



**VOKSEN- OG EFTERUDDANNELSE** 22. maj 2022

# Kun hver tiende medarbejder har været på efteruddannelse det seneste år – men det er ikke virksomhedernes økonomi, der bremser det

AE og Cevea har undersøgt deltagelsen i voksen- og efteruddannelse blandt lønmodtagere på det private arbejdsmarked. Deltagelsen er størst i store virksomheder, samt inden for byggeri, transport og industrien. Når virksomhederne spørges til, hvilke barrierer de oplever ift. at efteruddanne mere, svarer de oftest, at de ikke ser et behov. Omvendt er der få virksomheder, som angiver, at det er tid eller penge, der sætter en stopper for efteruddannelsen.

## Kontakt

### Direktør

Lars Andersen

📞 40 25 18 34

✉️ [la@ae.dk](mailto:la@ae.dk)

### Kommunikationschef

Jesper Kirkbak

📞 50 73 71 34

✉️ [jk@ae.dk](mailto:jk@ae.dk)

## ANALYSE

### Udarbejdet af

Emilie Damm Klarskov  
*Analysechef*

Magnus Thorn Jensen  
*Analytiker (Cevea)*

Marie Lund Andersen  
*Stud.polit.*

Julie Løvgren Frandsen  
*Cand.scient.pol (Cevea)*

# Hovedkonklusioner

- Omkring hver tiende lønmodtager har deltaget i efteruddannelse i løbet af det seneste år. Brugen af efteruddannelse varierer dog på tværs af virksomhedsstørrelse, og mens 12 pct. af medarbejderne i store virksomheder har opkvalificeret sig, gælder det blot for 8 pct. i de mindste virksomheder.
- Spørger man virksomhederne selv er det ikke tid eller økonomi, der afholder virksomhederne fra at sende medarbejdere på efteruddannelse. Manglende ønske fra medarbejderne er heller ikke en væsentlig barriere for efteruddannelse for de fleste virksomheder.
- Den væsentligste barriere for at øge graden af efteruddannelse er ifølge virksomhederne selv, at de ikke ser noget behov for det. Dette gælder særligt for de virksomheder, som efteruddanner mindst.

## Alle taler om mere efteruddannelse, men hvordan kommer vi i mål?

Teknologisk udvikling og grøn omstilling er blot to af mange grunde til, at ord som efteruddannelse og livslang læring er kommet på dagsordenen de senere år. Men trods et stort fokus på området, er deltagelsen i efteruddannelse fortsat relativt lav. Fra tidligere analyser fra [EVA](#) og [Cevea](#) ved vi, at bl.a. økonomi, travlhed og dårlige erfaringer med uddannelsessystemet er nogle af årsagerne til, at mange lønmodtagere ikke prioriterer efteruddannelse. AE har også [tidligere vist](#), hvor vigtigt det er for individer at komme tidligt med på uddannelsesvognen. Der tegner sig nemlig et tydeligt billede af, at de som efteruddanner sig tidligt i arbejdslivet, bliver ved med at opkvalificere sig senere hen.

I denne analyse retter vi i stedet fokus mod virksomhederne og undersøger, hvad der kendetegner de virksomheder, der sender mange hhv. få medarbejdere på efteruddannelse, samt hvad virksomhederne selv ser som de væsentligste barrierer for efteruddannelse.

Ved at kombinere en registeranalyse af omfanget af efteruddannelse fra AE med en spørgeskemaundersøgelse om barrierer for efteruddannelse fra Cevea viser vi, at når blot hver tiende lønmodtager har deltaget i efteruddannelse det seneste år, handler det ikke om, at virksomhederne ikke har økonomi til at sende deres medarbejdere på efteruddannelse. Derimod peger undersøgelsen på, at den væsentligste barriere for efteruddannelse er, at virksomhederne ikke mener, at der er behov for det.

# Om analysen

AE og Cevea har i samarbejde udarbejdet en analyse, der undersøger brugen af voksen- og efteruddannelse (VEU) blandt lønmodtagere på det private arbejdsmarked. Analysen består dels af en registeranalyse, som AE er ansvarlig for, og dels en spørgeskemaundersøgelse, som Cevea er ansvarlig for.

Registeranalysen inkluderer 52.900 virksomheder og deres ca. 2,1 mio. ansatte i Danmark. Her har AE undersøgt, hvorvidt de ansatte i virksomhederne inden for det seneste år har deltaget i en voksen- og efteruddannelse. Det er ikke muligt at opgøre hvorvidt en ansat har taget et kursus i VEU gennem sin arbejdsplads eller uden for arbejdstiden. Analysen omfatter kurser på voksen- og efteruddannelser inden for AMU, KVVU, MVU, bacheloruddannelser, LVU samt grundskolefag for voksen, da det er de typer af uddannelse, der forventes at blive brugt af virksomheder til at efteruddanne deres ansatte. Man indgår altså ikke som VEU-deltager hvis man f.eks. har taget et højskoleophold eller enkeltfag på HF. Af Bilagstabel 1 fremgår det, hvilke typer voksen- og efteruddannelser, der er mest udbredt blandt de ansatte i undersøgelsen.

For at kunne belyse, hvilke barrierer der er for efteruddannelse, er der gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt 500 virksomhedsledere i private virksomheder med mindst tre ansatte. Virksomhederne er udvalgt og vægtet sådan, at de er repræsentative for populationen af ansatte. Dette sikrer, at spørgeskemaundersøgelsen i højere grad er sammenlignelig med registerundersøgelsen. Undersøgelsen blev foretaget af MEGAFON på vegne af Cevea i perioden 19. august til 4. oktober 2021. I spørgeskemaundersøgelsen fokuseres der på virksomhedsledernes oplevede drivere og barrierer for medarbejderes deltagelse i VEU. Undersøgelsen omfatter deltagelsen i alle typer af VEU de seneste tre år.

Data og metode, som ligger til grund for de to analyser, er beskrevet nærmere i metodeboksen sidst i analysen.

## Del 1: Kortlægning af virksomheders brug af efteruddannelse

## Medarbejdere i store virksomheder deltager oftest i efteruddannelse

På tværs af alle virksomheder er det 10,6 pct. af de ansatte, som i 2019 var på VEU. Figur 1 viser sammenhængen mellem virksomhedens størrelse og deltagelsen i voksen- og efteruddannelse blandt virksomhedens ansatte. Her ses en tydelig sammenhæng mellem størrelsen på virksomhederne og andelen af ansatte med VEU-deltagelse det seneste år. Omkring 12,4 pct. af de ansatte i virksomheder med mere end 100 fuldtidsansatte har deltaget i en voksen- og efteruddannelse. Det sammen gælder for kun 8 pct. af de ansatte i virksomheder på 10 eller færre fuldtidsansatte.

FIGUR 1

### VEU-deltagelse fordelt efter virksomhedens størrelse, 2019

Figuren viser andelen af virksomhedens ansatte, der inden for det seneste år har deltaget i en voksen- og efteruddannelse.



Anm.: Grupperingen af virksomhedernes størrelse er beskrevet i metodeboksen Kilde: AE på baggrund af DST's registre  
Grafik: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd og Cevea

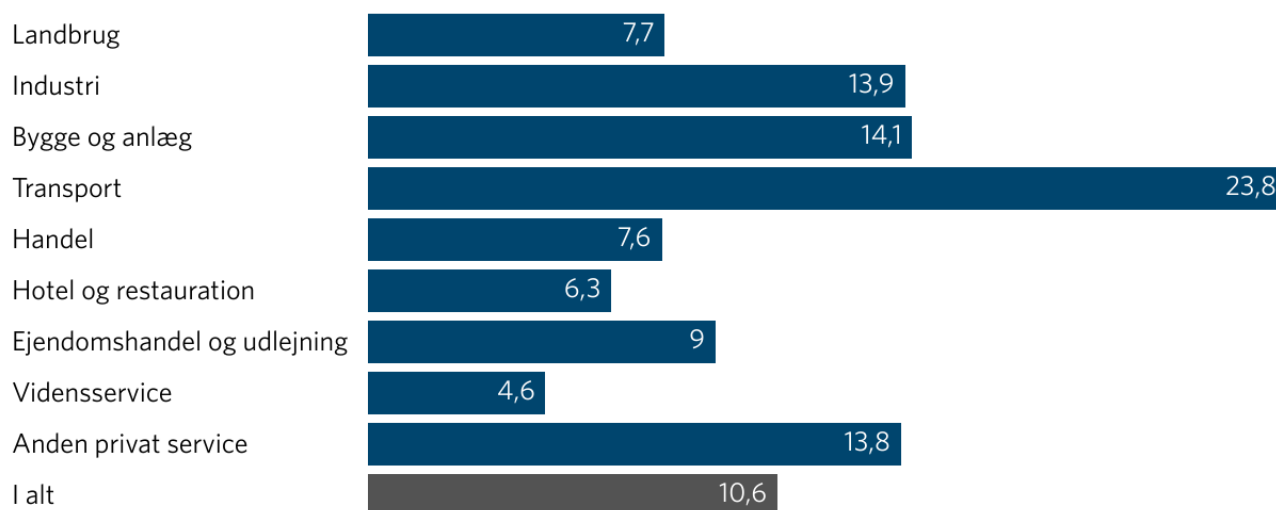
## Virksomheder inden for transport, industri og bygge og anlæg efteruddanner mest

Figur 2 viser sammenhængen mellem virksomhedens branche og de ansattes deltagelse i VEU i 2019. Her ses det, at omkring 24 pct. af de ansatte i transportbranchen har været på en voksen og efteruddannelse inden for det seneste år. Derudover er ansatte i industrien og i bygge- og anlægsbranchen også hyppigt på efteruddannelse. Her har omkring 14 pct. af de ansatte deltaget i VEU inden for det seneste år. Nederst på listen ser man brancher som vidensservice og hotel og restauration. Her har kun 5-6 pct. af de ansatte været på voksen og efteruddannelse inden for det seneste år.

FIGUR 2

## VEU-deltagelse fordelt efter virksomhedens branche, 2019

Figuren viser andelen af virksomhedens ansatte, der inden for det seneste år har deltaget i en voksen- og efteruddannelse.



Anm.: Kilde: AE på baggrund af DST's registre

Grafik: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd og Cevea

## Jo bedre økonomi - jo mere efteruddannelse

Der er også betydelig variation i graden af efteruddannelse, hvis vi kigger på virksomhedernes økonomiske performance. Den økonomiske performance er defineret som værditilvæksten i året ift. egenkapitalen. Her ses det, at andelen af ansatte med VEU-deltagelse er højest hos virksomhederne i øverste kvartil af økonomisk performance og lavest for virksomhederne i den første kvartil. Dette fremgår af Figur 3.

## VEU-deltagelse fordelt efter virksomhedens økonomiske performance, 2019

Andelen af virksomhedens ansatte, der inden for det seneste år har deltaget i en voksen- og efteruddannelse.



Anm.: Virksomhedens performance er defineret som værditilvæksten i året i forhold til virksomhedens egenkapital (ultimo) Kilde: AE på baggrund af DST's registre

Grafik: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd og Cevea

## Overenskomstlignende forhold er oftere ensbetydende med efteruddannelse

Sammenligner man virksomheder med og uden overenskomst eller overenskomstlignende forhold, er der markant forskel på deltagelsen i efteruddannelse. Overenskomst eller overenskomstlignende forhold er approksimeret ud fra andelen af medarbejdere med indbetalinger til en arbejdsgiveradministreret pensionsordning. Således er der godt 7 pct. af medarbejderne i virksomheder uden overenskomstlignende forhold, der har deltaget i efteruddannelse i løbet af det seneste år, mens andelen i virksomheder, hvor mindst to tredjedele af medarbejderne indbetaler til en arbejdsgiveradministreret pensionsordning, ligger på 12,5 pct.

FIGUR 4

## VEU-deltagelse fordelt efter hvorvidt virksomhedens ansatte har overenskomst/overenskomstlignende forhold, 2019

Figuren viser andelen af virksomhedens ansatte, der inden for det seneste år har deltaget i en voksen- og efteruddannelse. Overenskomst/overenskomstlignende forhold er defineret ved, at mindst to tredjedele af medarbejderne i virksomheden har en arbejdsgiveradministreret pensionsordning.



Anm.: Grupperingen af virksomhedernes størrelse er beskrevet i metodeboksen Kilde: AE på baggrund af DST's registre

Grafik: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd og Cevea

I den gennemførte spørgeskemaundersøgelse blandt virksomhedsledere finder Cevea tilsvarende, at der er markant forskel på graden af efteruddannelse i virksomheder med og uden overenskomst. Det er kun 7 pct. af de overenskomstdækkede virksomheder, der slet ikke har haft medarbejdere på efteruddannelse de seneste tre år, mens andelen er 21 pct. blandt virksomheder uden overenskomst.<sup>1</sup>

## Del 2: Manglende efteruddannelse skyldes hverken tid eller penge

Som beskrevet ovenfor er der betydelige forskelle på tværs af virksomhederne i forhold til, hvor mange medarbejdere der bliver efteruddannet. Generelt er deltagelsen i efteruddannelse dog relativ begrænset på tværs af virksomhederne. I gennemsnit var der kun 10,6 pct. af medarbejderne, der deltog i efteruddannelse i 2019.

For at blive klogere på, hvad der ligger til grund for, om virksomhederne sender deres medarbejdere på efteruddannelse, er der gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt virksomhedsledere. Idet omfanget af efteruddannelse generelt er så lavt, samler hovedinteressen sig om, hvilke barrierer der er for efteruddannelse ifølge virksomhederne.

De virksomheder, hvor under 40 pct. af medarbejderne har deltaget i efteruddannelse de seneste tre år, er derfor blevet spurgt, hvorfor der ikke er flere af virksomhedens medarbejdere, der har deltaget i efteruddannelse. Svarene fremgår af Figur 5.

Tidligere undersøgelser af deltagelsen i efteruddannelse har ofte peget på medarbejderes manglende motivation som en væsentlig barriere for efteruddannelse.<sup>2</sup> Dette kan vi kun delvist genfinde, når vi spørger virksomhedslederne. Kun ca. hver sjette virksomhed (17 pct.) angiver, at den lave grad af efteruddannelse skyldes, at medarbejderne ikke ønsker efteruddannelse.

Manglende motivation hos medarbejderne ser ud til at være en lidt mere udbredt barriere i brancher med mange faglærte og ufaglærte såsom bygge og anlæg og anden privat service, jf. Bilagstabel 3. Omvendt lader det ikke til at være en afgørende barriere i brancher som vidensservice, hvor medarbejderne typisk har længere uddannelser. Dette stemmer overens med tidligere undersøgelser, der viser, at medarbejdere med korte uddannelser typisk er mindre motiverede til at deltage i efteruddannelse.<sup>3</sup>

Hvis man kigger på de virksomheder, som slet ikke har haft medarbejdere på efteruddannelse, er det kun 9 pct., der angiver manglende ønske fra medarbejderne som en væsentlig årsag, jf. Bilagstabel 4. Hvis man skal have bunden med og øge efteruddannelsen i de virksomheder, som efteruddanner mindst, ser medarbejdermotivationen dermed ikke ud til at være den vigtigste barriere.

Hver femte (19 pct.) virksomhed angiver som en væsentlig årsag til den manglende efteruddannelse, at indholdet af eksisterende kurser/uddannelser mangler relevans for virksomheden. Manglende relevans lader således heller ikke til at være en afgørende barriere for de fleste virksomheder, jf. Bilagstabel 2-4.

Analysen peger også klart på, at det heller ikke er tid eller penge, der sætter en stopper for efteruddannelsen. Kun en meget lille andel af virksomhederne angiver nemlig som årsag til den manglende efteruddannelse, at det er for tidskrævende (9 pct.) eller for dyrt (4 pct.) jf. Figur 5. Selv når vi kun ser på virksomheder, der slet ikke efteruddanner, så er det meget få, der angiver, at det skyldes tid (6 pct.) eller penge (3 pct.), jf. Bilagstabel 4.

Der er således ikke noget, der tyder på, at det er sådanne ressourcehensyn, der forhindrer virksomhederne i at efteruddanne. Dette kan blandt andet skyldes, at der i dag er udvidede muligheder for at få refusion eller økonomisk tilskud til efteruddannelse fra det offentlige, fonde eller overenskomstpuljer.<sup>4</sup> Der er lidt flere af de store virksomheder, der angiver at det er for dyrt, men det ser generelt ud til at være en mindre væsentlig årsag til ikke at efteruddanne på tværs af både virksomhedsstørrelse og brancher, jf. Bilagstabel 2 og 3.



Det er bemærkelsesværdigt, at så få virksomheder peger på ydre betingelser eller medarbejdermotivation som væsentlige årsager til, at der ikke efteruddannes mere. Derimod ser den altoverskyggende barriere ud til at være hos virksomhederne selv. Det er nemlig over halvdelen af virksomhederne (53 pct.), som angiver, at de ikke efteruddanner mere, fordi der ikke er behov for det.

Ser man på virksomhedernes størrelse, er det især de mindre virksomheder, der angiver det manglende behov som en væsentlig årsag, jf. Bilagstabel 2. Det kan således være en del af forklaringen på, hvorfor små virksomheder efteruddanner mindre, at de i mindre grad oplever et behov for efteruddannelse.

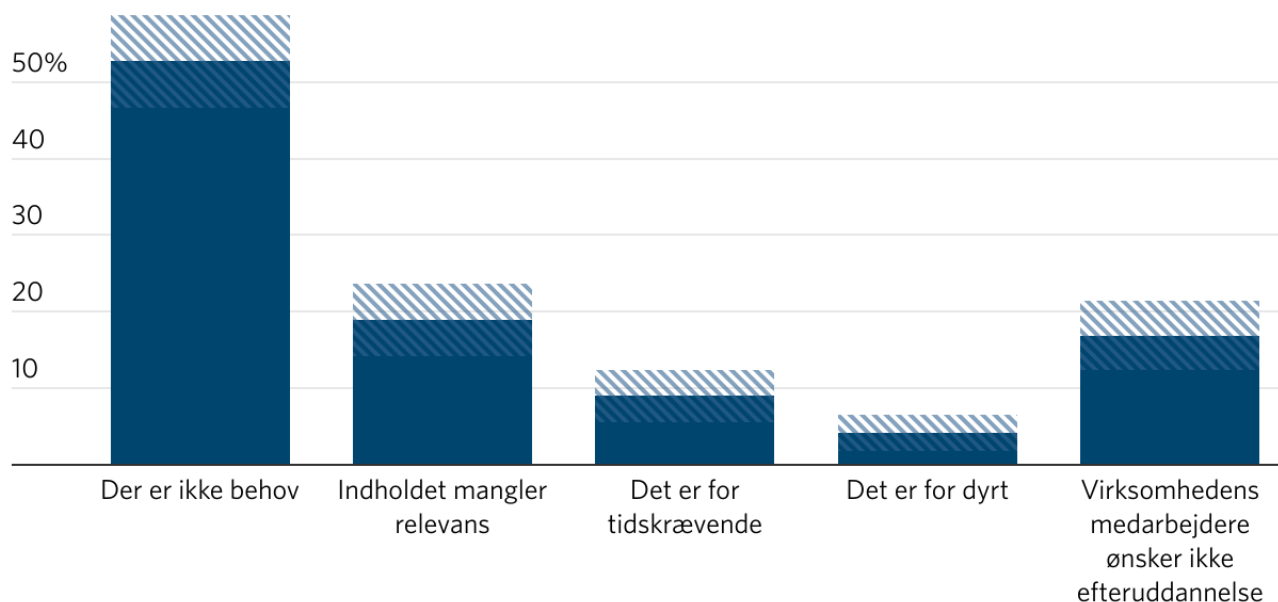
Undersøgelsen viser også, at det især er blandt de virksomheder, der efteruddanner mindst, at dette er en vigtig barriere. Blandt virksomheder, der slet ikke efteruddanner, er det næsten to ud af tre (64 pct.), der angiver dette som en væsentlig årsag, jf. Bilagstabel 4.

FIGUR 5

## Barrierer for efteruddannelse

Figuren viser årsager til ikke at efteruddanne for virksomheder, der har haft mindre end 40 pct. medarbejdere på efteruddannelse de seneste tre år.

■ Andel ▨ Nedre konfidensgrænse - Øvre konfidensgrænse



Anm.: Note: Figuren viser fordelingen af svar på spørgsmålet: "Hvad er de væsentligste årsager til, at [ingen af/der ikke er flere af] virksomhedens medarbejdere[, der] har deltaget i efteruddannelse eller videreud-dannelse de seneste tre år?". Spørgsmålet er stillet til virksomheder, hvor under 40 pct. af medarbejderne har været på efteruddannelse inden for de seneste tre år (N=284). Bemærk at procenterne ikke kan summeres til 100 pct., da der kunne vælges flere svarmuligheder. Kilde: Cevea

Grafik: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd og Cevea

De virksomheder, som havde haft mindst 40 pct. af medarbejderne på efteruddannelse, blev spurgt til, hvad der var de væsentligste årsager til, at medarbejderne havde deltaget i efteruddannelse.

Her angiver hele 80 pct. af virksomhederne enten, at der var et generelt behov eller at særlige opgaver i virksomheden kræver specialisering, jf. bilagsfiguren i bilaget. Omvendt ser økonomi ikke ud til at være en betydelig driver for efteruddannelse, idet kun 6 pct. angiver, at adgang til diverse tilskud har været væsentlig.

Både når der spørges til drivere og barrierer for efteruddannelse, er der således et klart mønster i, hvad der er afgørende for virksomhederne – nemlig at deltagelsen i efteruddannelse altovervejende afhænger af, at virksomheden kan se et behov for det.

# Det er tid til at sætte turbo på efteruddannelsesindsatsen

Gennem mange år har virksomheder i Danmark haft en stigende efterspørgsel på uddannet arbejdskraft. Samtidig ser vi ind i en fremtid, hvor den teknologiske udvikling formodentlig vil stille større krav til medarbejdernes kvalifikationer, og hvor kompetencer forældes hurtigere end tidligere. Det betyder, at livslang læring bliver endnu vigtigere fremover. Derfor er det også for lidt, når kun hver tiende medarbejder i private virksomheder deltager i efteruddannelse i løbet af et år.

Registeranalysen har vist, at problemet er størst i de mindre virksomheder, samt at der er store branchemæssige forskelle. Samtidig kan vi se, at virksomheder med en stærk økonomi og ordnede forhold for medarbejderne oftere benytter sig af efteruddannelse.

På baggrund af spørgeskemaundersøgelsen har vi belyst nogle af de barrierer, virksomhederne oplever ift. at efteruddanne mere. Der tegner sig et tydeligt billede af, at det ikke er rammerne (økonomi og tid), der sætter en stopper for efteruddannelse. Manglende motivation fra medarbejderne er en barriere i nogle virksomheder, som tidligere undersøgelser også har peget på, men størstedelen af virksomhederne nævner det ikke som en afgørende barriere. Særligt blandt de virksomheder, som efteruddanner mindst, lader det ikke til at være på grund af manglende motivation blandt medarbejderne.

De væsentligste barrierer hos virksomhederne for efteruddannelse ser derimod ud til at være manglende motivation hos virksomhederne selv. Mange virksomheder oplever ganske enkelt ikke et behov for efteruddannelse. Det gælder særligt blandt de virksomheder, som efteruddanner mindst, og det må derfor anses som den helt afgørende barriere, hvis brugen af efteruddannelse skal udbredes til alle virksomheder.

Selvom vi på et samfundsmæssigt plan kan se, at der er stort behov for opkvalificering og efteruddannelse, så peger undersøgelsen altså på, at den enkelte virksomhed ikke nødvendigvis ser samme behov. Det kan skyldes, at virksomhederne ikke indser, at efteruddannelse giver værdi for virksomheden, måske fordi de tænker for kortsigtet.

Det kan dog også skyldes, at gevinsten af efteruddannelse ikke nødvendigvis tilfalder den pågældende virksomhed, for eksempel fordi opkvalificerede medarbejderne efterfølgende vil være mere attraktive for

andre virksomheder og derfor lettere kan skifte job.

Efteruddannelse og opkvalificering skaber værdi for samfundet, men ikke nødvendigvis for den enkelte virksomhed her og nu. Der er derfor behov for at tænke nyt, hvis vi for alvor skal sætte gang i efteruddannelsen og få virksomhederne til at løfte et større ansvar. Det er nødvendigt, hvis danske virksomheder også fremover skal have adgang til nogle af verdens dygtigste og mest produktive medarbejdere.

## **Ceva og AE mener:**

- Efteruddannelse bør blive betragtet som en vigtig KPI, og planlægning af efteruddannelse bør være lige så naturligt som ferieplanlægning.
- Ansvar for efteruddannelse bør ikke kun være op til den enkelte virksomhed, men skal betragtes som en individuel rettighed. Her kunne man lade sig inspirere af Singapore, hvor alle borgere har et personligt klippekort, som de kan bruge til at efteruddanne sig.
- Det bør overvejes, om man skal styrke det økonomiske incitament til at gennemføre efteruddannelse ved en ordning, hvor virksomheder, der efteruddanner for lidt, betaler til virksomheder, der efteruddanner meget (i lighed med AUB-ordningen for praktikpladser).

# Metodeboks

## *Registeranalyse:*

Analysen tager udgangspunkt i private virksomheder med mindst 5 fuldtidsansatte. Hvis der ikke er oplysninger om virksomhedens geografiske placering (arbkod), økonomiske performance (XVT og EGUL) eller branche (branche\_db07), indgår virksomheden ikke i analysen. Analysen dækker over ca. 53.000 virksomheder i 2019.

Virksomhedernes økonomiske performance er opgjort gennem XVT og EGUL fra FIRE-registeret og er defineret som:

Økonomiske performance = værditilvækst/egenkapital (ultimo)

Hvis en virksomhed har mere end ét arbejdssted, beholder vi oplysninger om branche og kommune fra det arbejdssted med flest fuldtidsansatte.

Branchefordelingen er lavet ud fra en kombination af 127-grupperingen, 19-grupperingen og 10-gruppering i DST, således at følgende brancher indgår. Brancherne er grupperet således:

Landbrug, industri, bygge og anlæg, handel, hotel og restauration, transport, ejendomshandel og udlejning, vidensservice, og anden privat service, som dækker blandt andet over lotteri og anden spilvirksomhed, sport, forlystelser og fritidsaktiviteter, personlige serviceydelser, husholdning med ansat hjemmehjælp mm.

Det er valgt at holde finansiering og forsikring og offentlig administration ude af analysen.

Andelen af ansatte, der har taget et kursus gennem VEU, er opgjort som andelen af ansatte (hoveder) i virksomheden, der i perioden fra 1. oktober 2017 til 1. oktober

VEU-kurser med følgende uddannelseskoder er medtaget fra VEUV-registeret:

- "1040: Grundskolefag for voksne"
- "39: Arbejdsmarkedsuddannelser, AMU"
- "40: Korte videregående uddannelser, KVVU"
- "50: Mellemlange videregående uddannelser, MVU"
- "60: Bacheloruddannelser, BACH"
- "70: Lange videregående uddannelser: LVU"

Har man taget et kursus i VEUV med andre uddannelseskoder på f.eks. gymnasialt niveau, vil man ikke tælle med i VEU-deltagelsen i denne analyse.

Virksomhedernes størrelse er inddelt i følgende grupper:

- Under 10 fuldtidsansatte: Mikro
- 10-35 fuldtidsansatte: Små
- 35-100 fuldtidsansatte: Mellemstore
- 100 eller flere fuldtidsansatte: Store

*Spørgeskemaundersøgelse:*

Analysen tager udgangspunkt i private virksomheder med minimum tre fuldtidsansatte. Undersøgelsen er gennemført af MEGAFON som en kombineret telefon- og internetundersøgelse i perioden 19. august til 4. oktober 2021. Interviewene er konkret gennemført med lederen af virksomheden eller alternativt med en person i virksomheden, der kan tale på vegne af ledelsen.

I alt blev 500 brugbare interviews gennemført. Af disse var 462 gennemført over telefon og 38 gennemført via internettet efter rekruttering over telefon. Respondenter, som ikke svarede på spørgeskemaet blev forsøgt kontaktet op til 12 gange. Svarprocenten var 39 pct.

Undersøgelsen blev gennemført særskilt for CEVEA, så ingen uvedkommende spørgsmål har kunne påvirke besvarelsene.

været på efter- eller videreuddannelse de seneste tre år. De har haft mulighed for at vælge flere svarmuligheder eller give en anden årsag end de fremlagte svarmuligheder.

Svarmaterialet er stratificeret og vægtet efter branche, område og antal ansatte i forhold til den aktuelle fordeling af virksomheder i Danmark (Bisnode, "Virksomheder pr. 1 juli 2020 efter").

Ved præsentationen af resultaterne efter virksomhedsstørrelse og branche (Bilagstabel 2 og 3) er der anvendt samme operationaliseringer som i registeranalysen.

Der opereres som hovedregel med et signifikansniveau på 0,05 og der kommenteres kun på forskelle mellem grupper, som er signifikante ved dette niveau. Af hensyn til gennemsigtighed er der angivet 95 pct.-konfidensintervaller for alle andele i både figurer og tabeller.

## Bilag

## De 10 største VEU-kurser blandt virksomhedernes ansatte, 2019

	<b>Antal personer</b>
Chauffør, AMU	41.390
Forberedende voksenuddannelse, enkeltfag	19.597
Bygge og anlæg uden nærmere angivelse, AMU	18.688
Lager-, havne- og terminalområdet, AMU	15.624
Kontorområdet, AMU	15.112
Maskinteknik og produktion uden nærmere angivelse, AMU	10.717
Smede, AMU	9.827
Almen voksenuddannelse, enkeltfag	8.785
Strøm og elektronik uden nærmere angivelse, AMU	7.982
Ledelse, AMU	7.651

Anm.: Kilde: AE på baggrund af DST's registre

Tablet: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd og Cevea



## Barrierer for efteruddannelse fordelt efter virksomhedens størrelse

Tabellen viser årsager til ikke at efteruddanne for virksomheder, der har haft mindre end 40 pct. medarbejdere på efteruddannelse de seneste tre år.

	Mikro	Små	Mellem	Store
Der er ikke behov	62% [51; 74]	54% [43; 65]	45% [30; 59]	48% [36; 59]
Indholdet mangler relevans	23% [12; 33]	20% [12; 29]	4% [0; 10]	23% [13; 32]
Det er for tidskrævende	5% [0; 10]	9% [3; 16]	13% [3; 23]	10% [3; 16]
Det er for dyrt	1% [0; 4]	2% [0; 5]	6% [0; 12]	8% [2; 14]
Medarbejdere ønsker ikke efteruddannelse	9% [2; 16]	13% [5; 20]	26% [13; 38]	23% [13; 33]
Antal respondenter (uvægtet)	75	96	47	66

Anm.: Note: Chi2 viser, at mikrovirksomheder og små virksomheder adskiller sig signifikant ( $p < 0,05$ ) fra mellemstore og store virksomheder ved svarene 'Det er for dyrt' og 'Virksomhedens [øvrige] medarbejdere ønsker ikke efteruddannelse'. Der er angivet 95 pct.-konfidensintervaller i kantede parenteser. Kilde: Cevea

Tablet: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd og Cevea

## Barrierer for efteruddannelse fordelt efter branchetype

Tabellen viser årsager til ikke at efteruddanne for virksomheder, der har haft mindre end 40 pct. medarbejdere på efteruddannelse de seneste tre år.

	Ikke behov	Indhold mangler relevans	For tidskrævende	For dyrt	Medarbejdere ønsker ikke efterudd.	Antal respondenter (uvægtet)
Landbrug	26% [0; 55]	22% [0; 49]	18% [0; 42]	11% [0; 31]	11% [0; 31]	10
Industri	54% [42; 66]	20% [10; 30]	10% [2; 17]	5% [0; 10]	16% [7; 24]	71
Bygge og anlæg	40% [23; 58]	17% [4; 31]	9% [0; 20]	0% [0; 0]	39%*** [22; 57]	37
Transport	58% [29; 86]	5% [0; 18]	0% [0; 0]	0% [0; 0]	12% [0; 31]	15
Handel	53% [39; 66]	15% [5; 24]	18%* [8; 29]	2% [0; 6]	15% [5; 25]	58
Hotel og restauration	63% [40; 85]	6% [0; 17]	5% [0; 15]	0% [0; 0]	6% [0; 18]	18
Videnservice	49% [32; 66]	23% [9; 37]	3% [0; 8]	5% [0; 12]	5%* [0; 12]	31
Anden privat service	66% [49; 83]	27% [11; 44]	3% [0; 9]	0% [0; 0]	31%* [14; 48]	32

Anm.: p-værdien for forskellen fra de øvrige brancher er angivet ved: \*p<0,05, \*\*p<0,01, \*\*\*p<0,001. Der er angivet 95 pct.-konfidensintervaller i kantede parenteser. Kilde: Cevea

Tablet: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd og Cevea

## Barrierer for efteruddannelse fordelt efter andel medarbejdere på efteruddannelse

Tabellen viser årsager til ikke at efteruddanne for virksomheder, der har haft mindre end 40 pct. medarbejdere på efteruddannelse de seneste tre år.

	Ingen	1-19 pct.	20-39 pct.
Der er ikke behov	64% [52; 76]	51% [42; 59]	46% [35; 58]
Indholdet mangler relevans	16% [7; 25]	20% [13; 27]	19% [10; 29]
Det er for tidskrævende	6% [0; 12]	11% [5; 16]	8% [2; 14]
Det er for dyrt	3% [0; 8]	6% [2; 10]	3% [0; 6]
Medarbejdere ønsker ikke efteruddannelse	9% [2; 15]	19% [12; 26]	21% [12; 30]
Antal respondenter (uvægtet)	72	137	75

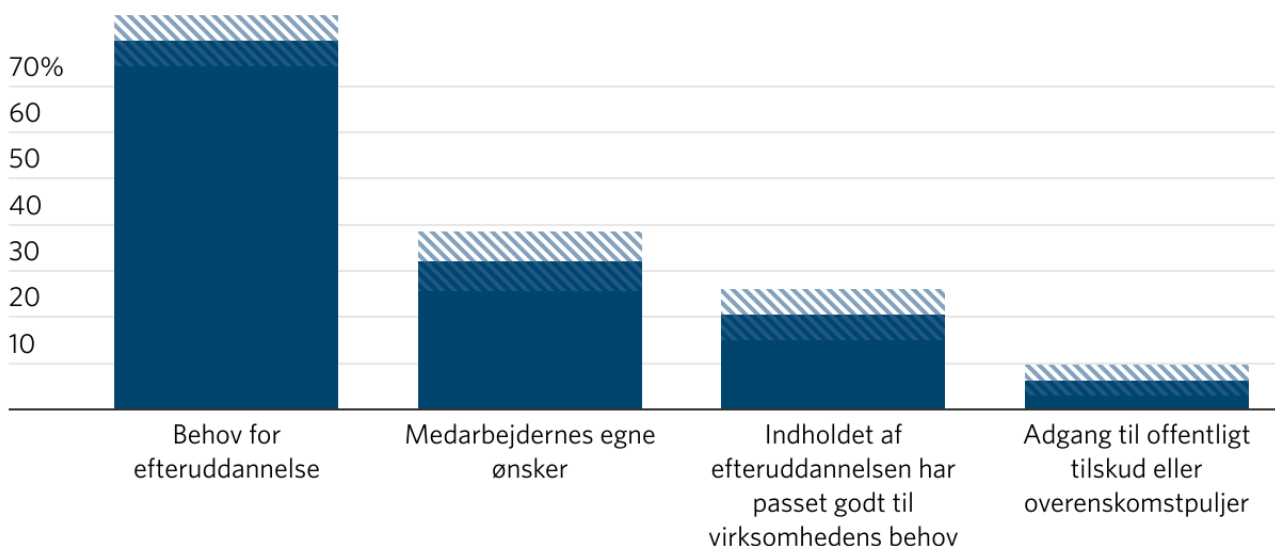
Anm.: Chi2-test viser, at forskellen mellem virksomheder med 'Ingen' og '20-39 pct.' medarbejdere på efteruddannelse er signifikant ( $p < 0,05$ ) ved svarene 'Der er ikke behov' og 'Virksomhedens [øvrige] medarbejdere ønsker ikke efteruddannelse'. Der er angivet 95 pct.-konfidensintervaller i kantede parenteser. Kilde: Cevea

Tablet: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd og Cevea

## Årsager til efteruddannelse

Figuren viser årsager til at efteruddanne for virksomheder, der har haft mindre end 40 pct. medarbejdere på efteruddannelse de seneste tre år.

■ Andel ▨ Nedre konfidensgrænse - Øvre konfidensgrænse



Anm.: Figuren viser den procentvise fordeling af svarene på spørgsmålet: "Hvad er de væsentligste årsager til, at medarbejderne i din virksomhed har deltaget i efter- eller videreuddannelse de seneste tre år?". Spørgsmålet er stillet til virksomheder, hvor under 40 pct. af medarbejderne har været på efteruddannelse inden for de seneste tre år (N=191). Bemærk at procenterne ikke kan summeres til 100 pct., da der kunne vælges flere svarmuligheder. Svarmulighederne "Udførelse af visse opgaver kræver specialiseret efteruddannelse" og "Generelt behov for efteruddannelse hos nogle medarbejdere" er slået sammen til "Behov for efteruddannelse". Kilde: Cevea

Grafik: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd og Cevea

- 1 Denne forskel er signifikant ( $p < 0,001$ ). Med 95 pct.-konfidensintervaller er andelen hhv. 4-10 pct. for virksomheder med overenskomst og 15-26 pct. for virksomheder uden overenskomst.**
- 2 Se for eksempel LO (2017). Analyse af motivation og barrierer for lønmodtagernes deltagelse i VEU, DEA (2019). Videnskortlægning: Motivation og barrierer for deltagelse i efteruddannelse, Teknologisk Institut (2005). Analyseopgave vedrørende voksen-, efter- og videreuddannelse, Oxford Research (2020). Barrierer for brug af videregående VEU**
- 3 Se eksempelvis Teknologisk Institut (2005). Analyseopgave vedrørende voksen-, efter- og videreuddannelse og AE (2018). Kortuddannede får mindst efteruddannelse.**
- 4 Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag tilbyder f.eks. VEU-godtgørelse og eventuelle andre tilskud, svarende til dagpengesatsen ([virk.dk/vejledning/aub/aub-arbejdsgiver/aub-veu#kontakt/](http://virk.dk/vejledning/aub/aub-arbejdsgiver/aub-veu#kontakt/))**