

Private virksomheders brug af offentlig videregående VEU



FORORD

Private virksomheders brug af offentlig videregående VEU

Det offentlige videregående voksen- og efteruddannelsessystem (VEU) har til formål at være med til at sikre, at offentlige såvel som private virksomheder har adgang til kvalificeret arbejdskraft, og at arbejdsstyrkens kompetencer er på omgangshøjde med de forandringer, der sker på arbejdsmarkedet. Alligevel har aktiviteten inden for offentlig videregående VEU været faldende eller stagnerende gennem de seneste ti år (EVA, 2020). Det er også i dette lys, at man skal se ambitionen fra trepartsaftalen fra 2017 om, at virksomhedernes efterspørgsel efter og tilfredshed med offentligt udbudt voksen-, efter- og videreuddannelse skulle øges.

Denne evaluering belyser, hvordan private virksomheder bruger og vurderer offentlig videregående VEU såvel som andre former for kompetenceudvikling. Evalueringen bidrager således med viden om, hvorvidt og hvordan offentlig videregående VEU i højere grad kan imødekomme private virksomheders behov for kompetenceudvikling.

Evalueringen bygger på en survey og en interviewundersøgelse rettet mod private virksomheder og er den tredje udgivelse i forbindelse med projektet om videregående VEU fra Danmarks Evalueringsinstituts (EVA) handlingsplan for 2019. EVA har tidligere som led i projektet udgivet et litteraturstudie (EVA, 2019) og en aktivitetsanalyse (EVA, 2020).

Evalueringen vil kunne bruges til inspiration for virksomheder, udbydere af offentlig videregående VEU, arbejdsmarkedets parter og det politiske niveau med henblik på at fremme brugen af offentlig videregående VEU i private virksomheder.

Mikkel Haarder,
Direktør for EVA.

INDHOLD

Private virksomheders brug af offentlig videregående VEU

1	Resumé	6
<hr/>		
2	Indledning	13
2.1	Begrebsafklaringer	14
2.2	Datagrundlag	14
2.3	Opbygning af rapport	16
2.4	Bemanding	17
<hr/>		
3	Deltagelse i kompetenceudvikling	18
3.1	Virksomhedernes deltagelse i forskellige former for kompetenceudvikling	18
<hr/>		
4	Vurderinger af forskellige former for kompetenceudvikling	23
4.1	Virksomhedernes vurderinger af, hvorvidt forskellige former for kompetenceudvikling imødekommer deres behov	23
4.2	Virksomhedernes vurderinger af, hvorvidt forskellige former for kompetenceudvikling er <i>tilrettelagt</i> på måder, der imødekommer virksomhedernes behov	26
<hr/>		
5	Forhold af betydning for deltagelse	30
5.1	Strukturelle forhold af betydning for deltagelse	30
5.2	Virksomhedsspecifikke forhold af betydning for deltagelse	36
<hr/>		
6	Behov for, overblik over og kendskab til efteruddannelse	40
6.1	Behov for kompetenceudvikling	40
6.2	Overblik over behovet for efteruddannelse	41
6.3	Kendskab til efteruddannelse	41

7	Planlægning af kompetenceudvikling	45
7.1	Organisatorisk håndtering af arbejdet med kompetenceudvikling	45
7.2	Initiativ til efteruddannelse	48
7.3	Måder at dække kompetencebehov på	50

8	Prioritering af kompetenceudvikling	52
8.1	Forhold relateret til virksomheders prioritering af efteruddannelse	52

9	Vilkår for efteruddannelse	56
----------	-----------------------------------	-----------

	Appendiks A – Litteraturliste	58
--	--------------------------------------	-----------

	Appendiks B – Metode	60
--	-----------------------------	-----------

1 Resumé

Denne rapport præsenterer en evaluering af, hvordan og hvorvidt det offentlige videregående voksen- og efteruddannelsessystem (VEU) imødekommer behov for kompetenceudvikling blandt *private* virksomheder, der beskæftiger faglærte medarbejdere og medarbejdere med videregående uddannelse.

Evalueringen baserer sig på undersøgelser af, hvordan de private virksomheder dækker deres behov for kompetenceudvikling, samt hvornår og hvorfor de vurderer, at offentlig videregående VEU imødekommer eller ikke imødekommer deres behov for kompetenceudvikling. Derudover baserer evalueringen sig på undersøgelser af, hvad der har betydning for de private virksomheders brug af offentlig videregående VEU og andre former for kompetenceudvikling, samt hvad der karakteriserer de private virksomheders praksis og kultur med hensyn til kompetenceudvikling i almindelighed og efteruddannelse i særdeleshed.

Spørgeskemaundersøgelsen er baseret på besvarelser fra virksomhedsrepræsentanter indsamlet i efteråret 2020, mens interviewundersøgelsen er gennemført i starten af 2021. Tidspunkterne for dataindsamlingen under coronapandemien kan derfor have påvirket data. Vi har dog i forbindelse med dataindsamlingen forsøgt at tage hensyn til dette ved at spørge ind til erfaringer, der også dækker tiden før coronapandemien.

Offentlig videregående VEU og herunder særligt diplom- og masteruddannelser bruges især af medarbejdere i den offentlige sektor (EVA, 2020, s. 9). Det skyldes blandt andet, at en meget stor andel af disse uddannelser retter sig mod store personalegrupper i den offentlige sektor, herunder lærere, pædagoger og sygeplejersker. Samtidig skyldes det, at uddannelserne i høj grad udbydes af professionshøjskoler, som i deres samlede uddannelsesportefølje særligt retter sig mod den offentlige sektor (Andersen, 2019, s. 180-191). Medarbejdere i private virksomheder bruger dog i lige så høj grad som medarbejdere i den offentlige sektor offentlig videregående VEU på *akademiveau* (EVA, 2020, s. 8).

Trepartsaftalen fra 2017 formulerede blandt andet en ambition om, at både virksomhedernes efterspørgsel efter og tilfredshed med offentligt udbudt voksen-, efter- og videreuddannelse skulle øges. Også derfor har Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) valgt at fokusere på de private virksomheders brug og vurderinger af offentlig videregående VEU.

Evalueringen er en del af et større projekt, som er en udmøntning af et tema om videregående VEU fra EVA's handlingsplan for 2019. Denne evalueringsrapport er tredje og sidste produkt i projektet. Det første produkt bestod af et litteraturstudie (EVA, 2019), som blev efterfulgt af en registeranalyse af aktiviteten inden for videregående VEU (EVA, 2020).

Relevans, faglig kontekst og målgruppe

Relevans

I lyset af en faldende eller stagnerende aktivitet inden for offentlig videregående VEU blev det i VEU-trepartsaftalen fra 2017 besluttet, at der var behov for ændringer, der skulle sikre en målrettet og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelsesindsats af høj kvalitet. Både virksomheder og medarbejdere skulle opleve et tilgængeligt og relevant uddannelses tilbud, som tilskynder, at de, der har behov for voksen-, efter- og videreuddannelse, gør brug af systemet.

Denne evaluering fokuserer som nævnt på offentlig videregående VEU med særligt henblik på den private sektor for at belyse mulighederne for, at udbuddet i højere grad kan imødekomme de private virksomheders kompetencebehov på videregående niveau.

Faglig kontekst

Både EVA og andre vidensproducenter har tidligere bidraget med undersøgelser, der på forskellige måder kaster lys over offentlig videregående VEU i Danmark. Denne rapport skal derfor ses som et supplement til den viden, der er skabt i anden sammenhæng, herunder undersøgelser, der har haft fokus på behov og barrierer. Fx viste en undersøgelse, at den primære årsag til, at virksomhederne ikke bruger VEU, er, at de ikke oplever et behov for det, eller at udbuddet ikke opleves som relevant, mens kun få peger på økonomi som en barriere (Epinion, 2017). En anden undersøgelse har vist, at personlig motivation, viden om det offentlige videregående VEU-udbud, faglig relevans og reel adgang til mulighed for deltagelse er afgørende for, om medarbejdere deltager i offentlig videregående VEU (Oxford Research, 2020).

Vender man blikket mod uddannelsesinstitutionerne, viste en undersøgelse, at økonomi, manglende ledelsesmæssig opbakning samt dårlige muligheder for at etablere nye uddannelser eller moduler udgør en barriere for at udbyde offentlig videregående VEU (Rambøll, 2019). Endelig viste en undersøgelse af sammenhængen mellem udbud og efterspørgsel, at der generelt set er en god sammenhæng mellem udbuddet af offentlig videregående VEU og virksomhedernes efterspørgsel efter kompetencer, selvom der på enkelte områder var behov for at styrke udbuddet (Teknologisk Institut, 2019). Undersøgelsen peger i øvrigt på, at der er behov for mere viden om forholdet mellem HR-strategier i virksomheder og beslutninger om efter- og videreuddannelse af medarbejdere. Netop dette forhold undersøges i nærværende evaluering.

Målgruppe

Evalueringen er særlig relevant for parterne, der følger op på trepartsaftalen fra 2017, og som på forskellige niveauer er involveret i videregående VEU. Det gælder Uddannelses- og Forskningsministeriet, partiernes uddannelsespolitikere, arbejdsmarkedets parter samt ikke mindst udbydere af videregående VEU på erhvervsakademier, professionshøjskoler og universiteter. Evalueringens resultater vil kunne bruges af udbydere såvel som af det politiske niveau til at vurdere, hvorvidt offentlig videregående VEU i højere grad skal målrettes private virksomheder.

Resultater

Evalueringens resultater placerer sig under to hovedtemaer. Det første hovedtema dækker virksomhedernes brug og vurderinger af offentlig videregående VEU. Det andet hovedtema dækker virksomhedernes praksis og kultur for kompetenceudvikling og efteruddannelse generelt.

Brug og vurderinger af offentlig videregående VEU

Offentlig videregående VEU imødekommer i mindre grad private virksomheders behov

Offentlig videregående VEU er den form for kompetenceudvikling, som de private virksomheder i spørgeskemaundersøgelsen vurderer i mindst grad imødekommer deres *behov for kompetencer* på videregående niveau sammenlignet med sidemandsoplæring, specifikt tilrettelagte kurser udbudt i det offentlige (IDV-kurser), kurser afholdt af egne medarbejdere og private kurser. I alt vurderer 42 % af virksomhederne således, at offentlig videregående VEU i høj eller i nogen grad imødekommer deres behov for kompetencer på videregående niveau. Samtidig viser spørgeskemaundersøgelsen, at uddannelserne inden for offentlig videregående VEU er *tilrettelagt* på måder, som i mindst grad imødekommer virksomhedernes behov – sammenlignet med de andre former for kompetenceudvikling. Således svarer 35 % af virksomhederne, at offentlig videregående VEU i høj eller i nogen grad er *tilrettelagt* på måder, der imødekommer deres behov.

Interviewundersøgelsen peger på, at offentlig videregående VEU især imødekommer virksomhedernes *behov for kompetencer*, når de efterspørger mere teoretisk viden og/eller mere basale færdigheder og/eller generelle kompetencer. Når virksomhederne efterspørger branchespecifikke, specialiserede og praksisnære kompetencebehov, foretrækker de omvendt kurser udbudt af private. Interviewundersøgelsen peger desuden på, at offentlig videregående VEU er *tilrettelagt* mindre fleksibelt end interne kurser, IDV-kurser og private kurser i forhold til tid, sted og varighed. Nogle virksomhedsrepræsentanter efterlyser, at kurser inden for offentlig videregående VEU kan tilrettelægges, så de finder sted på virksomheden, og de ønsker samtidig større mulighed for at ”plukke” dele ud fra kurserne. Enkelte virksomhedsrepræsentanter peger også på, at offentlig videregående VEU i et online format ville være attraktivt for dem.

Private virksomheder bruger i mindre grad offentlig videregående VEU

Offentlig videregående VEU er den form for kompetenceudvikling, de private virksomheder har brugt mindst det seneste år sammenlignet med sidemandsoplæring, IDV-kurser, kurser afholdt af egne medarbejdere og kurser udbudt af private – både når det gælder virksomhedernes kompetenceudvikling af faglærte medarbejdere og medarbejdere med en videregående uddannelse. Således er det omkring hver tredje private virksomhed, der inden for det seneste år har gjort brug af offentlig videregående VEU, mens tre ud af fem har brugt private kurser. Virksomhedernes brug af IDV-kurser afholdt af erhvervsakademier, professionshøjskoler og/eller universiteter ligger ligeledes på et relativt lavt niveau sammenlignet med de andre former for kompetenceudvikling.

Interviewundersøgelsen viser, at de forskellige former for kompetenceudvikling kan noget forskelligt. Virksomhedsrepræsentanterne oplever således fx, at det offentlige videregående VEU-system især tilbyder teoretisk viden, basale færdigheder eller mere generelle kompetencer, mens private udbydere ofte kan tilbyde noget mere branche- og fagspecifikt. Interviewundersøgelsen viser også, at virksomhedernes brug af offentlig videregående VEU i flere tilfælde er drevet af, at medarbejdere ytrer et ønske om at deltage i offentlig videregående VEU. Hvad medarbejderne ifølge virksomhedsrepræsentanterne blandt andet lægger vægt på er, at medarbejderne ved deltagelse i offentlig videregående VEU kan opnå et uddannelsesbevis på de kompetencer, de tilegner sig, og derved øger deres ”markedsværdi” i forhold til deres videre karriere. At imødekomme medarbejderens ønske om at deltage i offentlig videregående VEU beskrives som en måde, hvorpå virksomhederne kan fastholde attraktive medarbejdere og være en attraktiv arbejdsplads.

Manglende kendskab er en barriere

Kun godt halvdelen af de private virksomheder vurderer, at de har kendskab til de forskellige efteruddannelses tilbud rettet mod deres branche. Det suppleres af interviewundersøgelsen, der viser, at flere private virksomheder fravælger offentlig videregående VEU, fordi de ikke har kendskab til og overblik over mulighederne for offentlig videregående VEU. Flere virksomhedsrepræsentanter peger i den sammenhæng på, at de private udbydere opleves som mere tilgængelige end de offentlige udbydere, fordi de er mere synlige og bedre til at markedsføre sig selv. Nogle repræsentanter peger imidlertid også på, at det manglende kendskab er selvforskyldt i den forstand, at virksomhederne ikke selv er opsøgende. Det kan fx skyldes, at de via deres branche allerede betaler for private kurser.

Strukturelle forhold som branche, størrelse og adgang til kompetencefonde har betydning for brugen af offentlig videregående VEU

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at en række strukturelle forhold som virksomhedernes branche, virksomhedsstørrelse og adgang til kompetencefonde har betydning for deres brug af forskellige former for kompetenceudvikling, herunder offentlig videregående VEU.

I forhold til branche viser analysen af de kvantitative data, at offentlig videregående VEU er den form for kompetenceudvikling, der bliver brugt mindst på tværs af alle brancher, mens private kurser er den mest anvendte form for kompetenceudvikling i næsten alle brancher. Analysen viser, at brugen af offentlig videregående VEU i løbet af det seneste år har været signifikant højere blandt virksomheder inden for brancherne *Finansiering og forsikring* samt *Offentlig administration, undervisning og sundhed*, mens brugen har været signifikant lavere blandt virksomheder inden for brancherne *Information og kommunikation* samt *Kultur, fritid og anden service*.

I forhold til virksomhedsstørrelse¹ viser analysen, at der er en stærk sammenhæng mellem virksomhedsstørrelse og virksomhedernes brug af offentlig videregående VEU. Således bruger hver fjerde virksomhed med under 10 ansatte i målgruppen offentlig videregående VEU, mens det gælder to ud af tre virksomheder med mere end 50 ansatte i målgruppen.

I forhold til kompetencefonde viser analysen, at muligheden for at søge om økonomisk støtte til deltagelse i efteruddannelse er forbundet med en større sandsynlighed for brug af offentlig videregående VEU.

Virksomhedsspecifikke forhold om planlægning, vilkår, prioritering og kendskab har betydning for brugen af offentlig videregående VEU

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at en række virksomhedsspecifikke forhold vedrørende planlægning af efteruddannelse, vilkår for deltagelse, prioritering og kendskab til offentlig videregående VEU spiller positivt sammen med virksomhedernes brug af offentlig videregående VEU:²

1 Virksomhedsstørrelse er målt i forhold til antal ansatte i målgruppen for offentlig videregående VEU.

2 Det er dog vigtigt at pointere, at vi ikke på baggrund af de tilgængelige data kan sige, at der er tale om kausale sammenhænge. Selvom det er sandsynligt, at virksomheder, der fx praktiserer systematisk uddannelsesplanlægning, også af den grund bruger mere offentlig videregående VEU, kan det ikke udelukkes, at det er andre forhold, der både påvirker de virksomhedsspecifikke forhold og virksomhedernes brug af kompetenceudvikling.

- To forhold vedrørende planlægning er associeret med en signifikant større grad af deltagelse i offentlig videregående VEU: at virksomhederne har en personaleenhed eller uddannelsesafdeling, og at virksomhederne arbejder med individuelle uddannelsesplaner.
- To forhold vedrørende vilkår for deltagelse er associeret med en signifikant større grad af deltagelse i offentlig videregående VEU: at medarbejderne har mulighed for at deltage i arbejdstiden, og at medarbejderne kan få dækket deres udgifter til efteruddannelse.
- To forhold vedrørende prioritering af efteruddannelse er associeret med en signifikant større grad af deltagelse i offentlig videregående VEU: virksomheder, som er optaget af transfer, og virksomheder, som vurderer, at efteruddannelse er noget, alle bør deltage i.
- Virksomhedernes kendskab til mulighederne for kompetenceudvikling inden for offentlig videregående VEU har en stærk sammenhæng med virksomhedernes brug af offentlig videregående VEU.

Praksis og kultur for kompetenceudvikling og efteruddannelse i virksomhederne

Redskaber til at håndtere kompetenceudvikling og efteruddannelse

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at mange virksomheder bruger medarbejderudviklingssamtaler (MUS) som redskab til at håndtere arbejdet med kompetenceudvikling. En noget mindre andel af virksomhederne har en formuleret strategi for efteruddannelse, arbejder med individuelle uddannelsesplaner eller har en personaleenhed eller uddannelsesafdeling med ansvar for uddannelse.

Interviewundersøgelsen viser, at en personaleenhed eller uddannelsesafdeling muliggør en mere systematisk tilgang til kompetenceudvikling i virksomhederne. Desuden vurderer de adspurgte virksomhedsrepræsentanter, at det kan styrke planlægning, gennemførelse og opfølgning af kompetenceudvikling samt understøtte koordinering af og samarbejde om kompetenceudvikling inden for virksomheden, fx samarbejde med afdelingsledere og TR. Desuden peger virksomhedsrepræsentanter på, at en personaleenhed eller uddannelsesafdeling kan understøtte dialogen om efteruddannelse mellem medarbejdere og ledere. Der er dog også i interviewene eksempler på, at det kan fungere godt alene at have én central person til at håndtere arbejdet med efteruddannelse.

Private virksomheder prioriterer efteruddannelse, når det har værdi for virksomheden

Virksomhedsrepræsentanterne vurderer, at de generelt set prioriterer efteruddannelse og andre former for kompetenceudvikling højt. Analysen af de kvalitative data viser i forlængelse heraf, at virksomhederne typisk prioriterer efteruddannelse, når de vurderer, at det er en investering, der har værdi for virksomheden, fx i form af økonomisk profit, større faglighed, bedre trivsel mv. Nogle virksomhedsrepræsentanter fremhæver desuden, at brugen af efteruddannelse også skal have værdi for medarbejderen. Virksomhedsrepræsentanterne i interviewene vurderer dog også, at det ikke altid er hensigtsmæssigt eller muligt at kompetenceudvikle medarbejdere, når virksomheden har et udækket – evt. korterevarende – kompetencebehov. Derfor vælger virksomheder nogle gange i stedet at investere i nye medarbejdere og/eller købe ydelser af eksterne leverandører som en måde, hvorpå de kan dække et kompetencebehov.

Delt ansvar for at tage initiativ til kompetenceudvikling

Flertallet af virksomhederne angiver, at ansvaret for at tage initiativ til efter- og videreuddannelse er ligeligt fordelt mellem medarbejdere og ledelse. Knap en tredjedel af virksomhederne angiver, at det især eller udelukkende er ledelsens ansvar, mens syv procent angiver, at det især eller udelukkende er medarbejderens ansvar at tage den type initiativer.

Også interviewundersøgelsen peger på, at der ofte er tale om et delt ansvar. Dog peger nogle virksomhedsrepræsentanter på, at ledelsen har et særligt ansvar for at tage initiativ. Ledelsens initiativ til kompetenceudvikling kan være forankret i virksomhedens strategi og/eller konkrete behov for kompetencer, fx i forbindelse med nye eller mere komplekse opgaver, mens medarbejderinitieret efteruddannelse i højere grad er mere interessestyret.

Nogle repræsentanter peger på, at medarbejdernes nærmeste leder spiller en vigtig rolle med hensyn til at sætte fokus på kompetenceudvikling i afdelingerne og imødekomme medarbejderes ønsker til efteruddannelse. Virksomhedsrepræsentanter beskriver mellemledere som gatekeepere til efteruddannelse, og de oplever, at der kan være meget forskellige praksis for og holdninger til efteruddannelse i virksomhedernes forskellige afdelinger.

Hvordan kan virksomhedernes brug af offentlig videregående VEU øges?

Evalueringen har identificeret fire opmærksomhedspunkter, som kan være relevante at overveje, hvis man ønsker at øge private virksomheders brug af offentlig videregående VEU. Selvom det i sidste ende er op til virksomhederne, hvilke former for kompetenceudvikling de foretrækker, kan udbyderne af offentlig videregående VEU, det vil sige erhvervsakademier, professionshøjskoler og universiteter, gøre en forskel i forhold til virksomhedernes valgmuligheder. Evalueringens datagrundlag giver dog ikke mulighed for at vurdere, i hvilken grad og hvordan udbyderne allerede arbejder med disse opmærksomhedspunkter.

Større kendskab

Manglende kendskab til offentlig videregående VEU fremstår som en central barriere for virksomhedernes brug af offentlig videregående VEU. Ved at øge virksomhedernes kendskab til mulighederne for offentlig videregående VEU er det EVA's vurdering, at det er muligt at øge deres brug af uddannelses tilbuddene. Vurderingen understøttes af, at der er signifikant sammenhæng mellem kendskab til og brug af videregående VEU.

Mere praksisorienteret kursusindhold

De adspurgte virksomhedsrepræsentanter tillægger det værdi, at kursusindhold er afstemt virksomhedernes konkrete praksis og problemstillinger. De vurderer samtidig, at offentlig videregående VEU ikke imødekommer dette behov tilstrækkeligt. Det er derfor EVA's vurdering, at et større fokus på virksomhedernes konkrete praksis og problemstillinger vil kunne øge brugen af offentlig videregående VEU blandt de private virksomheder. EVA vurderer, at behov for praksisorienteret kursusindhold kan tilgodeses gennem dialog mellem udbydere og virksomheder om indhold og relevans og ved at bruge eksempler og problemstillinger fra virksomhedernes praksis i undervisningen.

Mere fleksibel tilrettelæggelse

Virksomhedsrepræsentanter efterlyser mere fleksibilitet i tilrettelæggelsen af offentlig videregående VEU. De ønsker blandt andet, at kurser kan tilrettelægges, så de finder sted på virksomheden, og at varigheden af kurset i højere grad afstemmes kompetenceudviklingsbehovet. Virksomhedsrepræsentanter peger desuden på, at offentlig videregående VEU indebærer relativt lange kursusforløb, og de efterlyser muligheder for at kunne udvælge de enkeltdele fra kurserne, de har behov for. Flere repræsentanter giver samtidig udtryk for, at det vil være attraktivt, hvis nogle kurser inden for offentlig videregående VEU blev tilrettelagt som online undervisning. På den baggrund vurderer EVA, at en mere fleksibel tilrettelæggelse af offentlig videregående VEU i forhold til tid, sted og varighed kunne gøre det mere attraktivt for private virksomheder at benytte.

Styrket uddannelseskapacitet

Evalueringen viser samlet set, at virksomhedernes uddannelseskapacitet har betydning for deres håndtering og prioritering af efteruddannelse og anden kompetenceudvikling. Det dækker blandt andet over virksomhedernes erfaringer med og viden om efteruddannelsesmuligheder samt deres kompetencer og ressourcer til at arbejde med efteruddannelse, fx i form uddannelsesansvarlige medarbejdere eller ledere. EVA vurderer, at styrket uddannelseskapacitet vil kunne øge virksomhedernes brug af offentlig videregående VEU.

Om datagrundlaget

Datagrundlaget for evalueringen omfatter både kvantitative og kvalitative data. De kvantitative data stammer fra en survey, som er gennemført blandt et repræsentativt udsnit af private danske virksomheder (opgjort på arbejdsstedsniveau) med mindst fem fuldtidsansatte i målgruppen for offentlig videregående VEU. De kvalitative data omfatter 20 kvalitative interview med virksomheder, der har deltaget i surveyen. Virksomhederne er udvalgt, så de fordeler sig på deres besvarelser af, om de har erfaring med at bruge offentlig videregående VEU eller ej til faglærte medarbejdere og/eller medarbejdere med videregående uddannelse, og om de vurderer, at offentlig videregående VEU imødekommer virksomhedens kompetenceudviklingsbehov eller ej.

Metodisk set skal man være opmærksom på, at evalueringens datagrundlag er virksomhedernes vurderinger. Det gælder blandt andet vurderingen af, hvor højt de prioriterer efteruddannelse og anden kompetenceudvikling i virksomheden, og hvor gode vilkår for efteruddannelse de tilbyder medarbejderne. Havde vi spurgt medarbejderne eller tillidsrepræsentanterne, virksomhedernes konkurrenter eller de udbydere af uddannelse, der er i kontakt med virksomhederne, kan det ikke udelukkes, at nogle vurderinger ville have været anderledes. Det gør imidlertid ikke virksomhedernes vurderinger mindre interessante, men det betyder blot, at rapporten skal læses med dette forbehold in mente.

2 Indledning

Det offentlige videregående voksen- og efteruddannelsessystem (VEU) har til formål at være med til at sikre, at offentlige såvel som private virksomheder har adgang til kvalificeret arbejdskraft, og at arbejdsstyrkens kompetencer er på omgangshøjde med de forandringer, der sker på arbejdsmarkedet.

Denne rapport er den afsluttende evalueringsrapport i projektet om offentlig videregående VEU, som blev iværksat i forlængelse af Danmarks Evalueringsinstituts (EVA) handlingsplan for 2019. I forbindelse med projektet er der tidligere udgivet et litteraturstudie (EVA, 2019) og en registeranalyse af aktiviteten på videregående VEU (EVA, 2020). Hvor litteraturstudiet gav et overblik over dansk- og engelsksprogede studier i perioden 2010-2019, gav aktivitetsanalysen et overblik over udviklingen i aktiviteten inden for offentlig videregående VEU fra 2005 til 2017. I denne afsluttende evaluering er fokus på, hvordan offentlig videregående VEU imødekommer de private virksomheders behov for kompetenceudvikling.

I denne indledning beskriver vi evalueringens formål, begrebsbrug og datagrundlag samt fremlægger rapportens opbygning.

Formålet med evalueringen

Formålet med evalueringen er at evaluere, hvordan og hvorvidt den offentligt udbudte videregående VEU imødekommer behov for kompetenceudvikling blandt *private* virksomheder, der beskæftiger faglærte medarbejdere og medarbejdere med videregående uddannelse.

I rapporten besvares fem evalueringsspørgsmål om virksomhedernes brug og vurderinger af offentlig videregående VEU:

- Hvordan dækker de private virksomheder deres behov for kompetenceudvikling, og hvornår og hvorfor vælger de private virksomheder henholdsvis at bruge og ikke at bruge offentlig videregående VEU i stedet for andre former for kompetenceudvikling?
- Hvordan oplever og vurderer de private virksomheder, at de forskellige former for kompetenceudvikling, de bruger, herunder offentlig videregående VEU, imødekommer deres behov?
- Hvilke strukturelle og virksomhedsspecifikke forhold har betydning for virksomhedernes brug af forskellige former for kompetenceudvikling, herunder offentlig videregående VEU?
- Hvad skulle der til, for at de private virksomheder i højere grad valgte at bruge offentlig videregående VEU?
- Hvordan er virksomhedernes praksis og kultur med hensyn til efteruddannelse og anden kompetenceudvikling, og hvordan er forholdet mellem virksomhedernes personaleenhed eller uddannelsesafdeling og beslutninger om kompetenceudvikling?

Det femte evalueringsspørgsmål adresserer ikke direkte de private virksomheders brug og vurderinger af offentlig videregående VEU, men bidrager med vigtig viden om de private virksomheders praksis og kultur med hensyn til at dække deres behov for kompetenceudvikling.

2.1 Begrebsafklaringer

I evalueringen skelner vi mellem kompetenceudvikling og efteruddannelse.

Med *kompetenceudvikling* tænker vi på *alle* former for udvikling af medarbejdernes kompetencer, herunder fx også sidemandsoplæring og interne kurser på arbejdspladsen.

Med *efteruddannelse* tænker vi på *eksterne* kurser og uddannelser, både i privat regi og på offentlige uddannelsesinstitutioner.

Denne måde at skelne på svarer til anerkendte læringskategorier, hvor der skelnes mellem formel, non-formel og uformel læring, herunder tilegnelse af viden og færdigheder og udvikling af kompetencer. Mens uddannelse – og herunder efteruddannelse – relaterer sig til formel læring, omfatter non-formel læring fx virksomhedsintern undervisning. Hertil kommer uformel læring, der dækker al den læring, herunder kompetenceudvikling, som hverken er formel eller nonformel (se Andersen, 2019, s. 19-30).

I evalueringen har vi et særligt fokus på offentlig videregående VEU, som omfatter akademiuddannelser, diplomuddannelser og masteruddannelser, der er offentlige uddannelser tilrettelagt for voksne på niveau 5, 6 og 7 i den europæiske hhv. den danske kvalifikationsramme. Deltagelse i offentlig videregående VEU forudsætter et fagligt niveau svarende til mindst en afsluttet gymnasial uddannelse.³

Ud over disse voksenuddannelser findes der en gråzone bestående af kurser mv., som udbydes under lov om åben uddannelse (Undervisningsministeriet, 2018). Selvom der her er tale om dele af ordinære uddannelser, der som udgangspunkt ikke er særligt tilrettelagt for voksne, kan de bruges af voksne som led i efter- og videreuddannelse (på deltid) og på den måde fungere som en del af VEU-systemet (Andersen, 2019, s. 31f). I denne rapport er disse kurser medregnet som en del af offentlig videregående VEU. Det er den samme måde at kategorisere VEU på, som Danmarks Statistik benytter i sit kursusregister.

2.2 Datagrundlag

Evalueringen bygger på både kvantitative og kvalitative data, hvor de kvalitative data er indsamlet i forlængelse af de kvantitative. De kvantitative data er indsamlet i en survey, og de kvalitative data gennem kvalitative interview.

³ Der henvises til bekendtgørelserne for akademiuddannelser (Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2018a), diplomuddannelser (Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2018b) og masteruddannelser (Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2009) for mere information.

2.2.1 Survey og registerdata

Der er gennemført en survey blandt et repræsentativt udsnit af private danske virksomheder (opgjort på arbejdsstedsniveau) med mindst fem fuldtidsansatte i målgruppen for offentlig videregående VEU, det vil sige mindst en ungdomsuddannelse, med henblik på at belyse:

- Virksomhedernes brug af videregående VEU og andre former for kompetenceudvikling
- Virksomhedernes vurderinger af videregående VEU og andre former for kompetenceudvikling
- Kulturelle og strukturelle forhold, der kan have betydning for virksomhederne valg af kompetenceudvikling for deres medarbejdere.

Resultaterne i rapporten er baseret på svar fra 2.248 arbejdssteder ud af en stratificeret stikprøve på 4.045 private arbejdssteder, svarende til en svarprocent på 56 %. Besvarelsene er blevet vægtet for at sikre, at analyseudvalget afspejler populationen.

Dataindsamlingen blev gennemført af Danmarks Statistik for EVA i perioden 28. september til 23. november 2020.

Udover surveydata er der også anvendt registerdata om strukturelle forhold i virksomheden, herunder virksomhedsstørrelse, antal arbejdssteder per virksomhed, branche og medarbejdersammensætning.

Der henvises til metode-appendiks for yderligere oplysninger om dataindsamling, repræsentativitet og metode.

Der er lavet en række kvantitative analyser, hvor vi har testet sammenhænge mellem forskellige strukturelle, kulturelle og praksisrettede forhold og virksomhedernes brug og vurdering af kompetenceudvikling. I sammenhængsanalyserne har vi anvendt den lineære sandsynlighedsmodel til at estimere sammenhængen mellem de forskellige uafhængige variable vedrørende strukturelle og kulturelle forhold i virksomhederne og virksomhedernes brug af videregående VEU og andre former for kompetenceudvikling.

2.2.2 Kvalitative interview

Der er blevet gennemført i alt 20 interviews med virksomhedsrepræsentanter, der repræsenterer virksomheder af forskellig størrelse og branche.

Virksomhederne er udvalgt på baggrund af surveyen og blandt virksomheder, der har svaret, at vi gerne må kontakte dem med henblik på opfølgende interview. Virksomhederne er desuden udvalgt, så de fordeler sig på deres besvarelser af, om de har erfaring med at bruge offentlig videregående VEU eller ej til faglærte medarbejdere og/eller medarbejdere med videregående uddannelse, og om de vurderer, at offentlig videregående VEU imødekommer virksomhedens kompetencebehov eller ej.

Interviewene har haft til formål at opnå dybere og bredere viden om virksomheders brug af og vurderinger af forskellige former for kompetenceudvikling med særlig henblik på videregående VEU. Herunder hvorfor virksomheder bruger eller ikke bruger videregående VEU, som de gør, og hvordan deres behov for kompetenceudvikling på videregående niveau dækkes og kan dækkes gennem offentlig videregående VEU og/eller andre former for kompetenceudvikling.

Interviewene er gennemført som kvalitative, semistrukturerede telefoninterview via Skype for Business, og de har været af en varighed på mellem 30 og 45 minutter. Der er udarbejdet en interviewguide til de kvalitative interviews, som har defineret interviewenes temaer. Temaerne har været styrende for de spørgsmål, der er stillet, men rækkefølgen, hvori temaerne belyses, kan variere fra interview til interview, ligesom de forskellige temaer kan få forskellig vægtning, alt efter hvor meget den enkelte virksomhedsrepræsentant har at sige om hvert tema. Dette er afhængigt af, hvilke erfaringer den enkelte virksomhedsrepræsentant har haft med offentlig videregående VEU, og hvad og hvor meget der har været at fortælle om virksomhedens kompetenceudviklingspraksis. Analysen afspejler ovennævnte forhold i og med, at der er flere nuancer under de temaer, som har fyldt mest i interviewene.

Interviewene er optaget, og hvert interview er blevet transskriberet. Analysen er gennemført på baggrund transskriptionerne. De citater, som er medtaget i teksten, er transskriberet ordret. I citaterne anvendes almindelige parenteser til at angive, at der er taget ord ud af citatet: (...). Dette gøres typisk, hvis interviewet har bevæget sig ud ad en tangent, eller for at gøre citatet kortere. Kantede parenteser anvendes for at tydeliggøre betydningen af evt. tvetydige formuleringer og for at anonymisere citater, således at fx sted- og personnavne erstattes af en generisk betegnelse [...].

2.3 Opbygning af rapport

Rapporten består af syv kapitler ud over denne indledning.

I kapitel 3 til 5 undersøges de private virksomheders brug og vurderinger af offentlig videregående VEU.

Kapitel 3 Deltagelse i kompetenceudvikling belyser, hvilke forskellige former for kompetenceudvikling med særligt henblik på offentlig videregående VEU til faglærte medarbejdere og medarbejdere med videregående uddannelse de private virksomheder bruger, i hvilken grad de bruger dem, samt deres begrundelser for at bruge dem.

Kapitel 4 Vurderinger af forskellige former for kompetenceudvikling belyser virksomhedernes vurderinger af, dels hvorvidt forskellige former for kompetenceudvikling imødekommer deres behov for kompetencer på videregående niveau, dels hvorvidt forskellige måder at tilrettelægge kompetenceudviklingen på imødekommer deres behov.

Kapitel 5 Forhold af betydning belyser, hvordan strukturelle forhold som branche, virksomhedsstørrelse, region, rekrutteringssituation samt adgang til kompetencefonde har betydning for virksomhedernes brug af offentlig videregående VEU, og hvordan virksomhedsspecifikke forhold som planlægning af efteruddannelse, medarbejdernes vilkår for deltagelse, prioritering af efteruddannelse og kendskab til offentlig videregående VEU har betydning for virksomhedernes brug af offentlig videregående VEU.

I kapitel 6 til 9 undersøges virksomhedernes kompetenceudviklingspraksis- og kultur bredt set.

Kapitel 6 Virksomheders behov for, overblik over og kendskab til efteruddannelse belyser virksomhedernes vurderinger af behov for kompetenceudvikling blandt medarbejderne, deres overblik over medarbejdernes behov for efteruddannelse samt deres kendskab til forskellige efteruddannelses-tilbud.

Kapitel 7 Virksomheders planlægning af kompetenceudvikling belyser virksomhedernes vurderinger af håndteringen af arbejdet med kompetenceudvikling, herunder de organisatoriske tiltag, virksomhederne gør sig. Derudover belyses, hvem der tager initiativ til efteruddannelse, hvordan ansvaret for initiativ til kompetenceudvikling fordeles mellem medarbejdere og ledelse, samt hvordan virksomhederne dækker deres kompetencebehov.

Kapitel 8 Virksomheders prioritering af kompetenceudvikling belyser virksomhedernes vurderinger af forskellige forhold, der kan sige noget om, hvordan og hvornår virksomheder prioriterer kompetenceudvikling, herunder om ledelsen opfordrer til og prioriterer efteruddannelse, om efteruddannelse er noget, alle medarbejdere bør deltage i, og om virksomheden er optaget af transfer.

Kapitel 9 Virksomheders vilkår for efteruddannelse belyser virksomhedernes vurderinger af vilkårene for efteruddannelse i virksomhederne, med hensyn til hvor attraktive rammerne er for medarbejderne, når det gælder medarbejdernes muligheder for at deltage i efteruddannelse i arbejdstiden, dækning af udgifter til efteruddannelse og arbejdsmæssig aflastning i forbindelse med efteruddannelse.

2.4 Bemanding

Projektet er gennemført af følgende konsulenter fra EVA's enhed for voksen- og efteruddannelse:

- Chefkonsulent Michael Andersen (projektleder)
- Seniorkonsulent Stine Ny Jensen
- Seniorkonsulent Yakup Bas
- Konsulent Emilie Schram.

3 Deltagelse i kompetenceudvikling

I dette kapitel belyses, hvilke forskellige former for kompetenceudvikling de private virksomheder bruger, i hvilken grad de bruger dem, samt deres begrundelser for at bruge dem. På den måde har dette kapitel til hensigt at belyse, hvornår og hvorfor de private virksomheder vælger offentlig videregående VEU og/eller andre former for kompetenceudvikling som fx private kurser eller intern uddannelse.

På baggrund af surveyen, der er gennemført blandt private virksomheder, gennemgår vi virksomhedernes brug af fem forskellige former for kompetenceudvikling:

- Sidemandsoplæring
- Kurser på arbejdspladsen afholdt af egne medarbejdere
- Specifikt tilrettelagte kurser, hvor virksomheden betaler den fulde pris, og som afholdes af erhvervsakademier, professionshøjskoler og/eller universiteter (IDV)
- Kurser afholdt af private udbydere
- Offentlig videregående voksen- og efteruddannelse (videregående VEU).

På baggrund af interviewundersøgelsen gennemført blandt 20 private virksomheder, som har deltaget i surveyen, udfolder vi virksomhedernes begrundelser for til- og fravalg af de forskellige former for kompetenceudvikling.

I det kvantitative datamateriale er virksomhedernes brug af forskellige former for kompetenceudvikling delt op, i forhold til om det er medarbejdere med en erhvervsuddannelse (faglærte medarbejdere) eller medarbejdere med en videregående uddannelse. I det kvalitative datamateriale differentieres der mellem de to medarbejdergrupper, når der er fremhævet en forskel mellem dem.

3.1 Virksomhedernes deltagelse i forskellige former for kompetenceudvikling

De private virksomheder er i spørgeskemaundersøgelsen blevet bedt om at angive, hvilke former for kompetenceudvikling de har brugt til en eller flere af deres medarbejdere det seneste år. I tabel 3.1 ses, i hvilken grad virksomhederne har brugt de forskellige former for kompetenceudvikling til hhv. faglærte medarbejdere og medarbejdere med videregående uddannelse.

TABEL 3.1

Har I inden for det seneste år brugt følgende former for kompetenceudvikling for en eller flere af jeres medarbejdere?

	Andelen af virksomheder med medarbejdere med faglært baggrund (n = 1.867)	Andelen af virksomheder med medarbejdere med videregående uddannelse (n = 1.938)
... sidemandsoplæring?	85 %	76 %
... kurser på arbejdspladsen afholdt af egne medarbejdere?	61 %	58 %
... specifikt tilrettelagte kurser mv., hvor I betaler den fulde pris, og som afholdes af erhvervsakademier, professionshøjskoler og/eller universiteter (IDV)?	34 %	35 %
... kurser afholdt af private udbydere (kan være på jeres arbejdsplads eller hos de private udbydere)?	59 %	60 %
... offentlig videregående voksen- og efteruddannelse, herunder akademi-, diplom- og masteruddannelser?	32 %	29 %

Kilde: Survey gennemført blandt private virksomheder, EVA.

Note: Bemærk, at der er overlap mellem de to grupper, for så vidt at flertallet af virksomheder både har ansat faglærte medarbejdere og medarbejdere med en videregående uddannelse. Med dette in mente skal evt. forskelle i virksomhedernes besvarelser i forhold til brug af forskellige former for kompetenceudvikling tolkes med forbehold for, at det kan være svært for virksomheder at tage stilling til medarbejdernes uddannelsesbaggrund i forbindelse med en eller flere kompetenceudviklingsaktiviteter og -former.

Tabel 3.1 viser, at den mest anvendte form for kompetenceudvikling er sidemandsoplæring, som fire ud af fem virksomheder har anvendt det seneste år, mens kurser på arbejdspladsen afholdt af egne medarbejdere og private kurser har været anvendt af omkring tre ud af fem virksomheder. I forhold til disse former for kompetenceudvikling blev de offentlige tilbud brugt noget mindre. Det var således omkring hver tredje virksomhed, der inden for det seneste år havde gjort brug af hhv. offentlig videregående VEU⁴ eller indtægtsdækket virksomhed (IDV) afholdt af erhvervsakademier, professionshøjskoler og/eller universiteter.

Tabellen viser også, at virksomhedernes brug af forskellige former for kompetenceudvikling i forhold til hhv. de faglærte medarbejdere og medarbejdere med en videregående uddannelse ligner hinanden, dog bruger virksomhederne i lidt højere grad sidemandsoplæring i forhold til de faglærte medarbejdere. Det er ligeledes en gennemgående pointe fra de kvalitative interviews, at virksomhederne langt hen ad vejen tilbyder begge medarbejdergrupper samme kompetenceudvikling inden for virksomheden.

4 Bemærk, at disse andele er baseret på surveyresultater, hvor virksomhederne er blevet bedt om at angive, om de har brugt videregående VEU inden for det seneste år. Resultaterne er højere, end de andele vi fandt i registeranalyserne i forbindelse med rapporten om aktiviteten på videregående VEU (EVA, 2020), hvor hver 7. virksomhed (15 %) havde brugt videregående VEU inden for det seneste år. En stor del af forskellen kan dog tilskrives forskelle i populationsafgrænsningerne. I surveyen er populationen afgrænset til virksomheder med *minimum fem ansatte i målgruppen for videregående VEU*, dvs. minimum en ungdomsuddannelse. I aktivitetsanalyserne (EVA, 2020) var populationen afgrænset til virksomheder med *minimum én ansat i målgruppen for videregående VEU*, dvs. minimum en ungdomsuddannelse. For at validere virksomhedernes besvarelser i surveyen har vi lavet registeranalyser af brugen af videregående VEU blandt de virksomheder, der indgår i surveyen. Analyserne viser, at 32 % af virksomhederne havde brugt videregående VEU i løbet af 2018. Vi vurderer derfor, at resultaterne i surveyen afspejler virksomhedernes reelle brug af videregående VEU.

Blandt de virksomhedsrepræsentanter, vi har interviewet, er det et dominerende perspektiv, at valget af kompetenceudviklingsform primært er styret af, hvilket kompetencebehov virksomhederne skal have opfyldt, og deres vurdering af, hvem eller hvad der bedst er i stand til at imødekomme dette behov. Virksomhedens behov kan både være knyttet til de opgaver, der skal løses her og nu, men kan også være rettet mod opgaver, der skal løses i fremtiden eller være knyttet til en efterspørgsel eller et ønske fra den enkelte medarbejder.

3.1.1 Offentlig videregående VEU

I interviewene fremlægger virksomhedsrepræsentanterne forskellige begrundelser for, at virksomhederne har henholdsvis valgt og fravalgt at bruge offentlig videregående VEU.

I interviewundersøgelsen er der flere eksempler på, at virksomhederne har valgt at bruge offentlig videregående VEU, fordi de har haft en medarbejder, der har ytret et ønske om det. I de interviews, EVA har gennemført, er det medarbejdere med en videregående uddannelse, der har ytret et ønske om at deltage i offentlig videregående VEU. I interviewene fortæller repræsentanterne, at medarbejderens initiativ til at deltage i offentlig videregående VEU både kan være knyttet til et ønske om en personlig og/eller faglig udvikling. Hvad medarbejderne ifølge virksomhedsrepræsentanterne blandt andet lægger vægt på er, at medarbejderne ved deltagelse i offentlig videregående VEU får et uddannelsesbevis på de kompetencer, de tilegner sig, og derved øger deres "markedsværdi" i forhold til deres videre karriere. At lade medarbejdere deltage i offentlig videregående VEU beskrives af virksomhedsrepræsentanterne som en måde, hvorpå virksomhederne kan fastholde attraktive medarbejdere og "skille sig ud fra den grå masse", som en beskriver det.

I interviewene har der også været eksempler på, at ledelsen har taget initiativ til at bruge offentlig videregående VEU, fx i forbindelse med et kollektivt kompetenceløft af en medarbejdergruppe. En virksomhedsrepræsentant fortæller, at han vælger at kompetenceudvikle sig selv og sine medarbejdere gennem offentlig videregående VEU, fordi det er bredt teoretisk velfunderet.

Interviewundersøgelsen viser, at nogle virksomhedsrepræsentanter fremhæver muligheden for økonomisk støtte som en fordel ved offentlig videregående VEU, men ingen af repræsentanterne i interviewene giver udtryk for, at støtten er det afgørende for valget af offentlig videregående VEU, det er kompetencebehovet, der er det afgørende.

Virksomhedsrepræsentanternes har flere begrundelser for at fravælge offentlig videregående VEU. Nogle virksomhedsrepræsentanter fortæller, at offentlig videregående VEU er for akademisk til deres medarbejdergruppe, andre, at det ikke er lykkedes dem at finde kurser inden for offentlig videregående VEU, der har passeret til det, de har skulle bruge, og atter andre fortæller, at de har en oplevelse af, at offentlig videregående VEU alene tilbyder at dække virksomhedernes mere generelle og basale kompetencebehov, og at udbyderne af offentlig videregående VEU ikke er så gode til at målrette kurser efter virksomhedernes mere specifikke behov, hvorfor de vurderer, at offentlig videregående VEU i nogle tilfælde ikke giver medarbejderne de relevante kompetencer. Således udtaler en virksomhedsrepræsentant:



[Offentlig videregående] VEU vil være alt for langt væk fra vores konkrete verden til, at det vil være effektivt.

Virksomhedsrepræsentant

Enkelte virksomhedsrepræsentanter tilkendegiver at have en forestilling om, at offentlig videregående VEU er på et lavere niveau end det private.

Et dominerende perspektiv blandt virksomhedsrepræsentanterne er, at de har fravalgt at bruge offentlig videregående VEU, fordi de ikke har haft kendskab til mulighederne inden for offentlig videregående VEU. Virksomhedsrepræsentanter fortæller i den sammenhæng, at de private kurser i udgangspunktet er nemmere at komme i gang med, fordi de i højere grad opsøger virksomheden og er meget bedre til at markedsføre sig selv. Fx fortæller en virksomhedsrepræsentant:



Det private er meget bedre til at ramme, også ved tilbud. Det offentlige går jo ikke ud og pusher. Det er mere med pull. Der skal du selv opsøge det.

Virksomhedsrepræsentant

De virksomhedsrepræsentanter i interviewundersøgelsen, som oplever at have et godt kendskab til offentlig videregående VEU, fortæller blandt andet, at de jævnligt hører fra den lokale udbyder og beskriver samarbejdet med dem som godt og en kilde til viden om muligheder.

Nogle repræsentanter fortæller, at de har tradition for at bruge private kurser, der er tilknyttet deres branche, eller at de via deres branche allerede betaler til private kurser, og derfor fastholder brugen af dem fremfor at afsøge muligheder i det offentlige.

3.1.2 Sidemandsoplæring

I interviewene er der virksomhedsrepræsentanter, som fortæller, at de i særlig udbredt grad bruger sidemandsoplæring til kompetenceudvikling af faglærte medarbejdere. Det begrundes blandt andet med, at nogle af de kompetencer, som de faglærte har brug for for at kunne løse nye opgaver, ikke kræver en særlig teoretisk indføring.

I interviewene er der virksomhedsrepræsentanter, som fortæller, at de vælger at bruge sidemandsoplæring, når de skal oplære nye medarbejdere, eller når de har en medarbejder eller medarbejdergruppe, som har brug for opkvalificering i forhold til praksisnær opgaveløsning. En virksomhedsrepræsentant fortæller fx:



Vi har set, at det rent faktisk er det, der virker bedst. Fordi det er så konkret, det vi skal bruge. Hvis det begynder at komme tættere på produkt og dagligdag og tilpasning til lige præcis det, vi laver, så er det simpelthen for svært for udenforstående at sætte sig ind i.

Virksomhedsrepræsentant

3.1.3 Kurser på arbejdspladsen afholdt af egne medarbejdere

I interviewundersøgelsen fortæller virksomhedsrepræsentanter, at de vælger at bruge interne kurser afholdt af egne medarbejdere, når de har en medarbejder eller medarbejdergruppe, som har en særlig viden, eller som har været på kursus og har tilegnet sig ny viden, der også er til gavn for andre ansatte.

Nogle virksomhedsrepræsentanter fortæller, at de kompetenceudvikler deres medarbejdere gennem deres koncern eller organisation, hvor der er et større udbud af online uddannelsesforløb/kurser. Andre virksomhedsrepræsentanter fortæller, at de kompetenceudvikler deres medarbejdere gennem interne uddannelsesforløb.

Virksomhedsrepræsentanter fra større virksomheder fortæller, at de dækker deres behov for kompetenceudvikling ved at have en medarbejder til at stå for at lave en række interne kursusforløb.

En udbredt begrundelse for at vælge kurser afholdt af egne medarbejdere er, at virksomheden ligger inde med en stor fag- og virksomhedsspecifik viden, som ikke nødvendigvis findes bedre i eksternt regi. En virksomhedsrepræsentant fortæller fx:



Det er jo der, hvor det er meget fagspecifikt, hvor vi ikke kan gå ud og få en ekstern udbyder, og hvor vi ligger inde med den viden selv.

Virksomhedsrepræsentant

3.1.4 Specifikt tilrettelagte kurser (IDV)

Virksomhedsrepræsentanter fortæller i interviewene, at de vælger IDV-kurser, når de har et ønske om at få undervisningen specifikt tilrettelagt efter deres behov og/eller modtage undervisning på et lukket hold fx på virksomheden i arbejdstiden. I interviewene er der også eksempler på, at virksomhederne vælger IDV-kurser, fordi de ønsker at give deres medarbejder et uddannelsesbevis. En virksomhedsrepræsentant beskriver, hvorfor han fravælger offentlig videregående VEU til fordel for specifikt tilrettelagte kurser:



Jeg tror ikke på det der med one size fits all. Jeg tror ikke på det. Det er en nødløsning.

Virksomhedsrepræsentant

3.1.5 Kurser afholdt af private udbydere

I interviewundersøgelsen fortæller virksomhedsrepræsentanter, at når virksomhederne foretrækker private kurser, hænger det dels sammen med, at de har tradition for og gode erfaringer med at efteruddanne deres medarbejdere via de samme branchespecifikke kursusudbydere, dels at de private udbydere kan tilbyde nogle meget skræddersyede løsninger. Dertil fortæller nogle virksomhedsrepræsentanter, at de via deres branche allerede betaler til en række private kurser, hvorfor de i første omgang skeler til dem.

Nogle virksomhedsrepræsentanter fortæller, at de får private kurser afholdt af deres leverandører, og at de den vej igennem får nye kompetencer ind i virksomheden. Nogle repræsentanter fortæller, at de sommetider hiver eksterne konsulenter fra private udbydere ind, fx når kompetencerne i huset generelt trænger til en "opgradering", eller hvis der er kommet ny lovgivning på deres område. Det kan også være i form af rådgivning og sparring i forhold til kompetenceudvikling. En virksomhedsrepræsentant fortæller fx, hvordan de bruger eksterne konsulenter som en slags kritisk rådgiver, fx til at gå processer eller funktioner i virksomheden igennem med henblik på at identificere områder, de kan optimere på, også i forhold til kompetenceudvikling.



De laver lidt sådan noget konsulentarbejde i form af noget undersøgende analyse (...). Vi kan jo godt gå og synes, at vi har et system, der virker, men det er nogle gange sundt at få nogen til at se på, jamen er det så den rigtige måde, og har vi nogle mennesker, der skal uddannes anderledes, for at produktionen kan køre.

Virksomhedsrepræsentant

4 Vurderinger af forskellige former for kompetenceudvikling

I dette kapitel belyser vi, hvorvidt og hvordan de private virksomheder vurderer, at offentlig videregående VEU såvel som andre former for kompetenceudvikling imødekommer deres behov.

I kapitlet undersøges og analyseres både virksomhedernes vurderinger af, hvorvidt forskellige former for kompetenceudvikling imødekommer deres *behov for kompetencer* på videregående niveau, samt deres vurderinger af, hvorvidt forskellige måder at *tilrettelægge* kompetenceudviklingen på imødekommer deres behov.

Analyserne i kapitlet er baseret på data fra både survey og interviewundersøgelse.

4.1 Virksomhedernes vurderinger af, hvorvidt forskellige former for kompetenceudvikling imødekommer deres behov

Virksomhederne er blevet spurgt ind til deres vurderinger af, hvorvidt sidemandsoplæring, kurser på arbejdspladsen afholdt af egne medarbejdere, specifikt tilrettelagte kurser, som afholdes af erhvervsakademier, professionshøjskoler og/eller universiteter (IDV), kurser afholdt af private udbydere og offentlig videregående VEU imødekommer deres kompetencebehov på videregående niveau. Som det fremgår af tabel 5.1 nedenfor, er virksomhederne mest positive i deres vurderinger af de former for kompetenceudvikling, de selv står for, mens de er mindst positive i deres vurderinger af offentlig videregående VEU.

TABEL 4.1

I hvilken grad vurderer du, at følgende former for kompetenceudvikling imødekommer jeres virksomheds behov for kompetencer på videregående niveau?

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke
... sidemandsoplæring?	45 %	33 %	9 %	5 %	8 %
... kurser på arbejdspladsen afholdt af egne medarbejdere?	32 %	35 %	14 %	10 %	10 %
... specifikt tilrettelagte kurser mv., hvor I betaler den fulde pris, og som afholdes af erhvervsakademier, professionshøjskoler og/eller universiteter?	17 %	33 %	19 %	14 %	16 %
... kurser afholdt af private udbydere (kan være på jeres arbejdsplads eller hos de private udbydere)?	26 %	38 %	16 %	9 %	11 %
... offentlig videregående voksen- og efteruddannelse, herunder akademi-, diplom- og masteruddannelser?	14 %	28 %	22 %	19 %	18 %

Kilde: Survey gennemført blandt private virksomheder, EVA.
Note: n = 2.248.

Tabellen viser, at 78 % af virksomhederne vurderer, at sidemandsoplæring i høj eller i nogen grad imødekommer deres behov for kompetencer på videregående niveau, mens det tilsvarende tal er 67 % med hensyn til de kurser, de selv afholder på arbejdspladsen med deres egne medarbejdere. Private kurser vurderes også relativt positivt, idet 64 % af virksomhederne vurderer, at de i høj eller i nogen grad imødekommer deres behov for kompetencer på videregående niveau.

Tabellen viser også, at IDV og offentlig videregående VEU vurderes mindre positivt. Her svarer hhv. 50 % og 42 % af virksomhederne, at det i høj eller i nogen grad imødekommer deres behov for kompetencer på videregående niveau.

4.1.1 Hvordan offentlig videregående VEU imødekommer virksomhedernes behov

Blandt de virksomhedsrepræsentanter i interviewundersøgelsen, som har haft medarbejdere, som har deltaget i offentlig videregående VEU, er der generelt set positive erfaringer med, at offentlig videregående VEU har imødekommet virksomhedens behov.

Virksomhedsrepræsentanter vurderer, at offentlig videregående VEU imødekommer virksomhedernes behov, når virksomheden har efterspurgt en teoretisk viden og generelle og mere grundlæggende kompetencer, der har ligget uden for deres egen "faglighed", fx kompetencer inden for projektledelse. Således fortæller en virksomhedsrepræsentant:



Det er sjældent, vi går ud og køber uddannelse udenfor. Så handler det mere om noget ledelse eller noget, der ikke ligger i den faglighed, vi arbejder med.

Virksomhedsrepræsentant

Interviewene viser samtidig, at virksomhedsrepræsentanter vurderer, at offentlig videregående VEU ikke kan imødekomme virksomhedens branchespecifikke, specialiserede og/eller praksisnære

kompetencebehov, og flere repræsentanter peger i den sammenhæng på, at hvis offentlig videregående VEU var i stand til i højere grad at målrette kursusindhold efter virksomhedernes virkelighed og branche, ville der være potentiale for mere brug.

4.1.2 Hvordan sidemandsoplæring imødekommer virksomhedernes behov

I interviewundersøgelsen er der flere eksempler på, at virksomhedsrepræsentanter er begejstrede for sidemandsoplæring og vurderer, at sidemandsoplæring i høj grad imødekommer virksomhedernes behov for kompetenceudvikling. En virksomhedsrepræsentant fortæller fx således:



Ud fra en virksomheds betragtning så imødekommer det i nærheden af 100 procent, fordi du får overført en medarbejders kompetencer til en anden. (...) man er jo trænet i lige præcis det, som man har brug for, lige præcis den maskine eller den funktion. (...) Altså erfaringsmæssigt, når vi har købt maskiner, så har jeg jo haft folk på eksterne kurser, hvor de skulle lære at finde ud af, hvordan man gør ... Og min 100 procent erfaring er, at det allerbedste er at foretage det i ens egen virksomhed, altså i virksomheden on-site.

Virksomhedsrepræsentant

Som det også fremgår af citatet her, så oplever virksomhedsrepræsentanter, at medarbejderne gennem sidemandsoplæring bliver trænet i lige præcis den maskine eller den funktion, de skal arbejde med inden for virksomheden.

4.1.3 Hvordan kurser på arbejdspladsen afholdt af egne medarbejdere imødekommer virksomhedernes behov

Interviewundersøgelsen viser, at virksomhedsrepræsentanter vurderer, at kurser på arbejdspladsen afholdt af egne medarbejdere imødekommer virksomhedernes behov for branche- og/eller fagspecifikke kompetencer. Det er således repræsentanternes oplevelse, at den viden og de kompetencer, medarbejderne tilegner sig gennem de interne kurser, er direkte knyttet an til virksomhedens virkelighed og praksis. Nogle virksomhedsrepræsentanter vurderer tilmed, at kurser på arbejdspladsen afholdt af egne medarbejdere imødekommer virksomhedens behov, fordi undervisningen i højere grad knytter an til virksomhedens værdier og kultur. Flere virksomhedsrepræsentanter giver udtryk for, at når det er egne medarbejdere, der afholder kurser, så er kurserne "gennemsyret af virksomhedens DNA", som en repræsentant kalder det, og det er noget, nogle virksomheder lægger meget vægt på.

4.1.4 Hvordan specifikt tilrettelagte kurser (IDV) imødekommer virksomhedernes behov

I interviewene vurderer virksomhedsrepræsentanter, at når virksomheden efterspørger kompetenceudviklingsbehov, der er målrettet deres virksomhed, så kan IDV-kurser langt hen af vejen imødekomme dette behov. Nogle virksomhedsrepræsentanter fortæller, at de foretrækker at få eksterne til at afholde kurser, fordi det blandt andet imødekommer virksomhedens behov for at få nye og andre perspektiver ind i virksomheden og er en mere professionel tilgang i modsætning til, hvis de var afholdt af egne medarbejdere.

4.1.5 Hvordan kurser afholdt af private udbydere imødekommer virksomhedernes behov

Interviewundersøgelsen viser, at virksomhedsrepræsentanter vurderer, at når deres virksomhed efterspørger branche- og/eller fagspecifikke kompetencer, så er de private udbydere i stand til at imødekomme disse behov. Flere virksomhedsrepræsentanter begrundede dette med, at det i forbindelse med det private udbud er nemt at have en dialog om kursets indhold og relevans i forhold til, hvad virksomheden i øvrigt arbejder med eller har fokus på. Nogle virksomhedsrepræsentanter vurderer, at tilvalget af de private kurser er en måde, hvorpå virksomhederne kan "følge med branchen". Således oplever virksomhedsrepræsentanter, at de branchespecifikke kurser, de vælger, er opdateret i forhold til de krav, virksomheden er underlagt. Et gennemgående perspektiv blandt repræsentanterne er, at de vurderer, at styrkerne ved de private kurser er, at de er fagligt relevante, og at de, der underviser på kurserne, er godt inde i faget – derfor oplever de, at det er en kompetenceudviklingsform, der imødekommer deres behov. En virksomhedsrepræsentant siger fx:



Det har helt klart den styrke, at det taler direkte ind i det, som vi laver. Som er vores metier. Underviserne derfra er selv tidligere bankfolk. De har en holdning til, at når underviseren har været deroppe i 5-6-7 år, så skal de gerne ud i banksektoren eller finanssektoren igen. Og få brændt noget rust af. Så det fungerer rigtigt godt. Og det er netop det der med, at det taler direkte ind i vores metier.

Virksomhedsrepræsentant

En virksomhedsrepræsentant vurderer, at fordi de private udbydere ikke er underlagt officielle rammebegrænsninger, bliver blandt andet kreativiteten større, og hvad de private kan tilbyde bliver alene et spørgsmål om, hvor meget virksomhederne vil betale.

4.2 Virksomhedernes vurderinger af, hvorvidt forskellige former for kompetenceudvikling er *tilrettelagt* på måder, der imødekommer virksomhedernes behov

Virksomhederne er blevet spurgt ind til deres vurderinger af, hvorvidt sidemandsoplæring, kurser på arbejdspladsen afholdt af egne medarbejdere, specifikt tilrettelagte kurser, som afholdes af erhvervsakademier, professionshøjskoler og/eller universiteter (IDV), kurser afholdt af private udbydere og offentlig videregående VEU er tilrettelagt på måder, der imødekommer deres kompetencebehov på videregående niveau.

Som det fremgår af tabel 4.2 nedenfor, er virksomhederne mest positive i deres vurderinger af de former for kompetenceudvikling, de selv står for, mens de er mindst positive i deres vurderinger af offentlig videregående VEU. Billedet ligner altså det, vi så i forbindelse med spørgsmålet om, hvorvidt de forskellige former for kompetenceudvikling dækkede virksomhedernes behov for kompetencer.

TABEL 4.2

I hvilken grad vurderer du, at nedenstående typer af kompetenceudvikling er tilrettelagt på en måde, der imødekommer virksomhedens behov?

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke
... sidemandsoplæring?	56 %	25 %	6 %	3 %	10 %
... kurser på arbejdspladsen afholdt af egne medarbejdere?	42 %	30 %	9 %	7 %	12 %
... specifikt tilrettede kurser mv., hvor I betaler den fulde pris, og som afholdes af erhvervsakademier, professionshøjskoler og/eller universiteter?	16 %	31 %	22 %	11 %	20 %
... kurser afholdt af private udbydere (kan være på jeres arbejdsplads eller hos de private udbydere)?	24 %	39 %	16 %	7 %	15 %
... offentlig videregående voksen- og efteruddannelse, herunder akademi-, diplom- og masteruddannelser?	9 %	27 %	25 %	15 %	23 %

Kilde: Survey gennemført blandt private virksomheder, EVA.

Note: n = 2.248. I forbindelse med spørgsmålet blev det oplyst, at "Kompetenceudvikling kan tilrettelægges forskelligt fx med hensyn til tid, sted og varighed".

Tabellen viser, at 81 % af virksomhederne vurderer, at sidemandsoplæring i høj eller i nogen grad er tilrettelagt på måder, der imødekommer deres behov, mens det tilsvarende tal er 72 % med hensyn til de kurser, de selv afholder på arbejdspladsen med deres egne medarbejdere. De høje tal er måske ikke overraskende i lyset af, at det er deres egen måde at tilrettelægge kompetenceudviklingen på, de her vurderer.

Men det ses også, at private kurser vurderes relativt positivt, idet 63 % af virksomhederne vurderer, at de i høj eller i nogen grad er tilrettelagt på måder, der imødekommer deres behov, mens IDV og offentlig videregående VEU vurderes mindre positivt. Her svarer hhv. 47 % og 36 % af virksomhederne, at det i høj eller i nogen grad er tilrettelagt på måder, der imødekommer deres behov.

4.2.1 Tilrettelæggelse af offentlig videregående VEU

Virksomhedsrepræsentanter i interviewene vurderer, at offentlig videregående VEU er mindre fleksibelt og tilgængeligt end for eksempel private kurser og interne kurser, og forklarer det blandt andet med, at offentlig videregående VEU er underlagt nogle rammebegrænsninger, bekendtgørelser og vejledninger, som der skal leves op til, og som gør det besværligt eller uhensigtsmæssigt i forhold til at imødekomme virksomheders behov for kompetencer.

Nogle virksomhedsrepræsentanter fortæller, at de i første omgang havde tilmeldt sig et kursusforløb i regi af offentlig videregående VEU, men pga. aflysning valgte en privat udbyder i stedet for. Således fortæller en virksomhedsrepræsentant:



Du skal være x antal elever, før holdet starter. Det er én af de andre ting, som har været demotiverende. Det har været at når vi så har valgt at sige: nå, men så smider vi folk på noget af det offentlige, så er der en del af kurserne, der ikke starter, fordi der ikke er nok tilmeldte. Og så planlagde vi det, og så kunne det ikke lade sig gøre alligevel. Og der gennemfører det private typisk uddannelserne alligevel.

Virksomhedsrepræsentant

Nogle af de virksomhedsrepræsentanter, som har deltaget i interviewundersøgelsen, efterlyser, at kurser inden for offentlig videregående VEU kan tilrettelægges, så de finder sted på virksomheden, og at varigheden af kurset i højere grad bliver afstemt i forhold til virksomhedens kompetenceudviklingsbehov. Repræsentanter peger på, at offentlig videregående VEU indebærer længere kursusforløb og efterlyser muligheder for at ”plukke det ud” fra kurserne, de har behov for. Nogle virksomhedsrepræsentanter peger på, at det for dem ville være attraktivt, hvis nogle kurser inden for offentlig videregående VEU blev tilrettelagt som online undervisning.

4.2.2 Hvordan sidemandsoplæring er tilrettelagt, så det imødekommer virksomhedernes behov

I interviewundersøgelsen er der virksomhedsrepræsentanter, som vurderer, at sidemandsoplæring er en tilgængelig, fleksibel og ”effektiv” måde at kompetenceudvikle medarbejdere på, fordi den kan tilpasses både i forhold til tid, sted og varighed og i forhold til den enkelte medarbejders behov.

4.2.3 Hvordan kurser på arbejdspladsen afholdt af egne medarbejdere er tilrettelagt, så det imødekommer virksomhedernes behov

Interviewundersøgelsen viser, at flere virksomhedsrepræsentanter er begejstrede for den fleksibilitet og tilgængelighed, der er forbundet med interne kurser, hvor medarbejderne selv står for tilrettelæggelsen. De virksomhedsrepræsentanter, som i deres virksomhed har adgang til interne online kurser og uddannelser, beskriver, at der er en særlig stor fleksibilitet forbundet med disse. Nogle virksomhedsrepræsentanter fremhæver, at en styrke ved de interne online kursusforløb er, at de kan sætte kurset i gang, så snart der er et behov, frem for at de skal vente på, at en privat eller offentlig udbyder har tid til at gennemføre et kursus.

4.2.4 Hvordan specifikt tilrettelagte kurser (IDV) er tilrettelagt, så de imødekommer virksomhedernes behov

I interviewundersøgelsen vurderer virksomhedsrepræsentanter, at specifikt tilrettelagte kurser udbudt af det offentlige kan imødekomme virksomhedernes behov ved at give virksomhederne mulighed for at gennemføre kompetenceudviklingskurser fx på virksomheden og/eller i arbejdstiden. Det er et gennemgående perspektiv blandt repræsentanterne, at der ved IDV-kurser er mulighed for at gå i dialog om både tilrettelæggelse og indhold og dermed imødekomme virksomhedens behov for fleksibel tilrettelæggelse. Imidlertid peger virksomhedsrepræsentanter på, at det ved de specifikt tilrettelagte kurser kræver, at virksomhederne kan stille op med et helt hold, hvilket kan være en barriere, særligt for mindre virksomheder. Således fortæller en virksomhedsrepræsentant fra en mindre virksomhed fx:



Det kræver en kritisk masse af medarbejdere, og det har vi ikke. Jeg vil måske have tre-fire stykker, som har det behov, som vi kunne passe ind på et læringsforløb, og det svarer slet ikke overens med de ressourcer, der vil gå i det i forhold til at lave sidemandsoplæring. Så der har vi som virksomhed ikke kritisk masse til at gå ind og lave nogle virksomhedsspecifikke forløb inden for de læringsmål, der ligger.

Virksomhedsrepræsentant

4.2.5 Hvordan kurser afholdt af private udbydere er tilrettelagt, så det imødekommer virksomhedernes behov

I interviewundersøgelsen vurderer virksomhedsrepræsentanter, at kurser afholdt af private udbydere er forbundet med en særlig stor tilgængelighed og fleksibilitet, fordi de kan tilrettelægges på måder, der imødekommer virksomhedernes behov med hensyn til tid, sted og varighed. Nogle repræsentanter fremhæver blandt andet ved de branchespecifikke kurser, at virksomhederne kan sende medarbejdere afsted enkeltvis, og at de kan ”plukke” specifikke kurser eller faglige elementer ud alt efter kompetencebehov, men også alt efter hvor meget tid de har til at kompetenceudvikle medarbejdere.

5 Forhold af betydning for deltagelse

I dette kapitel gennemgår vi resultaterne af en række sammenhængsanalyser mellem brugen af forskellige former for kompetenceudvikling med særligt henblik på offentlig videregående VEU og en række strukturelle og virksomhedsspecifikke forhold, der kan have betydning for brugen. Dette kapitel skal således belyse, hvad der kendetegner de virksomheder, som bruger offentlig videregående VEU forholdsvis meget og forholdsvis lidt.

Analyserne i kapitlet er baseret på data fra EVA's survey gennemført blandt de private virksomheder samt registerdata. Registerdata er anvendt i forhold til at undersøge en række strukturelle forhold i virksomheden i forhold til branche, virksomhedsstørrelse og region.

Kapitlet er inddelt i to overordnede afsnit. Først undersøges sammenhængen mellem virksomhedernes brug af interne kurser, private kurser og videregående VEU og en række strukturelle forhold. Dernæst undersøges virksomhedernes brug af de tre former for kompetenceudvikling i forhold til en række virksomhedsspecifikke forhold.

5.1 Strukturelle forhold af betydning for deltagelse

Virksomheder i forskellige brancher eller med forskellige størrelser kan have forskellige behov eller muligheder for at bruge forskellige former for ekstern kompetenceudvikling. Der kan fx være brancher, hvor udbuddet af ekstern kompetenceudvikling i højere grad imødekommer virksomhedernes behov. Ligeledes kan større virksomheder have bedre muligheder end mindre virksomheder for at dække omkostninger i forbindelse med medarbejdernes deltagelse i ekstern kompetenceudvikling.

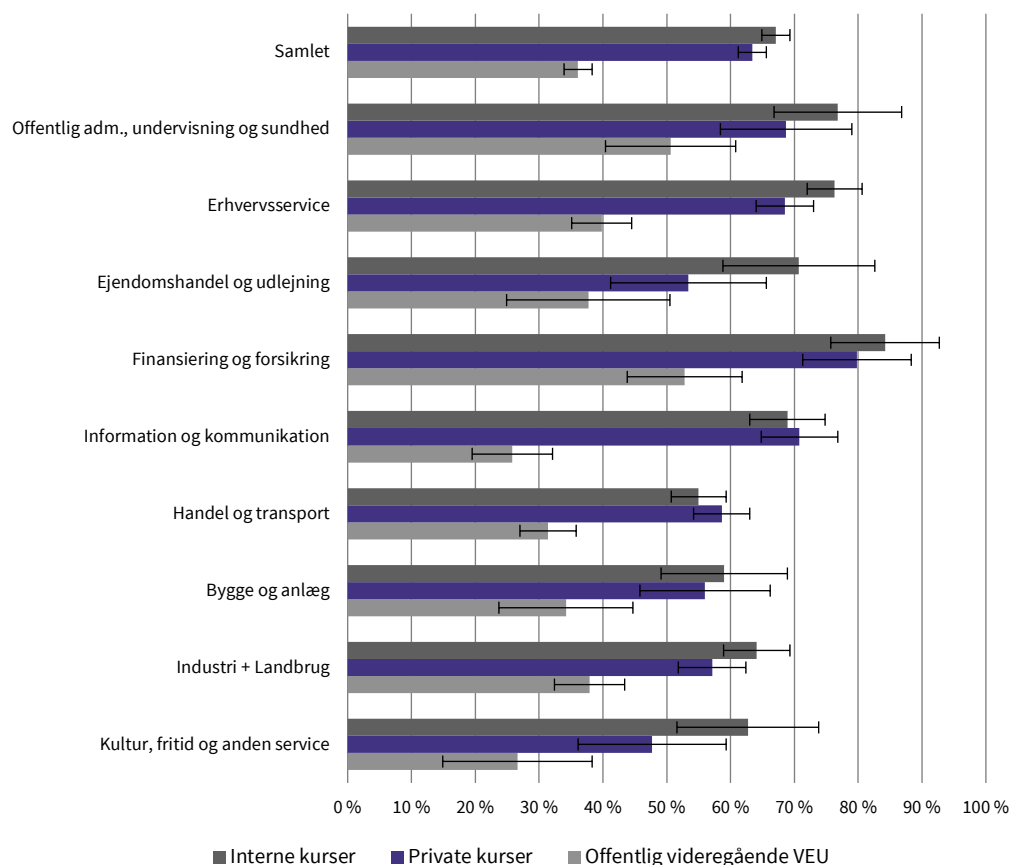
I de følgende afsnit belyser vi virksomhedernes brug af interne kurser, private kurser og offentlig videregående VEU fordelt på virksomhedernes branche, størrelse og beliggenhedsregion. Dertil undersøger vi, hvordan virksomheders rekrutteringssituation og adgang til kompetencefonde har betydning for deres brug og vurderinger af de tre typer af efteruddannelse.

5.1.1 Branche

Figur 4.1 viser brugen af de tre former for kompetenceudvikling i forskellige brancher. Figuren viser, at offentlig videregående VEU er den form for kompetenceudvikling, der bliver brugt mindst på tværs af alle brancher, mens private kurser er den mest anvendte form for kompetenceudvikling i næsten alle brancher. Figuren viser også, at der er branchespecifikke forskelle i brugen af kompetenceudvikling – både i forhold til forskelle i, hvor meget de bruger de forskellige former for kompetenceudvikling, og i forhold til, hvordan brugen af forskellige former for kompetenceudvikling fordeles sig i de forskellige brancher.

FIGUR 5.1

Estimater for brugen af interne kurser, private kurser og offentlig videregående VEU, fordelt på brancher med kontrol for andre strukturelle variable



Kilde: Survey gennemført blandt private virksomheder, EVA.

Note: Der er angivet et 95 %-konfidensinterval på søjlerne for at angive den statistiske usikkerhed på andelen. Bemærk, at vi har brugt betegnelsen "Offentlig administration, undervisning og sundhed" på samme måde som Danmarks Statistik, selvom surveyen kun omfatter private virksomheder.

Figuren viser, at 36 % af virksomhederne på tværs af alle brancher har anvendt offentlig videregående VEU i løbet af det seneste år. Når man ser på forskelle på tværs af de forskellige brancher, viser figuren, at brugen af offentlig videregående VEU er signifikant højere blandt virksomheder i to brancher:

- *Finansiering og forsikring*, hvor 53 % af virksomhederne har anvendt videregående VEU inden for det seneste år
- *Offentlig administration, undervisning og sundhed*, hvor 51 % af virksomhederne har anvendt videregående VEU inden for det seneste år.

Brugen af offentlig videregående VEU er derimod signifikant lavere blandt virksomhederne inden for to brancher:

- *Information og kommunikation*, hvor 26 % af virksomhederne har anvendt videregående VEU inden for det seneste år
- *Kultur, fritid og anden service*, hvor 27 % af virksomhederne har anvendt videregående VEU inden for det seneste år.

Figuren viser desuden, at 63 % af virksomhederne på tværs af alle brancher har anvendt *interne kurser* i løbet af det seneste år. Når man ser på forskelle på tværs af de forskellige brancher, viser figuren, at virksomheder inden for følgende brancher har et signifikant højere eller lavere brug af interne kurser:

- 80 % af virksomhederne inden for *Finansiering og forsikring* har anvendt interne kurser inden for det seneste år og har således i signifikant *højere* grad anvendt interne kurser sammenlignet med det samlede gennemsnit.
- 48 % af virksomhederne inden for *Kultur, fritid og anden service* har anvendt interne kurser inden for det seneste år og har således i signifikant *lavere* grad anvendt interne kurser sammenlignet med det samlede gennemsnit.

Figuren viser endvidere, at 67 % af virksomhederne på tværs af alle brancher har anvendt *private kurser* i løbet af det seneste år. Når man ser på forskelle på tværs af de forskellige brancher, viser figuren, at virksomheder inden for følgende brancher har et signifikant højere eller lavere brug af private kurser:

- 84 %, 76 % og 77 % af virksomhederne inden for hhv. *Finansiering og forsikring*, *Erhvervsservice* og *Offentlig administration, sundhed og uddannelse* har anvendt private kurser inden for det seneste år og har således i signifikant *højere* grad anvendt private kurser sammenlignet med det samlede gennemsnit.
- 55 % af virksomhederne inden for *Handel og transport* har anvendt private kurser inden for det seneste år og har således i signifikant *lavere* grad anvendt private kurser sammenlignet med det samlede gennemsnit.

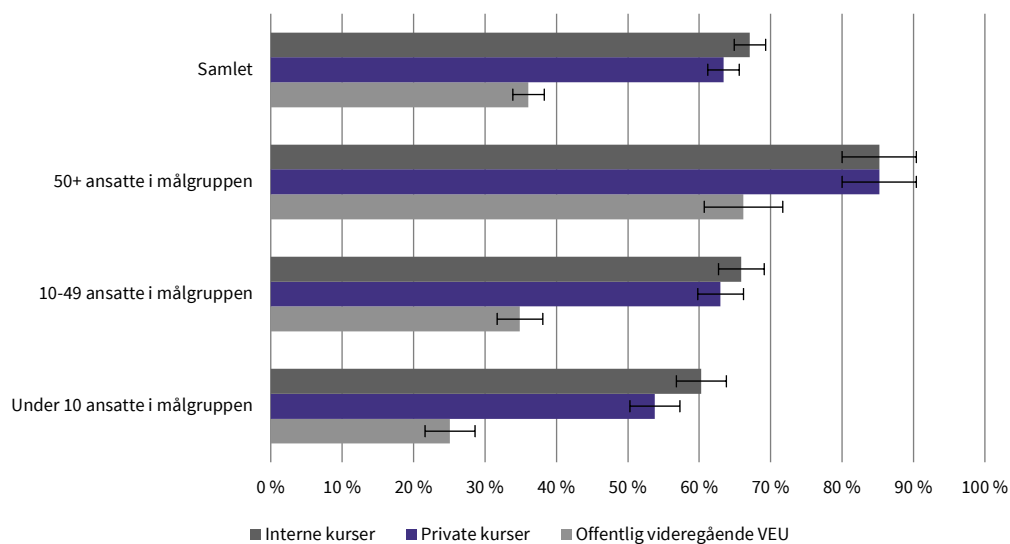
Når man ser på forskelle i brugen af de tre former for kompetenceudvikling inden for de forskellige brancher, er der en overordnet tendens til, at der inden for næsten alle brancher er en statistisk signifikant lavere grad af anvendelse af videregående VEU sammenlignet med private kurser og interne kurser. Men det ses også, at der er brancher som *Finansiering og forsikring*, der bruger mere end gennemsnittet af flere former for kompetenceudvikling, mens det modsatte også er tilfældet. Det sidste gælder fx *Kultur, fritid og anden service*, der både bruger offentlig videregående VEU og interne kurser mindre end gennemsnittet af alle brancher.

5.1.2 Virksomhedsstørrelse

Figur 4.2 viser brugen af forskellige former for kompetenceudvikling i virksomheder med forskellige virksomhedsstørrelser. Virksomhedsstørrelse er målt i forhold til antal ansatte i målgruppen for offentlig videregående VEU.

FIGUR 5.2

Estimer for brugen af interne kurser, private kurser og offentlig videregående VEU, fordelt på virksomhedsstørrelse med kontrol for andre strukturelle variable



Kilde: Survey gennemført blandt private virksomheder, EVA.

Note: Der er angivet et 95 %-konfidensinterval på søjlerne for at angive den statistiske usikkerhed på andelen.

Figur 4.2 viser, at der er en stærk sammenhæng mellem virksomhedsstørrelse og brugen af alle tre former for kompetenceudvikling. Fx bruger 25 % af virksomheder med under 10 ansatte i målgruppen videregående VEU, mens den tilsvarende andel er hhv. 35 % og 66 % for virksomheder med hhv. 10-49 ansatte i målgruppen og mere end 50 ansatte i målgruppen.

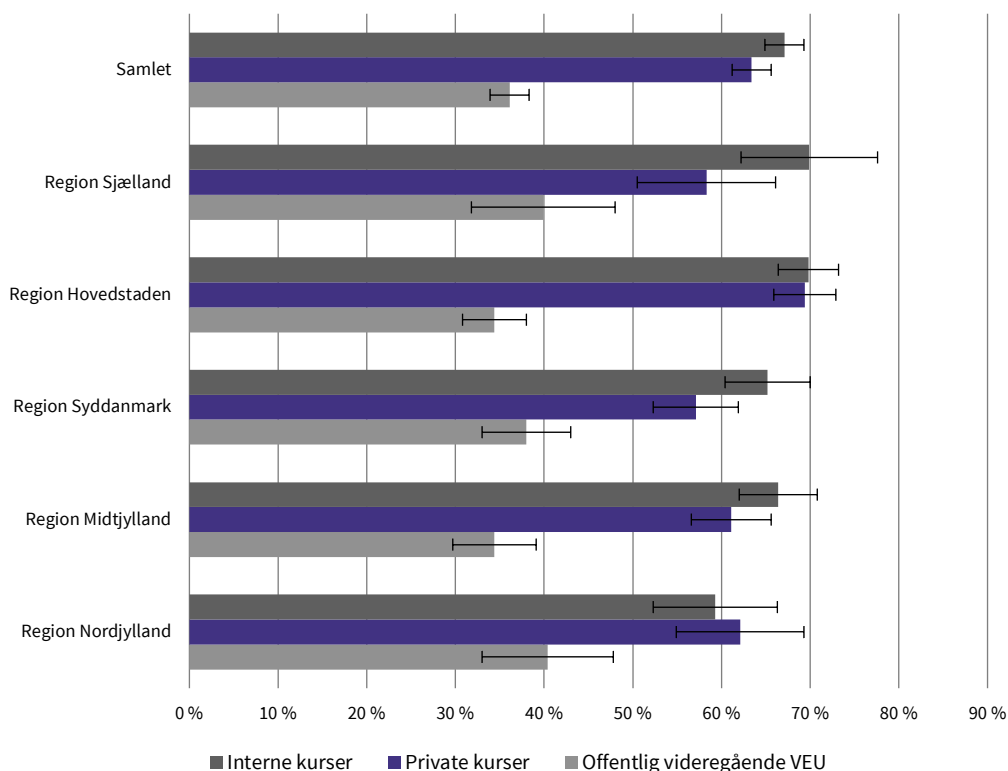
Figuren viser desuden, at virksomheder inden for alle kategorier af virksomhedsstørrelse bruger videregående VEU i lavere grad end de to andre former for kompetenceudvikling. Der er dog en tendens til, at denne forskel er mindre i de større virksomheder.

5.1.3 Region

Figur 4.3 viser regionale forskelle i brugen af forskellige former for kompetenceudvikling i virksomheder med forskellige virksomhedsstørrelser.

FIGUR 5.3

Estimer for brugen af interne kurser, private kurser og offentlig videregående VEU, fordelt på region med kontrol for andre strukturelle variable



Kilde: Survey gennemført blandt private virksomheder, EVA.

Note: Der er angivet et 95 %-konfidensinterval på søjlerne for at angive den statistiske usikkerhed på andelen.

Figur 4.3 viser, at der ikke er stærke sammenhænge mellem region og brugen af de tre former for kompetenceudvikling. Med hensyn til offentlig videregående VEU er der ikke nogen statistisk signifikante forskelle imellem de fem regioner. Figuren viser dog, at virksomheder i Region Hovedstaden bruger private kurser i højere grad end virksomheder i Region Syddanmark.

5.1.4 Virksomheders rekrutteringssituation

EVA har ønsket at undersøge, om der var en sammenhæng mellem de private virksomheders rekrutteringssituation og deres brug og vurderinger af interne kurser, private kurser og offentlig videregående VEU. Derfor er virksomhederne blevet bedt om at angive, hvor let de i perioden inden Covid-19 pandemien havde ved at rekruttere henholdsvis ufaglærte, faglærte og medarbejdere med en videregående uddannelse. Virksomhedernes svar er holdt op mod deres brug af de tre forskellige former for kompetenceudvikling med kontrol for andre variable.

På baggrund af data har det ikke været muligt at bekræfte en hypotese om, at det særligt skulle være virksomheder, der har svært ved at rekruttere medarbejdere, som bruger de forskellige for-

mer for kompetenceudvikling. Til gengæld er der for nogle former for kompetenceudvikling en tendens til, at det er de virksomheder, der har relativt let ved at rekruttere medarbejdere, der også vurderer denne mest positivt.

TABEL 5.1

Hvis I ser tilbage på den typiske rekrutteringssituation det seneste halve år før corona-krisen i foråret 2020, hvor let var det så for jeres virksomhed at rekruttere...

	Meget let	Let	Svært	Meget svært	Har ikke rekrutteret	Ved ikke
...ufaglærte medarbejdere?	13 %	30 %	11 %	2 %	41 %	4 %
...faglærte medarbejdere?	7 %	31 %	26 %	6 %	26 %	3 %
...medarbejdere med videregående uddannelse?	5 %	29 %	26 %	6 %	27 %	6 %

Kilde: Survey gennemført blandt private virksomheder, EVA.
Note: n = 2.248.

Der har ikke kunnet påvises signifikante sammenhænge mellem, hvor let eller svært det har været at rekruttere faglærte medarbejdere og brugen af forskellige former for kompetenceudvikling for de faglærte medarbejdere. Det samme gælder med hensyn til medarbejdere med videregående uddannelse.

Der er dog signifikante sammenhænge mellem, hvor let eller svært det har været at rekruttere faglærte medarbejdere hhv. medarbejdere med en videregående uddannelse og vurderingen af forskellige former for kompetenceudvikling for de to grupper.

5.1.5 Virksomheders adgang til kompetencefonde

EVA har ønsket at undersøge, om der var en sammenhæng mellem de private virksomheders mulighed for at søge om økonomisk støtte til efteruddannelse via kompetencefonde og deres brug og vurderinger af interne kurser, private kurser og videregående VEU. Derfor er virksomhederne blevet bedt om at angive, om det har været muligt at søge om økonomisk støtte til efteruddannelse af henholdsvis faglærte og medarbejdere med en videregående uddannelse via kompetencefonde. Virksomhedernes svar er holdt op mod deres brug af de tre forskellige former for kompetenceudvikling med kontrol for andre variable.

EVA's analyser peger på, at muligheden for at søge om økonomisk støtte til deltagelse i efteruddannelse er forbundet med en større sandsynlighed for deltagelse i private kurser og kurser inden for offentlig videregående VEU. Virksomheder, der angiver at have muligheden for at søge om økonomisk støtte til deltagelse i efteruddannelse, vurderer også i højere grad, at disse former for kompetenceudvikling imødekommer deres behov, og at de kan tilrettelægges på måder, der imødekommer deres behov.

TABEL 5.2

Er det muligt at søge om økonomisk støtte til medarbejderes deltagelse i efteruddannelse via kompetencefonde med hensyn til de ...

	Ja, for alle inden for gruppen	Ja, for de fleste inden for gruppen	Ja, for nogle inden for gruppen	Nej, for ingen inden for gruppen	Ved ikke/ønsker ikke at svare
... faglærte medarbejdere? (n = 1.868)	15 %	21 %	18 %	11 %	36 %
... medarbejdere med videregående uddannelse? (n = 1.888)	7 %	8 %	17 %	26 %	42 %

Kilde: Survey gennemført blandt private virksomheder, EVA.

En relativt stor andel af de private virksomheder svarer *ved ikke/ønsker ikke at svare* på spørgsmålet om muligheden for at søge om økonomisk støtte via kompetencefonde. Således svarer henholdsvis 36 % og 42 % af virksomhederne *ved ikke/ønsker ikke at svare* i forhold til deres faglærte og medarbejdere med en videregående uddannelse.

5.2 Virksomhedsspecifikke forhold af betydning for deltagelse

Virksomhedernes brug af offentlig videregående VEU kan ud over strukturelle forhold også være påvirket af forskellige forhold i virksomhederne. Det kan fx være forhold som virksomhedernes kendskab til mulighederne inden for offentlig videregående VEU, hvordan kompetenceudvikling planlægges og initieres, eller virksomhedernes prioritering af og syn på efteruddannelse.

I dette afsnit gennemgår vi resultaterne af en række sammenhængsanalyser, hvor vi har testet sammenhængen mellem deltagelse i offentlig videregående VEU og forskellige forhold i virksomhederne. I sammenhængsanalyserne har vi testet sammenhænge mellem deltagelse og variable inden for følgende temaer:

- Planlægning af medarbejdernes deltagelse i efteruddannelse
- Vilkår for medarbejderes deltagelse
- Virksomhedernes prioritering af efteruddannelse
- Virksomhedernes kendskab til mulighederne for efteruddannelse inden for offentlig videregående VEU.

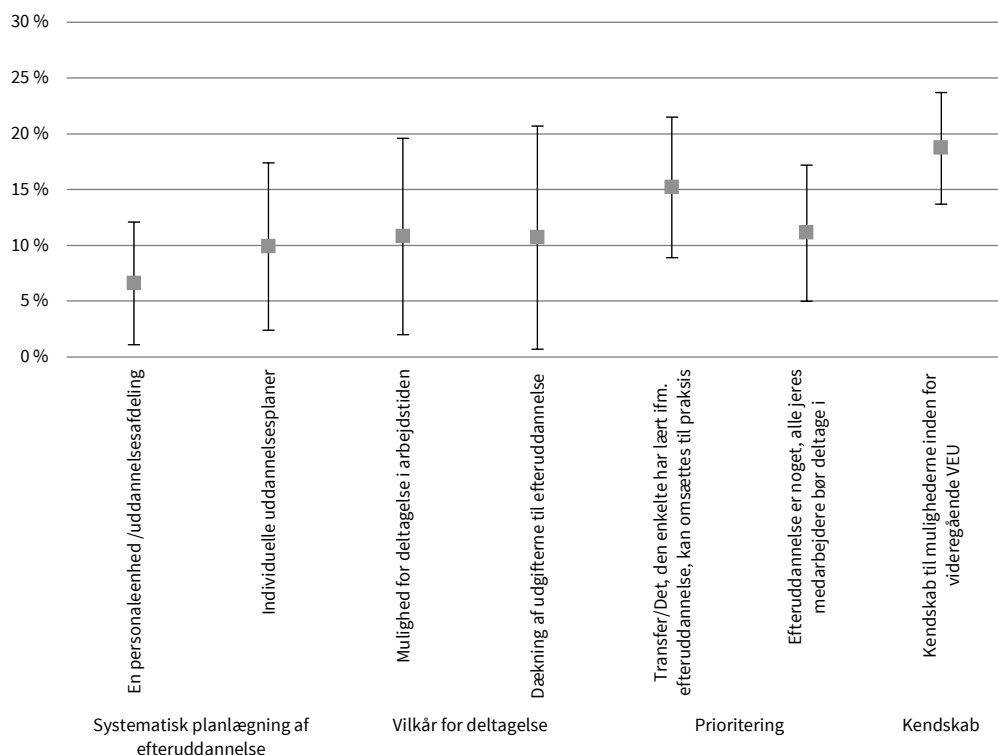
Sammenhængene er testet ved hjælp af lineære sandsynlighedsmodeller, hvor der er kontrolleret for en række strukturelle baggrundsforhold samt andre forhold, der både kan påvirke de uafhængige variable og outcome-variablen.

Det er dog vigtigt at pointere, at vi ikke på baggrund af de tilgængelige data kan udsige kausale sammenhænge. Selvom det er sandsynligt, at virksomheder, der fx praktiserer systematisk uddannelsesplanlægning, også af den grund bruger mere offentlig videregående VEU, kan det ikke udelukkes, at det er andre forhold, der både påvirker de virksomhedsspecifikke forhold og virksomhedernes brug af kompetenceudvikling.

Figur 5.4 viser en oversigt over estimaterne fra de forhold, som der i modellerne er blevet påvist signifikante sammenhænge med.

FIGUR 5.4

Virksomhedsforhold med signifikant sammenhæng med deltagelse i offentlig videregående VEU



Kilde: Survey gennemført blandt private virksomheder, EVA.

Note: Tallene i figuren angiver, hvor mange procentpoint sandsynligheden for at angive, at de har brugt videregående VEU i løbet af det seneste år, stiger, når virksomhederne svarer "I nogen grad" eller "I høj grad" til de angivne udsagn. Referencekategorien er virksomheder, der svarer "Slet ikke" eller "I lav grad" til de angivne udsagn. Virksomheder, der har svaret "Ved ikke" til spørgsmålene, indgår ikke i analyserne. Analyserne er gennemført med den lineære sandsynlighedsmodel, hvor der er kontrolleret for branche, virksomhedsstørrelse, antal arbejdssteder per virksomhed, branche og medarbejdersammensætning.

Figuren viser, at der er en række forhold, der spiller positivt sammen med brugen af offentlig videregående VEU. Virksomheder, der har en systematisk planlægning af efteruddannelse, der giver bedre muligheder for deltagelse, og som prioriterer og kender til offentlig videregående VEU, bruger det også i højere grad. Det ser vi nærmere på nedenfor.

5.2.1 Planlægning af efteruddannelse

I analyserne inden for temaet planlægning af uddannelse er der to forhold, der er associeret med en signifikant større grad af deltagelse i offentlig videregående VEU:

- Virksomheder, der i nogen grad eller i høj grad angiver at have en *personaleenhed eller uddannelsesafdeling*, har – alt andet lige – 7 procentpoint større sandsynlighed for at deltage i offentlig videregående VEU.
- Virksomheder, der anvender *individuelle uddannelsesplaner*, har – alt andet lige – 10 procentpoint større sandsynlighed for at deltage i offentlig videregående VEU.

For de to andre variable, der er testet for – om virksomhederne anvender regelmæssige medarbejderudviklingssamtaler (MUS), og om virksomhederne har strategier for efteruddannelse – er der ikke påvist nogen signifikante sammenhænge.

I kapitel 7 står der mere om virksomheders planlægning af uddannelse.

5.2.2 Vilkår for deltagelse

Analyserne viser, at to ud af tre forhold inden for temaet vilkår for deltagelse er associeret med en signifikant større grad af deltagelse i offentlig videregående VEU.

- Virksomheder, der i nogen grad eller i høj grad angiver, at *medarbejderne har mulighed for at deltage i arbejdstiden*, har – alt andet lige – 11 procentpoint større sandsynlighed for at deltage i offentlig videregående VEU.
- Virksomheder, der i nogen grad eller i høj grad angiver, at *medarbejderne kan få dækket deres udgifter* til efteruddannelse, har – alt andet lige – 11 procentpoint større sandsynlighed for at deltage i offentlig videregående VEU.

Det har ikke været muligt at påvise en statistisk signifikant sammenhæng mellem brugen af offentlig videregående VEU og virksomhedernes vurderinger af, at den enkelte aflastes med hensyn til arbejdsopgaver i forbindelse med efteruddannelse.

I kapitel 9 beskriver vi vilkår for deltagelse nærmere.

5.2.3 Prioritering af efteruddannelse

I analyserne inden for temaet prioritering af efteruddannelse er der to forhold, der er associeret med en signifikant større grad af deltagelse i offentlig videregående VEU:

- Virksomheder, der i nogen grad eller i høj grad er optaget af transfer, altså *at det, den enkelte har lært, kan omsættes i praksis i organisationen*, har – alt andet lige – 15 procentpoint større sandsynlighed for at deltage i offentlig videregående VEU.
- Virksomheder, der i nogen grad eller i høj grad vurderer, at *efteruddannelse er noget, alle bør deltage i*, har – alt andet lige – 11 procentpoint større sandsynlighed for at deltage i offentlig videregående VEU.

For de to andre variable, der er testet for – i hvilken grad virksomhederne vurderer, at de *prioriterer efteruddannelse* af medarbejderne, og om *ledelsen opfordrer medarbejderne til at deltage i efteruddannelse* – er der ikke påvist nogen signifikante sammenhænge.

I kapitel 8 udfolder vi temaet prioritering af uddannelse.

5.2.4 Kendskabet til mulighederne inden for offentlig videregående VEU

Analyserne peger på, at virksomhedernes kendskab til mulighederne for kompetenceudvikling inden for offentlig videregående VEU har en stærk sammenhæng med brugen af offentlig videregående VEU.

Virksomheder, der i nogen grad eller i høj grad vurderer, at de har *kendskab til mulighederne* for efteruddannelse inden for offentlig videregående VEU, har – alt andet lige – 19 procentpoint større sandsynlighed for at deltage i offentlig videregående VEU.

I kapitel 6 kigger vi nærmere på blandt andet virksomheders kendskab til mulighederne inden for offentlig videregående VEU.

6 Behov for, overblik over og kendskab til efteruddannelse

I dette kapitel belyser vi virksomhedernes vurderinger af deres behov for kompetenceudvikling af medarbejdere, deres overblik over medarbejdernes behov for efteruddannelse samt deres kendskab til forskellige efteruddannelses tilbud.

Virksomhedernes oplevede behov for kompetenceudvikling er en af de afgørende forudsætninger for, at deres medarbejdere deltager i forskellige former for kompetenceudvikling. Det samme gør sig gældende i forhold til virksomhedernes overblik over og kendskab til mulighederne for efteruddannelse af deres medarbejdere. Kapitlet her adresserer således ikke direkte virksomheders brug af offentlig videregående VEU, men forhold, der har betydning for deres brug af forskellige former for kompetenceudvikling.

Analyserne i kapitlet er baseret på data fra både survey og interviewundersøgelse.

6.1 Behov for kompetenceudvikling

En afgørende forudsætning for at gå i gang med kompetenceudvikling er, at der opleves et behov for kompetenceudvikling. Det fremgår af tabel 6.1, at virksomhederne deler sig i to store grupper, med hensyn til hvordan de vurderer medarbejdernes behov for kompetenceudvikling et år frem i tiden.

TABEL 6.1

Hvis du tænker et år frem, i hvilken grad har de følgende grupper af medarbejdere på jeres virksomhed så behov for kompetenceudvikling?

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke
Ufaglærte medarbejdere (n = 1.326)	9 %	39 %	35 %	12 %	6 %
Faglærte medarbejdere (n = 1.868)	10 %	46 %	33 %	6 %	6 %
Medarbejdere med videregående uddannelse (n = 1.939)	10 %	45 %	34 %	6 %	5 %

Kilde: Survey gennemført blandt private virksomheder, EVA.

Tabellen viser, at omkring halvdelen af virksomhederne vurderer, at deres medarbejdere med både ufaglært, faglært og videregående uddannelsesbaggrund i nogen grad eller i høj grad har behov for kompetenceudvikling (hhv. 48 %, 56 % og 55 %). Som det ses af tabellen, er der en tendens

til, at dette i lidt højere grad vurderes i forhold til målgruppen for videregående VEU sammenlignet med de ufaglærte medarbejdere.

I interviewundersøgelsen er det et generelt perspektiv, at virksomhedsrepræsentanterne vurderer, at alle medarbejdere hele tiden har behov for kompetenceudvikling i større eller mindre grad. Nogle virksomhedsrepræsentanter fortæller, at de har en klar plan for kompetenceudvikling for det næste år, andre, at de ikke har, og atter andre, at deres medarbejdere netop har været igennem et kompetenceudviklingsforløb, hvorfor de ikke har behov for kompetenceudvikling i nærmeste fremtid.

6.2 Overblik over behovet for efteruddannelse

At have overblik over medarbejdernes behov for efteruddannelse er en forudsætning for at kunne lave et kvalificeret bud på behovet. Vi må derfor forvente, at der er en sammenhæng mellem et sådant overblik og brugen af forskellige former for kompetenceudvikling.

Tabel 6.2 viser virksomhedernes vurderinger af deres overblik over medarbejdernes behov for efteruddannelse.

TABEL 6.2

I hvilken grad vurderer du, at jeres virksomhed har overblik over medarbejdernes behov for efteruddannelse?

	Procent
I høj grad	32 %
I nogen grad	44 %
I mindre grad	17 %
Slet ikke	3 %
Ikke relevant	2 %
Ved ikke	2 %

Kilde: Survey gennemført blandt private virksomheder, EVA.
Note: n = 2.248.

Tabellen viser, at 76 % af virksomhederne vurderer, at de i nogen grad eller i høj grad har overblik over medarbejdernes behov for efteruddannelse.

Virksomhedsrepræsentanter i interviewundersøgelsen peger på, at virksomhederne blandt andet danner overblik over medarbejdernes behov for efteruddannelse gennem medarbejdernes ønsker og input til kompetenceudviklingsbehov, gennem strategiske pejlemærker og prioriteringer og gennem identificering af udviklingstendenser inden for branchen.

6.3 Kendskab til efteruddannelse

Kendskab til forskellige former for efteruddannelse giver et bedre grundlag for at kunne vurdere, hvordan forskellige behov for kompetenceudvikling kan imødekommes, herunder om de bedst

dækkes via interne kompetenceudviklingsaktiviteter som sidemandsoplæring og interne kurser, eller de bedst dækkes gennem eksterne kurser og uddannelser.

Som det fremgår af tabel 6.3, er der kun marginale forskelle mellem kendskabet til de tre typer efteruddannelse. Dog er kendskabet lidt mindre til IDV end til offentlig videregående VEU og private kurser.

TABEL 6.3

Hvor godt kender du udbuddet af forskellige efteruddannelsestilbud, rettet mod jeres branche inden for...

	Meget godt	Godt	Mindre godt	Slet ikke	Ved ikke
...offentlig videregående VEU, herunder akademi-, diplom- og masteruddannelser?	11 %	37 %	36 %	10 %	6 %
...specifik tilrettelagte kurser, som afholdes af erhvervsakademier, professionshøjskoler og/eller universiteter, hvor I betaler den fulde pris?	10 %	28 %	42 %	13 %	6 %
...private kurser, som afholdes af private kursusudbydere?	12 %	37 %	36 %	10 %	5 %

Kilde: Survey gennemført blandt private virksomheder, EVA.
Note: n = 2.248.

Tabellen viser, at hhv. 49 % og 48 % af virksomhederne har et godt eller meget godt kendskab til private kurser og offentlig videregående VEU rettet mod deres branche. 38 % af virksomheder har et godt eller meget godt kendskab til specifikt tilrettelagte kurser (IDV). Med andre ord vurderer omkring halvdelen af virksomhederne, at de har et godt eller meget godt kendskab til de forskellige efteruddannelsestilbud, mens den anden halvdel vurderer, at de kun har et mindre godt eller slet ikke noget kendskab.

I interviewene er der virksomhedsrepræsentanter, som vurderer, at de har kendskab til udbuddet af efteruddannelsestilbud rettet mod deres branche både inden for det private og det offentlige, og at de ved, hvor og hvordan de kan erhverve sig viden om relevante efteruddannelsestilbud. Det fortæller en virksomhedsrepræsentant om her:



Jeg kender det ret godt. Altså det er jo ikke noget, jeg vil høres i, men jeg ved godt, hvor jeg skal lede efter det, og jeg kender systemets opbygning og sådan noget. Jeg bruger altid, når vi snakker om en eller anden konkret opgave eller et eller andet behov, noget tid på sådan... altså så er Google my best friend, ikke?!

Virksomhedsrepræsentant

Andre virksomhedsrepræsentanter vurderer, at de har et mere begrænset kendskab til relevante efteruddannelsestilbud. Nogle af dem fremhæver i den forbindelse, at de er usikre på, hvad der egentlig findes af tilbud rettet mod deres branche, og at de derfor har svært ved at vide, om de kender til de forskellige tilbud, der er. Usikkerheden går især på, hvilke offentlige efteruddannelsestilbud der er rettet mod deres branche, men for nogles vedkommende går det også på de privatudbudte kurser.

Virksomhedsrepræsentanterne fremlægger tre forskellige forklaringer på, at de ikke har kendskab til relevante efteruddannelsesmuligheder. Den ene forklaring er, at de ikke har undersøgt mulighederne, mens den anden forklaring er, at de ikke er stødt på relevante efteruddannelses tilbud rettet mod deres branche. Den tredje forklaring er, at de ikke oplever at blive opsøgt med konkrete tilbud eller får reklamer for muligheder inden for deres branche. En virksomhedsrepræsentant, som ikke oplever at kende til udbuddet af forskellige efteruddannelses tilbud, forklarer her hvorfor:



Hvis man ikke ved nok om, hvilke muligheder der er, så bruger man heller ikke tid på at sætte sig ind i det [...] Hvis man ikke har fornemmelsen af, at det her kan være relevant, så rammer tidsfaktoren. Hvis det så virker svært eller uoverskueligt at få sat sig ind i, at man tænker: ”Okay, sandsynligheden for, at vi kan få noget støtte til det her, og sandsynligheden for, at det tilbud rammer præcist, den er nok ikke så stor.” Så derfor bruger man ikke så meget tid på at sætte sig ind i det.

Virksomhedsrepræsentant

Ovenstående virksomhedsrepræsentant vurderer, at hvis de offentlige tilbud inden for videregående VEU fik ”skabt noget mere opmærksomhed hos virksomhederne”, fx ved at sende virksomhederne information om kursusudbud mv. via e-boks, så er der potentiale for en øget efterspørgsel blandt virksomhederne.

Det er et generelt perspektiv blandt virksomhedsrepræsentanterne, at virksomhederne udbygger kendskabet til efteruddannelsesmuligheder, i takt med at de får konkrete behov for kompetenceudvikling. Det vil sige, når de oplever et udviklingsbehov, der skal dækkes af kompetenceudvikling, så undersøger og opsøger de mulighederne. Kendskabet til efteruddannelses tilbud er altså ikke typisk noget, de løbende har fokus på at opbygge.

Virksomhedsrepræsentanterne peger på forskellige kilder til at opbygge deres kendskab til udbuddet af efteruddannelses tilbud rettet mod deres branche:

- **Netværk med andre virksomheder** er en central kilde til viden om relevante efteruddannelses tilbud. Nogle virksomheder deler løbende viden og erfaringer om efteruddannelses tilbud og udbydere, mens andre gør det ved behov. Virksomheder fremhæver, at det er en nem og overskuelig måde at få viden om muligheder på, og at det øger troværdigheden, i forhold til om et konkret efteruddannelses tilbud kan dække et kompetenceudviklingsbehov, når andre i branchen har gode erfaringer med lige det tilbud.
- **Kontakt til og samarbejde med udbydere af efteruddannelse** er en anden vigtig kilde til viden om muligheder. Det kan være både offentlige og private udbydere. For de offentlige udbydere gælder, at det som regel er en lokal uddannelsesinstitution, virksomheden har kontakt til, og typisk er det virksomheden, der kontakter uddannelsesinstitutionen, men enkelte virksomheder har også oplevet, at en uddannelsesinstitution uopfordret har kontaktet dem med information om tilbud. De private udbydere er ofte bedre til at markedsføre sig og opsøge virksomhederne med tilbud om efteruddannelse og rådgivning om kompetenceudvikling. Virksomheder fremhæver, at det er meget belejligt at have en konkret kontaktperson blandt både private og offentlige udbydere, som virksomheden kan tage fat i, fordi det gør det nemt og overskueligt at afsøge muligheder.
- **Virksomhedens egne medarbejdere** er en tredje kilde til viden om muligheder. Medarbejdere kan være nyansatte, som har viden om og erfaringer med relevante efteruddannelses tilbud fra tidligere ansættelser, eller det kan være HR-medarbejdere, uddannelsesansvarlige, faglige ansvarlige eller lignende, som qua deres rolle har viden om relevante muligheder.

- **Internettet** er en fjerde kilde til viden, som virksomhederne nævner. Det er et generelt perspektiv, at det er et godt sted at starte og danne sig et overblik over muligheder, men at det også kan være en uoverskuelig fremgangsmåde. I den forbindelse nævner flere virksomheder, at de supplerer søgninger på internettet med at henvende sig til deres kontaktpersoner hos udbydere og til deres netværk.
- **Fagforeninger og faglige organisationer** er en femte kilde til viden om muligheder, som enkelte virksomheder nævner. En virksomhed fortæller fx, at der i deres fagblad løbende bliver annonceret om forskellige efteruddannelsesmuligheder.

7 Planlægning af kompetenceudvikling

I dette kapitel belyser vi virksomhedernes vurderinger af, hvilke organisatoriske tiltag de anvender i forbindelse med planlægningen af efteruddannelse og andre former for kompetenceudvikling, herunder centrale personer eller enheder, som håndterer arbejdet med kompetenceudvikling i virksomhederne. Derudover belyser vi, hvem der tager initiativ til efteruddannelse, hvordan ansvaret for initiativtagningen fordeles mellem medarbejdere og ledelse, samt hvordan virksomhederne dækker deres kompetencebehov gennem andre måder end ved at efteruddanne medarbejdere.

I kapitlet undersøger og analyserer vi, hvordan virksomheder planlægger kompetenceudvikling på baggrund af data fra både survey og interviewundersøgelse. Hvor surveyen afdækker virksomheders praksis, så er interviewundersøgelsen med til at nuancere og udfolde resultaterne af surveyen.

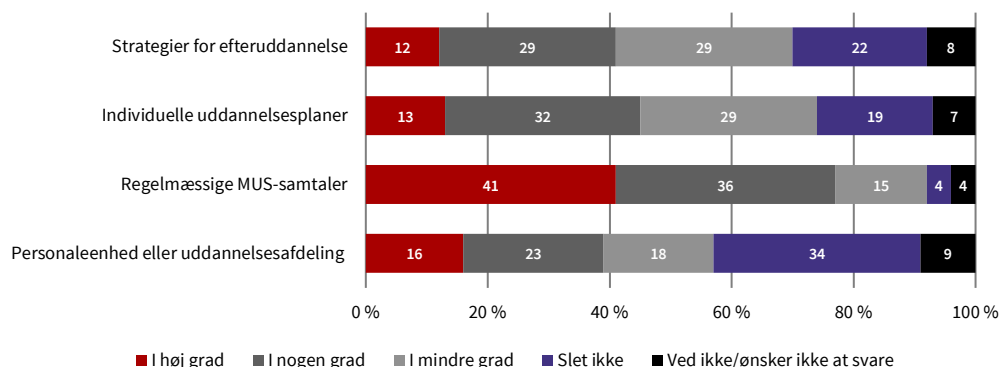
7.1 Organisatorisk håndtering af arbejdet med kompetenceudvikling

Det organisatoriske arbejde med kompetenceudvikling i virksomhederne håndteres på mange forskellige måder og kan fx omfatte særskilte enheder med ansvar for uddannelse, individuelle uddannelsesplaner eller særlige strategier for efteruddannelse.

Figur 7.1 viser virksomhedernes vurderinger af, i hvilken grad de gør brug af forskellige organisatoriske tiltag i arbejdet med planlægningen af efteruddannelse.

FIGUR 7.1

Virksomhedernes brug af forskellige organisatoriske tiltag i forbindelse med planlægning af efteruddannelse



Kilde: Survey gennemført blandt private virksomheder, EVA.
Note: n = 2.248.

Figuren viser, at regelmæssige medarbejderudviklingssamtaler (MUS) er meget udbredt blandt virksomhederne, hvor tre ud af fire virksomheder (77 %) i høj eller nogen grad gør brug af dette. Desuden ses det, at fire ud af ti (hhv. 39 %, 41 % og 45 %) i høj eller nogen grad har strategier for efteruddannelse, individuelle uddannelsesplaner og/eller en personaleenhed eller uddannelsesafdeling med ansvar for uddannelse.

7.1.1 Strategier for efteruddannelse

Af interviewene med virksomhedsrepræsentanterne fremgår det, at det er forskelligt, om virksomhederne har en specifik strategi for efteruddannelse, eller om de bruger virksomhedens mere overordnede strategi som pejlemærke for prioriteringer i forhold til efteruddannelse. Det er ligeledes forskelligt, hvor formelt strategiarbejdet foregår i virksomhederne. Det kan være nedskrevet i strategipapirer og/eller foregå som løbende drøftelser i ledelsesregi. Strategiarbejdet kan også komme til udtryk i kompetenceprofiler, som nogle virksomheder bruger fx i forbindelse med efteruddannelse.

7.1.2 Individuelle uddannelsesplaner

Nogle virksomhedsrepræsentanter fortæller, at de i virksomheden laver planer for alle medarbejders kompetenceudvikling med fokus på intern jobudvikling og karriereveje (typisk i forbindelse med medarbejderudviklingssamtaler). Andre gør det ikke for alle, men kun for dem, som vil udvikle sig til andre områder/stillinger i virksomheden.

7.1.3 MUS-samtaler

I interviewene fortæller virksomhedsrepræsentanter, at de inden for deres virksomhed afholder samtaler med medarbejdere, fx udviklings- og feedbacksamtaler (fx MUS), som har fokus på udvikling af medarbejders kompetencer. De indeholder fx kompetenceafdækning af medarbejdere, feedback på opgaveløsning og nye udviklingsmuligheder i forhold til medarbejdernes interesser og i forhold til virksomhedens strategi. Nogle virksomheder har også praksis for opfølgningssamtaler på MUS, udviklingsplaner, årsplaner og lign. Nogle virksomheder gør det månedligt, andre gør det

halvårligt eller kvartalsvis. I samtalerne er der blandt andet fokus på, om medarbejderne har nået at deltage i de kompetenceudviklingsaktiviteter, der var planlagt, og/eller på, hvordan medarbejderne omsætter det lærte i hverdagen.

7.1.4 Personaleenhed eller uddannelsesafdeling

Det er ikke alle virksomheder i interviewundersøgelsen, der har enheder/afdelinger med fokus på kompetenceudvikling, men de, der har, fremhæver alle, at det gør en stor positiv forskel for deres arbejde med kompetenceudvikling i virksomheden. Det gør en forskel, fordi det blandt andet:

- Styrker fokus på kompetenceudvikling, både i forhold til planlægning, gennemførelse og opfølgning
- Muliggør en mere systematisk tilgang til kompetenceudvikling
- Understøtter koordinering af og samarbejde om kompetenceudvikling, fx samarbejde med afdelingsledere og TR.

En virksomhedsrepræsentant, som arbejder i virksomhedens HR-afdeling, fortæller her, hvilken forskel det gør at have HR-medarbejdere med ansvar for uddannelse i virksomheden:



Vi tager jo en del af den byrde [fra lederen], som planlægning og koordinering af efteruddannelse er. Så for at sikre, at der bliver investeret i vores medarbejdere, så er det rigtig vigtigt, at der sidder nogle på f.eks. sådan nogle poster, som vi har, der kan få det til at spille, så rammerne er der, og at vi fører medarbejderen videre. Så lederen heller ikke oplever det som værende besværligt eller som en udfordring at have sine medarbejdere på uddannelse.

Virksomhedsrepræsentant

Et perspektiv blandt virksomhedsrepræsentanterne er også, at en HR-medarbejder eller uddannelsesansvarlig kan fremme investeringsperspektivet i kompetenceudvikling i virksomheden, blandt andet ved at understøtte dialogen og forhandlingen om efteruddannelse mellem medarbejdere og ledere. En virksomhedsrepræsentant siger fx:



Det er jo den evige diskussion om HR-funktionen skal referere til økonomidirektøren eller ej. Der er nogle, der siger, at det skal den ikke, fordi en økonomidirektør ser kun på, hvad det koster, og ikke på, hvad investeringen og afkast på investeringen nødvendigvis er i efteruddannelse. Så jeg tror helt sikkert, det gør en forskel, at man har nogle, der er dedikeret til også at hjælpe med at få medarbejdernes synspunkter frem over for lederne. Ikke dermed sagt, at man agerer på medarbejdernes vegne, men det er jo ikke alle medarbejdere, der selv formår at få det italesat på den måde, hvor lederen også kan se, hvad værdien faktisk er i det her. Eller hvor man kan hjælpe med at sige, at hvis vi nu gør det sådan her, så kan I faktisk begge to få, det I gerne vil. Så denne her lidt uvildige tredjepart, der nogle gange godt kan gå ind at gøre noget (...).

Virksomhedsrepræsentant

I nogle virksomheder, hvor man ikke har en HR-afdeling eller uddannelsesenhed med fokus på efteruddannelse, fx i mindre virksomheder, kan det være én central person, som ved siden af andre opgaver håndterer arbejdet med efteruddannelse, fx chefen, direktøren, økonomidirektøren, en tillidsrepræsentant eller mesteren, som står for at håndtere arbejdet med efteruddannelse. I interviewene er der flere eksempler på, at den model kan fungere godt, men der er også eksempler på, at den model ikke er tilstrækkelig. En virksomhedsrepræsentant har eksempelvis erfaret, at de ikke har den fornødne tid, viden og kompetence i virksomheden til at arbejde struktureret nok

med efteruddannelse. De oplevede, at efteruddannelse blev nedprioriteret i hverdagen, selvom efteruddannelse ellers var besluttet og planlagt. Derfor har de ansat en medarbejder, som er ansvarlig for at planlægge og gennemføre efteruddannelse på en måde, så det bliver prioriteret og systematiseret. De har også besluttet at afprøve på en gruppe af medarbejdere, at efteruddannelse skal være en del af medarbejdernes årsplan på lige fod med drift, ferie, mv., og det er noget af det, den nye uddannelsesansvarlige medarbejder skal have fokus på.

Interviewundersøgelsen viser, at virksomhederne også bruger forskellige andre redskaber til at understøtte en systematisk tilgang til håndtering af arbejdet med efteruddannelse og andre former for kompetenceudvikling:

- **Budgettering.** Nogle virksomheder budgetterer med efteruddannelse, således at det sikres, at det bliver prioriteret. Andre virksomheder budgetterer det ikke, men skal finde midler løbende i det samlede budget.
- **Samarbejdsudvalg, uddannelsesudvalg og lign.** Nogle virksomheder har et udvalg, hvor efteruddannelse systematisk bliver sat på dagsorden, andre taler (også) om efteruddannelse efter behov på ledelsesmøder og lign.
- **Systemer, programmer og modeller.** Nogle virksomheder anvender forskellige systemer og programmer, som systematisk følger op på kompetenceudviklingsaktiviteter i virksomheder, andre gør det mere manuelt og ad hoc. Nogle virksomheder anvender også forskellige kompetenceudviklingsmodeller, fx 70-20-10 modellen. Modellerne kan fx understøtte en systematisk tilgang til kompetenceudvikling ved at strukturere indsatsen, og det kan være afsæt for dialog om kompetenceudvikling på fx medarbejderudviklingssamtaler.
- **Medarbejdertilfredshedsundersøgelser.** Nogle virksomheder bruger medarbejdertilfredshedsundersøgelser til at sætte fokus på og følge op på de kompetenceudviklingsaktiviteter, som medarbejdere har deltaget i – eller ikke har deltaget i, selvom det var planlagt.
- **Obligatoriske interne kurser/uddannelser.** Nogle virksomheder bruger obligatoriske kurser/uddannelse, fx hvis en ny medarbejder starter, eller hvis en medarbejder skal varetage nye opgaver eller have nye ansvar. Nogle af dem er en del af en global koncern, hvor der fra centralt niveau er udviklet kurser/uddannelser, andre virksomheder har udviklet et internt kursuskatalog eller købt kurser/moduler, som de har afviklet internt.

7.2 Initiativ til efteruddannelse

Der er forskellige former for praksis i virksomhederne, med hensyn til hvor ansvaret ligger, i forhold til hvem der tager initiativet til efter- og videreuddannelse, og det kan have betydning for, hvor meget og hvordan man bruger forskellige efteruddannelsesstilbud.

Tabel 7.1 viser, at det mest almindelige er, at ansvaret for at tage initiativ er delt medarbejdere og ledelsen imellem.

TABEL 7.1

Hvem har ansvaret for at tage initiativ til efter- og videreuddannelse i jeres virksomhed?

	Procent
Udelukkende ledelsen	7 %
Især ledelsen	22 %
Medarbejdere og ledelsen i lige høj grad	63 %
Især medarbejderne	6 %
Udelukkende medarbejderne	1 %
Ønsker ikke at svare	0 %
Ved ikke	1 %

Kilde: Survey gennemført blandt private virksomheder, EVA.
Note: n = 2.248.

Tabel 6.1 viser, at 63 % af virksomhederne angiver, at medarbejdere og ledelsen i lige høj grad har ansvaret for at tage initiativ til efter- og videreuddannelse. 29 % af virksomhederne angiver, at det især eller udelukkende er ledelsens ansvar at tage initiativ, mens 7 % af virksomhederne angiver, at det især eller udelukkende er medarbejdernes ansvar at tage initiativ.

7.2.1 Det er et todelt ansvar at tage initiativ til efteruddannelse

Interviewene med virksomhedsrepræsentanterne viser – ligesom surveyen – at der ofte er tale om et todelt ansvar med hensyn til at tage initiativ til efteruddannelse i virksomheden. Det vil sige, at både ledelsen og medarbejdere er ansvarlige for at initiere uddannelse. Dog peger nogle virksomhedsrepræsentanter på, at ledelsen har et særligt ansvar for at tage initiativ.

Ledelsens ansvar for at tage initiativ

Det er et gennemgående perspektiv blandt virksomhedsrepræsentanterne, at det grundlæggende er ledelsen, der skal sikre, at virksomheden fungerer, og dermed også sikre, at medarbejderne har de nødvendige kompetencer til at varetage deres opgaver og funktioner. Nogle virksomhedsrepræsentanter fremhæver, at det sker i samarbejde med HR, uddannelsesansvarlige og lign. og ved hjælp af forskellige understøttende redskaber.

Ledelsens igangsætning af kompetenceudviklingsaktiviteter er typisk med afsæt i virksomhedens strategi og/eller konkrete behov for kompetencer fx i forbindelse med nye eller mere komplekse opgaver. Sidstnævnte kan også være på baggrund af inputs og ønsker fra medarbejdere.

Medarbejderes ansvar for at tage initiativ

Det er desuden et gennemgående perspektiv blandt de interviewede repræsentanter, at også medarbejdere har ansvar for at tage initiativ til efteruddannelse. Nogle virksomheder forklarer det med, at man som medarbejder har et personligt ansvar for at dygtiggøre sig og udvikle sig, og at det også er i virksomhedens interesse, at de gør det.

Medarbejderinitieret efteruddannelse er typisk interessestyret. Medarbejdere kan have interesse for at dygtiggøre sig i forhold til de konkrete arbejdsopgaver og funktioner, de har i virksomheden, og interesse for at udvikle sig med henblik på at få nye opgaver og ansvar i virksomheden. Ifølge

nogle virksomhedsrepræsentanter kan medarbejdere også have interesse for at udvikle sig med henblik på nye karriereveje uden for virksomheden, og det er nogle af virksomhederne imødekomme over for. Interviewundersøgelsen peger på, at når virksomheder bruger offentlig videregående VEU, så er det typisk initieret af medarbejdere som en del af et individuelt kompetenceudviklingsforløb.

Et gennemgående perspektiv blandt virksomhedsrepræsentanterne er, at når medarbejdere tager initiativ til individuel kompetenceudvikling skal det også være i virksomhedens interesse at sige ja. Det vil sige, det skal have værdi for virksomheden. I den forbindelse peger nogle virksomheder på, at medarbejdernes nærmeste leder spiller en vigtig rolle med hensyn til at sætte fokus på kompetenceudvikling i afdelingerne og imødekomme medarbejderes ønsker til efteruddannelse. Virksomheder beskriver mellemledere som gatekeepere til efteruddannelse, og de oplever, at der kan være meget forskellige praksis for og holdning til efteruddannelse i virksomhedernes forskellige afdelinger.

Interviewundersøgelsen viser, at virksomhederne har forskellige praksis for, hvordan de synliggør over for medarbejderne, at de kan tage initiativ til uddannelse. Eksempler på dette er, at de:

- Opfordrer til efteruddannelse i den løbende dialog om opgaveløsning
- Nedskriver regler for efteruddannelse, fx i en personalehåndbog
- Gennemfører udviklingssamtaler med efteruddannelse på dagsorden
- Afsætter tid og ressourcer til efteruddannelse i bemandingsplaner og årshjul
- Budgetterer med efteruddannelse
- Har praksis for at bruge efteruddannelse (medarbejdere kan se, at kolleger er på efteruddannelse)
- Har kultur for at snakke om efteruddannelse i virksomheden.

7.3 Måder at dække kompetencebehov på

Der er andre måder at dække kompetencebehov på end ved at efteruddanne medarbejdere, fx ved at ansætte nye medarbejdere eller købe ydelser hos eksterne leverandører.

Det kan være vanskeligt generelt at svare på, hvordan man dækker kompetencebehov, fordi det kan variere fra situation til situation. Alligevel tegner der sig et mønster af, at halvdelen af virksomhederne så vidt muligt foretrækker at efteruddanne egne medarbejdere fremfor at ansætte nye medarbejdere og/eller at lægge opgaver ud til underleverandører eller andet.

TABEL 7.2

Når jeres virksomhed har et udækket kompetencebehov, hvad vælger I så som regel at gøre?

	Procent
Ansætte nye medarbejdere	22 %
Så vidt muligt efteruddanne egne medarbejdere	50 %
Købe ydelser hos eksterne leverandører	16 %
Andet	4 %
Ønsker ikke at svare	0 %
Ved ikke	7 %

Kilde: Survey gennemført blandt private virksomheder, EVA.
Note: n = 2.248

Tabel 7.2 viser, at halvdelen af virksomhederne (50 %) så vidt muligt foretrækker at efteruddanne egne medarbejdere, når de har et udækket kompetencebehov. Knap hver fjerde virksomhed (22 %) vælger som regel at ansætte nye medarbejdere, mens 16 % foretrækker at købe ydelser hos eksterne leverandører.

7.3.1 Kompetenceudvikling gennem rekruttering

Interviewene med virksomhedsrepræsentanterne viser, at det ikke altid er hensigtsmæssigt eller muligt at kompetenceudvikle medarbejdere, når virksomheden har et udækket kompetencebehov. Derfor vælger virksomheder også at investere i at ansætte nye medarbejdere eller købe ydelser af eksterne leverandører som en måde at dække kompetencebehov på. Virksomheder fortæller, at de ansætter nye medarbejdere, hvis:

- **Virksomheden mangler specialistkompetencer eller et fagligt fyrtårn**, dvs. nogle medarbejdere med stor erfaring og ekspertise inden for et bestemt område.
- **Virksomheden udvikler på nye eller optimerer på eksisterende områder, opgaver, produkter, mv.**, hvor virksomheden vurderer, at det ikke er hensigtsmæssigt eller muligt at kompetenceudvikle medarbejdere, fordi det er for omkostningsfuldt eller besværligt. Eksempelvis fortæller virksomheder, at de vælger at ansætte, hvis de vurderer, at de ikke kan kompetenceudvikle medarbejdere hurtigt nok eller op på det niveau, det vil kræve at varetage de nye opgaver mv.
- **Virksomheden ekspanderer eller vækster** og derfor har brug for flere medarbejdere eller andre typer af medarbejdere med uddannelse og erfaring inden for nye/andre områder.

Virksomhedsrepræsentanter fortæller også, at de køber ydelser af eksterne leverandører, hvis det er en akut eller midlertidig opgave, der skal løses, hvor virksomheden vurderer, at de kun kortvarigt har behov for specifikke kompetencer til at løse opgaven.

8 Prioritering af kompetenceudvikling

I dette kapitel zoomer vi ind på virksomhedernes prioritering af kompetenceudvikling. Det gør vi ved at belyse virksomhedernes vurderinger af forskellige forhold med hensyn til prioritering af kompetenceudvikling:

- Virksomhedens prioritering af efteruddannelse af medarbejdere
- Om efteruddannelse er noget, alle medarbejdere bør deltage i
- At det, den enkelte har lært i forbindelse med efteruddannelse, kan omsættes til praksis i organisationen
- Om ledelsen opfordrer medarbejdere til efteruddannelse.

Virksomhederne kan have forskellige prioriteringer af kompetenceudvikling af deres medarbejdere, og det kan have en betydning for, hvor meget virksomhederne bruger forskellige former for kompetenceudvikling.

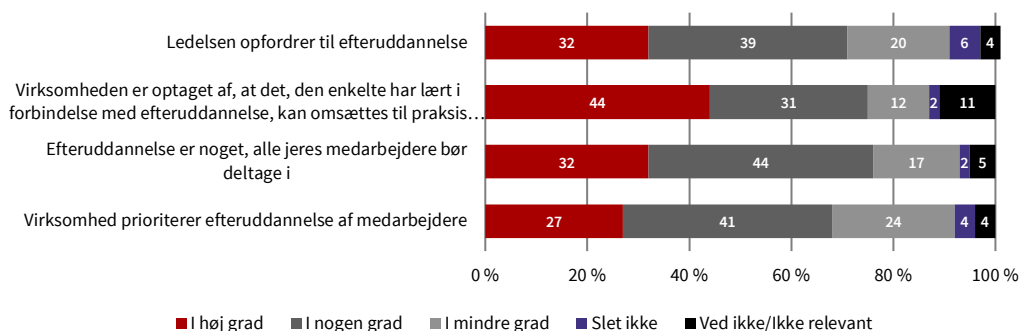
Kapitlet baserer sig på data fra både survey og interviewundersøgelse.

8.1 Forhold relateret til virksomheders prioritering af efteruddannelse

Figur 8.1 viser virksomhedernes vurderinger af forskellige udsagn relateret til prioritering af efteruddannelse. Vurderingerne tegner et billede af, at virksomhederne generelt set prioriterer efteruddannelse højt.

FIGUR 8.1

Virksomhedernes vurderinger af forskellige udsagn med hensyn til prioritering af efteruddannelse



Kilde: Survey gennemført blandt private virksomheder, EVA.
Note: n = 2.248.

Figur 8.1 viser, at omkring to tredjedele af virksomhederne i nogen grad eller i høj grad vurderer, at ledelsen opfordrer til efteruddannelse, at efteruddannelse er noget, alle medarbejdere bør deltage i, og at de prioriterer efteruddannelse. Figuren viser endvidere, at tre ud af fire i nogen grad eller i høj grad vurderer, at de er optaget af, at det lærte i forbindelse med efteruddannelse kan omsættes til praksis i virksomheden.

8.1.1 Opfordring til kompetenceudvikling

Interviewene med virksomhedsrepræsentanterne viser, at virksomheder opfordrer medarbejdere til kompetenceudvikling på forskellige direkte og indirekte måder, når virksomheder prioriterer kompetenceudvikling, eksempelvis i forbindelse med medarbejderudviklingssamtaler, gennem løbende dialog om opgaveløsning, til feedbacksamtaler og så videre. Virksomheder opfordrer også gennem synliggørelse af muligheder for efteruddannelse i virksomheden, fx ved at budgettere med efteruddannelse, ved at integrere kompetenceudvikling i medarbejders årsplaner, ved at sætte fokus på kompetenceudvikling i personalehåndbøger og trivselsundersøgelser og så videre.

8.1.2 Optagethed af transfer

Det er et gennemgående perspektiv blandt virksomhedsrepræsentanterne, at det, medarbejderne lærer ved at deltage i efteruddannelse, også skal kunne bruges i praksis. Med andre ord er virksomheder overordnet set optaget af transfer.

Interviewundersøgelsen viser, at virksomhederne på forskellige måder og i forskelligt omfang prøver at understøtte, at læring omsættes til praksis i virksomheden. Virksomheder understøtter det fx ved at:

- Bruge efteruddannelse, der er relevant for medarbejders funktion og opgaver, således at læring lettere kan bruges i praksis
- Følge op på efteruddannelse med henblik på at støtte medarbejdere i at omsætte det lærte og sikre rammer for, at det er muligt i praksis, fx ved brug af opfølgningssamtaler

- Bede medarbejdere om at afrapportere på efteruddannelse i forhold til fagligt udbytte og anvendelse
- Give løbende feedback og sparring på medarbejders opgaveløsning, når de har været på efteruddannelse.

Nogle virksomhedsrepræsentanter fortæller også, at de er optaget af at understøtte videndeling mellem dem, der har deltaget i efteruddannelse, og andre relevante medarbejdere i virksomheden, således at læring også spredes i virksomheden. Til dette bruger de fx interne kurser og sidemandsoplæring.

8.1.3 Holdning til kompetenceudvikling

Det er et gennemgående virksomhedsperspektiv, at kompetenceudvikling er noget, alle medarbejdere bør deltage i for at kunne varetage jobbet bedst muligt. Nogle gange er det efteruddannelse i form af kurser og uddannelse i enten offentlig eller privat regi, andre gange er det andre former for kompetenceudvikling, fx sidemandsoplæring, videndelingsarrangementer, interne kurser mv. Virksomhedsrepræsentanter understreger, at kompetenceudvikling skal give mening for virksomheden og for de enkelte medarbejdere, og derfor deltager alle medarbejdere ikke lige meget og ikke i de samme kompetenceudviklingsaktiviteter.

Nogle virksomhedsrepræsentanter fortæller, at de "fritager" nogle medarbejdere fra efteruddannelse, fx ældre medarbejdere tæt på pensionsalderen, nyuddannede medarbejdere med videregående uddannelse eller medarbejdere ansat på særlige vilkår, som af forskellige årsager er psykisk sårbare.

Virksomhedsrepræsentanter fortæller også, at selvom de mener, at alle medarbejdere principielt bør deltage i efteruddannelse og anden form for kompetenceudvikling, så oplever de i praksis udfordringer med at få alle medarbejdere til at deltage. Nogle virksomhedsrepræsentanter peger således på, at de har medarbejdere, som ikke er motiveret for at deltage i efteruddannelse.

Dette griber forskelligt an i virksomhederne, hvor nogle vælger at stille krav om deltagelse i efteruddannelse, når det er nødvendigt for at kunne varetage bestemte opgaver og funktioner. Andre gør det frivilligt at deltage. Andre igen forsøger at motivere medarbejderne ved at udnævne ambassadører, superbrugere og lignende, som andre medarbejdere kan blive inspireret eller lære af.

8.1.4 Prioritering af efteruddannelse

Interviewundersøgelsen giver mange eksempler på, at virksomhedsrepræsentanterne vurderer, at de prioriterer efteruddannelse og ser efteruddannelse af medarbejdere som en investering, der giver værdi for virksomheden. Interviewundersøgelsen peger på, at værdien af efteruddannelse kan komme til udtryk på forskellige måder. Det kan være i form af:

- Økonomi (profit)
- Faglighed (fagligt førende, viden og kompetencer til at løse opgaver bedst muligt)
- Trivsel (godt arbejdsmiljø og læringsmiljø)
- Profil (skille sig ud, være specialister)
- Rekruttering og fastholdelse (tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere)
- Udvikling/læring i forhold til virksomheden (være ajour i forhold til ny viden, produkter, programmer/systemer, produktion og så videre).

Prioritering af kompetenceudvikling

Nogle virksomheder fremhæver desuden, at brugen af efteruddannelse også skal have værdi for medarbejderen i form af:

- Personlig udvikling
- Faglig udvikling (karriere).

Få af virksomhedsrepræsentanterne i interviewundersøgelsen giver dog udtryk for, at de hverken prioriterer efteruddannelse eller andre former for kompetenceudvikling. Det er enten, fordi de mener, at der ikke er behov for det, eller fordi de mener, at det ikke er pengene værd. Når disse virksomheder en sjælden gang bruger efteruddannelse, så er det en reaktion på et konkret opstået behov hos en gruppe medarbejdere eller som led i noget, som andre uden for virksomheden har besluttet, fx virksomhedens moderselskab.

9 Vilkår for efteruddannelse

I dette kapitel belyser vi vilkårene for efteruddannelse i virksomhederne, med hensyn til hvor attraktive rammerne er for medarbejderne. Det gør vi ved at se på følgende tre forhold:

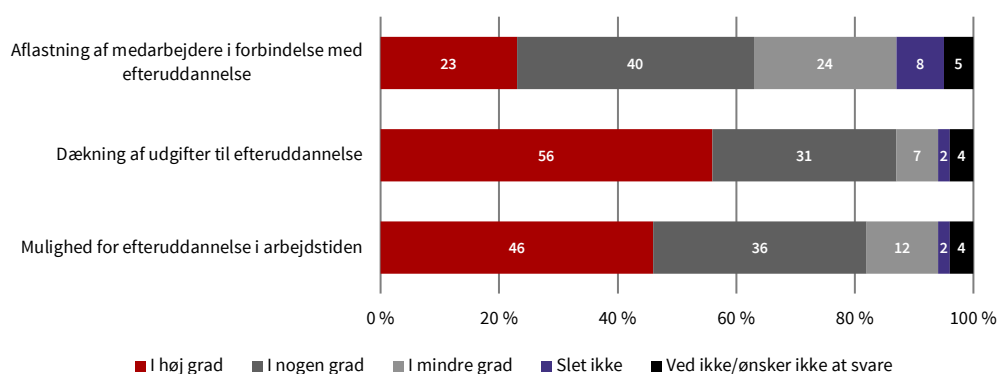
- Medarbejdernes muligheder for at deltage i efteruddannelse i arbejdstiden
- Dækning af udgifter til efteruddannelse
- Arbejdsræssig aflastning i forbindelse med efteruddannelse.

I kapitlet inddrager vi data fra både survey og interviewundersøgelse.

Figur 9.1 viser virksomhedernes vurderinger af forskellige forhold i forbindelse med brugen af efteruddannelse. Samlet set peger resultaterne på, at virksomhederne vurderer, at vilkårene for at deltage i efteruddannelse er attraktive, hvad disse forhold angår.

FIGUR 9.1

Virksomhedernes vurderinger af, i hvilken grad medarbejderne har mulighed for forskellige forhold i forbindelse med efteruddannelse



Kilde: Survey gennemført blandt private virksomheder, EVA.

Figur 9.1 viser, at 87 % af virksomhederne vurderer, at deres medarbejdere i nogen grad eller i høj grad har mulighed for at få udgifter til efteruddannelse dækket, mens 82 % vurderer, at de har mulighed for efteruddannelse i arbejdstiden. Endelig vurderer 63 %, at medarbejderne i nogen grad eller i høj grad har mulighed for aflastning i forbindelse med efteruddannelse.

Virksomhedsrepræsentanterne i interviewundersøgelsen vurderer overordnet set – i tråd med resultatet af surveyen – at vilkårene for deltagelse i efteruddannelse er attraktive for medarbejderne. Virksomhedsrepræsentanter fortæller, at efteruddannelse hos dem typisk foregår i arbejdstiden, og ligeledes at virksomhederne dækker udgifterne til efteruddannelse, herunder fx kursusgebyr, materialer, mv. Nogle af de virksomheder, der bruger offentlig videregående VEU til individuel kompetenceudvikling, fremhæver, at der kan ligge noget forberedelsestid, som ligger uden for arbejdstid, og som dermed er selvbetalt. En enkelt virksomhedsrepræsentant fremhæver også, at hvis medarbejdere vil tage en hel diplomuddannelse (en HD), så foregår det uden for arbejdstiden, og den er helt eller delvist betalt af medarbejderen selv. Repræsentanten fortæller, at de i den forbindelse er fleksible i forhold til tilrettelæggelse af medarbejderens arbejdstid og opgaver, således at medarbejderen kan få arbejde og efteruddannelse til at hænge sammen.

Et perspektiv blandt virksomhedsrepræsentanterne i interviewene er, at det har betydning for medarbejdernes motivation for deltagelse i efteruddannelse, at det ligger i arbejdstiden. Det gælder især, når det er obligatorisk efteruddannelse og efteruddannelse initieret af virksomheden.

Interviewundersøgelsen peger på, at en systematisk tilgang til brug af efteruddannelse gør det nemmere for virksomheder at aflaste medarbejdere i forbindelse med efteruddannelse. Dette er tilfældet, fordi det gør det nemmere at planlægge medarbejderes efteruddannelse og opgaver, således at medarbejdere ikke bliver overbelastet.

Appendiks A – Litteraturliste

Andersen, M. (2019). *VEU-håndbogen: Overblik og perspektiver på voksenuddannelse*. Frederiksberg: Samfundslitteratur.

Epinion. (2017). *Analyse af individers og virksomheders brug af voksen- og efteruddannelse*. København: Epinion.

EVA. (2017). *Aktiviteten på videregående VEU: Tendenser, årsager og udfordringer*. København: Danmarks Evalueringsinstitut.

EVA. (2019). *Litteraturstudie om videregående VEU i Danmark: Overblik over dansk- og engelsksprogede studier i perioden 2010-2019*. København: Danmarks Evalueringsinstitut.

EVA. (2020). *Aktiviteten inden for offentlig videregående VEU. Udviklingen fra 2005 til 2017 på VEU på akademi-, diplom- og masterniveau*. København: Danmarks Evalueringsinstitut.

Finansministeriet. (2007). *Reform af lederuddannelse samt institutionslederes ret til lederuddannelse af god kvalitet*. København: Finansministeriet

Oxford Research. (2020). *Barrierer for brug af videregående voksen-, efter- og videreuddannelse*. Frederiksberg: Oxford Research A/S.

Rambøll. (2019). *Analyse af udbud af videregående VEU. Barrierer, drivkræfter og potentialer*. København: Rambøll Management Consulting

Regeringen m.fl. (2014). *1 mia. kr. til mere og bedre voksen- og efteruddannelse*. Lokaliseret januar 2020 på: <https://www.fm.dk/~media/files/nyheder/pressemeddelelser/2014/05/1-mia,-d,-kr-til-mere-og-bedre-voksen-og-efteruddannelse.pdf>.

Regeringen m.fl. (2017). *Trepartsaftale om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse (2018-2021)*. København: Børne- og Undervisningsministeriet.

Teknologisk Institut. (2019). *Sammenhængen mellem eksisterende videregående voksen-, efter- og videreuddannelse (VEU) og arbejdsmarkedets kompetenceefterspørgsel*. Aarhus: Teknologisk Institut.

Uddannelses- og Forskningsministeriet. (2009). *Bekendtgørelse om masteruddannelser ved universiteterne (masterbekendtgørelsen)*: BEK nr. 1187 af 07.12.2018. Lokaliseret januar 2020 på: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2009/1187>.

Undervisningsministeriet. (2018). *Bekendtgørelse af lov om åben uddannelse (erhvervsrettet voksen-uddannelse) m.v.*: LBK nr. 814 af 22.06.2018. Lokaliseret januar 2020 på: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=202175>.

Uddannelses- og Forskningsministeriet. (2018a). *Bekendtgørelse om akademiuddannelser*: BEK nr. 985 af 28.06.2018. Lokaliseret januar 2020 på: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=202263>.

Uddannelses- og Forskningsministeriet. (2018b). *Bekendtgørelse om diplomuddannelser*: BEK nr. 1012 af 02.07.2018. Lokaliseret januar 2020 på: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=202259>.

Uddannelses- og Forskningsministeriet. (2019). *Aktiviteten på offentligt videregående VEU*. Lokaliseret januar 2020 på: <https://ufm.dk/uddannelse/videregaende-uddannelse/efter-og-videreuddannelse/analyser-af-veu-området/kortlaegning-af-aktiviteten-pa-offentligt-videregaende-veu>.

Appendiks B – Metode

Besvarelsene i surveyen er baseret på en stratificeret stikprøve på 4.045 private arbejdssteder. Populationen består af alle private virksomheder med mindst fem fuldtidsansatte de seneste 12 måneder med mindst en ungdomsuddannelse. Virksomhederne er opgjort på baggrund af arbejdssteder.

Populationen er blevet stratificeret efter branche og virksomhedsstørrelse, hvorefter der er udtrukket en tilfældig stikprøve inden for de forskellige strata. Den samlede stikprøve udgøres af 4.045 arbejdssteder ud af en samlet population på 17.085 arbejdssteder. På baggrund af stikprøven er der indsamlet besvarelser fra 2.248 arbejdssteder, svarende til en svarprocent på 56 %.

Tabel B.1 viser en oversigt over stratafordelingen i population og surveyen (uvægtet og vægtet). Det fremgår af tabellen, at der er visse afvigelser imellem populationen og stikprøven. For at imødegå disse afvigelser er der anvendt vægte, som anvendes til at beregne fordelingerne af svar i samtlige tabeller. Vægtningen har til således formål at udjævne nogle af de skævheder, der optræder i stikprøvene i forhold til populationen.

TABEL B.1

	Population			Surveydata, uvægtet			Surveydata, vægtet		
	Antal ansatte			Antal ansatte			Antal ansatte		
	5-9	10-49	50+	5-9	10-49	50+	5-9	10-49	50+
Bygge og anlæg	61 %	35 %	4 %	52 %	40 %	8 %	60 %	36 %	4 %
Ejendomshandel og udlejning	67 %	29 %	4 %	58 %	35 %	6 %	67 %	30 %	4 %
Erhvervsservice	52 %	41 %	7 %	41 %	44 %	15 %	51 %	43 %	7 %
Finansiering og forsikring	50 %	39 %	11 %	39 %	36 %	26 %	49 %	40 %	11 %
Handel og transport mv.	54 %	41 %	5 %	40 %	50 %	10 %	53 %	42 %	5 %
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed + Landbrug, skovbrug og fiskeri	41 %	48 %	12 %	30 %	45 %	25 %	42 %	47 %	11 %
Information og kommunikation	47 %	45 %	8 %	37 %	44 %	20 %	47 %	44 %	9 %
Kultur, fritid og anden service	54 %	40 %	6 %	46 %	41 %	14 %	57 %	38 %	6 %
Offentlig administration, undervisning og sundhed	68 %	30 %	2 %	50 %	47 %	4 %	60 %	37 %	2 %

	Population			Surveydata, uvægtet			Surveydata, vægtet		
	Antal ansatte			Antal ansatte			Antal ansatte		
	5-9	10-49	50+	5-9	10-49	50+	5-9	10-49	50+
Total	53 %	40 %	7 %	40 %	45 %	15 %	51 %	42 %	7 %

Private virksomheders brug af offentlig videregående VEU

© 2021 Danmarks Evalueringsinstitut

Citat med kildeangivelse er tilladt

Publikationen er kun udgivet i elektronisk form på: www.eva.dk

Foto: Johnér

ISBN (www) 978-87-7182-532-9

Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) gør uddannelse og dagtilbud bedre. Vi leverer viden, der bruges på alle niveauer – fra institutioner og skoler til kommuner og ministerier.



**DANMARKS
EVALUERINGSINSTITUT**

T 3555 0101
E eva@eva.dk
H www.eva.dk