



Privatansatte akademikerens kompetenceudvikling i 2023

Forord

Akademikere er nøglespillere i den store succes, som danske virksomheder og organisationer præsterer år efter år med høj vækst, innovation og udvikling. Kreativitet, omstillingsparathed og viden er nemlig afgørende komponenter i virksomheders evne til at gribe nye tendenser og skabe produkter og løsninger, der rammer behovene og løfter kvaliteten.

Men samfundsudviklingen går stærkt, der er mange udfordringer, som skal håndteres, og teknologien skaber ubegrænsede muligheder. Et blik for og investeringer i medarbejdernes kompetencer bliver derfor vigtigere og vigtigere. Samtidig betyder manglen på arbejdskraft, at den enkelte forventes at blive længere på arbejdsmarkedet. Det øger alt sammen behovet for livslang læring og kompetenceudvikling.

I Akademikerne arbejder vi derfor for at skabe bedre betingelser og rammer for livslang læring. Det gælder både akademikere på det offentlige og det private arbejdsmarked, som hver især skal sikres bedre adgang til løbende efter- og videreuddannelse. Til gavn for egen udvikling og karriere, men sandelig også til gavn for de arbejdspladser, de er ansat på.

Hvis danske virksomheder skal være med helt fremme ift. fx at finde løsninger på klimaindsatsen og bruge AI og andre digitale værktøjer, skal kompetenceudvikling for de privatansatte akademikere højt op på dagsordenen.

Virksomhederne skal prioritere rum og ressourcer til, at den enkelte medarbejder kan lære nyt, udvikle sine kompetencer og bringe nye indsigter ind i løsningerne. Heldigvis er akademikernes motivation for udvikling og læring høj, for det er forudsætningen for, at noget kan ske.

Akademikerne ser det som en fælles bunden opgave, hvor fagforeningerne sammen med medarbejderne, virksomhederne og aktørerne på det private arbejdsmarked sætter fokus på vilkårene for at styrke kompetenceudviklingen for de privatansatte akademikere.

En sådan indsats kræver viden om medarbejdernes muligheder for kompetenceudvikling i dag. Derfor har Akademikerne i 2023 fulgt op på undersøgelsen fra 2021 af de privatansatte akademikeres kompetenceudvikling. Det er med til at danne et godt grundlag for dialogen med arbejdsgiverne og arbejdsmarkedets parter.

Jeg håber, at resultaterne af undersøgelsen kan bidrage til at styrke det fælles arbejde for at forbedre vilkårene for kompetenceudvikling på de private arbejdspladser.

God læselyst!



Lisbeth Lintz

Formand for Akademikerne

Indholdsfortegnelse

Forord	2
Hovedkonklusioner	4
Indledning.....	5
1 Deltagelse i kompetenceudvikling.....	6
Typer af kompetenceudvikling.....	7
Ønsket om mere kompetenceudvikling	9
2 Barrierer for kompetenceudvikling	11
Barrierer for dem, der ønsker deltagelse i kompetenceudvikling	12
Barrierer ved deltagelse i forskellige typer kompetenceudvikling	13
3 Finansiering af kompetenceudviklingen.....	15
4 Ændring i arbejdsopgaver og kompetenceudvikling	18
Behov for nye kompetencer pga. digitale omstillinger	19
Behov for nye kompetencer pga. grøn omstilling	19
Deltagelse i forskellige typer af kompetenceudvikling.....	19
5 Seniorers adgang til kompetenceudvikling.....	22
Seniorernes deltagelse i forskellige typer af kompetenceudvikling	25
Barrierer for seniorernes kompetenceudvikling	26
6 De unges adgang til kompetenceudvikling	27
De unges deltagelse i de forskellige typer af kompetenceudvikling	29
Bilag 1: Dataindsamling og metode	31
Bilag 2: Begrebsafklaring.....	32
Bilag 3: Spørgeskema	33

Hovedkonklusioner

Flere har modtaget kompetenceudvikling i 2023 sammenlignet med 2021

Andelen, der har modtaget kompetenceudvikling er steget fra 80 pct. i 2021 til 85 pct. i 2023. Dette er forventeligt, da halvdelen af de medvirkende i undersøgelsen i 2021 oplevede, at COVID19-nedlukningerne medførte, at de kunne deltage mindre i kompetenceudvikling.

Flere har oplevet modstand fra arbejdsgiver ift. at kunne få den ønskede kompetenceudvikling

Den største barriere for at kunne deltage i kompetenceudvikling er stadig arbejdspress og travlhed. Men andelen, der angiver dette, er på nogenlunde samme niveau som i 2021 – nemlig lidt over 80 pct. Der er derimod sket en mindre stigning i andelen, der har oplevet arbejdsgiveren som en barriere – enten fordi arbejdsgiver ikke ville betale, eller fordi arbejdsgiver vurderede, at medarbejderen ikke havde behov for mere kompetenceudvikling.

Mange oplever et behov for nye kompetencer pga. hhv. den digitale og den grønne omstilling

Hver tredje vurderer at de i høj eller meget høj grad har behov for nye kompetencer for at løse opgaver inden for den grønne omstilling. Hver fjerde oplever behovet indenfor digital omstilling.

De yngre ønsker i højere grad mere kompetenceudvikling

Præcis som i 2021-undersøgelsen, så er det de yngre, der i højest grad efterspørger kompetenceudvikling.

Indledning

Akademikerne belyser med denne rapport, "Privatansatte akademikers kompetenceudvikling 2023", hvordan situationen aktuelt er på det private arbejdsmarked, når det handler om akademikers kompetenceudvikling. Rapporten rummer resultaterne af en undersøgelse, som kortlægger de privatansatte akademikers egen vurdering af deres adgang til og muligheder for at deltage i kompetenceudvikling. Den giver aktuel viden om omfanget af aktiviteterne og om muligheder og barrierer for at styrke de privatansatte akademikers kompetenceudvikling.

Undersøgelsen er en opfølgning på en tidligere undersøgelse fra 2021, som opfyldte et stort behov for ny viden om vilkårene for akademikers kompetenceudvikling på det private arbejdsmarked. I den nye undersøgelse fra 2023 er der i meget vidt omfang stillet de samme spørgsmål som i 2021, og det giver mulighed for at se udviklingen over en periode på to år. Det skal dog bemærkes, at resultaterne af begge undersøgelser er påvirket i større eller mindre grad af den særlige situation under corona-epidemien.

Der er en del overordnede tendenser, som kan genfindes i 2023-undersøgelsen, når man sammenligner med resultaterne fra 2021-undersøgelsen. Tid, dvs. arbejdspress og travlhed, er fortsat den største barriere for at deltage i kompetenceudvikling, og manglende finansiering fra arbejdsgiverne er også en væsentlig hindring. Lidt flere har dog deltaget i kompetenceudvikling i 2023 set i forhold til 2021, og der er også flere som har efterspurgt kompetenceudvikling. Det gælder i særlig grad blandt de yngre medarbejdere.

Der er også nye tendenser i 2023-undersøgelsen, som der kan være grund til at sætte fokus på. Flere har oplevet modstand fra deres arbejdsgiver ift. at kunne få den ønskede kompetenceudvikling. Der er således en lidt større andel, som har oplevet deres arbejdsgivers tilgang som en barriere – enten mangler der villighed til at betale eller også vurderes det, at medarbejderen ikke har behov for mere kompetenceudvikling.

Det er Akademikernes forhåbning, at denne rapport kan være et nyttigt redskab for alle, som arbejder for at styrke de privatansatte akademikers kompetenceudvikling. Derigennem kan den forhåbentlig være med til at give nye muligheder for kompetenceudvikling for både de privatansatte akademikere og for virksomhederne.

Fakta

Akademikerne er hoved- og forhandlingsorganisation for ca. 500.000 akademikere og andre højtuddannede

Privatansatte og selvstændige udgør 52 pct. af de erhvervsaktive medlemmer, i alt 185.000 medlemmer.

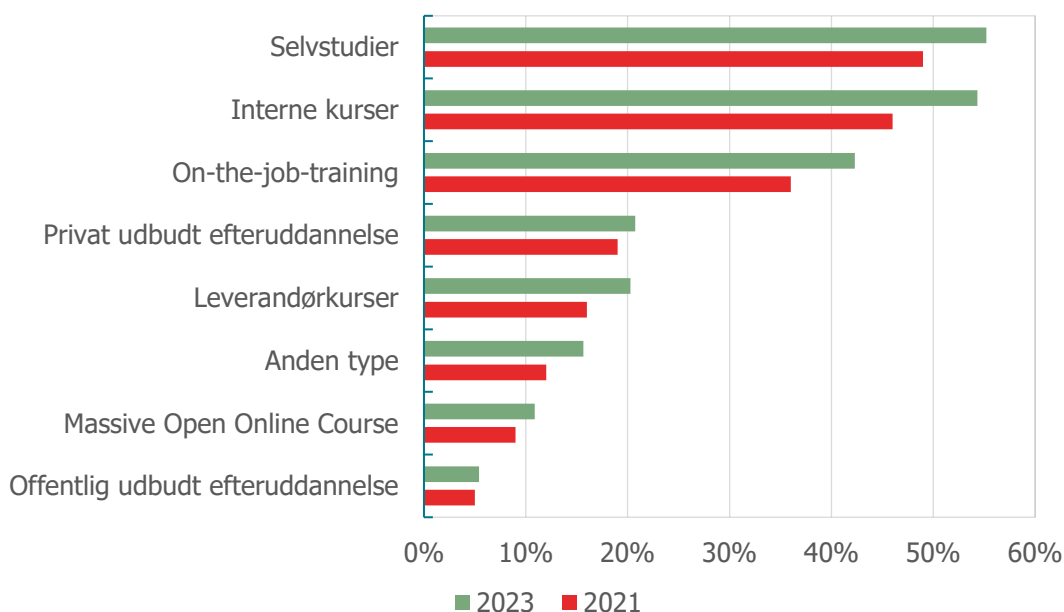
20.139 privatansatte akademikere har deltaget i undersøgelsen

1 Deltagelse i kompetenceudvikling

De privatansatte akademikere har i 2023 i højere grad deltaget i kompetenceudvikling end i 2021. Dette er ikke overraskende, da 2021 var præget af nedlukninger på arbejdsmarkedet som følge af COVID-19-restriktionerne. I 2021 angav halvdelen af de privatansatte akademikere, at de havde deltaget i mindre kompetenceudvikling pga. nedlukningen af mange arbejdspladser ifm. coronakrisen.

I 2021 havde 80 pct. af de adspurgte deltaget i en eller anden form for efter- og videreuddannelse, dette var i 2023 steget til 86 pct.

Figur 1.1. Deltagelse i kompetenceudvikling fordelt på type af kompetenceudvikling, 2021 og 2023



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 2023, vægtet data.

Anm.: Ved en fejl var svarkategorien "on-the-job-training eller sidemandsoplæring" ikke medtaget i FAOD's medlemsundersøgelse.

Overordnet set er tendensen den samme i 2023 som i 2021. En høj andel af privatansatte akademikere har deltaget i en eller anden form for kompetenceudvikling. Der er dog stor forskel på karakteren af de kompetencegivende aktiviteter, og en rigtig stor andel af de adspurgte har selv

forestået kompetenceudviklingen eller deltaget i mere uformel kompetenceudvikling i form af on-the-job-training. Desuden fylder interne kurser også en stor del, mens mere formel efteruddannelse udbudt af fx et universitet, en professionshøjskole eller et erhvervsakademi fylder meget lidt.

Typen af kompetenceudvikling

I undersøgelsen er der spurgt til 7 specifikke typer af kompetenceudvikling. Det har desuden været muligt at angive en *anden type* end de 7, der er spurgt til. Der er sket en stigning i andelen af akademikere, der har deltaget i kompetenceudvikling indenfor alle typerne af kompetenceudvikling fra 2021 til 2023 på nær i andelen, der har benyttet sig af offentligt udbudt efteruddannelse.

Table 1.1. Deltagelse i kompetenceudvikling fordelt på type af kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling	2021	2023
On-the-job-training eller sidemandsoplæring, som har et specifikt læringsformål	36%	42%
Massive Open Online Course (fx Coursera og Udacity)	9%	11%
Interne kurser (kurser eller studieture afholdt af organisationen, du arbejder i)	46%	54%
Leverandørkurser (kurser afholdt af leverandører af maskiner, hardware, software eller lignende)	16%	20%
Privat udbudt efter- og videreuddannelse	19%	21%
Offentlig udbudt efteruddannelse (fx fra universitet eller anden uddannelsesinstitution)	5%	5%
Selvstudier af litteratur, video (fx TED-talks mv.) mv.	49%	55%
Anden type	12%	16%

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 2023, vægtet data.

Anm.: Ved en fejl var svarkategorien "on-the-job-training eller sidemandsoplæring" ikke medtaget i FAOD's medlemsundersøgelse.

Over halvdelen af de adspurgte har benyttet sig af *selvstudier* som led i deres kompetenceudvikling, og det er den type kompetenceudvikling, som flest har benyttet sig af. Herefter følger henholdsvis *interne kurser*, hvor 54 pct. har deltaget, og *on-the-job-training eller sidemandsoplæring* med 42 pct.

De mere formelle kompetencegivende aktiviteter som *privat udbudt efteruddannelse* har 21 pct. deltaget i, mens blot 5 pct. har deltaget i *offentligt udbudt efter- og videreuddannelse* fx fra et universitet, en professionshøjskole eller et erhvervsakademi

Selv om 86 pct. af de adspurgte har deltaget i en eller flere former for kompetenceudvikling, er det samlet set kun 27 pct., der i perioden har fornyet deres kompetencer ved *privat og/eller offentligt udbudt efter- og videreuddannelse*.

Table 1.2. Deltagelse i forskellige typer af kompetenceudvikling

Antal typer af kompetenceudvikling	2021	2023
0	20%	14%
1	23%	19%
2	24%	26%
3	19%	22%
4	10%	13%
5	3,5%	5,1%
6	0,9%	1,3%
7	0,3%	0,2%
8	0,1%	0,1%
Antal	22.406	20.139

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 2023, vægtet data.

Blandt de 20.139 besvarelser har 14 pct. ikke deltaget i nogen former for kompetenceudvikling indenfor det seneste år, mens hhv. 19 pct. og 26 pct. har deltaget i 1 eller 2 forskellige typer af kompetenceudvikling. Dermed er der samlet set 59 pct., der har deltaget i 2 eller færre forskellige typer af kompetenceudvikling.

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

Sammenlignet med 2021-undersøgelsen, så er der sket en stigning i antallet af forskellige typer kompetenceudvikling, som de af privatansatte akademikere har deltaget i.

Tabel 1.3. Deltagelse i kompetenceudvikling fordelt på type af kompetenceudvikling (kun personer med én type kompetenceudvikling)

Kompetenceudvikling	Pct. med en type	Pct. af alle
On-the-job-training eller sidemandsoplæring, som har et specifikt læringsformål	16%	3,2%
Massive Open Online Course (fx Coursera og Udacity)	2%	0,4%
Interne kurser (kurser eller studieture afholdt af organisationen, du arbejder i)	31%	6,2%
Leverandørkurser (kurser afholdt af leverandører af maskiner, hardware, software eller lignende)	7%	1,3%
Privat udbudt efter-og videreuddannelse?	9%	1,5%
Offentlig udbudt efteruddannelse (fx fra universitet eller anden uddannelsesinstitution)	3%	0,5%
Selvstudier af litteratur, video (fx TED-talks mv.) mv.	28%	4,9%
Anden type	5%	1,0%
I alt	100%	19%

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 2023, vægtet data.

Anm.: Ved en fejl var svarkategorien "on-the-job-training eller sidemandsoplæring" ikke medtaget i FAOD's medlemsundersøgelse.

Knap en tredjedel af de 19 pct., der kun har deltaget i en type af kompetenceudvikling, har benyttet sig af *interne kurser*. Det svarer til, at knap 7 pct. af alle de medvirkende kun har været på *interne kurser* indenfor det seneste år. Næstflest af dem, der kun har medvirket i én type kompetenceudvikling, har benyttet sig af *selvstudier* – nemlig 28 pct. Tredje flest har fået *on-the-job-training* som eneste kompetenceudvikling. Dermed er der en høj andel af dem, som kun har deltaget i én form for kompetenceudvikling, der har deltaget i de mere uformelle kompetencegivende aktiviteter.

Ønsket om mere kompetenceudvikling

Blandt dem, der har modtaget kompetenceudvikling indenfor det seneste år, svarer 54 pct., at de gerne ville have haft mere kompetenceudvikling. Dette er på niveau med undersøgelsen fra 2021.

Tabel 1.4. Deltagere der gerne ville have haft mere kompetenceudvikling

	2021		2023	
Ja	9.425	53%	9.304	54%
Nej	5.399	31%	5.900	34%
Ved ikke	2.865	16%	2.184	13%
I alt	17.690	100%	17.388	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 2023, vægtet data.

Der er en lidt mindre andel blandt dem, der ikke har modtaget kompetenceudvikling, som gerne ville have haft kompetenceudvikling. Her giver 58 pct. udtryk for, at de gerne ville have haft en eller anden form for kompetenceudvikling.

Tabel 1.5. Privatansatte der gerne ville have haft kompetenceudvikling

	2021		2023	
Ja	2.520	56%	1.579	58%
Nej	1.334	29%	760	28%
Ved ikke	678	15%	369	14%
I alt	4.532	100%	2.708	100%

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 2023, vægtet data.

Flere end hver anden, der har deltaget i undersøgelsen, angiver, at de ønsker sig mere kompetenceudvikling, end de har deltaget i – eller giver udtryk for, at de ønsker kompetenceudvikling, hvis de ikke har deltaget i noget.

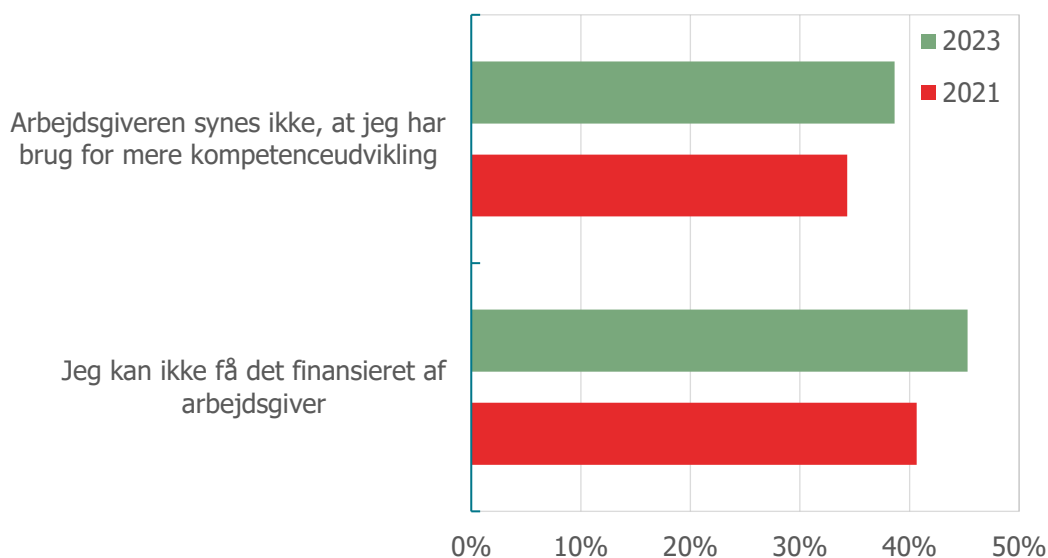
Det viser med al tydelighed, at der er et stort potentiale for at styrke kompetenceniveauet blandt privatansatte akademikere, og dermed også styrke forudsætningerne for at skabe vækst og udvikling i de danske virksomheder. Det kræver dog, at virksomhederne og samfundet i højere grad prioriterer det og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

2 Barrierer for 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 11.004 ud af 20.139 deltagende privatansatte akademikere, at de ønsker mere kompetenceudvikling, end de har deltaget i. Der er således en stor motivation for at deltage i såvel formel efter- og videreuddannelse som andre kompetenceudviklende aktiviteter, men ønsket bliver ikke altid imødekommet, ligesom en række barrierer står i vejen.

Begrundelserne for, at akademikere ikke kunne deltage i den ønskede kompetenceudvikling, er meget identiske med dem, som er angivet i undersøgelsen fra 2021. Dog er der sket en stigning i andelen, hvor arbejdsgiveren ikke synes, at medarbejderen har brug for mere kompetenceudvikling og i andelen, der ikke kan få kompetenceudviklingen finansieret af arbejdsgiver.

Figur 2.1. Andelen der har angivet arbejdsgiverforhold som betydningsfulde for mindre kompetenceudvikling



Opgjort som andelen, der har svaret *i høj grad* eller *i nogen grad* til 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 2023, vægtet data.

Generelt har flere modtaget kompetenceudvikling i 2023 i forhold til 2021, men det kan også konstateres, at der er flere, der har oplevet at blive afvist af deres arbejdsgiver.

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. I det følgende er der fokuseret på, hvorfor de privatansatte akademikere ikke har kunnet få den kompetenceudvikling, som de har ønsket.

Table 2.1. Begrundelse for mindre kompetenceudvikling end ønsket

	2021	2023
Ingen egnede kurser	36%	36%
Ingen kendskab til egnede kurser	52%	53%
Arbejdspres og travlhed	83%	83%
Ikke selv taget initiativ	63%	61%
Nej fra arbejdsgiver	34%	39%
Ikke bruge fritid	46%	47%
Ikke finansiering fra arbejdsgiver	41%	45%
"Kursus/udd på ubekvemme tidspunkter"	27%	25%
Kursus/udd for langt væk	17%	17%
Ingen plads på kursus	5,6%	5,7%
Antal	12.487	10.944

Opgjort som andelen, der har svaret *i høj grad* eller *i nogen grad* til 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 2023, vægtet data.

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 61 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 behov for kompetenceudvikling. Resultaterne minder meget om undersøgelsesresultaterne fra 2021.

Derudover er det også relevant at hæfte sig ved, at 45 pct. angiver manglende finansiering fra arbejdsgiver som en væsentlig barriere for at deltage i den ønskede kompetenceudvikling. Dette er en stigning ift. 2021, hvor det var 41 pct., der gav udtryk for dette. En betydelig andel på 39 pct. har desuden fået nej fra arbejdsgiver til deltagelse i kompetenceudvikling, hvilket også er en stigning – på 5 pct. point – sammenlignet med 2021.

Barrierer ved deltagelse i forskellige typer kompetenceudvikling

Der er også i nogen grad forskelle på barriererne, når man ser på, hvor mange forskellige 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 2.2. Begrundelse for mindre kompetenceudvikling end ønsket fordelt på antallet af forskellige kompetenceudviklingsaktiviteter (besvarelser med "I høj grad" eller "I nogen grad")

	Antal kompetenceudviklingsaktiviteter		
	Ingen	Kun en	Mere end en
Ingen egnede kurser	31%	35%	37%
Ingen kendskab til egnede kurser	53%	57%	52%
Arbejdspres og travlhed	81%	83%	83%
Ikke selv taget initiativ	68%	67%	58%
Nej fra arbejdsgiver	50%	46%	37%
Ikke bruge fritid	53%	49%	45%
Ikke finansiering fra arbejdsgiver	49%	46%	45%
Jeg ønsker ikke selv at finansiere det	70%	69%	64%
"Kursus/udd på ubekvemme tidspunkter"	18%	20%	27%
Kursus/udd for langt væk	14%	14%	18%
Ingen plads på kursus	3,4%	3,9%	6,7%
Antal	2.728	3.798	13.612

Opgjort som andelen, der har svaret *i høj grad* eller *i nogen grad* til 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 2023, vægtet data.

I tabellen opdeles der på antallet af forskellige typer af kompetenceudvikling og hvilke barrierer, der har været ifm. at få mere kompetenceudvikling end ønsket. Der er en større andel af dem, som enten ikke har deltaget i kompetenceudvikling (68 pct.) eller kun har deltaget i én type af kompetenceudvikling (67 pct.), der angiver det som en barriere, at de ikke selv har taget initiativ, end af dem, der har deltaget i flere end én type kompetenceudvikling (58 pct.).

Andelen, der angiver nej fra arbejdsgiver som en væsentlig barriere, er også mindre for dem, der har deltaget i flere forskellige typer af kompetencegivende aktiviteter. Over halvdelen af dem, der

ikke har modtaget nogen former for kompetenceudvikling, påpeger netop dette som grunden. Der er en stigning på 15 pct. point sammenlignet med 2021-undersøgelsen, hvor 38 pct. af dem, der ikke deltog i kompetenceudvikling, markerede nej fra arbejdsgiver som en af grundene.

Tabel 2.3. Begrundelse for mindre kompetenceudvikling end ønsket fordelt på forskellige typer af kompetenceudvikling (besvarelser med "I høj grad" eller "I nogen grad")

	Typer af kompetenceudvikling		
	Kun interne kurser og on-the-job-training	Kun selvstudier	Øvrige
Ingen egnede kurser	35%	34%	36%
Ingen kendskab til egnede kurser	58%	57%	53%
Arbejdspres og travlhed	83%	82%	83%
Ikke selv taget initiativ	67%	68%	61%
Nej fra arbejdsgiver	41%	53%	38%
Ikke bruge fritid	50%	51%	47%
Ikke finansiering fra arbejdsgiver	38%	54%	45%
Jeg ønsker ikke selv at finansiere det	67%	67%	66%
"Kursus/udd på ubekvemme tidspunkter"	19%	21%	25%
Kursus/udd for langt væk	12%	13%	17%
Ingen plads på kursus	5,0%	2,4%	5,7%
Antal	545	1050	15.815

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

Kilde: Spørgekemaundersøgelse gennemført af Akademikerne og de medvirkende organisationer i 2023, vægtet data.

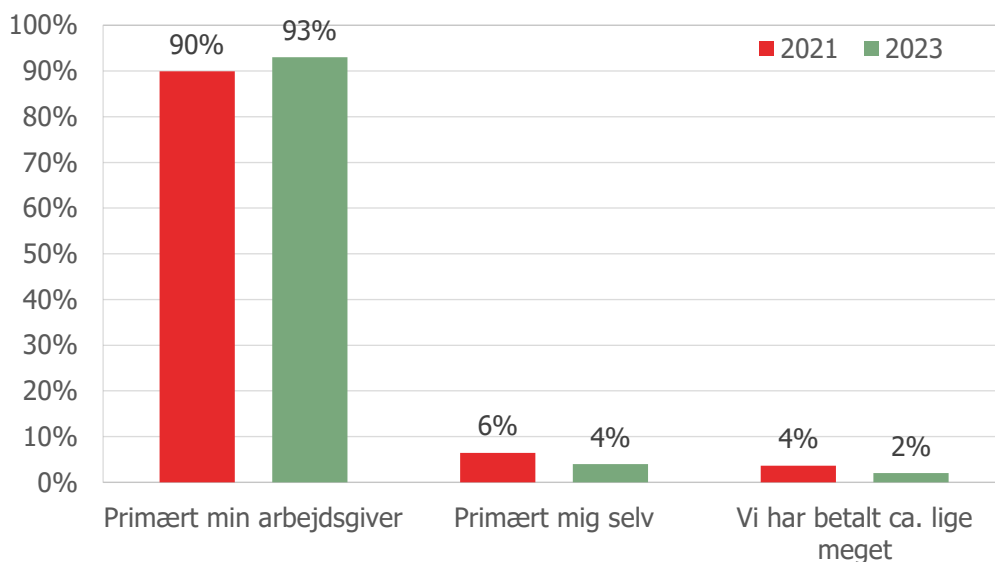
Tallene peger på, at dem, der kun har deltaget i selvstudier, i højere grad end de øvrige har fået nej fra arbejdsgiver, og de nævner også manglende finansiering fra arbejdsgiver i højere grad end andre.

3 Finansiering af kompetenceudviklingen

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

I 2023 er der en større andel, der har fået finansieret deres kompetenceudvikling af arbejdsgiver end i 2021. Selvom forskellen er lille, så kan det indikere en mindre tilbageholdenhed ift. at betale for kompetenceudvikling under coronakrisen i 2021, hvorfor den enkelte i lidt højere grad valgte selv at finansiere kompetenceudviklingen.

Figur 3.1. Hvem har betalt for kompetenceudviklingen, hvor der har været deltagerbetaling?



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

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse gennemført af Akademikerne og de medvirkende organisationer i 2023, vægtet data.

Anm.: I 2021 var de to første svarmuligheder: "Kun min arbejdsgiver" og "Kun mig selv"

For dem, der har deltaget i kompetenceudvikling, hvor der har været et finansieringsaspekt, har 93 pct. fået finansieret deres kompetenceudviklingsaktiviteter af deres arbejdsgiver. Meget få (hhv. 4 pct. og 2 pct.) har enten selv betalt eller delt udgifterne med deres arbejdsgiver.

Tabel 3.1. Hvem har betalt for kompetenceudviklingen, hvor der har været deltagerbetaling?

	2021		2023	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Primært min arbejdsgiver	12.114	90%	12.114	93%
Primært mig selv	865	6%	580	4%
Vi har betalt ca. lige meget	489	4%	284	2%

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 2023, vægtet data.

Anm.: I 2021 var de to første svarmuligheder: "Kun min arbejdsgiver" og "Kun mig selv"

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.

Den branche, hvor der er den største grad af egenbetaling, er *information og kommunikation* med 8,2 pct., der alene har finansieret deres kompetenceudvikling. Generelt ligger andelen med arbejdsgiverfinansiering over 90 pct. i alle andre brancher end *information og kommunikation* – der er dog også stor forskel på antallet af privatansatte akademikere i de forskellige brancher – dog er der flere end 1.000 at finde i branchen *information og kommunikation*.

Tabel 3.2. Hvem har betalt for kompetenceudviklingen, hvor der har været deltagerbetaling – fordelt på brancher?

	Arbejdsgiver	Mig selv	Begge	Antal
Landbrug, skovbrug og fiskeri	93%	6,1%	1,0%	74
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	95%	4,1%	1,3%	3.111
Bygge og anlæg	94%	3,5%	2,8%	114
Handel og transport mv	93%	4,6%	2,3%	969
Information og kommunikation	89%	8,2%	3,0%	1.192
Finansiering og forsikring	93%	3,3%	3,9%	632
Ejendomshandel og udlejning	97%	3,1%	0,0%	60
Erhvervsservice	92%	4,4%	3,2%	3.544
Offentlig administration, undervisning og sundhed	94%	4,0%	2,5%	199
Kultur, fritid og anden service	96%	3,4%	0,7%	1.566
Uoplyst aktivitet	94%	4,2%	2,0%	1.516
Alle	93%	4,5%	2,2%	12.978

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.

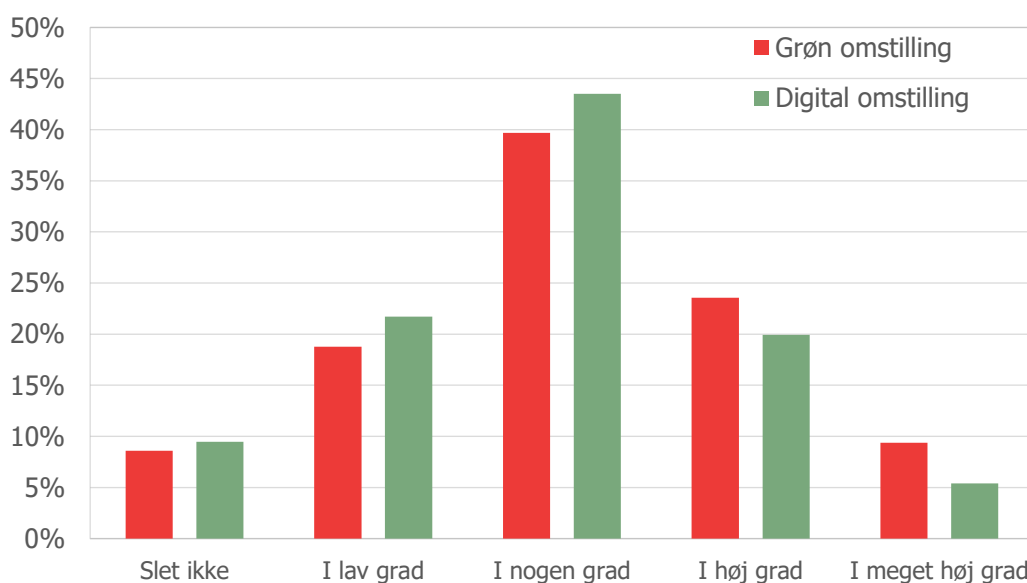
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse gennemført af Akademikerne og de medvirkende organisationer i 2023, vægtet data.

4 Ændring i arbejdsopgaver og kompetenceudvikling

På områder, hvor arbejdsopgaverne ændrer sig hurtigt, og hvor der samtidig stilles høje krav til både medarbejdernes omstillingsevne og den fortsatte kvalitet i opgaveløsningen, er behovet for kompetenceudvikling højere. 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.

Omkring 25 pct. angiver, at de *i høj grad* eller *meget høj grad* har behov for nye kompetencer for at løse opgaver indenfor digital omstilling. Ift. den grønne omstilling er det lidt flere, nemlig 33 pct., der angiver, at de har behov for nye kompetencer. Hvis man tager *i nogen grad* med, så stiger tallene til hhv. 69 pct. for digital omstilling og 73 pct. for grøn omstilling.

Figur 4.1. Behov for nye kompetencer til at løse opgaver inden for hhv. digital og grøn omstilling



Opgjort som fordeling af besvarelserne på spørgsmålene: "I hvilken grad har du behov for nye kompetencer til at løse opgaver inden for grøn omstilling?" og "I hvilken grad har du behov for nye kompetencer til at løse opgaver inden for digital omstilling?".

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse gennemført af Akademikerne og de medvirkende organisationer i 2023, væg-
tet data.

Behov for nye kompetencer pga. digitale omstillinger

For den digitale omstilling angiver i alt 25 pct. *i høj grad* eller *i meget høj grad* at de har behov for nye kompetencer til at løse opgaver inden for digital omstilling. Det svarer til godt 4.500 af de adspurgte. Dette kan blandt andet ses som konsekvens af, at ankomsten af nye AI-værktøjer bl.a. medvirker til øget brug af digitale arbejdsformer.

Tabel 4.1. Behov for nye kompetencer til at løse opgaver inden for digital omstilling

	Pct.	Antal
Slet ikke	9%	1.689
I lav grad	22%	3.874
I nogen grad	44%	7.768
I høj grad	20%	3.558
I meget høj grad	5%	964

Opgjort som fordeling af besvarelserne på spørgsmålet: "I hvilken grad har du behov for nye kompetencer til at løse opgaver inden for digital omstilling?".

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse gennemført af Akademikerne og de medvirkende organisationer i 2023, vægtet data.

Behov for nye kompetencer pga. grøn omstilling

Flere angiver et behov for nye kompetencer som konsekvens af den grønne omstilling. I alt har 33 pct. har svaret *i høj grad* eller *i meget høj* til dette, hvilket svarer til lidt mere end 5.100 adspurgte.

Tabel 4.2. Behov for nye kompetencer til at løse opgaver inden for grøn omstilling

	Pct.	Antal
Slet ikke	9%	1.337
I lav grad	19%	2.915
I nogen grad	40%	6.165
I høj grad	24%	3.660
I meget høj grad	9%	1.455

Opgjort som fordeling af besvarelserne på spørgsmålet: "I hvilken grad har du behov for nye kompetencer til at løse opgaver inden for grøn omstilling?".

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse gennemført af Akademikerne og de medvirkende organisationer i 2023, vægtet data.

Deltagelse i forskellige typer af kompetenceudvikling

Ved en høj grad af ændring i opgavevaretagelsen må behovet for kompetenceudvikling antages at være højere. Der ses da også en lille tendens til, at dem, der vurderer, at de har behov for nye kompetencer ift. den digitale omstilling, også har modtaget en smule mere kompetenceudvikling end dem, der ikke har et behov. Mens dem, der vurderer, at de har behov for mere kompetenceudvikling for at løse opgaver inden for grøn omstilling, ikke har modtaget mere kompetenceudvikling.

Tabel 4.3. Behov for nye kompetencer til at løse opgaver inden for hhv. digital og grøn omstilling delt på antal typer kompetenceudvikling

Antal forskellige typer kompetenceudvikling	Digital omstilling		Grøn omstilling	
	Ej behov	Behov	Ej behov	Behov
Ingen kompetenceudvikling	15%	13%	13%	14%
Én type kompetenceudvikling	17%	17%	17%	17%
Mere end en type kompetenceudvikling	68%	70%	70%	69%
Antal	8.718	11.280	7.690	12.290

Opgjort som fordeling af besvarelserne på spørgsmålene: "I hvilken grad har du behov for nye kompetencer til at løse opgaver inden for grøn omstilling?" og "I hvilken grad har du behov for nye kompetencer til at løse opgaver inden for digital omstilling?" fordelt på antallet af forskellige typer kompetenceudvikling.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse gennemført af Akademikerne og de medvirkende organisationer i 2023, vægtet data.

Generelt er der ikke de store forskelle på, hvilke typer af kompetenceudvikling dem, der har behov for nye kompetencer, har deltaget i. Lidt flere har dog deltaget i interne kurser og selvstudier

Tabel 4.4. Deltagelse i type af kompetenceudvikling for dem, der har behov for nye kompetencer pga. enten digital omstilling eller grøn omstilling

	Digital omstilling	Grøn omstilling	Alle
On-the-job-training eller sidemandsoplæring, som har et specifikt læringsformål	42%	42%	42%
Massive Open Online Course (fx Coursera og Udacity)	10%	11%	11%
Interne kurser (kurser eller studieture afholdt af organisationen, du arbejder i)	55%	57%	54%
Leverandørkurser (kurser afholdt af leverandører af maskiner, hardware, software eller lignende)	20%	21%	20%
Privat udbudt efteruddannelse	21%	21%	21%
Offentlig udbudt efteruddannelse (fx fra universitet eller anden lærestanstalt)	5%	5%	5%
Selvstudier af litteratur, video (fx TED-talks mv.) mv.	55%	56%	55%
Anden type	15%	15%	16%

Opgjort som fordeling af besvarelserne på spørgsmålene: "I hvilken grad har du behov for nye kompetencer til at løse opgaver inden for grøn omstilling?" og "I hvilken grad har du behov for nye kompetencer til at løse opgaver inden for digital omstilling?" fordelt på forskellige typer kompetenceudvikling.

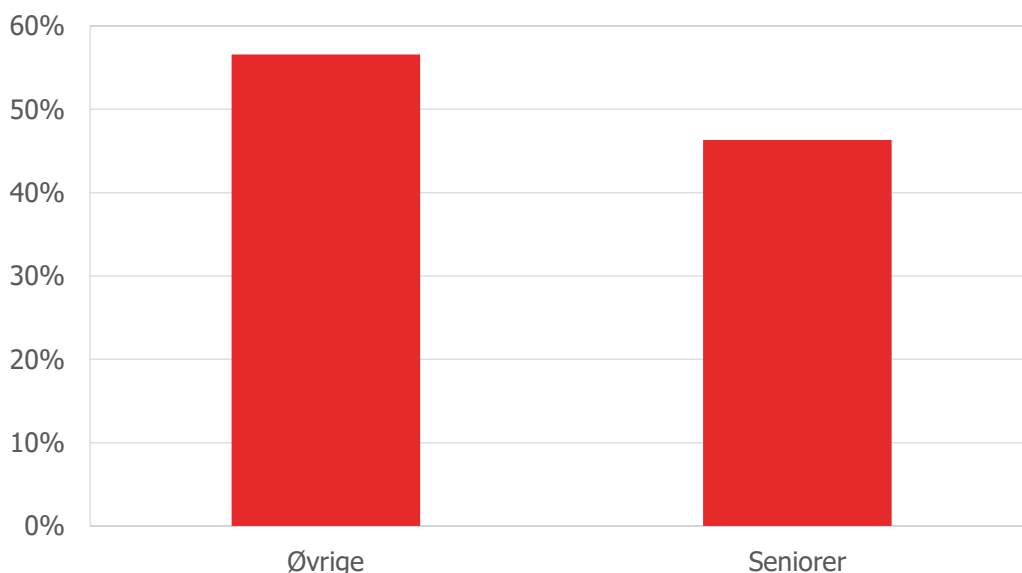
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse gennemført af Akademikerne og de medvirkende organisationer i 2023, vægtet data.

5 Seniorers 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.¹

Seniorerne har generelt modtaget lidt mindre kompetenceudvikling end de yngre grupper, til gengæld efterspørger de også i mindre grad kompetenceudvikling.

Figur 5.1. Ønsket om mere kompetenceudvikling blandt seniorer og de øvrige aldersgrupper



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 2023, vægtet data.

Seniorerne deltager i meget mindre grad i On-the-job-training og Massive Open Online Courses, når man sammenligner med de øvrige grupper, til gengæld deltager de en smule mere i privat udbudt efteruddannelse.

Seniorerne har i mindre grad deltaget i kompetenceudvikling – fx har en større andel slet ikke modtaget kompetenceudvikling. Derfor har de også i mindre grad modtaget flere

¹ Seniorerne er defineret som personer over 54 år.

forskellige typer af kompetenceudvikling og færre har også modtaget kun én type af kompetenceudvikling sammenlignet med de yngre grupper.

Tabel 5.1. Seniorers deltagelse i kompetenceudvikling fordelt på antal forskellige typer af kompetenceudvikling

	2021		2023	
	Øvrige	Seniorer	Øvrige	Seniorer
Ingen kompetenceudvikling	20%	21%	13%	16%
En type kompetenceudvikling	20%	22%	16%	18%
Mere end en type kompetenceudvikling	60%	57%	71%	66%

Baseret på 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 2023, vægtet data.

Dette skal dog ses i lyset af, at seniorerne i mindre grad end de yngre grupper efterspørger mere kompetenceudvikling.

Tabel 5.2. Ville gerne have haft mere kompetenceudvikling

	Øvrige	Seniorer
Ja	57%	46%
Nej	31%	41%
Ved ikke	13%	13%
Antal	12.141	5.225

Opgjort som antal og procentfordeling på spørgsmålet: "Ville du gerne have deltaget i mere af samme slags, eller anden kompetenceudvikling 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 2023, 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 også under de øvrige grupper.

Tabel 5.3. Ville gerne have haft kompetenceudvikling

	Øvrige	Seniorer
Ja	62%	52%
Nej	24%	36%
Ved ikke	14%	13%
Antal	1.717	987

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 2023, vægtet data.

Seniorernes deltagelse i forskellige typer af kompetenceudvikling

Typerne af kompetenceudviklingsaktiviteter ser også lidt anderledes ud for seniorerne sammenlignet med de øvrige grupper. Her kan vi blandt andet se, at seniorerne deltager i mindre *side-mandsoplæring*, *Massive Open Online Courses* og *selvstudier* end de øvrige grupper. Til gengæld deltager de i lidt højere grad i *privat udbudt efter- og videreuddannelse*.

Tabel 5.4. Deltagelse i kompetenceudvikling fordelt på type af kompetenceudvikling

	Øvrige	Seniorer
On-the-job-training eller sidemandsoplæring, som har et specifikt læringsformål	46%	35%
Massive Open Online Course (fx Coursera og Udacity)	12%	7,7%
Interne kurser (kurser eller studieture afholdt af organisationen, du arbejder i)	54%	55%
Leverandørkurser (kurser afholdt af leverandører af maskiner, hardware, software eller lignende)	20%	20%
Privat udbudt efteruddannelse- og videreuddannelse	20%	23%
Offentlig udbudt efteruddannelse (fx fra universitet eller anden lærestanstalt)	5,7%	4,8%
Selvstudier af litteratur, video (fx TED-talks)	56%	53%
Anden type	16%	14%

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 2023, vægtet data.

Anm.: Ved en fejl var svarkategorien "on-the-job-training eller sidemandsoplæring" ikke medtaget i FAOD's medlemsundersøgelse.

Barrierer for seniorernes kompetenceudvikling

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 blandt andet en markant større andel af seniorerne, som ikke kan finde egnede kurser, hvilket både gælder for dem, der har deltaget i kompetenceudvikling, men gerne ville have mere, og for dem, der ikke har deltaget i kompetenceudvikling, men gerne ville.

Tabel 5.5. Begrundelse for mindre kompetenceudvikling end ønsket fordelt på om seniorerne har modtaget kompetenceudvikling

	Deltaget, men ville gerne mere kompetenceudvikling		Ej deltaget, ville gerne kompetenceudvikling	
	Øvrige	Seniorer	Øvrige	Seniorer
Ingen egnede kurser	34%	44%	28%	37%
Ingen kendskab til egnede kurser	56%	46%	57%	44%
Arbejdspres og travlhed	83%	83%	81%	82%
Ikke selv taget initiativ	59%	61%	67%	70%
Nej fra arbejdsgiver	38%	36%	52%	49%
Ikke bruge fritid	51%	32%	56%	45%
Ikke finansiering fra arbejdsgiver	45%	43%	48%	49%
Ønsker ikke selv at finansiere	67%	60%	70%	68%
Kursus/udd. på ubekvemme tidspunkter	28%	17%	21%	14%
Kursus/uddannelse ligger for langt væk	19%	13%	16%	10%
Ingen plads på kursus	6,3%	5,4%	3,7%	2,8%

Opgjort som andelen, der har svaret *i høj grad* eller *i nogen grad* til 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 2023, vægtet data.

Det er samtidig tydeligt, at seniorerne i højere grad er villige til at anvende deres fritid, deltage på "ubekvemme" tidspunkter og i kurser, der ligger for langt væk.

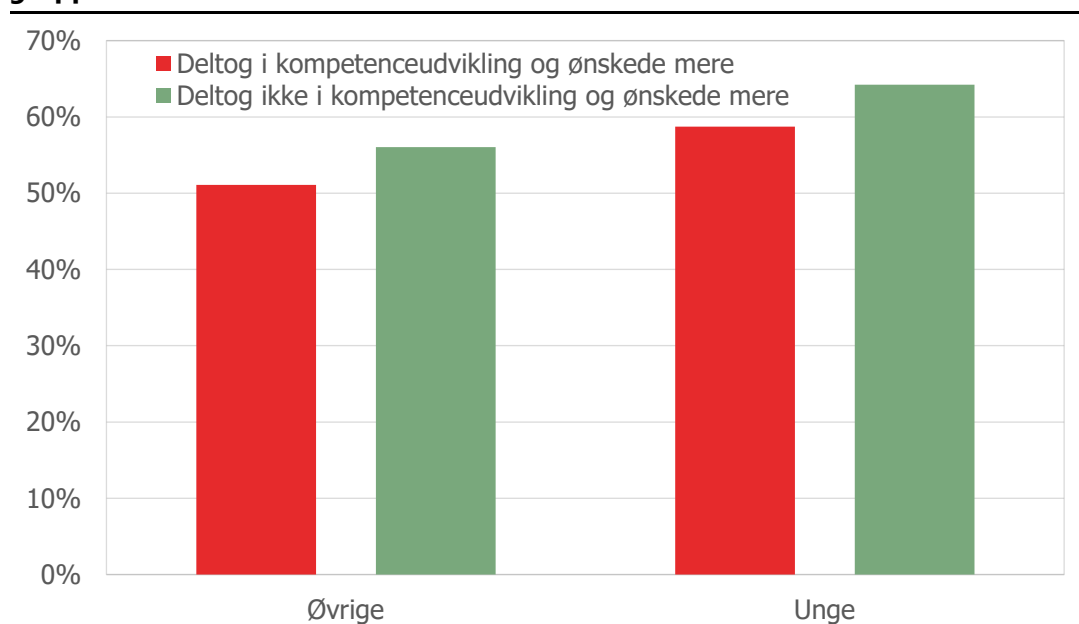
Sammenlignet med 2021-undersøgelsen, så er der sket en stigning på 5 pct. point i antallet af seniorer, der ikke har kunnet få finansiering fra arbejdsgiver, og der er også 6 pct. point flere, hvor arbejdsgiveren ikke har ment, at der var brug for mere kompetenceudvikling.

6 De unges adgang til kompetenceudvikling

De unge privatansatte akademikere er i starten af arbejdslivet² og kan støde på særlige barrierer forbundet med blandt andet 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.

Generelt set, så ønsker de unge mere kompetenceudvikling, når man sammenligner med de ældre grupper. 65 pct. af de unge, der ikke fik nogen kompetenceudvikling, giver udtryk for, at de gerne ville have deltaget i kompetenceudvikling, hvilket er noget mere end de 56 pct. blandt de ældre grupper. Mens 59 pct. af de unge, der deltog i kompetenceudvikling gerne ville have haft noget mere, hvilket også er mere end for de øvrige grupper, hvor 51 pct. ønsker dette.

Figur 6.1. Ønsket om mere kompetenceudvikling blandt seniorer og de øvrige aldersgrupper



Opgjort som antal og procentfordeling på spørgsmålene: "Ville du gerne have deltaget i mere af samme slags, eller anden kompetenceudvikling, end du har gjort i det seneste år?" og "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 2023, vægtet data.

De unge deltog i langt højere grad i on-the-job-training og Massive Open Online Courses sammenlignet med de ældre grupper.

² De unge er her defineret som personer under 35 år

Over 61 pct. af de unge deltog i flere end én type af kompetenceudvikling i 2021, og det er steget markant i 2023-undersøgelsen, hvor 72 pct. af de unge har deltaget i flere end en type kompetenceudvikling. Generelt deltager de unge i mere kompetenceudvikling end de øvrige grupper.

Tabel 6.1. De unges deltagelse i kompetenceudvikling fordelt på antal forskellige typer af kompetenceudvikling

	2021		2023	
	Øvrige	Unge	Øvrige	Unge
Ingen kompetenceudvikling	20%	19%	14%	12%
En type kompetenceudvikling	21%	20%	17%	16%
Mere end en type kompetenceudvikling	59%	61%	69%	72%

Baseret på 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 2023, vægtet data.

De unge vurderer i højere grad, at deres behov for kompetenceudvikling ikke dækkes, da 59 pct. af dem, der har deltaget i kompetenceudvikling, gerne ville have haft mere, hvilket er mere end for de øvrige, hvor det er 51 pct.

Tabel 6.2. Ville gerne have haft mere kompetenceudvikling

	Øvrige	Unge
Ja	51%	59%
Nej	37%	27%
Ved ikke	12%	14%
Antal	11.929	5.436

Opgjort som antal og procentfordeling på spørgsmålet: "Ville du gerne have deltaget i mere af samme slags, eller anden kompetenceudvikling 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 2023, vægtet data.

Af de unge, der ikke har deltaget i kompetenceudvikling, ønsker endnu flere at kunne have deltaget i kompetenceudvikling – 64 pct. mod 56 pct. af de øvrige grupper.

Tabel 6.3. Ville gerne have haft kompetenceudvikling

	Øvrige	Unge
Ja	56%	64%
Nej	31%	19%
Ved ikke	13%	16%
Antal	1.948	757

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 2023, vægtet data.

De unges deltagelse i de forskellige typer af kompetenceudvikling

Der er forskel på, hvilke kompetenceudviklende aktiviteter de unge deltager i, når der sammenholdes med de øvrige grupper. Det er især *sidemandsoplæring* og *Massive Open Online Course*, hvor de unge har en tydeligt højere andel end de øvrige grupper i undersøgelsen.

Tabel 6.4. Deltagelse i kompetenceudvikling fordelt på type af kompetenceudvikling

	Øvrige	Unge
On-the-job-training eller sidemandsoplæring, som har et specifikt læringsformål	39%	50%
Massive Open Online Course (fx Coursera og Udacity)	9,9%	13%
Interne kurser (kurser eller studieture afholdt af organisationen, du arbejder i)	55%	52%
Leverandørkurser (kurser afholdt af leverandører af maskiner, hardware, software eller lignende)	20%	21%
Privat udbudt efteruddannelse	22%	17%
Offentlig udbudt efteruddannelse (fx fra universitet eller anden lærestanstalt)	5,6%	4,9%
Selvstudier af litteratur, video (fx TED-talks)	55%	56%
Anden type	16%	16%

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 2023, vægtet data.

Anm.: Ved en fejl var svarkategorien "on-the-job-training eller sidemandsoplæring" ikke medtaget i FAOD's medlemsundersøgelse.

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

Tabel 6.5. Begrundelse for mindre kompetenceudvikling end ønsket fordelt på, om de unge har deltaget i kompetenceudvikling

	Deltaget, men ville gerne mere kompetenceudvikling		Ej deltaget, ville gerne kompetenceudvikling	
	Øvrige	Unge	Øvrige	Unge
Ingen egnede kurser	40%	30%	34%	24%
Ingen kendskab til egnede kurser	50%	59%	49%	63%
Arbejdspres og travlhed	84%	80%	82%	79%
Ikke selv taget initiativ	60%	58%	69%	67%
Nej fra arbejdsgiver	38%	34%	52%	47%
Ikke bruge fritid	43%	53%	51%	57%
Ikke finansiering fra arbejdsgiver	45%	45%	49%	47%
Ønsker ikke selv at finansiere	62%	70%	66%	77%
Kursus/udd. på ubekvemme tidspunkter	24%	28%	18%	20%
Kursus/uddannelse ligger for langt væk	17%	19%	14%	15%
Ingen plads på kursus	5,2%	7,8%	3,2%	3,7%

Opgjort som andelen, der har svaret *i høj grad* eller *i nogen grad* til 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 2023, vægtet data.

De unge privatansatte akademikers begrundelser for, at de har deltaget i 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 (53 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 (28 pct. af de unge ser det som barriere mod 24 pct. af de øvrige). Nogenlunde samme billede gør sig gældende for de unge, der ikke har deltaget i kompetenceudvikling – men ønsker det.

Der er samtidig en højere andel blandt de unge end de øvrige grupper, som nævner, at de ikke selv ønsker at finansiere aktiviteterne som en begrundelse for at deltage mindre i kompetenceudvikling end ønsket. Lidt færre unge nævner arbejdspres og travlhed, når man sammenligner med de øvrige grupper.

Bilag 1: Dataindsamling og metode

Data er indsamlet i perioden 1. april-1. oktober 2023 og der er indsamlet data fra i alt 6 medlemsorganisationer: DJØF, DM, FAOD, IAD, KS og KI (Dog er dataindsamlingen hos KI foretaget af DM, da KI er sammenlagt med DM pr. 1. november 2023). Dette modsvarer forholdsvis godt 2021-undersøgelsen, hvor i alt 8 medlemsorganisationer deltog. Siden 2021 er en af de deltagende medlemsorganisationer – JA – blevet fusioneret med DM.

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 125.598 privatansatte medlemmer. Fordelingen er forskellig, når man sammenligner fordelingen af besvarelser (Sample) med fordelingen af privatansatte medlemmer (Population).

Tabel B1. Forskelle mellem population og sample

Organisation	Population		Sample	
DJØF	31.448	25%	873	4%
DM	13.023	10%	1.524	8%
FAOD	2.971	2%	461	2%
IDA	75.361	59%	16.446	82%
KS	3.924	3%	835	4%

Kilder: Population: Akademikernes medlemstal pr. 1.1.2023. Sample: Spørgeskemaundersøgelse gennemført af Akademikerne og de medvirkende organisationer i 2023.

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

Tabel B2. Vægte benyttet i analysen

Organisation	Vægt
DJØF	6,02
DM	1,13
FAOD	0,41
IDA	0,75
KS	0,77

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 sidemandsop-læring 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 master-uddannelse 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

Spørgsmål til undersøgelse om privatansattes kompetenceudvikling 2023

- Køn (videregives til Akademikerne knyttet til hvert enkelt svar)
 - Kodesæt:
 - Mand (1)
 - Kvinde (2)

- Alder (videregives indenfor fem-årsintervaller til Akademikerne knyttet til hvert enkelt svar)
 - Kodesæt:
 - Under 30 (1)
 - 30-34 (2)
 - 35-39 (3)
 - 40-44 (4)
 - 45-49 (5)
 - 50-54 (6)
 - 55-59 (7)
 - 60-64 (8)
 - Over 64 (9)

- Bopælsregion (videregives til Akademikerne knyttet til hvert enkelt svar)
 - Kodesæt:
 - Region Hovedstaden (1)
 - Region Sjælland (2)
 - Region Syddanmark (3)
 - Region Midtjylland (4)
 - Region Nordjylland (5)

- Branche for ansættelsessted (videregives til Akademikerne knyttet til hvert enkelt svar)
 - Kodesæt:
 - Landbrug, Skovbrug og fiskeri (1)
 - Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed (2)
 - Bygge og anlæg (3)
 - Handel og transport mv. (4)
 - Information og kommunikation (5)
 - Finansiering og forsikring (6)
 - Ejendomshandel og udlejning (7)
 - Erhvervsservice (8)

Offentlig administration, undervisning og sundhed	(9)
Kultur, fritid og anden service	(10)
Uoplyst aktivitet	(11)

Spørgsmål til undersøgelsen

Følgende spørgsmål er udvalgt (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)?

	Svarmuligheder		
	Ja	Nej	Ved ikke
	<i>Kodesæt</i>		
1. On-the-job-training eller sidemandsoplæring, som har et specifikt læringsformål	(1)	(2)	(9)
2. Massive Open Online Course (fx Coursera og Udacity)	(1)	(2)	(9)
3. Interne kurser (kurser eller studieture afholdt af organisationen, du arbejder i)	(1)	(2)	(9)
4. Leverandørkurser (kurser afholdt af leverandører af maskiner, hardware, software eller lignende)	(1)	(2)	(9)
5. Privat udbudt efteruddannelse	(1)	(2)	(9)
6. Offentlig udbudt efteruddannelse (fx fra universitet eller anden læreanstalt)	(1)	(2)	(9)
7. Selvstudier af litteratur, video (fx TED-talks) mv.	(1)	(2)	(9)
8. Anden type [ved "ja" kommer et fritekstfelt]	(1)	(2)	(9)

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

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

<i>Svarmuligheder (single choice, ikke-randomiserede)</i>	<i>Kodesæt</i>
Primært min arbejdsgiver	(1)
Primært mig selv	(2)
Vi har betalt ca. lige meget	(3)
Der var ingen omkostninger forbundet med den kompetenceudvikling jeg deltog i	(4)
Ved ikke	(9)

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

<i>Svarmuligheder (single choice, ikke-randomiserede)</i>	<i>Kodesæt</i>
Ja	(1)
Nej	(2)
Ved ikke	(9)

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

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

<i>Svarmuligheder (single choice, ikke-randomiserede)</i>	<i>Kodesæt</i>
Ja	(1)
Nej	(2)
Ved ikke	(9)

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

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

	<i>Svarmuligheder</i>			
	I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Ved ikke
	<i>Kodesæt</i>			
1. Der findes ikke egnede kurser/uddannelser mv.	(1)	(2)	(3)	(9)
2. Jeg har ikke kendskab til relevante kurser/uddannelser mv., der dækker mit behov	(1)	(2)	(3)	(9)
3. Arbejdspres og travlhed i arbejdet	(1)	(2)	(3)	(9)
4. Jeg har ikke selv taget initiativ til at deltage i noget	(1)	(2)	(3)	(9)
5. Arbejdsgiveren synes ikke, at jeg har brug for mere kompetenceudvikling	(1)	(2)	(3)	(9)
6. Jeg vil/kan ikke bruge min fritid	(1)	(2)	(3)	(9)
7. Jeg kan ikke få det finansieret af arbejdsgiver	(1)	(2)	(3)	(9)
8. Jeg ønsker ikke selv at finansiere det	(1)	(2)	(3)	(9)
9. Kursus/uddannelse ligger på ubekvemme tidspunkter	(1)	(2)	(3)	(9)
10. Kursus/uddannelse ligger for langt væk	(1)	(2)	(3)	(9)
11. Der er ikke plads på kurset/uddannelsen	(1)	(2)	(3)	(9)

Spørgsmål 6 - 7 stilles til alle:

6. I hvilken grad har du behov for nye kompetencer til at løse opgaver inden for grøn 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)

<i>Svarmuligheder (single choice, ikke-randomiserede)</i>	<i>Kodesæt</i>
I meget høj grad	(1)
I høj grad	(2)
I nogen grad	(3)
I lav grad	(4)
Slet ikke	(5)
Ved ikke	(9)
Ikke relevant	(99)

7. I hvilken grad har du behov for nye kompetencer til at løse opgaver inden for digital omstilling? Fx nye teknologier, programmer, opgaver, politikker, maskiner, udstyr, materialer eller lignende (gælder også, hvis du i forvejen beskæftigede dig med digitalisering/digital omstilling)

<i>Svarmuligheder (single choice, ikke-randomiserede)</i>	<i>Kodesæt</i>
I meget høj grad	(1)
I høj grad	(2)
I nogen grad	(3)
I lav grad	(4)
Slet ikke	(5)
Ved ikke	(9)
Ikke relevant	(99)