

Barrierer for brug af videregående VEU

Analyse af arbejdsgiveres og arbejdstageres barrierer for brug af videregående voksen-, efter- og videreuddannelse (VVEU)

Knowledge for a better society

Oxford Research er en specialiseret videnvirksomhed med fokus på velfærdsområderne og erhvervs- og regionaludvikling.

Oxford Research gennemfører skræddersyede analyser, implementeringsevalueringer og effektevalueringer for offentlige myndigheder, fonde og organisationer i civilsamfundet. Vi rådgiver også om strategiudvikling, faciliterer udviklingsprocesser og formidler vores viden på undervisningsforløb og seminarer. Vi kombinerer akademisk fordybelse, strategisk forståelse og god kommunikation – på den måde skaber vi anvendelsesorienteret viden, der kan gøre en forskel.

Oxford Research er grundlagt i 1995 og har selskaber i Danmark, Norge, Sverige og Finland. Oxford Research er en del af Oxford Gruppen.

Oxford Research A/S

Falkoner Allé 20
2000 Frederiksberg
Danmark
office@oxfordresearch.dk
www.oxfordresearch.dk

**Barrierer for brug af videregående voksen-
efter- og videreuddannelse (VVEU)****Kunde**

Styrelsen for Forskning og Uddannelse

Analysen er gennemført af Oxford Research i samarbejde med Hanne Shapiro Futures

Januar 2020



Venn-diagrammet er en stilistisk repræsentation af Oxford Researchs bestræbelser på at kombinere forskningskompetencer, strategi og kommunikation og lave viden til et bedre samfund.

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. Baggrund for og formål med analysen	1
2. Analysens hovedresultater	4
2.1 Opmærksomhedspunkter og forslag til indsatser, der kan øge VVEU-deltagelsen	10
3. Hvilke kritiske faktorer skal være opfyldt, før en person deltager i VVEU?	14
3.1 VVEU-trappen – de kritiske faktorer for deltagelse i VVEU	14
Trin 1: Personlig motivation og/eller arbejdsgiverdrevet behov	16
Trin 2: Viden om udbud og VVEU-systemet	18
Trin 3: Fagligt relevant udbud	19
Trin 4: Reel adgang i praksis	21
3.2 Hvem driver processen op ad trappen mod deltagelse i VVEU?	23
4. Barrierer for deltagelse i VVEU	26
4.1 Barrierer på trin 1 – Motivation og behov	27
4.2 Barrierer på trin 2 – Viden om VVEU	37
4.3 Barrierer på trin 3 – Det faglige udbuds relevans	44
4.4 Barrierer på trin 4 – Reel adgang i praksis	50
5. Privat frem for offentlig videregående VEU?	58

1. BAGGRUND FOR OG FORMÅL MED ANALYSEN

Aktiviteten for offentligt finansieret VVEU har siden midten af nullerne, med undtagelse af enkelte udsving, været stagnerende. Målt i antallet af årselever var der i 2005 ca. lige så mange elever, der deltog i videregående VEU-aktiviteter, som der var i 2014. Aktiviteten står i kontrast til den udvikling, der har været på det ordinære videregående uddannelsesområde, hvor der i samme tidsperiode er sket en vækst på 38 pct.¹

På et arbejdsmarked med stigende omskiftelighed og kompleksitet forventes det bredt set fra arbejdsmarkedets aktører, at behovet for efter- og videreuddannelse af arbejdsstyrken vil være stadigt stigende. Det står i modsætning til den eksisterende udvikling skitseret ovenfor. Derfor er et af målene fra trepartsaftalen fra 2017² at sikre, at arbejdsgivere og arbejdstagere er motiverede til at opkvalificere medarbejderne i overensstemmelse med arbejdsmarkedets skiftende behov. Der er imidlertid en række barrierer og forhold, der blokerer for, at nogle arbejdsgivere sender deres medarbejdere på VVEU.

For at skabe øget viden om årsagerne til den stagnerende aktivitet har Styrelsen for Forskning og Uddannelse (SFU) bedt Oxford Research om at undersøge, **hvilke barrierer arbejdsgivere og arbejdstagere oplever for at deltage i videregående voksen-, efter- og videreuddannelse (VVEU).**

Denne analyse skal indgå som vidensgrundlag, der kan understøtte SFU og VEU-arbejdsgruppen (nedsat på baggrund af VEU-treparten fra 2017) i det fortsatte arbejde med at udvikle VVEU-systemet, så det i endnu højere grad lever op til arbejdsmarkedets behov.

Undersøgelsen lægger ud med at undersøge, hvilke kritiske faktorer der i praksis skal være til stede, før en person deltager i VVEU. Det gør den for at give en forståelsesramme for, hvor i processen der kan optræde barrierer, som mindsker VVEU-deltagelsen på arbejdsgiver- og arbejdstagerniveau. Herefter

HVAD DÆKKER OFFENTLIG VVEU OVER?

Denne undersøgelse handler om offentlig videregående voksen-, efter- og videreuddannelse (også kaldet VVEU).

VVEU-uddannelserne omfatter enkeltfag, moduler og hele uddannelser på akademi-, diplom- og master-niveau, der er formelt kompetencegivende og derfor også ECTS-pointgivende. Det kan også omfatte enkeltfag på ordinære videregående uddannelser. Videregående VEU-uddannelser omfatter ikke AMU-kurser.

Man kan tage uddannelser på videregående niveau, hvis man er faglært, hvis man har en videregående uddannelse, eller hvis man på anden vis er godkendt til at deltage i en VVEU-aktivitet.

¹ "Aktiviteten på videregående VEU", Danmarks Evalueringsinstitut (2017).

² "Trepartsaftale om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse", oktober 2017.

afdækkes de vigtigste barrierer for deltagelse i VVEU på både arbejdsgiver- og arbejdstagerniveau. Som en del af vidensgrundlaget undersøges det ydermere, om de private aktører i højere grad end de offentlige uddannelsesudbydere formår at mindske de barrierer, som virksomheder og medarbejdere oplever. Afslutningsvis vil analysen opliste opmærksomhedspunkter samt anbefalinger til potentielle tiltag og initiativer, der kan styrke deltagelsen i offentlig VVEU.

Ovenstående leder samlet set frem til to hovedspørgsmål, som analysen søger at afdække:

- Hvilke faktorer skal være opfyldt, før en person deltager i VVEU?
- Hvilke hovedbarrierer oplever henholdsvis arbejdsgivere og arbejdstagere for deltagelse i VVEU?

Herudover undersøges også to andre forhold, som ikke direkte har med afdækningen af barrierer for VVEU-deltagelse at gøre, men som vurderes at kunne bidrage med vigtig viden ift. det fremadrettede arbejde på VVEU-området. De to supplerende undersøgelsesspørgsmål er:

- Hvad kendetegner de organisationer, der formår at overvinde og/eller mindske de oplevede barrierer?
- Hvorvidt prioriterer arbejdsgivere og arbejdstagere bevidst privat efteruddannelse frem for offentlig VVEU?

RAPPORTENS INDHOLD OG OPBYGNING

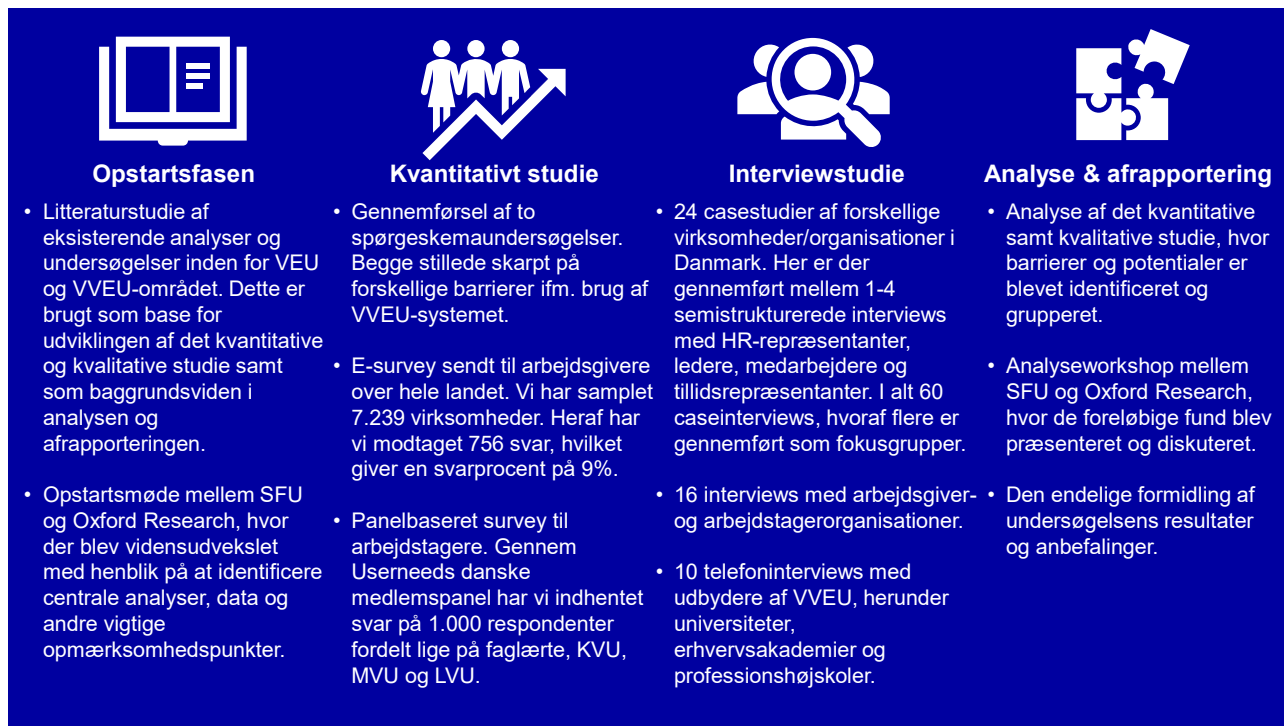
Udover rapportens indledende **kapitel 1** består rapporten af yderligere fire kapitler:

- **Kapitel 2** præsenterer analysens hovedresultater, opmærksomhedspunkter samt Oxford Researchs anbefalinger til tiltag og initiativer, der på forskellig vis kan hjælpe med at overkomme de identificerede barrierer og bidrage til øget brug af videregående VEU.
- **Kapitel 3** præsenterer de kritiske faktorer, der skal være opfyldt, før arbejdstagere og arbejdsgivere deltager i VVEU.
- **Kapitel 4** gennemgår systematisk de barrierer, som arbejdsgivere og arbejdstagere oplever i processen frem mod deltagelse i VVEU-aktiviteter. Kapitlet oplister også potentielt fremmende faktorer for deltagelse i VVEU i hvert led i processen.
- **Kapitel 5** beskriver på baggrund af det indsamlede datamateriale, hvordan private efteruddannelsesudbydere spiller ind i de barrierer, som henholdsvis arbejdsgivere og arbejdstagere oplever.

Herudover vil rapporten løbende **give eksempler** på gode VVEU-forløb (i case-bokse), hvor arbejdsgivere på forskellig vis har overkommet en eller flere af de identificerede barrierer for at deltage i VVEU. Samlet set skal det illustrere, hvordan barrierer for VVEU via forskellige tiltag og initiativer kan overkommes.

Undersøgelsens datagrundlag og metodiske valg er kort beskrevet i den blå boks nedenfor og uddybes i rapportens **bilag A**.

Figur 1.1. Undersøgelsens metode og datagrundlag



2. ANALYSENS HOVEDRESULTATER

Det følgende kapitel sammenfatter undersøgelsens hovedkonklusioner. Herefter præsenteres Oxford Researchs anbefalinger til opmærksomhedspunkter samt tiltag og initiativer, der på forskellig vis kan hjælpe med at overkomme de identificerede barrierer og understøtte brugen af videregående VEU.

FIRE KRITISKE FAKTORER ER AFGØRENDE FOR VVEU-DELTAGELSE

Analysen viser, at der er fire kritiske faktorer, som skal være til stede, før en medarbejder deltager i VVEU:

1. **Motivation og behov:** Der skal være en personlig motivation og/eller et virksomhedsdrevet behov.
2. **Viden om udbud:** Arbejdsgiveren eller arbejdstageren skal have viden om VVEU-udbuddet.
3. **Relevant udbud:** Der skal være et fagligt relevant udbud, der matcher behovet.
4. **Adgang i praksis:** Deltagelsen skal være mulig i praksis, og der skal være reel adgang til udbuddet.

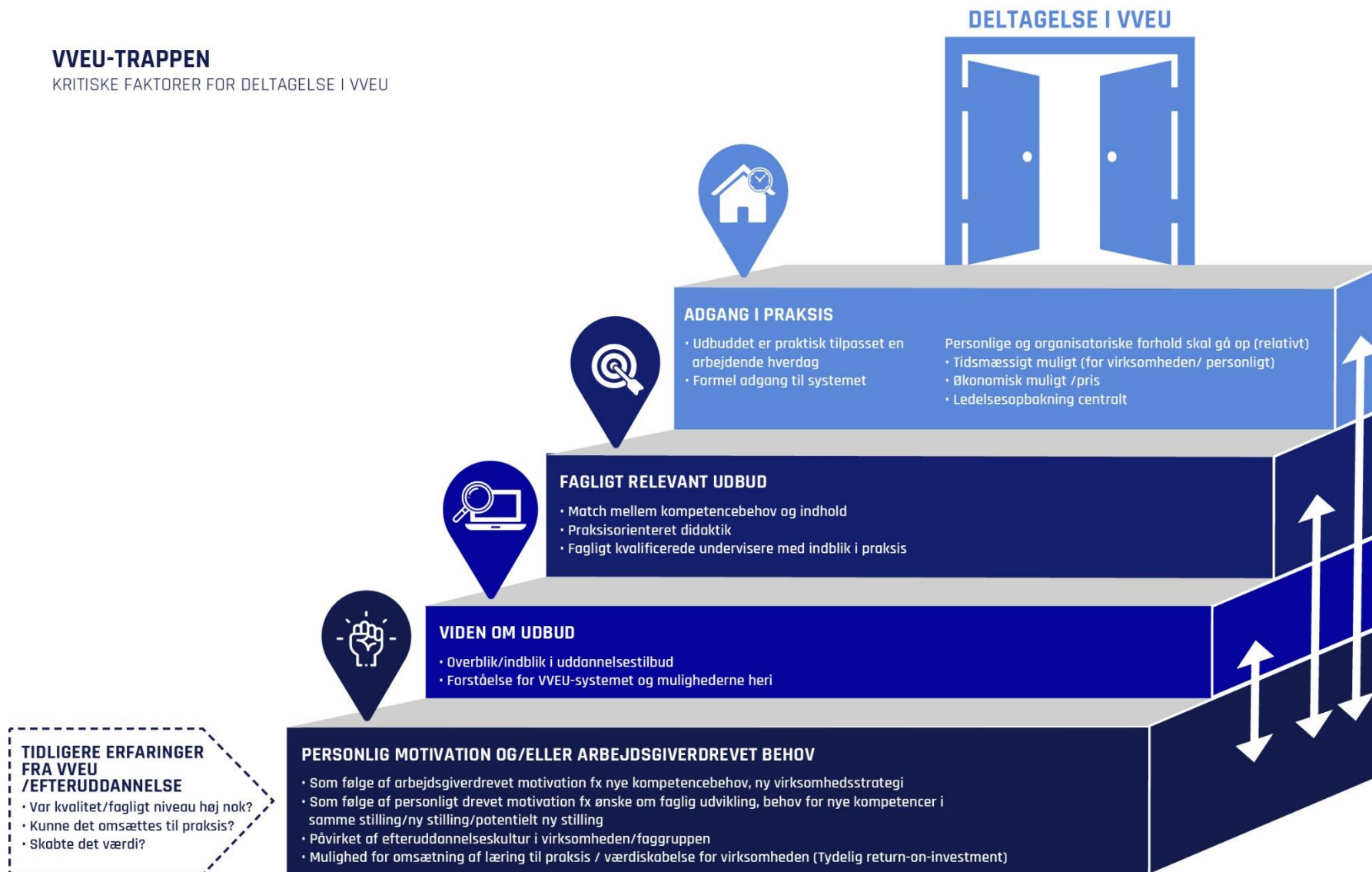
Alle fire kritiske faktorer skal være til stede, før en person deltager i VVEU. Eksempelvis er det ikke nok, hvis der er et behov fra virksomhedens side (og/eller motivation hos medarbejderen), at organisationen har viden om udbuddet, og at det er praktisk muligt at deltage, hvis ikke der også findes et fagligt relevant udbud.

VVEU-TRAPPEN – EN IDEALTYPISK MODEL OVER VVEU-DELTAGELSESPROCESSEN

De fire kritiske faktorer kan anskues som fire trin i en idealtypisk deltagelsesproces. Det har vi valgt at illustrere som en **deltagelsestrappe** med fire trin. Hvert trin repræsenterer en af de fire førnævnte kritiske faktorer. Trappen ses på figuren på den følgende side:

VVEU-TRAPPEN

KRITISKE FAKTORER FOR DELTAGELSE I VVEU



De hvide pile til højre i figuren illustrerer, at de enkelte trin gensidigt påvirker hinanden, så faktorer højere oppe på trappen kan påvirke det nederste motivationstrin og vice versa. Eksempelvis dræber det motivationen, hvis medarbejderen på forhånd ved, at der ikke er ressourcer til at deltage i VVEU, mens det omvendt kan øge den, hvis medarbejderen ved, at der er afsat midler til efteruddannelse.

Herudover illustrerer den hvide stiplede boks til højre, at både arbejdsgivers og arbeidstagers motivation for deltagelse er påvirket af tidligere erfaringer med VVEU. Hvis en medarbejder selv, en kollega eller en virksomhed har gode erfaringer, vil det fx styrke motivationen for yderligere efteruddannelse og vice versa med dårlige erfaringer.

DELTAGELSESPROCESSEN DRIVES OFTE I FÆLLESSKAB MELLEM ARBEJDSGIVER OG ARBEJDSTAGER

Processen op ad trappen kan drives af enten arbejdsgiveren eller arbeidstageren, men ofte sker det i fællesskab. Data peger på, at deltagelsesprocessen ofte initieres af medarbejderne. Der er dog også en række tilfælde, hvor virksomheden er igangsætter. Eksempelvis som led i et kollektivt kompetenceløft af en medarbejdergruppe.

OMFANGET AF BARRIERER VARIERER PÅ TVÆRS AF ARBEJDSGIVER- OG ARBEJDSTAGERGRUPPER

Arbejdsgivere og arbeidstagere oplever i forskelligt omfang barrierer på de fire trin i VVEU-deltagelsestrappen. Nogle medarbejdergrupper og virksomheder oplever dem særligt på det nederste trin, mens andre grupper i højere grad oplever dem på trin 3. Herudover oplever nogle arbejdsgivere og arbeidstagere kun få barrierer, mens andre oplever mange barrierer – altså at trappen rent billedligt er meget ”stejl”. Imidlertid identificerer undersøgelsen en række hovedbarrierer relateret til de fire trin.

HOVEDBARRIERER PÅ TRIN 1

På det nederste trin identificerer undersøgelsen fire hovedbarrierer, der på forskellig vis medfører, at virksomhederne og arbeidstagerne ikke oplever et behov eller er motiveret for VVEU.

- **Manglende overblik over kompetencebehov:** Mange virksomheder og organisationer mangler overblik over deres nuværende og fremtidige kompetencebehov. Det medfører bl.a., at mange organisationer har et uerkendt kompetencebehov.
- **Manglende motivation:** På medarbejdersiden viser data, at en af hovedbarriererne er, at nogle medarbejdere ikke er motiveret for VVEU. Det kan både skyldes, at de ikke oplever et presserende behov for at tilegne sig nye kompetencer gennem VVEU, og også, at nogle ikke har lyst til at deltage i et tidskrævende VVEU-forløb. Sidstnævnte kan hænge sammen med tilfredshed med ens nuværende arbejds- og karrieresituation, lav uddannelsesselvtilid eller manglende tro på værdien af formel VVEU.
- **Uvished om værdien af VVEU:** En tredje barriere på det nederste trin er et uklart return-on-investment ved VVEU. Fra virksomhedernes side kan der være tvivl om,

hvorvidt VVEU skaber tilstrækkelig værdi i forhold til de investerede ressourcer. For arbejdstageren handler det i højere grad om, hvorvidt den tillærte VVEU-viden i tilstrækkeligt omfang bruges i praksis – enten i den organisation, som medarbejderen er ansat i, eller i en fremtidig stilling i en anden organisation.

- **Manglende efteruddannelseskultur:** Det sidste forhold, som ifølge data kan udgøre en barriere blandt både arbejdsgivere og arbejdstagere, er manglende efteruddannelseskultur i en organisation og blandt en faggruppe. På arbejdsgiverniveau viser data, at efteruddannelseskulturen ofte er mindre stærk i mindre organisationer – særligt blandt de mindre, ejerledede SMV'er. Herudover har offentlige organisationer oftere en stærkere kultur for formel efteruddannelse end private virksomheder. På arbejdstagerniveau viser data, at de faglærte i mindre grad har kultur for at bruge VVEU. Omvendt er der en stærkere efteruddannelseskultur blandt personer med lange og mellemlange uddannelser.

HOVEDBARRIERER PÅ TRIN 2

På VVEU-trappens trin to, der omhandler viden om VVEU-systemet, identificerer analysen to centrale barrierer:

- **Manglende overblik over uddannelsesudbuddet i VVEU:** En central barriere for mange arbejdsgivere og arbejdstagere er, at de ikke har tilstrækkeligt overblik over udbuddet af enkeltfag, moduler og hele uddannelser i VVEU-systemet. Endvidere oplever de at støde på en jungle af informationer fra forskellige institutioner om kursusudbud, krav og støttemuligheder, når først de går i gang med at undersøge mulighederne. Overfloden af ustruktureret information afholder i sig selv flere arbejdsgivere og arbejdstagere fra at afsøge, hvorvidt der findes et VVEU-udbud, der kunne være relevant for dem.

I forlængelse heraf er det en barriere for aftagernes brug af VVEU, at de har svært ved at gennemskue, hvilke kurser der matcher deres behov. Det skyldes bl.a., at udbuddet ofte er kommunikeret i uddannelsessystemets sprog og logikker og ikke i virksomhedernes sprog, der i højere grad handler om kompetencer og jobpositioner.

- **Manglende viden om VVEU og formel kompetenceudvikling gennem VVEU:** En anden barriere er, at særligt arbejdsgiverne, men også nogle grupper af arbejdstagere, mangler viden om og forståelse for VVEU-systemet. Det gælder bl.a. mulighederne for økonomisk støtte, men særligt også forståelsen (og/eller interessen) for, at VVEU er formelt kompetencegivende. Da VVEU ofte kræver flere ressourcer at gennemføre, bliver den manglende viden om/interesse for det formelle aspekt en barriere, der ofte betyder, at virksomhederne tilvælger private leverandører, der i mange tilfælde har en mere opsøgende tilgang og markedsføring over for potentielle kunder.

HOVEDBARRIERER PÅ TRIN 3

På det tredje trin finder undersøgelsen to overordnede barrierer, som hver især har betydning for både arbejdstagers og arbejdsgivers lyst til at deltage i det videregående VEU-system.

- **Manglende faglig tilpasning af udbuddet:** En central barriere, som både arbejdsgiver og arbejdstager oplever, er, at det faglige indhold ikke matcher deres konkrete kompetencebehov. Det handler ikke nødvendigvis om et mismatch mellem kompetenceefterspørgslen og de fagområder, som udbuddet og dets studieordninger dækker over, men i højere grad om, at udbuddet ikke er tilstrækkeligt tilpasset virksomhedernes virkelighed og de helt specifikke behov, som de oplever, samt at medarbejderne tilsvarende ikke vurderer, at det udbudte kursus er tilpasset nok til deres praksis. Data tyder endvidere på, at der inden for særlige områder mangler et udbud på et tilstrækkeligt højt fagligt niveau, bl.a. inden for tekniske og højt specialiserede arbejdsområder³. På mange områder er løsningen dog ikke (over)udvikling af nye tilbud, men i højere grad en løbende tilpasning af de eksisterende tilbud til de enkelte aftageres behov.
- **Manglende praksisorientering:** Endvidere viser undersøgelsen, at arbejdstagerne til tider oplever, at kurserne og modulet på det videregående niveau ikke er tilstrækkeligt praksisorienterede. Det indebærer både brug af en praksisrettet didaktik, der taler ind i kursisternes arbejdsliv, og at nogle af underviserne ikke altid har et stærkt nok indblik i praksis. Den manglende praksisorientering opleves særligt, når det kommer til de teoritunge universitetsuddannelser. Det er dog vigtigt at understrege, at manglende praksisorientering ikke skal forveksles med, at undervisningen ikke må være centreret om teori. Det er bare vigtigt, at den teoretiske viden sættes i spil i forhold til virkeligheden, uanset hvilket uddannelsesniveau der er tale om.

HOVEDBARRIERER PÅ TRIN 4

De væsentligste barrierer på trin fire omhandler manglende tid hos både arbejdsgivere og arbejdstagere samt manglende fleksibilitet i udbuddene.

- **Øget tidspres:** En central barriere for brug af VVEU er, at deltagelsen skaber et øget tidspres i den enkelte medarbejders arbejds- og/eller fritidsliv. Der skal afsættes tid til både deltagelse, forberedelse og eksamen, og ofte forbliver antallet af arbejdsopgaver det samme, hvilket blot øger arbejdspresset yderligere. Uanset om selve undervisningen foregår i eller uden for arbejdstiden, forventes det som regel, at forberedelsestiden lægges oven i medarbejdernes normale arbejdstid. I praksis betyder det, at medarbejderen skal vurdere, hvorvidt vedkommende i praksis kan afsætte tid fra fritids- og familieliv, til fordel for deltagelse i VVEU, hvilket ikke altid er tilfældet.
- **Manglende fleksibilitet:** Data viser, at fleksibilitet i VVEU-udbuddet i nogle tilfælde udgør en barriere, da 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

³ For yderligere viden om mismatch mellem efterspørgsel og udbud inden for specifikke fagområder henvises til rapporten "Sammenhængen mellem eksisterende videregående voksen-, efter- og videreuddannelse (VVEU) og arbejdsmarkedets kompetenceefterspørgsel", HBS/Teknologisk Institut (2019).

udbydes langt fra virksomheden. Andre peger på, at der mangler fleksibilitet i længden af moduler, bl.a. fordi nogle deltagere efterspørger specifikke kompetencer, som måske kun kræver en eller to dages undervisning. Ofte er de dog nødt til at færdiggøre et helt modul. Det kan afholde nogle fra at søge modulerne og har også den effekt, at nogle falder fra. Det er dog vigtigt at understrege, at fleksibilitet er meget individuelt. For nogle arbejdsgivere og arbejdstagere betyder fleksibilitet i afholdelsen eksempelvis, at kurset afholdes hver uge som aftenundervisning. For andre betyder det, at kurset afholdes en gang månedligt i arbejdstiden.

- **For høje omkostninger:** For virksomhederne er der en række omkostninger tilknyttet deres medarbejders deltagelse i VVEU. Det er sjældent selve tilmeldingsgebyret, der udgør en barriere. Det er i højere grad den arbejdskraft, virksomheden går glip af, når medarbejderen skal deltage i VVEU, der kombineret med deltagergebyret udgør en barriere for virksomhederne. Prisen alene kan i nogle tilfælde være en barriere for VVEU-deltagelse. Det ses særligt i de mindre virksomheder, og når det kommer til masteruddannelserne, som flere peger på kan være dyre, herunder at de økonomiske støttemuligheder til at tage masteruddannelser mangler.

PRIVAT EFTERUDDANNELSE FREM FOR OFFENTLIG VIDEREGÅENDE VEU?

Analysen viser, at arbejdsgivere ikke bevidst fravælger offentlig VVEU til fordel for privat efteruddannelse. Når arbejdsgivere investerer i efter- og videreuddannelse, går de først og fremmest op i, hvad det er for (nye) kompetencer, de får ud af investeringen. Hvorvidt efteruddannelsen er formelt kompetencegivende kommer derfor i anden række, mens det for andre ingen betydning har. Når organisationer vælger private udbydere af VVEU og anden efteruddannelse frem for offentlig VVEU, skyldes det i stedet, at de private udbydere i højere grad møder organisationens behov og mindsker barriererne på de enkelte trin af VVEU-trappen.

På arbejdstagersiden er der forskel på, i hvilket omfang medarbejderne tillægger det formelle aspekt værdi. Det afhænger af faggruppens kultur, og hvorvidt det er noget, man generelt tillægger værdi i branchen/organisationen. Eksempelvis tillægger personer med en offentlig rettet professionsbacheloruddannelse såsom pædagoger og lærere det formelt kompetencegivende aspekt relativt stor værdi. Betydningen af det formelt kompetencegivende afhænger også af, om uddannelsen formelt giver mulighed for at udføre nye arbejdsopgaver, sådan som det eksempelvis kendes fra autorisationsuddannelserne på el- og VVS-området. Alligevel viser data, at kompetencer og omsætning til praksis tit vægtes højere end det formelt kompetencegivende aspekt for mange arbejdstagergrupper, når de skal vælge efteruddannelse.

HVAD KENDETEGNER BEST-CASE-ORGANISATIONER, DER ARBEJDER SYSTEMATISK MED VVEU?

De organisationer, der systematisk formår at bruge VVEU, har aktivt fokus på at mindske barrierer på hvert trin af VVEU-trappen. De er kendetegnet ved et eller flere af følgende forhold:

Trin 1: De arbejder systematisk med afdækning af nuværende og fremtidige kompetencebehov og har en klar kompetenceforsyningsstrategi. Herudover arbejder de systematisk med motivation samt medarbejder- og kompetencesparring via forskellige formelle og uformelle systemer. De har ofte også fokus på transfer af viden fra VVEU til den daglige praksis – bl.a. ved hjælp af kollektive uddannelsesaktiviteter og klare karriereveje.

Trin 2: De placerer ansvaret for at afdække muligheder i VVEU centralt i organisationen eller hos specifikke personer. Typisk hos en HR-afdeling, der har ansvaret for at skabe overblik og udvælge relevante uddannelsesmuligheder for virksomhedens ansatte samt vejlede om efteruddannelsesmulighederne.

Trin 3: De har et tæt samarbejde med uddannelsesudbydere om at udvikle og tilpasse uddannelsesforløb og/eller har en dialog med uddannelsesudbydere om særlige behov ved åbne uddannelsesforløb. De virksomheder/organisationer, som formår at mindske barrieren, har typisk en personlig relation og indgang til den lokale uddannelsesinstitution, som gør det lettere at tilpasse det konkrete kursus/modul. Derudover er nogle af organisationerne repræsenteret i de formelle aftagerudvalg og fora, der er nedsat for at tilpasse og udvikle VVEU-udbuddet.

Trin 4: Der er ledelsesopbakning, og de prioriterer medarbejdernes deltagelse i VVEU ved at sikre, at der er tid og økonomi til det. De mindsker de økonomiske barrierer enten ved brug af kompetencefonde eller ved, at uddannelsesaktiviteterne placeres i et selvstændigt budget i virksomheden. Der frigøres tid i virksomheden ved enten at planlægge de deltagende medarbejders opgaver anderledes under deres deltagelse i VVEU eller ved at vikardække.

I løbet af rapporten gives eksempler på virksomheder, der arbejder med et eller flere af følgende forhold i de grå case-bokse.

2.1 OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER OG FORSLAG TIL INDSATSER, DER KAN ØGE VVEU-DELTAGELSEN

VVEU-trappen illustrerer, at deltagelsen kan strande flere steder i deltagelsesprocessen. En af de centrale pointer ved VVEU-trappen er, at det er nødvendigt at have fokus på indsatser på alle trin på trappen, hvis muligheden for at deltage i VVEU skal styrkes. Det er fx ikke tilstrækkeligt kun at have fokus på barrierer på eksempelvis udbudssiden, da aftagerne også kan blive forhindret af barrierer andre steder på trappen. Vi har på hvert trin af trappen derfor identificeret en række opmærksomhedspunkter og forslag til indsatser, der kan mindske barriererne for at deltage i VVEU. Det har vi gjort på baggrund af viden om de barrierer, som arbejds-givere og arbejdstagere oplever, samt via læring fra best-case-eksemplerne.

Før de enkelte anbefalinger præsenteres, er det vigtigt at understrege, at samarbejde på tværs af arbejdsmarkedets aktører er helt centralt. Som analysen viser, ligger barriererne nemlig

flere forskellige steder på ”uddannelsestrappen”, og de kan være relateret til både udbud og kultur samt rammer og indstilling hos både arbejdstager og arbejdsgiver. For at adressere alle barriererne er der således behov for, at mange parter gør en indsats. Det gælder både de rammesættende myndigheder, VVEU-udbydere og organisationerne på arbejdstagernes og arbejdsgivernes side. Herudover skal de enkelte virksomheder og arbejdsgivere ligeledes aktiveres, hvis det for alvor skal lykkes at styrke anvendelsen af VVEU.

TRIN 1: ØG ARBEJDSGIVERNES BEVIDSTHED OM FREMTIDIGE KOMPETENCEBEHOV OG TYDELIGGØR RETURN-ON-INVESTMENT

At øge bevidstheden indebærer, at flere virksomheder, herunder særligt de mindre, får hjælp til at afklare deres nuværende og fremtidige kompetencebehov, så de bedre kan se, hvor og hvorhen de skal efteruddanne deres medarbejdere. I nogle tilfælde kan det lede til deltagelse i VVEU, mens behovet i andre tilfælde vil pege i retning af andre efteruddannelsesformer.

I praksis kan det bl.a. ske via målrettet rådgivning og sparring fra fx brancheorganisationer, et offentligt upartisk organ eller udbydere selv. Herudover er det i det hele taget centralt, at behovet for og værdien af kompetencer på VVEU-niveau tydeliggøres og italesættes over for både arbejdsgivere og arbejdstagere – fx ved at fremhæve de gode eksempler på, hvad virksomheder og tidligere deltagere har fået ud af VVEU.

TRIN 1: STYRK EFTERUDDANNELSESKULTUREN BLANDT ARBEJDSSTAGERNE

Blandt flere arbejdstagere, herunder særlige faggrupper, er der ikke en kultur for at efteruddanne sig på VVEU-niveau. Hvis flere arbejdstagere selv skal sætte VVEU på dagsordenen i virksomhederne eller på anden vis være motiverede for at deltage i VVEU, er der behov for at arbejde med kulturen for efteruddannelse blandt flere faggrupper. Her har uddannelsesinstitutionerne selv samt A- og B-siden et ansvar for at tydeliggøre return-on-investment af VVEU og i det hele taget arbejde med at mindske det mentale uddannelsesloft, som fx flere af de faglærte grupper oplever⁴. Det kan både ske ved at tydeliggøre karriere- og uddannelsesveje blandt fagprofessionerne samt fortælle de gode efteruddannelseshistorier og ved, at en faglært fx allerede på erhvervsuddannelsen opfordres til/skal tage et fag på erhvervsakademiniveau, så den mentale barriere for videregående uddannelse allerede overskrides i det ordinære uddannelsessystem.

TRIN 2: OPSØGENDE VEJLEDNING OG EN SAMLET INDGANG TIL VVEU-SYSTEMET

Både arbejdsgivere og arbejdstagere mangler viden om VVEU-systemet. Der er derfor behov for en mere opsøgende vejledningsindsats og mere målrettet information om mulighederne i VVEU for både arbejdsgivere og arbejdstagere. Det er en indsats, som skal gå på to ben.

1. Der er behov for, at virksomhederne i højere grad bliver opsøgt, vejledt og rådgivet om mulighederne i VVEU-systemet. Det kan enten være fra udbydere selv, fra

⁴ For yderligere viden om det mentale uddannelsesloft for faglærte se også ”Imellem ansvar, identitet og fremtider – en undersøgelse af faglærtes motivation for efteruddannelse”, DEA (2019).

relevante branche- og arbejdstagerorganisationer eller via en uvildig offentlig vejledningsinstans – fx placeret i Studievalg Danmark.

2. Flere virksomheder efterspørger en samlet indgang til mulighederne i VVEU. Indgangen skal give en overskuelig fremstilling af muligheder set ud fra et arbejdsmarkedsperspektiv – snarere end fra et uddannelses- og udbudsperspektiv som det er tilfældet i dag. Derudover bør der være fokus på at tydeliggøre forskelle mellem delvist overlappende kurser samt på, hvad deltagerne kan forvente af udbytte på de forskellige niveauer. Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at én indgang særligt vil hjælpe de virksomheder, der tænker i VVEU, og ikke de mange organisationer, hvor VVEU slet ikke er på radaren. Netop derfor skal arbejdet med at øge kendskabet gå på to ben.

TRIN 3: UNDGÅ MISMATCH MELLEM INDHOLD OG BEHOV VIA ØGET DIALOG OG SAMARBEJDE

En tæt dialog mellem udbyder og aftager er afgørende for, at virksomhederne oplever et godt match mellem deres konkrete kompetencebehov og de enkelte VVEU-uddannelsestilbud. Der er imidlertid store forskelle i både omfanget og karakteren af denne dialog, herunder også på tværs af institutionstyper. I tråd med tidligere analyser på området⁵ tyder denne undersøgelse på, at dialogen er størst med udbydere fra akademi- og professionsuddannelserne og mindst (ofte slet ikke til stede) med universiteterne. Hvis der skal sikres et bedre match mellem indhold og behov, er der behov for at øge dialogen og samarbejdet mellem udbydere og aftagere, både generelt på tværs af institutionstyper og særligt mellem aftagere og universiteterne.

Der er derfor behov for at tilskynde udbyderne til at prioritere det proaktive og opsøgende arbejde med henblik på at målrette deres kurser/moduler til det, der efterspørges på arbejdsmarkedet. Dialogen med aftagerne skal både handle om at tilpasse de eksisterende kurser/moduler og om at sikre en god sammensætning af kurser/moduler i hele uddannelsen, så den matcher den enkelte arbejdstagers og arbejdsgivers kompetencebehov. En central måde at tilskynde udbyderne til øget samarbejde er ved at øge incitamenterne til, at udbyderne fokuserer på VVEU – fx ved at indskrive VVEU-arbejdet i uddannelsesinstitutionernes strategiske rammekontrakter.

TRIN 4: STYRK FLEKSIBILITETEN VIA DIALOG MED AFTAGERNE

Det er fortsat nødvendigt, at udbyderne har fokus på at tilbyde kurser, der er fleksible i afholdelsestidspunkt, længde og afholdelsesform, i forhold til den geografiske dækning, kravet til tilstedeværelse etc. Pointen i denne anbefaling er imidlertid, at fleksibilitet ikke kan tænkes fra skrivebordet, da det er meget forskelligt fra faggruppe til faggruppe og helt ned til den enkelte arbejdstagers og arbejdsgivers virkelighed og hverdagsliv. For nogle medarbejdere betyder fleksibilitet, at de kan deltage i kurset hver tirsdag aften via e-læring.

⁵ Se fx Rambøll (2019), Analyse af udbud af videregående VEU – barrierer, drivkræfter og potentialer.

For andre faggrupper indebærer fleksibel afholdelse en hel kursusdag på skolen en gang om måneden. Derfor er det, frem for at overudvikle nye fleksible tilbud, centralt, at fleksibiliteten tilpasses ud fra de specifikke aftagere af kurset. Det kan fx ske via dialog mellem udbydere og de potentielle virksomheder, der agter at deltage, og/eller via tættere dialog mellem udbyderne og A- og B-siden for løbende at øge forståelsen for, hvad fleksibilitet dækker over på tværs af brancher og faggrupper.

TRIN 4: KOMPETENCEUDVIKLING SKAL SIDESTILLES MED KERNEOPGAVEN

Data viser, at mange virksomheder er af den opfattelse, at kompetenceudvikling er vigtig, men at kerneopgaven er vigtigst. Hvis der for alvor skal ske en øget søgning af efter- og videreuddannelse, skal den opfattelse ændres, så kompetenceudvikling sidestilles med kerneopgaven. Sagt på en anden måde: Medarbejderne skal se kompetenceudvikling som lige så vigtig som at løfte deres kerneopgave. En måde at ændre området på er ved at sætte fokus på at øremærke tid og økonomiske ressourcer til efter- og videreuddannelse direkte i kontraktforhandlinger og i forhandlingerne på de respektive overenskomstområder. Det er fx tilfældet med kommunomuddannelsen på HK-området, hvilket giver et fælles fokus fra både arbejdsgiver og arbejdstager og styrker bevidstheden om tilbuddet.

Herudover har forhold, som hvorvidt virksomhederne har en nedskrevet strategi for kompetenceudvikling og muligheden for at få økonomisk compensation gennem kompetencefonde eller puljer, betydning for, at kompetenceudvikling ikke nedprioriteres til fordel for kerneopgaven. Fortsat fokus fra centrale beslutningstagere samt A- og B-siden på disse to forhold vil derfor bidrage til at øge kompetenceudvikling og til, at kerneopgaven i højere grad sidestilles.

3. HVILKE KRITISKE FAKTORER SKAL VÆRE OPFYLDT, FØR EN PERSON DELTAGER I VVEU?

Det følgende kapitel vil præsentere analysens forståelsesramme illustreret som en deltagelsestrappe. Deltagelsestrappen bygger på fire faktorer (trin), der alle skal være til stede, før en person deltager i VVEU.

KORT FORTALT: HVILKE KRITISKE FAKTORER SKAL VÆRE TIL STEDE, FØR EN PERSON DELTAGER I VVEU?

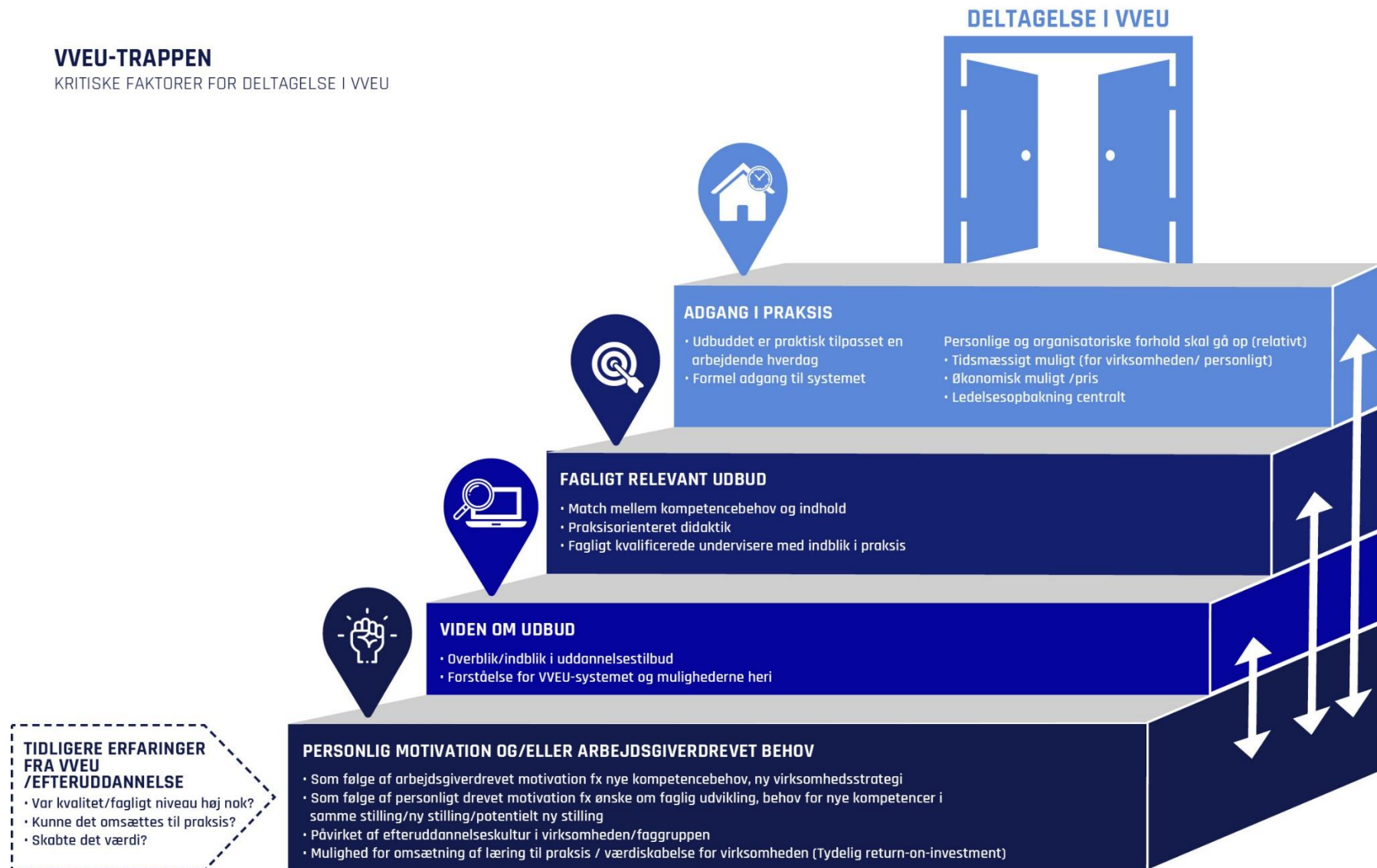
- **Trin 1:** Der skal være en personlig motivation og/eller et arbejdsgiverdrevet behov.
- **Trin 2:** Arbejdsgiver eller arbejdstager skal have viden om og kendskab til VVEU-systemet og dets muligheder.
- **Trin 3:** Der skal være et fagligt relevant udbud.
- **Trin 4:** Der skal være reel adgang til udbuddet. Både personligt og organisatorisk skal det være praktisk muligt, og udbuddet af uddannelser skal være tilpasset en arbejdende hverdag. Afslutningsvis skal der også være formel adgang.

Herudover viser kapitlet, at deltagelse i VVEU ofte er initieret af arbejdstagere. Der er også tilfælde, hvor det er igangsat af arbejdsgiverne – typisk som led i et strategisk kompetenceløft. Selve processen frem mod deltagelse i VVEU sker dog ofte i samspil mellem de to parter.

3.1 VVEU-TRAPPEN – DE KRITISKE FAKTORER FOR DELTAGELSE I VVEU

Data viser, at en række kritiske faktorer skal være til stede, før en person deltager i videregående VEU. De kritiske faktorer er illustreret som fire trin på en trappe, jf. figur 3.1 nedenfor.

Figur 3.1: VVEU-trappen – kritiske faktorer for deltagelse i VVEU



EN IDEALTYPISK MODEL FOR DELTAGELSESPROCESSEN

VVEU-trappen er en idealtypisk model for rækkefølgen i en deltagelsesproces frem mod VVEU. Der kan derfor være tilfælde, hvor **rækkefølgen af trinnene er anderledes**, fx hvis motivationen er opstået, fordi der har været afsat tid eller penge til, at en medarbejder har kunnet deltage i en VVEU-aktivitet.

Det er dog centralt at understrege, at uanset rækkefølgen i trinnene skal **alle trin være til stede på trappen**, før en person i sidste ende deltager i VVEU. I mange af de gennemførte casestudier har flere af trinnene på trappen været til stede, men da eksempelvis det øverste trin eller det nederste grundlæggende motivationstrin har manglet, har det i sidste ende ikke resulteret i efteruddannelse. Dette skyldes således, at et eller flere led i kæden har manglet.

Herudover kan trinnene også have forskellige størrelser, alt efter hvor den enkelte arbejdsgiver og arbejdstager oplever de primære barrierer. Mange organisationer og arbejdstagere oplever således ikke barrierer på alle trin i trappen, da de fx har professionelle HR-afdelinger med viden om udbuddet, og derfor træder relativt ubesværet forbi trin 2.

De **hvide pile** til højre i figur 3.1 illustrerer, at de enkelte trin er gensidigt forbundne med hinanden, således at faktorer højere oppe på trappen kan påvirke det nederste motivationstrin og vice versa. Hvis en medarbejder fx ved, at der ikke er tid eller ressourcer til at deltage i et efteruddannelsesforløb, så kan det smitte af på motivationen for at forfølge deltagelse i VVEU, da det i praksis alligevel ikke kan lade sig gøre.

I det følgende gennemgås de kritiske deltagelsesfaktorer på hvert trin i VVEU-trappen.



TRIN 1: PERSONLIG MOTIVATION OG/ELLER ARBEJDSGIVERDREVET BEHOV

Det nederste trin og den første kritiske faktor på VVEU-trappen er, at der skal være en personlig motivation og/eller et arbejdsgiverdrevet behov.

Den personlige motivation og/eller det arbejdsgiverdrevne behov udgør fundamentet i trappen. Den er derfor den afgørende forudsætning for, at en person deltager i VVEU. Hvis ikke motivationen eller behovet er der, vil den potentielle deltager ikke forsøge at bestige trappen og i sidste ende deltage i en VVEU-aktivitet. Omvendt viser data, at virksomheden eller medarbejderne nok skal sørge for at overkomme trappens barrierer, hvis motivationen eller behovet for kompetencerne er tilstrækkelig stort.

Imidlertid er der en række forhold, der kan påvirke arbejdsgiverens eller arbejdstagerens motivation og oplevelse af behov:

- Den **personlige motivation** kan fx opstå, fordi en medarbejder har et ønske om at udvikle sig fagligt, eller vedkommende af forskellige årsager føler et behov for at tilegne sig nye kompetencer. Det kan enten skyldes, at personen oplever ændrede kompetencekrav i sin eksisterende stilling, fordi vedkommende har fået en ny stilling, der kræver nye kompetencer, eller at personen har ambitioner om at få en ny stilling i

fremtiden. Det kan fx være den faglærte industrioperatør, der oplever et stigende behov for at drifte og vedligeholde robotteknologi i sin eksisterende stilling og derfor ønsker at tage en akademiuddannelse i automation og drift. Det kan også være en pædagog i et dagtilbud, der er blevet forfremmet til en lederstilling og derfor vælger at supplere sine fagpædagogiske kompetencer med ledelseskompetencer ved at tage et diplom i ledelse. Et tredje eksempel kan være en civilingeniør, der for at holde sig fagligt opdateret vælger at tage et enkeltfag i kunstig intelligens og multiagent-systemer.

- Tilsvarende kan **arbejdsgiveren** opleve et behov for nye kompetencer blandt sine medarbejdere. Her peger data på, at det eksempelvis kan være som følge af den generelle udvikling på arbejdsmarkedet, som et led i udmøntningen af en virksomhedsstrategi, eller fordi virksomheden på anden vis har vurderet, at dens medarbejdere har behov for at få tilført nye kompetencer.

Motivationen og oplevelsen af et behov er ikke nødvendigvis enten personlig eller arbejdsgiverdrevet. Interviewene viser, at der ofte er et sammenfald mellem virksomhedens og medarbejderens oplevelse af, at der er behov for opdaterede kompetencer. Et eksempel fra empirien er, hvis udviklingstendenser som AI og Big Data i stigende grad påvirker en virksomheds forretning og de arbejdsopgaver, som dens medarbejdere fremover forventes at udføre.

Efteruddannelseskultur påvirker motivationen og oplevelsen af behov

Udover at den personlige motivation og behovet kan være påvirket af udefrakommende behov eller ambitioner, er der også en række interne og internaliserede faktorer, der påvirker arbejdsgiveres og arbejdstageres motivation for at deltage i VVEU.

De gennemførte casestudier peger på, at en *organisations og fagprofessions efteruddannelseskultur* smitter af på motivationen og oplevelsen af at have et behov for efteruddannelse. Det betyder eksempelvis, at de virksomheder, der har en tro på, at efteruddannelse betaler sig, i højere grad opildner til og italesætter behovet for efteruddannelse, hvilket smitter af på deres medarbejdere – også blandt faggrupper med en svag efteruddannelseskultur. Det gælder også den anden vej. Hvis fx en faggruppe ikke har kultur for at deltage i efteruddannelse, viser data, at selv virksomheder med en stærk efteruddannelseskultur fortsat vil møde udfordringer med at få faggruppen til at efteruddanne sig. Tilsvarende kan en svag efteruddannelseskultur i en virksomhed også smitte af på medarbejderne og vice versa.

Efteruddannelseskultur på både arbejdsgiver- og arbejdstagerniveau spiller derfor en vigtig rolle i dannelsen af motivation og oplevelsen af behov for VVEU. Et eksempel på, hvordan det er lykkedes for en organisation at skabe en stærk efteruddannelseskultur, er beskrevet i casen nedenfor.

CASE: REGION HOVEDSTADEN – EN PROAKTIV OG STRATEGISK TILGANG TIL UDDANNELSE FREMMER MOTIVATIONEN

Hos Region Hovedstadens Psykiatri er det lykkedes at få skabt en motiverende efteruddannelseskultur igennem en proaktiv og strategisk tilgang til efteruddannelse. Region Hovedstadens Psykiatri har en klar kompetenceudviklingsstrategi, en tydelig karrierevej for deres medarbejdere, et tæt samarbejde med uddannelsesinstitutionerne og et løbende fokus på transfer. Som en måde at få denne strategi ført videre ud i organisationen har de udarbejdet en folder, hvori sygeplejerskerne kan orientere sig om uddannelsesaktiviteter med det formål at skabe en tydelig karrierevej. Som eksempel er det beskrevet, hvilke uddannelsesstrin på vejen der er, for at en sygeplejerske kan blive klinisk sygeplejespecialist. Derudover arbejder de proaktivt med transfer af læring gennem tæt dialog mellem lederen og medarbejderen før, under og efter forløbet.

Tro på return-on-investment er afgørende for deltagelse i VVEU

En sidste faktor, som ifølge data er afgørende for arbejdstagers og arbejdsgivers motivation for VVEU, er troen på, at det, medarbejderne lærer i VVEU, kan omsættes til praksis eller bidrage til værdiskabelse i virksomheden. Dette kan ske *upfront*, ved at arbejdsgivere og arbejdstagere har en tro på, at det kan betale sig at deltage i VVEU set i forhold til de investerede ressourcer. Troen kan også være opstået som følge af tidligere erfaringer med at bruge VVEU-systemet.

Data viser, at hvis ikke der er en grundlæggende tro på eller erfaring med, at VVEU giver det rette return-on-investment og skaber værdi – enten i det daglige arbejde eller på CV'et – så vil en person eller en arbejdsgiver slet ikke forsøge at bestige de andre trin på trappen og afslutningsvis deltage i en VVEU-aktivitet.

Tidligere VVEU-erfaringer kan have både positiv og negativ afsmitning

Som beskrevet ovenfor smitter tidligere erfaringer af. Hvis en medarbejder eller en virksomhed via tidligere erfaringer har oplevet, at VVEU kan omsættes til praksis og skaber værdi, kan det medvirke til at øge motivationen og behovsfølelsen på både arbejdstager- og arbejdsgiverniveau. Det kan både være erfaringer fra en selv, fra kollegaer eller fra andre medarbejdere i organisationen.

Positive erfaringer med VVEU kan derfor smitte af og skabe en positiv deltagelsesspiral for VVEU. Tilsvarende kan dårlige VVEU-erfaringer – fx pga. et lavt fagligt niveau eller fordi en medarbejder ikke fik mulighed for at omsætte den tillærte viden til praksis – få en negativ betydning for medarbejdernes fremtidige brug af VVEU.



TRIN 2: VIDEN OM UDBUD OG VVEU-SYSTEMET

Når den grundlæggende motivation og/eller behovet er til stede på trin 1 i VVEU-trappen, er trin to karakteriseret ved viden om udbuddet og VVEU-systemet. Undersøgelsen viser, at den næste forudsætning for, at en person deltager i en VVEU-aktivitet, er, at enten organisationen eller arbejdstageren har eller tilegner sig viden om de uddannelsesmuligheder, der findes i VVEU-systemet.

Viden om udbuddet dækker over, at arbejdsgiver og/eller arbejdstager har indblik i de muligheder, der findes for efter-/videreuddannelse i VVEU-systemet. Indblik betyder ikke, at virksomhed eller medarbejder har et fuldstændigt dækkende overblik over udbuddet af kurser og uddannelser på akademi-, diplom- og masterniveau på tværs af udbydere. Derimod indebærer det, at enten arbejdsgiver eller arbejdstager har et indsnævret overblik over mulige kurser, moduler og uddannelser, der kan imødekomme de specifikke behov.

Forståelse for, at VVEU er formelt kompetencegivende

Viden om VVEU-systemet betyder herudover, at enten medarbejderen eller organisationen kender til VVEU-systemet og har en forståelse af, hvad det vil sige, at noget er formelt kompetencegivende, herunder at aktiviteterne udløser ECTS-point (og fordelene ved det). Data viser, at hvis ikke dette er tilfældet, mindskes muligheden for, at en arbejdsgiver eller arbejdstager vælger VVEU, der ofte kræver en større indsats end et ikke-kompetencegivende privat kursus.

Endvidere indebærer viden om VVEU-systemet, at arbejdsgivere og/eller arbejdstagere kender til de økonomiske støttemuligheder, som eksempelvis kompetencefondene og Statens Voksenuddannelsesstøtte (SVU), samt forudsætningerne for at modtage økonomisk støtte. Undersøgelsen peger på, at viden om støttemuligheder mv. ikke i sig selv er en forudsætning for at deltage i VVEU-aktiviteter, men den kan være en faktor, der understøtter deltagelsen i VVEU. Som det senere vil blive vist i barrierekapitlet, er kendskabet til mulighederne dog begrænset blandt en stor del af både arbejdsgiverne og arbejdstagerne.

Indsigt i VVEU-udbuddet kan påvirke motivation og behovsfølelse

Interviewene peger på, at viden om VVEU-systemet kan påvirke arbejdsgiveres og arbejdstageres motivation og efterspørgsel af kompetencer, men også motivationen for at orientere sig i VVEU-systemet. Data viser samlet set, at hvis eksempelvis en person ved, at det er muligt at bygge oven på sin uddannelse og gå fra professionsbachelor til masterniveau, så kan det sætte uddannelsen på radaren hos personen og derved påvirke motivationen og oplevelsen af at have et behov. Interviewene viser, at det også gælder den anden vej. Hvis en person har en grundlæggende motivation for mere uddannelse, så vil vedkommende typisk også være mere motiveret for at orientere sig om muligheder for efter- og videreuddannelse i VVEU-systemet. Samspillet illustreres via den hvide pil til højre på VVEU-trappen.



TRIN 3: FAGLIGT RELEVANT UDBUD

Det tredje trin, der skal være til stede under opstigningen af trappen mod deltagelsen i VVEU, er, at der skal være et fagligt relevant udbud. Det fagligt relevante udbud er karakteriseret ved, at det dækker over de behov, som arbejdstageren og/eller arbejdsgiveren oplever og efterspørger. Et fagligt relevant udbud dækker over:

- ✓ Match mellem kompetencebehov og indhold i uddannelsen
- ✓ Praksisorienteret didaktik
- ✓ Fagligt kvalificerede undervisere med indblik i praksis.

Data viser, at et fagligt relevant tilbud er individuelt fra organisation til organisation og på tværs af de enkelte arbejdstagere. Grundlæggende handler det om, at indholdet i udbuddet matcher det behov, som enten virksomhederne eller medarbejderne oplever, så den opnåede læring på et senere tidspunkt kan omsættes til praksis og reel værdiskabelse for virksomheden og/eller medarbejderen. Et fagligt relevant udbud betyder således, at udbuddet taler ind i den virkelighed og det behov, som den enkelte virksomhed eller arbejdstager oplever.

I tråd med de andre trin er det vigtigt at holde sig for øje, at faglig relevans også afhænger af motivationen og behovet for uddannelse hos medarbejderen eller virksomheden. Interviewene peger på, at hvis motivationen eller behovet er meget stort, så vil nogle kunne indfinde sig med et tilbud, der passer nogenlunde med den oplevede kompetenceefterspørgsel. Dette er afbildet med den hvide pil til højre på VVEU-trappen mellem trin 1 (motivation) og trin 3 (faglig relevans).

Hvis motivationen/behovet for efteruddannelse omvendt ikke er stor, så viser interviewene, at det faglige indhold skal opleves som meget relevant og brugbart, før arbejdsgivere og arbejdstagere i sidste ende vælger at bruge ressourcer på at gennemføre et VVEU-forløb. Endvidere indikerer den hvide pil til højre på VVEU-trappen også, at såfremt en medarbejder ved, at der findes et fagligt relevant tilbud, der kan bruges i praksis – fx fordi en kollega har været på kurset – så vil det også påvirke motivationen for og efterspørgslen på VVEU.

Det faglige indhold skal imødekomme organisationens og medarbejderens kompetencebehov

At indholdet er fagligt relevant kan indebære, at pensum er inden for det **rette fagområde** – eksempelvis dansk som andetsprog for de skolelærere, der har fået til ansvar at være undervisningsvejledere i det selvsamme emne.

Ofte er det rette fagområde dog mindre entydigt end ovenstående eksempel. Et fagligt match betyder derfor ofte, at indholdet er **fagligt tilpasset** den enkelte organisations efterspørgsel og virkelighed, både teoretisk og didaktisk, ved at undervisningen taler ind i en organisations virkelighed. Eksempelvis via de cases og eksempler, der bruges i undervisningen. Som det senere vil blive beskrevet, kan netop det forhold udgøre en barriere for deltagelse i VVEU.

Data viser ydermere, at et fagligt relevant udbud dækker over, at udbuddet er på et **passende fagligt niveau**. Eksempelvis på et højt specialiseret niveau for specialisten. Det kan også være på et lavere teoretisk niveau, der eksempelvis passer til den faglærte, der ønsker at tage det første skridt i at videreuddanne sig. Sidst, men ikke mindst, viser data, at et match mellem indhold og efterspørgsel dækker over, at det faglige indhold i eksempelvis et modul er **fagligt tilpasset** den enkelte organisations efterspørgsel og virkelighed. Altså at det faglige indhold så vidt muligt er skræddersyet til virksomhederne og deres helt specifikke kompetencebehov.

Praksisorienteret didaktik og dygtige undervisere har betydning for relevansen

Hvis udbuddet skal opleves som fagligt relevant blandt aftagerne, viser data, at det ikke alene er nok, at det faglige indhold og curriculum er i overensstemmelse med de behov, som arbejdsmarkedet oplever. Et andet centralt element er, at den didaktik, som benyttes i undervisningen, er **praksisorienteret** og – i endnu højere grad end det kendes fra

undervisning i det ordinære videregående system – forholder sig til virkeligheden. Hvis ikke undervisningen er praksisrettet, vil den sjældent opleves som fagligt relevant blandt aftagerne.

Data peger endvidere på, at **højt kvalificerede undervisere**, der både har en stærk teoretisk faglighed og indblik i organisationers praksis og virkelighed, er et sidste og centralt element i aftagernes oplevelse af, at udbuddet er fagligt relevant. Det er dog ikke tilstrækkeligt, at underviserne har en høj teoretisk faglighed. De skal også understøtte omsætning til praksis ved at kunne tale ind i den praktiske virkelighed, som kursisterne arbejder i eller på sigt forventer at skulle arbejde i.

Det kan være svært for den enkelte person eller arbejdsgiver på forhånd at vide, om underviserne er dygtige og har kendskab til deres praksis, før de har deltaget i kurserne. Interviewene viser dog, at VVEU sjældent bliver tilvalgt, hvis arbejdsgiver eller arbejdstager fra tidligere ved (eller kan læse/fornemme), at underviserne ikke har stærke faglige kompetencer og praksisforståelse.

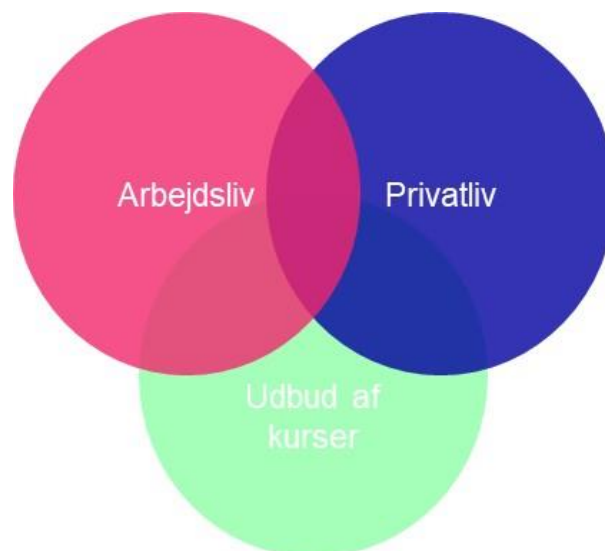


TRIN 4: REEL ADGANG I PRAKSIS

Det sidste trin på trappen, som ifølge data skal være til stede, før en person deltager i VVEU, er, at der skal være reel adgang i praksis. Det betyder, at de personlige, organisatoriske og udbudsmæssige praktiske forhold skal gå op i en højere enhed og passe sammen, så det i praksis er muligt at deltage i VVEU. Praktisk muligt betyder, at det *tidsmæssigt* er muligt at deltage i VVEU, og at det rent *økonomisk* er inden for virksomhedens eller medarbejderens råderum (hvis sidstnævnte forventes at finansiere eller medfinansiere dele af uddannelsen).

Reel adgang i praksis er illustreret i figuren på næste side. Hver cirkel symboliserer de praktiske muligheder, der er i henholdsvis arbejdslivet, privatlivet og i udbuddet af kurser – økonomisk såvel som tidsmæssigt. Alle tre cirkler skal overlappe, før der er reel adgang til et udbud for den enkelte. Størrelsen af cirklerne varierer, alt efter hvor tidsmæssigt fleksibel/fleksibelt henholdsvis arbejdsgiver, arbejdstager eller udbuddet er. Figuren skal illustrere, hvordan den reelle adgang i praksis er, afhængigt af de tre forskellige virkeligheder. Cirklerne ændrer også størrelse afhængigt af arbejdsgiverens økonomiske ressourcer og kursets pris. På samme måde kan arbejdstagerens villighed til at medfinansiere kurset og afsætte den fornødne tid påvirke størrelsen af cirklerne. Jo større overlap cirklerne har, jo større er chancen for, at medarbejderen deltager i VVEU.

Figur 3.2. Reel adgang afhængigt af muligheder i arbejdsliv, privatliv og udbuddet af VVEU



Selvom trin 4 i sidste ende handler om, at de praktiske forhold skal gå op, så viser data, at VVEU-deltagelsen – alt afhængigt af motivation og behov – let kan strandes her. Også selvom de tre andre trin på trappen er til stede. Det forhold vil blive uddybet i kapitel 4 om barrierer på de enkelte trin.

Udbuddet skal være tilpasset et arbejdende hverdagsliv, før der er reel adgang

Fra udbydersiden betyder reel adgang til udbuddet, at det skal være tilpasset en arbejdende hverdag. Her viser data bl.a., at kurset skal udbydes fleksibelt og i en geografisk nærhed, der rent praktisk gør det muligt for en medarbejder at deltage og/eller for virksomheden at undvære medarbejderen i det givne tidsrum.

Hvad der er tilstrækkeligt fleksibelt og tilpasset en arbejdende hverdag er igen relativt og forskelligt på tværs af organisationer og individer. Her viser data, at *tilpasset et arbejdende hverdagsliv* for nogle kan betyde aftenundervisning, mens det for andre kan være undervisning hver anden fredag morgen, da de har travlt med familien på hverdagsaftenerne.

Privat- og arbejdsliv skal gå tidsmæssigt op – og VVEU skal være økonomisk muligt

Data viser, at hvad der er praktisk muligt, før arbejdsgiverne kompromitterer arbejds- og privatliv, er individuelt og relativt på både arbejdsgiver- og arbejdstagersiden. Det afhænger både af den enkelte virksomheds muligheder for at kunne undvære medarbejderen, fx ved at vikardække, og af den enkelte persons privatliv. Fx kan nybagte småbørnsforældre være mere udfordrede på, hvad der er praktisk muligt i hverdagen, end personer uden hjemmeboende børn. Derudover skal det, der er praktisk muligt på både arbejdslivs- og privatlivsniveau, kunne imødekommes af et uddannelsesstilbud i VVEU-systemet.

Herudover viser data, at oplevelsen af, hvad der praktisk er muligt for både arbejdstager- og arbejdsgiverside, ofte hænger sammen med, hvor stor motivationen eller behovet er. Hvis en virksomhed eller medarbejder ser et tydeligt return-on-investment eller muligheden for at

kunne dække et meget stort kompetencebehov, så viser data, at de er mere villige til at strække sig længere for at deltage i VVEU, end når behov eller return-on-investment er uklart.

Data peger på, at praktisk muligt også betyder, at VVEU skal kunne finansieres inden for arbejdsgiverens eller arbejdstagerens **økonomiske rammer**. Igen er det vidt forskelligt på tværs af særligt virksomheder, men til dels også arbejdstagere, hvad der er økonomisk muligt. Det ændrer dog ikke ved, at en afgørende forudsætning for at deltage i VVEU er, at der fra enten arbejdsgiver- eller arbejdstagerside skal være økonomiske ressourcer og villighed til at betale for VVEU-aktiviteten.

Ledelsesopbakning har stor betydning for, hvad der er praktisk muligt

Et fund fra de gennemførte casestudier er, at **ledelsesopbakning** er afgørende for, hvad der i praksis er muligt for medarbejderne. Opbakningen skal ikke kun komme fra den øverste ledelse, men især fra den nærmeste leder, alt afhængigt af hvem der har ansvaret for at skabe tid og økonomisk råderum til, at medarbejderen kan deltage i VVEU.

Reel adgang kræver formel adgang

Den sidste dimension i reel adgang er, at kursisten også har formel adgang til den ønskede uddannelse, i praksis ved at arbejdstageren opfylder de adgangskrav, som uddannelsesudbyderen stiller til potentielle deltagere i VVEU. Som det senere vil blive beskrevet i kapitlet om barrierer, er det ikke tilfældet for alle potentielle deltagere i VVEU.

3.2 HVEM DRIVER PROCESSEN OP AD TRAPPEN MOD DELTAGELSE I VVEU?

Deltagelse i VVEU sker i et dialektisk samspil mellem arbejdsgiver og arbejdstager, hvor den ene part løbende påvirker den anden. Data viser, at det i nogle tilfælde primært er arbejdsgiveren, der driver processen, mens det i andre situationer primært er arbejdstageren. Det afhænger typisk af, hvem der har den grundlæggende motivation. Er det fx den enkelte arbejdstager, der er motiveret for at videreuddanne sig, eller skyldes den grundlæggende motivation, at virksomheden oplever et udefrakommende kompetencebehov, som skal dækkes?

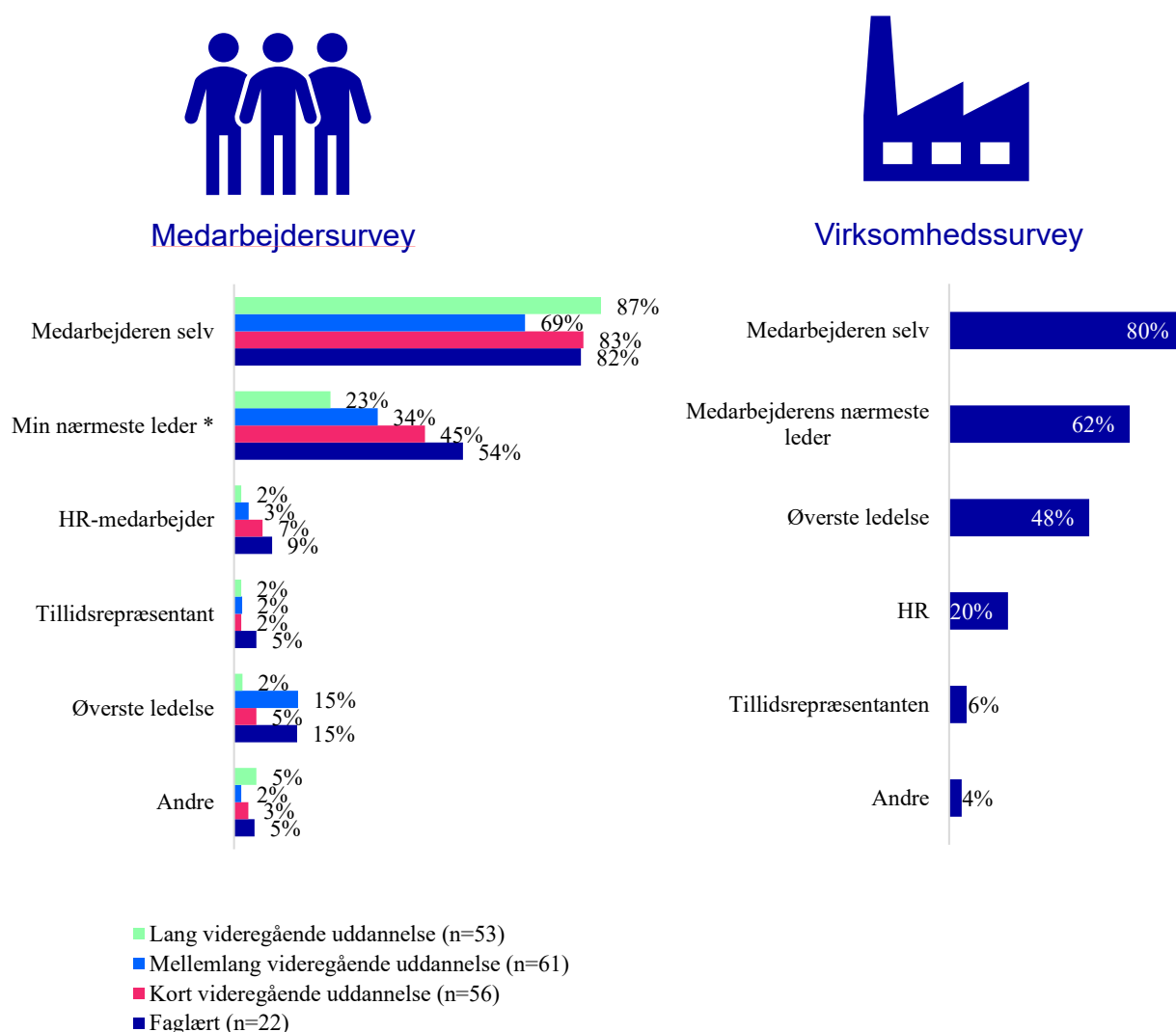
Det ender dog sjældent i deltagelse i VVEU, hvis den ene af de to parter er helt afvisende over for efteruddannelsesaktiviteten. Flere virksomhedsrepræsentanter påpeger, at hvis eksempelvis en medarbejder ikke ønsker at deltage i efteruddannelse, så kan virksomheden presse nok så meget på, uden at det resulterer i deltagelse i VVEU. Tilsvarende kan en medarbejder være nok så motiveret, men hvis ikke virksomheden kan se en form for værdi i, at medarbejderen deltager, så bliver det svært at få økonomisk støtte og tid til at deltage i kurset. Konsekvensen er, at VVEU ofte bliver fravalgt.

I langt de fleste tilfælde viser data, at deltagelsen sker i et samspil, hvor arbejdsgiveren og arbejdstageren i fællesskab beslutter sig og finder frem til den rigtige efteruddannelsesaktivitet.

DELTAGELSE I VVEU ER OFTE INITIERET AF MEDARBEJDERNE

Data viser samlet set, at både arbejdsgivere og arbejdstagere i fællesskab tager initiativ til at deltage i efteruddannelse. Det er dog særligt **medarbejderne selv, der initierer processen**. Dette fremgår af svarene i de to surveys (se figur 3.2 nedenfor) og af de kvalitative data.

Figur 3.3. Medarbejdersurvey: Hvem tog initiativ til, at du skulle deltage i efteruddannelsen?
Virksomhedssurvey: Hvem har typisk taget initiativ til, at medarbejderne deltager i efteruddannelse?



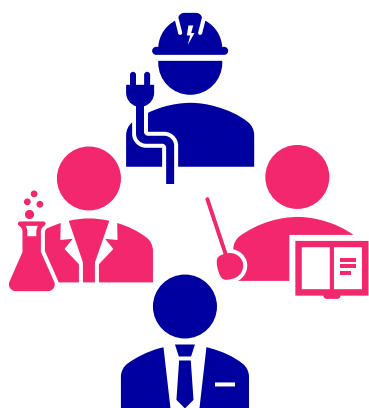
Kilde: Medarbejdersurvey og virksomhedssurvey (n = 749). Note: Kun medarbejdere, der har deltaget i VVEU, har svaret på spørgsmålet i medarbejdersurveyen. Det er muligt at angive flere svar. * Signifikans $p < 0,05$.

At medarbejderne ofte starter processen, underbygges af casestudierne, hvor både medarbejdere, ledere og HR-ansatte peger på, at initiativet til efteruddannelse i mange tilfælde ofte kommer fra medarbejderne selv. De kvalitative data peger endvidere på, at det særligt er det **individuelle kompetenceløft**, der igangsættes af medarbejderen selv – altså det kompetenceløft, hvor en enkeltperson via eksempelvis MUS ytrer ønske om at opkvalificere sig via efteruddannelse. Data peger endvidere på, at medarbejderne ofte er drevet af et ønske

om faglig udvikling og i mindre grad af højere løn, nye jobmuligheder mv., om end arbejdstagerne erkender, at sidstnævnte forhold er en positiv sidegevinst ved efteruddannelse.

Herudover findes det **kollektive kompetenceløft**, der som regel initieres på arbejdsgiversiden. Det kan eksempelvis ske som en del af udmøntningen af en ny organisationsstrategi, hvor en kommune ønsker at opkvalificere en gruppe HK'ere ansat i borgerservice, så de uddannelsesmæssigt er bedre klædt på til at kunne løse en vision om fremtidens nære borgerservice.

I andre tilfælde kan efteruddannelse eksistere som en udtalt mulighed, hvis eksempelvis medarbejderen ønsker at avancere, eller såfremt en person får en lederstilling i organisationen. I de tilfælde kan det være den enkelte medarbejder, der forfølger muligheder for efteruddannelse, mens det i andre tilfælde er et krav fra organisationens side til medarbejderen, når vedkommende besætter den nye stilling.



DELTAGELSE I VVEU BLANDT FAGLÆRTE ER I HØJERE GRAD INITIERET AF ARBEJDSGIVERNE

Medarbejdersurveyen præsenteret i figur 3.3 ovenfor viser, at deltagelse i VVEU blandt de **faglærte** i højere grad kommer fra arbejdsgiversiden, end det ses hos andre uddannelsesgrupper. Det bekræftes af de kvalitative data, der peger på, at de faglærte i mindre grad selv tager initiativ til efteruddannelse – særligt på VVEU-niveau. Det skyldes både, at de faglærte i mindre omfang på eget initiativ søger at deltage i VVEU, og at de faglærtes deltagelse i højere grad indgår som en del af et kollektivt kompetenceløft. Det ses eksempelvis hos en af casevirksomhederne. Her har man på ledelsesniveau igangsat et kollektivt kompetenceløft, hvor flere af de ansatte automatikteknikere i driften skal bygge ovenpå på deres faglærte uddannelse med akademiuddannelsen i kvalitet og måleteknologi, så de står bedre rustet til fremtidens arbejdsopgaver.

Omvendt viser de kvantitative og kvalitative data, at personer med **lange videregående uddannelser** oftere selv er initiativtagere til at deltage i en VVEU-aktivitet. Her viser de kvalitative interviews, at det ofte sker som et individuelt kompetenceløft, hvor medarbejderen ønsker at tilegne sig nye eller opdaterede kompetencer inden for et nyt eller eksisterende fagområde.

4. BARRIERER FOR DELTAGELSE I VVEU

De barrierer, som arbejdsgivere og arbejdstagere oplever for at deltage i VVEU, kan overordnet opdeles i fire hovedgrupper relateret til trappens fire trin. De **fire hovedgrupper af barrierer** er:

- Trin 1 – Manglende motivation for VVEU og/eller oplevelse af kompetencebehov
- Trin 2 – Manglende viden om VVEU-systemet
- Trin 3 – Mismatch i udbuddets faglige relevans
- Trin 4 – Manglende adgang som følge af praktiske forhold.

Præcis hvilken af de fire hovedbarrierer, der udgør den største forhindring for deltagelse i VVEU, afhænger af den enkelte organisation og medarbejder.

BARRIERERNE VARIERER PÅ TVÆRS AF ARBEJDSGIVERE OG ARBEJDSSTAGERE

Det varierer, hvor på trappen henholdsvis arbejdsgivere og arbejdstagere oplever **de primære barrierer**. Det kan både afhænge af den type virksomhed/organisation, som den enkelte er ansat i, og af den faglige baggrund, alder og livsfase, som medarbejderen har og befinder sig i. Mens nogle i særlig høj grad støder på barrierer, når det kommer til den personlige motivation eller behovsfølelsen på trin 1, oplever andre fx, at de primære barrierer ligger i selve udbuddet af uddannelser.

Tilsvarende kan der også være virksomhedstyper og medarbejdergrupper, for hvem trappen er meget stejl – altså hvor de oplever flere og store barrierer for at deltage i VVEU. For andre kan det at deltage i VVEU være ligetil og uden større udfordringer på de enkelte trin af deltagelsestrappen.

I det følgende vil de primære barrierer på hvert af trappens fire trin blive uddybet. Endvidere vil det løbende blive påpeget, hvis nogle faggrupper eller typer af organisationer i højere grad end andre oplever nogle af de nævnte barrierer.

4.1 BARRIERER PÅ TRIN 1 – MOTIVATION OG BEHOV

Motivation og oplevelsen af et behov udgør trappens fundamentale byggeklods. Hvis virksomheder eller medarbejdere har den grundlæggende barriere, at de ikke kan se behovet eller mangler motivationen, vil det sjældent resultere i deltagelse i en VVEU-aktivitet.

Barriererne kan groft sagt opdeles i barrierer på **arbejdsgiversiden** og barrierer på **arbejdstagersiden**. I mange tilfælde er de dog forbundne med hinanden.

På arbejdsgiversiden handler barriererne på det nederste trin typisk om, at organisationerne ikke oplever et behov for nye kompetencer. Det kan enten skyldes, at behovet reelt ikke er der, at det ikke er erkendt, eller at de ikke ved, hvilke kompetencer de mangler eller kommer til at mangle. Desuden oplever mange organisationer et uklart return-on-investment som en vigtig barriere ved efter- og videreuddannelse på videregående niveau.

På arbejdstagersiden handler barriererne ofte om, at medarbejderne ikke er tilstrækkeligt motiverede for VVEU – enten fordi de ikke kan se behovet for nye kompetencer eller værdien af VVEU. I nogle tilfælde dog også fordi de ikke har lyst til at efteruddanne sig på VVEU-niveau.

KORT FORTALT: HVAD ER DE VIGTIGSTE BARRIERER PÅ TRIN 1?

Arbejdsgivere og arbejdstagere oplever følgende hovedbarrierer på det nederste trin af VVEU-trappen:

- **Manglende overblik over kompetencebehov.** Virksomhederne mangler overblik over nuværende og fremtidige kompetencebehov. Det medfører bl.a., at mange organisationer – særligt SMV'erne – har et uerkendt kompetencebehov.
- **Medarbejderne mangler motivation.** Det kan skyldes, at medarbejderne ikke oplever et presserende kompetencebehov. Det kan også være, at de ikke har lyst til at deltage i et tidskrævende VVEU-forløb. Sidstnævnte kan bl.a. skyldes tilfredshed med den nuværende arbejds- og karrieresituation, lav uddannelsesselvillid eller manglende tro på værdien af formel VVEU.
- **Uvished om værdien af VVEU.** Virksomhederne er i tvivl om, hvorvidt VVEU skaber tilstrækkelig værdi i forhold til de investerede ressourcer. Arbejdstagerne føler sig usikre på, hvorvidt den tillærte VVEU-viden kan bruges i praksis.
- **Manglende efteruddannelseskultur.** Det gælder på organisationsniveau, hvor nogle organisationer ikke har kultur for og generel tro på, at efteruddannelse betaler sig. Det gælder også på arbejdstagniveau. Her har nogle faggrupper, særligt dem med kortere uddannelser, i mindre grad kultur for efteruddannelse på videregående VVEU-niveau.

VIRKSOMHEDERNE MANGLER OVERBLIK OVER DERES KOMPETENCEBEHOV

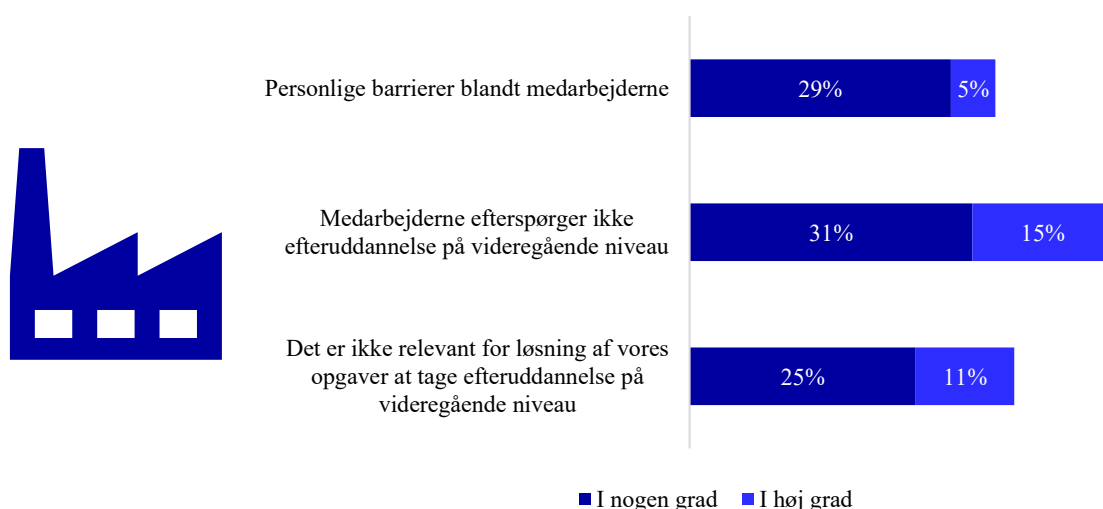
En af de primære barrierer på arbejdsgiversiden er, at mange virksomheder og organisationer **mangler overblik** over deres nuværende og fremtidige kompetencebehov. Det gælder særligt i SMV'er uden en professionaliseret HR-afdeling. Men også for de store virksomheder kan

det være en udfordring at vide, hvilke kompetencer de mangler – ikke bare i dag, men særligt i et fremtidigt perspektiv.

Herudover er der flere virksomheder, der slet **ikke oplever et behov** for de kompetencer, som kan tilegnes i det videregående VEU-system. Som figur 4.1 nedenfor angiver, så vurderer over 1/3 af virksomhederne i høj grad eller i nogen grad, at efteruddannelse på videregående niveau ikke er relevant for virksomhedens opgaveløsning. Det underbygges af kvalitative data, hvor nogle af virksomhederne slet ikke vurderer, at de har behov for kompetencer på det niveau, som kan tilegnes i VVEU-systemet. Igen peger data på, at det ofte er mindre virksomheder, særligt dem, der ikke arbejder inden for vidensintensive områder, der vurderer, at de ikke har behov for kompetencer på VVEU-niveau.

Både de kvalitative data og litteraturen på området peger på, at det manglende behov kan skyldes, at mange virksomheder har et **uerkendt behov** for nye kompetencer, og at flere af dem fremover vil komme til at mangle nogle af de kompetencer, som kan tillæres i VVEU. Også selvom de ikke selv oplever behovet i dag.

Figur 4.1. I hvilken grad udgør nedenstående faktorer en barriere for, at virksomhedens medarbejdere deltager i VVEU-aktiviteter?



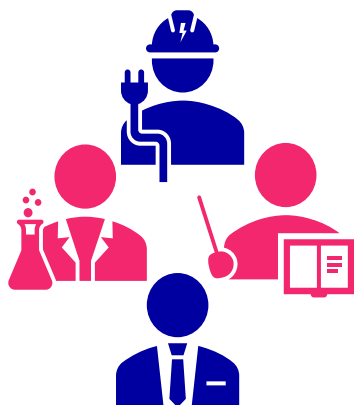
Kilde: Virksomhedssurvey (n = 674) Note: Svarmulighederne ved ikke, i lav grad eller slet ikke er ikke præsenteret i figuren.

MANGLENDE MOTIVATION OG OPLEVELSE AF BEHOV PÅ MEDARBEJDETSIDEN

På medarbejdersiden viser casestudierne, at manglende **motivation og oplevelse af behov** er en central barriere for, at medarbejdere selv efterspørger VVEU. I surveysvarene fra virksomhederne lyder det, at knap halvdelen af virksomhederne i høj grad eller i nogen grad vurderer, at en barriere for VVEU er, at medarbejderne ikke efterspørger VVEU (se figur 4.1). Det indikerer, at de initialt enten ikke oplever et behov eller efterspørger VVEU. I den forbindelse er det et interessant fund i de kvalitative data, at der blandt en gruppe af personer med lange videregående uddannelser er en oplevelse af, at de ikke har behov for mere formel

efteruddannelse – også selvom de har stor generel efteruddannelseslyst. I mange tilfælde skyldes det også, at de har svært ved at finde et relevant udbud af VVEU.

Manglende oplevelse af behov og motivation kan skyldes flere forhold. Flere af medarbejderne påpeger i interviewene eksempelvis, at de har kunnet udfylde deres job tilfredsstillende de sidste tyve år og derfor ikke kan se, hvorfor de skal bruge yderligere energi på at efteruddanne sig. I forlængelse af ovenstående er der også tilfælde, hvor medarbejderne ikke har motivationen og **lysten** til at skulle deltage i et VVEU-forløb, da de er glade og tilfredse med deres nuværende arbejds- og karrieresituation.



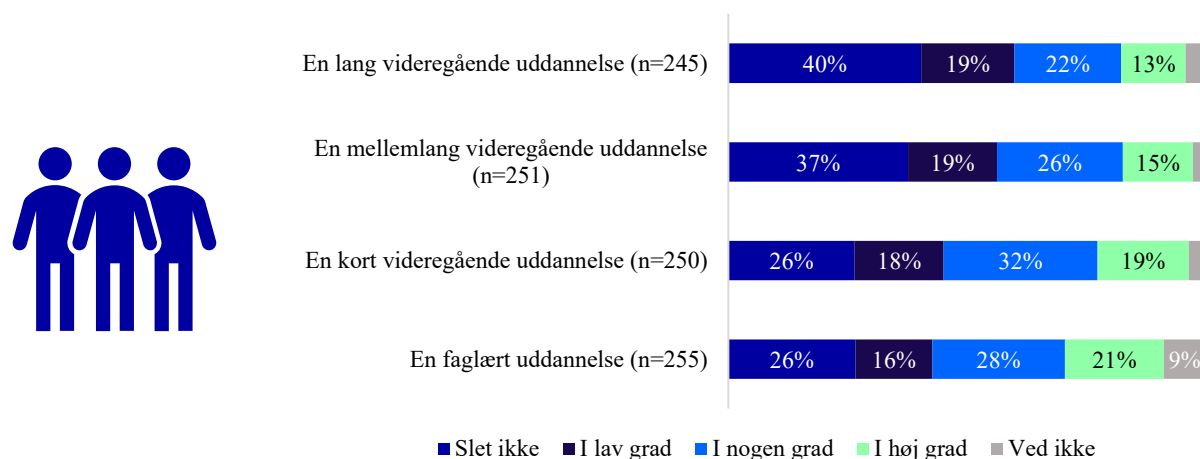
MOTIVATION FOR OG LYST TIL VVEU FALDER I TAKT MED UDDANNELSESLÆNGDE OG ANCIENNITET

Manglende motivation for og lyst til VVEU og tilfredshed med ens nuværende arbejdsituation optræder på tværs af alle faggrupper og længden af personers uddannelse.

Alligevel viser medarbejdersurveyen (se figur 4.2) og de kvalitative data, at lysten til at deltage i VVEU stiger i takt med arbejdstagernes uddannelseslængde. Ofte er lysten til at deltage i VVEU mindre blandt faglærte end blandt personer med længere uddannelser. Som det senere vil blive beskrevet, kan lysten og motivationen ofte tilskrives faktorer som efteruddannelseskultur, kendskab til VVEU-systemet og i nogle tilfælde også faggruppernes uddannelsesselvtilid.

En anden faktor, der har stor betydning for lysten og motivationen, er arbejdstagernes anciennitet på arbejdsmarkedet. Personer med mange års anciennitet har typisk mindre lyst til og motivation for VVEU end personer, der har været på arbejdsmarkedet i en kortere årrække. Her peger de kvalitative data på, at det både skyldes, at deres return-on-investment ved VVEU er lavere, da de ofte har færre år tilbage på arbejdsmarkedet, og at de ofte har mindre lyst til at vende tilbage til skolebænken.

Figur 4.2. I hvilken grad udgør nedenstående forhold en barriere for din deltagelse i efteruddannelse på videregående niveau? Jeg har ikke lyst til/er ikke motiveret for efteruddannelse på videregående niveau



Kilde: Medarbejdersurvey.

UKLART RETURN-ON-INVESTMENT VED VVEU – BÅDE FOR ARBEJDSGIVER OG ARBEJDSTAGER

De kvalitative interviews peger på, at en afgørende barriere for **virksomheders** brug af VVEU er, at return-on-investment ofte er uklart. Det gælder i særlig grad på VVEU-niveau, da det i modsætning til eksempelvis et AMU- eller leverandørkursus ikke altid giver håndgribelige kompetencer (fx at kunne betjene en maskine), der kan omsættes og give værdi fra den ene dag til den anden. Ofte oplever aftagerne, at uddannelser på videregående niveau giver nogle mere diffuse kompetencer, såsom evnen til at kunne analysere problemstillinger og systematisere store datamængder.

VVEU er ofte en større ressourcemæssig investering fra virksomhedens side, end det fx er tilfældet med et kort leverandørkursus. Når det tages i betragtning, så bliver virksomhedens overvejelse om, hvorvidt VVEU-aktiviteten giver tilstrækkelig værdi i forhold til investeringen, kun større og mere uklar.

Mange **medarbejdere** oplever den selvsamme barriere ved VVEU – altså at return-on-investment for dem er uklart. For medarbejderne vil deltagelse i enten et VVEU-enkeltfag, et modul eller en samlet uddannelse kræve, at de investerer tid, energi og muligvis også penge i uddannelsen. I den forbindelse peger data på, at mange arbejdstagere ikke tror, at den investerede tid vil svare til den gevinst, som de kan opnå ved deltagelsen. Det gælder særligt, hvis arbejdstageren ikke vurderer, at den tillærte VVEU-viden i tilstrækkeligt omfang kan omsættes til praksis i den organisation, vedkommende er ansat i, eller i en fremtidig stilling i en anden organisation.

Omvendt viser data, at medarbejdere, der fx har fået eller ønsker en ny stilling, der kræver nye kompetencer – fx et lederjob – ofte er mere motiverede for at tilegne sig (leder)kompetencer i VVEU-systemet, da de kan se, at den tillærte viden vil kunne omsættes til praksis.

Manglende mulighed for omsætning til praksis i arbejdslivet eller tro på, at VVEU-kurset kan omsættes til praksis, udgør derfor også en central barriere for mange medarbejders deltagelse i VVEU.

CASE: KAMSTRUP – PÅ TRODS AF GODE RAMMER FOR EFTERUDDANNELSE KAN DET VÆRE VANSKELIGT AT SE VÆRDIEN AF DET VIDEREgåENDE NIVEAU

Hos Kamstrup, som er en af verdens førende leverandører af løsninger til energi- og vandmåling, har de igennem en årrække oparbejdet en systematiseret tilgang til efteruddannelse af deres medarbejdere på AMU-niveau. De har nu et ønske om, at samme systematik videreføres til VVEU.

For at det skal kunne lykkes, er de opmærksomme på at allokere midler til uddannelse, skabe et rum for at tale om efteruddannelse og at dække hinandens arbejdsopgaver ved uddannelsesforløb. Kamstrup har på denne måde skabt nogle strukturer, så det er nemmere for medarbejderne at komme på uddannelse.

Selvom Kamstrup har skabt rammerne, oplever både medarbejdere og arbejdsgivere, at det kan være svært at se værdien i nogle af de uddannelser, der findes på videregående niveau. Det er vanskeligt, fordi det ikke altid er helt tydeligt i uddannelsesbeskrivelserne, hvad man kan forvente at få ud af forløbet. Det har den konsekvens, at motivationen for at investere den indsats, der skal til for at komme af sted på efteruddannelse på det videregående niveau, ofte mangler.

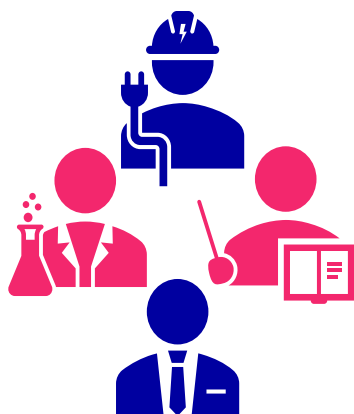


RETURN-ON-INVESTMENT ER TYPISK MEST UKLART PÅ MASTERNIVEAU

Data viser, at return-on-investment ved en masteruddannelse ofte er mere uklart for både arbejdsgivere og arbejdstagere, end det er tilfældet for akademi- og diplomuddannelserne. Det skyldes, at netop masteruddannelserne ofte er mere teoretiske og i endnu højere grad betoner akademiske kompetencer end de to andre typer af uddannelser, og at de tilsvarende ofte er dyrere og i nogle tilfælde også mere tidskrævende at gennemføre.

MANGLENDE EFTERUDDANNELSESKULTUR BLANDT NOGLE MEDARBEJDERGRUPPER OG VIRKSOMHEDER

Manglende efteruddannelseskultur udgør i mange tilfælde også en barriere på både medarbejder- og organisationsniveau. Efteruddannelseskulturen spiller en stor rolle for, hvorvidt henholdsvis arbejdsgivere og arbejdstagere er motiverede og oplever et behov for at tilegne sig nye kompetencer via VVEU, ser en værdi i VVEU og i sidste ende er tilbøjelige til at bruge VVEU-systemet. En svag efteruddannelseskultur og manglende tro på return-on-investment ved VVEU udgør derfor en væsentlig barriere blandt flere **faggrupper** på arbejdsmarkedet. Omvendt er der også faggrupper såsom skolelærere (se boks nedenfor), for hvem efteruddannelseskulturen ikke udgør en afgørende barriere.



VVEU-EFTERUDDANNELSESKULTUREN SÆRLIGT STÆRK BLANDT PERSONER MED MELLEMLANGE UDDANNELSER

Data peger på, at der er store forskelle i efteruddannelseskulturen på tværs af faggrupper. Interviewene peger på, at særligt de faglærte ikke har den samme kultur for at bruge VVEU. Både fordi de ikke kan se værdien, og fordi de orienterer sig mod erhvervsskolerne/AMU-systemet, som de selv er uddannet fra. Herudover peger de kvalitative data på, at mange i denne gruppe ikke har lyst til at skulle tilbage på skolebænken eller ønsker mere teoribaseret undervisning, som det ses i VVEU.

Omvendt er der en stærk efteruddannelseskultur blandt personer med lange og mellemlange videregående uddannelser. Særligt blandt personer med mellemlange videregående uddannelser såsom pædagoger, sygeplejersker og lærere er der kultur for efteruddannelse på VVEU-niveau. Der er også en stærk efteruddannelseskultur blandt personer med lange videregående uddannelser, men det kommer i mindre grad til udtryk via brug af offentligt VVEU, end det er tilfældet for personer med professionsbacheloruddannelser og lignende uddannelser.

På samme vis kan en svag efteruddannelseskultur i en **organisation** også udgøre en central barriere for brug af VVEU. Overordnet handler det om, at organisationen ikke oplever et behov, har et uerkendt kompetencebehov eller ikke grundlæggende tror på værdien i at sende medarbejderne på formel efter-/videreuddannelse. I organisationer med en svag efteruddannelseskultur er VVEU-trappen stejlere for medarbejderne, og det vil ofte være på trods af organisationen, og ikke i kraft af den, at arbejdstageren deltager i VVEU. De centrale forskelle i efteruddannelseskultur på tværs af organisationer beskrives nedenfor.



EFTERUDDANNELSESKULTUREN ER OFTE SVAGEST I DE EJERLEDEDE SMV'ER

Efteruddannelseskultur varierer fra virksomhed til virksomhed. Den afhænger af en lang række faktorer, herunder fx den markedssituation virksomheden arbejder i, vidensintensiteten i produkter/services, de faggrupper, der primært konstituerer medarbejderne, samt ledernes egen uddannelsesbaggrund.

Alligevel viser data, at nogle typer af organisationer tenderer til at have en svagere kultur for efteruddannelse end andre. En vigtig skillelinje er virksomhedens størrelse. Mindre organisationer har ofte en svagere efteruddannelseskultur end de større. Det kommer bl.a. til udtryk i mange af de ejerledede SMV'er, der ofte har en relativt svag efteruddannelseskultur set i forhold til de større virksomheder. Det skyldes bl.a., at de sjældnere har en fremsynet kompetenceforsyningsstrategi, i mindre grad har en professionaliseret HR-afdeling til at varetage kompetenceforsyningsarbejdet og generelt har færre ressourcer til efteruddannelsesindsatsen.

Herudover viser data, at de offentlige organisationer ofte har en stærkere formel efteruddannelseskultur end private virksomheder. Det kan dels tilskrives de medarbejdergrupper, der arbejder i det offentlige, dels at de formelle kompetencer typisk spiller en større rolle i det offentlige system end i den private sektor.

LAV UDDANNELSESELVTILLID KAN UDGØRE EN BARRIERE FOR VVEU

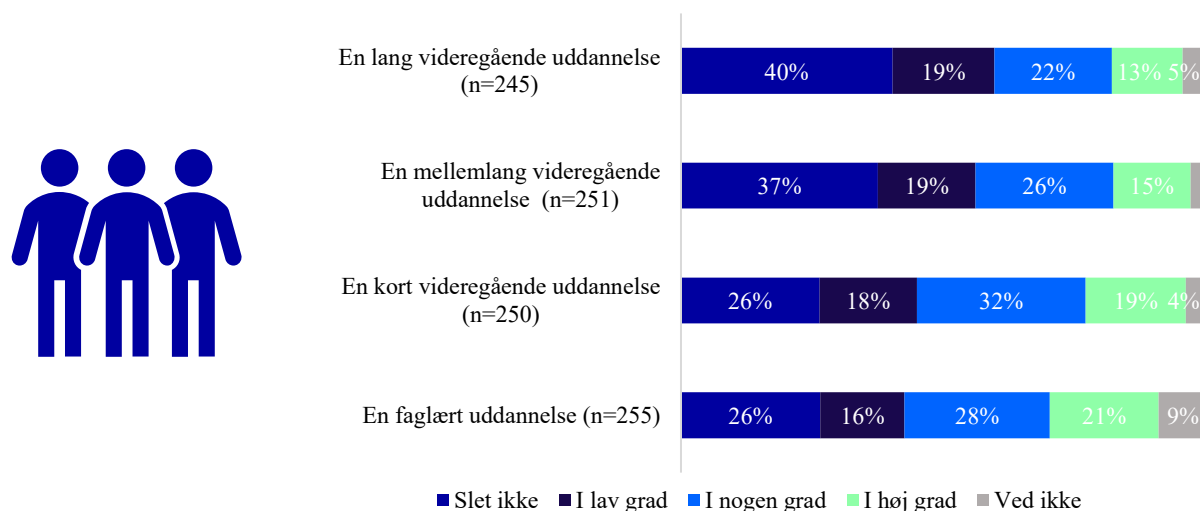
Lav uddannelsesselvtillid, der bl.a. kan skyldes dårlige erfaringer fra skoleårene, kan udgøre en barriere for nogle grupper af medarbejdere. Lav uddannelsesselvtillid medfører, at nogle arbejdstagere ikke i samme grad føler sig rustet til at tage en efteruddannelse på videregående niveau, da den ofte vil være mere teoritung end et AMU-kursus, der er mere praktisk baseret. Lav uddannelsesselvtillid kan også komme til udtryk i eksamensangst, skoletræthed og andre skolerelaterede forhold, der mindsker lysten til og motivationen for at deltage i VVEU⁶.

Lav uddannelsesselvtillid optræder i højere grad blandt personer med kortere uddannelser, herunder de faglærte. Dette gælder især folk med en teknisk/håndværksmæssig baggrund. Ofte har denne gruppe netop valgt en faglært uddannelse, fordi de i høj grad sætter pris på og

⁶ For yderligere viden om uddannelsesselvtillid blandt faglærte se også ”Imellem ansvar, identitet og fremtider – en undersøgelse af faglærtes motivation for efteruddannelse”, DEA (2019).

er dygtige til at bruge hænderne. Usikkerheden om, hvorvidt arbejdstagerne kan klare kravene i VVEU på tværs af uddannelseslængde, bekræftes af medarbejdersurveyen i figur 4.3 nedenfor.

Figur 4.3. I hvilken grad udgør nedenstående en barriere for din deltagelse i efteruddannelse på videregående niveau? Jeg føler mig usikker på, om jeg kan klare det faglige niveau på uddannelsen



Kilde: Medarbejdersurvey.

Fra casestudierne er der flere eksempler på, at organisationer har imødekommet udfordringer med lav uddannelsesselvtilid gennem et systematisk fokus på efteruddannelse. Det foregår eksempelvis gennem MUS-samtalerne og ved at skabe en åben kultur, hvor erfaringer med efteruddannelse deles mellem medarbejdere. Det ses eksempelvis i casen på næste side fra Universe Science Park.

CASE: UNIVERSE SCIENCE PARK – EN SYSTEMATISK TILGANG TIL EFTERUDDANNELSE ØGER AKTIVITETEN OG VÆRDIEN AF EFTERUDDANNELSE

Hos Universe Science Park, som er en oplevelsespark med fokus på naturvidenskab, teknologi og iværksætteri, er efteruddannelse på alle niveauer prioriteret højt, og tilgangen til brugen af efteruddannelsessystemet er derfor tilrettelagt systematisk. I øjeblikket er otte ud af de i alt 41 fastansatte i gang med en efteruddannelse på videregående niveau. Hos Universe findes der flere eksempler på medarbejdere, som startede karrieren hos virksomheden som ufaglærte eller faglærte inden for et andet fagområde, og i dag er fastansatte med ledelsesansvar, hvortil efteruddannelse har været en vigtig brik. Universe prioriterer ydermere, at efteruddannelserne er formelt kompetencegivende, så medarbejderne kan dokumentere kompetencerne i et fremtidigt job.

Universe har en bevidst, strategisk tilgang til efteruddannelse, som gør, at medarbejderne får øjnene op for muligheden og kan se værdien af og behovet for efteruddannelse. Gennem faste MUS-samtaler indsamles ønsker og behov hos medarbejderen, og uddannelsesforløb tilrettelægges efter virksomhedens højsæson. Nogle medarbejdere har oplevet en udfordring med lav uddannelsesselvtilid og bekymringer om uddannelsernes faglige niveau og belastning for arbejdstid og privattid. Denne barriere er dog blevet mindsket gennem en tæt og konstruktiv vejledning fra virksomhedens side samt virksomhedens generelle fokus på at skabe en åben kultur, hvor medarbejderne kan dele gode og dårlige erfaringer med brugen af efteruddannelse.

En anden faktor, der har betydning for uddannelsesselvtilid, er **alder** og **anciennitet**. Jo længere tid der er gået, siden en person har taget en formel uddannelse, desto større er sandsynligheden for, at vedkommende ikke føler sig tryk ved at skulle tilbage på skolebænken.

Derfor kan lav uddannelsesselvtilid, eksamensfrygt eller bare en generel frygt for, om man stadig er dygtig nok til at deltage i VVEU, også optræde blandt personer med længere uddannelser. Som flere af de interviewede medarbejdere udtrykker det, så kan det være intimiderende at skulle vurderes af en ekstern person og efterfølgende fortælle om sin karakter på arbejdspladsen.

HVAD KENDETEGNER BEST-CASE-ORGANISATIONER PÅ TRIN 1?

De organisationer, der ikke oplever barrierer på trin 1 – eller som formår at mindske barriererne – er bl.a. kendetegnet ved et eller flere af følgende forhold:

- De arbejder systematisk med afdækning af nuværende og fremtidige kompetencebehov og har en klar kompetenceforsyningsstrategi. Ofte er virksomhederne også kendetegnet ved en klar strategi for fremtiden.
- De arbejder systematisk med motivation samt medarbejder- og kompetencesparring via forskellige formelle og uformelle systemer – fx MUS eller løbende udviklingssamtaler.
- De arbejder aktivt med at mindske frygten for uddannelse, hvis nogle medarbejdere har lav efteruddannelsesselvtilid eller på anden vis har en uddannelsesfrygt, fx ved aktivt at styrke medarbejdernes studiekompetencer eller ved at tage kollektive snakke, der skal afmontere frygt for kurset, eksamen, karakterer mv.
- De har fokus på, at de medarbejdere, der deltager i VVEU (eller anden efteruddannelse), kan omsætte viden til praksis i eksisterende eller nye stillinger, fx via klare karrierestrukturer eller håndholdte indsatser.
- De anvender ofte kollektive uddannelsesaktiviteter, da det understøtter transfer af indholdet fra VVEU til arbejdslivet i praksis.

Herudover har de en grundlæggende stærk efteruddannelseskultur. Det betyder, at de tror på, at efteruddannelse er investeringen værd, og at de italesætter behovet for efteruddannelse bredt blandt medarbejderne. Ofte tager de også initiativ til at sætte kompetenceudvikling på dagsordenen hos medarbejderne.

4.2 BARRIERER PÅ TRIN 2 – VIDEN OM VVEU

Manglende kendskab til mulighederne i det videregående VEU-system er en udbredt barriere for deltagelse i efteruddannelse på videregående niveau. Selvom virksomheder og medarbejdere har motivation og et erkendt kompetencebehov, er det selvsagt svært at tage på kurser, man ikke kender til. Undersøgelsen viser, at manglende viden om, hvilke kurser der findes, hvilke kompetencer arbejdsgivere/arbejdstagere kan få i VVEU, hvordan kurserne er tilrettelagt, og hvilke støttemuligheder der er, står i vejen for, at arbejdsgivere/arbejdstagere bruger det offentlige videregående efteruddannelsessystem.

KORT FORTALT: HVAD ER DE VIGTIGSTE BARRIERER PÅ TRIN 2?

Arbejdsgivere og arbejdstagere oplever særligt to vidensbarrierer på det nederste trin af VVEU-trappen. De to vidensbarrierer omhandler:

- **Hvilke muligheder er der?** Virksomheder og medarbejdere har svært ved at gennemskue den store mængde af information, som de præsenteres for, når de opsøger VVEU-systemet. Hvordan finder de frem til det rette kursus, hvilke krav er der, og hvilke muligheder er der for støtte? Kort fortalt opleves VVEU-systemet som lidt af en jungle.
- **Hvad kan vi forvente at få ud af det?** Arbejdsgivere og arbejdstagere mangler målrettet information fra udbydere af VVEU. De oplever, at kurser er kommunikeret i en uddannelseslogik og ikke i en virksomhedslogik. Derfor har de svært ved at finde ud af, hvilket kursus der passer til deres behov, både i forhold til fagligt indhold og ift. hvilket uddannelsesniveau der er mest relevant.

MEDARBEJDERE OG VIRKSOMHEDER OPLEVER EN JUNGLE AF INFORMATION

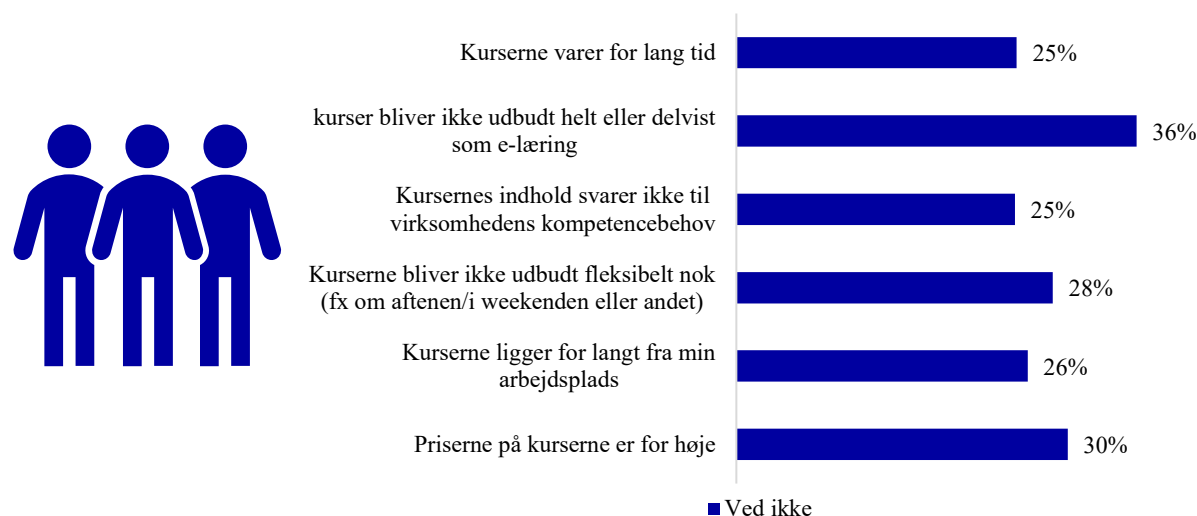
Det er svært for såvel virksomheder som medarbejdere at finde information om, hvilke uddannelsesmuligheder der er. Virksomheder og medarbejdere oplever systemet som en jungle at finde rundt i. De har svært ved at gennemskue, hvad der udbydes, hvilke institutioner der udbyder hvad, hvilke krav medarbejderne skal leve op til for at deltage, og om der er muligheder for at søge støtte.

Når virksomheder eller medarbejdere oplever et behov for efteruddannelse, søges der ofte på nettet efter udbudte kurser, moduler eller uddannelser, som kan imødekomme behovet. Her opstår den første barriere i forhold til kendskab. De oplever, at de mødes af et virvar af tilbud fra både offentlige og private udbydere. Selv de informanter, der udtrykker ønske om fortrinsvis at bruge det offentlige system, oplever, at de har svært ved at finde den relevante information. Medarbejdere og virksomheder oplever et informationsoverload, når de forsøger at danne sig et overblik. De mødes af rigtigt mange udbydere, der udbyder rigtigt mange kurser – og her står flere af.

Undersøgelsen viser endvidere også, at mange arbejdstagere ikke har et umiddelbart kendskab til systemet. Ca. hver fjerde medarbejder har ikke et kendskab til uddannelserne. Figur 4.4 herunder viser andelen af medarbejdere i medarbejdersurveyen, der har svaret ”ved ikke” til spørgsmål om, hvorvidt forskellige faktorer ved VVEU-udbuddet udgør en barriere for, at de deltager i VVEU. Her har hver fjerde eller flere for hver faktor svaret ”ved ikke”. Når mere

end hver fjerde ikke kan vurdere, om forskellige elementer ved uddannelserne i VVEU-systemet er en barriere for deres brug af uddannelserne, peger det på, at en stor del af medarbejderne ikke har et grundlæggende kendskab til den type af uddannelser, der udbydes i systemet.

Figur 4.4. I hvilken grad oplever medarbejderne nedenstående faktorer ved udbuddet som en barriere for deltagelse i efteruddannelse på videregående niveau?



Kilde: Medarbejdersurvey, n = 1.000. Note: Svarmulighederne i høj grad, i nogen grad, i lav grad og slet ikke er ikke præsenteret i figuren.

Mange virksomheder står med samme problem som deres medarbejdere. De oplever at mangle overblik og har svært ved at finde ud af, hvordan de skal skaffe sig dette overblik. Udover at være en barriere for overhovedet at bruge systemet kommer det også til udtryk ved, at dem, der har haft gode erfaringer med en institution eller et specifikt kursus, holder sig til det – også selvom de er klar over, at der måske er noget mere relevant et andet sted. Andre undersøgelser af VVEU-systemet peger på, at hele 80 pct. af virksomhederne i en eller anden grad har orienteret sig i udbuddet af VVEU⁷ – derfor er det overraskende, at data i denne rapport viser, at virksomhederne (på trods af at de har orienteret sig) oplever denne mangel på overblik.

Herudover øger det ifølge informanterne uoverskueligheden, at det er svært at finde rundt i de forskellige krav, som kendetegner deltagelsen i forskellige kurser. Virksomheder og medarbejdere oplever, at de varierer mellem institutionerne – og i enkelte tilfælde sågar efter

⁷ Højbjerg, Brauer, Schultz og Teknologisk Institut: Sammenhængen mellem eksisterende videregående voksen-, efter- og videreuddannelse (VVEU) og arbejdsmarkedets kompetenceefterspørgsel 2019.

hvem man spørger på institutionerne. Denne forvirring skaber en barriere, der hæmmer deltagelse.

I forlængelse af ovenstående pointe peger flere også på, at det er en barriere, at udbuddet af kurser ikke er samlet ét sted, men at de er nødt til at besøge flere hjemmesider eller på anden vis række ud til udbydere. Akademi- og diplomuddannelser har ganske vist hver deres samlede portal⁸, men undersøgelsen viser, at mange arbejdsgivere og arbejdstagere ikke er opmærksomme på dette. Derudover peger flere på, at de ikke er afklarede, ift. hvilket niveau de skal have, før de finder det rette kursus. I den forbindelse bør det nævnes, at der i VEU-trepartsaftalen fra 2017 er sat gang i udviklingen af én fælles indgang til VEU-systemet (dvs. både voksen efteruddannelse og voksen efteruddannelse på videregående niveau). Manglende kendskab er også et problem for flere virksomheder i forhold til de forskellige støttemuligheder og reglerne for at modtage støtte. En del virksomheder har ikke kendskab til de forskellige støttemuligheder. Flere af de virksomheder, der har basalt kendskab til mulighederne, har svært ved at gennemskue regler og rammer for støtten. En enkelt virksomhed fortæller, at den afstår fra at bruge støttemulighederne, fordi den er bange for at overtræde reglerne.

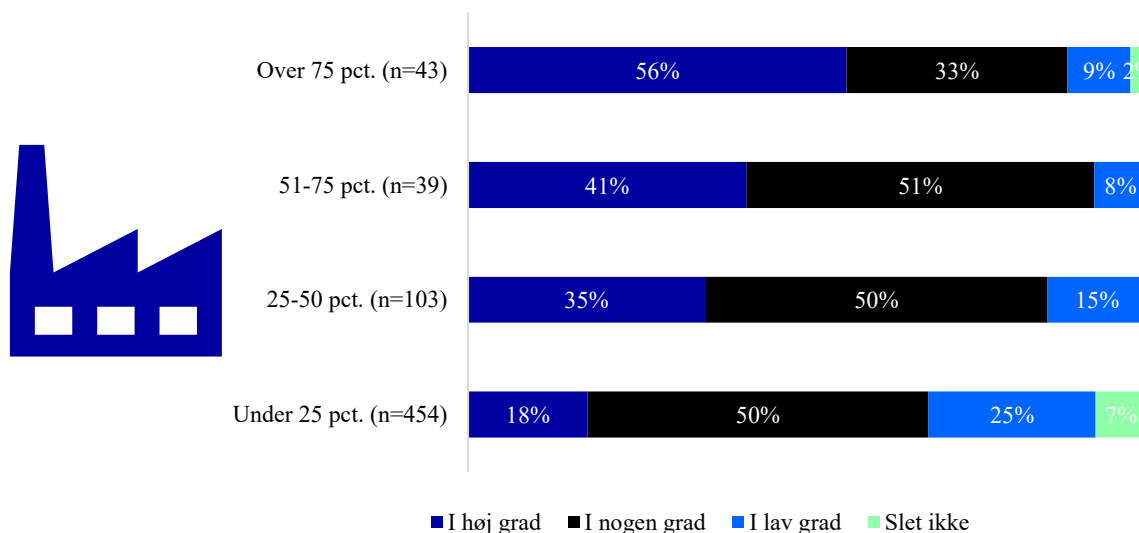
Opsummerende viser data, at den store mængde af information, man skal navigere i, når man som virksomhed eller medarbejder søger efter relevant efteruddannelse på videregående niveau, i sig selv bliver en barriere for deltagelse. Har virksomheder og medarbejdere ikke kendskab til udbuddet og de muligheder, VVEU-systemet tilbyder, er det alt andet lige svært at benytte sig af det.

ARBEJDSGIVERE OG ARBEJDSSTAGERE MANGLER MÅLRETTET INFORMATION OG VEJLEDNING

Arbejdsgivere og arbejdstagere har svært ved at vurdere, hvilke kompetencer de som medarbejder og virksomhed kan forvente at få ud af de forskellige kurser, moduler og uddannelser, der tilbydes. Det manglende kendskab til det relevante udbud kan sætte en stopper for brugen af VVEU. Figur 4.5 herunder viser, at der er en signifikant sammenhæng mellem virksomhedernes kendskab til og overblik over udbuddet af VVEU og andelen af medarbejdere (som er i målgruppen for VVEU), der har deltaget i VVEU de seneste 3 år.

⁸ Akademiuddannelser: www.audiplom.dk, Diplomuddannelser

Figur 4.5. I hvilken grad oplever arbejdspladserne at have kendskab til/overblik over udbuddet af efteruddannelse på videregående niveau ift. andelen af medarbejdere, der har deltaget i efteruddannelse på videregående niveau?

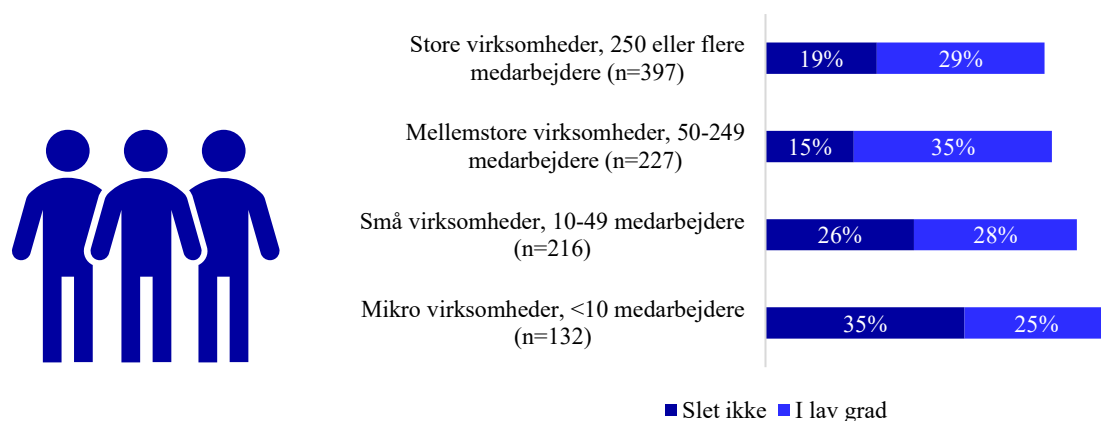


Kilde: Virksomhedssurvey, signifikans $p < 0,05$.

Herudover viser data, at der opleves mange overlap mellem kurserne. Derfor har arbejdsgiverne brug for en klarere formidling af forskellene på de kurser, der tilbydes, og hvilket udbytte de kan forvente.

Uklarheden gælder også, hvad angår uddannelseslængder og niveauer: Hvornår har jeg brug for en hel uddannelse, og hvornår er et modul eller et enkelt kursus nok? Hvornår skal man vælge hhv. akademi-, diplom- eller masterniveau? Det gælder fortrinsvis for kursuslængder og niveauer, der ligger tæt på hinanden. Denne usikkerhed ses også i figur 4.6 herunder. Her angiver ca. halvdelen af de adspurgte medarbejdere, at de slet ikke eller kun i lav grad har kendskab til relevant efteruddannelse på videregående niveau.

Figur 4.6. I hvilken grad oplever medarbejderne at have et overblik over det udbud af efteruddannelse på videregående niveau, som er relevant for dem, fordelt på virksomhedsstørrelse?



Kilde: Medarbejdersurvey, signifikans $p < 0,05$. Note: Svarmulighederne ved ikke, i høj grad og i nogen grad er ikke præsenteret i figuren.

DER ER STØRRE MANGEL PÅ KENDSKAB I DE SMÅ VIRKSOMHEDER

Undersøgelsen peger på, at kendskabsproblematikken er større i de små virksomheder end i de store. Figuren ovenfor viser, at knap halvdelen af medarbejderne i de store virksomheder oplever, at de slet ikke eller kun i lav grad har et overblik over det udbud af efteruddannelser på videregående niveau, som er relevant for dem. Figuren viser, at andelen er gradvist større i mindre virksomheder. I de helt små virksomheder med under 10 medarbejdere svarer 60 pct., at de slet ikke eller i lav grad har overblik over relevant efteruddannelse på videregående niveau. Denne forskel mellem virksomhedsstørrelserne er signifikant. Undersøgelsen finder ikke en forskel mellem medarbejdere på forskellige uddannelsesniveauer. Det peger på, at større virksomheder trods alt har lettere ved at navigere i udbuddet.

De virksomheder, der, ifølge undersøgelsen, har overkommet denne barriere, har typisk placeret ansvaret for at finde efteruddannelse, som matcher kompetencebehovet i virksomheden, et konkret sted. Det kan være hos TR eller i HR-afdelingen. Det er hos de større virksomheder (som også typisk er dem, der har TR- og HR-funktioner), at denne løsning ses. Derudover viser undersøgelsen, at medarbejdere inspireres af andre medarbejdere, der har fået efteruddannelse. Der er alt andet lige flere medarbejdere at blive inspireret af i de større virksomheder.



CASE: MINDRE VIRKSOMHEDER KAN HAVE BRUG FOR HJÆLP TIL AT FÅ DET RETTE KENDSKAB

St. Hippolyt er en lille, specialiseret virksomhed med i alt 25 ansatte. De har i 2019 3 ansatte af sted på videregående VEU. De har ikke tidligere haft kultur for at bruge det videregående VEU-system.

St. Hippolyts primære barriere for at bruge det videregående efteruddannelsessystem er virksomhedens ressourcer, både økonomisk ift. prisen på uddannelserne og med hensyn til medarbejderstaben. Det har derfor været vigtigt for ledelsen at sikre uddannelsens kvalitet samt udbyttet og værdien for virksomheden.

Da St. Hippolyts kommende direktør skulle have en uddannelse i ledelse, var det derfor fremmede for processen, at uddannelsesinstitutionen sendte en uddannelseskonsulent ud til virksomheden. Konsulenten planlagde i samarbejde med den kommende direktør, og ud fra et indblik i virksomheden og dens udfordringer i fremtiden, hvilke kurser og moduler der var relevante for den kommende direktør at deltage i. Denne form for vejledning fra uddannelsesinstitutionens side har været afgørende for den lille virksomheds satsning på efteruddannelse.

Det dårlige kendskab til indhold og udbytte af kurser skyldes dårlig kommunikation af udbuddet fra institutionernes side. Undersøgelsen peger på, at hvis virksomhederne finder det rette kursus, får de ofte et udbytte, som lever op til forventningerne. Men de har svært ved at se, hvad de skal forvente, når de undersøger udbuddet. Der er en oplevelse af, at de offentlige institutioner er dårligere til målrettet at brande deres uddannelser til virksomhederne end de private udbydere. Institutionerne har i deres kommunikation af udbuddet i høj grad et uddannelses- og udbudsperspektiv, frem for et arbejdsmarkeds- og brancheperspektiv. Konkret efterspørges der målrettet information om, hvilke konkrete kompetencer man kan forvente at få som udbytte af kurset. Derudover ønskes der i højere grad konkrete cases på, hvordan andre virksomheder oplever udbyttet af kurserne. Her har flere virksomheder gode erfaringer med konkret vejledning fra institutionerne i, hvilke udbudte kurser der kan møde virksomhedens kompetencebehov. Der efterspørges i højere grad en indsats, der er opsøgende og håndholdt ift. virksomhederne.

Denne oplevelse er ikke fremmed for institutionerne. Her nikker man genkendende til problemet med at forklare virksomhederne, hvad man udbyder, i et sprog, der er tilpasset dem. Konkret har en institution igennem dialog med en virksomhed opdaget, at det kursus, der efterspurgtes, allerede blev udbudt. Man brugte bare forskellige begreber til at beskrive hhv. vidensudbud og vidensbehov.

Opsummerende peger undersøgelsen på, at en central barriere ift. kendskab er, at arbejdsgivere og arbejdstagere mangler målrettet information og særligt håndholdt vejledning fra udbyderne om, hvilke muligheder der findes i VVEU-systemet. Endvidere er det et problem, at virksomheder og institutioner ikke altid taler samme sprog. For at udbud og efterspørgsel kan mødes, kræver det, at institutionerne i højere grad målretter kommunikationen om kurserne til virksomhedernes vidensbehov. Det skal være klart, hvilken viden der udbydes, og hvilke kompetencer virksomhederne kan forvente at få ud af kurserne. Derudover skal denne information præsenteres i et sprog målrettet virksomhederne.

HVAD KENDETEGNER BEST-PRACTICE-ORGANISATIONER PÅ TRIN 2?

De organisationer, der ikke oplever barrierer på trin 2 – eller som formår at mindske barriererne – er bl.a. kendetegnet ved et eller flere af følgende forhold:

- De har placeret ansvaret for kompetenceløft et konkret sted. Særligt i større virksomheder har man gode erfaringer med, at en central HR-afdeling har ansvaret for at skabe overblik over og udvælge relevante uddannelsesmuligheder for virksomhedens medarbejdere. Endvidere kan det også indebære, at de ansatte får tæt vejledning fra HR om de uddannelsesmuligheder, der findes i VVEU-systemet.
- De har modtaget vejledning og støtte udefra. Fx er der gode erfaringer med konkret vejledning, ift. hvilke moduler der skal udgøre den samlede uddannelse, der indkøbes, for bedst muligt at matche kompetencebehovet. Det kan fx være fra uddannelseskonsulenter på uddannelsesinstitutionerne eller fra fagforeningen. Særligt de mindre virksomheder har gavn af støtte udefra.

4.3 BARRIERER PÅ TRIN 3 – DET FAGLIGE UDBUDS RELEVANS

Hovedbarriererne på det tredje trin handler om, at virksomhederne ikke altid oplever et godt nok **match** mellem behov og indhold. Det handler særligt om, at udbuddet ikke opleves som tilstrækkeligt tilpasset virksomhedens og medarbejderens specifikke kompetencebehov. Desuden oplever nogle virksomheder også, at undervisningen mangler fokus på deres egen praksis. I de tilfælde, hvor der er et mismatch mellem behov og udbud, er det tydeligt i data, at det forhindrer lysten til at skulle deltage i et VVEU-forløb. Inden rapporten går i dybden med de identificerede barrierer, er det vigtigt at forstå, at spørgsmålet om, hvad der er tilstrækkeligt fagligt relevant, er **individuel**. Det knytter sig også til personens motivation og behov for uddannelse. Hvis en medarbejder fx vurderer, at eget behov for efteruddannelse er lille, skal det faglige match være stort, før en medarbejder vurderer, at en efteruddannelse er tilstrækkeligt relevant til, at det vil være værdiskabende og lærerigt at deltage i VVEU.

KORT FORTALT: HVAD ER DE VIGTIGSTE BARRIERER PÅ TRIN 3?

Arbejdsgivere og arbejdstagere oplever følgende hovedbarrierer på det tredje trin i VVEU-trappen:

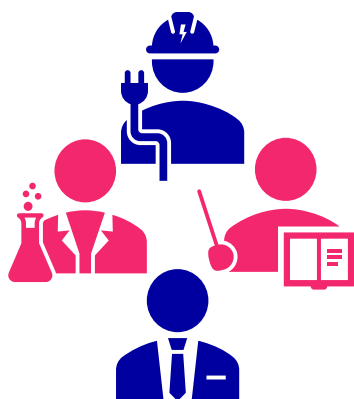
- **Manglende match med de konkrete kompetencebehov.** En central barriere er, at det faglige indhold ikke altid matcher arbejdsgivers og arbejdstagers kompetencebehov på det videregående niveau. Det handler særligt om, at virksomhederne ikke har mulighed for at få udbuddet tilpasset og/eller finde det specifikke efteruddannelsesforløb, som matcher deres specialiserede behov.
- **Manglende fokus på praksis kan bremse nogles deltagelse.** Generelt har virksomhederne behov for, at undervisningen og øvelserne er praksisorienteret. Hvis virksomhederne enten oplever, at undervisningsmaterialet ikke er tilpasset deres virkelighed, eller at underviserne ikke har indblik i praksis, bremser det deres lyst til at deltage.
- **Svært at vide på forhånd om deltagelsen er fagligt relevant.** For mange virksomheder er det vanskeligt at få indblik i uddannelsernes relevans for deres nuværende eller kommende arbejdsfunktioner. I tilfælde, hvor relevansen og udbyttet er uklart, mindsker det virksomhedernes lyst til at investere i uddannelsen.

EN OPLEVELSE AF MISMATCH MELLEM BEHOV OG INDHOLD

En af de primære barrierer på det tredje trin af VVEU-trappen for både arbejdsgiver og arbejdstager er, at virksomhederne til tider oplever, at det faglige indhold i modulerne og kurserne ikke altid matcher de konkrete kompetencebehov. I de tilfælde handler det typisk om, at virksomheden ikke oplever, at udbuddet er tilstrækkeligt tilpasset dens specifikke kompetencebehov.

At det faglige indhold ikke matcher organisationens kompetencebehov kommer til udtryk ved, at det faglige indhold som fx pensum og opgaver ikke er på et passende fagligt niveau, der matcher den enkeltes faglige niveau. Fra interviewene ser vi, at det særligt er en udfordring for personer med en forholdsvis specialiseret arbejdsfunktion (ofte personer med en lang videregående uddannelse). På den anden side kommer barrieren også til udtryk ved, at det faglige indhold er på et for højt niveau (typisk for teoretisk) i forhold til det, medarbejderen

føler behov for. Sidstnævnte er en udfordring, som tydeligst kommer til udtryk hos de faglærte personer.



FLITTIGE BRUGERE AF VVEU-SYSTEMET OPLEVER I HØJERE GRAD, AT DET FAGLIGE INDHOLD MATCHER DERES BEHOV

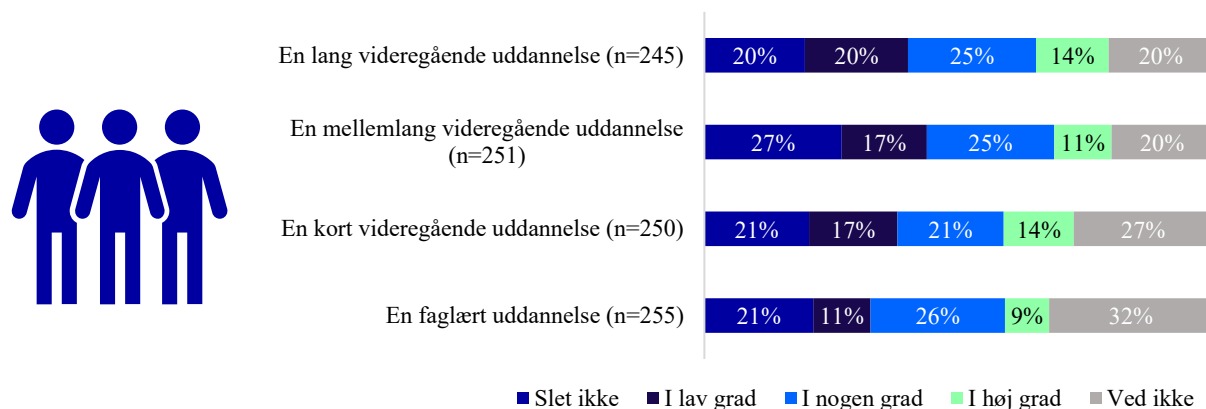
Den største gruppe af VVEU-brugere har en mellemlang videregående uddannelse. Omkring 40 pct. af alle VVEU-deltagere har en professionsbacheloruddannelse, dvs. en mellemlang videregående uddannelse. Personer med en faglært uddannelse er den næststørste gruppe og udgør ca. 20 pct. (aktiviteten på offentligt videregående VEU, SFU).

Personer med en mellemlang videregående uddannelse er samtidig den gruppe, der oplever det største match mellem kursernes indhold og deres kompetencebehov. Den er signifikant større end for fx personer med en lang videregående uddannelse.

Desuden er det især lærere, pædagoger og sygeplejersker (dvs. personer, som typisk arbejder inden for den offentlige sektor), der benytter VVEU-systemet. Selvom det alt andet lige tyder på, at barrieren om mismatch mellem behov og VVEU-indhold fylder mindst hos medarbejdere inden for den offentlige sektor, kan det ikke bekræftes i surveydata. Her er der ikke en signifikant sammenhæng på spørgsmålet om det faglige relevante udbud, og hvilken sektor (offentlig/privat) de arbejder inden for.

Figuren nedenfor viser, i hvilken grad medarbejdere med forskellige uddannelsesbaggrunde vurderer, at det forhold, at kursernes indhold ikke svarer til virksomhedens kompetenceniveau, udgør en forhindring for, at de deltager i VVEU. I figuren ses det, at personer med en mellemlang videregående uddannelse (MVU'erne) oplever det bedste match mellem deres kompetencebehov og indholdet i VVEU.

Figur 4.7. I hvilken grad udgør nedenstående forhold en forhindring for, at du deltager i efteruddannelse på videregående niveau? Kursernes indhold svarer ikke til virksomhedens kompetencebehov



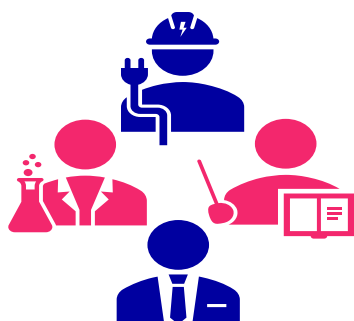
Kilde: Medarbejdersurvey, *signifikans* $p < 0,05$.

Af figur 4.7 fremgår det, at personer med en lang videregående uddannelse mindst oplever, at kursernes indhold svarer til virksomhedens kompetencebehov. Her svarer 14 pct. i høj grad og 25 pct. i nogen grad, at kursernes indhold udgør en forhindring for deres deltagelse i efteruddannelse på det videregående niveau.

I de kvalitative interviews understøttes dette fund, og vi ser samtidig, at det typisk er personer med specialiserede arbejdsfunktioner, som vurderer, at det faglige indhold i mindre grad matcher deres specifikke kompetencebehov. Nogle oplever, at deres specifikke kompetencebehov ikke dækkes i det formelle system, fx muligheden for at bygge oven på en lang videregående uddannelse eller for at specialisere sig inden for fagretninger.

MANGLENDE FOKUS PÅ PRAKSIS KAN BREMSE NOGLES DELTAGELSE

En barriere, som reducerer virksomhedernes og arbejdstagernes lyst til at deltage i VVEU, er, at modulernes og kursernes didaktik og tilgang i undervisningen ikke altid er praksisorienteret nok. Med det menes, at nogle har erfaret fra tidligere, at undervisningens mål og metoder ikke i tilstrækkelig grad har været orienteret mod konkrete udfordringer og behov i deres arbejde, og at de i det hele taget har oplevet, at det har været svært at omsætte uddannelsen til praksis. I de tilfælde betyder den erfaring, at deres motivation for efteruddannelse i VVEU-regi bremses, da de har svært ved at se værdien af forløbet.



FAGLÆRTE OG PROFESSIONSBACHELORER UDTRYKKER ET STØRRE BEHOV FOR PRAKSISORIENTERET UNDERVISNING

Data tyder på, at det særligt er hos de faglærte og personer med en kort eller mellemlang videregående uddannelse, at det manglende fokus på praksis er en forhindring for deres deltagelse i VVEU. Sammenlignet med personer med en lang videregående uddannelse er deres behov for, at undervisningen forholder sig direkte til deres virkelighed og reelle udfordringer, størst, således at den læring, der opnås på uddannelsen, kan omsættes til praksis forholdsvis hurtigt.

Flere af de interviewede virksomheder forholder sig aktivt til udfordringen med at understøtte et godt match mellem VVEU's udbud og deres faglige kompetencekrav. Det sker typisk ved at samarbejde med uddannelsesinstitutionerne, hvilket fx sker gennem en relation til den lokale uddannelsesinstitution, eller ved deres engagement i de nedsatte uddannelsesudvalg og aftager-fora til udbyderne. Et eksempel på sådan et samarbejde findes i boksen nedenfor.

CASE: JAKON – EN HÅNDVÆRKERVIRKSOMHED MED EN STRATEGISK TILGANG TIL EFTERUDDANNELSE, BÅDE INTERNT OG EKSTERNT

Med sine 300 ansatte er Jakon et af Danmarks største håndværkerfirmaer. Hos Jakon er efteruddannelse en strategisk målsætning. Ifølge den uddannelsesansvarlige hos Jakon bidrager brugen af efteruddannelse både til at fastholde dygtige medarbejdere og til rekruttering af nye medarbejdere, og herudover kan opkvalificeringen af medarbejderne direkte aflæses på virksomhedens bundlinje.

Et internt strategisk tiltag, som sætter fokus på brugen af formel VEU, er Jakon Akademi, der spreder kendskab til og viden om formel efteruddannelse blandt medarbejderne. Her sættes der fokus på de muligheder, som formel efteruddannelse giver ift. intern opgavevaretagelse og forfremmelse. Jakon Akademi understøtter, at en medarbejder kan gå fra lærling til svend til byggekoordinator og senere til byggeleder gennem løbende formel kompetenceudvikling og videreuddannelse. Selvom Jakon har en strategisk tilgang til efteruddannelse, som fremmer deltagelsen i VVEU, oplever medarbejderne stadig nogle barrierer. Ifølge medarbejderne er der behov for et mere fleksibelt udbud af de konkrete moduler, som de efterspørger. De udbydes kun én enkelt gang om året. Derudover er der nogle af underviserne, som ikke formår at tale ind i deres praksis. Undervisningen opleves som for akademisk. En måde, hvorpå virksomheden forsøger at overvinde disse barrierer, er ved at deltage i relevante fora såsom aftagerpaneler og efteruddannelsesudvalg, hvor den har mulighed for at påvirke udbuddet, så det i højere grad stemmer overens med branchens og virksomhedens særlige behov.

VIGTIGT MED KVALIFICEREDE UNDERVISERE MED INDBLIK I PRAKSIS

Når virksomhederne har erfaret, at udbuddets indhold og didaktik ikke altid er praksisorienteret nok, hænger det nogle gange sammen med underviserens evne til at tilpasse uddannelsens teoretiske og praktiske del til kursisternes virkelighed. Tidligere analyser⁹ har også peget på, at det kræver noget særligt at undervise på videregående VEU, da anvendelsen af voksenpædagogiske tilgange og kendskab til praksis er væsentlige forhold i undervisningen.

De kvalitative interviews tyder på, at mangel på kvalificerede undervisere med indblik i praksis er en udfordring, som virksomhederne af og til støder ind i – om end det langt fra er hver gang. Samtidig er det vores indtryk, at det sjældent er en uoverstigelig barriere, da et VVEU-forløb ofte består af flere moduler med forskellige undervisere, hvor medarbejderen typisk oplever, at underviserne generelt er kvalificerede og gode til at tale ind i deres praksis.

Fra virksomhederne lyder det, at det i disse tilfælde kommer til udtryk ved, at underviseren ikke formår at tale ind i og omsætte undervisningen til den praktiske virkelighed, som kursisterne skal bruge deres uddannelse til. Det er et problem, som vi både er stødt på hos faglærte og hos personer med en videregående uddannelse (herunder særligt professionsbacheloruddannede). For de faglærte handler det fx om, at underviseren bruger begreber som empiri og teori, som typisk ligger fjernt fra deres virkelighed, og at underviseren ikke formår at omsætte teori til den praktiske virkelighed.

SVÆRT AT VIDE PÅ FORHÅND, OM MAN DELTAGER I EN FAGLIGT RELEVANT UDDANNELSE

Endelig viser de gennemførte casestudier, at det er vanskeligt for virksomhederne og de enkelte medarbejdere at være sikre på, at undervisningens faglige indhold, didaktik og tilgang matcher de specifikke behov, som virksomheden har. Nogle af de interviewede medarbejdere forklarer, at det er vanskeligt at være sikker på, om underviserne er dygtige og har kendskab til deres praksis. Denne uvished kan opleves som en barriere for at deltage, da virksomheden

⁹ Se fx "Analyse af udbud af videregående VEU" (2019), Rambøll Management Consulting.

og medarbejderen ikke kan være sikker på, om efteruddannelsen kan omsættes og give dem værdi i deres arbejde.

HVAD KENDETEGNER BEST-CASE-ORGANISATIONER PÅ TRIN 3?

De organisationer, der ikke oplever barrierer på trin 3 – eller som formår at mindske barriererne – er bl.a. kendetegnet ved et eller flere af følgende forhold:

- De har et tæt samarbejde med uddannelsesudbydere om at udvikle tilpassede uddannelsesforløb og/eller har en dialog om særlige behov ved åbne uddannelsesforløb. Samarbejdet mellem uddannelsesinstitutionen og organisationen udgør derfor en meget vigtig del af arbejdet med at sikre et fagligt relevant udbud, som matcher virksomhedens kompetencebehov.
- De har ofte et tæt samarbejde via personlige relationer til de relevante udbydere. Den personlige relation gør, at virksomheden har nemt ved at kontakte uddannelsesinstitutionen for at identificere et relevant kursus/modul, samt at det bliver lettere for udbydere at tilpasse det/den konkrete kursus/modul/uddannelse til de særlige behov, som virksomheden/medarbejderen har. Den personlige relation styrker tilliden og samarbejdet om at matche indholdet af uddannelserne med organisationernes behov.
- Nogle af virksomhederne deltager også i formelle aftagerudvalg og fora, der er nedsat for at udvikle og tilpasse VVEU-udbuddet til erhvervslivets behov. Derved kan de påvirke udbuddet, så det harmonerer med branchens og virksomhedens behov.

4.4 BARRIERER PÅ TRIN 4 – REEL ADGANG I PRAKSIS

Når medarbejder og virksomhed er blevet enige om, hvilken type videre- eller efteruddannelse medarbejderen skal deltage i, er det sidste trin på VVEU-trappen, at der skal findes et konkret udbud. Det er ikke altid ligetil, da det for det første kræver, at der udbydes et kursus med det ønskede indhold, og for det andet, at medarbejderen har formel adgang. Endelig skal kurset udbydes et sted og på et tidspunkt, hvor medarbejderen har mulighed for at deltage i det.

Barriererne på dette niveau af VVEU-trappen kan medføre, at medarbejderen ikke deltager i videre- og efteruddannelse, men de kan i lige så høj grad betyde, at medarbejderen deltager i kompetenceudvikling uden for det kompetencegivende VEU-system.

Barriererne på dette trin af VVEU-trappen kan inddeles i to overordnede kategorier:

1. Barrierer, der knytter sig til adgangen til de udbudte kurser.
2. Barrierer, der knytter sig til tid, fleksibilitet og økonomi.

I det følgende beskrives de barrierer, undersøgelsen har identificeret.

KORT FORTALT: HVAD ER DE VIGTIGSTE BARRIERER PÅ TRIN 4?

Arbejdsgivere og arbejdstagere oplever følgende hovedbarrierer på det fjerde trin i VVEU-trappen:

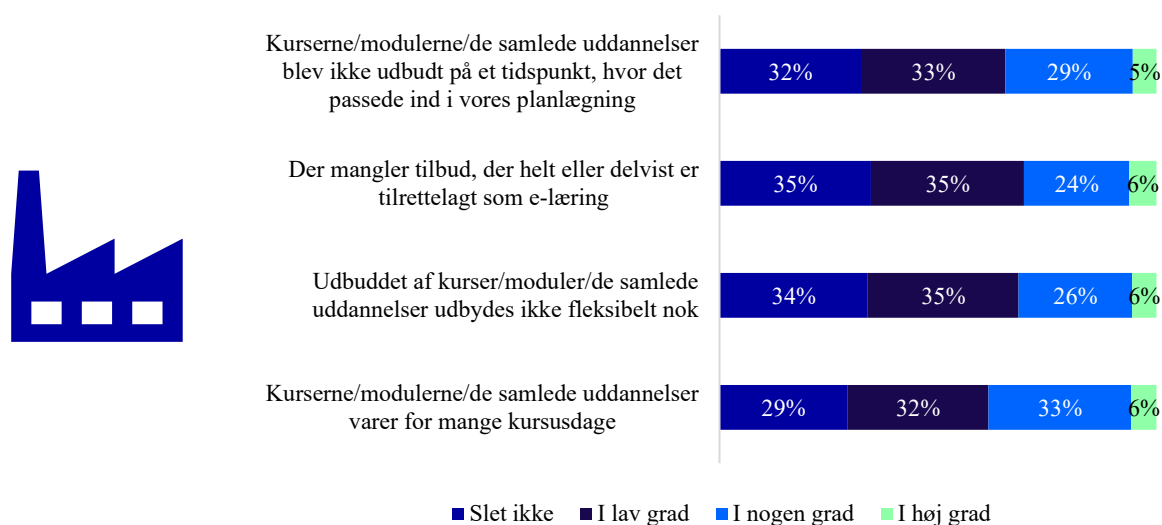
- **Øget tidspres for medarbejderen.** Deltagelse i VVEU medfører i næsten alle tilfælde et øget tidspres for medarbejderen. For nogle kommer både deltagelse i undervisningen og forberedelse til undervisningen oven i deres normale arbejdstid. Andre medarbejdere får fri fra arbejde under selve undervisningen, men må forberede sig udenfor normal arbejdstid. Selv de medarbejdere, der har fri til både undervisning og forberedelse kan opleve et øget tidspres, da deres arbejdsopgaver ikke nødvendigvis bliver løst, når de er væk fra deres arbejde. Opgaverne udskydes blot til de er tilbage på arbejde.
- **For høje omkostninger for virksomhederne.** Virksomhederne har omkostninger forbundet med medarbejdernes deltagelse på flere fronter. For det første er der et deltagergebyr. For det andet skal medarbejderens arbejdskraft undværes under deltagelse i VVEU. Det er sjældent selve prisen på kurset, der udgør en hovedbarriere, da flere virksomheder peger på den mistede arbejdskraft, som en hyppigere barriere.
- **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. Det er dog vigtigt at understrege, at fleksibilitet er meget individuelt. For nogle arbejdsgivere og arbejdstagere betyder fleksibilitet i afholdelsen eksempelvis, at kurset afholdes hver uge, og som aftenundervisning. For andre betyder det, at kurset afholdes én gang månedligt og i arbejdstiden.

MANGLEDE FLEKSIBILITET I UDBUDDENE

De moduler, der opleves som fagligt relevante af medarbejdere og virksomheder, udbydes ikke altid i en form, der passer potentielle deltagere. I nogle tilfælde rummer et modul eller et enkeltfag for meget og bliver simpelthen for tungt til, at deltageren vil investere den nødvendige tid og de fornødne ressourcer i det. Problemet opstår, når medarbejder og virksomhed har udpeget et specifikt behov, men udbuddet er tilrettelagt, så der skal tages et helt modul, for at der udløses ECTS-point. Figur 4.8 herunder viser, at 4 ud af 10 virksomheder i nogen eller høj grad oplever det som en barriere, at de udbudte kurser varer for mange dage.

Som figuren herunder viser, er det kun en mindre del af virksomhederne, der oplever, at manglende fleksibilitet og tilrettelæggelsen af de udbudte kurser i høj grad udgør en barriere for, at deres medarbejdere deltager i VVEU. Der er dog samtidig omkring en tredjedel af virksomhederne, der i nogen grad oplever, at det er en barriere.

Figur 4.8. I hvilken grad udgør nedenstående faktorer en barriere for, at virksomhedens medarbejdere deltager i efteruddannelse på videregående niveau?



Kilde: Virksomhedssurvey (n = 756).

TOMPLADSORDNING ER UFLEKSIBEL OG SVÆR AT FINDE FREM TIL

Den manglende fleksibilitet gælder i særlig grad for de kurser, der udbydes som tomladser i uddannelsesinstitutionernes ordinære udbud, hvilket flere informanter peger på er tilfældet i universiteternes udbud. Kurserne ligger alt overvejende inden for normal arbejdstid, så de kan være svære at kombinere med en almindelig arbejdsdag.

Det er samtidig vurderingen fra såvel uddannelsesinstitutioner som flere af de interviewede interessenter blandt arbejdsmarkedets parter, at kurserne er svære at finde frem til. De udbydes under forskellige fakulteter og er målrettet de fuldtidsstuderende, og derfor er de svære at finde frem til for virksomheder og medarbejdere.

Det er vores vurdering, at dette kun udgør en mindre barriere for deltagelse i VVEU, men der er et uudnyttet potentiale i bedre at kunne anvende tompladsordningerne, end det er tilfældet i dag.

AFLYSTE KURSER KAN BREMSE DELTAGELSE MIDLERTIDLIGT ELLER PERMANENT

En meget lavpraktisk barriere for, at flere anvender videregående VEU, er, at der ofte aflyses kurser på grund af lav søgning. Problemet skyldes et sammenfald af årsager og barrierer, der i sidste ende resulterer i lav tilslutning til kurserne, så det ikke økonomisk kan løbe rundt for udbyderne at gennemføre dem. Et forhold, der forstærker den manglende økonomiske bæredygtighed, er, at deltagerne også fordeler sig på forskellige udbydere¹⁰. Uanset årsagen er det et problem, fordi det på kort sigt udskyder deltagelse i VVEU og på længere sigt kan mindske motivationen fra potentielle deltagere, da kurset jo ”alligevel bliver aflyst”. Hvis kurset er en del af en diplom- eller masteruddannelse, kan det også give kursUSDeltageren problemer med at nå at tage modulet inden for den tidsfrist, der er for at gennemføre hele uddannelsen.

UFLEKSIBEL PLANLÆGNING OG TIDSPRES KAN BINDE MEDARBEJDEREN

Selvom der er vilje hos virksomheden til at sende medarbejderen af sted på VVEU, kan der alligevel være lavpraktiske årsager til, at medarbejderen alligevel ikke deltager i VVEU. Virksomheden kan have svært ved at undvære en medarbejder, enten fordi medarbejderen besidder nogle særlige kompetencer, eller ganske enkelt fordi arbejdspresset i virksomheden er for højt til at kunne undvære ressourcer i produktionen (se figur 4.9). Det førstnævnte problem er vi stødt på hos faggrupper, som enten er meget specialiserede, eller som har et andet arbejdsområde end de øvrige medarbejdere (eksempelvis en HK'er i en produktionsvirksomhed). Et interessant fund er, at store virksomheder med mere end 250 ansatte i højere grad end de øvrige virksomheder oplever, at de ikke kan undvære medarbejderen i den daglige opgaveløsning. 67 pct. af de store virksomheder oplever, at det i nogen eller høj grad er en barriere, mens gennemsnittet er, at 53 pct. af virksomhederne i nogen eller høj grad oplever, at det er en barriere. En sandsynlig forklaring på, at de store virksomheder ofte har oplevet det som en barriere, er, at selv i store virksomheder er målgruppen for VVEU specialiseret. Disse medarbejdere sidder typisk i mindre enheder eller en teamstruktur, hvor de har en specialiseret funktion ift. resten af teamet.

¹⁰ ”Analyse af partsstyringen og dialogen i VEU-systemet” (2017), Plougmann Copenhagen og Oxford Research.

Figur 4.9. I hvilken grad udgør nedenstående faktorer en barriere for, at virksomhedens medarbejdere deltager i efteruddannelse på videregående niveau?



Kilde: Virksomhedssurvey (n = 756).

Medarbejdernes oplevelse af tid, ressourcer og økonomi i virksomheden er overordnet set den samme som virksomhedernes.

Det er dog vigtigt her at være bevidst om, at medarbejdere og ledelse kan have forskellige indtryk af, hvor travlt der er i organisationen, og det er ikke nødvendigvis ledelsen, der har sværest ved at afsætte tid og ressourcer. Derfor er medarbejdernes egen opfattelse af presset på organisationen også en potentiel barriere. Som en medarbejder udtrykker det, vil man ikke være én, der belaster virksomhedens økonomi.

PRIS ER SJÆLDENT DET PRIMÆRE PROBLEM – ISÆR IKKE, HVIS VÆRDISKABELSEN ER TYDELIG

I nogle tilfælde er det også en barriere, at kurserne er for dyre. Det er dog, som figuren herunder viser, en barriere, som virksomhederne kun i mindre grad støder på. Barriererne ift. økonomi og ressourcer er således primært relateret til forhold internt i virksomheden såsom manglende mulighed for at undvære medarbejderen. Herudover er det vigtigt at understrege, at prisfølsomhed er tæt forbundet med virksomhedernes tro på return-on-investment af det givne kursus.



PRIS ER OFTERE ET PROBLEM VED MASTERUDDANNELSER

Hvis virksomheden vurderer, at det giver stor værdi, at medarbejderen deltager i et kursus, er prisen for VVEU meget sjældent et problem. Omvendt peger flere på, at prisen kan blive et issue, hvis virksomheden ikke vurderer eller er sikker på, at kurset skaber tilstrækkelig værdi.

I den forbindelse peger flere af interviewpersonerne på, at pris oftere bliver et *issue* ved deltagelse i masteruddannelser. Det skyldes for det første at modulet typisk er dyrere. Modulet koster typisk mellem 20.000 og 30.000 kr., men de kan også koste helt op til 60.000 kr. For det andet, at return-on-investment ofte er mere uklart på de mere teoretiske masteruddannelser. Endvidere er det i mindre grad muligt at få økonomisk støtte til deltagelse i kurserne gennem eksempelvis kompetencefonde.

Som følge af den mindre klare værdiskabelse og kompetenceudbytte bliver deltagelse i masteruddannelserne i flere af casevirksomhederne i højere grad brugt som et fastholdelsesværktøj end som konsekvens af en tro på at de tilegnede kompetencer skaber 1:1 værdi for virksomheden.



PRIS ET STØRRE PROBLEM I MINDRE VIRKSOMHEDER

De barrierer, der er identificeret på trin 4 af VVEU-trappen, opleves i virksomheder på tværs af brancher. Der er dog forskel på, i hvor høj grad de opleves som en barriere.

Vi kan se helt entydigt, at kompetencefonde og efteruddannelsespuljer har en betydning for, hvor mange der overkommer de økonomiske barrierer, der kan være for deltagelse. I de offentlige organisationer og hos aktører på det offentlige område hører vi samstemmende, at omprioriteringspuljen har givet et løft i VVEU-deltagelsen på det offentlige område.

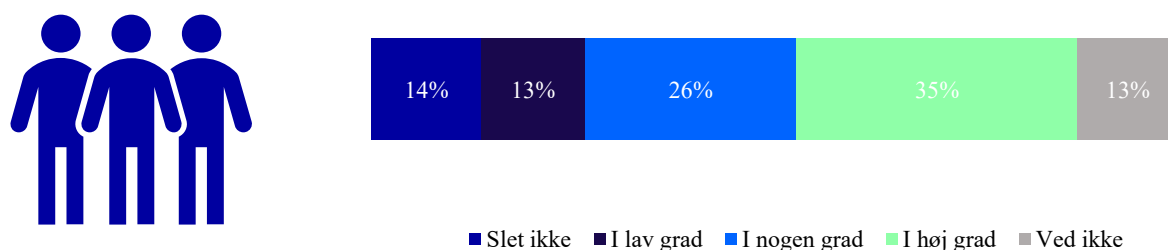
Herudover viser data, at pris (og ressourcer i det hele taget) i højere grad udgør en barriere i de mindre virksomheder, da de ikke i samme grad kan undvære medarbejderne og/eller har de samme økonomiske ressourcer til rådighed.

DELTAGELSE I VVEU GRIBER IND I FRITIDEN

For mange deltagere i VVEU ligger selve undervisningen inden for normal arbejdstid, og deltagelsen kan derfor ske inden for rammerne af en normal arbejdsdag. Det er dog ikke

ensbetydende med, at deltagelse ikke medfører en øgning af deltagerens samlede arbejdstid. Som figuren herunder viser, er det kun 14 pct. af medarbejderne, der ikke oplever, at det er en barriere, at de skal bruge tid på uddannelsen udover deres normale arbejdstid. Det kan enten være som følge af, at deres arbejdsopgaver skal løses uden for normal arbejdstid, eller fordi de må inddrage noget af deres fritid til at forberede sig eller lave lektier til undervisning og eksamen.

Figur 4.10. I hvilken grad udgør nedenstående en barriere for din deltagelse i efteruddannelse på videregående niveau? Jeg skal bruge tid på uddannelsen udover min normale arbejdstid (forberedelse og/eller selve uddannelsen)



Kilde: Medarbejdersurvey (n = 1000).

Af de kvalitative kilder fremgår det, at det ofte er forberedelse og hjemmearbejde, der lægger et pres på den enkelte medarbejder. Det øger ikke nødvendigvis arbejdstiden, men det reducerer fritiden. Det rejser derfor hos den enkelte medarbejder et spørgsmål om, hvorvidt deltagelse i VVEU skal prioriteres højere, end hvad medarbejderen ellers bruger sin fritid på. For nogle medarbejdere er ønsket om og motivationen for VVEU ikke højt nok til, at de vil nedprioritere fritid og familietid. På den måde er det igen medarbejderens motivation og oplevelse af behovet for at deltage i VVEU, der afgør, om han eller hun ender med at deltage i VVEU.

De medarbejdere, der får tid til at deltage i VVEU i arbejdstiden, får ikke nødvendigvis ændret i, hvilke og hvor mange opgaver de skal løse. Derfor medfører deltagelse i VVEU for en stor gruppe af medarbejdere, at arbejdspresset blot stiger, hvilket fx kan betyde, at de i højere grad må tage aftener og weekender i brug til at nå deres arbejdsopgaver.

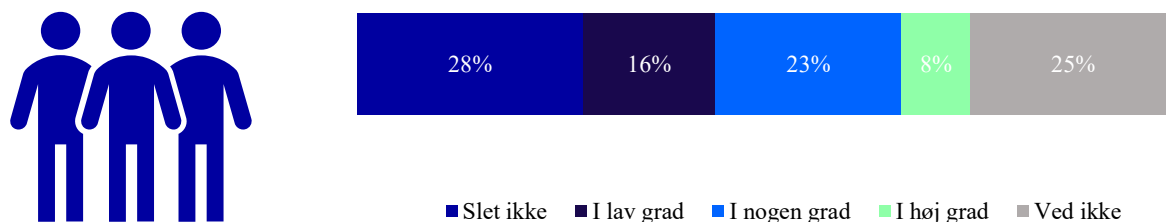
Data viser, at lige præcis denne barriere er en af dem, der vægter højest på medarbejdersiden. Det er ofte her, at den enkelte skal vurdere, om deltagelse i VVEU er indsatsen og tiden værd.

FALDENDE MOTIVATION HOS MEDARBEJDEREN UNDERVEJS GIVER FRAFALD

Blandt de medarbejdere, der deltager i VVEU, er der hos nogle en faldende motivation undervejs. Det er der som sådan ikke noget overraskende i, da der er frafald på alle typer af uddannelse. Alligevel kan man dog godt arbejde på at forebygge frafald og holde deltagernes motivation. En lavpraktisk årsag til den faldende motivation kan være, at ca. hver tredje oplever, at det i nogen eller høj grad er en barriere, at kurserne varer for lang tid.

Figur 4.11. I hvilken grad udgør nedenstående en barriere for din deltagelse i efteruddannelse på videregående niveau?

Kurserne varer for lang tid



Kilde: Medarbejdersurvey (n = 1000).

En anden og central faktor, der kan få medarbejderens motivation til at falde til videre deltagelse, er, hvis kursets indhold ikke stemmer overens med vedkommendes forventninger. Her er særligt oplevelsen af – og muligheden for – at kunne bruge den tillærte viden i praksis afgørende.

En tredje og væsentlig faktor for medarbejderens motivation er, om der er ledelsesopbakning igennem hele kursusdeltagelsen. Det kvalitative datagrundlag viser, at i de tilfælde, hvor en medarbejders nærmeste leder viser interesse for kursets indhold og har fokus på, hvordan medarbejderens nye viden kan anvendes på arbejdspladsen, øges medarbejderens motivation for at deltage i VVEU. Hvis der derimod ikke er opbakning, glider fokus nemt fra kursus over mod løsning af kerneopgaven, og så kan motivationen dale undervejs.

LAV UDDANNELSESSELVTILLID OG SKOLETRÆTHED

For mange af dem, der er i målgruppen for VVEU, er det en naturlig del af arbejdslivet at modtage undervisning og opkvalificering. De to spørgeskemaundersøgelser viser også, at stort set alle virksomheder tilbyder uddannelse og opkvalificering i et eller andet format. Flere af de kvalitative kilder i undersøgelsen peger dog alligevel på præstationsangst og en vægring mod at skulle 'tilbage på skolebænken'¹¹. Det vil sjældent være en uoverstigelig barriere, men det kan påvirke medarbejderens motivation og i sidste ende være med til at afgøre, om medarbejderen ender med at deltage i VVEU eller holder sig på den sikre bane med sine faste arbejdsopgaver og kompetenceudvikling internt i virksomheden.

¹¹ Dette fund ligger i tråd med tidligere analyser. Senest har DEA i 2019 fastslået, at mangel på akademisk selvtillid er en barriere for deltagelse i VEU. Se "Imellem ansvar, identitet og fremtider – en undersøgelse af faglærtes motivation for efteruddannelse", DEA (2019).

FORMEL ADGANG OG ET MANGELFULDT REALKOMPETENCEVURDERINGSSYSTEM KAN BREMSE NOGLES DELTAGELSE

Det er ikke altid tilfældet, at medarbejdere opfylder de formelle adgangskrav for at deltage i VVEU, selvom de arbejder på et kompetenceniveau svarende til indholdet i det videregående uddannelsessystem. Det gælder eksempelvis for IT-uddannede eller andre grupper, der har tillært sig kompetencer gennem mange års uformel læring i arbejdslivet. For dem kan formel adgang til VVEU-systemet derfor udgøre en meget stor barriere for deltagelse.

I den forbindelse peger data på, at realkompetencevurderingssystemet, der skal understøtte adgangen, er komplekst at manøvrere i. Det skyldes dels, at det kan kræve et stort administrativt arbejde, dels at mange moduler er så omfattende, at medarbejderne i sidste ende ikke kan få merit for hele modulet/kurset, selvom de i virkeligheden har kompetencer svarende til eksempelvis halvdelen af kurset. Herudover peger man fra universiteternes side på, at det er et problem, at arbejdstagere ikke kan få adgang til masteruddannelserne gennem en realkompetencevurdering, men at de først skal realkompetencevurderes svarende til en bacheloruddannelse på eksempelvis en professionshøjskole.

HVAD KENDETEGNER BEST-CASE-ORGANISATIONER PÅ TRIN 4?

De organisationer, der ikke oplever barrierer på trin 4 – eller som formår at mindske barriererne – er bl.a. kendetegnet ved et eller flere af følgende forhold:

- De tilpasser medarbejdernes arbejdsopgaver, og der frigøres tid. Hvis barrieren omkring medarbejderens motivation for alvor skal nedbringes, kan virksomheden gøre meget ved at nedbringe den mængde af fritid, medarbejderen skal investere i at deltage i VVEU. De virksomheder, der frigør tid og sikrer, at medarbejderens arbejdsopgaver tilpasses under deltagelse i VVEU, er med til at nedbringe barriererne for, at medarbejderen vælger at deltage i VVEU.
- De har afsat midler til deltagelse i VVEU og arbejder også med et selvstændigt budget for efter- og videreuddannelse. De har desuden fokus på at supplere de afsatte midler med midler fra kompetencefonde. Når der er afsat midler, er økonomien ikke længere en barriere for den enkelte medarbejders deltagelse.
- De er i højere grad kendetegnet ved decentral udmøntning af midler og ressourcer til efteruddannelse. På den måde undgår de en situation, hvor den nærmeste leder får ansvaret for at prioritere, hvorvidt ressourcerne skal afsættes til efteruddannelse eller til løsning af kerneopgaven.
- De er kendetegnet ved ledelsesopbakning til efteruddannelse, både fra den øverste leder og i særlig grad også fra den nærmeste leder. Opbakningen kan enten være nedskrevet i en strategi eller være en del af ledelseskulturen. Den gode leder er med til at holde medarbejderens motivation for at efteruddanne sig, tager ansvar for, at medarbejderens viden kan bruges ind i organisationen og sikrer, at uddannelsen kan indpasses i et arbejdende hverdagsliv.

5. PRIVAT FREM FOR OFFENTLIG VIDEREGÅENDE VEU?

Som en del af analysearbejdet har Oxford Research undersøgt, hvorvidt arbejdsgivere og arbejdstagere i udgangspunktet foretrækker privat videregående VEU (og privat ikke-kompetencegivende efteruddannelse i det hele taget). Helt kort er svaret nej. Imidlertid er der en række forhold, der medfører, at arbejdsgivere og arbejdstagere ofte ender med at vælge de private udbydere. De forhold belyses nærmere nedenfor.

KORT FORTALT: PRIORITERER AFTAGERNE BEVIDST PRIVAT EFTERUDDANNELSE FREM FOR OFFENTLIG VIDEREGÅENDE VEU?

Arbejdsgivere og arbejdstagere fravælger ikke bevidst offentlig VEU til fordel for privat efteruddannelse. Når arbejdsgivere og arbejdstagere tilvælger de private udbydere, skyldes det typisk følgende forhold:

- Når arbejdsgivere investerer i efter- og videreuddannelse, går de først og fremmest op i, hvad det er for (nye) kompetencer, de får ud af investeringen. Ikke om efteruddannelsen er formelt kompetencegivende.
- Blandt arbejdstagerne er der forskel på, i hvilket omfang de tillægger det formelle aspekt værdi. Det afhænger typisk af faggruppens kultur, og hvorvidt det er noget, man generelt tillægger værdi i branchen/organisationen.
- For nogle grupper af arbejdstagere vægtes de tillærte kompetencer og muligheden for omsætning til praksis tungere end det formelt kompetencegivende aspekt. Det gælder især, når det tages i betragtning, hvilken ekstra indsats et VEU-forløb typisk kræver af arbejdstagerne i forhold til at deltage i et ikke-kompetencegivende efteruddannelsesforløb.
- Når arbejdsgivere og arbejdstagere vælger private udbydere af VEU og anden efteruddannelse frem for offentlig VEU, skyldes det som regel, at de private udbydere i højere grad møder aftagernes behov og mindsker barriererne på hvert trin af VEU-trappen.

VIRKSOMHEDER GÅR PRIMÆRT OP I KOMPETENCER OG I MINDRE GRAD I UDDANNELSER

Indledningsvis viser data, at særligt **virksomhederne** (men ofte også de offentlige organisationer) som regel ikke lægger vægt på, hvorvidt en efteruddannelse er formelt kompetencegivende eller ej. For arbejdsgiverne handler det først og fremmest om, at de vælger den efteruddannelsesform, der bedst muligt **matcher deres kompetencebehov**. Hvorvidt det er formelt kompetencegivende kommer i den forbindelse i anden række.

For **arbejdstagerne** er det forskelligt, hvilken værdi de vurderer, at det formelle aspekt af uddannelsen har. Ved kortere uddannelsesforløb er det vigtigste som regel, at den tillærte viden kan **anvendes i praksis**. Men for nogle arbejdstagere kan særligt videreuddannelsesaspektet – altså det at **løfte sig et formelt uddannelsesniveau** – have stor betydning og være noget, de aktivt efterstræber eller er motiverede for. Her viser data, at det særligt er tilfældet for personer med professionsbacheloruddannelser, der efterfølgende kan

bygge på med en masteruddannelse. Det gælder også inden for de erhverv, hvor en uddannelse giver autorisation til at udføre bestemte arbejdsopgaver, fx akademiuddannelserne inden for el og VVS. Herudover peger data på, at det formelt kompetencegivende aspekt særligt vægtes af personer, der begynder (eller ønsker) at arbejde inden for et nyt felt. Det kan dreje sig om fagpersoner, der arbejder med ledelse og derfor vælger at supplere deres eksisterende faglige uddannelse med en formelt kompetencegivende lederuddannelse.

Selvom det formelle aspekt typisk har større betydning for arbejdstagerne end for arbejdsgiverne, så viser data, at mange arbejdstagere alligevel fravælger formel efter-/videreuddannelse, da det også kræver en tilsvarende større indsats at gennemføre et VVEU-forløb end et kortere privat kursus.

VIRKSOMHEDER VÆLGER OFTERE PRIVATE UDBYDERE, DA DE I HØJERE GRAD END DE OFFENTLIGE UDBYDERE MØDER DERES BEHOV OG MINDSKER BARRIERERNE

Når organisationer vælger private udbydere af VEU og anden efteruddannelse frem for offentlig VVEU, skyldes det som regel, at de private udbydere i højere grad møder organisationens behov og mindsker barriererne på de enkelte trin af VVEU-trappen.

- **Trin 1:** De private udbydere kommer ofte på eget initiativ til virksomhederne og hjælper dem med at afklare organisationens kompetencer og behovet for nye. De er i den forbindelse også ofte dygtige til at tydeliggøre return-on-investment ved de forløb, de tilbyder.
- **Trin 2:** Ifølge casevirksomhederne er de private udbydere ofte gode til at mindske uoverskueligheden i udbuddet, da de målretter og udvælger de kurser, moduler mv., som virksomhederne/organisationerne har behov for. Herudover er de ofte meget synlige med målrettet markedsføring¹².
- **Trin 3:** De private udbydere er ofte dygtige til at tilbyde skræddersyet efteruddannelse, der taler ind i organisationernes virkelighed, både via indholdet i uddannelsen og gennem et stort fokus på praksisrettet undervisningsdidaktik. Ofte sker udviklingen af uddannelsesforløbene – formelle som uformelle – også i et tæt samarbejde mellem organisation og udbydere. Samlet set medfører det, at værdiskabelsen og muligheden for at omsætte viden til praksis bliver tydeligere for aftagerne af uddannelsen.
- **Trin 4:** Som led i det skræddersyede uddannelsesforløb udbydes de private efteruddannelses tilbud også ofte fleksibelt og i overensstemmelse med den arbejdsrytme, den enkelte arbejdsorganisation har. Det kan også indebære, at selve undervisningen afholdes på selve arbejdspladsen.

¹² "Analyse af udbud af videregående VEU – barrierer, drivkræfter og potentialer", Rambøll (2019), peger i den forbindelse på, at særligt erhvervsakademierne laver opfølgende arbejde over for virksomhederne.

Hvis der er tale om et privat, ikke-kompetencegivende kursus, kræver deltagelse samtidig ofte kun en lille indsats/investering af både medarbejder og virksomhed. Årsagen kan være, at kurserne er korte, at indholdet er mindre omfattende, og at der som regel ikke afholdes eksamen. Alt sammen forhold, der gør det let at indpasse kurset i en arbejdende hverdag, hvor privatliv og arbejdsliv hænger sammen.

Selvom de private udbydere er gode til at imødekomme arbejdsgivernes behov – både ved formel og uformel efteruddannelse – er der også rigtigt mange situationer, hvor arbejdsgivere og arbejdstagere foretrækker at bruge offentlig VVEU. Her spiller faktorer som en **lavere pris, høj forventet kvalitet** og muligheden for at få **ECTS-point** en central rolle for valget. Datamaterialet peger sågar på, at de fleste organisationer vil foretrække at bruge offentlig VVEU, hvis udbyderne formår at leve op til de forhold, som er oplistet ovenfor.



SÆRLIGT ERHVERVSAKADEMIERNE ER DYGTIGE TIL AT TALE IND I ARBEJDSGIVERNES VIRKELIGHED

De gennemførte interviews viser, at særligt erhvervsakademierne og delvist også professionshøjskolerne er dygtige til at målrette VVEU til arbejdstagernes virkelighed og skabe værdi for virksomhederne samt i det hele taget nedbryde de oplevede barrierer på de enkelte trin.

Omvendt peger flere på, at universiteterne ikke i samme grad formår at håndtere virksomhedernes oplevede barrierer på de fire trin i VVEU-trappen.

OXFORD RESEARCH

Denmark

Oxford Research A/S
Falkoner Allé 20
2000 Frederiksberg
office@oxfordresearch.dk

Norway

Oxford Research AS
Østre Strandgate 1
4610 Kristiansand
post@oxford.no

Sweden

Oxford Research AB
Norrandsgatan 11
111 43 Stockholm
office@oxfordresearch.se

Finland

Oxford Research Oy
Fredrikinkatu 61a, 6krs.
00100 Helsinki
office@oxfordresearch.fi

Baltics/Riga

Oxford Research Baltics SIA
Kr.Valdemara 23-37, k.2
LV-1010, Riga
info@oxfordresearch.lv

Belgium/Brussels

Oxford Research c/o ENSR
5. Rue Archimède
Box 4, 1000 Brussels
office@oxfordresearch.eu