

Efter- og videreuddannelse til de højtuddannede kan bidrage til at sikre de rette kompetencer til virksomhederne

Som bidrag til arbejdet i Ekspertgruppen for voksen-, efter- og videreuddannelse og til trepartsdrøftelserne i 2017 om et sammenhængende VEU-system og styrkelse af voksen-, efter- og videreuddannelsesaktiviteterne har Akademikerne nedenstående forslag:

Den 7. april 2017
Sag.nr. S-2017-276
Dok.nr. D-2017-5549
ks/yk

Akademikerne foreslår:

1) Mere viden om de højtuddannedes efter- og videreuddannelse

Arbejdet i Ekspertgruppen for voksen-, efter- og videreuddannelse og det kommende trepartsarbejde bør omfatte en analyse af udbud, efterspørgsel, aktivitet, samarbejde om og effekt af videregående efter- og videreuddannelse særligt på områder, hvor der er mangel på højtuddannet arbejdskraft.

2) Efter- og videreuddannelse for ledige højtuddannede

Ledige højtuddannede skal kunne efter- og videreuddanne sig i perioder med ledighed, særligt inden for områder med mangel på arbejdskraft.

3) Puljemidler til jobrettede kurser på områder med mangel på højtuddannet arbejdskraft.

Der bør afsættes en pulje med midler til udvikling af jobrettede kurser på en bred vifte af områder, hvor virksomheder og institutioner mangler de højtuddannedes kompetencer. Midlerne skal kunne søges af parterne og uddannelsesinstitutionerne i fællesskab.

4) Kompetenceudviklingsforløb som en del af ansættelsen

Der bør udvikles og finansieres særlige kompetenceudviklingsforløb, hvor arbejdsgiverne ansætter medarbejdere med kompetencer tæt på de efterspurgte, og hvor udviklingsforløbet er en del af ansættelsen.

5) En bæredygtig model for udbud af fagspecifikke forløb

Der bør udvikles en bæredygtig model for udvikling og landsdækkende udbud af fagspecifikke forløb på højeste niveau for højtuddannede, der har brug for at vedligeholde og udvikle nye fagspecifikke kompetencer.

6) Nye finansieringsmodeller

Der bør udvikles og afprøves nye nationalt dækkende finansieringsmodeller for de højtuddannedes efter- og videreuddannelse, bl.a. for at sikre de ledige og den voksende gruppe af freelancere og nye selvstændige adgang til efter- og videreuddannelse.

7) Partnerskaber kan sikre efter- og videreuddannelsesmatch

Der bør inden for centrale brancher og klynger etableres et tættere partnerskab mellem virksomheder, uddannelsesudbydere, beskæftigelsessystemet og de højtuddannede, der sammen kan understøtte et bedre efter- og videreuddannelsesmatch.

8) Forsøg med nye metoder i efter- og videreuddannelsesaktiviteten

Der bør igangsættes flere pilotprojekter med henblik på at udvikle og udvide nye metoder og læringsformer i efter- og videreuddannelsen.

Fremtidens arbejdsmarked: Nye muligheder og nye udfordringer

I 2017 inviterer regeringen ikke blot til en ny runde trepartsforhandlinger, men også til et Partnerskab om fremtidens arbejdsmarked ("Disruptionrådet"), hvor regeringen og arbejdsmarkedets parter kan få lejlighed til at drøfte og analysere vilkårene på fremtidens arbejdsmarked.

Den teknologiske udvikling bringer både store muligheder og store udfordringer, og der bliver i særdeleshed brug for at drøfte, hvilke udfordringer et disruptet arbejdsmarked skaber i forhold til behovet for efter- og videreuddannelse. Det bliver meget tydeligt, at også en lang uddannelse skal holdes ved lige for at følge med den teknologiske udvikling og ikke mindst digitaliseringen på de danske arbejdspladser.

Alle grupper på arbejdsmarkedet får brug for at sætte fokus på behovet for kontinuerlig efter- og videreuddannelse i en verden, der udvikler sig eksponentielt. Det handler både om at sikre adgang til den nødvendige efter- og videreuddannelse, at sikre medarbejderne tid og mulighed for at deltage og ikke mindst om at sikre finansieringen af aktiviteterne. Højtuddannede bør generelt sikres en livslang læring i form af individuelt tilpasset kompetenceudvikling som en del af ansættelsen.

De nye udfordringer på arbejdsmarkedet gælder i særdeleshed de ledige og den hurtigt voksende gruppe af freelancere og nye selvstændige, som i højere grad vil være truet af ledighed. Vi må se på, hvordan vi sikrer, at arbejdsstyrken også i fremtiden samlet set har de nødvendige kompetencer, og der er brug for at skabe en fælles forståelse for, hvilke udfordringer der er, og hvordan vi vender dem til at være en fordel.

Mere viden om de højtuddannedes efter- og videreuddannelse

Virksomhedernes efterspørgsel efter højtuddannet arbejdskraft er stigende, og en del virksomheder kan ikke rekruttere de højtuddannede, som de gerne vil ansætte. På nogle områder er der direkte mangel på højtuddannet arbejdskraft, og derfor har vi som samfund brug for at sætte fokus på at sikre tilstrækkelig højtuddannet arbejdskraft.

Samtidig går den teknologiske og samfundsmæssige udvikling så hurtigt, at en del højtuddannede har svært ved at holde deres kompetencer tilstrækkeligt ved lige i forhold til at matche de kompetencer, som virksomhederne efterspørger. Særligt i tilfælde af ledighed er det afgørende, at den enkelte højtuddannede – lige som andre grupper af ledige – kan benytte ledighedsperioden til at vedligeholde og udvikle sine kompetencer, så vedkommende kan løse de opgaver, virksomhederne står med.

Vi må derfor sørge for, at efter- og videreuddannelsessystemet også fungerer effektivt for de højtuddannede, så de kan tilegne sig de kompetencer, som efterspørges. Derfor er der også brug for at sætte fokus på de højtuddannedes efter- og videreuddannelsesmuligheder og de dele af efter- og videreuddannelsessystemet, som de højtuddannede og de virksomheder, de arbejder for, bruger og efterspørger.

Et første skridt for at nå dertil er, at behovet for efter- og videreuddannelse til de højtuddannede overhovedet anerkendes bredt. Det er som oftest holdningen, at de højtuddannede med deres lange grunduddannelser allerede har fået rigeligt uddannelse. Det er en fejlagtig holdning, idet de højtuddannede lige såvel som andre har brug for at holde deres

uddannelse ved lige gennem hele livet – til gavn for virksomhederne og samfundet, som skal bruge de højtuddannedes kompetencer i mange år.

Dette gælder særligt i en tid, hvor der forventes store ændringer i virksomhederne og på arbejdsmarkedet på grund af digitaliseringen og den hastige teknologiske udvikling. Ændringerne vedrører i høj grad også de højtuddannede, som ofte vil være medspillere på og medskabere af forandringerne. Mange højtuddannede vil få behov for at udvikle helt nye kompetencer, hvis de vil bevare deres plads på arbejdsmarkedet.

Derfor må Ekspertgruppen for voksen-, efter- og videreuddannelse også analysere aktiviteterne i det videregående efter- og videreuddannelses-system, så der bliver et godt videngrundlag for at drøfte de højtuddannedes efter- og videreuddannelsesmuligheder i trepartsforhandlingerne. Der må fokus på, om det videregående efter- og videreuddannelsessystem er gearet til forandringerne på arbejdsmarkedet og kan bidrage til at sikre virksomhederne højtuddannede med de rette kompetencer.

Det centrale spørgsmål er, om den aktuelle efter- og videreuddannelsesaktivitet på videregående niveau stemmer overens med behovet for at matche de højtuddannedes kompetencer til virksomhedernes efterspørgsel. Som aktiviteten er tilrettelagt i dag, er den markedsstyret, så udgifterne til at sikre udbuddet enten betales af arbejdsgiverne, af de højtuddannede selv eller af parterne i kombination. Det giver risiko for, at efterspørgslen er for lav og dermed ikke skaber det nødvendige udbud af efter- og videreuddannelse for højtuddannede – heller ikke der, hvor fx universiteterne har mulighed for at skabe det rette udbud.

Der kan være tale om, at nogle virksomheder fravælger at give deres medarbejdere den nødvendige kompetenceudvikling, og derudover har de ledige højtuddannede hverken penge til eller mulighed for – på grund af rådighedsreglerne – at deltage i kompetenceudviklingsaktiviteter. Derfor sikrer det aktuelle udbud af efter- og videreuddannelse på videregående niveau efter al sandsynlighed ikke i tilstrækkelig grad virksomhederne den nødvendige højtuddannede arbejdskraft.

Det er særligt et problem på de områder, hvor der mangler højtuddannet arbejdskraft, og dermed bliver det et samfundsproblem, at aktørerne på området, dvs. virksomheder, udbydere, højtuddannede og beskæftigelsessystemet ikke kan finde hinanden på tværs og skabe et vel fungerende VEU-system for højtuddannede.

Og den risiko bliver større, fordi arbejdsmarkedet udvikler sig i en retning, hvor flere og flere højtuddannede arbejder som midlertidigt ansatte, freelancere og honorarlønnede og dermed ikke har nogen fast arbejdsgiver, som vil investere i at udvikle deres kompetencer. Uden fast ansættelse kan det være svært at få råd til at investere i egen efter- og videreuddannelse, og dermed er der stor risiko for, at freelancerne og de nye selvstændige ikke i tilstrækkelig grad efter- og videreuddanner sig.

Tidligere har disse grupper haft mulighed for kompetenceudvikling via beskæftigelsessystemet, men det er blevet ret vanskeligt. De manglende muligheder for efter- og videreuddannelse forstærker yderligere risikoen for, at de mister fodfæste på arbejdsmarkedet.

Derfor bør der som en del af det igangværende trepartsarbejde gennemføres en analyse af udbud, efterspørgsel, aktivitet og effekt på vide-

regående efter- og videreuddannelse på de konkrete områder, hvor der er mangel på højtuddannet arbejdskraft. Der er også brug for mere viden om arbejdsgivernes og medarbejdernes samarbejde om at analysere og definere behov for efter- og videreuddannelse. Der bør inden for de forskellige fagområder være et samarbejde om og en plan for efter- og videreuddannelsesudbuddet og -aktiviteten.

Forslag 1: Mere viden om de højtuddannedes efter- og videreuddannelse

Arbejdet i Ekspertgruppen for voksen-, efter- og videreuddannelse og det kommende trepartsarbejde bør omfatte en analyse af udbud, efterspørgsel, aktivitet, samarbejde om og effekt af videregående efter- og videreuddannelse særligt på områder, hvor der er mangel på højtuddannet arbejdskraft.

Mere efter- og videreuddannelse til ledige højtuddannede

Aktuelt efterspørger mange virksomheder højtuddannede, uden at de umiddelbart kan finde medarbejdere med de relevante kompetencer. Samtidig er der ledige højtuddannede med uddannelser og kompetencer, der ligger tæt på de efterspurgte.

Alene i hovedstaden, hvor antallet af opslåede akademiske stillinger er steget med 20 pct. det sidste halvår, er antallet af forgæves rekrutteringer indenfor stillingskategorien 'akademisk arbejde' steget til 618. Der er samtidig knap 4000 ledige akademikere, som i gennemsnit søger knap 2 stillinger hver.

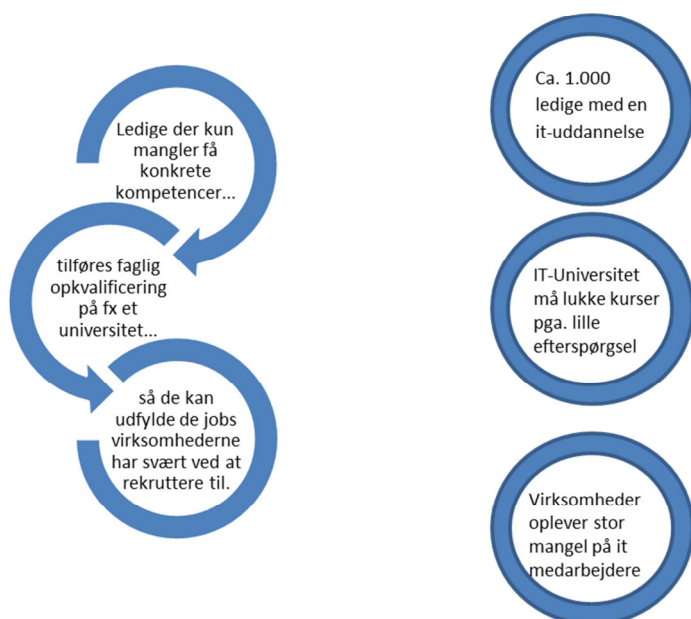
Figur 1 - Paradoksproblem

Ønskes: Velfungerende VEU –

der sikrer virksomheder den rette arbejdskraft gennem udbud af kurser og opkvalificering af bl.a. ledige.

Haves: Paradoksproblem –

fx på it-området hvor virksomhederne i stor stil mangler it-folk, men hvor fx IT-Universitetet pga. manglende efterspørgsel må lukke kurser, der retter sig mod de kompetencer, virksomhederne mangler – samtidig med at der er ca. 1.000 ledige højtuddannede med en it-uddannelse.



Denne paradokslignende situation viser, at systemet fejler både i rekrutteringsmatch og i at igangsætte relevante opkvalificeringsforløb. Eksempelvis er det en kendt sag, at der både mangler IKT-udviklere og avancerede brugere, mens vi samtidig har en del it-ledige. Her ville et effektivt VEU-system for højtuddannede kunne nedbringe antallet af forgæves rekrutteringer til gavn både for væksten, virksomhederne og for de ledige.

Hvis det skal lade sig gøre at sikre flere succesfulde match mellem ledige højtuddannede og virksomheder med udækkede kompetencebehov, så skal den enkelte ledige højtuddannede have mulighed for at udvikle sine kompetencer, så de bedre matcher virksomhedernes efterspørgsel.

Men det er en stor udfordring, at der i beskæftigelsessystemet stort set ikke er mulighed for, at de højtuddannede ledige kan efter- og videreuddanne sig med henblik på at komme i arbejde. Tilbud som findes og anvendes en del for andre grupper, fx seks ugers jobrettet uddannelse, er ikke tilgængelige for de højtuddannede. Dog er det muligt for de ledige højtuddannede at efter- og videreuddanne sig inden for de mangelområder, som er nævnt på de regionale positivlister, men konkret er det et vanskeligt værktøj at anvende.

Vi kender til efterspørgsel på kompetencer på nogle delmarkeder for højtuddannet arbejdskraft, fx mangler it-branchen konstant medarbejdere med specifikke systemkompetencer, og lægemiddelindustrien mangler læger, lægemiddelakademikere og procesingeniører.

Men vi mangler alligevel en mere systematisk viden om, hvilke konkrete kompetencer de ledige højtuddannede skal erhverve sig. Den viden har vi brug for, såfremt vi skal kunne pege på hvilke typer af efter- og videreuddannelsesforløb, som kan give de ledige højtuddannede de nødvendige kompetencer til at matche virksomhedernes behov.

Såfremt der kan udvikles kompetenceudviklingsforløb, der i højere grad kan sikre et match mellem virksomheder og ledige højtuddannede, hvem kan og skal i så fald udbyde disse forløb, og hvordan kan de finansieres? Der skal findes finansiering både til udviklingen af forløbene og for deltagerbetalingen.

En helt generel udfordring er, at viden om efterspørgslen og udviklingen af efter- og videreuddannelsesforløb sandsynligvis kun kan foregå meget specifikt for konkrete brancher, virksomheder og grupper af højtuddannede. I samarbejde med arbejdsgiverne bør der findes metoder, der letter mulighederne for at ansætte medarbejdere med profiler, der ligger tæt på de kompetencer, som arbejdsgiverne efterspørger. Som en del af ansættelsen skal de nye medarbejdere tilbydes et kompetenceudviklingsforløb, som gør dem i stand til at løse de opgaver, de ansættes til.

Forslag 2: Efter- og videreuddannelse for ledige højtuddannede

Ledige højtuddannede skal kunne efter- og videreuddanne sig i perioder med ledighed - særligt inden for områder med mangel på arbejdskraft.

Forslag 3: Puljemidler til jobrettede kurser på områder med mangel på højtuddannet arbejdskraft.

Der bør afsættes en pulje med midler til udvikling af jobrettede kurser på en bred vifte af områder, hvor virksomheder og institutioner mangler

de højtuddannedes kompetencer. Midlerne skal kunne søges af parterne og uddannelsesinstitutionerne i fællesskab.

Forslag 4: Kompetenceudviklingsforløb som en del af ansættelsen

Der bør udvikles og finansieres særlige kompetenceudviklingsforløb, hvor arbejdsgiverne ansætter medarbejdere med kompetencer tæt på de efterspurgte, og hvor udviklingsforløbet er en del af ansættelsen.

Sikring af tilstrækkeligt kursusudbud på højeste niveau

Det er en konkret udfordring at sikre et tilstrækkeligt udbud af kompetenceudvikling på universitetsniveau - eller tilsvarende niveau i offentligt eller privat regi - til de højtuddannede, som har brug for at holde deres kompetencer ved lige, tilegne sig helt nye kompetencer eller supplere deres kompetencer i forbindelse med ledighed.

Udbuddet af efter- og videreuddannelse til højtuddannede består først og fremmest af:

- Universiteternes og professionshøjskolernes udbud
- Udbud af private kurser og uddannelser herunder fx de faglige organisationers kursustilbud
- Virksomhedsinterne uddannelsesforløb og visse tekniske kurser på højt niveau udbudt af leverandører af udstyr og programmer.

Dertil er der de senere år kommet et ret stort udbud af såkaldte MOOCs - Massive Open Online Courses - som udbydes både af udenlandske og danske universiteter og kan anvendes af alle.

Universiteterne har siden 00'erne opbygget et solidt udbud af efter- og videreuddannelses tilbud for højtuddannede. Omfanget af udbuddet er forskelligt fra universitet til universitet, men alle universiteter udbyder en eller flere af følgende typer af efter- og videreuddannelse: Master- og diplomuddannelser, enkeltfags- og tompladsordninger, online-kurser, sommerkurser, skræddersyede kurser og fagspecifikke kurser.

Tidligere var der en del universiteter, som udbød korte fagspecifikke kurser til ledige i forhold til ordningen omkring 6 ugers selvvalgt uddannelse. Med afskaffelse af denne ordning er det blevet væsentligt sværere for universiteterne at bevare sådanne typer af udbud.

Universiteternes udbud benyttes både af akademikere og professionsbachelorer, men alligevel kan det være en udfordring at sikre tilstrækkeligt volumen til at udbyde efter- og videreuddannelse for nogle af de mere specialiserede grupper af højtuddannede - medmindre de kan få dækket deres kompetenceudviklingsbehov på et af de ordinære hold, fx via tompladsordningen på grunduddannelserne.

Vurderingen fra flere universiteter lyder, at den mest velfungerende del af efter- og videreuddannelsesmarkedet for højtuddannede er lederuddannelser og de mere generelle uddannelser, som der er et relativt stort marked for. Det mindre velfungerende er de mere fagspecifikke udbud - hvis der ses bort fra tompladsordningen, som fungerer udmærket. Det er omkostningsfyldt at udvikle de fagspecifikke udbud, og samtidig er det svært at få tilstrækkelig volumen i efterspørgslen til, at det kan betale sig for universiteterne at udbyde kurserne.

Selv om både arbejdsgiverne og de højtuddannede efterspørger konkrete tilbud, så er der ofte ikke tilstrækkelig overblik over og synlighed i forhold til, hvad der konkret udbydes – og hvad udbyderne relativt let kunne udbyde, hvis der var tilstrækkelig volumen i efterspørgslen. Særligt er det en udfordring at sikre overblik og viden om udbud og efterspørgsel på tværs af regionerne, så der kan samles tværgående hold.

De private udbydere af efter- og videreuddannelse reagerer på den samme efterspørgsel som universiteterne, og her er det ofte svært at finde et udbud, der matcher det fagspecifikke løft, der skal til, for at en eksempelvis en ledig højtuddannet kan udfylde et job, som vedkommende i første omgang ikke har kompetencerne til. For ledige er der som oftest ingen muligheder for at få en arbejdsgiver til at betale efter- og videreuddannelser, og den ledige har sjældent selv råd til det.

Forslag 5: En bæredygtig model for udbud af fagspecifikke forløb

Der bør udvikles en bæredygtig model for udvikling og landsdækkende udbud af fagspecifikke forløb på højeste niveau for højtuddannede, der har brug for at vedligeholde og udvikle nye fagspecifikke kompetencer.

Finansiering af de højtuddannedes efter- og videreuddannelse

Bortset fra i statsligt regi, hvor der er et veludbygget partssystem og partmidler sat af til kompetenceudvikling for statslige medarbejdere, så findes der stort set ingen offentlige midler til finansiering af kompetenceudvikling for højtuddannede. Dette system bygger langt henad vejen på den forudsætning, at højtuddannede får den efteruddannelse, som der er behov for, finansieret af deres arbejdsgiver, og det må antages også fortsat at være gældende på dele af arbejdsmarkedet.

Men man kan stille spørgsmålstegn ved, om det fortsat er tilstrækkeligt at bygge systemet på virksomhedernes betalingsvillighed. Under alle omstændigheder giver dette finansieringssystem et problem for gruppen af freelancere og nye selvstændige samt for de ledige højtuddannede, som ikke har mulighed for arbejdsgiverbetalt efter- og videreuddannelse. Og som tidligere nævnt er der stort set ingen muligheder for at få finansieret efter- og videreuddannelse via beskæftigelsessystemet.

Denne situation har fået de højtuddannede til at se på, hvordan finansieringen af aktiviteten foregår andre steder i efter- og videreuddannelsessystemet, og her springer det eksempelvis i øjnene, at der i øjeblikket i AMU-systemet opspares meget store midler, som ikke bliver anvendt. Frem for at betale pengene tilbage til arbejdsgiverne burde disse midler – da der betales arbejdsgiverbidrag for alle medarbejdere – kunne anvendes til at sikre arbejdsgiverne medarbejdere med de rette kompetencer på alle niveauer.

Under alle omstændigheder er der brug for at se på andre finansieringsmodeller i forhold til de højtuddannedes efter- og videreuddannelse, herunder systemer der supplerer den direkte arbejdsgiverbetaling med anden finansiering. Der kan eksempelvis være tale om systemer, der bygger på en fælles finansiering fra parternes side, fx uddannelsesfonde, hvor der som modydelse til medarbejdernes andel af finansieringen gives nogle individuelle rettigheder. Da der er meget få overenskomster for de højtuddannede på det private arbejdsmarked, må en sådan løsning dog bygge på andre former for aftaler eller lovgivning og være nationalt dækkende.

Forslag 6: Nye finansieringsmodeller

Der bør udvikles og afprøves nye nationalt dækkende finansieringsmodeller for de højtuddannedes efter- og videreuddannelse, bl.a. for at sikre de ledige og den voksende gruppe af freelancere og nye selvstændige adgang til efter- og videreuddannelse.

Efter- og videreuddannelse er vejen til et bedre match

Der er i dag ikke et tiltrækkeligt udbud af og efterspørgsel på kompetenceudvikling til højtuddannede, og markedet sikrer ikke i sig selv en kompetenceudviklingsaktivitet i det omfang, som samfundet har brug for. For at undgå denne markedsfejl, der betyder mindre aktivitet end ønsket, er der behov for en bedre understøtning af de højtuddannedes efter- og videreuddannelse, så efter- og videreuddannelsen bedre kan fungere som et effektivt redskab til at sikre virksomhederne den rette arbejdskraft.

Virksomhederne efterspørger højtuddannet arbejdskraft, og samtidig er der ledige højtuddannede med kompetencer, der ligger tæt på det, som virksomhederne efterspørger, men som ikke har adgang til den rette efter- og videreuddannelse for at sikre et godt match. Dermed er der tvivl om, hvorvidt efter- og videreuddannelsessystemet virker tilstrækkelig effektivt for de højtuddannede, og der er grund til at tro, at aktivitetsniveauet er utilstrækkeligt; særligt når det gælder om at sikre højtuddannet arbejdskraft på mangelområderne.

Det er kompliceret at få virksomhedernes kompetencebehov omsat til konkret efterspørgsel og betalingsvillighed i forhold til de udbydere, fx universiteterne, som skal sikre efter- og videreuddannelsesaktiviteter på højt niveau, særligt de direkte jobrettede aktiviteter. Det vil ofte være svært at få kommunikeret virksomhedernes behov præcist og at opnå tilstrækkelig volumen i efterspørgslen til, at økonomien er solid nok til at sikre et kontinuerligt og landsdækkende udbud.

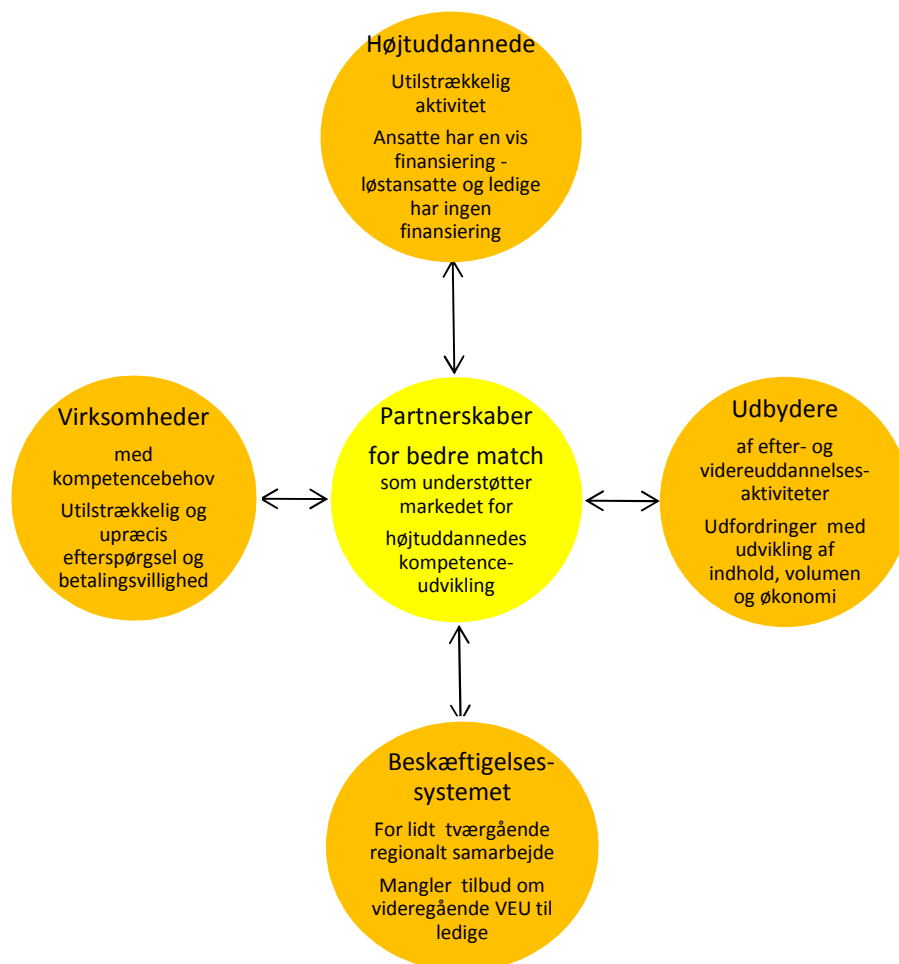
Beskæftigelsessystemet og A-kasserne kunne bidrage til at hjælpe de ledige højtuddannede i gang med jobrettede efter- og videreuddannelsesaktiviteter, men inden for beskæftigelsessystemet er der meget få tilbud, som de ledige reelt kan benytte sig af. Desuden mangler der tværgående koordinering mellem kommunerne, så der kan skabes tilstrækkelig volumen i aktiviteter for højtuddannede. Dette bliver særligt et problem i mindre kommuner med få højtuddannede.

For at virksomhedernes behov kan imødekommes og for at skabe et bedre match mellem virksomheder og højtuddannede, der næsten har de rette kompetencer, er der brug for, at der inden for centrale brancher og klynger etableres et tættere partnerskab mellem virksomheder, uddannelsesudbydere, beskæftigelsessystemet og de højtuddannede for at understøtte og facilitere udbud og efterspørgsel på markedet for efter- og videreuddannelse til højtuddannede. I tilknytning hertil bør A-kasserne inddrages i afdækningen af de lediges kompetencebehov.

Forslag 7) Partnerskaber kan sikre efter- og videreuddannelsesmatch

Der bør inden for centrale brancher og klynger etableres et tættere partnerskab mellem virksomheder, uddannelsesudbydere, beskæftigelsessystemet og de højtuddannede, der sammen kan understøtte et bedre efter- og videreuddannelsesmatch.

Figur 2:
Forslag om partnerskaber for bedre efter- og videreuddannelsesmatch for de højtuddannede



Nye metoder i efter- og videreuddannelsesaktiviteten

Digitaliseringen har banet vejen for nye læringsformer og metoder ikke bare i grunduddannelserne, men også i efter- og videreuddannelsesaktiviteterne, men der er fortsat et stort potentiale for udbredelsen af de nye måder at gøre tingene på. For mange – både arbejdsgivere og medarbejdere – er uddannelse fortsat noget med at samles i det fysiske rum og få tilført ny viden med udgangspunkt i en lyt-og-lær metodik. Der er selvfølgelig også udbydere af efter- og videreuddannelse, som eksperimenterer med og generelt indfører nye læringsformer, eksempelvis med udgangspunkt i de nye digitale muligheder.

De nye læringsformer skaber en unik fleksibilitet, hvor den enkelte medarbejder i højere grad kan vælge tid og sted for, hvornår og hvordan læringen skal foregå. Der åbnes samtidig mulighed for at arbejde med den nye viden i tværgående teams, som ikke behøver at samles,

hver gang de skal arbejde sammen. Det giver flere mulighed for at deltage i efter- og videreuddannelsesaktiviteter, som der ellers ikke er tid og lejlighed til. Som en sidegevinst er der mulighed for at spare driftsressourcer, når ikke al læring skal foregå på den traditionelle måde med alle, inklusive underviseren, samlet på samme tid i det samme rum. Ofte vil en kombination af det traditionelle møde med andre i et læringsrum med nye digitale læringsformer være en god løsning.

Der kan være en del strukturelle, faglige og menneskelige barrierer for at bruge nye læringsformer, så der er brug for at booste disse ved at igangsætte flere pilotprojekter, der kan undersøge og illustrere de læringsmæssige, faglige og økonomiske gevinster ved nye digitale læringsformer. Derfor kan der være gevinst ved at afsætte økonomiske ressourcer til sådanne pilotprojekter.

Forslag 8) Forsøg med nye metoder i efter- og videreuddannelsesaktiviteten

Der bør igangsættes flere pilotprojekter med henblik på at udvikle og udbrede nye metoder og læringsformer i efter- og videreuddannelsen.