

VEU-arbejdsgruppens arbejde 2018-2021

Marts 2022

Indhold

1. Indledning	4
2. Baggrund	5
3. Gennemførte aktiviteter	6
3.1 Særskilte moduler (trepartsaftalens pkt. 14)	6
3.2 Udviklingsindsats for øget brug af fagspecifikke kurser samt fast meritpraksis for fagspecifikke kurser (trepartsaftalens pkt. 15)	8
3.3 Øget brug af realkompetencevurderinger (trepartsaftalens pkt. 16 og 17)	9
3.4 Øvrige initiativer under VEU-trepartsaftalen	11
3.4.1 Én indgang til voksen- og efteruddannelsestilbuddene (trepartsaftalens pkt. 1)	11
3.4.2 Omstillingsfonden (trepartsaftalens pkt. 59)	11
3.4.3 Forsøgsordning om overgang til diplomuddannelser uden to års relevant erhvervserfaring	13
3.4.4 Etablering af VEU-datavarehus (trepartsaftalens pkt. 20)	13
4. Forsøgs- og udviklingsaktiviteter	14
4.1 Temaer	15
4.2 Produkter som følge af FoU-projekterne indtil videre	17
5. Videnaktiviteter	18
5.1 Analyser under udviklingsprogrammet i regi af VEU-trepart arbejdsgruppen	18
5.1.1 Kortlægning: Aktiviteten på offentlig VVEU	18
5.1.2 Analyse af udbud af VVEU: Barrierer, drivkræfter og potentialer	18
5.1.3 Analyse af sammenhængen mellem VVEU-uddannelserne og arbejdsmarkedets efterspørgsel	19
5.1.4 Analyse af barrierer for brug af VVEU	19

5.2 VVEU konference	20
---------------------	----

6. Perspektiver	22
------------------------	-----------

6.1 Prioritering af VVEU	22
6.2 Barrierer for udbud af VVEU	22
6.3 Barrierer for deltagelse i VVEU	23
6.4 Behov for styrket samarbejde og videndeling om VVEU	23
6.5 Styrket fokus på grøn VVEU	23

1. Indledning

Denne opsamlingsrapport indeholder en gennemgang af VEU-arbejdsgruppens arbejde i perioden 2018-2021 med initiativerne på det videregående efter- og videreuddannelsesområde (VVEU) fra *"Trepartaftale om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse"* fra oktober 2017. Opsamlingen gennemgår også andre aktiviteter afledt af og beslægtet med trepartsaftalen.

Opsamlingsrapporten gennemgår gennemførte aktiviteter vedrørende oprettelse af særskilte moduler, fagspecifikke kurser og øget brug af realkompetencevurderinger. Herudover gennemgås gennemførte aktiviteter vedrørende En indgang til voksen- og efteruddannelsestilbuddene, Omstillingsfonden, Etablering af VEU-datavarehus og Forsøgsordning med adgangskrav om erhvervserfaring på diplomuddannelserne.

Derudover samles der op på de i alt 24 forsøgs- og udviklingsprojekter, som VEU-arbejdsgruppen har sat i gang. Særligt fokuseres på de temaer, der har været genstand for projekterne og de produkter, der er udviklet på baggrund heraf - eksempelvis nyt fagligt indhold i VVEU-uddannelserne.

Endelig indeholder opsamlingsrapporten resultaterne fra de fire analyser om hhv. aktivitet, udbud, sammenhæng og barrierer, som VEU-arbejdsgruppen har fået udarbejdet i perioden, samt konklusionerne fra midtvejskonferencen om VVEU på Københavns Erhvervsakademi i januar 2020.

Afslutningsvis peges der i opsamlingsrapporten på en række perspektiver, som VEU-arbejdsgruppen, på baggrund af erfaringerne, vurderer relevante at adressere – og som kan inspirere til videre arbejde på området.

2. Baggrund

Regeringen og arbejdsmarkedets parter indgik i oktober 2017 en ny trepartsaftale om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse (VVEU).

I regi af trepartsaftalen¹ blev det besluttet at nedsætte en arbejdsgruppe (i det følgende omtalt som VEU-arbejdsgruppen), der dels skal rådgive uddannelses- og forskningsministeren om udvikling af VVEU, dels arbejde for en styrkelse af aktiviteten på offentligt udbudt VVEU. Den indgåede fireårige aftale løb oprindeligt til udgangen af 2021, men efter 1½ år med COVID-19 blev regeringen og arbejdsmarkedets parter enige om at forlænge aftalen til og med 2022².

Ifølge trepartsaftalens pkt. 18 har VEU-arbejdsgruppen til opgave at følge op på aftalens pkt. 14-15 "Hurtigere kursusudvikling på videregående VEU" samt pkt. 16-17 "Øget brug af realkompetencevurderinger" samt rådgive om en udviklingsindsats for øget brug af fagspecifikke kurser. Derudover skal arbejdsgruppen rådgive om den teknologiske og digitale udviklings påvirkning af uddannelserne og kompetencebehov gennem VVEU. Samtidig skal der skabes rum for dialog mellem udbydere og arbejdsmarked om udvikling af uddannelses tilbud på videregående niveau. Der afsættes 5 mio. kr. årligt til analysearbejde og de tiltag, som VEU-arbejdsgruppen måtte foreslå.

Følgende organisationer deltager i arbejdsgruppen jf. punkt 19 i trepartsaftalen:

DA – herunder DI, Dansk Erhverv og Tekniq (4 pladser), KL/Danske Regioner (delt plads), Lederne (1 plads), FH – herunder HK og Dansk Metal (5 pladser), AC (1 plads), samt Danske Erhvervsakademier, Danske Professionshøjskoler og Danske Universiteter. Uddannelses- og Forskningsministeriet er formand for arbejdsgruppen.

¹ Hele trepartsaftalen er tilgængelig på: <https://www.regeringen.dk/nyheder/2017/trepartsaftale-2017/>

² Trepartsaftalen, samt forlængelsen for 2022, er finansieret gennem anvendelse af en statslig reserve til formålet samt prioritering af statsligt råderum til at anvende VEU-opsparingen til initiativerne i aftalen. I kommissorium for trepartsdrøftelser om styrket og mere fleksibel voksen efter og videreuddanne fra 2016, stod følgende om VEU-opsparingen; "De senere års mindreforbrug af indbetalingerne til VEU-bidraget har resulteret i, at der er en opsparing af uforbrugte midler, som ved udgangen af 2016 udgjorde ca. 3,1 mia. kr. Det skal i trepart drøftes, hvordan VEU-opsparingen håndteres".

3. Gennemførte aktiviteter

VEU-arbejdsgruppen har rådgivet om - og fulgt op på - en række aktiviteter, hvoraf nogle har været aftalebestemte opgaver for arbejdsgruppen, jf. VEU-trepartsaftalen (2018-2021). Dette gælder initiativerne om særskilte moduler, udviklingsindsats og fast meritpraksis for fagspecifikke kurser, samt øget brug af realkompetencevurderinger (trepartsaftalens punkter 14-17).

VEU-arbejdsgruppen har derudover rådgivet om - og fulgt op på - øvrige initiativer under (eller relevant for) VEU-trepartsaftalen, hvortil arbejdsgruppen har kunnet bidrage med relevante input. Dette gælder initiativerne om etableringen af voksenuddannelse.dk, Omstillingsfonden, forsøgsordningen om overgang til diplomuddannelser uden to års relevant erhvervserfaring samt etableringen af et offentligt tilgængeligt VEU-databank (trepartsaftalens punkter 1-2; 20; 61)

3.1 Særskilte moduler (trepartsaftalens pkt. 14)

Med henblik på at understøtte formålet om hurtig og fleksibel kursusudvikling, som modsvarer arbejdsmarkedets behov, blev det i trepartsaftalen besluttet, at der skulle gives mulighed for oprettelse af særskilte moduler ned til 5 ECTS-point og uden for eksisterende deltidsuddannelser på VVEU.

VEU-arbejdsgruppen har, jf. kommissoriet, haft til opgave at rådgive om - og følge op på - initiativet.

Ordningen blev oprettet ved bekendtgørelse nr. 1793 af 27/12/2018 om særskilte moduler, som trådte i kraft d. 1. januar 2019. Ordningen var omfattet af en solnedgangsklausul d. 31 december 2021, som senere blev forlænget til d. 31 december 2022 i forbindelse med regeringens og arbejdsmarkedets parter aftale om forlængelse af trepartsaftalen

Der er samlet godkendt 13 særskilte moduler, herunder 9 på master- og 4 på diplomniveau.

Tabel 1

Oversigt over udviklede særskilte moduler

Modulnavn	Institution	Niveau	ECTS
Certifikat i miljøret	Syddansk Universitet	Master	10
Certifikat i offentlige indkøb	Syddansk Universitet	Master	15
Certifikat i retssagsførelse for embedsmænd	Syddansk Universitet	Master	10
Design i praksis for undervisere	Designskolen Kolding	Master	15
Digital myndiggørelse	Aarhus Universitet	Master	5
Social ulighed i sundhed – i et praksisperspektiv	Roskilde Universitet	Master	5

Sygeplejersken som mentor	Roskilde Universitet	Master	5
Vurdering af virkninger på miljøet (VVM)	Aalborg Universitet	Master	10
Digitalisering og Build 4.0	Professionshøjskolerne University College Nordjylland VIA University College	Diplom	10
Programmering og Build 4.0	Professionshøjskolerne University College Nordjylland VIA University College	Diplom	5
Efterretningsanalyse	Københavns Professionshøjskole	Diplom	10
Kommunikativ simulationstræning	Københavns Professionshøjskole	Diplom	10
Ledelse og samarbejde i psykiatrien – et særskilt organisationspsykologisk modul	Roskilde Universitet	Master	5

Da ordningen fortsat er relativt ny, er både kendskabet og aktivitet fortsat relativt begrænset (i 2020 og 2021 blev samlet registreret 82 studerende på særskilte moduler). Der er få kvantitative aktivitetsdata til rådighed, og det vurderes derfor, at det fortsat er for tidligt at lave aktivitetsopgørelser, som indikerer en mulig varig brug af ordningen.

Med henblik på at kvalificere videngrundlaget for beslutningen om, hvorvidt ordningen om særskilte moduler skal forlænges efter indeværende trepartsaftales udløb, har Uddannelses- og Forskningsstyrelsen i foråret 2021 gennemført en erfaringsopsamling blandt nuværende og potentielle udbydere af særskilte moduler.

Erfaringsopsamlingen viser, at langt størstedelen af nuværende og potentielle udbydere grundlæggende vurderer, at ordningen om særskilte moduler imødekommer behovet for hurtigt og fleksibelt at kunne udbyde nye moduler inden for VVEU. Størstedelen vurderer endvidere, at ordningen med fordel kan videreføres efter solnedgangsklausulens ophør.

Udbyderne vurderer ligeledes, at en række fagområder er særligt oplagte til fremtidigt udbud af særskilte moduler, hvilket blandt andet tæller områderne digital udvikling, grøn omstilling samt undervisning og uddannelse.

Trods generel tilfredshed med ordningen oplever enkelte udbydere, at godkendelsesprocessen hos Uddannelses- og Forskningsstyrelsen kan være langsommelig. Flere udbydere efterspørger samtidig muligheden for, at modulerne på sigt kan integreres som del af hele uddannelser, og derved øge anvendeligheden af modulerne.

Arbejdsmarkedets aftageres behov for ordningen

Uddannelses- og Forskningsstyrelsen har ligeledes kvalitativt søgt at belyse arbejdsmarkedets behov for ordningen om særskilte moduler. Med udgangspunkt i uddannelsesinstitutionernes ansøgninger til Uddannelses- og Forskningsstyrelsen om oprettelse af særskilte moduler, blev det undersøgt, hvordan relevante parter er blevet inddraget. Uddannelses- og Forskningsstyrelsen har konkret taget afsæt i, hvorledes arbejdsmarkedets behov er *dokumenteret/underbygget* i ansøgningerne for de konkrete kompetencer, som det særskilte modul har til formål at tilvejebringe.

Undersøgelsen viser overordnet set, at uddannelsesinstitutionerne inddrager relevante aftagere og parter i udviklingen af særskilte moduler via blandt andet udtalelser fra arbejdsmarkedets parter, offentlige og private virksomheder, aftagerpaneler mm. Både lokale arbejdspladser, men også parter med et bredere landsdækkende fokus inden for et

fagområde, eksempelvis Gymnasieskolernes Lærereforening, Rigspolitiet, SØIK, Kriminalforsorgen og PET er blevet inddraget. I andre tilfælde har uddannelsesinstitutionerne valgt at belyse aftagernes behov i ansøgningerne ud fra andre arbejdsmarkedsindikatorer, herunder jobannoncer, medarbejderefterspørgsel og lignende.

3.2 Udviklingsindsats for øget brug af fagspecifikke kurser samt fast meritpraksis for fagspecifikke kurser (trepartsaftalens pkt. 15)

Fagspecifikke kurser på videregående niveau er kurser af 1-4 ugers varighed (omregnet til heltid), som uddannelsesinstitutionerne kan sammensætte på baggrund af deres udbud af kompetencegivende heltids- og deltidsuddannelser. Der var i regi af trepartsaftalen et ønske om at øge anvendelsen af de fagspecifikke kurser, fordi en øget anvendelse kan bidrage til at afhjælpe udfordringen med den længerevarende udvikling af nye uddannelser.

For at øge efterspørgslen efter fagspecifikke kurser, blev det i trepartsaftalen besluttet, at der skulle etableres fast meritpraksis for de fagspecifikke kurser. Dette havde til formål at øge anerkendelsen af fagspecifikke kurser for dermed at øge efterspørgslen efter disse. Derudover blev det i trepartsaftalen besluttet, at der skulle iværksættes en udviklingsindsats for øget brug af fagspecifikke kurser.

Det blev i kommissoriet fastsat, at VEU-arbejdsgruppen skulle følge op på begge initiativer.

Fast meritpraksis for fagspecifikke kurser

Da de fagspecifikke kurser ikke giver ECTS-point, kan der ikke gives direkte merit for kurserne til andre moduler. For at afhjælpe dette, har VEU-arbejdsgruppen i dialog med uddannelsesudbydere, arbejdsmarkedets parter og Uddannelses- og Forskningsstyrelsen, gjort det muligt for uddannelsessøgende at få en officiel deklaration af et fagspecifikt kursus, som kan danne grundlag for merit gennem realkompetencevurderingssystemet. Dette er sket sideløbende med implementering af et andet trepartsinitiativ om fælles retningslinjer for realkompetencevurderinger i hele landet (følger nedenfor).

Deklarationen udstedes efter en fast national skabelon, og de uddannelsessøgendes ret til at få udstedt deklarationen trådte i kraft ved ændring af bekendtgørelse om deltidsuddannelse ved universiteterne (BEK nr. 24 af 09/01/2020) og ændring af bekendtgørelsen om åben uddannelse på videregående niveau (BEK nr. 1243 af 24/08/2020).

Der er endnu ikke gennemført en evaluering af løsningen, som først trådte i kraft i efteråret 2020. Det forventes, at der kan samles op på status og anvendelsen af ordningen i slutningen af 2022.

Udviklingsindsats for øget brug af fagspecifikke kurser

VVEU-arbejdsgruppen har samlet set gennemført en udviklingsindsats ift. øget brug af fagspecifikke kurser med følgende forskellige aktiviteter:

- Udvikling og brug af fagspecifikke kurser har indgået som tema i FoU-aktiviteterne, og der er i VEU-arbejdsgrupperegi gennemført eller igangsat en række FoU-projekter om udvikling af fagspecifikke kurser, jf. kapitel 3.

- Dialog på VEU-arbejdsgruppemøder om mulige implementeringsmodeller for initiativ om fast meritpraksis for fagspecifikke kurser.
- Nedsættelse af og dialog med arbejdsgruppe med institutionsrepræsentanter om udvikling af initiativ om fast meritpraksis for fagspecifikke kurser, herunder deklarationsmodellen beskrevet ovenfor.
- Dialog med RKV-arbejdsgruppe om model for fast RKV-praksis for fagspecifikke kurser (deklarationsmodellen).
- Implementering af deklarationsmodellen i de relevante bekendtgørelser.

Tabel 2 viser, at der i trepartsaftalens periode har været et øget antal kursister på fagspecifikke kurser sammenlignet med årene før.

Tabel 2

Aktivitetsudviklingen på fagspecifikke kurser

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Antal studenterårsværk	168	163	121	167	156	134
Antal kursister	6.086	5.258	4.331	7.121	6.960	6.912

3.3 Øget brug af realkompetencevurderinger (trepartsaftalens pkt. 16 og 17)

Arbejdsmarkedet er omskifteligt og i stigende grad specialiseret, hvorfor medarbejdere opnår kompetencer, der ligger ud over deres formelle uddannelsesniveau. Det blev derfor besluttet at understøtte øget brug af realkompetencevurderinger (RKV), som giver mulighed for at alle, uanset uddannelsesniveau, kan få vurderet deres reelle kompetencer i forhold til det formelle voksen- og efteruddannelsessystem på akademi- og diplomniveau.

Konkret blev det besluttet, at der skulle etableres sektorfælles digitale redskaber til erhvervsakademiernes og professionshøjskolernes brug af realkompetencevurderinger, og der skulle nedsættes en RKV-arbejdsgruppe, der skulle kortlægge potentialer og barrierer for brug af realkompetencevurderinger.

VEU-arbejdsgruppen fik med kommissoriet til opgave at rådgive om - og følge op - på både initiativet om de sektorfælles digitale redskaber samt RKV-arbejdsgruppen.

Sektorfælles digitale redskaber

I december 2018 igangsattes det fælles sektorprojekt mellem erhvervsakademierne og professionshøjskolerne til etableringen af fælles digitale redskaber og fælles retningslinjer for realkompetencevurderinger. Projektet havde et samlet budget på næsten 10,5 mio. kr., hvoraf Uddannelses- og Forskningsstyrelsen bevilligede 9,3 mio. kr., mens institutionernes egenfinansiering udgjorde ca. 1,2 mio. kr.

Sektorfællesprojektet forløber planmæssigt og forventes afsluttet ved udgangen af 2022. De digitale redskaber blev udrullet på professionshøjskolerne i efteråret 2021 og på erhvervsakademierne i 2022, og redskaberne forventes at blive demonstreret for VEU-arbejdsgruppen i april 2022.

RKV-arbejdsgruppen

RKV-arbejdsgruppen blev nedsat med det formål at kortlægge potentialer og barrierer i forhold til brugen af RKV på det videregående niveau, og den formulerede en række anbefalinger til yderligere brug. Anbefalingerne lød overordnet:

1. Øget anerkendelse af praksisfaglige kompetencer
2. Oplysning og vejledning
3. Brugervenlighed
4. Kvalitetssikring
5. Bedre anvendelse af RKV³

RKV-arbejdsgruppen anbefalede, at der blev gennemført en evaluering af institutionernes varetagelse af RKV-opgaven umiddelbart efter sektorprojektets afslutning, med henblik på at vurdere behovet for etablering af institutionsuafhængige enheder til varetagelse af RKV-opgaven.

Uddannelses- og Forskningsstyrelsen følger op på anbefalingerne. Med henblik på at sikre regelforenkling af RKV-området, er en justeret RKV-bekendtgørelse udstedt d. 20. juni med virkning fra 1. september 2021 (nr. 1328 af 20/06/2021), hvor det blandt andet blev præciseret, at der kan anerkendes realkompetencer svarende til adgangskravet om mindst to års relevant erhvervserfaring, når ansøgeren gennem en længere periode har udført jobfunktioner på et niveau, der svarer til afgangsniveauet for den adgangsgivende uddannelse, uanset hvornår erfaringen er opnået. Samtidig er der foretaget konsekvensændringer i bekendtgørelsen for akademi- og diplomuddannelser. Endvidere følger Uddannelses- og Forskningsstyrelsen løbende udviklingen af RKV-området (herunder udviklingen i antal kompetencevurderinger) igennem det nyligt oprettede nationale netværk for RKV.

Endeligt har Uddannelses- og Forskningsstyrelsen bedt Studievalg Danmark, ug.dk og voksenuddannelse.dk om at have fokus på indarbejdelsen af RKV i deres opgaveportefølje.

Tabel 3

Antal realkompetencevurderinger fra 2016 til 2020, fordelt ud fra hvorvidt personer har en videregående uddannelse

	2016	2017	2018	2019	2020
Antal realkompetencevurderinger (personer med videregående uddannelse)	35	73	36	32	47
Antal realkompetencevurderinger (personer uden videregående uddannelse)	361	402	1.113	944	1.140
Totalt antal realkompetencevurderinger	396	475	1.149	976	1.187

Af tabel 3 fremgår, at antallet af realkompetencevurderinger har været stabilt siden en markant stigning i 2018. Størstedelen af realkompetencevurderingerne gives til personer uden en videregående uddannelse. Det bemærkes, at der er deltagerbetaling for en realkompetencevurdering for personer med en videregående uddannelse.

³ RKV-arbejdsgruppens anbefalinger er tilgængelige her: <https://ufm.dk/uddannelse/videregaende-uddannelse/efter-og-videreuddannelse/veu-trepartsaftale/anbefalinger-om-oget-brug-af-realkompetencevurderinger/rkv-arbejdsgruppens-anbefalinger-til-oget-brug-af-realkompetencevurderinger>

Det bemærkes derudover, at det på visse professionshøjskoler er oplevelsen, at stigningen i anvendelsen af realkompetencevurderinger i nogen grad kan kædes sammen med aktiviteten på Omstillingsfonden, som blev oprettet og udmøntet fra 2018.

3.4 Øvrige initiativer under VEU-trepartsaftalen

Foruden ovenforstående initiativer, som er fastsat i VEU-arbejdsgruppens kommissorium, har VEU-arbejdsgruppen desuden løbende fulgt nedenstående udvalgte initiativer med relevans for VVEU.

3.4.1 En indgang til voksen- og efteruddannelsestilbuddene (trepartsaftalens pkt. 1)

Det blev som del af trepartsaftalen besluttet, at der skulle etableres en national platform, der samlede alle typer af offentlige VEU-tilbud. Formålet med initiativet var, at gøre mulighederne i voksen- og efteruddannelsessystemet lettere tilgængelige. Platformen www.voksenuddannelse.dk blev gjort offentlig tilgængelig i januar 2020, og giver uddannelsessøgende mulighed for at finde information om alle akademi-, diplom- og masterudbud.

Der har været afholdt en række møder om platformens indhold og funktioner mellem parterne, Styrelsen for IT og Læring samt Uddannelses- og Forskningsstyrelsen. Udviklingen af portalen er forankret i Børne- og Undervisningsministeriet.

VEU-arbejdsgruppen kan konstatere, at platformen ikke er nået i mål med alle treparts-aftalens ambitioner, blandt andet aftalens punkt 2 vedrørende tilmelding til VVEU og ansøgning om statens voksenuddannelsesstøtte (SVU) direkte via voksenuddannelse.dk. Dette hænger blandt andet sammen med, at de forudsatte udskiftninger af studieadministrative systemer på Uddannelses- og Forskningsministeriets område ikke er fuldt gennemført.

På erhvervsakademier og professionshøjskoler er det nye studieadministrative system (ESAS) i gang med at blive implementeret, og på universiteterne er udrulningen af et forventet nyt studieadministrativt system ikke udviklet eller implementeret endnu. VEU-arbejdsgruppen bemærker dog, at der arbejdes på portalen, herunder en række øvrige forbedringsmuligheder, der skal øge brugervenligheden af voksenuddannelse.dk.

3.4.2 Omstillingsfonden (trepartsaftalens pkt. 59)

Regeringen og arbejdsmarkedets parter havde med trepartsaftalen et ønske om at understøtte, at beskæftigede ikke kun efteruddanner sig med henblik på opkvalificering i deres nuværende job, men også har mulighed for at orientere sig mod efteruddannelse, der kan kvalificere til fremtidige beskæftigelsesmuligheder. I den henseende er deltagerbetalingen en væsentlig barriere for den uddannelsessøgende.

Derfor blev det i trepartsaftalen besluttet at oprette en omstillingsfond, der kan finansiere denne deltagerbetaling på akademi- og diplomuddannelser for ansøgere, der ikke

allerede har gennemført en videregående uddannelse. Omstillingsfondens midler er således målrettet henholdsvis de faglærte og de ufaglærte.

Omstillingsfonden er blevet oprettet og har været udmøntet fra 1. august 2018, og der har i henhold til aftalen været 65 mio. kr. årligt i 2018 til 2021. Omstillingsfondens midler er siden 2019 årligt blevet fuldt udmøntet. I 2020 blev Omstillingsfonden endvidere forøget med 10 mio. kr. grundet en ekstra stor efterspørgsel efter midler som følge af covid-19-pandemien. I kraft regeringens og arbejdsmarkedets parter's aftale om forlængelse trepartsaftalen fra 2021 til 2022, blev der afsat yderligere 65 mio. kr. til Omstillingsfonden i 2022.

Tabel 4

Antal kursister, der har benyttet Omstillingsfonden, fordelt på kursisternes branchebaggrund.

Branchebaggrund	2018	2019	2020	2021*
Andre serviceydelser mv.	75	307	256	122
Bygge og anlæg	349	739	665	375
Ejendomshandel og udlejning	131	260	221	115
Energiforsyning	26	54	33	13
Finansiering og forsikring	127	322	269	156
Handel	1.084	2.576	1.896	933
Hoteller og restauranter	168	610	736	606
Industri	487	1.486	1.144	565
Information og kommunikation	252	723	520	234
Kultur og fritid	76	230	250	98
Landbrug, skovbrug og fiskeri	22	70	30	22
Offentlig administration, forsvar og politi	221	1.106	915	445
Rejsebureauer, rengøring og anden operationel service	229	565	336	239
Råstofindvinding		13	7	
Sundhed og socialvæsen	197	798	653	388
Transport	278	775	757	715
Undervisning	241	728	470	233
Uoplyst aktivitet	81	211	161	89
Ukendt	107	310	225	135
Vandforsyning og renovation	15	33	33	14
Vidensservice	415	705	366	209
Samlet	4.583	12.621	9.943	5.707

* Opgørelsen i 2021 dækker kun forbruget til og med 2. kvartal 2021

3.4.3 Forsøgsordning om overgang til diplomuddannelser uden to års relevant erhvervserfaring

VEU-arbejdsgruppen blev, af uddannelses- og forskningsministeren, bedt om at forholde sig til et forslag fra REP-rådet (Rådet for Erhvervsakademiuddannelser og Professionsbacheloruddannelser) omhandlende et muligt initiativ om fravigelse af optagelseskravet om to års relevant erhvervserfaring på diplomuddannelser. Initiativet om forsøgsordningen kommer ikke fra trepartsaftalen.

Der er i dag en såkaldt toårs-regel, når man søger optagelse på en diplomuddannelse. Det betyder, at man skal have minimum to års relevant erhvervserfaring efter, at man har opnået det adgangsgivende uddannelsesniveau. Der er imidlertid en række ansatte med flere års relevant erhvervserfaring, som oplever ikke at kunne blive optaget på en diplomuddannelse grundet toårs-reglen. Dette sker i tilfælde, hvor de ansatte med erhvervserfaring har taget en akademiuddannelse, og hvor deres arbejdsgiver ønsker at sende dem på en diplomuddannelse, inden der er gået to år, fra de har afsluttet deres akademiuddannelse.

For at afhjælpe denne udfordring iværksatte uddannelses- og forskningsministeren med bidrag fra VEU-arbejdsgruppen en treårig forsøgsordning, der kunne dispensere for kravet fra denne gruppe ansøgere. Forsøgsordningen gælder i perioden 1. august 2019 til 31. juli 2022. VEU-arbejdsgruppen og Uddannelses- og Forskningsstyrelsen følger ordningen, og der laves ved forsøgsordningens udløb en afsluttende opsamling.

Tabel 5

Aktivitet på forsøgsordningen i 2019 og 2020

	2019	2020
Erhvervsakademier	23	31
Professionshøjskoler	15	22
Universiteter	0	1
Total	38	54

3.4.4 Etablering af VEU-datavarehus (trepartsaftalens pkt. 20)

Regeringen og arbejdsmarkedets parter besluttede at oprette et VEU-datavarehus, hvor relevante data fra voksen- og efteruddannelsesområdet samles og stilles til rådighed for omverdenen. Dette er med henblik på at understøtte muligheden for systematisk og tværgående videnopsamling, der kan bruges til hurtigt at målrette udbuddet af efter- og videreuddannelse til arbejdsmarkedets kompetencebehov.

VEU-datavarehuset er etableret og er tilgængeligt på <https://uddannelsesstatistik.dk/pages/efterudd.aspx>

4. Forsøgs- og udviklingsaktiviteter

VEU-arbejdsgruppen har haft en årlig pulje på 5 mio. kr., som kunne anvendes til analysearbejde og de tiltag, som arbejdsgruppen måtte foreslå.

VEU-arbejdsgruppen besluttede i 2018, at midlerne fra den årlige pulje dels skulle anvendes til at udarbejde fem analyser (der blev udført i 2019) og dels til oprettelsen af en åben pulje, hvor de offentlige uddannelsesinstitutioner kunne søge om midler til tematiserede forsøgs- og udviklingsaktiviteter inden for VVEU.

VEU-arbejdsgruppen har fra år til år besluttet den tematiske puljes temaer, hvilke blandt andet har omfattet den teknologiske og digitale udvikling, udviklingen af et fleksibelt, responsivt og relevant VVEU-udbud, virtuel undervisning og –didaktikudvikling, grøn omstilling samt en styrket dialog mellem arbejdsmarkedets parter og uddannelsesinstitutionerne⁴.

Siden 2018 har VEU-arbejdsgruppen støttet i alt 24 forsøgs- og udviklingsprojekter. I 2018 udvalgte arbejdsgruppen ti ansøgninger, der tilsammen modtog 5 mio. kr. i støtte. I 2019, hvor arbejdsgruppen også fik udarbejdet fem VVEU-analyser (se afsnit 4 om vidensaktiviteter), blev fire ansøgninger støttet med i alt godt 2.6 mio. kr., mens arbejdsgruppen i 2020 udvalgte seks ansøgninger, der blev støttet med i alt 4.731.668 kr. I 2021, hvor den årlige pulje var blevet justeret til 5.1 mio. kr., blev fire projekter udvalgt, der tilsammen blev støttet med 5.096.403 kr. En samlet oversigt over puljens temaer og bevilligede projekter kan ses i bilag 1.

Boks 4.1 Fakta om de projekter, der har modtaget støtte

- I alt 24 projekter har modtaget støtte i perioden 2018-2021.
 - 9 slutrapporter er modtaget af Uddannelses- og Forskningsstyrelsen (alle fra projekter, der blev igangsat i 2018).
 - 13 projekter udføres i samarbejde med andre aktører (f.eks. aftagere, faglige organisationer).
 - 12 projekter udføres i samarbejder mellem to eller flere institutioner.
 - Fem projekter udføres i samarbejder på tværs af uddannelsesniveauer.
 - 16 projekter udføres af- eller med deltagelse fra professionshøjskoler.
 - 7 projekter udføres af- eller med deltagelse fra erhvervsakademier.
 - 4 projekter udføres af- eller med deltagelse fra universiteter.
 - 2 projekter udføres af- eller med deltagelse fra maritime institutioner.
-

⁴ Kilde: Kommissorium for arbejdsgruppen for udvikling af VVEU

4.1 Temaer

Samtlige projekter, der har modtaget støtte, har besvaret opslag til forsøgs- og udviklingsprojekter og har derfor på forhånd forholdt sig til de temaer, der er indgået i opslagene. Disse temaer har i grove træk omhandlet fleksibelt, responsivt og relevant VVEU, grøn omstilling, digitalisering, ny teknologi og nye leveranceformer. Det er derfor givet, at samtlige projekter behandler nogle af disse emner. Størstedelen af projekterne behandler ikke kun ét, men flere af temaerne. I flere tilfælde forholder en del sig til strukturen/rammerne for undervisningen, mens en anden del forholder sig til indholdet. Eksempelvis ses flere kombinationer af nye leveranceformer og grøn omstilling.

I det følgende gennemgås en række eksempler på, hvordan projekterne har behandlet de forskellige temaer. For et overblik over alle projekterne se bilag 1 "Oversigt over forsøgs- og udviklingsprojekter".

Fleksibilitet i form af korte- og fagspecifikke kurser

Flere projekter tager udgangspunkt i en oplevet efterspørgsel efter korte, målrettede kurser til kompetenceudvikling. Kernen i behovet er, at kurserne skal tages i mindre dele på en fleksibel måde, samt at læringen er målrettet de opgaver, aftagerne sidder med. Et eksempel på dette er VIA University Colleges projekt: "Bæredygtig kompetenceudvikling til SMV'er", hvor der designes en fleksibel uddannelsesmodel, der baserer sig på konceptet om 'microcredentials'. De vil med projektet udvikle kompetenceudviklingsforløb og e-læringselementer med udgangspunkt i udvalgte virksomheders konkrete behov, som sammensættes efter idéen om microcredentials. Disse gøres derefter tilgængelige for en bredere kreds af virksomheder via en digital læringsplatform.

I tillæg til de korte kurser har en del af projekterne fokuseret på udviklingen af fagspecifikke kurser. Herunder:

- Behovsdrivet udvikling af VVEU til grundskolelærere inden for digital undervisning (UCN)
- Samarbejde mellem fagprofessionelle og pårørende til mennesker med nedsat psykisk funktionsevne (Absalon)
- Udvikling af fagspecifikke kurser for medarbejdere og ledere på det fritidspædagogiske område (KP og Absalon)
- Mestring af egen digitalisering - udvikling af et digitaliseringsmindset blandt velfærdsprofessionelle (Absalon)

Anvendelse af digitale læringsværktøjer

En række projekter beskæftiger sig med krydsfeltet mellem digitalisering og undervisningsudformning. Nøglespørgsmålet i disse projekter er, hvordan man kan anvende de nye muligheder inden for digitalisering til at forbedre måden, vi underviser og lærer på. Et eksempel herpå er et projekt af VIA University College: "Udvikling af forsøg med åbne og fleksible digitale læringsforløb på akademi- og diplomuddannelsen i ledelse". Formålet med projektet er at udvikle undervisningsformater for digitale læringsforløb, der kan anvendes fleksibelt og tidsmæssigt asynkront. De har bygget på viden om realkompetencevurderinger for at målrette undervisningen til de enkelte deltagers niveau og eksisterende kompetencer.

Andre eksempler på digitale læringsværktøjer:

- Biometriske værktøjer til brug i kvalificering af indsatser i den digitale omstilling.
- Nye undervisnings- og eksamensformer på efteruddannelse.
- Digital understøttelse af arbejdsformer på VVEU.

Digitale kompetencer

Nogle projekter handler om, at en given målgruppe skal opkvalificere sine digitale kompetencer. Her kan eksempelvis nævnes "Mestring af egen digitalisering. Udvikling af et digitaliseringsmindset blandt velfærdsprofessionelle" af Professionshøjskolen Absalon, Sorø Kommune og Autismecenter Storstrøm. Her er sigtet at skabe kompetenceudvikling inden for digitale løsninger til løsning af kerneopgaver for velfærdsområdets ledere og medarbejdere. De forventer styrket viden, færdigheder og kompetencer til digitalisering i opgaveløsningen.

Andre eksempler på digitale kompetencer:

- Behovsdrivet udvikling af VVEU til grundskolelærere inden for digital undervisning.
- Udvikling af fleksibel masteruddannelse i informatik-undervisning m.m.

Ny teknologi

En række projekter behandler nye teknologier. Her er både projekter, der ser på kunstig intelligens og blockchain, VR og biometriske værktøjer.

Eksempler på projekter, der har omhandlet digitale kompetencer:

- Udvikling af undervisningsmateriale om brug af data i professionsudøvelsen.
- Efteruddannelsesforløb i kunstig intelligens og blockchain: De nye teknologier til medier, kommunikation og design i teori og praksis

Under teknologier ses også specialiserede projekter, der er kapacitetsopbyggende for særlige områder, herunder bygge-, industri- og sundhedsteknologi. Inden for byggeri og industri ses samtidig et overlap med temaet om grøn omstilling. Et eksempel herpå er Københavns Erhvervsakademis projekt: "Udvikling af valg-moduler inden for det tekniske område", hvor der skulle udvikles moduler til faglærte arbejdere i bygningsautomatik. Formålet med modulerne var at tilvejebringe kompetencer til forståelse, fejlfinding og håndtering af IT-baserede bygningsautomationssystemer på baggrund af viden om deres opbygning og systemernes forskellige komponenter. Et andet eksempel er projektet "Kompetencegivende uddannelsespakker - kickstart til grøn omstilling. Understøttelse af grøn omstilling i virksomheder med målrettede uddannelsespakker til AU-niveau" fra UCL Erhvervsakademi og Professionshøjskole.

Eksempler på projekter, der har beskæftiget sig med ny teknologi inden for sundhedsvæsenet, er Professionshøjskolen Absalons projekt: "Digital kommunikation og samarbejde mellem borgere og sundhedsprofessionelle - udvikling af uddannelsespakke og kompetenceløft af undervisere", hvor der søges at udvikle uddannelseselementer, der understøtter digital kommunikation mellem borgere og sundhedsprofessionelle i udrulning af telemedicin. Et andet eksempel, der ligeledes er udført af Professionshøjskolen Absalon, er projektet "Samarbejde mellem fagprofessionelle og pårørende for mennesker med psykisk nedsat funktionsevne".

Grøn omstilling

Flere projekter griber dagsordenen om grøn omstilling. Heriblandt Aarhus Universitet, Danmarks Tekniske Universitet og Syddansk Universitet, med projektet: "Masteruddannelse i bæredygtigt byggeri". Her fokuseres på at udvikle fleksibel efteruddannelse til byggebranchen, der skal skabe grobund for, at branchen kan flytte sig i en mere bæredygtig retning.

Andre eksempler på grøn omstilling:

- Bæredygtig kompetenceudvikling til SMV'er.
- Understøttelse af grøn omstilling i virksomheder

4.2 Produkter som følge af FoU-projekterne indtil videre

Som nævnt, er ni af de støttede FoU-projekter afsluttet. Som følge af disse ni projekter er følgende produkter udviklet:

- Fire fagspecifikke kurser for medarbejdere og ledere på det fritidspædagogiske område.
- Et uddannelsesprogram målrettet telemedicin bestående af diplommodul og praksisnært kursus samt kompetenceudviklingsforløb til undervisere.
- Modul i ledelse på hhv. akademi- og diplomuddannelserne.
- Seks valg-moduler inden for Bygningsautomation.
- Fire efteruddannelseskurser til ledere og medarbejdere i medie-, kommunikations- og designbranchen om nye teknologier samt et kursus til medievirksomheder i AI-værktøjer til journalister.
- Masteruddannelse i informatik.
- Et fleksibelt fjerde semester på skibsføreruddannelsen.
- Et fagspecifikt kursus til fagprofessionelle og et digitaliseret onlinekursus til pårørende af mennesker med psykisk nedsat funktionsevne.
- Viden fra forsøg med VR som undervisnings- og eksamensform samt et færdigt VR-forløb til ledelse i praksis.
- Masteruddannelse i bæredygtigt byggeri.

5. Videnaktiviteter

VEU-arbejdsgruppen har som del af sit arbejde fået udarbejdet fire analyser, samt afholdt en stor VVEU-konference. I dette afsnit beskrives de vigtigste fund fra analyserne, samt konklusionerne og temaerne fra konferencen.

5.1 Analyser under udviklingsprogrammet i regi af VEU-trepart arbejdsgruppen

Som led i implementeringen af trepartsaftalen om styrket og mere fleksibel VEU, har Uddannelses- og Forskningsstyrelsen og VEU-arbejdsgruppen fået udarbejdet en række analyser om VVEU. Formålet med analyserne har været at give viden til VEU-arbejdsgruppen, udbyderne, arbejdsmarkedets parter og andre interessenter.

Uddannelses- og Forskningsstyrelsen og VEU-arbejdsgruppen har udarbejdet følgende fire analyser⁵:

5.1.1 Kortlægning: Aktiviteten på offentlig VVEU

Kortlægningen, der er udarbejdet af Uddannelses- og Forskningsstyrelsen, ser på aktiviteten inden for VVEU på akademi-, diplom-, HD- og masteruddannelser, samt relevante fagspecifikke kurser og enkeltfag fra ordinære videregående uddannelser.

Blandt kortlægningens vigtigste resultater var:

- Aktiviteten på VVEU er faldet siden 2011/2012.
- Det samfunds-faglige område fylder mest på både akademi-, diplom- og master-niveau.
- 56 pct. af deltagerne på VVEU er kvinder, men andelen af mænd har været stigende siden 2009. Ligeledes har gennemsnitsalderen for deltagere været stigende og var i 2018 på 39 år.
- En overvægt af deltagerne arbejder i den offentlige sektor. Flest arbejder med offentlig administration, undervisning eller sundhed.
- Næsten 2/3 af deltagerne på VVEU har en professionsbachelor som højest fuldførte uddannelse. Størstedelen af denne gruppe er lærere, pædagoger eller sygeplejersker.

5.1.2 Analyse af udbud af VVEU: Barrierer, drivkræfter og potentialer

Analysen, der er udarbejdet af Rambøll, afdækker de oplevede barrierer i udbuddet af VVEU, der er på spil for de videregående uddannelsesinstitutioner samt drivkræfter, po-

⁵ Alle VEU-arbejdsgruppens analyser er tilgængelige på Uddannelses- og Forskningsministeriets hjemmeside: <https://ufm.dk/uddannelse/videregaende-uddannelse/efter-og-videreuddannelse/analyser-af-veu-området>

tentialer og eksempler på, hvordan institutionerne kan overkomme disse barrierer. Analysen understøtter arbejdet med at skabe et mere fleksibelt og målrettet udbud af VVEU, der matcher arbejdsmarkedets efterspørgsel og kompetencebehov.

Blandt analysens vigtigste resultater var:

- At institutionerne oplever udfordringer ved etablering af nye udbud. Processen opleves ofte som langsommelig og etableringsomkostningerne som høje.
- At VVEU prioriteringsmæssigt ofte står i skyggen af ordinær uddannelse. VEU fylder mest ledelsesmæssigt og kulturelt på erhvervsakademierne, og mindst på universiteterne. Professionshøjskolerne ligger et sted midt imellem.
- At langt fra alle institutioner har en fast proces med opsøgende arbejde blandt virksomheder for at kende deres behov for efteruddannelse og for at udbrede kendskabet af VEU-tilbuddene. Der er blandt universiteterne mindst tradition med opsøgende arbejde.
- At institutionerne savner omvendt forpligtelse fra virksomheder. Ofte deltager medarbejdere ikke på oprettede kurser, selv om de har tilkendegivet et behov.
- At institutionerne ikke tror, at vertikalt samarbejde (f.eks. mellem erhvervsakademier og professionshøjskoler) kan betale sig i forhold til omkostningerne ved samarbejdet.

5.1.3 Analyse af sammenhængen mellem VVEU-uddannelserne og arbejdsmarkedets efterspørgsel

Analysen, der er udarbejdet af Teknologisk Institut og Højbjerg Brauer Schultz, viser en generelt god sammenhæng mellem VVEU-uddannelserne og efterspørgslen. Undersøgelsen identificerer dog fem områder, hvor virksomheder og potentielle deltagere efterspørger kompetencer, som ikke - eller kun i mindre omfang - udbydes som VVEU. De fem områder er: 1) Datasikkerhed, -håndtering og -etik generelt og især inden for sundhed og administration, 2) Industriteknologi, 3) Byggeteknologi og nye materialer, 4) Økonomistyring og dataanalyse og 5) Digitalisering i undervisning.

Andre vigtige resultater fra rapporten var:

- Deltagelse i VVEU sker oftest på initiativ fra medarbejdere frem for arbejdsgivere.
- Kendskabet og brug af VVEU blandt virksomheder og medarbejdere er begrænset.
- Virksomheders og medarbejderes efterspørgsel adskiller sig på en del punkter. Deltagere foretrækker i højere grad generelle problemløsningskompetencer, mens virksomheder i højere grad efterspørger specifikke kompetencer.
- Medarbejdere er motiveret af VEU til at blive dygtig til sit nuværende job: De er ikke drevet af et ønske om at skifte job.

5.1.4 Analyse af barrierer for brug af VVEU

Analysen, der er udarbejdet af Oxford Research, identificerer fire gensidigt afhængige faktorer, der alle skal være opfyldt for, at medarbejdere deltager i VVEU:

- Personlig motivation og/eller arbejdsgiverdrevet behov: F.eks. ønske om faglig udvikling eller behov for nye kompetencer. Hovedbarriererne er især manglende

overblik over kompetencebehov, uvished om værdien af VVEU og manglende efteruddannelseskultur.

- Viden om udbud: Overblik over uddannelses tilbud og forståelse for VVEU-systemet. Hovedbarriererne er især manglende viden om fordelene ved en formel kompetencegivende uddannelse.
- Relevante udbud: Match mellem kompetencebehov og indhold, praksisrettet undervisning m.m. Det er snarere tilrettelæggelsen, der ikke matcher virksomhedernes behov end det faglige indhold.
- Adgang i praksis: Tid, økonomi, formel adgang m.m. Det er ikke kun prisen på kurset, som udtales som en barriere, men i mindst lige så høj grad omkostningen for virksomheden ved at undvære en medarbejder i produktionen. For medarbejderne kan den personlige omkostning - især den familiære - derimod være høj, hvis man deltager uden for arbejdstid.

5.2 VVEU konference

Styrelsen for Forskning og Uddannelse (nu Uddannelses- og Forskningsstyrelsen) og VEU-arbejdsgruppen afholdte d. 30. januar 2020 midtvejskonference på Københavns Erhvervsakademi. Formålet med konferencen var at sætte retning for arbejdet med VVEU på uddannelsesinstitutioner, i virksomheder, i ministeriet m.fl. Konferencen var rammesat ud fra resultaterne af de seneste års arbejde med VVEU herunder implementeringen af VEU-trepart og VEU-arbejdsgruppens arbejde.

VVEU-konferencen blev indledt af Uddannelses- og Forskningsstyrelsens direktør, og daværende formand for VEU-arbejdsgruppen, Hans Müller Pedersen. Herefter talte daværende uddannelses- og forskningsminister Ane Halsboe-Jørgensen om det øgede behov for livslang læring, hvor hun blandt andet fremhævede, at "Vi skal have flere med på den vogn, der hedder uddannelse hele livet". Et budskab som gennem hele konferencen fik tilslutning fra både uddannelsesinstitutioner, arbejdsmarkedets parter, forskere og virksomheder.

Efter ministeren talte professor Bent Greve om, hvordan investeringer i efteruddannelser vil klæde Danmark på til den teknologiske udvikling, men også om, hvor svært det er at spå om fremtidens arbejdsmarkedsbehov. Hovedbudskabet var dog, at fremtiden generelt medfører store forandringer for forskellige typer af jobs, hvorfor der er behov for en øget erkendelse af, at livslang læring er afgørende for jobsikkerhed – både for kort- og languddannede.

På konferencens faglige paneldebat, *Hvordan overkommer vi barriererne for deltagelsen i offentligt videregående efteruddannelse? Eksempler fra virkeligheden*, talte paneldeltagerne Michael Stubbe (Kamstrup) og Lis Korsbjerg (Danish Crown) om gode erfaringer med VVEU, men fremhævede samtidigt de administrative barrierer for at få sendt medarbejdere afsted på efteruddannelse. I forlængelse af dette talte paneldeltager, og SDU-rektor, Henrik Dam om behovet for at anerkende "at være færdiguddannet er ikke lig med færdig med uddannelse", samt at der er behov for et nyt mindset på uddannelsesinstitutionerne for at fremme livslang læring.

I den afsluttende paneldebat, *Videregående efteruddannelser i fremtidens dagsorden – hvordan handler vi på den viden, vi har*, betonedes Mette Fjord Sørensen (DI), Nanna Høj-

lund (FH) og Jens Mejer Pedersen (UCL) behov for samskabelse, strategiske samarbejder og behovet for, at medarbejdere via efteruddannelsen kan bygge videre på de kompetencer, som de har opnået i sit arbejde.

6. Perspektiver

På baggrund af erfaringerne fra de seneste 3½ års arbejde, herunder fra de gennemførte aktiviteter, forsøgs- og udviklingsprojekterne samt de fire analyser, har VEU-arbejdsgruppen identificeret en række perspektiver, som VEU-arbejdsgruppen vurderer relevante at adressere i - og kan inspirere til - det fremtidige arbejde på området.

6.1 Prioritering af VVEU

VEU-arbejdsgruppen vurderer overordnet, at der er et generelt behov for, at uddannelsesinstitutionerne, virksomhederne og politikerne i *højere grad* vægter VVEU som en vigtig del af deres strategiske prioritering og udvikling.

VEU-arbejdsgruppens gennemførte analyser viser konkret, at VVEU generelt står i skyggen af den ordinære uddannelse på institutionerne, når det gælder prestige og prioritering. Samtidigt antyder analyserne, at valget af efter- og videreuddannelse oftest er medarbejdermotiveret snarere end motiveret af systematiske og reflekterede overvejelser om både individuelle og organisatoriske kompetencebehov. Dog havde analyserne ikke særligt fokus på beslutninger om kompetenceudvikling på arbejdspladsen, hvorfor den ikke kunne konkludere, at der er tale om et generelt billede.

Ud over behovet for en generel opprioritering af VVEU vurderer VEU-arbejdsgruppen, at uddannelsesudbuddet inden for visse centrale områder kan styrkes for at matche efterspørgslen, herunder uddannelsestilbud omhandlende digitale kompetencer, datasikkerhed og viden om potentialer i ibrugtagning af ny teknologi. VEU-arbejdsgruppen ser VVEU i tæt sammenhæng med udviklingen på arbejdsmarked, hvor udviklingen også medfører, at flere med videregående uddannelser vil få behov for efter- og videreuddannelse.

6.2 Barrierer for udbud af VVEU

VEU-arbejdsgruppen vurderer, at et fortsat fokus på at mindske barriererne for udbud af VVEU er vigtigt, hvis området skal styrkes i fremtiden.

VEU-arbejdsgruppens analyser peger på, at der i forhold til samarbejde og administrative rammer opleves forskellige barrierer for den løbende udvikling og afholdelse af VVEU.

Med hensyn til samarbejde viser analyserne, at det langt fra er alle institutioner, der har en fast proces med opsøgende arbejde blandt virksomheder for at kende deres behov for efteruddannelse. Omvendt viser analyser også, at uddannelsesinstitutionerne savner forpligtelse fra virksomheder, hvor medarbejdere ofte ikke deltager på oprettede kurser, selv om virksomhederne har tilkendegivet et behov i udviklingsfasen. Hertil kommer, at uddannelsesinstitutionerne i analyserne udtrykker manglende tro på, at institutions-samarbejde på tværs af uddannelsesniveauerne (f.eks. mellem erhvervsakademierne og

professionshøjskolerne) kan betale sig i forhold til omkostningen ved samarbejdet. Et samarbejde som VEU-arbejdsgruppen vurderer, såfremt barriererne ikke er for høje, potentielt kan bidrage til en større videnspredning og innovationskraft på alle uddannelsesniveauerne.

Med hensyn til administrative rammer, oplever institutionerne, ifølge analyserne, udfordringer ved etablering af nye udbud, hvor prækvalifikationsprocessen opleves slidsomt og etableringsomkostninger som høje.

6.3 Barrierer for deltagelse i VVEU

VEU-arbejdsgruppen vurderer, at et fortsat fokus på at mindske barriererne for deltagelse på VVEU er vigtigt, hvis området skal styrkes i fremtiden.

VEU-arbejdsgruppens analyser identificerer forskellige faktorer, der har betydning for, at medarbejdere deltager i VVEU. Faktorerne omhandler elementer som motivation og behov, viden om uddannelsesmuligheder og udbytte, tilstedeværelsen af relevante udbud, samt tilstedeværelsen af tid og penge til deltagelse. Analyserne peger særsomt på, at virksomhederne mangler overblik over dels, hvordan uddannelserne kan bidrage til deres værdiskabelse og dels, hvilke nuværende og fremtidige kompetencebehov de måtte have, som efter- og videreuddannelse kunne være med til at løfte.

6.4 Behov for styrket samarbejde og videndeling om VVEU

VEU-arbejdsgruppen vurderer, at et fortsat fokus på at styrke samarbejdet og videndelingen om VVEU er centralt for områdets fremtidige udvikling.

På midtvejskonferencen om VVEU, som VEU-arbejdsgruppen afholdte i januar 2020, var en af de centrale pointer et fortsat behov for at styrke samarbejdet og videndelingen om området. Særligt blev der peget på behovet for samskabelse, samarbejde og for, at medarbejdere via efteruddannelsen kan inddrage deres nye kompetencer i deres daglige arbejde. Det blev blandt andet foreslået at oprette et slags 'indre marked' for VVEU, så virksomhederne kan finde det rigtige tilbud. Endvidere blev det anbefalet, at institutionerne bliver bedre til 'at snakke' virksomhedernes sprog, der oftere tænker i opgaver og ikke i uddannelsesniveau. Et eksempel på dette er strategiske partnerskaber, der på konferencen blev fremhævet som et vigtigt skridt for et velfungerende VVEU-område.

6.5 Styrket fokus på VVEU og den grønne omstilling

Endelig vurderer VEU-arbejdsgruppen, at der fremover bør være et styrket fokus på, hvordan VVEU kan være med til at understøtte den grønne omstilling af samfundet.

Efter- og videreuddannelse anses af arbejdsgruppen som særdeles velegnet til hurtigt og fleksibelt at respondere på arbejdsmarkedets ændrede behov, og på den baggrund vurderer arbejdsgruppen, at VVEU bør spille en central rolle for at tilvejebringe de nødvendige kompetencer til den grønne omstilling.

Det kan dels ske via udvikling af nye uddannelser og moduler, der understøtter grønne udviklingsområder, og dels via styrkede og fleksible rammer for VVEU, således at ændrede behov for grønne kompetencer, hurtigt kan efterkommes gennem VVEU-uddannelser.

Endvidere vurderer VEU-arbejdsgruppen, at der er behov for større viden om, hvilke konkrete grønne kompetencer som udbuddet af VVEU kan bidrage til at tilvejebringe.