogle af de lønmodtagere som har allerstørst behov og selv om det er gratis for dem. Nogenlunde samme billede tegner sig for folk med forældede kompetencer (Mandag Morgen, 2022).

- **Vanskeligt at overskue udbuddet.** Det kan være svært for virksomhederne at skabe sig overblik over et stort udbud af kurser og ikke mindst, hvilket udbytte de forskellige tilbud kan give virksomheden og den enkelte medarbejder.
- **Manglende fokus på praksis.** Generelt har virksomhederne behov for, at undervisningen og øvelserne er praksisorienterede. Hvis virksomhederne enten oplever, at undervisningsmaterialet ikke er tilpasset deres virkelighed, eller at underviserne ikke har indblik i praksis, kan det bremse motivationen for at deltage.
- **Manglende fleksibilitet.** Ikke alle kurser udbydes, så de passer ind i en arbejdende hverdag. Det kan fx skyldes, at kurset kun udbydes i normal arbejdstid eller, at det udbydes langt fra virksomheden.

Strukturfondsprogrammernes rolle ift. kompetenceløft og livslang læring

Virksomhedernes efterspørgsel efter kvalificeret arbejdskraft skal bl.a. imødekommes via målrettet opkvalificering og omskoling af ledige og beskæftigede personer med afsæt i virksomhedernes konkrete behov.

Med udgangspunkt i de beskrevne udfordringer og Europa-Kommissionens landespecifikke anbefalinger om, at *opgradere de grundlæggende kvalifikationer hos den voksne befolkning bl.a. migranter og skabe nye muligheder for lavtuddannede og udvikle og implementere strategier for livslang læring i samarbejde med arbejdsmarkedets parter,*

civilsamfundet og andre interessenter¹, skal indsatser under denne specifikke målsætning bidrage til at løfte arbejdsstyrkens kompetencer.

Neden for er angivet ideer til relevante tiltag:

Styrket opsøgende indsats. Tiltag der kan styrke den opsøgende indsats over for virksomhederne med henblik på at udvikle mere sammenhængende forløb, så der både arbejdes med strategi, forretningsudvikling og kompetenceudvikling med fokus på at skabe værdi for både virksomheden og den enkelte medarbejder.

Øget brug af digitalisering. Tiltag der kan udnytte det potentiale, der er for at opskalere brugen af e-læring og blended learning gennem brug af digitale læringsmiljøer og som samtidig imødekommer behov for både tidsmæssig og geografisk fleksibilitet.

Sammenhæng med praksis. Tiltag der i langt højere grad kombinerer udvikling af nye kompetencer med det daglige arbejde i virksomheden således, at der er en direkte transfer mellem de nyerhvervede kompetencer og de konkrete arbejdsopgaver.

Nye typer af forløb. Tiltag der imødekommer væsentlige kompetencebehov i virksomhederne. Eksempelvis har FVU-digital gjort det mere attraktivt at deltage i forbedrende voksenundervisning (FVU) for voksne med svage digitale færdigheder og de nye FVU-fag kan være en vej ind i VEU-systemet. Et særkende ved de nye FVU-fag er det arbejdsmarkedsrettede perspektiv i undervisningen.

Løft i top og bund. Tiltag der løfter kompetencer både hos ledelsen i toppen af virksomheden og de medarbejdere, som har mest brug for det. Ved at ledelsen går forrest og viser vejen, kan der skabes en kultur i virksomheden for, at VEU er for alle.

Spørgsmål til drøftelse

- *Hvordan kan programmerne mest effektivt bidrage til styrket brug og udbytte af VEU-systemet?*

- *Hvordan kan programmerne bidrage til, at nye digitale teknologier udnyttes effektivt og understøtter udbyttet i videre- og efteruddannelsesindsatsen?*
- *Hvordan kan programmerne understøtte, at der udvikles attraktive praksisrettede tilbud til SMV-segmentet?*

¹ Bilag D: Investeringsvejledning vedrørende finansiering af samhørighedspolitikken i 2021-2027 for Danmark.

Interview- og litteraturoversigt

Ekspertinterview

- Michael Andersen, Chefkonsulent, Danmarks Evalueringsinstitut (EVA)
- Mette Slottved, Chefanalytiker, VIVE
- Jan Rose Skaksen, Forskningsleder, ROCKWOOL Fonden
- Finn Buch, HR Business Partner, Ib Andresen Industri
- Burkhard Winski, Head of HR DK Services, Danfoss
- Torben Pedersen, Direktør, AMU Vest

Litteratur

- Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse (2021), *SMV-måling forår 2021*.
- IRIS Group og HBS Economics (2021), *Mismatch på det danske arbejdsmarked 2030*
- EVA (2021), *Virksomhedernes brug og vurderinger af AMU*
- World Economic Forum (2020). *The Future of Jobs Report*.
- Dansk Energi (2020), *Beskæftigelseseffekter af investeringerne i den grønne omstilling*
- Rambøll (2020), *Evaluering af VEU-milliarden*
- AE Rådet (2020), *Lønmodtagernes brug af offentlig VEU er faldet*

- Mandag Morgen (2022) Enorme formuer til efteruddannelse hober sig op i arbejdsmarkedets fonde
- EVA (2020) *Aktiviteten inden for offentlig videregående VEU*
- Oxford Research (2020), *Barrierer for brug af videregående VEU*
- ROCKWOOL Fonden (2018), Mere uddannelse giver højere økonomisk vækst
- Cowi (2018), *Evaluering af de regionale vækstforas yderområdeindsats*
- OECD (2017), *Employment Implications of Green Growth: Linking jobs, growth, and green policies*
- McKinsey (2017), *Automatiseringens effekter på det danske arbejdsmarked*