

## Styrket efter- og videreuddannelse på de områder, hvor virksomheder og institutioner efterspørger kompetencer

Den 17. august 2017  
Sag.nr. S-2017-410  
Dok.nr. D-2017-11939  
ks/st

Der bør sættes ekstra fokus på efter- og videreuddannelse på de områder, hvor der er stor efterspørgsel på kompetencer fra virksomheder og institutioner – særligt på de områder, hvor der decideret er mangel på arbejdskraft. Denne efterspørgsel omfatter en række kompetencer på højt niveau, og derfor må de højtuddannedes efter- og videreuddannelse styrkes, så de i højere grad lever op til kravene på fremtidens arbejdsmarked.

Udfordringen bliver kun større, fordi arbejdsmarkedet er i rivende udvikling med øget automatisering og digitalisering. Der er brug for øget fleksibilitet på arbejdsmarkedet og i uddannelserne, så arbejdsstyrken hurtigt kan tilegne sig nye kompetencer, når arbejdet forandrer sig. Det gælder ikke mindst de højtuddannede, som ofte er de drivende i forandringerne.

Der er tale om en ændret situation, hvor det ikke længere er tilstrækkeligt, at der i efter- og videreuddannelsessystemet er fokus på de ufaglærte og faglærte. Det er også nødvendigt at udvikle det videregående VEU-system og sætte mere fokus på de højtuddannedes kompetenceudvikling.

I forhold til finansieringen heraf, bør det sætte tingene i perspektiv, at i størrelsesordenen 1 mia. kr. af de årlige AUB-indbetalinger er baseret på ansatte med akademisk baggrund samt andre grupper, som Akademikerne medlemsorganisationer organiserer.

### Akademikerne har tre forslag, som kan styrke denne udvikling:

#### 1) Puljemidler til fagspecifikke og jobrettede kurser på områder med mangel på arbejdskraft

Der bør afsættes en særskilt pulje til udvikling af jobrettede og fagspecifikke kurser på en bred vifte af områder, hvor virksomheder og institutioner mangler kompetencer, herunder de højtuddannedes. Puljen skal årligt udgøre en pct.-del af de indbetalte AUB-midler.

#### 2) Partnerskaber, som sikrer efter- og videreuddannelsesmatch

Der bør indenfor centrale brancher og klynger etableres et tættere og mere forpligtende partnerskab mellem virksomheder, uddannelsesudbydere, beskæftigelsessystemet og arbejdsmarkedets parter, som sammen kan understøtte et bedre efter- og videreuddannelsesmatch for alle.

#### 3) Nye finansieringsmodeller for de højtuddannedes efter- og videreuddannelsesaktiviteter

Der bør udvikles og afprøves nye, nationalt dækkende finansieringsmodeller for efter- og videreuddannelse, som er gældende for alle medarbejdergrupper.

## **1. Puljemidler til fagspecifikke og jobrettede kurser på områder med mangel på arbejdskraft**

*Der bør afsættes en særskilt pulje til udvikling af jobrettede og fagspecifikke kurser på en bred vifte af områder, hvor virksomheder og institutioner mangler kompetencer, herunder de højtuddannedes. Puljen skal årligt udgøre en pct.-del af de indbetalte AUB-midler*

Et vigtigt succeskriterie for et sammenhængende og fleksibelt efter- og videreuddannelsessystem er, at det kan bidrage til at levere den arbejdskraft, som virksomheder og institutioner efterspørger. Det sker ikke i tilstrækkeligt omfang i dag, og derfor ser vi en række fagområder, hvor der mangler arbejdskraft.

Udfordringen er, at efter- og videreuddannelsessystemet ikke i tilstrækkelig grad udbyder fagspecifikke og jobrettede kurser på højt niveau – hverken på mangelområderne eller helt generelt. En del af udfordringen er, at virksomhedernes efterspørgsel ikke er tilstrækkelig samlet til, at det kan betale sig at udbyde sådanne fagspecifikke kurser. Så selv om virksomhederne offentligt formulerer behovet for bestemte kompetencer, så manifesterer det sig ikke i samme omfang i en efterspørgsel, som uddannelsesinstitutionerne kan bygge deres forretning på.

Der er altså tale om, at markedet ikke i tilstrækkelig grad sikrer opbygning af et system af efter- og videreuddannelseskurser, som virksomhederne kan benytte sig af, når de løbende har brug for, at medarbejderne forøger deres fagspecifikke kompetencer på konkrete områder. Derfor bør der udvikles en bæredygtig model for udvikling af landsdækkende udbud af fagspecifikke forløb - også på højeste niveau for de højtuddannede, der har brug for at vedligeholde og udvikle nye fagspecifikke kompetencer.

Samtidig er det også en 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. Den eneste mulighed er at efter- og videreuddanne sig indenfor de mangelområder, som er nævnt på de regionale positivlister, men konkret er det et vanskeligt værktøj at anvende. Der er altså også brug for flere jobrettede kurser for ledige højtuddannede, som derved kan bringe sig tættere på et job.

Derfor er der brug for en pulje af en anseelig størrelse, som kan medvirke til at understøtte udviklingen af et tilstrækkeligt udbud af fagspecifikke og jobrettede kurser, rettet mod udviklingen af jobnære kompetencer på alle niveauer. Puljemidlerne skal kunne søges af arbejdsmarkedets parter og uddannelsesinstitutionerne i fællesskab. Puljen skal årligt udgøre en pct.-del af de AUB-midler, som virksomhederne indbetaler for det samlede antal medarbejdere uanset deres uddannelsesbaggrund. Dette forslag sættes i perspektiv af, at i størrelsesordenen 1 mia. kr. af de årlige AUB-indbetalinger er baseret på ansatte med akademisk baggrund samt andre grupper, som Akademikernes medlemsorganisationer organiserer.

## 2. Partnerskaber som sikrer efter- og videreuddannelsesmatch

*Der bør indenfor centrale brancher og klynger etableres et tættere og mere forpligtende partnerskab mellem virksomheder, uddannelsesudbydere, beskæftigelsessystemet og arbejdsmarkedets parter, som sammen kan understøtte et bedre efter- og videreuddannelsesmatch for alle*

Når markedet ikke i sig selv sikrer en aktivitet i det omfang, som samfundet har brug for, så må der skabes andre mekanismer, som kan sikre, at efter- og videreuddannelse kan fungere som et effektivt redskab til at sikre virksomhederne den rette arbejdskraft.

Men det er kompliceret at få virksomhedernes kompetencebehov omsat til efterspørgsel og betalingsvillighed hos de udbydere, fx universiteterne, som skal sikre efter- og videreuddannelse på højt niveau, særligt de fag-specifikke og jobrettede aktiviteter. Det er ofte svært at få kommunikeret behovene præcist og opnå tilstrækkelig volumen i efterspørgslen til, at økonomien er solid nok til at sikre et stabilt og landsdækkende udbud.

For at virksomhedernes behov for kompetencer kan imødekommes, er der brug for en ny samarbejdsmodel. Indenfor centrale brancher og klynger bør der etableres et tættere og mere forpligtende partnerskab mellem virksomhederne, uddannelsesudbydere, beskæftigelsessystemet og arbejdsmarkedets parter for at understøtte og facilitere udbud og efterspørgsel på markedet for efter- og videreuddannelse. Desuden bør A-kasserne inddrages i afdækningen af de lediges kompetencebehov.

## 3. Nye finansieringsmodeller for de højtuddannedes efter- og videreuddannelsesaktiviteter

*Der bør udvikles og afprøves nye nationalt dækkende finansieringsmodeller for efter- og videreuddannelse, som er gældende for alle medarbejdergrupper*

Såfremt der skal kunne udvikles et sammenhængende og fleksibelt efter- og videreuddannelsessystem, der tilbyder en bred vifte af jobrettede kompetenceudviklingsforløb, så skal der etableres bedre finansieringsmodeller, end dem vi kender i dag – ikke mindst i forhold til de højtuddannedes kompetenceudvikling. Bortset fra i statsligt regi findes der stort set ingen offentlige midler til finansiering af kurser for højtuddannede.

Det er tvivlsomt, om man kan bygge de højtuddannedes del af systemet alene på virksomhedernes og individernes betalingsvillighed, hvis man skal sikre virksomhederne de nødvendige kompetencer. Teknologiuudviklingen giver efteruddannelsesudfordringer for mange forskellige typer af medarbejdere og dermed også for samfundet for helhed. Både for kortuddannede og højtuddannede kan opgaver og hele jobfunktioner bortfalde eller forandres radikalt, så der er brug for et fælles ansvar for efter- og videreuddannelse for at sikre, at medarbejderens kompetenceniveau og produktivitet fastholdes som minimum på det aktuelle niveau eller øges.

Det er således en samfundsopgave at bidrage til at lette denne udvikling for at opretholde et velfungerende arbejdsmarked, så det bliver muligt at

høste produktivtetsgevinsten i forbindelse med den teknologiske udvikling. Det aktuelle finansieringssystem for efter- og videreuddannelse kommer til kort i forhold til at understøtte et fleksibelt og velfungerende arbejdsmarked. Det gælder både i forhold til den gruppe af ansatte, hvis job ændrer karakter, i forhold til gruppen af freelancere og nye selvstændige samt i forhold til de ledige højtuddannede, som slet ikke har mulighed for arbejdsgiverbetalt efter- og videreuddannelse.

Der må derfor findes nye finansieringsmodeller, som er universelle, omfatter alle grupper og supplerer den direkte arbejdsgiverbetaling med anden finansiering. Eksempelvis bør AUB-midlerne, som indbetales af alle arbejdsgivere for alle ansatte, kunne anvendes til at sikre øget kompetenceudvikling for alle grupper af medarbejdere.

Der kan også være tale om systemer, der bygger på en fælles finansiering fra parternes side, fx uddannelsesfonde, hvor der bidrages både fra staten, fra arbejdsgiverne og fra medarbejderne, og 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.