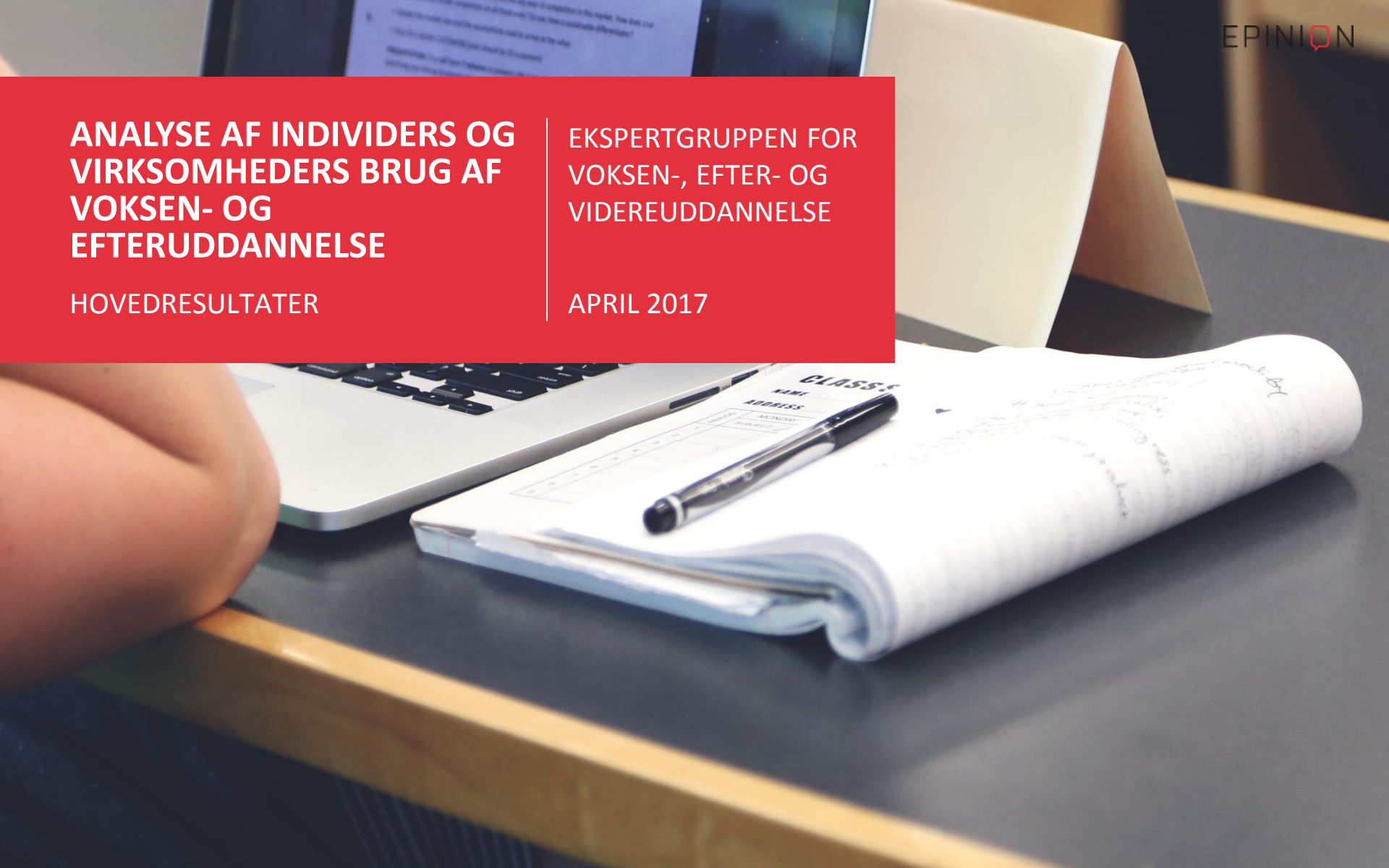


ANALYSE AF INDIVIDERS OG VIRKSOMHEDERS BRUG AF VOKSEN- OG EFTERUDDANNELSE

HOVEDRESULTATER

EKSPERTGRUPPEN FOR
VOKSEN-, EFTER- OG
VIDEREUDDANNELSE

APRIL 2017



INDHOLDSFORTEGNELSE

1. INDLEDNING	3
2. HOVEDKONKLUSIONER	6
3. VIRKSOMHEDERNES BRUG AF VEU	7
3.1 ANVENDELSE AF VEU PÅ VIRKSOMHEDSNIVEAU	9
3.2 VIRKSOMHEDERNES ANVENDELSE AF VEU PÅ MEDARBEJDERNIVEAU	19
4. INDIVIDERS BRUG AF VEU	25
5. VEU-KULTUR OG EFTERSPØRGSLEN EFTER VEU	40
6. BARRIERER OG DRIVERE FOR BRUG AF VEU	46
7. DATAKILDER OG METODE	50
8. BILAG	54
	56

1. INDLEDNING



INDLEDNING

BAGGRUND OG FORMÅL MED UNDERSØGELSEN

Disruption i form af digitaliseringspres og nye teknologier fordrer et arbejdsmarked i konstant udvikling, hvor virksomhederne kan få opfyldt deres behov for nye og tilpassede medarbejderkompetencer.

Regeringen har derfor i august 2016 nedsat en ekspertgruppe for voksen-, efter- og videreuddannelse (VEU). Ekspertgruppen skal give et bud på, hvordan der kan skabes et mere sammenhængende VEU-system, så det får den fleksibilitet og bredde, som virksomhederne og medarbejderne efterspørger.

Som led heri har Epinion udarbejdet en kortlægning af virksomheders og individers syn på og oplevelse af VEU. Kortlægningen dækker på både virksomheds- og individniveau anvendelsen af VEU, motivation for VEU, oplevet udbytte af samt barriere og drivere for VEU.

Kortlægningen er baseret på både kvalitativ og kvantitativ metode. Datagrundlaget består således af dybdegående interview med 21 uddannelses- eller HR-ansvarlige for danske virksomheder såvel som 829 telefoninterviews ligeledes med uddannelses- eller HR-ansvarlige i virksomheder samt 1500 telefoninterview med personer i arbejdsstyrken.

Resultaterne af kortlægningen er beskrevet i denne rapport. Kort fortalt viser kortlægningen, at VEU-systemet overordnet fungerer godt i Danmark. Langt de fleste virksomheder benytter sig af VEU og får deres kompetenceudviklingsbehov dækket. Her synes at være en arbejdsdeling, hvor offentlige udbydere tager sig af de mere generelle og basale færdigheder, og private udbydere og virksomhedernes egne interne kompetenceudviklingsaktiviteter fokuserer på de mere specialiserede færdigheder.

God læselyst!

RAPPORTENS OPBYGNING OG INDHOLD

Rapporten vil indledningsvist præsentere kortlægningens hovedkonklusioner, som går på tvær af rapportens kapitler.

Herefter følger et kapitel om virksomhedernes brug af VEU. Dette indbefatter både en opgørelse af anvendelse ud fra virksomhedskarakteristika (type af virksomhed) og ud fra medarbejderkarakteristika (type af medarbejder). Denne del af analysen baserer sig primært på telefoninterview og dybdegående interview med virksomhederne.

Dernæst afdækkes individers brug af VEU med fokus på udviklingen i deres brug af VEU samt motiver for at benytte VEU. Analysen er primært baseret på telefoninterview med medarbejdere.

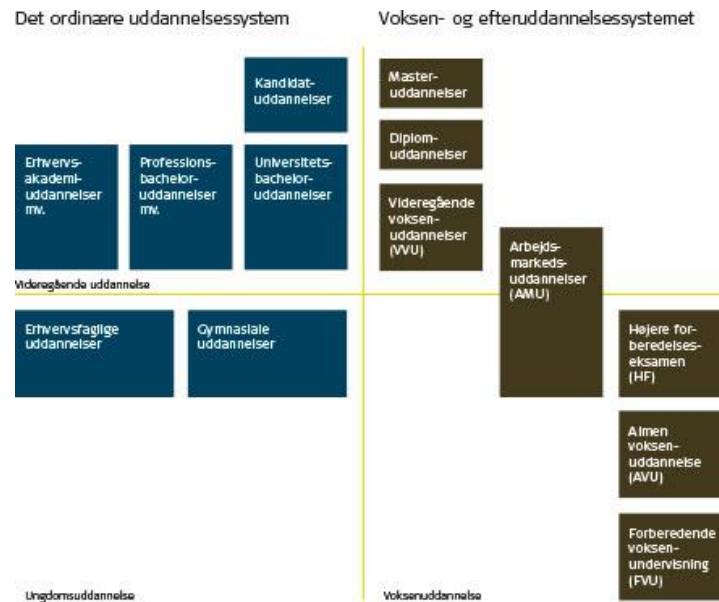
Dette fører videre til kapitlet om den generelle VEU-kultur blandt danske virksomheder, herunder efterspørgslen efter VEU.

I rapportens sidste kapitel ses nærmere på barrierer og drivere for virksomheders og medarbejders brug af VEU, herunder hvad der kan styrke brugen af og tilfredsheden med VEU.

VEU KORT FORTALT

Definition af VEU

I denne undersøgelse dækker betegnelsen VEU over alle niveauer og former for voksen-, efter- og videreuddannelse. Det omfatter grundlæggende, almen og videregående VEU (se figuren til højre). Det omfatter endvidere alle typer af efter- og videreuddannelse (formel/uformel kompetenceudvikling samt aktivitetstyper som kursus, e-læring, sidemandsoplæring mv.) og alle former for leverandører/kursusudbydere, herunder bl.a. offentlige udbydere, private udbydere af offentligt VEU (fx AMU), øvrige private udbydere samt virksomhedsinterne kompetenceudviklingsaktiviteter.



Kilde: Undervisningsministeriet

2. HOVED-KONKLUSIONER



KONKLUSIONER

Hovedkonklusion

Kortlægningens hovedkonklusion er, at det danske VEU-system bredt anskuet fungerer ganske godt. Virksomhederne benytter sig i høj grad af forskellige interne og eksterne VEU-aktiviteter og synes således at få deres kompetenceudviklingsbehov dækket. Det er særligt virksomheder, der oplever større teknologiske forandringer og et pres for nye medarbejder- og ledelseskompetencer som følge af øget digitalisering, som også benytter sig af VEU.

Virksomhedernes efterspørgsel på denne mere specialiserede kompetenceudvikling dækkes primært af interne VEU-aktiviteter og private udbydere og i mindre grad af offentlige udbydere. Sat på spidsen opleves de offentlige udbydere som gode til at dække generelle og mere basale kompetencer, hvorimod private udbydere opleves som værende bedre til at specialisere og skræddersy kursusindholdet til virksomhedernes mere specifikke behov.

På de følgende sider uddybes denne konklusion.

Omfang

Brugen af VEU er udbredt på danske virksomheder. Spørges virksomhederne, er det kun 9%, som ikke benytter sig af en eller anden form for VEU. Kigges blot på VEU udbudt af eksterne leverandører svarer 62% af virksomhederne, at de benytter sig VEU udbudt enten af offentlige eller private udbydere, hvoraf private udbydere er den mest benyttede form.

Spørges medarbejderne er tallet dog noget mindre. Godt halvdelen af medarbejderne har ikke modtaget efteruddannelse i 2016. Forskellen mellem virksomhedernes og medarbejdernes besvarelser kan skyldes en forskellige opfattelse af hvornår man er på efteruddannelse.

Typen af VEU

Sidemandsoplæring udgør den mest anvendte form for VEU. Her angiver 68% af virksomhederne at have benyttet sidemandsoplæring i 2016. Herefter følger interne kurser (45%). Virksomhedernes egne interne kompetenceudviklingsaktiviteter udgør således en stor del af den samlede pulje af VEU-aktiviteter i Danmark.

Brugen af private kurser er ligeledes stor. Her angiver 43% af virksomhederne at have benyttet private VEU-kurser. Offentligt udbudt VEU benyttes i mindst omfang af virksomhederne. Blandt offentligt udbudt VEU er AMU mest benyttet (25%) og det almene niveau mindst benyttet (6%). Videregående kurser og uddannelser benyttes af 15% af virksomhederne.

Brugere

Offentlige virksomheder anvender i højere grad VEU sammenlignet med private virksomheder. En forklaring herpå kan være, at offentlige virksomheder typisk har en størrelse og en struktur, hvor VEU er forankret i HR-afdelinger, som sikrer, at det systematisk bliver tilbudt til medarbejderne. Bl.a. ved de årlige MUS-samtaler. Dette gælder også større private virksomheder, mens mindre private virksomheder sjældent har en helt så systematisk tilgang til VEU og også kan være mere udfordret både ift. at finde tid og ressourcer til at sende medarbejdere på VEU.

Kortlægningen peger på, at der er en sammenhæng mellem virksomhedernes teknologiske kompleksitet og anvendelse af VEU, idet virksomheder med mange teknisk komplekse opgaver i højere grad benytter ekstern VEU end virksomheder med mindre komplekse opgaver. Ligeledes synes der at være en positiv sammenhæng mellem virksomhedernes oplevelse af digitaliseringspres og anvendelse af ekstern VEU, hvor virksomheder, der oplever et digitaliseringspres for at få nye medarbejder- og ledelseskompetencer, også i højere grad benytter sig af ekstern VEU.

Modtagere

Medarbejdergruppernes forskellige brug af VEU afhænger blandt andet af deres uddannelsesbaggrund, alder, jobfunktion og deres egne ønsker til efteruddannelse. Hvor de fleste ufaglærte og en stor del af de faglærte medarbejdere modtager undervisning i lovpligtige/påkrævede certifikat-kurser, deltager medarbejdere med videregående uddannelser i højere grad i de videregående kurser af både specialiseret og generel karakter. Herudover betragter mange medarbejdere med en videregående uddannelse VEU som et personalegode og en del af deres karrierevej.

Formål og indhold

Virksomhedernes primære formål med at tilbyde VEU til deres medarbejdere er at vedligeholde medarbejdernes kvalifikationer og at klæde medarbejderne på til at beherske ny teknologi. Dette synes at indikere en ny tendens gående fra et fokus på at sikre medarbejdernes faglige kvalifikationer i forhold til kerneforretningen til et større fokus på proceskvalifikationer (fx projektstyring) og personlig udvikling. Derudover fortæller flere virksomheder, at de i højere grad sætter krav til deltagernes udbytte af VEU og har større fokus på efterfølgende intern vidensdeling.

Efterspørgsel

Virksomhederne oplever generelt, at udbuddet af VEU stemmer overens med deres efterspørgsel. De offentlige virksomheder 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.

Der er enkelte virksomheder, som efterspørger særlige branchespecifikke kompetencer, som ikke dækkes blandt de etablerede offentlige og private udbydere. Her forsøger virksomhederne at dække disse behov gennem interne kursusaktiviteter.

Tilfredshed og udbytte

Virksomhederne vurderer særligt, at deltagelsen i forskellige former for VEU har positive effekter for medarbejdernes motivation, effektivitet og kvalitet i arbejdet. Her skiller AMU sig dog ud, idet virksomhederne angiver AMU som havende de mindste effekter på effektivitet, kvalitet og innovation.

Drivere og barrierer

Over halvdelen af medarbejderne oplever, at der er tilstrækkelige muligheder for efteruddannelse i arbejdstiden eller fritiden. De, der ikke oplever tilstrækkelige muligheder i arbejdstiden, begrundet det med manglende tid, at de ikke kan undværes, eller at virksomheden ikke har tilstrækkelige midler. Spørgeres virksomhederne om, hvorfor de ikke har benyttet sig af VEU, er den primære årsag, at de ikke oplever et behov. Flere virksomheder tilkendegiver dog også, at manglende relevans udgør en barriere, idet de ikke oplever, at tilbuddene giver medarbejderne de relevante kompetencer. Mht. økonomi er det kun meget få, som angiver dette som en barriere.

Det der driver anvendelsen af efter- og videreuddannelse er i høj grad ønsket om at vedligeholde medarbejdernes kompetencer, men efteruddannelse er også et middel som benyttes til at imødekomme ønsker fra medarbejderne, hvilket særligt er tilfælde for dem med en videregående uddannelse.

En barriere kan endvidere være, at medarbejderen ikke ser noget behov for efteruddannelse og ikke er interesseret i at tage efteruddannelse i arbejdstiden eller fritiden. Godt halvdelen af medarbejderne oplever slet ikke eller i mindre grad, at de har behov for efteruddannelse. Gruppen karakteriseres ved en overrepræsentation af personer med uddannelse på grundskoleniveau. Der er endvidere en overrepræsentation af mænd og personer over 50 år. Endvidere føler disse medarbejdere ikke, at der er en stor risiko for at de mister deres job.

Valg af udbyder

Kvalitet og relevans er de mest afgørende parametre i virksomhedernes valg af udbydere af kompetenceudviklingsaktiviteter. Udbydernes eller aktiviteternes tilgængelighed har også stor betydning for valg af udbyder. Dette gælder både plads på holdet, aflysninger og geografisk afstand til udbyderne. Skræddersyet tilgang og fleksibilitet er prioriteter der får betydning, når de øvrige parametre er opfyldt. Økonomi er en generel rammebetingelse inden for hvilken virksomhedernes manøvrerum varierer – herunder afhængigheden af, om offentlig medfinansiering er en mulighed.

3.
VIRKSOMHEDERNES
BRUG AF VEU



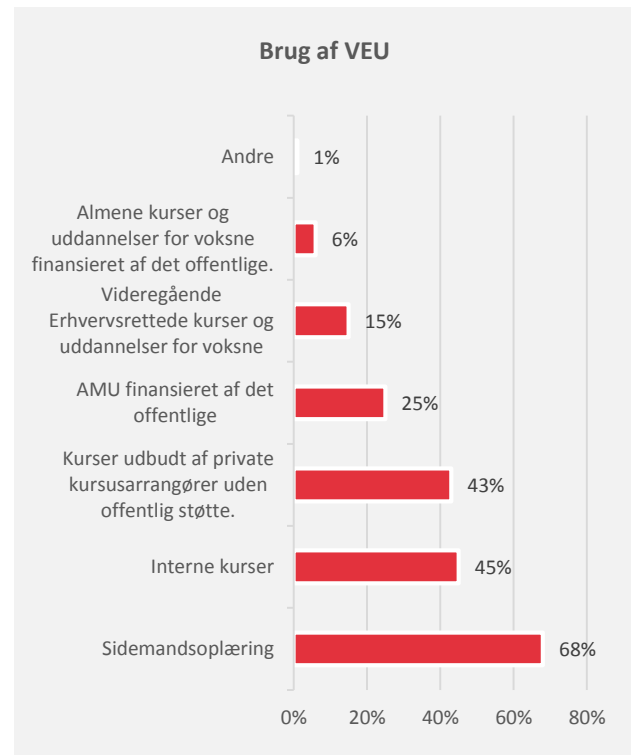
3.1 ANVENDELSE AF VEU PÅ VIRKSOMHEDS- NIVEAU



ANVENDELSE AF VEU

Brugen af voksen- og efteruddannelse er ganske udbredt blandt danske virksomheder. Det er således kun 9% af virksomhederne, der ikke benytter sig af nogen form for VEU. Virksomhederne benytter sig primært af interne VEU-aktiviteter, men blandt de eksterne leverandører er private udbydere den mest anvendte.

- Danske virksomheder benytter VEU flittigt. Det er blot 9% af virksomhederne, som har deltaget i surveyen, der ikke har anvendt nogen form for efter- og videreuddannelse (fremgår ikke af grafen).
- Virksomhederne benytter sig først og fremmest af intern kompetenceudvikling så som sidemandsoplæring (68%) og interne kurser (45%).
- Foruden den interne kompetenceudvikling anvender samlet set 62% af virksomhederne VEU fra eksterne leverandører. Her udgør kurser udbudt af private aktører den primære form for ekstern VEU – 43% af virksomhederne angiver således at have benyttet private udbydere, hvilket næsten er på højde med interne kurser.
- Af det offentlige udbud (inkl. offentlig medfinansieret AMU udbudt af private) er AMU mest benyttet (25%) og de almene kurser er mindst benyttet (6%). Videregående kurser og uddannelser benyttes af 15% af virksomhederne.
- På den følgende side undersøges udviklingen over tid nærmere for de forskellige typer af VEU-aktiviteter.



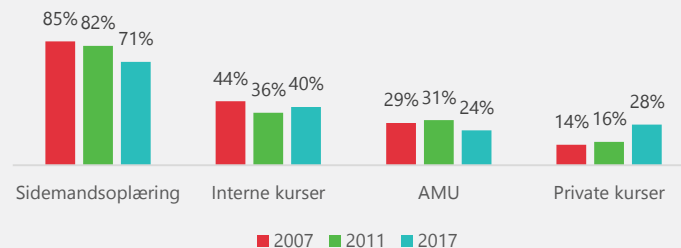
UDVIKLINGEN I BRUG AF VEU

Virksomhedernes brug af VEU er relativt konstant over årene.

Sidemandsoplæring er faldet en smule, mens brugen af interne kurser er steget siden 2011. Herudover er der sket en stigning i brugen af private kurser for ufaglærte, som omvendt er faldet en smule for faglærte. Endelig er brugen af AMU faldet for begge faggrupper.

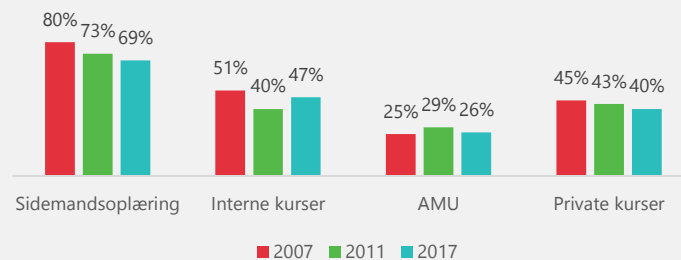
- Sammenlignes der med tidligere undersøgelser på området, ses der flere interessante udviklinger både i de enkelte faggruppers brug af VEU og på tværs heraf (medarbejdere med videregående uddannelser indgår ikke, da der ikke er historisk data for denne gruppe).
- Brugen af sidemandsoplæring er faldet over årene, hvorimod interne kurser er steget siden 2011. Dette gælder både faglærte og ufaglærte.
- For begge faggrupper gælder endvidere, at brugen af AMU er faldet en smule. Faldet er større for de ufaglærte (7 procentpoint) end for de faglærte (3 procentpoint).
- Undersøgelsen indikerer, at virksomhederne i forhold til tidligere i højere grad benytter private kurser til efter- og videreuddannelse for ufaglærte.
- I forhold til faglærtes brug af VEU viser undersøgelsen ingen markante udviklinger i perioden, men brugen af VEU synes dog samlet set at være en smule nedadgående for denne faggruppe.

UDVIKLING I BRUG AF VEU FOR UFAGLÆRTE



Note: Sammenligning af resultater fra Virksomhedssurvey 2017 med brug af VEU fra EVA: Virksomhedernes brug og vurdering af AMU 2011. Fortolkningen af disse resultater bør foretages med en vis forsigtighed. For 2007 og 2011 er resultaterne opgjort som andelen af virksomheder, der ofte eller nogle gange anvender tilbuddene, mens vi i 2017 har opgjort andelen, som benyttede tilbuddene i 2016.

UDVIKLING I BRUG AF VEU FOR FAGLÆRTE



Note: Sammenligning af resultater fra Virksomhedssurvey 2017 med brug af VEU fra EVA: Virksomhedernes brug og vurdering af AMU 2011. Fortolkningen af disse resultater bør foretages med en vis forsigtighed. For 2007 og 2011 er resultaterne opgjort som andelen af virksomheder, der ofte eller nogle gange anvender tilbuddene, mens vi i 2017 har opgjort andelen, som benyttede tilbuddene i 2016.

INDBLIK: ÅRSAGER TIL ØGET BRUG AF INTERNE KURSER

De primære begrundelser for virksomhedernes anvendelse af interne kurser er høj fleksibilitet samt muligheden for at få et skræddersyet og eventuelt også specialiseret indhold.

- Som det ses på de foregående sider, anvender virksomhederne i høj grad interne kurser. Denne udvikling bekræftes også af dybdeinterviewene, hvor ca. to tredjedele af virksomhederne fortæller, at deres brug af interne kurser er steget over de seneste fem år. De afløser kurser udbudt af både private og offentlige aktører. I det følgende belyses denne udvikling nærmere.
- Der ligger en række forskellige hensyn bag dette, hvoraf de primære begrundelser, der går igen i mange interviews, er muligheden for høj fleksibilitet og skræddersyet indhold. Med hensyn til førstnævnte sætter mange virksomheder stor pris på selv at kunne bestemme afholdelsestidspunktet og antallet af deltagere. For de små virksomheder betyder det, at de ikke skal vente på, at et hold fyldes op, og for de store virksomheder kan det være en billigere og mere effektiv måde at uddanne en større gruppe medarbejdere på.
- Angående skræddersyet indhold er dette særligt vigtigt for højt specialiserede virksomheder, som oplever, at de bedre selv kan undervise i den specialiserede viden end eksterne udbydere. Mindre specialiserede virksomheder fortæller dog også, at de anvender interne kurser, da muligheden for at skræddersy indhold betragtes som mere effektiv tidsforbrug sammenlignet med eksterne udbydere.

Årsager til øget brug af interne kurser:

- **Høj fleksibilitet.** Kurset kan afholdes når, hvor og med det antal deltagere, der passer virksomheden .
- **Skræddersyet indhold**, der passer lige til virksomhedens behov. Dette er særligt vigtigt for højt specialiserede virksomheder.
- **Specialiseret viden**, som ikke fås andre steder.
- Sikre på **høj kvalitet**
- Udnyttelse af egen specialiserede videnspersoner

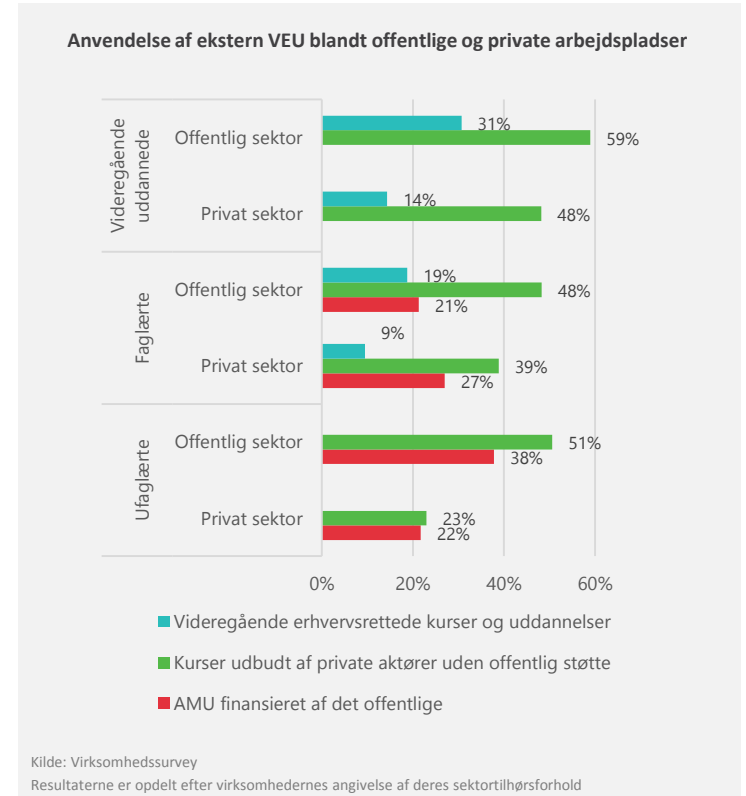
Det er også os lidt nemmere for os, når vi har interne kurser. Når det er AMU-kurser, er der loft på 15-20 mennesker. Hvis vi holder AMU inde i huset, så skal vi betale for resten af holdet. Men hvis det er vores egne interne kurser, vi afvikler, så kan vi gøre det for bare 6 mand. Og nogle gange kan vi holde det for bare 4 mand, fordi det er så komplekst, så vi skal være sikre på at de forstår indholdet.
(privat virksomhed)

Og vi underviser også vores undervisere, så de bliver klædt på til at undervise andre. Der bruger vi oftest private aktører til at lære vores undervisere, hvordan de skal gøre det.
(offentlig virksomhed)

TYPEN AF VIRKSOMHED OG ANVENDELSEN AF VEU

Offentlige virksomheder anvender i højere grad VEU udbudt af eksterne leverandører (både offentlige og private udbydere) sammenlignet med private virksomheder.

- På tværs af medarbejdergrupper anvender offentlige virksomheder i højere grad end private virksomheder VEU. Samlet set benyttes VEU af 80% af de offentlige virksomheder, der har deltaget i undersøgelsen, hvor det kun er 59% af de private virksomheder (fremgår ikke af grafen).
- En undtagelse er dog **AMU-kurser** finansieret af det offentlige, hvor flere private virksomheder angiver at benytte AMU til faglærte end offentlige virksomheder. Dette skyldes formentlig, at AMU benyttes af mange private virksomheder til at opkvalificere medarbejderne i lovpligtige certifikater.
- **Privatudbudte kurser** anvendes i størst omfang af offentlige virksomheder. For medarbejdere med videregående uddannelser anvender 59% offentlige virksomheder private kurser, hvor dette gælder 48% af de private virksomheder. Samme billede viser sig for de faglærte medarbejdere, hvor ca. halvdelen af offentlige virksomheder angiver at benytte private kurser og knap 40% af de private virksomheder.
- **Videregående VEU** anvendes i størst omfang af offentlige virksomheder og tilbydes primært medarbejdere med videregående uddannelser.

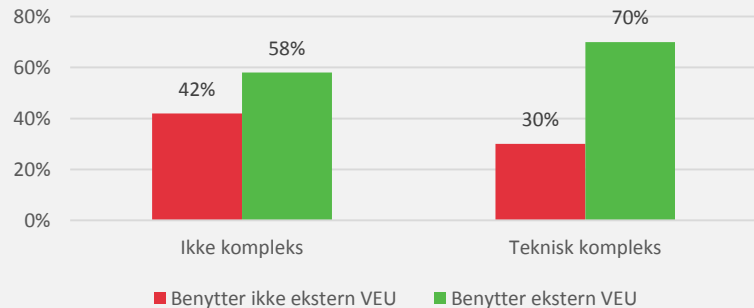


VIRKSOMHEDSKARAKTERISTIKA OG VEU-ANVENDELSE

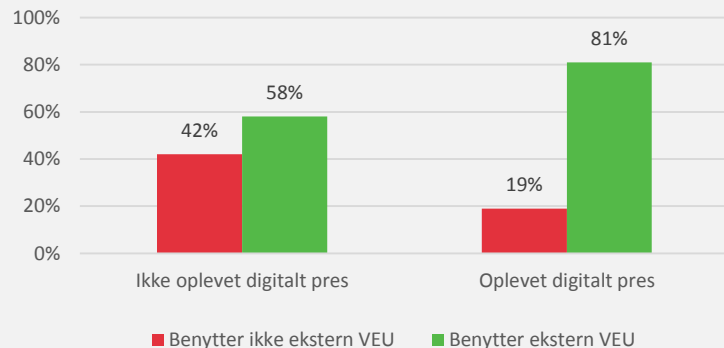
Undersøgelsen peger på, at der er en sammenhæng mellem virksomhedernes teknologiske kompleksitet og anvendelse af VEU, idet teknisk komplekse virksomheder i højere grad benytter ekstern VEU. Ligeledes synes der, at være en positiv sammenhæng mellem virksomhedernes oplevelse af digitaliseringspres og anvendelse af ekstern VEU, således at virksomheder, der oplever et digitaliseringspres for at få nye medarbejder- og ledelseskompetencer, også i højere grad benytter sig af ekstern VEU.

- Virksomheder, der udfører opgaver under anvendelse af teknologisk avanceret udstyr, benytter i højere grad VEU udbudt af eksterne aktører end virksomheder, der ikke har teknologiske avanceret udstyr. Af de teknisk komplekse virksomheder er det således 70%, der benytter sig af ekstern VEU, hvorimod det blot er 58% af de ikke teknisk komplekse virksomheder. Dette tyder på, at jo mere teknologisk avanceret og specialiseret en virksomhed er, desto mere benytter den sig af VEU. Dette gælder på tværs af alle medarbejdergrupper uanset uddannelse, dog i særlig grad for ufaglærte (fremgår ikke af grafen).
- Der synes ligeledes at være en betydelig sammenhæng mellem anvendelse af ekstern VEU og virksomhedernes oplevelse af, at digitalisering sætter arbejdspladsen under pres for at få nye medarbejder- og ledelseskompetencer. Her angiver 81% af de digitalt pressede virksomheder at anvende ekstern VEU, mens dette er gældende for 58% af de øvrige virksomheder. For faglærte og medarbejdere med videregående uddannelser gælder, at jo mere virksomheden oplever et digitaliseringspres, desto mere benyttes ekstern VEU udbudt af private leverandører (fremgår ikke af grafen).

"Hvis man opdeler arbejdspladser, som udfører nogenlunde de samme opgaver som din, under anvendelse af teknologi/avanceret teknisk udstyr, vil du så sige, at din arbejdsplads er placeret over eller under gennemsnittet for sådanne arbejdspladser?"



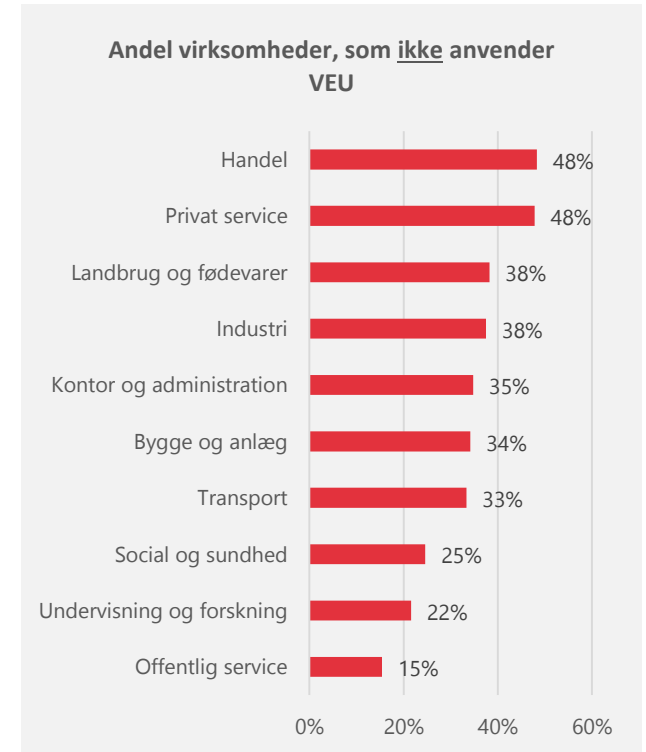
"I hvilken udstrækning sætter digitalisering arbejdspladsen under pres for at få nye medarbejder- og ledelseskompetencer?"



KARAKTERISTIK AF VIRKSOMHEDERNE SOM IKKE ANVENDER VEU

Kun ganske få virksomheder svarer i undersøgelsen, at de slet ikke anvender VEU i forhold til nogle af deres medarbejdergrupper, men 38% af virksomhederne anvender hverken private kurser, AMU, videregående kurser og uddannelser eller almene kurser for medarbejderne.

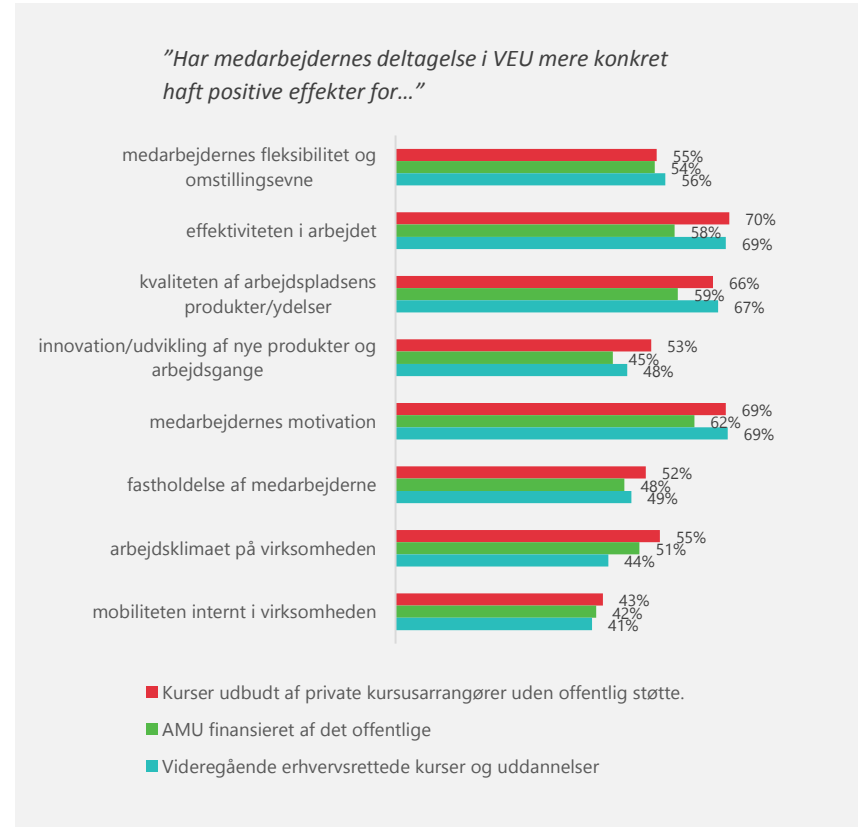
- På tværs af brancher viser undersøgelsen stor variation i brugen af VEU.
- Mens op mod halvdelen af virksomhederne indenfor handel og privat service ikke anvender eksterne VEU-aktiviteter, er der væsentlig færre indenfor de offentlige hverv , som ikke anvender aktiviteterne.
- Det er særligt inden for det private, at en stor andel af virksomhederne ikke anvender VEU. Det gælder små virksomheder og virksomheder som ikke føler et digitaliseringspres.



VIRKSOMHEDERNES TILFREDSHED MED VEU

Virksomhederne oplever et positivt udbytte af VEU generelt og et særligt højt udbytte af videregående VEU.

- Virksomhederne vurderer særligt, at deltagelsen i VEU har positive effekter for medarbejdernes motivation, effektivitet og kvalitet i arbejdet.
- Effekterne af AMU adskiller sig ved at have de mindste effekter på effektivitet, kvalitet og innovation.
- Virksomhederne vurderer de positive effekter af videregående VEU højest, hvilket særligt slår igennem ved, at disse tilbud øger medarbejdernes motivation samt deres fleksibilitet og omstillingsevne.
- Virksomhedernes oplevelse af det samlede udbytte af VEU er generelt højt. 8 ud af 10 virksomheder svarer, at udbyttet af medarbejdernes deltagelse er stort eller meget stort – på tværs af type af VEU og på tværs af medarbejdergruppe (fremgår ikke af grafen). Disse besvarelser skal naturligvis ses i lyset af, at virksomhederne benytter de tilbud, hvor de oplever et udbytte og stopper med at benytte tilbud, som ikke giver et tilfredsstillende udbytte.



INDBLIK: VIRKSOMHEDERNES OPLEVEDE VÆRDI AF VEU

Virksomhederne fortæller i de kvalitative interviews, at medarbejderne, der har været på kursus, får tillært sig specifikke kompetencer, som giver et generelt vidensløft til hele virksomheden. De oplever, at dette vidensløft bibringer en økonomisk værdi, da medarbejderne bidrager til udvikling af nye produkter og løser nye opgaver. Samtidig undgår virksomhederne fyringer i nedgangstider for i efterfølgende opgangstider at skulle bruge ressourcer på ansættelser.



PERSONLIG VÆRDI

Virksomhederne fortæller, at medarbejderne i høj grad får personlig værdi ud af voksen- og efter uddannelse. Det kan give lyst til mere læring og øge motivationen til arbejdet. Efteruddannelse betragtes således også af mange virksomheder som et personalegode og som en måde at holde fast på de gode medarbejdere.



VIDENSLØFT

VEU giver et vidensløft til virksomhederne. Mange af virksomhederne fortæller, at medarbejderne, der har været på kursus, dels får tillært sig nogle specifikke kompetencer men også tilføjer et generelt vidensløft af hele virksomheden. Mange virksomheder tænker i dag mere over forankringen og delingen af den ny erhvervede viden, bl.a. ved at lade medarbejderen viderefremde viden fra kurset på interne kurser. En enkelt virksomhed har italesat kravene til medarbejdernes udbytte af VEU, herunder deres pligt til at anvende den ny erhvervede viden, hvilket har øget virksomhedens udbytte og værdi af VEU men samtidigt har den konsekvens, at nogle medarbejdere takker nej til VEU.



ØKONOMISK OG FORRETNINGSMÆSSIG VÆRDI

Virksomhederne oplever også økonomisk værdi af VEU, hvilket kan komme til udtryk på forskellig vis. En virksomhed fortæller om, hvordan VEU har medført udvikling af et nyt produkt, en anden at de nu kan løse nye opgaver. Andre fortæller, hvordan VEU har betydet, at man har undgået fyringer ved at omskole medarbejdere.

Det hele går jo i hånd. Når folk kommer hjem med nye idéer, ser de nye muligheder. Så for at blive ved med at have fremgang, er det vigtigt, at medarbejderne er med. Hvis de står stille, har vi bare stilstand eller tilbagegang. Vi har et fælles ansvar blandt medarbejderne for, at der også er en virksomhed at komme tilbage til i morgen.
(Privat virksomhed)

Udgangspunktet var at man skulle have nogle ressourcer væk fra produktionen, og det kunne man enten gøre ved at afskedige dem eller uddanne dem. Så omfanget af voksen og efteruddannelse det steg meget i den periode (...) Vi havde 200 medarbejder på kursus om året i den periode. Det var dagskurser i AMU regi.
(Privat virksomhed)

INDBLIK: VIRKSOMHEDERNES OPLEVEDE VÆRDI AF VEU

- I dybdeinterviewene beskriver virksomhederne, hvordan de over de senere år er blevet mere opmærksomme på det konkrete udbytte af VEU. I dybdeinterviewene beskriver virksomhedsrepræsentanterne, hvordan dette kommer til udtryk ved, at virksomhederne i højere grad orienterer sig mod kurser, der afsluttes med en test. En test understøtter, ifølge de interviewede virksomheder, et udbytte af efteruddannelsesaktiviteter på to måder. For det første sikres, at kursusudbyderen har klare mål for en given efteruddannelsesaktivitet. For det andet sikres dokumentation for, om medarbejderne lever op til kravene og tilegner sig de ønskede kompetencer, som efterfølgende kan komme virksomheden til gode. Hermed dokumenteres, hvilke kompetencer medarbejdere tilegner sig, hvilket ifølge virksomhederne sandsynliggør, at efteruddannelse bidrager med den ønskede effekt i medarbejderens daglige arbejde.
- Ved at sammenligne hovedindholdet i den efteruddannelse faglærte og ufaglærte får i dag med hovedindholdet for 10 år siden, som er beskrevet i SFIs* analyse, skabes et billede af hvordan virksomhedernes behov har ændret sig. Der er en tendens til, at efteruddannelse i mindre kun har fokus på at understøtter kerneforretningen og medarbejdernes faglige kvalifikationer i forhold til kerneforretningen. Denne tendens fremgår også af virksomhedernes beskrivelse af hovedindholdet af anvendte kurser, som i større grad også fokuserer på proceskvalifikationer og personlig udvikling* mv. Sidstnævnte er i særlig grad tilfældet i virksomheder, som er under et digitalt pres, hvilket giver god mening, fordi virksomheder i forandring naturligt har mere fokus på eksempelvis virksomhedens processor.

3.2 VIRKSOMHEDERNES ANVENDELSE AF VEU PÅ MEDARBEJDER- NIVEAU

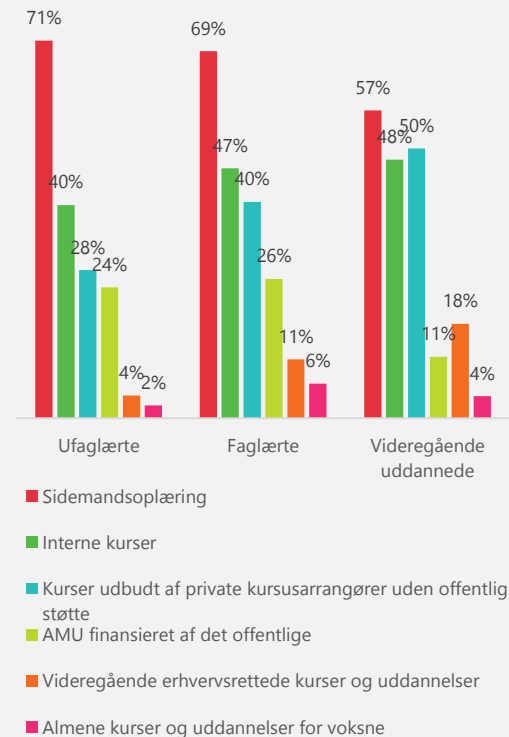


TYPEN AF ANVENDT VEU PÅ MEDARBEJDERGRUPPER

Virksomhedernes anvendelse af forskellige typer af voksen- og efteruddannelse afhænger ikke overraskende af medarbejdergrupperne. Fælles for alle virksomheder er stor brug af sidemandsoplæring og interne kurser, om end i lavere grad for medarbejdere med videregående uddannelse end faglærte og ufaglærte. Brugen af privat udbudte kurser anvendes i langt større grad end offentlige kurser. Dette gælder for alle medarbejdergrupper.

- Den hyppigste form for kompetenceudvikling i virksomhederne på tværs af uddannelsesniveau er **sidemandsoplæring**. Dette anvendes i særlig høj grad til faglærte og ufaglærte (henholdsvis 69 og 71%) og i lidt mere grad til medarbejdere med videregående uddannelser (57%).
- På tværs af alle medarbejdergrupper anvendes **interne kurser** som kompetenceudvikling. Her angiver knap halvdelen af virksomhederne, at medarbejdere med videregående uddannelser og faglærte bliver oplært gennem interne kurser, hvor tallet er en smule lavere for de ufaglærte.
- Privatudbudte kurser** uden offentlig støtte anvendes i størst omfang af medarbejdere med videregående uddannelser. Her angiver 50% af virksomhederne at benytte kurser fra private udbydere. Det anvendes i lidt mindre omfang til faglærte (40%) og endnu mindre omfang til ufaglærte (28%).
- AMU** anvendes primært til faglærte og ufaglærte medarbejdere. Her angiver ca. en fjerdedel af virksomhederne at have anvendt AMU. Dette gælder dog også 11% af medarbejderne med en videregående uddannelse, som til gengæld i højere grad benytter videregående VEU.
- Undersøgelsen viser på tværs af alle medarbejdergrupper, at virksomhederne i langt højere grad anvender intern eller privatudbudt VEU frem for offentlig VEU (dvs. både AMU, videregående og almen VEU).
- På de følgende sider uddybes virksomhedernes begrundelse for at benytte VEU for de tre medarbejdergrupper.

"Hvilke af følgende oplæringsmetoder anvender I i forbindelse med kompetenceudvikling?"

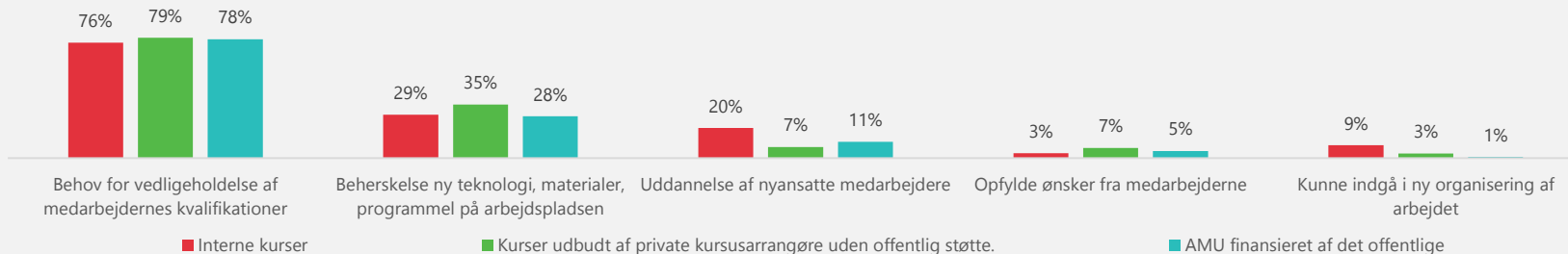


VEU FOR UFAGLÆRTE

VEU for ufaglærte benyttes primært af virksomhederne for at vedligeholde medarbejdernes kvalifikationer og i mindre grad for at opfylde ønsker fra medarbejderne. Der ses ikke nogen entydig sammenhæng mellem valget af udbyder og formålet med aktiviteten – dog benyttes private udbydere i højere grad end andre til opkvalificering af nye tekniske kompetencer, og interne kurser er den mest benyttede kursusform ift. uddannelse af nye medarbejdere.

- Virksomhedernes hovedformål med at lade ufaglærte deltage i VEU-aktiviteter er opgradering af kvalifikationer. Dette gælder uanset hvilken type kursus, der benyttes.
- Foruden vedligeholdelse af kvalifikationer er et andet formål beherskelse af ny teknologi, materialer eller programmer på arbejdspladsen. Her benytter virksomhederne særligt private kursusarrangører men også både interne kurser og AMU-kurser.
- Uddannelse af nyansatte medarbejdere og opkvalificering i forbindelse med ny organisering af arbejdet sker oftest med interne kurser.
- Kun et fåtal af virksomhederne angiver, at VEU benyttes til at opfylde ønsker fra medarbejderne. Såfremt det er tilfældet, sker dette primært i privat regi.

”Hvad var hovedformålet med medarbejdernes deltagelse i kurset?”



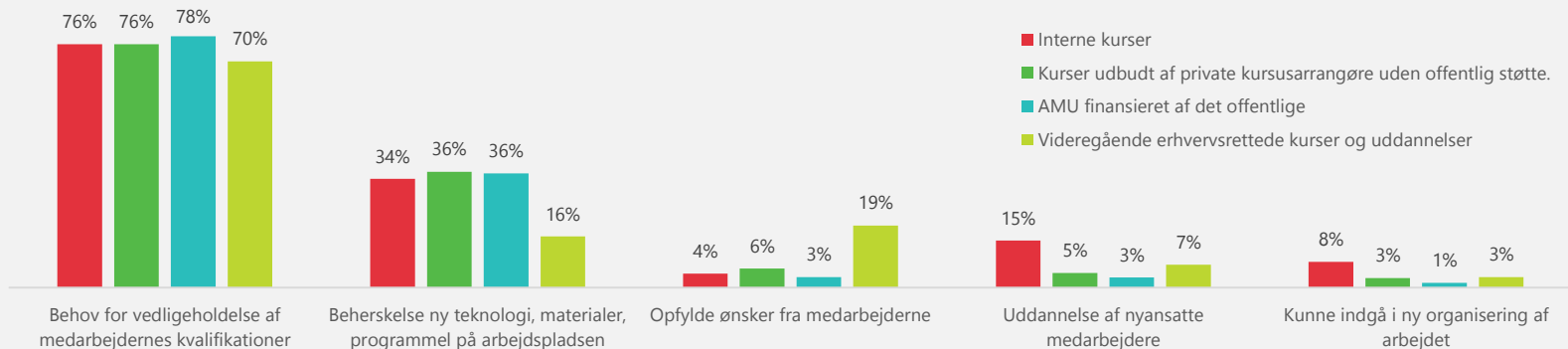
Kilde: Virksomhedssurvey, Interne kurser: n=171, Kurser udbudt af private arrangører: n=119, AMU n=105
Resultaterne vises kun for de tre mest benyttede former for voksen –og efteruddannelse blandt målgruppen

VEU FOR FAGLÆRTE

VEU for faglærte benyttes primært af virksomhederne for at vedligeholde medarbejdernes kvalifikationer og for opkvalificere medarbejdernes beherskelse af ny teknologi. Der ses ikke nogen entydig sammenhæng mellem valget af udbyder og formålet med aktiviteten – dog er interne kurser den mest benyttede kursusform ift. uddannelse af nye medarbejdere og reorganisering af arbejdet. En større grad af de faglærte end ufaglærte efterspørger selv VEU, og her er videregående kurser den mest benyttede form.

- I lighed med de ufaglærte er virksomhedernes primære formål med efteruddannelse for de faglærte at vedligeholde medarbejdernes kvalifikationer. Alle kursustyper bidrager til dette formål, herunder også videregående kurser, som ikke var i spil for de ufaglærte.
- Et andet væsentligt formål er medarbejdernes beherskelse af ny teknologi på arbejdspladsen. For at opnå dette bruges interne kurser, private kurser samt AMU i ca. lige stort omfang, hvorimod videregående kurser anvendes i lidt mindre grad.
- I lighed med de ufaglærte sker uddannelse af nye medarbejdere og uddannelse i forbindelse med reorganisering primært gennem interne kurser.
- I forhold til de ufaglærte anvender virksomhederne i lidt højere grad VEU til at opfylde medarbejdernes ønsker. Her benyttes primært videregående kurser og uddannelser.

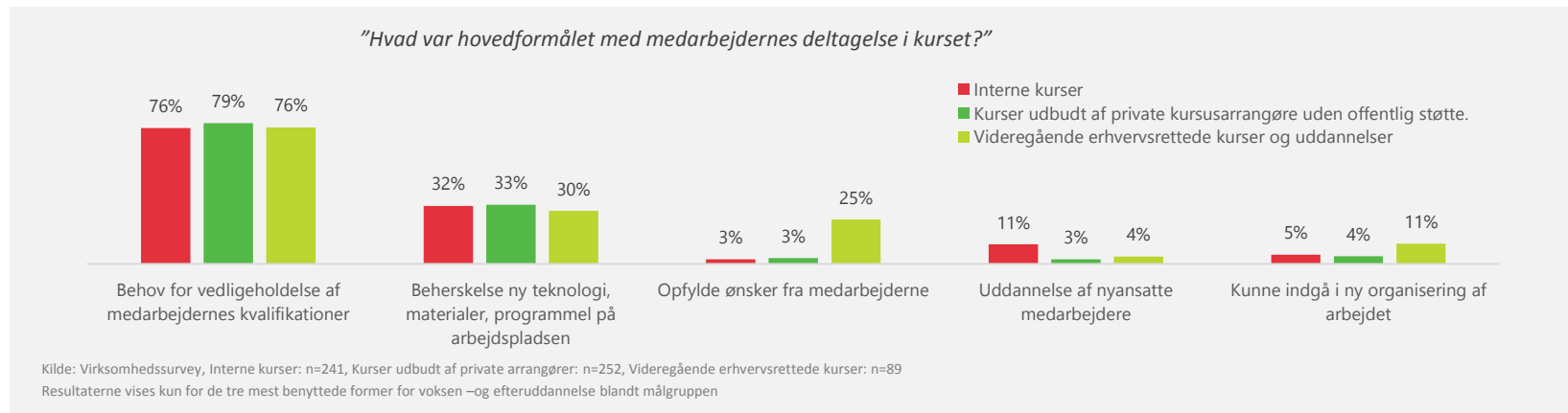
”Hvad var hovedformålet med medarbejdernes deltagelse i kurset?”



VEU FOR MEDARBEJDERE MED VIDEREGÅENDE UDDANNELSE

VEU for medarbejdere med videregående uddannelser benyttes primært for at vedligeholde medarbejdernes kvalifikationer og for at opkvalificere medarbejdernes beherskelse af ny teknologi. Videregående kurser og uddannelser benyttes på tværs af alle formål. Igen ses der ikke nogen entydig sammenhæng mellem valget af udbyder og formålet med aktiviteten – dog benyttes videregående kurser og uddannelser som den primære uddannelsesform i relation til ny organisering af arbejdet samt for at opfylde et ønske fra medarbejderen om efteruddannelse.

- Vedligeholdelse af medarbejdernes kvalifikationer og dernæst beherskelse af ny teknologi er i lighed med de to foregående medarbejdergrupper de primære årsager til virksomhedernes anvendelse af VEU for deres medarbejdere med videregående uddannelse. Medarbejderens ønske og efterspørgsel efter efteruddannelse er en vigtig driver.
- De videregående VEU-aktiviteter anvendes også i højere grad i forhold til uddannelse i forbindelse med reorganisering af arbejdet, hvor det for de to andre medarbejdergrupper var interne kurser. En mulig forklaring herpå kan være, at reorganisering også indebærer nye ansvarsområder for medarbejdere med videregående uddannelser.
- Efteruddannelse af medarbejdere med videregående uddannelser sker ifølge virksomhederne i betydelig højere grad som følge af et ønske fra medarbejderne sammenlignet med faglærte og ufaglærte. Her anvendes i lighed med de faglærte medarbejdere primært videregående kurser og uddannelser.
- På tværs af alle formål anvender virksomhederne i højere grad videregående erhvervsrettede kurser og uddannelser til medarbejdere med videregående uddannelser. Halvdelen af virksomhederne, som anvender disse tilbud, benytter diplomkurser, mens omkring en fjerdedel anvender henholdsvis kurser på master -eller akademineiveau (fremgår ikke af nedenstående graf).



INDBLIK: UDDANNELSESBAGGRUNDENS BETYDNING FOR VEU-DELTAGELSE

Medarbejdergruppernes forskellige brug af VEU afhænger både af deres jobfunktion og deres egne ønsker til efteruddannelse. Hvor de fleste ufaglærte og en stor del af de faglærte medarbejdere modtager undervisning i lovpligtige/påkrævede certifikat-kurser, deltager medarbejdere med videregående uddannelser i højere grad i de videregående kurser af både specialiseret og generel karakter. Herudover betragter mange medarbejdere med en videregående uddannelse VEU som et personalegode og en del af deres karrierevej.



DE UFAGLÆRTE

I dybdeinterviewene fortæller virksomhederne, at de i mindre grad ansætter ufaglærte medarbejdere end tidligere. Størstedelen af de ufaglærte, der således er på arbejdspladserne, er typisk ældre medarbejdere, som har været på virksomheden i mange år. Med hensyn til efteruddannelse anvendes intern uddannelse for en stor del af denne gruppe, hvor virksomheden selv oplærer/omskoler medarbejderen til netop den funktion, som medarbejderen varetager i virksomheden. Såfremt den ufaglærte modtager ekstern undervisning er det typisk i lovpligtige certifikat-kurser.



DE FAGLÆRTE

De faglærte kommer i højere grad på ekstern efteruddannelse end de ufaglærte. Ligesom de ufaglærte er det typisk uddannelse, som direkte understøtter deres funktion på arbejdspladsen. En stor del af kursusaktiviteten er pålagt af enten lovgivningen på området eller faglige organisationer, såsom fagforeninger eller forretningskæder. Dette kan både være i privat regi eller AMU.

De faglærtes brug af VEU synes endvidere at hænge sammen med virksomhedernes størrelse. Særligt små virksomheder bestående af primært faglærte medarbejdere fortæller, at de har svært ved at afsætte tid (og nogle også penge) til efteruddannelse – især, hvis der ikke er et direkte behov herfor ift. medarbejderens opgavefunktion. Større produktionsvirksomheder, der grundet geografisk placering kan have problemer med at tiltrække kvalificeret højere uddannede arbejdskraft, fortæller omvendt, at de opkvalificerer de faglærte, så de kan varetage arbejdsopgaver både i produktionen og i udviklingsafdelingen sammen med eksempelvis ingeniører.

VIDEREGÅENDE UDDANNEDE



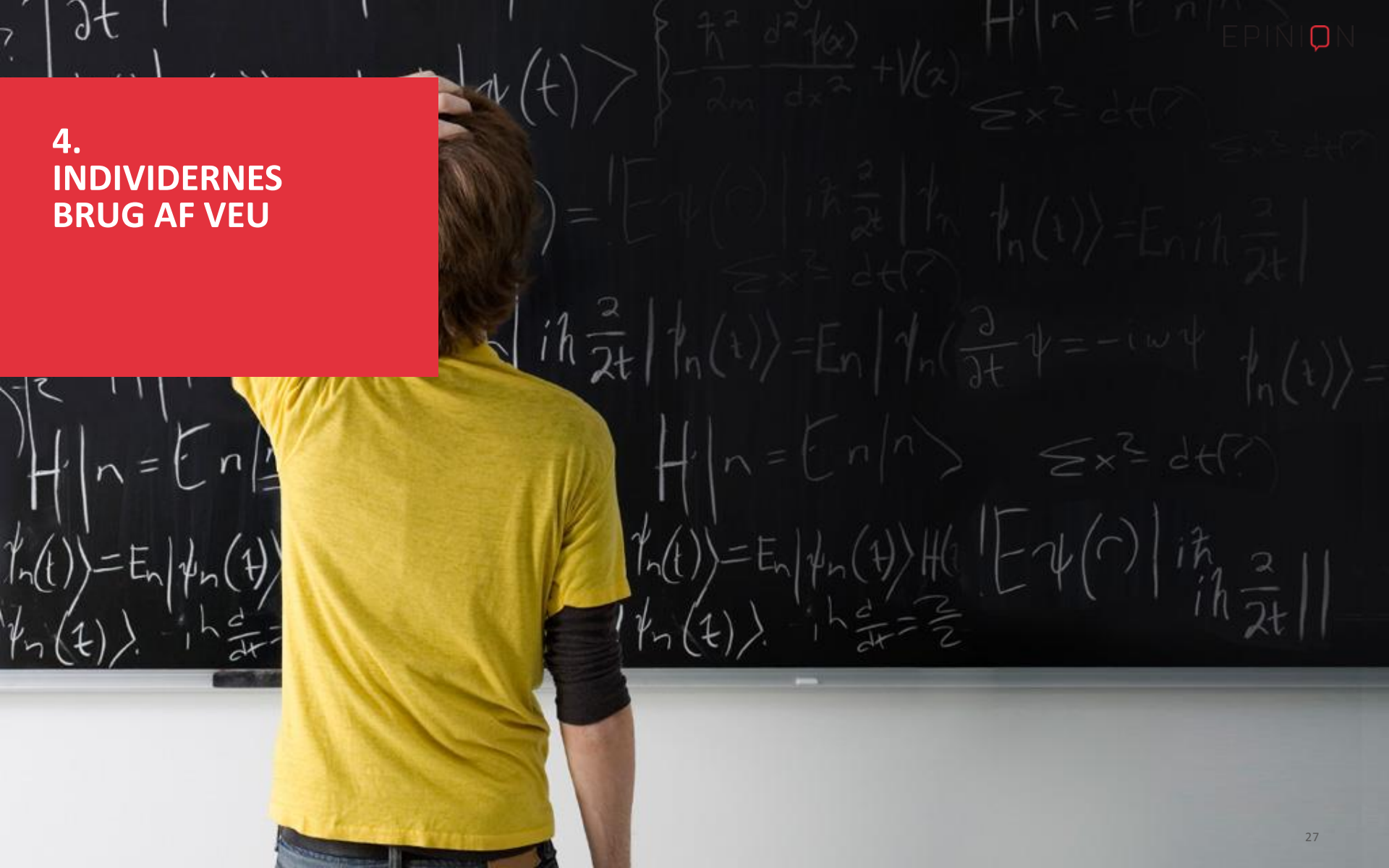
Medarbejdere med videregående uddannelser benytter i højere grad VEU og et fagligt bredere udbud af VEU. Hvor de ufaglærte og faglærte i høj grad kommer på direkte jobunderstøttende kurser, benytter medarbejdere med videregående uddannelser i højere grad både jobspecifikke kurser og mere jobgenerelle kurser så som projektledelse og samarbejde.

Motivationen og efterspørgslen blandt medarbejdere for VEU stiger med uddannelsesniveau, hvilket også ændrer på kriterierne for valg af udbyder. Som det vil blive uddybet senere, spiller geografi fx en mindre rolle for medarbejdere med videregående uddannelser. De oplever i højere grad VEU som et personalegode og personlig udvikling end særligt de ufaglærte og i mindre grad de faglærte, der mere ser det som en pligt – hvilket de lovpligtige kurser jo også er.

Det er primært vores timelønnede medarbejdere, der kommer på AMU. Og det er oftest fordi, at der er et certifikat/bevis der udløber, og så skal de have et nyt. (Privat virksomhed)

Højere uddannede er måske lidt mere videbegærlige. Men de har også et job, hvor de ofte nemmere kan aktivere inputs. De har en stilling, hvor det ligger i jobbet, at man skal tænke nyt. For de faglærte handler det måske mere om bare at være god til at lave det, man laver. (Privat virksomhed)

4. INDIVIDERNES BRUG AF VEU

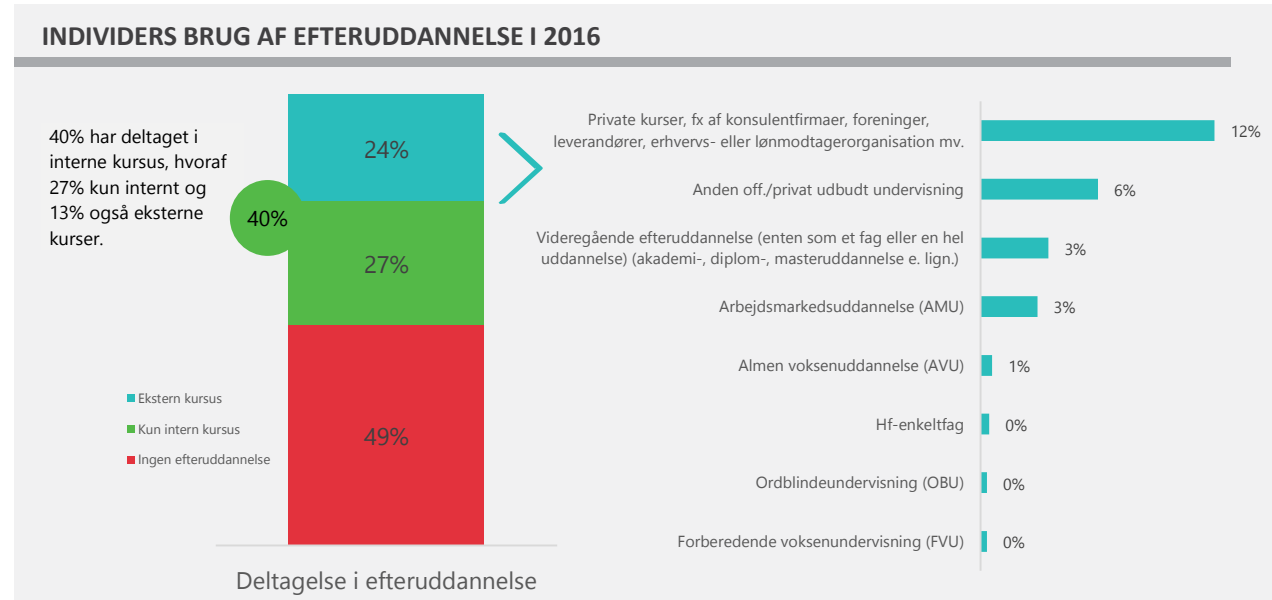


$\frac{\partial}{\partial t}$
 $\psi(t) = \sum_n c_n \psi_n(t)$
 $H|n\rangle = E_n|n\rangle$
 $\frac{d}{dt} \psi = -i\omega \psi$
 $\psi_n(t) = E_n \psi_n(t)$
 $i\hbar \frac{\partial}{\partial t} \psi = -i\omega \psi$
 $\psi_n(t) = E_n \psi_n(t)$
 $i\hbar \frac{\partial}{\partial t} \psi = -i\omega \psi$

INDIVIDERS BRUG AF EFTERUDDANNELSE I 2016

Halvdelen af medarbejderne har deltaget i interne og/eller eksterne kurser i 2016. 24% deltog i ekstern kursusaktivitet, 40% deltog i intern kursusaktivitet, mens 27% udelukkende deltog i intern kursusaktivitet.

- Blandt de 24%, der har deltaget i ekstern kursusaktivitet, udgjorde ca. halvdelen af disse aktiviteter private kurser. Udbyderen kan være konsulentfirmaer, foreninger og erhvervs- eller lønmodtagerorganisationer.
- Den resterende halvdel, der har deltaget i ekstern kursusaktivitet, har benyttet udbydere inden for anden offentlig eller privat udbudt undervisning, videregående efteruddannelse, arbejdsmarkedsuddannelse eller almen voksenuddannelse.
- Godt halvdelen af medarbejderne har ikke fået efteruddannelse i 2016.



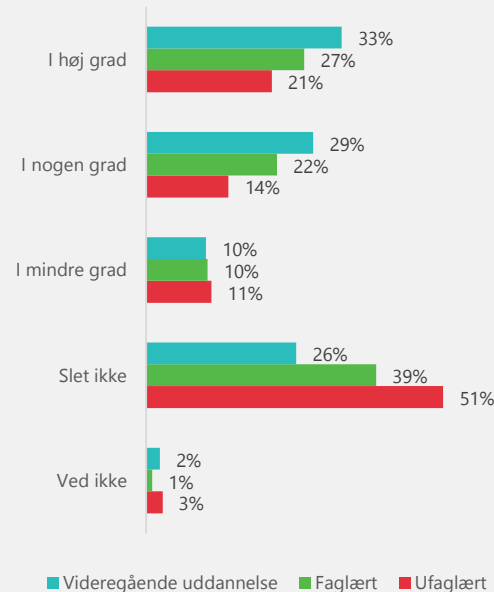
MÅLGRUPPEN I INDIVIDUNDERSØGELSEN ER DEFINERET SOM PERSONER, DER IKKE ER PÅ PERMANENT OFFENTLIG FORSØRGELSE.

INTERESSE FOR EFTERUDDANNESE

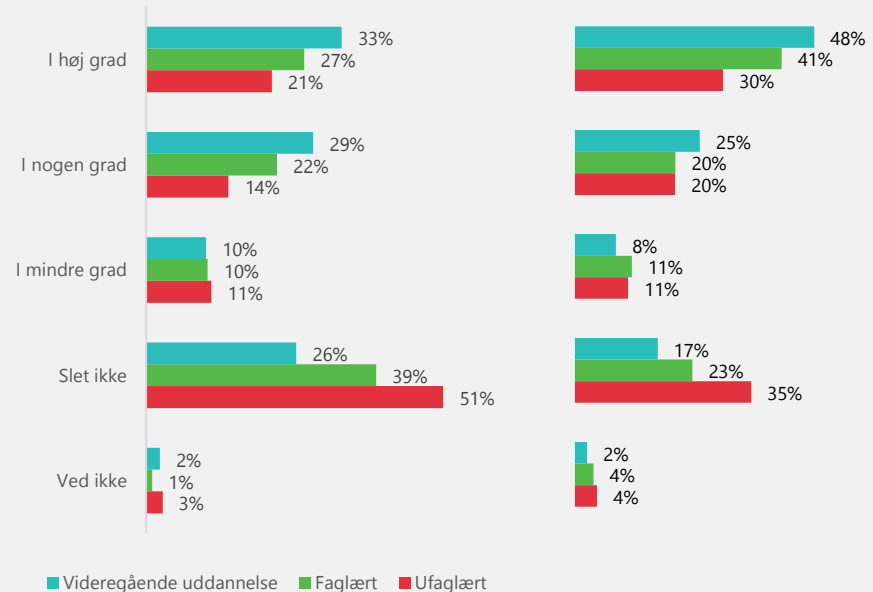
Den største interesse for VEU er ved medarbejdere med en videregående uddannelse. Ufaglærte udviser omvendt stor mangel på interesse for VEU.

- 40% af de uaglærte er slet ikke interesseret i at deltage i efteruddannelse i arbejdstiden. Det samme gælder for 25% af de faglærte og 16% af medarbejderne med videregående uddannelse (fremgår ikke af graferne).
- Særligt medarbejdere i aldersgruppen 30-50 år er interesseret i at deltage i efteruddannelse i arbejdstiden (fremgår ikke af graferne).
- Det er særligt medarbejderne med videregående uddannelse, som oplever et behov for efteruddannelse. 62% oplever i nogen eller høj grad, at de har brug for efteruddannelse, hvor det sammen gælder for 49% af de faglærte og 35% af de uaglærte.
- På tværs af alle uddannelsesgrupper er der en forventning om mere efteruddannelse i fremtiden.

SYNES DU, AT DU HAR BRUG FOR MERE EFTERUDDANNESE?



FORVENTER DU, AT DU SKAL HAVE MERE EFTERUDDANNESE I FREMTIDEN?

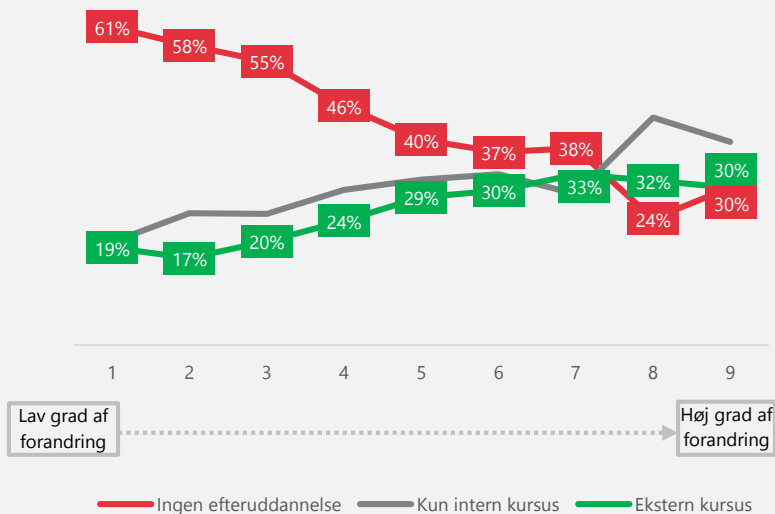


KENDETEGN VED VEU-BRUGERE

Medarbejdere fra virksomheder under markant forandring, faglærte og medarbejdere med videregående uddannelser er i høj grad interesseret i efteruddannelse i arbejdstiden. En stor del af de ufaglærte medarbejdere er ikke interesseret i VEU.

- Som påvist på virksomhedsniveau er en af de væsentligste drivere for efteruddannelse, at virksomhederne gennemgår en forandring. Der er en positiv sammenhæng mellem de forandringer, som en virksomhed gennemgår, og medarbejdernes deltagelse i efteruddannelse. Det er særligt udtalt for medarbejdere i virksomheder, som **markant ændrer maskiner, it-systemer og arbejdsgange**.
- Analysen på individniveau understøtter endvidere resultaterne fra analyserne på virksomhedsniveau vedrørende betydningen af **medarbejderens uddannelsesniveau**. Igen ses det, at medarbejdere med videregående uddannelser i højere grad benytter VEU. 61% blandt dem med videregående uddannelse har været på efteruddannelse i 2016, hvilket gælder for 53% af de faglærte og 34% af de ufaglærte (vises ikke i grafen).

Sammenhæng mellem deltagelse i kursusaktivitet og den forandring som virksomheden aktuelt gennemgår

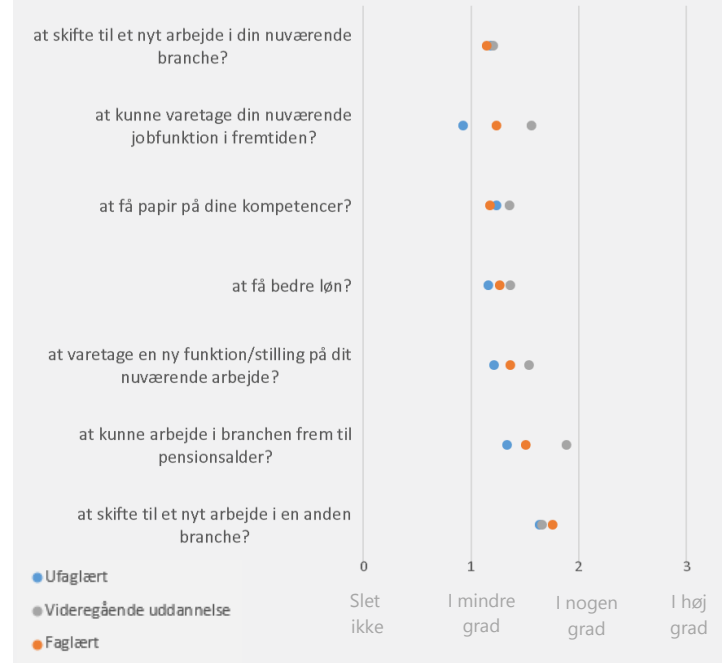


MEDARBEJDERNES MOTIVATION FOR DELTAGELSE I VEU

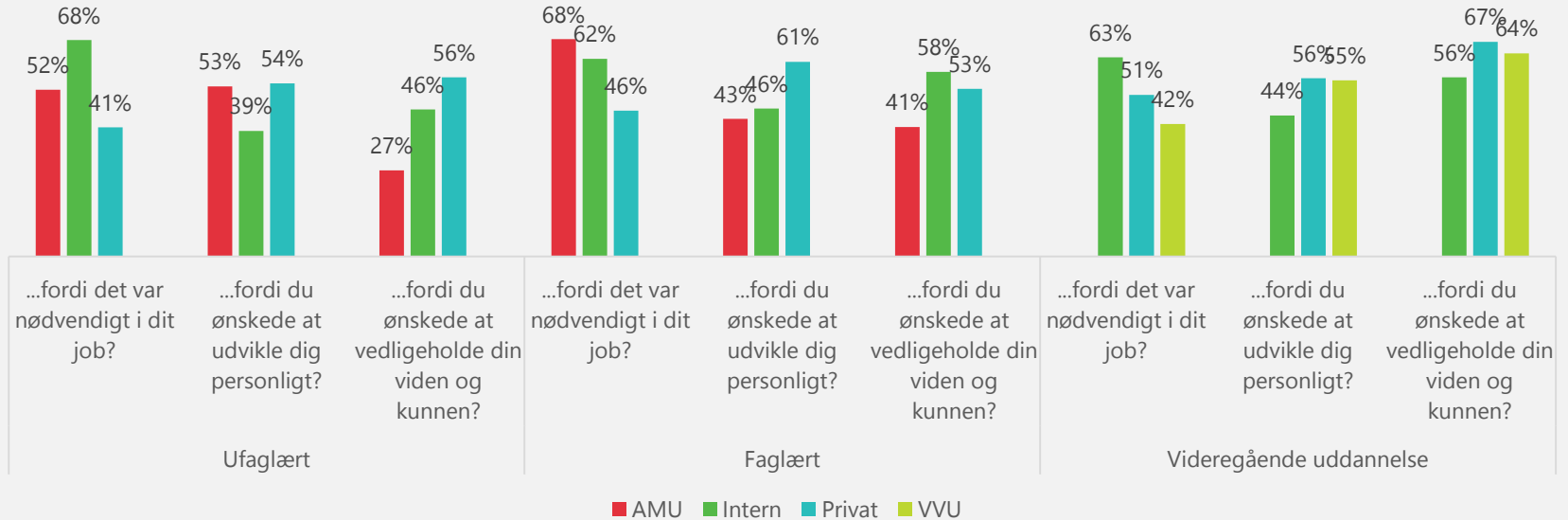
Medarbejdere deltager i høj grad i VEU, fordi de oplever det som nødvendigt. Nødvendigheden kan bestå i at kunne skifte branche, varetage nuværende funktioner eller nye funktioner. Særligt faglærte deltager på AMU kurser, fordi det er nødvendigt i deres job. Ønsket om personlig udvikling går på tværs af alle medarbejdergrupper.

- Medarbejdergrupperne har forskellige be væggrunde for at deltage på de forskellige former for VEU-aktiviteter. På næste side ses en graf, der illustrerer begrundelser for at deltage i VEU fordelt på de tre faggrupper.
- Der er enighed om, at efteruddannelse er en nødvendig del af jobbet. Herudover betoner alle medarbejdergrupper ligeledes, at efteruddannelse også er vigtig i relation til den personlige udvikling.
- Faglærte og ufaglærte deltager primært på **interne kurser** i høj grad, fordi "det er nødvendigt". Her lægger medarbejdere med en videregående uddannelse også vægt på, at deltagelse i interne kurser sker for at blive bedre til jobbet.
- Deltagelsen i **AMU** kurser anser de faglærte og ufaglærte ligeledes for i høj grad at være nødvendige. Dette skyldes formentlig, at flere af disse kurser er lovpligtige, fx ift. certifikater, hvorfor deltagelse af påkrævet. Men hvor de ufaglærte oplever, at AMU-kurserne også bidrager til deres personlige udvikling, gælder dette kun i mindre grad for de faglærte.
- Fælles for alle tre grupper anses deltagelse i **private kurser** i mindre grad for nødvendige, men bidrager i høj grad til den personlige udvikling, til at vedligeholde viden og kunnen samt at blive bedre til sit arbejde.
- Særligt for medarbejdere med videregående uddannelser sker deltagelse i **videregående VEU** i høj grad for at vedligeholde viden og kunnen, for at blive bedre til ens arbejde og for at udvikle sig personligt. Endvidere spille det også en væsentlig rolle i forhold fremtidige jobmuligheder, men anses i mindre grad som nødvendigt for ens arbejde.

MENER DU, AT EFTERUDDANNELSE ER NØDVENDIG FOR...



"Hvorfor deltog du? Var det..."

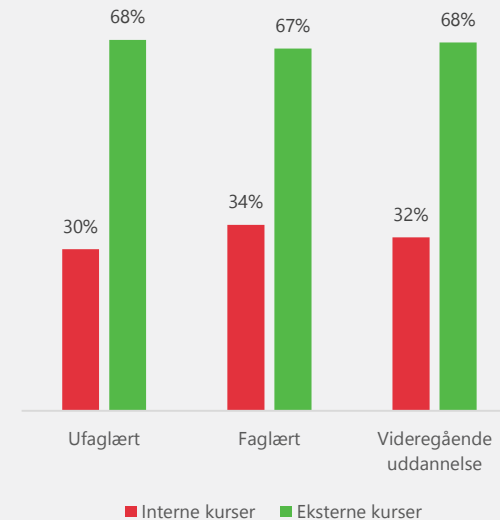


INITIATIVTAGER TIL MEDARBEJDERE FOR VEU

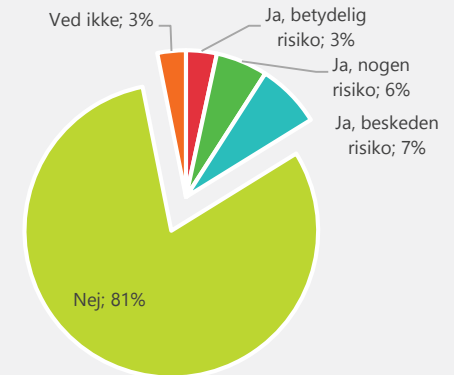
Medarbejderne oplever, at de primært tager initiativ til deltagelse i eksterne kurser, mens det i højere grad er virksomhederne, som tager initiativ til, at medarbejderen skal deltage i interne kurser. 9% oplever, at der er nogen eller betydelig risiko for, at de mister deres arbejde pga. ændrede videnskrav.

- I det omfang en medarbejder bliver opfordret til at deltage i efteruddannelse, er det **den nærmeste leder, som opfordrer**.
- Medarbejderne oplever, at de i høj grad selv er **initiativtagere til ekstern efteruddannelse**. Det er oftest virksomheden, der tager initiativ til at medarbejderen skal deltage i et internt kursus.
- 9% mener, at der er nogen eller betydelig risiko for, at de kunne **miste deres job på ændrede videnskrav**. Der ses ingen variation ift. alder, uddannelse og virksomhedens aktuelle omlægning af arbejdsprocesser mv.

ANDEL SOM SELV TOG INITIATIV TIL AT DELTAGE I EFTERUDDANNELSESAKTIVITET



TROR DU, AT DER ER RISIKO FOR, AT DU KUNNE MISTE DIT ARBEJDE, FORDI KRAVENE TIL VIDEN OG KUNNEN ÆNDRES PÅ ARBEJDSPLADSEN?

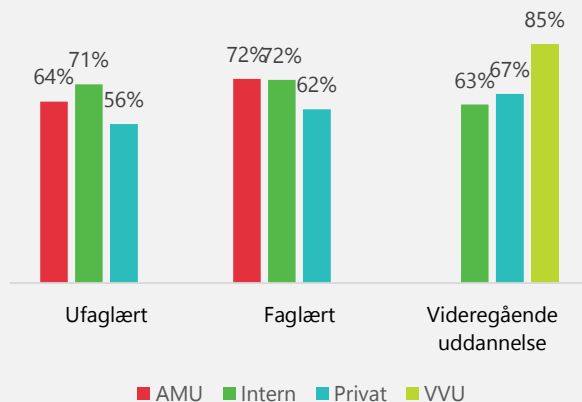


MEDARBEJDERNES UDBYTTE AF VEU

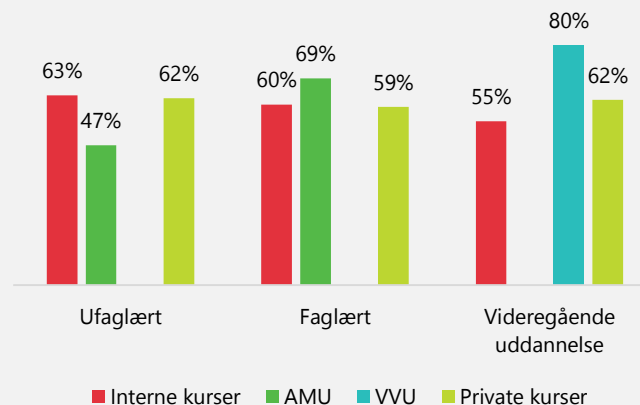
Generelt oplever medarbejderne et stort udbytte af efteruddannelse og de anvender de tillærte kompetencer i deres arbejde. For medarbejdere med videregående uddannelse opleves VVU meget positivt.

- På tværs af uddannelsesgrupper og kursusaktivitet er der en oplevelse af, at man bruger det man har lært på efteruddannelse i sit arbejde, samt at kursusaktiviteten har haft stor udbytte.
- Særligt medarbejdere med videregående uddannelse bruger det, de har lært på private og videregående kurser i deres arbejde.
- Medarbejdere med videregående uddannelse vurderer udbyttet af VVU særlig højt. Det samme gælder for faglærtes oplevelse af AMU.

"Synes du, at kurset gav dig færdigheder/viden som direkte kunne bruges i dit job?"



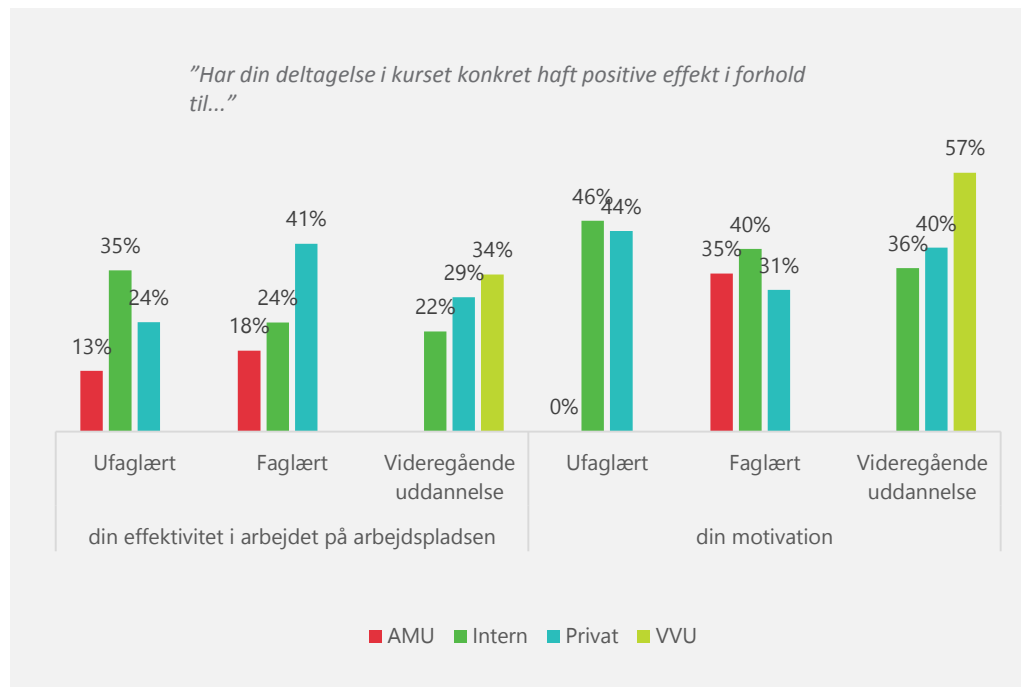
"Hvordan vurderer du samlet set udbyttet af at deltage i VEU i 2016?"



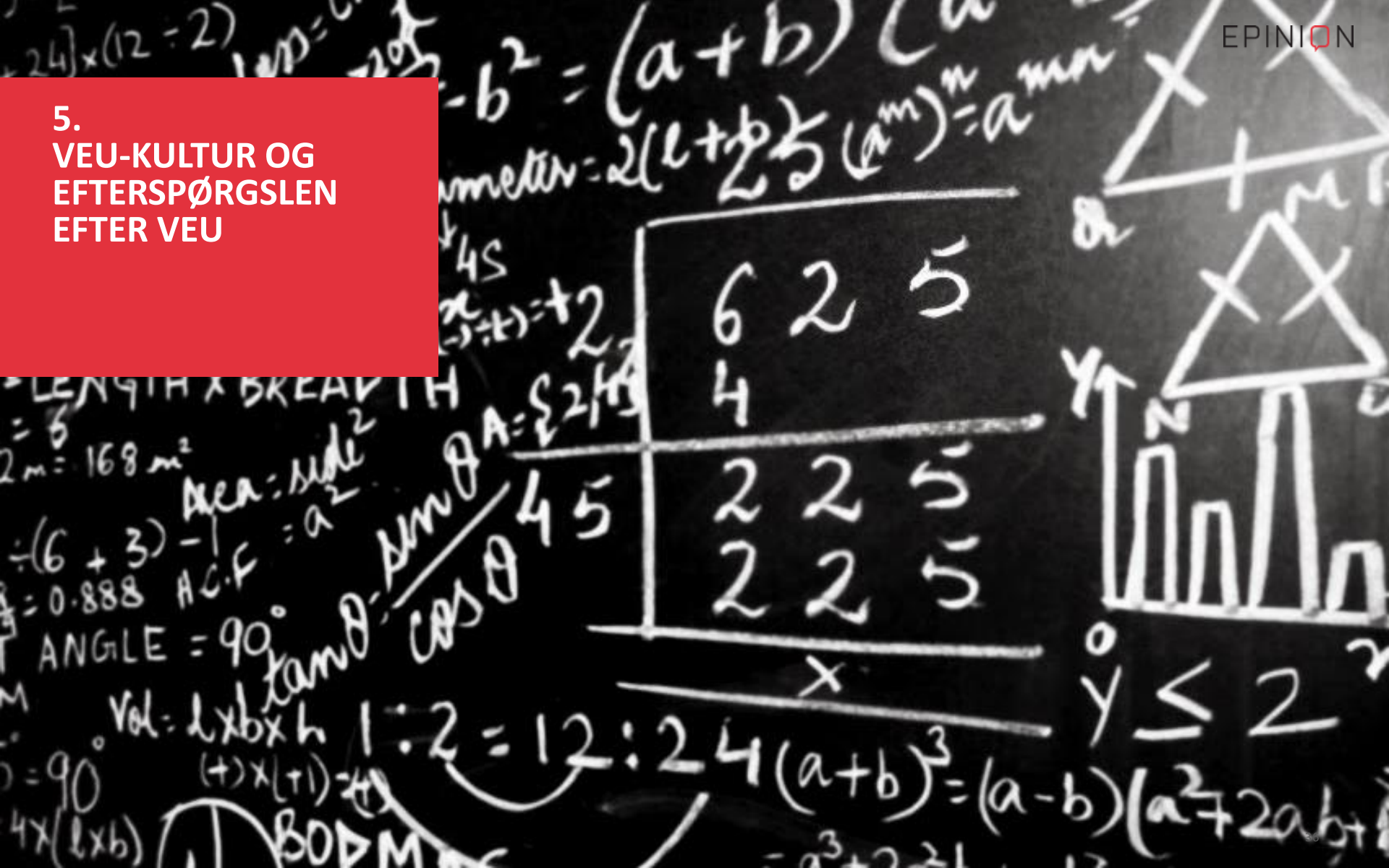
OPLEVEDE EFFEKTER AF VEU

Medarbejderne oplever ligeledes positive effekter af VEU på både deres effektivitet og på deres motivation. Hvor AMU scorer lavest ift. effektivitet og til dels også på motivation ift. de ufaglærte, opleves VVU til gengæld som meget positivt.

- De **interne kurser** opleves generelt som havende positive effekter på tværs af alle medarbejdergrupper, særligt ift. motivation og lidt mindre grad ift. effektivitet.
- **AMU kurserne** opleves som værende dårligst til at øge medarbejdernes effektivitet. Ikke desto mindre oplever godt en tredjedel af de faglærte, at AMU øger deres motivation, hvor dette ganske bemærkelsesværdigt overhovedet ikke er tilfældet for de ufaglærte.
- Der er generelt gode effekter at spore af de **private kurser** på tværs af alle medarbejdergrupper. Særligt de faglærte oplever stor positiv effekt på deres effektivitet om end i mindre grad på deres motivation.
- De videregående VEU-aktiviteter opleves igen af medarbejdere med en videregående uddannelse som havende store positive effekter, i særdeleshed ift. motivation, hvor effekten af VVU på motivation er markant større end andre typer af VEU.



5. VEU-KULTUR OG EFTERSPØRGSLEN EFTER VEU



VEU-KULTUR PÅ OFFENTLIGE OG PRIVATE ARBEJDSPLADSER

VEU er stærkest forankret i den offentlige sektor, hvor flere virksomheder afsætter budget og foretager behovsafklaringer

- På tværs af sektorer er der store forskelle i kulturen og den organisatoriske forankring af VEU-aktiviteter. I den offentlige sektor er der både en større andel, der afsætter budget til aktiviteterne og en mere udbredt praksis om vurdering af behov for VEU.
- Blandt arbejdspladser med 100 ansatte eller derover foretager 93% årlige vurderinger af medarbejdernes behov for VEU, mens det er mindre udbredt på mindre arbejdspladser (fremgår ikke af grafen).
- Undersøgelsen viser samtidig, at systematisk vurdering er mindst udbredt blandt virksomheder inden for brancherne industri, transport samt bygge og anlæg (fremgår ikke af grafen).



INDBLIK: STRATEGI OG KULTUR MED HENSYN TIL VEU

De fleste interviewede virksomheder fremhæver voksen- og efteruddannelse som vigtigt. Dog er der forskellige grader af prioritering af VEU fra virksomhederne og medarbejdernes side.

- De virksomheder, der prioriterer VEU mindst, er kendetegnet ved typisk at være mindre virksomheder. Denne type virksomheder kan have særligt svært ved at undvære en medarbejder i den tid, kurset eller uddannelsen varer. Derfor venter disse virksomheder ofte med at sende medarbejdere på VEU til, at der er nedgang i opgaver. Når der er nok arbejde, prioriteres udelukkende kurser, der er påbudt for, at en medarbejder kan løse en opgave. Når der er nedgang i opgaver, er denne type virksomheder ofte åbne for flere typer kurser – også særlige ønsker fra medarbejdere, der ikke decideret understøtter kerneforretningen. Ofte er efterspørgslen på VEU blandt medarbejderne i disse virksomheder begrænset.
- De virksomheder, der prioriterer VEU mest, har typisk en decideret strategi for kompetenceudvikling for medarbejdere og italesætter det som en eksplicit værdi. Det betyder, at virksomheden løbende vurderer behovet for VEU blandt medarbejderne, men også at medarbejderne tager initiativ til egen VEU, når de oplever et behov. Disse forslag skal dog stemme overens med virksomhedens VEU-strategi for at blive godkendt, da denne type virksomheder ofte har fastlagte rammer for, hvad der giver værdi.
- Blandt flertallet af virksomheder, hvor der er et strategisk fokus på VEU, bliver muligheden for VEU typisk drøftet til MUS-samtaler – ofte med fokus på særlige ønsker fra medarbejderen.



LEDELSESDREVET EFTERSPØRGSEL

Denne type virksomheder er kendetegnet ved typisk at have mange ufaglærte og faglærte medarbejdere, hvor VEU ikke efterspørges blandt medarbejderne



MEDARBEJDEREFTERSPØRGSEL

Denne type virksomheder er kendetegnet ved typisk at have en medarbejdergruppe med videregående uddannelse og/eller kutyme for fast VEU – typisk som fast emne if. MUS

Altså typisk er der jo nogle processer, hvor man netop skal på et Epoxy kursus for, at man må arbejdet med lim, og så er det os der bestemmer, at han skal på det kursus. Det er ikke ham selv der kommer til os. Får vi en ny medarbejder, så skal han på kursus, ellers kan han ikke komme til at arbejde i produktionen. Vi laver en vurdering hvert år: har vi de kompetencer i hver afdelinger, som vi har brug for, og hvis ikke vi har, så skal vi jo skaffe dem.
(Privat virksomhed)

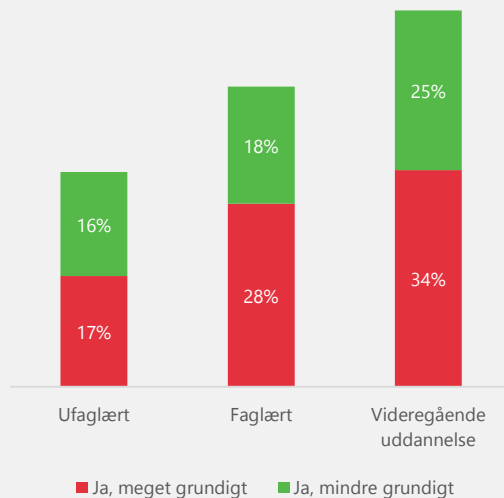
Det er vigtigt for mig, hvis det er vigtigt for en medarbejder. Hvis det gerne vil et eller andet, vil jeg gerne hjælpe dem med at nå det, hvis jeg kan. Det skal gerne passe, ind i det vi render og laver, og hvad der er deres arbejdsopgaver. Der var en medarbejder, som ville på et ledelseskursus, som vi ikke har imødekommet, fordi vi ikke har haft brug for det. Nogen har haft interesse på et område, som vi har manglet, og de har så fået lov at uddanne sig inden for det.
(Offentlig virksomhed)

MEDARBEJDERNES EFTERSPØRGSEL PÅ VEU

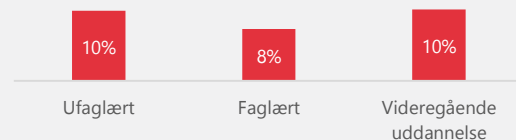
Efteruddannelse drøftes i nogen grad i medarbejderudviklingssamtaler, særlig blandt medarbejdere med videregående uddannelse. Kun en mindre del af medarbejderne oplever at få afslag på et ønske om efteruddannelse.

- Halvdelen af medarbejderne med videregående uddannelse har diskuteret efteruddannelse med en overordnet. Det samme har 36% af de faglærte og 33% af de ufaglærte.
- Ca. 10% af medarbejderne har afvist at deltage i efteruddannelse foreslået af deres arbejdsgiver.
- Arbejdsgiverne har afslået efteruddannelse for 6% af de ufaglærte, 8% af de faglærte og 15% af medarbejderne med videregående uddannelse.
- En større del af medarbejderne oplever ikke at de har behov for efteruddannelse, herunder særligt en del af de ufaglærte medarbejdere. Dette behandles yderligere på den følgende side.

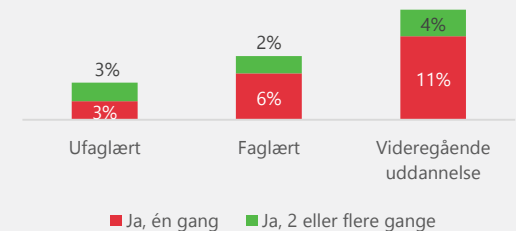
HAR DU INDENFOR DET SIDSTE ÅRS TID DRØFTET DINE BEHOV FOR KURSER, EFTER- ELLER VIDEREUDDANNELSE MED DIN OVERORDNEDE, FX VED EN MEDARBEJDERSAMTALE?



HAR DU INDEN FOR DET SIDSTE ÅRS TID GIVET UDTRYK FOR, AT DU IKKE VAR INTERESSERET I AT DELTAGE I ET KURSUS ELLER UDDANNELSE, SOM DIN ARBEJDSGIVER/ LEDER HAR OPFORDRET DIG TIL AT DELTAGE I?

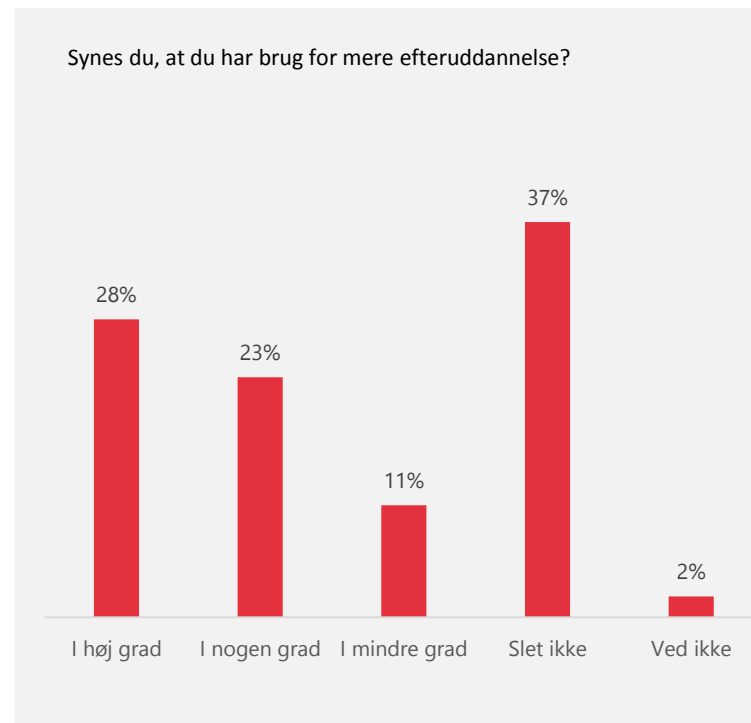


HAR DU INDENFOR DET SENESTE ÅRS TID FÅET AFSLAG FRA DIN ARBEJDSGIVER/ LEDER OM DELTAGELSE I EN KONKRET EFTERUDDANNELSESAKTIVITET?



EN STØRRE MEDARBEJDERGRUPPE OPLEVER IKKE ET BEHOV FOR EFTERUDDANNELSE

- Godt halvdelen af medarbejderne i undersøgelsen synes slet ikke eller i mindre grad, at de har behov for mere efteruddannelse. Denne gruppe besvarelser viser endvidere, at de hverken er interesseret i at tage efteruddannelse i arbejdstiden eller fritiden.
- Gruppen karakteriseres ved en overrepræsentation af personer med uddannelse på grundskoleniveau. Der er endvidere en overrepræsentation af mænd og personer over 50 år.
- Gruppen er endvidere karakteriseret ved enten ikke at være i arbejde eller ansat i en virksomhed, som de ikke oplever er i væsentlig forandring i forhold til implementering af nye arbejds gange og ny teknologi.
- Det lave oplevede behov hænger også sammen med, at gruppen heller ikke oplever, at efteruddannelse er nødvendig for at de kan blive på arbejdsmarkedet til de bliver pensioneret, for at få mere i løn med videre. Endvidere føler disse medarbejdere ikke, at der er en stor risiko for at de mister deres job.



VIRKSOMHEDERNES KOMPETENCEEFTERSØRGSEL

Offentlige og private udbydere anvendes af virksomhederne til opkvalificering af forskellige typer af kompetencer. De offentlige virksomheder benyttes typisk til at give medarbejderne generelle – og mere basale – kompetencer, hvorimod de private udbydere benyttes til de mere tekniske- og fagspecifikke kompetencer.

- Blandt virksomhederne, der har deltaget i dybdeinterviewene, er der en general opfattelse af, at de private udbydere understøtter virksomhedernes mere specifikke og/eller komplekse kompetencebehov for VEU, mens de offentlige udbydere understøtter de mere generelle kompetencebehov.
- De private udbydere af VEU opfattes som mere fleksible med bedre forudsætninger for at skræddersy kurser end offentlige udbydere, hvilket forklares med, at de private udbydere er mere kunderettede og ofte mindre (og derfor ubureaukratiske og manøvrede) end offentlige udbydere.
- Virksomhederne efterspørger i stigende grad “bløde kurser” om samarbejde, stress- og konflikthåndtering mv., da det opleves at understøtte kerneforretningen. Her er opfattelsen blandt mange, at denne type kurser ikke findes blandt offentlige udbydere. Derfor vælger man ofte at gennemføre kurserne internt eller gennem private udbydere.
- Ovenstående forhold medfører, at mange virksomheder forventer et øget fremtidigt brug af private udbydere og intern afholdelse af kurser.
- Virksomheder med en løbende brug af offentlige udbydere fremhæver dog gode erfaringer med at have interne kurser, hvor en offentlig udbyder faciliterer kurset med udgangspunkt i den enkelte virksomheds behov og interesser. Denne fleksibilitet i form og indhold fremhæves som særligt udbytterig og understøtter, at disse virksomheder er mindre tilbøjelige til at se private udbydere som mere velegnede til at varetage det fremtidige udbud af VEU.



GENERELLE KOMPETENCER

Kompetencer, der i mindre grad er specifikke for den enkelte virksomhed, men går på tværs af virksomheder og nogle gange brancher. Eksempelvis et truckcertifikat, et kørekort med en særlig tilladelse eller en uddannelse i projektledelse.



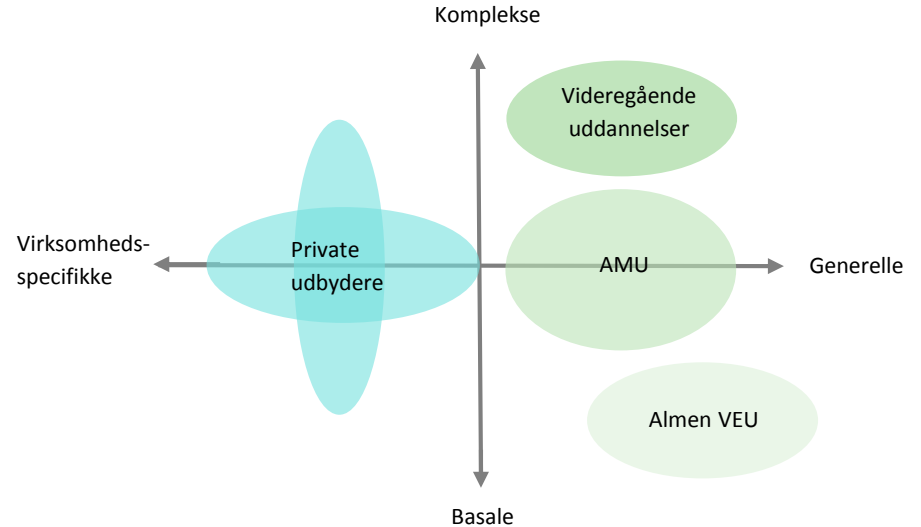
TEKNISK- OG FAGSPECIFIKKE KOMPETENCER

Kompetencer, der er kendetegnet ved at lægge sig til den specifikke ydelse eller det specifikke produkt, som en virksomhed tilbyder. Eksempelvis en særlig proces, en bestemt type svejsning eller et særligt redskab.

VIRKSOMHEDERNES OPFATTELSE AF MARKEDET FOR VEU OG UDBYDERE

Virksomhederne opfatter i høj grad offentlige og private udbydere som supplement frem for konkurrenter.

- Virksomhederne tilkendegiver, at private udbydere i høj grad understøtter både basal og kompleks kompetenceudvikling, men at de også i højere grad end offentlige udbydere kan gøre undervisningen virksomhedsspecifik og relatere undervisningen til virksomhedens konkrete virkelighed.
- Forskellige offentlige udbydere opfattes af virksomhederne som primært at understøtte basale og generelle kompetencer – dvs. kompetencer, der går på tværs af virksomheder og i nogle tilfælde brancher.

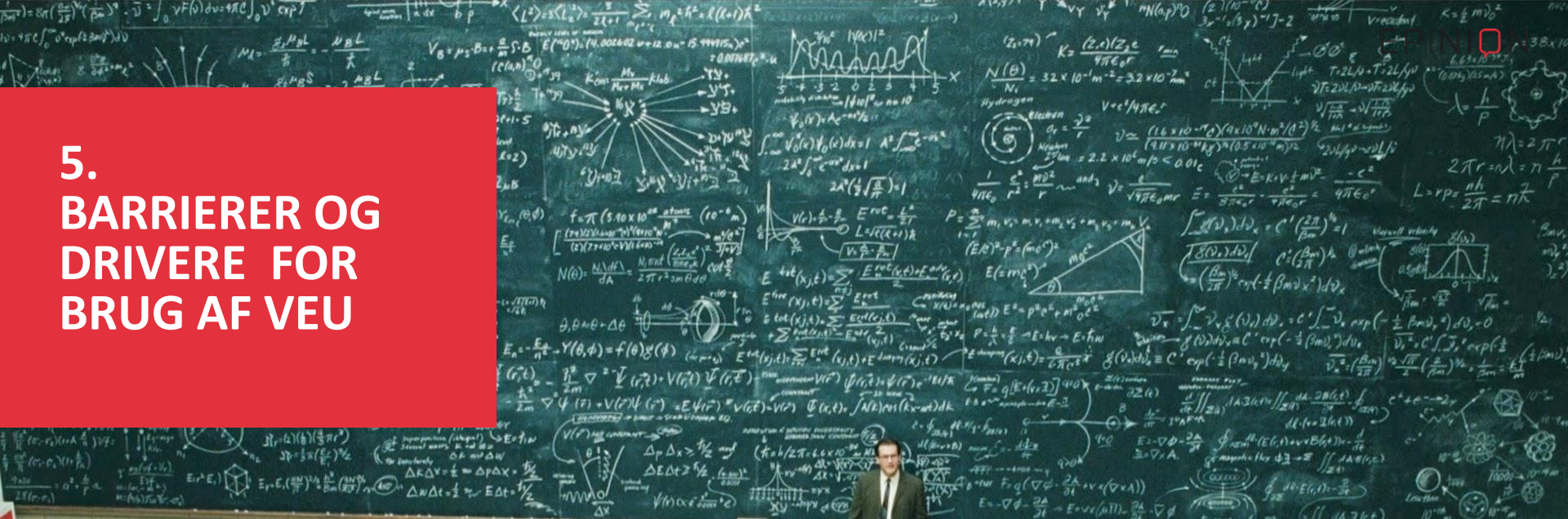


De er klart supplerende. Det mere overordnede udbud hos AMU og det mere specifikke og målrettede hos de private. Jeg har aldrig tænkt om et privat kursus "det kunne jeg lige så godt have fået i AMU-regi".
(privat virksomhed)

De ting, hvor vi bruger de private udbydere, det er jo nogle meget specifikke ting, noget overbygning ift. alt det der ligger hos AMU
(privat virksomhed)

Det er hovedsageligt produktionen, der bruger AMU. Ved mere fagspecifikke eller teknisk personel er det primært private udbydere, der rammer vores behov.
(privat virksomhed)

5. BARRIERER OG DRIVERE FOR BRUG AF VEU

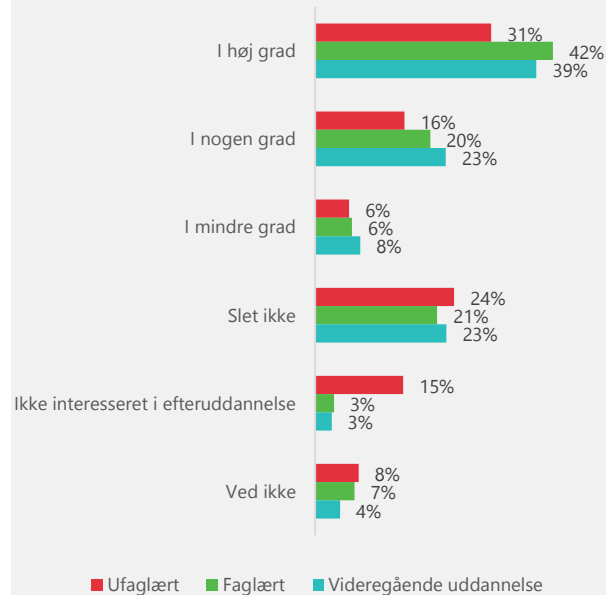


MULIGHEDER FOR EFTERUDDANNELSE I ARBEJDSSTIDEN ELLER FRITIDEN

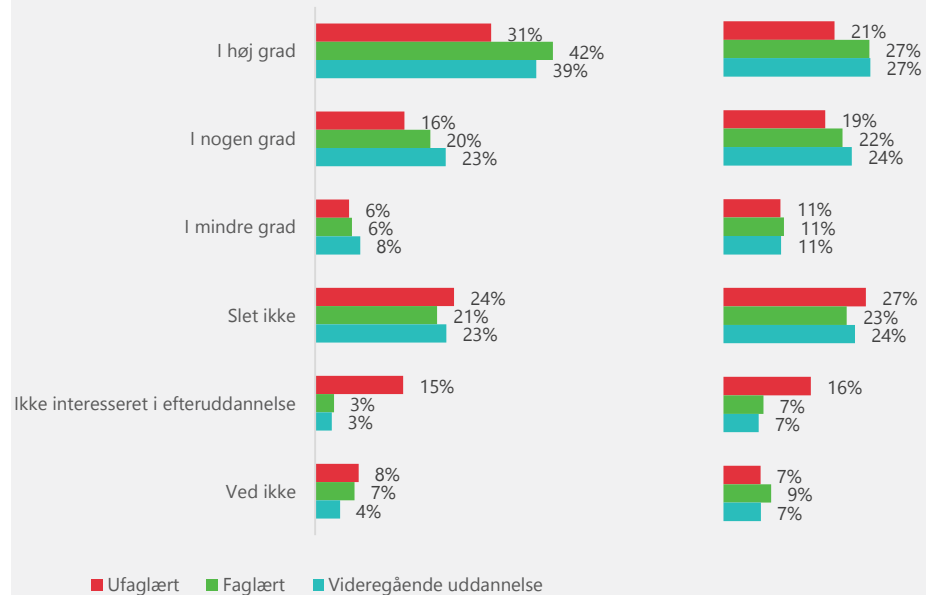
Over halvdelen af medarbejderne oplever, at der er tilstrækkelige muligheder for efteruddannelse i arbejdstiden eller fritiden.

- Knap to tredjedele (62%) af medarbejdere med en videregående uddannelse og faglærte synes, at de har tilstrækkelige **muligheder for efteruddannelse i arbejdstiden**. Det sammen gælder for 47% af de ufaglærte.
- De, der ikke oplever tilstrækkelige muligheder i arbejdstiden, begrundet det med manglende tid, at de ikke kan undværes, eller at virksomheden ikke har tilstrækkelige midler.
- 51% af medarbejderne med en videregående uddannelse og 49% af de faglærte synes, at de har tilstrækkelige **muligheder for efteruddannelse i fritiden**. Det sammen gælder for 40% af de ufaglærte.

SYNES DU, AT DU HAR TILSTRÆKKELIGE MULIGHEDER FOR AT DELTAGE I EFTERUDDANNELSE I ARBEJDSSTIDEN?



SYNES DU, AT DU HAR TILSTRÆKKELIGE MULIGHEDER FOR AT LÆRE MERE OG DELTAGE I EFTERUDDANNELSE I FRITIDEN?

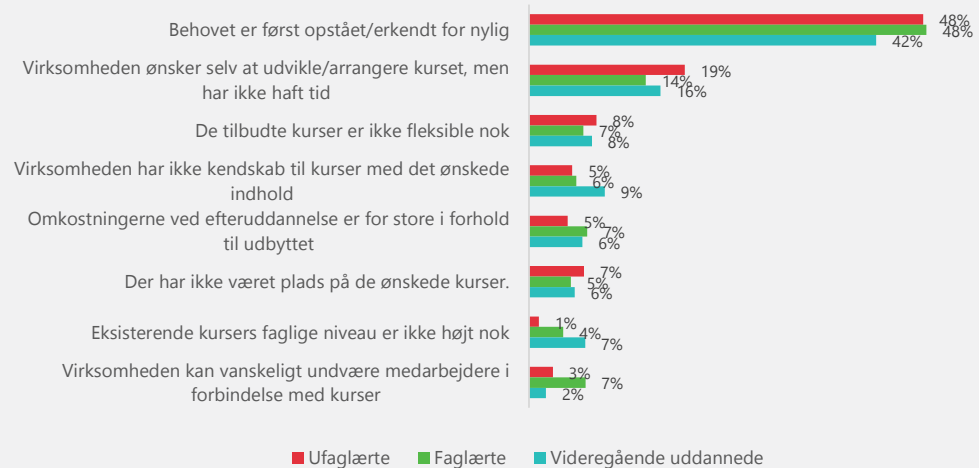


BARRIERER FOR AT AFHOLDE VEU-AKTIVITETER

Virksomhedernes behov er opstået for nyligt og de ønsker selv at afholde VEU-aktiviteter, men får det ikke planlagt.

- I spørgeskemaundersøgelsen svarer 18% af virksomhederne, at de for tiden har medarbejdere, som har behov for VEU, uden der konkret er planlagt aktiviteter herfor. De væsentligste årsager er på tværs af medarbejdernes uddannelsesniveau, at **behovet er opstået for nyligt** og/eller **virksomhederne selv ønsker at udvikle kurset, men ikke har haft tid**.
- Særligt **private virksomheder** og virksomheder, som arbejder med **teknisk komplekse opgaver** eller oplever et **digitaliseringspres** svarer, at de har medarbejdere med behov for efter- og videreuddannelse, som der ikke er planlagt aktiviteter for.
- Virksomhederne oplever i lidt højere grad, at de eksisterende kurser ikke matcher efterspørgslen i forhold til niveau og indhold for **medarbejdere med videregående uddannelser**, hvilket betyder, de ikke får planlagt aktiviteter.

HVAD ER DE VÆSENTLIGSTE ÅRSAGER TIL, AT DER IKKE ER PLANLAGT AKTIVITETER FOR MEDARBEJDERE, SOM HAR BEHOV FOR EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE?



Kilde: Virksomhedssurvey

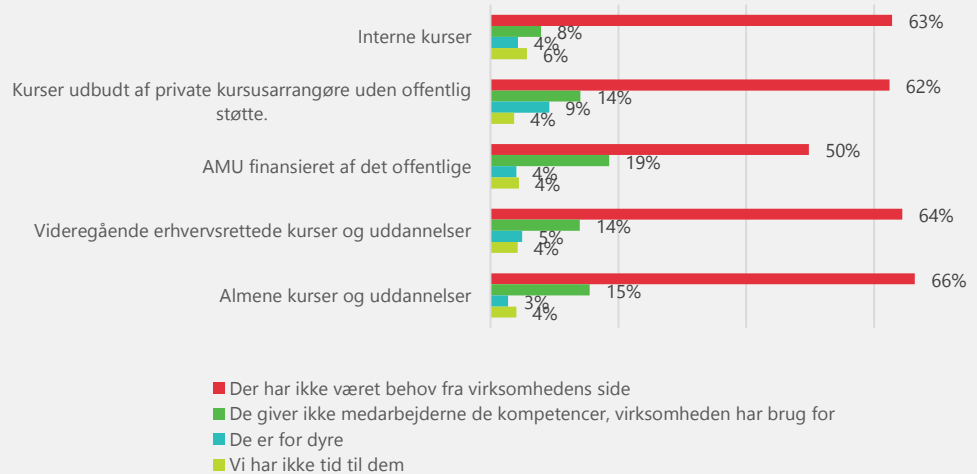
n=708

BARRIERER FOR AT BENYTTVE VEU-TILBUD

Manglende relevans er en central barriere for at benytte VEU-tilbud.

- Den primære årsag til, at virksomheder ikke benytter de forskellige former for VEU er, at der **ikke har været behov**. Omvendt er økonomi kun for meget få en barriere i forhold til deltagelse.
- Sammenlignet med resultaterne af en tilsvarende undersøgelse af barrierer for VEU fra 2011 er der dog sket en markant fald i andelen, som ikke mener, at virksomhederne har behov for tilbuddene (EVA: Virksomhedernes brug og vurdering af AMU, 2011)
- Udover manglende behov er en central barriere, at virksomhederne oplever, at **tilbuddene ikke giver medarbejderne de relevante kompetencer**.

HVAD ER ÅRSAGEN TIL AT MEDARBEJDERNE IKKE HAR DELTAGET I VEU I 2016?



AFGØRENDE ELEMENTER FOR VALG/FRAVALG AF VEU OG KONKRETE UDBYDERE

På baggrund af de kvalitative interviews med uddannelsesansvarlige medarbejdere fra virksomheder står det klar, at kvaliteten og relevansen er de mest afgørende parametre i virksomhedernes valg af udbydere af kompetenceudviklingsaktiviteter. Økonomi er en rammebetingelse – nogle har videre rammer for at vælge udbydere med mindre skelen til, om der er offentlig medfinansiering end andre. Den oplevede tilgængelighed af VEU understøtter tilvalg af VEU. Skræddersyet tilgang og fleksibilitet er prioriteter, der får betydning, når de øvrige parametre er opfyldt.

- **Kvaliteten** af en aktivitets faglighed er afgørende for om VEU prioriteres. Den oplevede faglighed hænger sammen med undervisernes kompetencer og aktivitetens fokus på det faglige. Flere interviewpersoner oplever, at der kan være for meget spildtid, bl.a. på socialt samvær på særligt AMU. Kurset skal også være målrettet virksomhedens behov og den enkelte medarbejder, og den nye viden skal gerne kunne anvendes direkte i arbejdet.
- **Økonomien** spiller en rolle for de fleste virksomheder, men er ikke altid en afgørende faktor. Kurserne varierer i pris, og i det tilskud man kan få til dem. Det er meget forskelligt, hvor stor en rolle den offentlige medfinansiering spiller. De offentlige virksomheder og mindre virksomheder er ofte mere afhængige af økonomien end de større private virksomheder. Begrænsede økonomiske rammer for kursusaktiviteter kan betyde en fokusering på nødvendige lovpligtige kurser og en orientering mod offentlig medfinansiering.
- **Aktiviteters tilgængelighed:** Når kurser er *overbookede eller aflyses* har det stor betydning for virksomheder. Det kan betyde, at virksomheden ikke kan løse en specifik opgave, hvis en medarbejder fx får den konkrete viden eller certifikat fra et planlagt kursus. *Overblikket* i uddannelsesmarkedet kan også være afgørende for omfanget af VEU hos virksomhederne. Særligt blandt de små virksomheder kan det manglende overblik udgøre en barriere. *Afstand* kan ligeledes være noget virksomhederne orienterer sig i forhold til, når de overvejer VEU til medarbejdere. Særligt for medarbejdere uden interesse for VEU, er afstand en barriere, hvorfor virksomhederne orienterer sig lokalt efter VEU.
- Aktiviteter, der er **skræddersyet** den enkelte virksomhed eller medarbejder, opleves som særlig værdifuld, da det faglige niveau kan målrettes, eksempler kan gøres konkrete ift. den enkelte virksomheds virkelighed, og særlige problemstillinger kan adresseres. Virksomheder oplever, at de private udbydere har en konkurrencefordel i forhold til at levere sådanne skræddersyede løsninger, fordi de er kunderettede og ofte mindre end offentlige udbydere og derfor opleves mere fleksible. Fx ved at komme ud og foretage uddannelsesaktiviteten hos virksomheden.

Institutioner tænker også forkert. De starter hold op, som ikke bliver til noget. Det gider man kun 1 gang!

(privat virksomhed)

Hvis vi skal bruge vores tid på det, så handler det om kvaliteten og relevans i forhold til hvad vi har behov for. Økonomien betyder da lidt, men det betyder ikke noget om det er privat eller offentlig.

(privat virksomhed)

Det kommer an på de medarbejdere der har været afsted på det, hvad de får ud af det. Men nu skal temmelig mange medarbejdere afsted på kvalitetsbevidsthedskurser, og der tror jeg et succeskriterie vil være at de formår at gøre det praksisnært for min medarbejdere.

(privat virksomhed)

INDBLIK: UDBYDERNES SYNLIGHED

Private udbydere opleves som mere synlige og mere opmærksomme på branding end de offentlige udbydere

- Der er generel enighed blandt virksomhederne om, at de private udbyderes synlighed generelt er højere end de offentlige udbyderes, og at de er bedre til at sælge sig selv. De benytter sig i højere grad af nyhedsbreve og reklamer for deres kursusaktiviteter, og de er dygtige til at formidle, hvad virksomhederne får ud af at benytte dem.
- Det foreslås i et par af interviewene, at særligt AMU bliver bedre til at brande sig selv – eksempelvis ved at benytte AMU-ambassadører, der kan videreformidle deres positive erfaringer med AMU til andre virksomheder.
- Synlighed afhænger dog også af virksomhedernes egen orientering og bevidsthed om VEU-udbuddet. Særligt mindre virksomheder uden HR-funktion fortæller, at de ikke bruger megen tid og ressourcer på at orientere sig i udbuddet. Hvis de ikke tidligere har benyttet AMU eller andre offentlige institutioner, der underviser i videregående VEU, og ikke har kendskab hertil, så vælger de typisk de private udbydere, som enten selv har henvendt sig eller som fx kan være anbefalet af de faglige organisationer. Omvendt fortæller de virksomheder, der orienterer sig på efteruddannelse.dk, at der er mange relevante kurser for dem at finde. Der er således et uudnyttet potentiale, som formentlig kan indløses gennem øget synlighed og fokus på branding.

Da jeg blev interviewet om det der voksenuddannelsescenter, Efteruddannelse.dk, det anede jeg ikke fandtes før I sagde det, men nu har jeg kigget på det, og det lyder jo interessant. Men man skal jo vide at tingene findes. Nu har jeg så også kun siddet i den her stilling i 1,5 år, så det kan også være min egen uvidenhed, men de andre på kontoret havde heller ikke hørt om det.
(offentlig virksomhed)

Ja, det er jo klart, at de private er noget mere fremme i skoen ift. nyhedsbreve. De kommer også noget oftere. Det produkt som AMU havde, var ofte bedre, end hvad de havde beskrevet. De er selvfølgelig også under nogle rammer... Med få midler kunne de sagtens gøre mere opmærksom på sig selv. Vi havde en rigtig god dialog med dem. De kunne sagtens sælge sig selv bedre.
(privat virksomhed)

Fordi vi er så specifikke som vi er – kontakter vi også nogle gange skolen og fortæller behov – og hører om de kan hjælpe med det
(privat virksomhed)

INDBLIK: AMU

Virksomhedernes opfattelse af AMU afhænger i høj grad af deres erfaringer med AMU.

- AMU deler vandene i dybdeinterviewene med virksomhederne. De virksomheder, der benytter AMU, er typisk meget positive. De taler om høj kvalitet, godt samarbejde med underviserne, lydhørhed og mulighed for at påvirke undervisningens indhold samt høj fleksibilitet, hvilket også afspejles i, at virksomhederne oplever et højt udbytte ved AMU.
- De virksomheder, der ikke benytter AMU, har ofte en mere negativ opfattelse af AMU enten baseret på egne oplevelser eller fordomme. Typiske argumenter for dette fravalg er, at AMU er for generel og mindre målrettet end private udbydere, som opleves som værende mere "spot-on" virksomhedens behov.

PÅ DEN POSITIVE SIDE

"Ved hvad de står for"

"Godt samarbejde"

"Netværk og kontakt med folk fra andre virksomheder"

"God kvalitet"

"Lydhørhed",
"indflydelse" og
"mulighed for skræddersyet kursus"
"Mere lavpraktisk"

PÅ DEN NEGATIVE SIDE

"Lidt almen"

"Middelniveau. Dem med prøve til sidst er bedst"

"Nedre ende af området, ikke så teknisk"

"Dårligt brand"

"Ineffektivt"

"Som at sidde på skolebænken"

"Manglende udbytte"

Ikke for at være fordomsfuld, men det er primært i Jylland at man er orienteret mod AMU. Det er bare min mavefølelse. Men det er måske 4-5 medarbejdere de sidste 3 år, som har søgt noget der. Men da jeg kiggede på Efteruddannelse.dk, kunne jeg se, at der var mange interessante tilbud.

(privat virksomhed)

Jeg ser det lidt om at man sidder på skolebænk med mange andre. Og der kun er plads til spørgsmål en gang i mellem. Det er nok mere fordomme end viden. Men har også oplevet det før.

(privat virksomhed)

Ift. de mere tekniske ting, vil jeg ikke kunne overtale en ingeniør eller konstruktør til at tage på AMU-kursus.

Hvis man har en videregående uddannelse, kan man ikke få VEU-godtgørelse, så der er heller ingen økonomisk tilskyndelse som virksomhed til at vælge AMU frem for private, når det gælder f.eks. ingeniører.

(privat virksomhed)

6. DATAKILDER OG METODE

UNDERSØGELSENS DATAKILDER



KORTE TELEFONINTERVIEW

829 personer som er enten uddannelses -eller HR-ansvarlige på danske arbejdspladser med minimum fem ansatte har deltaget i et telefoninterview, hvor vi har afdækket virksomhedernes brug af forskellige former for VEU, og hvordan de har oplevet de forskellige tilbud.

Derudover har vi gennemført telefoninterviews med **1500** personer, som ikke er på permanent forsørgelse. Disse interviews har ligeledes omhandlet erfaringer med VEU, men har også omhandlet forventninger og motivation for at deltage i tilbuddene.



DYBDEGÅENDE INTERVIEWS

16 dybdeinterview af ca. 45 minutters varighed med den uddannelsesansvarlige ved virksomheder. Interviewpersonerne er udvalgt gennem de korte telefoninterviews og varierer både i størrelse og type.

To af de dybdegående interview er blevet gennemført ved personligt fremmøde, hvor der foruden interviewerens samt referent fra Epinion har deltaget en repræsentant fra Undervisningsministeriet. De resterende 19 dybdegående interview blev gennemført over telefonen og varede i alt cirka 45 minutter. Selve interviewet tog udgangspunkt i en semistruktureret interviewguide, som er blevet udviklet af Epinion.

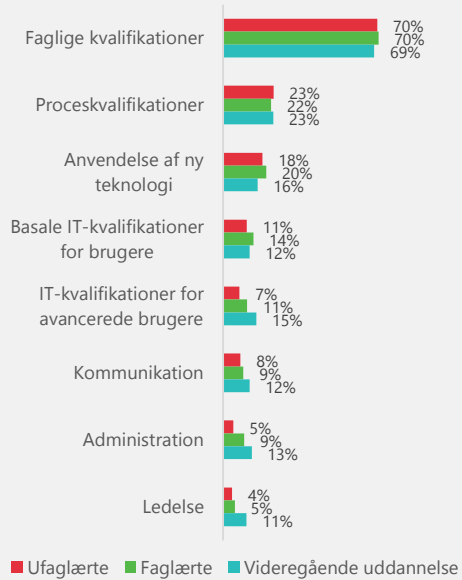
De gennemførte interviews er blevet skriftligt refereret i løbet af interviewet og optaget på diktafon. Herefter er de blevet kodet i analyseprogrammet Nvivo. Formålet med denne kodning var at få kortlagt data og belyst de mest iøjefaldende mønstre. Selve analysen af datamaterialet er foregået ved at analysere indholdet i de forskellige koder, bl.a. ved hjælp af displaykonstruktion, hvor der systematisk er ledt efter mønstre i koderne på tværs af interviewene.

7. BILAG: VIRKSOMHEDERS BRUG AF VEU



VIRKSOMHEDERNES BRUG AF INTERNE KURSER

HOVEDINDHOLD



Kilde: Virksomhedssurvey

n=708

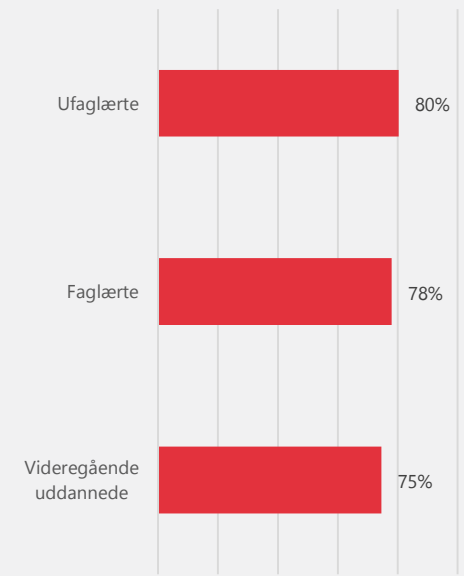
HOVEDFORMÅL



Kilde: Virksomhedssurvey

n=708

UDBYTTE

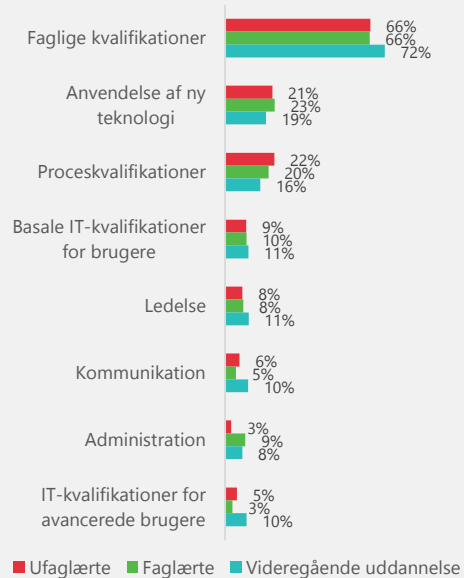


Kilde: Virksomhedssurvey.

Andel som vurderer et meget højt eller høj udbytte

VIRKSOMHEDERNES BRUG AF PRIVATE KURSER

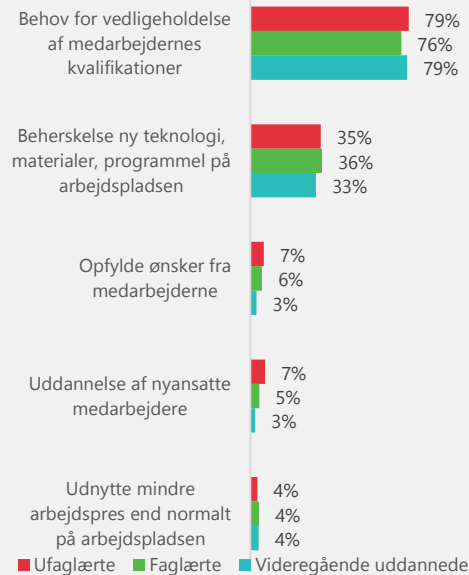
HOVEDINDHOLD



Kilde: Virksomhedssurvey

n=708

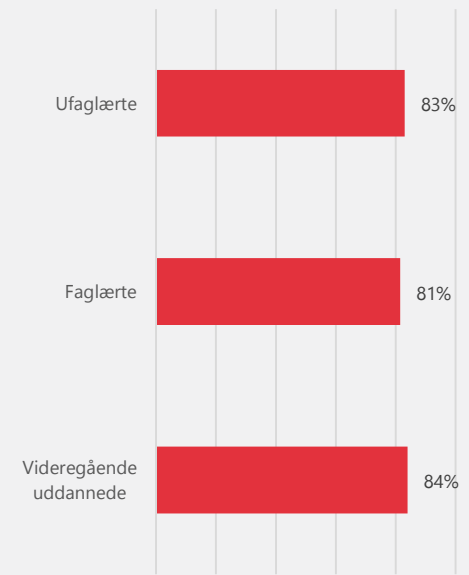
HOVEDFORMÅL



Kilde: Virksomhedssurvey

n=708

UDBYTTE

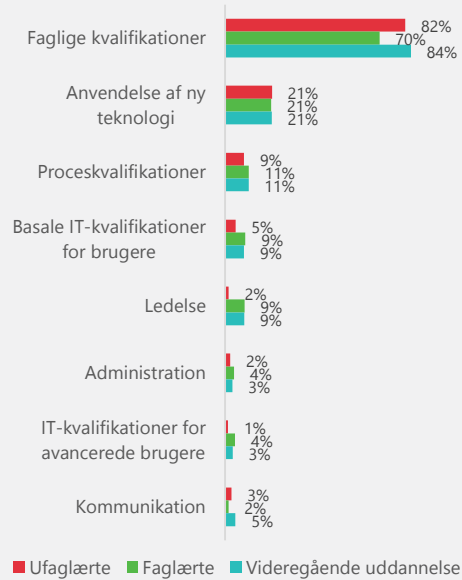


Kilde: Virksomhedssurvey.

Andel som vurderer et meget højt eller høj udbytte

VIRKSOMHEDERNES BRUG AF AMU-KURSER

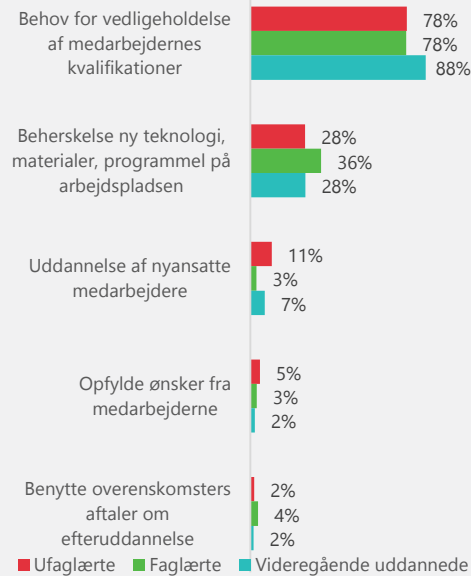
HOVEDINDHOLD



Kilde: Virksomhedssurvey

n=708

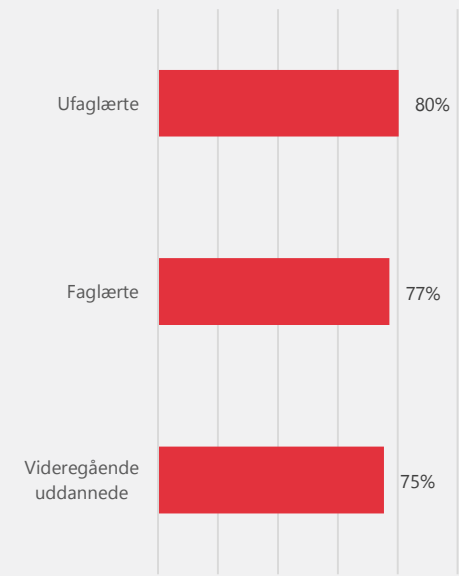
HOVEDFORMÅL



Kilde: Virksomhedssurvey

n=708

UDBYTTE

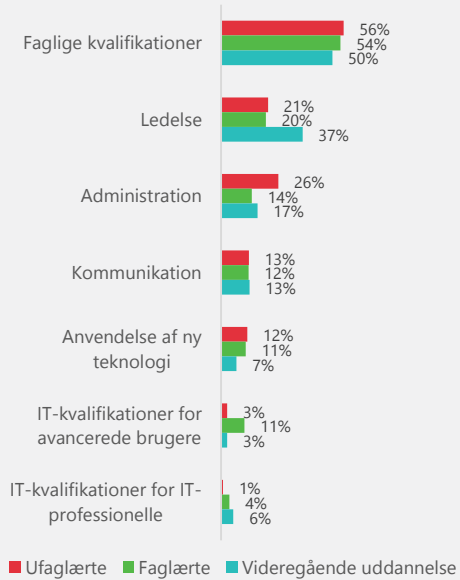


Kilde: Virksomhedssurvey.

Andel som vurderer et meget højt eller høj udbytte

VIRKSOMHEDERNES BRUG AF VIDEREGÅENDE VEU

HOVEDINDHOLD



Kilde: Virksomhedssurvey

n=708

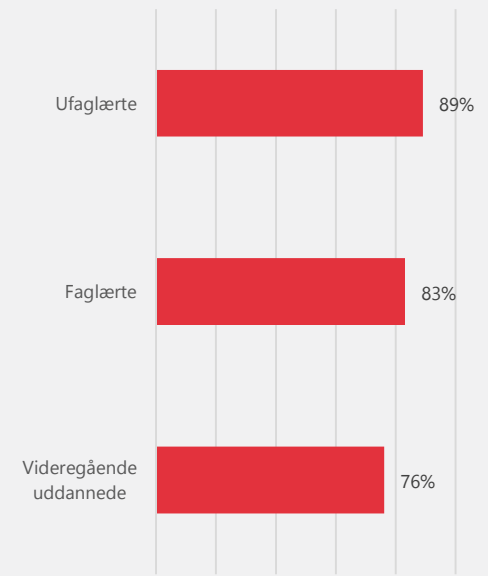
HOVEDFORMÅL



Kilde: Virksomhedssurvey

n=708

UDBYTTE

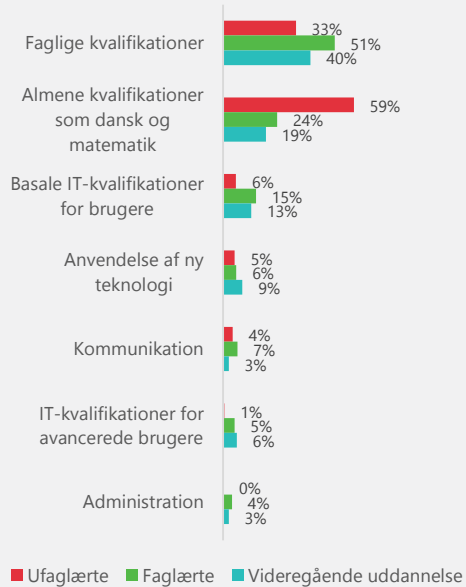


Kilde: Virksomhedssurvey.

Andel som vurderer et meget højt eller høj udbytte

VIRKSOMHEDERNES BRUG AF ALMEN VEU

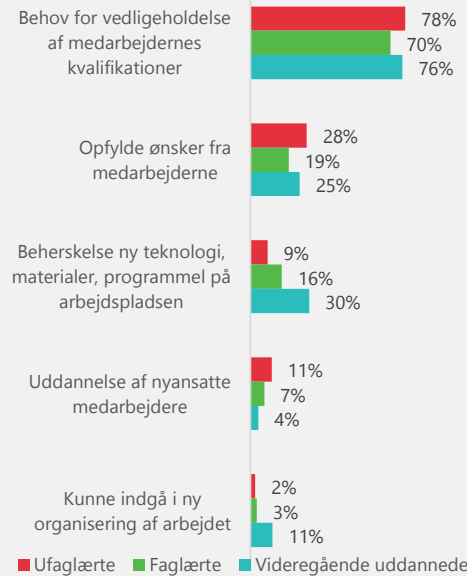
HOVEDINDHOLD



Kilde: Virksomhedssurvey

n=708

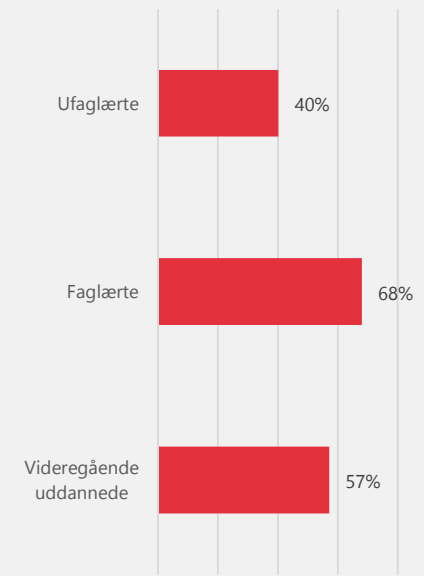
HOVEDFORMÅL



Kilde: Virksomhedssurvey

n=708

UDBYTTE



Kilde: Virksomhedssurvey.

Andel som vurderer et meget højt eller høj udbytte