

Hovedresultater af undersøgelse blandt arbejdstagere og arbejdsgivere om brug af voksen- og efteruddannelse

Voksen- og efteruddannelse (VEU) udgør en central byggesten i fundamentet for et agilt arbejdsmarked i stadig forandring. Igennem VEU-systemet sikres livslang læring og udvikling af kompetencer for arbejdsstyrken, hvilket gør, at arbejdstager igennem hele livet kan gøre sig relevant og matche arbejdsmarkedets efterspørgsel.

Det er dermed også centralt at skabe viden om, hvordan voksen- og efteruddannelsesindsatsen bedst muligt indrettes for at matche arbejdsmarkedets efterspørgsel efter kompetencer, men også afdække hvad der motiverer arbejdstagere til efteruddannelse.

Epinion har i december 2021 gennemført en omfattende spørgeskemaundersøgelse for Dansk Arbejdsgiverforening blandt mere end 2.100 arbejdstagere og 666 arbejdsgivere i Danmark omkring deres brug af VEU-systemet, samt efterspørgsel og motivationsfaktorer i den forbindelse.

Arbejdstagere dækker over både ufaglærte, faglærte og personer med videregående uddannelser indenfor arbejdsstyrken i Danmark. Undersøgelsen er en gentagelse af en spørgeskemaundersøgelse foretaget af Epinion for Undervisningsministeriet i 2016 og inkluderer således også udvikling over tid.

Arbejdsgiverne anvender VEU-systemet flittigt, og kun få tilbyder ikke kurser eller oplæring

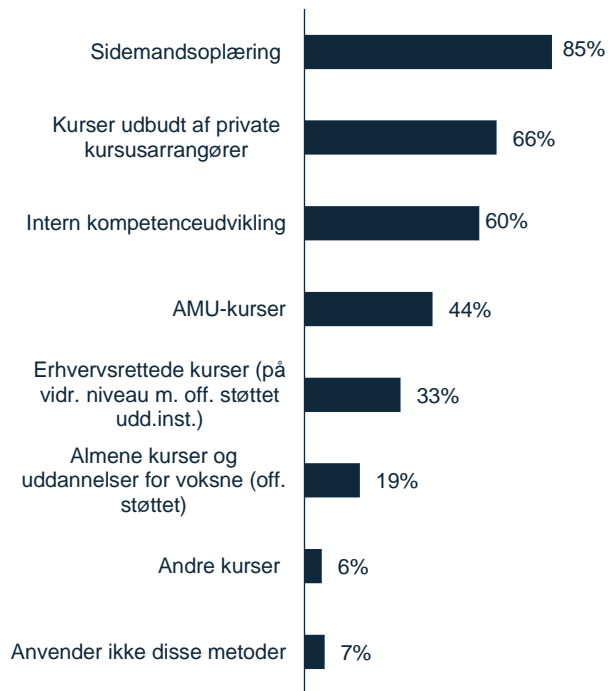
Arbejdsgiverne anvender både interne metoder og eksterne leverandører til kompetenceudvikling af medarbejderne

På tværs af arbejdsgivere er det kun 7%, der ikke anvender nogen form for kompetenceudvikling. Brugen af kompetenceudvikling er på niveau med 2016, hvor andelen var 9%.

Arbejdsgiverne benytter forskellige metoder til udvikling af medarbejdernes kompetencer. Særligt er sidemandsoplæring (85%) og intern kompetenceudvikling (60%) ofte anvendt. Dette var ligeledes tilfældet i 2016*. Brugen af disse metoder er dog steget markant med 17 og 15 procentpoint for hhv. sidemandsoplæring og intern kompetenceudvikling.

Samtidig ses en markant stigning i andelen af arbejdsgivere, der anvender VEU-aktiviteter udbudt af eksterne leverandører fra 62% i 2016 til 79% i 2021. Andelen af arbejdsgivere, der anvender AMU er ligeledes steget (fra 25% i 2016 til 44% i 2021). Blandt personer med en videregående uddannelse er kurser udbudt af private kursusarrangører hyppigst anvendt, mens AMU-kurser oftest anvendes blandt ufaglærte og faglærte faggrupper.

? **Arbejdsgiver:** Hvilke af følgende metoder anvender I i forbindelse med kompetenceudvikling?
n = 666



Knap hver tredje arbejdstager har deltaget i VEU-aktiviteter fra eksterne leverandører indenfor det sidste år

Mens arbejdsgiverne tilbyder flere forskellige metoder i forbindelse med kompetenceudvikling end tidligere, er det forsat godt halvdelen af arbejdstagerne (48%), som angiver at have deltaget i kompetenceudviklende aktiviteter i løbet af det indeværende år. Dette er på niveau med 2016, hvor andelen var 51%.

29% af arbejdstagerne angiver at have deltaget i én eller flere VEU-aktiviteter i løbet af 2021 udbudt af eksterne leverandører. Hertil angiver 31% at de har deltaget i intern kompetenceudvikling eller sidemandsoplæring.

Coronapandemien er en potentiel forklaring på, hvorfor det større udbud af metoder til kompetenceudvikling fra arbejdsgivers side ikke afspejles i, at flere arbejdstagere videreuddannes. Arbejdstagerne forholder sig til deltagelse i løbet af 2021, hvor mange arbejdspladser har været lukket ned, nogle medarbejdere har været på lønkomensation og andre har arbejdet hjemmefra, hvilket potentielt kan have betydning for deltagelsen i kompetenceudvikling.

93%

af arbejdsgiverne tilbyder kompetenceudvikling til medarbejderne

Halvdelen af arbejdstagerne har deltaget i kompetenceudviklende aktiviteter det seneste år

Kun knap halvdelen af arbejdstagerne er motiverede for at deltage i efteruddannelse – selvom der opleves et stort udbytte af kompetenceudvikling

En stor del af arbejdstagerne kan ikke motiveres til (mere) efteruddannelse

Selvom størstedelen af arbejdstagerne viser interesse for (mere) efteruddannelse, er der en betydelig gruppe som angiver, at de ikke kan motiveres til at deltage i efteruddannelse i fremtiden.

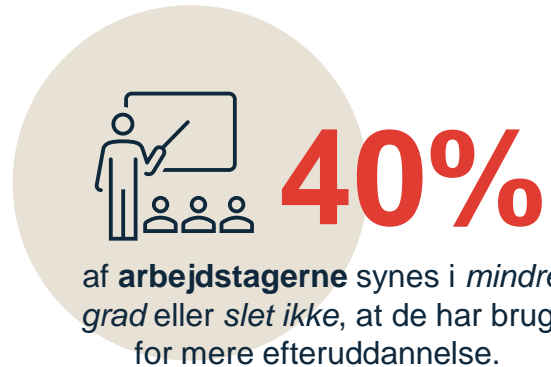
Hele 40% mener i *mindre grad* eller *slet ikke*, at de har brug for mere efteruddannelse. Billedet er det samme for faglærte og ufaglærte. Samtidig forventer 34% i *mindre grad* eller *slet ikke*, at de skal have mere uddannelse i fremtiden. Dette er på niveau med 2016.

Ser vi på arbejdstagernes motivation, så mener 25%, at der ikke vil være noget, der kan motivere dem til at tage mere efteruddannelse.



1 ud af 4

arbejdstagere mener ikke, at der er noget, der kan få dem til at tage (mere) efteruddannelse.



Den manglende motivation stemmer ikke overens med udbytteevalueringerne

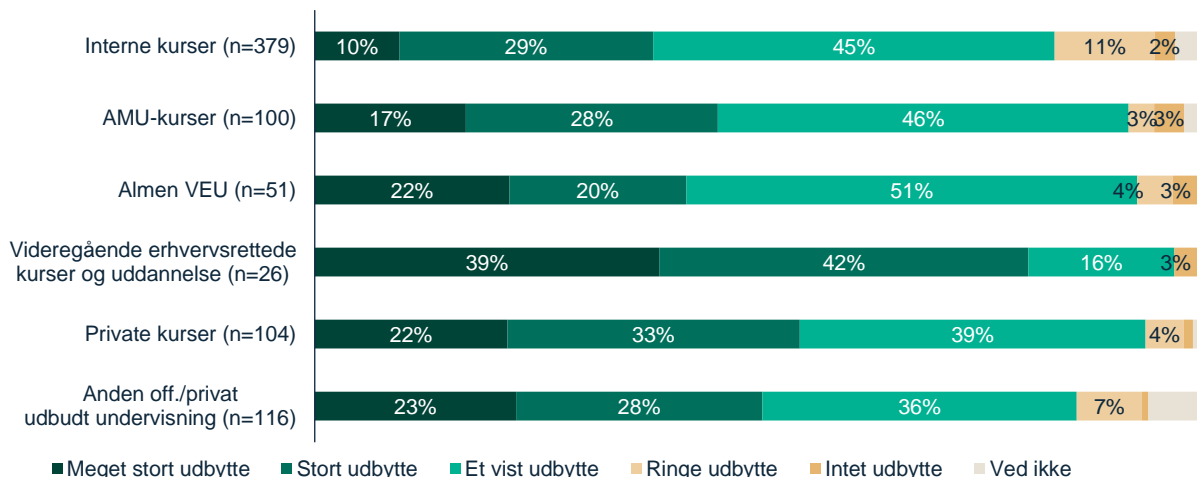
Andelen af arbejdstagere, som mener, at de ikke har brug for eller ikke kan motiveres til at tage (mere) efteruddannelse, er stor set i lyset af de ellers positive vurderinger af udbyttet af de forskellige kompetenceudviklingsaktiviteter.

På tværs af faggrupper bliver stort set alle kompetenceudviklingsaktiviteter vurderet udbytterige - både de interne kurser og VEU-aktiviteter udbudt af eksterne leverandører vurderes at have et stort eller vist udbytte.

Dykker vi ned i gruppen af arbejdstagere med ufaglært eller faglært baggrund, som har deltaget i et AMU-kursus, fremhæver 91%, at det har været udbytterigt (*meget stort, stort eller et vist udbytte*).

Både interne og eksterne kurser vurderes udbytterigt af de arbejdstagere, der har deltaget en eller flere kompetenceudviklende aktiviteter

? *Arbejdstager (ufaglærte og faglærte): Hvordan vurderer du samlet set udbyttet af at deltage i ...?*



Der efterspørges mere fleksibilitet i VEU-systemet fra både arbejdstagere og arbejdsgivere



40%

af **arbejdstagerne** angiver, at de i *høj* eller *meget høj grad* er interesseret i mere efteruddannelse i fritiden

Fleksibilitet kan motivere flere arbejdstagere til at tage (mere) efteruddannelse

Spørger man arbejdstagerne direkte ind til, hvad der vil få dem til at tage (mere) efteruddannelse (graf til højre), er det derimod bedre mulighed for at deltage i kurser i arbejdstiden, der er mest drivende.

75% af arbejdstagerne angiver, at der er én eller flere ting, der kan motivere dem til at deltage i (mere) efteruddannelse. De motiverende faktorer varierer fra person til person, men fælles gælder, at en øget fleksibilitet i forhold til tid, sted og indhold vil øge brugen.

Det ses, at bedre mulighed for at deltage i kurser i arbejdstiden ifølge 39% af arbejdstagerne vil få dem til at deltage i mere efteruddannelse. Dertil svarer 25%, at kortere kursusforløb vil føre til mere efteruddannelse for dem, mens 22% efterspørger mere virksomhedsspecifikke forløb. Endelig fremhæver 19%, at et større udbud af fjernundervisning vil få dem til at tage mere efteruddannelse.

41%



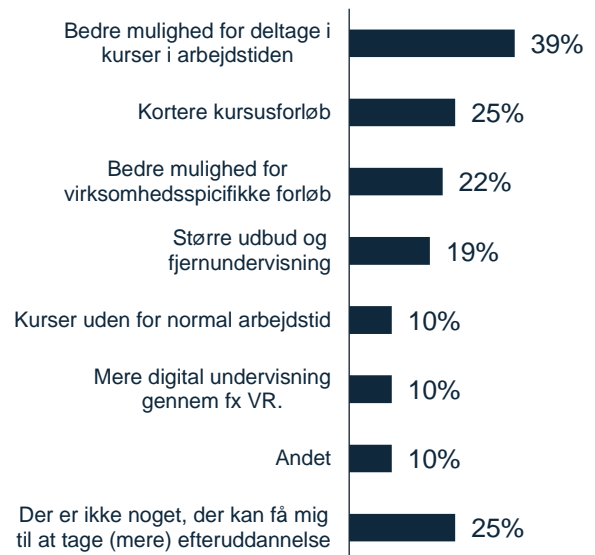
af **arbejdsgiverne**, der benytter sig af intern kompetenceudvikling angiver, at det er fordi det giver mulighed for skræddersyet indhold, der passer til virksomhedens behov.

Forskelligt om arbejdstagerne foretrækker, at efteruddannelsen ligger i eller uden for arbejdstiden

Mens nogle arbejdstagere er interesserede i mere efteruddannelse i arbejdstiden, ønsker andre mere efteruddannelse i fritiden.

Hele 40% svarer, at de i *høj* eller *nogen grad* er interesseret i mere efteruddannelse i fritiden. Men kigger man på, hvad der er drivende for, at arbejdstagerne tager (mere) efteruddannelse, er kurser udbudt fritiden ikke vigtigst (se graf nedenfor).

? **Arbejdstager:** *Hvad skal der til for at du tager (mere) efteruddannelse?*
n = 2.106



Arbejdsgiverne efterspørger virksomhedsspecifikke kurser og indhold

Også arbejdsgiverne efterspørger fleksibilitet ved kompetenceudvikling – både når det kommer til indhold og planlægning.

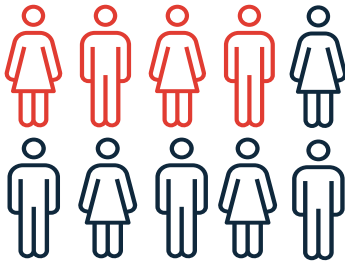
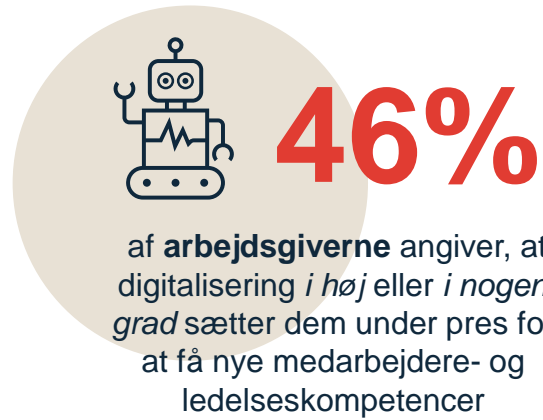
41% af arbejdsgiverne, der benytter intern kompetenceudvikling, angiver, at det er fordi det giver mulighed for skræddersyet indhold, der passer til virksomhedens behov. Desuden angiver 18%, at de interne kurser fungerer, fordi de kan afholdes når, hvor og med det antal deltagere, der passer virksomheden, samt at det kræver special viden, som ikke fås andre steder. Endelig angiver hver tredje arbejdsgiver, at bedre mulighed for virksomhedsspecifikke forløb vil gøre, at de anvendte flere AMU-kurser til medarbejderne.

Digital kompetenceudvikling efterspørges blandt arbejdstagere, og arbejdsgivere ønsker at imødekomme

Digitalisering og anvendelse af teknologi og avanceret teknisk udstyr fylder markant mere for arbejdsgiverne end tidligere

Digitaliseringen udfordrer flere arbejdsgivere ift. kompetencer både på medarbejder- og ledelsesniveau.

46% af arbejdsgiverne angiver, at digitalisering *i høj* eller *i nogen grad* sætter arbejdspladsen under pres i forhold til medarbejder- og ledelseskompetencer, hvilket til sammenlignet kun gjaldt 20% i 2016. Dette ses på tværs af brancher, hvor særligt virksomheder inden for kontor og administration (66%), industri (57%) og undervisning og forskning (57%) angiver, at digitalisering sætter dem under pres.



4 ud af **10** arbejdstagere angiver, at de foretrækker **e-learning** og **blended learning** som metoder til kompetenceudvikling

Stor efterspørgsel efter e-learning og digitale undervisningsformer blandt arbejdstagerne

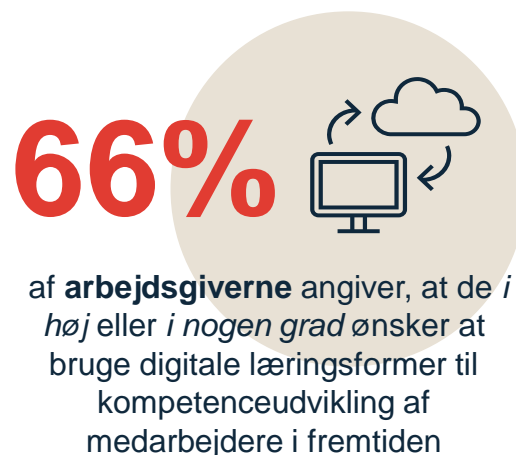
Samtidig er efterspørgslen efter digital undervisning steget på flere områder. Fire ud af 10 arbejdstagere angiver, at de foretrækker e-learning eller blended learning som metoder til kompetenceudvikling. Der er sket en stigning i efterspørgslen efter kurser, som udelukkende foregår som e-learning fra 6% i 2016 til 13% i 2021.

Efterspørgslen efter digitale læringsformer går igen, når vi ser på, hvad der motiverer arbejdstagerne til at tage (mere) efteruddannelse. Her angiver 19%, at et større udbud af fjernundervisning kunne få dem til at tage (mere) efteruddannelse, og 10% efterspørger mere digital undervisning fx gennem virtual reality eller gamification.

Stor villighed blandt arbejdsgivere for at imødekomme efterspørgslen efter digitale undervisningsformer

Arbejdstagernes efterspørgsel efter e-learning og digitale undervisningsformer imødekommes af arbejdsgiverne. 66% af arbejdsgiverne angiver, at de *i høj* eller *i nogen grad* ønsker at bruge digitale læringsformer til kompetenceudvikling af medarbejderne i fremtiden.

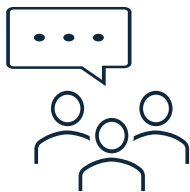
Der er imidlertid stor forskel på, hvor udbredt digitale undervisningsformer er blandt de forskellige kursustyper. Arbejdsgiverne angiver, at 46% af de private kursusarrangementer, som de tilbyder medarbejderne, *i høj* eller *i nogen grad* indeholder e-learning og blended learning. Omvendt gælder det kun 21% af AMU kurserne. For videregående erhvervsrettede kruser og almene kurser er det hhv. 35% og 25%.



Datakilder og metode

Dataindsamling

Resultaterne er indsamlet og behandlet af Epinion. Data er indsamlet via en webbaseret spørgeskemaundersøgelse blandt danske arbejdsgivere og arbejdstagere for Dansk Arbejdsgiverforening i efteråret 2021. Undersøgelsen baserer sig på en gentagelse af en tidligere undersøgelse lavet af Epinion for Undervisningsministeriet i 2016 med enkelte afvigelser. Ved spørgsmål hvor formuleringen tillader sammenligning over tid, inddrages tal fra 2016 i analysen.



Spørgeskemaundersøgelsen blandt danske arbejdstagere er indsamlet via webpanel blandt et repræsentativt udsnit på 2.106 af danskerne i arbejdsstyrken over 18 år.

Data er indsamlet i perioden fra d. 1. december 2021 til d. 15. december 2021.

Data er herefter vægtet på baggrund af populationsfordelinger fra Danmarks Statistik over køn, alder og uddannelse. Vægtene ligger i intervallet 0,65 til 2,05 med en standardafvigelse på 0,37. Da vægtene ligger meget tæt omkring 1 indikerer det, at det uvægtede data er tæt på populationsfordelingen for de variable, der vægtes efter.



Spørgeskemaundersøgelsen blandt arbejdsgivere er indsamlet ved udsendelse af spørgeskema på mail blandt et repræsentativt udsnit på 5.000 danske virksomheder og organisationer med minimum fem ansatte. I alt har 666 arbejdsgivere deltaget i undersøgelsen ved at besvare hele spørgeskemaet, hvilket giver en samlet svarprocent på 13%.

Data er indsamlet i perioden fra d. 1. december 2021 til d. 22. december 2021.

Data er herefter vægtet på baggrund af populationsfordelingerne for brancher fra Experian registerudtræk. Vægtene ligger i intervaller 0,5 til 1,78 med en standardafvigelse på 0,46. Da vægtene ligger meget tæt omkring 1 indikerer det, at det uvægtede data er meget tæt på populationsfordelingen for brancher.

Afvigelser i indsamlingsmetode mellem undersøgelserne i 2016 og 2021

Dataindsamlingsmetoden i 2021 afviger fra sidste måling, da dataindsamlingen i 2016 blev gennemført som telefoninterview blandt 829 arbejdsgivere og 1.561 arbejdstagere.

Derudover er der enkelte spørgsmålsformuleringer som er ændret i ordlyd. I disse tilfælde er det angivet i en fodnote i rapporten.

Epinion København

Ryesgade 3F

2200 København N

Danmark

T: +45 87 30 95 00

E: copenhagen@epinionglobal.com

www.epinionglobal.com