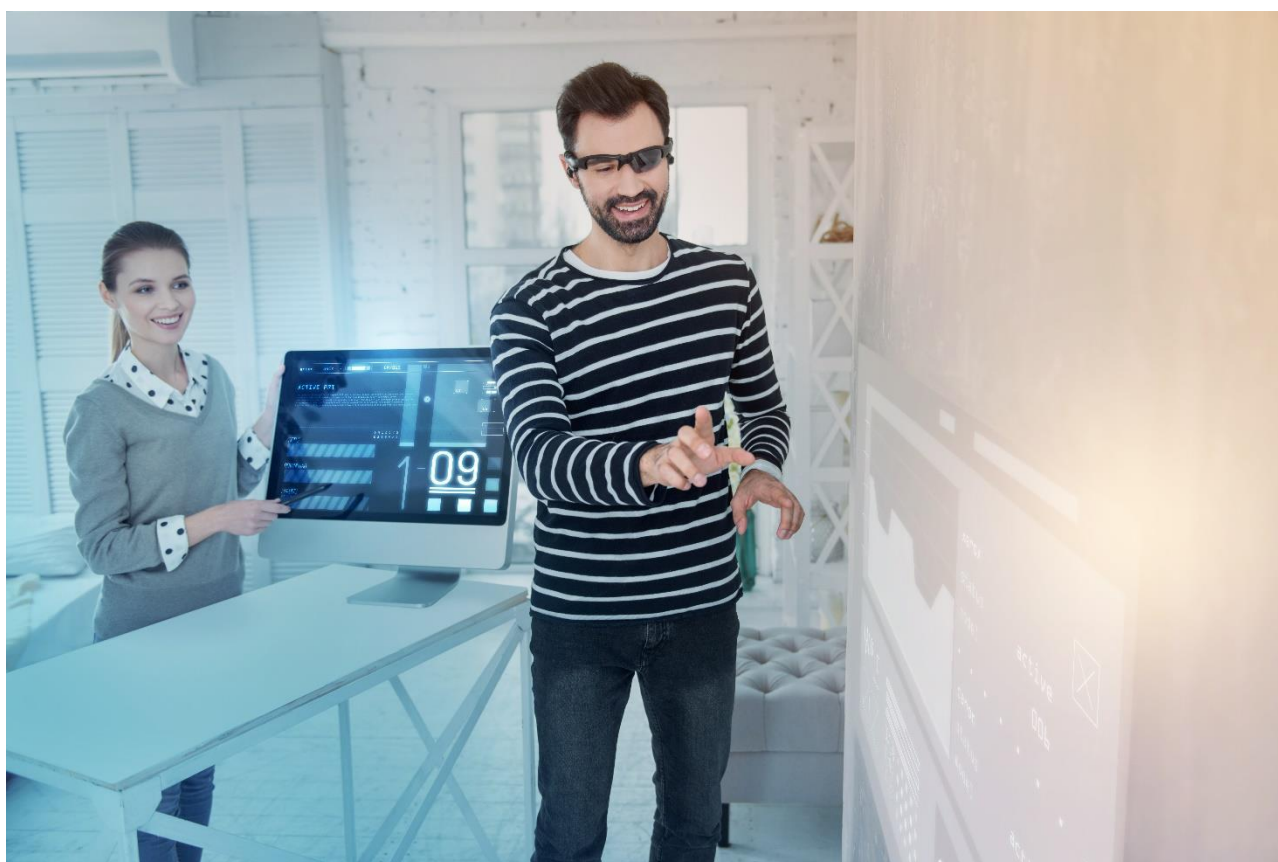


Privatansatte akademikers kompetenceudvikling i 2021



Udarbejdet af
**Signe Skall Toke og Jonas
Holst-Jensen**

Færdigredigeret: **9. juni 2022**

Sagsnummer: S-2022-247

Dokumentnummer: D-2022-30980

Resumé

Viljen og lysten til kompetenceudvikling blandt privatansatte akademikere er stor. Blandt 22.406 adspurgte ville over halvdelen (11.946) gerne have haft mere kompetenceudvikling. Det peger på et stort uudnyttet potentiale for både virksomheder og den enkelte medarbejder. Nogle af udfordringerne med at sikre de privatansatte akademikere efteruddannelse gennem hele arbejdslivet er, at det i høj grad er op til den enkelte medarbejder og arbejdsgiver at sikre tid til deltagelse i og finansiering af kompetenceudvikling. I det følgende fremhæves en række hovedkonklusioner dokumenteret i undersøgelsen af de privatansatte akademikers kompetenceudvikling i 2021.

Der er et stort uudnyttet potentiale i virksomhederne, når vi ser på medarbejderens ønske om mere kompetenceudvikling

Ud af godt 22.406 besvarelser efterspørger over halvdelen mere kompetenceudvikling

HOVEDKONKLUSIONER

Generelt

80 pct. af de adspurgte har deltaget i en eller anden form for efter- og videreuddannelse. Heraf er det dog kun omkring 19 pct., der har deltaget i egentlig privat udbudt efter- og videreuddannelse, og kun 5 pct. i offentlig udbudt efter- og videreuddannelse (fx et universitet eller lign.). Næsten halvdelen har benyttet sig af selvstudier.

Barrierer

Der skal afsættes tid til de privatansatte akademikers kompetenceudvikling, da den største barriere for deltagelse heri klart er arbejdspress og travlhed med godt 83 pct. angivne.

Finansiering

Manglende finansiering fra arbejdsgiver er også en væsentlig barriere med godt 40 pct., der angiver det som en årsag til, at de ikke har deltaget i kompetenceudvikling i ønsket omfang.

Omstilling

Akademikere spiller en helt central rolle i de digitale forandringer i virksomhederne. 48 pct. af de privatansatte akademikere oplever (i meget høj grad, i høj grad eller i nogen grad) ændrede arbejdsopgaver som følge af den digitale omstilling. 26 pct. af de adspurgte oplever ændrede arbejdsopgaver i relation til den grønne omstilling.

Seniorer og de unge

For de yngste og ældste grupper på det private arbejdsmarked gør der sig nogle særlige barrierer gældende. For de unge er det bl.a. mangel på kendskab til kurser, og for seniorerne er det primært manglende kurser, der sætter begrænsninger.

Corona

De danske virksomheder og privatansatte medarbejdere har et kompetenceefterslæb efter coronakrisen. 50 pct. af de privatansatte akademikere angiver nemlig, at de har deltaget i meget eller lidt mindre kompetenceudvikling, end de ellers ville have gjort pga. krisen.

Indhold

Resumé	2
1 Indledning.....	4
2 Generelle temaer og trends	5
2.1 Typer af kompetenceudvikling.....	6
2.2 Ønsket om mere kompetenceudvikling	8
3 Barrierer for deltagelse i kompetenceudvikling	10
3.1 Barrierer for dem, der ønsker deltagelse i kompetenceudvikling	11
3.2 Barrierer ved deltagelse i forskellige typer kompetenceudvikling	12
4 Finansiering af kompetenceudviklingen	14
5 Ændrede arbejdsopgaver og kompetenceudvikling.....	16
5.1 Brancheforskelle.....	17
5.2 Deltagelse i de forskellige typer af kompetenceudvikling	19
6 Seniorernes adgang til kompetenceudvikling.....	21
6.1 Seniorernes deltagelse i de forskellige typer af kompetenceudvikling	23
6.2 Barrierer for seniorerne	24
7 De unge og kompetenceudvikling	25
7.1 De unges deltagelse i de forskellige typer af kompetenceudvikling	27
7.2 Barrierer for de unge	28
8 Coronaefterslæb.....	29
Bilag 1: Dataindsamling og Metode	32
Dataindsamling.....	32
Metode.....	33
Bilag 2: Begrebsafklaring	34
Bilag 3: Spørgeskema.....	35

1 Indledning

Akademikerne, hovedorganisation og talerør for 464.800 offentligt og privat ansatte akademikere, arbejder hver dag for et stærkere samfundsmæssigt og politisk fokus på efter- og videreuddannelse af akademikere som en vigtig vej til at sikre en stærk og veluddannet arbejdsstyrke med de kompetencer, som arbejdsgiverne efterspørger.

Det gælder ikke mindst i den private sektor, hvor efter- og videreuddannelse af de akademiske medarbejdere er et afgørende bidrag til at sikre, at de eksisterende ressourcer i virksomhederne udnyttes optimalt, så både medarbejder og virksomhed kan følge med udviklingen og efterspørgslen. Vækst og udvikling går hånd i hånd med medarbejdernes kompetencer, og derfor er det nødvendigt, at arbejdsmarkedets parter og centrale aktører på det private akademiske arbejdsmarked i fællesskab retter fokus mod efter- og videreuddannelse af de akademiske medarbejdere. De store fælles dagsordener i de kommende år med digital og grøn omstilling skal løftes med udgangspunkt i medarbejdernes kompetencer.

Siden 2. kvartal 2011 er der kommet godt 100.000 flere akademikere på det private arbejdsmarked

Antallet af akademikere i det danske samfund stiger, og har gjort det i mange år. De nye akademikere finder fortrinsvis arbejde på det private arbejdsmarked, hvor det er tydeligt, at de qua deres kompetencer skaber værdi for både virksomhederne, andre faggrupper og samfundets vækst og velstand. I 2. kvartal 2021 var der 281.101 privatansatte akademikere¹, hvilket giver en stigning på over 100.000 privatansatte akademikere over en tiårig periode. De privatansatte akademikers løbende kompetenceudvikling er derfor helt central for både virksomheder og medarbejdere.

Tiden er moden til et stærkere samfundsmæssigt og politisk fokus på efter- og videreuddannelse af privatansatte akademikere

Hovedorganisationen Akademikerne belyser med denne rapport, hvilke udfordringer og styrker det private arbejdsmarked har, når det kommer til at sikre de akademiske medarbejders kompetenceudvikling. Undersøgelsen er gennemført via Akademikernes medlemsorganisationers lønstatistikundersøgelser, hvor **22.406 medlemmer** på tværs af de akademiske faggrupper har afgivet svar om kompetenceudvikling et år tilbage i tiden (2020/2021). Undersøgelsen kortlægger de privatansatte akademikers egen vurdering af adgang til og brug af kompetenceudvikling. Undersøgelsen giver således en solid indsigt i de barrierer, der kendetegner privatansatte akademikers kompetenceudvikling, og som bør adresseres til gavn for ikke bare den enkeltes employability, men i høj grad også virksomhedernes konkurrenceevne og samfundets vækst og velstand. Undersøgelsen giver desuden et indblik i privatansatte akademikers kompetenceudvikling under coronakrisen i 2021, og hvilke konsekvenser det har haft.

God læselyst!

¹ Se flere tal om de privatansatte akademikere her: <https://www.akademikerne.dk/wp-content/uploads/2021/12/2.0-Akademikere-i-Privatsektoren.pdf>

2 Generelle temaer og trends

En høj andel af privatansatte akademikere har deltaget i en eller anden form for kompetenceudvikling. Der er dog stor forskel på "tyngden" i de kompetencegivende aktiviteter, og en rigtig stor andel af de adspurgte har selv forestået kompetenceudviklingen ved selvstudier med knap halvdelen af besvarelserne. Desuden fylder interne kurser og sidemandsoplæring en stor del, mens fx formel efteruddannelse udbudt af et universitet fylder meget lidt.

KONKLUSIONER: Generelle temaer og trends

80 pct. af de adspurgte har deltaget i en eller anden form for efter- og videreuddannelse. Det svarer til 17.690 af de 22.406 privatansatte medlemmer.

Det er dog kun omkring 19 pct., der har deltaget i egentlig privat udbudt efter- og videreuddannelse, og kun 5 pct. i offentligt udbudt efter- og videreuddannelse (fx på et universitet eller lign.)

Næsten halvdelen (49 pct.) har benyttet sig af selvstudier.

20 pct. har ikke deltaget i nogen former for kompetenceudvikling.

Over halvdelen af de adspurgte angiver, at de gerne ville have haft mere kompetenceudvikling.

2.1 Typer af kompetenceudvikling

I undersøgelsen er der spurgt til 7 specifikke typer af kompetenceudvikling (jf. tabel 1). Det har desuden været muligt at angive en *anden type* end de 7, der er spurgt til.

Tabel 1: Deltagelse i kompetenceudvikling fordelt på type af kompetenceudvikling

On-the-job-training eller sidemandsoplæring, som har et specifikt læringsformål	36%
Massive Open Online Course (fx Coursera og Udacity)	9%
Interne kurser (kurser eller studieture afholdt af organisationen, du arbejder i)	46%
Leverandørkurser (kurser afholdt af leverandører af maskiner, hardware, software eller lignende)	16%
Privat udbudt efteruddannelse	19%
Offentligt udbudt efteruddannelse (fx fra universitet eller anden læreanstalt)	5%
Selvstudier af litteratur, video (fx TED-talks m.v.) m.v.	49%
Anden type	12%
Antal	22.406

Opgjort som andelen, der har svaret "ja" til, at de har deltaget, ud fra hver enkelt type af kompetenceudvikling på spørgsmålet: "Har du deltaget i en eller flere af nedenstående former for kompetenceudvikling inden for det seneste år (både inden for og uden for arbejdstiden)?"

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse gennemført af Akademikerne og de medvirkende organisationer i 2021, vægtet data.

49 pct. har benyttet sig af selvstudier

Næsten halvdelen af de adspurgte har benyttet sig af *selvstudier* som led i deres kompetenceudvikling inden for det seneste år. *Selvstudier* er den type kompetenceudvikling, som flest har benyttet sig af.

Herefter følger hhv. *interne kurser*, hvor 46 pct. har deltaget, og *on-the-job training eller sidemandsoplæring* med 36 pct.

De "tungere" kompetencegivende aktiviteter som *privat udbudt efteruddannelse* har 19 pct. deltaget i, mens blot 5 pct. har deltaget i *offentligt udbudt efter- og videreuddannelse* fx fra et universitet.

24 pct. har været på enten offentlig eller privat udbudt efter- og videreuddannelse

Selv om 80 pct. af de adspurgte har deltaget i en eller flere former for kompetenceudvikling, er det samlet set kun 24 pct., der i perioden har fornyet deres kompetencer ved *privat og/eller offentligt udbudt efter- og videreuddannelse*.

Tabel 2: Deltagelse i antal forskellige typer af kompetenceudvikling

	Antal	Procent
0	4.476	20%
1	5.054	23%
2	5.470	24%
3	4.213	19%
4	2.135	9,5%
5	785	3,5%
6	200	0,9%
7	57	0,3%
8	15	0,1%
I alt	22.406	100%

47 pct. har deltaget i en eller to typer af kompetenceudvikling

Summering af antallet, der har svaret "ja" til, at de har deltaget ud fra hver enkelt type af kompetenceudvikling på spørgsmålet: "Har du deltaget i en eller flere af nedenstående former for kompetenceudvikling inden for det seneste år (både inden for og uden for arbejdstiden)?"

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse gennemført af Akademikerne og de medvirkende organisationer i 2021, vægtet data.

20 pct. af de adspurgte har ikke deltaget i nogen former for kompetenceudvikling

Blandt de 22.406 besvarelser har 20 pct. ikke deltaget i nogen former for kompetenceudvikling indenfor det seneste år, mens hhv. 23 pct. og 24 pct. har deltaget i 1 eller 2 forskellige typer af kompetenceudvikling. Dermed er der samlet set 67 pct., der har deltaget i 2 eller færre forskellige typer af kompetenceudvikling.

19 pct. har deltaget i tre forskellige typer af kompetenceudvikling, mens en lille andel har deltaget i 5 eller flere forskellige typer af kompetenceudvikling.

Tabel 3: Deltagelse i kompetenceudvikling fordelt på type af kompetenceudvikling (kun personer med én type kompetenceudvikling)

	Procent med én type	Procent af alle
On-the-job-training eller sidemandsoplæring, som har et specifikt læringsformål	16%	3,5%
Massive Open Online Course (fx Coursera og Udacity)	2%	0,4%
Interne kurser (kurser eller studieture afholdt af organisationen, du arbejder i)	28%	6,3%
Leverandørkurser (kurser afholdt af leverandører af maskiner, hardware, software eller lignende)	5%	1,1%
Privat udbudt efteruddannelse	11%	2,5%
Offentlig udbudt efteruddannelse (fx fra universitet eller anden lærestanstalt)	3%	0,8%
Selvstudier af litteratur, video (fx TED-talks mv.) mv.	30%	6,8%
Anden type	5%	1,2%
I alt	100%	23%

Opgjort som andelen, der kun har svaret "ja" til, at de har deltaget i én enkelt type af kompetenceudvikling på spørgsmålet: "Har du deltaget i en eller flere af nedenstående former for kompetenceudvikling inden for det seneste år (både inden for og uden for arbejdstiden)?"

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse gennemført af Akademikerne og de medvirkende organisationer i 2021, vægtet data.

Knap en tredjedel af de 23 pct., der kun har deltaget i en type af kompetenceudvikling, har benyttet sig af *selvstudier*. Det svarer til, at knap 7 pct. af alle de medvirkende kun har benyttet sig af *selvstudier* inden for det seneste år. Næstflest af dem, der kun har medvirket i én type kompetenceudvikling, har 28 pct. kun været på interne kurser. Dermed er der en høj andel af dem, som kun har deltaget i en form for kompetenceudvikling, der har deltaget i de "lettere" kompetencegivende aktiviteter.

2.2 Ønsket om mere kompetenceudvikling

Blandt dem, der har modtaget kompetenceudvikling inden for det seneste år, svarer 53 pct., at de gerne ville have haft mere kompetenceudvikling.

53 pct. har et ønske om mere kompetenceudvikling

Tabel 4: Deltagere, der gerne ville have haft mere kompetenceudvikling

Ja	9.425	53%
Nej	5.399	31%
Ved ikke	2.865	16%
I alt	17.690	100%

Opgjort som antal og procentfordeling på spørgsmålet: "Ville du gerne have deltaget i mere af samme slags, eller anden kompetenceudvikling, end du har gjort i det seneste år?". Spørgsmålet er udelukkende stillet til dem, der har medvirket i en eller flere forskellige former for kompetenceudvikling.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse gennemført af Akademikerne og de medvirkende organisationer i 2021, vægtet data.

For de medarbejdere, der ikke har deltaget i kompetenceudvikling, ønsker 56 pct. kompetenceudvikling

Der er en lidt større andel blandt dem, der ikke har modtaget kompetenceudvikling, som gerne ville have haft kompetenceudvikling. Her giver 56 pct. udtryk for, at de gerne ville have haft en eller anden form for kompetenceudvikling.

Tabel 5: Personer, der gerne ville have haft kompetenceudvikling

Ja	2.520	56%
Nej	1.334	29%
Ved ikke	678	15%
I alt	4.532	100%

Opgjort som antal og procentfordeling på spørgsmålet: "Ville du gerne have deltaget i en eller anden form for kompetenceudvikling i det seneste år?"

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse gennemført af Akademikerne og de medvirkende organisationer i 2021, vægtet data.

Samlet set har 11.946 af deltagerne i undersøgelsen et ønske om mere kompetenceudvikling

Det vil sige, at flere end hver anden, der har deltaget i undersøgelsen, angiver, at de ønsker sig mere kompetenceudvikling, end de har deltaget i.

Det viser med al tydelighed, at der et stort potentiale for at styrke kompetenceniveauet blandt privatansatte akademikere, og dermed også styrke forudsætningerne for at skabe vækst og udvikling i de danske virksomheder. Det kræver dog, at virksomhederne og samfundet i højere grad prioriterer det og adresserer nogle af de barrierer for privatansatte akademikers kompetenceudvikling, der skitseres i det følgende.

3 Barrierer for deltagelse i kompetenceudvikling

I undersøgelsen er der spurgt til, hvilke barrierer, der sætter begrænsninger for de privatansattes tilgang til, og brug af kompetenceudvikling? Som vist i forrige afsnit angiver hele 11.946 ud af 22.406 deltagende privatansatte akademikere, at de ønsker mere kompetenceudvikling, end de har deltaget i. Der er således en stor motivation for at deltage i såvel egentlig udbudt efter- og videreuddannelse som andre kompetenceudviklende aktiviteter, men viljen bliver ikke altid imødekommet, ligesom en række barrierer står i vejen.

Ser man nærmere på barriererne, tegner der sig nogle tydelige udfordringer, hvor især *manglende tid* står i vejen for mere kompetenceudvikling.

KONKLUSIONER: Barrierer for deltagelse i kompetenceudvikling

Den største barriere for deltagelse i kompetenceudvikling er klart arbejdspress og travlhed angivet af 83 pct. En anden stor barriere er, at initiativet ofte skal komme fra den ansatte, som angives af ca. 63 pct.

Manglende kendskab til egnede kurser (ca. 52 pct.) er også en tydelig udfordring, ligesom 41 pct. angiver manglende finansiering fra arbejdsgiver som en væsentlig barriere.

Der er en lidt større andel af dem, som ikke har deltaget i kompetenceudvikling, der angiver manglende finansiering fra arbejdsgiver som årsag.

Ligeledes har en lidt større andel af dem, der kun har benyttet sig af selvstudier, også angivet manglende finansiering fra arbejdsgiver som barriere for kompetenceudvikling.

3.1 Barrierer for dem, der ønsker deltagelse i kompetenceudvikling

De privatansatte akademikere har i undersøgelsen angivet, om de ønskede mere kompetenceudvikling eller ej – det gælder både for dem, der har deltaget i kompetenceudvikling, og dem, som ikke har.

Tabel 6: Begrundelse for mindre kompetenceudvikling end ønsket

	I høj grad / I nogen grad
Ingen egnede kurser	36%
Ingen kendskab til egnede kurser	52%
Arbejdspres og travlhed	83%
Ikke selv taget initiativ	63%
Nej fra arbejdsgiver	34%
Ikke bruge fritid	46%
Ikke finansiering fra arbejdsgiver	41%
Ikke selv råd	38%
Kursus/udd på ubekvemme tidspunkter	27%
Kursus/udd for langt væk	17%
Ingen plads på kursus	5,6%
Antal	12.487

Opgjort som andelen, der har svaret "i høj grad" eller "i nogen grad" til hver af de nævnte barrierer i spørgsmålet: "I hvilken grad har følgende forhold haft betydning for, at du ikke deltog i den kompetenceudvikling, som du ønskede?"

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse gennemført af Akademikerne og de medvirkende organisationer i 2021, vægtet data.

Arbejdspres og travlhed er den største barriere for deltagelse i kompetenceudvikling i privatsektoren

Arbejdspres og travlhed angives som den absolut største barriere for deltagelse i kompetenceudvikling, 83 pct. nævner dette som en barriere, mens den næststørste barriere, angivet af 63 pct., er, at de ikke selv har taget initiativ.

Over halvdelen påpeger, at manglende kendskab til egnede kurser var en barriere for deltagelse i kompetenceudvikling. Og 36 pct. angiver, at der ikke fandtes egnede kurser til deres kompetenceudvikling.

41 pct. angiver manglende finansiering fra arbejdsgiver som en barriere

Derudover er det også relevant at hæfte sig ved, at 41 pct angiver manglende finansiering fra arbejdsgiver som en væsentlig barriere for, at de ikke har deltaget i den ønskede kompetenceudvikling. Dertil skal man være opmærksom på, at 38 pct. peger på, at det er en barriere, at de ikke selv havde råd. En betydelig andel på 34 pct. har desuden fået nej fra arbejdsgiver til deltagelse i kompetenceudvikling. Det dækker dog også over dem, der har deltaget i anden kompetenceudvikling, men gerne ville deltage i mere og fik nej.

3.2 Barrierer ved deltagelse i forskellige typer kompetenceudvikling

Der er også i nogen grad forskelle på barriererne, når man ser på, hvor mange typer af kompetenceudvikling de adspurgte har deltaget i. Det gælder også, når der opdeles på de forskellige typer af kompetenceudvikling, som respondenterne har deltaget i.

Tabel 7: Begrundelse for mindre kompetenceudvikling end ønsket, fordelt på antallet af forskellige typer af kompetenceudvikling

	Antal typer af kompetenceudvikling		
	Ingen	Kun en	Mere end en
Ingen egnede kurser	33%	36%	37%
Ingen kendskab til egnede kurser	52%	52%	52%
Arbejdspres og travlhed	82%	85%	83%
Ikke selv taget initiativ	68%	67%	60%
Nej fra arbejdsgiver	38%	36%	33%
Ikke bruge fritid	48%	46%	45%
Ikke finansiering fra arbejdsgiver	44%	40%	40%
Ikke selv råd	43%	36%	36%
Kursus/udd. på ubekvemme tidspunkter	26%	25%	28%
Kursus/udd for langt væk	16%	16%	18%
Ingen plads på kursus	5,1%	5,0%	6,0%
Antal	2.543	2.839	7.105

Opgjort som andelen der har svaret "i høj grad" eller "i nogen grad" til hver af de nævnte barrierer i spørgsmålet: "I hvilken grad har følgende forhold haft betydning for, at du ikke deltog i den kompetenceudvikling, som du ønskede?". Besvarelserne er fordelt på antallet af typer kompetenceudvikling, som respondenterne har deltaget i.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse gennemført af Akademikerne og de medvirkende organisationer i 2021, vægtet data.

Flere af dem, der ikke har deltaget i kompetenceudvikling, angiver manglende finansiering fra arbejdsgiver som årsag

Der er en større andel af dem, som enten ikke har deltaget i kompetenceudvikling (68 pct.) eller kun har deltaget i en type af kompetenceudvikling (67 pct.), der angiver det som en barriere, at de ikke selv har taget initiativ, end for dem, der har deltaget i flere end én type kompetenceudvikling (60 pct.).

Andelen, der angiver manglende finansiering fra arbejdsgiver som en væsentlig barriere, falder med antallet af deltagelse i kompetencegivende aktiviteter.

Tabel 8: Begrundelse for mindre kompetenceudvikling end ønsket (besvarelser med "I høj grad" eller "I nogen grad") for dem, der har modtaget kompetenceudvikling

	Typer af kompetenceudvikling		
	Kun interne kurser og on-the-job-training	Kun selvstudier	Øvrige
Ingen egnede kurser	38%	33%	36%
Ingen kendskab til egnede kurser	55%	51%	52%
Arbejdspres og travlhed	83%	86%	83%
Ikke selv taget initiativ	67%	70%	62%
Nej fra arbejdsgiver	33%	37%	34%
Ikke bruge fritid	45%	47%	46%
Ikke finansiering fra arbejdsgiver	37%	42%	41%
Ikke selv råd	33%	40%	38%
Kursus/udd på ubekvemme tidspunkter	25%	25%	27%
Kursus/udd for langt væk	15%	16%	18%
Ingen plads på kursus	6,0%	4,4%	5,7%
Antal	2.896	1.407	8.185

Opgjort som andelen, der udelukkende har svaret "i høj grad" eller "i nogen grad" til de nævnte barrierer i spørgsmålet: "I hvilken grad har følgende forhold haft betydning for, at du ikke deltog i den kompetenceudvikling, som du ønskede?". Besvarelserne er fordelt på forskellige typer kompetenceudvikling, som respondenterne har deltaget i.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse gennemført af Akademikerne og de medvirkende organisationer i 2021, vægtet data.

De, der kun har benyttet sig af selvstudier, har i lidt højere grad fået nej fra arbejdsgiver

Tallene peger på, at de, der har deltaget i *kun selvstudier*, i højere grad end de øvrige, nævner *arbejdspres og travlhed*, *manglende eget initiativ* samt *nej fra arbejdsgiver* som årsager til mindre kompetenceudvikling end ønsket.

4 Finansiering af kompetenceudviklingen

Finansiering af kompetenceudvikling er, som vises i det følgende, centralt for medarbejderens prioritering af og muligheder for deltagelse i efter- og videreuddannelse.

KONKLUSIONER: Finansiering af kompetenceudviklingen

41 pct. angiver manglende finansiering fra arbejdsgiver som en væsentlig barriere for, at de ikke har deltaget i den ønskede kompetenceudvikling.

For dem, der har deltaget i kompetenceudvikling, har 90 pct. fået finansieret deres kompetenceudviklingsaktiviteter af deres arbejdsgiver.

Meget få (6 pct.) har selv finansieret deres kompetenceudviklingsaktiviteter.

Privatansatte akademikers kompetenceudvikling i 2021

For dem, der har deltaget i kompetenceudvikling, hvor der har været et finansieringsaspekt, har 90 pct. fået finansieret deres kompetenceudviklingsaktiviteter af deres arbejdsgiver. Meget få (hhv. 6 pct. og 4 pct.) har enten selv betalt eller delt udgifterne med deres arbejdsgiver.

90 pct. af dem, der har deltaget i kompetenceudvikling, har fået finansieret deres kompetenceudvikling af arbejdsgiver

Tabel 9: Hvem har betalt for kompetenceudviklingen, hvor der har været deltagerbetaling?

	Antal	Procent
Kun min arbejdsgiver	12.114	90%
Kun mig selv	865	6%
Vi har betalt ca. lige meget	489	4%

Opgjort som fordeling af besvarelserne på spørgsmålet: "Hvem har betalt for den kompetenceudvikling, du har deltaget i?"

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse gennemført af Akademikerne og de medvirkende organisationer i 2021, vægtet data.

Der er også forskelle på, hvorvidt de privatansatte akademikere får kompetenceudvikling finansieret af deres arbejdsgiver, når vi ser på tværs af brancherne på det private område.

Tabel 10: Hvem har betalt for kompetenceudviklingen, hvor der har været deltagerbetaling – fordelt på brancher?

	Kun min arbejdsgiver	Kun mig selv	Vi har betalt ca. lige meget	Antal
Landbrug, skovbrug og fiskeri	95%	1,9%	3,2%	168
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	93%	4,6%	2,3%	3.661
Bygge og anlæg	84%	9,2%	7,0%	424
Handel og transport mv	90%	7,0%	2,7%	1.019
Information og kommunikation	88%	9,0%	3,3%	1.205
Finansiering og forsikring	92%	4,9%	3,3%	655
Ejendomshandel og udlejning	94%	5,1%	1,1%	71
Erhvervsservice	86%	7,8%	5,8%	3.679
Offentlig administration, undervisning og sundhed	88%	11%	0,9%	86
Kultur, fritid og anden service	92%	5,5%	2,3%	1.170
Uoplyst aktivitet	91%	5,8%	3,0%	1.332
Alle	90%	6,4%	3,6%	13.468

Opgjort som fordeling af besvarelserne på spørgsmålet: "Hvem har betalt for den kompetenceudvikling, du har deltaget i?" fordelt på branche. OBS: Der mangler branche på omkring 500 respondenter, hvorfor de ikke indgår i denne tabel.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse gennemført af Akademikerne og de medvirkende organisationer i 2021, vægtet data.

Den branche, hvor der er den største grad af egenbetaling, er offentlig administration med 11 pct., der alene har finansieret deres kompetenceudvikling. I branchen *Landbrug, skovbrug og fiskeri* har hele 95 pct. svaret, at deres kompetenceudvikling er arbejdsgiverfinansieret. *Ejendoms handel og udlejning* samt *Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed* følger herefter med hhv. 94 pct. og 93 pct.

5 Ændrede arbejdsopgaver og kompetenceudvikling

På områder, hvor arbejdsopgaverne ændrer sig hastigt, og hvor der samtidig stilles høje krav til både medarbejdernes omstillingsevne og fortsatte kvalitet i opgaveløsningen, er behovet for kompetenceudvikling højere. Det er kendetegnende for mange akademiske medarbejdere, hvilket er dokumenteret i bl.a. Akademikernes arbejdsmiljøundersøgelse fra 2020². Her påpeges det, at akademiske medarbejdere har statistisk signifikant højere kvantitative krav i arbejdet end de øvrige lønmodtagergrupper.

I denne undersøgelse er de privatansatte akademikere blevet spurgt til, i hvor høj grad deres arbejdsopgaver har ændret sig som følge af enten digital omstilling eller grøn omstilling.

KONKLUSIONER: Ændrede arbejdsopgaver og kompetenceudviklingen

48 pct. af de adspurgte har i meget høj grad, i høj grad eller i nogen grad oplevet ændringer i deres arbejdsopgaver som følge af den digitale omstilling.

26 pct. har i meget høj grad, i høj grad eller i nogen grad oplevet ændringer i deres arbejdsopgaver som følge af den grønne omstilling.

²https://www.akademikerne.dk/wp-content/uploads/2020/05/ArbejdsmiljøRapport_2020_v3.pdf

Tabel 11: Ændrede arbejdsopgaver som følge af den digitale omstilling

	Antal	Procent
Slet ikke	4.659	23%
I lav grad	5.856	29%
I nogen grad	6.542	33%
I høj grad	2.147	11%
I meget høj grad	821	4%

Opgjort som fordeling af besvarelserne på spørgsmålet: "I hvilken grad er dit arbejdsindhold de seneste 12 måneder blevet ændret som konsekvens af den digitale omstilling?".

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse gennemført af Akademikerne og de medvirkende organisationer i 2021, vægtet data.

Knap halvdelen af de adspurgte privatansatte akademikere oplever ændrede arbejdsopgaver som følge af den digitale omstilling

For den digitale omstilling oplever i alt 48 pct. i nogen grad, i høj grad eller i meget høj grad ændrede arbejdsopgaver. Det svarer til 9.509 af de adspurgte. Dette kan bl.a. ses som konsekvens af, at coronakrisen har medvirket til øget brug af digitale arbejdsformer fx i form af hjemmeopkobling, onlinemøder, onlineundervisning m.m.

Tabel 12: Ændrede arbejdsopgaver som følge af den grønne omstilling

	Antal	Procent
Slet ikke	10.308	52%
I lav grad	4.425	22%
I nogen grad	3.590	18%
I høj grad	1.217	6%
I meget høj grad	453	2%

Opgjort som fordeling af besvarelserne på spørgsmålet: "I hvilken grad er dit arbejdsindhold de seneste 12 måneder blevet ændret som konsekvens af den grønne omstilling?".

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse gennemført af Akademikerne og de medvirkende organisationer i 2021, vægtet data.

En del færre har oplevet ændrede arbejdsopgaver som følge af den grønne omstilling. I alt har 26 pct. oplevet dette – svarende til 5.260. Omkring halvdelen har endnu ikke oplevet ændrede arbejdsopgaver som følge af den grønne omstilling.

5.1 Brancheforskelle

I nogle brancher oplever medarbejderne i højere grad end andre, at deres arbejdsopgaver ændres som følge af den digitale omstilling.

Tabel 13: Ændrede arbejdsopgaver fordelt på branche

	Digital omstilling		Grøn omstilling	
	Procent	Antal	Procent	Antal
Landbrug, skovbrug og fiskeri	26%	242	10%	242
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	46%	5.981	22%	6.005
Bygge og anlæg	38%	619	23%	617
Handel og transport mv	46%	1.680	26%	1.683
Information og kommunikation	32%	1.976	9,4%	2.005
Finansiering og forsikring	50%	1.031	35%	1.027
Ejendomshandel og udlejning	29%	112	18%	119
Erhvervsservice	44%	5.753	28%	5.767
Offentlig administration, undervisning og sundhed	46%	146	21%	158
Kultur, fritid og anden service	50%	1.883	35%	1.924
Uoplyst aktivitet	43%	2.262	19%	2.364

Respondenter, der har svaret "I nogen grad", "I høj grad" eller i "meget høj grad" på spørgsmålene: "I hvilken grad er dit arbejdsindhold de seneste 12 måneder blevet ændret som konsekvens af den digitale omstilling?" og "I hvilken grad er dit arbejdsindhold de seneste 12 måneder blevet ændret som konsekvens af den grønne omstilling?".

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse gennemført af Akademikerne og de medvirkende organisationer i 2021, vægtet data.

I flere brancher – herunder finansierings- og forsikringsbranchen samt kultur- og fritid – oplever omkring halvdelen af respondenterne ændrede opgaver, som følge af den digitale omstilling

Det er medarbejderne inden for kultur, fritid og anden service og finansiering og forsikring, der oplever den højeste grad af ændrede arbejdsopgaver som følge af såvel den grønne som den digitale omstilling – begge brancher med hhv. 50 pct. digitale omstillinger og 35 pct. grønne omstillinger.

I både industrien, handel og transport samt inden for offentlig administration, undervisning og sundhed er det især den digitale omstilling, der har påvirket hverdagen for de akademiske medarbejdere. Her er det omkring 46 pct., som oplever ændrede arbejdsopgaver i relation til den digitale omstilling.

5.2 Deltagelse i de forskellige typer af kompetenceudvikling

Ved en høj grad af ændring i opgavevaretagelsen må behovet for kompetenceudvikling antages at være højere. I det følgende undersøges, hvorvidt de medarbejdere, der oplever, at deres opgaver ændres af den grønne og digitale omstilling, har deltaget i kompetenceudvikling i samme periode.

Tabel 14: Antal forskellige typer af kompetenceudvikling for personer med ændrede arbejdsopgaver

	Digital omstilling		Grøn omstilling	
	Ej ændr. opgaver	Ændrede opgaver	Ej ændr. opgaver	Ændrede opgaver
Ingen kompetenceudvikling	21%	18%	21%	18%
Én type kompetenceudvikling	22%	19%	21%	19%
Mere end en type kompetenceudvikling	57%	63%	58%	63%
Antal	12.176	9.506	16.651	5.260

Ændrede opgaver er defineret som respondenter, der har svaret "I nogen grad", "I høj grad" eller "i meget høj grad", og "Ej ændrede opgaver" er defineret som respondenter, der har svaret "Slet ikke" eller "I lav grad" på spørgsmålene: "I hvilken grad er dit arbejdsindhold de seneste 12 måneder blevet ændret som konsekvens af den digitale omstilling?" og "I hvilken grad er dit arbejdsindhold de seneste 12 måneder blevet ændret som konsekvens af den grønne omstilling?". Besvarelserne er fordelt på antallet af forskellige typer af kompetenceudvikling, som der er svaret "ja" ud fra i spørgsmålet: "Har du deltaget i en eller flere af nedenstående former for kompetenceudvikling inden for det seneste år (både inden for og uden for arbejdstiden?)".

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse gennemført af Akademikerne og de medvirkende organisationer i 2021, vægtet data.

18 pct. af dem, der har oplevet ændrede arbejdsopgaver som følge af den digitale omstilling, har ikke deltaget i kompetenceudvikling indenfor det seneste år. Billedet for dem, der har oplevet ændrede arbejdsopgaver pga. den grønne omstilling, er identisk.

Det fremgår ikke af tallene, hvorvidt kompetenceudviklingen understøtter den specifikke omstilling som følge af grøn eller digital omstilling i opgavevaretagelsen.

Privatansatte akademikers kompetenceudvikling i 2021

Nedenfor kan ses typer af kompetenceudvikling for dem, hvis opgaver er ændret, sammenholdt med de øvrige grupper.

Tabel 15: Deltagelse i type af kompetenceudvikling for dem, der har oplevet ændrede arbejdsopgaver pga. enten digital omstilling eller grøn omstilling

	Digital omstilling	Grøn omstilling	Alle
On-the-job-training eller sidemandsoplæring, som har et specifikt læringsformål	39%	37%	36%
Massive Open Online Course (fx Coursera og Udacity)	10%	10%	9%
Interne kurser (kurser eller studieture afholdt af organisationen, du arbejder i)	50%	50%	46%
Leverandørkurser (kurser afholdt af leverandører af maskiner, hardware, software eller lignende)	17%	17%	16%
Privat udbudt efteruddannelse	20%	22%	19%
Offentlig udbudt efteruddannelse (fx fra universitet eller anden lærestanstalt)	5%	6%	5%
Selvstudier af litteratur, video (fx TED-talks mv.) mv.	52%	53%	49%
Anden type	14%	15%	12%

Respondenter, der har svaret "I nogen grad", "I høj grad" eller "i meget høj grad" på spørgsmålene: "I hvilken grad er dit arbejdsindhold de seneste 12 måneder blevet ændret som konsekvens af den digitale omstilling?" og "I hvilken grad er dit arbejdsindhold de seneste 12 måneder blevet ændret som konsekvens af den grønne omstilling?". Besvarelsene er fordelt på de forskellige typer af kompetenceudvikling, som der er svaret "ja" ud fra i spørgsmålet: "Har du deltaget i en eller flere af nedenstående former for kompetenceudvikling inden for det seneste år (både inden for og uden for arbejdstiden)?"

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse gennemført af Akademikerne og de medvirkende organisationer i 2021, vægtet data.

Generelt er der ikke den store forskel mellem dem, der har oplevet omstilling, og dem, som ikke har, i forhold til deltagelsen i kompetenceudvikling

Generelt er der ikke de store forskelle på, hvilke typer af kompetenceudvikling som dem, der har oplevet ændrede arbejdsopgaver, som har deltaget i. Lidt flere med ændrede arbejdsopgaver pga. den digitale omstilling har dog deltaget i *on-the-job-training eller sidemandsoplæring*. Det er dog primært *selvstudier* og *interne kurser*, de akademiske ansatte deltager i.

Dem med ændrede opgaver pga. den grønne omstilling har i lidt højere grad end de øvrige været på *privat udbudt efteruddannelse*, og de har ligeledes i højere grad foretaget *selvstudier* og været på *interne kurser* sammenlignet med alle.

6 Seniorernes adgang til kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling er et vigtigt element i at understøtte, at så mange som muligt kan skabe et godt og bæredygtigt arbejdsliv gennem hele livet. Derfor omfatter undersøgelsen også seniorers deltagelse i og barrierer for kompetenceudvikling.³

KONKLUSIONER: Seniorers adgang til kompetenceudvikling

Seniorerne deltager i mindre sidemandsoplæring end de øvrige grupper, men i lidt mere privat udbudt efter- og videreuddannelse.

Seniorerne vurderer i mindre grad, at de har behov for kompetenceudvikling, når man sammenligner med de øvrige.

Der er en klar overvægt af seniorerne, der oplever det som en barriere for deltagelse i kompetenceudvikling, at de ikke kan finde egnede kurser.

Det er samtidig også tydeligt, at seniorerne i højere grad er villige til at anvende deres fritid til deltagelse i kompetenceudvikling end de øvrige grupper, (37 pct. af seniorerne ser det som en barriere mod 47 pct. af de øvrige).

³ Seniorerne er defineret som personer over 54 år.

Privatansatte akademikers kompetenceudvikling i 2021

Seniorerne har deltaget i lidt mindre kompetenceudvikling, hvis vi ser på deltagelse i mere end en type. Samtidig ligger de 2 pct. point højere på deltagelse i en type kompetenceudvikling. Så det kan være svært at konkludere entydigt, udover at de ikke adskiller sig markant fra de øvrige grupper.

Tabel 16: Seniorers deltagelse i kompetenceudvikling fordelt på antal forskellige typer af kompetenceudvikling

	Øvrige	Seniorer
Ingen kompetenceudvikling	20%	21%
Én type kompetenceudvikling	20%	22%
Mere end en type kompetenceudvikling	60%	57%

Seniorer er personer på mere end 54 år. Besvarelserne er fordelt på antallet af forskellige typer af kompetenceudvikling, som der er svaret "ja" ud fra i spørgsmålet: "Har du deltaget i en eller flere af nedenstående former for kompetenceudvikling inden for det seneste år (både inden for og uden for arbejdstiden)?"

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse gennemført af Akademikerne og de medvirkende organisationer i 2021, vægtet data.

Der er markant færre seniorer, der giver udtryk for, at de gerne ville have haft kompetenceudvikling, når man sammenligner med de øvrige grupper

Samtidig er seniorernes ønske om mere kompetenceudvikling markant mindre end de øvrige grupper.

Tabel 17: Ville gerne have haft mere kompetenceudvikling

	Øvrige	Seniorer
Ja	55%	48%
Nej	29%	36%
Ved ikke	16%	16%
Antal	12.853	4.826

Seniorer er personer på mere end 54 år. Opgjort som antal og procentfordeling på spørgsmålet: "Ville du gerne have deltaget i mere af samme slags, eller anden kompetenceudvikling, end du har gjort i det seneste år?". Spørgsmålet er udelukkende stillet til dem, der har medvirket i en eller flere forskellige former for kompetenceudvikling.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse gennemført af Akademikerne og de medvirkende organisationer i 2021, vægtet data.

Når det kommer til de grupper, som ikke har deltaget i kompetenceudvikling, og der spørges til, hvorvidt de ønsker at deltage i mere, ligger seniorerne 8 pct. point under de øvrige grupper.

Tabel 18: Ville gerne have haft kompetenceudvikling

	Øvrige	Seniorer
Ja	58%	50%
Nej	28%	32%
Ved ikke	14%	17%
Antal	3.197	1.332

Seniorer er personer på mere end 54 år. Opgjort som antal og procentfordeling på spørgsmålet: "Ville du gerne have deltaget i en eller anden form for kompetenceudvikling i det seneste år?" Spørgsmålet er udelukkende stillet til dem, der ikke har medvirket i nogen former for kompetenceudvikling.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse gennemført af Akademikerne og de medvirkende organisationer i 2021, vægtet data.

6.1 Seniorernes deltagelse i de forskellige typer af kompetenceudvikling

Typerne af kompetenceudviklingsaktiviteter ser også lidt anderledes ud for seniorerne end de øvrige grupper. Her kan vi bl.a. se, at seniorerne deltager i mindre *sidemandsoplæring* end de øvrige grupper. Til gengæld deltager de i lidt højere grad i *privat udbudt efter- og videreuddannelse* samt *interne kurser*.

Seniorerne deltager i mindre *sidemandsoplæring* end de øvrige grupper – men til gengæld i lidt mere *privat udbudt efter- og videreuddannelse* samt *interne kurser*

Seniorerne ligger et par pct. point under de øvrige grupper, når det kommer til *selvstudier*

Tabel 19: Deltagelse i kompetenceudvikling fordelt på type af kompetenceudvikling

	Øvrige	Seniorer
On-the-job-training eller sidemandsoplæring, som har et specifikt læringsformål	38%	32%
Massive Open Online Course (fx Coursera og Udacity)	10%	6,4%
Interne kurser (kurser eller studieture afholdt af organisationen, du arbejder i)	45%	47%
Leverandørkurser (kurser afholdt af leverandører af maskiner, hardware, software eller lignende)	16%	16%
Privat udbudt efteruddannelse	18%	20%
Offentlig udbudt efteruddannelse (fx fra universitet eller anden lærestanstalt)	5,6%	4,4%
Selvstudier af litteratur, video (fx TED-talks mv.) mv.	50%	48%
Anden type	12%	13%

Seniorer er personer på mere end 54 år. Opgjort som andelen, der kun har svaret "ja" til, at de har deltaget ud én enkelt type af kompetenceudvikling på spørgsmålet: "Har du deltaget i en eller flere af nedenstående former for kompetenceudvikling inden for det seneste år (både inden for og uden for arbejdstiden)?"

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse gennemført af Akademikerne og de medvirkende organisationer i 2021, vægtet data.

Seniorerne ligger også et par pct. point under de øvrige grupper, når det kommer til *selvstudier*, ligesom de i lavere grad deltager i *Massive Open Online Courses*.

Seniorerne oplever i højere grad, at der ikke findes egnede kurser

6.2 Barrierer for seniorerne

Ser man på begrundelserne for, at seniorerne har fået mindre kompetenceudvikling end ønsket, er der også nogle forskelle, når man sammenligner med de øvrige. Der er bl.a. en markant større andel af seniorerne, som ikke kan finde egnede kurser (43 pct. mod 35 pct. af dem, der gerne ville have mere).

Tabel 20: Seniorernes begrundelse for mindre kompetenceudvikling end ønsket fordelt på begrundelser for mindre kompetenceudvikling

	Modtaget, men ville gerne mere kompetenceudvikling		Ej modtaget, ville gerne kompetenceudvikling	
	Øvrige	Seniorer	Øvrige	Seniorer
Ingen egnede kurser	35%	43%	31%	35%
Ingen kendskab til egnede kurser	52%	48%	53%	51%
Arbejdspres og travlhed	84%	83%	83%	79%
Ikke selv taget initiativ	62%	62%	68%	74%
Nej fra arbejdsgiver	33%	32%	39%	44%
Ikke bruge fritid	47%	37%	52%	41%
Ikke finansiering fra arbejdsgiver	40%	37%	46%	43%
Ikke selv råd	37%	31%	43%	38%
Kursus/udd. på ubekvemme tidspunkter	30%	21%	24%	18%
Kursus/udd. for langt væk	19%	15%	17%	12%
Ingen plads på kursus	6,1%	4,7%	5,2%	2,6%

Seniorer er personer på mere end 54 år. Opgjort som andelen, der udelukkende har svaret "i høj grad" eller "i nogen grad" til de nævnte barrierer i spørgsmålet: "I hvilken grad har følgende forhold haft betydning for, at du ikke deltog i den kompetenceudvikling, som du ønskede?". Besvarelsene er fordelt på dem, der har svaret "ja" på hhv. spørgsmålet: "Ville du gerne have deltaget i mere af samme slags, eller anden kompetenceudvikling, end du har gjort i det seneste år?" stillet til dem, der har deltaget i kompetenceudvikling og "Ville du gerne have deltaget i en eller anden form for kompetenceudvikling i det seneste år?" stillet til dem, der ikke har været på kompetenceudvikling.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse gennemført af Akademikerne og de medvirkende organisationer i 2021, vægtet data.

Seniorerne er i højere grad villige til at anvende deres fritid og deltage i kompetenceudvikling på "ubekvemme" tidspunkter

Det er samtidig tydeligt, at seniorerne i højere grad er villige til at anvende deres fritid og deltage på "ubekvemme" tidspunkter.

Færre seniorer end de øvrige angiver manglende finansiering fra arbejdsgiveren som barriere. Dog er der en overvægt af de seniorer, som ikke har deltaget i kompetenceudvikling, der angiver nej fra arbejdsgiver som årsag (44 pct. mod 39 pct. af de øvrige).

7 De unge og kompetenceudvikling

De unge privatansatte akademikere er i starten af arbejdslivet⁴ og kan støde på særlige barrierer forbundet med bl.a. mindre anciennitet på arbejdsmarkedet og work-life-balance prioriteringer. Derfor bliver der i det følgende sat fokus på, hvilken type af kompetenceudvikling de unge har deltaget i, samt hvilke barrierer de oplever sammenlignet med de øvrige grupper på arbejdsmarkedet.

KONKLUSIONER: De unge og kompetenceudvikling

De unge deltager naturligt nok i meget mere sidemandsoplæring end de øvrige grupper (43 pct. mod 33 pct. af de øvrige grupper). Til gengæld deltager de i mindre privat-udbudt efter- og videreuddannelse.

De unge ligger også et par pct. point over de øvrige grupper, når det kommer til selvstudier.

Der er desuden en overvægt af unge, som ikke har kendskab til egnede kurser (54 pct. mod 50 pct. af de øvrige grupper).

De unge er også i mindre grad villige til at anvende deres fritid eller deltage i kompetenceudvikling på ubekvemme tidspunkter.

⁴ De unge er her defineret som personer under 35 år

Privatansatte akademikers kompetenceudvikling i 2021

Over 61 pct. af de unge har deltaget i flere end en type af kompetenceudvikling, hvilket er lidt mere end de øvrige. Det kan hænge sammen med, at der er en del mere sidemandsoplæring for denne gruppe.

Tabel 21: De unges deltagelse i kompetenceudvikling fordelt på antal forskellige typer af kompetenceudvikling

	Øvrige	Unge
Ingen	20%	19%
Kun en	21%	20%
Mere end en	59%	61%

De unge er personer på under 35 år. Besvarelserne er fordelt på antallet af forskellige typer af kompetenceudvikling, som der er svaret "ja" ud fra i spørgsmålet: "Har du deltaget i en eller flere af nedenstående former for kompetenceudvikling inden for det seneste år (både inden for og uden for arbejdstiden?)".

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse gennemført af Akademikerne og de medvirkende organisationer i 2021, vægtet data.

Samtidig vurderer de unge, at deres behov for kompetenceudvikling ikke dækkes, da 57 pct. af dem, der har deltaget i kompetenceudvikling, gerne ville have haft mere (mod 52 pct. af de øvrige).

De unge ville i højere grad – end de øvrige grupper – gerne have deltaget i (mere) kompetenceudvikling

Tabel 22: Ville gerne have haft mere kompetenceudvikling

	Øvrige	Unge
Ja	52%	57%
Nej	33%	25%
Ved ikke	15%	18%
Antal	11.985	5.695

De unge er personer på under 35 år. Opgjort som antal og procentfordeling på spørgsmålet: "Ville du gerne have deltaget i mere af samme slags, eller anden kompetenceudvikling, end du har gjort i det seneste år?". Spørgsmålet er udelukkende stillet til dem, der har medvirket i en eller flere forskellige former for kompetenceudvikling.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse gennemført af Akademikerne og de medvirkende organisationer i 2021, vægtet data.

Af de unge, der ikke har deltaget i kompetenceudvikling, ønsker endnu flere at kunne have deltaget i kompetenceudvikling – 60 pct. mod 54 pct. af de øvrige grupper.

Tabel 23: Ville gerne have haft kompetenceudvikling

	Øvrige	Unge
Ja	54%	60%
Nej	31%	26%
Ved ikke	15%	14%
Antal	3.171	1.358

De unge er personer på under 35 år. Opgjort som antal og procentfordeling på spørgsmålet: "Ville du gerne have deltaget i en eller anden form for kompetenceudvikling i det seneste år?" Spørgsmålet er udelukkende stillet til dem, der ikke har medvirket i nogen former for kompetenceudvikling.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse gennemført af Akademikerne og de medvirkende organisationer i 2021, vægtet data.

7.1 De unges deltagelse i de forskellige typer af kompetenceudvikling

De unge benytter sig i højere grad af sidemandsoplæring, MOOC's og selvstudier

Der er også forskel på, hvilke kompetenceudviklende aktiviteter de unge deltager i, når vi sammenholder med de øvrige grupper. Det er især de lettere – og mindre omfattende - kompetencegivende aktiviteter såsom *sidemandsoplæring*, *Massive Open Online Course* og *selvstudier*, hvor de unge har en tydeligt højere andel end de øvrige grupper i undersøgelsen.

Tabel 194: Deltagelse i kompetenceudvikling fordelt på type af kompetenceudvikling

	Øvrige	Unge
On-the-job-training eller sidemandsoplæring, som har et specifikt læringsformål	33%	43%
Massive Open Online Course (fx Coursera og Udacity)	8,2%	12%
Interne kurser (kurser eller studieture afholdt af organisationen, du arbejder i)	47%	44%
Leverandørkurser (kurser afholdt af leverandører af maskiner, hardware, software eller lignende)	16%	16%
Privat udbudt efteruddannelse	20%	16%
Offentlig udbudt efteruddannelse (fx fra universitet eller anden lærestanstalt)	5,3%	5,4%
Selvstudier af litteratur, video (fx TED-talks mv.) mv.	49%	51%
Anden type	13%	11%

De unge er personer på under 35 år. Opgjort som andelen, der kun har svaret "ja" til, at de har deltaget i én enkelt type af kompetenceudvikling på spørgsmålet: "Har du deltaget i en eller flere af nedenstående former for kompetenceudvikling inden for det seneste år (både inden for og uden for arbejdstiden?)".

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse gennemført af Akademikerne og de medvirkende organisationer i 2021, vægtet data.

De unge deltager i mindre grad i privat udbudt efteruddannelse

De unge deltager i mindre grad i *privat udbudt efter- og videreuddannelse*, samt *interne kurser*, hvor seniorerne til gengæld er overrepræsenterede, jf. forrige afsnit.

7.2 Barrierer for de unge

En af barriererne for deltagelse i kompetenceudvikling, hvor de unge adskiller sig lidt, er, at de ikke har kendskab til egnede kurser

De unge er mindre motiverede til at anvende deres fritid eller deltage i kompetenceudvikling på ubekvemme tidspunkter

Tabel 205: Begrundelse for mindre kompetenceudvikling end ønsket

	Modtaget, men ville gerne mere kompetenceudvikling		Ej modtaget, ville gerne kompetenceudvikling	
	Øvrige	Unge	Øvrige	Unge
Ingen egnede kurser	40%	33%	34%	28%
Ingen kendskab til egnede kurser	50%	54%	52%	53%
Arbejdspres og travlhed	85%	82%	83%	80%
Ikke selv taget initiativ	63%	60%	73%	63%
Nej fra arbejdsgiver	33%	32%	41%	38%
Ikke bruge fritid	43%	47%	48%	51%
Ikke finansiering fra arbejdsgiver	39%	39%	45%	44%
Ikke selv råd	34%	39%	41%	44%
Kursus/udd på ubekvemme tidspunkter	26%	30%	22%	24%
Kursus/udd for langt væk	17%	19%	16%	16%
Ingen plads på kursus	5,3%	6,6%	3,9%	5,6%

De unge er personer på under 35 år. Opgjort som andelen, der udelukkende har svaret "i høj grad" eller "i nogen grad" til de nævnte barrierer i spørgsmålet: "I hvilken grad har følgende forhold haft betydning for, at du ikke deltog i den kompetenceudvikling, som du ønskede?". Besvarelserne er fordelt på dem, der har svaret "ja" på hhv. spørgsmålet: "Ville du gerne have deltaget i mere af samme slags eller anden kompetenceudvikling, end du har gjort i det seneste år?" stillet til dem, der har deltaget i kompetenceudvikling og "Ville du gerne have deltaget i en eller anden form for kompetenceudvikling i det seneste år?" stillet til dem, der ikke har været på kompetenceudvikling.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse gennemført af Akademikerne og de medvirkende organisationer i 2021, vægtet data.

De unge privatansatte akademikers begrundelser for, at de har fået mindre kompetenceudvikling end ønsket, er blandt andet manglende kendskab til egnede kurser. Det er også tydeligt, at de unge ikke er lige så villige til at anvende deres fritid (47 pct. af dem, der ønsker at deltage i mere, nævner det som barriere mod 43 pct. af de øvrige) eller deltage i kompetenceudvikling på ubekvemme tidspunkter (30 pct. af de unge ser det som barriere mod 26 pct. af de øvrige). Nogenlunde samme billede gør sig gældende for de unge, der ingen kompetenceudvikling har modtaget – men ønsker det.

Der er samtidig en højere andel blandt de unge end de øvrige grupper, som nævner, at de ikke selv har råd som en begrundelse for mindre kompetenceudvikling end ønsket. Lidt færre unge nævner arbejdspress og travlhed, når man sammenligner med de øvrige grupper.

8 Coronaefterslæb

Kompetenceundersøgelsen er gennemført i en særlig tid under corona-krisen i 2021, hvilket kan have betydning for fx typen af gennemført kompetenceudvikling (fx den store overvægt af selvstudier), graden af kompetenceudvikling (tilgængeligheden) og graden af ændrede arbejdsopgaver som følge af den digitale omstilling.

De adspurgte i undersøgelsen er derfor blevet spurgt til coronakrisens påvirkning på deltagelse i kompetenceudvikling.

KONKLUSIONER: Coronaefterslæb

Halvdelen af de adspurgte privatansatte akademikere vurderer, at de har deltaget i mindre kompetenceudvikling pga. coronakrisen.

Coronakrisen har påvirket deltagelsen i kompetenceudvikling, da rigtig mange akademikere har udskudt kompetenceudvikling pga. nedlukninger/isolering, usikkerhed og sygdom.

50 pct. af de adspurgte privatansatte akademikere vurderer, at de har deltaget i mindre kompetenceudvikling pga. coronakrisen

Tabel 216: Betydning af coronakrisen for deltagelsen i kompetenceudvikling

	Procent	Antal
Jeg har deltaget i meget mindre kompetenceudvikling	24%	4.494
Jeg har deltaget i lidt mindre kompetenceudvikling	26%	4.712
Omfanget af kompetenceudvikling er ikke blevet påvirket	42%	7.829
Jeg har deltaget i lidt mere kompetenceudvikling	4,1%	762
Jeg har deltaget i meget mere kompetenceudvikling	3,4%	624
I alt	100%	18.422

Opgjort som fordeling af besvarelserne på spørgsmålet: "Hvordan har coronakrisen og/eller nedlukningen påvirket din deltagelse i kompetenceudvikling?"

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse gennemført af Akademikerne og de medvirkende organisationer i 2021, vægtet data.

Halvdelen af de adspurgte medarbejdere vurderer, at de har deltaget i meget eller lidt mindre kompetenceudvikling pga. coronakrisen. Det peger på et betydeligt kompetenceefterslæb i den private sektor efter de knap to års krise med lange perioder med nedlukninger af samfundet og isolation.

Tabel 27: Begrundelse for mindre kompetenceudvikling end ønsket for dem med meget ændrede arbejdsopgaver

	Deltaget mindre pga. corona	Øvrige
Ingen egnede kurser	41%	32%
Ingen kendskab til egnede kurser	52%	52%
Arbejdspres og travlhed	84%	82%
Ikke selv taget initiativ	63%	63%
Nej fra arbejdsgiver	33%	36%
Ikke bruge fritid	44%	47%
Ikke finansiering fra arbejdsgiver	39%	43%
Ikke selv råd	36%	40%
Kursus/udd på ubekvemme tidspunkter	28%	26%
Kursus/udd for langt væk	19%	15%
Ingen plads på kursus	7,0%	4,4%

Opgjort som andelen, der udelukkende har svaret "i høj grad" eller "i nogen grad" til de nævnte barrierer i spørgsmålet: "I hvilken grad har følgende forhold haft betydning for, at du ikke deltog i den kompetenceudvikling, som du ønskede?" Deltaget mindre pga. corona er opgjort som dem, der har svaret: "Jeg har deltaget i meget mindre kompetenceudvikling" og "Jeg har deltaget i lidt mindre kompetenceudvikling" på spørgsmålet: "Hvordan har coronakrisen og/eller nedlukningen påvirket din deltagelse i kompetenceudvikling?"

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse gennemført af Akademikerne og de medvirkende organisationer i 2021, vægtet data.

Privatansatte akademikers kompetenceudvikling i 2021

Arbejdspresset angives også et par pct. point højere som barriere. Og mest markant er oplevelsen af, at der ikke var egnede kurser i perioden (41 pct. af dem, der har set coronakrisen som begrænsende, har oplevet, at der ikke var egnede kurser mod 32 pct. af de øvrige).

Bilag 1: Dataindsamling og metode

Dataindsamling

Undersøgelsen er gennemført i perioden 8. juni 2021-1. december 2021 som en spørgeskemaundersøgelse blandt 22.406 privatansatte akademikere organiseret hos Akademikernes medlemsorganisationer og med udgangspunkt i en enslydende spørgeramme.

Undersøgelsen er gennemført som led i Akademikernes Private Forhandlingsudvalgs aktive strategiske arbejde med at sikre gode vilkår for privatansatte akademikere⁵. Formålet med dataindsamlingen er således at skabe et solidt datagrundlag, som skal kaste lys over de forhold, der gør sig gældende, og som opleves som hindringer for privatansatte akademiske medarbejdere i de danske virksomheder, når vi taler kompetenceudvikling.

Undersøgelsen er gennemført primært ved, at Akademikernes medlemsorganisationer har tilknyttet et spørgebatteri til deres egne årlige lønstatistikundersøgelser (jf. bilag 3). Det er første gang, at kompetenceundersøgelsen gennemføres på tværs af Akademikernes medlemsorganisationer, og at der således opnås indblik i en stor population (22.406) af privatansatte akademikers deltagelse i kompetenceudvikling.

Følgende af Akademikernes medlemsorganisationer har gennemført undersøgelsen blandt medlemmerne:

- Ingeniørforeningen Danmark (IDA)
- Danmarks Jurist- og Økonomforbund (Djøjf)
- Dansk Magisterforening (DM)
- Forbundet Arkitekter og Designere (FAOD)
- Forbundet Kommunikation og Sprog (KS)
- Pharmadanmark
- Jordbrugsakademikerne (JA)
- Forbundet Kultur og Information (KI)

Følgende baggrundsvariable er indsamlet:

- Køn
- Alder
- Bopælsregion
- Branche for ansættelsessted

⁵ <https://www.akademikerne.dk/privatstrategi2025/>

Metode

Vægtning af data

Der er foretaget en simpel vægtning af data baseret på de deltagende organisationers antal af privatansatte medlemmer. Antallet af privatansatte medlemmer er opgjort pr. 1. januar 2022. De medvirkende organisationer har i alt 121.611 privatansatte medlemmer. Fordelingen er forskellig, når man sammenligner fordelingen af besvarelser (Sample) med fordelingen af privatansatte medlemmer (Population).

Forskelle mellem Population og Sample

Organisation	Population		Sample	
	Antal	Procent	Antal	Procent
IDA	69.251	57%	15.705	70%
DJØF	29.167	24%	3.666	16%
DM	10.428	8,6%	1.237	5,5%
FAOD	2.955	2,4%	267	1,2%
KS	4.065	3,3%	626	2,8%
PD	4.176	3,4%	589	2,6%
JA	1.249	1,0%	215	1,0%
KI	320	0,3%	101	0,5%
I alt	121.611	100%	22.406	100%

Kilder: Population: Akademikernes medlemstal pr. 1.1.2022. Sample: Spørgeskemaundersøgelse gennemført af Akademikerne og de medvirkende organisationer i 2021.

På baggrund af fordelingen i antallet af privatansatte medlemmer og antallet af besvarelser fra hver af organisationerne, er der foretaget følgende vægtning af data:

Vægte benyttet i analysen

Organisation	Vægt
IDA	0,81
DJØF	1,47
DM	1,55
FAOD	2,04
KS	1,20
PD	1,31
JA	1,07
KI	0,58

Derudover er der i flere tilfælde lagt svarkategorier sammen for at forsimple besvarelserne og fremstille data mere enkelt (fx i høj grad og I nogen grad). I de tilfælde er det markeret under hver enkelt tabel, hvilke kategorier, der er lagt sammen.

Bilag 2: Begrebsafklaring

En **kompetence** er en persons evne til at anvende viden og færdigheder i en given kontekst.

Udvikling af kompetencer handler om at tilegne sig ny viden, nye færdigheder og/eller nye holdninger og at bruge det lærte i praksis. Den enkelte skal dermed kontinuerligt forbedre sin evne til at kunne omsætte viden, færdigheder og holdninger til konkrete handlinger.

Kompetenceudvikling er alle de aktiviteter, der sætter den enkelte i stand til at løse sine opgaver bedre. Det spænder lige fra sidemandsoplæring på arbejdspladsen til en masteruddannelse på universitetet.

Efter- og videreuddannelse dækker ligeledes i denne rapport over de aktiviteter, der sætter den enkelte i stand til at løse sine opgaver bedre. Det spænder lige fra sidemandsoplæring på arbejdspladsen til en masteruddannelse på universitetet.

Livslang læring som begreb signalerer, at den enkelte ikke blot skal lære gennem skolegang og uddannelse i starten af livet, men at man også i lyset af de samfundsmæssige krav om omstilling og fleksibilitet skal udvikle sine kompetencer gennem hele livet.

Bilag 3: Spørgeskema

Spørgsmålene i undersøgelsen tager udgangspunkt i tidligere kompetenceundersøgelser (surveys) gennemført af Akademikernes medlemsorganisationer med tilpasninger i forhold til aktuelle emner, som vurderes relevante for understøttelse af kompetenceudvikling på det private område i de kommende år. Spørgsmålene er formuleret af Akademikernes og organisationernes datamedarbejdere samt videnspersoner med stor erfaring i gennemførelse af spørgeskemaundersøgelser.

Følgende spørgsmål har indgået i undersøgelsen (den røde tekst er målrettet opsættelsen af spørgsmålene og indikerer vejene gennem spørgeskemaet):

1. Har du deltaget i en eller flere af nedenstående former for kompetenceudvikling inden for det seneste år (både inden for og uden for arbejdstiden)?

	Ja	Nej	Ved ikke
On-the-job-training eller sidemandsoplæring, som har et specifikt læringsformål	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Massive Open Online Course (fx Coursera og Udacity)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Interne kurser (kurser eller studieture afholdt af organisationen, du arbejder i)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Leverandørkurser (kurser afholdt af leverandører af maskiner, hardware, software eller lignende)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Privat udbudt efteruddannelse	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Offentlig udbudt efteruddannelse (fx fra universitet eller anden lærestanstalt)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Selvstudier af litteratur, video (fx TED-talks mv.) mv.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Anden type [ved "ja" kommer et fritekstfelt]	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>

Ved deltagelse i minimum én form for kompetenceudvikling i spg. 1 udløses spg. 2-3:

2. Hvem har betalt for den kompetenceudvikling, du har deltaget i?

	Kryds af
Kun min arbejdsgiver	
Kun mig selv	
Vi har betalt ca. lige meget	
Der var ingen omkostninger forbundet med den kompetenceudvikling, jeg deltog i	
Ved ikke	

3. Ville du gerne have deltaget i mere af samme slags, eller anden kompetenceudvikling, end du har gjort i det seneste år? (Pct.)

	Procent
Ja	
Nej	
Ved ikke	

Ved deltagelse i ingen form for kompetenceudvikling i spg. 1 (udelukkende svaret "nej" eller "ved ikke") udløses spg. 4:

4. Ville du gerne have deltaget i en eller anden form for kompetenceudvikling i det seneste år? (Pct.)

	Procent
Ja	
Nej	
Ved ikke	

Ved svar af en af "ja-kategorierne" i spg. 3-4 udløses spg. 5:

5. I hvilken grad har følgende forhold haft betydning for, at du ikke deltog i den kompetenceudvikling, som du ønskede? (Pct.)

	I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Ved ikke	I alt
Der findes ikke egnede kurser/uddannelser mv.					
Jeg har ikke kendskab til relevante kurser/uddannelser mv., der dækker mit behov					
Arbejdspres og travlhed i arbejdet					
Jeg har ikke selv taget initiativ til at deltage i noget					
Arbejdsgiveren synes ikke, jeg har brug for mere kompetenceudvikling					
Jeg vil/kan ikke bruge min fritid					
Jeg kan ikke få det finansieret af arbejdsgiver					
Jeg har ikke selv råd til at finansiere det					
Kursus/uddannelse ligger på ubekvemme tidspunkter					
Kursus/uddannelse ligger for langt væk					
Der er ikke plads på kurset/uddannelsen					

Spørgsmål 6 til 8 stilles til alle:

6. Hvordan har coronakrisen og/eller nedlukningen påvirket din deltagelse i kompetenceudvikling?

Svarkategorier (single choice, ikke-randomiserede):

1. Jeg har deltaget i meget mindre kompetenceudvikling
2. Jeg har deltaget i lidt mindre kompetenceudvikling
3. Omfanget af kompetenceudvikling er ikke blevet påvirket
4. Jeg har deltaget i lidt mere kompetenceudvikling
5. Jeg har deltaget i meget mere kompetenceudvikling
99. Ved ikke

- 7. I hvilken grad er dit arbejdsindhold de seneste 12 måneder blevet ændret som konsekvens af den digitale omstilling? Fx nye teknologier, programmer, opgaver, politikker, maskiner, udstyr, materialer eller lignende (gælder også, hvis du i forvejen beskæftigede dig med digitalisering/digital omstilling)**

Svarkategorier (single choice, ikke-randomiserede):

1. Slet ikke
2. I lav grad
3. I nogen grad
4. I høj grad
5. I meget høj grad
98. Ikke relevant
99. Ved ikke

- 8. I hvilken grad er dit arbejdsindhold de seneste 12 måneder blevet ændret som konsekvens af den grønne omstilling? Fx mindre ressourcebelastende processer, udvikling eller produktion af nye miljørigtige produkter, nye opgaver, politikker eller krav i forbindelse med kunder eller leverandører eller lignende (gælder også, hvis du i forvejen beskæftigede dig med grøn omstilling eller miljø)**

Svarkategorier (single choice, ikke-randomiserede):

1. Slet ikke
2. I lav grad
3. I nogen grad
4. I høj grad
5. I meget høj grad
98. Ikke relevant
99. Ved ikke