

Analyse af virksomheders og arbejdsstyrkens brug af digitale tilbud i voksen-, efter- og videreuddannelse

Rapport

Undervisningsministeriet,
Styrelsen for IT og Læring

14. januar 2019

INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	BAGGRUND OG FORMÅL	3
1.1.1	Rapportens struktur	4
1.1.2	Begreber	4
2.	HOVEDKONKLUSIONER	6
2.1	Kendskab til og brug af VEU generelt	6
2.2	It-færdigheder som indhold i VEU	7
2.3	VEU tilrettelagt som e-læring	7
3.	GENERELT OM VOKSEN-, EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE (VEU)	9
3.1	Kendskab og prioritering	9
3.1.1	Kendskab til VEU størst blandt store og offentlige arbejdspladser	9
3.1.2	VEU er højest prioriteret blandt offentlige arbejdspladser	10
3.2	Brug af VEU	11
3.2.1	Interne og private kurser er de mest udbredte VEU-typer	13
3.2.2	VEU-deltagelse foregår primært i arbejdstiden	14
3.3	Færdighedsbehov gennem VEU	15
3.3.1	Forventningen er, at behov for VEU forbliver det samme i fremtiden	17
3.3.2	En femtedel af arbejdstagerne vil foretrække e-læring i fremtiden	19
4.	IT-FÆRDIGHED SOM INDHOLD I VEU	22
4.1.1	Arbejdspladser og -tagere ser samme behov for VEU i it-færdigheder	22
4.1.2	Behovet er størst i det offentlige	22
4.1.3	Størst behov for systemspecifikke it-færdigheder	23
4.1.4	Ufaglærte har størst behov for basale it-færdigheder	24
4.1.5	It-færdigheder foretrækkes tilegnet via tilstedeværelsesundervisning	25
4.1.6	Interne og private kurser foretrukket ift. tilegnelse af it-færdigheder	26
5.	E-LÆRING OG DIGITALE TILRETTELÆGGELSESFORMER	30
5.1	Udbredelse og anvendelse af e-læring	30
5.1.1	En tredjedel af arbejdspladserne har brugt e-læring	30

5.1.2	E-læring mest udbredt blandt højtuddannede og på større arbejdspladser	31
5.1.3	E-læring bruges især til udvikling af systemspecifikke it-færdigheder	32
5.1.4	E-læring bruges oftest ved interne eller private VEU typer	33
5.2	Fordele og ulemper ved e-læring	34
5.2.1	Fleksibilitet er en attraktion ved e-læring – kvaliteten er ikke	34
5.2.2	Udbyttet af e-læring er det samme som eller lavere end tilstedeværelsesundervisning	36
5.2.3	Manglende udbud af e-læring og lav tiltro til kvaliteten	37
5.2.4	E-læring efterspørges hyppigst i servicebranchen og blandt større arbejdspladser	39
6.	METODE	41
6.1.1	Arbejdspladssurveyet	41
6.1.2	Arbejdstagersurveyet	42

1. BAGGRUND OG FORMÅL

Denne rapport beskriver resultaterne af en **analyse af efterspørgselssidens (arbejdspladser og arbejdstagere) behov for, efterspørgsel efter og brug af digitale tilbud i grundlæggende og videregående VEU (voksen-, efter- og videreuddannelse)**. Undersøgelsen er gennemført af Epinion for Styrelsen for It og Læring (STIL) og Styrelsen for Forskning og Uddannelse (SFU).

Analysen er igangsat som led i arbejdet med trepartsaftalens nationale strategiske indsats for digitalisering af VEU, hvis formål er at bidrage til styrket fleksibilitet, tilgængelighed, kvalitet og relevans i VEU. Den strategiske indsats skal tage form og udmøntes frem mod 2021, og denne analyse indgår som en del af vidensgrundlaget i dette arbejde.

Motivationen for analysen skal findes i det faktum, at fremskrivninger peger på, at fremtidens arbejdsmarked i radikal grad kalder på nye kompetencer¹. Dette er foranlediget af, at automatisering vil overtage en betragtelig andel af de aktuelle arbejdsopgaver, og vil stille nye krav til ansattes it-færdigheder². Disse færdigheder og kompetencer erhverves ofte gennem VEU.

For at arbejdsstyrken smidigt og gnidningsfrit kan efteruddannes i takt med arbejdsmarkedets udvikling, er det afgørende, at uddannelsesforløbene tilrettelægges og udbydes fleksibelt. Flexibilitet i uddannelsessystemet dækker over, at den lærende i princippet kan lære hvad som helst, hvor som helst og når som helst.

Undersøgelsen giver et empirisk og aktuelt indblik i, hvad virksomheder og medarbejdere efterspørger og tænker i forhold til brugen af eftervidereuddannelse med digitalt orienteret indhold og form.

Undersøgelsen bygger på to surveys, henholdsvis:

- **Survey blandt arbejdspladser**, som består af i alt 1.011 interview med repræsentativt udvalgte arbejdspladser i Danmark. Interviewene er gennemført som en telefonisk survey med arbejdspladsernes "uddannelses- eller HR-ansvarlige" i perioden 13. november til 3. december 2018. Interviewene er gennemført på arbejdspladsniveau (p-nummer-niveau) ud fra en antagelse om, at det er her, den mest detaljerede viden om faktisk brug af VEU findes, fremfor på samlet virksomhedsniveau (cvr-nummer-niveau).
- **Survey blandt arbejdstagere**, som består af i alt 2.833 webbaserede interview med arbejdstagere i alderen 20-65 år. Arbejdstagere forstås i denne sammenhæng som personer i aldersgruppen 20-65 år med "tilknytning til arbejdsmarkedet", dvs. beskæftigede, ledige og personer på ikke-permanent overførsel, fx sygemeldte. Personer på varig overførsel (fx efterløn, førtidspension, folkepension) indgår *ikke* i undersøgelsen. Desuden indgår fuldtidsstuderende heller ikke. Data-

¹ McKinsey (2017). Automatiseringens effekter på det danske arbejdsmarked.

<https://www.regeringen.dk/media/4467/hovedrapport-fra-mckinsey-om-automatiseringens-effekter-paa-det-danske-arbejdsmarked-pdf-1.pdf>

² Albæk, K. (2018). Den teknologiske udvikling og kompetencer på fremtidens arbejdsmarked: En litteraturoversigt.

indsamlingen blandt arbejdstagere er gennemført i perioden 13. november til 3. december 2018. Undersøgelsen er gennemført som en webbaseret undersøgelse på Epinions Danmarkspanel.

I rapporten gengives resultaterne fra **arbejdstagersurveyet** med røde figurer og fra **arbejdspladssurveyet** med blå.

De steder, hvor det er relevant, sammenholdes undersøgelsens resultater med den tidligere foretagne undersøgelse *Analyse af individers og virksomheders brug af voksen- og efteruddannelse* foretaget af Epinion for Ekspertgruppen for voksen-, efter- og videreuddannelse i 2017.

1.1.1 Rapportens struktur

Umiddelbart efter denne indledning rummer **kapitel 2** undersøgelsens hovedkonklusioner.

Rapporten er derefter bygget op i tre kapitler, der flugter med tematikkerne i de to surveys:

- **Kapitel 3** handler om arbejdspladser og arbejdstageres generelle brug af og efterspørgsel af VEU.
- **Kapitel 4** handler specifikt om VEU, der har udvikling af it-færdigheder som indhold.
- **Kapitel 5** handler om brugen af VEU tilrettelagt som hel eller delvis e-læring.

Kapitel 6 rummer afslutningsvis en detaljeret beskrivelse af metoden for de to surveys.

Gennem analysen sammenlignes arbejdspladser og arbejdstageres besvarelser, og der fremhæves forskelle på tværs af arbejdspladsernes størrelse, offentlig og privat sektor samt brancher. I relation til arbejdstagere fremhæves primært forskelle i relation til uddannelseskategori (ufaglært, faglært, videregående uddannelse), alder og – hvor dette er signifikant – også hvorvidt arbejdstagerne er offentligt eller privat ansatte, branche m.v.

1.1.2 Begreber

Gennem rapporten bruges en række begreber, der relaterer sig til de områder, undersøgelsen har til formål at afdække.

- **VEU-typer** dækker over forskellige typer af voksen-, efter- og videreuddannelse, som benyttes af arbejdspladser og arbejdstagere. Det spænder fra mere formelt strukturerede uddannelsesforløb til aktiviteter løst organiseret på arbejdspladsen. Følgende inddeling er brugt i spørgeskemaerne: Arbejdsmarkedsuddannelse (AMU), forberedende voksenundervisning (FVU), almen voksenuddannelse (AVU), HF-enkeltfag, videregående efteruddannelse, private udbudte kurser, interne kurser og sidemandsoplæring. Når der i rapporten skrives forkortelsen VEU, er det dette, der refereres til.
- **Tilrettelæggelsesform** dækker over måden, den pågældende VEU-type eller forløb er tilrettelagt på i forhold til graden af digitalisering og brug af fjernundervisning. Gennem undersøgelsen sondres der mellem fysisk tilstedeværelsesundervisning (med eller uden brug af digital teknologi) og hel eller delvis e-læring. Hel eller delvis e-læring refererer til, om dele af eller hele forløbet foregår som fjernundervisning. Delvis e-læring dækker over det, der i tidligere undersøgelser af

samme område er begrebsliggjort som blended learning³.

- **It-færdigheder** bruges i rapporten til at beskrive det indhold i VEU, der relaterer sig til opkvalificering eller videreudvikling af arbejdstagernes it-færdigheder. Der sondres mellem basale it-færdigheder, avancerede it-færdigheder, it-færdigheder for it-professionelle og it-færdigheder i forbindelse med arbejdspladsens specifikke it-systemer. It-færdigheder kontrasteres i rapporten med en samlet kategori for VEU-typernes øvrige indhold kaldet 'andre færdigheder'.

³ Danmarks Evalueringsinstitut, EVA (2011). E-læring og blended learning på VEU-området. *Undersøgelse af e-læring og blended learning på enkeltfag på VUC, VVU på erhvervsakademier og diplomuddannelser på professionshøjskoler.*

2. HOVEDKONKLUSIONER

Nærværende analyse viser, at hver tredje arbejdstager har deltaget i VEU i løbet af det seneste år. Godt 4 ud af 5 arbejdspladser har haft én eller flere af deres medarbejdere på VEU i løbet af det seneste år. Begge disse tal er lavere end i 2017, hvor halvdelen af arbejdstagerne angav, at havde deltaget i VEU det forgangne år. Tilsvarende angav kun 9 pct. af virksomhederne i 2017 ikke at have benyttet sig af VEU det forgangne år.

Brugen af VEU er mest udbredt i det offentlige og på større arbejdspladser, og tilbydes i størst udstrækning til arbejdstagere med videregående uddannelser. Omtrent en fjerdedel af både arbejdspladser og arbejdstagere forventer, at behovet for VEU vil stige i de kommende tre år.

Omkring 2 ud af 5 arbejdstagere og arbejdspladser vurderer samstemmende, at der er behov for styrkelse af arbejdstagernes it-færdigheder. Både blandt arbejdstagere og arbejdspladser vurderes det, at der især er behov for styrkelse af it-færdigheder, der vedrører brug af specifikke it-systemer.

En tredjedel af arbejdspladserne, der tilkendegiver at have benyttet sig af VEU, har benyttet sig af tilbud tilrettelagt som hel eller delvis e-læring i løbet af det seneste år. Dette gør sig gældende for hver femte arbejdstager.

Den primære årsag til brug af e-læring er fleksibilitet i relation til tid og placering af undervisningen (hvor og hvornår). Logistiske faktorer overskygger således aspekter, der vedrører læringsudbytte og pædagogik, når arbejdspladser og arbejdstagere svarer på, hvorfor de vælger e-læring.

Blot 1 ud af 10 af de arbejdspladser, der har anvendt e-læring, vurderer, at der er et højere udbytte ved hel eller delvis e-læring sammenlignet med tilstedeværelsesundervisning. Alligevel angiver halvdelen af arbejdspladserne og arbejdstagerne, at det er sandsynligt, at de vil bruge e-læring i fremtiden.

2.1 KENDSKAB TIL OG BRUG AF VEU GENERELT

Undersøgelsens spørgsmål om brug af VEU generelt viser, at størstedelen af arbejdspladserne vurderer at have et godt eller nogenlunde kendskab til udbuddet af VEU. **Særligt de offentlige og større arbejdspladser med over 100 ansatte, vurderer at have et godt kendskab, mens kendskabet falder, jo mindre arbejdspladsen er.** Over halvdelen af arbejdspladserne prioriterer VEU strategisk.

Det brede kendskab og den strategiske prioritering af VEU kommer til udtryk ved, at godt 4 ud af 5 arbejdspladser har haft én eller flere af deres medarbejdere på VEU i løbet af det seneste år. **En tredjedel af arbejdstagerne selv angiver at have været på VEU i løbet af det seneste år.**

Både kendskab og **brug af VEU er større blandt de offentlige og større arbejdspladser** med over 100 ansatte. Ydermere peger undersøgelsen blandt arbejdstagerne på, at **brug af VEU er større blandt arbejdstagere med videregående uddannelse** sammenlignet med de øvrige faggrupper, samt at de **ældre målgrupper i højere grad end de yngre har deltaget i VEU** i løbet af det seneste år.

Størstedelen af arbejdspladserne og arbejdstagerne forventer, at deres behov for VEU vil forblive det samme over de kommende tre år, mens **omtrent en fjerdedel forventer et stigende behov for VEU.**

I forlængelse af ovenstående peger undersøgelsen på følgende hovedkonklusioner:

- Deltagelsen i VEU udmønter sig primært i interne kurser på arbejdspladsen.
- 3 ud af 4 arbejdstagere angiver, at videreuddannelsen primært foregår i arbejdstiden.
- Arbejdstagerne foretrækker, at videreuddannelse foregår som kurser eller holdundervisning.
- Hver femte arbejdstager angiver, at de foretrækker e-læring.

2.2 IT-FÆRDIGHEDER SOM INDHOLD I VEU

De spørgsmål, der specifikt vedrører it-færdigheder som indhold i VEU, viser, at **2 ud af 5 arbejdstagere og arbejdspladser vurderer, at der er behov for styrkelse af arbejdstagernes it-færdigheder**. Behovet for efteruddannelse i it-færdigheder vurderes at være størst i det offentlige.

På tværs af arbejdstagere og arbejdspladser, vurderes det, at der især er **behov for styrkelse af it-færdigheder, der vedrører brug af specifikke it-systemer**. Arbejdstagerne vurderer dertil, at der er særligt behov for styrkelse af avancerede it-færdigheder, mens arbejdspladserne i højere grad anslår, at der er behov for basale it-færdigheder.

Undersøgelsen peger dernæst på, at **behovet for it-færdigheder varierer på tværs af faggrupper**. Omtrent en tredjedel af de uflaglærte arbejdstagere vurderer, at de har behov for basale it-færdigheder, mens dette behov er mere begrænset blandt de øvrige faggrupper. Behovet for avancerede og systemspecifikke it-færdigheder vurderes derimod at være størst blandt arbejdstagere med en videregående uddannelse.

Derudover peger undersøgelsen på følgende hovedkonklusioner:

- It-færdigheder foretrækkes tilegnet via tilstedeværelsesundervisning blandt flertallet af både arbejdstagere og arbejdspladser.
- Godt hver femte arbejdstager foretrækker e-læring med henblik på styrkelse af it-færdigheder.
- Arbejdstagere foretrækker tilegnelse af it-færdigheder gennem interne kurser og forløb arrangeret af deres arbejdsplads.
- Arbejdspladserne skønner, at udvikling af it-færdigheder foregår bedst via interne og private kurser.

2.3 VEU TILRETTELAGT SOM E-LÆRING

Undersøgelsens spørgsmål om VEU tilrettelagt som e-læring viser, at **en tredjedel af arbejdspladserne har benyttet sig af VEU tilrettelagt som hel eller delvis e-læring** i løbet af det seneste år. Dette gør sig gældende for **hver femte arbejdstager**.

E-læring er mest udbredt blandt arbejdstagere, der har en videregående uddannelse, og tendensen er, at **jo lavere et uddannelsesniveau, desto mindre erfaring har arbejdstagerne med e-læring**.

Den primære årsag til brug af e-læring er fleksibilitet. Det er dermed særligt logistiske faktorer, der begrunder virksomhedernes brug af e-læring, mens **aspekter, der vedrører læringsudbytte og pædagogik, kun i ringe grad er medvirkende årsager til brug af e-læring**.

Blot 1 ud af 10 arbejdspladser, der har anvendt e-læring, oplever, at der er et højere udbytte ved hel eller delvis e-læring, mens **halvdelen vurderer, at udbyttet er det samme ved e-læring som tilstedeværelsesundervisning**. For de arbejdstagere, der deltaget i hel eller delvis e-læring er det halvdelen der oplever, at det giver et større udbytte at stå overfor en underviser.

Halvdelen af arbejdspladserne og arbejdstagerne vurderer, at det er sandsynligt, at de vil bruge e-læring i fremtiden. Blandt arbejdstagerne er der en klar relation mellem alder og vurderet sandsynlighed for brug af e-læring, således at unge er mere interesserede i e-læring end de ældre.

Undersøgelsen peger derudover på følgende hovedkonklusioner:

- Omtrent halvdelen af arbejdspladserne angiver, at den primære årsag til fravalg af e-læring udgør manglende udbud af den relevante efteruddannelse.
- Manglende it-kompetencer, tekniske og økonomiske årsager afholder sjældent arbejdspladserne fra at anvende e-læring.
- Arbejdspladserne angiver, at e-læringsforløbs med it-færdigheder som indhold primært har omhandlet it-færdigheder ifm. brug af specifikke it-systemer.
- Størstedelen af den anvendte e-læring foregår igennem interne kurser, sidemandsoplæring og private kurser.
- Behovet for e-læring vurderes at være størst i servicebranchen og blandt større arbejdspladser med over 100 ansatte.

3. GENERELT OM VOKSEN-, EFTER- OG VIDEREUD- DANNELSE (VEU)

I dette kapitel redegøres for **kendskabet** til og prioritering af VEU blandt arbejdspladser på tværs af sektor, branche og størrelse.

Dernæst redegøres for **anvendelsen** af VEU blandt arbejdspladser og arbejdstagere. Kapitlet indeholder en kortlægning af hvilke VEU-typer, arbejdspladserne anvender, samt i hvilket omfang arbejdstagerne deltager i disse. Dette indbefatter en beskrivelse af målgrupperne for VEU på tværs af sektor, branche og uddannelsesniveau.

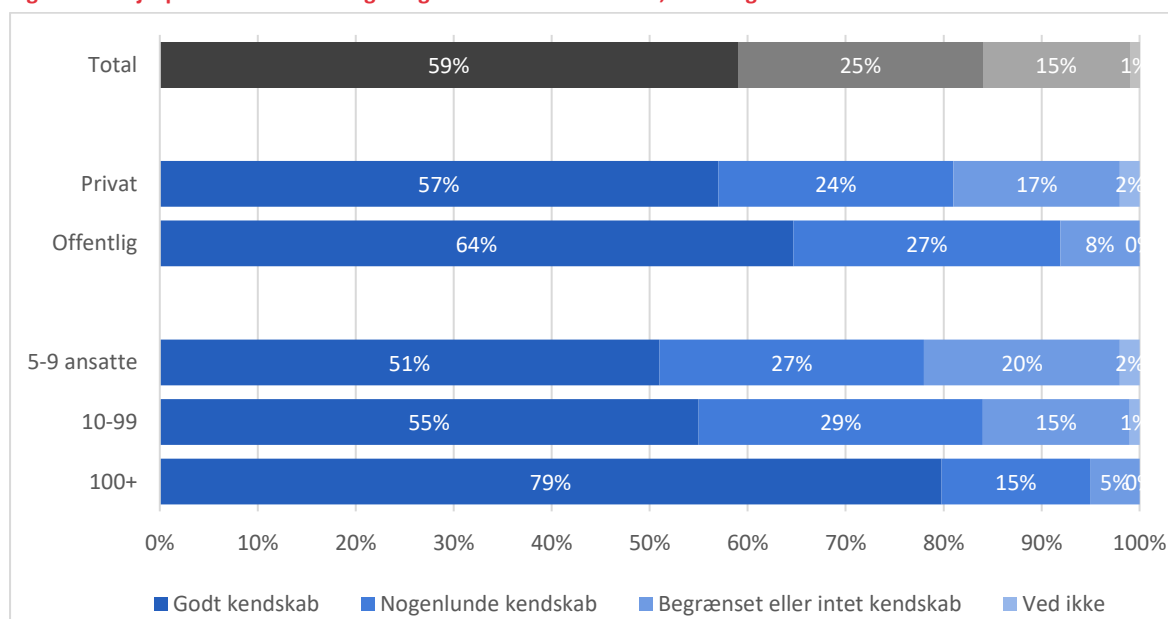
Slutteligt redegøres der for arbejdspladser og -tageres vurdering af deres **fremtidige behov** for VEU.

3.1 KENDESKAB OG PRIORITERING

3.1.1 Kendskab til VEU størst blandt store og offentlige arbejdspladser

Af nedenstående figur fremgår **arbejdspladsernes** vurdering af deres kendskab til udbuddet af VEU i forhold til deres behov.

Figur 1. Arbejdspladsernes vurdering af eget kendskab til voksen-, efter- og videreuddannelsesudbud



Kilde: Arbejdspladssurvey. n=1.011. Spørgsmålsformulering: *Hvor godt et kendskab har du til udbuddet af voksen-, efter- og videreuddannelse i forhold til jeres behov?*

Figuren viser, at **59 pct. af arbejdspladserne vurderer at have godt kendskab til voksen-, efter- og videreuddannelsesudbuddet set i forhold til arbejdspladsens behov**. Yderligere 25 pct. af arbejdspladserne svarer, at de har et nogenlunde kendskab, mens 15 pct. angiver at have begrænset eller intet kendskab, hvilket tyder på et ikke-opfyldt behov for viden om VEU.

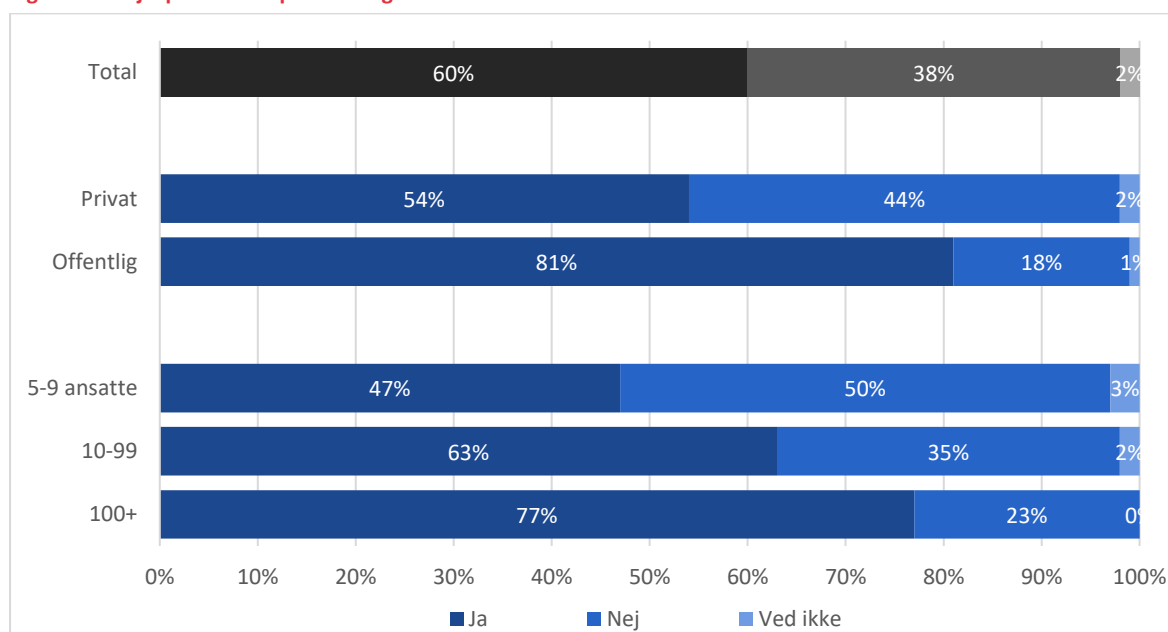
Kendskabet til VEU er større blandt de offentlige arbejdspladser end blandt de private, hvor hhv. 64 pct. og 57 pct. angiver, at have godt kendskab. Derudover er kendskabet større blandt store arbejdspladser med over 100 ansatte end blandt små arbejdspladser med under 10 ansatte. Således angiver 79 pct. af de store og 51 pct. af de små arbejdspladser at have godt kendskab til udbuddet af VEU. Det forholdsmæssigt bedre kendskab til VEU på offentlige arbejdspladser stemmer overens med 2017-undersøgelsens resultater.

Undersøgelsen viser derudover, at kendskabet er mest begrænset indenfor brancherne industri samt landbrug & fødevarer, hvor 20 pct. (i begge brancher) angiver at have begrænset eller intet kendskab. Omvendt er kendskabet størst indenfor branchen undervisning, sundhed og offentlig administration, hvor 68 pct. angiver at have godt kendskab til VEU-udbuddet, mens blot 7 pct. angiver at have begrænset eller intet kendskab.

3.1.2 VEU er højest prioriteret blandt offentlige arbejdspladser

Arbejdspladserne er blevet spurgt, om de prioriterer VEU strategisk, og f.eks. tænker videreuddannelse sammen med arbejdspladsens mål. Deres svar, krydset på sektor og størrelse, fremgår af nedenstående figur.

Figur 2. Arbejdspladsernes prioritering af VEU



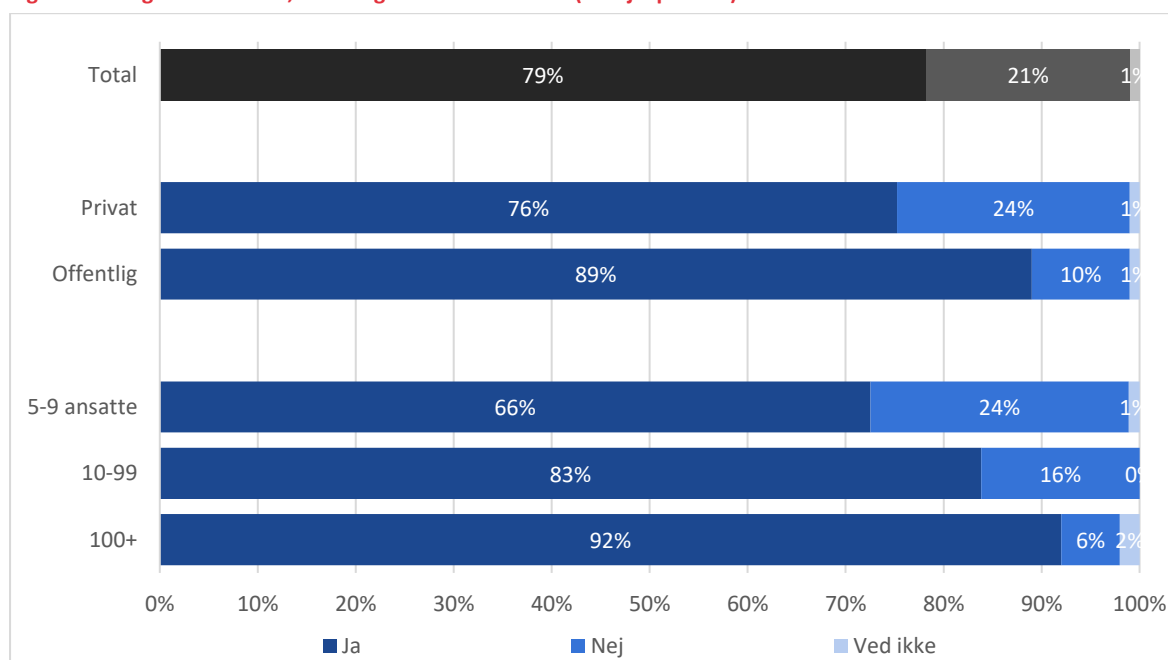
Kilde: Arbejdspladssurvey. n=1.011. Spørgsmålsformulering: Prioriteres voksen-, efter- og videreuddannelse strategisk på arbejdspladsen - Er voksen-, efter- og videreuddannelse fx tænkt sammen med arbejdspladsens mål eller strategi?

60 pct. af arbejdspladserne svarer, at de prioriterer VEU strategisk. VEU prioriteres i højere grad strategisk blandt de offentlige arbejdspladser (81 pct.) sammenlignet med de private (54 pct.), hvilket kan tyde på, at VEU i højere grad er institutionaliseret og formaliseret på offentlige arbejdspladser sammenlignet med private.

3.2 BRUG AF VEU

Nedenstående figur angiver hvor mange arbejdspladser, der har anvendt VEU på deres arbejdsplads i løbet af det seneste år. Figuren angiver dermed *ikke* antallet af arbejdstagere, der har deltaget i VEU, men derimod hvor stor en andel af arbejdspladser, der har haft én eller flere arbejdstagere på VEU.

Figur 3. Deltagelse i voksen-, efter- og videreuddannelse (arbejdspladser)



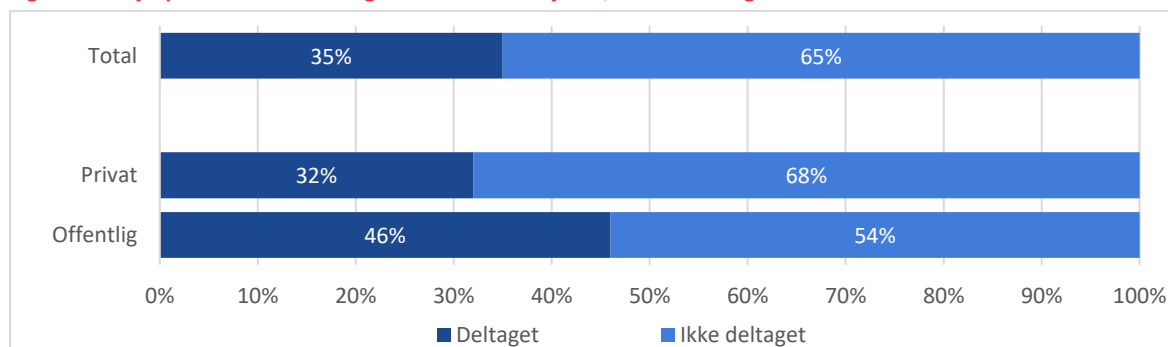
Kilde: Arbejdspladssurvey. n=1.011. Spørgsmålsformulering: Er der nogen medarbejdere på jeres arbejdsplads, som har deltaget i voksen-, efter- og videreuddannelse inden for det seneste år?

Af figuren fremgår det, at **79 pct. af arbejdspladserne har haft én eller flere arbejdstagere på VEU i løbet af det seneste år**. Særligt de store arbejdspladser med over 100 ansatte, har gjort brug af videreuddannelse i løbet af det seneste år (92 pct.), mens mindre arbejdspladser med under 10 ansatte i mindre grad har gjort brug af VEU (66 pct.). Sammenholdt med 2017-undersøgelsen, hvor tallet var 91 pct. af virksomhederne, der havde benyttet sig af VEU, er der tale om et fald. Udover det forhold, at der kan være tale om et reelt fald, kan forskellen også forklares med, at en betragtelig mindre andel i denne undersøgelse har angivet, at de gør brug af sidemandsoplæring (jf. afsnit 3.2.1). Som forklaret i afsnit 3.2.1 kan dette hænge sammen med variation i spørgsmålsformuleringen om, hvad sidemandsoplæring dækker over i de to undersøgelser.

Derudover viser undersøgelsen, at **VEU er særlig udbredt indenfor undervisning, sundhed og offentlig administration (90 pct.), mens det i mindre grad bruges indenfor industrien (69 pct.)**.

Arbejdspladserne, der har angivet, at en eller flere af deres medarbejdere har deltaget i VEU inden for det seneste år, er dernæst blevet bedt om at angive det antal medarbejdere, der har deltaget. Nedenfor angives procentandelen af arbejdspladsernes medarbejdere, der har deltaget i VEU.

Figur 4. Arbejdspladsernes vurdering af antal medarbejdere, der har deltaget i VEU



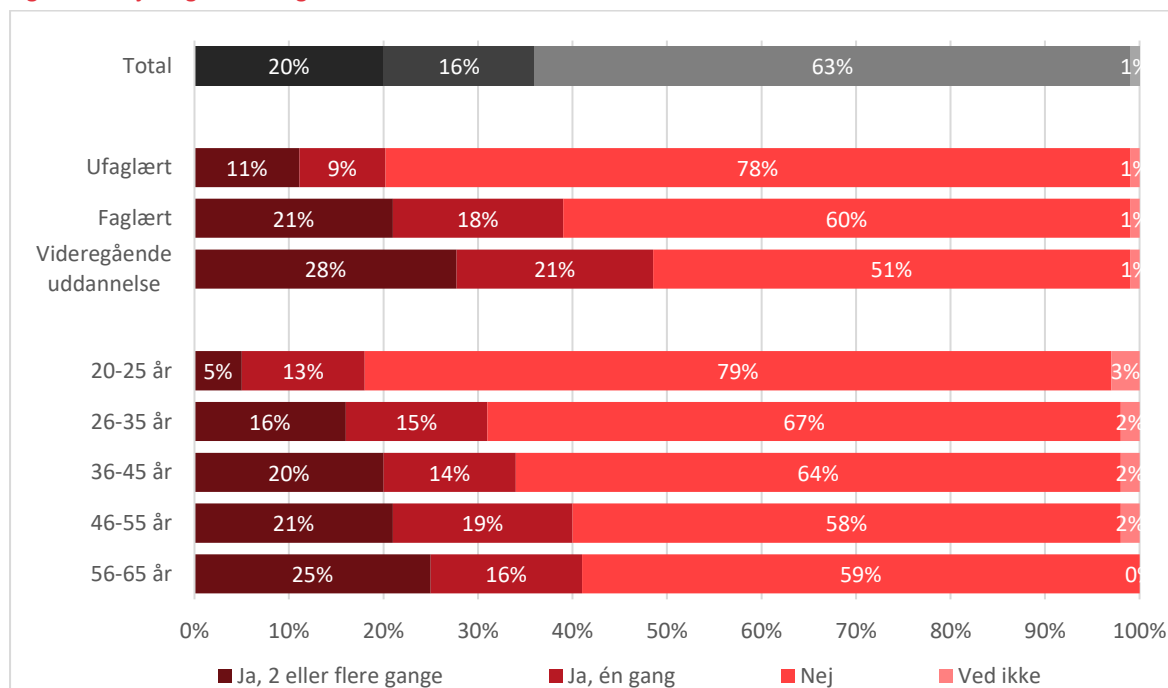
Kilde: Arbejdspladssurvey. n=748. Spørgsmålsformulering: Hvor mange medarbejdere på arbejdspladsen har deltaget i voksen-, efter- og videreuddannelse inden for det seneste år? Hvis du ikke ved det præcist, skal jeg bare bede om dit bedste bud. Kun de arbejdspladser, der har svaret ja til at have haft medarbejdere på VEU det seneste år, har svaret.

Ovenstående figur viser, at det ifølge arbejdspladserne i gennemsnit er 35 pct. af en arbejdsplads' medarbejdere, der har deltaget i VEU inden for det seneste år. Det fremgår også af figuren, at der i gennemsnit er en større andel af medarbejderne på offentlige arbejdspladser, der deltager i efteruddannelse (46 pct.) end i private (32 pct.).

Derudover viser undersøgelsen, at der i gennemsnit er en større andel af medarbejdere, der deltager i VEU i branchen undervisning, sundhed og offentlige administration (51 pct.) og i servicebranchen (40 pct.) end tilfældet er i bygge & anlæg (24 pct.) og industri (22 pct.).

I **arbejdstagersurveyet** er arbejdstagerne blevet spurgt, om de har deltaget i VEU i løbet af det seneste år. Resultatet ses i nedenstående figur.

Figur 5. Arbejdstageres deltagelse i VEU



Kilde: Arbejdstagersurvey. n=2.833. Spørgsmålsformulering: Har du i løbet af det seneste år deltaget i voksen-, efter- og/eller videreuddannelse i forbindelse med dit arbejde?

Det fremgår af figuren, at **36 pct. af arbejdstagerne har deltaget i voksen-, efter- og/eller videreuddannelse i forbindelse med deres arbejde i det seneste år**. Det bemærkes, at arbejdstagernes svar ikke direkte kan sammenlignes med arbejdspladsernes svar.

Tallet blandt arbejdstagere, der angiver, de har deltaget i VEU, er også noget lavere end 2017-undersøgelsen, hvor 51 pct. angav, at have deltaget i VEU det forgangne år. Udover reelt fald i brug af VEU, kan forklaringen også her være variation i forklaringen af, hvad svarkategorien sidemandsoplæring dækker over (se afsnit 3.2.1).

Videre analyser viser, at der ikke er signifikant forskel på tværs af køn i forhold til deltagelse i VEU. Data viser derimod, at **de ældre målgrupper i højere grad end de yngre har deltaget i VEU én eller flere gange**. Omkring 40 pct. af de 46-65-årige har deltaget i VEU en eller flere gange i løbet af det seneste år. Dette er kun tilfældet for 18 pct. af de 20-25-årige.

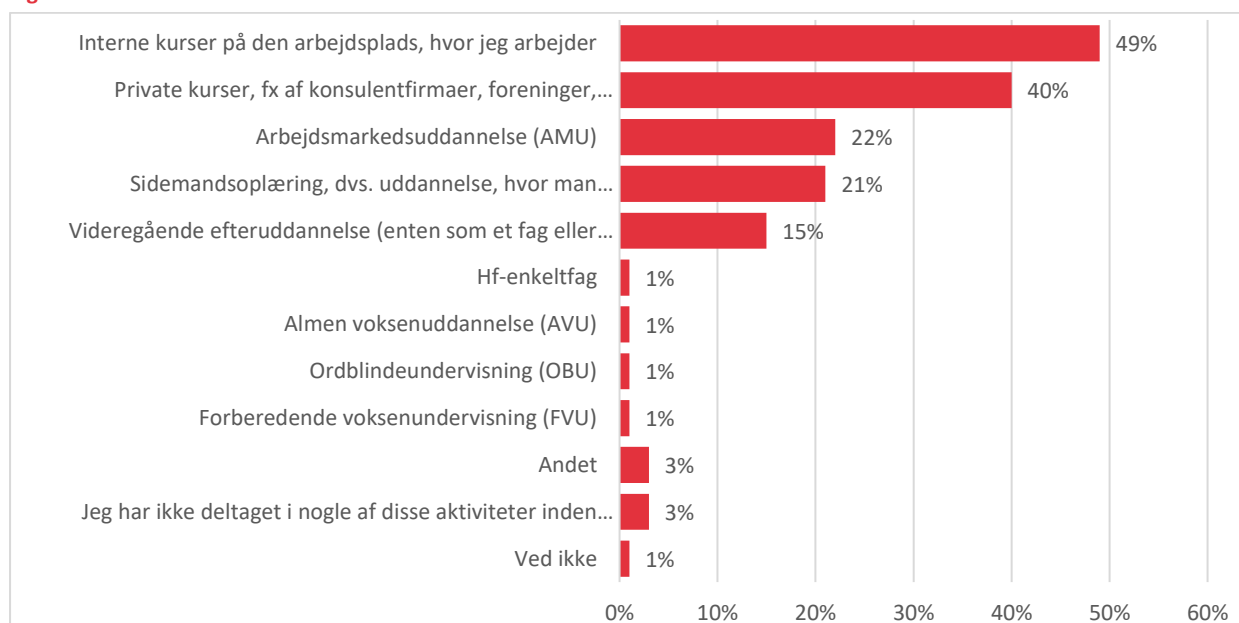
Ligeledes ses, at **en større andel af arbejdstagere med videregående uddannelser angiver, at de har deltaget i VEU i løbet af det seneste år, sammenlignet med de øvrige faggrupper**. 49 pct. af dem med videregående uddannelser har deltaget i VEU, mens dette er tilfældet for 39 pct. af de faglærte og 20 pct. af de ufaglærte.

Tendenserne fra arbejdspladssurveyet, som viser, at arbejdstagere på de store og offentlige arbejdspladser oftere har modtaget VEU, bekræftes i arbejdstagersurveyet. Også her ses, at arbejdstagere på offentlige og store arbejdspladser oftere har deltaget i VEU inden for det seneste år.

3.2.1 Interne og private kurser er de mest udbredte VEU-typer

Af nedenstående figur fremgår det hvilke typer af VEU, som arbejdstagerne har deltaget i inden for det seneste år. Figuren afspejler således kun de arbejdstagere, der har angivet, at de har deltaget i VEU én eller flere gange. De arbejdstagere, der har deltaget i VEU mere end én gang inden for det seneste år, har haft mulighed for at angive flere aktiviteter.

Figur 6. VEU-udbud



Kilde: Arbejdstagersurvey. n=1.015. Spørgsmålsformulering: Hvilke af følgende voksen-, efter- og/eller videreuddannelsesaktiviteter har du deltaget i inden for det seneste år? Kun de respondenter, der har angivet at de har deltaget i VEU det seneste år har svaret. (Mulighed for flere svar).

Det fremgår af figuren, at **arbejdstagerne primært har deltaget i interne kurser på deres arbejdsplads**. Således angiver 49 pct. af arbejdstagerne, at de har deltaget i kurser, der hvor de arbejder, mens en femtedel (21 pct.) har modtaget sidemandsoplæring af en kollega.

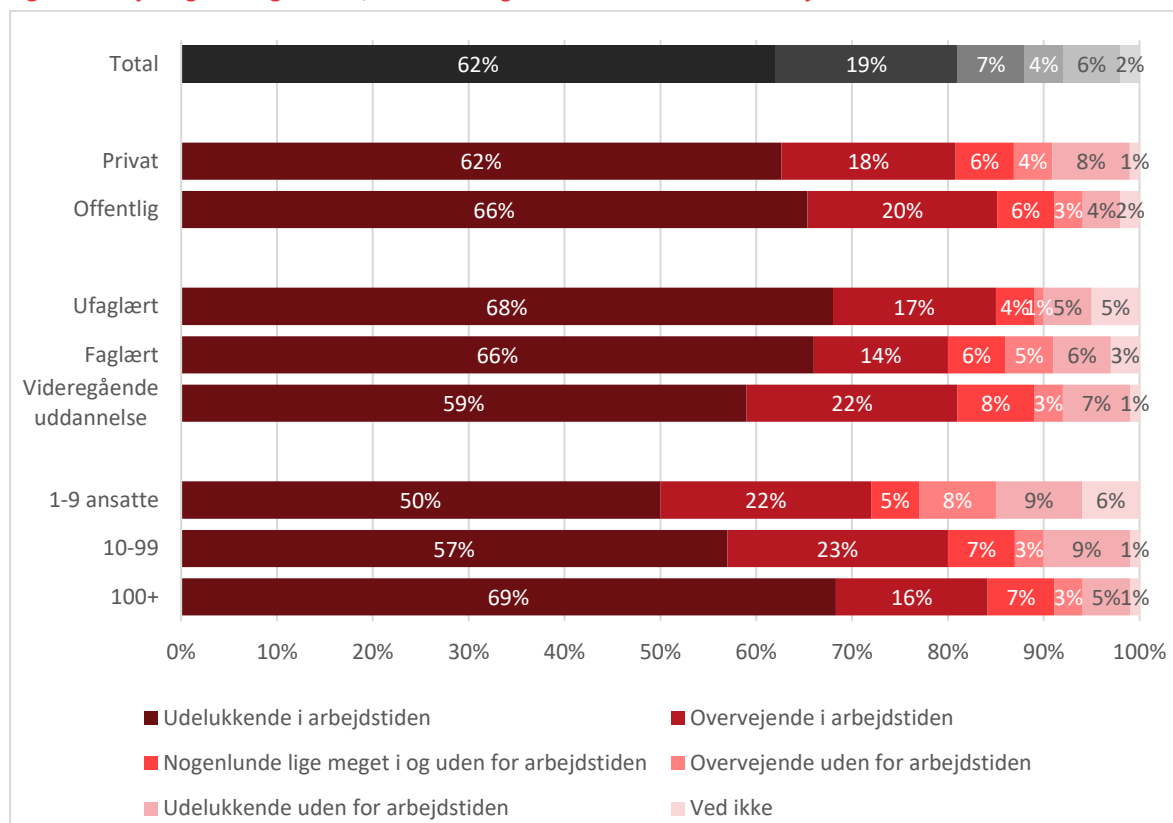
Andelen af arbejdstagere, der angiver, at de har deltaget i sidemandsoplæring (21 pct.), er betydeligt lavere end 2017, hvor 71 pct. angav, at have benyttet sig af denne form. Den relativt begrænsede andel arbejdstagere, der angiver at have deltaget i sidemandsoplæring, antyder, at respondenterne har forstået noget andet ved begrebet. Dette kan forklares med variation i svarmulighederne. I 2017-undersøgelsen var svarmuligheden blot 'sidemandsoplæring', altså til åben fortolkning. I denne undersøgelse har svarmuligheden 'sidemandsoplæring' været efterfulgt af forklaringen 'dvs. uddannelse, hvor man trænes/undervises af kollega el.lign.' Tilføjelsen kan have betydet en mere snæver forståelse af begrebet hos respondenterne, hvor sidemandsoplæring er en aktivitet, der kræver en vis grad af formalisering.

40 pct. har deltaget i private kurser arrangeret af f.eks. konsulentfirmaer og foreninger, mens 22 pct. har deltaget i AMU og 1 pct. har deltaget i hhv. HF-enkeltfag, AVU, og/eller FVU. Sammenholdes resultaterne med 2017-undersøgelsen er det overordnede mønster det samme, for så vidt private og interne kurser er mest udbredt.

3.2.2 VEU-deltagelse foregår primært i arbejdstiden

I **arbejdstagersurveyet** er arbejdstagerne videre blevet spurgt, hvornår undervisningen foregik, nærmere bestemt om undervisningen primært foregik i eller udenfor arbejdstiden. Nedenstående figur afspejler derfor besvarelser fra de arbejdstagere, der angiver at have deltaget i VEU i løbet af det seneste år.

Figur 7. Arbejdstageres angivelse af, om VEU foregår i eller udenfor normal arbejdstid



Kilde: Arbejdstagersurvey. n=1.015. Spørgsmålsformulering: Foregik undervisningen i arbejdstiden eller uden for arbejdstiden? Kun de respondenter, der har angivet at de har deltaget i VEU det seneste år, har svaret.

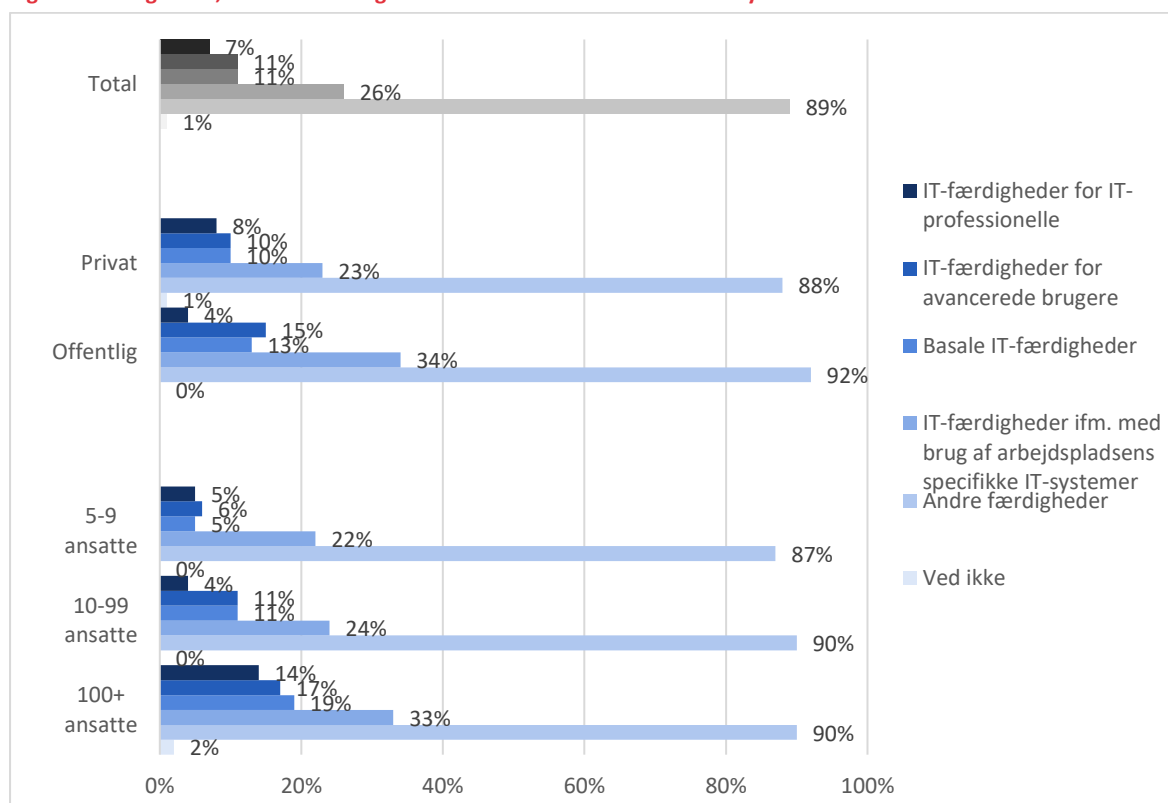
Ovenstående figur viser, at **81 pct. af arbejdstagerne angiver, at videreuddannelsen udelukkende eller overvejende foregik i arbejdstiden**, mens 10 pct. angiver, at undervisningen foregik udelukkende eller overvejende udenfor arbejdstiden. Jf. figur 5 angiver størstedelen af arbejdstagerne, at interne kurser er mest udbredt, og det er derfor sammenfaldende med, at videreuddannelsen overvejende foregår i arbejdstiden. Dertil angives det, at sidemandsoplæring er en udbredt uddannelsesform, hvilket stemmer overens med ovenstående figur, idet sidemandsoplæring i sin natur også foregår i arbejdstiden.

VEU-deltagelse foregår mere overvejende i arbejdstiden i det offentlige (86 pct.) end det private (80 pct.), og mere på større arbejdspladser med over 100 ansatte (85 pct.) end mindre arbejdspladser med under 10 ansatte (72 pct.).

3.3 FÆRDIGHEDSBEHOV GENNEM VEU

Arbejdspladserne er blevet spurgt, hvilke færdigheder VEU havde til formål at udvikle hos deres arbejdstagere. Arbejdspladsernes besvarelser fremgår af nedenstående figur.

Figur 8. Færdigheder, som VEU-deltagelse seneste år havde til formål at styrke



Kilde: Arbejdspladssurvey. n=793. Spørgsmålsformulering: Hvilke af følgende færdigheder havde voksen-, efter- og videreuddannelsen inden for det seneste år til formål at udvikle hos medarbejderne? Kun de arbejdspladser, der har haft medarbejdere på VEU det seneste år, har svaret. (Mulighed for flere svar).

89 pct. af de arbejdspladser, som har haft arbejdstagere på VEU inden for det seneste år, har haft arbejdstagere på VEU, hvor formålet var at udvikle andre kompetencer end IT-færdigheder og kompetencer.

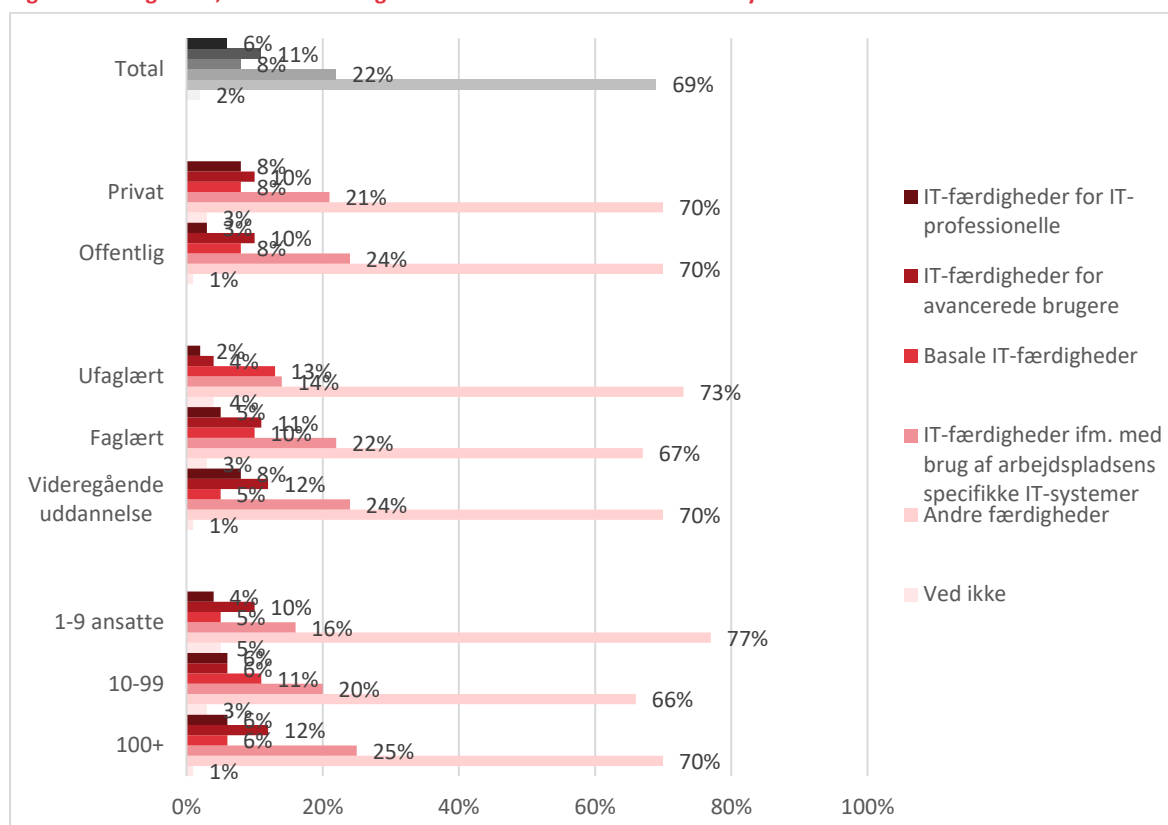
I relation til de IT-færdigheder, som der er spurgt ind til i undersøgelsen, viser figuren, at **det særligt er VEU med formålet at udvikle "it-færdigheder ifm. arbejdspladsens specifikke it-systemer", der vejer tungt**. 26 pct. af arbejdspladserne (som har haft arbejdstagere på VEU inden for det seneste år) svarer, at formålet var at udvikle it-færdigheder ifm. arbejdspladsens specifikke it-systemer.

For 11 pct. har formålet været at udvikle IT-færdigheder for avancerede brugere, og ligeledes 11 pct. at udvikle basale IT-færdigheder.

De større arbejdspladser med over 100 ansatte, angiver i højere grad end de mindre arbejdspladser, at VEU har til formål at styrke forskellige it-færdigheder (herunder både it-færdigheder for it-professionelle, avancerede brugere, basale it-færdigheder og it-færdigheder ifm. specifikke it-systemer).

I **arbejdstagersurveyet** er arbejdstagerne blevet bedt om at forholde sig til samme spørgsmål. Deres besvarelser fremgår af figuren nedenfor.

Figur 9. Færdigheder, som VEU-deltagelse seneste år havde til formål at styrke



Kilde: Arbejdstersurvey. n=1.015. Spørgsmålsformulering: På hvilke af følgende områder var det formålet med voksen-, efter- og/eller videreuddannelsen, at dine færdigheder skulle styrkes? Kun de respondenter, der har angivet at de har deltaget i VEU det seneste år har svaret. (Mulighed for flere svar).

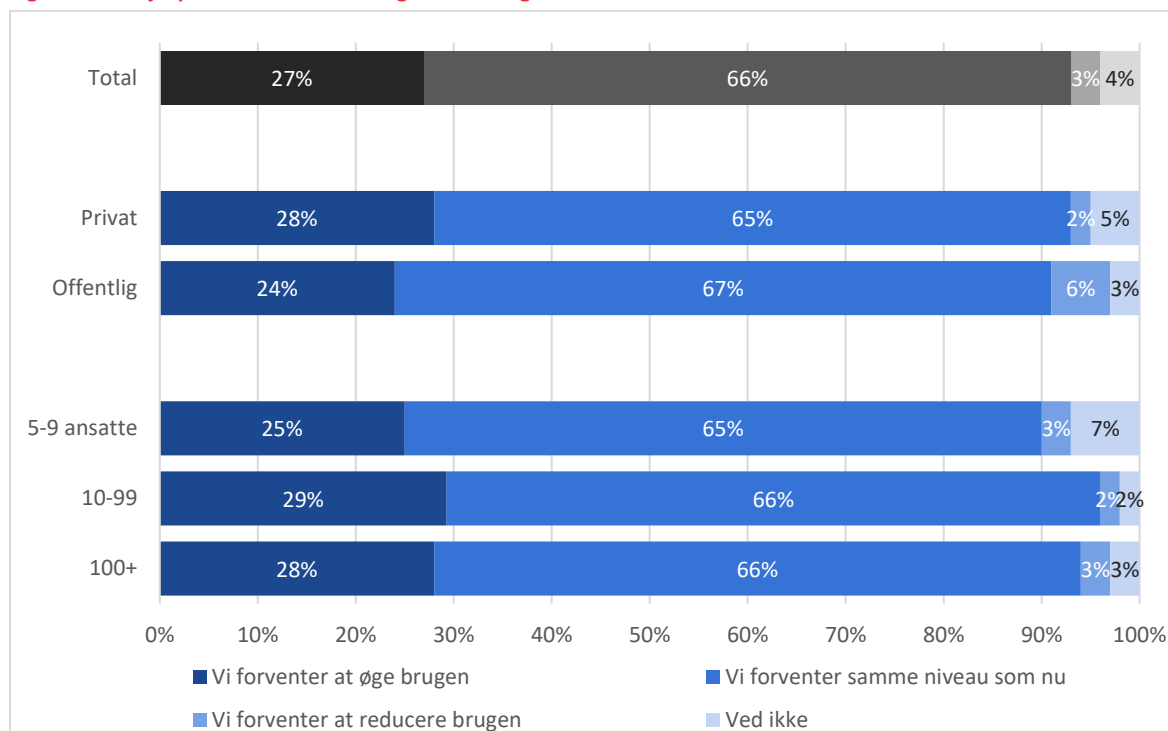
Som det fremgår af figuren, vurderer arbejdstagerne, ligesom arbejdspladserne, at VEU primært har til formål at styrke andre færdigheder. Således angiver **69 pct. af arbejdstagerne, at VEU har til formål at styrke andre færdigheder.**

De ufaglærte arbejdstagere angiver i højere grad end arbejdstagerne med en videregående uddannelse, at formålet var at styrke basale it-færdigheder (13 pct. overfor 5 pct.). Omvendt angiver arbejdstagerne med en videregående uddannelse i højere grad end de ufaglærte, at VEU havde til formål at styrke it-færdigheder for it-professionelle og avancerede brugere (hhv. 8 pct. overfor 2 pct. og 12 pct. overfor 4 pct.).

3.3.1 Forventningen er, at behov for VEU forbliver det samme i fremtiden

Både arbejdspladser og arbejdstagere er blevet spurgt, om de forventer, at brugen af VEU vil stige eller falde i løbet af de kommende tre år. Resultaterne af [arbejdspladssurveyet](#) fremgår nedenfor.

Figur 10. Arbejdspladsernes forventning til fremtidigt behov for VEU



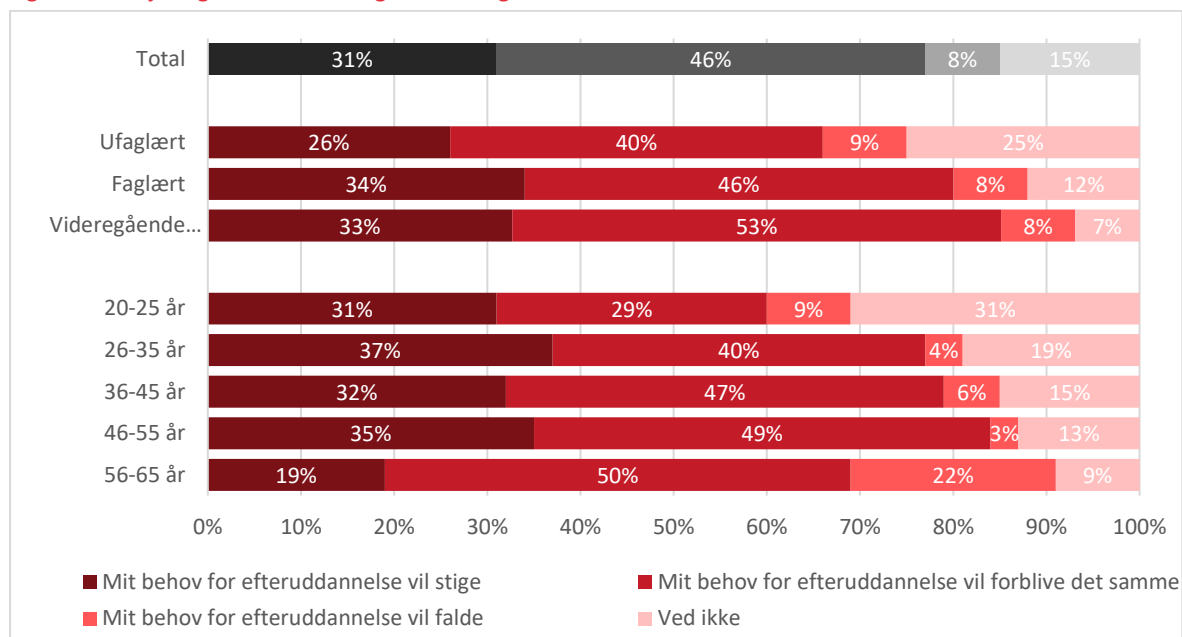
Kilde: Arbejdspladssurvey. n=1.011. Spørgsmålsformulering: Forventer du, at jeres arbejdsplads inden for de næste tre år vil øge brugen af voksen-, efter- og videreuddannelse til jeres medarbejdere?

To tredjedele af arbejdspladserne (66 pct.) forventer, at deres behov for VEU vil forblive det samme over de kommende tre år. Denne betydelige andel kan tolkes som, at arbejdspladserne mener, at de følger med tiden ift. at videreudvikle deres arbejdstagers færdigheder, for at imødekomme de udfordringer de oplever.

Omtrent en fjerdedel (27 pct.) af arbejdspladserne forventer et stigende behov for efteruddannelse, mens kun ganske få arbejdspladser (3 pct.) forventer, at behovet for VEU vil falde i fremtiden. Det gælder på tværs af sektor samt uanset arbejdspladsens størrelse.

Videre analyse viser, at forventningen om et stigende behov for VEU er mindst i landbrug- & fødevarerbranchen (18 pct.) og størst i industri (32 pct.) og servicebranchen (33 pct.).

Af figur 11 fremgår **arbejdstagernes** besvarelser på samme spørgsmål.

Figur 11. Arbejdstagernes forventning til fremtidigt behov for VEU

Kilde: Arbejdstagersurvey. n=2.833. Spørgsmålsformulering: Forventer du, at dit behov for voksen-, efter- og/eller videreuddannelse vil stige eller falde i de kommende tre år?

Også blandt arbejdstagerne forventer det klare flertal (77 pct.) et uændret eller stigende behov for efteruddannelse. Blandt arbejdstagerne angiver en lidt større andel (8 pct.) dog, at deres behov for VEU vil falde i løbet af de kommende tre år. Det skyldes især, at 22 pct. af arbejdstagerne i alderskategorien 56-65 år har svaret, at de forventer et faldende behov for VEU, hvilket måske nok er forventeligt for de arbejdstagere, som nærmer sig pension.

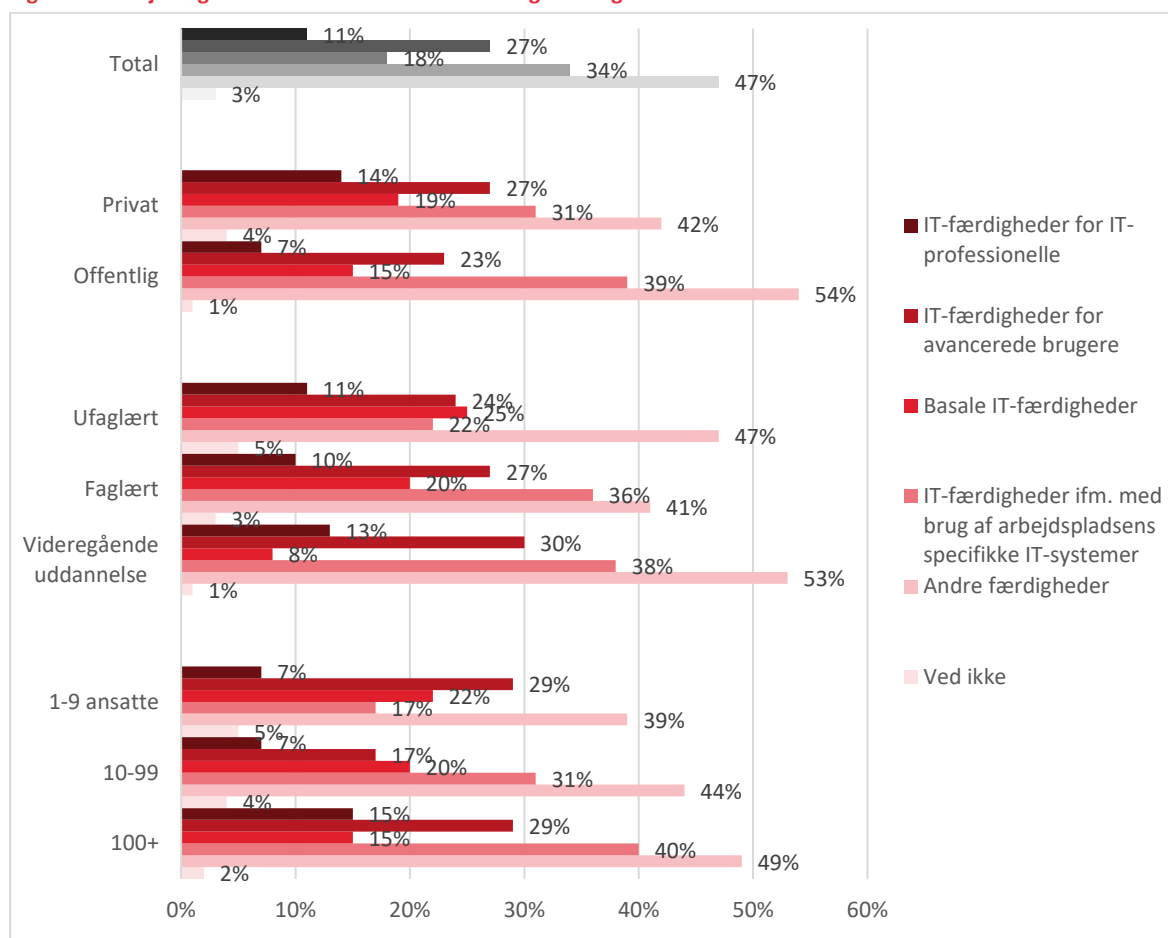
Af figuren fremgår det derudover, at faglærte og arbejdstagere med videregående uddannelse i lidt højere grad end ufaglærte forventer et stigende behov for VEU i de kommende år. Henholdsvis 34 pct. af de faglærte og 33 pct. af arbejdstagere med videregående uddannelse forventer et stigende behov for VEU, mens det samme kun gælder for 26 pct. af de ufaglærte.

3.3.2 En femtedel af arbejdstagerne vil foretrække e-læring i fremtiden

De følgende to figurer redegør for, hvilke kompetencer og færdigheder, arbejdstagerne forventer at få stigende behov for, samt hvordan de vil foretrække, at undervisningen i disse færdigheder skal forløbe. Dette afsnit udgør dermed en introduktion til de følgende to kapitler om hhv. it-færdigheder og e-læring.

I **arbejdstagersurveyet** er arbejdstagerne blevet spurgt til, hvilke kompetencer og færdigheder de forventer at få stigende behov for at styrke vha. VEU. Deres besvarelser fremgår i figuren nedenfor.

Figur 12. Arbejdstagernes vurderede behov for særlige færdigheder i fremtiden



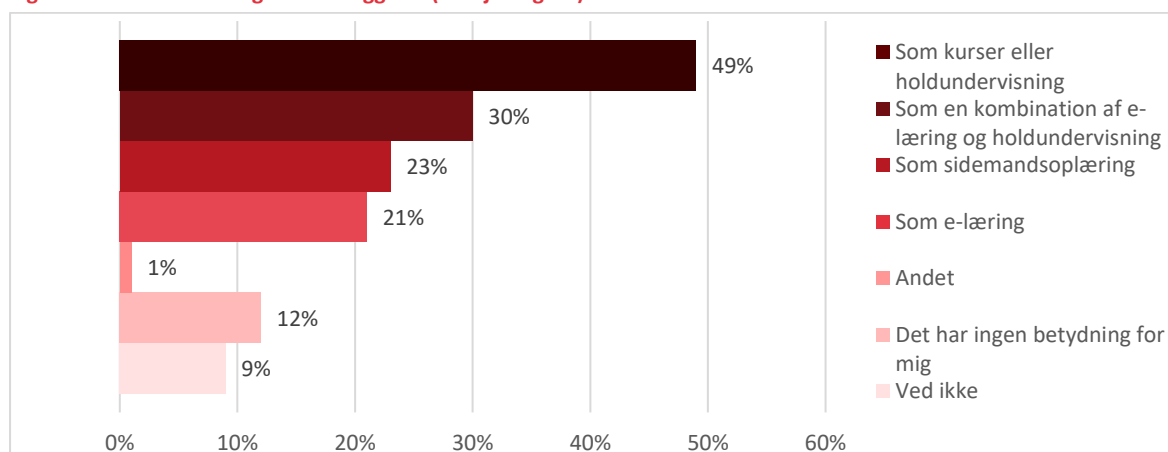
Kilde: Arbejdstagersurvey. n=878. Spørgsmålsformulering: Hvilke af følgende kompetencer og færdigheder forventer du at få stigende behov for at styrke ved hjælp af voksen-, efter- og/eller videreuddannelse? Kun de respondenter, der har svaret, at de forventer, at deres behov for efteruddannelsesbehov vil stige de kommende tre år har svaret. (Mulighed for flere svar).

Som det fremgår af ovenstående figur, angiver omkring en tredjedel af arbejdstagerne, at behovet for it-færdigheder for avancerede brugere og it-færdigheder ifm. brug af arbejdspladsens specifikke it-system vil stige (27 pct. og 34 pct.). Sammenholdes det med de uddannelsesforløb, arbejdstagerne har angivet, de har deltaget i indenfor det seneste år (figur 9), er der især en forventning om et stigende behov for it-færdigheder for avancerede brugere.

Arbejdstagere i det private forventer i højere grad at få stigende behov for it-færdigheder for it-professionelle og avancerede brugere, sammenlignet med arbejdstagere, der arbejder i det offentlige. Arbejdstagere i det offentlige forventer derimod i højere grad at få behov for systemspecifikke it-færdigheder, sammenlignet med de privatansatte.

Arbejdstagere med en videregående uddannelse forventer i mindre grad end de øvrige faggrupper at få stigende behov for styrkelse af basale it-færdigheder.

Af nedenstående figur fremgår det, hvorledes arbejdstagerne ville foretrække, at undervisningen foregik, hvis de skulle deltage i efteruddannelse i fremtiden.

Figur 13. Behov for særlig tilrettelæggelse (arbejdstagerne)

Kilde: Arbejdstagersurvey. n=2.833. Spørgsmålsformulering: Hvis du i fremtiden skal deltage i efteruddannelse generelt, hvordan vil du så foretrække, at undervisningen foregår? (Mulighed for flere svar).

Figuren viser, at 12 pct. af arbejdstagerne angiver, at det ikke har betydning for dem, hvorledes undervisningen foregår. Dette betyder, at tilrettelæggelsen for de resterende ca. 9 ud af 10 arbejdstagere gør en forskel.

49 pct. af arbejdstagerne foretrækker, at undervisningen foregår som kurser eller holdundervisning, hvor de møder fysisk op til en undervisning med et hold af kursister. Derudover foretrækker arbejdstagerne blended learning over e-læring. 30 pct. angiver, at de foretrækker blended learning, med en kombination af e-læring og holdundervisning, mens 21 pct. foretrækker e-læring. E-læring efterspørges således kun aktivt af omkring en femtedel af arbejdstagerne.

4.IT-FÆRDIGHED SOM INDHOLD I VEU

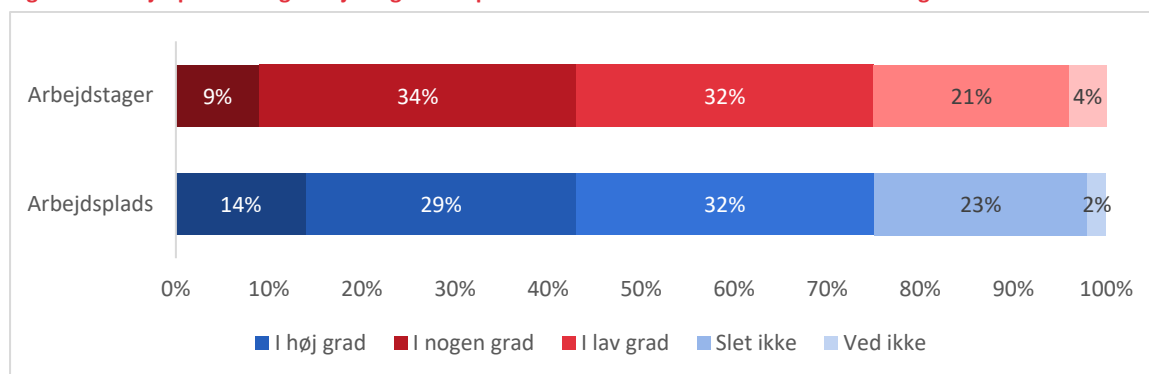
I dette kapitel adresseres de spørgsmål i de to surveys, der specifikt vedrører it-færdigheder som indhold i VEU.

Det gennemgås, hvilke behov arbejdspladser og arbejdstagere har for it-færdigheder på tværs af brancher, sektorer og faggrupper. Dertil redegøres der for hvilke typer it-færdigheder, der er størst behov for, samt hvordan arbejdspladser og arbejdstagere foretrækker at tilrettelægge tilegnelsen af disse færdigheder.

4.1.1 Arbejdspladser og -tagere ser samme behov for VEU i it-færdigheder

Både arbejdspladser og arbejdstagere er blevet spurgt, om de oplever, at arbejdstagere har behov for VEU med henblik på at udvikle deres it-færdigheder for at kunne passe deres arbejde nu eller i fremtiden. Deres besvarelser fremgår af nedenstående figur, som således indeholder resultater fra både [arbejdsplads-](#) og [arbejdstagersurvey](#).

Figur 14. Arbejdspladsers og arbejdstagernes oplevede behov for efteruddannelse i it-færdigheder



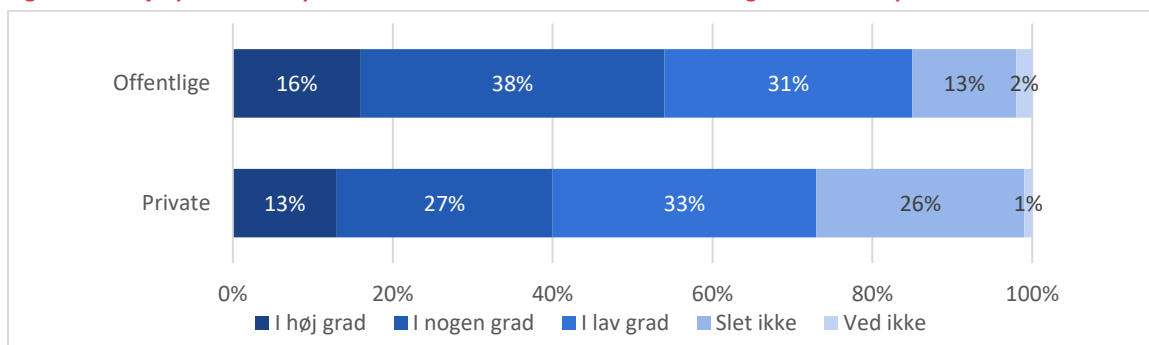
Kilde: Arbejdstagersurvey og arbejdspladssurvey. n (medarbejdere)=2.833. n (arbejdsplads)=1.011. Spørgsmålsformulering: Arbejdstagersurvey: I hvilken grad oplever du, at du har behov for voksen-, efter- og/eller videreuddannelse, for at udvikle dine IT-kompetencer og IT-færdigheder for at kunne passe dit arbejde nu eller i fremtiden? OG arbejdspladssurvey: I hvilken grad oplever du, at der er behov for at udvikle jeres medarbejders IT-kompetencer og IT-færdigheder?

Figuren viser, at **arbejdstagere og arbejdspladser vurderer, at der er det samme behov for VEU i it-færdigheder**. Således svarer både 43 pct. af arbejdstagerne og arbejdspladserne, at de i høj eller nogen grad oplever et behov for at videreudvikle arbejdstagernes it-færdigheder og it-kompetencer.

4.1.2 Behovet er størst i det offentlige

I figuren nedenfor zoomes der ind på [arbejdspladsernes](#) besvarelser på ovenstående spørgsmål på sektorniveau for at få en forståelse for, hvor behovet for it-færdigheder vurderes at være størst.

Figur 15. Arbejdspladsernes oplevede behov for efteruddannelse i it-færdigheder fordelt på sektor



Kilde: Arbejdspladssurvey. n=1.011. Spørgsmålsformulering: I hvilken grad oplever du, at der er behov for at udvikle jeres medarbejders IT-kompetencer og IT-færdigheder?

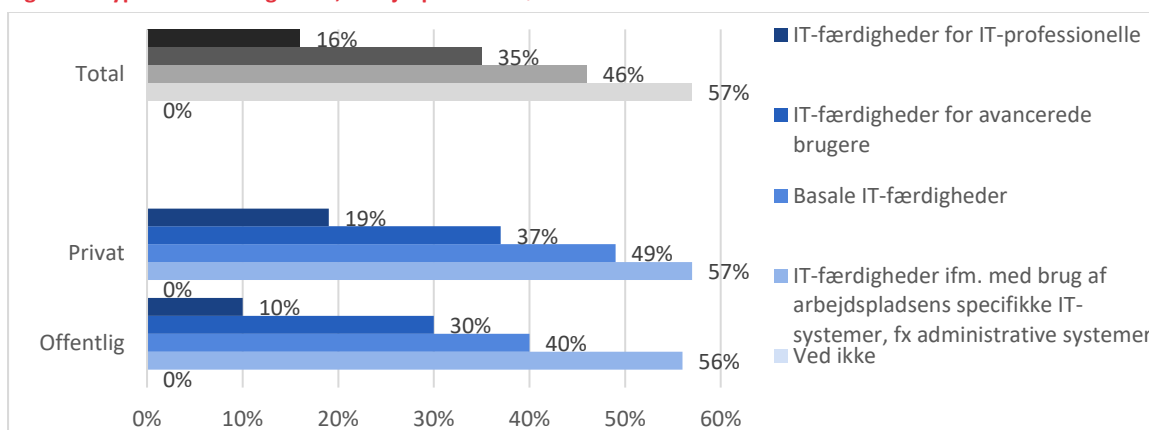
Behovet for efteruddannelse i it-færdigheder vurderes at være størst blandt offentlige arbejdspladser. Her angiver 54 pct., at der er behov for at udvikle medarbejdernes it-færdigheder, sammenlignet med 40 pct. af de private arbejdspladser.

Undersøgelsen viser derudover på brancheniveau, at behovet er størst i undervisning, sundhed & offentlig administration og servicebranchen, hvor hhv. 52 pct. og 50 pct. svarer i høj eller nogen grad. Behovet vurderes at være mindst i landbrug & fødevarer, hvor 47 pct. angiver, at der slet ikke er et behov for at videreudvikle medarbejdernes it-færdigheder.

4.1.3 Størst behov for systemspecifikke it-færdigheder

Arbejdspladserne og arbejdstagerne er dernæst blevet spurgt specifikt til typen af it-færdigheder, de vurderer, at der er behov for at udvikle hos arbejdstagerne. Arbejdspladsernes besvarelser fremgår af figuren nedenfor.

Figur 16. Typen af it-færdigheder, arbejdspladserne ønsker at efteruddanne ansatte i



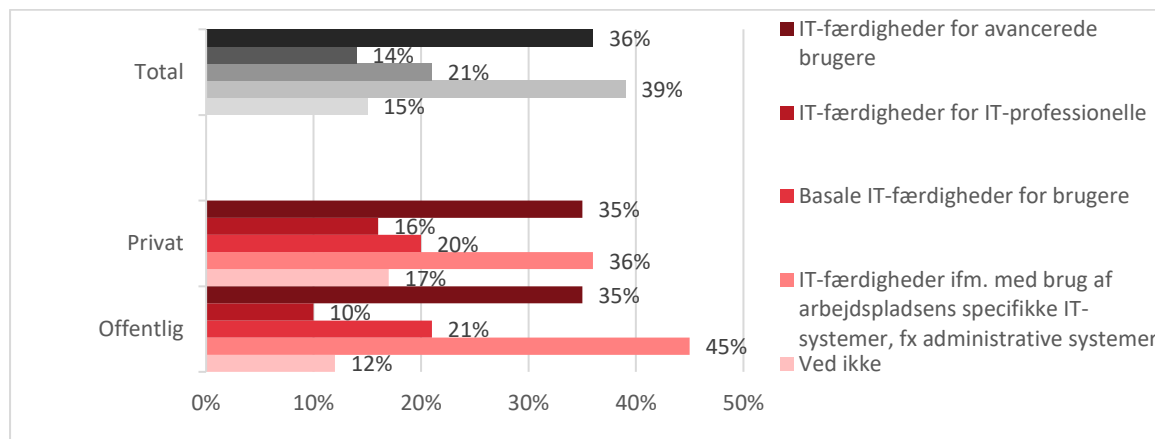
Kilde: Arbejdspladssurvey. n=439. Spørgsmålsformulering: Hvilke af følgende IT-kompetencer og IT-færdigheder er det, at der er behov for at udvikle hos jeres medarbejdere? Kun arbejdspladser der har angivet, at deres medarbejdere i 'høj grad' eller 'nogen grad' har behov for at udvikle deres it-færdigheder har svaret på dette spørgsmål. (Mulighed for flere svar).

Arbejdspladserne har primært et ønske om at uddanne deres medarbejdere i **systems specifikke færdigheder** (57 pct.), dvs. de it-færdigheder, der knytter sig specifikt til systemer, der bruges på arbejdspladsen (fx administrative systemer). Derudover vurderer 46 pct. af arbejdspladserne, at der

er behov for at udvikle medarbejdernes basale it-færdigheder, mens it-færdigheder for it-professionelle er mere begrænset (16 pct.).

Besvarelsene fra **arbejdstagersurveyet** på samme spørgsmål fremgår nedenfor.

Figur 17. Arbejdstagers vurdering af, hvilke typer it-færdigheder, de har brug for



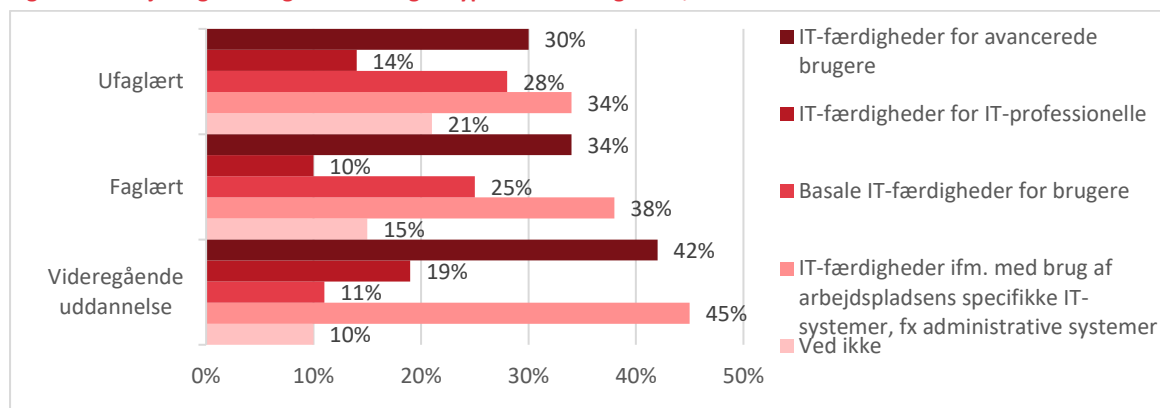
Kilde: Arbejdstagersurvey. n=2.136. Spørgsmålsformulering: I relation til hvilke af følgende IT-kompetencer og IT-færdigheder er det, at du har behov for voksen-, efter- og/eller videreuddannelse? Medarbejdere, der har angivet, at de i 'høj grad' eller 'nogen grad' har behov for at udvikle deres it-færdigheder har svaret på dette. (Mulighed for flere svar).

Som det fremgår af figuren **anslår arbejdstagerne selv, at deres behov for it-færdigheder er størst indenfor specifikke it-systemer (39 pct.) og it-færdigheder for avancerede brugere (36 pct.)**. Der er dermed et sammenfald mellem arbejdspladsernes og arbejdstagernes oplevede behov, idet begge vurderer, at der er størst behov for systemspecifikke it-færdigheder. Dog vurderer arbejdspladserne i højere grad, at deres arbejdstagere har et sådant behov (57 pct. overfor 39 pct.).

Figuren angiver derudover, at de offentlige arbejdstagere i højere grad end de private vurderer at have brug for systemspecifikke it-færdigheder (45 pct. overfor 36 pct.), mens de privatansatte i højere grad vurderer at have brug for it-færdigheder for it-professionelle (16 pct. overfor 10 pct.).

4.1.4 Ufaglærte har størst behov for basale it-færdigheder

Besvarelsene på ovenstående spørgsmål er dernæst blevet brudt op på faggrupper.

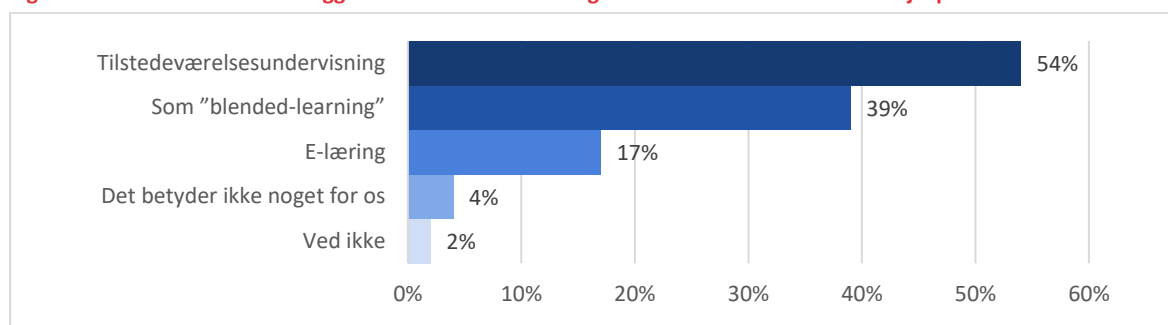
Figur 18. Arbejdstagernes egen vurdering af typen af it-færdigheder, de har behov for

Kilde: Arbejdtagersurvey. n=2.136. Spørgsmålsformulering: I relation til hvilke af følgende IT-kompetencer og IT-færdigheder er det, at du har behov for voksen-, efter- og/eller videreuddannelse? Dette spørgsmål er besvaret af dem, der angiver at de i lav, nogen eller høj grad oplever, at de har behov for at udvikle deres it-færdigheder for at kunne passe deres arbejde i fremtiden. (Mulighed for flere svar).

Over en fjerdedel (28 pct.) af de ufaglærte arbejdstagere angiver, at de har behov for basale it-færdigheder, mens dette behov er mere begrænset blandt de øvrige to faggrupper. Dernæst kan det udledes af figuren, at behovet for systemspecifikke it-færdigheder og it-færdigheder for avancerede brugere er størst blandt arbejdstagere med en videregående uddannelse (hhv. 45 pct. og 42 pct.).

4.1.5 It-færdigheder foretrækkes tilegnet via tilstedeværelsesundervisning

Arbejdspladser og arbejdstagere er blevet spurgt, hvilken tilrettelæggelsesform de generelt foretrækker med henblik på at styrke arbejdstagernes it-færdigheder. **Arbejdspladsernes** besvarelser fremgår af nedenstående figur.

Figur 19. Foretrukken tilrettelæggelse af VEU med it-færdigheder som indhold blandt arbejdspladser

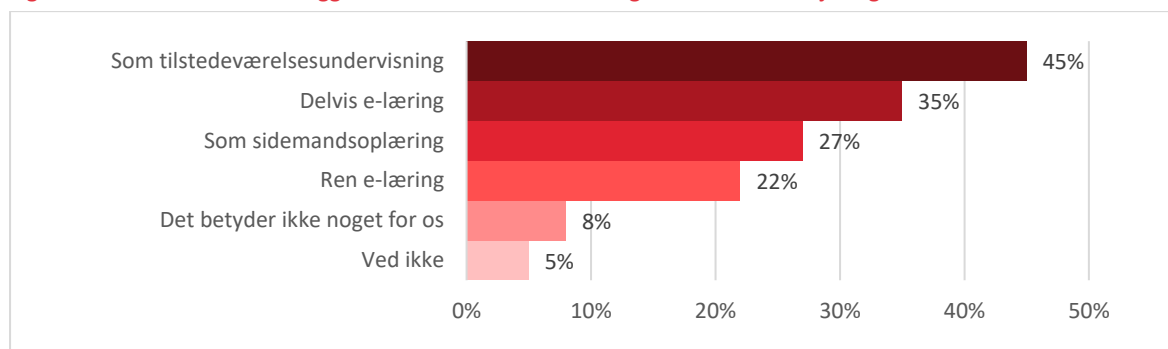
Kilde: Arbejdspladssurvey. n=440. Spørgsmålsformulering: Hvilke af følgende tilrettelæggelsesformer vil I generelt foretrække med henblik på styrkelse af medarbejdernes IT-kompetencer? Kun arbejdspladser der har angivet, at deres medarbejdere i 'høj grad' eller 'nogen grad' har behov for at udvikle deres it-færdigheder har svaret på dette spørgsmål. Hver af svarkategorierne er forklaret for respondenterne i spørgsmålet. (Mulighed for flere svar).

Som det fremgår af figuren, angiver blot 4 pct. af arbejdspladserne, at det ikke betyder noget for dem, hvordan undervisningen tilrettelægges. Dette vidner om, at det for langt størstedelen af arbejdspladserne er vigtigt, hvordan VEU tilrettelægges.

Dernæst angiver figuren, at **halvdelen (54 pct.) af arbejdspladserne foretrækker tilstedeværelsesundervisning** med henblik på styrkelse af arbejdstagernes it-færdigheder. 39 pct. foretrækker blended learning, der kombinerer e-læring og tilstedeværelsesundervisning, mens 17 pct. foretrækker e-læring.

Arbejdstagernes besvarelser på samme spørgsmål fremgår af figuren nedenfor.

Figur 20. Foretrukket tilrettelæggelsesform af VEU om it-færdigheder blandt arbejdstagere



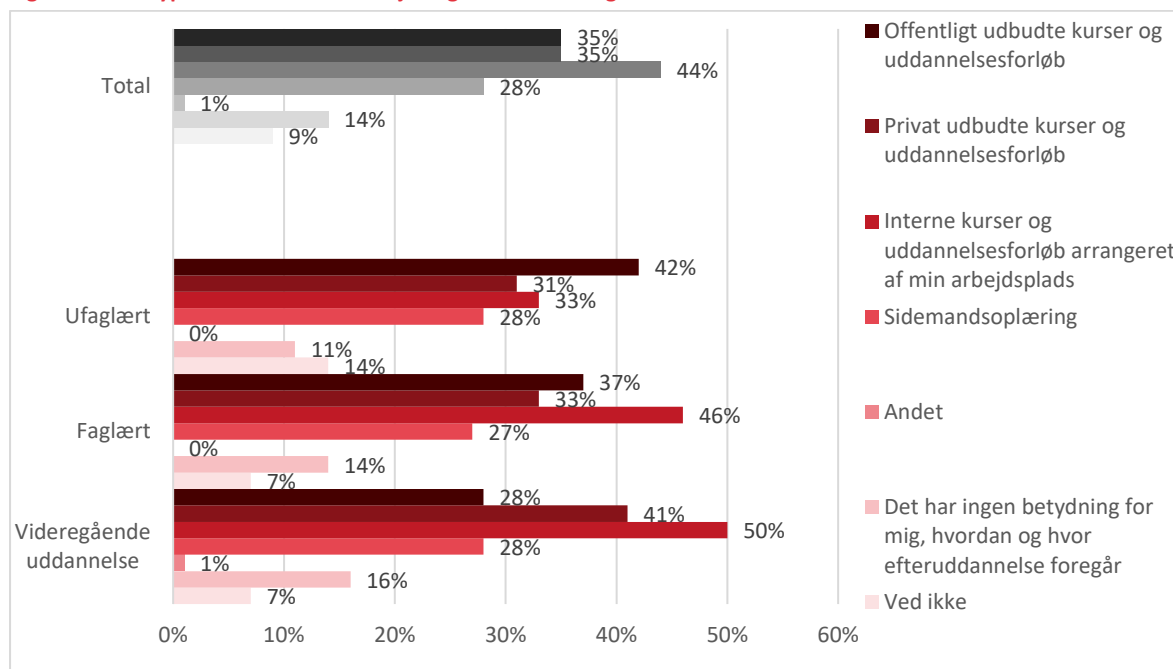
Kilde: Arbejdstagersurvey. n=2.136. Spørgsmålsformulering: Hvis du skal deltage i voksen-, efter- og/eller videreuddannelse i relation til IT-færdigheder, hvordan vil du så foretrække, at undervisningen foregår? Dette spørgsmål er besvaret af dem, der angivet at de i lav, nogen eller høj grad oplever, at de har behov for at udvikle deres it-færdigheder for at kunne passe deres arbejde i fremtiden. Svarkategorier let omformuleret i figuren. (Mulighed for flere svar).

Som det fremgår af figuren ovenfor, foretrækker 45 pct. af arbejdstagerne, at videreuddannelse foregår som tilstedeværelsesundervisning. Der er dermed et sammenfald mellem arbejdspladserne og arbejdstagernes behov, idet **begge grupper foretrækker tilstedeværelsesundervisning**.

Figuren viser dernæst, at 22 pct. af arbejdstagerne foretrækker ren e-læring, mens 35 pct. foretrækker delvis e-læring.

4.1.6 Interne og private kurser foretrukket ift. tilegnelse af it-færdigheder

Arbejdstagerne er dernæst blevet spurgt, hvilken type VEU de foretrækker – altså hvorvidt de foretrækker offentligt udbudte, private eller interne kurser ift. at tilegne sig it-færdigheder.

Figur 21. VEU-typer foretrukket af arbejdstagere ift. it-færdigheder som indhold

Kilde: Arbejdstagersurvey. n=2.136. Spørgsmålsformulering: Hvilke af følgende typer af voksen-, efter- og/eller videreuddannelse i relation til IT-færdigheder ville du foretrække at deltage? Dette spørgsmål er besvaret af dem, der angivet at de i lav, nogen eller høj grad oplever, at de har behov for at udvikle deres it-færdigheder for at kunne passe deres arbejde i fremtiden. (Mulighed for flere svar).

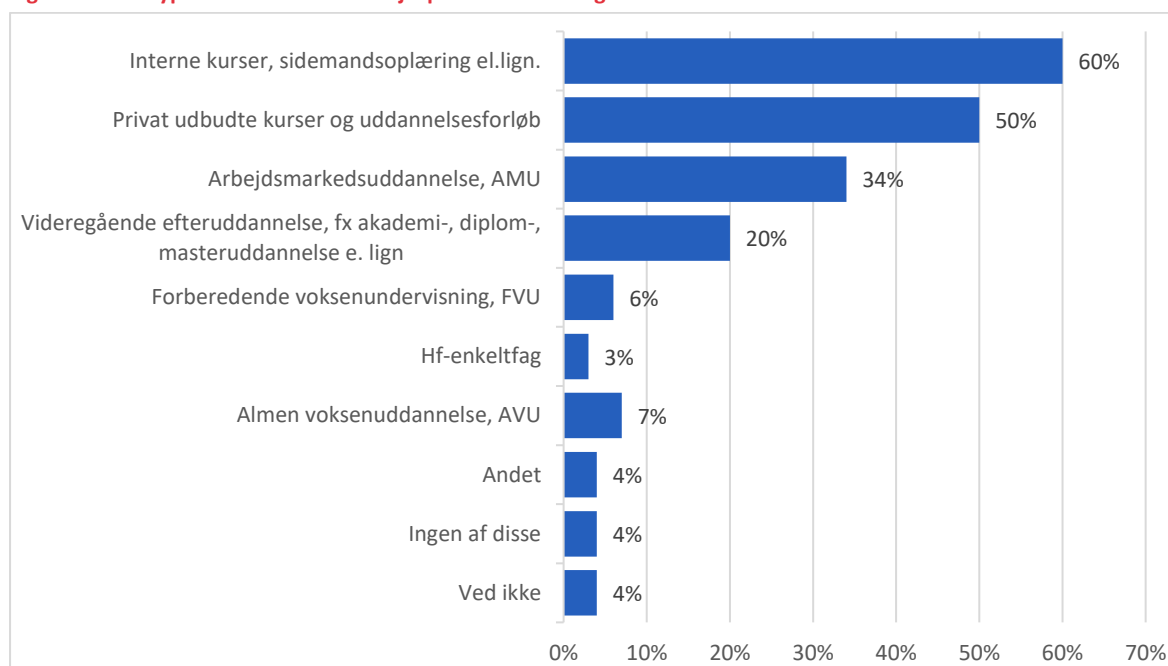
44 pct. af arbejdstagerne **foretrækker interne kurser og uddannelsesforløb arrangeret af deres arbejdsplads**. Dette resultat bør fortolkes med det forbehold, at det for arbejdstagere kan være svært at skelne mellem, hvilke VEU-typer, der er udbudt af offentlige og private. Fx kan private virksomheder udbyde AMU-kurser med offentligt tilskud.

35 pct. af arbejdstagerne foretrækker offentligt udbudte kurser og uddannelsesforløb såsom AMU, AVU, FVU, HF, akademi-, diplom- og master-uddannelser, mens 35 pct. foretrækker privat udbudte kurser og uddannelsesforløb.

Særligt ufaglærte arbejdstagere foretrækker offentligt udbudte kurser (42 pct.), mens dette i mindre grad foretrækkes blandt arbejdstagere med en videregående uddannelse (28 pct.). Faglærte arbejdstagere og arbejdstagere med videregående uddannelser foretrækker derimod i højere grad end de ufaglærte de interne kurser.

Videre analyse viser derudover, at arbejdstagere ansat i det private i højere grad foretrækker private kurser, mens arbejdstagere ansat i det offentlige i højere grad foretrækker interne kurser og sidemandsoplæring. Der er en ligelig interesse for offentligt udbudte kurser på tværs af sektorer.

Når det kommer til **arbejdspladsernes** foretrukne VEU-type ift. tilegnelse af it-færdigheder ser billedet ud som nedenfor.

Figur 22. VEU-typer foretrukket af arbejdsplads ift. it-færdigheder som indhold

Kilde: Arbejdspladssurvey. n=440. Spørgsmålsformulering: Hvilke af følgende typer voksen-, efter- og videreuddannelse, tror du, kan dække jeres behov for at udvikle medarbejdernes IT-kompetencer? Kun arbejdspladser der har angivet, at deres medarbejdere i 'høj grad' eller 'noget grad' har behov for at udvikle deres it-færdigheder har svaret på dette spørgsmål. (Mulighed for flere svar).

Over halvdelen (60 pct.) af arbejdspladserne angiver, at interne kurser er den VEU-type, der bedst dækker deres behov ift. tilegnelse af it-færdigheder. Herefter er private udbudte kurser det hyppigst angivne svar, hvor halvdelen af arbejdspladserne tror, at denne VEU-type bedst dækker deres behov. VEU-typer som AMU, videregående efteruddannelse og FVU tegner sig hver især for en mindre andel. Dog er der en tendens til at større virksomheder med 100+ ansatte i højere grad vurderer, at AMU, FVU og videregående efteruddannelse vil dække deres behov end de mindre virksomheder.

Arbejdspladser i den offentlige sektor giver i særlig høj grad udtryk for, at de tror, at interne kurser vil dække deres behov (72 pct.). Dette er i modsætning til lidt over halvdelen (56 pct.) i det private. Omvendt angiver 38 pct. af de private arbejdspladser AMU som en VEU-type, der dækker deres behov. Dette er tilfældet for 23 pct. af de offentlige arbejdspladser. Præferencen for interne kurser kan bunde i flere forhold. Dels et rent metodisk forhold, idet svarkategorien, "interne kurser", har karakter af en samlet kategori, som kan dække over mange og forskelligartede VEU-tiltag. Dels et mere faktisk begrundet forhold, da det for arbejdspladsen kan handle om økonomi, men også at der er en bedre 'overførbarhed' mellem det lærte og arbejdspladsen, hvis undervisningen foregår i

det miljø, det tillærte også skal bruges i⁴. Dette harmonerer med resultaterne i kapitel 5 om, at kvalitet og læringsudbytte er et afgørende kriterium ift. valg af VEU.

⁴ Wahlgren, B., & Aarkrog, V. (2012). *Transfer: Kompetence i en professionel sammenhæng*. Aarhus universitetsforlag.

5. E-LÆRING OG DIGITALE TILRETTELÆGGELSESFORMER

E-læring og digitale tilrettelæggelsesformer giver muligheder for at udbyde fleksible uddannelsesforløb, hvor kursister kan afstemme og tilpasse engagement efter, hvornår og hvor det passer dem at deltage. Derfor er der også god grund til at fokusere på udbredelsen og brugen af e-læring i regi af voksen-, videre- og efteruddannelse.

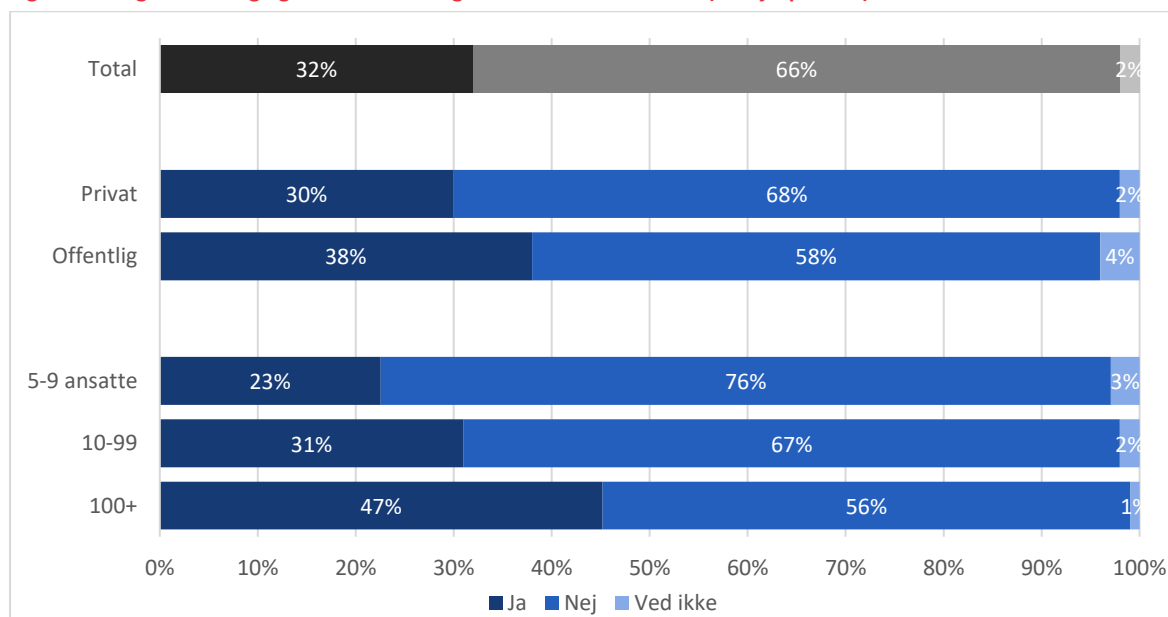
I de følgende afsnit redegøres for udbredelsen af e-læring fordelt på sektor, branche og størrelse. Det gennemgås, hvilke præferencer arbejdspladser og arbejdstagere har, samt hvilke barrierer og ulemper de oplever i relation til e-læring. Det datamæssige udgangspunkt er udelukkende de respondenter blandt arbejdstagere og arbejdspladser, som har angivet, at de har brugt e-læring.

5.1 UDBREDELSE OG ANVENDELSE AF E-LÆRING

5.1.1 En tredjedel af arbejdspladserne har brugt e-læring

Arbejdspladser og arbejdstagere er blevet spurgt, om de har gjort brug af VEU, der har været tilrettelagt som helt eller delvis e-læring. Figuren nedenfor viser resultatet fra [arbejdspladssurveyet](#):

Figur 23. Brug af e-læring og blended learning indenfor det seneste år (arbejdspladser)



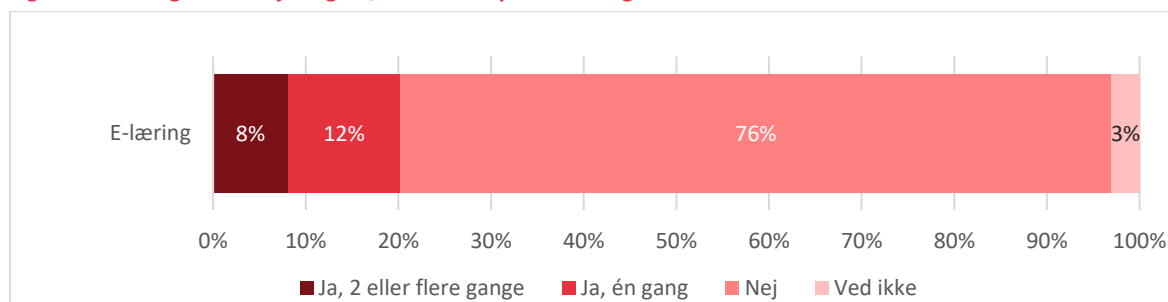
Kilde: Arbejdspladssurvey. n=1.011. Spørgsmålsformulering: Har arbejdspladsen indenfor det seneste år anvendt voksen-, efter- og videreuddannelse af medarbejdere, hvor e-læring indgår med henblik på at hele eller dele af undervisningen kan foregå som fjernundervisning?

Figuren viser, at en tredjedel (32 pct.) af arbejdspladserne har haft arbejdstagere på VEU, hvor e-læring indgik ved, at undervisningen enten var helt eller delvist tilrettelagt som e-læring. Figuren viser dertil, at e-læring er mest udbredt på offentlige arbejdspladser. Sammenlignes arbejdspladser med over 100 ansatte med mindre arbejdspladser med under 10 ansatte, er e-læring næsten dobbelt så udbredt blandt de store arbejdspladser. Denne konklusion bør læses med det forbehold, at

undersøgelsen ikke afdækker virksomheder med 1-5 ansatte. Virksomheder af denne størrelse kan formodes at se fordele ved e-læring, bl.a. fordi fleksibilitet i tid og rum er særligt relevant, da det kan være kritisk for små virksomheder at undvære medarbejdere i arbejdstiden.

Tilsvarende er **arbejdstagerne** blev spurgt, om de har deltaget i VEU, der var helt eller delvist tilrettelagt som e-læring.

Figur 24. Omfanget af arbejdstagerne, der har benyttet e-læring det seneste år



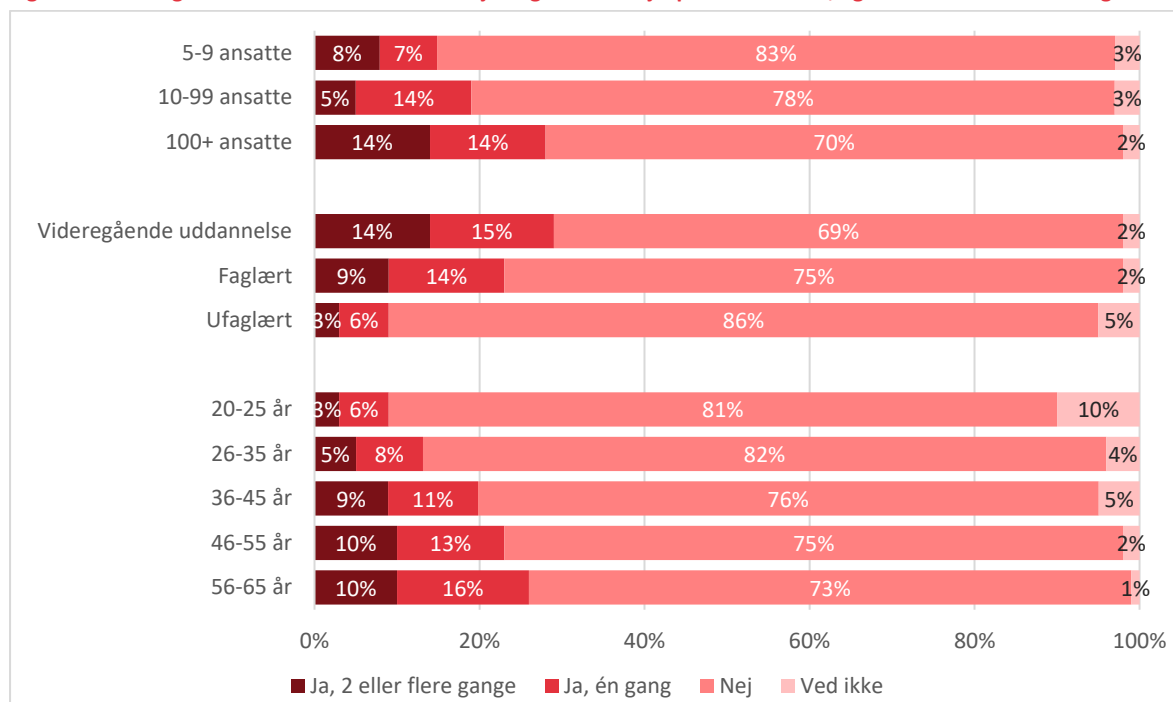
Kilde: Arbejdstagersurvey. n=2.833. Spørgsmålsformulering: Har du i løbet af det seneste år deltaget i voksen-, efter- og/eller videreuddannelse, hvor undervisningen helt eller delvist foregik ved hjælp af e-læring (dvs. undervisning og forløb, som man kan tage som fjernundervisning ved hjælp af IT, digitale platforme eller andre digitale teknologier)?

Af figuren fremgår det, at 20 pct. af arbejdstagerne angiver at have deltaget i VEU, tilrettelagt som hel eller delvis e-læring, én eller flere gange i løbet af det seneste år.

5.1.2 E-læring mest udbredt blandt højtuddannede og på større arbejdspladser

I det følgende tages der afsæt i samme spørgsmål som ovenfor, men det fremhæves, hvad der karakteriserer gruppen af arbejdstagerne, der har deltaget i VEU helt eller delvist tilrettelagt som e-læring.

Figur 25. E-lærings udbredelse i relation til arbejdstagernes arbejdsplads' størrelse, eget uddannelsesniveau og alder



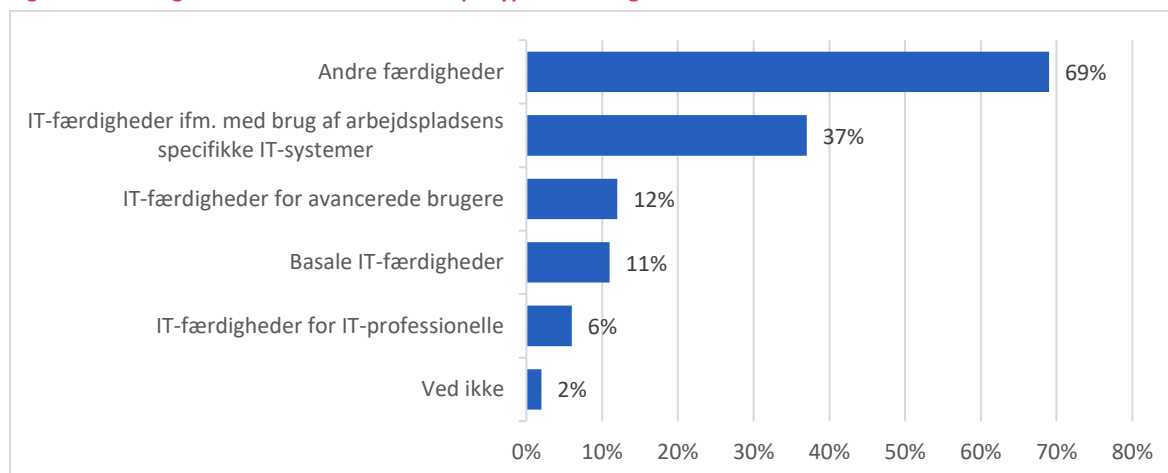
Kilde: Arbejdstagersurvey. n=2.833. Spørgsmålsformulering: Har du i løbet af det seneste år deltaget i voksen-, efter- og/eller videreuddannelse, hvor undervisningen helt eller delvist foregik ved hjælp af e-læring (dvs. undervisning og forløb, som man kan tage som fjernundervisning ved hjælp af IT, digitale platforme eller andre digitale teknologier)?

Figuren viser, at e-læring er mest udbredt blandt arbejdstagere, der har en videregående uddannelse, hvor en tredjedel har benyttet sig af hel eller delvis e-læring (29 pct.). **Tendensen er, at jo lavere et uddannelsesniveau arbejdstageren har, desto mindre er erfaringen med e-læring.** Samtidig er der et mønster i, at jo større arbejdspladsen er, desto mere har arbejdstagerne deltaget i e-læring.

Videre analyse viser, at der ikke er signifikant forskel på tværs af køn i forhold til deltagelse i e-læring. **Dog viser data, at jo ældre arbejdstagerne er, desto mere e-læring har de deltaget i.** Hver fjerde i alderen 56-65 år har deltaget i e-læring. Dette er kun tilfældet for en ud af ti i alderen 20-25 år. Dette skal dog ses i sammenhæng med det faktum, at ældre arbejdstagere generelt har deltaget i mere VEU end yngre (se desuden afsnit 3.2).

5.1.3 E-læring bruges især til udvikling af systemspecifikke it-færdigheder

De **arbejdspladser**, der har benyttet e-læring, er blevet spurgt, hvilket indhold de benyttede forløb havde. Resultaterne fremgår nedenfor.

Figur 26. E-læringsforløbenes indhold fordelt på typer af færdigheder

Kilde: Arbejdspladssurvey. n=320. Spørgsmålsformulering: I forhold til den voksen-, efter- og videreuddannelse af medarbejdere, hvor der helt eller delvis anvendes e-læring - hvilke af følgende færdigheder er det formålet at udvikle hos medarbejderne? Kun de arbejdspladser, der har svaret ja til at have brugt hel eller delvis e-læring til VEU det seneste år, har svaret på dette spørgsmål. (Mulighed for flere svar).

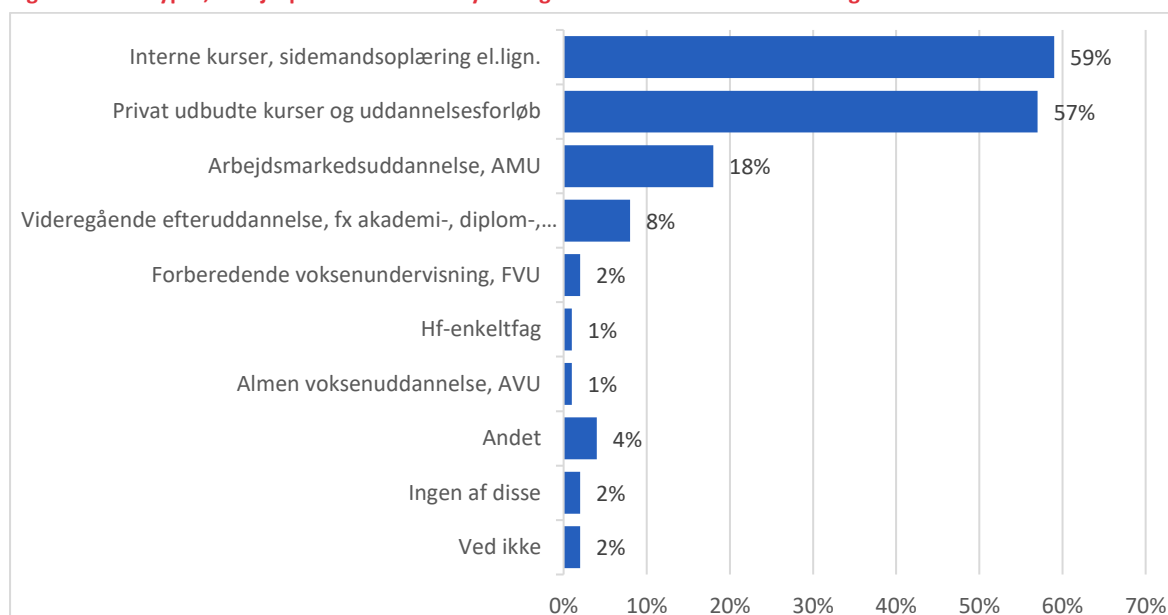
Som det fremgår af ovenstående figur, har 37 pct. af arbejdspladserne, der har benyttet hel eller delvis e-læring som tilrettelæggelsesform, angivet, at **forløbene har handlet om it-færdigheder i forbindelse med brug af arbejdspladsens specifikke it-systemer.**

Hel eller delvis e-læring bruges i mindre grad end de øvrige tilrettelæggelsesformer til at styrke andre færdigheder. Af figur 8 i kapitel 3 fremgår det, at 89 pct. af arbejdspladserne angiver, at VEU generelt er blevet anvendt for at styrke andre færdigheder, mens 69 pct. af arbejdspladserne angiver, at e-læringsforløb er blevet anvendt for at styrke andre færdigheder. Til sammenligning angiver 26 pct. af arbejdspladserne i figur 8, at de har benyttet VEU generelt til opkvalificering inden for specifikke it-systemer på arbejdspladsen, hvorimod 37 pct. af arbejdspladserne i figur 26 herover angiver, at e-læringsforløb benyttes til opkvalificering inden for specifikke it-systemer på arbejdspladsen. Der er ikke væsentlige forskelle mellem VEU generelt og VEU tilrettelagt som e-læring for så vidt angår de øvrige it-færdigheder. Der kan således ses en overordnet tendens til, at e-læring foretrækkes, når det er it-relaterede færdigheder, som skal opkvalificeres.

På tværs af størrelse er det især udslagsgivende, at arbejdspladser med under 10 ansatte i højere grad benytter e-læring til udvikling af it-færdigheder ifm. brug af specifikke it-systemer (43 pct.) end større arbejdspladser med over 100 ansatte. På tværs af offentlige og private arbejdspladser findes den største forskel mellem brugen af e-læring til udvikling af basale it-færdigheder. **To ud af ti offentlige arbejdspladser har brugt e-læring til basale it-færdigheder, mens tallet kun er én ud af ti for private.**

5.1.4 E-læring bruges oftest ved interne eller private VEU-typer

Arbejdspladserne er blevet spurgt hvilke VEU-typer, de har benyttet som hel eller delvis e-læring. Deres besvarelser fremgår af figuren nedenfor.

Figur 27. VEU-typer, arbejdspladserne har benyttet sig af som hel eller delvis e-læring

Kilde: Arbejdspladssurvey. n=320. Spørgsmålsformulering: I relation til hvilke typer af voksen-, efter- og videreuddannelse, som I har gjort brug af, er der anvendt e-læring? Der er medtaget de VEU-typer, 2 pct. eller mere har angivet. Kun de arbejdspladser, der har svaret ja til at have brugt hel eller delvis e-læring til VEU det seneste år, har svaret på dette spørgsmål. (Mulighed for flere svar).

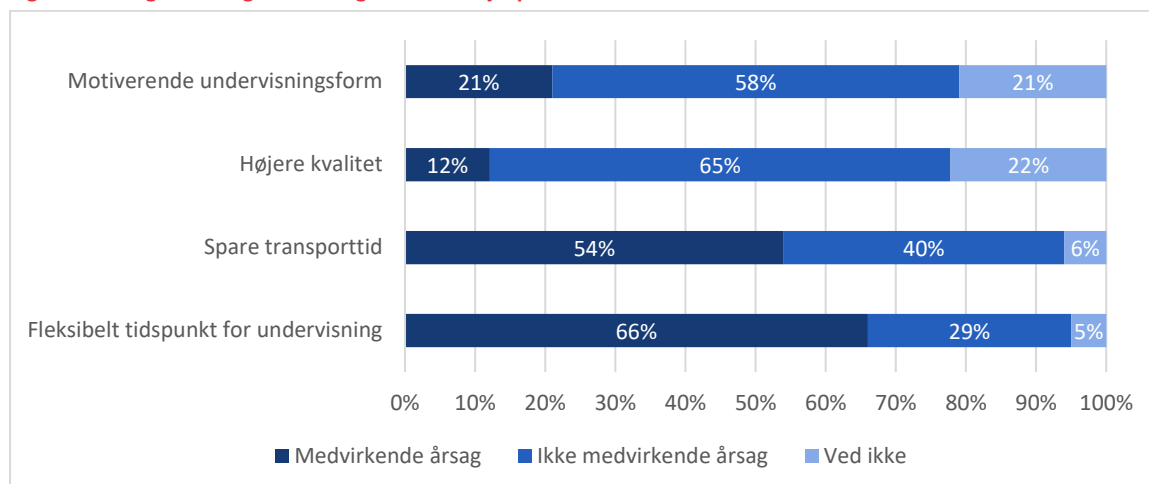
Som det fremgår af ovenstående figur, er **størstedelen af den e-læring, der foregår på arbejdspladserne, sket i forbindelse med interne kurser og sidemandsoplæring el.lign. (59 pct.) eller private udbudte kurser og uddannelsesforløb (57 pct.).**

Da relativt få arbejdspladser har benyttet sig af e-læring, er datamaterialet ikke stort nok til at kvalificere, om der er forskel på brancher.

5.2 FORDELE OG ULEMPER VED E-LÆRING

5.2.1 Flexibilitet er en attraktion ved e-læring – kvaliteten er ikke

Digitalt tilrettelagte uddannelsesformer som e-læring kan have mange potentielle fordele – f.eks. økonomiske, organisatoriske, logistiske, pædagogiske og læringsmæssige. **Arbejdspladserne** har angivet, hvad deres motiver for at bruge hel eller delvis e-læring er. Deres besvarelser fremgår af figuren nedenfor.

Figur 28. Årsager til brug af e-læring blandt arbejdspladser

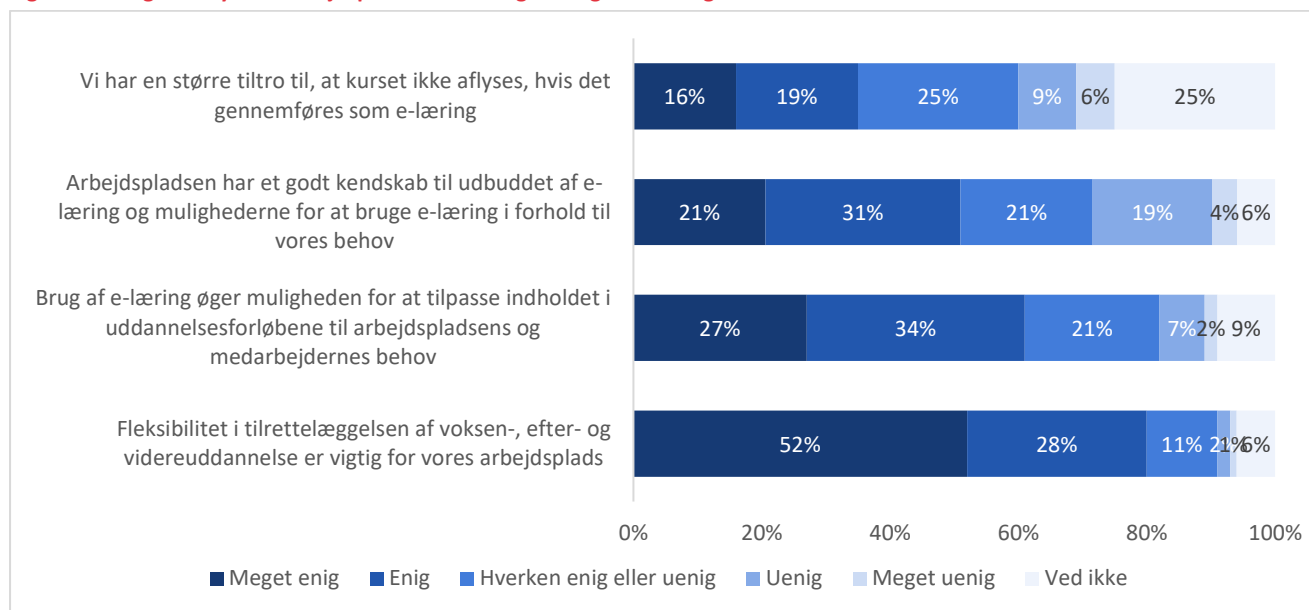
Kilde: Arbejdspladssurvey. n=320. Spørgsmålsformulering: Jeg læser nu nogle konkrete ting op, og så bedes du for hver ting svare på, om hver ting var afgørende eller ikke afgørende for, at I valgte at gennemføre uddannelsesforløbene som e-læring? Kun de arbejdspladser, der har svaret ja til at have brugt hel eller delvis e-læring til VEU det seneste år, har svaret på dette spørgsmål.

For de arbejdspladser, der har anvendt e-læring, har fleksibilitet udgjort den primære årsag til, at de valgte netop denne undervisningsform. Det vedrører fleksibilitet i tid, forstået ved at det er muligt selv at bestemme hvornår undervisningen foregår, fx i eller udenfor arbejdstid (66 pct.). Det vedrører også fleksibilitet i sted, udtrykt ved at arbejdspladserne sparer transporttid (54 pct.). **Det er altså særligt logistiske faktorer, der begrundet arbejdspladsernes brug af e-læring.**

De aspekter, der vedrører læringsudbytte og pædagogik er kun i ringe grad medvirkende årsager til brugen af e-læring. En ud af ti arbejdspladser angiver, at højere kvalitet er et motiv for at bruge e-læring. To ud af ti fremhæver motiverende undervisning som årsag. Det er også påfaldende, at en femtedel af arbejdspladserne ikke ved, hvorvidt de pædagogiske faktorer påvirker deres tilvalg af e-læring (21 og 22 pct.). Dette peger yderligere i retning af, at pædagogiske faktorer kun i begrænset omfang er medvirkende årsager til at vælge e-læring.

Arbejdspladserne er dernæst blevet bedt om at forholde sig til en række udsagn om tilrettelæggelsen og afholdelsen af e-læringskurser. Deres besvarelser fremgår af figuren nedenfor.

Figur 29. Øvrige hensyn ift. arbejdspladsernes til- og fravalg af e-læring



Kilde: Arbejdspladssurvey. n=320. Spørgsmålsformulering: Hvor enig eller uenig er du i udsagnet? Kun de arbejdspladser, der har svaret ja til at have brugt hel eller delvis e-læring til VEU det seneste år, har svaret på dette spørgsmål.

Ovenstående figur bekræfter, at langt størstedelen af arbejdspladserne, der har benyttet sig af hel eller delvist tilrettelagt e-læring, er enige eller meget enige i, at fleksibilitet i tilrettelæggelsen af VEU er vigtigt for deres arbejdsplads (80 pct.).

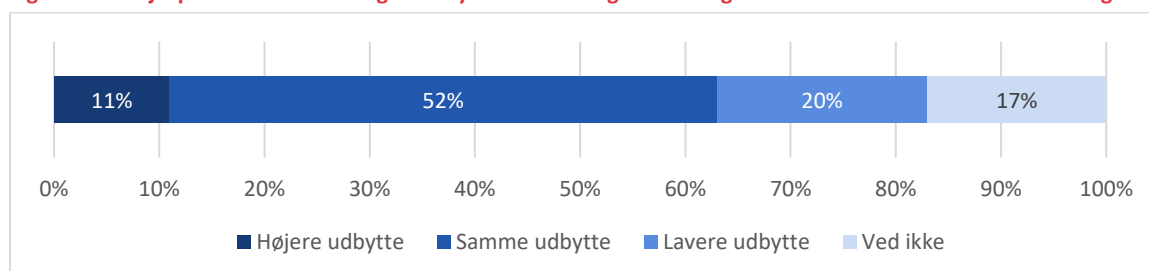
Fleksibiliteten vedrører dog ikke kun tilrettelæggelsesformen, men også arbejdspladsernes mulighed for at tilpasse indholdet af undervisningen. 61 pct. af arbejdspladserne er meget enige eller enige i, at e-læring øger muligheden for at tilpasse indholdet til arbejdspladsen og arbejdstagernes behov.

Igen betyder den relativt lille andel arbejdspladser, som har anvendt e-læring, at der ikke kan udledes konklusioner om forskelle på tværs af sektorer, brancher og størrelser.

5.2.2 Udbyttet af e-læring er det samme som eller lavere end tilstedeværelsesundervisning

Nedenfor forholder arbejdspladserne, der har benyttet sig af hel eller delvis e-læring, sig til kvaliteten ved denne tilrettelæggelsesform af VEU.

Figur 30. Arbejdspladsernes vurdering af udbyttet af e-læring sammenlignet med tilstedeværelsesundervisning



Kilde: Arbejdspladssurvey. n=320. Spørgsmålsformulering: Vurderer du, at udbyttet af voksen-, efter- og videre-

reuddannelse, hvor der anvendes e-læring helt eller delvist, er højere eller lavere end ved tilstedeværelsesundervisning? Kun de arbejdspladser, der har svaret ja til at have brugt hel eller delvis e-læring til VEU det seneste år, har svaret på dette spørgsmål.

I figur 27 tidligere i rapporten fremgår det, at højere kvalitet sjældent er en medvirkende årsag i arbejdspladsernes tilvalg af e-læring. Det kan forklares med ovenstående figur, der viser, at **kun en ud af ti (11 pct.) af arbejdspladserne angiver, at de oplever højere udbytte ved hel eller delvis e-læring.**

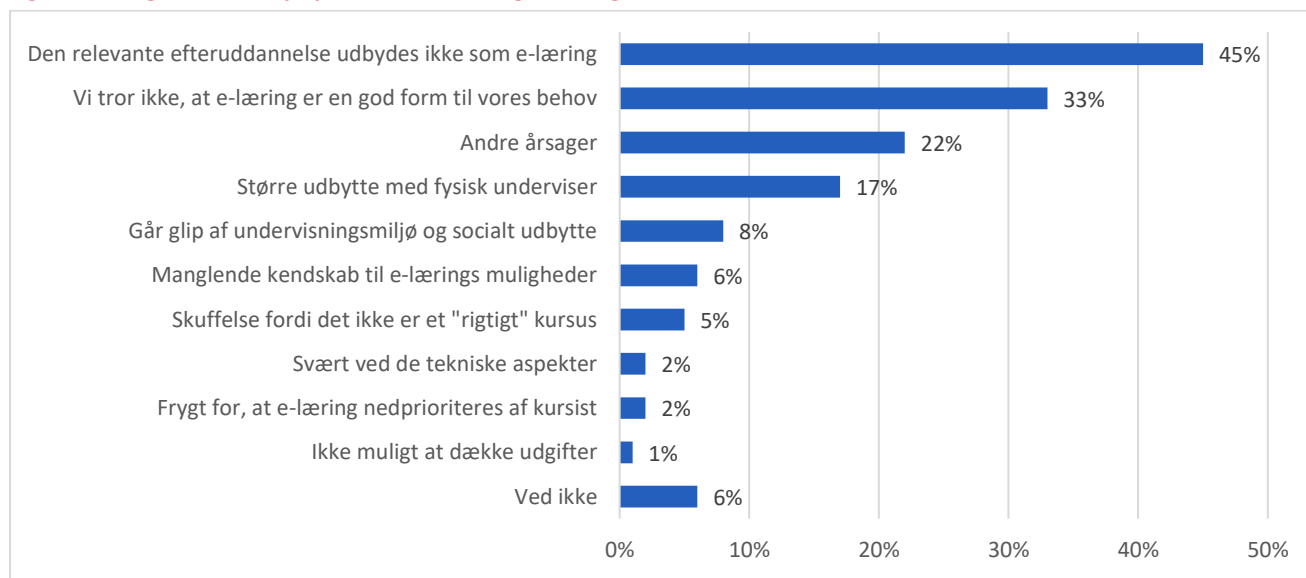
Halvdelen (52 pct.) af arbejdspladserne angiver, at de oplever samme udbytte ved e-læring som tilstedeværelsesundervisning. Hver femte (20 pct.) vurderer, at udbyttet ved e-læring er lavere sammenlignet med undervisning med fysisk tilstedeværelse.

Blandt den femtedel (n=63), der vurderer, at e-læring har en lavere kvalitet end tilstedeværelsesundervisning, er det en rød tråd, at begrundelserne vedrører pædagogik og læringsudbytte. Således angiver omkring halvdelen af de arbejdspladser, der har vurderet, at e-læring har en lavere kvalitet, at udbyttet er større, når man står foran en underviser, og at deltagerne går glip af det sociale udbytte man får, når man er sammen med andre kursister. I de åbne svar uddyber arbejdspladserne, at det især er det sociale samvær og manglende muligheder for dialog og sparring, der er problemet. Enkelte nævner også, at e-læring kræver en anden form for selvdisciplin, som deres medarbejdere vurderes ikke altid at have.

5.2.3 Manglende udbud af e-læring og lav tiltro til kvaliteten

De to tredjedele af arbejdspladserne (66 pct.), der har angivet, at de ikke benytter VEU, tilrettelagt som hel eller delvis e-læring, er blevet bedt forklare, hvorfor de ikke bruger e-læring.

Figur 31. Årsager til, at arbejdspladser ikke har brugt e-læring



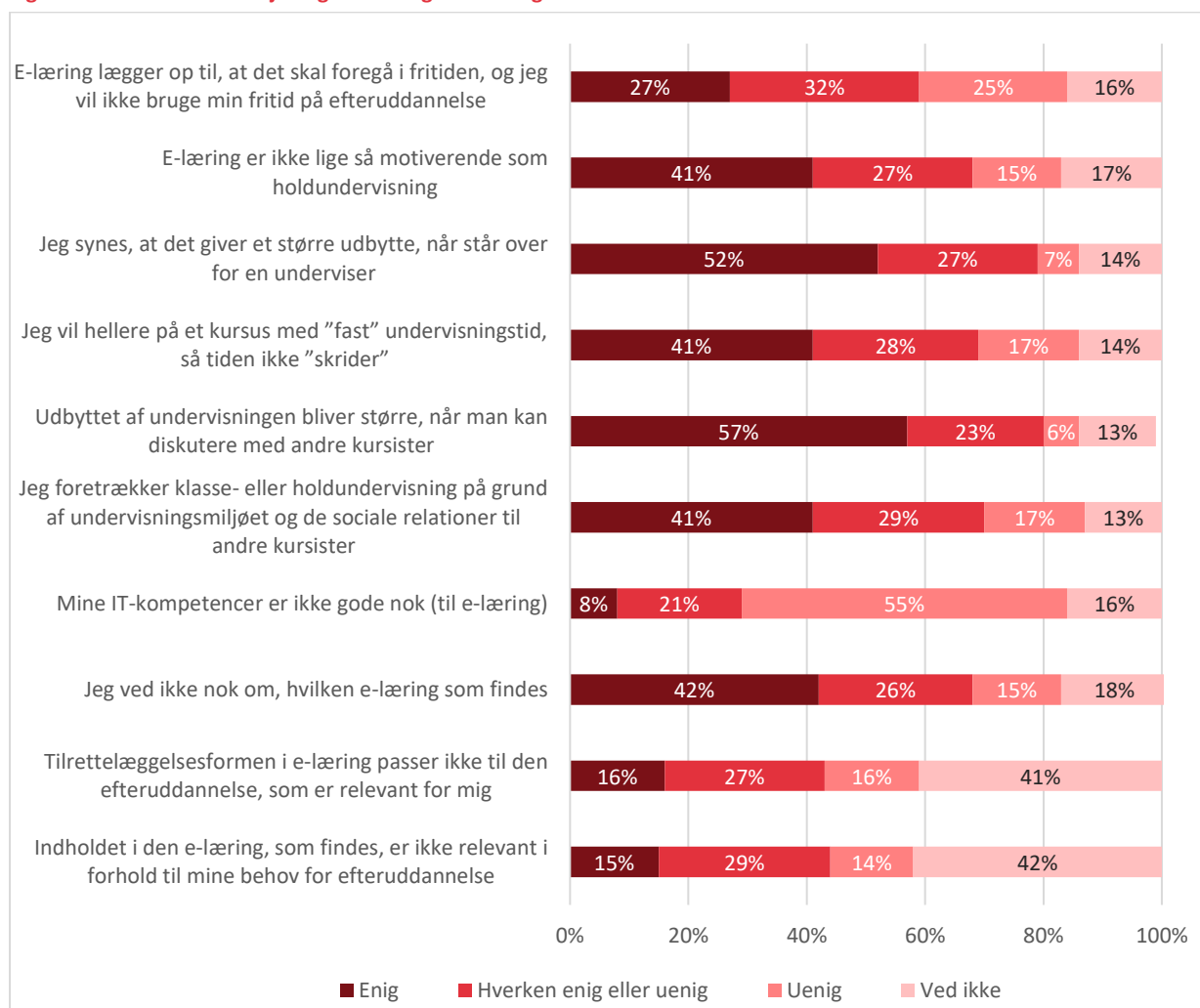
Kilde: Arbejdspladssurvey. n=670. Spørgsmålsformulering: Hvad er de væsentligste årsager til, at arbejdspladserne IKKE anvender e-læring i forbindelse med voksen-, efter- og videreuddannelse? Formuleringerne i ovenstående figur er tilvirket og forkortet sammenlignet med svarmulighederne i spørgeskemaet. Kun de arbejdspladser, der har svaret nej til at have brugt hel eller delvis e-læring til VEU det seneste år, har svaret på dette spørgsmål. (Mulighed for flere svar).

Som det fremgår af ovenstående figur, er det sjældent de tekniske (2 pct.) eller økonomiske årsager (1 pct.), der afholder arbejdspladser fra at anvende e-læringskurser. **Næsten halvdelen (45 pct.) angiver, at den primære årsag er, at den relevante efteruddannelse ikke udbydes som e-læring.**

Derudover er det pædagogiske, indholdsmæssige og praktiske årsager, der ligger til grund for fravalget af e-læring. En tredjedel (33 pct.) af arbejdspladserne vurderer, at e-læring ikke passer til arbejdspladsernes og arbejdstagernes behov. Større udbytte med en fysisk underviser og fraværet af et fysisk undervisningsmiljø er også medvirkende årsager. I de åbne besvarelser angiver arbejdspladserne, at de ikke har behov for e-læring eller, at det vil blive nedprioriteret blandt hverdagens øvrige gøremål, fx: *"Der ligger e-læringskurser til rådighed, som jeg har bedt dem om at kigge på, men de får det ikke gjort. Prioritering i hverdagen."*

Arbejdstagerne er også blevet bedt forholde sig til, hvorvidt forskellige forhold opleves som barrierer for brug af e-læring. Sammenholder vi arbejdspladsernes begrundelser for ikke at bruge e-læring, er der især sammenfald vedrørende de pædagogiske årsager.

Figur 32. Barrierer for arbejdstagernes brug af e-læring



Kilde: Arbejdstagersurvey. n=2.045. Spørgsmålsformulering: Her til sidst kommer nogle spørgsmål om, hvilke barrierer du oplever i forhold til ift. efteruddannelse, som gør brug af e-læring. Nedenfor fremgår en række udsagn om at tage efteruddannelse, der er tilrettelagt med brug af e-læring. Hvor enig eller uenig er du i disse

udsagn? Det bemærkes, at spørgsmålene i figuren blev omformuleret undervejs i dataindsamlingen, hvorfor basen på disse spørgsmål er lavere end i resten af arbejdstagersurveyet.

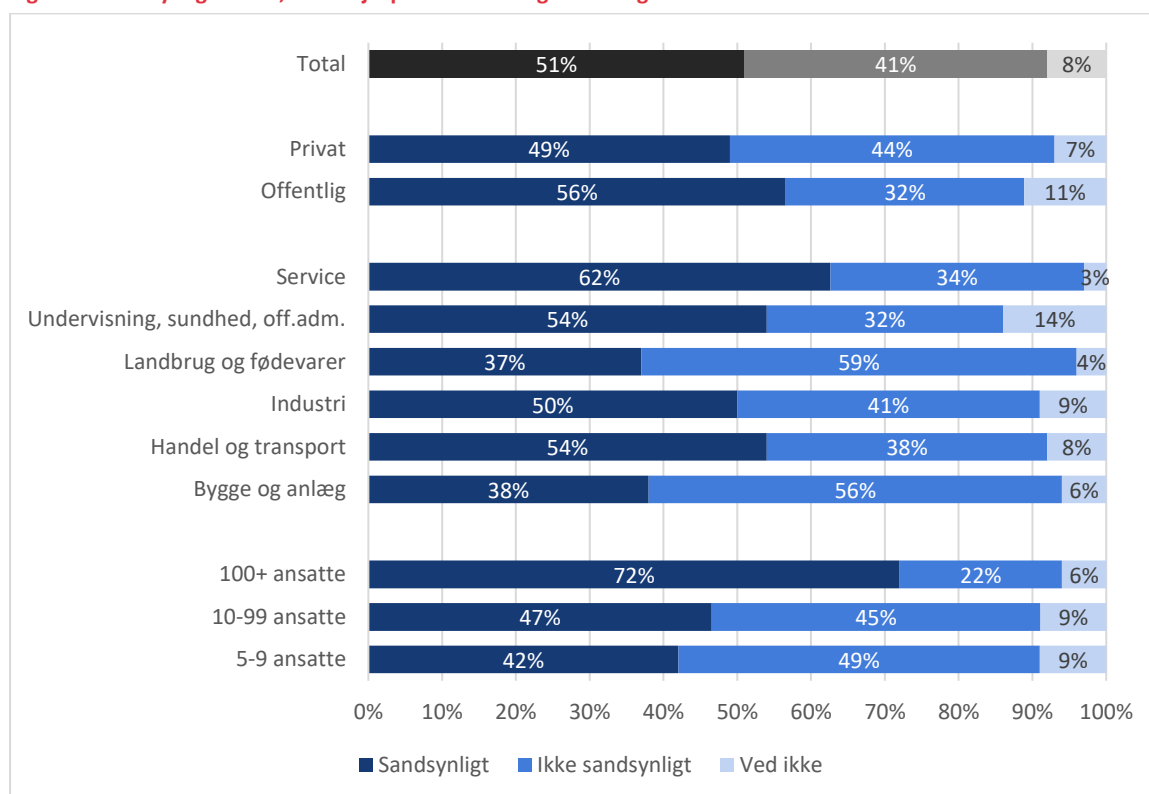
Ovenstående figur viser, at **manglende it-kompetencer ikke udgør en barriere for arbejdstagerne**. Arbejdstagerne er altså ikke skræmt af e-læringskurser, fordi deres it-kompetencer ikke er gode nok.

De dominerende barrierer relaterer sig til den pædagogiske form og læringsudbyttet. **Lidt over halvdelen (52 pct.) angiver, at de er enige i, at det giver et større udbytte, når de står overfor en underviser**. Over halvdelen (57 pct.) mener ligeledes, at udbyttet er større, når man kan diskutere med andre kursister. Et andet vigtigt resultat i denne sammenhæng er, at **42 pct. angiver, at de 'ved ikke' om det relevante indhold for dem findes som e-læring**.

5.2.4 E-læring efterspørges hyppigst i servicebranchen og blandt større arbejdspladser

Arbejdspladserne er blevet bedt forholde sig til, hvor sandsynligt det er, at de vil benytte sig af VEU tilrettelagt som e-læring i fremtiden.

Figur 33. Sandsynlighed for, at arbejdspladsen vil bruge e-læring i fremtiden



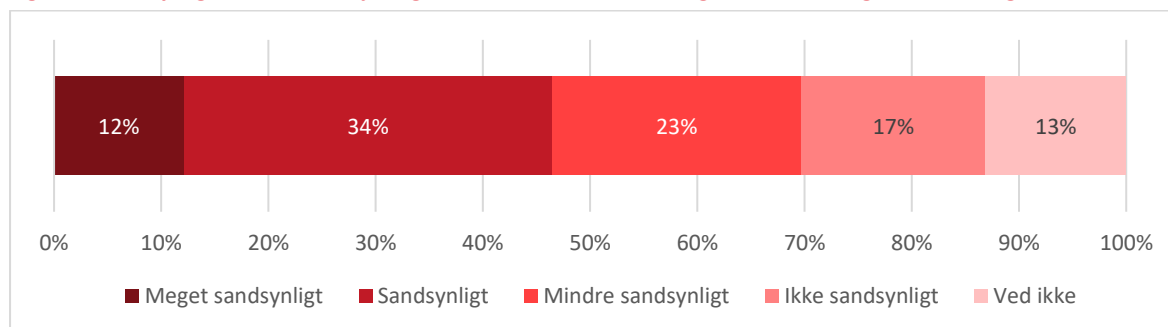
Kilde: Arbejdspladssurvey. n=1.009. Spørgsmålsformulering: Hvor sandsynligt er, at arbejdspladsen vil vælge e-læring i fremtiden, når I skal tilrettelægge efteruddannelse for jeres medarbejdere?

Den overvejende størstedel af arbejdspladserne på tværs af sektorer og brancher vurderer, at det er sandsynligt, de vil bruge e-læring i fremtiden. To tredjedele (72 pct.) af store arbejdspladser med over 100 ansatte angiver, at det er sandsynligt, at de vil bruge e-læring til fremtidig efter- og videreuddannelsesaktivitet. Sandsynligheden for, at arbejdspladsen ville anvende e-læring i fremtiden, falder, som arbejdspladsen bliver mindre.

Branchemæssigt er det servicebranchen, der forudser den største fremtidige anvendelse af e-læring (62 pct.), mens både landbrug & fødevarer og bygge & anlæg ser mindst muligheder i e-læring i fremtiden (hhv. 37 og 38 pct.). Offentlige arbejdspladser er en smule mere positivt stemt overfor e-læring sammenlignet med private arbejdspladser.

Arbejdstagerne er også blevet spurgt, hvorledes de ville vurdere sandsynligheden for, at de ville vælge e-læring, hvis de selv havde mulighed for at bestemme undervisningsformen. Deres besvarelser fremgår af figuren nedenfor.

Figur 34. Sandsynlighed for, at arbejdstagerne i fremtiden selv vil vælge VEU tilrettelagt som e-læring

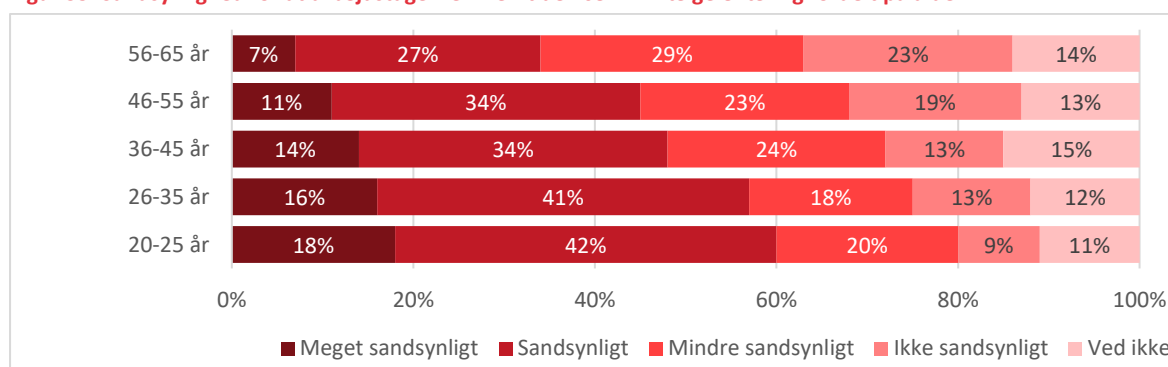


Kilde: Arbejdstagersurvey. n=2.833. Spørgsmålsformulering: Er det sandsynligt, at du vil vælge e-læring, hvis du i fremtiden skal deltage i efteruddannelse, og du selv har mulighed for at bestemme undervisningsformen? Medarbejderne har fået flere svarmuligheder til samme spørgsmål end arbejdspladserne ovenfor.

Næsten halvdelen (46 pct.) af arbejdstagerne angiver, at det er sandsynligt eller meget sandsynligt, at de ville vælge e-læring, hvis de selv kunne bestemme undervisningsformen.

Den største variation i vurderingen af, om det er sandsynligt, at arbejdstagerne vil bruge e-læring i fremtiden, forekommer på tværs af forskellige aldersgrupper. Her viser det sig, at selvom de ældre grupper (jf. afsnit 5.1.2) var dem, der hyppigst havde deltaget i e-læring, er der en klar tilbøjelighed til, at **jo yngre de arbejdende er, desto mere sandsynligt er det, at de vil tilvælge e-læring**. Resultatet skal ses i lyset af, at de ældre arbejdstagere også har den laveste forventning til fremtidigt behov for VEU generelt, sandsynligvis grundet kortere tid til pension (se desuden afsnit 3.3.1).

Figur 35. Sandsynlighed for at arbejdstagerne i fremtiden selv vil vælge e-læring fordelt på alder



Kilde: Arbejdstagersurvey. n=2.833. Spørgsmålsformulering: Er det sandsynligt, at du vil vælge e-læring, hvis du i fremtiden skal deltage i efteruddannelse, og du selv har mulighed for at bestemme undervisningsformen?

6. METODE

I dette afsnit beskrives metoden for de to surveys, hhv. arbejdspladssurveyet og arbejdstagersurveyet.

6.1.1 Arbejdspladssurveyet

Surveyet blandt arbejdspladser består af i alt 1.011 interview med repræsentativt udvalgte arbejdspladser i Danmark. Interviewene er gennemført som en telefonisk survey med arbejdspladsernes "uddannelsens- eller HR-ansvarlige".

Interviewene er gennemført i perioden 13. november til 3. december 2018. Alle interview er gennemført af et trænet korps af interviewere fra Epinions call-center i Aarhus.

Interviewene er gennemført på arbejdspladsniveau (p-nummer-niveau) ud fra en antagelse af, at det er her den mest detaljerede viden om faktisk brug af VEU findes fremfor på samlet virksomhedsniveau (cvr-nummer-niveau). Populationen defineres således som geografiske arbejdssteder frem for som den samlede juridiske enhed, som en virksomhed/koncern udgør (og som CVR-nummeret er udtryk for).

Kun arbejdspladser med minimum fem ansatte indgår i stikprøven til undersøgelsen. Det skyldes, at der erfaringsmæssigt blandt arbejdspladser med mindre end fem ansatte – og i særlig grad virksomheder med nul eller én ansat – er en stor andel af virksomheder uden reelle aktiviteter, fx skuffeselskaber, holdingselskaber etc.

Stikprøven er udtrukket udtrækkes fra Experians virksomhedsdatabase (tidligere Købmandsstandens Oplysningsbureaus virksomhedsdatabase) over alle momsregistrerede virksomheder i Danmark, som rummer alle de oplysninger, der skal bruges til at lave stikprøveudtrækket til undersøgelsen. Database har således givet mulighed for, at der på forhånd kan defineres bestemte segmenter, der ønskes repræsenteret i stikprøven med et tilstrækkeligt antal virksomheder inden for hvert af disse segmenter, defineret ud fra branche og antal ansatte, for at lave en stratificeret udvælgelse.

Totalpopulationen udgøres dermed af 41.700 arbejdspladser med minimum fem ansatte. Fordelingen af disse fremgår af tabellen neden for.

Totalpopulation				
Branche	5-9 ansatte	10-99 ansatte	100+ ansatte	Total
Bygge og anlæg	1.508	1.862	114	3.484
Handel og transport mv.	5.610	6.440	552	12.602
Industri	1.309	2.732	559	4.600
Landbrug og fødevarer	875	410	14	1.299
Off. Adm, undervisn., sundhed	2.383	6.903	713	9.999
Service	4.074	5.026	6.16	9.716
Total	15.759	23.373	2.568	41.700

Med henblik på at opnå udsagnskraft i små brancher og blandt store arbejdspladser (+100 ansatte) er der oversamlet i udvalgte brancher og blandt store arbejdspladser. Data er efterfølgende vejet på plads i henhold til totalpopulationens fordeling på branche og størrelse (i henhold til ovenstående tabel).

6.1.2 Arbejdstagersurveyet

Surveyet blandt arbejdstagere består af i alt 2.833 webbaserede interview med "arbejdstagere" i alderen 20-65 år.

Dataindsamlingen er gennemført i perioden 13. november til 3. december 2018. Undersøgelsen er gennemført som en webbaseret undersøgelse på Epinions Danmarkspanel.

Arbejdstagere forstås i denne sammenhæng som personer i aldersgruppen 20-65 år med "tilknytning til arbejdsmarkedet", dvs. beskæftigede, ledige og personer på ikke-permanent overførsel, fx sygemeldte. Personer på varig overførsel (fx efterløn, førtidspension, folkepension) indgår ikke i undersøgelsen. Desuden indgår "fuldtidsstuderende" heller ikke.

Udsendelsen af invitationer til arbejdstagerundersøgelsen er i praksis sket ved hjælp af Epinions avancerede panelstyringsværktøj, hvor befolkningen inddeles i en række celler, hvorefter det automatisk defineres hvor mange respondenter, der skal være i hver celle for at indsamle en repræsentativ stikprøve. Herudover sker udsendelsen af invitationerne til undersøgelsen gennem samplingsprocedurer, som administreres under tæt opsyn, så dataindsamlingen kan gennemføres med høj kvalitet, validitet og repræsentativitet.

Udsendelsen af invitationer er i dette tilfælde sket med henblik på at opnå repræsentativitet i relation til populationens fordeling køn, alder, region og uddannelse. Data er efterfølgende vejet på plads i henhold til samme parametre.