

DEFA

EFTERUDDANNELSE OG LIVSLANG LÆRING I INTERNATIONALT PERSPEKTIV

Projektet, som afrapporteres i denne publikation, er gennemført af Tænk tanken DEA og medfinansieret af Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH). DEA alene bærer ansvaret for de resultater og konklusioner, som præsenteres i publikationen.

Udarbejdet af:

Jon Ø. Eilenberg, ph.d., seniorkonsulent
Sebastien Bigandt, seniorkonsulent
Ida Kley-Jacobsen, projektassistent

Udgivet maj 2022

Tænk tanken DEA
Fiolstræde 44
1171 København K
www.dea.nu

Indhold

Baggrund	7
Denne undersøgelse	8
Definitioner af centrale begreber i rapporten	9
Oversigt over instrumenter til efteruddannelse i Europa	9
Læsevejledning	12
Hovedkonklusioner	14
Finland 16	
Tilgang og policy	16
Opbygning	17
Finansiering	18
Adgang	20
Frankrig 23	
Tilgang og policy	23
Opbygning	24
Finansiering	24
Adgang	26
Holland 28	
Tilgang og policy	28
Opbygning	29
Finansiering	30
Adgang	32
Norge 34	
Tilgang og policy	34
Opbygning	36
Finansiering	37
Adgang	39
Singapore	41
Tilgang og policy	41
Opbygning	42
Finansiering	43

Adgang	45
Skotland 47	
Tilgang og policy	47
Opbygning	48
Finansiering	49
Adgang	50
Sverige 52	
Tilgang og policy	52
Opbygning	53
Finansiering	54
Forslag om omstillingsuddannelsesstøtte	56
Adgang	56
Tyskland (Bayern) 58	
Tilgang og policy	58
Opbygning	59
Finansiering	60
Adgang	63
Referencer 65	
Bilag 1 Metode 71	

01

Baggrund

Baggrund

Efteruddannelse og livslang læring kommer til at spille en stadig vigtigere rolle i fremtiden, efterhånden som udviklingen på arbejdsmarkedet stiller stadig større krav til ansatte om at udvikle nye kompetencer og færdigheder. Det skyldes bl.a. gennemgående ændringer i forhold til automatisering, velfærdsydelse og demografi, der tilsammen kommer til at ændre behovene på arbejdsmarkedet og udviklingen af nye kompetencer.

Således viste en rapport udarbejdet for Disruptionrådet, at for 15 pct. af de nuværende jobs kan mere end 70 pct. af aktiviteterne automatiseres. For 80 pct. af alle jobs kan 20 pct. af arbejdsdagen automatiseres (McKinsey & Company, 2017). Derudover er der også større forventninger til, hvad velfærdsstaten skal levere, fx i form af minimumsnormeringer i daginstitutioner og flere hjemmehjælpstimer til de ældre. På samme måde kommer den forventede stigning i leve- og pensionsalder i Danmark til at forlænge deltagelsen på arbejdsmarkedet. Endelig har COVID-19-pandemien stillet skarpt på behovet for omstillingsparathed for ansatte såvel som arbejdsgivere. Tilsammen kommer disse forhold til at stille store krav til voksen- og efteruddannelse (VEU) i Danmark.

Derfor er det bekymrende, at deltagelsen i offentlige efter- og videreuddannelses tilbud blandt ufaglærte og faglærte lønmodtagere i alderen 30-50 år er faldet siden 2009 (Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2020). Kun lidt mere end hver tredje ufaglærte deltog i ikke-formel efteruddannelse i 2016, mens det gjaldt to ud af tre personer med en professionsbachelor- eller kandidatuddannelse. Et lignende mønster ses inden for formel efteruddannelse, hvor ca. 6 pct. af de ufaglærte og faglærte har deltaget i 2016, mens det gælder 14-15 pct. af de beskæftigede med mindst en professionsbacheloruddannelse (Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2018). Overordnet set har Danmark mistet sin tidligere førerposition blandt de europæiske lande, når det kommer til deltagelse i efteruddannelse (Eurostat, 2020).

Samtidig er udgifterne til efteruddannelse faldet markant. Fra 2009 til 2018 faldt udgifterne til videregående voksen- og efteruddannelse (VVEU) med 56 pct. Samtidig udgjorde udgifterne i 2009 til VVEU 4 pct. af de samlede udgifter til videregående uddannelse, mens de udgjorde 1,3 pct. i 2018 (DEA, 2020). Det skyldes bl.a. politiske tiltag, som har forringet mulighederne for offentlig støtte til VVEU (EVA, 2017),

Udfordringerne med faldende deltagelse og faldende finansiering har været i søgelyset tidligere. I 2017 kom en ekspertgruppe for voksen-, efter- og videreuddannelse med sine anbefalinger til, hvordan det offentlige efteruddannelsessystem kunne indrettes, så det blev mere enkelt og til gavn for både ansatte og arbejdsgivere. Ekspertgruppen pegede på, at området grundlæggende skulle tænkes helt forfra, og mange af anbefalingerne havde fokus på at skabe et sammenhængende efteruddannelsessystem.

Disse forhold efterlader spørgsmålet om, hvorvidt der er behov for at se mere fundamentalt på tilgangen til efteruddannelse og livslang læring i Danmark. Regeringen og arbejdsmarkedets parter blev i lyset af COVID-19 enige om at forlænge trepartsaftalen om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse (VEU) fra 2017 til og med 2022. Med aftalen lægges der op til trepartsforhandlinger i 2022, som bl.a. skal bidrage til at sikre et robust VEU-system, der kan opfylde arbejdsmarkedets behov nu og på længere sigt.

Denne undersøgelse

Formålet med nærværende undersøgelse er at belyse tiltag og tendenser inden for efteruddannelse og livslang læring i otte udvalgte lande. Håbet er, at man lade sig inspirere af tiltag og tendenser i disse lande til at finde langsigtede løsninger, som kan hjælpe med at styrke dansk VEU til fordel for både ansatte, arbejdsgivere og samfundet som helhed.

De udvalgte lande er Finland, Frankrig, Holland, Norge, Singapore, Skotland, Sverige og Tyskland (Bayern). Flere af landene er udvalgt ud fra sammenlignelighed med Danmark i forhold til samfundsmodel (Fx Norge og Sverige) og deltagelsesrate i efteruddannelse og livslang læring (Fx Finland). Andre lande er udvalgt på baggrund af konkrete modeller og initiativer, der har været interessante (Fx Singapore, Frankrig og Holland). I forhold til Storbritannien og Tyskland er hhv. Skotland og Bayern udvalgt, hvilket skal ses i lyset af strukturen i disse lande, hvor nationer eller delstater har udstrakt selvstyre og selv kan implementere lovgivning.

Der er foretaget dataindsamling af materiale i de udvalgte lande, hvilket inkluderer publikationer fra ministerier og andre offentlige myndigheder, forskningsinstitutioner m.m. Derudover er der for hvert land interviewet eksperter med indgående kendskab til efter- og videreuddannelsesområdet i det pågældende land. En mere detaljeret gennemgang af metoden samt oversigt over interviewpersoner kan findes i bilag 1.

Oprindeligt skulle undersøgelsen have fokuseret specifikt på *videregående voksen- og efteruddannelse* (VVEU). Som arbejdet skred frem, blev det imidlertid tydeligt, at dette fokus måtte bredes ud. Dels struktureres efteruddannelsesområdet meget forskellige fra land til land, og det er kun i Danmark, at voksen- og efteruddannelsessystemet modsvarer det ordinære uddannelsessystem på en måde, hvor man entydigt kan tale om *videregående* VEU. Dels arbejder man i internationale organisationer, som fx OECD, UNESCO eller ILO (OECD, 2019a; UNESCO & ILO, 2019), ikke med begrebet *VEU*, men med de bredere begreber *efteruddannelse* og *livslang læring*, netop for at kunne favne forskellige landes tilgange og terminologi. Derfor bruger denne undersøgelse primært begreberne *efteruddannelse* og *livslang læring* frem for specifikt danske betegnelser som *videregående* og *VEU*. Se også faktaboks med definitioner nedenfor.

Samtidig har arbejdet med undersøgelsen været defineret af de tilgængelige materialer og informationer, hvilket har varieret betragteligt fra land til land. Langt hen ad vejen består det anvendte materiale af landespecifikke rapporter, undersøgelser og interviews. Der findes relativt få internationale oversigter over efteruddannelse og livslang læring. Dette giver visse begrænsninger for grundlaget for direkte at sammenligne landene, fx hvad angår finansiering af efteruddannelse og livslang læring, hvor regnemetoder og inklusionskriterier varierer meget. Hvor det skønnes relevant, er der i rapporten opgivet landespecifikke udgiftsniveauer omregnet til kroner, men man skal være påpasselig med at drage direkte sammenligninger mellem landene. Desuden er det ud fra det foreliggende materiale vanskeligt at udtale sig om, hvilke effekter de forskellige tiltag har haft, og hvordan de evt. ville virke i en dansk kontekst.

Alt i alt betyder disse forhold, at nærværende undersøgelse fokuserer på at beskrive de udvalgte landes tiltag og tendenser i deres egen ret for at derved inspirere det videre arbejde med dansk VEU og VVEU. Hvad undersøgelsen *ikke* forsøger at gøre, er at præsentere færdige løsninger til fremtidens danske VVEU-system og komme med konkrete bud på omkostninger og effekter.

Definitioner af centrale begreber i rapporten:

Livslang læring: Principiel adgang til muligheder for uddannelse gennem hele livet med det formål at udvikle og vedligeholde arbejdskompetencer. Velfungerende livslang læring kan være til gavn for både den enkelte og arbejdsmarkedet som helhed (UNESCO & ILO, 2019).

Formel efteruddannelse: Institutionaliserede og akkrediterede efteruddannelsesstilbud, der udbydes via offentlige og private udbydere, som fx universiteter, erhvervsskoler eller erhvervsakademier (UNESCO, 2012). I en dansk sammenhæng vil det fx omfatte arbejdsmarkedsuddannelser (AMU) og videregående voksen- og efteruddannelse (VVEU), herunder akademiuddannelser, diplomuddannelser og masteruddannelser (EVA, 2017).

Ikke-formel efteruddannelse: Institutionaliserede, men ikke akkrediterede, efteruddannelsesstilbud, ofte i form af kortere kurser og seminarer, der udbydes af en række forskellige udbydere, som fx kommuner, private udbydere eller fagforbund (UNESCO, 2012).

Oversigt over instrumenter til efteruddannelse i Europa

I den følgende rapport er de forskellige tiltag og tendenser forsøgt rammesat via en opgørelse fra European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop), som har opgjort instrumenter i Europa inden for efteruddannelse generelt (se nedenstående tabel 1).

Tabel 1: Oversigt over instrumenter inden for efteruddannelse

Instrument	Beskrivelse	EU-lande med instrument	Inkluderede lande med instrument ¹
Uddannelsesfonde	Opbygning af uddannelsesfonde varierer i EU. I nogle lande er fondene aftalt af arbejdsmarkedets parter. I andre lande er der kun fonde i få brancher. I atter andre lande findes en enkelt national uddannelsesfond. Uddannelsesfonde finansieres hovedsageligt af obligatorisk uddannelsesafgift for virksomheder, evt. suppleret af offentlige tilskud.	14/27 lande (inkl. Danmark)	Finland Frankrig Holland Norge Singapore Skotland Tyskland (Bayern)
Skatteincitamenter for virksomheder	Skatteincitamenter for virksomheder vil typisk omfatte muligheden for fradrag for udgifter relateret til de ansattes efteruddannelse. Fradrag er typisk 100	17/27 lande	Finland Frankrig Norge

¹ Oplysningerne i denne kolonne er opdaterede i forhold til nærværende oversigt. Det betyder, dels at Singapore er inkluderet, og dels at landenavnene i kolonnen tager højde for evt. ændringer side 2014-15. Det betyder, at landene i kolonne 4 ikke nødvendigvis indgår i optællingen i kolonne 3.

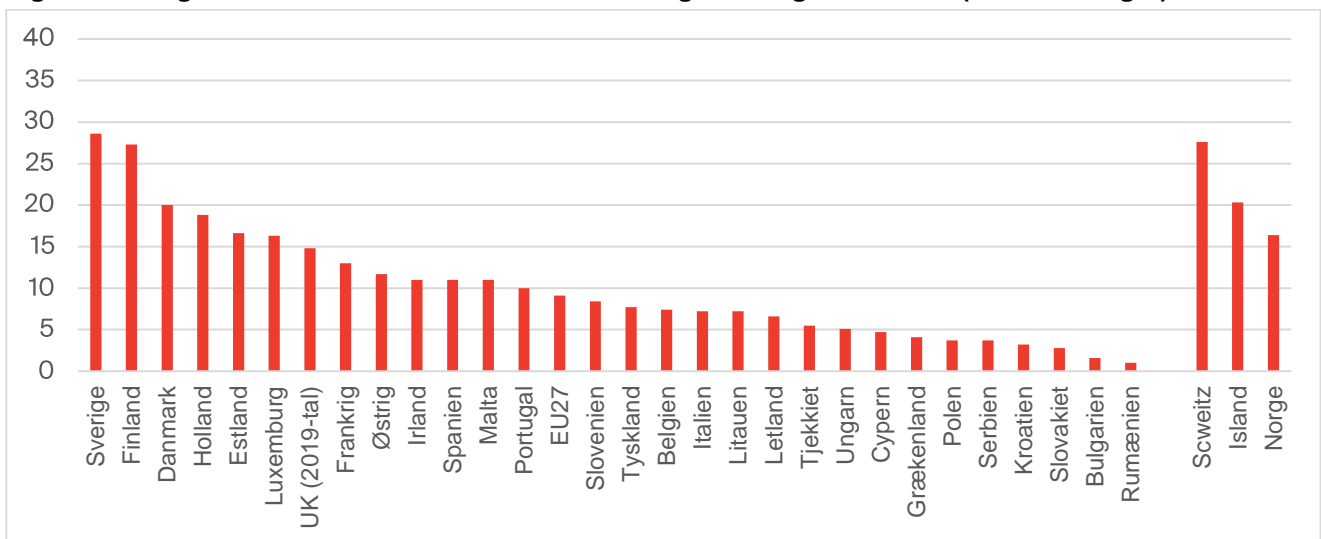
	pct. af uddannelsesomkostningerne (inkluderer ikke en evt. lønnedgang), men kan også være højere.		Skotland Tyskland (Bayern)
Skatteincitamenter for enkeltpersoner	Skattemæssige incitamenter for enkeltpersoner vil typisk betyde, at den enkelte kan trække omkostninger til efteruddannelse fra i skat. Skatteincitamentene varierer i forhold til, hvilke efteruddannelsesaktiviteter der støttes. Det kan fx være støtte til nuværende beskæftigelse eller støtte til karriereskift.	13/27 lande	Finland Holland Tyskland (Bayern)
Tilskud til virksomheder	Virksomheder kan modtage offentlige tilskud til at dække (en del af) deres uddannelsesomkostninger. Offentlige midler kan komme fra almindelig beskatning, arbejdsløshedsforsikringen eller socialsikringssystemet m.m.	22/27 lande (inkl. Danmark)	Frankrig Holland Norge Singapore Skotland Tyskland (Bayern)
Tilskud til enkeltpersoner	Tilskud til enkeltpersoner omfatter, at den enkelte kan modtage offentlig støtte til at dække (en del af) omkostningerne i forbindelse med deltagelse i efteruddannelse. Dette kan have forskellige former, fx tilskud, uddannelseskupon, uddannelseskonto, individuel læringskonto etc.	16/27 lande (inkl. Danmark)	Finland Frankrig Holland Norge Singapore Skotland Sverige Tyskland (Bayern)
Lånemuligheder for enkeltpersoner	Lånemuligheder for enkeltpersoner giver mulighed for at optage lån på typisk gunstige vilkår til at dække en del af deres udgifter til efteruddannelse.	14/27 lande	Holland Norge Skotland Tyskland (Bayern)
Uddannelsesorlov	Uddannelsesorlov er et regulerende instrument, der ved lov og/eller overenskomst fastlægger rammerne for, at ansatte kan få midlertidig orlov fra arbejdet til læringsmæssige formål.	24/27 lande (inkl. Danmark)	Finland Frankrig Holland Norge Singapore Sverige Skotland

			Tyskland ² (Bayern)
Tilbagebetalingsklausuler	Tilbagebetalingsklausuler er et juridisk instrument, der kan tilskynde virksomheder til at investere i efteruddannelse ved at give mulighed for at binde ansatte i en periode efter uddannelsen. Ansatte kan frit skifte job, men kan blive bedt om at refundere (en del af) uddannelsesudgifterne.	20/27 lande	Frankrig Holland Skotland Tyskland (Bayern)

Kilde: opgjort af DEA på baggrund af Cedefop. Referenceperiode 2014-2015

Ligeledes er der stor variation, når det kommer til deltagelse i efteruddannelse og livslang læring i de enkelte europæiske lande, som det fremgår af nedenstående figur, der er baseret på en opgørelse fra Eurostat. Opgørelsen omfatter både formel og ikke-formel uddannelse og læring. I Sverige har 28,6 pct. af befolkningen mellem 25 og 64 år deltaget i efteruddannelse inden for de sidste fire uger i 2020, mens det i Bulgarien kun gør sig gældende for 1,0 pct.

Figur 1: Deltagelse i efteruddannelse blandt 25-64-årige i EU og EØS i 2020 (sidste fire uger)



Kilde: Eurostat 2020. Opgørelsen omfatter både formel efteruddannelse og ikke-formel uddannelse og læring.

I europæisk kontekst ligger Danmark stadig højt, når det kommer til deltagelse i efteruddannelse, som ovenstående figur viser. Således har 20,0 pct. af befolkningen mellem 25 og 64 år deltaget i efteruddannelse inden for de sidste fire uger i 2020, hvilket kun overgås af Sverige, Island, Finland og Schweiz. For Danmarks vedkommende er der dog tale om en nedadgående tendens. I 2010 var det således 32,7 pct. af befolkningen mellem 25 og 64 år, der havde deltaget i efteruddannelse de sidste fire uger, hvilket gav den højeste deltagelsesrate i Europa på daværende tidspunkt. Omvendt har andre lande fra 2010-2020 oplevet en stigende deltagelsesrate. Det gælder bl.a. Sverige, Finland, Frankrig og Holland (Eurostat, 2020).

² I Tyskland er der i 26 ud af de 28 delstater mulighed for uddannelsesorlov. Det gælder dog ikke i Bayern (European Commission, 2018).

Selvom Danmark stadig har en høj deltagelsesrate i forhold til efteruddannelse, gør den stadig faldende deltagelse det relevant at se nærmere på, om der kan hentes inspiration fra andre lande for at ruste det danske arbejdsmarked til de forandringer og udfordringer, som fremtiden byder på. Udgangspunktet for denne analyse er dermed at få et indblik i udvalgte landes tilgang til efteruddannelse og livslang læring. Hvilke typer af tiltag findes eller er under udvikling? Er der tendenser, der kan inspirere i en dansk sammenhæng? Har andre lande fundet velfungerende modeller til at bygge læring på gennem hele arbejdslivet?

Læsevejledning

I det følgende kapitel gennemgås rapportens hovedkonklusioner, som søger at trække pointer på tværs af landekapitlerne for at kunne give inspiration på et mere overordnet niveau. Herefter følger et kapitel for hvert af de otte udvalgte lande. På baggrund af dataindsamling og interviews afdækkes hvert enkelt land ud fra følgende temaer:

1. **Tilgang og policy:** Med fokus på det pågældende lands tilgang til efteruddannelse og livslang læring samt de centrale policies på området p.t.
2. **Opbygning:** En kort oversigt over de centrale institutioner og aktører i det pågældende lands uddannelsessystem.
3. **Finansiering:** Med fokus på, hvilke instrumenter de udvalgte lande bruger, og hvilken rolle staten spiller i forhold til den samlede finansiering af efteruddannelse, hvor det har været muligt at finde data.
4. **Adgang:** Med fokus på adgangsmulighederne for efteruddannelse, herunder adgang for arbejdstagere og arbejdsløse, samt beskrivelse af, hvordan de udvalgte lande arbejder med kompetencevurdering i forhold til efteruddannelse.

Efter landekapitlerne er der en referenceliste og et metodebilag.

02

Hovedkonklusioner

Hovedkonklusioner

- Individuelle læringskonti vinder frem. Blandt de mest fremtrædende eksempler på tiltag inden for efteruddannelse og livslang læring er der forholdsvis mange, der gør brug af individuelle læringskonti. Det omfatter Frankrig, Holland, Singapore og Skotland. Dette kunne tyde på, at det netop er denne retning, flere lande med en systematisk tilgang til livslang læring ser i, når de skal bygge videre på disse systemer.
- Der er forskel på, hvem der primært har ansvar for at finansiere efteruddannelse og livslang læring. I nogle lande, som Singapore, Skotland og Sverige, indtager staten en aktiv rolle ved direkte at finansiere nøgleinstrumenter såsom individuelle læringskonti eller uddannelsesstøtte. I andre lande, som Finland, Frankrig, Holland, Norge og Tyskland (Bayern), rammesætter staten nøgleinstrumenter, men de finansieres primært af arbejdsmarkedets parter, fx via uddannelsesfonde.
- Arbejdstagere og arbejdsløse kan have samme eller forskellige muligheder og rettigheder. I nogle lande, som Singapore, Skotland og Sverige, har alle samme muligheder og rettigheder i forhold til livslang læring og efteruddannelse. I andre lande, som Finland, Holland, Norge og Tyskland, har arbejdstagere og arbejdsløse forskellige muligheder og rettigheder. Atter andre lande, som Frankrig, arbejder med en hybridmodel, hvor rettigheder optjenes, mens man er i arbejde, men kan bruges uafhængigt af ens senere situation.
- Effektiv vejledning er vigtig. Erfaringer fra adskillige lande peger på, at et effektivt system for efteruddannelse kræver, at deltagere får effektiv vejledning i forhold til både uddannelsesudbud, finansieringsmuligheder og ansøgningsprocedurer. Overlades det til den enkelte at finde rundt i systemet, risikerer man dels fejlmatch mellem ansøgere og uddannelser eller støtteordninger, dels at ansøgere giver op på forhånd. Dette gør sig især gældende, hvis det pågældende system for livslang læring omfatter mange forskellige udbydere, forskellige tilskudsmuligheder eller forskellige ansøgningsprocedurer. Lande som Frankrig, Skotland og Tyskland (Bayern) arbejder målrettet med at integrere vejledning i deres systemer for livslang læring.
- Det er vanskeligt at inddrage grupper med et relativt lavt kompetenceniveau. En stor del af de her undersøgte systemer for livslang læring har udfordringer med at inkludere de grupper med lavest kompetenceniveau. Disse grupper kan opleve en række barrierer, såsom finansielle udfordringer, utilstrækkelig vejledning og dårlige erfaringer med uddannelsessystemer.
- Realkompetencevurderinger bruges forskelligt. Der er stor forskel på, hvor systematisk realkompetencevurderinger bruges i de undersøgte systemer for livslang læring. I nogle lande, som Finland, Frankrig, Singapore og Holland, er realkompetencevurderinger en integreret del af systemet og direkte forbundet med formel certificering og adgang til efteruddannelsestilbud. I andre lande, som Norge, Sverige og Tyskland (Bayern), fungerer realkompetencevurdering mere som et parallelt tilbud, der ikke nødvendigvis korresponderer med systemet for livslang læring og efteruddannelse. De steder, hvor man benytter realkompetencevurderinger, er det fortrinsvis i forbindelse med ufaglærte og faglærte.

03

Finland

Finland

Tilgang og policy

Finland har en lang tradition for livslang læring under betegnelsen "kontinuerlig læring". I det ordinære uddannelsessystem har denne tilgang bl.a. ført til, at man altid kan bygge videre på sin uddannelse uafhængigt af tidligere valg. Hensigten er, at der ikke er nogen uddannelsesmæssige 'blindgyder'. Ligeledes er gymnasiale og videregående uddannelser forpligtet til at fremme livslang læring (EAEA, 2020a; European Commission, 2017a).

På trods af denne ambitiøse tilgang til livslang læring har der manglet en overordnet og koordineret policy på området. Som en opfordring til at gøre tilgangen mere koordineret udarbejdede innovationsfonden Sitra i 2018-2019 en række anbefalinger for tværgående policy- og finansieringstiltag. Dette arbejde fik det finske uddannelses- og kulturministerium til at nedsætte en arbejdsgruppe for kontinuerlig læring (EAEA, 2020a; European Commission, 2017a; OECD, 2020a).

Udvalgets arbejde forventes afsluttet i 2023 og skal indeholde en række konkrete forslag. Disse forslag vil bl.a. omhandle mulighed for omskoling (fx via lærepladser), specialiseret professionel udvikling samt bedre muligheder for at søge om uddannelsesorlov og finansiel støtte for at kunne studere, mens man arbejder. Desuden ser udvalget på muligheder for kontinuerlig karrierevejledning og på, hvordan kompetencer opnået via ikke-formel uddannelse kan anerkendes. Formålet med de sidstnævnte initiativer er at styrke indsatsen i forhold til grupper, som p.t. er underrepræsenterede i efteruddannelsessystemet (EAEA, 2020a; European Commission, 2017a; OKM, u.å.).

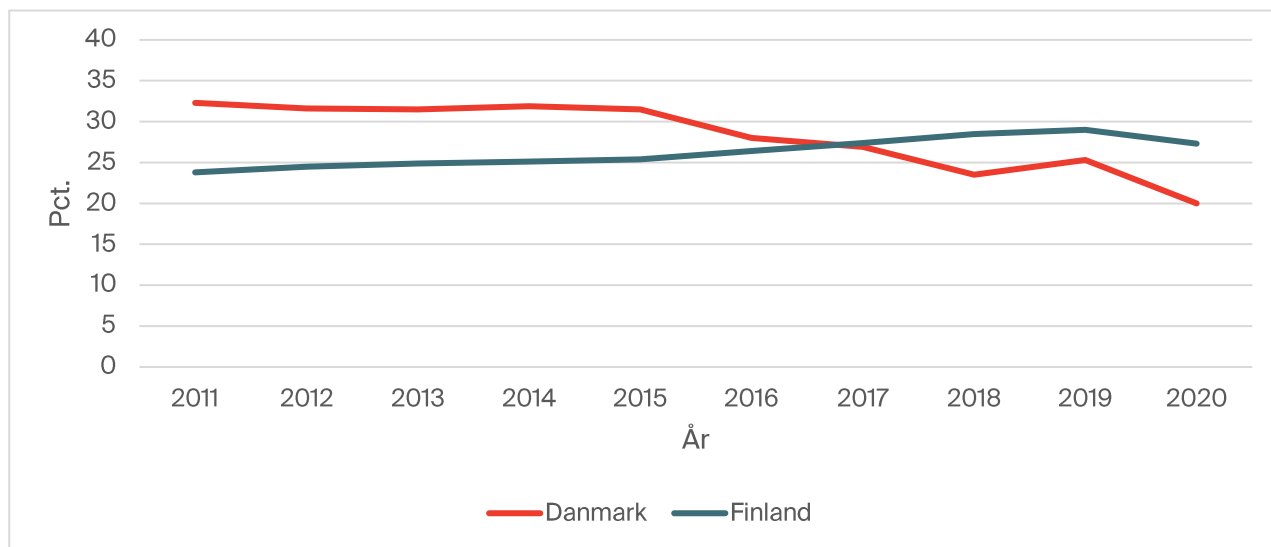
I praksis ses det i Finland som arbejdsgivernes ansvar at sørge for efteruddannelse til deres ansatte. Arbejdsgiverne er således lovmæssigt forpligtede til at formulere personale- og efteruddannelsesplaner for deres virksomheder, hvilket foregår årligt i forbindelse med overenskomstforhandlingerne. Planerne skal som minimum omfatte:

- Personalestruktur og -antal for at give et overblik over virksomheden og dens ansatte, herunder ansatte på midlertidige kontrakter
- Principper for brug af forskellige typer af ansættelser
- Principper for at vedligeholde arbejdsevnen blandt ældre ansatte og ansatte med risiko for arbejdsskader for at sikre dem i tilfælde af arbejdsløshed
- Vurdering af de ansattes kompetencer og evt. ændringer i virksomhedens kompetencebehov samt årlige uddannelsesmål baseret på vurderingen for hver enkelt medarbejdergruppe
- Konkret implementering og monitorering af planen.

Derudover skal virksomheder med over 30 ansatte fastsætte principper for, at ansatte kan vedligeholde og udvikle deres kompetencer, for at styrke deres tilknytning til arbejdsmarkedet. Disse personale- og efteruddannelsesplaner omfatter kun arbejdstagere og ikke arbejdsløse, hvilket betyder, at der er to forskellige systemer, alt efter den enkeltes tilknytning til arbejdsmarkedet (EAEA, 2020a; OECD, 2020a).

Finland er et af de få lande, hvor voksnes deltagelse i uddannelsesaktiviteter er højere end i Danmark, ifølge opgørelsen fra Eurostat (se figur 2). Således havde 27,3 pct. af finnerne deltaget i uddannelsesaktiviteter i 2020, sammenlignet med 20,0 pct. af danskerne.

Figur 2: Deltagelse i efteruddannelse blandt 25-64-årige i Finland og Danmark, 2020 (sidste fire uger)



Kilde: Eurostat, 2020. Opgørelsen omfatter både formel efteruddannelse og ikke-formel uddannelse og læring, fx optræning på jobbet, deltagelse interne workshops og kurser i virksomheder m.m.

Opbygning

Finlands måde at organisere livslang læring og efteruddannelse på er, ligesom policyudvikling på området, et resultat af en historisk proces med forskellige aktører. Således er området fordelt mellem uddannelses- og kulturministeriet, som står for størstedelen af de formelle uddannelser, og arbejds- og erhvervsministeriet, som står for mange af de ikke-formelle erhvervsrelaterede uddannelser. Desuden har kommuner og arbejdsgivere ansvar for andre dele af systemet (European Commission, 2017a; Tillväxtanalys, 2020).

Der er i det finske system for livslang læring ikke noget klart skel mellem formel og ikke-formel uddannelse. Fx kan nogle kurser fungere som både ikke-formel og formel uddannelse, alt efter hvad kursisten vælger at bruge det til. Dette betyder også, at fuldtidsstuderende i det ordinære uddannelsessystem og arbejdstagere i efteruddannelsessystemet kan sidde side om side på de samme kurser (OECD, 2020a). Herunder gennemgås derfor en række udbydere, hvis tilbud kan fungere som både ordinær uddannelse og efteruddannelse.

Gymnasiale uddannelser

Gymnasiale uddannelser i Finland udbydes som oftest i kommunalt regi via dagsgymnasier, voksengymnasier, fjerngymnasier og visse folkehøjskoler. Udover de almene gymnasiale uddannelser udbydes der enkeltfag, som kan indgå i et efteruddannelsesforløb. Enkeltfag på de gymnasiale uddannelser koster i omegnen af 25 € (186 kr.) pr. fag (OKM, u.å.)

Erhvervsuddannelser

De finske erhvervsskoler udbyder en række forskellige tilbud inden for efteruddannelse. Siden 2018 skelnes der ikke mellem ungdoms- og voksenuddannelse på erhvervsskolerne, og alle elever indskrives i samme system. Uddannelserne tilbydes på tre niveauer: grundniveau, videregående niveau og specialiseret niveau. Grundniveauet varer i reglen tre år, og der tilbydes uddannelse inden for 43 forskellige erhvervsretninger, hvor kurser på fx grundniveau kan fungere som både ordinær uddannelse og efteruddannelse. Det videregående niveau retter sig mod at udvikle kompetencer blandt personer i arbejde, og kurserne varierer i længde.

Det specialiserede niveau er for højt kvalificerede folk i arbejde, der ønsker at målrette deres kompetencer yderligere. Derudover udbyder erhvervsskolerne træning af arbejdsløse, arbejdsgiverbetalte kurser og individuelle moduler, som kan samles til egentlige kvalifikationer (OECD, 2020a).

Videregående uddannelser

Der er i Finland 13 universiteter og 23 professionshøjskoler, som er forpligtet til at udbyde efteruddannelse som en del af deres virke. Udbuddet på universiteter og professionshøjskoler kan opdeles i fire kategorier. For det første er der optagelse på bachelor- eller kandidatuddannelser via det ordinære optagelsessystem. For det andet tilbydes åbne kurser, ofte med brugerbetaling. I udgangspunktet er disse kurser ikke-formelle, men der er mulighed for, at de kan indgå som moduler i formel uddannelse. For det tredje har universiteter og professionshøjskoler siden 2015 tilbudt professionel specialisering, som er brugerbetalte, ikke-formelle kurser, der er udviklet i samarbejde med arbejdsgivere. Disse tilbud retter sig primært mod arbejdstagere med færdiggjorte uddannelser. For det fjerde udbydes arbejdsgiverbetalte kurser, som er udviklet specifikt for arbejdsgivere, som også betaler undervisningsafgiften.

Frie uddannelser

Frie uddannelser dækker over en række ikke-formelle tilbud, som giver voksne studerende mulighed for at tilegne sig viden, uden at det nødvendigvis er forbundet med specifikke ansættelser eller kvalifikationer. Udbydere af frie uddannelser omfatter folkehøjskoler, voksenuddannelsescentre, studiecentre, sommeruniversiteter og sportsinstitutter. Fælles for disse tilbud er, at deres indhold og formål bestemmes af den enkelte institution snarere end en central instans. Udbydere af frie uddannelser kan repræsentere forskellige ideologiske eller religiøse synspunkter, men udbuddet bestemmes også af lokale kulturelle og uddannelsesmæssige behov (EAEA, 2020a; OECD, 2020a; Tillväxtanalys, 2020).

Arbejdsgivere

Langt størstedelen af ovennævnte efteruddannelsesstilbud finansieres direkte eller indirekte af arbejdsgivere, som køber sig ind på efteruddannelse udbudt via gymnasier, erhvervsskoler, universiteter, professionshøjskoler eller frie uddannelser. Således deltager mere end 1 million finner årligt i arbejdsgiverbetalt efteruddannelse, ud af en arbejdsstyrke på 2,5 millioner, og 83 pct. af alle virksomheder med over ti ansatte tilbyder kurser (EAEA, 2020a; OECD, 2020a; Tillväxtanalys, 2020).

Fællesindkøbt træning er specielt for Finland, hvor en gruppe af arbejdsgivere går sammen for at købe sig ind på efteruddannelsesstilbud og derved opnå fordele. Der findes tre typer af fællesindkøbt træning, som omfatter: rekrutteringsuddannelse, som sigter mod at identificere og opkvalificere nye medarbejdere; skræddersyet træning, som sigter mod at omskole eksisterende medarbejdere; og omstillingstræning, som sigter mod at støtte medarbejdere i forbindelse med afskedigelse. Der er hvert år omkring 3-4.000 deltagere i fællesindkøbt træning (OECD, 2020a).

Finansiering

Der findes i Finland en række forskellige instrumenter til at finansiere og støtte livslang læring og efteruddannelse. Størstedelen af efteruddannelsesudbuddet i Finland er gratis for den enkelte, om end nogle udbydere kræver et beskedent deltagergebyr, som gerne ligger på, hvad der svarer til mellem 100 kr. og 200 kr. Som nævnt er det finske system for livslang læring og efteruddannelse opdelt efter tilknytning til arbejdsmarkedet, således at ledige overordnet set modtager arbejdsløshedsunderstøttelse under efteruddannelse, mens ansatte har adgang til en række støtteordninger, der skal kompensere for lønnedgang.

Tabel 2 herunder viser Cedefops opgørelse over de anvendte instrumenter i Finland, og under tabellen beskrives hvert instrument nærmere. Disse instrumenter administreres af både staten og arbejdsmarkedets parter. I 2020 bidrog arbejdstagere og arbejdsgivere samlet set med 3,3 mia. € (24,6 mia. kr.) til fonden, hvoraf 197 mio. € (1,5 mia. kr.) gik til efteruddannelse. Til sammenligning er den finske stats udgifter til efteruddannelse beregnet til at være mindst 2,5 mia. € (18,6 mia. kr.) pr. år (OECD, 2020a; Tillväxtanalys, 2020; Työllisyysrahasto, u.å.).

Tabel 2: Oversigt over instrumenter inden for efteruddannelse i Finland

Instrument	Finland
Uddannelsesfonde	X
Skatteincitamerter for virksomheder	X
Skatteincitamerter for enkeltpersoner	X
Tilskud til virksomheder	
Tilskud til enkeltpersoner	X
Lånemuligheder for enkeltpersoner	
Uddannelsesorlov	X
Tilbagebetalingsklausul	

Kilde: opgjort af DEA på baggrund af Cedefop. Referenceperiode 2014-2015

Uddannelsesfonde

- Finske ansatte betaler 1,5 pct. af deres løn til en arbejdsgiverfond, Työllisyysrahasto, hvor også arbejdsgivere betaler 1,5-1,9 pct. af deres lønudgifter. Disse midler går til arbejdsløshedsunderstøttelse og en række andre tiltag, der indbefatter efteruddannelse.

Skatteincitamerter for virksomheder

- Virksomheder kan få skattefradrag for deres lønudgifter til de uddannelsesaktiviteter, der er beskrevet i de ovenfor nævnte personale- og efteruddannelsesplaner, der udformes som en del af overenskomsterne. Ca. halvdelen af de tabte lønninger under uddannelsesaktiviteter kan trækkes fra, dog for maksimalt tre dage pr. ansat.

Skatteincitamerter for enkeltpersoner

- Ansatte kan trække udgifter i forbindelse med efteruddannelse for at vedligeholde erhvervskompetencer fra i skat. Det omfatter bl.a. deltagegebyrer og undervisningsmaterialer. Uddannelse tilbudt via arbejdsgivere er som oftest skattefri for de ansatte.

Tilskud til enkeltpersoner

- AEA Voksenuddannelsesstøtte (Adult Education Allowance): Ansatte og selvstændige kan få kompensation for omkring halvdelen af deres indtægtsnedgang under efteruddannelse. Støtten gives p.t. til hele eller dele af uddannelser af 2-15 måneders varighed, og i praksis gives der oftest støtte til uddannelse på videregående niveau. I gennemsnit får modtagere 1.460 € (10.865 kr.) pr. måned. Der er ikke nogen systematisk vejledning af ansøgere, og den typiske succesfulde ansøger er en højtuddannet kvinde mellem 35 og 55 år. AEA finansieres via det obligatoriske arbejdsgiverbidrag (se nedenfor).
- Legat til kvalificerede ansatte: Legatet er målrettet efteruddannelse på videregående niveau og er på 400 € (3.000 kr.). Ansatte med mindst fem års arbejdserfaring i Finland kan ansøge om dette legat uanset deres nuværende ansættelsesforhold.
- Studiestøtte og lånegaranti: Alle har adgang til statsgaranterede studielån under efteruddannelse med det formål at dække udgifter og leveomkostninger, fx i forbindelse med lønnedgang. Lånene udstedes af banker, som indgår den specifikke aftale med den studerende.
- Vouchersystem til frie uddannelser: Indvandrere, arbejdsløse, pensionister, personer med særlige behov og personer uden anden uddannelse end grundskolen kan ansøge om vouchere, der dækker deltagergebyr for frie uddannelser (se ovenfor).

Uddannelsesorlov

- Både offentligt og privat ansatte har ret til op mod to års uddannelsesorlov over en periode på fem år. Orloven er ulønnet, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren. Tilbuddet kan kombineres med AEA (voksenuddannelsesstøtte), således at en lønnedgang delvist kan kompenseres.

(Cedefop, 2015; OECD, 2020a; Tillväxtanalys, 2020)

Adgang

Alle i den erhvervsaktive alder, som er bosat i Finland, har gratis adgang til et bredt udvalg af formel såvel som ikke-formel efteruddannelse (OECD, 2020a; Työllisyysrahasto, u.å.). Der er også mulighed for at få adgang til efteruddannelse via en realkompetencevurdering. Man kan således få certificeret kvalifikationer, der svarer til gymnasiale uddannelser, erhvervsuddannelser og specialiseret niveau (se ovenstående afsnit om erhvervsskoler). Realkompetencevurderingen foregår på uddannelsesinstitutionerne og er i reglen gratis.

De centrale principper i realkompetencevurderingen er:

- Tæt samarbejde mellem arbejdsgivere, arbejdstagere og uddannelsesinstitutioner omkring fastlæggelsen af vurderingsforløbet.
- Vurderingen er uafhængig af måden, hvorpå kompetencerne blev opnået.
- Vurderingen afsluttes med demonstration af kompetencer via en test.
- Vurderingsforløb tilpasses den enkelte ansøger og vedkommendes kompetencer.

Der er tre niveauer af realkompetencevurdering: basal erhvervsuddannelse, videregående erhvervsuddannelse og specialiseret erhvervsuddannelse. Hvert niveau vurderes selvstændigt via tre forskellige pointsystemer.

Systemet for realkompetencevurdering administreres af statslige arbejdslivskomiteer, som udpeges af den finske undervisningsstyrelse. Der findes omkring 40 af disse komiteer, som består af repræsentanter for arbejdsmarkedets parter og uddannelsesinstitutioner (European Commission, 2017a).

04

Frankrig

Frankrig

Tilgang og policy

Frankrig var et af de første lande til at fastlægge en systematisk tilgang til livslang læring, og de første policy-tiltag fandt sted allerede i 1970'erne. Allerede i 2004 blev livslang læring en lovfæstet personlig rettighed for privatansatte, efterfulgt af offentligt ansatte i 2007. Den lovmæssige baggrund for denne rettighed kaldes "droit individuel à la formation", hvilket kan oversættes til "individuel ret til uddannelse" (UNESCO & ILO, 2019). Siden da har man fra fransk side udbygget systemet for livslang læring ad flere omgange, således at landet ifølge organisationer som UNESCO, ILO, OECD og FEPS har et af de mest udviklede systemer internationalt (Fernandes & Kerneis, 2020; OECD, 2019a; UNESCO & ILO, 2019). Ansvar for livslang læring og efteruddannelse er delt mellem ministeriet for arbejde, beskæftigelse og integration på den ene side og ministeriet for videregående uddannelse, forskning og innovation på den anden (European Commission, 2018a).

I 2009 indførte Frankrig en lov om vejledning og livslang læring, som bl.a. muliggør overførsel af efteruddannelsesrettigheder mellem arbejdspladser. Desuden indførtes en række tiltag til opfølgning i løbet af karrieren, såsom kompetenceudvælgingsvurdering og midt-karriere-samtale. Hovedpunkterne i den gældende policy for livslang læring og efteruddannelse er følgende:

- Sikre og udvikle adgang for alle borgere til uddannelse og træning gennem deres liv for derved at berige deres individuelle livsbaner (personlige såvel som professionelle)
- Give dem mulighed for at opnå eller opdatere basale kompetencer for at kunne følge med ændringer i arbejdsmarkedets behov
- Reducere social ulighed ved at give alle ret til at kunne få vurderet og anerkendt realkompetencer og derved gøre det muligt for folk at forblive i arbejde, så de kan bidrage til landets økonomiske, kulturelle og sociale udvikling.

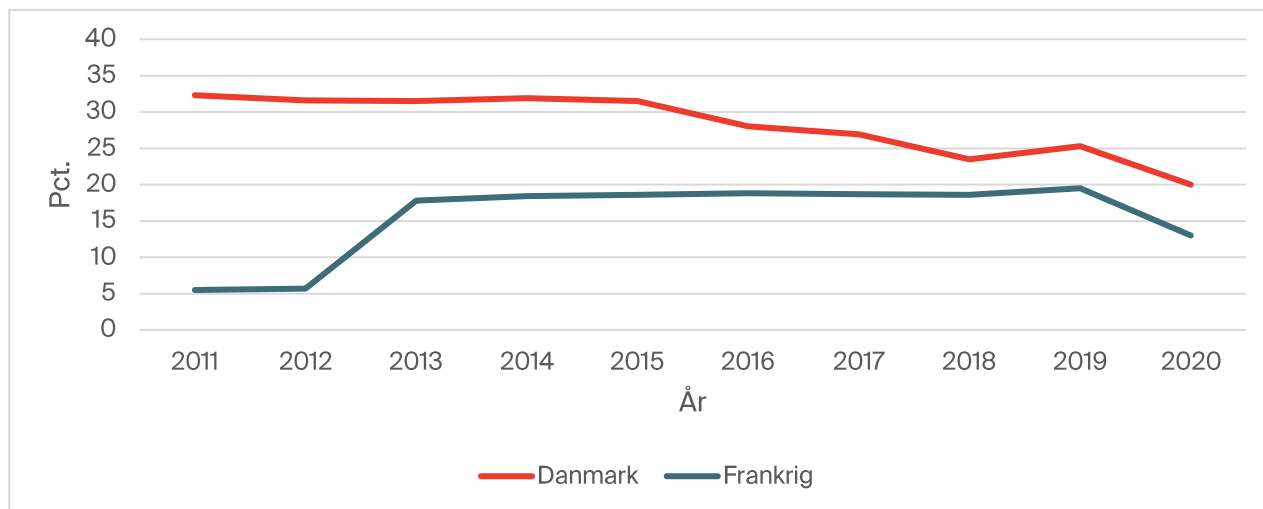
(European Commission, 2018a).

I 2017 lanceredes Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC), som kan oversættes til "plan for at investere i kompetencer". Den sigter mod at forbedre kompetencer for en million unge og lige så mange arbejdsløse over en periode på fem år. Ligeledes blev der i 2018 vedtaget en lov, der fastslår arbejdsgiveres pligt til at sikre deres ansatte de rette kompetencer for at kunne bibeholde et job i lyset af den teknologiske udvikling (Perez & Vourc'h, 2020).

Siden 2019 har organisationen France compétences spillet en central rolle i policyudvikling og -implementering i forhold til livslang læring og efteruddannelse i Frankrig. France compétences er et strategisk samarbejde mellem staten, regionerne, arbejdsmarkedets parter og en række uafhængige eksperter, og den afløste tidligere organisationer på området. Organisationen udstikker den strategiske kurs for livslang læring og efteruddannelse og sikrer bredt samarbejde omkring policies (France compétences, u.å.; OECD, 2019a). Det franske system inden for livslang læring udmønter sig primært via programmet Compte Personnel de Formation (CPF), hvilket kan oversættes til "personlig uddannelseskonto" (se nedenfor).

Hvad angår voksnes deltagelse i efteruddannelse, så Frankrig en kraftig stigning mellem 2012 og 2013, men siden da er kurven fladet ud, som det ses i figur 3. Deltagelsen har siden 2011, hvor Eurostat-tallene går til, været lavere end i Danmark.

Figur 3: Deltagelse i efteruddannelse blandt 25-64-årige i Frankrig og Danmark, 2020 (sidste fire uger)



Kilde: Eurostat, 2020. Opgørelsen omfatter både formel efteruddannelse og ikke-formel uddannelse og læring, fx optræning på jobbet, deltagelse interne workshops og kurser i virksomheder m.m.

Opbygning

Det franske system for livslang læring tilbyder både formel og ikke-formel efteruddannelse, som udbydes af en række aktører inden for rammerne af CPF. Der er i øjeblikket over 15.000 godkendte udbydere, som omfatter både offentlige aktører, som staten og regionerne, og private aktører. Samarbejdet mellem de forskellige aktører koordineres af France compétences (Fernandes & Kerneis, 2020; France compétences, u.å.).

Offentlige udbydere

Den offentlige sektor står for omkring 20 pct. af det samlede udbud af efteruddannelser. Det offentlige udbud er lagt ud til en række forskellige organisationer, som koordinerer efteruddannelse inden for hver deres område. Det kan fx være landbrug, kunst og kunsthåndværk eller generel voksenuddannelse. Hver organisation samarbejder med en række offentlige udbydere som fx tekniske universiteter eller erhvervsskoler.

Desuden spiller regionerne en rolle i forhold til livslang læring og efteruddannelse, bl.a. ved at koordinere tiltag og policy på det regionale niveau. I forbindelse med den ovenfor omtalte lov om vejledning og livslang læring fra 2009 fik regionerne desuden ansvar for at udvikle erhvervsrettede efteruddannelser, så de opfylder regionale behov. Dette arbejde foregår i samarbejde med staten, uddannelsesinstitutioner og arbejdsmarkedets parter (European Commission, 2018a).

Private udbydere

Den private sektor står for omkring 80 pct. af efteruddannelsesudbuddet. Mange udbydere er relativt små med et begrænset udbud, hvilket kan gøre udbuddet svært at finde rundt i for brugerne. Der har derfor gennem en årrække været gjort en indsats for at simplificere systemet (OECD, 2019a; UNESCO & ILO, 2019).

Finansiering

Efteruddannelse i Frankrig finansieres primært af arbejdsgiverne gennem CPF, som er en personlig uddannelseskonto (se nedenfor). Der findes dog også en række andre instrumenter, og tabel 3 viser en samlet oversigt over Frankrigs instrumenter til at finansiere og støtte livslang læring og efteruddannelse. De enkelte instrumenter gennemgås nærmere under tabellen.

Tabel 3: Oversigt over instrumenter inden for efteruddannelse i Frankrig

Instrument	Frankrig
Uddannelsesfonde	X
Skatteincitamenter for virksomheder	X
Skatteincitamenter for enkeltpersoner	
Tilskud til virksomheder	X
Tilskud til enkeltpersoner	X
Lånemuligheder for enkeltpersoner	
Uddannelsesorlov	X
Tilbagebetalingsklausul	X

Kilde: opgjort af DEA på baggrund af Cedefop. Referenceperiode 2014-2015

Uddannelsesfonde

- Tilskud til livslang læring: Virksomheder med over ti ansatte er forpligtet til at indbetale 1,68 pct. af deres lønudgifter, mens virksomheder med under ti ansatte ikke indbetaler noget. Selvstændige bidrager også med et beløb, der modsvarer deres omsætning. Alle arbejdsgiverbidrag administreres af sektor-specifikke organisationer, der drives af staten og arbejdsmarkedets parter i samarbejde (fra 2022 simplificeres dette system). I 2019 beløb den samlede mængde af bidrag sig til over 6 mia. € (44,7 mia. kr.), hvoraf France compétences fordelte 2,8 mia. € (20,8 mia.kr.). Disse midler bruges bl.a. til at finansiere CPF-programmet, som beskrives nærmere nedenfor (Fernandes & Kerneis, 2020; France compétences, u.å.; Perez & Vourc'h, 2020).

Skatteincitamenter for virksomheder

- Virksomheder kan trække udgifter til videreuddannelse fra deres skattepligtige overskud. Størrelsen af fradraget afhænger af antallet af timer brugt på efteruddannelse samt timelønnen. Godkendte efteruddannelsesaktiviteter indbefatter tilegnelse af nye kompetencer; udvikling af eksisterende kompetencer; kompetenceudvikling i forbindelse med afskedigelse; udvikling af kulturelle, økonomiske eller finansielle kompetencer; realkompetencevurdering (se nedenfor); og sproglige kompetencer.

Tilskud til virksomheder

- Tilskud til uddannelse af ansatte på midlertidige kontrakter: Virksomheder inden for byggeri, produktion og logistik kan få tilskud til efteruddannelse af midlertidigt ansatte med lavt kompetenceniveau. Formålet med instrumentet er at øge uddannelseskapaaciteten til gavn for midlertidigt ansatte.

Tilskud til enkeltpersoner

- Personlige uddannelseskonti (Compte Personnel de Formation): CPF er det centrale instrument i fransk efteruddannelse. Det giver alle franskmænd lovfæstet adgang til efteruddannelse og finansieres via ovenstående uddannelsesfond. Et fuldtidsarbejde giver hvert år 500 € (3.700 kr.), som man så kan bruge på efteruddannelse. Folk med et relativt lavt kompetenceniveau modtager 800 € (6.000 kr.) årligt. Man kan maksimalt spare ti års tilskud sammen, altså 5.000/8.000 € (37.000/60.000 kr.). Dette beløb kan bruges til deltagerbetaling i forbindelse med efteruddannelsesaktiviteter. Desuden kan der indgås særlige aftaler med arbejdsgivere, brancheorganisationer, jobcentre eller regioner om at forhøje beløbet

på kontoen. CPF indeholder desuden en rådgivningsservice, conseil en evolution professionnelle (CEP), som kan oversættes til karriereudviklingsrådgivning. CPF-programmet gennemgik en række ændringer i 2018-2019, bl.a. som et resultat af lav tilslutning og problemer med at nå dem med et lavt kompetenceniveau. Reformerne har betydet, at væsentligt flere nu gør brug af deres uddannelseskonto (Fernandes & Kerneis, 2020; OECD, 2019a; Perez & Vourc'h, 2020; Service-public, 2021; UNESCO & ILO, 2019),

Uddannelsesorlov

- Professionelle transitionsprojekter (projet de transition professionnelle, PTP): PTP er en individuel uddannelsesorlov, hvor ansatte kan udvide deres kompetencer med henblik på at skifte stilling eller branche. Ansøgere skal kunne påvise to års erhvervsaktivitet, inklusive et år hos den nuværende arbejdsgiver. Hvis man tjener under 3.200 € (23.800 kr.), får man fuld lønkomensation under orlov, tjener man mere, får man kun dækket sin løn delvist.
- Orlov til realkompetencevurdering: Ansatte har ret til 24 timers orlov med fuld løn, hvis de får foretaget realkompetencevurdering (se nedenfor), ligesom de kan få støtte til selve vurderingen. Arbejdsgivere kan ikke afslå ansøgere, der lever op til ansøgningen, om end de kan udsætte den om nødvendigt.

Tilbagebetalingsklausul

- I nogle tilfælde kan ansatte have en tilbagebetalingsklausul i deres ansættelseskontrakt. I disse klausuler er arbejdsgiveres finansiering af særligt omkostningstunge efteruddannelsesaktiviteter betinget af, at den ansatte bliver hos arbejdsgiveren i en aftalt tidsperiode. Opsiger den ansatte sin stilling før denne periodes afslutning, er vedkommende forpligtet til at tilbagebetale en del af udgifterne til arbejdsgiveren. Tidsperioden er som oftest to-fem år.

Adgang

Adgang til efteruddannelse i Frankrig sker primært gennem CPF-programmet (se ovenfor). Siden 2019 administrerer den enkelte kontoholder sin CPF via én samlet platform, hvor man kan aflæse sin konto, finde og tilmelde sig kurser, modtage rådgivning og følge sine tidligere uddannelsesaktiviteter. Kurser godkendes og kvalitetsvurderes løbende af France compétences, som er et samarbejde mellem staten, regionerne, arbejdsmarkedets parter og en række uafhængige eksperter. Alle godkendte kurser kan tilgås via onlineplatformen Mon Compte Formation. Desuden reguleres udbuddet af kurser i forhold til en årlig surveyundersøgelse blandt arbejdsgivere, der skal afdække arbejdsmarkedets behov. Denne survey gennemføres af de franske jobcentre (France compétences, u.å.; OECD, 2019a).

Siden 2002 har det i Frankrig været muligt for alle uanset alder, uddannelsesbaggrund eller status på arbejdsmarkedet at få vurderet deres realkompetencer gennem programmet Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Dog kræver det, at man har minimum ét års erfaring inden for det område, kompetencevurderingen omhandler. Følgende aktiviteter kan valideres gennem VAE:

- Arbejdsaktivitet, lønnet eller ulønnet
- Frivilligt arbejde
- Elitesport
- Fagforeningsarbejde
- Politisk arbejde, fx som kommunalpolitiker
- Deltagelse i økonomiske aktiviteter for hjælpeorganisationer.

VAE er direkte forbundet med helt eller delvis formel certificering gennem den officielle liste over godkendte erhvervsuddannelser. Omkring 20.000 personer bruger VAE hvert år (European Commission, 2018a; France compétences, u.å.)

05

Holland

Holland

Tilgang og policy

Livslang læring og efteruddannelse har i de seneste årtier i Holland været anset som et vigtigt redskab til at imødegå udfordringerne på arbejdsmarkedet. Disse udfordringer handler både om fremtidige ændringer i forhold til bl.a. demografi og digitalisering og om nutiden, hvor næsten en fjerdedel af alle arbejdsgivere oplever udfordringer med at rekruttere arbejdskraft med de rette kompetencer (OECD, 2017; Tillväxtanalys, 2020).

Dette fokus kom bl.a. til udtryk i 2016-2017, hvor den hollandske regering gennemførte en række reformer af erhvervsrettede uddannelser. Reformerne havde til formål at øge fleksibiliteten og derved sikre en bedre sammenhæng mellem kompetenceopbygning gennem livslang læring og arbejdsmarkedets behov (Cedefop, 2018). I 2017 gennemførte regeringen en ny national policy vedrørende validering af ikke-formel og formel uddannelse. Denne policy medførte en reform af kompetencevurderingssystemet EVC (se nedenfor) med fokus på certificering rettet mod både arbejdsmarked og uddannelse (Cedefop, 2018b).

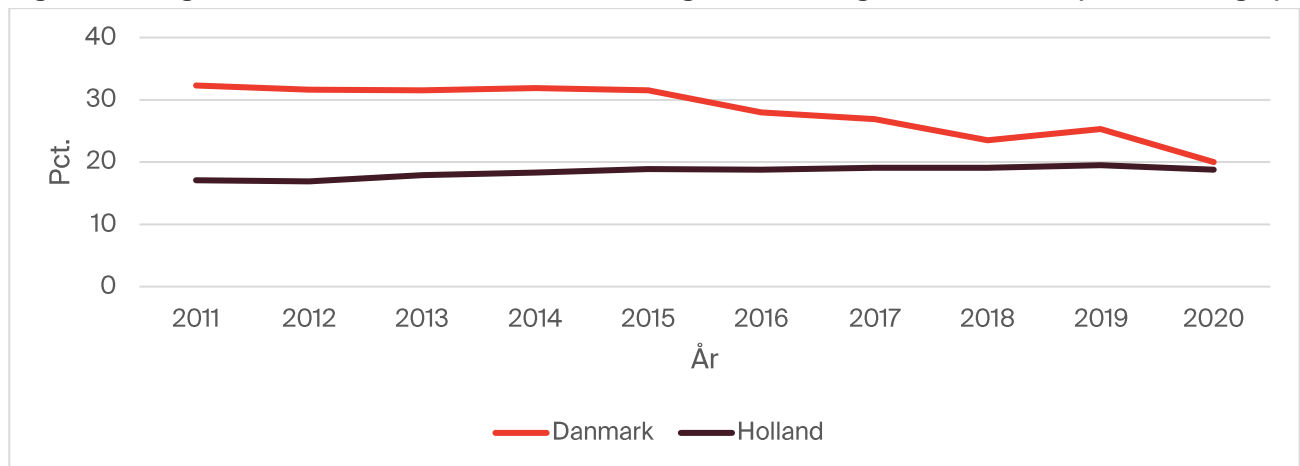
I 2018 indgik den hollandske regering, arbejdsmarkedets parter, uddannelsesinstitutioner og en række andre aktører aftalen om det nye framework for livslang læring. Reformen er baseret på rapporter og anbefalinger fra rådgivningsorganer i Holland og OECD. Disse konkluderer, at forandringer er nødvendige for at sikre en fælles indsats på tværs af interessenter med det formål at sikre livslang læring for alle (Cedefop, 2018a; OECD, 2017). Parterne bag reformen identificerer tre policymål:

- Øge opmærksomheden på livslang læring ved at tilbyde et overblik over uddannelsesmuligheder og hjælpe den enkelte med at træffe deres sine valg
- Promovere programmer for livslang læring ved at tilbyde tilskud til alle interesserede
- Opfordre til deltagelse i livslang læring ved at støtte fleksibilitet i uddannelsessystemet.

De konkrete initiativer i reformen består af flere elementer, bl.a. stimulering af en positiv læringskultur i små og mellemstore virksomheder, udvikling af en national digital platform med oversigt over alle uddannelsesaktiviteter samt oprettelse af en tilskudsordning med individuelle læringskonti (Eurostat, 2020) (STimulering Arbeidsmarkt Positie – STAP) (Cedefop, 2018a).

Internationalt set ligger Holland højt i forhold til voksnes deltagelse i efteruddannelse. I sammenligning med Danmark er niveauet i Holland imidlertid lavere, om end forskellen er mindsket de seneste par år. I 2020 havde 19,0 pct. af 25-64-årige i Holland således deltaget i uddannelsesaktivitet inden for de sidste fire uger, mens dette tal var 20,0 pct. i Danmark.

Figur 4: Deltagelse i efteruddannelse blandt 25-64-årige i Holland og Danmark, 2020 (sidste fire uger)



Kilde: Eurostat, 2020. Opgørelsen omfatter både formel efteruddannelse og ikke-formel uddannelse og læring, fx optræning på jobbet, deltagelse interne workshops og kurser i virksomheder m.m.

Opbygning

Opbygningen af det hollandske system er karakteriseret ved, at staten har begrænset indflydelse (OECD, 2017). Ansvarsfordelingen varierer dog i forhold til målgruppe. Ansvar for efteruddannelse for erhvervsaktive ligger hos arbejdsmarkedets parter, der således har det overordnede ansvar. Regionerne har ansvaret for efteruddannelse for personer, der ikke er tilkøbet arbejdsmarkedet, mens kommunerne har ansvar for grundlæggende voksenuddannelse (Tillväxtanalys, 2020). Systemet er desuden præget af, at der i 2017 blev indført et krav til basale kvalifikationer, som betyder, at uddannelse er obligatorisk for alle unge under 18 år, der ikke har gennemført en ungdomsuddannelse (European Commission, 2017b). Nedenfor gennemgås nogle af de væsentlige aktører på efteruddannelsesområdet i Holland.

Regionale uddannelsescentre

De regionale uddannelsescentre (ROC) tilbyder både ungdomsuddannelse og efteruddannelse til voksne. Strukturen opstod efter lov om voksen- og erhvervsrettede uddannelser (Wet Educatie en Beroepsonderwils) fra 1996, som strømlinede systemet ved at oprette 40 centre og en national kvalifikationsstruktur. Ungdomsuddannelser (VAVO) kan enten være gymnasiale eller erhvervsrettede og er fleksible i forhold til deltidsstudier. Efteruddannelserne er som oftest ikke-formelle og tilpasset den enkelte sektors behov (European Commission, 2017b).

Universiteter

Der findes i Holland 54 universiteter, som bl.a. udbyder formel efteruddannelse. 13 af universiteterne er forskningsuniversiteter, og 41 er tekniske universiteter. Siden 2017 er der blevet udbudt en toårig bacheloruddannelse (Associate Degree), som har over 150 programmer. Uddannelserne har et stærkt fokus på arbejdsmarkedet og er fleksible, således at de ofte kan studeres deltids. Samtidig tilbydes personer over 21 år dispensation for kvalifikationskravene til uddannelserne (European Commission, 2017b).

Ikke-formel uddannelse

Ikke-formel uddannelse i Holland tilbydes primært af en lang række private udbydere målrettet arbejdsgivere, der har fået kurserne finansieret af deres arbejdsplads. Samlet set havde 54 pct. af alle voksne i Holland deltaget i en ikke-formel arbejdsrelateret udviklingsaktivitet inden for de sidste 12 måneder i 2019.

Grundlæggende voksenuddannelse udbydes af kommunerne, der særligt har fokus på sprogundervisning til personer med hollandsk som andetsprog (Tillväxtanalys, 2020).

Finansiering

Tabel 4 viser Cedefops opgørelse over de anvendte instrumenter i Holland, som beskrives nedenfor. Desuden er et nyt tiltag, STAP, medtaget i faktaboksen. Udgifterne til efteruddannelse betales først og fremmest af arbejdsgiverne, der dækker ca. 60 pct. af de samlede udgifter svarende til et årligt beløb på 3,6 mia. € (26,8 mia. kr.) (Netherlands, 2020). Den hollandske stat står for 25 pct. af de samlede udgifter til efteruddannelse, mens den enkelte betaler de sidste 15 pct. (OECD, 2019a).

Tabel 4: Oversigt over instrumenter inden for efteruddannelse i Holland

Instrument	Holland
Uddannelsesfonde	X
Skatteincitament for virksomheder	
Skatteincitament for enkeltpersoner	X
Tilskud til virksomheder	X
Tilskud til enkeltpersoner	
Lånemuligheder for enkeltpersoner	X
Uddannelsesorlov	X
Tilbagebetalingsklausul	X

Kilde: opgjort af DEA på baggrund af Cedefop. Referenceperiode 2014-2015

Uddannelsesfonde

- Arbejdsgiverne kan søge om midler til efteruddannelse af deres ansatte hos sektorspecifikke uddannelsesfonde (O&O-fonde), som er funderet i arbejdsmarkedsparternes overenskomster. Fondene finansieres af arbejdsgivere og arbejdstagere, mens nogle fonde også modtager bidrag fra den Europæiske Sociale Fond og andre sociale partnere. Fondene betaler mellem 50 og 85 pct. af de direkte omkostninger ved uddannelsesprogrammer, som er udbudt af udvalgte uddannelsesinstitutioner. Det resterende beløb betales som udgangspunkt af arbejdsgiverne.

Skatteincitament for enkeltpersoner

- Den regulære offentlige studiestøtte er et skattefradrag for den enkelte, som i marts 2022 erstattes af tilskudsordningen STAP med individuelle læringskonti. Se mere information om STAP i nedenstående faktaboks.

Tilskud til virksomheder

- Virksomheder kan søge om offentligt tilskud til udgifter i forbindelse med efteruddannelse af ansatte uden afgangsbrev fra en ungdomsuddannelse. De kan få bevilliget 500 € (3.700 kr.) pr. ansat og kan maksimalt søge tilskuddet fem gange.
- Virksomheder kan få tilbagebetalt deres udgifter i forbindelse med realkompetencevurderinger af deres ansattes tidligere erhvervede kompetencer. De kan få tilbagebetalt 400 € (3.000 kr.) pr. ansat.

Lånemuligheder for enkeltpersoner

- Det offentligt finansierede studielån "Lifelong Learning Credit" kan søges af alle under 55 år, som ikke opfylder kravene til at få den regulære studiestøtte eller modtager støtte fra deres arbejdsplads. Lånet skal tilbagebetales efter uddannelsens afslutning over en periode på 15 år.

Uddannelsesorlov

- Forholdene for ansattes uddannelsesorlov i forbindelse med efteruddannelse forhandles i overenskomster og varierer derfor mellem de forskellige sektorer. De kræver typisk, at efteruddannelse, som forlanges af arbejdsgiveren, skal være lønnet. Samtidig giver mange overenskomster de ansatte ret til et antal dages lønnet orlov til efteruddannelse, som ikke er påkrævet af arbejdsgiveren.

Tilbagebetalingsklausul

- Arbejdsgivernes finansiering af efteruddannelse kan i nogle tilfælde være underlagt en tilbagebetalingsklausul, hvor finansieringen er betinget af, at den ansatte skal være ansat hos arbejdsgiveren i en aftalt periode. Forholdene for tilbagebetalingsklausulen forhandles i overenskomster.

(Cedefop 2015; Eurofound, 2021; Netherlands, 2020; DUO, 2021)

Individuelle læringskonti (STAP)

STAP er en del af det nye framework for livslang læring fra 2018 og er en offentligt finansieret individuel tilskudsordning, der implementeres i marts 2022. STAP erstatter det tidligere skattefradrag i forbindelse med uddannelsesudgifter, da en evaluering viste, at denne ordning blev brugt relativt lidt af ældre og lavindkomstgrupper

STAP består af individuelle læringskonti med et fast årligt støttebeløb på 1.000 € (7.400 kr.) til uddannelsesaktiviteter til både ledige og beskæftigede. Støtten gives ikke automatisk, og interesserede skal ansøge om den (Netherlands, 2020). Støtten kan søges, hvis man er over 18 år (30 år, hvis der er tale om et fuldtidsstudie), og den gives til fuldtids- eller deltidsstuderende på videregående niveau. Støttebeløbet kan kun søges én gang om året og kan ikke anvendes som støtte til flere uddannelsesaktiviteter. Man kan ikke overføre beløb fra år til år.

STAP tilbyder desuden individuel udviklingsrådgivning, som kan støtte den enkelte i valget af arbejdsmarkedsrelevant uddannelse samt understøtte udfyldningen af ansøgningen. Dette har til formål at fjerne barrierer for grupper med et relativt lavt kompetenceniveau. Støtten kan desuden bevilges inden uddannelsen start, hvilket er en fordel for lavindkomstgrupper.

STAP forventes at blive givet til mellem 200.000 og 300.000 personer om året, og budgettet er i 2022 sat til 180 mio. € (1,3 mia. kr.) (Ministerie van Sociale Zaken en Wekgelegenheid, 2021).

Adgang

Adgang til efteruddannelse foregår primært gennem arbejdsgiverne, men ambitionen er, at tilskudsordningen STAP med individuelle læringskonti fra marts 2022 skal øge den enkeltes muligheder for efteruddannelse uafhængigt af arbejdsgiverne.

Der er også mulighed for at få sine kompetencer vurderet gennem akkrediteringssystemet EVC. Her kan ansøgeren få kortlagt sine tidligere erhvervede kompetencer og kvalifikationer gennem både formel og ikke-formel uddannelse og gennem erhvervserfaring. Akkrediteringen opnås gennem et EVC-program fra private EVC-udbydere, som alle kan ansøge. Efter vurderingen modtager ansøgeren et certifikat, som giver mulighed for at demonstrere, at de opfylder kravene til en bestemt uddannelse eller et bestemt job (European Commission, 2017b). Siden 2017 har certificeringen kunne målrettes enten mod arbejdsmarkedet eller mod en uddannelse. EVC-programmer finansieres oftest af arbejdsgivere, men fra 2023 vil det også være muligt for enkeltpersoner at søge om støtte til et EVC-program gennem deres individuelle læringskonto STAP (Ministerie van Sociale Zaken en Wekgelegenheid, 2021).

06

Norge

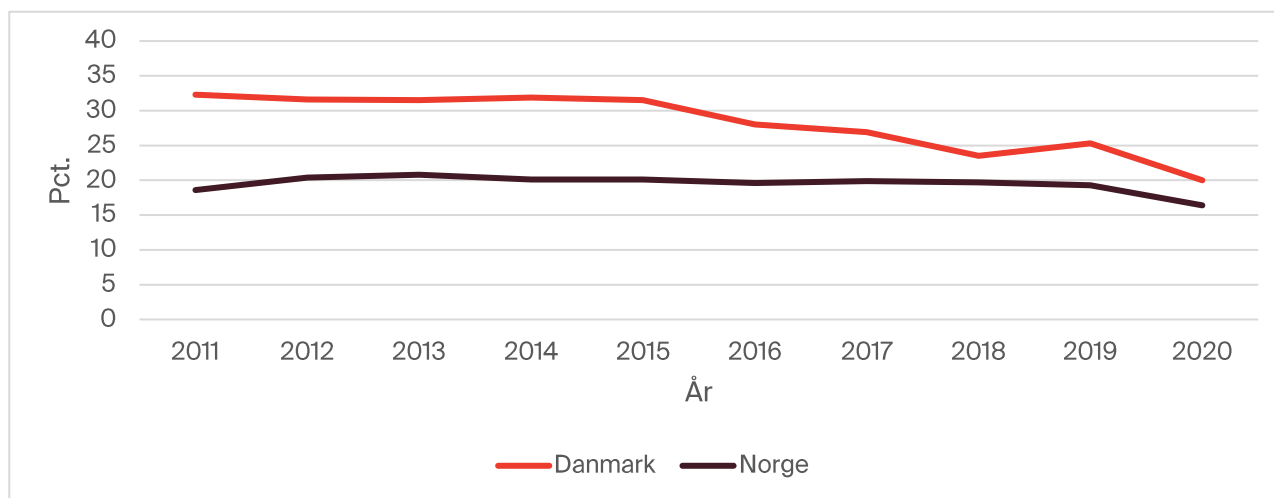
Norge

Tilgang og policy

Siden slutningen af 1990'erne har der i Norge været stor politisk opmærksomhed på, hvordan man kan sikre bedre muligheder for videreuddannelse og livslang læring. Det kom bl.a. til udtryk i Kompetencereformen, som blev lanceret i en Stortingsmelding i 1997. Formålet med reformen var at motivere og stimulere arbejdsmarkedet, virksomhederne og den enkelte arbejdstager til at deltage i løbende kompetenceudvikling. Intentionen med reformen var, at den skulle have et langsigtet perspektiv, favne bredt og involvere alle grupper i samfundet (Norges offentlige utredninger, 2019b). Blandt initiativerne i reformen var retten til uddannelseslov, voksnes ret til at gennemføre grundskole og ungdomsuddannelse samt at indføre et system for realkompetencevurdering med henblik på optag på ungdomsuddannelser og videregående uddannelser (Kirke-, uddannings- og forskningsdepartementet, 1998).

Siden da har det været et generelt politisk fokus, at livslang læring skal være bredt funderet, og at alle skal have mulighed for at tilegne sig ny viden og udvikle kompetencer gennem hele arbejdslivet. Dermed har der også løbende været tiltag for at understøtte livslang læring på alle niveauer i uddannelsessystemet (Norges offentlige utredninger, 2019b). Når det kommer til voksnes deltagelse i efteruddannelse klarer Norge sig godt internationalt set. I 2020 havde 16,0 pct. således deltaget i uddannelsesaktiviteter inden for de sidste fire uger, som det fremgår af nedenstående figur.

Figur 5: Voksnes deltagelse i efteruddannelse (pct. af 25-64-årige) de sidste fire uger



Kilde: Eurostat, 2020. Opgørelsen omfatter både formel efteruddannelse og ikke-formel uddannelse og læring, fx optræning på jobbet, deltagelse interne workshops og kurser i virksomheder m.m.

I Norge udviklede forskellige strategipartnere i 2017 "National kompetencepolitisk strategi for 2017-2021". Parterne bag strategien omfattede regeringen (repræsenteret ved en række ministerier), arbejdsmarkedets parter (bl.a. Arbejdsgiverforeningen Spekter, Kommunesektorens Organisasjon og fra arbejdstagersiden bl.a. Akademikerne og LO) samt den frivillige sektor og studieforbund (repræsenteret ved Voksenopplæringsforbundet). Partnerne bag strategien identificerede tre hovedindsatsområder i kompetencepolitikken:

- Gode valg for den enkelte og for samfundet

- Læring i arbejdslivet og god brug af kompetence
- Styrke kompetencerne hos voksne med svag tilknytning til arbejdslivet.

Blandt de mere konkrete initiativer var etableringen af et kompetencebehovudvalg bestående af bl.a. forskere og repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter med henblik på at udarbejde viden om Norges kompetencebehov både regionalt og nationalt (Kunnskapsdepartementet et al., 2017). Udvalget kom efterfølgende med tre rapporter, der så på hhv. 1) videngrundlaget og vurdering af Norges fremtidige kompetencebehov (Norges offentlige utredninger, 2018), 2) udfordringer for kompetencepolitikken i Norge (Norges offentlige utredninger, 2019a) og 3) læring og kompetencer i alle led (Norges offentlige utredninger, 2020).

I 2020 lancerede regeringen under Erna Solberg et udspil til kompetencereformen "Lære hele livet". Reformen rettede sig mod virksomheder og ansatte med behov for kompetenceudvikling som følge af digitalisering og andre krav til omstilling. Reformen havde to formål: Det første mål var, at ingen skal "gå ut på dato" på grund af manglende kompetencer, men skal have mulighed for at forny og supplere kompetencer, så flere kan blive længere i arbejdet. Det andet mål var at lukke kompetencegabet, det vil sige differencen mellem arbejdsmarkedets behov og arbejdstagernes kompetencer (Regjeringen, 2020).

Blandt initiativerne i reformen var kompetenceprogrammet, der i 2020 bestod af tre programområder:

- Programområde 1: Tilskud til fleksible videreuddannelses tilbud
- Programområde 2: Treparts-brancheprogram for kompetenceudvikling
- Programområde 3: Forsøg med incitamentsordninger til livslang læring.

(Regjeringen, 2020)

Programområde 1: Tilskud til fleksible videreuddannelses tilbud

Som en del af kompetenceprogrammet er der mulighed for tilskud til fleksible videreuddannelses tilbud. Formålet er, at universiteter, gymnasier og erhvervsskoler udvikler mere fleksible uddannelses tilbud, så virksomheder og enkeltpersoner får bedre adgang til fleksible og arbejdsrelevante efteruddannelser.

Universiteter, gymnasier og/eller erhvervsskoler kan gå sammen med to eller flere virksomheder om at ansøge om midler til at udvikle videreuddannelse. Det er et krav, at videreuddannelse skal kunne kombineres med arbejde. Initiativet bygger videre på erfaringen med en tilskudsordning til udvikling af fleksible videreuddannelses tilbud inden for digitalisering og digitale kompetencer, som blev etableret i 2018. 36 projekter fik i 2018 og 2019 støtte gennem denne ordning (Regjeringen, 2020).

Programområde 2: Treparts-brancheprogram for kompetenceudvikling

Treparts-brancheprogrammet for kompetenceudvikling er et samarbejdsprojekt mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter. Det er indtil videre en pilotordning, som løber frem til 2022 og skal evalueres. Formålet med programmet er øget deltagelse i kompetenceudvikling i udvalgte brancher, der indgår i programmet. Regeringen prioriterer brancher med mange ufaglærte og faglærte, men også brancher, hvor de fleste ansatte har en videregående uddannelse, kan være relevante. I 2019 blev der afsat 30 millioner kr. til programmet inden for hhv. produktions- og byggeindustrien samt den kommunale sundheds- og omsorgssektor.

Programmet er indrettet således, at staten bidrager med midler til udvikling og drift af offentlige uddannelses tilbud. Arbejdsgivere og ansatte udvikler sammen med uddannelsesudbydere nye og relevante tilbud til

kompetenceudvikling af de ansatte. De ansatte bidrager med deres egen tid til at deltage i uddannelsen, og arbejdsgivere frigør også arbejdstid til formålet.

I forbindelse med coronakrisen har regeringen i samarbejde med arbejdsmarkedets parter besluttet at etablere nye brancheprogrammer, der bl.a. dækker turismeindustrien, olie-, gas- og leverandørindustrien, den maritime industri m.fl. (Kompetanse Norge, 2020; Regjeringen, 2020).

Programområde 3: Forsøg med incitamentsordninger til livslang læring

Som en del af kompetenceprogrammet laves forsøg med incitamentsordninger til livslang læring. Baggrunden er, at mens der er behov for tiltag, der stimulerer til øget kompetenceudvikling, mangler der samtidig viden om, hvordan relevante tiltag bør udformes. Det er et krav, at forsøgene giver viden om, hvorvidt incitamentsordningerne rent faktisk udløser kompetenceudvikling, der ellers ikke ville have fundet sted (additionalitet).

Det første forsøg indbefatter et videreuddannelsesstipendium for faglærte arbejdere. Stipendiet kan fx dække studieafgifter for faglærte, der har behov for nyt fagbrev eller ny erhvervsuddannelse. Forsøget gennemføres i 2021 og 2022 med henblik på, at viden om ordningens effekt kan foreligge i 2023.

Baggrunden for at målrette ordningen mod faglærte er, at internationale erfaringer med lignende forsøg tyder på, at det giver værdi. Målgruppen deltager relativt lidt i kompetenceudvikling og forlader forholdsvis tidligt arbejdsmarkedet, bl.a. fordi de ofte har specifikke kompetencer på anvendelsesområdet. Kompetenceudvikling kan bidrage til, at de faglærte kan løse nye arbejdsopgaver, og understøtte, at de bliver længere på arbejdsmarkedet (Regjeringen, 2020).

Opbygning

Det norske system er sammensat og præget af mange aktører. Det omfatter uddannelsesinstitutioner på forskellige niveauer, der står for udbuddet af formel uddannelse. Dertil kommer udbydere af ikke-formel uddannelse (fx kurser og seminarer), der både består af offentlige og private aktører. Derudover spiller arbejdsmarkedets parter overordnet set også en væsentlig rolle, da de både står bag uddannelses tilbud og forskellige støtteordninger for deltagelse og spiller en vigtig rolle i forhold til politikudvikling på området (Norges offentlige utredninger, 2019b). Nedenfor gennemgås nogle af de væsentlige aktører på efteruddannelsesområdet i Norge.

Ungdomsuddannelser

Voksne over 25 år har ret til en ungdomsuddannelse, hvis de ikke tidligere har gennemført en lignende uddannelse. Fylkeskommunerne har ansvaret for at udbyde uddannelsen. Uddannelsen kan enten være en gymnasial uddannelse eller erhvervsuddannelse. Uddannelsen er typisk kategoriseret som videreuddannelse, men kan også være kategoriseret som efteruddannelse (Norges offentlige utredninger, 2019b). I 2017 deltog 27.104 voksne i den type uddannelse, hvoraf 81 pct. tog det som en erhvervsuddannelse (Kompetanse Norge, 2018).

Som led i regionsreformen fra 2017 har fylkeskommunerne fået et øget ansvar for den regionale kompetencepolitik. Det kommer bl.a. til udtryk ved, at fylkeskommunerne er ansvarlige for at forbinde universiteter, højskoler og andre udbydere af kompetenceudvikling med det regionale arbejdsliv (Regjeringen, 2020).

Fagskoleuddannelser

Fagskoler minder om erhvervsakademierne i Danmark. Fagskolerne tilbyder uddannelser som varer fra et halvt år til to år, og som bygger ovenpå gymnasiale uddannelser eller tilsvarende realkompetencer. Der er omkring 80 offentlige og private fagskoler i Norge. For flere af fagskolerne er efter- og videreuddannelse et indsatsområde (Norges offentlige utredninger, 2019b). Uddannelses tilbuddene på fagskoler er i høj grad tilpasset voksne, og de er ofte fleksible, så de kan kombineres med arbejde. Ca. 65 pct. af videreuddannelserne er deltidsstudier. Derudover er der flere fagskoler, som udbyder efteruddannelse i form af kurser, der ikke giver formel uddannelseskompetence eller studiepoint (BDO, 2019).

Videregående uddannelser

I Norge er der 10 universiteter, 6 højskoler og 5 videnskabelige højskoler underlagt Kunnskapsdepartementet. Dertil kommer 3 private videnskabelige højskoler og 22 private højskoler. Universiteter og højskoler tilbyder efteruddannelse inden for en lang række områder, som både formel og ikke-formel uddannelse, fx kurser. En kortlægning viser, at der er 2.390 videreuddannelses tilbud, hvoraf 2.083 (88 pct.) kan tages som deltidsstudier. De fleste videreuddannelses tilbud udbydes af universiteter (1.425) og statslige højskoler (699). De fleste videreuddannelses tilbud er læreruddannelser, uddannelser i pædagogik eller uddannelser inden for sundheds-, social- og idrætsområdet (BDO, 2019).

Øvrige ikke-formelle uddannelser

Inden for ikke-formel uddannelse er der bl.a. Kompetansepluss-ordningen, som er målrettet voksne med manglende grundlæggende færdigheder (fx læsning og stavning). Ordningen er støttet af offentlige tilskud, der i 2018 udgjorde omkring 200 mio. Kr. Udbydere er private aktører og studieforbund. En forudsætning for at udbyde kurser er, at det skal ske i samarbejde med enten en virksomhed, der har ansatte med behov i forhold til grundlæggende færdigheder, eller frivillige organisationer, der kan rekruttere kursusdeltagere gennem deres aktiviteter.

Derudover er der en lang række private udbydere af ikke-formel uddannelse. Der er således registeret mere end 8.000 private udbydere af undervisning, hvoraf 359 har en omsætning på mere end 1 mio. nkr. (BDO, 2019). Dertil kommer kurser, der udbydes internt i virksomhederne og gennem brancheorganisationer. Universiteter og højskoler udbyder ligeledes ikke-formel uddannelse i form af kurser, men der findes ikke noget overblik over omfanget (Norges offentlige utredninger, 2019b).

Finansiering

Norge benytter en række instrumenter til at understøtte livslang læring, som det fremgår af nedenstående tabel, der efterfølgende uddybes.

Tabel 5: Oversigt over instrumenter inden for efteruddannelse i Norge

Instrument	Norge
Uddannelsesfonde	X
Skatteincitamenter for virksomheder	X
Skatteincitamenter for enkeltpersoner	
Tilskud til virksomheder	
Tilskud til enkeltpersoner	X

Lånemuligheder for enkeltpersoner	X
Uddannelsesorlov	X
Tilbagebetalingsklausul	

Kilde: opgjort af DEA på baggrund af Cedefop. Referenceperiode 2014-2015

Uddannelsesfonde

- En lang række fagforeninger har uddannelsesfonde, hvor det er muligt for medlemmerne at søge om støtte til kompetenceudviklingsforløb fra grundskoleniveau (fx læse- og skrivekurser) til universitetsniveau. Støtten omfatter bl.a. deltagerbetaling og tabt arbejdsfortjeneste. Flere steder opererer fagforeningerne med krav om tre års medlemskab for at kunne søge om støtte. Eksempelvis har LO en uddannelsesfond, hvor en række LO-forbund har rettigheder. Satserne varierer afhængigt af typen af efteruddannelse. Fx er det muligt at få op til 4.000 nkr. (3.000 kr.) i støtte til et kortere kursus, mens et læse- og skrivekursus kan støttes med indtil 10.500 nkr. (7.800 kr.) pr. studieår. Fuld uddannelse på hel- eller deltid støttes med op til 13.500 nkr. (10.000 kr.) pr. studieår (LO, 2021).

Skatteincitamerter for virksomheder

- For virksomheder, der finansierer de ansattes efteruddannelse, gælder det, at alle udgifterne relateret til uddannelsen er fradragsberettigede, såfremt den ansatte har været ansat i mindst et år.

Tilskud og lånemuligheder for enkeltpersoner

- Personer i beskæftigelse, der ønsker at studere på deltid, har mulighed for at tage lån, hvoraf en del af lånet kan konverteres til stipendium, hvis eksamenerne består. Det er op til 40 pct. af lånet, der kan konverteres til stipendium afhængigt af beståede ECTS-point og fuldførelse af studium. Det er samme vilkår, der gør sig gældende for fuldtidsstuderende (Lånekassen, u.å.-a).
- Mulighederne for lån og stipendier er afhængige af indtægt og formue; fx var indtægtsgrænsen i 2020 ved støtte hele året 188.509 nkr. (140.000 kr.), mens indtægtsgrænsen ved støtte i syv måneder eller mindre var på 471.270 nkr. (350.000 kr.) (Lånekassen, u.å.-b).
- I 2020 indførte Lånekassen bedre ordninger for voksne arbejdstagere, der fx vil studere, samtidig med at de arbejder. Blandt ordningerne målrettet voksne er bl.a. tillægslån på op til 200.000 nkr. (149.000 kr.) i alt for fuldtidsstuderende (deltidsstuderende har mulighed for at låne et reduceret beløb); tillægslån til forældre til børn under 16 år på op til 100.000 nkr. (74.000 kr.) i alt; mulighed for at ansøge om lån, når man er 50 år (mod tidligere 45 år); og fjernelse af minimumskrav om tid brugt på uddannelse (Lånekassen, 2021).

Uddannelsesorlov

- Alle arbejdstagere har ret til ubetalt uddannelsesorlov på enten deltid eller fuldtid. Retten til uddannelsesorlov omfatter både fuldtids- og deltidsansatte og ansatte i både offentlige og private virksomheder. Det er en betingelse for at få orlov, at man har haft arbejde som hovedbeskæftigelse i mindst tre år. Dertil kommer, at man skal have været ansat hos arbejdsgiveren, som man søger orlov fra, i de sidste to år. En forudsætning for, at den ansatte kan få orlov, er desuden, at virksomheden har haft mulighed for at indrette sig på tilfredsstillende vis, fx ved at skaffe en vikar, hvilket beror på en skønsmæssig vurdering (Arbejdstilsynet, u.å.).

Adgang

Der er bred adgang til efteruddannelse i Norge, som er understøttet af rettighederne i forhold til uddannelsesorlov og offentlige tilskuds- og lånemuligheder. Adgangen til efteruddannelse for den enkelte understøttes også, ved at der i forhold til uddannelsesorlov ikke er et krav om, at efteruddannelsen skal være relevant eller nødvendig for den stilling, der søges orlov fra. Dertil kommer mulighederne for efteruddannelse gennem de mange uddannelsesfonde finansieret af arbejdsmarkedets parter.

I Norge er det taget initiativ til at udvikle en digital kompetenceplatform. Det udspringer af en behovsanalyse, der viser en række barrierer for både virksomheder og enkeltpersoner, der ønsker kompetenceudvikling. Personer, der ønsker kompetenceudvikling, oplever bl.a., at de har behov for information om, hvilke uddannelses tilbud der findes, og hjælp til at kortlægge egne kompetencer og få vejledning om deres valg. Virksomhederne har også i højere grad behov for let tilgængelig information om kompetencetilbud og muligheder for finansiering. Derudover er der behov for information om, hvor virksomheder kan henvende sig for vejledning og vurdering af ansattes kompetencer (Regjeringen, 2020).

Realkompetencevurdering kan give grundlag for optagelse eller afkortning af studier. Inden for det formelle uddannelsessystem udføres realkompetencevurdering af kommuner, fylkeskommuner, fagskoler (svarer til en vis grad til erhvervsakademier), universiteter og højskoler (svarer til professionshøjskoler). Det er muligt at søge om optagelse på en fagskole uden at have bestået en ungdomsuddannelse, hvis man har opnået tilsvarende realkompetence. Ansøgere skal have en alder svarende til dem, der har gennemført en ungdomsuddannelse, hvilket normalt vil sige 19 år eller ældre. Derudover er universitets- og højskoleloven ændret, så ansøgere over 25 år ikke skal opfylde kravet om generel studiekompetence for at blive optaget. De kan i stedet blive vurderet ud fra deres realkompetencer sammenholdt med de kompetencer, der er nødvendige for at følge den uddannelse, de søger optagelse på.

07

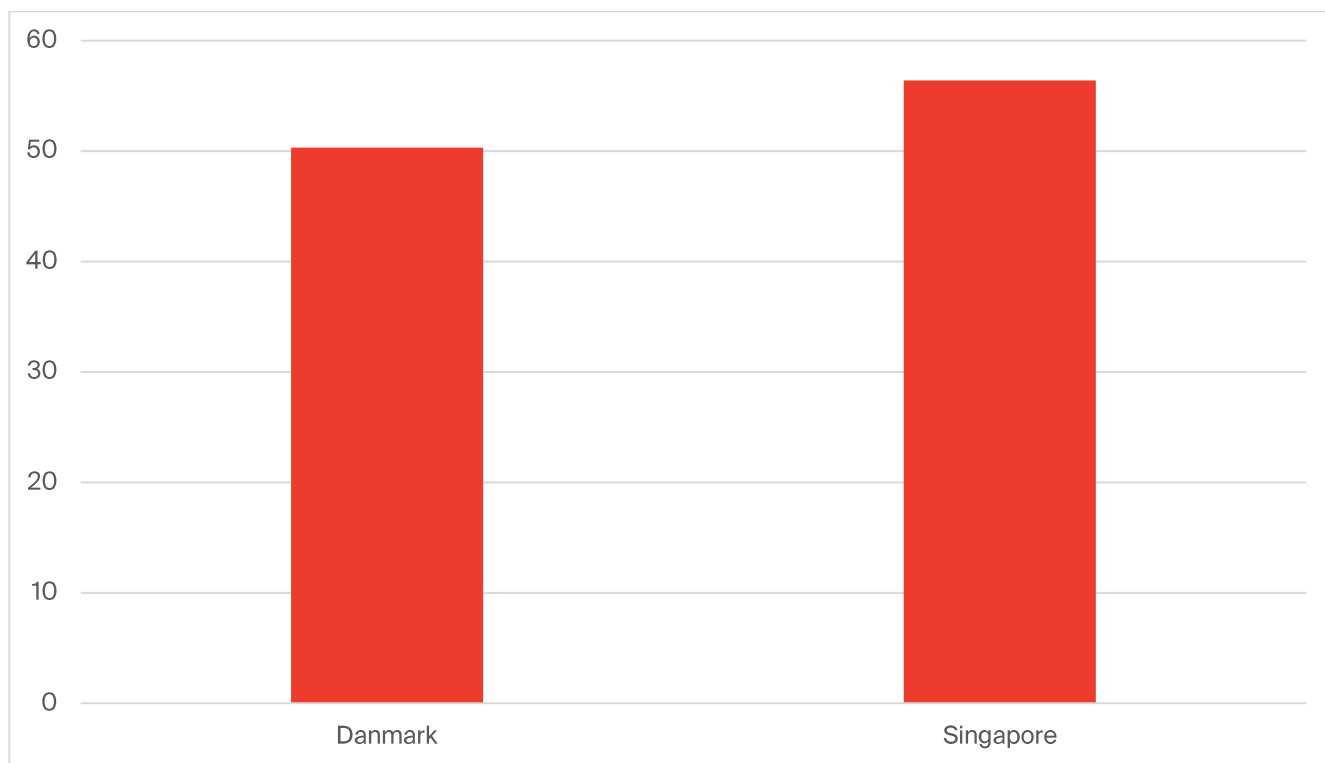
Singapore

Singapore

Tilgang og policy

Singapore har i løbet af få årtier bevæget sig fra at være en tilbagestående økonomi til at være en asiatisk tigerøkonomi. Udviklingen har bl.a. været drevet af en stor satsning på forskning og uddannelse. Det har medvirket til, at Singapore anses for at have en af de højest kvalificerede arbejdsstyrker i verden (UNESCO, 2020). Livslang læring har i Singapore været en drivkraft for politiske beslutningstagere til at styrke landets konkurrenceevne. Her har der været politisk fokus på, at livslang læring skal understøtte arbejdsstyrkens behov for konstant at og lære nye færdigheder og tilpasse sig nye arbejdsforhold med henblik på at følge med og være på forkant af globale udviklinger (Tan, 2015). Derudover har der fra politisk side været en bevægelse fra tidligere at have et fokus på uddannelse til i stedet at fokusere på udvikling af færdigheder, når det kommer til livslang læring. Singapores fokus på livslang læring er også illustreret ved nedenstående figur, som viser, at deltagelsen i efteruddannelse de sidste 12 måneder er højere sammenlignet med Danmark.

Figur 6: Deltagelse formel og ikke-formel efteruddannelse de sidste 12 måneder (2018-tal)



Kilde: UNESCO, 2020

Livslang læring blev vedtaget som national politik i 2001 med indførelsen af en lov om livslang læring (Lifelong Learning Endowment Act) (Wing On, 2021). Det førte bl.a. til etableringen af en fond (Lifelong Learning Endowment Fund) til at understøtte forskellige initiativer inden for livslang læring. I 2003 blev Singapore Workforce Development Agency (WDA) etableret under Ministry of Manpower. Formålet med etableringen af styrelsen var at koordinere alle aktiviteter og programmer inden for livslang læring. Det førte til en klar arbejdsdeling, hvor Ministry of Education var ansvarlig for fuldtidsuddannelser inden beskæftigelse, mens WDA havde ansvaret for efter- og videreuddannelse. WDA fik også ansvaret for at etablere et sektor- og kompetencebaseret nationalt kvalifikationssystem, Workforce Skills Qualification (WSQ), der blev

implementeret i 2005 (OECD & International Labour Organization, 2017). WSQ blev etableret med henblik på at hjælpe arbejdstagere med at få job, avancere i deres job, skifte til nye jobs og understøtte overgangen til andres jobs, herunder på tværs af industrisektorer (Ramos & Gopinathan, 2016). WSQ uddybes yderligere nedenfor i afsnittet "Adgang".

I 2008 lancerede regeringen den første nationale masterplan for livslang læring (The Continuing Education and Training (CET) Masterplan). Masterplanen førte til flere initiativer, herunder etableringen af Institute for Adult Learning og ti CET Centres inden for udvalgte områder som bl.a. luftfart, lægemidler og miljøteknologi. For at understøtte masterplanen hævdede regeringen indskuddet i Lifelong Learning Endowment Fund til 3 mia. singaporeanske dollars (14,7 mia. kr.) med ambitioner om senere at øge det til 5 mia. singaporeanske dollars (24,5 mia. kr.). Masterplanen og initiativerne markerede, at livslang læring blev institutionaliseret i Singapore (Ministry of Manpower, 2008; Wing On, 2021).

I 2013-2014 blev planen opdateret til CET Masterplan 2020. Med henblik på at udmønte planen blev SkillsFuture Council etableret (som siden har ændret navn til Future Economy Council) bestående af medlemmer, der bl.a. repræsenterer forskellige brancher, fagforeninger og arbejdsgiverforeninger og er ledet af vicepremierministeren, hvilket er med til at illustrere prioriteringen af livslang læring i Singapore. Rådet spillede også en vigtig rolle i forhold til lanceringen af SkillsFuture-initiativet, der også blev etableret på baggrund af anbefalingerne i CET Masterplan 2020, og som siden 2015 har været centralt for Singapores fokus på livslang læring (OECD, 2020b).

Opbygning

Etableringen af SkillsFuture-initiativet har været med til at illustrere skiftet i Singapore fra et paradigme om at "frontloade" uddannelse i de første 20 år af livet til et fokus på livslang læring (Tan, 2015). SkillsFuture fungerer overordnet som en paraply for Singapores indsats i forhold til livslang læring og består af mere end 20 instrumenter. SkillsFuture har fire overordnede målsætninger:

1. Hjælpe det enkelte individ med at træffe velinformerede valg inden for uddannelse, træning og karriere
2. Udvikle et integreret uddannelsessystem af høj kvalitet, der reagerer på de konstant udviklende industribehov
3. Fremme arbejdsgiveres anerkendelse og karriereudvikling baseret på færdigheder og mestring
4. Fremme en kultur, der understøtter og hylder livslang læring.

(Ministry of Manpower, u.å.).

SkillsFuture er kendetegnet ved, at det spænder vidt i forhold til målgrupper. Nogle instrumenter er målrettet studerende, der er på vej ud på arbejdsmarkedet, mens andre instrumenter er rettet mod personer enten i midten eller i slutningen af deres karriere. Det gælder fx SkillsFuture Mid-Career Enhanced Subsidy, der er et instrument for alle fra 40 år og op. Der gives op til 90 pct. i tilskud til udgifter til både kurser, deltids- og fuldtidsstudier på tværs af uddannelsesniveauer. Derudover er der andre instrumenter, som er mere universelle. Det gælder fx SkillsFuture Credit, hvor alle singaporeanere fra 25 år og op i 2015 fik en engangskredit på 500 singaporeanske dollars (2.500 kr.) til efteruddannelse i forbindelse med lanceringen af SkillsFuture. Efterfølgende er ordningen blevet udvidet med yderligere kreditter (se under "Finansiering"). Kreditten kan kun benyttes til efteruddannelse, som den enkelte har taget initiativ til. Det er således ikke beregnet til at betale for efteruddannelse, som arbejdsgiveren har taget initiativ til.

En forudsætning for at benytte SkillsFuture Credit og få tilskud gennem flere af de øvrige instrumenter er i udgangspunktet, at de forskellige former for efteruddannelse, fx kurser, er godkendt af SkillsFuture. Udbydere af efteruddannelse skal således leve op til krav i forhold til curriculum, pædagogisk tilgang og

deltagelse. Blandt udbydere er CET Centres, hvor de ti første centre blev etableret i 2008 i forlængelse af den nationale masterplan for livslang læring, som tidligere beskrevet. På nuværende tidspunkt er der ca. 30 CET Centres inden for bl.a. detailhandel, turisme, sikkerhed, finans m.m. Alle centrene bliver akkrediteret af SkillsFuture med henblik på at sikre, at den fornødne kvalitet og de fornødne standarder opretholdes. Blandt centrene er der både offentlige institutioner, herunder særligt universiteter og polytekniske institutter, og private udbydere, som er godkendt som CET Centres (SkillsFuture, u.å.-a). De enkelte centre udbyder forskellige former for efteruddannelse, herunder kurser, deltids- og fuldtidsstudier. Derudover er der mulighed for at tage enkeltkurser hos andre eksterne udbydere, der er godkendt af SkillsFuture. Alle mulighederne for efteruddannelse er samlet under MySkillsFuture, der fungerer som en one-stop onlineportal.

Industry Transformation Programme

I 2016 blev The Industry Transformation Programme lanceret af regeringen. Formålet var at fremme vækst og konkurrenceevne inden for udvalgte brancher. Som et led i programmet er der også fokus på at sikre den tilstrækkelige mængde af kvalificeret arbejdskraft, der kan bidrage til den ønskede udvikling i brancherne. SkillsFuture spiller en central rolle i denne sammenhæng i forhold til at understøtte, at der er en tilgængelig arbejdsstyrke med de nødvendige færdigheder og kompetencer, der i højere grad forventes at blive påkrævet. The Future Economic Council har det overordnede ansvar for både SkillsFuture og Industry Transformation Programme og understøtter, at der er sammenhæng på tværs af initiativerne.

I forbindelse med lanceringen af Industry Transformation Programme blev der i 2016 afsat 4,5 mia. singaporeanske dollars (22 mia. kr.) til at understøtte programmet. Som led i programmet blev der i perioden 2016-2018 lanceret 23 Industry Transformation Maps (ITM) inden for forskellige brancher, som står for 80 pct. af landets BNP, herunder luftfart, søtransport, sundhed og byggeri (Ministry of Trade and Industry, 2016b). Hver ITM er udviklet og understøttet af partnerskaber bestående af regeringen, små- og mellemstore virksomheder, brancheforeninger og fagforeninger. Hvert ITM har udviklet et roadmap, der udstikker strategien og initiativer, der skal bidrage til at styrke vækst og konkurrenceevne inden for de enkelte brancher på baggrund af fire fokusområder, herunder innovation, produktivitet, internationalisering samt jobs og færdigheder (Ministry of Trade and Industry, 2016b).

ITM har et stærkt fokus på arbejdsgiverperspektivet, men der er også opmærksomhed på den enkelte arbejdstager i forhold til muligheder for støtte til kompetenceudvikling samt nye og redesignede jobs med bedre løn (Ministry of Trade and Industry, 2016a).

Finansiering

Sammenlignet med flere af de andre lande i denne rapport er der i Singapore færre finansieringsmekanismer, som har fokus på at fremme livslang læring og efteruddannelse. Af nedenstående tabel fremgår instrumenterne, der efterfølgende beskrives nærmere.

Tabel 6: Oversigt over instrumenter inden for efteruddannelse i Singapore

Instrument	Singapore
Uddannelsesfonde	X
Skatteincitament for virksomheder	
Skatteincitament for enkeltpersoner	
Tilskud til virksomheder	X
Tilskud til enkeltpersoner	X
Lånemuligheder for enkeltpersoner	
Uddannelsesorlov	
Tilbagebetalingsklausul	

Kilde: opgjort af DEA på baggrund af Cedefop. Referenceperiode 2014-2015

Uddannelsesfonde

- Som tidligere beskrevet etablerede Singapore i 2001 ved lov en national uddannelsesfond til at understøtte livslang læring (Lifelong Learning Endowment Fund). Hermed adskiller Singapore fra flere af de øvrige lande i rapporten, hvor uddannelsesfonde typisk etableres i samarbejde med arbejdsmarkedets parter.

Tilskud til enkeltpersoner

Finansieringsmuligheder for den enkelte varierer afhængigt af det enkelte instrument under SkillsFuture. I forhold til SkillsFuture Credit består finansieringsmulighederne af følgende komponenter:

- SkillsFuture Credit på 500 singaporeanske dollars (2.500 kr.). Engangskredit, der i 2015 blev givet til alle singaporeanere fra 25 år og op i forbindelse med lanceringen af SkillsFuture. Der er ikke en udløbsdato på kreditten.
- SkillsFuture Credit Top-Up på yderligere 500 singaporeanske dollars (2.500 kr.) til alle fra 25 år og op. Engangskreditten blev annonceret i forbindelse med regeringens budget for 2020. Kreditten udløber ved udgangen af 2025.
- Additional SkillsFuture Credit (Mid-Career Support), der er en engangskredit på yderligere 500 singaporeanske dollars (2.500 kr.) til alle mellem 40 og 60 år. Blev introduceret i 2020 med henblik på at forbedre den enkeltes muligheder for karriereovergange (SkillsFuture, u.å.-c)
- Udover SkillsFuture Credit er der også andre tilskudsmuligheder i regi af SkillsFuture, hvor den enkelte kan få mellem 50 og 90 pct. af kursusudgifterne i tilskud, der bl.a. afhænger af kursustype og den enkeltes alder. Fx kan borgere over 40 år få op til 90 pct. i tilskud til forskellige former for efteruddannelse som en del af SkillsFuture Mid-Career Enhanced Subsidy.

Der er ca. 25.500 godkendte kurser, hvor det er muligt at anvende SkillsFuture Credit. Det dækker over kurser, som kan tages på deltid eller fuldtid. Der er ca. 8.000 kurser med et kursusgebyr på mellem 0 og 500 singaporeanske dollars, ca. 6.000 kurser med gebyr på mellem 500 og 1.000 singaporeanske dollars, men de resterende kurser har et gebyr på end 1.000 singaporeanske dollars (MySkillsFuture u.å. -a).

Tilskud til virksomheder

- Virksomheder, der betaler for de ansattes efteruddannelse, kan få tilskud til dele af lønnen i den periode, hvor den enkelte ansatte er fraværende på grund af deltagelse i efteruddannelse. Tilskuddet er 80 pct. af timelønnen, dog maksimalt 4,5 singaporeanske dollars (22 kr.) pr. time og begrænset til 100.000 singaporeanske dollars (500.000 kr.) pr. virksomhed pr. år (SkillsFuture, u.å.-b).

Tilskud til enkeltpersoner

- Der er ligeledes forskellige muligheder for enkeltpersoner, som selv betaler for deres efteruddannelse. Det gælder fx lavtlønnede arbejdere over 35 år, der kan få 6 SDG (ca. 29 kr.) pr. time i uddannelsesgodtgørelse, hvis de selv har betalt for efteruddannelse. Formålet med denne ordning er, at efteruddannelse skal bidrage med at føre til bedre beskæftigelsesresultater for arbejdere i målgruppen (Workforce Singapore, u.å.).

Adgang

I SkillsFuture er der adgang og muligheder for både arbejdstagere og arbejdsløse afhængigt af det enkelte instrument. Derudover er nogle af instrumenterne af mere universel karakter, fx SkillsFuture Credit, som er rettet mod alle over 25 år. Alle mulighederne for den enkelte og virksomhederne er samlet under MySkillsFuture, der fungerer som en one-stop onlineportal.

I perioden 2016-2019 havde i alt 533.000 personer benyttet deres SkillsFuture Credit (SkillsFuture, 2020a). I 2020 benyttede omkring 540.000 personer og 14.000 virksomheder sig af instrumenter i regi af SkillsFuture. Fx benyttede mere end 188.000 personer sig af SkillsFuture Credit og mere end 36.000 personer benyttede sig af SkillsFuture Series (SkillsFuture, 2020b). Det skal ses i sammenhæng med arbejdsstyrken i Singapore, der udgør ca. 3,5 mio. personer (World Bank, u.å.). Det er primært personer, der i forvejen har uddannelse med sig, der benytter instrumenterne som fx SkillsFuture Credit, mens ufaglærte og ældre arbejdstagere i mindre udpræget grad benytter mulighederne.

Med hensyn til realkompetencevurdering anvendes Singapore Workforce Skills Qualifications (WSG), der er et nationalt system til at uddanne, udvikle, vurdere og certificere færdigheder og kompetencer for arbejdsstyrken. Udbydere, der gerne vil udbyde kurser og uddannelsesprogrammer i regi af WSG, skal akkrediteres og godkendes af SkillsFuture Singapore. Kurser og programmer udviklet under WSQ-systemet er baseret på færdigheder og kompetencer, der er valideret af arbejdsgivere, fagforeninger og faglige organisationer. Denne tilgang skal bidrage til at sikre, at WSG understøtter udviklingen af færdigheder og kompetencer, som der er efterspørgsel efter (SkillsFuture, u.å.-d).

Som en del af WSG er det muligt at tage mindre moduler, der er med til at understøtte læring i den enkeltes eget tempo. Efter afslutning af hvert modul tildeles en Statement of Attainment (SOA). Relevante SOA'er kan kombineres og akkumuleres med henblik på, at arbejdstagere stiger et niveau i kvalifikationsrammen, der består af seks niveauer (SkillsFuture, u.å.-d).

08

Skotland

Skotland

Tilgang og policy

Den skotske tilgang til livslang læring er formet af det politiske og økonomiske landskab i Storbritannien og Skotland. I forhold til det politiske landskab er livslang læring et af de politikområder, som hører under det skotske selvstyre sammen med bl.a. det ordinære uddannelsessystem, sundhedsvæsen og strafferet (Scottish Government, u.å.). Parlamentet i Skotland har således vide beføjelser, hvad angår en selvstændig tilgang til livslang læring og policyudvikling på området. I Skotland har livslang læring siden 1970'erne været set som et middel til at adressere problemer med social ulighed og fattigdom, og både lokalsamfund og den frivillige sektor har spillet en vigtig rolle. Dette udgangspunkt har ført til et sammensat efteruddannelseslandskab med mange forskellige udbydere og aktiviteter (EAEA, 2020b; European Commission, 2019).

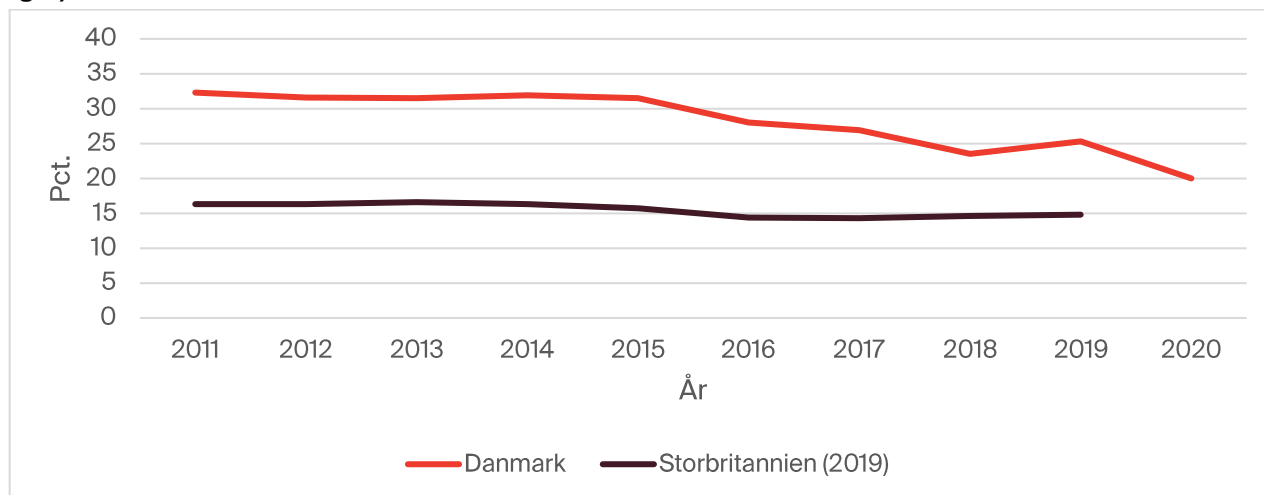
I forhold til den økonomiske udvikling i Skotland er det især et ændret arbejdsmarked og klimaforandringer, der påvirker tilgangen til livslang læring. Det ændrede arbejdsmarked hænger sammen med automatisering, hvor bl.a. skotske industrijobs forventes at udgøre en stadig mindre andel af arbejdsmarkedet over den kommende årrække. I forhold til klimaforandringer er Skotland dels en del af den generelle grønne omstilling, og dels er der specifikke planer om at nedskalere olie- og gasudvinding i Nordsøen, hvilket skaber behov for at efteruddanne arbejdsstyrken i denne sektor (Scottish Government, u.å.; SDS, u.å.-b).

Udvikling af skotsk policy i forhold til livslang læring begyndte for alvor at tage form efter 2007, hvor den skotske selvstyregovernment lancerede strategien Skills for Scotland: A Lifelong Skills Strategy (The Scottish Government, 2007). Denne policy skulle være fundamentet for et system, der byggede på tre søjler: individuel udvikling, respons på arbejdsmarkedets behov og at skabe sammenhængende strukturer (European Commission, 2019). Efter finanskrisen blev denne policy opdateret med udgivelsen "Skills for Scotland: Accelerating the Recovery and Increasing Sustainable Economic Growth" (The Scottish Government, 2010), som tilføjede elementer, såsom at støtte arbejdsgivere i at vurdere, hvilke kompetencer de har brug for, og styrke partnerskaber mellem den offentlige, den private og den tredje sektor (European Commission, 2019).

Den skotske selvstyregovernment arbejder i øjeblikket på en ny strategi med arbejdstitlen "Skills 2035: A Human Future", som er en del af en bredere strategi, der skal transformere Skotlands økonomi. Dette gøres ved at arbejde mod en tilpasnings- og modstandsdygtig arbejdsstyrke, engagerede arbejdsgivere samt et dynamisk og omstillingsparat økosystem for læring. Uddannelse og efteruddannelse skal derfor fokusere mere på serviceøkonomi og kundeoplevelser, metakompetencer, flydende samarbejde mellem aktører, en udvidet forståelse af, hvad "arbejde" er, og et effektivt system for kompetenceudbygning (SDS, u.å.-a).

Hvad angår voksnes deltagelse i livslang læring og efteruddannelse, er de skotske tal inkluderet i tal for Storbritannien som helhed, hvilket giver et skævt billede på grund af Englands meget større befolkning. Således kan nogle opgørelser tyde på, at deltagelsen i efteruddannelse generelt er højere i Skotland end i resten af Storbritannien (se fx Smith et al., 2019). Som det ses i figur 8, har deltagelsen i hele Storbritannien været konstant på omkring 15 pct. siden 2013.

Figur 8: Deltagelse i efteruddannelse blandt 25-64-årige i Storbritannien og Danmark, 2020 (sidste fire uger)



Kilde: Eurostat, 2020. Opgørelsen omfatter både formel efteruddannelse og ikke-formel uddannelse og læring, fx optræning på jobbet, deltagelse interne workshops og kurser i virksomheder m.m.

Opbygning

Det skotske system inden for livslang læring og efteruddannelse er primært koordineret af den uafhængige organisation Skills Development Scotland (SDS). Derudover udbydes der formelle uddannelser og kurser via det ordinære uddannelsessystem på universiteter og erhvervsskoler. Desuden tillader akkrediteringssystemet, at kvalifikationer registreres i forhold til individuelle moduler eller kurser og kan akkumuleres på tværs af uddannelsesinstitutioner hen over en årrække (UNESCO & ILO, 2019).

Skills Development Scotland (SDS)

SDS er den samlede nationale aktør i forhold til livslang læring og efteruddannelse i Skotland. Det er en uafhængig organisation under den skotske selvstyrelse, en såkaldt "quango" (en mellemting mellem en statslig organisation og en NGO). SDS' opgaver inkluderer implementering af policy på efteruddannelsesområdet og at føde ind til policyudvikling. Rammerne for samarbejdet med den skotske selvstyrelse fastsættes i et årligt forventningspapir. SDS finansieres af den skotske selvstyrelse, som får sit provener fra skatter i Skotland og bloktilskud fra den britiske stat (Scottish Government, u.å.; SDS, u.å.-c).

SDS udbyder ikke selv efteruddannelse, men har en mere koordinerende rolle og administrerer adskillige fonde og puljer (se nedenfor). Bl.a. tilbyder organisationen karriererådgivning, administrerer det skotske lærepladsprogram og designer interventioner i forhold til fx unge, ligesom SDS deltager i et kollaborativt ph.d.-program, som fokuserer på forskning i livslang læring og efteruddannelse. SDS har også til opgave at administrere det individuelle læringskontoprogram ITA (se nedenfor). (SDS, u.å.-c)

Universiteter

Der er 19 universiteter i Skotland, og der er en erklæret målsætning fra brancheorganisationen Universities Scotland om at tilbyde kortere og mere fleksible tilbud i forhold til specifikke kompetencer, som efterspørges på arbejdsmarkedet. I den forbindelse ønsker universitetssektoren også at udvide samarbejdet med SDS, der netop fungerer som den samlede aktør i forhold til livslang læring i Skotland. Universitetsuddannelser er gratis for studerende bosat i Skotland, men ikke for studerende fra resten af Storbritannien eller andre lande (Universities Scotland, 2019).

Erhvervsskoler

I Storbritannien, herunder Skotland, kaldes erhvervsuddannelser "further education" og udbydes som regel på erhvervsskoler, kaldet "colleges". Der er 26 erhvervsskoler i Skotland, og 44 pct. af de studerende er over 25 år, mens ca. en tredjedel studerer, mens de arbejder (Colleges Scotland, 2021).

Samtidig arbejder erhvervsskoler sammen med arbejdsgivere og selvstyreregeringen på, at uddannelsesstederne kan tilfredsstille arbejdsmarkedets kompetencebehov. Flexible Workforce Development Fund (FWDF, se også nedenfor) er et initiativ fra selvstyreregeringen, som tilbyder arbejdsgivere betalt efteruddannelse for deres ansatte via fx deres lokale erhvervsskole. I skoleåret 2019/20 var der lige under 20.000 studerende indskrevet på erhvervsskoler via denne ordning (Scottish Funding Council, u.å.).

Finansiering

Der er i Skotland en række forskellige tiltag, der sigter mod at fremme livslang læring og efteruddannelse. Nogle af instrumenterne er finansieret af den britiske regering, andre af den skotske selvstyreregering. I tabellen herunder vises en oversigt over instrumenter, som derefter gennemgås enkeltvis.

Table 7: Oversigt over instrumenter inden for efteruddannelse i Skotland

Instrument	Skotland
Uddannelsesfonde	X
Skatteincitamenter for virksomheder	X
Skatteincitamenter for enkeltpersoner	
Tilskud til virksomheder	X
Tilskud til enkeltpersoner	X
Lånemuligheder for enkeltpersoner	
Uddannelsesorlov	X
Tilbagebetalingsklausul	X

Kilde: opgjort af DEA på baggrund af Cedefop. Referenceperiode 2014-2015

Uddannelsesfonde

- Transitionsuddannelsesfonden (Transition Training Fund): Denne fond fokuserer på efteruddannelse af ansatte inden for olie- og gasindustrien (eller beslægtede brancher), som har udsigt til opsigelse på grund af den globale omlægning af energisektoren. Fonden råder over 12 mio. £ (106,7 mio. kr.) fra den skotske selvstyreregering. Dækker kun Skotland (SDS, u.å.-c).
- Udviklingsfonden for en fleksibel arbejdsstyrke (Flexible Workforce Development Fund, FWDF): Dette instrument finansieres af Scottish Funding Council, som fokuserer på videregående uddannelsesinstitutioner i Skotland. Scottish Funding Council finansieres via afgiften til støtte for lærepladser beskrevet ovenfor, og uddannelsesfonden råder årligt over omkring 13 mio. £ (115,6 mio. kr.). Via fonden kan arbejdsgivere ansøge om op til 15.000 £ (133.400 kr.) til efteruddannelse på videregående niveau, fx i samarbejde med den lokale erhvervsskole, Skotlands åbne universitet (Ouis) eller en privat udbyder. Dækker kun i Skotland (Scottish Funding Council, u.å.).
- I en række brancher, som fx byggeri, betaler ansatte mellem 0,35 pct. og 1,25 pct. af deres løn til branchespecifikke uddannelsesudvalg, som støtter efter- og videreuddannelsesaktiviteter. Disse fonde dækker hele Storbritannien.

Skatteincitamer til virksomheder

- Alle virksomheder, der betaler selskabsskat, kan trække udgifter til efteruddannelse fra. Fradraget gælder, hvad virksomheden betaler for uddannelsen direkte, eller kompenserer den ansattes egne udgifter. Dækker hele Storbritannien.

Tilskud til virksomheder

- UK Futures program: Virksomheder kan få dækket en del af deres omkostninger til videreuddannelse i forbindelse med afprøvning af innovative tiltag, som skal adressere nuværende eller fremtidige problemer i forhold til virksomhedens kompetencebehov. Dækker hele Storbritannien.

Tilskud til enkeltpersoner

- Individuel uddannelseskonto (Individual Training Accounts, ITA): Alle skotter I den arbejdsdygtige alder har adgang til 200 £ (1.780 kr.) årligt til efteruddannelse. ITA finansieres af den skotske selvstyrelse via Skills Development Scotland (SDS). Programmet har et budget på omkring 3,5 mio. £ (31,1 mio.kr.) og udbetaler hvert år støtte til omkring 18.500 personer. De tilgængelige efteruddannelseskurser ligger inden for 13 sektorer, som mangler arbejdskraft. Kurser udbydes af registrerede udbydere som fx erhvervsskoler, NGO'er eller private udbydere. Der er i øjeblikket omkring 200 udbydere. De fleste kurser er korte og målrettede. ITA er tilgængelig for både arbejdsløse og arbejdstagere. SDS tilbyder desuden karriererådgivning for at matche ansøgere med kurser. ITA blev introduceret i 2017 som en afløser for det tidligere program Individual Learning Accounts (ILA) (SDS, u.å.-c; UNESCO & ILO, 2019). Dækker kun i Skotland.

Uddannelsesorlov

- Ansatte i virksomheder med mindst 250 ansatte kan anmode om uddannelsesorlov, såfremt de har været ansat i mindst 26 uger. Ansøgere skal kunne dokumentere, at uddannelsen vil forbedre deres evne til at udføre deres arbejde. Orloven er som oftest ulønnet, med mindre andet er aftalt. Arbejdsgiveren kan til enhver tid afvise anmodningen. Dækker hele Storbritannien.

Tilbagebetalingsklausul

- Arbejdsgivere og ansatte kan enes om en tilbagebetalingsklausul i ansættelseskontrakter. I disse klausuler bliver evt. arbejdsgiverbetalt efteruddannelse konverteret til et lån i tilfælde af, at den ansatte forlader sin stilling inden en aftalt dato. Klausulerne indeholder også gerne en trinvis ordning afhængig af, hvor tæt på datoen fratrædelsen sker. Dækker hele Storbritannien.

Adgang

Adgang til efteruddannelse i Skotland sker fortrinsvis via enten ITA eller arbejdsgivere. ITA er dog i udgangspunktet rettet mod arbejdsløse og lavtlønnede, uafhængigt af deres uddannelsesbaggrund eller kompetencer. Lavtlønnede betyder i denne sammenhæng, at man tjener under 22.000 £ (195.700 kr.) årligt. Skotter med højere indkomster forventes at tilgå efteruddannelse via deres arbejdsgiver eller betale af egen lomme.

Der er ikke nogen formaliseret, systematisk brug af realkompetencevurdering i forbindelse med skotsk efteruddannelse. Dog er der partnerskabet Scottish Credit and Qualifications Framework (SCQF), som er et samarbejde mellem den skotske selvstyrelse, universiteter, erhvervsskoler og arbejdsgivere. Partnerskabet er ikke en del af den skotske centraladministration, men arbejder bl.a. for at udbrede anerkendelsen af ikke-formel uddannelse i Skotland. Til dette formål har de udviklet et interaktivt framework, som omsætter kompetencer til bestemte SCQF-levels (SCQF, u.å.)

09

Sverige

Sverige

Tilgang og policy

Den svenske tilgang til livslang læring er resultatet af både en lang tradition for voksenuddannelser med rod i folkeoplysning samt nyere policytiltag, der skal adressere arbejdsmarkedets udvikling og behov for omstilling. Denne historie betyder, at det svenske system og tilgangen til livslang læring i international sammenhæng er usædvanligt, idet der både er elementer, der skal opbygge en forståelse for aktivt medborgerskab, og elementer, der fokuserer på ansættelsesegnethed (Ericson, 2005; Sprogøe, 2003).

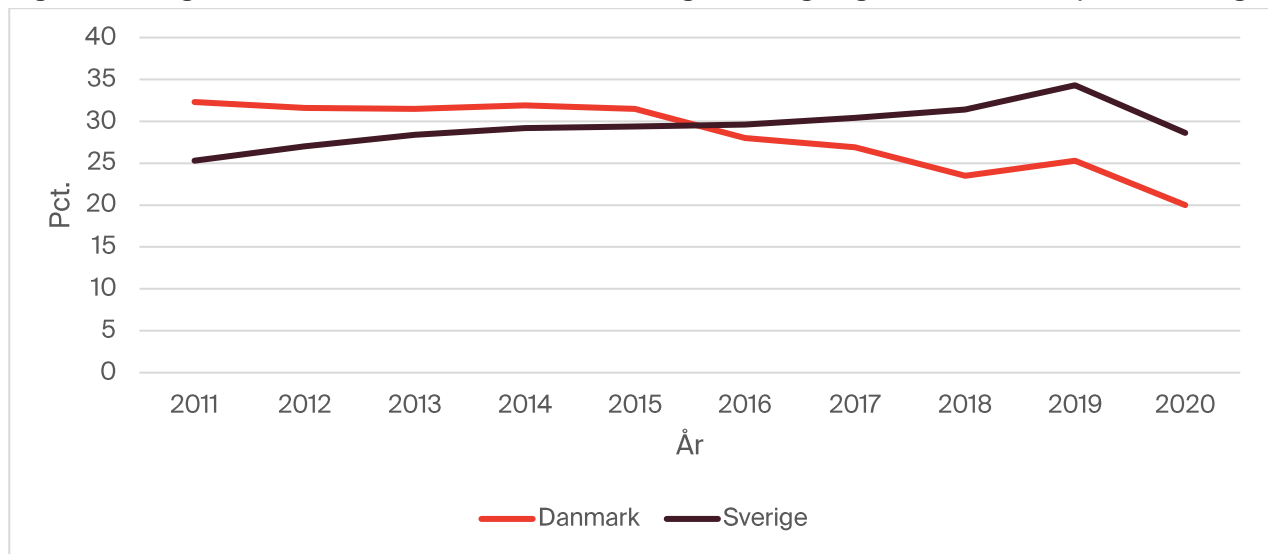
Det grundlæggende princip er, at alle interesserede voksne bosat i Sverige skal have gratis adgang til livslang læring, om end det ikke er en lovfæstet ret (EAEA, 2011; UNESCO & ILO, 2019). Udvikling af svensk policy inden for livslang læring og efteruddannelse er især foregået siden 1994 og har været drevet af behovet for at imødekomme et arbejdsmarked under forandring og de deraf følgende krav til kompetencer (Boström, 2017; European Commission, 2020). Således sigtede fx Kunskapslyftet fra 2015 mod at konsolidere gældende praksis på efteruddannelsesområdet og sikre, at udbudte kurser dækker kompetencebehovene i forskellige regioner (OECD, 2019b). I 2015 introducerede den svenske regering et nationalt kvalifikationsframework i overensstemmelse med EU-anbefalinger, hvor arbejdsgivere og uddannelsessteder kan vurdere ansørgeres kvalifikationsniveau (European Commission, 2020)

Den nationale strategi for livslang læring fra 2007 var en fortsættelse af den hidtidige praksis på området. Strategien fokuserede på at sikre læringstilbud af høj kvalitet i alle livets faser, fra dagtilbud, skoler og ungdomsuddannelser til videregående uddannelser, voksenuddannelser og efteruddannelser (European Commission, 2020; UNESCO, u.å.).

I 2020 etablerede den svenske regering desuden samarbejdsprogrammet Kompetensförsörjning och livslångt lärande som en del af en bredere satsning med hensyn til strategisk samarbejde. Dette program består konkret af et udvalg, der arbejder for livslang læring i forhold til digital infrastruktur, synliggørelse af kompetencer og behov, incitament og miljøer, konkurrencekraft, omstilling samt at opnå, integrere og vedligeholde kompetencer (Regeringskansliet, 2020).

Hvad angår voksnes deltagelse i efteruddannelse, er Sverige et af de lande, der klarer sig allerbedst internationalt. Sammenlignet med Danmark har den svenske deltagelse ligget højere siden 2016 og var i 2020 oppe på 29 pct., som det ses i nedenstående figur.

Figur 9: Deltagelse i efteruddannelse blandt 25-64-årige i Sverige og Danmark, 2020 (sidste fire uger)



Kilde: Eurostat, 2020 Opgørelsen omfatter både formel efteruddannelse og ikke-formel uddannelse og læring, fx optræning på jobbet, deltagelse interne workshops og kurser i virksomheder m.m.

Opbygning

Det svenske system inden for livslang læring og efteruddannelse er opbygget omkring en række aktører, som bl.a. omfatter universiteter, højskoler, erhvervsskoler, kommuner, regioner og arbejdsmarkedets parter. Staten står for en stor del af de formelle uddannelses tilbud i det ordinære uddannelsessystem, mens ikke-formel uddannelse i form af fx kortere kurser ofte udbydes af kommunerne og de såkaldte "omstillingsorganisationer". Regionerne har en mere koordinerende rolle i forhold til de andre aktører (Tillväxtanalys, 2020). Nedenfor gennemgås nogle af de væsentlige aktører på efteruddannelsesområdet i Sverige.

Universiteter og højskoler

Der findes i Sverige forskellige former for højere læreanstalter, der udbyder efteruddannelse: 17 universiteter (hvoraf nogle er private), 18 højskoler og kunsthøjskoler og 14 øvrige uddannelsesinstitutioner (UKÄ, 2021). Som studerende kan man enten følge et helt uddannelsesprogram eller sammensætte en uddannelse ved at tage en række enkelte kurser (fritstående kurser). Det er også muligt blot at tage enkeltstående bachelor- eller overbygningskurser uden at tage en hel uddannelse (Lunds universitet, 2021). De sidstnævnte muligheder, som også er tilgængelige for danskere, er især relevante i forhold til livslang læring og muligheden for at opbygge kompetencer senere i arbejdslivet.

Erhvervsskoler

Svenske erhvervsskoler ("yrkeshögskolor") drives af enten kommuner, højskoler eller private aktører, som i samarbejde med erhvervslivet bestemmer indholdet af de udbudte uddannelser. Erhvervsskolerne tilbyder uddannelse og efteruddannelse på videregående niveau inden for fem områder: data/IT; økonomi, administration og salg; sundhed, sygepleje og socialt arbejde; byggeteknik; og produktion og teknik. Elever bliver optaget på baggrund af en erhvervet ungdomsuddannelse eller realkompetencer (YHguiden, u.å.)

Kommuner

Udover at medvirke til drift af erhvervsskoler spiller svenske kommuner også en rolle i forhold til efteruddannelse i form af Komvux (sammenskrivning af "kommunal vuxenutbildning"). Komvux er en del af en lang tradition for voksenuddannelse med et folkeoplysende og demokratisk sigte, der primært henvender sig til

kursister uden en ungdomsuddannelse. Komvux omfatter kommunalt udbudte kurser inden for voksenuddannelse, handicapuddannelse og indvandreruddannelse, hvor førstnævnte ofte er baseret på ikke-formel undervisning i form af studiekredse (EAEA, 2011).

Regioner

Siden 2010 har de svenske regioner haft til opgave at samordne regionale aktiviteter inden for efteruddannelse under såkaldte kompetenceplatforme. Disse platforme har til formål at opfylde arbejdsmarkedets langsigtede kompetencebehov og bidrage til samarbejdet mellem de aktører, som opererer i regionen. De regionale udviklingsansvarlige samarbejder fx med kommuner, brancheorganisationer og uddannelsesudbydere om tiltag til at fremme livslang læring og tilpasse disse tiltag til de behov, der er. Det skal dog bemærkes, at selvom regionerne har ansvar for at samordne indsatser for efteruddannelse, ligger de konkrete styringsinstrumenter hos staten og kommunerne (Tillväxtanalys, 2020).

Arbejdsmarkedets parter

I Sverige har især arbejdsgivere en vigtig rolle i forhold til deres ansattes efteruddannelse gennem de såkaldte "omstillingsorganisationer". Disse organisationer er medlemsforeninger, som alle arbejdsgivere dækket af overenskomst er forpligtet til at være medlem af. Omstillingsorganisationers rolle er hovedsageligt at tilbyde medarbejdere karriere- og studievejledning, fx i forbindelse med afskedigelser. Det er et system, der har eksisteret i Sverige i årtier.

Dermed spiller omstillingsorganisationer en rolle i forhold til at vejlede om efteruddannelse og udbyder ofte en række kurser inden for de brancher, de tilhører. I øjeblikket er det kun folk i arbejde, der er tilknyttet omstillingsorganisationer. I forbindelse med et nyt og endnu ikke implementeret forslag om omstillingsstøtte (se faktaboks nedenfor), er der dog planer om at oprette en statslig omstillingsorganisation for alle, der ikke allerede er tilknyttet en, fx fordi de er arbejdsløse (Regeringskansliet, 2021).

Finansiering

Efteruddannelse er i udgangspunktet gratis på de institutioner, der er en del af det ordinære uddannelsessystem, hvilket vil sige gymnasiale uddannelser, Komvux, erhvervsskoler, højskoler og universiteter. Disse finansieres alle direkte af staten. Med hensyn til ikke-formel uddannelse har ansatte i Sverige ikke som sådan ret til arbejdsgiverbetalt efteruddannelse. Det er dog almindeligt anerkendt, at arbejdsgivere har et vist ansvar for, at ansatte kan udvikle deres kompetencer for at undgå opsigelse. Dette sker bl.a. i forbindelse med de ovennævnte omstillingsorganisationer, hvor arbejdsgivere kan betale for efteruddannelse til deres ansatte (Tillväxtanalys, 2020).

Disse forhold betyder også, at der findes relativt få instrumenter i Sverige, som det ses i tabellen nedenfor. Begge instrumenter gennemgås i flere detaljer under tabellen.

Tabel 8: Oversigt over instrumenter inden for efteruddannelse i Sverige

Instrument	Sverige
Uddannelsesfonde	
Skatteincitamenter for virksomheder	
Skatteincitamenter for enkeltpersoner	
Tilskud til virksomheder	
Tilskud til enkeltpersoner	X
Lånemuligheder for enkeltpersoner	
Uddannelsesorlov	X
Tilbagebetalingsklausul	

Kilde: opgjort af DEA på baggrund af Cedefop. Referenceperiode 2014-2015

Tilskud til enkeltpersoner

- Alle svenskere mellem 20 og 60 år kan ansøge om studiestøtte i forbindelse med efteruddannelse. Støtten udbetales via Centrala Studiestödsnämnden (CSN) og består af både et stipendium og en lånedel. Stipendiet udgør som udgangspunkt 3.360 skr. (2.400 kr.) pr. måned, og har til formål at kompensere for lønnedgang, om end dette kun i begrænset omfang er tilfældet (Tillväxtanalys, 2020). Til sammenligning gør den nye omstillingsstudiestøtte det fra 2022 formentlig muligt at få op til 20.458 skr. (14.700 kr.) pr. måned i lønkomensation under efteruddannelse (se faktaboks nedenfor).

Uddannelsesorlov

- Ansatte har ret til ulønnet uddannelsesorlov, som kan være enten fuldtids eller deltids. Selvom orloven er ulønnet, er den svenske regering p.t. ved at behandle et forslag om en statsfinansieret omstillingsuddannelsesstøtte, som kompenserer for lønnedgang i forbindelse med efteruddannelse (se faktaboks herunder).

Forslag om omstillingsuddannelsesstøtte

Dette forslag udarbejdet af arbejdsmarkedets parter indeholder bl.a. planer om et nyt og omfattende statsfinansieret støttesystem til livslang læring og efteruddannelse. Den såkaldte omstillingsstudiestøtte skal fungere parallelt med den eksisterende ordinære studiestøtte og administreres af CSN (Centrala Studiestödsnämnden).

Kurser kan enten læses på fuldtid eller på deltid ved siden af arbejdet og omfatter et bredt udvalg af kurser udbudt via videregående uddannelsesinstitutioner, Komvux, omstillingsorganisationer, private udbydere, mv. Kurser skal have en varighed, der svarer til mellem 1 uges og maksimalt 80 ugers fuldtidsstudium (denne maksimumperiode gælder ikke for studerende over 40 år). Det forventes, at de fleste af de kurser bliver af ca. ti ugers varighed. Kurser må ikke i udgangspunktet sigte mod at modsvare kompetencebehovet hos én bestemt arbejdsgiver.

Ansøgere skal have arbejdet mindst 16 timer om ugen i de seneste 8 år og mindst 12 måneder ud af de seneste 24 måneder. Ansøgninger kommer til at gå gennem omstillingsorganisationerne. I den forbindelse skal der oprettes en ny, statslig omstillingsorganisation, således at alle svenskere i den arbejdsdygtige alder er tilknyttet en organisation. Ansøgninger skal foregå via omstillingsorganisationerne, og der bliver to ansøgningsrunder pr. år. Den første runde forventes at åbne i oktober 2022 med de første støttebeløb overført i januar 2023.

I skrivende stund debatteres forslaget stadig, og en bekymring er, at omstillingsuddannelsesstøtten primært vil blive benyttet af højt kvalificerede arbejdstagere. Meget tyder dog på, at forslaget kommer til at gå gennem den svenske Riksdag i sin nuværende udformning i maj 2022.

Adgang

Alle i den erhvervsaktive alder, som er bosat i Sverige, har gratis adgang til formel efteruddannelse, hvis de i øvrigt er kvalificerede til den ønskede uddannelsesaktivitet. Adgangen til formelle efteruddannelser foregår via det ordinære uddannelsessystem, hvor kompetencer i hovedreglen vurderes ud fra formelle kriterier, såsom gymnasiale eksamensbeviser.

Der er desuden mulighed for at søge efteruddannelse på erhvervsskoler, højskoler og universiteter via realkompetencevurdering. Realkompetencer defineres som "den samlede faktiske kompetence, som et individ har, uanset hvordan, hvornår eller hvor den er udviklet" (MYh, 2020, s. 32). Det er op til de enkelte uddannelsesinstitutioner at administrere ansøgningsprocessen i forbindelse med realkompetencevurderinger.

10

Tyskland (Bayern)

Tyskland (Bayern)

Tilgang og policy

I Tyskland er tilgangen til livslang læring karakteriseret ved at være forholdsvis kompleks og decentral. Den føderale regering og delstaterne deler ansvaret for området, og i dette afsnit tager vi derfor også udgangspunkt i delstaten Bayern.

Ansvarsdelingen udfordrer dannelsen af en fælles ramme og strategi (OECD, 2021). I 2019 blev der taget et skridt mod en større koordination, da den føderale regering, delstaterne, arbejdsmarkedets parter og det Føderale Center for Arbejde (Bundesagentur für Arbeit) præsenterede den første nationale strategi for efteruddannelse (Nationale Weiterbildungsstrategie, NWS). Med hensyn til livslang læring har strategien til formål at øge transparensen, fremme lige muligheder og arbejde hen mod en ny fælles kultur. Målene skal opnås bl.a. ved at oprette et bindende landsdækkende krav om validering og certificering af kompetencer opnået på ikke-formel vis. Strategien er finansieret med over 900 mio. € (6,7 mia. kr.) og er ved at blive implementeret af parterne (Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2021a).

Den føderale regerings ansvarsområde inden for livslang læring er primært at definere rammerne (European Commission, 2018b). Erhvervsorienteret efteruddannelse bliver dog varetaget på føderalt niveau. På dette område har adgangen til efteruddannelse været et politisk fokus, hvilket bl.a. kan ses i den føderale regerings vedtagelse af loven om beskyttelse af arbejdsløshedsforsikring og styrkelse af efteruddannelse (Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz AWStG – R167) i 2016. Denne lov har til formål at forbedre adgangen for arbejdstagere med et lavt kompetenceniveau samt langtidsledige til erhvervsorienterede efteruddannelsesprogrammer (European Commission, 2018b).

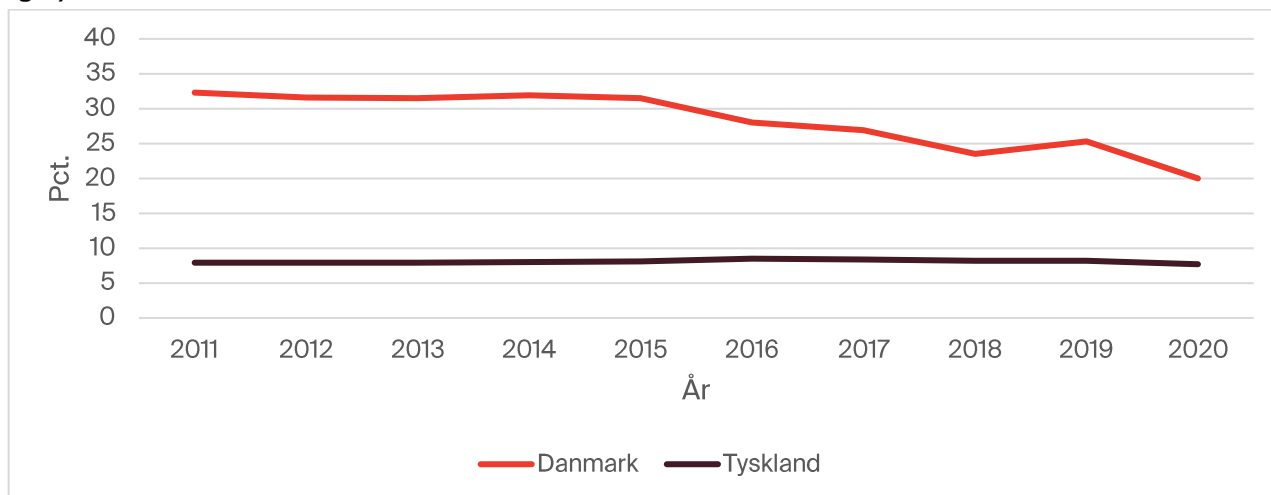
Delstaterne varetager resten af efteruddannelsesområdet, og vilkårene for livslang læring varierer således på tværs af delstaterne. Bayern er her udvalgt, fordi delstaten ligger højt med hensyn til forskellige parametre inden for efteruddannelse og har nogle interessante tiltag inden for området (Deutscher Weiterbildungsatlas, 2015). I 2019 placerede Bayern sig på en andenplads blandt delstaterne i forhold til deltagelse i efteruddannelse med en deltagelsesgrad på 1,2 millioner erhvervsaktive årligt (Statista, 2021).

I Bayern varetages efteruddannelse i tæt samarbejde med arbejdsmarkedets parter. I 2018 underskrev den bayerske delstatsregering, arbejdsgiverorganisationerne og fagforeningerne Pagten for efter- og videreuddannelse 4.0, som skal give et fælles svar på udfordringerne i fremtidens arbejdsliv ved at styrke efteruddannelse i Bayern. Den henvender sig primært til grupper, der er underrepræsenterede med hensyn til efteruddannelse (Bayerische Staatsregierung, 2018). De konkrete initiativer omfatter:

- En oplysningskampagne om efteruddannelse og en onlineportal for efteruddannelse med vejledning om finansieringsmuligheder og kurser
- En tematisk platform kaldet "For the World of Work 4.0" til netværksdannelse og udveksling mellem industri og forskning
- Initiativtagere til efteruddannelse i alle bayerske administrative distrikter, der rådgiver arbejdstagere og arbejdsgivere om efteruddannelse.

Internationalt set placerer Tyskland sig middelmådigt i forhold til deltagelse i efteruddannelse. Sammenlignet med Danmark ligger deltagelsesgraden i Tyskland væsentligt lavere. I 2020 havde 7,0 pct. af de 25-64-årige i Tyskland deltaget i uddannelsesaktiviteter inden for de sidste fire uger, mens dette tal var 20,0 pct. i Danmark.

Figur 10: Deltagelse i efteruddannelse blandt 25-64-årige i Tyskland og Danmark, 2020 (sidste fire uger)



Kilde: Eurostat, 2020. Opgørelsen omfatter både formel efteruddannelse og ikke-formel uddannelse og læring, fx optræning på jobbet, deltagelse interne workshops og kurser i virksomheder m.m.

Opbygning

Det tyske system er på tværs af delstaterne opbygget omkring en lang række aktører, som bl.a. omfatter fagforeninger, industri- og handelskamre samt offentlige og private institutioner (European Commission, 2018b). Arbejdsmarkedets parter og industri- og handelskamre spiller en hovedrolle inden for området, både ved at udbyde efteruddannelse og gennem overenskomstforhandlinger, hvor de erhvervsaktives vilkår for efteruddannelse primært defineres. Systemet er meget komplekst, da det er et resultat af en udbudsdriven udvikling, og er præget af meget frie rammer med begrænset statslig indgriben (OECD, 2021).

Overordnet er der omkring 18.000 forskellige udbydere af efteruddannelse i Tyskland. De private udbydere udgør 40 pct. af udbyderne af efteruddannelse, hvoraf 23 pct. af institutionerne er kommercielle, og 17 pct. er non-profit som fx kirkelige uddannelsesinstitutioner. Derudover udgør institutioner tilknyttet arbejdsmarkedets parter 18 pct. af udbyderne, voksenuddannelsescentre 16 pct., institutioner tilknyttet industri- og handelskamre 13 pct., og offentlige institutioner 11 pct. af udbyderne (OECD, 2021). Nedenfor gennemgås nogle af de væsentlige aktører på efteruddannelsesområdet i Tyskland.

Gymnasiale uddannelser

Efteruddannelse på gymnasialt niveau tilbydes både af offentlige udbydere og private non-profit-udbydere. De offentlige institutioner aftengymnasiet (Abendgymnasium) og fuldtidsstudiet Kollegs tilbyder begge formel efteruddannelse, som leder til et adgangsgivende certifikat til højere videregående efteruddannelse. I Bayern er der 12 aftengymnasier og Kollegs.

Erhvervsuddannelser

Erhvervsorienteret efteruddannelse er den mest anvendte type efteruddannelse i Tyskland og tilbydes af både offentlige og private udbydere. De offentlige fagskoler (Berufsschulen, Berufsfachschulen) tilbyder formel erhvervsorienteret efteruddannelse på både grundniveau og videregående niveau. Grundniveauet kan opnås ad en fleksibel vej, hvor uddannelsen er dels skolebaseret, dels virksomhedsbaseret. Denne kombinerede vej er som oftest gratis såvel som lønnet af arbejdsgiveren (OECD, 2021). Erhvervsorienteret videregående efteruddannelse tilbydes ligeledes af fagskolerne. Adgangskravene til videregående efteruddannelse på fagskolerne varierer afhængigt af afdeling, men kræver som oftest enten kvalifikationer fra en relevant

formel uddannelse eller mindst et-fem års relevant erhvervserfaring (KMK, 2021). Industri og handelskamre har tilknyttede private uddannelsesinstitutioner, som også udbyder videregående erhvervsorienteret efteruddannelse (Höherqualifizierte Berufsbildung). Efteruddannelsen består typisk af en masteruddannelse (OECD, 2021).

I Bayern tilbyder alle de 26 universiteter imidlertid deltids- eller efteruddannelseskurser, herunder efteruddannelse på masterniveau. Der findes også nogle bacheloruddannelser, der er mulige at studere deltids. Det er muligt at få adgang til relevante efteruddannelseskurser ved gennemførelse af mindst to års erhvervsuddannelse og mindst tre års ansættelse (Studieren in Bayern, 2021).

Ikke-formel uddannelse

Ikke-formel uddannelse udbydes af en lang række private og offentlige udbydere. Voksenuddannelsescentrene (Volkshochschulen) varetages af distrikterne inden for delstaten. De tilbyder mod et gebyr både grundlæggende voksenuddannelse og erhvervsorienteret ikke-formel efteruddannelse. I Bayern findes der mere end 210 voksenuddannelsescentre fordelt udover de syv forskellige distrikter (OECD, 2021; Volkshochschul Informationen, 2021). Arbejdsmarkedets parter udbyder også ikke-formel efteruddannelse gennem tilknyttede institutioner. Institutionen Arbeit und Leben støttes af den tyske fagforeningssammenslutning (DGB) og den tyske voksenuddannelsessammenslutning (DVV) og arbejder både på føderalt niveau og delstatsniveau. De lokale delstatsafdelinger tilbyder mod et gebyr grundlæggende ikke-formel voksenuddannelse og politisk ikke-formel efteruddannelse. Industri- og handelskamrenes tilknyttede uddannelsesinstitutioner tilbyder erhvervsorienteret ikke-formel efteruddannelse (Anpassungsqualifizierung) for personer, der søger at opdatere eller videreudvikle deres erhvervmæssige kompetencer. Derudover tilbydes grundlæggende voksenuddannelse af forskellige private non-profit-udbydere, herunder kirkelige institutioner (OECD, 2021).

Finansiering

Tabel 9 viser Cedefops opgørelse over de anvendte instrumenter i Tyskland. Desuden beskrives et nyt initiativ, videreuddannelsesinitiativtagere, nedenfor. Overordnet deles finansieringen mellem virksomheder, individer og de forskellige statslige niveauer, hvor virksomheder og individer tilsammen betaler to tredjedele af omkostningerne, mens den føderale regering, delstaterne og distrikterne deles om den sidste tredjedel. Virksomhederne finansierer som udgangspunkt deres ansatte, som i nogle tilfælde har overenskomstkrav på at få tilbudt efteruddannelse. Den enkelte ansatte betaler selv for anden generel eller karriererelateret efteruddannelse. Modtagere af arbejdsløshedsunderstøttelse får tilbudt efteruddannelse gennem det Føderale Center for Arbejde, hvis efteruddannelse skønnes at være nødvendig for, at den enkelte kan få et arbejde (OECD, 2021).

Tabel 9: Oversigt over instrumenter inden for efteruddannelse i Tyskland (Bayern)

Instrument	Tyskland (Bayern)
Uddannelsesfonde	X
Skatteincitamenter for virksomheder	X
Skatteincitamenter for enkeltpersoner	X
Tilskud til virksomheder	X
Tilskud til enkeltpersoner	X
Lånemuligheder for enkeltpersoner	X
Uddannelsesorlov	(Findes i andre tyske delstater, men ikke i Bayern)
Tilbagebetalingsklausul	X

Kilde: opgjort af DEA på baggrund af Cedefop. Referenceperiode 2014-2015

Uddannelsesfonde

- Virksomheder inden for stilladssektoren er forpligtet til at bidrage med 24 pct. af deres lønudgifter til uddannelsesfonden Weiterbildungsfonds der Gerüstbauer. Fonden støtter årligt efteruddannelse med omkring 8,75 mio. € (65 mio. kr.).

Skatteincitamenter for virksomheder

- Virksomheder på tværs af delstaterne kan trække udgifter til efteruddannelse fra i skat. Dette gælder efteruddannelse af ansatte i forhold til både deres nuværende og deres fremtidige position.

Skatteincitamenter for enkeltpersoner

- Ansatte på tværs af delstaterne kan trække udgifter til efteruddannelse fra i skat både i forhold til uddannelse inden for deres nuværende eller fremtidige position. Udgifter, der kan trækkes fra, har en øvre grænse på 4.000 € (29.800 kr.) om året.

Tilskud til virksomheder

- Virksomheder på tværs af delstaterne kan søge om tilskud gennem ordningen WeGebAU. Tilskuddet går primært til ansatte med et lavt kompetenceniveau og uden en erhvervsqualificerende uddannelse. Personer, der er ansat i en virksomhed med under 250 ansatte, kan også søge, hvis de er over 45 år, eller hvis deres arbejdsgiver dækker 50 pct. af udgifterne. Ordningen støtter ca. 12.000 personer årligt.

Tilskud til enkeltpersoner

- Det føderale tilskud Aufstigs-BAföG er det mest omfangsrige finansielle instrument i Tyskland. Tilskuddet tilbydes alle personer, der tager en af de omkring 700 godkendte erhvervsorienterede efteruddannelser som fx underviser, tekniker eller erhvervsøkonom. Efteruddannelsen kan være enten et fuldtidsstudium eller et deltidsstudium med mindst 18 timers undervisning om måneden af maksimalt fire års varighed. Tilskuddet dækker 50 pct. af de direkte omkostninger ved efteruddannelsen, mens de resterende 50 pct. kan dækkes af et lån. Årligt modtager omkring 167.000 personer tilskuddet.

- Det føderale tilskud Bildungsprämie tilbyder tilskud til efteruddannelsesudgifter for særligt sårbare grupper. Ansøgeren skal være over 25 år, ansat i mindst 15 timer om ugen og have en individuel indkomst på maksimalt 20.000 € (149.000 kr.) om året eller 40.000 € (298.000 kr.) om året pr. husstand. Tilskuddet dækker 50 pct. af udgifterne og støtter årligt omkring 95.000 personer.
- Det føderale tilskud Aufstiegsstipendium kan søges af ansatte, som tager efteruddannelse på universitetsniveau. Der ydes et beløb på maksimalt 860 € (6.400 kr.) om måneden til fuldtidsstuderende og 220 € (1.600 kr.) om måneden til deltidsstuderende plus et bogtillæg på 80 € (600 kr.). Derudover ydes der støtte til pasning af de ansattes børn under ti år, hvor der støttes med 113 € (840 kr.) for det første barn og 85 € (630 kr.) for hvert af de følgende. Tilskuddet er uafhængigt af den ansattes indkomst og støtter årligt omkring 1.700 personer.
- Den Europæiske Socialfond (ESF) tilbyder et engangsbeløb (Bildungcheck) på 500 € (3.700 kr.) til enkeltpersoner i Bayern. Støtten tilbydes til erhvervsaktive personer, der arbejder i Bayern, har en indkomst på over 20.000 € (149.000 kr.) om året og gerne vil tage en efteruddannelse inden for digitalisering. Siden 2015 har 170.000 personer modtaget støtte fra fonden.

Lånemuligheder for enkeltpersoner

- Det føderale uddannelseslån Studienkredit Kreditanstalt für Wiederaufbau tilbyder studielån til voksne under 44 år, der studerer fuldtids eller deltids på en videregående uddannelse. Lånet kan give mellem 100 og 650 € (740-4.800 kr.) om måneden i op til 14 semestre. Det er muligt at kombinere lånet med andre former for offentlige finansielle tilskud. Tilbagebetalingen af lånet begynder først 18 måneder efter endt uddannelse.

Tilbagebetalingsklausul

- Ansatte på tværs af delstater kan i nogle tilfælde være underlagt en tilbagebetalingsklausul, hvor finansieringen af deres efteruddannelse er betinget af, at de er ansat hos deres arbejdsgiver i en bestemt periode. Forholdene for tilbagebetalingsklausul forhandles i overenskomster og relaterer sig til varigheden af efteruddannelsen, således at en måneds efteruddannelse resulterer i en tilbagebetalingsklausul på seks måneder, mens en toårig efteruddannelsesperiode ender i en klausul på fem års ansættelse.

(Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2021b; Cedefop, 2015; ESF Bayern, 2021; OECD, 2021; Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales, 2019).

Videreuddannelsesinitiativtagere

Videreuddannelsesinitiativtagere (Weiterbildungsinitiatoren/rinnen) er en del af Pagten for efter- og videreuddannelse 4.0, som blev indgået i Bayern i 2019. Tiltaget er helt nyt og blev implementeret i januar 2022 (Bayerische Staatsregierung, 2018).

Initiativtagere tilbyder gratis individuel rådgivning til både arbejdstagere og arbejdsgivere. Rådgivningen består af en analyse af personens/virksomhedens udgangsposition (i forhold til jobsituation, kvalifikationer, karriereønsker og arbejdsmarkedsforandringer), et forslag til et passende efteruddannelses tilbud samt en undersøgelse af mulighederne for finansiel støtte. Initiativtagerne følger den enkelte ansatte eller virksomhed gennem forløbet og yder støtte undervejs. Initiativtagerne kan desuden udstede uddannelsesstøtte fra Den Europæiske Socialfond.

Initiativtagerne er placeret lokalt i distrikterne, men koordineres på delstatsniveau. De sponsoreres af arbejdsmarkedets parter, som rekrutterer blandt deres eksisterende medarbejdere og frigiver 50 pct. af deres arbejdstid. Tiltaget finansieres primært af delstaten Bayern, som dækker 90 pct. af udgifterne, mens de resterende 10 pct. dækkes af arbejdsmarkedets parter (Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales, 2021).

Adgang

Adgangen til efteruddannelse i Tyskland sker fortrinsvis gennem arbejdsgiverne. Det kan være meget vanskeligt for den enkelte at overskue mulighederne for efteruddannelse, men med den nylige implementering af videreuddannelsesinitiativtagere i Bayern kan alle personer få gratis rådgivning om efteruddannelses tilbud og evt. få tildelt finansiel støtte. Pagten for efter- og videreuddannelse 4.0 i Bayern indeholder desuden et initiativ om at oprette den digitale platform Komm Weiter in Bayern (www.komm.weiter.bayern.de), som skal give et overblik over alle efteruddannelsesmuligheder på tværs af uddannelsesniveauer.

Det er også muligt at få foretaget en realkompetencevurdering gennem systemet MYSKILLS, som blev implementeret i 2018 af Bertelsmann-stiftelsen i samarbejde med det Føderale Center for Arbejde. Realkompetencevurderingen foregår via jobcentrene og tilbydes til personer med erhvervsmæssige kvalifikationer, der ikke er anerkendt i Tyskland, og arbejdsløse, som i længere tid ikke har arbejdet inden for deres profession. Realkompetencevurderingen er tilgængelig inden for otte sektorer og foregår ved, at deltagerne får en digital test om jobrelaterede opgaver. Testen findes på forskellige sprog og bruges til at matche deltageren med et job eller en efteruddannelse. Realkompetencevurderingen resulterer i et certifikat, som fx kan bruges i jobansøgninger (Bundesagentur für Arbeit, 2021). Pilotprojektet Valikom tilbyder også realkompetencevurderinger for personer uden formelle kvalifikationer, hvor ikke-formelle og erhvervsmæssige kompetencer kan verificeres. Projektet indledtes i 2015 i et samarbejde mellem det føderale ministerium for uddannelse og forskning (Bundesministerium für Bildung und Forschung), de tyske industri- og handelskamre (Deutscher Industrie- und Handelskammertag) og fagforeningen for det tyske håndværk (Zentralverband des Deutschen Handwerks). Deltagerne skal være mindst 25 år, være uden relevante uddannelseskvalifikationer og have mindst et års erhvervs erfaring. Realkompetencevurderingen foregår på specifikke lokationer og kan vare fra et par uger til flere måneder. Vurderingen er gratis for deltagerne, men udgifter til rejse og logi er selvbetalte (Valikom, 2021).

11

Referencer

Referencer

- Arbeidstilsynet. (u.å.). *Utdanningspermisjon*. Hentet 23. februar 2022 fra <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/permisjoner/utdanningspermisjon/>.
- Arbejderbevægelsens Erhvervsråd. (2018). *Kortuddannede får mindst efteruddannelse*.
- Arbejderbevægelsens Erhvervsråd. (2020). Lønmodtagernes brug af offentlig VEU er faldet.
- Bayerische Staatsregierung. (2018). *Pakt für berufliche Weiterbildung 4.0*. 13.
- BDO. (2019). Kartlegging av etter- og videreutdanning i Norge for Sekretariat for ekspertutvalget om etter- og videreutdanning.
- Boström, A.-K. (2017). Lifelong learning in policy and practice: The case of Sweden. *Australian Journal of Adult Learning*, 57(3), 17.
- Bundesagentur für Arbeit. (2021). *MYSKILLS – Berufliche Kompetenzen erkennen*. <https://www.arbeitsagentur.de/institutionen/myskills>.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung. (2021a). *Nationale Weiterbildungsstrategie – BMBF – BMBF*. Bundesministerium für Bildung und Forschung – BMBF. <https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/weiterbildung/nationale-weiterbildungsstrategie/nationale-weiterbildungsstrategie-bmbf.html>.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung. (2021b). *Was wird mit dem Aufstiegs-BAföG gefördert? – BMBF Aufstiegs-BAföG*. Bundesministerium für Bildung und Forschung – BMBF Aufstiegs-BAföG. <https://www.aufstiegs-bafoeg.de/aufstiegsbafoeg/de/die-foerderung/was-wird-gefoerdert/was-wird-mit-dem-aufstiegs-bafoeg-gefoerdert.html>.
- Cedefop. (2015). *Financing adult learning database*. <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/financing-adult-learning-db/overview>.
- Cedefop. (2018a). Developments in vocational education and training policy in 2015-17: The Netherlands. 41.
- Cedefop. (2018b). *The Netherlands: Policy developments in lifelong learning*. Cedefop. <https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/netherlands-policy-developments-lifelong-learning>.
- Colleges Scotland. (2021). *Colleges Scotland Keyfacts*. <https://collegesscotland.ac.uk/briefings-and-publications/publications/1740-colleges-scotland-keyfacts-2021/file.html>.
- Deutscher Weiterbildungsatlas. (2015). *Interaktive Karten: Deutscher Weiterbildungsatlas*. <https://kreise.deutscher-weiterbildungsatlas.de/interaktive-karten/>.
- EAEA. (2011). Country report on Adult education in Sweden (s. 12).
- EAEA. (2020a). *Country reports, Finland*. <https://countryreport.eaea.org/finland>.
- EAEA. (2020b). *Overview: Adult education in the United Kingdom*. https://countryreport.eaea.org/united_kingdom/united_kingdom-reports-2019/Overview:%20adult%20education%20in%20the%20United%20Kingdom.
- Ericson, T. (2005). Trends in the pattern of lifelong learning in Sweden: Towards a decentralized economy. 21.
- ESF Bayern. (2021). *ESF: Für wen ist der ESF?* <https://www.esf.bayern.de/erklaert/fuer-wen.php>.
- European Commission. (2017a, oktober 9). *Finland—Life-long Learning Strategy* [Text]. Eurydice – European Commission. https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/finland/life-long-learning-strategy_en.
- European Commission. (2017b, oktober 9). *Netherlands—Lifeong Learning Strategy* [Text]. European Commission. https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/netherlands_en.
- European Commission. (2018a). *France—Lifelong Learning Strategy*. https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/france/lifelong-learning-strategy_en.

- European Commission. (2018b). *The Education System in the Federal Republic of Germany 2017/2018*. <https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Eurydice/Bildungswesen-engl-pdfs/adult.pdf>.
- European Commission. (2019). *UK/Scotland—Lifelong Learning Strategy*. https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/lifelong-learning-strategy-95_en.
- European Commission. (2020). *Sweden—Life Long Learning Strategy*. https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/lifelong-learning-strategy-80_en.
- Eurostat. (2020). *Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age*. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TRNG_LFSE_01__custom_1094578/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=c21e2069-16d5-4be3-9657-c73e01da90cb.
- EVA. (2017). *Aktiviteten på videregående VEU*. https://www.eva.dk/sites/eva/files/2017-08/Aktiviteten%20p%C3%A5%20videreg%C3%A5ende%20VEU_3.pdf.
- Fernandes, S., & Kerneis, K. (2020). Towards an individual right to adult learning for all Europeans. FEPS.
- France compétences. (u.å.). *France compétences*. <https://www.francecompetences.fr/>.
- Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet. (1998, maj 28). *St.meld. Nr. 42 (1997-98)* [Stortingsmelding]. 014005-040017; regjeringen.no. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-42-1997-98-/id191798/>.
- Kompetanse Norge. (2018). *Vilkår for å bli godkjent kurstilbyder i Kompetansepluss arbeid*. <https://www.kompetansenorge.no/Kompetansepluss/vilkar-for-a-bli-godkjentkursstilbyder-i-kompetansepluss-arbeid/>.
- Kompetanse Norge. (2020). *Bransjeprogram for kompetanseutvikling*. <https://www.kompetansenorge.no/bransjeprogram-med-studie--og-opplaringstilbud/>.
- Kunnskapsdepartementet et al. (2017). *Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021*. <https://www.kompetansenorge.no/contentassets/b2ade4fce9934d6d96f174ef86316644/kompetansepolitisk-strategi.pdf>.
- LO. (2021). *Satser LOs utdanningsfond*. <https://www.lo.no/hva-vi-gjor/los-utdanningsfond/satser-los-utdanningsfond/>.
- Lunds universitet. (2021). *Studier i Sverige – sådan gør du*. Studier i Sverige – sådan gør du. <https://www.lu.se/studera/valja-studier/vaere-dansk-studerende-pa-lunds-universitet/studier-i-sverige-sadan-gor-du>.
- Lånekassen. (u.å.-a). *Forskrift om utdanningsstøtte – Kapittel 11. Lån og stipend*. Hentet 23. februar 2022, fra <https://lanekassen.no/nb-NO/regelverk/tildeling/del3-kapittel11/>.
- Lånekassen. (u.å.-b). *Tidligere grenser for inntekt og formue—Kapitel 12. Grensen for inntekt og formue*. Hentet 23. februar 2022, fra <https://lanekassen.no/nb-NO/regelverk/tildeling/del3-kapittel12/grenser-for-inntekt-og-formue---tidligere-ar/>.
- Lånekassen. (2021). *Stipend og lån til voksne studenter*. <https://lanekassen.no/nb-NO/presse-og-samfunnskontakt/nyheter/stipend-og-lan-til-voksne-studenter/>.
- McKinsey & Company. (2017). Automatiseringens effekter på det danske arbeidsmarked. 16.
- Ministerie van Sociale Zaken en Wekgelegenheid. (2021). Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 8 juli 2021, 2021-0000054735, houdende vaststelling van de Subsidieregeling leeren ontwikkelbudget voor de stimulering van de arbeidsmarktpositie van natuurlijke personen met een band met de Nederlandse arbeidsmarkt (Subsidieregeling STAP-budget) [Officiële publicatie]. Gelet op de artikelen 3, eerste en derde lid, 5 en 8, eerste lid, van de Kaderwet SZW-subsidies; Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2021-35685.html>.
- Ministry of Manpower. (u.å.). *SkillsFuture*. Ministry of Manpower Singapore. Hentet 23. februar 2022, fra <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/skills-training-and-development/skillsfuture>.
- Ministry of Manpower. (2008). *Factsheet on CET Masterplan*. <https://www.mom.gov.sg/-/media/mom/documents/speeches/2008/factsheet-for-continuing-education-and-training-masterplan.pdf>.

- Ministry of Trade and Industry. (2016a). *Industry Transformation Maps*. https://www.mti.gov.sg/-/media/MTI/ITM/General/Industry-Transformation-Maps_v13.pdf.
- Ministry of Trade and Industry. (2016b). *Industry Transformation Maps – Integrated Roadmaps To Drive Industry Transformation*. <https://www.mti.gov.sg/-/media/MTI/ITM/General/Fact-sheet-on-Industry-Transformation-Maps---revised-as-of-31-Mar-17.pdf>.
- MYh. (2020). *Handbok för tillträde till yrkeshögskolan*. <https://assets.myh.se/docs/publikationer/informationsmaterial/handbok-for-tilltrade-till-yrkeshogskolan-2020.pdf>.
- Netherlands. (2020). *Non-paper by The Netherlands – An updated EU Skills Agenda*. <https://open-pilot.overheid.nl/repository/ronl-f3af19c1-75da-4ae3-a90a-ffdd14567845/1/pdf/bijlage-2-non-paper-by-the-netherlands-an-updated-eu-skills-agenda-june-2020.pdf>.
- Norges offentlige utredninger. (2018). *Fremtidige kompetansebehov I – Kunnskapsgrunnlaget*. <https://www.regjeringen.no/contentassets/e6acac1df4964805a34c767fa9309acd/no/pdfs/nou201820180002000ddd-pdfs.pdf>.
- Norges offentlige utredninger. (2019a). *Fremtidige kompetansebehov II: Utfordringer for kompetansepolitikken*. <https://www.regjeringen.no/contentassets/216ef613554042ccae0c127a6b3b3ac8/no/pdfs/nou201920190002000dddpdfs.pdf>.
- Norges offentlige utredninger. (2019b). *Lærekraftig utvikling – Livslang læring for omstilling og konkurransevne*. <https://www.regjeringen.no/contentassets/849b377650a449d599d80835e74805ed/no/pdfs/nou201920190012000dddpdfs.pdf>.
- Norges offentlige utredninger. (2020). *Fremtidige kompetansebehov III – Læring og kompetanse i alle ledd*. <https://www.regjeringen.no/contentassets/053481d65fb845be9a2b1674c35d6d14/no/pdfs/nou202020200002000dddpdfs.pdf>.
- OECD. (2017). *OECD Skills Strategy Diagnostic Report: The Netherlands 2017 | READ online*. [oecd-ilibrary.org https://read.oecd-ilibrary.org/education/oecd-skills-strategy-diagnostic-report-the-netherlands-2017_9789264287655-en](https://read.oecd-ilibrary.org/education/oecd-skills-strategy-diagnostic-report-the-netherlands-2017_9789264287655-en).
- OECD. (2019a). *Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems*. OECD. <https://doi.org/10.1787/9789264311756-en>.
- OECD. (2019b). *Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems*. OECD. <https://doi.org/10.1787/9789264311756-en>.
- OECD. (2020a). *Continuous Learning in Working Life in Finland*. OECD. <https://doi.org/10.1787/2ffcfe6-en>.
- OECD. (2020b). *Increasing Adult Learning Participation: Learning from Successful Reforms*. OECD. <https://doi.org/10.1787/cf5d9c21-en>.
- OECD. (2021). *Continuing Education and Training in Germany*. OECD. <https://doi.org/10.1787/1f552468-en>.
- OECD & International Labour Organization. (2017). *Better Use of Skills in the Workplace: Why It Matters for Productivity and Local Jobs*. OECD. <https://doi.org/10.1787/9789264281394-en>.
- OKM. (u.å.). *Opetus- ja kulttuuriministeriö, Undervisnings- och kulturministeriet*. Hentet 15. september 2021, fra <https://okm.fi/sv/framsida>.
- Perez, C., & Vourc'h, A. (2020). *Individualising training access schemes: France – the Compte Personnel de Formation (Personal Training Account – CPF)* (OECD Social, Employment and Migration Working Papers Nr. 245; OECD Social, Employment and Migration Working Papers, Bd. 245). <https://doi.org/10.1787/301041f1-en>.
- Ramos, C., & Gopinathan, S. (2016). THF –Working Paper. *Working Papers Series, 1*.
- Regeringskansliet. (2020). *Samverkansprogrammet Kompetensförsörjning och livslångt lärande*. <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/regeringens-strategiska-samverkansprogram/samverkansprogrammet-kompetensforsorjning-och-livslangt-larande/#svgkll>.

- Regeringskansliet. (2021). *Omställningsstudiestöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden*. <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/departementsserien-och-promemorior/2021/06/omstallningsstudiestod/>.
- Regjeringen. (2020). *Melding til Stortinget: Kompetansereformen – Lære hele livet*.
- Scottish Funding Council. (u.å.). *Flexible Workforce Development Fund*. <https://www.sfc.ac.uk/funding/college-funding/flexible-workforce-development/flexible-workforce-development-fund.aspx>.
- Scottish Government. (u.å.). *About the Scottish Government*. Hentet 11. november 2021, fra <https://www.gov.scot/about/>.
- SCQF. (u.å.). *Scottish Credit and Qualifications Framework*. <https://scqf.org.uk/>.
- SDS. (u.å.-a). *A Human Future*. Hentet 11. november 2021 fra <https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/a-human-future-strategic-plan/scotland-2035-a-human-future/>.
- SDS. (u.å.-b). *Is the Future Now?* Hentet 11. november 2021 fra <https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/>.
- SDS. (u.å.-c). *Skills Development Scotland*. Hentet 15. november 2021 fra <https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/>.
- Service-public. (2021). *Conseil en évolution professionnelle (CEP)*. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32457>.
- SkillsFuture. (u.å.-a). *CET Centres*. Cwp-Sf-Base. Hentet 23. februar 2022 fra <https://www.ssg.gov.sg/wsq/cet-centres.html>.
- SkillsFuture. (u.å.-b). *Revision to absentee payroll funding*.
- SkillsFuture. (u.å.-c). *SkillsFuture Credit*. Hentet 23. februar 2022, fra <https://www.skillsfuture.gov.sg/credit>
- SkillsFuture. (u.å.-d). *WSQ*. Cwp-Sf-Base. Hentet 23. februar 2022, fra <https://www.ssg.gov.sg/wsq.html>.
- SkillsFuture. (2020a). *500,000 Individuals and 14,000 Enterprises Benefitted From SkillsFuture Programmes in 2019*. <https://www.ssg-wsg.gov.sg/news-and-announcements/500-000-individuals-and-14-000-enterprises-benefitted-from-skill.html>.
- SkillsFuture. (2020b). *2020 Year-In-Review*. <https://www.ssg-wsg.gov.sg/content/dam/skillsfuture-year-in-review-2020-infographic.pdf>.
- Smith, R., Egglestone, C., Jones, E., & Aldridge, F. (2019). *Adult Participation in Learning Survey*. Work and Learning Institute.
- Sprogøe, J. (2003). *Comparative analysis of lifelong learning strategies and their implementation in Denmark, Estonia, Finland, Iceland, Latvia, Lithuania, Norway, Sweden*. DPU. https://pure.au.dk/portal/files/104/Comparative_Report.pdf.
- Statista. (2021). *Berufliche Weiterbildung nach Bundesland*. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1092223/umfrage/berufliche-weiterbildung-von-erwerbersonen-in-deutschland-nach-bundesland/>.
- Studieren in Bayern. (2021). *Wo kann ich in Bayern wissenschaftliche Weiterbildung besuchen?* <https://www.studieren-in-bayern.de/weiterbildung/weiterbildungseinrichtungen/>.
- Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales. (2019). *Richtlinie zur Förderung der Qualifizierungen von Erwerbstätigen durch Bildungsschecks (Aktion 4b)*. BayMBI. 2019 Nr. 317.
- Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales. (2021). *Qualifizierung und Weiterbildung in Bayern*. <https://www.stmas.bayern.de/arbeit/qualifizierung/index.php>.
- Tan, J. (2015). *The Prospect of Future Skill Development in Singapore*. 10.
- The Scottish Government. (2007). *Skills for Scotland: A lifelong skills strategy*. Scottish Government.
- The Scottish Government. (2010). *Skills for Scotland: Accelerating the Recovery and Increasing Sustainable Economic Growth*. Scottish Government. <http://www.scotland.gov.uk/Resource/Doc/315793/0100440.pdf>.

- Tillväxtanalys. (2020). *Kompetensförsörjning genom livslångt lärande* (s. 76). <https://oxfordresearch.se/wp-content/uploads/2020/07/Kompetensf%C3%B6rs%C3%B6rjning-genom-livsl%C3%A5ngt-l%C3%A4rande-Oxford-Research-Tillv%C3%A4xtanalys.pdf>.
- Työllisyssrahasto. (u.å.). *Trygghet i arbetslivets förändringar*. Hentet 15. september 2021 fra <https://www.tyollisyssrahasto.fi/sv/>.
- UKÄ. (2021). *Lista över universitet, högskolor och enskilda utbildningsanordnare*. <https://www.uka.se/fakta-om-hogskolan/universitet-och-hogskolor/lista-over-universitet-hogskolor-och-enskilda-utbildningsanordnare.html>.
- UNESCO. (u.å.). *Sweden: The Swedish Strategy for Lifelong Learning, issued in 2007*. Hentet 11. august 2021 fra <https://uil.unesco.org/document/sweden-swedish-strategy-lifelong-learning-issued-2007>.
- UNESCO. (2020). *Global Education Monitoring Report 2020: Inclusion and education: All Means all*.
- UNESCO & ILO. (2019). *A review of Entitlement Systems for LLL*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/--emp_ent/documents/publication/wcms_752215.pdf.
- Universities Scotland. (2019). *Tomorrows People*. <https://www.universities-scotland.ac.uk/wp-content/uploads/2019/08/Tomorrows-People-2019-v-1.0.pdf>.
- Valikom. (2021). *Berufsrelevante Kompetenzen Bewerten und Zertifizieren*. <https://www.validierungsverfahren.de/startseite>.
- Volkshochschul Informationen. (2021). *Volkshochschulen in Bayern*. <https://www.vhs.info/bayern/>.
- Wing On, L. (2021). The Emergence of the Institute for Adult Learning: An Institutionalisation: Experiment of Advancing Continuing Education and Training in Singapore. *Global Lifelong Learning*, 1(1).
- Workforce Singapore. (u.å.). *Workfare Skills Support (WSS) Scheme*. Cwp-Sf-Base. Hentet 23. februar 2022, fra <https://www.wsg.gov.sg/programmes-and-initiatives/workfare-skills-support-scheme-individuals.html>.
- World Bank. (u.å.). *Labor force, total – Singapore*. Hentet 23. februar 2022, fra <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.IN?locations=SG>.
- YHguiden. (u.å.). *YHguiden*. Hentet 9. november 2021, fra <https://www.yhguiden.se/>.

12

Bilag

Bilag 1 Metode

Denne analyse indbefatter tre elementer, der samlet set indgår i besvarelsen af analysespørgsmålet:

- Hvilke modeller for livslang læring findes internationalt på det videregående niveau i udvalgte lande, der enten ligner Danmark eller har særligt perspektivrige modeller.

De tre elementer er:

- Casestudier (deskresearch)
- Interviews med relevante videnpersoner i de udvalgte lande
- Yderligere snowballing af litteratur på baggrund af deskresearch og interviews.

I forhold til casestudier har vi sat os ind i baggrunden for hvert lands tilgang til og policy for livslang læring ved at identificere og læse relevant litteratur. Dette omfatter rapporter, lovttekster, hjemmesider og forskningsartikler. Desuden har vi trukket på redegørelser fra internationale organisationer som fx EU, OECD, UNICEF og ILO. Al tilgået litteratur er blevet organiseret i Zotero.

I forhold til interviews har vi identificeret potentielle interviewpersoner og deres kontaktoplysninger gennem deskresearch-fasen. For seks af de udvalgte lande førte denne tilgang til brugbare interviews, som blev afholdt online (se tabel 2). Disse interviews varede 45-60 minutter og blev optaget for nærmere reference. GDPR-samtykke blev indhentet efter gældende regler. For de sidste to lande måtte vi ty til andre former for kontakt. Hvad angik Singapore, deltog vi i et arrangement, der bl.a. indeholdt en forskerpræsentation om efteruddannelse i Singapore, som gav os de relevante informationer. Hvad angik Frankrig, måtte vi efter gentagne forsøg gennem forskellige kanaler opgive at arrangere et interview. Det lykkedes dog at sikre kontakt via mail til en relevant embedsmand i et ministerium, som fremsendte informationsmateriale og rapporter.

Tabel 10: Oversigt over kontaktede eksperter i de otte lande

Land	Navn	Organisation	Type af kontakt
Finland	Marjaana Maisonlahti	Sosiaali ja terveystieteiden tutkimuskeskus (Social- og Sundhedsministeriet)	Interview
Frankrig	Caroline Ach	Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion (Ministeriet for arbejde, beskæftigelse og integration)	Mail
Holland	Jos van Zwieten Maartje Stroo	Centre for Innovation of Education and Training (CINOP)	Interview
Norge	-	-	-
Singapore	Dr. Jun Jie Woo	Lee Kuan Yew School of Public Policy	Præsentation
Storbritannien (Skotland)	Stewart Forrest	Skills Development Scotland	Interview
Sverige	Carl-Johan Stolt	Centrala Studiestödsnämnden	Interview
Tyskland (Bayern)	Michael Schulze	Bundesministerium für Arbeit und Soziales	Interview

I forhold til yderligere snowballing har vi benyttet litteratur opnået gennem kontakterne nævnt ovenfor (se også tabel 2). Noget af denne information blev givet under interviews, andet blev fremsendt efterfølgende via opfølgningsmails. Også denne litteratur er blevet organiseret i Zotero.



DEA

Tænkertanken DEA
Fiolstræde 44
1171 København K
www.dea.nu