

LIVSLANG LÆRING: **FRA SLAGORD TIL REALITET**



KOMPETENCERÅDET



FINANSFORBUNDET

FA

FINANSSEKTORENS
ARBEJDSGIVERFORENING

Finansforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening etablerede i 2019 et Kompetenceråd, som ud over de to organisationer består af

Forsikringsforbundet

IDA

Akademikerne

Djøf

Lederne

FSR Danske Revisorer

Dansk Ejendomsmæglerforening

Ejendom Danmark

IT-Branchen

CBS

Danske Erhvervsakademier

Danske Universiteter

Forsikringsakademiet

Finanssektorens Uddannelsescenter

Hanne Shapiro Futures

The Next

Formålet med Kompetencerådet er at sætte fokus på fremtidens kompetencebehov på det vidensintensive område og anbefale løsninger til, hvordan de kan imødekommes.

Med dette dokument stiller Kompetencerådet forslag om en ny national strategi for livslang læring for alle i arbejdsstyrken og leverer samtidig input til en ny trepartsaftale om voksen-, efter- og videreuddannelse (VEU) gældende fra 2022 og til Kommissionen for 2. generationsreformer.

Kompetencerådet ser behov for, at videregående VEU (VVEU) kommer til at spille en langt mere central rolle i fremtidens offentlige VEU-system end i dag. Kompetencerådets forslag til løsninger har derfor fokus på VVEU-området.

INDHOLD

04

Resumé

05

Indledning

07

Behov for øget politisk prioritering

Kompetencerådets 7 anbefalinger

09

1.
En ny national strategi for livslang læring

10

2.
Partnerskaber på sektorniveau

11

3.
Samme adgang til offentlig støtte for alle i arbejdsstyrken

12

4.
Stærkere økonomiske incitamentter for brugerne

14

5.
Lettere adgang for brugerne

16

6.
Bedre udnyttelse af realkompetencer i forbindelse med VVEU

18

7.
Et styrket VVEU-udbud

20

Medlemmer af Kompetencerådet

RESUMÉ

At arbejdsmarkedet undergår store forandringer er hverken et nyt eller overraskende fænomen. Forandringerne har stor betydning for vores liv, arbejdsliv og fællesskaber. Arbejdsstyrkens muligheder for omstilling er derfor afgørende for medarbejdernes stadige employability og trivsel, virksomhedernes konkurrenceevne og samfundets velfærd på den lange bane.

De store forandringer kan virke skræmmende. Men Kompetencerådet ser store potentialer i at udnytte og forme teknologiudviklingen. Den giver store muligheder for at løse komplekse samfundsproblemer, styrke produktiviteten og skabe bedre arbejdsliv for alle. Men det kræver strategiske valg på flere niveauer og herunder, at alle i arbejdsstyrken har gode muligheder for kompetenceudvikling gennem hele arbejdslivet, så synergien mellem den teknologiske udvikling og de unikke menneskelige kompetencer kommer fuldt ud i spil.

Alligevel fylder den politiske debat om mulighederne for at udvikle mere sammenhængende og attraktive livslange læringsmuligheder for alle meget lidt. Det afspejler sig også i, at området tilføres for få ressourcer.

I 2021 skal regeringen og arbejdsmarkedets parter forny den eksisterende trepartsaftale om det offentlige efter- og videreuddannelsessystem. Tiden er derfor inde til at sikre en langt mere koordineret og strategisk indsats for livslang læring for alle i arbejdsstyrken. Det gælder særligt i forhold til den grønne og digitale omstilling, som er blandt de mest dynamiske faktorer i samfundsudviklingen. For at sikre den rette indsats er der behov for et tæt samarbejde og aftaler mellem regering, erhvervsliv, uddannelsesinstitutioner og arbejdsmarkedets parter.

Kompetencerådet, som repræsenterer en række parter på arbejdsmarkedet, organisationer, uddannelsesinstitutioner og virksomheder på det vidensintensive arbejdsmarked, fremlægger i dette notat forslag til, hvordan indsatsen og mulighederne for livslang læring kan styrkes med fokus på det videregående niveau.

Kompetencerådets forslag er delt ind i syv temaer:

1. En ny national strategi for livslang læring
2. Partnerskaber på sektorniveau
3. Samme adgang til offentlig støtte for alle i arbejdsstyrken
4. Stærkere økonomiske incitamentter for brugerne
5. Lettere adgang for brugerne
6. Bedre udnyttelse af realkompetencer i forbindelse med VVEU
7. Et styrket VVEU-udbud

God læselyst!

INDLEDNING

Disse år er verden stærkt præget af både digitaliseringen, den grønne omstilling og coronakrisen på samme tid.

Digitaliseringen og den grønne omstilling er blandt de mest dynamiske faktorer i samfundsudviklingen - faktorer, som transformerer både økonomi, arbejdsliv og hverdag. Det giver nye muligheder for at bruge teknologien til at udvikle bedre job og bringe teknologien i spil for at skabe værdi for samfundet, virksomhederne og for den enkelte arbejdstager. Coronakrisen har blot forceret forandringstempoet og sat digitalisering og automatisering i et nyt gear.

Forandringerne bringer ændrede krav, nye forretningsområder, nye samarbejdsaktører og ny værdiskabelse med sig. Mange virksomheders forretningsmodeller bliver mere digitale, platforms- og netværksbaserede, alt imens traditionelle brancher og fagligheder bliver udfordret. Disse forandringer medfører udvikling af nye jobfunktioner og krav om nye kompetencer. Ligeledes er der fra branche til branche meget forskellige forudsætninger for at kunne udnytte potentialerne i de digitale teknologier. Det stiller stigende krav til omstilling for flere og flere virksomheder og arbejdstagere på stadigt højere vidensniveauer.

En del af transformationen handler om udvikling af nye produkter, nye koncepter og nye serviceydelser. Det kræver både teknisk og økonomisk forståelse, men også kreativitet, stærkere relationelle kompetencer og øget forståelse af brugerbehov. Denne udvikling medfører også, at der vil blive flere udviklingsopgaver og færre driftsopgaver. Det kræver nye kompetencer, hvilket i stigende grad også gælder for personer med videregående uddannelser.

For dele af arbejdsmarkedet og for mange virksomheder medfører transformationen også anderledes organisationsformer, som projektorganisering og agile teams. Det betyder, at medarbejderne skal være gode til at arbejde tværfagligt. Projektarbejdet fremmer desuden atypiske ansættelsesformer og flere freelancere. Disse voksende grupper på arbejds-

markedet har også brug for kompetenceudvikling, så de kan følge med i omstillingen.

Danmark har et godt udgangspunkt for at imødegå udfordringerne. Men det danske arbejdsmarked er også under pres. For vi lever i høj grad af og konkurrerer på viden og innovation. I en 'lærende' økonomi som den danske, hvor vi ikke kan konkurrere på lønniveau, er livslang læring bolværket for virksomheder og individer i en stadigt mere globaliseret og konkurrenceudsat verdensøkonomi. Derfor skal vi ruste hele arbejdsstyrken bedst muligt både fagligt og mentalt til at skifte ind og ud af brancher, sektorer og jobfunktioner gennem hele arbejdslivet. Og derfor er Kompetencerådet optaget af at sikre, at vi i Danmark fortsat kan levere viden og styrke innovation i verdensklasse.

Men det kræver, at hele arbejdsstyrken har optimale betingelser for løbende udvikling og livslang læring i forhold til de nye kompetencebehov, som et arbejdsmarked og et samfund i hastig forandring til stadighed skaber.

Dertil kommer, at vi skal blive på arbejdsmarkedet i stadigt længere tid. Det betyder i sig selv et stigende behov for kompetenceudvikling flere gange i løbet af arbejdslivet både for at kunne varetage nye opgaver, men også for løbende at kunne forny sig og genfinde glæden ved at gå på arbejde - måske også efter pensionsalderen.

Derfor har Danmark brug for et helt nyt fokus på at sikre optimale rammer for livslang læring for alle i arbejdsstyrken gennem hele arbejdslivet. Helt centralt står i den sammenhæng behovet for at booste det offentlige efter- og videreuddannelsessystem (VEU-systemet), så det i langt højere grad end i dag understøtter hele arbejdsstyrkens kompetenceudvikling, og så vi sikrer, at den teknologiske udviklings potentiale udnyttes fuldt ud af både den enkelte, virksomhederne og samfundet. Det giver både offentlige myndigheder, virksomheder, medarbejdere og uddannelsesinstitutioner et stort ansvar for at sikre den rette omstilling af VEU-systemet (se faktaboksen næste side).

FAKTA

I lyset af coronakrisen har World Economic Forum lanceret rapporten: "Upskilling for Shared Prosperity 2021", hvori de har følgende "call-to-action":

1. Alle relevante interessenter bør i fællesskab skabe et stærkt og sammenkoblet økosystem, som forpligter til en omfattende opkvalificeringsdagsorden – herunder at kortlægge udviklingerne på arbejdsmarkedet og forudsige kompetencebehov, etablere en fælles forskningsramme og identificere politikker, som kan guide arbejdsmarkedstransformationen og skabe holdbare arbejdspladser.
2. Regeringerne bør drive nationale uddannelsesinitiativer, der skaber partnerskaber mellem myndigheder, erhvervs- og civilsamfund og uddannelsessektoren, som via platforme skal rådgive og facilitere læring, dataindsamling, analyse og netværk.
3. Virksomheder bør forankre kompetenceudvikling som en del af kerneforretningen, herunder forpligte sig til et langsigtet uddannelsesfokus for deres medarbejdere og samarbejde med faglige organisationer for at sikre gode jobs.
4. Uddannelsesinstitutionerne bør omfavne fremtidens arbejde og normalisere livslang læring, herunder opskalere brugen af 'nano-degrees', og bygge bro mellem nationale kvalifikationsrammer og livslang læring, så færdigheder anerkendes globalt.

De store forandringer kan virke skræmmende og udgør en trussel mod mange eksisterende job.

Men der er også store potentialer i forandringerne, som giver muligheder for at skabe nye, bedre og mere holdbare job. World Economic Forum har fx vurderet, at automatiseringen vil eliminere 85 millioner job, mens robot-evolutionen sideløbende vil skabe 97 millioner nye job². Samfundet har en klar interesse i, at denne voldsomme omstilling af arbejdsstyrken lykkes med succes. Det kræver imidlertid en

langt større samlet satsning på efter- og videreuddannelse, end det sker i dag (se faktaboksen). Det gælder både i relation til det offentlige, samt det private efter- og videreuddannelsessystem.

FAKTA

"De lønmodtagere, der bevarer beskæftigelsen i de kommende fem år, vil for halvdelens vedkommende skulle have styrket deres nuværende kompetencer gennem efter- og videreuddannelse, ligesom mange på basis af deres nuværende kvalifikationer vil skulle omskoles til nye opgaver." (World Economic Forum, the Future of Jobs, 2020).

Hvis denne omstilling af arbejdsstyrken lykkes, ser Kompetencerådet positivt på mulighederne for at udnytte den teknologiske udviklings store potentiale i forhold til at sikre fx innovation, digitale services, den bæredygtige omstilling og fleksibiliteten i hybride arbejdsformer. Der ligger altså heri store muligheder for at løse komplekse samfundsproblemer og skabe gode arbejdsliv for alle i arbejdsstyrken. Udviklingen handler ikke kun om tilpasning, men snarere om at udnytte forandringerne til at forme udviklingen efter de samfundsværdier og mål, som er vigtige for det danske samfund. Det kræver, at vi griber udfordringerne proaktivt an og styrer udviklingen, fremfor at lade udviklingen styre os.

Det kalder alt sammen på behovet for en ny national strategi for livslang læring for alle i arbejdsstyrken³.

¹World Economic Forum, Upskilling for Shared Prosperity 2021; WEF_Upskilling_for_Shared_Prosperty_2021.pdf (weforum.org)

²World Economic Forum, The Future of Jobs, 2020; <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>

³Begrebet 'livslang læring' har mange definitioner og kan både betragtes ud fra et individuelt perspektiv og som et socialt fænomen. Begrebet livslang læring bruges her ud fra en kompetence- og arbejdsmarkedspolitisk forståelse af, at "vi skal lære gennem hele arbejdslivet" som vejen til at fremme udvikling af færdigheder, et bedre match mellem uddannelse og kompetencebehov samt økonomisk vækst.

BEHOV FOR ØGET POLITISK PRIORITERING

På trods af det åbenlyst voksende behov for en langt stærkere prioritering af livslang læring for alle i arbejdsstyrken fylder den politiske debat om mulighederne for at skabe et bedre offentligt efter- og videreuddannelsessystem meget lidt. Samtidig er prioriteringen af de offentlige investeringer i dette område meget lav. I dag anvendes kun godt 1 pct. af de samlede offentlige udgifter til det videregående uddannelsesområde på videregående VEU (VVEU)⁴. DA har anslået, at de samlede offentlige udgifter til VVEU i 2020 udgjorde omkring 400 mio. kr⁵. Resultatet er, at aktivitetsniveauet og bredden i det offentlige VVEU-udbud i stadig mindre grad matcher udfordringerne og kompetenceudviklingsbehovet på arbejdsmarkedet.

Det er på trods af, at udviklingen entydigt går i retning af, at globaliseringen, digitaliseringen og den grønne omstilling skaber stadigt flere job, som kræver løbende udvikling af kompetencerne samtidig med, at arbejdslivet bliver længere og længere.

Udviklingen medfører dermed en markant forskydning i jobuddudet, hvor stadigt flere job kræver høje kvalifikationer, og stadigt færre job ikke gør det. Arbejderbevægelsens Erhvervsråd har i en analyse vist, at der i perioden 2004-2017 har været en nettostigning på 322.000 job til personer med videregående uddannelser, heraf knap 178.000 job som kræver en lang videregående uddannelse, og et nettotab på knap 149.000 ufaglærte job og godt 50.000 faglærte job⁶. Alt tyder på, at denne tendens vil fortsætte fremadrettet.

Prioriteringen af de offentlige udgifter til efter- og videreuddannelse bør derfor afspejle denne udvikling

og det voksende behov for efter- og videreuddannelse af hele arbejdsstyrken.

Alligevel er der de senere år gennemført politiske tiltag, der har forringet mulighederne for offentlig støtte til VVEU for personer, som allerede har en videregående uddannelse (se faktaboksen). Forringelserne er blevet forstærket af en halvering af det offentlige forbrug til VVEU fra 2009 til 2018 (fra knap 900 mio. kr. til knap 400 mio. kr. (se fodnote 4)). Det skaber betydelige barrierer for at sikre livslang læring for alle i arbejdsstyrken.

FAKTA

Lovændringen i 2014 om statens voksenuddannelsesstøtte (SVU) betød, at 60 % af de personer, som tidligere havde modtaget SVU, ikke længere var berettiget til støtten, fordi de havde en videregående uddannelse i forvejen.

Samtidig kan man konstatere, at aktiviteten på offentlig VVEU generelt er faldet 15 pct. i perioden 2010-2019⁷. Der er en række forskellige årsager til dette fald, herunder økonomiske konjunkturer, men det er under alle omstændigheder en paradoksal udvikling i lyset af det stigende behov for løbende kompetenceudvikling af hele arbejdsstyrken.

Det underbygges af en helt ny evaluering af det offentlige VVEU-system fra Danmarks Evalueringsinstitut (EVA)⁸. Evalueringen viser, at det offentlige VVEU-system ikke formår at imødekomme private

⁴Tænketanken DEA, maj 2020: Offentlige udgifter til videregående efteruddannelse halveret:

<https://dea.nu/i-farver/publikationer/offentlige-udgifter-til-videregaende-efteruddannelse-halveret>

⁵DA anslår i en analyse fra 2021, at de samlede udgifter til offentlig VVEU i 2020 udgjorde 1,6 mia. kr., hvoraf virksomhederne og brugerne selv betalte 75 pct. DA Analyse: Virksomhederne betaler over halvdelen af udgifterne til offentligt udbudt voksen- og efteruddannelse

⁶AE på baggrund af Danmarks Statistiks registre, nov. 2020: AE_Antallet-af-job-der-ned\346gges-har-ligget-stabilt-siden-1980erne)

⁷Uddannelses- og forskningsministeriet, Kortlægning af aktiviteten på videregående VEU, 2020, <https://ufm.dk/uddannelse/videregaende-uddannelse/efter-og-videreuddannelse/analyser-af-veu-området/kortlaegning-af-aktiviteten-pa-offentligt-videregaende-veu>

⁸Private virksomheders brug af offentlig videregående VEU, Danmarks Evalueringsinstitut, 2021: Private virksomheders brug af offentlig videregående VEU|EVA

virksomheders behov for kompetenceudvikling i samme grad som bl.a. private kurser. Det gælder både i relation til indhold og til form.

Virksomhederne gør i stedet brug af private kurser, når de har behov for branchespecifikke eller praksisnære kompetencer. Samtidig peger virksomhederne på, at offentlig VVEU er tilrettelagt mindre fleksibelt, og at de efterspørger mere uddannelse "på stedet", flere muligheder for at "plukke" fra udbuddene og mere fokus på virksomhedernes konkrete problemstillinger gennem dialog om relevans og indhold. Evalueringen tegner derfor også et billede af, at de private uddannelsesinstitutioner også spiller en vigtig og afgørende rolle i forhold til at imødekomme virksomhedernes og medarbejdernes behov for kompetenceudvikling - og at der fremadrettet bør være et vigtigt fokus på samspillet mellem og styrkerne hos henholdsvis den offentlige og private uddannelsessektor.

Evalueringen fra EVA viser også, at virksomhedernes uddannelseskapacitet har betydning for deres prioritering af kompetenceudvikling. Det drejer sig bl.a. om deres kompetencer og ressourcer til at arbejde med efteruddannelse, fx i form af uddannelsesansvarlige medarbejdere eller ledere.

Sammenholdt med de øvrige analyser peger det på, at incitamenterne til offentlig VVEU er for svage, og at barriererne er for store, herunder manglende relevante udbud og kendskab til dem.

Faldet i aktiviteten på offentlig VVEU er problematisk, fordi deltagelse i VVEU er en god investering både for den enkelte og for samfundet. For alle faglærte, erhvervsakademiuddannede og professionsbachelorere, som gennemfører VVEU, er der pæne løngevinster at hente allerede efter 4 år, som igen medvirker til et positivt samfundsøkonomisk afkast efter 10 år⁹.

Analyser viser også, at deltagelse i VVEU dæmper de negative konsekvenser for medarbejdere, hvis job forandrer sig betydeligt¹⁰. Deltagelse i VVEU

har med andre ord en vigtig mobilitetsfremmende effekt, styrker inklusionen på arbejdsmarkedet, samtidig med at det understøtter innovation i virksomhederne, at de har adgang til medarbejdere, som har kompetencerne til at realisere nye ideer på et højt vidensniveau til gavn for produktiviteten, konkurrenceevnen og væksten i dansk økonomi.

På længere sigt kan en opprioritering af de offentlige udgifter til VVEU, kombineret med optimale rammer for løbende kompetenceudvikling, bidrage til at styrke de offentlige finanser og dermed mulighederne for at udvikle det danske velfærdssamfund. Staten har derfor en klar økonomisk interesse i at understøtte fleksibel kompetenceudvikling af hele arbejdsstyrken.

Kompetencerådet vil arbejde for, at denne interesse vil komme til udtryk i de kommende trepartsforhandlinger om en ny VEU-aftale og i anbefalingerne fra Kommissionen for 2. generationsreformer. Det vil være et afgørende bidrag til at sikre, at alle virksomheder og medarbejdere får optimale rammer for at blive en del af udviklingen, og at så få som muligt bliver parkeret uden for arbejdsmarkedet. Det behov er kun blevet forstærket i lyset af coronakrisen.

Kompetencerådet har i det følgende identificeret en række anbefalinger til forbedringer af det offentlige VEU-system, som skal sikre, at det bliver til gavn for hele arbejdsstyrken og samfundet.

⁹Tænketanken DEA: "Løneeffekter af voksen- og efteruddannelse", 27. aug, 2020; <https://dea.nu/i-farver/publikationer/loneffekter-ved-videregaende-voksen-og-efteruddannelse/>

¹⁰Small Great Nation, De højthængende frugter, 2019; http://kraka.dk/sites/default/files/public/small_great_nation_-_de_hoejthaengende_frugter_0.pdf

KOMPETENCERÅDET ANBEFALER

1

En ny national strategi for livslang læring

Kompetencerådet anbefaler, at Danmark får en **ny national strategi for livslang læring, som kan sikre langsigtede og holdbare løsninger for alle i arbejdsstyrken**

Det er en udfordring, at Danmark i dag mangler en samlet og koordineret indsats for livslang læring på tværs af beskæftigelses-, uddannelses- og erhvervsområdet. Indsatsen er for fragmenteret og præget af kortsigtede og midlertidige initiativer og puljer, og ansvaret er for spredt over flere ministerier. Samtidig er den seneste nationale strategi fra 2008, hvor verden og kompetenceudfordringerne så væsentligt anderledes ud.

Dermed er der stor risiko for, at uddannelsessystemet ikke rammer præcist nok med de begrænsede midler, som i dag anvendes i det offentlige VEU-system. Det lægger hindringer i vejen for udvikling af de strategisk nødvendige kompetencer og styrkepositioner, som Danmark bør satse på fremover.

Kompetencerådet mener derfor, at Danmark har brug for en ny national vision og strategi for livslang læring, som forpligter udover valgperioder. Strategien skal skabe det nødvendige grundlag for at arbejde langt mere systematisk og strategisk i forhold til at imødekomme fremtidens kompetencebehov på hele det danske arbejdsmarked og det nødvendige udbud af arbejdskraft på alle niveauer.

Strategien bør udformes i et koordineret samarbejde mellem regeringen, alle hovedorganisationer, den offentlige som private uddannelsessektor og andre relevante interessenter, som kan sikre langsigtede og holdbare efter- og videreuddannelsesløsninger, som modsvarer arbejdsmarkedets kompetencebehov. Visionen og strategien skal skabe et politisk ejerskab, sikre kontinuitet og samle ansvaret for indsatserne i det samlede VEU-system i én politisk instans (se faktaboks).

FAKTA

I Finland har 30 aktører på tværs af ministerier, arbejdsmarkedets parter, pensionsforeninger og uddannelsesinstitutioner formuleret en fælles vision og målsætning for livslang læring. Herefter er der blevet nedsat en arbejdsgruppe i det finske parlament, som udformer en plan for fremtidssikringen af det finske efter- og videreuddannelsessystem.

I arbejdet med en ny national strategi kan Danmark overveje et uafhængigt review af den samlede danske indsats gennemført af OECD¹¹. Det har blandt andet Finland, Norge og Canada gjort. Et sådant review bør også fokusere på hensigtsmæssigheden af, at ansvaret for livslang læring er spredt over så mange ministerier, og om der er behov for en tværgående enhed, som er ansvarlig for udmøntningen af strategien.

Strategien skal understøttes af et væsentligt løft af de offentlige ressourcer til offentlig som privat efter- og videreuddannelse, som er helt afgørende for at sikre reelle muligheder for livslang læring for alle i arbejdsstyrken gennem hele arbejdslivet.

Strategien skal også sikre mekanismerne til en løbende fastlæggelse af områder med en særlig national mangel på kompetencer og arbejdskraft, fx inden for STEM-området og grøn omstilling, samt af ekstraordinære tiltag, der iværksættes for at imødegå sådanne mangler.

Det forudsætter alt sammen politisk vilje til udvikling af de nødvendige strukturer og tilvejebringelse af de nødvendige offentlige uddannelsesressourcer.

¹¹OECD iLibrary | Reviews of National Policies for Education (oecd-ilibrary.org)

KOMPETENCERÅDET ANBEFALER

2

Partnerskaber på sektorniveau

Kompetencerådet anbefaler, at der etableres sektorpartnerskaber mellem arbejdsmarkedets parter, relevante myndigheder og uddannelsesinstitutioner

Der er behov for nye modeller for, hvordan det samlede efter- og videreuddannelsessystem hurtigere kan agere på ændrede kompetencebehov, der opstår på et arbejdsmarked i forandring.

Ansvar for efter- og videreuddannelse for voksne er i Danmark placeret hos flere aktører. På samme måde er finansieringen spredt mellem den enkelte virksomhed, den enkelte arbejdstager, kollektive aftaler i overenskomster om kompetencefonde, arbejdsgiverbidrag og staten. Hvor AMU-systemet er centralt styret, er det videregående VEU-system decentralt organiseret. Det er på tide, at der reelt sikres et samspil mellem aktørerne, hvis en øget investering i VVEU reelt skal have sin effekt.

Det kalder på en styrket dialog mellem erhvervslivet, parterne og institutionerne.

Der er derfor store fordele ved at supplere den nationale strategi med et mere sektorspecifikt samarbejde på det videregående uddannelsesniveau mellem repræsentanter fra arbejdsmarkedets sektorparter, relevante myndigheder samt private og offentlige uddannelsesinstitutioner. Partnerskaberne kan suppleres med front-runner virksomheder.

Et styrket sektorspecifikt samarbejde kan bidrage til at sætte retning for både korte og langsigtede kompetenceindsatser inden for de enkelte sektorer.

Partnerskaberne skal have øje for de behov, der opstår på tværs af faglighed og uddannelsesniveau og dermed sikre behovsdrevet kompetenceudvikling på tværs.

Ligeledes kan partnerskaberne være med til at sikre et samarbejde mellem private og offentlige udbydere af uddannelse.

I første omgang foreslår Kompetencerådet, at der etableres tre sektorpartnerskaber indenfor hhv. industri, Life Science og finans, samt to tværgående part-

nerskaber med fokus på henholdsvis automatisering/digitalisering og grøn/bæredygtig omstilling. Sektorpartnerskaberne skal skabe indsigt i den pågældende sektors nye jobfunktioner og kompetencebehov samt fremme et udbud af matchende efter- og videreuddannelse på det videregående niveau.

Der skal ligeledes sikres en tværgående vidensdeling mellem sektorpartnerskaberne - både for at sprede viden om fremtidige kompetenceændringer i de enkelte sektorer og styrke mulighederne for arbejdskraftsmobilitet mellem sektorerne.

Sektorpartnerskaberne skal samtidig være med til at sikre, at der følges op på de politiske initiativer, der igangsættes indenfor efter- og videreuddannelse på det videregående niveau.

Erfaringerne fra et styrket sektorspecifikt samarbejde vil også føde ind til arbejdet med den nationale strategi for livslang læring i Danmark.

KOMPETENCERÅDET ANBEFALER

3

Samme adgang til offentlig støtte for alle i arbejdsstyrken

Kompetencerådet anbefaler, at det offentlige VEU-system indrettes, så alle i arbejdsstyrken får samme adgang til offentlig støtte

Det er en udfordring, at den største og stadigt voksende andel af arbejdsstyrken, som har en videregående uddannelse (se faktaboksen), er afskåret fra at modtage offentlig støtte til efter- og videreuddannelse. Det går i stigende grad ud over arbejdsstyrkens omstillingsevne, virksomhedernes konkurrenceevne og dermed vækst, velstand og velfærd på den lange bane.

FAKTA

Antallet af personer med en videregående uddannelse i beskæftigelse er fra 1998 til 2018 steget med 78%. I samme periode er antallet af ufraglærte og faglærte i beskæftigelse faldet med hhv. 20% og 4%. Udviklingen har medført, at personer med en videregående uddannelse i 2019 udgjorde 38% af de beskæftigede, mens ufraglærte og faglærte udgjorde hhv. 29% og 32%¹². Denne udvikling forventes at fortsætte fremover. En uddannelsesfremskrivning fra DREAM viser, at ca. 47% af den danske arbejdsstyrke (17-64 år) i 2040 forventes at have en videregående uddannelse, mens ca. 22% forventes at have en faglært uddannelse¹³.

omfattende automatiseringer af deres jobfunktioner på et stadigt højere niveau. Den oprindelige videregående uddannelse får dermed en kortere udløbsdato, og behovet for kompetenceudvikling og omskoling gennem hele arbejdslivet vokser dermed også for denne stadigt større del af arbejdsstyrken.

Samfundet har derfor en klar interesse i at understøtte, at også personer med videregående uddannelser er bedst muligt rustet til at imødekomme de store forandringer på arbejdsmarkedet, som følger af digitaliseringen og automatiseringen.

Det ville samtidig styrke motivationen for at deltage i offentlig efter- og videreuddannelse hos både virksomheder og medarbejdere, hvis alle medarbejdere på en arbejdsplads er underlagt samme vilkår og procedurer i det offentlige VEU-system. Forskelle i vilkår og procedurer øger kompleksiteten og arbejdsgangene for arbejdsgivere og medarbejdere, og det skaber unødige barrierer for den nødvendige kompetenceudvikling af hele arbejdsstyrken.

Kompetencerådet anbefaler derfor, at det offentlige VEU-system indrettes og den nødvendige offentlige finansiering tilvejebringes, så alle i arbejdsstyrken - uanset deres formelle uddannelsesniveau - får adgang til offentlig støtte på samme vilkår og efter samme enkle procedurer.

Digitaliseringen og automatiseringen påvirker alle dele af arbejdsmarkedet. Det betyder hurtigere forandringer, som stiller store krav til omstilling for alle i arbejdsstyrken. I takt med at kunstig intelligens og blockchain bliver mere udviklet og udbredt, står også personer med videregående uddannelser over for

¹²Danmarks Statistik: 1993-2005 RASU2: Beskæftigede efter bopælsområde, uddannelse (9-grp), branche (27-grp), alder og køn (AFSLUTTET), 2006-2007 RASU22X: Beskæftigede efter bopælsområde (nye kom), uddannelse (9-grp), branche (27-grp), alder og køn (AFSLUTTET), 2008-2019 RAS310: Beskæftigede (ultimo november) efter uddannelse og tid.

¹³Uddannelsesfremskrivning 2020, DREAM (feb. 2021)

KOMPETENCERÅDET ANBEFALER

4

Stærkere økonomiske incitamenter for brugerne

Kompetencerådet anbefaler, at:

1. **skattefradraget for udgifter til VEU udvides,**
2. **mulighederne for at modtage SVU styrkes,**
3. **alle i arbejdsstyrken får adgang til VEU-godtgørelse,**
4. **deltagerbetalingen på VEU-området gøres uafhængig af uddannelsesniveau.**

Mange faktorer spiller ind på den enkelte og virksomhedernes motivation for efter- og videreuddannelse, og der er også stor forskel på forskelliges gruppers motivation. Generelt er økonomiske incitamenter dog en stærk motivationsfaktor. I dag er det offentlige VEU-system præget af store forskelle i mulighederne for støtte afhængigt af deltagernes uddannelsesniveau samt niveauet for efter- og videreuddannelsen.

For at løfte motivationen til efter- og videreuddannelse for alle i arbejdsstyrken er der behov for, at også personer med videregående uddannelser og deres evt. arbejdsgivere har økonomiske incitamenter til de nødvendige kompetenceløft.

1: Skattefradraget bør udvides, så alle personer på arbejdsmarkedet kan opnå fradrag for udgifter til VEU, som retter sig mod generel kompetenceudvikling

I dag er det kun lønmodtagere, som kan opnå skattefradrag for udgifter til kompetenceudvikling, og kun hvis den er nødvendig for at erhverve, sikre eller vedligeholde indkomsten, dog må der ikke være tale om grund- eller videreuddannelse¹⁴.

Kompetencerådet mener, at dette skattefradrag bør udvides, så det kommer alle i arbejdsstyrken til gode - og ikke kun lønmodtagere - og så det også gælder i forhold til udgifter til VEU, som sigter mod generel kompetenceudvikling, som sigter mod generel mobilitet på arbejdsmarkedet. Det vil sikre arbejdsstyrken et

øget økonomisk incitament til at øge sin omstillingsevne i forhold til forandringer på arbejdsmarkedet.

Et sådant skattefradrag vil dermed også kunne komme individer med atypiske ansættelsesforhold til gode¹⁵. Det vil bidrage til at sikre, at denne voksende del af arbejdsstyrken understøttes i livslang læring og ikke risikerer at blive hægtet af udviklingen på arbejdsmarkedet.

Endelig bør skattefradraget direkte forøges, når der er tale om udgifter til kompetenceudvikling indenfor områder med særlig mangel på kompetencer og arbejdskraft, fx inden for STEM-området, digitale kompetencer og grøn omstilling, jf. den nationale strategi for livslang læring.

2: Bedre SVU for alle i arbejdsstyrken

I dag kan personer, som har afsluttet en videregående uddannelse (medmindre den er forældet), ikke modtage statens voksenuddannelsesstøtte (SVU) til VVEU. Samtidig udgør SVU-satsen til VVEU kun 60 pct. af dagpengesatsen, mens den er 100 pct. til FVU.

Kompetencerådet anbefaler, at mulighederne for at modtage SVU forbedres, så alle i arbejdsstyrken - uanset uddannelsesbaggrund - bliver berettiget til SVU til 100 pct. af dagpengesatsen, uanset niveauet for den offentlige efter- og videreuddannelse. Det vil øge hele arbejdsstyrkens incitament til at sikre sig de nødvendige kompetenceløft undervejs i arbejdslivet. Det vil også styrke mulighederne for, at den voksende andel af arbejdsstyrken med atypiske ansættelsesforhold kan holde kompetencerne ajour.

3: Lettere adgang til VEU-godtgørelse for alle i arbejdsstyrken

Selvom arbejdsgiverne betaler VEU-bidrag for samtlige medarbejdere, har arbejdsgiverne i dag som hovedregel ikke mulighed for at modtage VEU-godtgørelse

¹⁴SKATs vejledning om fradrag til lønmodtagere: <https://skat.dk/skat.aspx?oid=2061720&chk=216985>

¹⁵29 pct. af den danske arbejdsstyrke var i atypiske ansættelsesforhold i 2015 mod 26 pct. i 2000, jf. "Non-standard work in the Nordics", TemaNord 2021:503, Nordisk Ministerråd. "Non-standard work" defineres i rapporten som tidsbegrænsede ansættelser, vikararbejde, deltidsarbejde eller solo selvstændige.

4

relse og befordingstilskud for deres medarbejdere med en videregående uddannelse, når de deltager i offentlig efter- og videreuddannelse, og det er heller ikke muligt at opnå denne støtte til VVEU.

Kompetencerådet anbefaler, at alle i arbejdsstyrken og deres arbejdsgivere sikres adgang til VEU-godtgørelse og befordingstilskud - på samme niveau som gælder i dag - uanset deltagernes uddannelsesniveau og efter- og videreuddannelsens niveau.

Samtidig er der brug for, at proceduren i forbindelse med ansøgning om VEU-godtgørelse gøres enklere og lettere end i dag. Det vil samlet set styrke arbejdsgivernes incitamenter til at holde kompetencerne ajour for alle medarbejdere på arbejdspladsen.

4: Deltagerbetalinger på VEU-området bør gøres uafhængigt af uddannelsesniveau

Deltagerbetalingen på VEU-området afhænger i dag af deltagerens uddannelsesniveau.

På AMU- og akademikurser betaler personer med videregående uddannelser fuld deltagerbetaling,

mens personer med højst en erhvervsuddannelse ikke skal betale eller betaler et væsentligt lavere beløb fx gennem tilskud fra Omstillingsfonden. Endvidere skal personer med en videregående uddannelse betale et gebyr på typisk flere tusinde kroner for en RKV, mens personer med højst en erhvervsuddannelse ikke skal betale.

Samtidig er deltagerbetalingen for videreuddannelser på VVEU-niveau generelt af en størrelse, som afskrækker mange virksomheder, især SMV'er, fra at sikre deres medarbejdere den nødvendige opkvalificering.

Kompetencerådet mener, at deltagerbetalingen til offentlig VEU og RKV bør gøres uafhængig af uddannelsesniveau og tage udgangspunkt i det niveau, som i dag gælder for personer med højst en erhvervsuddannelse. Det vil styrke det økonomiske incitament til efter- og videreuddannelse for hele arbejdsstyrken og give virksomhederne et klart incitament til at sikre alle deres medarbejdere - uanset uddannelsesbaggrund - det nødvendige kompetenceløft.



KOMPETENCERÅDET ANBEFALER

5

Lettere adgang for brugerne

Kompetencerådet anbefaler, at:

1. information og vejledning styrkes,
2. der udvikles et fælles IT-system til registrering af kompetencer,
3. der skabes interaktive hjemmesider med viden om behov og udbud,
4. der udvikles mere fleksible udbudsformer,
5. der sikres bedre sammenhæng mellem videregående ordinære uddannelser og videreuddannelser.

Andre motivationsfaktorer end økonomiske incitamenter er afgørende for at understøtte arbejdsstyrkens kompetenceudvikling. Derfor er det også vigtigt, at der er let adgang til viden, vejledning og deltagelse i det offentlige VEU-system.

1: Styrket information og vejledning

Kompetencerådet ser behov for at styrke information og vejledning om relevante efter- og videreuddannelsesudbud, støttemuligheder, RKV og merit for realkompetencer. Opgaven kræver en øget indsats af både udbyderne og de institutionsuafhængige instanser som fx Studievalg Danmark, Voksenuddannelse.dk og eVejledning. For at styrke vejledningen er det også oplagt at se på internationale erfaringer med at bruge kunstig intelligens i forhold til en langt mere datafunderet karriere- og jobvejledning.

Kompetencerådet er opmærksom på, at der som opfølgning på VEU-trepartsaftalen 2018-2021 arbejdes på at udvikle Voksenuddannelse.dk til én samlet portal for al offentlig efter- og videreuddannelse. Og at der bliver fulgt op på RKV-arbejdsgruppens anbefaling om, at borgerne i højere grad bør sikres information og vejledning om mulighederne og fordelene ved en RKV¹⁶. Kompetencerådet hilser disse bestræbel-

ser meget velkomne og ser frem til, at de bliver ført ud i livet og erfaringer indhøstet.

Kompetencerådet ser et særligt behov for at udvikle information og vejledning målrettet mellemledere. Mellemledere er ofte nøglepersoner på arbejdspladsen i forhold til at motivere medarbejderne til efter- og videreuddannelse samt til at sikre dem den nødvendige tid og de økonomiske muligheder til den løbende kompetenceudvikling.

Samtidig vil der for mange virksomheder, især SMV'er, være behov for samarbejde med en udbyder, for at de kan vejlede medarbejderne optimalt om relevante efter- og videreuddannelsesmuligheder og opnå viden om støttemulighederne. Det vil styrke virksomhedernes og deres medarbejders motivation for efter- og videreuddannelse, hvis de derved får mulighed for at vælge på et oplyst grundlag (se faktaboksen).

FAKTA

I Singapore tilbyder myndighederne midtvejskarriereprogrammer til alle i arbejdsstyrken med henblik på at understøtte en evt. omstilling af den enkeltes kompetencer til nye funktioner, erhverv eller sektorer, som er vækstområder. Det sker gennem karrieresamtaler og tilbud om konkrete uddannelsesmuligheder og jobafprøvning i relation til den enkeltes karriereovervejelser og muligheder for kompetenceløft og evt. retningsskifte i arbejdslivet. Der er en række offentlige støttemuligheder forbundet med programmet¹⁷.

2: Udvikling af et fælles IT-system til registrering af kompetencer

Kompetencerådet foreslår, at der udvikles et fælles IT-system til registrering af kompetencer, hvor alle ud-

¹⁶UFM vil som opfølgning iværksætte en dialog med relevante aktører om øget fokus på den institutionsuafhængige vejledning om RKV bl.a. ved Studievalg Danmark. Samtidig opfordrer UFM udbyderne til også individuelt at tage ansvar for en intensivering af udbydernes eksterne information om mulighederne for at få foretaget en RKV.

¹⁷Skills Future, Singapore: <https://www.skillsfuture.sg/midcareerpathways>

5

dannelsesinstitutioner og private aktører kan uploade uddannelsesbeviser, kursusbeviser og certificeringer, uanset niveau, og om det giver ECTS-point eller ej. Det afgørende er at systemet udvikles, så det kan fungere sammen med et fælles europæisk system, og er kompatibelt med udviklingen af mere digitale RKV'er m.v..

3: Interaktive hjemmesider med viden om behov og udbud

Kompetencerådet ser endvidere behov for, at de institutionsafhængige instanser udvikler mere brugervenlige hjemmesider om udvalgte kompetencefelter eller brancher, hvor brugeren kan få viden om kompetencebehov, opdage mulige karriereveje og læse jobbeskrivelser. Brugeren skal på baggrund af sin kompetenceprofil kunne blive koblet til kompetenceudviklingsmuligheder og guides til relevante udbud. Mulighederne bør illustreres med cases, som viser andre brugeres kompetenceudviklingsforløb, og hvilke karrieremæssige gevinster det har medført. Hjemmesiden bør endvidere guide i forhold til, hvor brugerens kompetencer overlapper med efterspørgslen i andre brancher og dermed understøtte mobiliteten på arbejdsmarkedet (se faktaboks).

FAKTA

I Singapore opererer staten, myndigheder, arbejdsmarkedets parter og uddannelsesinstitutioner med såkaldte 'Skills frameworks' for udvalgte brancher. De er blandt andet lavet som brugervenlige, interaktive hjemmesider, hvor brugeren kan få overblik over mulige karriereveje indenfor eksempelvis den finansielle sektor. Udover karriereveje findes beskrivelser af jobfunktioner og kompetencer samt viden om relevante videreuddannelsesudbud. Se eksempel her: <https://www.ibf.org.sg/application/SFW/>.

4: Mere fleksible udbudsformer

Kompetencerådet ser masser af potentiale i, at udbydere tilbyder endnu mere læring i såkaldte blended

learning formater, hvor læring kombineres via forskellige metoder, og hvor deltagerne kan tilgå undervisningen på en uddannelsesinstitution, på arbejdspladsen eller hjemmefra. Det kan dreje sig om alt lige fra helt traditionel tilstedeværelsesundervisning til ren online undervisning eller noget derimellem både for hold eller til selvstudium og i kombination med podcasts, videoer og andre nye læringsformater.

Coronakrisen og den kontante nedlukning af store dele af det almindelige samfundsliv krævede en hurtig omstilling af undervisningen på alle niveauer til digitale platforme. Det er vigtigt at tage ved lære af disse erfaringer med udvikling af digital undervisning - det gælder både i forhold til, hvor det digitale format er mest anvendeligt - og hvor det ikke er.

5: Bedre sammenhæng mellem videregående ordinære uddannelser og videreuddannelser

Kompetencerådet ser behov for at gentænke sammenhængen mellem videregående ordinære uddannelser og videreuddannelser. Eksempelvis bør universitetsbachelor sikres en ubegrænset ret til at vende tilbage til den kandidatuddannelse, der bygger ovenpå bacheloruddannelsen, ligesom tilbagevenden til en kandidatuddannelse skal gøres så enkel og smidig som muligt for de studerende. Det vil sikre, at disse overbygninger kan gennemføres over en længere årrække, alt efter behovet hos den enkelte og i forhold til jobbet.

Dermed kan de nyere og fleksible udbud af erhvervs kandidatuddannelser og etårige overbygningsuddannelser komme til at spille en stærkere rolle i det samlede offentlige VVEU-system. Disse overbygninger bør også stå fuldt ud til rådighed for personer med professionsbacheloruddannelser.

Det skal dog fortsat være frivilligt for de studerende, om de vælger arbejdsmarkedet efter deres universitetsbacheloruddannelse eller går direkte videre på kandidatuddannelsen. Fremadrettet vil der være brug for mere viden i arbejdsstyrken og ikke mindre.

KOMPETENCERÅDET ANBEFALER

6

Bedre udnyttelse af realkompetencer i forbindelse med VVEU

Kompetencerådet anbefaler, at:

1. der udvikles et ensartet og transparent system for realkompetencevurdering (RKV) med fokus på kompetencer erhvervet gennem arbejdslivet,
2. bevillingssystemet ændres, så det skaber klare incitamenters til RKV og afkortning for udbydere, og så de kan tilbyde RKV til samme pris for alle deltagere uanset uddannelsesbaggrund,
3. der udvikles en standardiseret RKV for niveauvurderede private uddannelser, som giver deltagerne automatisk merit på videreuddannelser.

Mange virksomheder arbejder med en såkaldt '70-20-10'-model. Den udtrykker, at 70 pct. af medarbejderens læring opnås gennem arbejdet, 20 pct. gennem dialog med andre og feedback, mens kun 10 pct. opnås gennem formel træning (uddannelse, kurser, foredrag, e-learning el.lign.). Inden for mange brancher gør medarbejdere og virksomheder desuden i betydeligt omfang brug af private uddannelser. Det skaber et behov for bedre anerkendelse og udnyttelse af realkompetencer opnået gennem arbejdslivet og private uddannelser i forbindelse med RKV og videreuddannelse¹⁶.

1: Et ensartet, transparent og lettilgængeligt RKV-system med fokus på kompetencer erhvervet gennem arbejdslivet

I dag er det i høj grad op til de enkelte offentlige uddannelsesinstitutioner at foretage RKV på basis af egne kriterier. Hertil kommer, at universiteterne i modsætning til erhvervsakademier og professionshøjskoler ikke er underlagt krav om at tilbyde RKV. Endvidere er der generelt meget fokus på ansøgerens offentlige

uddannelser og begrænset anerkendelse af læringen fra arbejdspladsen, når uddannelsesinstitutionerne skal vurdere, om realkompetencerne kan give afkortning på en videreuddannelse.

Det medfører store forskelle i uddannelsesinstitutionernes anerkendelse og udnyttelse af ansøgere realkompetencer. Det skaber uklarhed, uforudsigelighed og dermed barrierer for virksomheder og individer, som overvejer offentlige videreuddannelsesmuligheder.

Kompetencerådet ser derfor behov for, at der udvikles et digitaliseret, ensartet og transparent RKV-system med fælles standarder for anerkendelse og afkortning på alle videregående uddannelsesniveauer. Der er et stort behov for at afsøge mulighederne for at standardisere og digitalisere realkompetenceprocesserne.

Det bør også gøres lettere for ansøgerne at gennemføre en RKV. Potentialet ved udvikling af en fælles standard for online-kompetenceprøver og sikker dokumentation (fx micro-credentials) bør i den sammenhæng undersøges og udnyttes bedre. Det skal sikre udviklingen af et system, som arbejdsmarkedet har tillid til og som skaber mulighed for 'bærbare' kompetencebeviser.

En sådan udvikling vil styrke enkeltheden, forudsigeligheden og dermed motivationen for videreuddannelse hos både virksomheder og individer. Det ville kunne give aktiviteten på VVEU et betydeligt boost.

Kompetencerådet byder det derfor også meget velkomment, at der med VEU-trepartsaftalen 2018-2021 blev iværksat tiltag på disse områder for så vidt angår erhvervsakademier og professionshøjskoler (se faktaboksen).

¹⁶Kompetencerådet er opmærksom på, at mulighederne for at opnå afkortning af videreuddannelser på universitetsniveau på basis af kompetencer opnået gennem arbejdslivet alt andet lige er mere begrænsede end på erhvervsakademi- eller professionsbachelor niveau som følge af sidstnævntes betydeligt mere praksisnære uddannelser.

6

FAKTA

RKV-arbejdsgruppen, som blev nedsat i trepartsaftalen, har bl.a. anbefalet, at der lægges mere vægt på anerkendelse af praksisfaglige kompetencer i RKV, og at det skal være nemmere at formidle sine realkompetencer i en screenings- og ansøgningsproces. UFM har som opfølgning opfordret erhvervsakademier og professionshøjskoler til at anerkende kursisters kompetencer, uanset hvordan de er opnået, og til at arbejde med brugervenligheden i forbindelse med RKV. Endvidere har erhvervsakademierne og professionshøjskolerne iværksat udvikling af fælles retningslinjer og digitale redskaber for at styrke deres RKV fra 2022. Det skal understøtte øget brug af RKV gennem en mere professionaliseret og systematisk anerkendelse af realkompetencer, større ensartethed i uddannelsesinstitutionernes praksis, tydelighed i kriterier og standarder samt en mere transparent, smidig og effektiv RKV-proces.

Kompetencerådet ser generelt behov for større risikovillighed blandt udbydere i forbindelse med optag og afkortning på videreuddannelser. I sidste ende må det være deltagerens evner til at tilegne sig færdigheder og bestå eksamen, der er afgørende, fremfor formelle adgangskrav. Det vil også kunne bidrage til at reducere barriererne for øget aktivitet på VVEU.

2: Ændring af bevillingssystemet, så det skaber klare incitamenter for udbydere til RKV og afkortning, og så udbydere kan tilbyde RKV til samme pris for alle deltagere uanset uddannelsesbaggrund

Det er Kompetencerådets vurdering, at udbydere af VVEU mangler tilstrækkelige økonomiske incitamenter til at tilbyde RKV og give afkortning på deres videreuddannelser. Det forhindrer en optimal udnyttelse af ansøgenes realkompetencer, og det skaber barrierer for virksomheder og medarbejders nødvendige videreuddannelse, hvis den i for høj grad har karakter af dobbeltuddannelse. Det medfører et unødigt spild af både offentlige og private uddannelsesressourcer

samt arbejdstid brugt til videreuddannelse.

Samtidig er deltagerbetalingen for RKV væsentligt højere for personer, som allerede har en videregående uddannelse, end for faglærte og ufaglærte. Det skaber yderligere en barriere for, at alle i arbejdsstyrken opnår den fulde udnyttelse af realkompetencerne, som de selv, virksomhederne og samfundet har brug for.

Kompetencerådet ser derfor behov for en ændring af bevillingssystemet til de videregående uddannelsesinstitutioner, så alle udbydere af VVEU får en klar økonomisk interesse i at tilbyde RKV og optimale afkortninger på deres videreuddannelser. Det skal samtidig sikre, at deltagerbetalingen på RKV for alle deltagere kan reduceres til samme niveau, som gælder for faglærte og ufaglærte, så betalingen ikke virker afskrækkende, men motiverende for alle i arbejdsstyrken. Det vil kunne bidrage til en mere effektiv udnyttelse af hele arbejdsstyrkens realkompetencer og samfundets uddannelsesressourcer.

3: En standardiseret RKV for niveauvurderede private uddannelser

Private efteruddannelser er et vigtigt supplement til offentlige uddannelser inden for mange brancher. I flere brancher er der tilmed tradition for langt mere privat end offentlig VVEU. Men det kan være vanskeligt at opnå anerkendelse og merit for private uddannelser i det offentlige uddannelsessystem.

Det skyldes ofte, at udbydere ikke har tilstrækkeligt kendskab til de private uddannelser, og hvad de indebærer af læring i forhold til den nationale kvalifikationsramme og ECTS-systemet.

I dag har private uddannelser mulighed for at blive niveauvurderet af Danmarks Akkrediteringsinstitution. Det er en krævende proces, som betyder, at kun de mest ambitiøse private udbydere søger og opnår niveauvurdering.

Kompetencerådet foreslår derfor, at der udvikles en standardiseret RKV af de niveauvurderede private uddannelser, så ansøgere med disse uddannelser automatisk opnår samme merit på samme offentlige videreuddannelse, uanset hvilken offentlig udbyder de henvender sig til.

KOMPETENCERÅDET ANBEFALER

7

Et styrket VVEU-udbud

Kompetencerådet anbefaler, at:

1. **uddannelsesinstitutionernes taxametersystem styrker incitamenterne til VVEU,**
2. **resultatmål for VVEU indgår i de strategiske rammekontrakter,**
3. **incitament og krav tilpasses udbydernes forskellige vilkår,**
4. **der skabes incitament til mere samarbejde på tværs af udbyderne,**
5. **danske uddannelsesinstitutioner tager skridt til udvikling af Micro-credentials.**

De videregående uddannelsesinstitutioner prioriterer i dag udvikling og udbud af VVEU meget forskelligt. Det generelle billede er, at universiteterne ikke betragter VVEU som en kerneopgave, mens det i langt højere grad er tilfældet hos erhvervsakademierne. Der synes at mangle en tydelig strategisk prioritering af VVEU fra universitetsledelsernes side, og det skaber barrierer for tilvejebringelse af et VVEU-udbud på universitetsniveau, som matcher de stadigt flere vidensintensive virksomheder og medarbejderes kompetenceudviklingsbehov på dette niveau.

Samtidig savner de vidensintensive virksomheder og medarbejdere, at særligt universiteterne indtager en mere opsøgende rolle, som understøtter aftagerne i at afdække deres kompetencebehov og matche dem med universiteternes VVEU-udbud.

Det afspejler, at universiteterne mangler tilstrækkelige incitament til at satse langt mere på VVEU.

1: Uddannelsesinstitutionernes taxametersystem skal styrke incitamenterne til VVEU

Kompetencerådet mener, der er behov for at øge taxameteret til VVEU, så de videregående uddannelsesinstitutioner og især universiteterne får stærkere incitament til at sikre et større og bredere VVEU-udbud, som matcher aftagernes behov. Det skal samtidig styrke udbydernes muligheder for at tilvejebringe et VVEU-udbud, som er prismæssigt overkommeligt for aftagerne, og som er let tilgængeligt, fleksibelt og

online-baseret, så det bedst muligt kan tilpasses virksomhedernes og deltagernes forudsætninger og muligheder.

2: Resultatmål for VVEU bør indgå i de strategiske rammekontrakter

Kompetencerådet anbefaler, at mål for VVEU kommer til at indgå i de strategiske rammekontrakter, så de videregående uddannelsesinstitutioner også vurderes på deres VVEU-udbud. Universiteterne kunne dermed samtidig blive motiverede til at samtænke deres VVEU-udbud, deres ordinære uddannelser og forskningsområder, så der kommer mere fokus på relevansen for arbejdsmarkedet i hele pakken.

3: Incitament og krav skal tilpasses udbydernes forskellige vilkår

Universiteterne kan med højt specialiserede efteruddannelsesudbud have udfordringer med at tiltrække tilstrækkeligt mange deltagere til at dække omkostningerne. Samtidig kan erhvervsakademierne i de mindre byer have tilsvarende udfordringer i forhold til efteruddannelse, som ellers tiltrækker tilstrækkeligt mange deltagere i de større byer.

For at sikre tilvejebringelsen af det nødvendige efteruddannelsesudbud på både universiteter og erhvervsakademier rundt om i landet ser Kompetencerådet behov for et mere fleksibelt taxametersystem, som tager hensyn til de forskellige vilkår, de enkelte udbydere er underlagt. Det gælder i særlig grad i forhold til efteruddannelse inden for identificerede, samfundskritiske kompetencebehov, som fx STEM, digitaliseringen og den grønne omstilling. Dermed vil man styrke rentabiliteten for udbyderne af sådanne efteruddannelser og mulighederne for, at det nødvendige efteruddannelsesudbud er til rådighed for alle dem, som har brug for at tilegne sig særligt efterspurgte kompetencer på den korte bane.

4: Mere samarbejde på tværs

Kompetencerådet ser også behov for at gøre op med siloopdelingen mellem uddannelsesinstitutionerne og

7

etablere incitament, så institutionerne får øget interesse i at samarbejde om tværsektorielle udbud og udbud på tværs af niveauer, som kan komplementere hinanden, hvis det er nødvendigt for at imødekomme en branches kompetencebehov. Det kan fx ske via universitetsalliancer med mulighed for at koble forskning, innovation og læring samt øget samspil mellem private og offentlige videregående udbydere.

5: Udvikling af 'Micro-credentials'

Arbejdsmarkedets efterspørgsel flytter sig i stigende grad væk fra hele videreuddannelser til kortere, skræddersyede efteruddannelsesforløb, og det stiller krav til bedre muligheder for dokumentation og anerkendelse af sådanne forløb.

Anerkendelsen af kortere efteruddannelsesforløb på de videregående uddannelser sker i dag i form af ECTS-points. Systemet er for så vidt velfungerende, da forløbene dermed sættes ind i en offentligt anerkendt ramme. Men det trænger til en opdatering og et supplement, fordi det i dag ikke giver en tilstrækkelig beskrivelse af, hvilke kompetencer kursisten har tilegnet sig på de pågældende forløb.

Kompetencerådet ser derfor behov for, at de videregående uddannelsesinstitutioner tilbyder såkaldte Micro-credentials (digitale mikroeksamensbeviser, som udgør et afsluttet og dokumenteret læringsforløb), som understøttes af en offentlig anerkendelse af sådanne kortere efteruddannelsesforløb på dette niveau. Det kan udstedes for enkeltstående kurser eller dele af traditionelle uddannelser. Micro-credentials giver også mulighed for at sammensætte forløb på tværs af uddannelsesinstitutioner - og hvor Micro-credentials indgår som små byggeklodser i sammensætning af mere personlige forløb.

Det vil fremme den enkeltes motivation til denne form for kompetenceudvikling, at der kan opnås en formel anerkendelse i form af et digitalt bevis, som kan tages med videre i arbejdslivet eller give afkortning i forbindelse med optag på offentlige videreuddannelser.

Beviserne skal kobles til digitale systemer, som opsamler og registrerer resultater og gennemførte efteruddannelsesforløb. Dermed kan brugeren akkumulere læringsresultater over tid og på tværs af institutioner, sektorer og grænser samt online via e-learning (se også anbefaling 5.2).

På EU-plan er der sat gang i arbejdet med en europæisk tilgang til Micro-credentials (se faktaboksen), mens Danmarks Akkrediteringsråd i en publikation fra juni 2021 har samlet en række danske perspektiver på Micro-credentials¹⁹.

FAKTA

Europa-Kommissionen beskriver i sit arbejdsprogram for 2021, at europæerne skal tilegne sig nye færdigheder for at opnå en økonomisk genopretning efter coronakrisen samt en vellykket grøn og digital omstilling. For at fremme livslang læring foreslår Kommissionen både individuelle læringskonti og en samlet europæisk tilgang til Micro-credentials med det formål at øge anerkendelsen af den enkeltes læring. Kommissionen planlægger at fremlægge forslag til en EU-ramme for Micro-credentials i 2025²⁰.

Kompetencerådet foreslår, at danske uddannelsesinstitutioner allerede nu satser på samarbejde med andre større sprogområders uddannelsesudbydere af tilsvarende efteruddannelsesforløb med henblik på at sætte gang i udviklingen af Micro-credentials og indhøste erfaringer. Ligeledes er der et behov for at arbejdsmarkedet får større kendskab til Micro-credentials og potentialerne heri.

¹⁹Forside - Nye fleksible uddannelsesveje gennem hele livet (h5mag.com)

²⁰En europæisk tilgang til microcredentials, 2021: A European approach to micro-credentials (europa.eu)

BILAG

Medlemmer af Kompetencerådet

- Charlotte Hougaard, fmd., Forsikringsforbundet
- Charlotte Jepsen, fhv. adm. dir, FSR
- Ole Hækkerup, dir., Dansk Ejendomsmæglerforening
- Thomas Damkjær Petersen, fmd., IDA
- Lars Qvistgaard, fmd., Akademikerne
- Henrik Funder, fmd., Djøf Privat
- Jannick Nytoft, adm. dir., Ejendom Danmark
- Niels Egelund, fmd., Danske Erhvervsakademier
- Hanne Shapiro, Hanne Shapiro Futures
- Ken Bechmann, professor og rep. for Danske Universiteter
- Jan Sirich, CEO, and founder, The Next
- Sven Askær, fmd., Lederne
- Anders Thomsen, dir. og fmd. for Kompetenceudvalget i IT-Branchen
- Jan Damsgaard, professor, CBS
- Helle Havgaard, CEO, Forsikringsakademiet
- Søren Laursen, adm. dir., Finanssektorens Uddannelsescenter
- Kent Petersen, fmd., Finansforbundet
- Nadeem Farooq, Konstitueret adm. direktør FA