

# DEBATGRUNDLAG VEDRØRENDE UDDANNELSE

Materiale til workshop 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.

39,2 mio. er øremærket indsatser, der bidrager til kompetenceløft inden for de uddannelser og fagområder, som især kan bidrage til den grønne og cirkulære omstilling. Der er særligt fokus på erhvervsuddannelserne og de korte og mellemlange uddannelser, som fx STEM-uddannelser som ingeniør, procesoperatør og elektriker.

Dette notat skitserer nogle centrale udfordringer, aktuelle trends og relevante indsatsområder, der kan bidrage til at uddanne nok med de efterspurgte kompetencer. 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.

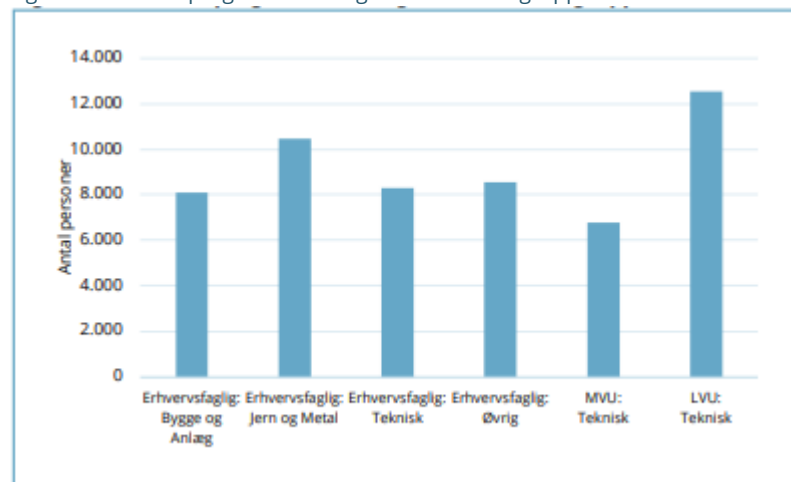
### Kvalificeret arbejdskraft til den grønne omstilling

Flere analyser peger på, at den grønne omstilling kan skabe mange tusinde nye arbejdspladser i Danmark – især til faglærte og personer med en videregående uddannelse inden for teknik og IT<sup>1</sup>. Men analyserne viser også, at det kan blive vanskeligt at imødekomme behovet for kvalificeret arbejdskraft.

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<sup>2</sup> 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.

Adgang til medarbejdere med de rette kompetencer er afgørende for, at danske virksomheder kan gribe de forretningsmuligheder, som den grønne omstilling giver, og for at vi i Danmark kan nå i mål med en klimamålsætning om at reducere CO<sub>2</sub>-udledningen med 70 pct. i 2030.

Udbuddet af kvalificeret arbejdskraft er 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 kompetence. En række nyere analyser har set nærmere på, hvilke kompetencer der bliver særligt efterspurgt på fremtidens arbejdsmarked, og hvilke kompetencer der bliver vigtige i forhold til at bidrage til den grønne omstilling. Boks 1 sammenfatter en række eksempler på kompetenceområder, der fremhæves som centrale.

<sup>1</sup> Bl.a. Boston Consulting Group (2021) og Dansk Energi (2020)

<sup>2</sup> Kvalificeret arbejdskraft til den grønne omstilling – Fakta, trends og virkemidler. Udarbejdet af IRIS Group for Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse, februar 2022

Boks 1 Eksempler på kompetencer til fremtidens arbejdsmarked<sup>3</sup>

*Innovativ tankegang og kreativitet:* Evnen til at producere nye idéer, tilgange eller indsigter som svar på arbejdsrelaterede problemer.

*Kompleks problemløsning:* Evnen til at overskue komplekse sammenhænge, analytiske evner samt evne til at udvikle, evaluere, implementere løsninger.

*Tekniske færdigheder og teknologiforståelse:* Evnen til at benytte og udvikle relevante værktøjer samt blik for nye teknologiske muligheder.

*Kulturel og social bevidsthed:* Evnen til at operere i forskellige kulturelle rammer samt tilpasningsevne ift. ændrede omstændigheder og ny kontekst.

*Ressourcebevidsthed:* Effektiv brug af ressourcer, klimavenligt materialevalg.

## Udfordringer og barrierer

Det er i høj grad faglært arbejdskraft som fx elektrikere, tømrere, industriteknikere mv., der skal bidrage til den grønne omstilling. Derfor er det ekstra bekymrende, at det bl.a. er inden for det erhvervsfaglige område, at udsigten til knaphed på arbejdskraft er mest udtalt.

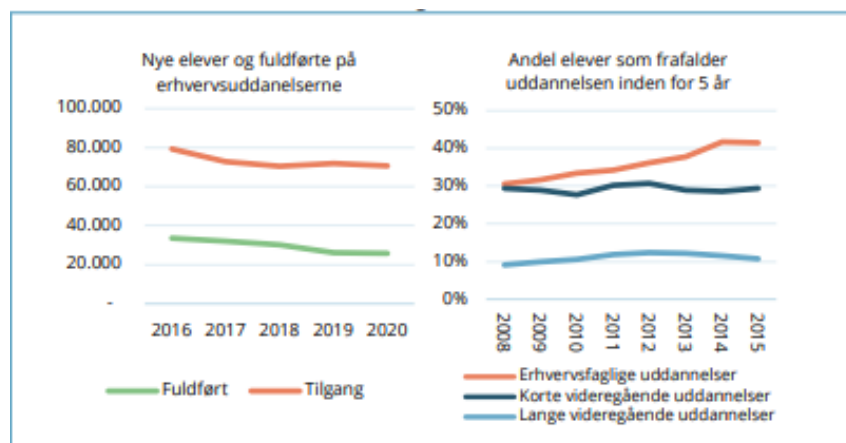
### Færre tager en erhvervsuddannelse

I de seneste ti år har andelen af unge, der søger ind på en erhvervsuddannelse direkte efter folkeskolen, ligget på omkring 20 pct. Det er langt fra målsætningen i reform af EUD 2015 om, at 25 pct. af en ungdomsårgang skal tage en erhvervsuddannelse.

Problemet forstærkes af, at siden 2016 er tilgangen til erhvervsuddannelser faldet med ca. 9.000 personer (11 pct.), mens antallet af personer, der har fuldført en erhvervsuddannelse er faldet med ca. 8.000 personer (23 pct.). Derudover viser data, at andelen af elever, der afbryder en erhvervsuddannelse, er vokset markant de seneste år, jf. Figur 2. Blandt de elever, som i 2008 startede en erhvervsfaglig uddannelse, frafaldt godt 31 pct. fra uddannelsen inden for 5 år. Blandt elever fra årgang 2015 var frafaldet vokset til 42 pct. Dette er markant forskelligt fra fx KVU og LVU, hvor andelen er både lavere og har ligget stabilt gennem en længere årrække.

<sup>3</sup> World Economic Forum (2020), Deloitte (2015), Phoenix Research Institute (2020).

Figur 2 Udviklingen i antal personer, der starter og fuldfører en erhvervsuddannelse, samt udvikling i antal elever, der frafalder



Kilde: Børne- og Undervisningsministeriet, profilmodellen. Danmarks Statistik – tabel GENMF10 Note: I figuren til venstre er antal fuldførte elever opgjort ved andelen af en ungdomsårgang, der forventes af have færdiggjort en uddannelse op til otte år efter 9. klasse.

### Årsager til den faldende tilgang og gennemførelse

De unges valg af uddannelse efter 9. klasse afhænger af en række faktorer som bl.a.:

- *Identitet og sociale faktorer*, herunder hvordan venner, familie og omgivelser opfatter erhvervsuddannelserne.
- *Udsigt til et godt arbejdsliv*, bl.a. med gode jobmuligheder og uden risiko for nedslidning.

Fleere analyser peger på, at det kan være nødvendigt med styrket oplysning til de unge om relevans og karrierespæktiver med en EUD. Andre analyser peger på, at der er behov for tiltag, der skaber tættere kobling mellem folkeskolens afgangsklasser og EUD, bl.a. gennem styrket vejledning og brobygningsforløb.

<sup>4</sup> DEA (2021) Hvordan går det de unge, der ikke opfylder karakterkravet til EUD?

<sup>5</sup> VIVE (2020) Evaluering af EUD-reformen (<https://www.vive.dk/da/temaer/ungdomsuddannelse/eud/>)

Når det gælder det høje frafald på erhvervsuddannelserne, peger nyere analyser på, at frafaldet typisk kan tilskrives en række forskelligartede faktorer.

En del af forklaringen er, at nogle unge mangler basale faglige færdigheder inden for bl.a. dansk og matematik, og kan have brug for ekstra støtte for at komme gennem uddannelsen<sup>4</sup>

Andre fremhæver de mange skift i uddannelsen mellem bl.a. grundforløb, hovedforløb og praktikperioder, som både udfordrer det sociale miljø, og for nogle elever kan betyde, at sammenhængen mellem uddannelsesindsatsen og koblingen til det fremtidige arbejdsmarked ikke er tydelig<sup>5</sup>.

En ny analyse fra Rambøll<sup>6</sup> peger bl.a. på, at følgende fem faktorer kan bidrage til at styrke gennemførelsen på EUD:

- Øget fokus på brobyggende og studieforberedende forløb
- Styrket undervisningspraksis, primært ift. undervisningsdifferentiering
- Løbende vejledning og støtte i og uden for undervisningen
- Øget fokus på sociale aktiviteter og fællesskab på erhvervsuddannelserne
- Styrke kvalitet af praktikforløbene og styrke læringsmiljøet i praktikken

<sup>6</sup> Rambøll (2020), Evaluering af VEU-milliarden

# Strukturfondsprogrammernes rolle ift. uddannelse

Virksomhedernes adgang til kompetent og velkvalificeret arbejdskraft er en central forudsætning for udvikling og vækst. Et øget kompetence- og uddannelsesniveau bidrager til at løfte virksomhedernes produktivitet og konkurrenceevne, ligesom et højere uddannelsesniveau typisk er forbundet med en højere indkomst og øget jobsikkerhed for den enkelte arbejdstager, hvilket understøtter især målet om uddannelse og livslang læring i den europæiske søjle for sociale rettigheder.

## Antallet med en erhvervsuddannelse og en videregående uddannelse skal øges

Med udgangspunkt i de beskrevne udfordringer og Europa-Kommissionens landespecifikke anbefalinger om, at *fremme erhvervsuddannelse som adgangen til en kvalitetsbetonet karrierevej og sikre deres tiltrækningskraft i forhold til de uddannelsessøgende og opbygge erhvervsuddannelsesudbyderes kapacitet til at imødekomme arbejdsgivernes behov ved at fremme innovation og iværksætter<sup>7</sup>*, skal indsatser under denne specifikke målsætning bidrage til at øge antallet med en erhvervsuddannelse og en videregående uddannelse.

Neden for er angivet ideer til relevante tiltag:

- Tværprofessionelle samarbejder mellem aktører, der kan medvirke til at forcere de tre identificerede barrierer; valg af og optag på erhvervsuddannelse, oplæring hos en relevant virksomhed samt fastholdelse i uddannelsesforløbet
- Fokus kan fx være på, at indholdet i erhvervsuddannelserne er relevant og i den rette kvalitet, samt at eleverne har adgang til velfungerende oplæringsforløb med henblik på, at flere søger og gennemfører en erhvervsuddannelse, samt at uddannelserne opfylder virksomhedernes behov for kvalificeret arbejdskraft, fx inden for STEM-området.

## Målgruppe for indsatsen

Målgruppen er faglærte og ufaglærte voksne i beskæftigelse eller voksne unge i aldersgruppen 18-29 år med en gymnasial uddannelse som højeste uddannelse, som kan være såvel ledige som i beskæftigelse.

## Spørgsmål til drøftelse

- *Hvordan øges antallet med en erhvervsuddannelse og videregående uddannelse?*
  - *Fokus på voksne unge i alderen 18-29 år*
  - *Fokus på faglærte og ufaglærte med job i SMV'ere*
- *Hvordan styrkes optaget og gennemførelse på de erhvervsfaglige uddannelser?*
  - *Fokus på forberedende indsatser*
  - *Fokus på fastholdelsesindsatser*
- *Hvordan sikres at flere søger ind og gennemfører en STEM-uddannelse?*

<sup>7</sup> Bilag D: Investeringsvejledning vedrørende finansiering af samhørighedspolitikken i 2021-2027 for Danmark.

# Litteraturoversigt

BCG (2021), *Decoding Global Talent, Onsite and Virtual*

Dansk Energi (2020), *Beskæftigelseeffekter af investeringerne i den grønne omstilling*

DEA (2021), *Hvordan går det de unge, der ikke opfylder karakterkravet til EUD?*

Deloitte (2015), *From Brawn to Brains. The Impact of Technology on Job in the UK.*

Rambøll (2020), *Evaluering af VEU-milliarden*

RIS Group og HBS Economics (2021), *Mismatch på det danske arbejdsmarked 2030*

University of Phoenix Research Institute (2020) *Future of work skills.*

VIVE (2020) *Evaluering af EUD-reformen (<https://www.vive.dk/ungdomsuddannelse/eud/>)*

World Economic Forum (2020) *The future of jobs Report.*