

Rapport om sporskifte og uddannelse i hele arbejdslivet

Udarbejdet af Beskæftigelsesministeriet, Børne- og Undervisningsministeriet, Uddannelses- og Forskningsministeriet samt Finansministeriet.

Juni 2021

Indhold

Indledning.....	2
1. Erfaring og forbrug for puljen til sporskifte	3
1.1. Deskriptiv analyse af forbrug	4
1.2. Oplevede barrierer og mulige løsninger med udgangspunkt i midtvejsevalueringen	8
2. Eksisterende muligheder for opkvalificering og sporskifte	10
2.1. Det offentlige VEU-system	10
2.2. Aktivitet på almen VEU, AMU, EUV og VVEU	12
2.3. Støttemuligheder til VEU	14
2.4. Privat voksen- og efteruddannelse.....	17
2.5. Uddannelsesmuligheder i beskæftigelsessystemet	18
2.6. Aktivitet på Beskæftigelsesministeriets ordninger i 2019	20
3. Udfordringer ved eksisterende opkvalificerings- og sporskiftetilbud	22
3.1. Beskæftigedes udfordringer ved sporskifte og opkvalificering.....	22
3.2. Lediges udfordringer med sporskifte og opkvalificering.....	25
4. Mulige veje til at styrke muligheder for sporskifte.....	27
4.1. Videre veje for bedre muligheder for opkvalificering og sporskifte	28
Vej til at øge og fastholde motivation for sporskifte.....	28
Vej til at reducere kompleksitet	28
Vej til at øge de økonomiske incitamenter.....	28
Vej til at ændre kulturen for efteruddannelse	29
4.2. Vurdering af forslag om personlig uddannelseskonto	29
5. Litteraturliste	32

Indledning

I forbindelse med *Aftale om ret til seniorpension for nedslidte* blev det i maj 2019 besluttet at nedsætte en tværministeriel arbejdsgruppe, der fik til opgave at belyse mulighederne for sporskifte i arbejdslivet i bred forstand, forstået som voksnes (både ledige og beskæftigede) deltagelse i efter- og videreuddannelse og opkvalificering med henblik på at få de bedste muligheder for en varig tilknytning til arbejdsmarkedet.

Et *sporskifte* forstås i denne rapport som et bredt begreb, som både dækker over egentlige brancheskift, men også et udtryk for, at man ved løbende opkvalificering bliver i stand til at fastholde sin tilknytning til arbejdsmarkedet uden nødvendigvis at skifte job eller branche. Det handler om, at medarbejderens kompetencer udvikler sig løbende og i takt med efterspørgslen på arbejdskraft.

Rapporten falder i fire kapitler, der belyser, hvilke muligheder der er for sporskifte i dag – og hvilke udfordringer det eksisterende setup har.

Første kapitel er en kort gengivelse af hovedpointerne i den midtvejsevaluering, der er lavet af puljen til sporskifte.

Andet kapitel giver et overblik over de eksisterende muligheder for opkvalificering og sporskifte, som man kan finde i dag både som ledig og beskæftiget.

Tredje kapitel beskriver de udfordringer, der er i de eksisterende ordninger. Kapitlet er baseret på et udpluk af eksisterende analyser af området.

Fjerde kapitel opstiller forslag til videre veje, som kan imødekomme de udfordringer, som er blevet nævnt i kapitel tre, samt overordnet vurderer Ekspertgruppen for VEU's forslag for personlig uddannelseskonto til at understøtte øget sporskifte i samfundet.

Rapporten er udarbejdet af en tværministeriel arbejdsgruppe bestående af Beskæftigelsesministeriet, Børne- og Undervisningsministeriet, Uddannelses- og Forskningsministeriet og Finansministeriet.

1. Erfaring og forbrug for puljen til sporskifte

I forbindelse med Trepartsaftalen om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse blev der afsat 25 mio. kr. årligt i perioden 2018 – 2021 til en sporskifteordning.

Den nuværende sporskifteordning er en videreførelse af en ordning, som blev administreret af Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse i perioden 2014-2016. Ordningen havde allerede dengang et stort mindreforbrug. I 2018 og 2019 blev der derfor afsat midler til flere opsøgende og kommunikative indsatser for at højne brugen af ordningen. På grund af et fortsat stort mindreforbrug på sporskifteordningen blev det besluttet at igangsætte en midtvejsevaluering, som kunne belyse, om der var grund til faglige og administrative justeringer af ordningen. Dette kapitel er en opsummering af midtvejsevalueringen.

Kapitlet vil kort redegøre for formålet med ordningen, forbrug og oplevede barrierer ved brug af ordningen og pege på mulige løsninger. Den fulde rapport kan findes på star.dk.

Formålet med sporskifteordningen er at give medarbejdere, der enten er i risiko for at blive nedslidte eller er nedslidte, mulighed for at gennemføre et sporskifteforløb med henblik på at fastholde dem på arbejdsmarkedet. Et sporskifteforløb kan bestå af beskæftigelsesrettet vejledning og afklaring, erhvervsrettet efteruddannelse og eventuel praktik i en anden virksomhed. Succeskriteriet er at fastholde medarbejdere på arbejdsmarkedet ved, at de på baggrund af et sporskifteforløb ændrer jobfunktion enten inden for samme virksomhed eller i job hos andre virksomheder.

Målgruppen for ordningen er både offentlige og private virksomheder i 20 forskellige brancher, hvor ordinært ansatte er i risiko for at falde ud af arbejdsmarkedet før tid grundet deres enten fysiske eller psykiske belastende arbejde, *jf. tabel 1*. Brancherne er udvalgt i samarbejde med det Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og Arbejdstilsynet. Der er ingen krav til den ansatte i forhold til alder, uddannelsesniveau eller jobfunktion.

Tabel 1
Oversigt over nedslidningstruede brancher

Anlægsarbejde	Politi, beredskab og fængsler
Daginstitutioner	Religiøse institutioner og begravelsesvæsen
Døgninstitutioner og hjemmepleje	Rengøring
Frisører og anden personlig pleje	Restauranter og barer
Færdiggørelse af byggeri	Slagterier
Hotel og camping	Transport af passagerer
Installation og reparation af maskiner og udstyr	Transportmidler

Kilde: Beskæftigelsesministeriet.

Tilskud til sporskifteforløb kan søges af virksomheder på vegne af de enkelte medarbejdere, og gerne i samarbejde med medarbejderrepræsentanter mv. Midlerne kan bruges til, at medarbejdere får mulighed for at foretage en ændring af jobfunktion eller skifte til et andet job via vejledning (1-5 dage), praktik (1-4 uger) og efteruddannelse (inden for de antal dage der er tilbage, når vejledning og praktik er trukket fra den samlede ramme på i alt 40 dage) fordelt over en samlet periode på 6 måneder. Konkret kan der søges om tilskud til deltagerbetaling til efteruddannelse, lønkomensation samt til dækning af administration (maks. 5 timer per forløb) i virksomheden.

1.1. Deskriptiv analyse af forbrug

I perioden juli 2018 til og med første kvartal 2020 har det samlede forbrug på sporskifteordningen været 22,8 mio. kr. Forbruget fordeler sig forholdsvist jævnt over bevillingsårene, *jf. tabel 2*.

Tabel 2
Bevilling og forbrug på sporskifteordningen

	2018	2019	2020	2021
Bevilling, mio. kr.	12,5 ¹	25,3	25,6	25,6
Forbrug, mio. kr.	7,7	12,5	13,5	-
Antal virksomheder	30	54	86	-
Antal sporskifteforløb	109	199	196	-

Anm.: På FL18 er i alt budgetteret med 12,5 mio. kr. til sporskifteordningen i 2018. Heraf går dog 1,5 mio. kr. til informationskampagner samt 1,5 mio. kr. til partsfælles opsøgende indsatser. Der er altså afsat 9,5 mio. kr. til sporskifteforløb.

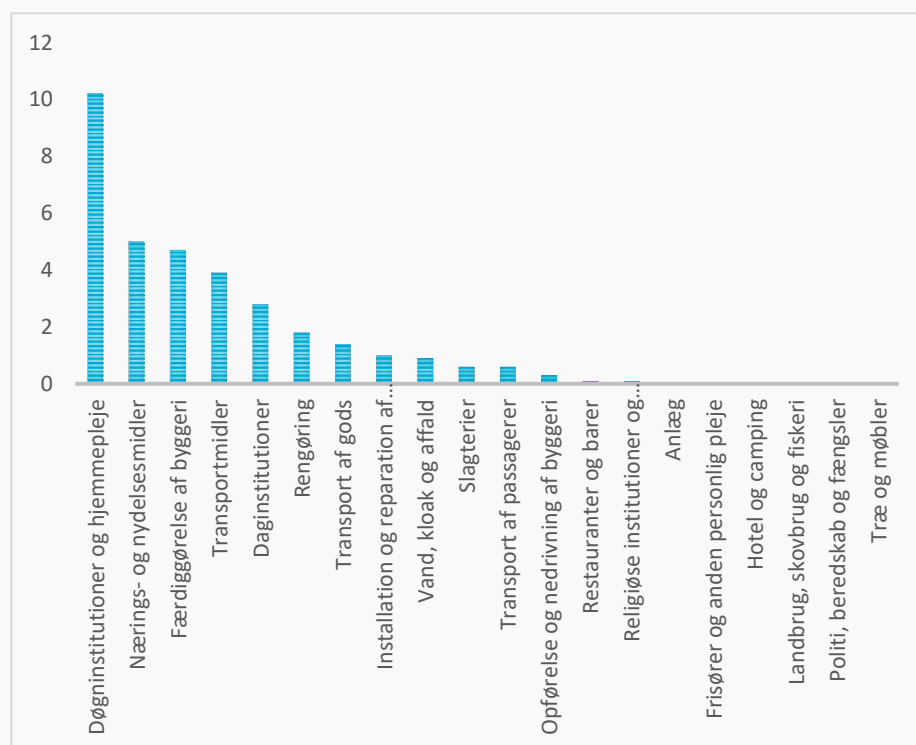
Kilde: Beskæftigelsesministeriet.

Fordelingen af ansøgninger fra brancherne (baseret på beløb) fordeler sig som illustreret i figur 1. Brancherne døgninstitutioner og plejehjem (30,6%), nærings- og nydelsesmidler (15%) og færdiggørelse af byggeri (14,1%) udgør cirka halvdelen af de afgivne tilsagn.

Ud af de 20 brancher, der kan søge om midler, er der ved udgangen af 2020 stadig seks brancher som ikke har modtaget tilsagn fra puljen. Det drejer sig om brancherne anlæg, frisører og anden personlig pleje, hotel og camping, landbrug, skovbrug og fiskeri, politi, beredskab og fængsler, samt træ og møbler.

Figur 1

Forbrug i mio. kr. fordelt på brancher (2018-2020)

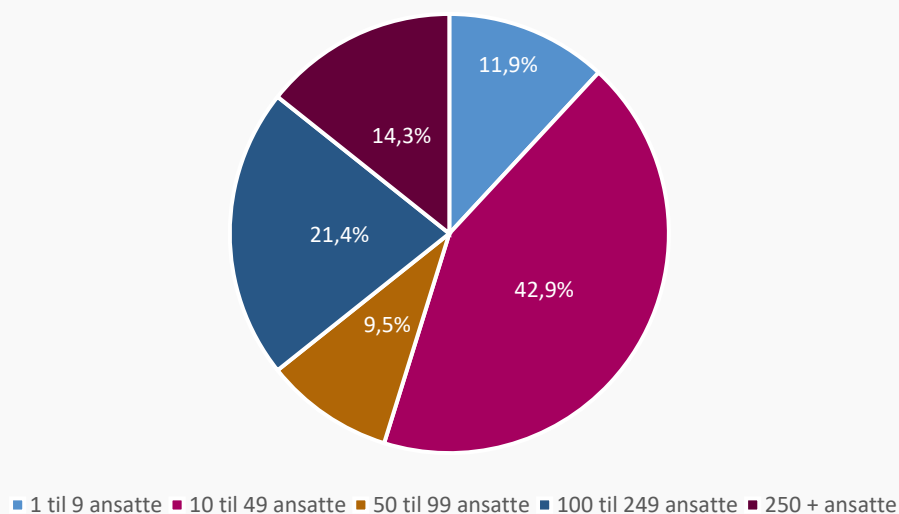


Kilde: Beskæftigelsesministeriet.

I forbindelse med midtvejsevalueringen af sporskiftepuljen er ansøgerkredsen blevet undersøgt på baggrund af interviews og survey. Evalueringen viser, at størstedelen har mellem 10 og 49 ansatte, mens kun få små virksomheder har søgt, *jf. figur 2*.

Figur 2

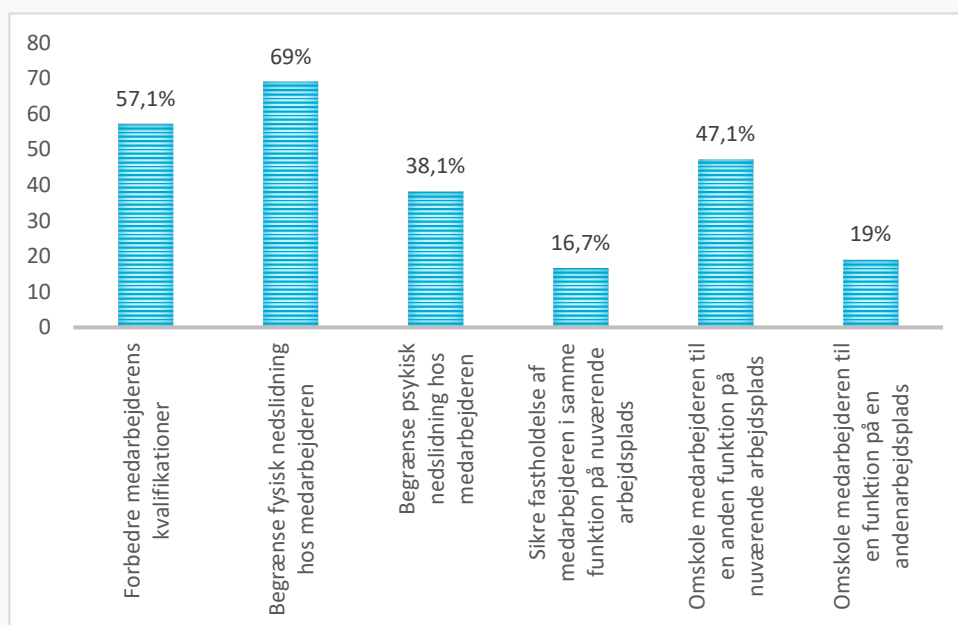
Fordeling af størrelsen på de virksomheder, der har besvaret surveyen



Kilde: Beskæftigelsesministeriet, n=42.

Det fremgår af midtvejsevalueringen på baggrund af en survey, at de medarbejdere, som har gennemført eller er i gang med et sporskifteforløb, er henholdsvis 67% mænd og 33% kvinder, og 69% er under 50 år, mens 31% er over 50 år. Størstedelen af de medarbejdere, der har fået tilsagn til et sporskifteforløb, har gennemført forløbet (78,6%).

Midtvejsevalueringen viser, at virksomhedernes formål med at ansøge om et sporskifteforløb for en medarbejder primært omhandler at begrænse fysisk nedslidning af medarbejderen, forbedre medarbejderens kvalifikationer og omskole medarbejderen til en anden funktion på nuværende arbejdsplads. Kun knap 20 pct. af virksomhederne angiver omskoling af medarbejderen til en funktion på en anden arbejdsplads.

Figur 3**Formål med sporskifteforløbet**

Anm.: Baseret på ledernes tilkendegivelse af, hvad formålet med sporskifteforløbet var. Der var muligt at sætte flere markeringer, derfor overstiger procenten 100%.

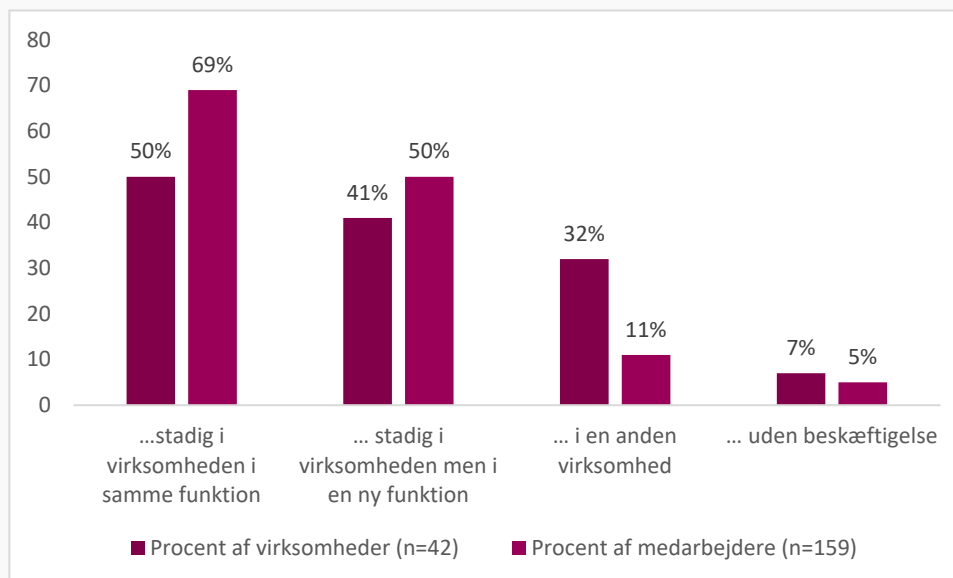
Kilde: Beskæftigelsesministeriet.

Midtvejsevalueringen viser herudover, at de fleste medarbejdere efter endt sporskifteforløb stadig arbejder i samme virksomhed. I nedenstående figur ses det fx, at virksomhederne, svarer at 69 pct. stadig er i samme funktion i virksomheden og 50 pct. er stadig i virksomheden, men i en ny funktion. Det er hertil vigtigt at bemærke, at virksomhederne ikke har haft mulighed for at svare, at medarbejderne er i samme funktion, men delvist varetager andre arbejdsopgaver, der fx samlet set kan give et mindre nedslidende job. Et delvist funktionsskifte er nemlig også en mulighed med ordningen, hvor man erstatter nogle nedslidende opgaver med mindre nedslidende opgaver.

Figur 4

Medarbejderens ansættelsessituation efter afsluttet sporskifteforløb

Efter endt sporskifteforløb er medarbejderen...



Anm.: Baseret på 42 virksomheder, der repræsenterer 159 medarbejdere der har afsluttet sporskifteforløb, her størstedelen stadig i samme virksomhed, enten i samme funktion eller i en ny funktion.

Kilde: Beskæftigelsesministeriet.

1.2. Oplevede barrierer og mulige løsninger med udgangspunkt i midtvejsevalueringen

1) Formidling af sporskifteordningen

Midtvejsevalueringen viser, at direkte og personlig kontakt ude på arbejdspladsen opleves som gavnlige informationsinitiativer, som også opleves at kunne være med til at øge ansøgningerne fra en specifik branche. Midtvejsevalueringen peger desuden på, at det er vigtigt at lave branchemåltrettet formidling, som også giver konkrete eksempler på, hvordan ordningen kan bruges.

2) Ansøgningsprocessen

Ansøgningsprocessen opleves overordnet set som tilfredsstillende. Noget tyder dog på, at elementer i ansøgningsprocessen har været en udfordring, og der efterspørges en forenkling af processen. De interviewdeltagere, som havde erfaring med ansøgningsprocessen, foreslog, at det vil være gavnligt at se konkrete eksempler på ud-

fyldte ansøgninger, så ansøgere kan se eksempler på hvordan de forskellige skabeloner skal udfyldes. Det blev samtidig foreslået, at potentielle ansøgere kan se caseeksempler på gennemførte sporskifteforløb, for at få inspiration til sammensætning af kurser, praktik mv.

3) Indsatsmodellen

Midtvejsevalueringen viser, at der er overordnet tilfredshed med de faglige elementer vejledning og efteruddannelse, mens næsten halvdelen af respondenterne i surveyen ikke var tilfredse med praktikken. Dette synes at skyldes uklare retningslinjer for, hvor praktikken kan tages, og at praktikken i nogle tilfælde går ud over uddannelsesdelen, og derfor bliver fravalgt. Selvom over 60% af respondenterne i surveyen tilkendegav, at de havde brugt vejledning, blev det tydeligt i de uddybende besvarelser og i interviewene, at der var en forvirring over, hvilket formål vejledning havde samt hvem vejledningen var henvendt til. Det kan derfor overvejes at tydeliggøre, hvordan elementerne kan bruges. Derudover efterspørges, at den eksisterende tidsramme for et sporskifteforløb udvides for at skabe et mere fleksibelt forløb, der bl.a. giver virksomhederne bedre muligheder for at bygge forløbet op omkring udbuddet af relevante kurser.

4) De udvalgte brancher

Det var ikke en del af opdraget for midtvejsevalueringen at undersøge, hvorvidt de udvalgte brancher rammer de medarbejdere, som var hensigten. STAR er dog opmærksom på, at flere virksomheder ønsker at kunne tage del i ordningen på baggrund af udfordringer med nedslidte medarbejdere. Dertil er der udfordringer med, at ansøgerkredsen er defineret med virksomhedernes branchekoder. En udfordring er bl.a., at medarbejdere som besidder meget nedslidende funktioner ikke kan søge puljen, fordi deres virksomhed ikke er registreret med en branchekode fra en af de 20 nedslidningstruede brancher.

2. Eksisterende muligheder for opkvalificering og sporskifte

I dette kapitel beskrives muligheder for opkvalificering og efteruddannelse, som kan understøtte et sporskifte i arbejdslivet i bred forstand. Når det gælder offentlige voksen-, efter- og videreuddannelse, foregår indsatserne i regi af Børne- og Undervisningsministeriet, Uddannelses- og Forskningsministeriet og Beskæftigelsesministeriet.

Groft skitseret kan voksen- og efteruddannelsesindsatsen opdeles i en udbuds- og en efterspørgselsside. Børne- og Undervisningsminister samt Uddannelses- og Forskningsministeriet varetager opgaver i forbindelse med *udbuddet af* de forskellige uddannelser, og har det overordnede ansvar for indholdet og rammerne af den offentligt udbudte efter- og videreuddannelse som fx almenvoksenuddannelse, arbejdsmarkedsuddannelser (AMU) eller en erhvervsuddannelse. Beskæftigelsesministeriet varetager primært opgaver forbundet med *efterspørgslen*, da ministeriet som led i den aktive beskæftigelsesindsats sætter rammerne for jobcentrenes muligheder for at finansiere lediges deltagelse i forskellige dele af den efter- og videreuddannelse, der udbydes.

I dette kapitel præsenteres eksisterende muligheder for voksen-, efter- og videreuddannelse samt aktivitet på ordningerne. Det skal bemærkes, at aktivitet udelukkende siger noget om, hvor mange der har benyttet sig af tilbuddet. Det har ikke været muligt at vise, hvor mange personer der har foretaget et branche- eller jobskifte efterfølgende. Denne rapport foretager derfor ikke en effektmåling af, hvorvidt indsatsene medfører et sporskifte i betydningen job- eller brancheskift.

2.1. Det offentlige VEU-system

Voksen- og efteruddannelsessystemet (VEU) kan understøtte en løbende opkvalificering af arbejdsstyrken, så efterspørgslen på arbejdsmarkedet imødekommes. VEU skal også sikre, at alle borgere har de basale færdigheder til at tage del i samfundslivet såsom at kunne læse og skrive. Endelig kan VEU-systemet understøtte at personer omskoles eller efteruddannes, så de får mulighed for at skifte erhverv og branche.

Det offentlige udbud af VEU omfatter uddannelse på alle niveauer og inden for en række forskellige fagområder. Der skelnes overordnet mellem tre typer af VEU, *jf. boks 1*.

- Almen VEU
- Erhvervsrettet VEU
- Videregående VEU

En beskrivelse af de offentlige voksen- og efteruddannelsesmuligheder, formål og målgruppe fremgår af boks 1.

Boks 1

VEU-systemets formål og målgrupper

Almen VEU

Almen VEU omfatter uddannelse på grundskoleniveau (Almen Voksenuddannelse, Forberedende Voksenundervisning) eller gymnasialt niveau (hf-enkeltfag) samt dansk for voksne udlændinge og ordblindeundervisning.

Formålet med almen VEU er at forbedre deltagernes grundlæggende kompetencer, så deltagerne er i stand til at deltage i samfundet, (videre)uddanne 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, skrive og regne. Målgruppen for almen VEU er voksne, der ikke har opnået de grundlæggende kompetencer, der er nødvendige i uddannelsessystemet, på arbejdsmarkedet og i samfundet.

Erhvervsrettet VEU

Erhvervsrettet VEU svarer til niveauet til og med erhvervsuddannelser i det ordinære uddannelsessystem. Målet er at styrke deltagernes beskæftigelsesmuligheder. Erhvervsrettet VEU omfatter et bredt spektrum af fagområder, og udbuddet spænder fra korte kurser af en dags varighed til længere forløb på op mod 6 uger. Hertil kommer erhvervsuddannelse for voksne.

Arbejdsmarkedsuddannelser (AMU)

AMU er korte, erhvervsrettede kurser, der er målrettet ufaglærte og faglærte, der har bopæl eller beskæftigelse i Danmark. Via AMU kan ufaglærte og faglærte opnå de kompetencer, der efterspurgtes på arbejdsmarkedet. Undervisningen kan både være teoretisk og praktisk, kan foregå digitalt og kan tilrettelægges på faste hold eller som åbent værksted.

Der er pt. ca. 3.100 AMU-kurser og der er kurser inden for de fleste brancher. AMU kan tages enkeltvis eller stykkes sammen i pakker, der svarer til bestemte jobfunktioner. Alle kurserne er kompetencegivende, og nogle giver merit til erhvervsuddannelserne og kan dermed være byggesten i et vertikalt uddannelsesmæssigt sporskifte (fra ufaglært til faglært).

Erhvervsuddannelser for voksne (EUV)

Formålet med EUV er at få en erhvervsuddannelse og blive faglært. Målgruppen er voksne over 25 år, der har gennemført 9. eller 10. klasse. EUV er et uddannelsesforløb specielt tilrettelagt for voksne i det ordinære erhvervsuddannelsessystem. Uddannelsen er på fuldtid, men længden kan variere meget. Hele uddannelsen varer typisk 3-4 år men relevant joberfaring og evt. anden uddannelse kan afkorte uddannelsen. Uddannelsen indledes altid med en realkompetenceafklaring.

Der er i dag 101 erhvervsuddannelser, der omfatter meget forskellige uddannelser fra murer, social- og sundhedsassistent, landbrugsuddannelse, kontoruddannelse, gastronom til gartner og mange flere. Hovedparten af erhvervsuddannelserne giver adgang til erhvervsakademiuddannelserne og kan give adgang til de øvrige videregående uddannelser.

Videregående VEU

Videregående VEU (VVEU) omfatter blandt andet enkeltfag fra de ordinære videregående fuldtidsuddannelser tilrettelagt på deltid og længere sammenhængende forløb, fx hele akademi-, diplom- og masteruddannelser, som afsluttes på samme niveau som hhv. erhvervsakademi-, professionsbachelor- og kandidatuddannelser. Disse uddannelser udbydes som enkeltstående kompetencegivende moduler og er oftest tilrettelagt på deltid. De kan tages enten alene eller som en del af en hel uddannelse. Til akademi- og diplomuddannelserne kan adgang opnås på baggrund af en realkompetencevurdering (RKV) af den enkeltes viden, færdigheder og kompetencer.

Formålet med VVEU er at styrke de arbejdsmarkedsrettede kompetencer på et videregående niveau og den enkeltes forudsætning for at opnå eller bevare varig beskæftigelse. Målgruppen er personer, der har en adgangsgivende uddannelse og som oftest to til fem års relevant erhvervserfaring. Akademiuddannelserne henvender sig i høj grad til faglærte, der ønsker at bygge oven på deres kompetencer fra erhvervsuddannelsen, mens de er i beskæftigelse.

Kilde: Børne- og Undervisningsministeriet og Uddannelses- og Forskningsministeriet.

2.2. Aktivitet på almen VEU, AMU, EUV og VVEU

Af tabel 3 fremgår aktiviteten for almen VEU fra 2010-2019. Aktiviteten dækker både over ledige og beskæftigede kursister. Det kan ses, at optaget er svingende, men at der ikke er én klar tendens i hverken opad eller nedadgående retning over perioden 2010-2019. Mens der på FVU ses en løbende stigning fra 2010 til 2019, er uddannelsesoptagene på AVU primært påvirket af parallelle reformer. F.eks. stiger aktiviteten markant med indførslen af adgangskrav til erhvervsuddannelserne i 2015 og i 2019 s.f.a. at personer under 25 år med oprettelsen af FGU ikke længere er i målgruppen for AVU.).

Tabel 3 Aktivitet på almen VEU 2010-2019										
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
AVU										
Antal årselever	8.658	7.920	7.512	8.034	8.844	10.288	11.214	11.371	10.880	8.766
Antal kursister	127.600	114.638	105.240	110.474	124.545	142.919	150.408	149.998	140.873	110.601
Antal personer	43.304	37.516	28.008	27.154	27.921	30.601	31.562	30.630	27.958	23.300
FVU										
Antal årselever	1.843	1.931	2.353	2.770	3.160	3.251	2.679	3.227	3.727	3.393
Antal kursister	32.735	34.994	42.593	50.193	53.113	59.027	54.310	64.472	73.912	74.324
Antal personer	18.770	20.688	23.955	26.818	27.894	30.203	27.232	31.507	36.321	37.732
HF-enkeltfag										
Antal årselever	10.623	12.656	12.860	13.299	14.362	15.671	14.448	14.323	13.151	11.846
Antal kursister	78.448	92.139	93.128	97.438	103.405	115.577	104.421	106.120	100.094	90.400
Antal personer	32.309	34.905	33.057	33.323	33.961	36.400	33.500	33.531	31.335	28.716
OBU										
Antal årselever	.	.	.	.	.	.	691	644	571	506
Antal kursister	17.705	21.038	26.563	28.821	26.152	25.147	18.256	17.435	15.111	13.441
Antal personer	8.828	9.706	10.980	11.707	11.268	11.046	8.822	8.581	8.052	7.807

Anm.: For AVU og HF-enkeltfag er der ny datakilde fra sommeren 2015. For ordblindeundervisning og FVU er der ny datakilde fra 2016. Det er ikke muligt at opgøre antallet af årselever på ordblindeundervisning før 2016.

Kilde: Uddannelsesstatistik.dk.

Tabel 4 viser aktivitet på erhvervsrettet VEU (AMU) for både ledige og beskæftigede, hvor der ses en nedadgående tendens i perioden 2010-2019. Dette skal ses i lyset af, at aktiviteten på AMU generelt er konjunkturfølsom. Aktiviteten derfor var derfor også høj under og lige efter finanskrisen. Mens der i 2010 var over 1 mio. kursister var det tal mere end halveret i

2019. Det ses også af tabellen, at de fleste personer tager mere end ét AMU-kursus i løbet af et år, idet kursistantallet er væsentligt højere end antallet af unikke personer.

Tabel 4

Aktivitet på erhvervsrettet VEU 2010-2019 (AMU-kurser)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Årselever	15.155	10.349	10.218	9.765	8.606	7.661	7.487	7.492	7.556	7.614
Kursister	1.040.234	719.164	661.437	620.485	571.872	487.035	457.616	457.524	476.185	477.733
Personer	427.149	311.901	272.525	248.686	237.482	200.523	192.939	197.083	205.114	208.403

Kilde: Uddannelsesstatistik.dk.

Tabel 5 viser tilgangen til erhvervsuddannelserne for EUV-elever (elever på 25 år og derover) for henholdsvis EUV1 (uddannelsen gennemføres uden grundforløb og praktik, fordi ansøger har min. 2 års relevant erhvervserfaring), EUV2 (over 25 år, hvilket betyder, at eleverne har et forkortet uddannelsesforløb eller EUV3 (forløb der svarer til en erhvervsuddannelse for unge, fordi de voksne ingen relevant erhvervserfaring har). Her ses et generelt væsentligt forøget optag i perioden 2015-2019 for alle tre forløb siden indførslen af disse i august 2015. Det skal bemærkes, at en del af stigningen skyldes, at registreringen af elevtype er blevet bedre, da antallet af elever på 25 år og derover ikke er steget i samme omfang.

Tabel 5

Tilgangen til erhvervsuddannelser fra EUV-elever, 2015-2019

	2015	2016	2017	2018	2019
EUV1	248	970	1.040	1.538	1.421
EUV2	3.143	8.575	8.497	8.697	9.557
EUV3	2.438	5.073	5.039	5.755	6.106

Anm.: Data for 2015 er for perioden august-december, da elevtypen først blev indført med erhvervsuddannelsesreformen, der trådte i kraft 1. august 2015.

Kilde: Uddannelsesstatistik.dk.

Når det kommer til videregående voksen og efteruddannelse, kan vi se af tabel 6, at den samlede aktivitet målt i årselever er i 2018/19 16.727 årselever, hvilket i dette år svarede til 75.384 personer, der i et eller andet omfang har deltaget i VEU. Særligt i de sidste fire år, er der sket et fald i antallet af årselever og antallet af kursister, mens antallet af personer er tilnærmelsesvist stabilt. Den gennemsnitlige VEU-aktivitet pr. person i de seneste år er dermed faldet.

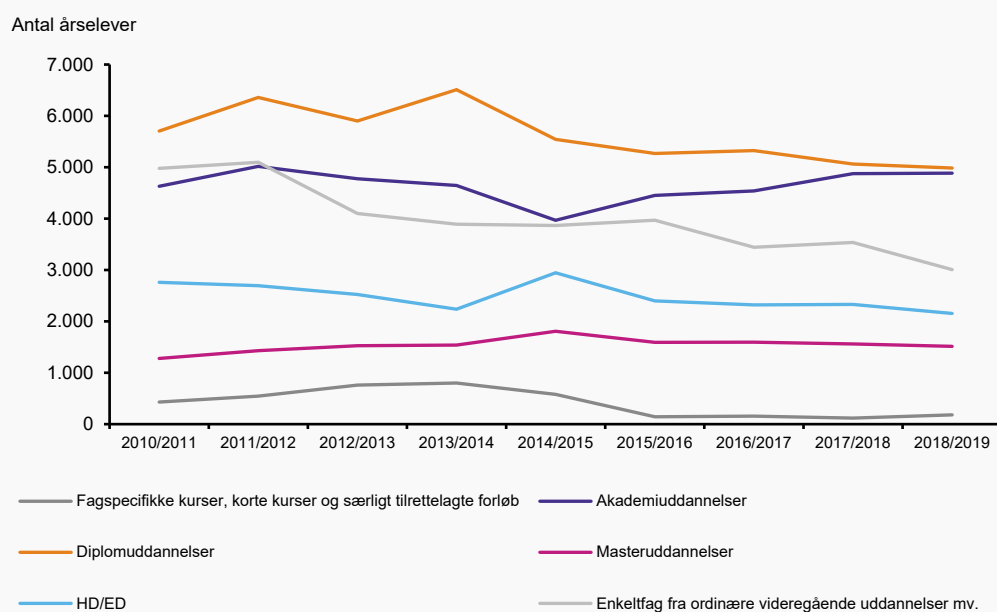
Tabel 6**Aktivitetens udviklingen på videregående VEU**

	2010/2011	2014/2015	2018/2019
Antal årselever	19.784	18.712	16.727
Antal kursister	129.461	129.734	117.996
Antal personer	76.198	75.677	75.384

Anm.: Anm.: Kursister er regnet som elever, som har afsluttet et VEU-kursus. Antallet af personer er lavere end kursister, da personer godt kan deltage i flere VEU-kurser.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik.

Af figur 3 fremgår udviklingen af årselever fordelt på de forskellige niveauer, der findes inden for den videregående VEU. Heraf fremgår det, at den nedadgående udvikling i VEU-aktiviteten fra 2010 til 2019 primært er drevet af et fald i aktiviteten på hhv. diplomuddannelserne og enkeltfag for ordinære uddannelser. Derimod er der på hhv. masteruddannelserne og akademiuddannelserne en lille stigning i aktiviteten i perioden.

Figur 3**Udviklingen i årselever fordelt på VEU-niveauerne**

Anm.: ED (erhvervssproglig diplomprøve) indgår under HD, men udgør få personer i hele perioden.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet på baggrund af data fra Danmarks Statistik.

2.3. Støttemuligheder til VEU

Der findes forskellige støttemuligheder for beskæftigedes deltagelse i VEU. Støttemulighederne afhænger af uddannelsestypen samt kursistens uddannelsesbaggrund, jf. boks 2. Herudover kan ledige få adgang til de samme kurser, der tilbydes i VEU-

systemet, gennem beskæftigelsessystemets forskellige ordninger, der beskrives nedenfor i afsnit 2.5.

Boks 2. Støttemuligheder til VEU

VEU-godtgørelse

VEU-godtgørelse kompenserer for (en del af) løntabet ved deltagelse i erhvervsrettet efteruddannelse for voksne, som fx AMU. Godtgørelsen kan både gå til medarbejderen eller virksomheden, hvis der betales løn under uddannelsen. Ca. 90 pct. af udgifterne ydes til virksomhederne. Det er også muligt at søge tilskud til befordring og til kost og logi. I 2020 var VEU-godtgørelse den samme som 100 pct. af dagpengesatsen. VEU-godtgørelse, befordring og kost/logi er arbejdsgiverfinansieret i regi af Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB).

Statens voksenuddannelsesstøtte (SVU)

Statens voksenuddannelsesstøtte (SVU) kan udbetales til kursisten i stedet for løn eller til arbejdsgiveren. Der kan søges om SVU ved deltagelse i almen voksen- og efteruddannelse, som fx forberedende voksenundervisning (FVU) og ordblindeundervisning og til videregående VEU, hvis man ikke har en videregående uddannelse i forvejen. Satsen ved deltagelse i forberedende voksenuddannelse eller ordblindeundervisning (OBU) svarer til 100 pct. af dagpengesatsen.

Støttemuligheder til videregående VEU

Der er også mulighed for at søge statens voksenuddannelsesstøtte (SVU) til akademi- eller diplomuddannelse, for faglærte- og eller ufaglærte, som er i beskæftigelse. SVU-satsen til videregående efteruddannelser ligger i 2021 på 2.676 kr. pr. uge.

Omstillingsfonden:

Der er som led i trepartsaftale om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse (2018-21) oprettet en omstillingsfond, hvor faglærte og ufaglærte medarbejdere i beskæftigelse har mulighed for at søge økonomisk støtte til et kvalifikationsløft ved at deltage i akademi- og diplomuddannelser. Der er mulighed for at få op til 10.000 kr. årligt til dækning af deltagerbetalingen. Der er afsat 65 mio. kr. årligt til indsatsen i aftaleperioden.

Lønrefusion til arbejdsgivere for euv-elever

Via AUB modtager virksomhederne lønrefusion for den tid, som euv-elever er i skoleforløb på en erhvervsuddannelse under hovedforløbe på lige linje med de øvrige erhvervsuddannelser. Euv-elever er ligestillet med ordinære eud-elever i forhold til støttemulighederne fra AUB.

Kompetencefonde

Arbejdsmarkedets parter har oprettet kompetencefonde i forbindelse med overenskomsterne på det private område i 2007. Fondene har til formål at yde støtte til medarbejderes deltagelse i selvvalgt uddannelse. Fondene finansieres af et arbejdsgiverbidrag.

Medarbejdere ansat efter en overenskomst har dermed ofte mulighed for at søge tilskud til voksen- og efteruddannelse fra en kompetencefond. Fondsmidlerne er opsparet ved, at virksomheder, der er medlemmer af en arbejdsgiverorganisation, indbetaler et fast årligt beløb pr. medarbejder. Fondene administreres forskelligt og det er forskelligt fra fond til fond, hvilke kurser og uddannelser der gives støtte til.

Kilde: Børne- og Undervisningsministeriet og Uddannelses- og Forskningsministeriet.

VEU-godtgørelse gives til kursister eller arbejdsgivere som lønkomensation eller komensation for tabt arbejdsfortjeneste ved deltagelse i erhvervsrettet voksen-, efter- og videreuddannelse. Forbruget af VEU-godtgørelse har været aftagende siden 2009, men siden 2017 har forbruget igen været stigende, *jf. tabel 7*.

Stigningen kan især tilskrives, at VEU-godtgørelsen med trepartsaftalen blev hævet fra 80 pct. til 100 pct. af dagpengesatsen fra 1. januar 2018, hvormed trækket bliver større pr. ansøgning.

Tabel 7**Forbrug af VEU-godtgørelse i mio. kr.**

	2016	2017	2018	2019
VEU-godtgørelse				
Godtgørelse	518,5	463,0	421,1	531,0
Befordring	34,5	32,1	31,3	31,8
Kost og logi	43,2	42,3	40,8	38,0
I alt	596,2	537,4	493,2	600,9

Anm.: Udgifterne er oplyst i 2021 pris- og lønniveau.

Kilde: Kilde: Børne- og Undervisningsministeriet og Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag.

Som det fremgår af tabel 8, så er tildelingen af Statens Voksenuddannelsesstøtte (SVU) til henholdsvis arbejdsgiver og kursister for uddannelsesaktiviteter på videregående uddannelser faldet lidt henover årene 2017-2019. Tallene følges ad. Derned er andelen af kursister, der får løn under uddannelse i forhold til andelen, der alene modtager SVU under sin uddannelse uændret.

Tabel 8**Tildelt SVU på videregående uddannelser 2017-2019**

	2017	2018	2019
SVU til arbejdsgiver			
Antal med SVU	3.924	3.774	3.655
Samlet mio.kr.	36,9	33,7	32,5
SVU til kursister			
Antal med SVU	688	544	523
Samlet mio.kr.	10,0	8,5	7,9
Antal med SVU	4.612	4.318	4.178
Samlet SVU mio. kr.	46,8	42,2	40,4

Anm.: Udgifterne er oplyst i 2021 pris- og lønniveau.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet.

Af tabel 9 fremgår det, at SVU til uddannelse på folkeskole- og gymnasialt niveau i modsætning til SVU til de videregående uddannelser, er steget fra 33,2 mio. kr. i 2017 til 43,1 mio. kr. i 2019. Særligt SVU til arbejdsgiverne er steget i perioden fra 25,1 mio. kr. i 2017 til 35,0 mio. kr. i 2019. Stigningen i tildelt SVU kan primært tilskrives, at flere kursister på forberedende voksenundervisning (FVU) modtager SVU. Den samlede aktivitet på FVU, uanset ydelse, er også steget i perioden. Derudover kan stigningen bl.a. hænge sammen med, at SVU på OBU og FVU med VEU-trepartsaftalen fra 2017 blev hævet fra 80 pct. til 100 pct. af den maksimale dagpengesats.

Tabel 9**Tildelt SVU på folkeskole- og gymnasial niveau 2017-2019**

	2017	2018	2019
SVU til arbejdsgiver			
Antal med SVU	3.707	3.135	4.974
Samlet mio.kr.	25,1	25,4	35,0
SVU til kursister			
Antal med SVU	497	544	679
Samlet mio.kr.	8,1	9,5	8,1
Antal med SVU	4.204	3.679	5.653
Samlet SVU mio. kr.	33,2	34,9	43,1

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet

Anm. Totalen er antal kursister, og en person kan derfor tælle med mere end 1 gang. Forbrug er opgjort i pl-21.

2.4. Privat voksen- og efteruddannelse

Ved siden af det offentlige uddannelsessystem foregår en række opkvalificerings- og efteruddannelsesindsatser, som også potentielt kan bidrage til et fagligt sporskifte. Der er her tale om ikke-reguleret efteruddannelsesaktiviteter, hvor der ikke er offentlig medfinansiering.

Privat udbudt efteruddannelsesaktivitet varetages af private udbydere, dvs. privat udbudte og privat finansierede aktiviteter. Privat udbudte efteruddannelsesaktiviteter er generelt ikke formelt kompetencegivende til videre uddannelse, og der er ikke fælles regler for kvalitetssikring og dokumentation af uddannelsernes indhold.

Private efteruddannelsesaktiviteter er ikke statsligt reguleret og da der ikke foretages en central registrering af det private udbud, er der begrænset adgang til informationer om aktiviteter, udgifter, udbydere, priser og deltagere.

Aktivitet

Det er vanskeligt at opgøre omfanget af den private efteruddannelsesaktivitet, da der ikke er centrale registreringer af deltagere og udgifter til privat efteruddannelse.

Epinion gennemførte for VEU-ekspertgruppen i 2017 en større survey blandt virksomheder og borgere om deres opkvalificeringspraksis (Ekspertgruppen, 2017). Her antydes det, at brugen af private kurser er ganske udbredt. 43 pct. af virksomhederne angiver at have benyttet private kurser, mens offentligt udbudt VEU benyttes mindst. De offentlige VEU-kurser benyttes typisk til at give medarbejderne generelle og mere basale kompetencer, hvorimod de private udbydere benyttes til de mere tekniske og fagspecifikke kompetencer. Virksomhederne opfatter således i høj grad offentlige og private udbydere som komplementære frem for konkurrenter.

Epinion konkluderede, at de offentlige udbydere opleves som gode til at dække generelle og mere basale kompetencer, hvorimod private udbydere opleves som bedre

til at specialisere og skræddersy kursusindholdet til virksomhedernes mere specifikke behov.

2.5. Uddannelsesmuligheder i beskæftigelsessystemet

I det rapporten anlægger en bred forståelse af begrebet sporskifte til både at omfatte deciderede brancheskift og løbende opkvalificering, der medvirker til fastholdelse tilknytning til arbejdsmarkedet, vil det være relevant at se på de fleste af beskæftigelsessystemets tilbud om opkvalificering.

Opkvalificeringsindsatsen i beskæftigelsessystemet er centreret om at hjælpe ledige tilbage på arbejdsmarkedet gennem en række opkvalificeringsordninger, som kan bruges i forbindelse med bl.a. et sporskifte. Ordningerne forvaltes altovervejende af de kommunale jobcentre, men udmøntes af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrytering (STAR).

Ordningerne er udviklet, så de – inden for en række afgrænsninger ift. målgruppe og typen af uddannelse, der kan deltages i – i vid udstrækning støtter den ledige til at påbegynde et uddannelsesforløb enten i det ordinære uddannelsessystem eller i regi af ovennævnte efter- og videreuddannelsesstilbud, f.eks. AMU-kurser. Via de kommunale jobcentre finansierer og medfinansierer Beskæftigelsesministeriet dermed lediges deltagelse i efter- og videreuddannelse som en del af den aktive beskæftigelsesindsats.

For at skabe et overblik over ordningerne, er de nedenfor præsenteret i to kategorier: 1) tilbud måltrettet ledige, og 2) ordninger der giver virksomhederne støtte til videreuddannelse af deres medarbejdere.

Det bemærkes, at der udover nedenstående puljer og ordninger løbende er besluttet en række forsøg med opkvalificering på beskæftigelsesområdet, som midlertidigt ændrer på lediges muligheder for deltagelse i efter- og videreuddannelse. Fx er der i 2021 forsøg med den regionale uddannelsespulje, som giver ledige ret til at påbegynde ét kort, erhvervsrettet kursus fra første ledighedsdag inden for puljen.

Boks 3

Tilbud målrettet de ledige

Vejledning og opkvalificering

Vejledning og opkvalificering er en samlekategori for en række aktiveringstilbud, som jobcentret kan tilbyde borgere inden for alle målgrupper i beskæftigelsesindsatsen. Det kan være både ordinære uddannelsesforløb, fx AMU-kurser og erhvervsuddannelser, såvel som korte vejlednings- og afklaringsforløb, eller kommunale beskæftigelsesprojekter m.v.

Seks ugers jobrettet uddannelse

Ordningen giver ufaglærte og faglærte dagpengemodtagere samt dagpengemodtagere med en kort videregående uddannelse, der samtidig har en erhvervsfaglig uddannelse, ret til seks ugers jobrettet uddannelse. Retten tilfalder også modtagere af ledighedsydelse. Retten opnås som hovedregel efter fem ugers ledighed (karens) og bevilges af a-kassen, såfremt kurset fremgår af den nationale positivliste, der indeholder ca. 850 AMU-kurser og akademimoduler.

Midlertidig ret til uddannelsesløft inden for mangelområder (udløb 2022)

Dagpengemodtagere over 30 år, som er ufaglærte eller faglærte med en forældet uddannelse, har ret til at påbegynde et uddannelsesløft på 110 pct. af hidtidig dagpengesats. Uddannelsen skal optræde på en positivliste over fag med forventet mangel på arbejdskraft – herunder er uddannelser inden for det grøn omstilling og SOSU-assistent uddannelsen tilføjet positivlisten. Der kan kun bevilges ret til en hel erhvervsuddannelse.

Revalidering

Hvis en person har taget imod alle øvrige tilbud for at kunne opnå hel eller delvis selvforsørgelse uden at komme i mål, så har kommunen mulighed for at give tilbud om revalidering i form af arbejdsprøvning, uddannelse, optræning hos private eller offentlige arbejdsgivere eller hjælp til etablering af selvstændig virksomhed til borgere (både ledige og beskæftigede) med begrænsninger i arbejdsevnen af fysiske, psykiske eller sociale grunde.

Varslingspuljen

Puljen giver – i forbindelse med større afskedigelser – mulighed for, at der kan ydes tilskud til en indsats i og efter opsigelsesperioden, fx i form af efter- og videreuddannelse. Opkvalificeringen skal ske inden for områder, hvor der er eller kan forventes mangel på arbejdskraft. Alternativt skal der foreligge en erklæring om ansættelse (uden løntilskud) fra arbejdsgiveren.

Pulje til uddannelsesløft

Pulje som giver dagpengemodtagere, der er fyldt 30 år og enten er ufaglærte eller faglærte med en forældet uddannelse, mulighed for et uddannelsesløft fra ufaglært til faglært i form af en hel eller særskilte dele af en erhvervsuddannelse. Samtidig kan jobparate kontanthjælpsmodtagere få bevilget et grundforløb via puljen. Dagpengemodtagere i et uddannelsesløft modtager 80 pct. af hidtidig dagpengesats – dog med mulighed for lån – mens jobparate kontanthjælpsmodtagere i gang med et grundforløb modtager deres hidtidige ydelse.

Den regionale uddannelsespulje

Den regionale uddannelsespulje giver alle målgrupper i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (undtaget fleksjobbere), mulighed for tilbud om korte, erhvervsrettede uddannelsesforløb. Kurset skal fremgå af en af de regionale positivlister over mangel på arbejdskraft eller af positivlisten for det tilstødende RAR-område.

Kilde: Beskæftigelsesministeriet.

Boks 4

Virksomhedsrettede støtteordninger

Voksenlærlingeordningen

Ordningen giver arbejdsgivere ret til tilskud fra jobcentret, når de indgår en uddannelsesaftale med voksne, der er fyldt 25 år, og som dermed tager en faglært uddannelse. Tilskuddet til arbejdsgiveren er 30/45 kr. i timen og afhænger af, om den pågældende medarbejder var ansat i forvejen eller ledig forud for opstart.

Jobrotationsordningen

Ordningen giver arbejdsgivere ret til at få udbetalt tilskud i form af jobrotations-ydelse, når en medarbejder (den beskæftigede) fra virksomheden midlertidigt deltager i efteruddannelse, og der i uddannelsesperioden ansættes en vikar (den ledige). Jobrotationsydelsen er et tilskud til arbejdsgiverens samlede løn- og uddannelsesudgifter, herunder lønnen til den beskæftigede og vikaren. Der kan ikke udbetales jobrotationsydelse, hvis den beskæftigede tager en erhvervsuddannelse.

Sporskifteordningen

Formålet med puljen til sporskifte er at give nedslidte medarbejdere mulighed for at gennemføre et sporskifteforløb med henblik på at fastholde dem på arbejdsmarkedet. Ordningen er nærmere beskrevet i kapitel 1.

Kilde: Beskæftigelsesministeriet.

2.6. Aktivitet på Beskæftigelsesministeriets ordninger i 2019

Beskæftigelsesministeriets ordninger er typisk præget af midlertidige forsøgsordninger, puljer og løbende ændringer i muligheden for tilgang til de forskellige ordninger. Derfor er en umiddelbar sammenligning på tværs af årene fravalgt.

I stedet vises forbrugs- og aktivitetstal for 2019, som de fremgår af tabel 8, og som er det senest tilgængelige regnskabsår for puljerne. Kategorien ”vejledning og opkvalificering” udgør klart den største post, men det skal bemærkes, at det er en samlekategori for en række tilbud, som jobcenteret tilbyder. Fra 2019 er det ikke muligt at adskille udgifter ”øvrige opkvalificering og vejledning” fra udgifter til ordinære uddannelsesforløb. Baseret på erfaringerne fra 2018 vurderes det dog at være under 10 pct. af udgifterne, der kan kategoriseres som regulære opkvalificerings- og sporskifteaktiviteter i form af ordinære uddannelsesforløb. For udgifterne til vejledning og opkvalificering til *revalidender* er det derimod knap 70 pct. af udgifterne, som går til ordinære uddannelsesforløb.

Den næststørste post er udgifterne til seks ugers jobrettet uddannelse, som er en rettighedsbaseret ordning for dagpengemodtagere til korte uddannelsesforløb, alt-overvejende i form af AMU-kurser. Herefter kommer voksenlærlingeordningen med 11.500 forløb årligt og et forbrug på 182 mio. kr., *jf. tabel 10*.

Tabel 10**Aktivitet på Beskæftigelsesministeriets ordninger i 2019**

	Forløb	Bevilling (mio. kr.)	Forbrug (mio. kr.)
Ordninger særligt målrettet de ledige			
Vejledning og opkvalificering*	443.000	3.457	4.161
Seks ugers jobrettet uddannelse	12.000	278	207
Vejledning og opkvalificering til revalidender	7.000	146	183
Varslingspuljen	-	6,2	0,9
Pulje til uddannelsesløft	535	98,7	15,3
Den regionale uddannelsespulje	10.000	89,6	69,1
Ordninger med virksomhedsrettet støtte			
Sporskifteordningen	412	25,9	13,7
Voksenlæringeordningen	11.500	-	182
Jobrotationsordningen	1.300	-	119

Anm.: *I tallet indgår både ordinær uddannelse og øvrige vejledning og opkvalificering, siden 2019 kan udgiftstal ikke adskilles. Puljebevillinger og –forbrug alene omfatter det direkte statslige tilskud. Udgifterne er oplyst i 2021 pris- og lønniveau.

Kilde: Beskæftigelsesministeriet.

3. Udfordringer ved eksisterende opkvalificerings- og sporskiftetilbud

Dette afsnit vil gennemgå udfordringerne ved eksisterende opkvalificerings- og sporskiftetilbud. Flere analyser viser, at uddannelse generelt er forbundet med, at den enkelte borger er mindre på offentlig forsørgelse, får en bedre sundhed og lever længere. Uddannelse kan derfor i flere tilfælde siges at være en langsigtet investering, som øger velstanden for både den enkelte og for samfundet som helhed (FM, 2020; EVA, 2019; Rockwoolfonden, 2018; VIVE, 2013).

Der er dermed gode grunde til løbende at overveje, om vejene til efter- og videreuddannelse kan forbedres med henblik på, at alle oplever en reel mulighed for om-, efter- og videreuddannelse. I dette kapitel afdækkes udfordringerne ved de eksisterende muligheder for sporskifte og opkvalificering. Da ledige og beskæftigede står i to forskellige situationer, når det kommer til opkvalificering, adresseres udfordringer til disse målgrupper hver for sig.

3.1. Beskæftigedes udfordringer ved sporskifte og opkvalificering

Som det fremgår af kapitel 2, eksisterer der en lang række tilbud og støtteordninger, som muliggør og understøtter forskellige former for opkvalificering, der på forskellig vis kan bidrage til et egentligt sporskifte. Der findes ikke analyser, der fokuserer på sporskifte for beskæftigede men flere analyser indikerer, at der kan være flere forskellige barrierer for opkvalificering generelt både for så vidt angår almen, erhvervsrettet og videregående VEU, og nogle af disse barrierer kan også gøre sig gældende, når det kommer til sporskifte. Nedenfor er derfor oplistet nogle af de hovedudfordringer ved uddannelsesindsatsen for beskæftigede, der er blevet identificeret inden for de seneste år.

Manglende personlig motivation

Det kan generelt være et problem at motivere og fastholde motivation for voksen-videre- og efteruddannelse, og der findes generelt ikke særlig meget viden om, hvilke mekanismer der er på spil, når det kommer til beslutningen om at efter- og videreuddanne sig eller ikke at gøre det (Epinion og Discus, 2018; DEA: 2019a, Plougmann-Copenhagen, 2017).

Dog peger analyser på, at medarbejdere, der ikke ser noget behov for efteruddannelse og ikke er interesseret i at tage efteruddannelse i arbejdstiden eller fritiden typisk er personer med uddannelse på grundskoleniveau. Der er endvidere en overrepræsentation af mænd og personer over 50 år.

Studier peger på, at det kan skyldes negative uddannelseserfaringer, der fx kan vise sig som tvivl på egne evner til at gennemføre og som ofte går tilbage til grundskolen. Ligeledes kan manglende basale færdigheder (læse, skrive, regne, it) være en barriere for at gå i gang med en erhvervsrettet uddannelse. Endelig kan en stærk faglig identitet betyde, at det kan være svært for den enkelte at se behovet nu og her, ligesom det kan opfattes som et nederlag, hvis efteruddannelse rykker ved den

identitet. Samtidig peger analyser på, at transporttiden har en vis indflydelse på tilbøjeligheden til at deltage i VEU og endelig peger analyser på, at mange har et indre uddannelsesloft og uddannelse efter en faguddannelse er unødvendig ud fra opfattelsen, at erfaringen øges gennem praksis og videndeling med kollegaer, ikke gennem uddannelse (DEA, 2019b; Epinion og Discus, 2018; DEA, 2019a; Epinion, 2017; Rambøll, 2019).

Medarbejdere i farezonen for at miste deres job som følge af teknologisk udvikling og globalisering er statistisk set mindre tilbøjelige til at deltage i videregående efteruddannelse end personer med lavere risiko for at miste deres job. Det er primært gældende for ældre og/eller ufaglærte medarbejdere. Dette sker selv om efteruddannelsen mindsker konsekvenserne af 'arbejdsmarkedsstød' for medarbejdere rent beskæftigelsesmæssigt. Samtidig udgør deltagere 55+ år en meget lille andel på de offentlige efteruddannelser, selv om denne gruppe kan have mange år tilbage på arbejdsmarkedet. Analyser viser, at deltagelse i videregående efteruddannelse blandt ældre (60-64 år) bidrager til at fastholde de ældre længere på arbejdsmarkedet (DEA, 2019, 2; Deloitte og Kraka, 2019, 29).

Manglende overblik over tilbud og muligheder

Flere analyser peger på, at manglende kendskab til og overblik over mulighederne for at deltage i opkvalificering og sporskifte er en barriere i sig selv. En analyse viser, at ca. 1/3 af de adspurgte virksomhederne finder det vanskeligt at danne sig et overblik over hvilke uddannelser der er relevante for virksomhedens medarbejdere, og peger på dette som en barriere for deres brug af AMU. (DEA, 2019b; DEA, 2019a, EVA 2019).

Der er en bred vifte af forskellige muligheder for videregående efter- og videreuddannelse (VVEU). For borgere og virksomheder kan det opleves som uoverskueligt at navigere i, hvornår det ene eller det andet tilbud er relevant ift. et evt. ønske om sporskifte. VVEU-udbuddet har af forskellige grunde organisatorisk en anden position i forhold til de ordinære uddannelser på de videregående uddannelsesinstitutioner. Fx. viser undersøgelser, at de videregående uddannelsesinstitutioner (særligt universiteterne) prioriterer opdatering af udbuddet af VVEU i mindre grad ift. udbuddet af ordinære uddannelser. Der kan desuden være potentiale i at styrke vejledningen om VVEU-mulighederne, herunder om mulighed for realkompetencevurderinger (RKV) (Oxford Research, 2020; Teknologisk Institut og Højbjerg Brauer Schultz, 2019; Rambøll, 2019; UFM, 2020).

Hertil kommer, at virksomheder og borgere ofte ikke har tiden til eller finder det svært at danne sig et overblik over, hvad der kan søges støtte til og det kan være en udfordring at afsætte de administrative ressourcer, det kræver at sætte sig ind i mulighederne for VEU (DEA, 2019b; Oxford Research, 2020).

Manglende kultur for efteruddannelse på arbejdspladsen

Der er stor forskel på, hvilke brancher og arbejdspladser, der anvender opkvalificering og efteruddannelse. Det er typisk medarbejderen, der tager initiativ til efteruddannelse – og en hæmsko for at tage initiativ til efteruddannelse kan være frygten for, at kollegerne ser skævt til en, fordi de skal løbe stærkere, mens man er afsted på uddannelse. Hvis arbejdspladsen ikke har en kultur for efter- og videreuddannelse,

kan det være svært for den enkelte at tage skridtet – både af hensyn til kollegaer men også i forhold til at få det prioriteret i en travl hverdag (Plougmann-Copenhagen A/S, 2017; DEA, 2019b; DEA, 2019a).

Der er dog forskelle mellem faggrupper og brancher. Blandt faglærte er arbejdsgiveren relativt mere tilbøjelig til at tage initiativ til efteruddannelse. Motivationen for arbejdsgiveren er oftest, at medarbejderen blive bedre til det nuværende job, mens medarbejderen kan have incitament til at få mere generelle nye kompetencer, som kan muliggøre et egentligt sporskifte (Teknologisk Institut og Højbjerg Brauer Schultz, 2019, s. 30; DEA, 2019, 12).

Virksomhedens økonomi

For virksomhederne er omkostningerne ved en produktionsnedgang som følge af fraværende medarbejdere, ofte større end udgiften til selve uddannelsesaktiviteten. Dette problem er særligt udtalt for små- og mellemstore virksomheder. Disse omkostninger er dermed en større barriere for medarbejderes mulighed for at opnå nye kompetencer gennem efteruddannelse end selve prisen, der skal betales for at deltage i kurserne (Oxford Research, 2020, 50).

Endvidere har de små- og mellemstore virksomheder vanskeligere ved at afsætte ressourcer til at sætte sig ind i – og herefter administrere de mange forskellige støtteordningerne. Når der eksisterer mange forskellige støtteordninger, er det et udtryk for et ønske om at lave målrettede ordninger, så pengene anvendes, hvor de gør mest gavn. Det hensyn står ofte i modsætning til målsætningen om at gøre systemet let at navigere i for borgere, virksomheder og jobcenter-medarbejdere.

Det bør dog nævnes, at en analyse af virksomhedernes brug af AMU viste, at kun 4 pct. af virksomheder, der fravælger AMU, angiver prisen som årsag (EVA, 2019).

Deltagerens økonomi og tid

Deltagerens egen økonomi spiller også en rolle for incitamentet til at deltage i efter- og videreuddannelse – og formodentlig særligt for et sporskifte, der ikke relaterer sig til den nuværende jobfunktion/ansættelse. Analyser viser, at økonomien særligt har betydning, hvis arbejdsgiveren ikke vil tillade, at VEU gennemføres i arbejdstiden, og det derfor bliver op til den enkelte at finde tid og økonomi til det uden for arbejdstiden eller gå fra beskæftigelse til eksempelvis SU, elevløn eller alene til at modtage VEU-godtgørelse, der svarer til dagpengesatsen frem for løn under uddannelse.

Andre grupper føler sig ikke motiverede til at deltage i VEU, hvis de har en opfattelse af, at lønnen er lav eller hvis de oplever en indkomstnedgang i forbindelse med deltagelse i VEU. Barrierer kan også handle om tab af (fri)tid, da aktiviteten skal gennemføres uden for arbejdstiden, eller at medarbejderen føler sig presset ift. at løfte den samme arbejdsbyrde på færre arbejdstimer (Epinion, 2017; Plougmann-Copenhagen A/S, 2017; DEA, 2019b; DEA, 2019a; Epinion og Discus, 2018)

Deltagelse i videregående efteruddannelse medfører typisk et øget tidspres for medarbejderen. For nogle kommer både deltagelse i undervisningen og forberedelse til

undervisningen oven i deres normale arbejdstid. Andre medarbejdere får fri fra arbejde under selve undervisningen, men må forberede sig uden for normal arbejdstid. Selv de medarbejdere, der har fri til både undervisning og forberedelse kan opleve et øget tidspres, da deres arbejdsopgaver ikke nødvendigvis bliver løst, når de er væk fra deres arbejde. Opgaverne udskydes blot, til de er tilbage på arbejde. (Oxford Research, 2020, 50).

3.2. Lediges udfordringer med sporskifte og opkvalificering

Der eksisterer en række ordninger og puljer, der skal understøtte sporskifte for de lediges vej tilbage på arbejdsmarkedet. Ønsket om at målrette og styrke uddannelsesindsatsen var en af hjørnestenene bag beskæftigelsesreformen fra 2014, hvor en række nye ordninger blev etableret og andre blev målrettet og søgt styrket. Siden har en lang række initiativer – fra de politiske partier såvel som i regi af trepartsforhandlinger – søgt at fremme opkvalificeringen af ledige. De ledige bremses heller ikke – som de beskæftigede – af mangel på tid eller en arbejdsplads, der ikke støtter op om opkvalificering. Til trods for dette udgangspunkt er der stadig udfordringer ved at få ledige opkvalificeret.

Nedenfor skitseres nogle af de i de seneste år identificerede hovedudfordringer ved uddannelsesindsatsen på beskæftigelsesområdet.

Kompleksitet og manglende kendskab

En nylig analyse og regelgennemgang har vist, at reglerne om uddannelse på beskæftigelsesområdet er komplekse og kendetegnet ved mange ordninger, særregler, puljer, administrationsgange og midlertidige forsøgsordninger (Pluss, BDO og LG Insight, 2019; STAR 2018).

Der findes således fx en række forskellige ordninger med mulighed for opkvalificering og omskoling med afsæt i varierende uddannelsesstilbud og målgruppeafgrænsning. Oplevelsen blandt jobcentrene er, at området er kompliceret og bureaukratisk, da de mange ordninger er målrettet specifikke målgrupper. Lediges kendskab til de fleste muligheder for uddannelse er stort set ikke-eksisterende (Pluss, BDO og LG Insight, 2019; Epinion og Discus, 2018).

Endvidere har jobcentermedarbejdere tidligere peget på, at der er regler og ordninger på Beskæftigelsesministeriets område, som spiller dårligt sammen med flere af reglerne i uddannelsessystemet (dvs. på Børne og Undervisningsministeriet og Uddannelse- og Forskningsministeriets områder) (Pluss, BDO og LG Insight, 2019). Disse samspilsudfordringer kan dog med fordel belyses mere nøje.

Opsummerende kan oplevelsen af kompleksitet i praksis betyde, at uddannelse kan blive svært at tage op i samtalen mellem jobcentermedarbejderen og den enkelte ledige, ligesom at den enkelte ledige kan have svært ved selv at bringe uddannelse på banen. Kompleksiteten og manglende kendskab kan dermed potentielt føre til en mindre anvendelse af uddannelse til de rette ledige, til trods for at der eksisterer en lang række muligheder.

Mangel på motivation udfordrer deltagelse og fastholdelse i uddannelse

En nylig analyse har vist, at *interessen* for uddannelse blandt ledige dagpengemodtagere generelt er stor, når de bliver spurgt ind til dette, og at det også gælder de grupper af dagpengemodtagere, som har mindre uddannelse (Epinion og Discus, 2018). Dog er interessen for uddannelse ikke ens for alle typer kursusforløb, da interessen er større for korte kursusforløb, end den er for de længerevarende uddannelsesforløb. Herunder er det centralt, at ledige skal være motiverede for uddannelse. Det skal dog bemærkes, at angivet interesse ikke nødvendigvis er ensbetydende med påbegyndelse af uddannelse.

Der er ikke entydig viden om lediges *motivation* (og interesse) for uddannelse. Det skyldes at motivationen for uddannelse er forskellige fra person til person. Det kan skyldes, at interessen for uddannelse påvirkes af individuelle forhold som fx økonomi, socialt pres, tidligere skoleerfaringer og livssituation.

Den ovenfor nævnte analyse har dog vist, at en stor del af de ledige ser uddannelse som nødvendigt for at få et job og være sikker på at have et job i fremtiden (såkaldt nødvendighedsmotivation). For andre grupper af ledige er det særligt forventninger om, at kunne *klare sig godt* på uddannelsen (såkaldt mestringsmotivation), der har betydning for valg af uddannelse, mens det for andre igen er *opfordring* fra kolleger, familie og venner, der påvirker deres motivation for at påbegynde uddannelse (såkaldt relationsmotivation)

Flere jobcentre har peget på, at de ledige kan være svære at motivere for uddannelse, særligt i forhold til læse-, skrive- og regnekurser og længerevarende uddannelse såsom hele erhvervsuddannelser. Der kan således fortsat være uforløste potentialer i forhold til at arbejde (endnu) mere målrettet med den enkelte lediges motivation og interesse for uddannelse.

4. Mulige veje til at styrke muligheder for sporskifte

Dette kapitel har til formål at skitsere mulige overordnede veje til at styrke indsatsen i forhold til de udfordringer, der bliver præsenteret i rapporten, samt give en vurdering af fordele og ulemper ved forslaget fra Ekspertgruppen for voksen-, efter- og videreuddannelses om at etablere en personlig uddannelseskonto.

De foregående kapitler har vist, at der for både beskæftigede og ledige eksisterer mange muligheder for opkvalificering og sporskifte. På det *almene niveau* er det offentlige VEU-system målrettet et løft af de basale kompetencer i den danske befolkning, hvilket ses som en forudsætning for at indgå i samfundet og afgørende for at kunne deltage i øvrige typer af uddannelse i øvrigt.

Oven på disse tilbud ligger en række *erhvervsrettede tilbud*, hvor man gennem jobrettede kurser og uddannelsesforløb søger at gøre det let for arbejdsgiverne løbende at opdatere egne medarbejders kompetencer og generelt sikre veluddannet og kompetent arbejdskraft. Endelig er der efter- og videreuddannelse på det *videregående niveau*, som består af en række fleksible uddannelses tilbud målrettet de borgere, der allerede har en uddannelse, men som har behov for at løbende at bygge videre på deres kompetencer.

For at understøtte den løbende opkvalificering af arbejdsstyrken findes en række økonomiske støttemuligheder for både arbejdsgivere og arbejdstagere eller ledige. Der er mulighed for som *arbejdsgiver* at få refusion for at have elever ansat eller sende medarbejdere på skolebænken. Desuden er der mulighed for at modtage ydelser, mens man er under uddannelse både som *arbejdstager* og som *ledig*.

Beskæftigelsessystemets relation til VEU-systemet består, som omtalt, i, at ledige som en del af den aktive indsats kan deltage i *visse dele* af den udbudte efter- og videreuddannelse, mens de modtager en ydelse, som fx dagpenge.

I forbindelse med Trepartsaftalen om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse er taget flere tiltag med henblik på at gøre det lettere at deltage i formel opkvalificering. Udbetaling af VEU-godtgørelse er automatiseret og det omfattende katalog af AMU-kurser er blevet gennemgået med henblik på at nedlægge, afkorte eller sammenlægge kurser, der hvor det giver mening. Der er løbende blevet arbejdet med at forbedre information og vejledning om mulighederne i VEU-systemet gennem oplysningskampagner, digitale platforme og uafhængig vejledningsindsats rettet mod både arbejdsgivere, ledige og medarbejdere mv., ligesom der er lavet en national platform, der samler overblik over alle typer af offentlige VEU-tilbud.

Selvom der er skabt et godt fundament for sporskifte og opkvalificering, kan man dog overordnet opsummere udfordringerne ved systemet således:

- 1) Der er et tværgående problem i forhold til *manglende motivation for og tilskyndelse til opkvalificering* og sporskifte – særligt hos grupper med kort eller ingen forudgående uddannelse. Det skaber en udfordring med at rekruttere og fastholde deltagere i uddannelse og opkvalificering, som skal være fundamentet for et sporskifte.

- 2) Det er en udfordring på tværs af både målgrupper og ressortområder, at *sporskiftemulighederne er mangeartede og dermed kan opleves komplekse af sagsbehandlere, virksomheder og borgere.*
- 3) Det er endvidere en udfordring for de beskæftigede, at der kan være *økonomiske barrierer* for både deltagere og arbejdsgivere ved at gennemføre uddannelse med henblik på opkvalificering og sporskifte.
- 4) Endelig er der en udfordring i forhold til en *manglende kultur for efteruddannelse* på nogle arbejdspladser, som også har betydning for hvorvidt medarbejderne foretager et sporskifte enten i forhold til jobfastholdelse eller i forhold til at skifte stilling.

4.1. Videre veje for bedre muligheder for opkvalificering og sporskifte

For at kunne imødegå disse overordnede udfordringer i systemet vurderes det, at der kan arbejdes videre af følgende veje:

Vej til at øge og fastholde motivation for sporskifte

Der kan være et potentiale for at øge motivationen for at deltage i uddannelsesaktiviteter ved at:

- (1) Gøre det mere fleksibelt for både ledige og beskæftigede at lave et fagligt sporskifte, så opkvalificering bedre kan kombineres med/tages ved siden af et arbejde/aktivering.
- (2) Undersøge og afprøve forskellige adfærdsregulerende tiltag til at øge motivationen.

Vej til at reducere kompleksitet

Dele af systemets kompleksitet udspringer af, at der er rigtig mange muligheder, og der er tilsvarende mange målgrupper i spil. Dermed vil tiltag, der er målrettet at reducere oplevelsen af kompleksitet, skulle tage højde for hensynet til, at midler anvendes dér, hvor de gør størst gavn. Der kan peges på to overordnede veje:

- (1) Forenkle og harmonisere ordninger for ledige samt vurdere behovet for at forenkle administrative procedurer og proceskrav, som smidiggør vejen til et fagligt sporskifte. I den forbindelse bør der også være fokus på samspillet med private finansieringsmuligheder i bl.a. kompetencefonde m.v.
- (2) Arbejde med hvordan borgeren møder og hjælpes gennem uddannelsessystemet. Det kan handle om at skabe bedre overblik over gældende regler og muligheder for efter- og videreuddannelse og ved målrettet information og vejledning, hjælp til uddannelsesplanlægning og støttemuligheder.

Vej til at øge de økonomiske incitamenter

Mens der er flere muligheder for at få finansieret efteruddannelse, der tages som en del af sit nuværende ansættelsesforhold/job, kan det være en større udfordring at finde finansiering (og tid) til opkvalificering, der giver et reelt fagligt sporskifte. Det kan være omskoling til et helt andet jobområde eller at videreuddanne sig med en

ny uddannelse. Det vil som oftest være selvvalgt uddannelse, der tages i fritiden eller på fuld tid med SU/elevløn. Der kan peges på følgende veje til at øge de økonomiske incitamenter:

- (1) Forbedre eller justere i de økonomiske vilkår for sporskifte for ledige og beskæftigede, både i relation til understøttelse/lønkomensation og deltagerbetaling.
- (2) Afsøge om de økonomiske incitamenter, der allerede eksisterer, men som særligt de små- og mellemstore virksomheder ikke nødvendigvis kender til eller kan overskue at administrere, kunne forenkles eller understøttes på anden vis, fx gennem øget vejledning.

Vejle til at ændre kulturen for efteruddannelse

Kulturen på arbejdspladserne ligger uden for den statslige regulering. Derfor vil en ændring af denne kræve involvering af aktørerne på arbejdsmarkedet. Det kunne eksempelvis være gennem trepart, overenskomster og aftaler og arbejdsgange på de konkrete arbejdspladser, at man valgte at arbejde videre med en forbedring af kultur og systematik for efteruddannelse.

4.2. Vurdering af forslag om personlig uddannelseskonto

I 2017 anbefalede *Ekspertgruppen for voksen-, efter- og videreuddannelse* som en del af sin rapport, 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. Medarbejderen får herigennem mulighed for og ret til opkvalificering via efteruddannelse. Ekspertgruppen lagde op til, at medarbejderen skulle have mulighed for at anvende midlerne på sin uddannelseskonto uden arbejdsgivers godkendelse, men at uddannelse i arbejdstiden vil forudsætte aftale med arbejdsgiveren.

Ekspertgruppens forslag om uddannelseskonto skal ses i relation til, at der på store dele af det overenskomstdækkede arbejdsmarked er oprettet kompetencefonde, der finansieres og reguleres i overenskomstsystelet og som medfinansierer medarbejderes deltagelse i efteruddannelse - oftest i relation til deres nuværende jobfunktion/branche. I modsætning hertil skal forslaget om en personlig uddannelseskonto være en ordning for alle på arbejdsmarkedet og deltagelse i (efter)uddannelse være uafhængig af det aktuelle ansættelsesforhold. På samme måde som indbetalte pensionsmidler vil pengene på den personlige uddannelseskonto kunne opspares/tages med og fremgå af ens lønseddel. Hermed sigtes der mod, at det er medarbejderen, som i højere grad skal tage ansvar for sin løbende efter- og videreuddannelse.

Ekspertgruppen anbefalede, at indførelsen af en uddannelseskonto baserede sig på aftaler mellem staten og arbejdsmarkedets parter (frem for en lovbunden model), og at ordningen finansieredes af arbejdsmarkedets parter i forbindelse med en revision af de eksisterende parts-/overenskomstfinansierede uddannelsesordninger (AUB, kompetencefonde). I den henseende kan etableringen af arbejdsmarkedspensionerne ses som inspiration for forslaget.

Nedenfor gennemgås fordele og ulemper ved ekspertgruppens forslag.

Fordele ved etablering af en personlig uddannelseskonto

Simpel og forståelig ordning, der gør videreuddannelse til et medarbejdergode

En personlig uddannelseskonto vil være en let forståelig måde at synliggøre en mulighed og ret til efteruddannelse. Samtidig vil en månedlig indbetaling til en uddannelseskonto formentlig medvirke til, at efteruddannelse ses som et medarbejdergode.

Tydeliggør den ansattes ansvar for videreuddannelse

Uddannelseskontoen vil tydeliggøre, at det er medarbejderen, der er ansvarlig for at vedligeholde og udvikle sine kompetencer gennem videre- og efteruddannelse. Det er en fordel, da der i dag kan være tvivl om, det primært er medarbejderen eller arbejdsgiverens ansvar at tage initiativ til efter- og videreuddannelse.

Personligt ansvar kan øge motivationen

En personlig opsparing, synliggørelse af denne på sin lønseddel samt adgangen til selvvalgt uddannelse på eget initiativ må forventes at påvirke den enkelte borgers motivation og ansvar for løbende kompetenceudvikling – ved at adressere en antagelse om, at økonomi er en barriere for deltagelse. Når den enkelte ansatte gøres ansvarlig for sin udvikling og får mulighed for at vælge uddannelsen selv, samt at uddannelse italesættes som et medarbejdergode kan det medvirke til, at den enkeltes motivation for uddannelse øges.

Medvirke til øget dialog om efteruddannelse med kolleger

Idet kontoen er personlig og opsparingen foregår automatisk, kan det øge lysten til at drøfte efteruddannelse med sine kolleger, idet man ikke 'konkurrerer' om de samme efteruddannelsesmidler – eller opnår ret til kurser som del af en lønforhandling.

Styrker muligheden for at vælge uddannelse der understøtter brancheskift og fagligt sporskifte

Idet det er muligt at få støtte til at tage uddannelse uafhængig af den aktuelle ansættelse/jobfunktion, så vil det understøtte muligheden for at tage uddannelse med henblik på job- og brancheskift. Det kan være medvirkende til at sikre en mere langsigtet mobilitet og øget incitament for omskoling.

Overenskomstbaseret model frem for lovbundet

En model baseret på aftaler med arbejdsmarkedet parter vil betyde at arbejdsmarkedets parter er med til at udvikle den konkrete model, hvormed opbakningen fra arbejdsmarkedets parter vurderes at være større end ved en lovbaseret model.

Ulemper ved etablering af en personlig uddannelseskonto

Betydning for svagere grupper

Forslaget baserer sig på en model aftalt med arbejdsmarkedet parter, hvilket gør det uklart, hvordan ledige og medarbejdere med løsere tilknytning til arbejdsmarkedet (som oftest har et stort behov for efteruddannelse) stilles.

Ikke-måltrettet brug af uddannelse

Motivationen til at videreuddanne sig hænger generelt positivt sammen med tidligere positive erfaringer i uddannelsessystemet. Det er derfor eksempelvis vanskeligere at få ufaglærte til at videreuddanne sig end personer med en videregående uddannelse. En personlig uddannelseskonto indebærer derfor en risiko for, at retten i overvældende grad vil blive benyttet af personer, som allerede har en relevant og kvalificerende uddannelse. Det svækker den reelle opkvalificeringseffekt af uddannelsesforløbene.

Uddannelsesmidlerne anvendes mindre effektivt og uden øje for arbejdsmarkedets behov

OECD (2019) peger på, at uddannelsesmidler i en sådan ordning vil blive anvendt mindre effektivt, fordi valget af uddannelse i højere grad beror på den enkelte medarbejders egen vurdering og ikke på en dialog med arbejdsgiveren. Derudover vil en rettighedsbaseret model - hvor medarbejdere kan tage initiativ til uddannelsen uden om arbejdsgiveren – potentielt mindske arbejdsgiverens incitament til i øvrigt at investere i fokuseret kompetenceudvikling til medarbejdere med størst behov/områder med størst behov for udvikling af nye kompetencer.

Ansvarsforflyttelse over på den enkelte medarbejder fra arbejdsgiveren

OECD (2019) peger bl.a. i en kortlægning af erfaringer med lignende initiativer på, at arbejdsgivere risikerer at investere mindre i deres ansatte, fordi ansvaret for uddannelse nu ikke længere er deres.

Uklart om ordningen vil løse motivationsudfordringer, der ikke knytter sig til økonomi

Overordnet set bygger ideen om en personlig uddannelseskonto på en antagelse om, at den primære barriere for efteruddannelse er økonomisk. Der er dog flere undersøgelser der peger på, at der er en lang række andre faktorer, der påvirker motivationen for efter- og videreuddannelse – herunder fx en stærk faglig identitet knyttet til sin oprindelige uddannelse eller tidligere negative oplevelser med uddannelsessystemet.

Arbejdsgivernes ledelsesrum

Arbejdsgiverne bevarer retten til at lede og fordele arbejdet som hidtil, men forslaget lægger op til, at medarbejdere har mulighed for at få støtte til at opkvalificere sig uden for arbejdstiden uden accept fra arbejdsgiveren. Det vil betyde, såfremt arbejdsgiveren ikke bruger yderligere midler på opkvalificering, at arbejdsgiveren ikke har samme mulighed for at bestemme, hvilken opkvalificering, som medarbejderen tager for sine optjente midler.

Arbejdsudbud

Ordningen baserer sig på et princip om, at den enkelte har ret til uddannelse i en periode. Den enkelte vil derfor ikke stå til rådighed for arbejdsmarkedet i samme periode, og arbejdsudbuddet vil derfor svækkes midlertidigt.

Snitflader til andre ordninger

Der kan være samspilsproblemer i forhold til de overenskomstbaserede uddannelsesrettigheder og kompetencefonde, der har vundet større udbredelse over en årrække og er blevet en institutionaliseret del af overenskomstsyste­met på både det private og offentlige arbejdsmarked og giver hver medarbejder ret til årlig efter- og videreuddannelse.

5. Litteraturliste

DEA (2019). Fastholdelse af ældre på arbejdsmarkedet: Betydningen af VEU.

<https://dea.nu/i-farver/publikationer/fastholdelse-af-aeldre-pa-arbejdsmarkedet-betydningen-af-veu>

DEA (2019a). Imellem ansvar, identitet og fremtider – en undersøgelse af faglærtes motivation for efteruddannelse. <https://www.datocms-assets.com/22590/1589835801-motivationogefteruddannelse.pdf>

DEA (2019b). Videnskortlægning: Motivation og barrierer for deltagelse i efteruddannelser. <https://dea.nu/i-farver/publikationer/faglaertes-motivation-for-deltagelse-i-efteruddannelse/>

Deloitte og Kraka (2019). Small Great Nation: De højthængende frugter – er det de rigtige, der får efteruddannelse? https://sgnation.dk/download_file/view/338/330

Ekspertgruppen for voksen, efter- og videreuddannelse (2017). Nye kompetencer hele livet – fremtidens voksen-, efter- og videreuddannelse.

<https://www.uvm.dk/aktuelt/nyheder/uvm/2017/jun/170613-veu-ekspert-gruppe-vil-bygge-efteruddannelsessystem-om>

Epinion & Discus (2018). Borgeranalyse som inkluderer en undersøgelse blandt

8.000 dagpengemodtagere samt kvalitative interviews. <https://star.dk/media/10898/borgeranalyse-motivation-og-oplevede-barrierer-for-uddannelse-blandt-dagpengemodtagere-discus-og-epinion-2018.pdf>

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

<https://www.uvm.dk/publikationer/uddannelser-for-voksne/2017-analyse-af-individer-og-virksomheders-brug-af-voksen-og-efteruddannelse>

Epinion og Discus (2018). Borgeranalyse - Motivation og oplevede barrierer for uddannelse blandt dagpengemodtagere.

<https://star.dk/media/10898/borgeranalyse-motivation-og-oplevede-barrierer-for-uddannelse-blandt-dagpengemodtagere-discus-og-epinion-2018.pdf>

EVA (2019). Mindsker uddannelse sandsynligheden for at modtage offentlig forsørgelse.

https://www.eva.dk/sites/eva/files/2019-06/Mindsker%20uddannelse%20sandsynligheden%20for%20at%20modtage%20offentlig%20fors%C3%B8rgelse_01.pdf

EVA (2019). Virksomhedernes brug og vurdering af AMU (2007, 2011, 2015 og

2019): <https://www.eva.dk/voksen-efteruddannelse/virksomheders-brug-vurderinger-amu-2019>

EVA (2015). Fra ufaglært til faglært. Hvad har betydning for ufaglærtes orientering

mod at blive faglærte? <https://www.ft.dk/samling/20141/almdel/BUU/bilag/80/1490789.pdf>

Finansministeriet (2020). Økonomisk analyse, behov for 2. generationsreformer. https://fm.dk/media/18260/behov-for-2-generationsreformer_oekonomisk-analyse.pdf

OECD (2019). *Individual Learning Accounts: Panacea or Pandora's Box?* OECD Publishing, Paris. <https://www.oecd.org/publications/individual-learning-schemes-203b21a8-en.htm>

Oxford Research (2020). Barrierer for brug af videregående VEU. <https://ufm.dk/uddannelse/videregaende-uddannelse/efter-og-videreuddannelse/analyser-af-veu-området/barrierer-for-deltagelse-i-vveu-1>

Plougmann-Copenhagen A/S (2017). Analyse af motivation og barrierer for lønmodtagernes deltagelse i VEU. <https://fho.dk/wp-content/uploads/lo/2017/08/samlet-fil-analyse-af-motivation-og-barrierer-for-loenmodtagernes-delta...pdf>

Pluss, BDO og LF Insight (2019). Jobcenteranalysen – En analyse af drivere og barrierer for brug af uddannelsesordningerne. <https://star.dk/media/10901/jobcenteranalyse-en-analyse-af-drivere-og-barrierer-for-brug-af-uddannelsesordningerne-pluss-bdo-og-lg-insight-2019.pdf>

Rambøll (2019). National vidensopsamling – del 1). <https://www.uvm.dk/-/media/filer/uvm/udd/voksne/pdf19/190426-almen-veu-delopgave-1-hovedrapport.pdf>

Rambøll (2019). Barrierer for udbud af videregående VEU. <https://ufm.dk/publikationer/2019/analyse-af-barrierer-for-udbud-af-videregaende-veu>

Rockwoolfonden (2018). Afkast af uddannelse Det samfundsmæssige og individuelle rationale. <https://www.rockwoolfonden.dk/app/uploads/2018/01/Afkast-af-uddannelse-Det-samfundsmæssige-og-individuelle-rationale.pdf>

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, STAR (2018). Notat – Regelgennemgang om uddannelsesindsatser for dagpengemodtagere. <https://star.dk/media/10902/regelgennemgang-om-uddannelsesindsatser-for-dagpengemodtagere-star-2018-002.pdf>

Teknologisk Institut og Højbjerg Brauer Schultz (2019). Sammenhængen mellem eksisterende VVEU og arbejdsmarkedets efterspørgsel. <https://ufm.dk/uddannelse/videregaende-uddannelse/efter-og-videreuddannelse/analyser-af-veu-området/sammenhaengen-mellem-vveu-uddannelserne-og-arbejdsmarkedets-eftersporgsel-1>

UFM (2020). Samlet redegørelse og anbefalinger fra RKV-arbejdsgruppen. <https://viden-om-realkompetence.via.dk/-/media/projektsites/vor/dokumenter/livslang-laering-1/viden-om-realkompetence-samlet-redegoerelse-og-anbefalinger-fra-rkv-arbejdsgruppen.pdf>

VIVE (2013). Mere uddannelse, mere i løn? <https://www.vive.dk/media/pure/4920/275468>

VIVE (2018). Den regionale uddannelsespulje – Udbredelse, udvikling og effekter. <https://star.dk/media/10899/den-regionale-uddannelsespulje-udbredelse-udvikling-og-effekter-vive-2018.pdf>