

Nye kompetencer hele livet

Fremtidens voksen-, efter-
og videreuddannelse

Juni 2017

Ekspertgruppen for voksen-, efter- og videreuddannelse

Nye kompetencer hele livet

- Fremtidens voksen-, efter- og videreuddannelse

Design, omslag og tema-skilleblade :

Operate

Tryk:


PRinfoTrekroner A/S

ISBN nr:

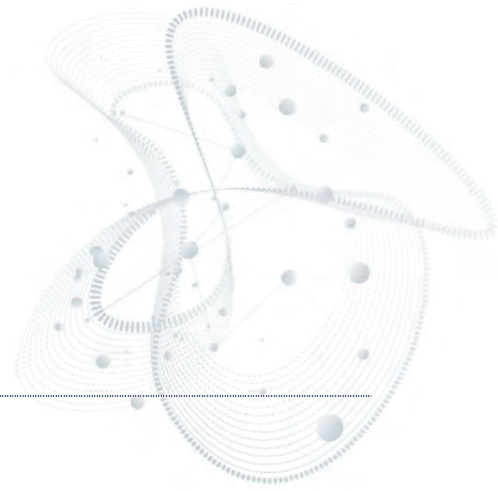
978-87-603-3145-9 (www version)

978-87-603-3146-6 (trykt version, 200 stk.)

Nye kompetencer hele livet



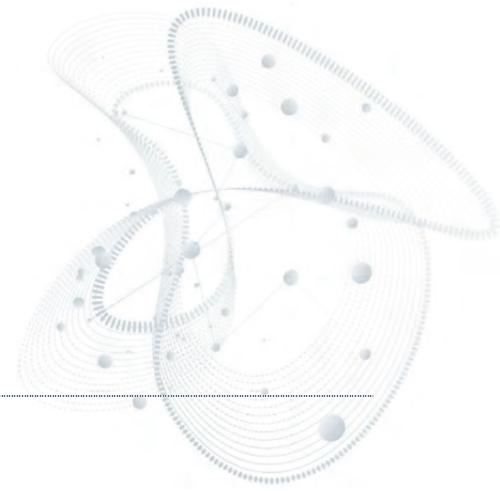
Fremtidens voksen-, efter-
og videreuddannelse



Indholdsfortegnelse

01 Forord	3
02 Nye kompetencer hele livet	5
03 Udgangspunkt for ekspertgruppens arbejde	10
VISION OG SUCCESKRITERIER FOR EN STYRKET VOKSEN-, EFTER- OG VIDEREUDDANNELSESINDSATS	11
FREMtidens ARBEJDSMARKED OG KOMPETENCEBEHOV	13
BESKRIVELSE AF DEN OFFENTLIGE VOKSEN-, EFTER- OG VIDEREUDDANNELSESINDSATS	22
AFSÆTTET FOR EKSPERTGRUPPENS ANBEFALINGER	32
04 Løsningsmodeller til et styrket voksen-, efter- og videreuddannelsessystem	36
ET SAMMENHÆNGENDE VOKSEN-, EFTER- OG VIDEREUDDANNELSESSYSTEM	38
Én indgang til voksen-, efter- og videreuddannelse	42
Øget brug af real-kompetencevurderinger	44
Nationalt analyse- og overvågningssystem	46
Kompetenceforsyning til erhvervsklynger (kompetenceklynger)	48
Partnerskaber for voksen-, efter- og videreuddannelse	50
Øget fleksibilitet i digital afvikling og tilrette- læggelse	52
Løft af basale kompetencer i arbejdsstyrken	54
Øget fokus på voksen-, efter- og videreuddannelse via personlig uddannelseskonto	56
EN STÆRK OG MÅLRETTET ERHVERVSRETTET VOKSEN OG EFTERUDDANNELSESINDSATS	59
Målretning af det offentligt finansierede udbud og øget fleksibilitet	62
Udprøvning og dokumentation af læringsudbytte i voksen- efter- og videreuddannelsessystemet	65
Ændret udbudsstyring af AMU	67
Enklere udbetaling af godtgørelse	68
MODERNISERING AF PARTSSTYRINGEN I VOKSEN- OG EFTERUDDANNELSESSYSTEMET	70
Nye roller for arbejds-markedets parter	71
05 Ekspertgruppen for voksen-, efter- og videreuddannelse	73
EKSPERTGRUPPENS MEDLEMMER	73
EKSPERTGRUPPENS ARBEJDSPROCES	73
KOMMISSORIUM FOR EKSPERTGRUPPE OM VOKSEN-, EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE	75
LITTERATURLISTE	80

01



Forord

Danmark har en flot tradition for voksen- efter- og videreuddannelse, som andre lande ofte ser som et forbillede. Engagementet fra arbejdsmarkedets parter og staten har været helt afgørende. Voksen-, efter- og videreuddannelse udgør således en central byggesten i fundamentet for et fleksibelt arbejdsmarked i stadig forandring. Det er ikke mindst gennem kompetencer opnået gennem voksen-, efter- og videreuddannelse, at Danmark har klaret sig godt gennem omstillinger fra landbrug over industri til service.

Vi kender ikke fremtidens arbejdsmarked. Men alt tyder på, at kravene til kompetencer kun vil stige. Samtidig skal vi være flere år på arbejdsmarkedet, og danskerne skifter job, ja ligefrem branche, oftere og oftere. Så hvor vi førhen måske følte os trygge, fordi vi var ansat i en god, stabil virksomhed, så skal vi i fremtiden i højere grad finde trygheden i egne kompetencer. Det er gennem dét, som vi kan – eller kan lære –, at vi fastholder eller får et nyt job.

Mange flere – ja, alle danskere – vil få brug for at tjekke, om de nu også har de kompetencer, der skal til. Det gælder smeden og ingeniøren, som sammen skal lære at bruge nye teknologier. Men det gælder også den SOSU-assistent, som aldrig fik lært at læse ordentligt. Den betonarbejder, som gerne vil være struktør. Og den finansielle rådgiver, som nu har planer om at blive lærer, fordi stadigt flere af vores bankforretninger ordnes af os selv. Forandringerne vil på den ene eller anden måde berøre os alle.

Arbejdsmarkedet ændrer sig hastigt og kræver flere kompetencer. Svaret på den udfordring er naturligvis uddannelse og kompetenceudvikling. Men her kan vi konstatere, at den politiske og offentlige debat næsten altid ender i en prioritering af ordinær formel uddannelse. Vi bruger således størstedelen af vores uddannelsesressourcer – individuelt og som samfund – frem til vi er ca. 30 år gamle. Spørgsmålet er, om den balance også er rigtig på lidt længere sigt?

Mange af de jobs, som vores børn skal have, kender vi ikke navnene på i dag. Og vores børn bliver måske 100 år og skal ikke have bare ét, men flere arbejdsliv. I det perspektiv bliver det risikabelt, hvis ikke voksen-, efter- og videreuddannelse bliver en mere naturlig del af vores liv og den politiske prioritering. Ja, måske endda noget, som vi sparer op til på lige fod med pensionen.

Vi har brug for et løft af vores måde at tænke kompetenceudvikling på. Vi har brug for at sætte en *bevægelse* i gang, hvor voksen-, efter- og videreuddannelse og – for nogen - decideret omskoling bliver en mere naturlig del af livet for os alle, end tilfældet er i dag.

Hvis vi lykkes med denne *bevægelse*, vil de danske virksomheder hele tiden have adgang til kvalificeret arbejdskraft – og for et land som Danmark er det kvaliteten af arbejdskraften, som afgør, om virksomheden kan følge med i den globale konkurrence. Ligesom det er kvaliteten af arbejdskraften på de danske hospitaler, børnehaver og plejehjem, som sikrer offentlige ydelser af høj kvalitet til gavn for hele samfundet.

Danskerne – den enkelte såvel som virksomhederne - skal så til gengæld mødes af et voksen-, efter- og videreuddannelsessystem, som er enkelt og fleksibelt at bruge, og hvor indholdet er up-to-date og relevant.

Ekspertgruppen har tegnet konturerne af et sådant system. Det bygger på de mange, gode elementer, som allerede findes i dag. Men der er behov for forandringer. Viden og kompetencer er Danmarks råstof. Det er en kliche, men den er ikke desto mindre sand. Udvikling af vores kompetencer gennem hele livet er derfor en af nøglerne til en bæredygtig forandring af et Danmark, som favner udviklingen og gør os alle til potentielle vindere. Men det kræver en indsats og en vilje til at tænke nyt.

Ekspertgruppens arbejde har været fulgt af en referencegruppe med medlemmer fra DA, LO, KL og FTF samt en følgegruppe med deltagere fra en bred kreds af interessenter. Ekspertgruppen vil gerne takke for gode og grundige drøftelser i diverse fora, der har været med til at kvalificere arbejdet og give billeder på de udfordringer, som ekspertgruppen har skullet løse. Vi vil gerne takke for indspil, ligesom mange andre fra kredse uden for reference- og følgegrupperne har bidraget. Alle fortolkninger og anbefalinger er imidlertid helt og aldeles ekspertgruppens egne.

Afslutningsvis skal der lyde en tak til de mange embedsmænd fra Finansministeriet, Beskæftigelsesministeriet, Uddannelses- og Forskningsministeriet samt ikke mindst Undervisningsministeriet, som har arbejdet utrætteligt for at levere analyser, faktaark og forslag til løsningsmodeller på svære spørgsmål. En helt særlig tak til projektkonsulent Mads Justsen, specialkonsulent Mette Lyshøj, fuldmægtig Michelle Adrian og kon-torchef Signe Tychsen Philip, som har arbejdet under et meget hårdt tidspres og altid leveret med et smil.

På ekspertgruppens vegne,

Stina Vrang Elias (formand)

02



Nye kompetencer hele livet

Vi er i disse år vidne til store forandringer på arbejdsmarkedet. En øget globalisering, den teknologiske udvikling og ændringer i organiseringen af arbejdet skaber helt nye vilkår for virksomhedernes måde at agere på. Som mennesker og samfund er vi nødt til at forholde os til de forandringer, som vi er en del af. Vi skal kunne reflektere over, hvordan vi bedst griber de nye muligheder, samtidig med at vi skal være i stand til at håndtere de udfordringer og risici, som uvilkaarligt følger med.

Færdigheder, viden og kompetencer er den afgørende forudsætning for at kunne honorere de krav, som vi møder på arbejdsmarkedet. Her spiller voksen-, efter- og videreuddannelse en vigtig rolle. Systemet har forskellige funktioner. I dag får langt fra alle de nødvendige grundlæggende færdigheder med sig fra det ordinære uddannelsessystem. Vores voksen- efter- og videreuddannelsessystem giver således voksne mulighed for på et senere tidspunkt at opnå de grundlæggende færdigheder. Samtidig skal systemet give nye muligheder for de mennesker, som først senere i livet bliver motiveret for at tage en erhvervskompetencegivende uddannelse. Sidst, men ikke mindst vil vi utvivlsomt opleve, at vores kompetencer hurtigere bliver forældet, og at mange flere derfor vil have behov for løbende efteruddannelse og opkvalificering. Alt dette skal vores voksen-, efter- og videreuddannelse kunne rumme.

Danmark har et godt udgangspunkt. Vores voksen-, efter- og videreuddannelsessystem er veludbygget, og danskernes deltagelse i voksen- og efteruddannelsesaktiviteter er blandt de højeste i OECD. Men på trods af en høj deltagelse i voksen-, efter- og videreuddannelse er det nær fra alle virksomheder eller voksne i arbejdsstyrken, som deltager. Dette øger behovet for nytænkning, således at alle oplever, at voksen-, efter- og videreuddannelsessystemet kan tilbyde relevante løsninger.

Det er først og fremmest nødvendigt, at vi på alle niveauer i samfundet får et mere naturligt forhold til at deltage i voksen-, efter- og videreuddannelse. Denne uddannelsesindsats må ikke blive et appendiks til det ordinære uddannelsessystem, men eksisterer i sin egen ret og skal tage udgangspunkt i arbejdsmarkedets behov.

For at alle kan deltage i voksen-, efter- og videreuddannelse, er der behov for et stærkere og mere sammenhængende system, der i langt højere grad end i dag rummer det almene, det erhvervsrettede og det videregående niveau. Derudover er det vigtigt, at vi som samfund har en klar vision for, hvorfor voksen-, efter- og videreuddannelse er en grundlæggende nødvendighed, der kan bidrage til at skabe vækst og velstand i samfundet. Ligesom det kan give den enkelte oplevelsen af, at arbejdslivet rummer et væld af muligheder, som den enkelte kan håndtere og rumme – hele livet.

Visionen er, at voksen-, efter- og videreuddannelsessystemet skal give den enkelte mulighed for at være kompetent hele arbejdslivet og dermed sikre, at virksomhederne har adgang til kvalificeret arbejdskraft.

Det er vigtigt for den enkelte, fordi tilknytning til arbejdsmarkedet er vejen til at forsørge sig selv.

Det er vigtigt for private virksomheder, fordi kompetencer og kvalifikationer styrker virksomhedernes omstillingsevne og dermed konkurrenceevnen. Det er vigtigt for de offentlige virksomheder, fordi deres muligheder for at levere innovative ydelser og service af høj kvalitet afhænger af medarbejdernes kompetencer.

Og endelig er det vigtigt for hele Danmark, fordi et arbejdsmarked med adgang til de nødvendige kompetencer og kvalifikationer er helt afgørende for at sikre bæredygtig vækst, bevare vores velstandsniveau og sikre sammenhængskraft i samfundet.

Ekspertgruppen fremlægger med afsæt i denne vision 13 hovedanbefalinger, som skal sikre stærkere voksen-, efter- og videreuddannelse.

I tema 1 har vi samlet otte anbefalinger, som alle har fokus på at skabe **et sammenhængende voksen-, efter- og videreuddannelsessystem**.

For den enkelte og for virksomhederne er det vigtigt, at der er **én indgang** til de mange tilbud, hvor man hurtigt kan skabe sig et overblik, søge om deltagelse og få godtgørelse. Det er af central betydning, at man kan bygge oven på allerede erhvervede kompetencer og få dokumentation for det, man har lært, gennem formel eller uformel kompetenceudvikling. Derfor foreslås **øget brug af realkompetencevurderinger** og mulighed for adgang til uddannelse, som tager udgangspunkt i den enkeltes faktiske kompetencer uanset, hvordan de er opnået. Desuden foreslås det, at man som medarbejder har en **personlig uddannelseskonto**. Dette skal øge muligheden for, at alle har reel mulighed for at deltage i voksen-, efter og videreuddannelse.

For samfundet er det af stor betydning, at kompetenceudviklingen står på et solidt fundament af viden, som sikrer effektiv anvendelse af arbejdsgivernes, arbejdstagernes og statens tid og penge. Arbejdsmarkedet forventes at ændre sig med stadig større hast, og det er derfor væsentligt, at disse forandringer opfanges effektivt - også når de går på tværs af brancher -, således at de hurtigere kan blive omsat til efteruddannelsetilbud. Derfor foreslår ekspertgruppen bl.a. etablering af et **nationalt analyse- og overvågningsystem**.

På det decentrale niveau er det vigtigt, at der udvikles et stærkere samarbejde mellem aktørerne inden for voksen- og efteruddannelse-, erhvervsfremme- og beskæftigelsesområdet. Der skal skabes en stærkere koordinering med én tydelig indgang, så virksomhederne oplever en fokuseret, kvalificeret og sammenhængende kontakt. I den forbindelse anbefaler ekspertgruppen etablering af **partnerskaber for voksen-, efter- og videreuddannelse**, der dækker alle aktører, og som kan sikre bedre samarbejde og synergi mellem de forskellige indsatsler.

Der er et behov for en bedre tilpasning af uddannelsesindsatsen til arbejdsmarkedets behov. Dette gælder ikke mindst i lyset af hastige forandringer i teknologi og digitalisering. For at dække disse specialiserede kompetencebehov og skabe en tæt dialog mellem virksomheder og uddannelsesinstitutioner om håndteringen af disse anbefales der **forsøg med kompetenceklynger**.

Danmark har fortsat en udfordring med, at for mange har et utilstrækkeligt udgangspunkt, når det gælder grundlæggende kompetencer inden for læsning, regning og digital problemløsning. Derfor anbefaler ekspertgruppen et **løft af basale kompetencer i arbejdsstyrken**. Dette er en forudsætning for at sikre et godt udbytte af opkvalificering og kompetenceudvikling og afgørende, hvis flere virksomheder skal kunne gribe digitaliseringens muligheder.

Endelig anbefaler ekspertgruppen, at der sikres **øget fleksibilitet i tilrettelæggelse og afvikling** af voksen-, efter- og videreuddannelse. Flexibilitet i tilrettelæggelse af kurserne skal øge virksomhedernes muligheder

for at sammensætte kurser, som passer til deres behov. Afviklingen af kurser skal gøres mere fleksibel gennem anvendelse af digital afvikling, således at flere kan deltage uafhængigt af tid og sted.

I tema 2 har vi samlet fire anbefalinger, som alle skal fremtidssikre det offentligt finansierede udbud af arbejdsmarkedsuddannelser (AMU).

Der er behov for et mere fleksibelt udbud af arbejdsmarkedsuddannelser, som i langt højere grad end i dag kan dække dynamiske og skiftende kompetencebehov i virksomhederne. Den øgede specialisering og en hastig teknologiudvikling kræver en uddannelsesindsats, der er målrettet virksomhedernes behov.

For at imødekomme dette bør der ske en **målretning af det offentligt finansierede udbud og øget fleksibilitet**, således at udbuddet styrkes på en smallere kursusportefølje, herunder gives bedre økonomiske vilkår. Samtidig er ekspertgruppen nået frem til den løsning, at vi bedst imødekommer behovet for øget fleksibilitet ved at anerkende, at nogle af de erhvervsrettede tilbud til voksne bedst kan afvikles på et marked, der sættes frit.

Med en ambition om større forsyningssikkerhed, øget konkurrence og stærkere udbydere er en ændring af udbudsmodellen afgørende. Derfor foreslås der en **ændret udbudsstyring af AMU**, herunder ophævelse af geografiske udbudsafgrænsninger og hyppigere udbudsrunder.

Kun 65-75 pct. af de mulige modtagere af godtgørelse får denne udbetalt. Derfor foreslås **enklere udbetaling af VEU-godtgørelse** med henblik på at understøtte anvendelsen af voksen-, efter-, og videreuddannelse.

På et arbejdsmarked med øget mobilitet mellem virksomheder og mellem brancher er det afgørende for den enkelte ikke blot at have erhvervet kompetencer men også at kunne dokumentere disse. Derfor foreslår ekspertgruppen **udprøvning og dokumentation af læringsudbytte** som et gennemgående princip.

Parterne spiller en vigtig og nødvendig rolle for at sikre, at udbuddet af voksen-, efter- og videreuddannelse er relevant og kan fungere på et arbejdsmarked i forandring.

I tema 3 behandler vi mulighederne for en **modernisering af partsstyringen**.

Parterne tildeles en række nye roller i det fremtidige system. Det gælder arbejdet med at sikre større motivation for deltagelse i efter- og videreuddannelse, definition af prøver mv. Den eksisterende styring af udbuddet af kurser ændres med det mål at få et stærkere og mere fokuseret udbud af særligt AMU-kurser.

Gevinster



Borger



Samfund



Virksomhed

Vision

Voksen-, efter- og videreuddannelsessystemet skal give den enkelte mulighed for at være kompetent hele arbejdslivet og dermed sikre, at virksomhederne har adgang til kvalificeret arbejdskraft.

Succeskriterier

Alle, der har behov for voksen-, efter- og videreuddannelse, bruger det.

Det er ekspertgruppens vurdering, at det ikke alene er relevant, at alle har adgang til voksen-, efter- og videreuddannelse, men at det reelt anvendes af dem, der har behov. Voksen-, efter- og videreuddannelsessystemet skal være overskueligt og sammenhængende for brugerne.

Den enkelte har mulighed for opkvalificering hele livet for at understøtte mobilitet og fastholdelse på arbejdsmarkedet.

Det er ekspertgruppens vurdering, at løbende voksen-, efter- og videreuddannelse er nødvendigt for at opretholde beskæftigelse over et langt arbejdsliv. Det bliver endnu mere relevant med den hastigere teknologiske udvikling.

Voksen-, efter- og videreuddannelsessystemet understøtter virksomhedernes produktivitet, kvalitet og konkurrenceevne.

Det er ekspertgruppens vurdering, at voksen-, efter- og videreuddannelse er afgørende for virksomhedernes løbende omstillingsevne.

Løsningsmodeller til et styrket voksen-, efter- og videreuddannelsessystem

Tema 1

Et sammenhængende voksen-, efter- og videreuddannelsessystem

1. Én indgang til voksen-, efter- og videreuddannelse
2. Øget brug af realkompetencevurderinger
3. Nationalt analyse- og overvågningssystem
4. Kompetenceforsyning til erhvervsklynger (kompetenceklynger)
5. Partnerskaber for voksen-, efter- og videreuddannelse
6. Øget fleksibilitet i digital afvikling og tilrettelæggelse
7. Løft i de basale kompetencer
8. Øget fokus på voksen-, efter- og videreuddannelse via personlig uddannelseskonto

Tema 2

En stærk og målrettet erhvervsrettet voksen- og efteruddannelsesindsats

9. Målretning af det offentligt finansierede udbud og øget fleksibilitet
10. Udprøvning og dokumentation af læringsudbytte i voksen-, efter- og videreuddannelsessystemet
11. Ændret udbudsstyring af AMU
12. Enklere udbetaling af godtgørelse

Tema 3

Modernisering af partsstyringen

13. Nye roller til parterne

03



Udgangspunkt for ekspertgruppens arbejde

Ekspertgruppen om voksen-, efter- og videreuddannelse har som grundlag for sit arbejde og sin afrapportering haft et omfattende kommissorium som opdrag¹. Ekspertgruppen har med dette kommissorium bl.a. haft til ”opgave at analysere og komme med løsningsmodeller til, hvordan voksen- efter- og videreuddannelsessystemet kan indrettes og styrkes med særligt fokus på virksomheders og voksnes behov for kompetencer, kvaliteten og effektiviteten i udbuddet”².

Ekspertgruppen har i tilrettelæggelsen af sit arbejde og i gennemførelsen af forskellige analyser især hæftet sig ved, at det i kommissoriet angives, at ”det eksisterende voksen-, efter- og videreuddannelsessystem kan blive udfordret både strukturelt, indholds- og styringsmæssigt i forhold til at imødekomme forandringerne på arbejdsmarkedet og virksomhedernes behov for kompetencer.”³

Ekspertgruppen har derfor i sine drøftelser af behovet for et stærkere og mere sammenhængende udbud af voksen-, efter- og videreuddannelse til stadighed forsøgt at indkredse det udfordringsbillede, som voksen-, efter- og videreuddannelsessystemet står overfor. Ekspertgruppen har i den forbindelse betragtet det som væsentligt at skitsere styrker og svagheder ved det nuværende system samt mulighederne for en øget indsats i et fremadrettet perspektiv.

Kommissoriet for ekspertgruppen indeholder tre spor:

- Et sammenhængende VEU-system
- En stærk og målrettet erhvervsrettet VEU-indsats
- Modernisering af partstyringen i VEU

Ekspertgruppen har i sine drøftelser forholdt sig til alle tre spor og har i sin problem- og løsningsidentifikation til stadighed bestræbt sig på at arbejde med en helhedsorienteret forståelse af de udfordringer, som et sammenhængende, fremtidigt voksen-, efter- og videreuddannelsessystem skal bidrage til at løse.

Ekspertgruppen har i vision, succeskriterier, vurdering af fremtidens arbejdsmarked og løsningsmodeller taget udgangspunkt i:

¹ ”Kommissorium for ekspertgruppe om voksen-, efter- og videreuddannelse” (2016). Kommissoriet for ekspertgruppen kan læses i sin helhed i kapitel 10

² ”Kommissorium for ekspertgruppe om voksen-, efter- og videreuddannelse” (2016)

³ ”Kommissorium for ekspertgruppe om voksen-, efter- og videreuddannelse” (2016)

1. At arbejdsmarkedet formentlig vil gennemgå store forandringer i takt med gennemslaget af den teknologiske udvikling på digitaliseringsområdet
2. At vi forventeligt lever længere samtidigt med, at de store efterkrigsårgange forlader arbejdsmarkedet
3. At evnen til at forny og videreudvikle vores viden via efteruddannelse er en væsentlig forudsætning for produktivitet og vækst i samfundet
4. At den enkelte arbejdstagers tryghed på arbejdsmarkedet, afhænger af de erhvervede og overførbare kompetencer
5. At et fremtidsikkert voksen-, efter- og videreuddannelsessystem skal tage udgangspunkt i arbejdsmarkedets behov frem for at være en spejling af det ordinære formelle uddannelsessystem

Vision og succeskriterier for en styrket voksen-, efter- og videreuddannelsesindsats

Det fremgår eksplicit af kommissoriet for ekspertgruppen, at der skal gives bud på, hvad succeskriteriet for voksen-, efter- og videreuddannelsessystemet kan være⁴. I den forbindelse er ekspertgruppen gennem systematiske drøftelser og med afsæt i analyser af det offentligt finansierede voksen-, efter- og videreuddannelsessystem nået frem til formulering af en vision for voksen-, efter- og videreuddannelsessystemet og tre underliggende succeskriterier.


I udformningen af vision og succeskriterier har ekspertgruppen haft det forhold for øje, at der er behov for et sammenhængende voksen-, efter- og videreuddannelsessystem for alle på arbejdsmarkedet, og at voksen-, efter- og videreuddannelsessystemet skal kunne tilbyde såvel opkvalificering som omskoling. Endelig har ekspertgruppen fokuseret på spørgsmålet om motivation for uddannelse. I den sammenhæng må det konstateres, at der fremadrettet er behov for løsninger, som kan fremme motivation og engagement for deltagelse i voksen-, efter- og videreuddannelses tilbud, og at samfundet har en stor interesse i, at alle dem der har behov, har en klar tilskyndelse til at deltage i kompetenceudvikling af den ene eller anden art.

Ekspertgruppen har formuleret følgende vision:



⁴ "Kommissorium for ekspertgruppe om voksen-, efter- og videreuddannelse" (2016)

Ekspertgruppen har formuleret tre succeskriterier:



Alle, der har
behov for voksen-,
efter- og videre-
uddannelse,
bruger det.

1. Succeskriterium

Det er ekspertgruppens vurdering, at det ikke alene er relevant, at alle har adgang til voksen-, efter- og videreuddannelse, men at det reelt anvendes af dem, der har behov. Voksen-, efter- og videreuddannelses-systemet skal være overskueligt og sammenhængende for brugerne.

Kvalifikationskravene på arbejdsmarkedet er generelt set øget de senere år, hvilket betyder en stigende efterspørgsel efter arbejdskraft på såvel faglært som videregående uddannelsesniveau. Skiftende jobindhold øger samtidig behovet for omskoling⁵ af dem, hvis job forsvinder, og behovet for videreuddannelse for dem, hvis job bliver mere teknologisk avanceret. Der er allerede i dag gode muligheder for efteruddannelse i form af et bredt udvalg af kursustilbud – men det skal også bruges for reelt at imødekomme kompetencekravene på arbejdsmarkedet.



Den enkelte
har mulighed for
opkvalificering hele
livet for at understøtte
mobilitet og fast-
holdelse på arbejds-
markedet.

2. Succeskriterium

Det er ekspertgruppens vurdering, at løbende voksen-, efter- og videreuddannelse er nødvendigt for at opretholde beskæftigelse over et langt arbejdsliv. Det bliver endnu mere relevant med den hastigere teknologiske udvikling.

Den enkelte skal have de bedste muligheder for at kunne omstille sig til et arbejdsmarked i hastig forandring. Der er både behov for vedligeholdelse af kompetencer, der relaterer sig til håndtering af aktuelle udfordringer, samt kompetenceløft fra et uddannelsesniveau til et andet – f.eks. fra ufaglært til faglært - for

⁵ Omskoling forstås her som oplæring i nye færdigheder og kompetencer, med henblik på at varetage et andet arbejde eller udføre eksisterende opgaver på en ny måde

at håndtere nogle mere langsigtede, strukturelle udfordringer i arbejdsstyrkens kompetenceniveau. Den enkelte skal desuden have gode muligheder for at få anerkendt kompetencer, som er erhvervet gennem uformel læring f.eks. på jobbet.



3. Succeskriterium

Det er ekspertgruppens vurdering, at voksen-, efter- og videreuddannelse er afgørende for virksomhedernes løbende omstillingsevne og virksomhedernes evne til at omsætte teknologiinvesteringer til en øget produktivitet og innovation.

Både offentlige og private virksomheder er afhængige af et responsivt og effektivt voksen-, efter- og videreuddannelsessystem (privat og offentligt), der understøtter virksomheders skiftende behov og deres muligheder for at levere de bedst mulige varer, services og kvalitet til borgere og kunder. Globalt konkurrencedygtige private virksomheder og effektive offentlige institutioner med høj kvalitet er fundamentet for at vi også fremadrettet kan have et højt velstandsniveau.

Fremtidens arbejdsmarked og kompetencebehov

Danmark har i international sammenligning et højt produktivtets- og velstandsniveau, samtidig med at en relativ stor del af produktionen er underlagt globale konkurrencevilkår. De senere års udvikling viser også, at den løbende omstilling af arbejdsmarkedet samt ændringer af jobområder og jobindhold stiller nye krav til medarbejderes kompetencer og dermed til uddannelsessystemets evne til at tilpasse sig forandringerne på det danske arbejdsmarked. Dette kapitel beskriver de centrale udviklingstendenser på arbejdsmarkedet og gennemgår de udfordringer, der motiverer ændringer af voksen-, efter-, og videreuddannelsesindsatsen.

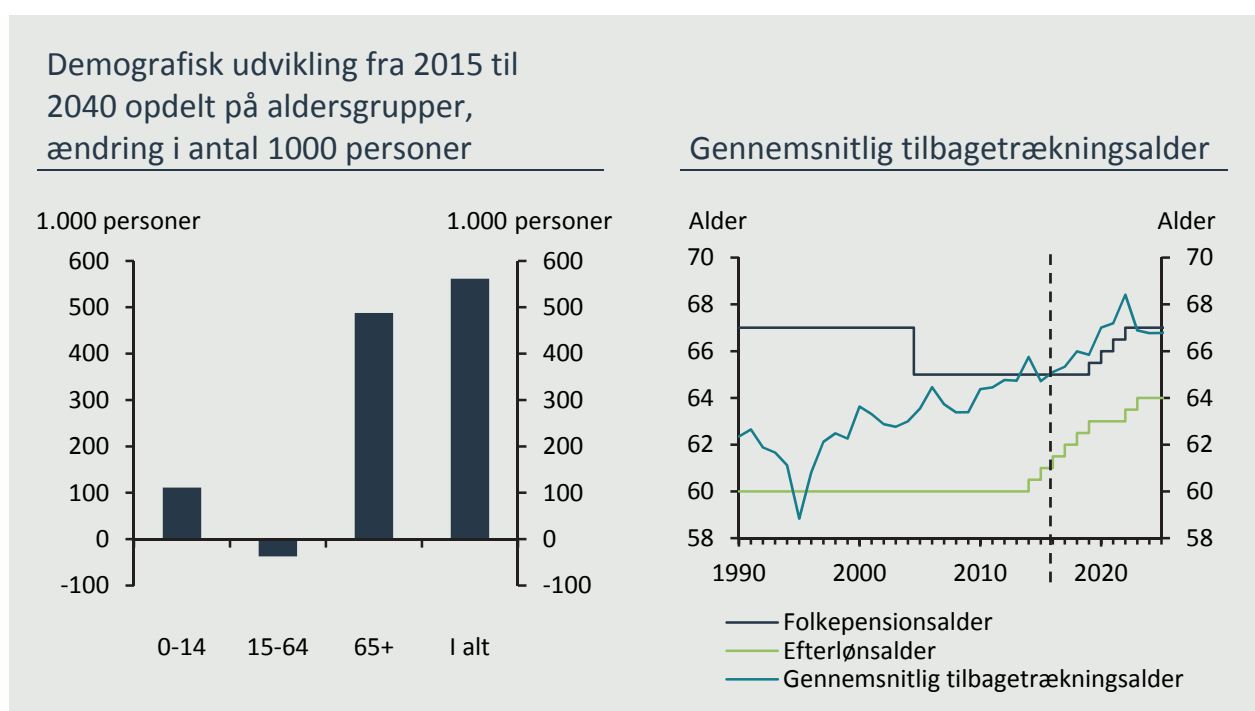
Kapitlet starter med at tegne et billede af den demografiske udvikling, dernæst den teknologiske udvikling samt globalisering og til sidst udviklingen inden for den private og offentlige sektor. Afslutningsvis beskrives de behov, som udviklingstendenserne forventes at skabe i fremtidens voksen-, efter- og videreuddannelsessystem.

Demografien forandres – flere ældre, færre unge

Arbejdsstyrken er faldende

Arbejdsstyrken er under forandring grundet den demografiske udvikling. Over de næste 20-30 år vil tendensen være, at der bliver væsentligt færre unge og flere ældre, samtidig med at arbejdsstyrken er faldende, jf. figur 3.1. Det vil – sammenholdt med en forventning om højere levealder – betyde, at den enkelte må blive længere tid på arbejdsmarkedet, hvilket skal ses i sammenhæng med, at den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder allerede er øget bl.a. af tilbagetrækningsreformen og øvrige arbejdsmarkedspolitiske initiativer, jf. figur 3.1. Den demografiske udvikling kan således give behov for at omstille sig i form af horisontal kompetenceudvikling, eksempelvis ved at skifte fra et fysisk eller psykisk nedslidningstungt erhverv til andre typer opgaver.

Figur 3.1: Demografisk udvikling i Danmark



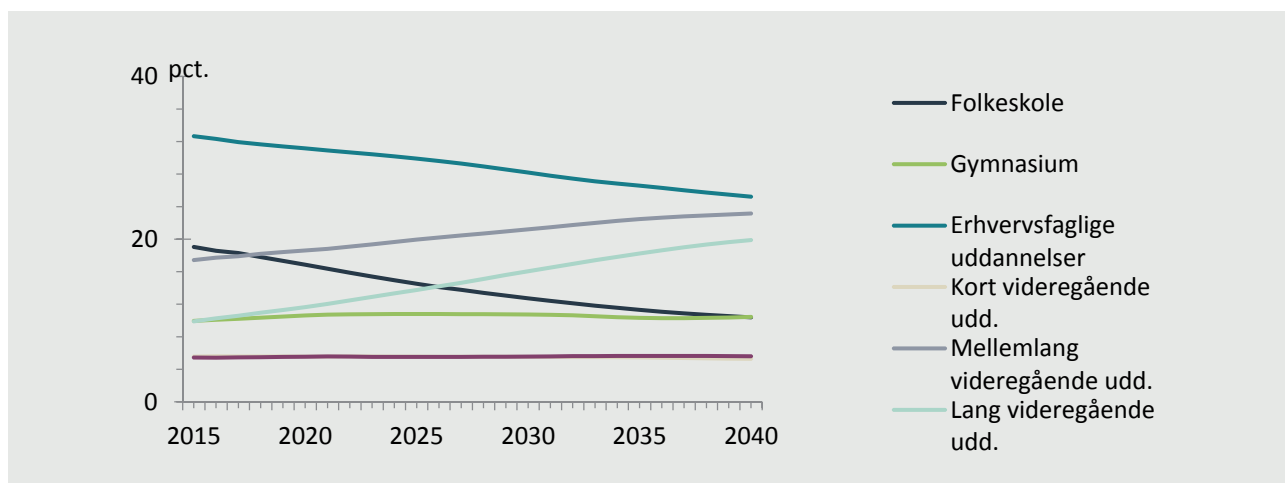
Anm.: Figuren til venstre angiver den demografiske udvikling fra 2015 til 2040 opdelt på aldersgrupper i ændring i antal personer. I figuren til højre er beregningen af den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder baseret på historiske data frem til 2014, mens tilbagetrækningsadfærden er fremskrevet fra 2015.

Kilde: Danmarksstatistik og DK2025-grundforløb uden reformtiltag, Lovmodellens datagrundlag, og egne beregninger.

Fremskrivninger af arbejdsstyrkens nuværende uddannelsessammensætning viser, at der forventes flere højt- og mellemuddannede og færre faglærte frem mod 2040, jf. figur 3.2. Til trods for et generelt højtuddannelsesniveau i Danmark viser OECD's PIAAC-undersøgelse (Programme for the International Assessment of Adult Competencies) fra 2013, at mange danskere i aldersgruppen 16-65 år har utilstrækkelige basale kompetencer. 16,1 pct. af de voksne danskere – svarende til knap 600.000 personer - har utilstrækkelige læsefærdigheder, hvorfor Danmark placerer sig under OECD-gennemsnittet. Ligeledes har 14,6 pct. utilstrækkelige regnefærdigheder, mens 28,4 pct. er mindre gode til at løse hverdagsopgaver med brug af IT-teknologi⁶.

⁶ PIAAC (2013)

Figur 3.2 Fremskrivning af udvikling i uddannelsessammensætning



Anm: grafen viser uddannelsessammensætningen i brutto arbejdsstyrken (20-64 årige). Højeste fuldførte uddannelse i andele. De ufaglærte personer vil primært have folkeskole som højeste fuldførte uddannelse, men en mindre del vil også have gymnasium som højst fuldførte uddannelse. Faglærte er under gruppen af erhvervsfaglige uddannelser (f.eks. tømrer og murer)
Kilde: Finansministeriet

Danskernes basale færdigheder

OECD udgav i 2013 PIAAC-undersøgelsen ("Programme for the International Assessment of Adult Competencies"), som belyser voksnes basale læse-, regne- og it-færdigheder i 24 OECD-lande. I Danmark deltog ca. 7.000 personer mellem 16-65 år.

De danske hovedresultater er:

- 16,1 pct. af voksne danskere har mindre gode læsefærdigheder. Det svarer til 583.000 personer. Internationalt placerer Danmark sig under OECD-gennemsnittet.
- 14,6 pct., af voksne danskere har mindre gode regnefærdigheder. Det svarer til 531.000 personer. Internationalt ligger det danske gennemsnit klart højere end den gennemsnitlige score for de andre deltagende lande.
- 28,4 pct. af voksne danskere er mindre gode til at bruge en computer til at løse hverdagsopgaver. Det svarer til 1.032.000 personer. Internationalt placerer Danmark sig i et stort midterfelt, hvad angår it-kompetencer.

Der er en markant sammenhæng mellem færdigheder i læsning, regning og it-problemløsning. Er man god til det ene, er man som hovedregel også god til det andet. Uddannelse er klart den vigtigste forklaringsfaktor: Halvdelen af de danskere, der har de mindst gode kompetencer, har således højst en grundskoleuddannelse.

Kilde: Rosdahl, Anders et al. (2013): Færdigheder i læsning, regning og problemløsning med it-sammenfatning af resultater fra PIAAC (SFI).

Opsummering

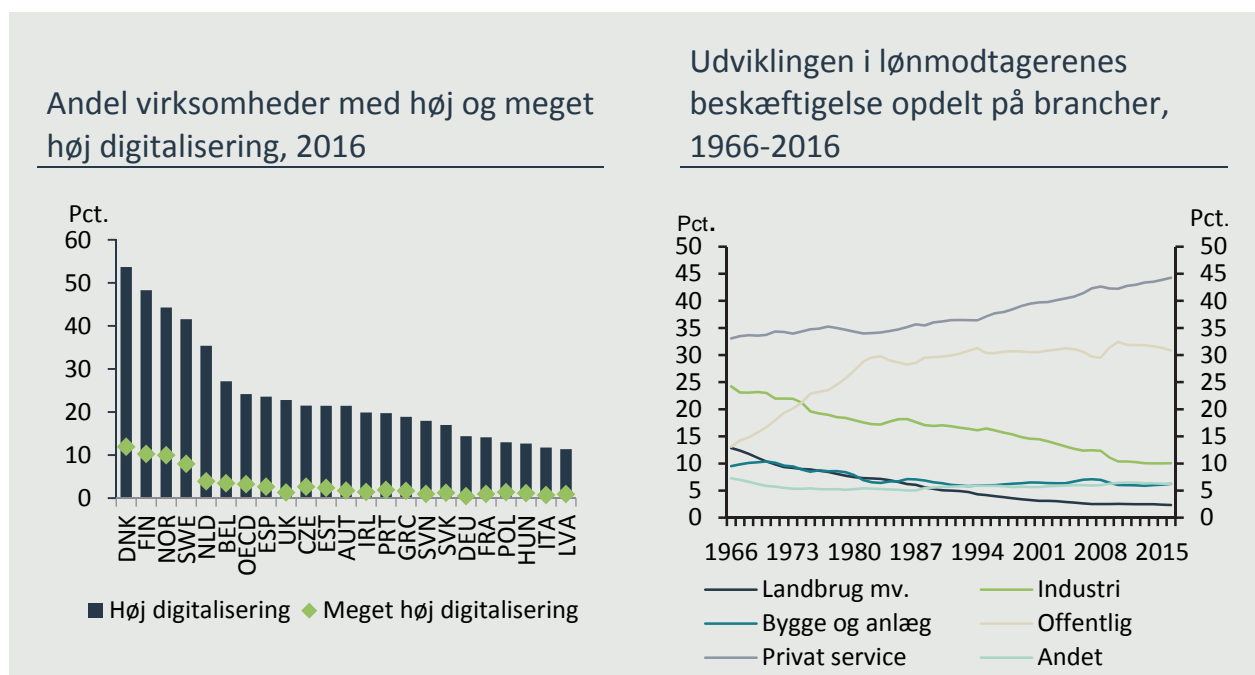
Den demografiske udviklingstendens mod flere ældre og færre unge vil skærpe behovet for et voksen-, efter- og videreuddannelsessystem, som sikrer alle – også medarbejdere i sidste del af arbejdslivet – mulighed for løbende opkvalificering og/eller omskoling til nye typer af arbejdsopgaver, der matcher arbejdsmarkedets nuværende og fremadrettede behov for kvalificeret arbejdskraft. Dertil kommer et øget behov for, at arbejdsstyrken i fremtiden har de nødvendige basale færdigheder for at klare sig på arbejdsmarkedet og få udbytte af faglig efteruddannelse.

Teknologiudvikling og globalisering

Danske virksomheder udnytter teknologiske muligheder i forskellig grad

Danske virksomheder har i en årrække høstet gevinster ved at udvikle og implementere ny teknologi, hvilket delvis afspejler et generelt højt niveau i produktiviteten⁷.

Figur 3.3: Digitalisering og udvikling i beskæftigelse i brancher



Anm.: Diagrammet til venstre viser andelen af virksomheder med meget høj digitalisering (anvender mindst 10 ud af 12 digitale teknologier) og høj digitaliseringsgrad (anvender mindst 7 ud af 12 digitale teknologier). Listen over teknologier omfatter medarbejders brug af internettet, adgang til IT-specialister, 30 mbit bredbånd, hjemmeside med avancerede funktioner, ERP-software, CRM-software, Elektronisk SCM, har 1 pct. omsætning via e-handel og udnytter sociale medier. Virksomheder med mere end 10 ansatte.

På grafen til højre er privat service defineret som brancherne handel og transport, information og kommunikation, finansiering og forsikring, ejendomshandel mv., boliger, erhvervsservice. Offentlig dækker over offentlig administration, undervisning og sundhed. Andet dækker over brancherne råstofvindning, forsyningsvirksomhed og kultur mv.

Kilde: Eurostat, Danmarks Statistik

Når det kommer til anvendelsen af digitale teknologier, ligger danske virksomheder i top, jf. figur 3.3. Dette skyldes ikke mindst, at den danske arbejdsstyrke ifølge EU-kommissionens indeks for digital økonomi⁸ har gode, basale IT-kompetencer, hvilket dog skal ses i sammenhæng med PIAAC-undersøgelsen, der som

⁷ Produktiviteten skal i denne henseende forstås som totalfaktorproduktiviteten, dvs. den del af produktivetsudviklingen, som kan henføres til fx effektiviseringer, bedre arbejdsgange, generelle teknologiforbedringer og organisering

⁸ The Digital Economy and Society Index (DESI) (2017)

nævnt indikerer et fortsat behov for basale IT-kundskaber i forbindelse med problemløsning. Selvom danske virksomheder generelt har været gode til at gribe mulighederne samt tilegne og omstille sig ny teknologi, er der imidlertid stor forskel brancherne imellem. Endvidere peger bl.a. Dansk Industris Digitaliseringsindsats Vind Fremtiden (2017) samt World Economic Forum's Internet Readiness på, at danske virksomheder kun i nogen grad udnytter mulighederne for transformation og øget værditilvækst, som digitaliseringen åbner mulighed for.

En analyse fra Erhvervsministeriet viser endvidere, at der er en direkte sammenhæng mellem virksomhedernes digitalisering og produktivitet. De større virksomheder er bedre til at udnytte digitalisering end de små virksomheder, og der er meget store forskelle brancherne imellem. De mest digitale virksomheder har i gennemsnit over 20 pct. højere arbejdsproduktivitet end de mindst digitale virksomheder svarende til knapt 135.000 kr. pr årsværk (2014 niveau)⁹.

Som følge af teknologjudviklingen er der sket en øget automatisering. Denne er gået hånd i hånd med virksomhedernes gradvise omstilling på arbejdsmarkedet i retning af serviceerhvervene. Fra 1966-2016 har både omfanget af beskæftigelsen i de enkelte brancher og branchernes andele af den samlede beskæftigelse ændret sig betydeligt, jf. figur 3.3. Det indikerer, at den arbejdskraft, der er blevet frigjort som følge af bl.a. øget automatisering, har fundet beskæftigelse andre steder.

Automatiseringspotentiale

Med de teknologier, der allerede nu er på markedet, er der betydeligt potentiale for at automatisere en række jobfunktioner, hvilket understøttes af rapporter fra bl.a. McKinsey (2017) og OECD (2016)¹⁰. Rapporten fra McKinsey (2017) indikerer, at der er potentiale for at automatisere 40 pct. af alle danske arbejdstimer, samt at der er automatiseringspotentiale i over 700 jobtyper på tværs af brancher, løngrupper og uddannelsesniveauer på det danske arbejdsmarked¹¹. Digitale teknologier kan både substituere og komplementere arbejdskraft, hvilket kan bidrage til en forøgelse af produktionen. Derudover vil nye forretningsmodeller sandsynligvis føre til så store ændringer i jobindholdet, at der for nogle medarbejdergrupper de facto er tale om et jobskifte.

Meget taler således for, at en fremtidig arbejdsmarkedskarriere vil bestå af væsentlig flere skift af job og/eller arbejdsopgaver uagtet ens formelle uddannelsesbaggrund og kvalifikationer.

Øget behov for tværgående kompetencer

Fremtidens kompetencebehov forventes i lyset af bl.a. automatisering og nye organiseringsformer at gå på tværs af sektorer i højere grad end hidtil¹². Der efterspørges tværfaglige kompetencer, hvor særligt digitale kompetencer indlejres i kernefagligheden¹³, og der er behov for tværfagligt samarbejde, som kræver forståelse på tværs af traditionelle sektorer. Men også inden for samme specialiseringsområde bliver der samarbejdet på tværs i virksomheden. Der ses således bl.a. eksempler på, at faglærte arbejder sammen med ingeniører¹⁴. I en survey foretaget af IDA, siger 2/3 af de adspurgte, at efteruddannelse på tværs af niveauer vil være relevant for noget eller meget af den efteruddannelse, de deltager i¹⁵. Det kræver, at både ingeniøren og den faglærte forstår den samlede proces og formår at tilrettelægge arbejdsprocesser, så de udnytter de forskellige fagligheder optimalt, hvilket også fordrer gode kommunikative færdigheder.

⁹ Erhvervsministeriet (2017)

¹⁰ McKinsey (2017); OECD (2016b)

¹¹ Det skal bemærkes, at McKinsey-rapportens metode bygger på en amerikansk klassifikation af det amerikanske arbejdsmarked, hvilket der skal tages højde for ved tolkning af resultaterne

¹² Plougmann-Copenhagen og Oxford Research (2017)

¹³ World Economic Forum (2016); Teknologisk Institut (2015); Oxford Research (2013)

Danmarks Vækstråd (2016); Teknologisk Institut (2016a). Tværfaglige kompetencer, hvor nye kompetencer indlejres i kernefagligheden kaldes undertiden også "hybridkompetencer". Hybridkompetencer forstås her som, at den enkelte skal mestre kernekompetencer og derudover nogle nye kompetencer.

¹⁴ Teknologisk Institut (2014): "Kortlægning af kompetencebehov og barrierer for videregående VEU inden for det tekniske og produktionsrettede område for Styrelsen for de Videregående uddannelser"

¹⁵ IDA: Kompetenceudvikling – Medlemmernes deltagelse i, erfaring med og ønsker til kompetenceudvikling, maj 2017

Dertil kommer, at beregninger på Danmarks Statistiks registre for lønstatistik og uddannelse viser, at knap 25 pct. af de ufaglærte i 2017 arbejder med ledelse eller i en jobfunktion, der forudsætter viden på højeste eller mellemniveau¹⁶.

I tillæg til kompetencebehov drevet af teknologisk udvikling, ser vi også stigende behov for kompetencer, som f.eks. styrker evnen til samarbejde.

Eksempel: behov for tværgående kompetencer om samarbejde

Aarhus Kommune har konstateret, at der i forbindelse med forebyggelse af ældres fald i hjemmet er flere medarbejdergrupper, der arbejder sammen. Hvis den opgave skal løses bedst muligt, er det nødvendigt, at disse medarbejdergrupper har de rette redskaber til at samarbejde om at få viden og udvikle nye metoder.

Kilde: Virksomhedsoplæg for ekspertgruppen

Det er ikke nyt, at medarbejdergrupper skal samarbejde på tværs af uddannelsesniveauer, men kravet om effektivitet og kvalitet for samme eller færre midler øger også kravet til innovation og omstilling i offentlige institutioner.

Det afspejles eksempelvis også i den revision af de sundhedsvidenskabelige professionsbacheloruddannelser, der blev gennemført sidste år. Her blev det blandt andet præciseret, at dimittenderne skal lære at samarbejde tværprofessionelt og tværsektorielt.

Flere får brug for efteruddannelse uafhængigt af deres ansættelsesforhold

Den digitale udvikling åbner endvidere for nye, utraditionelle ansættelsesformer og andre måder at organisere sit arbejde på. Flere indikatorer peger på nye udviklingstendenser på arbejdsmarkedet i retning af flere atypiske ansættelsesformer forstået som f.eks. midlertidigt ansatte, vikarer og selvbeskæftigede¹⁷.

Arbejdsgruppen om selvstændige i dagpengesystemet¹⁸ har i deres afrapportering afdækket omfanget af og karakteristika ved forskellige typer af beskæftigelse på det danske arbejdsmarked, herunder freelancearbejde, honorarer og selvstændig virksomhed. Hvis man ser på, hvor folk har deres primære indtægt, er det for 68 pct. vedkommende indkomst fra lønmodtagerbeskæftigelse, mens 1 pct. har deres primære indkomst fra honorar eller betaling for freelancearbejde, og 5 pct. har deres primære indkomst fra selvstændig virksomhed¹⁹. Der er sket en stigning i andelen af freelancere, som må formodes at have en mere udsat position på arbejdsmarkedet end selvstændige med ansatte²⁰.

Eksempler på atypiske ansættelsesformer kan være vikarer og konsulenter. *Figur 3.4* viser, at der kan spores en svag stigning i andelen af vikarer og it- og virksomhedskonsulenter. Dog ligger vikarbeskæftigelsen fortsat under niveauet fra før finanskrisen.

¹⁶ <http://www.ft.dk/samling/20161/almdel/beu/spm/223/svar/1378418/1716457.pdf>

Viden på højeste eller mellemniveau svarer formelt til videregående uddannelsesniveau jf. Disco-08, Danmarks Statistiks Fagklassifikation, 2011.

¹⁷ European Parliament (2016)

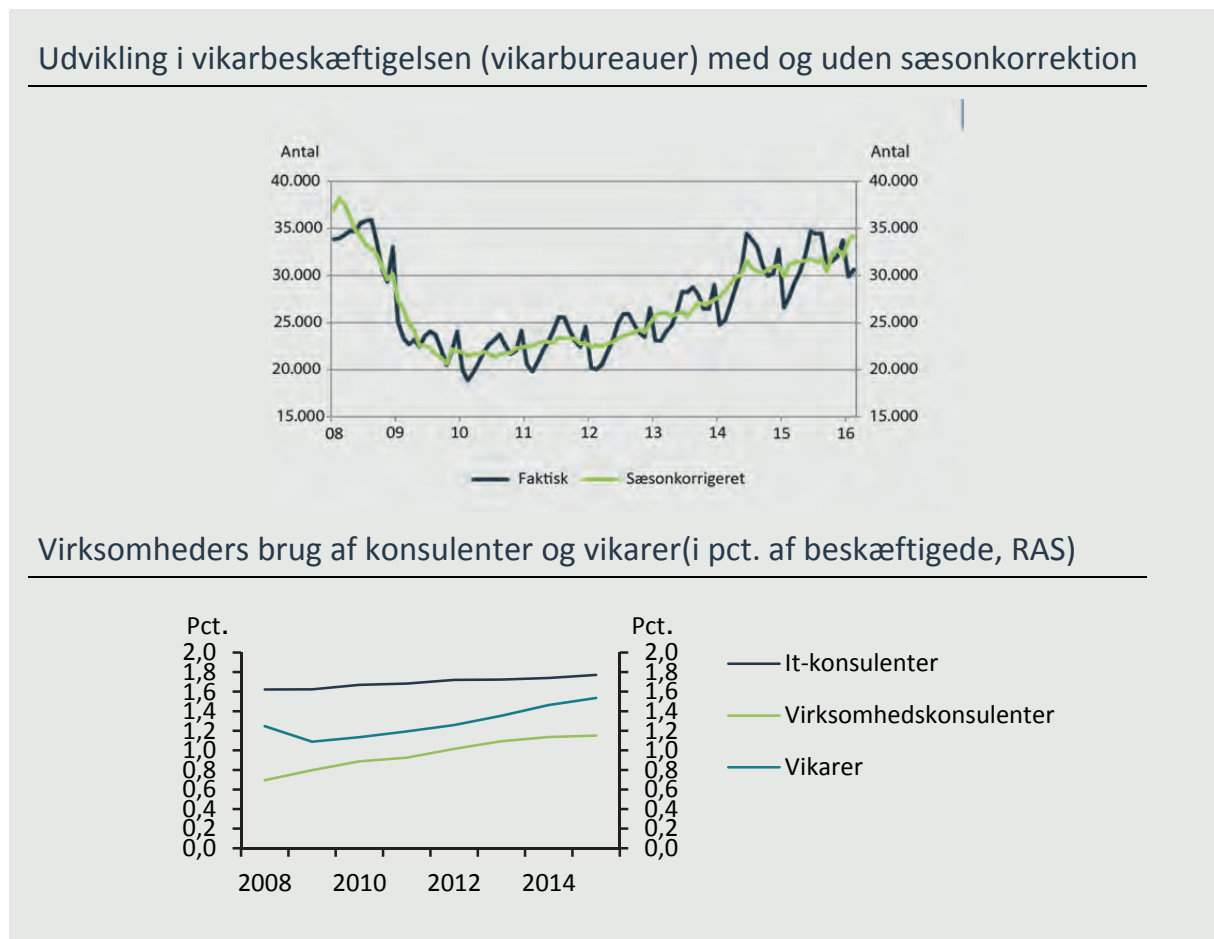
¹⁸ Den af Beskæftigelsesministeriet nedsatte Arbejdsgruppe om selvstændige i dagpengesystemet (2017)

¹⁹ Ca. 25 pct. har deres primære indkomst fra andre typer indtægt, herunder overførselsindkomst og kapitalindkomst

²⁰ Freelancer defineres som selvstændige uden ansatte jf. Fremtidens dagpengesystem – herunder antallet af lønmodtagere, som er i atypiske ansættelsesforhold, HK Danmark (2015).

Det præcise antal af atypiske ansatte kendes ikke, da de statistiske begreber ikke er veldefinerede. Konsekvensen i udviklingstendenserne kan være, at flere fremover skal tage et selvstændigt ansvar for deres kompetenceudvikling.

Figur 3.4 Eksempler på atypiske ansættelsesformer – vikarer og konsulenter



Anm: Til figur 3.4 nederst bemærkes det, at vikarbeskæftigelsen er afgrænset som personer med branchekoden vikarbureauer (782000). Alle personer med denne branchekode indgår i opgørelsen.

Kilde: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd på baggrund af DREAM1602a. Statistikbanken, Danmarks Statistik og Finansministeriets beregninger.

Opsummering

Den teknologiske udvikling og globaliseringen øger kravet til voksen-, efter- og videreuddannelsessystemets evne til at tilpasse sig virksomhedernes og medarbejdernes skiftende kompetencebehov både inden for og på tværs af brancheområder. Herunder også kompetencebehovet hos den enkelte, der arbejder under utraditionelle ansættelsesforhold og/eller ikke er omfattet en overenskomst. Hertil kommer, at jobindholdet vil forandres på en række områder, som vil forudsætte hybridkvalifikationer.

Erhvervsdynamikker

Erhvervsstruktur og skift i arbejdsfunktioner

Erhvervsstrukturen i Danmark er karakteriseret ved en overvægt af små og mellemstore virksomheder (SMV'ere) jf. tabel 3.1.

Tabel 3.1: Arbejdssteder efter arbejdsstedsstørrelse

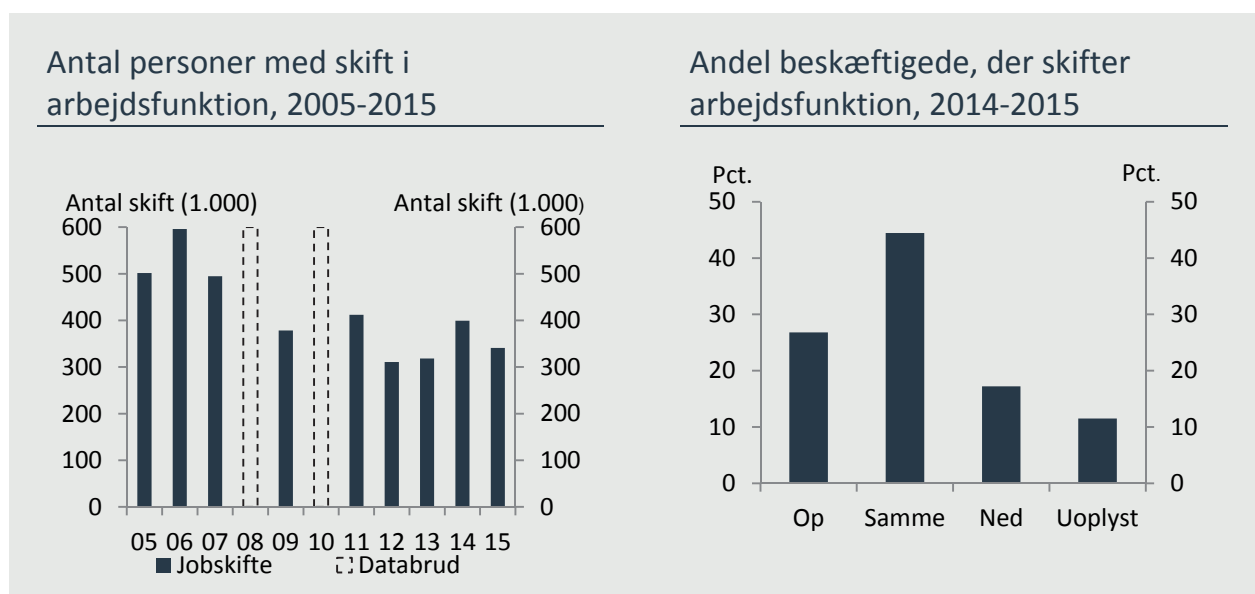
Antal ansatte	1	2-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100-
Antal arbejdssteder (2015)	124.067	71.807	38.711	26.360	18.598	5.809	3.889

Anm: Data til tabellen stammer fra DB07 127-grp
 Kilde: Danmarks statistik

Danmark har relativt færre helt små virksomheder end andre EU-lande, og de små virksomheder er gennemsnitlig større end de tilsvarende europæiske. Til gengæld er de største danske virksomheder gennemsnitligt mindre end de tilsvarende europæiske. I 2014 beskæftigede de 100 største danske virksomheder 50 pct. af arbejdsstyrken. Som nævnt på figur 3.3, er der tillige sket en forskydning mellem erhvervssektorer og beskæftigelsen i disse.

Siden den finansielle krise har der årligt været mere end 300.000 personer, som har skiftet arbejdsfunktion, jf. figur 3.5. Blandt dem, som skiftede arbejdsfunktion i 2015, skiftede mere end syv ud af ti af dem til et job med samme eller højere færdighedsniveau, jf. figur 3.5. Som tidligere nævnt, er der også en del ufaglærte, der arbejder med ledelse eller i en jobfunktion, der forudsætter viden på højeste eller mellemniveau²¹.

Figur 3.5: Skift i arbejdsfunktion



Anm.: Figur 3.5 th undervurderer det reelle antal jobskifte, idet den ikke medregner jobskifte inden for opgørelsesperioden og fordi bl.a. mindre virksomheder ikke er påkrævet at oplyse om medarbejdernes funktionskode.

Figur 3.5 tv: I opgørelsen af om skiftet i arbejdsfunktion er til et niveau med højere, lavere eller samme færdighedsniveau skelnes der – på baggrund af de 9 hovedkategorier - mellem niveauerne "Ledelse", arbejde der forudsætter "viden på højeste niveau" og "viden på mellemste niveau", andet arbejde, der forudsætter viden (disco-kategorierne 4-8 slået sammen) og andet manuelt arbejde. Personer der rykker i beskæftigelse uden arbejdsfunktionskode er kategoriseret under "uoplyst".
 Kilde: Beskæftigelsesministeriet pba. RAS-data

²¹ <http://www.ft.dk/samling/20161/almdel/beu/spm/223/svar/1378418/1716457.pdf>

Viden på højeste eller mellemniveau svarer formelt til videregående uddannelsesniveau jf. Disco-08, Danmarks Statistiks Fagklassifikation, 2011.

Opsummering

Flertallet af små og mellemstore virksomheder i Danmark øger kravet til et overskueligt, brugervenligt og mere individualiseret voksen-, efter- og videreuddannelsessystem. Dertil medfører forskydningen mellem erhvervssektorerne et stigende behov for et voksen-, efter- og videreuddannelsessystem, som muliggør, at den enkelte kan foretage jobskifte – herunder også til job med et højere kompetenceniveau end deres formelle uddannelsesniveau tilsiger. Samtidig må det forventes, at den enkelte arbejdstager må tage et større ansvar for at sikre egen kvalificering på arbejdsmarkedet i takt med, at længden af det typiske ansættelsesforhold eventuelt afkortes.

Udviklingstendensernes implikationer for fremtidens voksen-, efter- og videreuddannelsessystem

Fremtidens arbejdsmarked vil være præget af en række udviklingstendenser, som udgør konkrete udfordringer for voksen-, efter- og videreuddannelsessystemet, og som derfor motiverer ændringer heraf. Det gælder i særdeleshed den demografiske udvikling, som skærper behovet for løbende opkvalificering og/eller omskoling. Dertil kommer den teknologiske og erhvervsmæssige udvikling, som øger kravet til et mere responsivt voksen-, efter- og videreuddannelsessystem. Det gælder både, at systemet i højere grad skal anerkende voksnes kompetencer – hvordan de end er opnået – og i højere grad imødekomme virksomhedernes og medarbejdernes skiftende og tværgående kompetencebehov.

Endelig er der også spørgsmålet om kortere ansættelser og hyppigere jobskifte, som øger behovet for adgang til kompetenceudvikling og anerkendelse af opnåede kompetencer.

Beskrivelse af den offentlige voksen-, efter- og videreuddannelsesindsats

Danskernes deltagelse i voksen-, efter- og videreuddannelse er blandt de højeste i OECD²², og der er et veludbygget voksen-, efter- og videreuddannelsessystem. Det offentlige voksen-, efter- og videreuddannelsessystem spiller en central rolle heri og består af en række forskellige tilbud på forskellige niveauer, der relaterer sig til det ordinære uddannelsessystem. De centrale offentlige voksen-, efter- og videreuddannelsstilbud beskrives i det følgende.

Det offentlige udbud af voksen-, efter- og videreuddannelse omfatter uddannelse på alle niveauer og inden for en række forskellige fagområder. Der skelnes overordnet mellem tre typer af voksen-, efter- og videreuddannelse:

Almen voksen-, efter- og videreuddannelse, som omfatter forberedende voksenundervisning (FVU), almen voksenuddannelse (avu), hf-enkeltfag, ordblindeundervisning (OBU) og danskuddannelse for voksne udlændinge.

Erhvervsrettet voksen-, efter- og videreuddannelse, som vedrører arbejdsmarkedsuddannelse (AMU), erhvervsuddannelse for voksne (EUV) og åben uddannelse/enkeltfag på erhvervsuddannelsesniveau.

Videregående voksen-, efter- og videreuddannelse, som er akademiuddannelser, diplomuddannelser, masteruddannelser, anden åben uddannelse på videregående niveau samt deltidsuddannelse på universiteterne samt et vist udbud af fagspecifikke kurser inden for forskellige områder.

Effektevaluering af voksen-, efter- og videreuddannelsesindsatsen

Datamaterialet i KORAs effektevaluering af det danske VEU-system bygger på registerdata over personer, der i 3. kvartal 2011 påbegyndte et VEU-kursus, enten på almen, erhvervsrettet eller videregående niveau. For almene og videregående VEU-kurser, er varigheden generelt markant længere end AMU-kurser, og for disse kurser er der derfor, som supplement, foretaget ekstra analyser med starttidspunkt sat til 3.kvartal 2008.

I analysen anvendes følgende effektmål:

- **Løn og beskæftigelse:** Månedsløn samt beskæftigelsesgrad per måned fra kursusstart i tredje kvartal 2011 til og med første kvartal 2015.
- **Mobilitet:** Jobmobilitet i form af ny arbejdsgiver inden for samme *branche* eller *brancheskift*, samt *faglig mobilitet*, både *horisontal* (ny jobfunktion på samme faglige niveau) og *vertikal* (ny jobfunktion på et højere niveau).

²² OECD (2016b)

(fortsat)

- **Uddannelse:** Yderligere efteruddannelse og/eller øget uddannelse i det ordinære uddannelsessystem.
- **Sygefravær:** Sygefravær ud over de første 14 dage, den såkaldte arbejdsgiverperiode.

Effektanalyserne er opdelt i beskæftigede og ledige kursister.

Kilde: Effektevaluering af voksen- og efteruddannelsesindsatsen (KORA 2017)

Almen voksen-, efter- og videreuddannelse

Almen voksen-, efter- og videreuddannelse svarer til uddannelse på grundskoleniveau eller gymnasialt niveau samt dansk for voksne udlændinge og ordblindeundervisning (OBU). Formålet med almen voksen-, efter- og videreuddannelse er at forbedre deltagerens grundlæggende kompetencer, så deltagerne er i stand til at deltage i samfundet, videreudanne sig og indgå på arbejdsmarkedet. Målet er således ikke kun at styrke de direkte arbejdsmarkedsrettede kompetencer, men bl.a. også at sikre, at alle voksne er i stand til at læse og regne. Målgruppen for almen voksen-, efter- og videreuddannelse er voksne, der ikke har opnået de grundlæggende kompetencer, der er nødvendige i uddannelsessystemet, på arbejdsmarkedet og i samfundet, herunder voksne udlændinge. Almen voksen- og efteruddannelse anvendes til at give de basale kompetencer indenfor læsning, skrivning og regning mv., som ekspertgruppen senere i rapporten præsenterer løsningsmodeller for.

Effekter af almen voksen- og efteruddannelse blandt beskæftigede

- På det almene niveau finder KORA, at almen voksenundervisning (avu) og hf-enkeltfag medfører øget deltagelse i det ordinære uddannelsessystem samt i efteruddannelsessystemet, og at denne effekt går hånd-i-hånd med en reduktion i beskæftigelsen og lønnen.
- Nogenlunde tilsvarende effekt finder KORA for forberedende voksenundervisning (FVU).
- Især unge og faglærte oplever en reduktion i løn- og beskæftigelse og en stigning i brugen af uddannelse.
- Ordblindeundervisning har ingen effekt på deltagelsen i ordinær uddannelse, men der er til gengæld en øget brug af efteruddannelse.
- Jo højere niveauet på efteruddannelsen på det almene område er, jo mere markant og langvarig er uddannelseseffekterne. Det vil sige, at de, der starter på hf-enkeltfag, påbegynder mere uddannelse i det ordinære uddannelsessystem og/eller i efteruddannelsessystemet, end dem, der begynder på avu som så igen påbegynder mere uddannelse end dem, der begynder på FVU og ordblindekurser.
- Deltagelse i almen VEU reducerer antallet af sygedage. Effekten er meget stor for ufaglærte. For faglærte er der ingen effekt på sygedage.

Kilde: Effektevaluering af voksen- og efteruddannelsesindsatsen (KORA 2017)

Erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse

Erhvervsrettet voksen-, efteruddannelse svarer til niveauet til og med erhvervsuddannelser i det ordinære uddannelsessystem. Kurserne er direkte målrettet de kompetencer, der efterspørges på arbejdsmarkedet. Målet er at styrke deltageres beskæftigelsesmuligheder. Erhvervsrettet voksen-, efter- og videreuddannelse omfatter et bredt spektrum af fagområder, og udbuddet spænder fra korte kurser af en dags varighed til længere forløb. Som udgangspunkt er målgruppen voksne, der har uddannelsesmæssige kvalifikationer minimum på grunduddannelsesniveau og oftest også relevant beskæftigelsesmæssig erfaring.

Arbejdsmarkedsuddannelser (AMU) er korte, erhvervsrettede kurser på gennemsnitligt ca. 4 dage, der er målrettet til ufaglærte og faglærte. Via AMU kan ufaglærte og faglærte opnå de kompetencer, der efterspørges på arbejdsmarkedet. På de kortere AMU-kurser har ca. halvdelen af deltagerne en erhvervsuddannelse i forvejen.

Formålet med AMU er at give den enkelte mulighed for løbende at tilegne sig kompetence, som efterspørges på arbejdsmarkedet. AMU bidrager til at skabe et fleksibelt arbejdsmarked, hvor arbejdskraften har de efterspurgte kompetencer eller hurtigt kan erhverve dem, og hvor den enkelte er bedst muligt rustet til at imødekomme udfordringerne på arbejdsmarkedet på kort og langt sigt. Målgruppen er faglærte og ufaglærte, der har bopæl i Danmark eller er beskæftigede i Danmark.

Der findes ca. 3.200 AMU-kurser og der er kurser inden for de fleste brancher.

Kurserne er organiseret i et system af fælles kompetencebeskrivelser, der hver beskriver et jobområde på de faglærtes og ufaglærtes arbejdsmarked.

Foruden arbejdsmarkedsuddannelser er der omkring 170 udvalgte enkeltfag fra erhvervsuddannelserne (område- og specialefag) tilkøbet de fælles kompetencebeskrivelser.

Derudover er der integrationsgrunduddannelsen (IGU), der blev indført med trepartsaftalen om arbejdsmarkedsintegration i foråret 2016, og som indeholder 20 ugers skoleundervisning sammensat af både almen og erhvervsrettet voksen-, efter- og videreuddannelse.

En lang række AMU-kurser indgår desuden i uddannelsesstrukturer, som giver merit og afkortning i erhvervsuddannelserne, hvormed AMU også spiller en vigtig rolle i det vertikale kompetenceløft fra ufaglært til faglært. Endvidere er der særligt på bygge-anlægsområde en række kontraktuddannelser, hvor en pakke af AMU-kurser tilsammen giver anerkendt kompetence svarende til faglært niveau. Endelig anvendes en række AMU-kurser som valgfrie specialefag på erhvervsuddannelsernes hovedforløb.

Erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse er primært AMU, men erhvervsuddannelse for voksne (EUV) og enkeltfag på erhvervsuddannelsesniveau hører også med i denne kategori, men er ikke genstand for ekspertgruppens anbefalinger.

Effekter af AMU blandt beskæftigede

- KORA finder at AMU generelt har positive effekter på løn- og beskæftigelse.
- Samlet set betyder deltagelse i AMU, at beskæftigelsesgraden stiger med 2 procentpoint. Udgangspunktet er en beskæftigelsesgrad på ca. 85 pct., som altså stiger til 87 pct.
- AMU-kurser har større effekt på beskæftigelsesgraden hos ufaglærte end hos faglærte. Dermed stiger beskæftigelsesgraden for ufaglærte fra 75 til 78 pct. og for faglærte fra 88 til 90 pct. Det er en betydelig procentvis forskel mellem grupperne. Forskellen afspejles også i løneffekterne.

(fortsat)

- Det overordnede resultat dækker dog over store variationer mellem de fire hovedtyper af AMU-kurser:
 - *Certifikatkurser*. Alle kurser, der er en betingelse for udøvelse af et hverv, og som giver et certifikat udstedt af en myndighed eller certificeret brancheorganisation.
 - *Branchekurser*. Alle øvrige brancherettede kurser, som ikke giver certifikat men kun alm. AMU-bevis.
 - *Tværgående kurser*. Tværgående kurser på tværs af brancher om fx ledelse, samarbejde, it, service mv.
 - *Grundlæggende kurser*. Tværgående kurser på tværs af brancher om grundlæggende almene færdigheder i en erhvervsrettet sammenhæng.
- Effekten drives af de *branchespecifikke* og *tværgående* kurser. *Branchekurserne* medfører en stigning i beskæftigelsesgraden på to til tre procentpoint og en stigning i månedslønnen på 500-1.000 kr. Effekten slår ud relativt hurtigt efter kursusstart og er let faldende men stabil, over de 3½ år, data dækker. Stort set tilsvarende resultater opnås ved *tværgående* kurser
- *Certifikatkurser* påvirker derimod ikke løn og beskæftigelsesgrad. En mulig forklaring kan være, at certifikater ofte er et krav, og at de jævnligt skal fornyes.
- Modsat de øvrige tre typer AMU-kurser resulterer *grundlæggende* kurser i første omgang i et mindre (og kortvarigt) fald i beskæftigelsesgrad, hvilket indikerer, at denne type AMU fører til øget uddannelse (VEU eller ordinær). Det er også tilfældet. Resultatet drives dog udelukkende af de såkaldte individuelle kompetencevurderinger (IKV)²³, som udgør en meget stor del af aktiviteten på *grundlæggende* AMU-kurser.
- Generelt finder KORA, at AMU ikke har nogen betydning for skift af arbejdsgiver eller job/funktions-niveau. Man kan dog forestille sig to modgående effekter. Muligheden for jobskifte øges, men samtidig øges kvalifikationerne til at fastholde det eksisterende job.
- KORA finder dog statistisk signifikante resultater for brancheskift og skift af jobfunktion på uændret niveau (horisontal mobilitet) når der opgøres på AMU-kurstyper²⁴
- *Branchespecifikke* kurser, *tværgående organisatoriske* kurser samt *almen grundlæggende* kurser medfører reduceret faglig mobilitet horisontalt
- *Certifikatkurser* øger derimod horisontal mobilitet, og det samme gør IKV (næsten signifikant)
- *Branchespecifikke* kurser *tværgående organisatoriske* kurser samt *almen grundlæggende* kurser reducerer den faglige mobilitet, altså fastholder arbejdstageren i samme jobfunktion.
- *Certifikatkurser* øger derimod den horisontale mobilitet.

Kilde: Effektevaluering af voksen- og efteruddannelsesindsatsen (KORA 2017)

²³ Formålet med IKV er netop at vurdere basale færdigheder med henblik på meritoverførsel, fordi arbejdstageren påtænker at begynde på mere (efter-)uddannelse, og det forklarer resultatet her.

Videregående voksen-, efter- og videreuddannelse

Videregående voksen-, efter- og videreuddannelse svarer til uddannelse på videregående niveau i det ordinære uddannelsessystem og omfatter følgende uddannelser:

- Akademiuddannelser (F.eks. Akademiuddannelsen i automation og drift, Akademiuddannelsen i energiteknologi, Akademiuddannelsen i skatter og afgifter)
- Diplomuuddannelser (F.eks. Diplom i ledelse, sundhedsfaglig diplomuddannelse, diplomuddannelse i erhvervspædagogik)
- Masteruddannelser (F.eks. Master of Business Administration, Master of Public Administration, Master i IT)

Uddannelserne er på 60 ECTS (European Credit Transfer System), hvilket svarer til et års fuldtidsstudie. Uddannelserne er modulopbyggede, og man kan tage et eller flere moduler uden at skulle gennemføre en fuld uddannelse. Gennemfører man imidlertid en fuld uddannelse, vil den være adgangsgivende til niveauet over.

Videregående voksen-, efter- og videreuddannelse kan bl.a. tilrettelægges som *fagspecifikke kurser*. De bygger på elementer, som indgår i de videregående kompetencegivende heltids- eller deltidsuddannelser. De udbydes normalt som deltid og har en varighed på 1 til 4 uger omregnet til heltid. Derudover er der en række andre fleksible tilrettelæggelsesformer i videregående voksen-, efter- og videreuddannelse, herunder deltidsuddannelser, heltidsuddannelser udbudt på deltid og enkeltfag.

De videregående uddannelser i videreuddannelsessystemet retter sig mod forskellige målgrupper alt efter hvilket relevant adgangsgivende uddannelsesniveau, den enkelte har gennemført. Fælles for alle gælder, at ansøgeren skal have mindst 2 års relevant erhvervs erfaring efter gennemført adgangsgivende uddannelse.

Effekter af videregående voksen- og efteruddannelse blandt beskæftigede



- Resultaterne for løneffekter på det videregående område varierer ganske meget
- Diplomkurser resulterer i de største løngevinster, mens akademikurser har små gevinster
- VEU på masterniveau har først en (beskeden) løneffekt seks år efter kursusstart
- I gennemsnit stiger lønnen med gennemsnitligt ca. 1.000 kr. om måneden to år efter kursusstart for videregående VEU samlet set
- Beskæftigelsesgraden stiger generelt mere end lønnen. Kurser på *akademiveau* øger beskæftigelsesgraden med 4-5 procentpoint. Det slår kun delvist igennem på lønnen, hvor den estimerede gennemsnitseffekt spænder fra ca. 400 til 1.100 kr. om måneden, men generelt set lige på grænsen til statistisk signifikans.
- Kurser på *diplomniveau* resulterer i en ganske stor løneffekt. En fuldt gennemført diplomuddannelse svarer til et årsværk, som oftest gennemføres over minimum fire år for folk i beskæftigelse. Det er derfor ikke overraskende, at det varer over to år, før en positiv gennemsnitseffekt på ca. 1.500 kr. om måneden slår igennem. I en supplerende analyse med starttidspunkt i tredje kvartal i 2008 finder KORA, at effekten synes at stabilisere sig på ca. 2.000 kr. om måneden efter fire til fem år.

(fortsat)

- Deltagelse i VEU på *masterniveau* viser positive og signifikante beskæftigelseeffekter efter fem år og tilsvarende løneffekter efter ca. seks år (marginalt signifikante, med en effekt på ca. 2.000 kr. om måneden i 2015-priser). Det er ikke overraskende, at kurser på masterniveau først slår igennem flere år efter, at de er påbegyndt. Forløbene varer i flere år, og mange kursister falder fra, inden de har færdiggjort en samlet masteruddannelse
- Efteruddannelse på det videregående niveau har en stor og statistisk signifikant effekt på mobilitet mellem jobniveauer. Deltagelse i videregående VEU på *akademi-* og *diplomniveau* har ganske kraftige og statistisk signifikante effekter på vertikal jobmobilitet, altså mobilitet til et højere færdighedsniveau. For *diplomkurser* gælder det tre spring i færdighedsniveauer mens det for *akademikurser* gælder springene til det højeste (ledelses-) niveau.
- *Masterniveauet* viser ikke nogen effekt på vertikal mobilitet. Dette er ikke overraskende, da datavinduet her er 3½ år
- Deltagelse i videregående VEU samlet set reducerer antallet af *sygedage*. Reduktionen er kun signifikant for *diplom* og *master*. Opdeler man deltagerne på uddannelsesbaggrund, finder KO-RA, at dette resultat primært stammer fra faglærte, der deltager i videregående VEU, og estimeret er statistisk meget signifikant og økonomisk meget højt

Kilde: Effektevaluering af voksen- og efteruddannelsesindsatsen (Bolvig, Kristensen og Skipper 2017)

Styring af udbud og indhold

Det grundlæggende princip for styringen af udbuddet af voksen-, efter- og videreuddannelse er, at uddannelserne skal have en uddannelses- og/eller beskæftigelsesmæssig relevans. Derudover styres udbuddet for de fleste uddannelsers vedkommende også af hensyn til geografisk nærhed.

Mål for, samt indholdet af, uddannelserne fastsættes for almen og videregående voksen-, efter- og videreuddannelse, samt visse erhvervsuddannelser, i bekendtgørelser enten af undervisnings- eller uddannelses- og forskningsministeren, ligesom i det ordinære uddannelsessystem.

På det erhvervsrettede område (AMU) er en stor del af ansvaret for fastsættelsen af uddannelsesmål og udbuddet af uddannelser lagt ud til de 11 brancheorganiserede efteruddannelsesudvalg med repræsentanter fra arbejdsgiverne og lønmodtagerorganisationer²⁵. Modellen skal sikre, at udbuddet løbende tilpasses behovene i de enkelte brancher.

Udbydere af offentlig voksen-, efter- og videreuddannelse, vil som regel være selvejende uddannelsesinstitutioner. Der er dog en række godkendte private udbydere på AMU, som kan udbyde AMU på lige fod med offentlige institutioner. Desuden har Voksenuddannelsescentrene (VUC'erne) driftsoverenskomst med andre offentlige skoler, sprogcentre og folkeoplysende foreninger.

²⁵ Der er grundlæggende 11 efteruddannelsesudvalg i AMU-systemet, Derudover er der en overbygning på Industriens Fællesudvalg og Metalindustriens Uddannelsesudvalg, som er udviklingsansvarlig for AMU-kurser inden for svejsning, fyringsteknik og støberi.

Alle uddannelser i det videregående voksen-, efter- og videreuddannelsessystem skal akkrediteres.

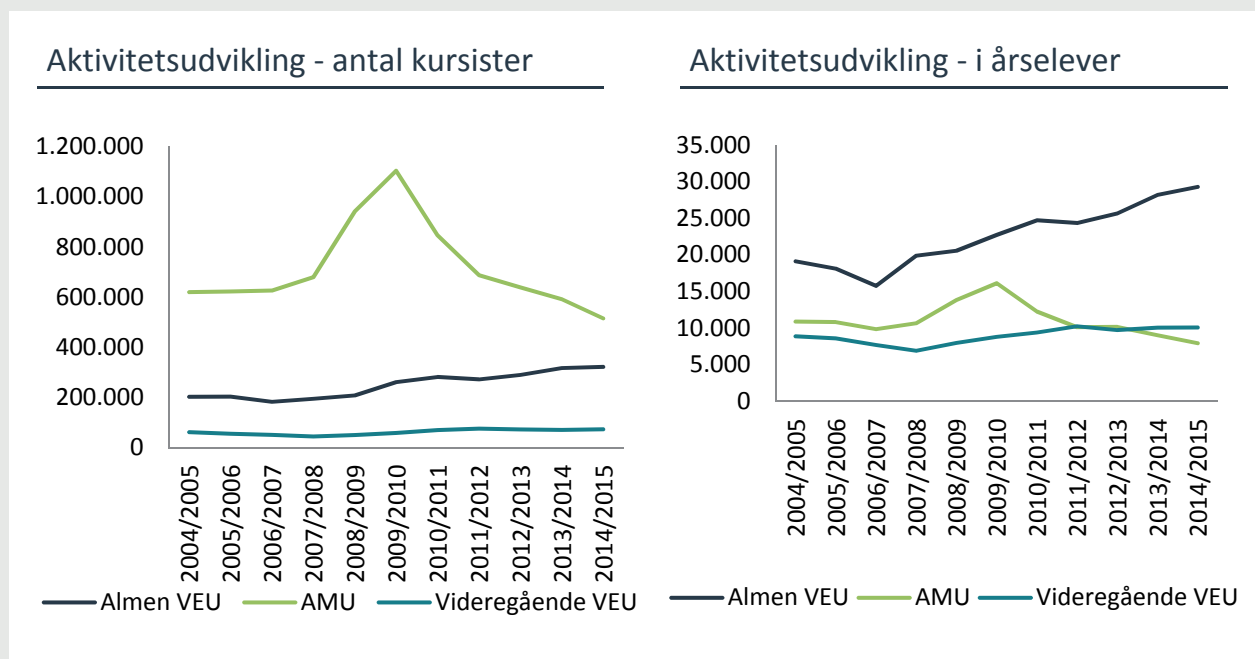
- De enkelte erhvervsakademier, professionshøjskoler og universiteter fastsætter inden for bekendtgørelsens rammer nærmere regler om uddannelserne i en studieordning.
- De institutioner, der udbyder den enkelte akademi- eller diplomuddannelse, udarbejder i fællesskab en studieordning for uddannelsen. Styrelsen for Forskning og Uddannelse godkender nye moduler og uddannelsesretninger.

Aktivitet og udgifter

Der har været stigende aktivitet på almen voksen-, efter- og videreuddannelse gennem en årrække, mens aktiviteten på AMU er faldet markant siden 2010. Aktiviteten på videregående voksen-, efter- og videreuddannelse har været relativ stabil siden 2007.

Antallet af danskere, som tager en master-, diplom- eller akademiuddannelse stagnerer. I 2014 lå aktiviteten inden for offentligt finansierede videregående voksen-, efter- og videreuddannelser på samme niveau som i 2004, når man måler i antal årselever. Det viser en ny analyse fra Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) maj 2017²⁶.

Figur 3.7: Aktivitetsudvikling i offentlig voksen-, efter- og videreuddannelse (kursister/årselever)



Anm.: en årselev svarer som udgangspunkt til en fuldtidskursist i 40 uger. Der er stor forskel på forholdet mellem årselever og kursister mellem områderne, da varigheden er meget forskellig. På AMU svarede en årselev i 2016 eksempelvis i gennemsnit til 65 kursister. Hvis samme person deltager i flere kurser, tælles personen med flere gange i antal kursister.

Kilde: UVM og UFM.

²⁶ EVA (2017a)

På *almen* voksen-, efter- og videreuddannelse var der statslige driftstilskud på ca. 2,5 mia. kr. i 2015 samt udgifter til SU og SVU²⁷ på ca. 1,7 mia. kr. (2014-tal). Der er deltagerbetaling på 120 kr. pr. fag for kernefag, og 1.200 kr. for de øvrige fag.

På *AMU* var der statslige driftstilskud på 735 mio. kr. i 2015 samt udgifter til godtgørelse ved deltagelse i erhvervsrettet voksen-, og efteruddannelse (VEU-godtgørelse) mv., som finansieres af arbejdsgiverne, på 552 mio. kr. Som hovedregel er der en deltagerbetaling på mellem 500-1.000 kr. pr. uge på AMU. Der er intet statstilskud og dermed fuld deltagerbetaling for personer med en videregående uddannelse.

På *videregående* voksen-, efter- og videreuddannelse var der statslige driftstilskud på ca. 320 mio. kr. i 2015 samt udgifter til SVU på ca. 83 mio. kr. Der er fri deltagerbetaling på videregående voksen-, efter- og videreuddannelse, som i gennemsnit svarer til 70 pct. af udgifterne.

Brugere af almen VEU

- Aktiviteten på almen VEU (avu, FVU, hf-enkeltfag og ordblindeundervisning (OBU)) er steget med 59 pct. siden 2004/2005, hvilket svarer til ca. 120.000 flere kursister i 2014/2015. For personer op til 29 år har stigningen været op til 141 pct. Stigningen i aktiviteten sker samtidig med uddannelsespålægget, der blev indført i 2009.
- På almen VEU er andelen af kvinder større end mænd, undtagen ordblindeundervisning, hvor andelen af mænd er en smule større end kvinder.
- Den største andel af kursisterne har grundskole som højest fuldførte uddannelse. For avu gælder dette for 86 pct. af kursisterne, og for FVU er andelen 73 pct. På hf enkeltfag, har 65 pct. af kursisterne grundskole som højeste fuldførte uddannelse.
- På de almene vokseneftersuddannelser er et relativt højt antal af kursister udenfor arbejdstyrken (61 pct.) og blandt alle kursustyper udgør personer udenfor arbejdstyrken den største andel af kursisterne.

Brugere af AMU

- Fra 2004/2005-2009/2010 steg aktiviteten på AMU-kurser for alle aldersgrupper, hvorefter aktiviteten er faldet fra 2010/11-2014/2015. Faldet skal dog ses i sammenhæng med andelen af faglærte og ufaglærte i befolkningen, og tages der højde for den demografiske udvikling i befolkningens uddannelsesniveau, er andelen af faglærte og ufaglærte, der deltager AMU-kurser på ca. samme niveau som for ti år siden.
- AMU-kurserne tages primært af personer med erhvervsfaglig uddannelse eller grundskole som højest fuldførte uddannelse. I 2014/2015 havde ca. halvdelen (55 pct.) af kursisterne en erhvervsfaglig uddannelse, og 28 pct. havde grundskole som højest fuldførte uddannelse.
- Mænd tager i højere grad AMU-kurser end kvinder og udgjorde i 2014/2015 62 pct. af AMU-kursisterne.

²⁷ SVU er forkortelse for "Statens voksenuddannelsesstøtte", som er en uddannelsesstøtte, der giver mulighed for efter- eller videreuddannelse i arbejdstiden. Den enkelte kan modtage SVU som kompensation for løn, eller arbejdsgiveren kan modtage SVU som erstatning for arbejdskraft.

(fortsat)

- Aktiviteten i AMU-kurser stiger i takt med kursisternes alder, og aktiviteten er højest i aldersgruppen 45-49 år, hvorefter den falder.

Brugere af videregående VEU

- På HD/ED-uddannelserne er aktiviteten faldet med 37 pct. siden 2004/2005. Faldet svarer til ca. 12.300 færre kursister i 2014/2015 og faldet ses for alle aldersgrupper, på nær alderen 45-49 år, hvor aktiviteten er steget.
- På akademiuddannelserne (VU) er kursusaktiviteten siden 2004/2005 faldet med 7 pct. (svarende til 2.485 færre kursister). Kursusaktiviteten er steget for personer i alderen 45-59 år, hvorimod den er faldet for personer under 45 år.
- På masteruddannelserne, er aktiviteten steget med 49 pct. fra 2004/2005 til 2014/2015 (svarende til ca. 3.400 flere kursister). Aktiviteten er især steget for personer over 35 år, mens den er faldet for personer under 35 år.
- På diplomuddannelserne er en overvægt af kvinder (72 pct.), mens der på HD/ED-uddannelserne er en overvægt af mænd (62 pct.). På masteruddannelserne er kønsfordelingen nogenlunde jævn.

Kilde: UVM

Virksomhedernes brug af offentlig og privat voksen-, efter- og videreuddannelse

Udover de offentlige voksen-, efter- og videreuddannelses tilbud er privat udbudt voksen-, efter- og videreuddannelse også en del af de samlede voksen-, efter- og videreuddannelsesaktiviteter. De private voksen-, efter- og videreuddannelses tilbud varetages af private udbydere, dvs. privat udbudte og finansierede aktiviteter uden offentlige støtte. Det kan fx være private kursusvirksomheder eller leverandørvirksomheder, der også udbyder kurser i tilknytning til fx inventar og maskiner.

Privat udbudt voksen-, efter- og videreuddannelse er generelt ikke formelt kompetencegivende til videreuddannelse, og der er ikke fælles regler for kvalitetssikring og dokumentation af uddannelsernes indhold.

Da der ikke foretages en central registrering af det private voksen-, efter- og videreuddannelsesudbud, er der begrænset viden om det samlede udbud af det private voksen-, efter- og videreuddannelsesudbud.

Ifølge en surveyundersøgelse af virksomheder og individers brug af voksen- og efteruddannelse i 2016, foretaget af Epinion²⁸ benytter virksomhederne sig i høj grad af både offentlige og private voksen-, efter- og videreuddannelses tilbud. 43 pct. af virksomhederne i undersøgelsen har således benyttet private voksen-, efter- og videreuddannelseskurser i 2016. Til sammenligning angiver 25 pct. af virksomheder, at de har anvendt AMU, 15 pct. har anvendt videregående voksen-, efter- og videreuddannelse, og 6 pct. har anvendt almen voksen-, efter- og videreuddannelse i 2016.

²⁸ Epinion (2017)

Udover de kurser, som private kursusvirksomheder og leverandører udbyder, kan der også foregå kompetenceudvikling mv. internt i virksomhederne. Ifølge Epinions undersøgelse benyttede 45 pct. af virksomhederne sig af interne kurser, mens 68 pct. benyttede sig af sidemandsoplæring i 2016²⁹.

Effekter for ledige der deltager i voksen-, efter- og videreuddannelse

- Effekten af deltagelse i voksen- og efteruddannelse (VEU) for ledige på kontanthjælp og dagpenge afhænger af, om de deltager i *almene*, *erhvervsrettet* eller *videregående* VEU-forløb.
- Hvor VEU på det *almene* niveau ser ud til at være en langsigtet investering, der i første omgang fører til ordinær uddannelse på bekostning af beskæftigelse, så giver deltagelse i VEU på *erhvervsrettet* og *videregående* niveau allerede positive beskæftigelseseffekter for de ledige året efter deltagelse.
- Deltagelse i *almene* VEU fører til lavere ledighed for kontanthjælpsmodtagere, men ikke for dagpengemodtagere.
- Analysen af de *erhvervsrettede* VEU-forløb viser, at den største effekt ses, når kursusdeltagelse sker i forbindelse med et virksomhedsrettet aktiveringsforløb. Man kan dog ikke udelukke, at denne positive effekt i nogen grad drives af, at deltagelse i *erhvervsrettet* VEU for nogle ledige i virksomhedspraktik/løntilskud er betinget af, at virksomheden ønsker at ansætte vedkommende efter praktik/løntilskudsperiodens ophør.

Kilde: Effektevaluering af voksen- og efteruddannelsesindsatsen (Bolvig, Kristensen og Skipper 2017)

²⁹ Virksomhederne i undersøgelsen har kunnet angive, at de både anvender offentlig og privat voksen- og efteruddannelse samt interne kurser/sidemandsoplæring, hvorfor procenttallene ikke summer til 100 pct.

Afsættet for ekspertgruppens anbefalinger

Udfordringsbilledet

Ekspertgruppens finder, at adgangen til fleksibelt tilrettelagt og sammenhængende voksen-, efter- og videreuddannelse er en væsentlig forudsætning for et dynamisk arbejdsmarked. Voksen-, efter- og videreuddannelse har således understøttet udviklingen af det danske arbejdsmarked og udgør en blandt flere hjørnesteene for den såkaldte flexicurity-model. Efteruddannelsesindsatsen har således medvirket til, at vi i Danmark har kunnet opretholde en høj produktivitet via en dynamisk erhvervsudvikling samtidig med, at det strukturelle ledighedsniveau hører til blandt de laveste i OECD.

Engagementet i voksen-, efter- og videreuddannelse er en styrke, som vi i de kommende år skal bygge videre på. Ekspertgruppen vurderer, at mulighederne for at deltage i efteruddannelse og kompetenceudvikling gennem hele livet er en vigtig forudsætning for høj beskæftigelse for alle på arbejdsmarkedet. Dette gælder medarbejdere i beskæftigelse - herunder også medarbejdere med atypisk beskæftigelse, såvel som ledige.

Behovet for deltagelse i voksen-, efter- og videreuddannelse samt kompetenceudvikling bliver ikke mindre fremover. En række fremskrivninger peger på, at arbejdsmarkedet i de kommende år vil være præget af en højere foranderlighed og ændringer. Selv om man ikke præcist kan pege på, hvad det er for kompetencer, der bliver behov for, vil udviklingen sandsynligvis medføre betydelige ændringer i jobindhold og kompetencekrav igennem hele arbejdslivet for mange på arbejdsmarkedet, og mange nye job vil opstå, som vi endnu ikke kender konturerne af³⁰.

Voksen-, efter og videreuddannelse i Danmark er spredt på flere aktører og afviklingsformer – sidemandsoplæring, private og offentlige virksomheder. På samme måder kommer finansieringen fra mange kilder: den enkelte virksomhed, den enkelte arbejdstager, kollektive aftaler i overenskomster om kompetencefonde, arbejdsgiverbidrag og staten. Særligt kompetencefondene spiller en stadig stigende rolle, og det ville derfor efter ekspertgruppens opfattelse være ønskeligt med større åbenhed om f.eks. prioriteringsmuligheder, trækingsandel og støttemønstre. En lettere adgang til data ville have muliggjort bredere og mere sammenhængende analyser og anbefalinger, end det er tilfældet på nuværende tidspunkt. De tilgængelige oplysninger om fondene har forskellige detaljeringsgrad og giver ikke et fyldestgørende billede. Det har på den baggrund uheldigvis ikke været muligt for Ekspertgruppen at konkludere noget entydigt om fondenes rolle og betydning for aktiviteten inden for voksen-, efter- og videreuddannelse.

Styrker og svagheder ved det nuværende voksen-, efter- og videreuddannelsessystem

Ekspertgruppen bemærker, at der i det eksisterende system er et bredt udbud af både almene og erhvervsrettede voksen-, efter- og videreuddannelses tilbud især målrettet de ufaglærte og de faglærte³¹, hvilket har understøttet udviklingen af det danske arbejdsmarked gennem en løbende ajourføring af kompetencer for denne målgruppe inden for de eksisterende brancher. Samtidig har systemet også imødekommet behov inden for nye områder – et godt eksempel er nye energiformer.

Staten og arbejdsmarkedets parter har ligeledes påtaget sig et stort finansielt ansvar for at sikre en tilstrækkelig fordelagtig adgang for arbejdsgivere og arbejdstagere til deltagelse i voksen-, efter- og videreuddannelse. Særligt hvad angår den erhvervsrettede voksen- og efteruddannelsesindsats (AMU), er der fra arbejdsmarkedets parter udvist stort engagement og initiativ for udviklingen af et mangfoldigt kompetenceudbud.

³⁰ DREAM (2016); Danmarks Vækstråd (2016); Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2016a); DAMVAD; IDA (2015); Dansk Metal (2017)

³¹ Danmark er, næst efter Schweiz, det land i Europa der har den højeste andel af personer i voksenefteruddannelse (CEDEFOP 2017)

Der kan efter ekspertgruppens vurdering fremhæves en række styrker ved voksen-, efter og videreuddannelsessystemet:

- Adgangen til voksen og efteruddannelse – særligt for ufaglærte og faglærte – er omkostningslet for virksomheder og medarbejdere.
- Udbuddet af kurser er bredt differentieret ift. arbejdsmarkedets behov.
- Arbejdsmarkedets parter står inde for relevansen og kvaliteten af de udbudte kurser på det erhvervsrettede område (AMU).
- Der er mulighed for som voksen at tilegne sig en bred vifte af basale kompetencer i eller udenfor arbejdstiden.
- Mulighed for virksomhedsforlagte kurser.

Ekspertgruppen vurderer dog også, at en række forhold udfordrer det nuværende system:

- Regelgrundlaget omkring afviklingsformer er så stramt, at det begrænser nytænkning og udbydere-nes mulighed for at tilpasse lokalt.
- Komplexiteten i udbud, omfang og støttemuligheder er markant, hvorfor særligt små og mellemstore virksomheder oplever det som en barriere at anvende voksen-, efter- og videreuddannelse.
- Udbud og tilrettelæggelse tænkes kun i begrænset omfang på tværs af niveauer og brancher trods muligheder herfor.
- Den virksomhedsopsøgende indsats varetages af flere forskellige aktører uden krav om videndeling, fælles resultatmål eller succeskriterier for indsatsen.
- Udviklingen af tilbud matcher ikke altid virksomhedernes efterspørgsel.
- Der er en utilstrækkelig brug af realkompetencevurdering i overgangen mellem forskellige typer af uddannelse og efteruddannelse.
- Det faktiske erhvervede læringsudbytte i forbindelse med deltagelse i AMU-kurser bliver ikke konsekvent afprøvet og dokumenteret.
- Incitament- og styringsstrukturer understøtter ikke i tilstrækkelig grad et forpligtende samarbejde mellem udbydere horisontalt såvel som vertikalt.

Dette er nogle af de udfordringer³², som man ved et indretningen af et fremtidigt voksen-, efter- og videreuddannelsessystem må forholde sig til.

Muligheder og behov i et fremtidigt voksen-, efter- og videreuddannelsessystem

Ekspertgruppen har i sit arbejde trukket på viden om arbejdsmarkedets kompetencebehov³³. Alligevel må det konstateres, at det grundlæggende er usikkert, hvordan fremtidens arbejdsmarked og de deraf afledte kompetencebehov præcist vil udvikle sig.³⁴ Men en række udviklingstrends peger dog på, at arbejdsmarkedet vil være kendetegnet af blandt andet øget hastighed i teknologiudviklingen samt stigende global specialisering, ikke mindst udviklingen i robotteknologi, og at digitale teknologier i øvrigt kan få stor betydning for hvilke typer af kompetencer, der efterspørges på arbejdsmarkedet i de kommende år³⁵. Samtidig skal en række grundlæggende kompetencer lige fra certifikatkurser til f.eks. kurser indenfor bygge og anlæg imødekommes.

³² EVA (2015); EVA (2010); EVA (2012); Undervisningsministeriet (2016)

³³ Ekspertgruppen har trukket på viden fra en lang række eksisterende analyser og effektmålinger, ligesom en række nye analyser er blevet sat i værks i forbindelse med ekspertgruppens arbejde (Plougmann-Copenhagen A/S og Oxford research 2017, KORA 2017a, KORA 2017b, EPINION 2017, Rambøll 2017)

³⁴ Danmarks Vækstråd (2016); Teknologisk Institut (2015). OECD (2016a); Teknologisk Institut (2016b)

³⁵ McKinsey (2017); Teknologisk Institut (2016b); Højbjerg, Brauner og Schultz & Alexandra Instituttet (2016)

Udviklingen i automationsteknologier og digitale teknologier, ikke mindst intelligente systemer, muliggør i stadigt større omfang, at både manuelle og kognitive jobfunktioner kan automatiseres. Betydelige dele af arbejdsstyrken skal derfor allerede nu i et stigende omfang være i stand til at kunne arbejde effektivt med anvendelse af disse teknologier og være i stand til at diagnosticere og løse problemer igennem digitale brugergrænseflader.

Dette øger behovet for et fleksibelt voksen-, efter- og videreuddannelsessystem på en række områder. Medarbejdere med manglende basale kompetencer vil også blive sat under pres. Data fra OECD-undersøgelsen af danskernes kompetencer *PIAAC* viser, at ikke mindst de ufaglærte kan have udfordringer i forhold til at få den nødvendige kompetenceudvikling grundet manglende basale kompetencer.

Omvendt vil efterspørgslen efter kvalificeret arbejdskraft næppe kunne dækkes alene af arbejdsudbuddet via det formelle, ordinære uddannelsessystem³⁶. Der er i dag et mis-match mellem udbuddet af arbejdskraft via det ordinære, formelle uddannelsessystem og efterspørgslen efter arbejdskraft. Derfor er det af stor betydning, at voksen-, efter- og videreuddannelsessystemet kan levere de nødvendige kompetencer, hvad enten det gælder opkvalificering eller egentlig omskoling³⁷.

En hurtigere teknologiudvikling og usikkerhed om, hvor hurtigt og offensivt de danske virksomheder vil udnytte robot- og automationsteknologi medfører, at der er behov for et fremtidigt voksen-, efter- og videreuddannelsessystem, som er responsivt, hurtigt og effektivt i forhold til at kunne understøtte, at en større del af arbejdsstyrken sandsynligvis skal opkvalificeres flere gange i løbet af arbejdslivet.

Virksomhedsledelsens fokus på betydningen af løbende, formel kompetenceudvikling ser ud til at have stor betydning for den enkelte medarbejders motivation for og tilskyndelse til at deltage i voksen-, efter- og videreuddannelse. Der er således stor forskel på virksomhedernes motivation til at understøtte medarbejdernes kompetenceudvikling som redskab til at styrke produktivitet, kvalitet og innovation.

I lyset af ovenstående samt de udviklingstendenser på arbejdsmarkedet, som blev identificeret indledningsvis i kapitlet, er der behov for et system, som understøtter virksomhedernes og den enkeltes motivation til voksen-, efter- og videreuddannelse samt kompetenceudvikling uanset den enkeltes uddannelsesbaggrund. Her spiller virksomhederne i sagens natur en helt afgørende rolle.

³⁶ DREAM (2016)

³⁷ Ballisager (2016)

Efter ekspertgruppens opfattelse er der brug for et voksen-, efter- og videreuddannelses-system som:

- Tilbyder en bred vifte af *overførbare* kompetencer som er relevante i et fremtidigt arbejdsmarkedsperspektiv
- Understøtter motivation hos virksomheder, beskæftigede og ledige til øget deltagelse i voksen-, efter- og videreuddannelse
- Sikrer øget gennemsigtighed i forhold til a) fremadrettede, branche- og tværgående kompetencebehov, b) viden om effekt samt c) kvalificering af efterspørgsel
- Har et relevant og tilgængeligt udbud på alment, erhvervsrettet og videregående niveau. Det være sig inden for og på tværs af brancher og uddannelsesniveauer. Udbuddet skal både give grundlæggende og specialiserede erhvervskompetencer, ligesom det er væsentligt, at der kan ske et kompetenceløft vertikalt såvel som horisontalt
- Er karakteriseret ved en høj grad af fleksibilitet og agilitet, således at udbuddet kontinuerligt kan tilpasses et arbejdsmarked, som sandsynligvis forandres i stadig hastigere grad.
- Er overskueligt og tilgængeligt for den enkelte og virksomheder
- Leverer et dokumenterbart og anerkendt læringsudbytte for den enkelte deltager
- Sikrer mulighederne for at opnå anerkendelse for og merit for tidligere erhvervede kompetencer, uanset hvor og hvordan disse er opnået

04



Løsningsmodeller til et styrket voksen-, efter- og videreuddannelsessystem

Ekspertgruppen præsenterer på de følgende sider sine anbefalinger og overvejelser om kommissoriets tre spor:

1. Et sammenhængende VEU-system
2. En stærk og målrettet erhvervsrettet VEU-indsats
3. Modernisering af partsstyringen i VEU

Under hvert tema præsenteres et udfordringsbillede, som danner afsæt for et antal konkrete anbefalinger for hvert tema, der tilsammen udgør ekspertgruppens bud på et voksen-, efter- og videreuddannelsessystem, som modsvarer de udfordringer, som det danske arbejdsmarked står overfor.

Tema 1

Et sammenhængende voksen-, efter- og videreuddannelsessystem



Anbefalinger

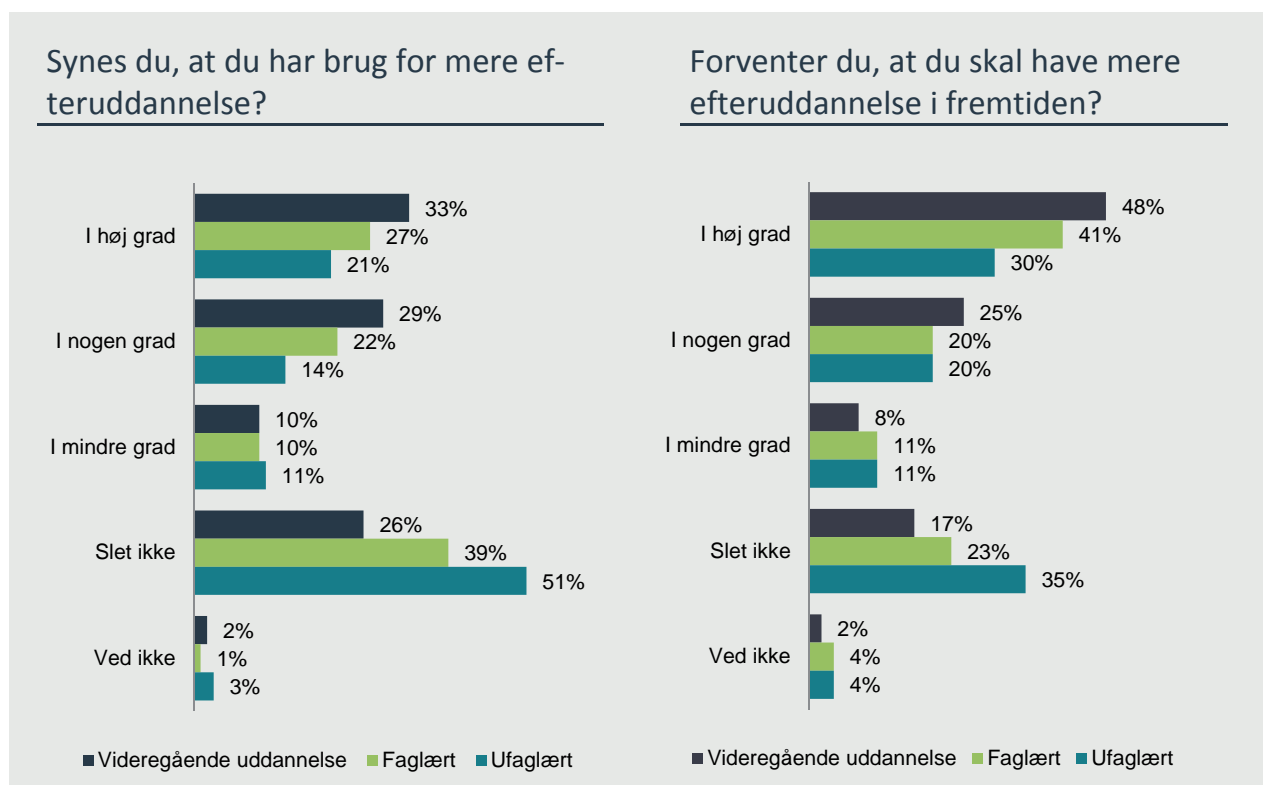
- Én indgang til voksen-, efter- og videreuddannelse
- Øget brug af realkompetencevurderinger
- Nationalt analyse- og overvågningssystem
- Kompetenceforsyning til erhvervsklynger (kompetenceklynger)
- Partnerskaber for voksen-, efter- og videreuddannelse
- Øget fleksibilitet i digital afvikling og tilrettelæggelse
- Løft i de basale kompetencer
- Øget fokus på voksen-, efter- og videreuddannelse via personlig uddannelseskonto

Et sammenhængende voksen-, efter- og videreuddannelsessystem

Behov for stærke sammenhænge

Voksen-, efter- og videreuddannelse spiller en central rolle i det samlede uddannelsessystem. Det gælder kompetenceløftet fra ufaglært til faglært, fra faglært til videregående niveau samt horisontal kompetenceudvikling. Set i lyset af udviklingen på et arbejdsmarked i hastig forandring og udsigten til, at ordinære uddannelser hurtigere må forventes at blive forældet, er der behov for løbende voksen-, efter- og videreuddannelse for at opretholde beskæftigelse over et langt arbejdsliv. Systemet skal understøtte, at den enkelte både skal have mulighed for, men også motivation og vilje til at omstille og uddanne sig hele arbejdslivet. I dag bliver mulighederne for voksen-, efter- og videreuddannelse ikke brugt i tilstrækkeligt omfang. Der er således brug for alternative redskaber til at motivere flere til kompetenceudvikling.

Figur 4.1 Interessen for efteruddannelse



Kilde: Egen tilvirkning på baggrund af Epinion(2017)

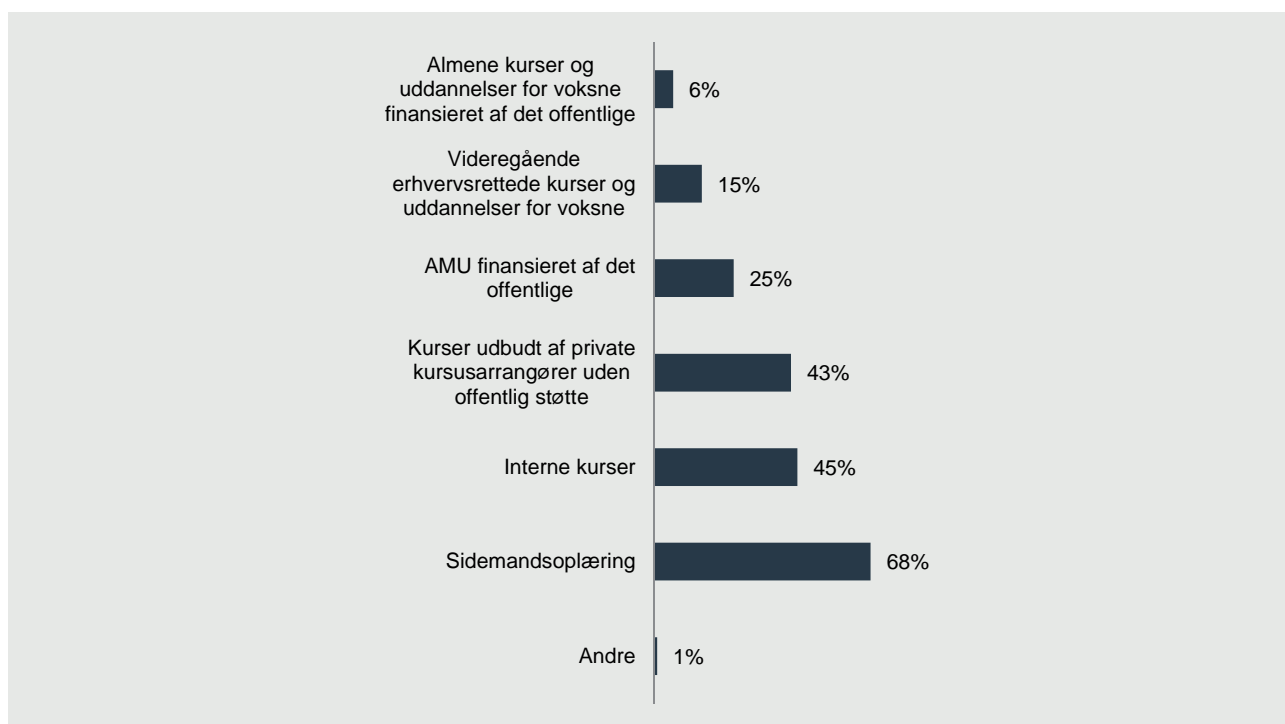
På indholdssiden i voksen-, efter- og videreuddannelsessystemet er der snitflader og overgange mellem både de almene tilbud (FVU, avu, mv.), AMU samt videregående voksen-, efter- og videreuddannelse, herunder muligheder for merit. Der er også snitflader mellem voksen-, efter- og videreuddannelse og det ordi-

nære uddannelsessystem. Der er med erhvervsuddannelsen for voksne (EUV) bl.a. indført standardmeritter for en række arbejdsmarkedsuddannelser. Det er ekspertgruppens opfattelse, at langt flere erhvervede kompetencer vil kunne anerkendes via realkompetencevurderinger end tilfældet er i dag. I beskæftigelsesindsatsen vil det betyde, at ledige ifm. det såkaldte uddannelsesløft hurtigt kan få den relevante opkvalificering på vej mod job, fremfor at de fastholdes unødigt længe i ledighed.

2/3 af alle virksomheder gør brug af det offentlige og/eller det private udbud af voksen-, efter- og videreuddannelse³⁸. Ekspertgruppen har i særlig grad fokuseret sine analyser på den del af kompetenceudviklingen, som udgøres af decideret uddannelse og kurser. Der sker naturligvis også megen læring på arbejdet (sidemandsoplæring m.v.), hvilket medgår til de reelle kompetencer, som den enkelte har opnået, og som ekspertgruppen mener, at der skal være bedre muligheder for at få dokumenteret jf. ovenfor.

I tillæg til indsatsen på arbejdspladserne rundt om i landet, er det ekspertgruppens ambition, at langt flere skal finde det attraktivt at gøre brug af voksen-, efter- og videreuddannelse.

Figur 4.2: Virksomhedens brug af voksen-, efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling i 2016



Kilde: Egen tilvirkning på baggrund af Epinion 2017,

Én indgang

I dag kan findes informationer om voksen-, efter- og videreuddannelse på en række forskellige steder, fx på efteruddannelse.dk, amukurs.dk og andre portaler. Spredningen på flere portaler kan give et manglende overblik over det samlede udbud af voksen-, efter- og videreuddannelse fra alment til videregående niveau.

³⁸ Epinion (2017)

Særligt blandt de små virksomheder med begrænsede ressourcer og viden kan det manglende overblik udgøre en barriere³⁹.

Der er også behov for at skabe øget synlighed om andre virksomheders erfaringer med kurser f.eks. gennem repræsentative tilfredsheds- og effektmålinger. Det er eksempelvis inden for AMU således, at mange virksomheder, som ikke benytter AMU, har en negativ opfattelse, mens de virksomheder, der benytter AMU, ofte er positive⁴⁰. Bortset fra AMU⁴¹, er der ikke i dag en fælles opsamling af vurderinger fra virksomhederne.

Rambølls analyse af beskæftigelsessystemets brug og efterspørgsel af voksen-, efter- og videreuddannelse peger også på, at en løsning til at overkomme nogle barrierer for ledige på voksen-, efter- og videreuddannelsesområdet er bedre digital indgang til mulighederne inden for voksen-, efter- og videreuddannelse, som blandt andet vil være en stor hjælp for jobcentrenes medarbejdere, der ellers ikke nødvendigvis har kendskab til samtlige muligheder inden for voksen-, efter- og videreuddannelse⁴².

Bedre overblik over kompetencebehov

Det nuværende analyse- og overvågningssystem tager udgangspunkt i de etablerede branchestrukturer (Oxford og Plougman). Der er derfor udfordringer med at se på tværs af brancher, ligesom analyseaktiviteterne gennemføres uden tilstrækkelig koordination. Samlet set giver det et svagt og usystematisk grundlag for prioriterede og sammenhængende indsatser – nogle eksempler på områder, hvor der er behov for sammenhængende indsatser er digitalisering og grøn teknologi.

Ifølge analyser⁴³ er der i overvejende grad en forventning på tværs af alle uddannelsesgrupper om, at man i fremtiden skal deltage mere i efteruddannelse. Samtidig angiver 40 pct. af de ufaglærte, at de slet ikke er interesseret i at deltage i efteruddannelse i arbejdstiden. Det samme gælder for 25 pct. af de faglærte og 16 pct. af medarbejderne med videregående uddannelse⁴⁴. Det er en udfordring på et arbejdsmarked i hastig forandring og med stigende fokus på uddannelse gennem hele livet, at der ikke er en større interesse i at uddanne sig i forbindelse med sit arbejde, og det taler for et fortsat behov for vedvarende fokus på og et mere sammenhængende voksen-, efter- og videreuddannelsessystem.

På det decentrale niveau er det vigtigt, at der udvikles et stærkere samarbejde mellem aktørerne inden for voksen- og efteruddannelse-, erhvervsfremme- og beskæftigelsesområdet. Der skal skabes en stærkere koordinering med én tydelig indgang, så virksomhederne oplever en fokuseret og sammenhængende kontakt. Samtidig er der behov for en bedre tilpasning til arbejdsmarkedet specialiserede lokale behov i tæt dialog mellem virksomheder og uddannelsesinstitutioner. Dette gælder ikke mindst i lyset af hastige forandringer i teknologi, herunder digitalisering.

Som tidligere nævnt har mange danskere utilstrækkelige basale kompetencer. Udover dansk og matematik gælder dette også digitale færdigheder og engelsk. I virksomhederne anvendes IT stadigt mere integreret i virksomhedernes kerneforretning og processer. Hertil kommer, at engelsk i stigende grad anvendes i arbejdslivet. Det stiller skærpede krav til medarbejdernes basale kompetencer. I et bredere samfundsmæssigt perspektiv er manglende basale kompetencer en stor udfordring. Der er behov for et øget fokus på de basale kompetencer, da de er en forudsætning for, at man kan håndtere de stigende kompetencekrav og få det nødvendige udbytte af faglig opkvalificering

³⁹ Epinion (2017); EVA (2015)

⁴⁰ Epinion (2017)

⁴¹ AMU-udbydere skal systematisk evaluere deres AMU-indsats med virksomhederne, fx gennem anvendelse af det fælles evalueringsredskab VisKvalitet.dk

⁴² Rambøll (2017)

⁴³ The meadow project, (<http://www.meadow-project.eu/>) og Epinion (2017)

⁴⁴ Epinion (2017)

Med afsæt i ovenstående udfordringsbillede for et sammenhængende voksen-, efter- og videreuddannelses-system fremsætter ekspertgruppen otte anbefalinger, som bl.a. skal bidrage til at øge motivationen for, fleksibiliteten i samt styrke udviklingen af voksen-, efter- og videreuddannelse.

Anbefalinger

- *Én indgang til voksen-, efter- og videreuddannelse*
- *Øget brug af realkompetencevurderinger*
- *Nationalt analyse- og overvågningssystem*
- *Kompetenceforsyning til erhvervs-klynger (kompetenceklynger)*
- *Partnerskaber for voksen-, efter- og videreuddannelse*
- *Øget fleksibilitet i digital afvikling og tilrettelæggelse*
- *Løft af basale kompetencer i arbejdsstyrken*
- *Øget fokus på voksen-, efter- og videreuddannelse via personlig uddannelsesopsparring*

Én indgang til voksen-, efter- og videreuddannelse



Anbefaling

-
- Ekspertgruppen anbefaler etablering af en samlet, national platform som én indgang til alle typer af offentlig voksen-, efter- og videreuddannelse, dvs. søgning og tilmelding til AMU, almen og videregående voksen- og efteruddannelse, for kursister og virksomheder, uanset hvilket uddannelsesniveau, hvilken branche eller kursusudbyder der er tale om.
 - Ekspertgruppen anbefaler, at der etableres mulighed for, at også de private voksen-, efter- og videreuddannelses tilbud kan vises på den nationale platform.
 - Ekspertgruppen anbefaler, at mulighederne undersøges for, at den samlede indgang på sigt udvides til at kunne dække de vejledning- og informationsbehov, som i dag er forankret i andre digitale systemer. Herved kan der etableres en sammenhængende digital vejledning rettet mod voksne.
-

Ambitionen er én samlet indgang til voksen-, efter- og videreuddannelsessystemet, og at man dermed kan skabe overskuelighed for brugere og virksomheder, da manglende overblik af mange opfattes som en reel barriere for at anvende systemet⁴⁵. Dette gælder dels overblik over udbuddet fra almen til videregående voksen-, efter- og videreuddannelse, dels ansøgningsprocedurer (herunder afgørelse) for henholdsvis kursusoptag og godtgørelse.

Som bruger af platformen skal brugeren eller virksomheden opleve en sammenhængende brugerrejse, hvor man bl.a. skal kunne:

- foretage brede søgninger på kompetencer eller fagspecifikke termer og få bistand til afklaring af, hvad efteruddannelsesbehovet er, og hvilke konkrete kursusaktiviteter, der er relevante. Søgmulighederne skal være intelligente og individualiserede
- foretage tilmeldinger, når man har fundet relevante kursusaktiviteter
- foretage ansøgninger om godtgørelse og befordring, SVU (statens voksenuddannelsesstøtte), kost og logitilskud mv.
- få adgang til tilfredshedsmålinger fra virksomheder og kursister på de specifikke kurser og kursusudbydere

Der skal i udviklingen af en national platform gøres brug af åbne standarder og en modulær og åben arkitektur, som muliggør en funktionel udvikling med delleverancer over tid, og som tager højde for nogle af de erfaringer, der allerede er opbygget nationalt og internationalt.

⁴⁵ EVA (2015)

Ved intelligent brug af nye digitale muligheder vil den enkelte virksomhed eller bruger eksponeres for de kurser, der er relevante for dem – også kurser, som brugeren eller virksomheden ikke umiddelbart selv ville opsøge.

Platformen vil på sigt generere data om, hvilke kompetencer som efterspørges af brugerne, herunder om der er behov som efterspørges, men ikke modsvares af udbud. Denne viden kan indgå i de nationale analyser af fremtidens kompetencebehov, som ekspertgruppen foreslår. Dermed vil den viden, der genereres, om efterspørgsel via platformen kunne anvendes til at kvalificere udbuddet.

Det skal i den nationale platform være helt klart for brugeren, hvad der er offentlig voksen-, efter- og videreuddannelse, som giver formelle kompetencer og støttemuligheder mv.

Som minimum kan der videreudvikles på efteruddannelse.dk med henblik på at styrke den samlede indgang til arbejdsmarkedsuddannelserne.

Det bør undersøges, hvordan et mere sammenhængende og institutionsuafhængigt, digitalt voksenvejledningssystem kan etableres i tæt sammenhæng med den nationale platform, så flere opnår relevant efteruddannelse på tværs af fagområder og uddannelsesniveauer.

Den samlede nationale voksenvejledningsindsats bør bygge videre på de nuværende offentlige løsninger (UddannelsesGuiden.dk og eVejledning) og de nyeste teknologiske muligheder, herunder selvbetjeningsværktøjer.

Øget brug af realkompetencevurderinger



Anbefaling

- Ekspertgruppen anbefaler, at der ved optag på eller ved afkortning af de videregående efteruddannelser systematisk skal tages højde for kompetencer erhvervet på arbejdsmarkedet. Disse kompetencer kan dokumenteres gennem realkompetencevurdering eller særlige prøver.
- Ekspertgruppen anbefaler at det undersøges nærmere, hvordan man kan etablere fælles retningslinjer for realkompetencevurderinger og gennemførelsen af disse.

Ambitionen er, at alle har mulighed for at blive *realkompetencevurderet* i forhold til det formelle uddannelses- og efteruddannelsessystem, herunder at modtage anerkendelse og merit for allerede erhvervede kompetencer.

Arbejdsmarkedet bliver i stigende grad specialiseret, og medarbejderne opnår ofte et fagligt niveau inden for deres område, der ligger ud over deres formelle uddannelsesniveau.

Medarbejdernes kompetenceniveau er opnået gennem erfaring og ofte også forskellige typer af voksen- efter- og videreuddannelse, f.eks. sidemandoplæring og kurser. For at anerkende og gøre dette kompetenceniveau gennemskueligt for både den enkelte, for virksomheder og for uddannelsesinstitutioner skal realkompetencevurderinger og prøver på kurser spille sammen. Det betyder, at de prøver som aflægges i voksen-, efter- og videreuddannelsessystemet skal anerkendes i forbindelse med en realkompetencevurdering, evt. gennem standardmerit. Tiltaget skal ses i sammenhæng med, at effektanalysen fra KORA viser, at individuelle kompetencevurderinger i AMU har uddannelseseffekter i både det ordinære uddannelsessystem og i voksen-, efter- og videreuddannelsessystemet samt effekt på branchemobilitet (skift til ny branche).⁴⁶

Realkompetencevurderingerne skal både bruges til at sikre adgang til uddannelser på det efterfølgende uddannelsesniveau, men de skal også bruges til at forkorte uddannelser på både eud- og videregående niveau. I dag kan en ufaglært, der har gennemført mange relevante AMU-kurser kombineret med erfaring fra arbejdsmarkedet f.eks. opnå en væsentlig afkortning i forhold til muligheden for at blive faglært. Dette skal efter ekspertgruppens opfattelse udbredes, så samfundet udnytter de offentlige ressourcer bedst muligt.

For at understøtte erhvervsuddannelsesreformens intention om, at flere voksne får en erhvervsuddannelse, er der f.eks. udviklet et RKV-værktøj, der giver den enkelte mulighed for digitalt at beregne et skøn over mulig merit på en erhvervsuddannelse. I RKV-værktøjet har den enkelte mulighed for at hente og indtaste opnåede kompetencer fra tidligere uddannelsesforløb og erfaringer fra beskæftigelse. Systemet kan på baggrund af disse oplysninger give den enkelte et individuelt skøn over merit på en given uddannelse. For-

⁴⁶ KORA (2017a)

målet med værktøjet er at klæde den enkelte på til en dialog om den ønskede erhvervsuddannelse, og dermed være med til at sikre, at der sker en ensartet og tilstrækkelig afkortning på tværs af skolerne.

De faglige organisationer har i flere sammenhænge peget på, at deres medlemmer oplever at støde på et glasloft ved optaget på de videregående efter- og videreuddannelser. Dette er ikke hensigtsmæssigt, og derfor er det af stor betydning, at de videregående uddannelsesinstitutioner i langt højere grad end i dag benytter sig af realkompetencevurderinger ved optag på de videregående efter- og videreuddannelser. Der er mange veje til at opnå det faglige niveau, som er nødvendigt for at komme ind på en uddannelse, og det er væsentligt, at realkompetencevurderingssystemet afspejler dette forhold.

Ambitionen er, at det skal være simpelt og gennemskueligt at overføre og dokumentere kompetencer i et samlet og sammenhængende voksen-, efter- og videreuddannelsessystem. Det skal ske gennem en øget brug af prøver og en øget brug af realkompetencevurderinger. Der er i forlængelse heraf behov for at se nærmere på, hvordan man kan etablere fælles retningslinjer for realkompetencevurderinger. Ligesom der skal der arbejdes på at skabe stærkere incitamenter for gennemførelsen af disse.

Nationalt analyse- og overvågningssystem



Anbefaling

- Ekspertgruppen anbefaler, at der i regi af Undervisningsministeriet oprettes et nationalt "Kompetencepanel", som skal fungere som en national analyse- og overvågningsinstans for hele voksen-, efter- og videreuddannelsessystemet. Panelet består af sagkyndige og andre interessenter, der udpeges i samarbejde med Uddannelses- og Forskningsministeriet og Beskæftigelsesministeriet.
- Ekspertgruppen anbefaler, at "Kompetencepanelet" skal varetage en rådgivende funktion over for ministerier, arbejdsmarkedets parter, uddannelsesinstitutioner, virksomheder og offentligheden gennem årlige udviklingsredegørelser for udviklingstendenser inden for kompetenceområder.
- Ekspertgruppen anbefaler herudover, at "Kompetencepanelet" fremadrettet skal udpege strategiske, branchetværgående indsatsområder, hvor der med fordel kan afsættes midler til udviklingsprojekter inden for udvalgte tematikker. Projekterne skal understøtte udviklingen af de kompetencer, som overvågning og analyser af arbejdsmarkedets behov peger på. Endelige temaer fastsættes af Undervisnings- og Uddannelses- og Forskningsministeriet i dialog med respektive råd på området.

Ambitionen er, at kompetenceforsyningen løbende skal geares på baggrund af systematisk overvågning samt analyser af og prognoser for udviklingstendenser på tværs af hele arbejdsmarkedet og på tværs af niveauer og brancher.

For at voksen-, efter- og videreuddannelse kan fremme beskæftigelse og mobilitet på arbejdsmarkedet, er der behov for et systematisk og analytisk videngrundlag, som supplerer virksomheders og medarbejderes her- og nu-efterspørgsel – og manglende efterspørgsel. Det skal dels sikre en mere målrettet og kvalificeret brug af voksen-, efter- og videreuddannelse, dels et mere dynamisk voksen-, efter- og videreuddannelsessystem. Kompetencepanelet skal systematisk analysere udviklingstendenser på hele arbejdsmarkedet på tværs af brancher samt indsamle og udbrede eksisterende mål af effekten af forskellige voksen-, efter- og videreuddannelsesinitiativer.

Panelet skal således supplere Efteruddannelsesudvalgenes rolle ift. at identificere arbejdsmarkedets kompetencebehov – mens Efteruddannelsesudvalgene overvåger kompetencebehovene inden for deres respektive brancheområder, skal Kompetencepanelet varetage den tværgående overvågning på et aggregeret niveau. Det må forventes at Kompetencepanelets anbefalinger vil være på et mere overordnet niveau end Efteruddannelsesudvalgenes analyser.

Efteruddannelsesudvalgene skal i de årlige redegørelser forpligtes til at forholde sig til Kompetencepanelets analyseresultater og anbefalinger i forbindelse med udvikling af nye kurser, så det sikres, at Kompetencepanelets analyser implementeres. På det videregående område skal man ligeledes forholde sig til panelets analyser og rapporter ved ansøgning om nye uddannelser, og dette vil bidrage til at skabe et ensartet grundlag, som kan ligge til grund for institutionernes udvikling af nye uddannelser. Det vil give Det rådgi-

vende udvalg for vurdering af udbud af videregående uddannelser (RUVU) et stærkere fundament at vurdere uddannelsers relevans på.

Kompetencepanelet skal forsynes med relevante datakilder om arbejdsmarkedets kompetenceefterspørgsel. Det gælder både en sammenkobling af eksisterende datakilder⁴⁷ samt udvikling af nye med henblik på bedre at kunne vurdere arbejdsmarkedets nuværende, og forudse fremtidige, kompetencebehov samt opbygge metodekapacitet i partssystemet og på institutionerne.

Dertil bør der i regi af Undervisningsministeriet udvikles et datavarehus for voksen-, efter- og videreuddannelsesområdet parallelt med grunduddannelserne til gavn for virksomheder, jobcentre, uddannelsesinstitutioner, ministerier og offentligheden.

Analyserne kan funderes på eksempelvis udvikling af *realtids-data*¹ om arbejdsmarkedets kompetencebehov baseret på bl.a. indsamling af data om kompetencebehov i jobopslag. Det kan i den forbindelse undersøges nærmere, om realtids-data ift. arbejdsmarkedets kompetencebehov kan kategoriseres og systematiseres i forskellige "*kompetenceområder*", som indeholder stillingsbetegnelser på tværs af brancher og sektorer, der dog involverer samme kompetencer. Denne opdeling kan bidrage til at opfange kompetenceefterspørgsel på tværs af faggrænser og kortlægge udviklingen i kompetenceefterspørgsel inden for jobklynger, som kan give indikationer på den fremtidige kompetenceefterspørgsel.

Kompetencepanelet etableres i statsligt regi og organiseres med inddragelse af forskere og andre relevante ressourcepersoner. Der skal endvidere findes inspiration til kompetencepanelets opgavevaretagelse og afrapportering i andre lande som f.eks. England, Irland, Nederlandene og Finland, der har etableret strukturer i et nationalt overvågningssystem i et kompetenceperspektiv. Etableringen koordineres med den øvrige indsats omkring overvågning af AMU-området og videregående voksen-, efter- og videreuddannelse.

Data kan på længere sigt tilgå grunduddannelser fra erhvervsuddannelser til universitetsområdet, og således bidrage til en fokuseret og strategisk bred uddannelsesindsats.

De nuværende udviklingsmidler opdeles i to. Der afsættes midler til udvikling af tværgående indsatsområder med afsæt i Kompetencepanelets analyser. Der afsættes fortsat midler til efteruddannelsesudvalgenes udvikling af branchespecifikke kurser.

⁴⁷ UVM har i dag to it-løsninger, som personer og virksomheder kan anvende til at søge efter relevant efteruddannelse. Det drejer sig dels om UG.dk og dels efteruddannelse.dk. Data herfra kan anvendes aktivt til at få et billede af, hvilke uddannelser der pt. efterspørges. Tilsvarende yder UVM i eVejledningen voksenvejledning via chat og telefon. Her vil det være muligt at bidrage til kortlægning af de vejledningssøgendes efterspørgsel på efter- og videreuddannelse. Disse data vil ikke kunne stå alene, men skal kombineres med andre input for at danne grundlag for prognoser for kompetencebehov.

Kompetenceforsyning til erhvervsklynger (kompetenceklynger)



Anbefaling

-
- Ekspertgruppen anbefaler, at der etableres af forsøg med 3-4 kompetenceklynger med det formål at få identificeret, udviklet og afprøvet overførbare modeller for, hvordan et tæt samarbejde mellem virksomheder inden for en klynge og uddannelsesinstitutioner kan organiseres, så det gør uddannelsesinstitutionerne i stand til bedre at afdække og tilgodese specialiserede behov.
 - Ekspertgruppen anbefaler, at kompetenceklyngerne får til opgave at afdække de kompetencebehov, som er afgørende for virksomhederne i erhvervsklyngens fortsatte vækst og udvikling og på den baggrund bidrage til eller anbefale udvikling af relevante kursusforløb som kan bestå af nye kombinationer af eksisterende udbud (på tværs af almen, erhvervsrettet og videregående VEU) eller egentlig ny-udvikling.
 - Ekspertgruppen anbefaler, at tilbuddene i form af enten efteruddannelseskurser eller fagteknologisk opkvalificering af undervisere skal være tilgængelige for virksomheder i øvrige dele af landet.
-

Danmark har en stærk tradition for at udvikle produkter og services, som er højt specialiserede og funderede omkring netværk og klynger i alle dele af landet som fx automatisering og robotteknologi på Fyn, fødevarerindustri i region Midt, fintech og IT-service samt sundhed og medico teknologi i region Hovedstaden, og life science i region Sjælland og Hovedstaden m.v.

Ambitionen er, at kompetenceklyngerne skal være et forum, hvor man kan systematisere efterspørgslen efter fagligt specialiserede efter- og videreuddannelses tilbud på tværs af niveauer, fagligheder samt geografi og således adressere virksomhedernes behov for specifik og specialiseret kompetenceudvikling. Kompetenceklyngerne vil herigennem være med til at understøtte et sammenhængende system for voksen-, efter- og videreuddannelse.

Kompetenceklyngernes hovedformål vil således være at identificere behov på tværs af de specifikke virksomheder i kompetenceklyngen og med særlig fokus på behov, som går på tværs af uddannelsesniveauer i virksomheden (f.eks. faglærte og ingeniører). Endvidere skal kompetenceklyngerne tilgodese koordineringen af efterspørgsel efter voksen- og efteruddannelse, der knytter sig til et stigende behov for specialiseret efter- og videreuddannelse.

Forslaget skal ses i sammenhæng med den foreslåede målretning og ændrede udbudsstyring af den erhvervsrettede voksen- og efteruddannelse, som sætter en del af AMU-udbuddet helt eller delvist frit (markedskurser og fleks-kurser). Da udbyderne netop får mulighed for at udbyde i hele landet, vil kompetence-

klyngerne kunne kvalificere og koordinere efterspørgslen efter specialiserede og fagteknologiske kursustyper.

Forslaget bygger på international empiri om betydningen af kompetencebaserede klyngesamarbejder som grundlag for specialisering og vækst⁴⁸.

⁴⁸ Se f.eks. European Commission (2013); OECD(2012a); OECD (2012b)

Partnerskaber for voksen-, efter- og videreuddannelse



- Etablering af 5-8 decentrale partnerskaber for voksen-, efter- og videreuddannelse, der skal omfatte alle eksisterende udbydere af voksen- og efteruddannelse (almen, AMU og videregående VEU) samt andre relevante regionale aktører (fx regionen/vækstfora) med henblik på at skabe bedre sammenhæng og overskuelighed i den regionale og lokale indsats for efteruddannelse.
- Partnerskaberne sendes i udbud, hvor en hovedudbyder vinder partnerskabet for en 4-årig periode. Partnerskaberne styres gennem resultatkontrakter, der indeholder klare og målbare resultatmål for effekterne af indsatsen.
- Partnerskaberne ledes af et af ét af partnerskabets medlemmer med en bestyrelse med medlemmer fra partnerskabet og repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter.

Ambitionen med partnerskaberne er, at flere virksomheder, især små- og mellemstore skal anvende voksen-, efter- og videreuddannelse. En stærkere koordinering med én tydelig indgang, så virksomhederne oplever en fokuseret og sammenhængende kontakt til voksen- og efteruddannelsessystemet skal understøtte dette mål. Endvidere skal det understøtte mulighederne for at sammensætte forløb på tværs af almen, AMU og videregående voksen- og efteruddannelse.

Øget konkurrence blandt AMU-udbydere og efterspørgsel efter større fleksibilitet i uddannelsesleverancen, herunder tilbud som går på tværs af niveauer og brancher betyder, at den virksomhedsopsøgende indsats må gentænkes.

I dag varetager både VEU-centre og en række regionale og lokale aktører virksomhedsopsøgende arbejde, sparring, vejledning og dialog om udviklingsbehov inden for voksen- og efteruddannelse. De regionale og lokale aktører tæller blandt andet RAR, Væksthuse og lokal erhvervsservice⁴⁹.

Partnerskaberne er således en nytænkning af de eksisterende VEU-centre samt nogle af de voksen-, efter- og videreuddannelsesaktiviteter, som i dag finder sted i regi af erhvervs- og beskæftigelsesindsatsen.

VEU-centrene har været genstand for flere store evalueringer⁵⁰, ligesom ministeriet årligt evaluerer VEU-centrenes målopfyldelse i henhold til deres resultatkontrakter. Evalueringerne har overvejende været positive, og resultatopfyldelsen for 2016 var høj. En undersøgelse fra Danmarks Statistik viste høj tilfredshed fra virksomhederne.

⁴⁹ IRIS (2017)

⁵⁰ EVA (2012); EVA (2014)

VEU-centrene har imidlertid haft et relativt svagt ledelsesmandat og har haft vanskeligt ved at skabe koordinering blandt institutioner, der ofte er drevet af egne interesser, og vanskeligt ved at styrke samspillet mellem almen og erhvervsrettet VEU⁵¹.

Endvidere har det vist sig vanskeligt at få etableret et tæt og forpligtende samarbejde til aktører i erhvervs- og beskæftigelsesystemet. Ekspertgruppen finder endvidere, at et ville være ønskeligt med øget samarbejde med øvrige aktører i vidensystemet (videregående uddannelsesinstitutioner og GTS).

Målet er således en samling af aktiviteterne i en stærk partnerskabskonstruktion.

En succesfuld partnerskabskonstruktion vil bidrage til:

- Et stærkere samarbejde mellem aktører inden for voksen-, efter- og videreuddannelse-, erhvervsfremme- og beskæftigelsesområdet.
- Øget gennemsigtighed og viden om efterspørgsel og dermed et bedre planlægningsgrundlag for institutionernes udbud og sammensætning af kurser.
- Øget samspil mellem almen, erhvervsrettet og videregående voksen-, efter- og videreuddannelse.

Ekspertgruppen anbefaler endvidere, at Partnerskaberne udbydes i et samarbejde mellem Undervisnings-, Uddannelses- og Forskningsministeriet og Erhvervsministeriet.

Ekspertgruppen anbefaler desuden til videre overvejelse, at det undersøges og overvejes nærmere, hvordan man skaber de fornødne incitamenter til samarbejde og koordinering i partnerskaberne, herunder hvilke beføjelser værtsskabet har over for partnerskabets medlemmer.

⁵¹ EVA (2012); EVA (2014)

Øget fleksibilitet i digital afvikling og tilrettelæggelse



Anbefaling

- Ekspertgruppen anbefaler, at der igangsættes en national strategisk indsats for digitalisering af læringsafviklings- og prøveformer på hele voksen-, efter- og videreuddannelsesområdet med henblik på at sikre, at digitale læringsmetoder i langt højere grad anvendes i fremtiden, herunder brug af digitale læringsplatforme.
- Ekspertgruppen anbefaler, at mulighederne for digitalt baseret undervisning uden fysisk tilstedeværelse styrkes gennem lempelse af reglerne. Der skal skabes mulighed for godtgørelse svarende til det faktiske tidsforbrug, også hvis kurset afvikles som 100 pct. digitalt baseret undervisning uden fysisk tilstedeværelse.
- Ekspertgruppen anbefaler, at øge institutionernes samarbejde om udvikling af uddannelsesforløb på tværs af niveauer gennem anvendelse af åbne standarder, som muliggør udvikling af digitale læremidler som elementer, der kan kobles fleksibelt i moduler og fagpakker.

Ambitionen med øget fokus på digital tilrettelæggelse og afvikling af voksen-, efter- og videreuddannelse er at kunne imødekomme virksomheders og deltageres differentierede behov uafhængigt af tid og sted for fleksibelt tilpassede voksen-, efter- og videreuddannelsesstilbud. Herudover er intentionen, at digitalisering kan øge fleksibiliteten i selve gennemførelsen af undervisningen ved, at undervisningen kan følges i mindre sekvenser med mulighed for, at deltagerne løbende har mulighed for at afprøve, om de har tilegnet sig indholdet og evt. gentage sekvenser efter behov. Ekspertgruppen er opmærksom på, at ikke alle AMU-kurser kan afvikles helt eller delvist digitalt.

National strategisk indsats

En national strategisk indsats kan være med til at sikre udvikling af modeller og incitamentsstrukturer, som kan være med til at skabe et fleksibelt og digitalt understøttet voksen-, efter- og videreuddannelsesudbud. Indsatsen kan bl.a. omfatte offentlig-privat samarbejde med henblik på at udvikle og modne et dansk marked for virksomhedsrettet digital læring, men kan også omfatte afprøvning af modeller for f.eks. licensering af internationalt udviklede simuleringsprogrammer mm. Ved at bringe nye teknologier i spil, kan der udvikles virkelighedsnære og skalerbare drifts- og forretningsmodeller for voksen-, efter- og videreuddannelse, der kan styrke samarbejdet om digitale platforme og sikre et øget fokus på udvikling af pædagogiske koncepter og forretningsmodeller for anvendelse af digital læring på voksenområdet

Der skal opsamles og udbredes erfaringer om brug af digital læring på voksenområdet med henblik på opskalering, idet der både inden for AMU og videregående voksen- og efteruddannelse er opbygget en del erfaring med forløb med digitale læringsteknologier, men relativt få er skaleret eller målrettet en hel branche. Derfor vil det også være væsentligt at inddrage internationale erfaringer.

Digitale platforme og åbne, digitale læremidler kan både understøtte undervisningsdifferentiering i tilstedeværelsesundervisning og være et alternativ til tilstedeværelsesundervisning. Endvidere kan det give mulighed for at koble en formel undervisning med læring på jobbet i nye modeller, der kan tilgodese virksomhedernes behov for øget fleksibilitet. Samtidig kan digitale læringsmiljøer være med til at styrke kursisternes digitale kompetencer. Nye teknologier åbner også muligheder for at skabe nye prøveformer, f.eks. med brug af simulationer. Ekspertgruppen anbefaler, at det endvidere overvejes, at man kan indføre en minimumsgrænse for kursusvarighed, der kan udløse løntabsgodtgørelser.

Endvidere bør der med henblik på at fremme motivationen for at benytte sig af digital afvikling ske en lempelse af reglerne, således at der skabes mulighed for godtgørelse svarende til det faktiske tidsforbrug, uanset fysisk tilstedeværelse.

Endelig finder ekspertgruppen, at udvikling af nye digitale afprøvningsformer også kan være et vigtigt element i at fastholde motivationen for voksen-, efter- og videreuddannelse for målgrupper, som ellers kan være skeptiske overfor traditionelle afprøvningsformer.

Løft af basale kompetencer i arbejdsstyrken



-
- Ekspertgruppen anbefaler, at forberedende voksenundervisning (FVU) udvides til også at omfatte digitale kompetencer og engelsk. Den digitale undervisning på forberedende niveau skal have fokus på problemløsning med it og skal ikke være et basalt it-kursus.
 - Ekspertgruppen anbefaler, at der gives mulighed for, at ledige frit kan vælge almen voksenuddannelse (avu) inden for rammerne af 6 ugers jobrettet uddannelse.
 - Ekspertgruppen anbefaler, at mulighederne for faglig toning af den forberedende voksenundervisning i forhold til forskellige brancher styrkes, således at flere forløb på forberedende niveau gennemføres som særligt tilrettelagte forløb for virksomheder med henblik på at øge effekten af virksomhedernes brug af forberedende voksenundervisning.

Det er ambitionen, at voksen-, efter- og videreuddannelsessystemet fremadrettet og i langt højere grad end i dag skal understøtte, at der sker et markant løft af de basale kompetencer i arbejdsstyrken, idet stærke basale kompetencer er en forudsætning for at tilegne sig ny viden for at kunne deltage i faglig opkvalificering på arbejdspladsen og den enkeltes muligheder for omskoling på arbejdsmarkedet i det hele taget. PIAAC-undersøgelsen (OECD) fra 2013 viser som tidligere nævnt, at godt en halv mio. voksne danskere har begrænsede færdigheder i henholdsvis læsning og regning, og mere end 1 mio. voksne danskere er dårlige til at løse hverdagsopgaver (problemløsning) på computer⁵².

Nogle erfaringer viser, at gennemførelse af screeninger på f.eks. arbejdspladsen er et velegnet udgangspunkt for en systematisk opfølgning i forhold til etablering af læse-, skrive-, it- og regnekurser. I den forbindelse er det vigtigt, at parterne (arbejdsgiverne og tillidsrepræsentanterne) skaber mulighed for, at disse screeninger kan finde sted på en hensigtsmæssig måde, og at parterne i det hele taget motiverer til, at der med screeninger sættes fokus på medarbejdernes basale kompetencer. Digitale screeningsværktøjer kan medvirke til at sikre fleksibilitet i forbindelse med screeninger.

KORA's effektanalyse viser, at virksomhedsforlagte AMU-kurser har markant større løn- og beskæftigelses-effekter sammenlignet med institutionsforlagte AMU-kurser, ligesom virksomhedsforlagte AMU-kurser er en bedre investering i et samfundsmæssigt perspektiv.⁵³ En tilsvarende forskel kan tænkes på det almene niveau.

⁵² PIAAC (2013)

⁵³ KORA (2017a)

Et løft af de basale kompetencer i arbejdsstyrken kræver øget anvendelse af og mere fleksible muligheder for tilrettelæggelse af forberedende voksenundervisning. Flexibilitet i kursusafholdelsen kan også styrkes gennem digital afholdelse af kurser. Ifølge tal fra Undervisningsministeriet fra 2016 er det under 10 pct. af den samlede aktivitet på forberedende niveau (FVU), der foregår på hold særligt tilrettelagt for virksomhederne⁵⁴ til trods for, at virksomhedsrettede kurser har større løn- og beskæftigelseseffekter⁵⁵.

Ekspertgruppen anbefaler en øget brug af især forberedende voksenundervisning, selv om ekspertgruppen har noteret sig, at investeringer i basale/almene kompetencer skal ses i et meget langt perspektiv. Ikke desto mindre finder ekspertgruppen det afgørende, at basale kompetencer er på plads. Dette skal bl.a. understøttes gennem muligheden for en mere fleksibel tilrettelæggelse af forløb, herunder forløb koblet indholdsmæssigt og eventuelt parallelt med AMU-forløb.

Rækken af fag på forberedende niveau skal udvides med FVU-engelsk, idet globaliseringen medfører, at engelsk i højere grad anvendes på arbejdspladserne, herunder en tiltagende anvendelse af manualer på engelsk.

Der skal desuden indføres et nyt digitalt fag, som har fokus på problemløsning med it og skal således ikke være et basalt it-kursus. Problemløsning med it defineres i PIAAC som krydsfeltet mellem basale it-kompetencer og de kognitive færdigheder, der forudsætter evnen til at løse problemer⁵⁶. Der skal med andre ord være fokus på at styrke voksnes færdigheder i forhold til at anvende it-værktøjer til problemløsning fremfor fokus på it-værktøjerne i sig selv. Det drejer sig eksempelvis om at kunne udføre søgning på internettet, finde rundt på hjemmesider, vurdere elektronisk information, bruge regneark og sende e-mails.

⁵⁴ EVA (2017b)

⁵⁵ KORA (2017a)

⁵⁶ Færdigheder i problemløsning med IT ("Problem solving in technology rich environments") defineres som "evnen til at bruge digitale teknologier, kommunikationsredskaber og netværk med henblik på at finde og vurdere information, kommunikere med andre mennesker og udføre konkrete opgaver (OECD 2012c)

Øget fokus på voksen-, efter- og videreuddannelse via personlig uddannelseskonto

Anbefaling

Ekspertgruppen anbefaler, at alle ansatte omfattet af en overenskomst skal have mulighed for og ret til opkvalificering via efteruddannelse. For ansatte uden overenskomst bør muligheder for opkvalificering forhandles i forbindelse med kontraktindgåelse parallelt med f.eks. pension.

- Ekspertgruppen anbefaler, at der indføres en personlig uddannelseskonto. Denne uddannelseskonto skal af den enkelte medarbejder kunne anvendes bredt til voksen-, efter- og videreuddannelse, som medarbejderen selv vælger med henblik på at fremme sin fastholdelse og/eller mobilitet samt øge sin produktivitet på arbejdsmarkedet.
- Ekspertgruppen anbefaler, at midlerne til den personlige uddannelseskonto finansieres af arbejdsmarkedets parter. Med indførelse af en personlig uddannelseskonto vil det være væsentligt at tage eksisterende finansiering – AUB, kompetencefondene mv. – op til revision.

Forslaget om uddannelseskontoen skal ses i forhold til, at nogle kompetencefonde i dag allerede giver mulighed for selvvalgt uddannelse til medarbejderen. Ekspertgruppen ønsker imidlertid med dette forslag, at det gør sig gældende for alle.

Ambitionen er, at flere motiveres til og opnår en bedre mulighed for på eget initiativ at udnytte de muligheder, der er for at uddanne sig løbende gennem arbejdslivet. Det fordrer, at muligheden for og retten til opkvalificering synliggøres fx via medarbejderens lønseddel. Muligheden for opkvalificering skal sikre, at uddannelse i højere grad kommer til at foregå på den enkelte medarbejders initiativ, så den enkelte i højere grad motiveres til udvikle sine kompetencer til gavn for både den enkelte selv, virksomhederne og samfundet.

Uddannelseskontoen skal således sikre, at beslutningen om at efter- og videreuddanne sig ikke alene beror på arbejdsgivernes initiativ med udgangspunkt i medarbejderens her-og-nu situation, herunder arbejdsgiverens mulighed for og vilje til at finansiere efteruddannelse. Såfremt det ikke er muligt at få arbejdsgiverens accept til uddannelsesfrihed i arbejdstiden, skal der være ret til at bruge evt. overskydende midler fra uddannelseskontoen udenfor den normale arbejdstid. Uddannelseskontoen skal hermed bidrage til at øge den enkeltes mulighed for omskoling og brancheskift, da det forventes at bliver mere betydningsfuldt fremadrettet, hvor det forventes, at flere hyppigere vil skifte job og flere vil have atypiske ansættelsesformer.

En uddannelseskonto indebærer endvidere, at det er i højere grad vil være mulighed for og forventning til den enkelte medarbejder om, at vedkommende selv har et medansvar for at vedligeholde sine arbejdsmarkedskompetencer. På den måde skal uddannelseskontoen øge motivationen for efter- og videreuddannel-

se, ligesom den skal ændre opfattelsen af voksen-, efter- og videreuddannelse fra noget, som i højere grad foregår på arbejdsgiverens initiativ, til noget som medarbejderen selv skal tage initiativ til.

Individuelle rettigheder til voksen-, efter- og videreuddannelse er kendt fra andre lande, som det trods anderledes arbejdsmarkedsvilkår og opbygning kan være relevant at lade sig inspirere af.

Eksempler på individuelle rettigheder til voksen-, efter- og videreuddannelse i andre lande

Singapores "uddannelsesvoucher" SkillsFuture Credit

I Singapore kan borgere over 25 år få et beløb svarende til ca. 2.500 kr., som kan bruges på kurser, der er godkendt eller støttet af SkillsFuture Singapore samt en række kurser under det singaporeanske uddannelsesministerium. Ordningen koster den Singaporeanske regering, hvad der svarer til knapt 3 mia. kr. om året, hvilket indenfor de næste år øges til knapt 5 mia. kr. årligt.

Frankrigs "personlige uddannelseskonto" (Un compte personnel de formation)

I Frankrig er der fra 2017 vedtaget en uddannelsesreform, som bl.a. indebærer, at der indføres en lovpligtig individuel uddannelseskonto for alle arbejdstagere i den private sektor samt ledige og unge. Alle fuldtidsansatte (inkl. freelancere og små iværksættere) får herigennem ret til 24 timers betalt efteruddannelse årligt, mens arbejdstagere, som arbejder mindre end fuldtid, kan få et forholdsmæssigt mindre antal timer. Medarbejderne skal varsle deres arbejdsgivere om uddannelsesønsket i god tid, og arbejdsgiverne må ikke afvise anmodningen, hvis uddannelserne fremgår på en godkendt liste. Ordningen finansieres af arbejdsgiverne som andel af deres lønsum, uanset om deres medarbejdere gør brug af ordningen eller ej.

Tema 2

En stærk og målrettet erhvervsrettet voksen- og efteruddannelsesindsats

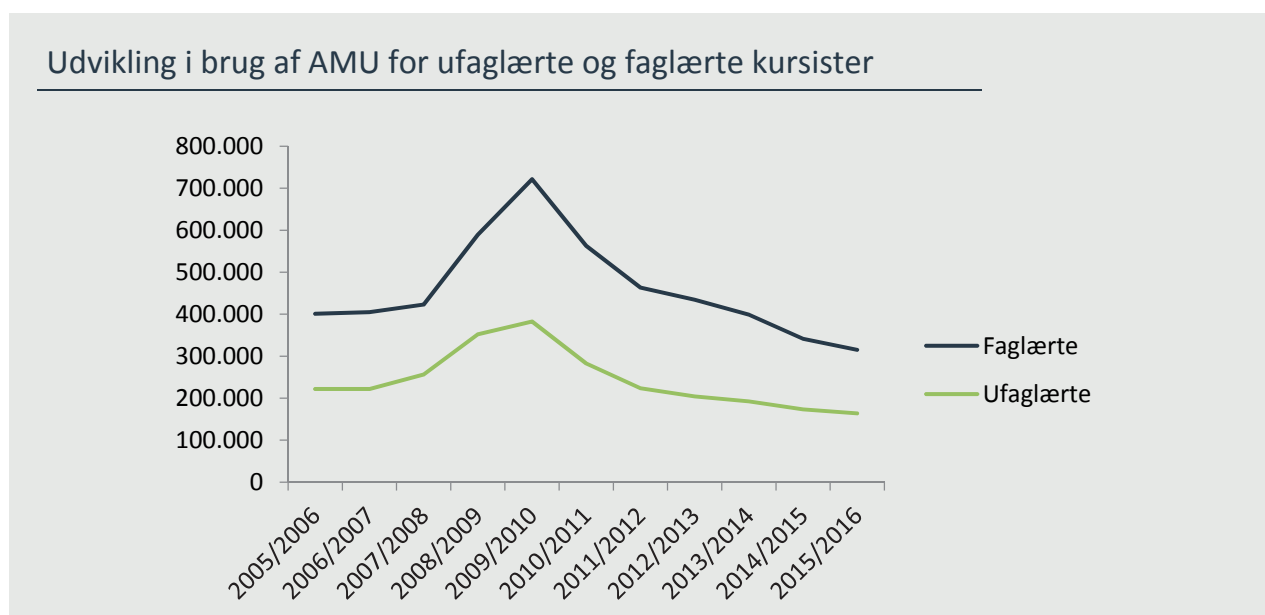
Anbefalinger

- Målretning af det offentligt finansierede udbud og øget fleksibilitet
- Udprøvning og dokumentation af læringsudbytte i voksen-, efter- og videreuddannelsessystemet
- Ændret udbudsstyring af AMU
- Enklere udbetaling af godtgørelse

En stærk og målrettet erhvervsrettet voksen og efteruddannelsesindsats

Voksen-, efter- og videreuddannelsessystemet har til formål at være et fleksibelt og dynamisk uddannelsessystem, med den opgave løbende at modsvare arbejdsmarkedets behov for kvalificeret arbejdskraft. For at kunne opfylde og yderligere styrke denne rolle, er det afgørende, at uddannelserne har en høj kvalitet, og at læringsudbyttet af kurserne er højt. Samtidig kan den eksisterende udbudsstyring på især AMU være en barriere for responsivitet og imødekomme af arbejdsmarkedets dynamiske og komplekse behov.

Figur 4.3: Udvikling i brug af AMU



Figur 4.3: Udviklingen i brug af AMU
Kilde: Undervisningsministeriet

Antallet af AMU-kursister er faldet i perioden 2005/2006-2015/2016. Faldet er større for de ufaglærte end for de faglærte (jf. figur 3.1), men faldet skal ses i sammenhæng med den demografiske udvikling, der har betydet, at antallet af faglærte og ufaglærte i befolkningen (som er AMU's primære målgruppe) er faldet. Ses udviklingen ift. antallet af faglærte og ufaglærte i befolkningen, er antallet af personer, der tager AMU-kurser, ca. det samme som for ti år siden. Fordelingen mellem ufaglærte og faglærte er også interessant i lyset af KORAs effektanalyse, der viser, at AMU-kurser har større effekt på beskæftigelsesgraden hos ufaglærte end hos faglærte⁵⁷.

⁵⁷ KORA (2017a)

Samtidig peger Epinions virksomhedssurvey på, at mange virksomheder betragter offentlig voksen-, efter- og videreuddannelse som leverandør til generelle kompetencer, mens private voksen-, efter- og videreuddannelsesstilbud leverer mere specifikke kompetencer⁵⁸. Selvom AMU generelt har positive effekter på løn- og beskæftigelse⁵⁹, angiver ca. hver femte virksomhed i surveyen, at de ikke anvender AMU, fordi systemet ikke giver de kompetencer, som virksomheden har brug for⁶⁰.

Det er, ifølge de interviewede virksomheder i Epinions undersøgelse, ligeledes vigtigt, at kompetencer erhvervet i AMU er overførbare og kan dokumenteres. Virksomheder oplever en sammenhæng mellem kvalitet og udprøvning, altså kompetencer der kan konverteres. Dette understøttes af Epinions undersøgelse af individers og virksomheders brug af voksen-, efter- og videreuddannelse, som peger på, at kvaliteten er afgørende for, om voksen-, efter- og videreuddannelse prioriteres⁶¹. Epinions analyse indikerer, at virksomhederne i højere grad er blevet opmærksomme på det konkrete udbytte af voksen-, efter- og videreuddannelse, hvilket kommer til udtryk ved, at de adspurgte virksomheder i undersøgelsens dybdeinterviews beskriver, at de i højere grad orienterer sig mod kurser, som afsluttes med en test.

Der er allerede i dag udviklingstendenser mod stor omskiftelighed på arbejdsmarkedet med hyppige jobskifte og større behov for omskoling, som afsnit om 'Fremtiden arbejdsmarked' illustrerer. Derfor er der et stigende behov for, at medarbejdere selv kan dokumentere erhvervede kompetencer igennem voksen-, efter- og videreuddannelse med henblik på at understøtte øget job- og branchemobilitet – men også fastholdelse på arbejdsmarkedet.

I det nuværende AMU-system er der, med undtagelse af certifikatkurserne, ingen centralt fastsatte krav til, hvordan bedømmelsen skal foregå, og det antages, at der for størstedelen af kursusporteføljen ikke gennemføres egentlige prøver som forudsætning for opnåelse af bevis.

Det har hidtil været vanskeligt for den enkelte at dokumentere sin gennemførte uddannelse, og det er vanskeligt for eksempelvis skoler og arbejdsgivere at verificere, hvilken uddannelse en given person har⁶². Omvendt viser KORA's effektanalyse⁶³, at certifikatkurser, som er de eneste AMU-kurser, der reelt afsluttes med en test, ikke har effekter på løn og beskæftigelse. Derimod har de effekt på horisontal mobilitet, dvs. skift til ny jobfunktion på samme faglige niveau.

I EVA's undersøgelse "Virksomhederne og AMU" fra 2015 peger 40 pct. af virksomhederne på, at AMU - trods et meget stort udbud af kurser - i høj/nogen grad ikke dækker virksomhedens behov, mens 31 pct. i høj/nogen grad mener, at AMU fokuserer for meget på generelle kompetencer og for lidt på, hvad der er brug for i virksomheden⁶⁴.

I samme EVA undersøgelse angiver 35 pct. også, at det er vanskeligt at få et overblik over, hvilke AMU-kurser, der er relevante. Desuden oplever en betydelig andel af AMU-udbydere vanskeligheder med at sikre robust økonomi i deres AMU-udbud⁶⁵. Det må formodes at kunne udfordre forsyningsikkerheden for 'ikke-garanti kurser'.

Udover den eksisterende udbudsstyring og varierende grundlag for vurdering af den enkelte deltagers læringsudbytte er manglende fleksibilitet også en udfordring i dag. EVA's undersøgelse viser tillige, at det kun

⁵⁸ Epinion (2017)

⁵⁹ KORA (2017a)

⁶⁰ Epinion (2017)

⁶¹ Epinion (2017)

⁶² I januar 2017 har Undervisningsministeriet dog lanceret en ny udgave af det digitale værktøj "MinKompetencemappe", hvorved brugeren blandt andet kan trække oplysninger om sine gennemførte AMU-kurser siden 2004.

⁶³ KORA (2017a)

⁶⁴ EVA (2015)

⁶⁵ Undervisningsministeriets (2016)

er omkring halvdelen af de adspurgte virksomheder, der oplever, at AMU tilrettelægges fleksibelt i forhold til tid og sted for afholdelse⁶⁶. Selvom virksomhederne generelt udtrykker tilfredshed med AMU-systemet, indikerer analysen, at virksomhederne efterspørger større fleksibilitet i tilbuddet, blandt andet i form af mere målrettede og tidseffektive kurser.

Det har desuden været et tilbagevendende tema i VEU-rådet, at der er et markant ønske om øget fleksibilitet i muligheden for tilrettelæggelse

Herudover kan det i forhold til AMU-udbuddet bemærkes, at Undervisningsministeriets takstefter syn viser, at AMU-kurserne samlet set giver underskud for en betydelig andel af institutionerne, når der ses isoleret på undervisningstaxameteret. Det må formodes at kunne påvirke forsyningssikkerheden, og uddannelsesinstitutionerne efterspørger øget omkostningsdækning på AMU.

Med afsæt i ovenstående udfordringsbillede fremsætter ekspertgruppen fire anbefalinger, der skal bidrage til at sikre et stærkere udbud af voksen-, efter- og videreuddannelse, herunder især arbejdsmarkedsuddannelser.

Ekspertgruppen anbefaler

- Målretning af det offentligt finansierede udbud og øget fleksibilitet
- Udprøvning og dokumentation af læringsudbytte i voksen- efter- og videreuddannelsessystemet
- Ændret udbudsstyring af AMU
- Enklere udbetaling af godtgørelse

⁶⁶ EVA (2015)

Målretning af det offentligt finansierede udbud og øget fleksibilitet



Anbefaling

-
- Ekspertgruppen anbefaler, at der i forhold til det nuværende AMU-system sker en klar afgrænsning mellem kurser, som udgør kernen i det offentlige udbud (kernekurser), og kurser, der udbydes på markedsvilkår uden offentlig medfinansiering og VEU-godtgørelse (markedskurser).
 - Ekspertgruppen anbefaler, at det offentlige AMU-tilbud i form af kernekurser afgrænses med udgangspunkt i kursernes karakter og formål. Provenuet fra målretningen skal bl.a. anvendes til at styrke kerneuddannelsen ved at forhøje taxametertilskuddet.
 - Ekspertgruppen anbefaler, at der kan sammensættes flekskurser af delelementer fra eksisterende kernekurser og øvrige elementer tilpasset virksomhedens behov.
 - Ekspertgruppen anbefaler, at deltagerbetalingen for fleks- og markedsstyrede kurser fastsættes frit af udbyderen.

Ambitionen er at indfri følgende mål:

- Økonomisk prioritering af almene og generelle voksen-, efter- og videreuddannelseskurser for at sikre bedre økonomisk bæredygtighed og forsyningssikkerhed
- Klarere arbejdsdeling mellem stat og marked i forhold til udbud af henholdsvis generelle og specifikke kompetencebehov
- Øget fleksibilitet i afvikling og tilrettelæggelse
- At øget overskueligheden i det centrale udbud

Kernekurser

Med *kernekurser* menes efteruddannelsestilbud, hvis indhold har en høj grad af fastholdelses- og mobilitetsfremmende, generelle og dokumenterbare kompetencer. Det er kompetencer, hvor det er offentlighe- dens klare interesse, at de i høj grad medfinansieres af staten (tilskud) og kollektivt af arbejdsgiverne (godt- gørelse) for at sikre bredt udbud og gennemførelse.

Ved kernekurser styres udbuddet centralt. Det vil sige indhold, kvalitet, niveau, prøveform, udbudsgodken- delser etc. De udbudsstyrede kurser omfatter følgende kategorier:

- a) Almene grundlæggende og tværgående kompetencer (det obligatoriske fælleskatalog, fælleskata- loget, herunder fx samarbejde og IT). Det dækker ca. 80 kurser.
- b) Erhvervsrettede grundlæggende kompetencer. Det dækker ca. 180 AMU-certifikatkurser, som både omfatter myndigheds- og branchecertifikater.

- c) Kurser, som anvendes som grunduddannelse (f.eks. transportbranchen), kontraktuddannelser i bygge/-anlægsbranchen og kurser, som i henhold til bekendtgørelser for erhvervsuddannelserne giver merit til eud. Det vurderes at dække ca. 350 aktive kurser⁶⁷. Kurserne kan bidrage til at sikre et vertikalt kompetenceløft for målgruppen, dvs. en bevægelse fra ufaglært til faglært.
- d) En samlet antalsramme på maksimalt 200 kurser, som efteruddannelsesudvalgene i fællesskab vurderer, er af særlig strategisk betydning. Kurserne udvælges med udgangspunkt i kompetencepanelets årlige overvågning af arbejdsmarkedet.

Mange kurser med begrænset aktivitet

Der er stor forskel på, hvor stor aktivitet der er på de enkelte AMU-kurser. I 2016 havde ca. 2.400 af de i alt ca. 3.200 AMU-kurser et aktivitetsniveau på under 1 årselev. Heraf havde ca. 1.000 kurser ingen aktivitet. En årselev svarer til fuldtidsundervisning i et år. Efter som der også er stor forskel på varigheden af AMU-kurser, vil det være forskelligt, hvor mange kursister, der svarer til en årselev. I 2016 svarede en årselev i gennemsnit til 65 kursister.

Samlet vurderes kernekurserne på AMU-området udvalgt efter ovenstående kategorier at udgøre ca. 800 kurser ud af et samlet udbud på for tiden ca. 3.200 kurser. Målreringen skal ses i lyset af, at de 800 kurser tegner sig for omkring to tredjedele af aktiviteten på AMU i dag. Herved fjernes det offentlige medfinansiering forbundet med den resterende tredjedel af kurser, hvilket giver mulighed for den anbefalede forhøjelse af taxametertilskuddet for at sikre omkostningsdækning til de tilbageværende kernekurser. Den markante reduktion i antallet af kurser fra 3.200 til 800 skal desuden ses i lyset af, at der i 2016 ikke har været aktivitet på ca. 1.000 af kurserne.

Fastsættelse af rammen på maksimalt 200 kurser skal ses i lyset af antallet af kurser indenfor de øvrige kategorier i kerneudbuddet samt behovet for finansiering af bl.a. øget taxametertilskud til kernekurserne, som vurderes afgørende for at kunne sikre økonomisk bæredygtighed og dermed øget manøvrerum hos de udbydende institutioner.

Ekspertgruppen opfordrer i den forbindelse til at afsøge muligheder for en administrationsmodel, der sikrer fleksibilitet og responsivitet i forhold til udviklingen af nye kernekurser til imødekommen af nye kompetencebehov på arbejdsmarkedet. Parallelt hermed skal Undervisningsministeriet gennem forbedrede overvågningsredskaber og klare regler for nedlæggelse af kurser med lav aktivitet sørge for, at antallet af kurser holdes på et antal, der fortsat sikrer målrkning og overskuelighed.

Ekspertgruppen finder endvidere, at Kompetencepanelets analyser, herunder effektanalyser, vil kunne understøtte efteruddannelsesudvalgene og ministeriet i den løbende ajourføring og udvikling af AMU-kernekurser.

Målet er at kunne imødekomme virksomheders og deltagers differentierede behov med et voksen-, efter- og videreuddannelsesstilbud karakteriseret ved at kunne tilpasses fleksibelt både i forhold til, hvordan indholdet tilrettelægges, og hvordan kurserne afvikles.

⁶⁷ Tallet er behæftet med stor usikkerhed, og skal undersøges nærmere

Flekskurser

Det foreslås derfor, at der oprettes en ny kategori af kurser – flekskurser -, som er karakteriseret ved at kunne sammensættes på tværs af niveauer og brancher – og indenfor brancher. Flekskurser består helt eller delvist af statsstøttede elementer – dvs. delelementer af kernekurser, men det kan også være sammensat med delelementer fra f.eks. fagspecifikke kurser, udbud på forberedende voksenundervisning, indtægtsdækket virksomhed (IDV) eller alment niveau mv.

Flekskurser sammensættes af udbydere selv afhængigt af dialog med virksomheder, jobcentre, virksomhedsklynger etc. og skal ikke godkendes centralt.

Delelementer fra kernekurser med afprøvning udløser taxametertilskud svarende til deres relative andel af det samlede kursus. Der kan desuden gives godtgørelse til den statsstøttede del, og det er derfor væsentligt, at der kan skelnes mellem de forskellige delelementer, ligesom disse fortsat skal overholde reglerne om åbenhed, annoncering mv. af hensyn til EU-statsstøttereglerne og budgetvejledningen.

Med flekskurser understøttes muligheden for at udvikle og udbyde lidt længere emne-/arbejdsfunktionsspecifikke *kompetencepakker*, hvor relevante uddannelseselementer kombineres i forløb på tværs af uddannelsesniveauer og brancher. Kompetencepakkerne er efterspørgselsstyrede og udvikles løbende af uddannelsesinstitutionerne uden central godkendelse, som det kendes fra de fagspecifikke kurser.

Kompetencepakker kan imødekomme behovet for specialiserede kompetencer inden for et givent felt, med fokus på specialisering i dybden inden for det pågældende område. Kompetencepakker kan også give mulighed for en større volumen på de enkelte forløb, fordi ufaglærte, faglærte og medarbejdere med en videregående uddannelse deltager i samme forløb, hvis de har de nødvendige faglige forudsætninger og behov.

Markedsvilkår

De resterende ca. 2.400 kurser modtager ikke statslig støtte og er ikke omfattet af statslig regulering af kvalitet, niveau, prøver, geografisk udbredelse og prisfastsættelse mv., dvs. kurserne kan skræddersys fuldstændigt til virksomhedernes behov på *markedsvilkår*.

For at sikre, kvalitet, overførbare og gennemsigtighed af den efterspørgselsstyrede voksen-, efter- og videreuddannelse, tilskyndes arbejdsmarkedets parter og brancherne at udvikle certificeringsordninger eller akkreditering af udbydere.

Øvrige forslag vedr. fleksibilitet i afvikling og tilrettelæggelse

Muligheden for fleksibel afvikling er helt central for at sikre udbydere mulighed for at lave virksomheds- og branchetilpassede forløb. Ekspertgruppen foreslår derfor følgende yderligere justeringer:

- At forsøgsordningen med kollektiv afkortning af kurser gøres permanent
- At det undersøges nærmere, hvordan systemmæssige barrierer for kompetencepakker på tværs af uddannelsesniveauer kan nedbrydes (f.eks. adgangskrav, deltagerbetaling, godtgørelse)

Udprøvning og dokumentation af læringsudbytte i voksen- efter- og videreuddannelsessystemet



Anbefaling

-
- Ekspertgruppen anbefaler, at der som udgangspunkt sker en afprøvning af læringsudbyttet ved alle offentligt støttede kursus- og uddannelsesaktiviteter.
 - Ekspertgruppen anbefaler, at der afprøves en model, hvor tilskudsgrundlaget baseres på, om kursisterne har bestået den afsluttende prøve.
 - Ekspertgruppen anbefaler, at der etableres en national bevisdatabase, så alle beviser fra erhvervsuddannelser, AMU, videregående uddannelser, forberedende og almen voksenundervisning, samt ideelt set også private udbydere kan registreres og trækkes i databasen.
-

Ambitionen er systematisk dokumentation af læringsudbyttet i voksen-, efter- og videreuddannelsessystemet i form af udbredt brug af afprøvning som grundlag for dokumentation af kompetencer med henblik på mobilitet og gennemsigtighed i overførbare kompetencer. Manglende afprøvning er primært en udfordring i AMU-systemet, da der allerede i dag sker afprøvning i regi af forberedende og almen voksenundervisning og videregående uddannelser.

Aftagerne efterspørger større fleksibilitet i AMU med fokus på læringsudbytte fremfor tilstedeværelse på kurset⁶⁸. En grundlæggende forudsætning for øget fleksibilitet er bedre dokumentation af læringsudbyttet.

Ekspertgruppen hæfter sig ved, at systematisk afprøvning af læringsudbyttet i undervisningen skal sikre en præcis og ensartet bedømmelse af deltagernes læringsudbytte. Der skal i udviklingen af prøveformer være fokus på metoder og prøveformer, der benytter sig af de nyeste digitaliseringsmuligheder samt forholder sig til målgruppen og dens eventuelle prøveskepsis. I den forbindelse skal der være fokus på, hvordan omkostningerne ved afprøvning kan holdes på et rimeligt niveau.

Prøverne skal udvikles i samarbejde med efteruddannelsesudvalgene, som er garanter for, at afprøvningen er anerkendt på arbejdsmarkedet.

Dokumentation for læringsudbyttet er tilskudsudløsende andre steder i uddannelsessystemet, og ekspertgruppen foreslår derfor, at der også i AMU regi laves forsøg med dette for på sigt at kunne åbne op for en eller anden form for gennemførelsestaxameter.

⁶⁸ Epinion (2017)

For så vidt angår etableringen af en national bevisdatabase er intentionen en brugergrænseflade, der bygger videre på de eksisterende visninger i MinKompetenceMappe.dk, hvor den enkelte ved hjælp af NemID kan få adgang til sine beviser samt give adgang til andre – f.eks. en kommende arbejdsgiver i forbindelse med en jobansøgning eller en erhvervsskole i forbindelse med en meritvurdering.

Private kursusudbydere skal på længere sigt også kunne indberette til databasen.

Ændret udbudsstyring af AMU



Anbefaling

- Ekspertgruppen anbefaler, at kernekurser (AMU) som udgangspunkt har udbudsrunder med 4 - 5 års mellemrum, hvor ansøgerkravene er på samme niveau, som det kendes i dag på AMU (krav til udstyr, lærerkvalifikationer mv), og hvor både eksisterende og nye offentlige og private aktører kan søge. Med henblik på at forøge forsyningssikkerheden stilles der krav til udbydere om et garantiudbud uanset antallet af tilmeldte deltagere. Til gengæld ydes der et højere taxametertilskud for at sikre fuld omkostningsdækning.
- Ekspertgruppen anbefaler, at det 1 gang om året skal være muligt for nye udbydere at få vurderet en ansøgning om udbud, hvor der som hidtil vil blive lagt vægt på sikring af det faglige miljø og en vis geografisk spredning i udbuddet. Kravene til garantikurser fastsættes ligeledes årligt.
- Ekspertgruppen anbefaler endvidere, at de nuværende geografiske dækningsområder i AMU ophæves således, at alle godkendte udbydere får en landsdækkende udbudsret, men Undervisningsministeriet skal kunne stilles krav om geografisk tilstedeværelse i bestemte områder.

Ambitionen er større forsyningssikkerhed men også øget konkurrence og færre men stærkere udbydere.

Kravene til udbydere af AMU skal afhænge af udstyrskrav, specialiseringsgrad, faktisk og forventet udbud af garantikurser⁶⁹ og sammenhæng til udbud af erhvervsuddannelser. Den enkelte institutions mulighed for at bidrage til geografisk spredning skal endvidere indgå ved vurdering af udbud.

Ved at ophæve den nuværende geografiske afgrænsning i udbudsretten er det ekspertgruppens vurdering, at der åbnes op for en betydelig grad af både konkurrence og specialisering, som vil være gavnlig. Et større opland vil desuden give udbydere bedre mulighed for systematisk at opsamle efterspørgsel og samle hold med kritisk masse og dermed understøtte øget fleksibilitet i udbuddet.

For så vidt angår almen voksen-, efter- og videreuddannelse og videregående voksen- og efteruddannelse foreslår ekspertgruppen ikke ændringer i forhold til den eksisterende udbudsstyring, jf. beskrivelsen ovenfor.

⁶⁹ AMU-udbydere kan vælge at markedsføre kurser som garantikurser, som giver en garanti for, at kurset afholdes med mindst en deltager, på det annoncerede tidspunkt og på det anførte sted. I sjældne tilfælde kan der være pædagogiske og didaktiske forhold, som taler for et andet antal. I disse særlige tilfælde kan der fastsættes et minimumdeltagerantal på maksimal fem deltagere. Ca. 25 pct. af alle udbudte AMU-kurser er garantikurser. Derudover er alle AMU-udbydere i dag forpligtede til at udbyde/annoncere – men ikke nødvendigvis gennemføre – alle de kurser de er godkendte til, mindst én gang årligt.

Enklere udbetaling af godtgørelse



Anbefaling

- Ekspertgruppen anbefaler, at administrationen af godtgørelsessystemet indenfor voksen- efter- og videreuddannelse forenkles med henblik på, at langt flere modtager den godtgørelse, som de er berettiget til i forbindelse med deltagelse i erhvervsrettet voksen-, efter- og videreuddannelse.
- Ekspertgruppen anbefaler, at reglerne på området smidiggøres, så anmodning om godtgørelse sker automatisk ud fra de informationer, der gives, når den ansatte tilmeldes uddannelsen på den kommende digital platform og automatisk opdateres i forbindelse med kursusafslutning.
- Ekspertgruppen anbefaler, at det undersøges, om det er praktisk og hensigtsmæssigt, at også ansøgning og udbetaling af SVU⁷⁰ kan udbetales på samme måde som VEU-godtgørelse.

Det er ambitionen, at udbetaling af godtgørelse skal være så enkel som muligt for at understøtte øget anvendelse af voksen-, efter- og videreuddannelse – særligt blandt de små og mellemstore virksomheder, som er særligt sårbare overfor omfattende ansøgningsprocedurer. Et fleksibelt udbetalingsystem er også nødvendigt for at kunne drage fordel af ændringen af 7,4 timers reglen for udbetaling og dermed en mere fleksibel kursusafvikling, hvilket også taler for en ny systemunderstøttelse af godtgørelsesudbetalingen.

Kun ca. 65-75 pct. af de mulige modtagere af godtgørelse for deres medarbejders deltagelse i voksen- og efteruddannelse får udbetalt godtgørelsen. Vi kender i dag ikke de præcise årsager til manglende udbetaling. I lyset af at næsten en tredjedel ikke hæver den godtgørelse, som de er berettiget til, er det vigtigt, at det gøres nemmere at modtage godtgørelse, da det må formodes at have betydning for økonomien i forbindelse med deltagelse i AMU-kurser.

Det bør overvejes, om administrationen og udbetalingen af godtgørelsen yderligere kan forenkles ved at samle opgaven hos én udbetalende myndighed, der bl.a. gennem en enstrenget systemunderstøttelse kan opnå en større faglig bæredygtighed og mere effektiv og enkel udbetaling.

På sigt bør udbetaling af godtgørelse ske automatisk på baggrund af uddannelsestilmeldingen, såfremt kursusudbyderen bekræfter den ansattes kursusdeltagelse, og ansættelses- og lønforhold er bekræftet efter samkøring med data fra SKAT.

På kort sigt bør der gennemføres umiddelbare forbedringer af efteruddannelse.dk, hvor der allerede er identificeret muligheder for at smidiggøre ansøgningsprocessen og tænke uddannelsestilmelding og ansøgning om godtgørelse bedre sammen.

⁷⁰ SVU er forkortelse for "Statens voksenuddannelsesstøtte", som er en uddannelsesstøtte, der giver mulighed for efter- eller videreuddannelse i arbejdstiden

Tema 3

Modernisering af partsstyringen

Anbefaling

- Nye roller til parterne

Modernisering af partsstyringen i voksen- og efteruddannelses-systemet

Et tæt og forpligtende samarbejde med arbejdsmarkedets parter i forhold til voksen-, efter- og videreuddannelsessystemet tjener det vigtige formål, at de udviklede uddannelser er arbejdsmarkedsrelevante, og at de opnåede kompetencer er brugbare for den enkelte.

Partstyringen fungerer forskelligt alt afhængigt af, hvilken type af voksen- og efteruddannelse der er tale om, ligesom der også kan skelnes mellem en national og decentral partsinddragelse.

Det er ekspertgruppens vurdering, at partsstyringen har været velfungerende i forhold til at sikre responsivitet inden for de enkelte brancher gennem kortlægninger og i varierende grad systematisk opsamling af efterspørgsel. Det vurderes samtidig, at der er et uudnyttet potentiale for dels større inddragelse af systematiske analyser, dels udvikling og identifikation af branchetværgående arbejdsmarkedsbehov.

Udfordringen med at opfange tværgående kompetencebehov kan medføre en uklar ansvarsfordeling på de tværgående tendenser, som falder mellem de eksisterende efteruddannelsesudvalgs fagområder.⁷¹

Hertil kommer, at der er mange AMU-kurser med ingen eller meget begrænset aktivitet, som institutionerne er forpligtet til at udbyde, men kun afholder, såfremt der er tilstrækkeligt mange tilmeldte. Dette skal ses i lyset af, at der årligt udvikles ca. 200-300 nye kurser og nedlægges et tilsvarende antal kurser. Når AMU-målene først er udviklet, kan arbejdsmarkedets parter efterfølgende primært understøtte AMU-målenes gennemførelse via de lokale uddannelsesudvalg samt ved deltagelse i udbydernes⁷².

Analysen peger på, at den formaliserede partsinddragelse i det videregående voksen- efter-, og videreuddannelsessystem foregår på lokalt niveau og opleves som usystematisk. Informanterne i analysen ønsker en bedre understøttelse af national dialog mellem parterne og institutionerne om behovsafdækning og uddannelsesudvikling⁷³.

Ekspertgruppen har i sit arbejde haft det fremtidige voksen-, efter- og videreuddannelsessystem som genstand for sine drøftelser, hvorefter ekspertgruppen har drøftet de afledte konsekvenser for partsstyringen som et vigtigt middel til at opnå de ønskede ændringer i systemet.

Dette betyder, at ekspertgruppen især har beskæftiget sig med parternes ændrede roller og opgaver i lyset af de foreslåede anbefalinger og i mindre grad har drøftet selve organiseringen af partsstyringen, som ikke i sig selv har været genstand for en systematisk behandling, idet ekspertgruppen vurderer, at en sådan drøftelse af organisering bedre hører hjemme i trepartsforhandlingerne.

⁷¹ Plougmann-Copenhagen A/S og Oxford Research (2017)

⁷² Plougmann-Copenhagen A/S og Oxford Research (2017)

⁷³ Plougmann-Copenhagen A/S og Oxford Research (2017)

Nye roller for arbejdsmarkedets parter



Anbefaling

- Ekspertgruppen anbefaler, at parterne får nye roller og opgaver samt et ændret styringsansvar som konsekvens af, at ekspertgruppen med sine hovedanbefalinger foreslår et ændret voksen-, efter- og videreuddannelsessystem. Disse ændringer gør sig især gældende på AMU-området.
- Ekspertgruppen anbefaler, at partstyringen og organiseringen heraf - uagtet den videre drøftelse af ekspertgruppens anbefalinger - gøres til genstand for en systematisk dialog i de kommende treparts-drøftelser. En sådan dialog bør tage udgangspunkt i et arbejdsmarked i forandring.

Med afsæt i ekspertgruppens anbefalinger til et ændret voksen- efter- og videreuddannelsessystem foreslår ekspertgruppen en række ændringer af parternes roller og opgaver.

Dette gælder følgende forhold:

- *Udvikling af prøver og test:* Der skal udvikles modeller for afprøvning og konkrete prøver som gennemgående princip. Disse skal udvikles i samarbejde med arbejdsmarkedets parter, således at der bliver en relevant og modtagerorienteret praksis for afprøvning/test, og at der bliver skabt et velegnet grundlag for overførbare kompetencer. Parterne får en formel opgave med at fastsætte det faglige niveau i prøverne og deres resultater i forhold til adgang til erhvervsuddannelserne, ligesom de allerede i dag fastsætter, hvilke konkrete AMU-mål der giver merit til eud. Desuden skal parterne være garanter for, at test/afprøvning anerkendes på arbejdsmarkedet, ligesom de kan udpege de kurser, hvortil der skal stilles centrale og lokale prøver.
- *Motivation, vejledning og kommunikation:* Parterne opfordres til at styrke deres rolle som *uddannelsesambassadører* over for deres medlemmer. De skal yde sparring og vejledning til virksomheder og medarbejdere om uddannelsesmotivation og -planlægning samt faglig udvikling inden for et fag eller en branche.
- *Personlig uddannelseskonto:* Arbejdsmarkedets parter opfordres til at medfinansiere en personlig uddannelseskonto for alle ansatte omfattet af en overenskomst. Hermed opfordres parterne til at overveje ændringer af deres medfinansiering af voksen-, efter og videreuddannelse samt at gøre det mere gennemsigtigt, hvad den enkelte har ret til.
- *Virksomhedsforlagte kollektive screeninger af (manglende) basale kompetencer:* Parterne (arbejdsgiverne og tillidsrepræsentanterne) opfordres til at skabe mulighed for, at disse screeninger kan finde sted på en hensigtsmæssig måde, og at parterne i det hele taget motiverer til, at der med screeninger sættes fokus på medarbejdernes basale kompetencer.
- *Et større efterspørgselsstyret kursusmarked:* Arbejdsmarkedets parter kan få en endnu mere central rolle som efterspørgere gennem udmøntning af eksisterende og kommende kompetencefonde, f. eks. i forbindelse med kompetencefondenes positivlister.

Arbejdsmarkedets parter roller og opgaver ændres endvidere, for så vidt angår:

- *En målretning af det offentligt finansierede udbud og en ændret udbudsstyring af AMU vil have konsekvenser for den nuværende partsstyring på AMU-området, hvor parterne i dag både har uindskrænket udviklingsansvar for alle AMU-kurser, samtidig med at de indstiller nye udbydere. Fremadrettet vil parterne skulle udvikle kurser inden for en antals- og indholdsbegrænsning, der følger af reduktionen fra ca. 3200 til ca. 800 kurser. Det vil fortsat være efteruddannelsesudvalgene, som udvikler inden for de nye rammer. Når store dele af AMU-programmet omlægges til markedsstyret voksen- og efteruddannelse, vil dialogen om nye kurser i stigende omfang blive varetaget af udbyderne i direkte dialog med virksomhederne om skræddersyede markedsbaserede tilbud. Parterne vil stadig have indstillings-/høringsret i forhold til godkendelse af nye udbydere.*
- *Fleksibel varighed og kursusindhold (f.eks. gennem "kompetencepakker") på tværs af uddannelsesniveauer og brancher) medfører en ændring i parternes ansvar, eftersom efteruddannelsesudvalgene i dag fastsætter normeret varighed og udvikler kursusindhold i AMU.*
- *Nationalt analyse- og overvågningssystem: Ansvar for udarbejdelse af nationale analyser af udviklingstendenser på tværs af hele arbejdsmarkedet ligger fremadrettet i et nationalt kompetencepanel men stilles til rådighed for uddannelsesinstitutioner, arbejdsmarkedets parter, efteruddannelsesudvalg, VEU-rådet mv. Efteruddannelsesudvalgene skal redegøre for, hvordan de har anvendt resultaterne fra det nationale analyse- og overvågningspanel i deres årlige redegørelse, ligesom midler til udvikling af tværgående initiativer fremadrettet tager udgangspunkt i panelets anbefalinger.*

05



Ekspertgruppen for voksen-, efter- og videreuddannelse

Ekspertgruppens medlemmer

Stina Vrang Elias (<i>Formand</i>)	Adm. direktør i tænketanken DEA og formand for Rådet for de grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser (REU)
Morten Binder	Direktør i Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR)
Nicolai Kristensen	Professor i økonomi og programleder ved KORA
Kjeld Møller Pedersen	Professor i Sundhedsøkonomi, SDU og formand for Rådet for Voksen- og Efteruddannelse (VEU)
Hanne Shapiro	Innovationschef, Teknologisk Institut

Ekspertgruppens arbejdsproces

Regeringen og arbejdsmarkedets parter drøftede i august 2016, at det eksisterende voksen- og efteruddannelses-system kunne blive udfordret strukturelt, indholds- og styringsmæssigt i forhold til at imødekomme både virksomheder behov og forandringer på arbejdsmarkedet.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter ønskede at skabe et stærkere og mere sammenhængende udbud af voksen-, efter- og videreuddannelse, som dels er mere fokuseret og målrettet virksomhedernes og medarbejdernes efterspørgsel og behov, og dels fleksibelt, så det fortsat løbende understøtter en produktiv og velkvalificeret arbejdskraft.

På den baggrund nedsatte regeringen en ekspertgruppe, som fik til opgave at analysere og komme med løsningsmodeller til, hvordan voksen-, efter- og videreuddannelsessystemet kan indrettes og styrkes med særligt fokus på virksomheders behov for kompetencer, kvaliteten og effektiviteten i udbuddet⁷⁴.

Ekspertgruppen har i sine analyser dels trukket på eksisterende viden om gældende forhold og praksis i dag, herunder faktaark udarbejdet af sekretariatet samt et mindre review med overblik over eksisterende effektstudier af voksen-, efter- og videreuddannelsesindsatsen udarbejdet af Deloitte, dels igangsat flere analyser, med henblik at komme med løsningsmodeller. Ekspertgruppen har fået foretaget følgende nye analyser:

- Analyse af individers og virksomheders brug af voksen- og efteruddannelse, Epinion.
- Analyse af partsstyringen og dialogen i VEU-systemet, Plougmann-Copenhagen og Oxford Research.
- Analyse af beskæftigelsessystemets brug og efterspørgsel af voksen- og efteruddannelse, Rambøll.
- Analyse af snitflader mellem erhvervsfremme, beskæftigelses- og VEU-systemerne, IRIS Group.
- Review af danske og internationale effektstudier af forskellige typer af voksen- og efteruddannelsesindsatsen, KORA.

Udover at trække på både ny og eksisterende viden i form af rapporter og faktaark, har ekspertgruppen i sit arbejde været i løbende dialog med parterne og aftagere af voksen-, efter og videreuddannelse. Dels i form af en referencegruppe og en følgegruppe nedsat i tilknytning til ekspertgruppen. Dels igennem 4 virksomhedsoplæg på ekspertgruppens møder. Referencegruppen bestod af medlemmer fra LO, DA, FTF og KL. Denne kreds har afholdt fire møder fordelt udover hele arbejdsprocessen. Følgegruppen bestod af en bred kreds af interessenter, herunder institutioner. I denne kreds er afholdt to møder under ekspertgruppens arbejde.

Ekspertgruppen har afholdt 12 møder i perioden fra primo oktober til primo juni. Heraf de første to mdr. med Jørgen Søndergaard som formand. Stina Vrang Elias tiltrådte som formand for ekspertgruppen medio januar 2017.

⁷⁴ "Kommissorium for ekspertgruppe om voksen-, efter- og videreuddannelse" (2016)

Kommissorium for ekspertgruppe om voksen-, efter- og videreuddannelse

Indledning

Danmarks konkurrenceevne afhænger af, at vi har en dygtig arbejdsstyrke, der hurtigt formår at tilpasse sig nye kompetencekrav løbende og over tid. Voksen- og efteruddannelsesindsatsen (VEU) spiller en væsentlig rolle i den løbende opkvalificering og kompetenceudvikling af arbejdsstyrken. Arbejdsmarkedets efterspørgsel efter kvalificeret arbejdskraft er i konstant udvikling, og virksomhedernes behov og muligheder for kompetenceudvikling ændrer sig. Samtidig kan der konstateres en faldende efterspørgsel efter offentlig voksen- og efteruddannelse.

Samtidig forventes det, at arbejdsstyrken, og især de ufaglærte, i den nærmeste fremtid og i højere grad end tidligere, vil blive udfordret på deres kompetencer. Stigende digitalisering og automatisering ændrer, hvordan virksomheder driver forretning og medfører en radikal omstilling af jobområder. Det giver nye muligheder for højere produktivitet og nye forretningsmodeller, men stiller samtidig nye krav til medarbejdernes kompetencer – også de medarbejdere, hvis jobindhold ændrer sig så meget, at der reelt er tale om et jobskifte.

Forandringerne på arbejdsmarkedet og ændringerne i virksomhedernes efterspørgsel giver anledning til at belyse, hvordan den offentligt finansierede VEU-indsats bedst muligt kan indrettes, og hvordan private og offentlige arbejdspladser behov for kompetenceudvikling bedst imødekommes, så både efterspørgslen efter virksomhedstilpasset kompetenceudvikling og arbejdsmarkedets mere langsigtede behov for en mobil og kvalificeret arbejdsstyrke imødekommes.

Det eksisterende VEU-system kan blive udfordret både strukturelt, indholds- og styringsmæssigt i forhold til at imødekomme forandringerne på arbejdsmarkedet og virksomhedernes behov for kompetencer.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter ønsker at skabe et stærkere og mere sammenhængende udbud af voksen-, efter- og videreuddannelse, som dels er mere fokuseret og målrettet virksomhedernes og medarbejdernes efterspørgsel og behov, og dels fleksibelt, så det fortsat løbende understøtter en produktiv og velkvalificeret arbejdskraft, og effektivt, så det sikrer det størst mulige afkast af de offentlige og private investeringer i voksen- og efteruddannelse.

Der nedsættes på den baggrund en ekspertgruppe, som får til opgave at analysere og komme med løsningsmodeller til, hvordan voksen-, efter- og videreuddannelsessystemet kan indrettes og styrkes med særligt fokus på virksomheders og voksnes behov for kompetencer, kvaliteten og effektiviteten i udbuddet.

Opgaver for ekspertgruppen

Ekspertgruppen får til opgave at analysere, hvordan voksen-, efter- og videreuddannelsesindsatsen i det offentligt finansierede VEU-system er tilrettelagt i dag, og hvordan virksomhedernes og medarbejdernes behov og muligheder for kompetenceudvikling har ændret sig. I den forbindelse inddrages udviklingen, organisering, afholdelsesform og finansiering af den samlede offentlige og private VEU-indsats.

Ekspertgruppen skal komme med bud på, hvad succeskriteriet for VEU-systemet kan være samt vurderinger af, om der skal iværksættes tiltag for udvikling af et mere sammenhængende VEU-system, så det har en fleksibilitet samt omstillings- og tilpasningshastighed og bredde, der svarer til virksomhedernes og medarbejdernes efterspørgsel.

Ekspertgruppens analyser og løsningsmodeller skal generelt baseres på eksisterende viden om gældende forhold og praksis i dag, f.eks. hvad der er arbejdsmarkedets behov, og viden om hvorfor arbejdsgivere i stigende grad vælger andre løsninger end dem, der udbydes i det offentlige VEU-system, og hvilke løsninger de vælger.

Genstandsfeltet for ekspertgruppens arbejde er sammenhængen i det samlede VEU-system, herunder overgange og merit mellem de forskellige tilbud og niveauer. I spor 2 er der dog et særskilt fokus på udfordringer i AMU-systemet og hvilke mulige løsningsmodeller, der kan skabe et mere målrettet, fleksibelt og effektivt AMU-system.

Såfremt regeringen og arbejdsmarkedets parter er enige om, at der er særskilte udfordringer i forbindelse med videregående VEU, skal der efter afslutningen af ekspertgruppens arbejde udarbejdes analyser heraf. Det nærmere indhold og form herfor indgår i de fortsatte politiske trepartsdrøftelser i foråret 2017.

Mere specifikt skal ekspertgruppen analysere og præsentere mulige løsningsmodeller inden for følgende tre spor:

1. Et sammenhængende VEU-system

Voksen- og efteruddannelse spiller en central rolle i det samlede uddannelsessystem. Det gælder kompetenceløft fra ufaglært til faglært, fra faglært til videregående niveau samt horisontal kompetenceudvikling.

På indholdssiden er der snitflader og overgange mellem både de almene VEU-tilbud (FVU, avu, mv.), AMU samt videregående VEU, herunder muligheder for merit. Der er også snitflader mellem VEU og det ordinære uddannelsessystem. F.eks. er der med erhvervsuddannelsen for voksne (euv) indført standardmeritter for en række arbejdsmarkedsuddannelser.

Det skal analyseres, hvorvidt der er behov for yderligere tiltag, der kan styrke et mere effektivt og sammenhængende VEU-system og understøtte smidigere overgange mellem uddannelsesniveauer. Analysen skal fokusere på merit, overgange og gennemsigtighed og ikke sammenlægning af eksisterende strukturer.

Der er således behov for at analysere, hvilke barrierer og muligheder der er for et mere sammenhængende VEU-system, herunder indhold, målgrupper, styring og institutionsstrukturer.

På den baggrund skal ekspertgruppen analysere og præsentere mulige modeller for et sammenhængende VEU-system, hvor følgende temaer kan inddrages:

1. Hvorvidt der er behov for at justere de forskellige VEU-tilbud i forhold til styring, indhold, formål og målgruppe, bl.a. ud fra en vurdering af virksomhedernes og medarbejdernes behov for kompetenceudvikling.
2. Hvordan de forskellige økonomiske rammebetingelser for og den samlede finansiering af de forskellige VEU-tilbud påvirker efterspørgslen.

3. Hvorvidt samspillet mellem AMU og almen VEU skal styrkes med særlig fokus på tiltag, der kan lette virksomheders og ansattes brug af VEU.
4. Hvorvidt der er behov for at styrke sammenhængen og synergien mellem AMU og eud/euv yderligere.
5. Hvorvidt der skal skabes mere fleksible sammenhænge og overgange mellem grundlæggende VEU (AMU og almen VEU) og videregående VEU.
6. Muligheder for merit og realkompetencevurdering på alle niveauer.
7. Vurdering af det samfundsøkonomiske afkast af uddannelsesaktiviteten på tværs af uddannelser og finansieringskilder, herunder AMU og andre kursusformer.
8. VEU-systemets responsivitet i forhold til arbejdsmarkedets behov og herunder sammenhængen mellem VEU-systemet og beskæftigelses- og erhvervsfremmesystemet. Regionale erfaringer med fleksible samarbejdsmodeller, der tager udgangspunkt i virksomheders og medarbejderes konkrete kompetencebehov, inddrages i arbejdet.
9. Behovet, muligheder og barrierer for hurtige, jobrettede efteruddannelses- og opkvalificeringsforløb/-pakker med elementer fra flere uddannelsesniveauer, der muliggør hurtig opkvalificering af arbejdsstyrken.
10. Behovet for en sammenhængende og koordineret vejledningsindsats på tværs af systemer eller ved fælles vejledningsinstanser.
11. Øget tilgængelighed til VEU-tilbud, herunder muligheder for at tage uddannelse som henholdsvis deltid- og fuldtidsuddannelse.

2. En stærk og målrettet erhvervsrettet VEU-indsats

En nylig evaluering af AMU-systemet tyder på, at det eksisterende system ikke i tilstrækkelig grad understøtter det rette udbud af arbejdskraft med de rette kompetencer på trods af, at der er ca. 3.400 forskellige arbejdsmarkedsuddannelser og ca. 90 offentlige og private udbydere.

Der er tegn på, at de økonomiske rammevilkår ikke i tilstrækkelig grad sikrer, at kapaciteten og fleksibiliteten udnyttes, så aftagerne oplever, at de kan få de kurser, de efterspørger.

Der er ligeledes blandede effekter af deltagelse i AMU-kurser samt mangel på opdaterede og tilstrækkeligt nuancerede effektanalyser.

På den baggrund skal ekspertgruppen analysere og præsentere mulige modeller for et relevant, fleksibelt og rettidigt udbud af erhvervsrettet VEU indenfor følgende temaer:

12. Målretning af AMU-udbuddet i forhold til tilgængelighed og overskuelighed for brugerne og arbejdspladserne. Herunder kan ses på markedsføring og udfordringer med aflysninger.
13. Forenklinger og administrative tiltag, der kan lette private og offentlige arbejdspladser og kursisters adgang til og brug af AMU
14. Målretning af AMU-udbuddet, så det giver størst effekt i forhold til virksomhedernes og målgruppens behov for opkvalificering til beskæftigelse og videre uddannelse.
15. Økonomisk bæredygtighed samt geografisk og fagligt dækkende udbud, bl.a. ved at afdække mulighederne for at samle AMU på færre udbydere, øge udbuddet af garantikurser, øge samarbejdet mellem udbydere, reducere antallet af kurser samt øge fleksibilitet i rammerne for udbud af kurserne ud fra et

fokus på effekter og færre aflysninger. Samtidig skal behovet for den geografiske spredning af udbuddet af AMU regionalt afdækkes.

16. Det faglige miljø hos AMU-udbydere og kvaliteten af uddannelserne - bl.a. med hensyn til lærernes undervisningskompetencer og den lokale undervisningsplanlægning.
17. Afprøvning og test af kursisternes læring på AMU-kurser, herunder mulighederne for at tilrettelægge mere fleksible og kortere kurser tilpasset medarbejdernes faglige udgangspunkt.
18. Nye tendenser, muligheder og potentiale i nye undervisningsformer, f.eks. digitalisering og e-learning.
19. Udbredelse af de nuværende fleksible afholdelsesformer i AMU, herunder muligheden for at tage kurser på alle tider af døgnet.
20. Graden af virksomhedstilpasning af AMU-kurserne.

3. Modernisering af partsstyringen i VEU

AMU udvikles af efteruddannelsesudvalg i samarbejde med Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling, der godkender uddannelserne og fører tilsyn med området. Efteruddannelsesudvalgene skal have tæt føling med de respektive brancher, de repræsenterer. Alligevel er der tegn på, at arbejdsmarkedets behov ikke bliver imødekommet i tilstrækkeligt omfang.

De videregående efter- og videreuddannelser udbydes fortrinsvis af erhvervsakademier, professionshøjskoler og universiteter. Dialogen mellem udbydere og aftagere foregår lokalt i uddannelsesudvalg og aftagerpaneler.

På den baggrund skal ekspertgruppen forholde sig til følgende spørgsmål:

21. Behov for ændringer af styringen og arbejdsdelingen mellem efteruddannelsesudvalgene og Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling, så den understøtter, at arbejdsmarkedets behov opfanges hurtigere og mere målrettet.
22. Hvordan efteruddannelsesudvalgene bedst muligt imødekommer kompetencebehov på fremtidens arbejdsmarked, herunder hvilke kriterier der skal lægge til grund for udvikling af nye kurser.
23. Hvorvidt dialogen med arbejdsmarkedets parter om udviklingen inden for en række uddannelsesområder (KVU og MVU-niveau) skal justeres med henblik på at styrke responsiviteten i forhold til arbejdsmarkedets behov.

Økonomi, organisering og afrapportering

Økonomi

Ekspertgruppens løsningsmodeller skal kunne holdes inden for en uændret økonomisk ramme og må ikke medføre meromkostninger for virksomhederne. Der afsættes 2,9 mio. kr. til gennemførelse af ekspertgruppens arbejde, der finansieres af uforbrugte 2017-midler tidligere afsat til styringsanalysen i forbindelse med *Vækstpakke 2014*.

Organisering

Ekspertgruppen nedsættes af regeringen og betjenes af et sekretariat fra Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling, Finansministeriet, Beskæftigelsesministeriet og Uddannelses- og Forskningsministeriet. Mini-

steriet for Børn, Undervisning og Ligestilling er formand for sekretariatet. Ekspertgruppen sammensættes af 5-7 uafhængige eksperter med relevante kompetencer inden for området.

Ekspertgruppen skal udarbejde analyser og komme med løsningsmodeller til, hvordan VEU-systemet kan styrkes. Ekspertgruppen skal primært basere sine analyser og vurderinger på eksisterende viden og kortlægninger, men kan herudover rekvirere enkelte eksterne analyser på udvalgte og mindre velbeskrevne områder. Sekretariatet udarbejder med ekstern bistand kortlægninger, evt. yderligere analyser og afrapportering i overensstemmelse med kommissoriet og med ekspertgruppens ønsker.

Der nedsættes i tilknytning til ekspertgruppen en referencegruppe, bestående af arbejdsmarkedets parter. Referencegruppen skal inddrages løbende fra start til slut med viden, idéer og input samt kvalificering og vurdering af foreløbige resultater. Referencegruppen får mulighed for at kommentere dataindsamling samt drøfte og kommentere udkast til ekspertgruppens præsentation af mulige modeller.

Parallelt med ekspertgruppens arbejde gennemføres et taksteftersyn og en effektevaluering af AMU (opdelt på beskæftigede og ledige) som aftalt i *Vækstpakke 2014*. Omfanget af disse analyser tilpasses, så de kan gennemføres inden for tidsrammerne for ekspertgruppen. Resultaterne kan dermed indgå i ekspertgruppens arbejde. Taksteftersynet gennemføres inden udgangen af 2016. Ekspertgruppen erstatter den planlagte styringsanalyse aftalt i *Vækstpakken*.

Afrapportering

Ekspertgruppen afrapporterer til regeringen og arbejdsmarkedets parter inden udgangen af maj 2017 med henblik på, at der, efter afslutningen af de private overenskomstforhandlinger 2017, i nye trepartsforhandlinger kan aftales ændringer af VEU-systemet.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter ønsker en bred og åben dialog med interessenter, eksperter etc. Ekspertgruppen skal derfor arbejde åbent med henblik på at sikre en løbende debat om ekspertgruppens arbejde og temaer og undervejs invitere til debat- og diskussionsoplæg.

Litteraturliste

Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2016a): "Mangel på Uddannet arbejdskraft"

Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2016b): "Stigende vikarbeskæftigelse"

Arbejdsgruppen om selvstændige I dagpengesystemet (2017): "Et nyt dagpengesystem for fremtidens arbejdsmarked – Afrapportering fra arbejdsgruppen om selvstændige i dagpengesystemet" (<http://bm.dk/da/Aktuelt/Pressemeddelelser/Arkiv/2017/04/Arbejdsgruppe%20dagpenge%20selvstaendige.aspx>)

Ballisager (2016): "Jobbarometer – 3.-4. kvartal 2016"

CEDEFOP 2017: "How many adults participate in education and training?"

(<http://www.cedefop.europa.eu/da/publications-and-resources/statistics-and-indicators/statistics-and-graphs/06-how-many-adults>)

Danmarks Vækstråd (2016): "Rapport om kvalificeret arbejdskraft".

Dansk Metal (2017): "Mangel på industriteknikere kan sætte en stopper for opsvinget"

DAMVAD: "Djølernes arbejdsmarked frem mod 2030 - Udbud af og efterspørgsel efter samfundsvidenskabelig og erhvervsøkonomisk arbejdskraft".

(<https://www.djoef.dk/~media/documents/djoef/d/djoefernes%20arbejdsmarked%20frem%20mod%202030.ashx>)

Dansk Metal (2017): "Mangel på industriteknikere kan sætte en stopper for opsvinget"

DREAM (2016) "Mismatch på det danske arbejdsmarked" (http://www.dreammodel.dk/pdf/R2016_01.pdf)

IDA (2015): "Engineer the future - prognose på mangel på Ingeniører og naturvidenskabelige kandidater".

IDA (2017): "Kompetenceudvikling – Medlemmernes deltagelse i, erfaring med og ønsker til kompetenceudvikling"

Erhvervsministeriet (2017): "Digitalisering og produktivitet – vækstpotentialet i danske virksomheder"

European Commission (2013): "The role of clusters in smart specialization strategies"

(https://ec.europa.eu/research/evaluations/pdf/archive/other_reports_studies_and_documents/clusters_smart_spec2013.pdf)

European Parliament (2016): "Precarious Employment in Europe: Patterns, trends and policy strategy" Study for Empl Committee

([http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2016/587303/IPOL_BRI\(2016\)587303_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2016/587303/IPOL_BRI(2016)587303_EN.pdf))

EVA (2010): "Evaluering af anerkendelse af realkompetencer på VEU-området mv."

EVA (2012): "Evaluering af VEU-centrene – Vurdering af styreform, samarbejde og resultater"

(<https://www.eva.dk/projekter/2010/evaluering-af-veu-centre/projektprodukter/evaluering-af-veu-centre.-vurdering-af-styreform-samarbejde-og-resultater/download>)

EVA (2014): "VEU-centrene og det regionale samspil"

- EVA (2015): "Virksomhederne og AMU – belyst gennem surveys i 2007, 2011 og 2015"
(<https://www.eva.dk/projekter/2015/virksomheders-brug-af-amu-kurser/hent-rapport/virksomhederne-og-amu/download>)
- EVA (2017a): "Aktiviteten på videregående VEU - Tendenser, årsager og udfordringer"
(<https://www.eva.dk/udgivelser/2017/aktiviteten-pa-videregaende-veu/download>)
- EVA (2017b): "Virksomhedernes behov for basale færdigheder"
- Epinion (2017): "Analyse af individers og virksomheders brug af voksen- og efteruddannelse"
- HK Danmark (2015): "Fremtidens dagpengesystem – herunder antallet af lønmodtagere som er i atypiske ansættelsesforhold"
- Højbjerg, Brauner og Schultz & Alexandra Institutet (2016) "Virksomhedernes behov efter digitale kompetencer"
- IRIS group (2017): "Analyse af snitflader mellem erhvervsfremme, beskæftigelses- og VEU-systemerne"
- "Kommissorium for ekspertgruppe om voksen-, efter- og videreuddannelse" (2016)
- KORA (2017a): "Effektevaluering af voksen- og efteruddannelsesindsatsen"
- KORA (2017b): "Litteraturreview af effektanalyser om voksen- og efteruddannelsesindsatsen"
- McKinsey (2017): "A future that works – the impact of automatisisation in Denmark"
(<http://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Locations/Europe%20and%20Middle%20East/Denmark/Our%20Insights/A%20future%20that%20works%20The%20impact%20of%20automation%20in%20Denmark/A-future-that-works-The-impact-of-automation-in-Denmark.ashx>)
- OECD (2012a): "Career pathway and Cluster Skill Development Promising Models from the United States", *OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Papers*, 2012/14, OECD Publishing.
(<http://dx.doi.org/10.1787/5k94g1s6f7td-en>)
- OECD (2012b): "Cluster policy and smart specialisation" (<https://www.oecd.org/sti/outlook/e-outlook/stipolicyprofiles/interactionsforinnovation/clusterpolicyandsmartspecialisation.htm>)
- OECD (2012c): "Literacy, Numeracy and Problem Solving in Technology-Rich Environments. Framework for the OECD Survey of Adult Skills"
- OECD (2016a): "An OECD horizon scan of megatrends and technology trends in the context of future research policy"
- OECD (2016b): "Education at a Glance" (<http://www.oecd.org/edu/education-at-a-glance-19991487.htm>)
- OECD (2016c), "The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189, OECD Publishing, Paris.
(<http://dx.doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en>)
- Oxford Research (2013): ""Det blå Danmark" – arbejdskraft-, kompetence- og uddannelsesbehov"

PIAAC (2013): "Færdigheder i læsning, regning og problemløsning med IT i Danmark"
(https://pure.sfi.dk/ws/files/202171/1328_Danskernes_kompetencer.pdf)

Plougmann-Copenhagen A/S og Oxford Research (2017): "Analyse af partsstyringen og dialogen i VEU-systemet"

Rambøll (2017): "Analyse af beskæftigelsessystemets brug og efterspørgsel af voksen- og efteruddannelse".

The Digital Economy and Society Index (DESI) (2017) (<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/desi>)

Teknologisk Institut (2014): "Kortlægning af kompetencebehov og barrierer for videregående VEU ind for det tekniske og produktionsrettede område for Styrelsen for de Videregående uddannelser"

Teknologisk Institut (2015): "Afdækning af den administrative faglighed"

Teknologisk Institut (2016a): "Behovet for en professionsbachelor inden for skat - baggrundsanalyse".

Teknologisk Institut (2016b): "Kunstig Intelligens - Morgendagens Job og Samfund - Rapport til SIRI-Kommissionen"

Undervisningsministeriet (2016): "Taksteftersyn – Resultater på AMU 2012-2015"

Undervisningsministeriet (2017): "Ugens tal: Antallet af deltagere på AMU-kurser er på samme niveau som før finanskrisen" (<http://www.uvm.dk/aktuelt/uvm/ugens%20tal/170403-antallet-af-deltagere-paa-amu-kurser-er-paa-samme-niveau-som-foer-finanskrise>)

World Economic Forum (2016): "The Future of jobs – Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution"

