



D3.2 – Oplæg til national politik DANMARK

Katrine Engdal Vorting, Institut for Entreprenørskab og Relationsledelse på Syddansk Universitet (SDU)

Lone Fajstrup Toftild, Institut for Entreprenørskab og Relationsledelse på Syddansk Universitet (SDU)

Tak til

Dette dokument indgår som en del af projektet **Industrial Relations and Social Dialogue to Kick-in Inclusive Adult Learning (I SKILL)**, stipendieaftale nr. VS/2021/0208.

Syddansk Universitet, Universitetsparken 1, 6000 Kolding



Denne publikation har modtaget økonomisk støtte fra Den Europæiske Union.

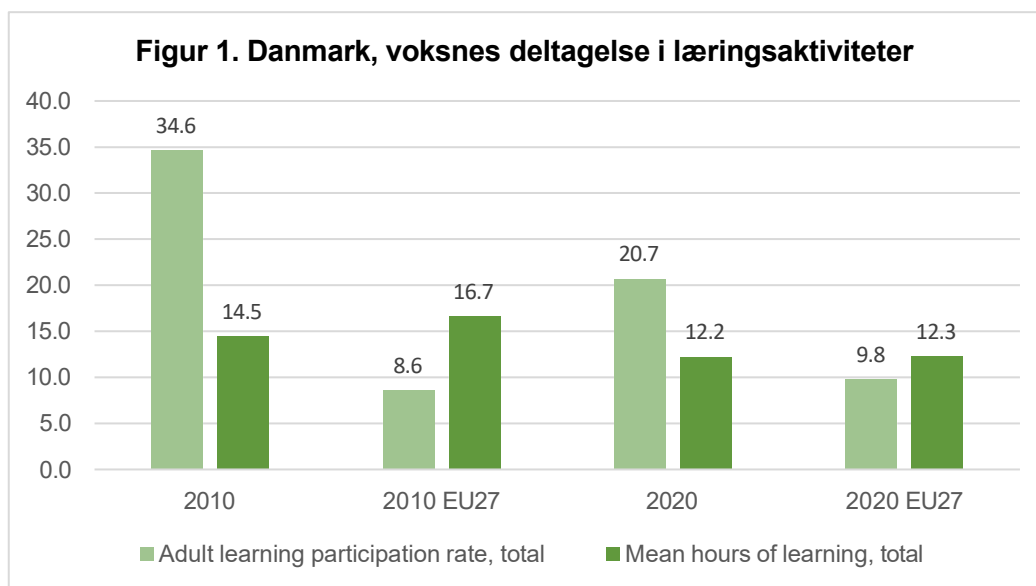
Oplysningerne i denne publikation repræsenterer kun forfatterens synspunkt og afspejler ikke nødvendigvis Europa-Kommissionens officielle holdning.

Voksenuddannelse – den nationale kontekst

Voksenuddannelsessystemet i Danmark har historisk været funderet i idéen om folkeoplysning, der voksede frem som følge af religiøse og sociale strømninger i det 19. århundrede (Eurydice, 2022). I 1950'erne reformeredes voksenuddannelsessystemet som følge af høj arbejdsløshed og et behov for at opkvalificere både dem, der var i arbejde, og de arbejdsløse med henblik på at kunne imødekomme arbejdsmarkedets skiftende behov (Andersen, 2019). Dette resulterede i etableringen af et voksen-, efter- og videreuddannelsessystem, der kombinerede elementer fra demokrati- og medborgerskabsundervisningen, det almindelige skolesystem og erhvervsuddannelserne. Voksen-, efter- og videreuddannelsessystemet indeholdt en række uddannelses tilbud, herunder enkeltfagsundervisning og senere egentlige erhvervsuddannelser, hvis formål var at opkvalificere arbejdstagerne i forhold til ændringer på arbejdsmarkedet. Trods diverse strukturreformer i perioden 1950-2000 er der ikke sket ændringer i de grundlæggende principper og målsætninger for voksen-, efter- og videreuddannelsessystemet.

Voksen-, efter- og videreuddannelse spiller en væsentlig rolle som supplement til det almindelige uddannelsessystem i Danmark. I 2020 var deltagelsesfrekvensen for voksne (25-64 år) i uddannelsesaktiviteter i Danmark 20,7 %, og frekvensen forventes at være højere i 2022.

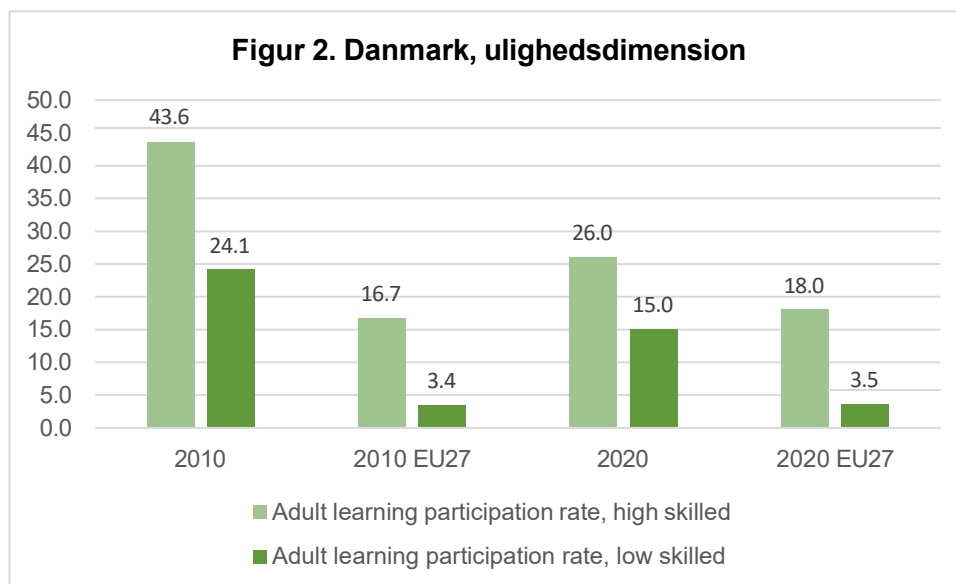
Deltagelse i voksenuddannelse



Kilde: Beregninger baseret på Eurostat Labour Force Survey fra 2010 og 2020.

Note: Variabler refererer til voksne i alderen 25-64 år, der er i beskæftigelse.

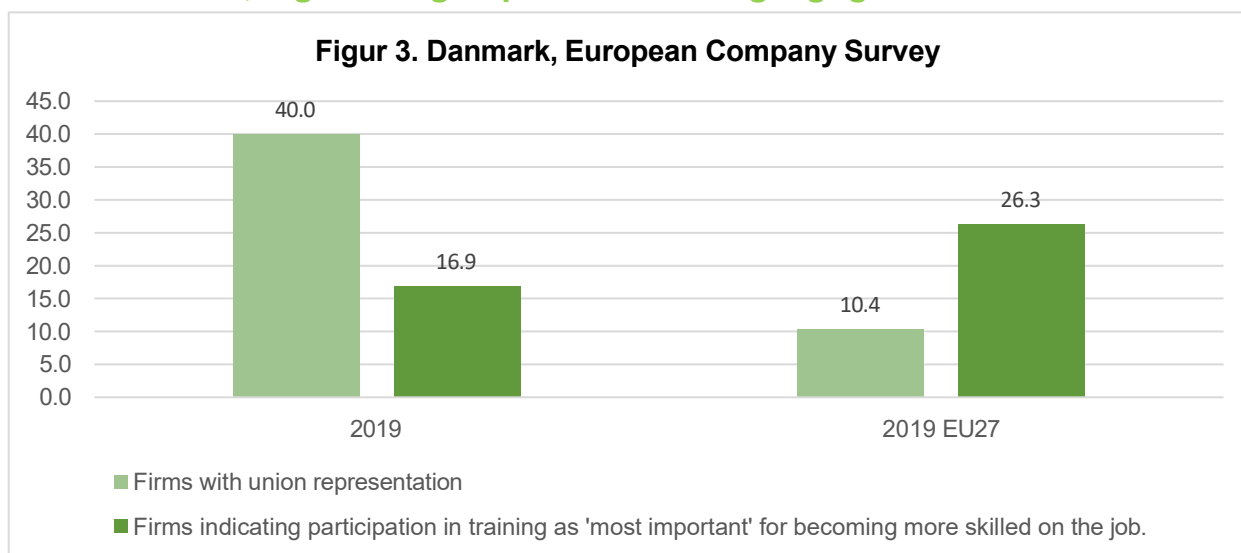
Ulighedsdimension



Kilde: Beregninger baseret på Eurostat Labour Force Survey fra 2010 og 2020.

Note: Variabler for lavtuddannede refererer til voksne i alderen 25-64 år, der er i beskæftigelse på ISCED-niveau 0-2. Variabler for højtuddannede refererer til alle i alderen 25-64 år på ISCED-niveau 5-6.

Virksomheder, fagforeningsrepræsentation og vigtigheden af uddannelse



Kilde: Beregningerne er baseret på datasættet European Company Survey 2019.

Rummelig voksenuddannelse, samarbejde mellem arbejdsmarkedets parter og social dialog: De vigtigste konklusioner fra landerapporten¹

- Hovedformålet med voksen-, efter- og videreuddannelse i Danmark er at *skabe et fleksibelt arbejdsmarked, der er i stand til at tilpasse sig de udfordringer, som følger i kølvandet på globaliseringen, digitaliseringen og bæredygtighedsdagsordenen*. Et velfungerende voksen-, efter- og videreuddannelsessystem er til gavn for såvel arbejdsgivere som arbejdstagere.
- I Danmark har voksen-, efter- og videreuddannelsessystemet været udfordret af et fald i deltagelsen som følge af den økonomiske vækst, idet *mange virksomheder har svært ved at afse tid til uddannelse af deres medarbejdere*.
- Siden 2000'erne har ministerielle rapporter, evalueringer og andre offentligt tilgængelige dokumenter løbende gjort opmærksom på de samme problematikker inden for voksenuddannelsessystemet. *Disse problemer omfatter:*
 - et betydeligt antal personer med et lavt niveau af læse- og regnefærdigheder
 - arbejdsgiveres og arbejdstageres vanskeligheder med at få adgang til voksenuddannelsesforløb
 - utilstrækkelig omorganisering af voksenuddannelsescentrenes individuelle realkompetencevurderinger samt
 - manglende fleksibilitet i erhvervsuddannelsessystemet for voksne i forhold til at imødekomme virksomhedernes krav.
- For at løse disse problemer har diverse trepartsaftaler indgået af flere på hinanden følgende regeringer foreslået forskellige initiativer. Disse initiativer, der strækker sig fra 2000'erne til den seneste trepartsaftale for 2017-2023, har til formål at sænke barriererne for deltagelse og øge virksomhedernes incitament til at opkvalificere deres medarbejdere, f.eks. gennem *højere tilskud, forenklet administration og forbedret adgang* til andre uddannelsesmuligheder.
- Regulering af voksen-, efter- og videreuddannelsessystemet kræver *aktiv inddragelse af arbejdsmarkedets parter på nationalt, lokalt og sektorielt plan og med deltagelse af repræsentanter for både arbejdsgivere og arbejdstagere*. På nationalt plan samarbejder arbejdsmarkedets parter med regeringen om at udvikle politikker og strategier. Arbejdsmarkedets parter inddrages ligeledes i den faktiske planlægning af voksenuddannelsesforløb for at sikre, at arbejdsmarkedets behov er tilstrækkeligt repræsenteret. Trods faldende organisationsgrad spiller arbejdsmarkedets parter stadig en relevant rolle i udviklingen af det danske arbejdsmarked.
- Større virksomheder *fører an, når det gælder voksen-, efter- og videreuddannelse, og deres strukturerede tilgang til uddannelse og opkvalificering kan have en positiv afsmittning på små og mellemstore virksomheder*. Når det gælder voksen-, efter- og videreuddannelse, er de små og mellemstore virksomheder imidlertid udfordrede af begrænsede ressourcer og utilstrækkelig viden. Ydermere kæmper de offentlige uddannelsessteder med at opfylde virksomhedernes specifikke behov, dels på grund af

¹ Engdal Vorting, K., and Fajstrup Toftild, L. (2023). I SKILL National Report – Denmark. Working Paper I SKILL Project - Industrial Relations and Social Dialogue to Kick-in Inclusive Adult Learning – Deliverable 3.1 https://cdn.ceps.eu/wp-content/uploads/2023/09/D-3.1-I-SKILL-National-Report_Denmark.pdf

manglende fleksibilitet, men også fordi de udbudte uddannelser ikke i tilstrækkelig grad matcher virksomhedernes behov. Som følge heraf henvender virksomhederne sig ofte til alternative udbydere eller vælger at klare sig med interne kurser.

Voksen-, efter- og videreuddannelsessystemet støttes politisk gennem forhandling af trepartsaftaler mellem arbejdsmarkedets parter og regeringen. Siden 2000 har talrige analyser og rapporter om emnet imidlertid igen og igen påpeget de samme forhindringer og foreslået de samme løsninger. Ikke desto mindre har det vist sig vanskeligt for politikere, arbejdsmarkedets parter, interessenter og andre at etablere et velfungerende voksen-, efter- og videreuddannelsessystem, der effektivt opfylder arbejdsmarkedets behov (Andersen, 2019), hvilket bl.a. afspejles i faldet i deltagelsen fra 2010 til 2020.

Anbefalinger fra landerapporten

På baggrund af de vigtigste take-aways fra landerapporten og en stor national undersøgelse fra Tænketanken Mandag Morgen og Concito (2023) er der opstillet følgende fire anbefalinger:

- *Vurdering af arbejdskraft- og kompetencebehovet i forbindelse med ny grøn lovgivning.* En netop udgivet rapport fra Tænketanken Mandag Morgen og Concito (2023) giver en relevant anbefaling om at sikre, at arbejdsstyrken opkvalificeres til den grønne omstilling. Rapporten kommer med en opfordring til, at der sker en *systematisk vurdering af arbejdskraft- og kompetencebehovet* i forbindelse med ny miljø, klima-, energi- og forsyningslovgivning. Manglen på kvalificeret arbejdskraft udgør en væsentlig hindring for udbredelsen af grønne løsninger, og det er derfor vigtigt at fremme et tættere samarbejde mellem Klima-, Energi- og Forsyningsministeriet og Beskæftigelsesministeriet. Dette samarbejde bør fokusere på at udvikle de nødvendige initiativer til opkvalificering af arbejdsstyrken for at imødekomme kravene i den grønne omstilling.
- *Forbedring af kvaliteten gennem større fleksibilitet og autonomi for uddannelsesudbydere.* Uddannelsesinstitutioner i Danmark er bundet af strenge regler, som kan hindre dem i at eksperimentere med innovative tilgange og drive institutionelle forandringer. Alligevel har en bestemt uddannelsesudbyder arbejdet for at fremme et tæt samarbejde med lokale virksomheder om at udvikle uddannelsesforløb, der er baseret på efterspørgsel snarere end udbud. Denne tilgang søger at sikre, at de udbudte uddannelser er nøje tilpasset erhvervslivets behov.

Derudover påtager uddannelsesudbyderen sig at hjemtage finansiering på vegne af virksomhederne for således at lette de administrative processer og fjerne barriererne for deltagelse.

For at fremme et mere fleksibelt uddannelsessystem er det vigtigt midlertidigt at lette de administrative byrder, der påhviler uddannelsesinstitutionerne som følge af overdreven regulering. Dette vil gøre det muligt for dem at udforske og implementere nye strategier, der i højere grad er tilpasset virksomhedernes skiftende behov og uddannelseslandskabet, svarende til den tilgang, som den førnævnte uddannelsesudbyder har valgt.

For at kunne undervise effektivt i de nyeste teknologier er det desuden afgørende at *opkvalificere underviserne*. Uddannelsesudbydere kan samarbejde med universiteter og større virksomheder om at få adgang til den nyeste viden og ekspertise på området. Et sådant samarbejde kan lette deling af viden og sikre, at underviserne har de nødvendige kompetencer til at undervise i nye teknologier.

- For at tilskynde små og mellemstore virksomheder til i højere grad at benytte sig af voksen- og efteruddannelse anbefales det at *indføre et system, der kan understøtte virksomhederne*. Systemet vil kunne hjælpe de små og mellemstore virksomheder med at matche deres behov med relevante kurser, med at søge om finansiering og med systematisk planlægning af deres efter- og videreuddannelsesaktiviteter. Selvom dette er en anbefaling, der er blevet fremsat flere gange tidligere, kan den gøres mere håndgribelig gennem et forslag om at oprette *et sekretariat, der er dedikeret til dette specifikke formål* (Tænk tanken Mandag Morgen og Concito, 2023).

Det nationale sekretariat kunne i øvrigt ligeledes arbejde med at udvikle digitale løsninger, der kan hjælpe de små og mellemstore virksomheder med at skabe overblik over deres kompetencebehov samt de kompetencekrav, der måtte følge af lovgivningen.

- Medarbejdere omfattet af Industriens Overenskomst har ret til 10 dages uddannelse. Med et mere transparent *overblik over disse 10 dage* kan man hjælpe medarbejderne med at holde styr på de dage, der er til rådighed, og med at forstå, hvordan de kan bruge dem, samtidig med at det sikres, at de er opmærksomme på eventuelle specifikke krav. PensionDanmark, der har mange pensionskunder under Industriens Overenskomst, arbejder i øjeblikket på at indføre *personlige konti med relevante oplysninger* for dermed at øge gennemsigtigheden. Målet er at sikre, at flere medarbejdere oplyses om deres rettigheder og opfordres til at benytte sig af retten til 10 dages efteruddannelse.

References

Andersen, M. (2019). VEU-håndbogen – overblik og perspektiver på voksenuddannelse. Samfundslitteratur.

Eurydice (2023). Adult Education and Training in Denmark, <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/denmark/developments-and-current-policy-priorities>

Engdal Vorting, K., and Fajstrup Toftild, L. (2023). I SKILL National Report – Denmark. Working Paper I SKILL Project - Industrial Relations and Social Dialogue to Kick-in Inclusive Adult Learning – Deliverable 3.1 <https://www.ceps.eu/ceps-projects/i-skill/>

Tænketanken Mandag Morgen and Concito (2023). 8 anbefalinger til fremtidens grønne arbejdsmarked. Findes her: <https://concito.dk/files/media/document/8%20anbefalinger%20til%20fremtidens%20gr%C3%B8nne%20arbejdsmarked.pdf>.