

SKAL DET VÆRE SÅ SVÆRT?

Efteruddannelse på medarbejdernes præmisses

En spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte
på danske fødevarevirksomheder

Indhold

Resumé.....	2
Forord	4
Efteruddannelse: Barrierer og uddannelsesparathed	5
Flere ansatte vil tage praksisnære kurser med video	5
Virksomheden skal tage ansvar for efteruddannelse.....	5
Barrierer skal fjernes og håndteres	5
Cevea anbefaler	5

Skal det være så svært?
- Efteruddannelse på medarbejdernes præmisser

Tænk tanken Cevea
Vesterbrogade 124B, 3. sal t.v.
1620 København V
Tlf. 33126800
Cevea@cevea.dk



Resumé

Efteruddannelse er væsentligt i en tid præget af automatisering, teknologisk udvikling og international konkurrence, ikke mindst blandt ufaglærte og faglærte er behovet stort. Udviklingen af kompetencer er vigtigt både for den enkelte og for samfundet. Men uddannelsesparatheden er ofte begrænset blandt faglærte og ufaglærte. Det gælder også i fødevareresektoren. Derfor er det afgørende at øge motivationen og fjerne barriererne for at efteruddanne sig. Det må ikke være besværligt at tage uddannelse. Denne analyse afdækker nogle af de mange håndtag, man kan skrue på, hvis barriererne skal sænkes og motivationen skal øges.

Som noget nyt kan vi vise, at kursernes format betyder meget for uddannelsesparatheden. Hvis man bruger videoer snarere end tungt læsestof, og praktiske øvelser snarere end læreroplæg, kan man øge interessen for at efteruddanne sig fra 24 pct. til 35 pct. blandt NNF's medlemmer i fødevarerbranchen. Det svarer til, at omtrent 2.220 flere NNF'ere vil tage et konkret efteruddannelseskursus, hvis kurset er moderne, praksisnært og videobaseret snarere end traditionelt og læsetungt. Samlet set viser undersøgelsen, at:

- Et kursusformat med video og praktiske øvelser frem for læsestof og læreroplæg øger interessen for efteruddannelse og lysten til at tage et kursus markant.
- Få ledere opfordrer de ansatte til at efteruddanne sig – 53 pct. af de interviewede angiver, at deres ledere aldrig opfordrer dem til at tage efteruddannelse.
- Økonomien og oplevelsen af at det er relevant af efteruddanne sig, er vigtigt for medarbejdernes motivation for at deltage. Derudover kan besværet med at tilmelde sig og deltage i kurser være en barriere.

Cevea præsenterer på baggrund af undersøgelsens resultater otte anbefalinger til at øge motivationen for at efteruddanne sig blandt ansatte på fødevarer virksomheder. Disse anbefalinger kan opsummeres i følgende tre hovedanbefalinger:

Anbefaling 1	Efteruddannelseskurser skal moderniseres, så de er praksisnære og anvendelsesorienterede.
Anbefaling 2	Virksomhederne skal tage et større ansvar for at opfordre medarbejderne til at tage efteruddannelse og have uddannelsesplaner, der giver mening for medarbejderne.
Anbefaling 3	Det administrative besvær skal reduceres, og økonomi og samspil mellem arbejdspladsens produktion og uddannelsesindsats skal være i orden.

DET BYGGER ANALYSEN PÅ

Tænketanken Cevea besøgte i januar 2020 ni fødevarer virksomheder og interviewede 322 ansatte på virksomhederne samt virksomhedernes tillidsrepræsentanter og uddannelsesambassadører. Det er disse interviews, som analysen bygger på.

Undersøgelsen er lavet for Fødevarerforbundet NNF og handler om efteruddannelse og kurser. NNF har mange kortuddannede, ufaglærte og faglærte, som ikke alle er lige uddannelsesparate. Undersøgelsen fokuserer på, hvordan man kan øge motivationen for at deltage i efteruddannelse.

Forord

De, som i forvejen har meget uddannelse – de højt-lønnede og dem med lange uddannelser – er også dem, der får mest efteruddannelse. Og dem med mindst – de ufaglærte og kortuddannede – får mindst efteruddannelse. Det siger både the Economist og danske eksperter.¹

Sådan er det på trods af, at det er de kortuddannede, det bedst kan betale sig at investere i – både for samfundet og den enkelte. Efteruddannelse kan bidrage til et par ekstra gode år på arbejdsmarkedet, højere løn og en højere beskæftigelsesgrad.²

Værdien af efteruddannelse er stor. Derfor sætter Tænk tanken Cevea og Fødevarerforbundet NNF fokus på, hvordan vi får flere til at tage efteruddannelse, der kan ruste os til fremtidens arbejdsmarked og produktion.

Politikerne ved godt, at uddannelse er vigtigt. Både ved overenskomstforhandlinger og trepartsaftaler er efteruddannelse blevet prioriteret. Efteruddannelse og livslang læring er blevet buzzwords.

Imidlertid har det ikke ført til det ønskede løft. Senest viser opgørelser fra EVA og UVM, at kontakten mellem virksomheder og uddannelsesudbydere er blevet mindre, og at deltagerantallet er faldet. På arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU), som er det hyppigst brugte tilbud om efteruddannelse blandt faglærte og ufaglærte, ser man en nedgang fra 450.000 til 200.000 kursusdeltagere fra 2009 til 2018.³ Det peger på, at andre midler skal til.

Howdan får vi flere faglærte og ufaglærte til at efteruddanne sig?

Mere end 500.000 danskere har læsevanskeligheder, og mere end 1.000.000 mangler it-færdigheder eller

har andre udfordringer, der har givet dem dårlige erfaringer med uddannelsessystemet.⁴ Det kan påvirke motivationen til at komme tilbage på skolebænken.

Samtidig forandrer arbejdsmarkedet sig hastigt i visse brancher, og robotter, automatisering og ny teknologi vinder indpas. Det betyder, at nogle jobs forsvinder, mens andre skabes, og at kravene for at varetage eksisterende jobs ændrer karakter. Ønsket om at bevare sit job kan også øge motivationen for at efteruddanne sig.

Der er en række andre barrierer, der får ansatte til at frå og tilvælge efteruddannelse. De handler bl.a. om, hvorvidt virksomheden opfordrer medarbejderne til at tage efteruddannelse; hvor besværligt det er at melde sig til og få godtgørelse, når man er på kursus; og hvor stor en godtgørelse der er tale om. Det er forhold, som kan være afgørende for, om medarbejderne ønsker at deltage i efteruddannelse.

Denne undersøgelse er den første, som viser, at man alene ved at ændre på kursusformatet man få betydeligt flere af NNF's ufaglærte og faglærte medlemmer til at tage uddannelse. Video snarere end læsestof, og praktiske øvelser snarere end læreroplæg, gør en stor forskel.

Vi anbefaler, at man gør uddannelse mere relevant og praksisnær; får virksomhederne på banen; bruger tillidsrepræsentanter og uddannelsesambassadører; fjerner det administrative besvær; og sørger for at økonomien er i orden.

Asbjørn Sonne Nørgaard, analysechef

Malte Nyfos Mathiasen, analytiker

Simon Bruun, analysemedarbejder

¹ Teknologisk Institut (2005). Analyseopgave vedrørende voksen-, efter- og videreuddannelse – Delanalyse 3: Deltagelse i VEU – motivation og barrierer for ansatte, s. 21; The Economist (2017). Special report: Lifelong education; AE (2018). Kortuddannede får mindst efteruddannelse.

² VIVE (2017). Effektevaluering af voksen- og efteruddannelsesindsatsen; AE (2020). Stor gevinst ved at løfte ufaglærte.

³ EVA (2019). Virksomheders brug og vurderinger af AMU i 2019; Børne- og undervisningsministeriets uddannelsesstatistik.

⁴ SFI (2013). Danskernes kompetencer.

Efteruddannelse: Barrierer og uddannelsesparathed

Vi ved allerede en del om, hvad der særligt motiverer kortuddannede til at tage efteruddannelseskurser. Men vi har stadig brug for mere praktisk viden om, hvordan vi kan mindske barriererne for efteruddannelse. Især betydningen af forskellige kursusformater er ikke tidligere blevet undersøgt, og man har ikke været ude på arbejdspladserne og spurgt de ansatte.

Fra tidligere undersøgelser af voksen- og efteruddannelse ved man en del om motivationen og barriererne for at tage efteruddannelse.⁵

Vi ved blandt andet, at dårlige erfaringer fra folkeskolen og uddannelsessystemet kan føre til en lav uddannelses-selvtilid. Det kan påvirke uddannelsesparatheden i forhold til at tage efteruddannelse.

Vi ved også at, kurserne skal opleves som relevante, og især kortuddannede tager helst efteruddannelse, hvis den har en umiddelbar nytteværdi i forhold til de funktioner, man bestrider – eller kan komme til at varetage. Efteruddannelse må gerne være praktisk og anvendelsesorienteret.⁶

Det er derfor overraskende, at man ikke systematisk har undersøgt, om kursets format og undervisningsform kan have betydning for faglærtes og ufaglærtes uddannelsesparathed.

Økonomien under efteruddannelse kan også have betydning for, hvor tilbøjelige kortuddannede er for at deltage. Særligt hvis man i forvejen ikke er uddannelsesparat, kan økonomien være vigtig.

Uddannelsessystemet er komplekst og uigennemskueligt, og derfor er der en del, der ikke har overblik over uddannelses tilbuddene. Hvis ikke man kender til mulighederne og tilbuddene, er det ikke let at vælge, og en del har vanskeligt ved at danne sig et overblik. Derfor kan det være helt afgørende, at nogle hjælper med at udpege relevante kurser og giver et puf.

Vi ved yderligere, at kulturen på arbejdspladsen og virksomhedsledernes syn på efteruddannelse spiller en betydelig rolle. Hvis ikke arbejdsgiveren tager initiativet, forholder sig til behovet for efteruddannelse, støtter op om efteruddannelsesaktiviteter på arbejdspladsen og

opfordrer medarbejderne til at tage et kursus, virker det demotiverende på medarbejderne.

Der er i disse år stort fokus på potentialet ved digitalisering, e-læring og fjernundervisning, herunder muligheden for at opnå besparelser.⁷ Der er ikke et tilsvarende fokus på, at ny teknologi åbner mulighed for at organisere efteruddannelseskurserne på en ny måde. Hvor boglige kompetencer og læsning af mere eller mindre tunge tekster tidligere var en forudsætning for at tilegne sig ny viden, kan man i dag se videoer og streamede foredrag med samme udbytte. Hvorfor udnytter man ikke den nye teknologi til at sænke barriererne for at efteruddanne sig?

I denne analyse har vi *fokus på, hvordan organiseringen af efteruddannelseskurser og formaterne kan mindske barriererne og øge motivationen for at deltage i efteruddannelse*. Det er nyt.

Som tidligere undersøgelser undersøger vi også:

- (a) hvilken rolle økonomien spiller for at tage efteruddannelse blandt dem, som ikke umiddelbart er parat til at deltage i efteruddannelse;
- (b) om NNF-medarbejderne på de udvalgte fødevarer-virksomheder har overblik over uddannelses tilbuddene;
- (c) om ledelsen opfordrer medarbejderne til at efteruddanne sig – og herunder tillidsrepræsentanternes rolle;
- (d) en række andre oplevede barrierer og motivationsfaktorer, herunder det administrative besvær, og hvad der opleves som relevant efteruddannelse.

⁵ Gode oversigter er: DEA (2019). Videnskortlægning: Motivation og barrierer for deltagelse i efteruddannelse; Epinion (2019). Virksomheders drivere og motivation for VEU.

⁶ EVA (2019). Anvendelsesorienteret undervisning.

⁷ EVA (2017). It som mål og middel i VEU – idékatalog; EVA (2019). Rapport om erfaringer med digitalisering af VEU; Deloitte (2019). Analyse af muligheder og barrierer for e-læringsforløb samt forslag til nye forretningsmodeller på voksen- og efteruddannelsesområdet; Epinion (2019). Analyse af virksomheders og arbejdsstyrkens brug af digitale tilbud i voksen-, efter- og videreuddannelse.

Undersøgelsen

Tænketaenken Cevea besøgte i januar 2020 ni danske fødevarer virksomheder. På arbejdspladserne gennemførte vi 322 spørgeskema interviews med medarbejdere på virksomhederne.

I modsætning til tidligere undersøgelser gennemførte vi interviewene ansigt-til-ansigt på virksomheden. Det gjorde vi for at undgå systematisk frafald af respondenter. Ved online eller telefoniske interviews er der stor risiko for, at de mindst uddannelsesparate og dem med de svageste boglige færdigheder vælger ikke at deltage. Det ville vi undgå, fordi det særligt er denne gruppe, der forventes at være mindst tilbøjelig til at tage traditionel efteruddannelse, der kræver læsning for at forberede sig. Vi formoder, at et praktisk og anvendelsesorienteret kursus, hvor man ser videoer i stedet for at læse, især vil appellere til denne gruppe.

Udover de 322 interviews baseret på spørgeskemaer gennemførte vi på alle ni arbejdspladser også interviews med tillidsrepræsentanter og/eller såkaldte "uddannelsesambassadører", som på en række virksomheder har til opgave at tilrettelægge og planlægge efteruddannelse for at øge deltagelsen blandt medarbejderne. De tillidsvalgte har særlig erfaring med uddannelse på arbejdspladsen og dermed også viden om udfordringerne og barriererne. Disse interviews bidrager til at give et mere nuanceret billede, end vi ville kunne opnå alene ved spørgeskemaerne.

Vi besøgte arbejdspladserne i dagtimerne, hvor der var flest på arbejde. Nogle steder blev vi til eftermiddags- eller aftenholdet mødte. De fleste steder interviewede vi medarbejderne i deres pauser i kantinerne, men flere medarbejdere blev også interviewet i rygeskure eller under arbejde ved produktionsbåndene.

Spørgeskemaet tog cirka fem minutter per medarbejder og indeholdt fem baggrundsspørgsmål, to spørgsmål om et konkret efteruddannelseskursus, hvor vi varierede kursets format, men ikke indholdet af kurset (jf. nedenfor) samt yderligere tre spørgsmål vedrørende efteruddannelse (ledelsens rolle, viden om udbuddet af kurser, betydningen af økonomisk compensation), se bilag 1.

Der var fire interviewere, som var øvede i at udtale, uddybe og intonere kurset og spørgsmål ens. Svarmønstrene var også ganske ens på tværs af interviewere.

Hvilke virksomheder besøgte vi?

- Danish Crown i Herning • Danish Crown i Ringsted • Kohberg i Bolderslev • Lantmännen i Horsens • Odense Marcipan i Odense • Tulip i Aabenraa • Tulip i Herning • Tulip i Kolding • Tulip i Vejle

Hvem var den typiske respondent?

- Alder: 46 år • Køn: 71% mænd • Ufaglærte: 45% • Faglærte i fødevarerbranchen: 37% • Andre faglærte og lærlinge: 18% • Anciennitet på virksomheden: 14 år • Anciennitet i branchen: 18 år

Eksperiment: to versioner af samme kursus

Som sagt er vi særligt interesseret i, om tilbøjeligheden til at tage et efteruddannelseskursus bliver større, hvis man organiserer kurset på en måde, som er engagerende og undgår læsestof. Vi forventer blandt gruppen af faglærte og ufaglærte NNF'ere, at flere vil tage et kursus, som er praksis- og anvendelsesorienteret og bygger på, at man ser nogle videoer om kursets emne, end hvis kurset inkluderer læsestof og læreroplæg.

Hvis man først spørger én og samme person, om de har lyst til at tage et kursus, der er planlagt på traditionel vis, og derpå spørger, om de kunne tænke sig at tage samme kursus i et andet format, vil man let kunne få svar, der ikke er retvisende. Nogle vil irriteres, andre vil prøve at svare konsistent. Ved at dele interviewpersonerne op i to tilfældigt udvalgte grupper og spørge den ene gruppe om det ene kursusformat og den anden gruppe om det andet format får man et langt mere retvisende billede af betydningen af kursusformatet. Vi har derfor lavet et eksperiment, hvor vi for det samme kursus alene ændrer i kursets format for at se, om det betyder noget for lysten til at tage kurset, når vi spørger to tilfældigt udvalgte grupper.

Survey-eksperimentet er en anerkendt og stigende anvendt metode, der sikrer en høj (intern) validitet. Det vil sige, at man i nærværende undersøgelse kan udtale sig meget sikkert om effekten af at ændre kursets format. Vi kender ikke til andre danske undersøgelser af efteruddannelse, som har benyttet et eksperiment.

Begrænsningen er, at survey-eksperimentet beskriver to kursusformater konstrueret til lejligheden, og at der er andre forhold, der vil kunne påvirke respondenterne lyst til at tage et kursus i den virkelige verden. Desuden er det ikke tale om en tilmelding til et konkret kursus.

For at undersøgelsen kan bruges til noget, er det vigtigt, at kurset er så realistisk som muligt.

Det konkrete kursus for efteruddannelse, vi valgte, var et AMU-kursus udvalgt af NNF. Det blev kurset *Operatør vedligehold, automatik intro (40488)*, som vi fandt relevant for målgruppen, og som allerede fandtes. Indholdet var væsentligt og relevant for målgruppen, idet det gav færdigheder i at håndtere ny teknologi, robotter og automatisering, som i disse år forandrer fødevarerbranchens arbejdspladser.

Kurset bestod af en titel, en beskrivelse og et format for kurset. Titel og beskrivelse var ens i eksperimentet, men der var to formater for kurset. Kursets titel, beskrivelsen af kurset og de to kursusformater, som blev læst op, så således ud:

Kursus: Operatør vedligehold, automatik intro, 5 dage

Beskrivelse: På kurset lærer du at betjene og vedligeholde en 3-faset motor.

Format A: Det der vil komme til at ske er, at du vil se nogle videoer, lave nogle praktiske øvelser og diskutere på holdet.

Format B: Det der vil komme til at ske er, at du vil læse om vedligehold, der vil være nogle oplæg fra læreren og diskussion på holdet.

166 respondenter fik format A og 142 respondenter fik format B (udvalgt på, om deres alder var et lige eller et ulige tal). 14 respondenter blev frasorteret, fordi de havde deltaget i et tilsvarende kursus.

Efter at interviewereren havde læst kursusbeskrivelsen op, spurgte hun respondenterne, dels om de synes et

konkret efteruddannelseskursus lød *spændende*, og dels om de kunne *lyst til at deltage* i det.

Svarmulighederne var 1) Nej, slet ikke, 2) Nej, ikke særligt (Nej, det tror jeg ikke), 3) Måske/ved ikke, 4) Ja, til en vis grad (Ja, måske), og 5) Ja, i høj grad (Ja, helt sikkert).

Man kan altså se de fem svarmuligheder, som en skala gående fra meget negativ til meget positiv:

1 = Nej, slet ikke 5 = Ja, helt sikkert


Læsevejledning

Analysen er delt op i tre hovedafsnit og en afsluttende sammenfatning med forslag på baggrund af analysen.

Første afsnit viser, at flere videokurser med praktiske øvelser vil øge lysten til at tage efteruddannelse for ansatte på fødevarerbranchen, og at denne effekt varierer mellem ufaglærte/faglærte, brancher og aldersgrupper

Andet afsnit viser, at størstedelen af ansatte oplever, at deres ledere ikke opfordrer dem til at tage efteruddannelse. De tillidsvalgte ønsker, at virksomheden tager større ansvar og samarbejder mere om de langsigtede planer for efteruddannelse.

Tredje afsnit afdækker de barrierer for efteruddannelse, som ansatte og tillidsvalgte oplever. Her analyseres de økonomiske, praktiske og videnskabelige barrierer, som gør uddannelse besværligt og hæmmer uddannelsesindsatsen i hverdagen.

Flere ansatte vil tage praksisnære kurser med video

11 pct.-point flere medarbejdere har lyst til at tage et efteruddannelseskursus, hvis formatet er med video og praktiske øvelser snarere end læsestof og læreroplæg. Det svarer til 2.200 flere NNF-medlemmer.

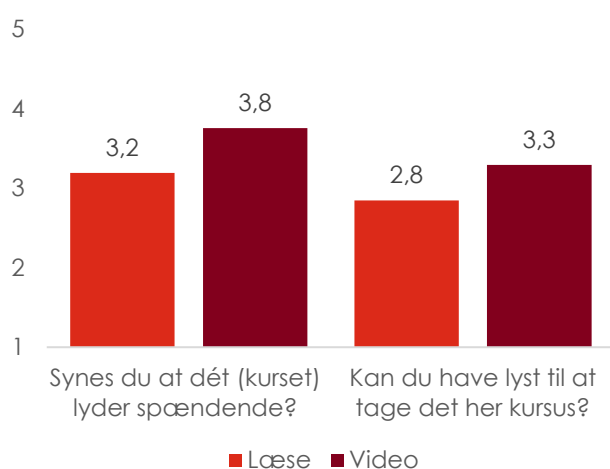
Resultatet af eksperimentet med de to kursusformater er entydigt. Kursusformatet har betydning for interessen og lysten til at tage efteruddannelse:

- Interesse og lyst til at tage et kursus stiger for ansatte, hvis der bliver tilbudt praksisnære kurser med video.
- Lysten til kurset er mindst for de 60-69-årige og størst blandt fødevarer virksomheder med behov for LEAN og operatører.

Interesse og lyst til at tage kurser stiger med video

Betydeligt flere medarbejdere på de ni fødevarer virksomheder synes bedre om kurset, der bruger videoer og praktiske øvelser, end kurset, der bygger på læsestof og læreroplæg. Svarpersonerne finder det første format mere spændende, og de har også større lyst at tage kurset. Gennemsnittet på skalaen fra 1-5 stiger 0,6 point, når der spørges til, hvor spændende det lyder, og gennemsnittet stiger 0,5, når der spørges til, om svarpersonen har lyst til at tage kurset (se figur 1).

Figur 1: Interesse for og lyst til at deltage i kurset



Note: Gennemsnit på skala fra 1 (mest negativ) til 5 (mest positiv). N = 308, idet 14 respondenter havde taget kurset og er frasorteret. Forskellene er signifikante: Spændende: $p < 0,01$; Lyst til at tage kurset: $p < 0,05$ (t-test).

For rigtig mange medarbejdere er kursets format vigtigt for, om de finder kurset spændende og ønsker at tage det. Spontant under interviewene nævner to medarbejdere, der præsenteres for kurset med læsestof, at de er ordblinde. En tredje siger, at han hader at gå i skole.

Begge spørgsmål om interesse og lyst til at deltage er væsentlige i forhold til efteruddannelse. Der er flere, der finder det spændende, som alligevel ikke har lyst til at tage det. Der kan være mange grunde til, at man ikke prioriterer at bruge tid på et kursus, men første forudsætning for at deltage er, at man finder kurset spændende.

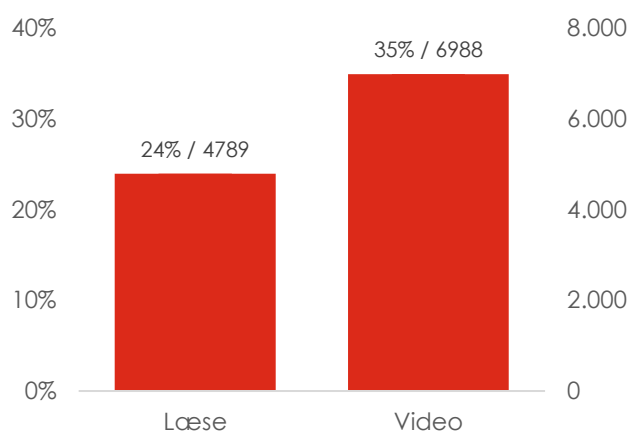
I sidste ende er det selvfølgelig afgørende, at medarbejderne vil deltage i kurset. I figur 2 viser vi, hvor stor en andel, der svarer ja til at have lyst til at deltage i kurset (svarkategorierne 4 og 5 lagt sammen). Også målt på denne måde er kurset, der bruger videoer og praktiske øvelser, mere populært.

2.200 flere NNF'ere har lyst til at tage videokurset

11 pct.-point flere medarbejdere har lyst til at tage et kursus, hvis det er med videoformatet. Man kan altså rykke den positive svarandel fra 24 pct. til 35 pct. alene ved at beskrive et nyere og mere dynamisk kursusformat.

Det svarer til, at 2.200 flere NNF'ere vil have lyst til at tage et kursusformat med videoer og praktiske øvelser, eller en stigning på 69 pct. flere NNF'ere, sammenlignet med et format, der indeholder læsestof og læreroplæg.

Figur 2: Lyst til at tage kurset, pct. ja-svar



Note: $N = 308$. Beregnet til antal personer på baggrund af NNF's 20.000 medlemmer. Forskel i andel ja-svar, $p < 0,05$.

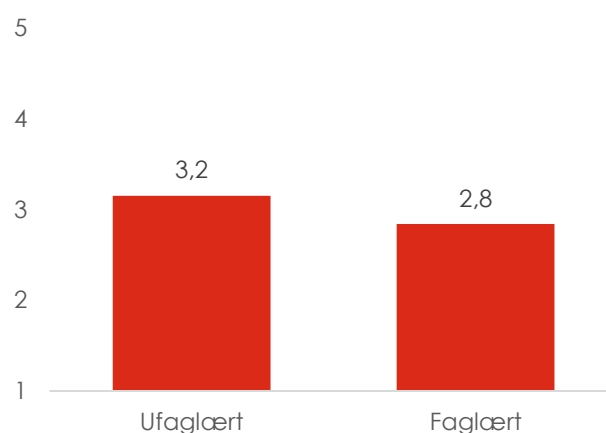
Figur 1 og 2 viser altså, at man kan øge motivationen til at tage efteruddannelse blandt faglærte og ufaglærte i fødevarerbranchen alene ved at ændre kursusformatet. Men effekten er ikke ens for alle grupper.

Ufaglærte har størst lyst til efteruddannelse

Interesse og lyst for efteruddannelse kan også hænge sammen med medarbejdernes baggrund og uddannelsesniveau. Over 80 pct. af svarpersonerne er ufaglærte (45 pct.) eller faglærte med en erhvervsuddannelse indenfor fødevarerbranchen (37 pct.), eksempelvis slagter, tarmrensere eller bager. Den resterende gruppe er enten faglært indenfor andre områder, fx it, butik eller smed, eller de er lærlinge under uddannelse (18 pct.).

Blandt de ufaglærte er der en lidt større lyst til at tage kurset (3,2 vs. 2,8 i figur 3), hvilket kan hænge sammen med, at det er den gruppe, der oplever at have mest brug for det pågældende operatør-kursus eller oplever det største pres for at efteruddanne sig. Man kunne også formode, at de ufaglærte reagerede stærkere på forskellen i kursusformatet end de faglærte, men det er ikke tilfældet. Ufaglærte og faglærte reagerer stort set ens på kursusformatet med video og praktiske øvelser i forhold til kurset med læsning og læreroplæg.

Figur 3: Lyst til at tage kurset, faglærte vs. ufaglærte



Note: Gennemsnit på skala fra 1 (mest negativ) til 5 (mest positiv). $N = 308$. Forskellen er ikke signifikant $p = 0,13$.

Forskellen mellem ufaglærte og faglærte er dog ikke helt statistisk signifikant ($p = 0,13$). Det vil sige, at vi ikke kan være sikker på, at forskellen ikke er tilfældig.

Lyst til efteruddannelse mindst blandt +60-årige

Lysten til at tage efteruddannelse kan også variere for forskellige aldersgrupper. Tidligere studier har fundet, at personer over 49 år deltager relativt mindre i efteruddannelse end yngre aldersgrupper.⁸

I denne analyse er det dog kun de +60-årige, der har mindre lyst til at tage det kursus, som vi spurgte ind til (2,7). Blandt de øvrige aldersgrupper (fordelt på 10-årige intervaller) er interessen stort set lige stor (med en gennemsnitsværdi på 3,1 – 3,3 på 1-5 skalaen). De forskellige aldersgrupper under 60 år reagerer nogenlunde ens på de to kursusformater. Dog med den væsentlige undtagelse, at de 50-59-årige ikke har mere lyst til at tage kurset, hvis det er med video og praktiske øvelser.

Det er altså kun i den ældste aldersgruppe, hvor pensionen nærmer sig, at lysten til efteruddannelse er mere beskeden. Det billede bekræftes i interviewene med tilidsrepræsentanterne, fx Jesper på Tulip i Aabenraa:

⁸ DEA (2019). Videnskortlægning: Motivation og barrierer for deltagelse i efteruddannelse.

”Det er jo en lille fabrik – gennemsnitsalderen er meget høj, over 50 og mange er over 60. Den, der har været her længst, har været her 46 år og har aldrig været på et kursus – og jeg kan forestille mig, at de heller ikke har interesse i et kursus. [...] De ældre folk, der har ufaglært arbejde, ser sig selv arbejde her, til de skal på pension, og de bliver utrygge, hvis de bliver udsat for noget nyt. Vi havde det ene år en nedgang i produktionen. Der havde vi nogle it-kurser, sådan et åbent studie, og folk de hadede det”

Jesper, TR på Tulip Aabenraa

Brancheforskelle i lysten til at tage kurset

Da vi spørger om lysten til at tage et helt konkret kursus, er det ikke overraskende, at lysten til at tage kurset varierer på tværs af de virksomheder, vi har besøgt. *Operatør - vedligehold og automatik* er trods alt ikke lige relevant i alle virksomheder/brancher.

På Odense Marcipan og Lantmännen svarer medarbejderne mest positivt, når man spørger, om de har lyst til at tage kurset (gennemsnit på 3,9 mod 2,9 for de øvrige virksomheder, forskel signifikant, $p < 0,01$)

Interessen for kurset er stor de steder, hvor kursets indhold er mest relevant for medarbejdernes jobfunktioner og kompetencer. På Odense Marcipan interviewer vi de ansatte ved produktionsbåndene, og flere oplyser, at de er operatører, som kurset, vi spørger til, netop handler om. Tillidsrepræsentanten Peer fortæller, at medarbejderne bliver operatører efter otte måneder med sidemandsoplæring.

Den store lyst til at tage kurset blandt medarbejderne på Lantmännen i Horsens, der laver brød og bake-off, giver også god mening. Tillidsrepræsentanten Carsten fortæller, at de har et særligt behov for kurser i LEAN og operatørstyret vedligehold:

”Så er der operatørstyret vedligehold. Så de mennesker der går på linjen og laver manuelt arbejde, kan blive bedre til at spotte, at det dér går altså galt om to timer.

I stedet for at man skal vente på, at det er gået galt, og så skal vente på, at der kommer nogen fra vedligehold og laver det. [...] Hele produktionen bliver mere og mere automatiseret. Så robotkurser giver ret god mening”

Carsten, TR, Lantmännen i Horsens

Kurser som operatørstyret vedligehold og LEAN er ifølge Carsten relevant for, at medarbejderne og virksomheden udvikler sig og følger med, når ny teknologi, automatiserede processer og robotter kommer til.

Kursusformatet betyder meget – men hvad?

Vi kan med stor sikkerhed sige, at medarbejderne på de besøgte virksomheder finder kurset, der benytter sig af videoer og praktiske øvelser snarere end læsestof og læreroplæg, mere spændende. De har også større lyst til at tage kurset, der bruger det førstnævnte format.

Vi kan til gengæld ikke med sikkerhed sige, at de rent faktisk vil melde sig til et sådan kursus, hvis der var mulighed for det – vi stod jo ikke med en tilmeldingsblanket i hånden. Men paratheden for at tage kurset, er i hvert tilfælde større.

Vi kan heller ikke vide, i hvilket omfang de pågældende kursusformater – videoer og praktiske øvelser, snarere end læsestof og læreroplæg – allerede bliver brugt i virksomheden.

Men vi ved, at det er meget sjældent, at de annoncerede kurser på efteruddannelse.dk og amukurs.dk beskriver undervisningsformen og kursusformatet på en måde, som vi har gjort her. Hvis kurset erstatter læsestof med videoer og oplæg med praktiske øvelser, viser analysen, at flere finder kurset spændende og ønsker at deltage i det. Viden om kursets format er derfor vigtig for tilbøjeligheden til at deltage.

Hvis man organiserer kurser på denne måde og kommunikerer det klart og tydeligt til målgruppen, vil det efter al sandsynlighed kunne trække flere kursister til blandt de faglærte og ufaglærte i fødevarebranchen.

Og sikkert også i mange andre brancher, der beskæftiger et stort antal faglærte og ufaglærte.

Virksomheden skal tage ansvar for efteruddannelse

53 pct. af de ansatte oplever, at lederne aldrig opfordrer dem til at tage efteruddannelse. De tillidsvalgte fremhæver, at samarbejdet med ledelsen er væsentligt. De fremhæver også, at den langsigtede planlægning af uddannelse bør opprioriteres.

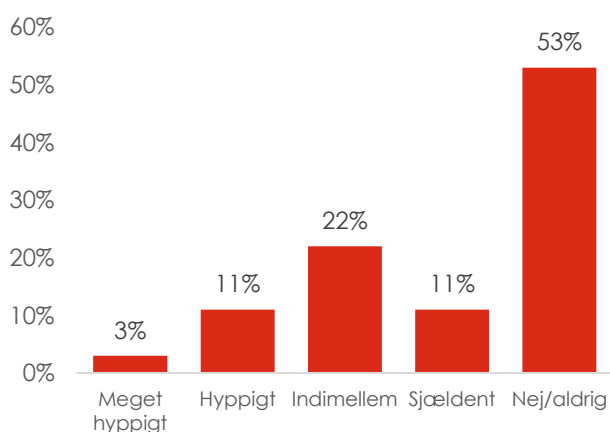
Man kan nå et stykke for at øge de ansattes tilbøjelighed til at tage efteruddannelse, hvis kurserne bliver mere praksis- og anvendelsesorienterede, men arbejdspladsens kultur og ledelsens indstilling til efteruddannelse spiller også en stor rolle. Analysen viser:

- Størstedelen af de ansatte oplever ikke, at lederne opfordrer til efteruddannelse.
- Tillidsvalgte arbejder løbende på at tilpasse og kvalificere uddannelsesindsatsen og øge deltagelsen.
- Tillidsvalgte ønsker, at virksomhederne tager større ansvar for efteruddannelse, og at samarbejdet intensiveres om den langsigtede planlægning af uddannelse.

Få ledere opfordrer ansatte til at efteruddanne sig

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at størstedelen af medarbejderne ikke oplever, at deres leder opfordrer dem til at tage efteruddannelse.

Figur 4: Opfordrer din leder dig til at tage efteruddannelse?



Note: Spørgeskemaundersøgelse, N = 322.

Hele 53 pct. af medarbejderne svarer, at deres leder aldrig opfordrer dem til at tage efteruddannelse. Man kan indvende, at lederen ikke behøver at opfordre ofte, men selv hvis *indimellem* også ses som tilstrækkeligt, så er det kun cirka en tredjedel af lederne, der opfordrer ansatte til at efteruddanne sig.

Flere tillidsvalgte påpeger, at forskellige udvalg eller HR er involveret i efteruddannelse og tilmelding til kurser. På Kohberg i Bolderslev fremhæver de, at de har et vel-fungerende samarbejde med en ekstern uddannelseskonsulent og et uddannelsesudvalg med en HR-medarbejder, receptionist og de tillidsvalgte. Alligevel ønsker de, at ledelsen kommer mere på banen:

”Det er ikke sådan, at Kohberg siger: ‘Nu skal du – eller vil du ikke være venlig at se, om du kan få et kursus’. Det er op til dig selv. Der kunne man jo godt. Det ville være fint, hvis de kunne presse lidt og sige: ‘De næste 14 dage, der har vi ikke for meget at lave – kunne du ikke trænge til at tage et it-kursus eller et truck-certifikat?’”

Frank, tillidsrepræsentant på Kohberg i Bolderslev

”De kunne godt blive lidt bedre til at opfordre folk til at tage noget selvvalgt”

Ib, tillidsrepræsentant på Kohberg i Bolderslev

Tillidsvalgte på Kohberg og andre steder oplever, at det ville være en fordel, hvis ledelsen giver klarere udmeldinger, så det ikke er op til den enkelte medarbejder. Ledelsen har en særlig indsigt i presset på produktionen, og hvornår der er tid og overskud til uddannelse. Hvis de ikke udnytter denne viden til at opfordre folk til at tage efteruddannelse, så deltager for få. De tillidsvalgte anerkender altså, at de har behov for, at ledelsen melder klart ud og motiverer medarbejderne til at tage efteruddannelse.

Tillidsvalgte tilskynder ansatte til efteruddannelse

På Kohberg i Bolderslev – og andre steder – synliggør man uddannelse og kurser ved, at to tillidsvalgte eller såkaldte uddannelsesambassadører sidder i kantinen en dag hver tredje uge og giver vejledning om relevante uddannelses tilbud og tager imod tilmeldinger.

Frank og Ib på Kohberg har også været med til at lave brochurer, der tydeliggør, hvilke kurser man kan tage.

De oplever, at der generelt mangler opfordringer fra ledelsen til at tage kurser, men også skræddersyede uddannelsespakker til de ansatte. Hvis der kommer skræddersyede pakker og en bredere opbakning til uddannelse, så forventer de, at flere ansatte vil tilmelde sig. Derpå vil de positive historier sprede sig og bidrage til, at flere ansatte vil deltage i uddannelse.

På Kohberg Bolderslev, Danish Crown Ringsted og andre arbejdspladser er man på hver sin måde opmærksom på at udvikle en kultur, hvor efteruddannelse spiller en større og mere nærværende rolle i hverdagen. Flere steder ønskes der konkrete redskaber til at prioritere uddannelse. Det kan være synlige infoskærme, uddannelsesambassadører eller brochurer, der formidler, at uddannelse er vigtig, tilgængelig og et område, hvor kolleger og ledelse bakker hinanden op.

Samarbejdet med ledelsen spiller ifølge de tillidsvalgte en stor rolle, fordi uddannelsesindsatserne kræver forståelse og enighed om, at der skal være tid, fysiske rammer og meldinger fra ledelsen, der understøtter arbejdet med uddannelse.

Uddannelse skal tilpasses for at give mening

Tillidsrepræsentanten Henrik på Tulip i Vejle fortæller, at de lukker produktionen helt ned en til to gange om året for at lave efteruddannelse. Uddannelse skal imødegå flere forskellige gruppers ønsker og behov:

”Jeg har delt det op på den måde, at jeg har lavet en del madkurser, fordi jeg ved, vi har en del ordblinde, som er kede af at sidde på skolebænken og være flove over ikke at kunne noget. Så kan man få kollegerne til at læse opskrifterne og lave mad. Det er der størst søgning på, og så er der dem der gerne vil på it, og dem der gerne vil have noget, de kan bruge til noget bagefter”

Henrik, tillidsrepræsentant på Tulip i Vejle

Henrik beskriver, at han som tillidsrepræsentant må forholde sig til forskellige grupper af medarbejdere og

ønsker såsom madkurser bl.a. til ordblinde, it-kurser og mere brugbare kurser og længerevarende uddannelser som driftsoperatør/linjeoperatør. Henriks beskrivelse af behovet for praktiske madkurser understreger desuden, at manglende læsefærdigheder er en barriere, der skal overkommes. Præcis samme pointe som vi så i analysen af kursusformaternes betydning.

Uddannelse skal kvalificere og begejstre

Flere tillidsvalgte giver udtryk for, at uddannelse skal begejstre og kvalificere for at være en succes. Lederne og de tillidsvalgte må tage højde for, at mennesker og situationer er forskellige, så man øger den enkeltes udbytte og motivation for efteruddannelse. Henning fra DC Herning tilrettelægger og formidler kurser, så de begejstrer medarbejderne:

”At stå på et slagteri og så tage et slagterkursus – det er der bare ikke mange, der gør. Dét har jeg jo kaldt det ’et Weberkursus’ – folk var helt oppe at køre. De ting de producerer, saltede, marinerede, røgede, det spiser de også på grillen. [...] Mange af de her ting kan man godt sige: ’Hvad er det for noget?’ Men der er jo hygiejne indover hele tiden, og det er en væsentlig ting. [...] Man lærer hinanden at kende. Man kommer væk fra virksomheden. Som vores fabrikschef siger: ’får ladet batterierne op og kommer tilbage med en anden energi’”

Henning, tillidsrepræsentant på DC i Herning

Henning gør en indsats for at formidle kurset så interessant som muligt uden at tage alt det faglige indhold ud. Medarbejdere, der ellers ikke ville komme på efteruddannelse, motiveres til at komme ud af produktionen og få en oplevelse med efteruddannelse og vende tilbage med ny energi. Samtidigt får de en viden, som også kan bruges på jobbet.

Branchen forventer selv, at produktionen vil forandres markant i de kommende år.⁹ Alligevel oplever mange, at virksomheden ikke tilskynder til kurser om de nye teknologier og arbejdsgange i tilstrækkeligt omfang.

⁹ Se Landbrugsavisen 05.12.2019: Danish Crown vil investere milliardbeløb i fabrikker - især på robotter og Teknologiens mediehus 09.02.2018: Slagterierne går til robotterne.

Det kræver tæt kontakt at støtte medarbejderne

For at efteruddannelse skal give mening for den enkelte, kræver det, at man har forståelse for, hvad der motiverer og giver mening for den enkelte medarbejder. For at kunne lave en plan skal man vide, hvad medarbejderen gerne vil arbejde med og have ansvar for i fremtiden. Man skal med andre ord kende medarbejderne.

Tillidsrepræsentanten Peer på Odense Marcipan fortæller, hvordan han opbygger en relation til den enkelte medarbejder, så han kan tillade sig at blande sig:

”Det hjælper ikke noget at kalde dem ind på kontoret og sige: ’nu synes jeg sådan og sådan og sådan’. Det er en uformel løbende proces, når man fx sidder og spiser og snakker: ’hvordan går det?’. Man skal ligesom overbevise dem om, at de på et eller andet tidspunkt nok skal noget andet”

Peer, tillidsrepræsentant på Odense Marcipan

Arbejdet med uddannelse kræver en løbende kontakt, så man på længere sigt har mulighed for at flytte medarbejderens syn på uddannelse og personlig og faglig udvikling. Samtidig ser Peer, at samtalen om uddannelse er en mulighed for at fortælle om de positive erfaringer, som andre medarbejdere har haft med eksempelvis operatøruddannelser på Odense Marcipan. Flere tillidsvalgte oplever på denne vis, at opbakningen til efteruddannelse øges, når kolleger fortæller om deres gode kursusoplevelser. Det gør Peers arbejde lettere, når han har kollegernes støtte i ryggen.

Peer fortæller også, at han gennem sit samarbejde med uddannelsesambassadører er blevet inspireret og har fået ny viden om de forskellige regler og kursusmuligheder i lokalområdet og om, hvordan han løbende går i dialog med kollegerne.

Potentiale i langsigtet planlægning

På Lantmännen i Horsens er udfordringen, at virksomheden ikke i tilstrækkelig grad laver uddannelsesplaner og uddannelsesaftaler. Tillidsrepræsentanten Carsten fortæller:

”Virksomheden skal kunne prikke folk på skulderen og sige: ’vi vil gerne have, at I tager de her to kurser indenfor det næste år, så skal vi nok arrangere dem for jer, og det koster jer ikke noget’. Vi har haft en del selvvalgt uddannelse herude – og for at sige det rent ud, så gider vi ikke det mere, for det koster os penge hver gang”

Carsten, TR, Lantmännen i Horsens

Carsten fremhæver to udfordringer. Dels har det langsigtede formål med selvvalgt uddannelse ikke været tydeligt, så medarbejder og virksomhed kunne tænke det ind i deres udviklingsplan og forpligte sig på at investere i de nødvendige resurser.

Dels har medarbejderne oplevet, at det har kostet dem penge. Det stiller tillidsrepræsentanten i et dilemma, fordi han principielt både støtter mere efteruddannelse, og at det ikke skal koste medarbejderne noget.

Det skaber frustration blandt medarbejderne, når de oplever, at en uddannelsesindsats påbegyndes, men ikke følges til dørs. På flere af arbejdspladserne er medarbejderne f.eks. blevet screenet for deres grundlæggende færdigheder i matematik, læsning, skrivning og it, uden at der er blevet fulgt op på screeningen. De langsigtede planer skal være troværdige, og der skal følges op på dem.

De tillidsvalgte kan være med til at sikre en opfølgning af planerne, og lederne kan lære af de virksomheder, som gør det bedst. Nogle af de tillidsvalgte fremhæver andre virksomheders uddannelsesindsatser, bl.a. Arla og Grundfos. Her af tillidsrepræsentanten Henrik på Tulip i Vejle:

”Hvis man går i gang med et projekt, så vil jeg have det ligesom Grundfos, der gør det fuldt ud og siger: ’Vi tager alle vores medarbejdere igennem, og så giver vi dem også et tilbud bagefter’. Hvad vil vi så? Jamen vi vil gerne have, at man kan få en form for uddannelse, som man måske også kan bruge i en anden virksomhed, end den man er i nu – det er jo ligesom incitamentet”

Henrik, Tillidsrepræsentant på Tulip i Vejle

Flere tillidsvalgte oplever, at arbejdspladsen i dag mangler tilbud og en langsigtet uddannelsesplan. De oplever også, at bredden af kurser er for begrænset, og at ledelsen ikke melder deres forventninger klart ud. Det gør det svært at imødekomme de ansattes forventninger til, at uddannelse skal være relevant for virksomheden og/eller kunne bruges som et langsigtet løft af færdigheder og arbejdsliv. I samarbejde med ledelsen ønsker de at sikre en mere tydelig prioritering og langsigtet planlægning af efteruddannelse.

Barrierer skal fjernes og håndteres

Usikkerhed om økonomi og et kompliceret uddannelsessystem er væsentlige barrierer for, at medarbejderne tager efteruddannelse. Tillidsvalgte oplever desuden, at fokus på produktionen og administrativt besvær kan hæmme uddannelsesindsatsen.

Interviews med medarbejdere og tillidsvalgte vidner om, at der findes en række barrierer, der besværliggør dét at tage og tilmelde sig efteruddannelse:

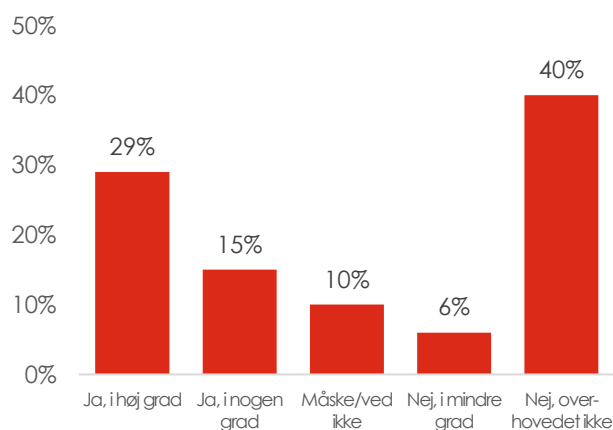
- Usikkerhed om økonomi kan hæmme interessen for uddannelse.
- Et kompliceret uddannelsessystem gør, at mange ansatte ikke har overblik over deres muligheder for efteruddannelse.
- Uddannelse underordnes produktionen, og det administrative papirarbejde tager meget tid.

Usikkerhed om økonomi kan hæmme interessen

Økonomien under og efter uddannelse er ikke altid gennemskuelig for medarbejderne, men den spiller en betydelig rolle for mange.

På spørgsmålet om, hvorvidt de interviewede kunne tænke sig at tage det kursus, som vi beskrev ovenfor, svarede mange nej eller måske. Blandt de medarbejdere, der svarede nej til, at de havde lyst til at deltage i kurset, spurgte vi derfor, om de ændrede holdning, hvis de fik fuld løn under kurset.

Figur 5: Ville du have mere lyst til at tage kurset, hvis du fik fuld løn under kurset?



Note: Spørgeskemaundersøgelse, N = 154. Spørgsmål stillet til dem, der havde svaret 1) Nej, slet ikke, 2) Nej, det tror jeg ikke eller 3) Måske/ved ikke på spørgsmålet om, hvorvidt de havde lyst til at deltage i kurset.

For knap halvdelen er aflønningen under kurset ikke afgørende (40 pct. + 6 pct.), men for 44 pct. (29 pct. + 15 pct.) spiller lønnen en rolle for deres lyst til at deltage i kurset. Tilbøjeligheden til at tage efteruddannelse er altså større blandt medarbejdere, der ellers er utilbøjelige til at tage efteruddannelse, hvis de får – eller ved at de får – fuld løn under efteruddannelse.

Mange ved ikke præcist, hvor stor kompensation de får, når de er på efteruddannelse. Kompensationen under efteruddannelse kan variere for forskellige brancher, virksomheder, overenskomster og uddannelsesordninger. Nogle får hele lønnen dækket, men de fleste får dækket 85 pct. af lønnen. Indbetaling til pension, feriepenge, tillæg og akkord dækkes dog ikke altid fuldt ud.

Uanset om det er den konkrete aflønning under efteruddannelse eller blot manglende viden om det faktiske niveau, viser tallene, at mange er optaget af spørgsmålet. I en række tilfælde handler det måske især om at informere om, at kompensationen stort set dækker lønnen.

Flere tillidsrepræsentanter oplever også, at økonomi indirekte kan spille en rolle og blive en barriere for at tage efteruddannelse. Mange kommer nemlig tilbage til den samme funktion og løn, som de havde før, de tog efteruddannelse. Peer fra Odense Marcipan beskriver det sådan:

”Udfordringen er, når man får en faguddannelse og så kommer tilbage til det samme arbejde. [...] De kommer stort set tilbage til de samme funktioner, men så kan det godt være tillagt nogle opgaver, som de skal løse hen ad vejen qua den uddannelse, de har fået”

Peer, tillidsrepræsentant på Odense Marcipan

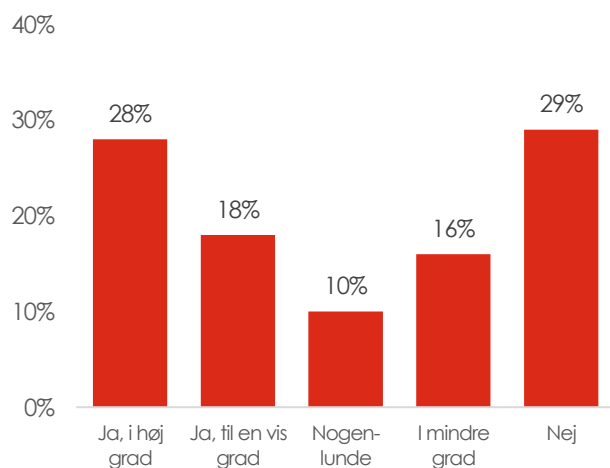
Når man får de samme funktioner og opgaver efter endt uddannelse, så er der ikke altid det store incitament til at efteruddanne sig. Flere tillidsrepræsentanter

mener, at virksomhederne kunne have flere klare tillæg eller tildele nye opgaver til medarbejdere, der har taget efteruddannelse. Når virksomhederne ikke belønner medarbejdere, der efteruddanner sig, med nye arbejdsopgaver og bedre aflønning, bliver det svært for medarbejderne at se meningen i af efteruddanne sig.

Viden om mulighederne for efteruddannelse

Manglende kendskab til mulighederne for efteruddannelse er også en barriere for mange medarbejdere. Undersøgelsen spørger derfor, om de ansatte havde viden og information om mulighederne for efteruddannelse.

Figur 6: Har du overblik over dine muligheder for at vælge efteruddannelse?



Note: Spørgeskemaundersøgelse, N = 322. Tallene summerer ikke til 100 pct. pga. afrunding til hele tal.

En cirka lige stor del af medarbejderne har godt og mindre godt overblik over deres muligheder for efteruddannelse (46 pct. vs. 45 pct.). 29 pct. svarer direkte nej, når vi spørger, om de har overblik over mulighederne for efteruddannelse. Uanset hvad det manglende overblik skyldes, er det svært at få medarbejdere til at tage efteruddannelse, de ikke har kendskab til. Trods mange tiltag synes der stadig at være et behov for at gøre uddannelsessystemet mere gennemskueligt og skabe større overblik over mulighederne.

Uddannelse underordnes forholdene i produktionen

På fødevarer virksomhederne er den daglige produktion det væsentligste nu og her. Uddannelse er derimod en

langsigtet investering. Hvis ikke produktionen er ordentlig afstemt med uddannelsesindsatsen, kan uddannelsesindsatsen blive nedprioriteret.

På nogle af arbejdspladserne lukker man hele produktion ned enkelte dage for at lave uddannelse. Andre steder bruger man uddannelse, når man har nedgang i ordrebøgerne og for meget arbejdskraft. Flere tillidsvalgte peger på, at det kan være svært at planlægge og afvikle uddannelsesindsatsen, når de med kort varsel skal arrangere eller aflyse kurser efter udsving i produktionen. Det giver anledning til, at uddannelse udskydes, opgives, eller arrangeres i hast, fordi der alligevel var behov for medarbejderne i produktionen. Så skuffer man medarbejderne og løber fra aftalerne med skolerne. Vikarer, sæson- og korttidsansatte, der skal holde produktionen i gang i en kortere periode, får typisk heller ikke tilbudt uddannelse i samme grad som andre.

Flere tillidsrepræsentanter fortæller, at uddannelse på kort sigt bliver brugt som alternativ til afskedigelser. På DC Herning aftalte de f.eks. at fyre 3-4 mand færre end planlagt, da produktionen gik ned fra 31.000 grise til 25.000 grise ugentligt. Den lokale aftale forpligter de tillidsvalgte til at få medarbejderne på uddannelse. Men virksomheden forventer også, at det giver økonomisk mening, fordi man ikke skal ud og hyre igen, når produktionen forventeligt stiger igen.

Det administrative arbejde er tungt

Tilmelding og deltagelse i kurser og sikringen af kompensation kræver ressourcer. Hvis ikke man er fortrolig med papirarbejde og med at navigere i alle mulige formularer og online-løsninger på nettet, er det besværligt. Mange ansatte på fødevarer virksomheder har ikke disse administrative kompetencer, og mange tillidsvalgte oplever opgaven som uhyre tidskrævende.

Tillidsrepræsentanten Henning på DC Herning fortæller eksempelvis, at han sidder ved siden af, når medarbejderne skal tilmelde sig kurser med NemID. Henning er kendt på mange af DC's arbejdspladser, som "ham der laver uddannelse". Han oplever, at mange ikke har blik for, hvor tidskrævende uddannelsesindsatsen er:

”Man er ikke opmærksom på, hvor meget tid uddannelse tager. Det tager tid at fange folk. [...] Gitte, der lige var her, sagde til mig i fredags: ’Jeg vil gerne på kursus’. Det er fint nok. Så finder vi et kursus og får skrevet det under. Så laver jeg sådan en seddel her med hendes navn og alle de her ting. Den skal sendes ind til løn for at få løntid”

Henning, tillidsrepræsentant på DC Herning

Arbejdet med efteruddannelse tager tid. Samarbejdet med medarbejderne, virksomheden og skolerne er tidskrævende. Kurser og moduler skal planlægges i en meningsfuld rækkefølge, og tillidsrepræsentanten skal også spille en synlig rolle i kantinen og som inspirator.

Det handler derfor ikke kun om at planlægge gode, relevante kurser. Tillidsrepræsentantens helt konkrete hjælp med de administrative opgaver er også afgørende, hvis flere skal på efteruddannelser.

Cevea anbefaler

På baggrund af analysens hovedkonklusioner anbefaler Cevea, 1) at man øger brug af video og praktiske øvelser i efteruddannelseskurser, 2) at virksomhederne deltager mere i uddannelsessamarbejdet og støtter op om planlægningen af uddannelse og kurser samt 3) at man imødegår nuværende barrierer for efteruddannelse. Anbefalingerne er udarbejdet på baggrund af interviews og besøg. Arbejdspladserne har bidraget med inspiration og gode ideer – men det er alene Tænk tanken Cevea, der står på mål for anbefalingerne.

Analysen første del viser, at flere ansatte på fødevarer virksomheder har interesse og lyst til efteruddannelse, hvis kurset er et videoformat med praktiske øvelser. Hele 2.200 flere NNF-medlemmer kan forventes at have lyst til at tage et sådan efteruddannelseskursus. De to første anbefalinger går derfor på at tilrettelægge kurserne med video og praktiske øvelser.

Flere ansatte vil tage praksisnære kurser med video

1. Mere videobaseret undervisning: Uddannelsesinstitutionerne bør tilbyde flere kurser med video og interaktive formater, hvor deltagerne kan opnå ny viden med skærm og video frem for klassiske undervisningsmaterialer. Video bør indtænkes og fremhæves, og der kan stilles krav til, at nogle kurser udbydes med video.
2. Flere praktiske øvelser: NNF's ufaglærte og faglærte medlemmer vil helst have anvendelsesorienterede kurser med høj relevans for deres arbejdsfunktion. Praktiske øvelser og eventuelt video kan også integreres i nuværende side- og hovedopplæring og virksomhedsforelagte kurser for at øge sammenhængen med nuværende arbejdsgange.

Anden del af analysen konkluderer, at 53 pct. eller størstedelen af de ansatte oplever, at deres leder aldrig opfordrer dem til at tage efteruddannelse. Vores anbefalinger tager afsæt i samarbejdet med ledelsen og ønsket om langsigtet planlægning af uddannelse.

Virksomheden skal tage ansvar for efteruddannelse

3. Uddannelsesplaner skal udbredes: Uddannelsesplaner er en aftale mellem arbejdsgiver og arbejdstager og kan være en del af virksomhedens uddannelsesstrategi. Uddannelsesplaner skal sikre, at der tages stilling til de langsigtede behov for kompetencer og er enighed på arbejdspladsen.
4. Lederne skal melde klart ud: Lederne skal udstikke de langsigtede forventninger til færdigheder og følge op på uddannelsesindsatser. Fagforening og medarbejdere skal arbejde for klare svar og samarbejde, der afklarer kompetencebehov og kvalificerer ansattes uddannelses- og kursusvalg.
5. Formaliser uddannelsesambassadørens arbejde: Tillidsrepræsentanter og uddannelsesambassadører har synliggjort efteruddannelse og skabt mødesteder i kantinen, hvor medarbejderne uformelt kan spørge og tilmelde sig efteruddannelse. Ordningen bør understøttes og udbredes.
6. Prioriter den langsigtede planlægning af uddannelse: Uddannelse skal tilpasses, begejstre og kvalificere den enkelte medarbejder. Der er behov for fokus og prioritering – så der sikres et langsigtet og motiverende kompetenceløft.

Analysen sidste del finder en række barrierer, som de tillidsvalgte og ansatte angiver. Dels handler det om at de ansatte oplever usikkerhed om økonomien og mangel på overblik over uddannelse. Dels at uddannelse må underordne sig produktionsgangene, og at papirarbejdet er tungt i dagligdagen.

Barrierer skal fjernes og håndteres

7. Uddannelse og produktion skal afstemmes: Det skaber forvirring og aflysninger, når kurserne ikke er afstemt tilstrækkelig med produktionen. Interessen falder, hvis uddannelsen ikke bruges direkte bagefter – interessen stiger derimod, hvis det giver mulighed for nye funktioner eller tillæg.
8. Let den administrative byrde fra ansatte: Det er uheldigt, at tillidsvalgte og ansatte skal håndtere mange uddannelsesblanketter. Usikkerhed om økonomi og tungt papirarbejde kan hæmme tilmelding og flytte fokus fra den ansatte og kompetenceløftet.

Bilag 1: Spørgeskema

Tænk tanken Cevea registrerer, hvilken arbejdsplads medarbejderne er på og respondentens køn.

Baggrundsspørgsmål

Spørgsmål 1: Er du ufaglært, faglært eller har du en videregående uddannelse?

Ufaglært

Faglært

Videregående uddannelse

Andet:

Spørgsmål 2:

Hvad er din stilling her?: _____

Spørgsmål 3:

Hvor længe har du været på virksomheden?: _____

Spørgsmål 4:

Hvor mange år har du arbejdet som [stilling] (eventuelt efter du blev udlært) i alt?: _____

Surveyeksperimentet om et konkret kursus

Kurset præsenteres (se afsnittet om undersøgelsen side 6).

Spørgsmål 5:

Synes du at dét (kurset) lyder spændende?

Ja, i høj grad

Ja, til en vis grad

Ved ikke/måske

Nej, ikke særligt

Nej overhovedet ikke

Spørgsmål 6:

Kan du have lyst til at tage det her kursus?

Ja, helt sikkert

Ja, måske

Ved ikke/måske

Nej, ikke umiddelbart

Nej, slet ikke

Nej, har taget et tilsvarende kursus

Øvrige spørgsmål om efteruddannelse

Spørgsmål 7 (stilles kun, hvis der svares: Ved ikke/måske;

Nej, ikke umiddelbart; Nej, slet ikke i spørgsmål 6):

Ville du have mere lyst til at tage kurset, hvis du fik fuld løn under kurset?

Ja, i høj grad

Ja, i nogen grad

Måske/Ved ikke

Nej, i mindre grad

Nej, overhovedet ikke

Spørgsmål 8:

Opfordrer din leder dig til at tage efteruddannelse?

Meget hyppigt

Hyppigt

Indimellem

Sjældent

Nej/aldrig

Spørgsmål 9:

Har du overblik over dine muligheder for at vælge efteruddannelse?

Ja, i høj grad

Ja, til en vis grad

Nogenlunde

I mindre grad

Nej

