



Analyserapport vedrørende voksen-, efter- og videreuddannelse (VEU)

Delanalyse 3:

Deltagelse i VEU - motivation og barrierer for ansatte

Delrapport: Kvantitativ analyse (inkl. branche)

Juli 2005

Lene Wendelboe Johannsen

Stine Sund Christensen

Indholdsfortegnelse

1	Indledning.....	3
1.1	Baggrund	3
1.2	Analysens indhold	3
1.3	Datagrundlag	3
1.4	Præsentation af datamaterialet.....	6
1.5	Analysereportens opbygning.....	6
2	Analysens hovedresultater	8
3	Læringskultur	12
3.1	Læringsmiljø på arbejdspladsen.....	12
3.2	Opsamling	13
4	Medarbejdernes motivation for deltagelse i VEU	14
4.1	Faglige og personlige årsager til VEU-deltagelse.....	15
4.2	VEU og det daglige arbejde	16
4.3	Nye jobmuligheder	23
4.4	Fastholdelse af job.....	24
4.5	VEU og egen udvikling.....	27
4.6	Opsamling	31
5	Barrierer for deltagelse i VEU.....	34
5.1	Behov for efteruddannelse og barrierer.....	34
5.2	Lederens rolle og manglende medarbejderinitiativ til VEU	37
5.3	Organisatoriske forhold.....	39
5.4	Kursusindhold og fysisk afstand til kursussted	44
5.5	Manglende kendskab til VEU-muligheder.....	46
5.6	Manglende tid, lyst og overskud	47
5.7	Manglende kvalifikationer	49
5.8	Økonomi	50
5.9	Sammenfatning.....	50

1 Indledning

1.1 Baggrund

Regeringen nedsatte i december 2004 et trepartsudvalg om livslang opkvalificering og uddannelse for alle på arbejdsmarkedet. Udvalget har deltagelse af arbejdsmarkedets parter samt en række ministerier.

Formålet med udvalget er at tilvejebringe grundlaget for videre drøftelser mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter om mulighederne for at fremme en målsætning om livslang opkvalificering og uddannelse for alle.

Som grundlag for disse drøftelser er der udarbejdet flere delanalyser vedrørende forskellige aspekter i forhold til voksen-, efter- og videreuddannelse (VEU). Denne rapport udgør den kvantitative del til en af disse delanalyser, nemlig delanalyse 3: 'Deltagelse i VEU - motivation og barrierer for ansatte'.

1.2 Analysens indhold

Analysens tema er ansattes motivation og barrierer for deltagelse i voksen-, efter- og videreuddannelse (VEU).

Formålet med den kvantitative analyse er at afdække, hvilke faktorer, der motiverer til deltagelse i VEU, og hvilke forhold, der kan virke som barrierer for deltagelse. Dette vil blive afrapporteret i forhold til oplysninger vedrørende ansattes køn, alder, uddannelsesmæssige baggrund og den branche, som vedkommende er ansat indenfor.

Den kvantitative analyse indgår som delrapport i forbindelse med afrapportering af delanalyse 3: 'Deltagelse i VEU - motivation og barrierer for ansatte'. Afrapporteringen af delanalyse 3 består af rapporterne Litteraturstudier, Kvalitativ analyse og Kvantitativ analyse. De tre afrapporteringer er udarbejdet i den nævnte rækkefølge.

Den kvantitative analyse sammenholdes i rapporten løbende med analyseresultater fra den kvalitative analyse.

1.3 Datagrundlag

Analysen bygger udelukkende på kvantitative data fra Brugersurvey 2004.

Brugersurveyen er en spørgeskemaundersøgelse, der belyser ansattes anvendelse af VEU. Blandt andet belyses en række faktorer som omfang, indhold, brugere, vilkår for deltagelse (eks. motivation og barrierer), udbytte mv. Brugersurveyen indeholder oplysninger for personer i alderen 18-64 år.

Brugersurveyen er gennemført af Socialforskningsinstituttet i perioden februar - maj 2005. Surveyen er gennemført som en telefonenquete.

14.448 personer er forsøgt kontaktet telefonisk. Heraf blev der opnået telefoninterview med i alt 8.599 personer, hvilket giver en svarprocent på 59,5 pct. For uddybning af datagrundlaget i brugersurveyen - herunder svarprocent i relation til forskellige baggrundsvariable, samt vægtning af datasæt mv. - henvises til Bilag 3.

Efter gennemførelsen af brugersurveyen er dataene herfra efterfølgende stillet til rådighed for Teknologisk Institut via Danmarks Statistik. Teknologisk Institut har herefter bearbejdet og viderebehandlet dataene. De data, som præsenteres i denne rapport, er baseret på denne bearbejdning og viderebehandling.

Afgrænsning

I rapporten gengives alene resultater for personer, som i brugersurveyen tilkendegiver, at de er beskæftigede som lønmodtagere. Dette skal ses i sammenhæng med, at rapportens fokus er ansatte og deres motivation og barrierer for deltagelse i VEU.

Baggrundsvariable

Formålet med den kvantitative analyse er at afdække, hvilke faktorer, der motiverer for deltagelse i VEU, og hvilke forhold, der kan virke som barrierer for deltagelse. Dette vil blive afrapporteret i forhold til oplysninger vedrørende ansattes køn, alder, uddannelsesmæssige baggrund og den branche, som vedkommende er ansat indenfor. I relation til motivation for deltagelse i VEU, afrapporteres der desuden i forhold til forskellige typer af VEU.

I forhold til alder er det valgt at benytte følgende aldersgruppering: 18-24 år, 25-34 år, 35-54 år, og 55-64 år¹.

Med hensyn til uddannelsesmæssig baggrund opdeles materialet i kategorierne: Ufaglært, faglært, kort, videregående uddannelse (KVU), mellemlang, videregående uddannelse (MVU) og lang, videregående uddannelse (LVU).

For at sikre sammenlignelighed mellem de forskellige delrapporter, afrapporteres der efter ønske fra trepartsudvalget (sekretariatet) i relation til følgende brancher:

- Landbrug, fiskeri og råstofudvinding inkl. energi og vandforsyning
- Nærings- og nydelsesmiddelindustri
- Jern og metal industri
- Øvrig industri
- Bygge- og anlægsvirksomhed
- Handel, hotel og restaurationsvirksomhed mv.
- Transportvirksomhed, post og telekommunikation
- Finansieringsvirksomhed
- Forretningsservice (inkl. udlejning og ejendomsformidling)
- Offentlig administration
- Undervisning
- Sundhedsvæsen

¹ Denne inddeling i aldersgrupper følger OECDs gruppering i 'Promoting Adult Learning'.

- Sociale institutioner
- Private tjenesteydelser (inkl. renovation, foreninger, forlystelser mv.).

Som forståelsesramme defineres VEU som et overordnet samlebegreb for uddannelses- og undervisningsaktiviteter, der i deres formål, indhold og tilrettelæggelse retter sig særligt mod voksnes uddannelsesbehov, og/eller som i deres indhold bygger ovenpå en allerede gennemført grunduddannelse.

I analysen benyttes følgende 6 hovedkategorier vedrørende VEU:

1. Almen voksen- og efteruddannelse:
 - Forberedende voksenundervisning (FVU)
 - HF-enkeltfag
 - Almen voksenuddannelse (AVU) på VUC
 - Dansk for udlændinge på sprogcentre/sprogskoler.
2. Erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse:
 - Arbejdsmarkedsuddannelse (AMU)
 - Grundlæggende voksenuddannelse (GVU) eller voksenerhvervsuddannelse (VEUD).
3. Voksen- og efteruddannelse på videregående niveau:
 - Masteruddannelse
 - Diplomuddannelse (for eksempel HD, ED)
 - VVU-uddannelse/akademiuddannelse (for eksempel merkonom).
4. Voksen- og efteruddannelse hos private udbydere:
 - Fagforeninger eller arbejdsløshedskasser
 - Arbejdsgiverorganisationer eller erhvervsorganisationer
 - Andre organisationer, for eksempel faglige foreninger, selskaber
 - Private kursusarrangører, konsulentfirmaer o. lign.
 - Andre typer private firmaer.
5. Folkeoplysende undervisning:
 - Fritidsundervisning på aftenskoler
 - Folkeuniversitet
 - Højskoler
 - Daghøjskoler.
6. Andet
 - Enkeltfag eller helt korte uddannelser på offentlige uddannelsesinstitutioner som for eksempel handelsskoler, tekniske skoler, handelshøjskoler, seminarier eller universiteter
 - Anden undervisning/kurser end allerede nævnt.

Der afrapporteres kun i forhold til hovedkategorierne 1-6.

1.4 Præsentation af datamaterialet

I relation til præsentation af det viderebehandlede datamateriale fra brugersurveyen vil der i rapporten indgå tabeller, der viser fordelingen på faktorer som køn, alder, uddannelsesbaggrund og branche.

Af disse tabeller vil det fremgå, hvor mange personer, der har haft mulighed for at svare på det pågældende spørgsmål i brugersurveyen. Dette antal benævnes 'Antal i alt' i tabellerne.

Tabellerne indeholder også oplysninger om, hvor mange personer, der har svaret bekræftende på det pågældende spørgsmål. Dette antal fremgår af kolonnen med overskriften 'Antal ja-svar'.

På baggrund af disse opgørelser - antal i alt og antal, som har svaret bekræftende på spørgsmålet - er det beregnet, hvor stor en *procentvis andel*, der har svaret bekræftende på spørgsmålet. Dette er i tabellerne benævnt 'Pct.'. Det er eksempelvis beregnet, hvor stor en andel af gruppen af faglærte medarbejdere, der har svaret ja til det pågældende spørgsmål.

I rapporten kommenteres analyseresultaterne alt overvejende i forhold til denne procentandel - og altså ikke i forhold til det absolutte antal. Der kommenteres altså i forhold til den relative fordeling for hver kategori inden for faktorerne køn, alder, uddannelsesbaggrund og branche.

I bearbejdningen af data fra brugersurveyen er det valgt ikke at medregne data, der indgår som 'missing' i datamaterialet. Det bevirker, at 'Antal i alt' kan variere mellem tabellerne, når der afrapporteres i forhold til baggrundsvariabler som køn, alder, uddannelsesbaggrund og branche.

1.5 Analyserapportens opbygning

Analyserapporten er opbygget i 3 overordnede kapitler.

I **kapitel 3** gives der en kort beskrivelse af læringskulturen på arbejdspladserne med afsæt i de spørgsmål fra brugersurveyen, der kan belyse dette.

Motivation er et nøglebegreb i forbindelse med al uddannelse og læring. I **kapitel 4** sættes der derfor fokus på hvilke forhold, der har betydning for, om ansatte kan finde motivationen til at deltage i VEU. Der ses i kapitlet nærmere på motivationsfaktorer som muligheden for nyt arbejde og fastholdelse af job. Kapitlet fokuserer desuden på om medarbejdernes motivation for deltagelse i uddannelse er begrundet af forhold i det daglige arbejde, samt om uddannelsesdeltagelsen er knyttet til medarbejdernes personlige udvikling.

En lang række barrierer kan spille ind i forhold til ansattes deltagelse i VEU. I **kapitel 5** ses der nærmere på de forhold, som ansatte oplever som barrierer. Gennem kapitlet sættes der blandt andet fokus på barrierer i relation til økonomi, lederens rolle, organisatoriske forhold på arbejdspladsen, manglende kendskab til VEU-muligheder, manglende tid, lyst og overskud.

Hvert kapitel afsluttes med en opsamling på de resultater, der er beskrevet i kapitlet.

Analyserapporten indledes med en opsummering af analysens hovedresultater.

2 Analysens hovedresultater

Temaet for den kvantitative analyse er ansattes motivation og barrierer for deltagelse i voksen-, efter- og videreuddannelse (VEU). Formålet med den kvantitative analyse er således at afdække, hvilke faktorer, der motiverer til deltagelse i VEU, og hvilke forhold, der kan virke som barrierer for deltagelse. I analysen berøres desuden kort læringsmiljøet på den enkelte arbejdsplads.

Resultaterne fra den kvantitative analyse er løbende sammenlignet med resultaterne fra den kvalitative analyse.

I forhold til læringsmiljø viste den kvalitative analyse, at der er meget stor forskel på, hvor meget fokus de enkelte arbejdspladser har på læring og uddannelse. På nogle arbejdspladser er der ikke et læringsmiljø, mens der på andre arbejdspladser er et udviklet læringsmiljø.

Dette kan understøttes af data fra brugersurveyen. Her tilkendegiver lidt over halvdelen, at der på deres arbejdsplads er retningslinjer for medarbejdernes deltagelse i kurser, hvoraf størstedelen oplyser, at retningslinjerne er nedskrevne i form af en skriftlig uddannelsespolitik. Der er dog en del, som enten ikke mener, at der er retningslinjer for deres deltagelse i kurser, eller som ikke ved om der er retningslinjer for det.

Omkring halvdelen af lønmodtagerne har desuden drøftet deres behov for kurser eller uddannelse med deres overordnede. Der er dog fortsat en stor del af lønmodtagerne, som ikke har denne dialog med deres overordnede.

Motivation er et nøglebegreb i forbindelse med al uddannelse og læring. Der er derfor i dette kapitel 4 set nærmere på, hvilke forhold, der har betydning for, om ansatte kan finde motivationen for at deltage i VEU.

I lighed med den kvalitative analyse viser den kvantitative analyse, at der er et samspil mellem VEU-deltagelse og det daglige arbejde. Motivationen for at deltage i VEU er således ofte begrundet med arbejdsmæssige forhold.

Data fra brugersurveyen viser i den forbindelse, at 63 pct. deltager i VEU for at blive bedre til deres arbejde. Særligt mænd peger på dette som en motivationsfaktor, samt ansatte, der deltager i 'Voksen- og efteruddannelse på videregående niveau' og i 'Voksen og efteruddannelse hos private udbydere'. Unge er også hyppigere motiverede af dette end ældre, og der er en tendens til, at jo højere uddannelse, jo hyppigere indgår ønsket om at blive bedre til sit arbejde som en motivationsfaktor. Ansatte inden for 'Landbrug mv.' og inden for 'Sundhedsvæsen' peger også hyppigere på dette.

Omkring halvdelen af de lønmodtagere, der deltager i VEU, har deltaget fordi de oplever, at det er nødvendigt i forhold til deres nuværende arbejde. Mænd nævner hyppigere dette end kvinder, ligesom personer med en lang, videregående uddannelse i lidt større omfang tilkendegiver, at dette er en vigtig grund til at deltage i VEU. Især ansatte, der har deltaget i 'Voksen- og efteruddannelse hos private udbydere' og 'Erhvervsrettet voksen- og efterud-

dannelse' peger på, at de deltager i VEU, fordi de føler, at de er nødt til det i forhold til deres arbejde. Ansatte inden for 'Jern- og metalindustrien' og inden for 'Bygge- og anlægsvirksomhed' nævner også hyppigere denne motivationsfaktor.

Koblingen mellem arbejde og VEU-deltagelse afspejles også ved, at 1/4 af lønmodtagerne deltager, fordi de har fået nye arbejdsopgaver. Særligt unge nævner dette som en motivation for VEU-deltagelse. Denne motivationsfaktor nævnes også hyppigere af ansatte, der har deltaget i 'Erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse' og 'Voksen- og efteruddannelse hos private udbydere'.

Kun en mindre del - 5 pct. - begrunder deres VEU-deltagelse med, at de er nyansatte.

I lighed med den kvalitative analyse, viser data fra brugersurveyen, at ønsket om at få nye og bedre job er en vigtig motivationsfaktor for deltagelse i VEU. Lidt under halvdelen af lønmodtagerne i brugersurveyen angiver således, at de deltager for at få bedre jobmuligheder i fremtiden. Ønsket om bedre jobmuligheder nævnes især af mænd og af ansatte, som har deltaget i 'Voksen- og efteruddannelse på videregående niveau', samt ansatte inden for 'Nærings- og nydelsesmiddelindustri' og 'Bygge- og anlægsvirksomhed'. Hensynet til fremtidige jobmuligheder mindskes derimod væsentligt som motivation for VEU-deltagelse med alderen. Jo ældre den ansatte er, jo mindre hyppigt nævnes dette som en årsag til at deltage i VEU.

Den kvalitative analyse viste, at en del af interviewpersonerne deltager i VEU, fordi de er bange for at blive arbejdsløse, hvis de ikke opkvalificerer sig. At der kan være behov for løbende opkvalificering for at sikre sit nuværende job, kan genfindes i data fra brugersurveyen. Her viser datamaterialet, at lønmodtagere ikke alene deltager i VEU for at få bedre jobmuligheder fremover. En del af lønmodtagerne - 30 pct. - deltager i VEU, fordi de ønsker bedre muligheder for at beholde deres nuværende arbejde. Særligt ufaglærte og mænd peger på dette som en motivationsfaktor. Ansatte, der har deltaget i 'Erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse' og 'Voksen og efteruddannelse på videregående niveau', tilkendegiver også hyppigere end øvrige, at de deltager af denne årsag.

Kun en mindre del - 4 pct. - peger på, at de deltager i VEU, fordi der ikke er så meget at bestille i deres arbejde.

Den kvalitative analyse viser, at nogle medarbejdere primært er motiverede for at deltage i VEU, fordi de fokuserer meget på deres egen udvikling. Dette kan understøttes af data fra brugersurveyen, hvor hovedparten - 75 pct. - tilkendegiver, at de deltager i VEU for at udvikle sig personligt. Dette nævnes i særlig grad af ansatte, der har deltaget i 'Voksen- og efteruddannelse på videregående niveau'. Personer med en kort, videregående uddannelse nævner også hyppigere dette som årsag, mens ansatte med en lang, videregående uddannelse i mindre omfang peger på dette som en motivation for at deltage i VEU. Unge i alderen 18-24 år og ansatte i alderen 54-64 år nævner ligeledes mindre hyppigt dette som en motivationsfaktor for VEU-deltagelse.

En væsentlig del - 68 pct. - af de adspurgte lønmodtagere, giver udtryk for, at de deltager i VEU for at vedligeholde deres viden og kunnen. Særligt mænd og ansatte, der har deltaget i 'Voksen- og efteruddannelse på videregående niveau' og 'Voksen- og efteruddannelse hos private udbydere', samt ansatte inden for 'Nærings- og nydelsesmiddelindustri' og 'Landbrug mv.', peger på denne årsag til at deltage i VEU.

I lighed med den kvalitative analyse viser den kvantitative analyse, at VEU kan indgå som en del af et udviklingsforløb. Knap 1/3 giver udtryk for, at de deltager i VEU for at få mere uddannelse efter kurset. Særligt ansatte, som deltager i 'Almen voksen- og efteruddannelse', herunder FVU, og i 'Voksen- og efteruddannelse på videregående niveau', deltager i VEU med henblik på at få mere uddannelse efter kurset. At sigtet med VEU-deltagelsen efterfølgende er at få mere uddannelse, er desuden i højere grad en årsag blandt yngre ansatte end blandt ældre. Dette nævnes også hyppigere af ansatte inden for 'Sundhedsvæsen'.

Sammenholdes analyseresultaterne på tværs af de forskellige motivationsfaktorer, tyder det på, at der er forskel på mænds og kvinders motivation for at deltage i VEU. Mænd giver således i højere grad udtryk for, at de deltager i VEU for at fremme deres muligheder på arbejdsmarkedet. Mænd nævner således hyppigere end kvinder, at de deltager for at blive bedre til deres job, for at få bedre jobmuligheder og for at fastholde deres job, samt for at vedligeholde deres viden og kunnen.

I relation til uddannelsesbaggrund kan det desuden nævnes, at ufaglærte i højere grad end øvrige uddannelsesgrupper deltager i VEU for at beholde deres job, men også for at forbedre deres jobmuligheder fremover.

En lang række barrierer kan spille ind i forhold til ansattes deltagelse i VEU. Dette fremgår af kapitel 5, hvor der ses nærmere på de forhold, som ansatte oplever som barrierer.

I lighed med den kvalitative analyse viser resultaterne fra den kvantitative analyse, at der er en stor bevidsthed om behovet for at deltage i efteruddannelse for at kunne klare sig godt på arbejdsmarkedet fremover.

Der er dog en del lønmodtagere - knap 2.600 personer svarende til 41 pct. - der endnu ikke har deltaget i VEU til trods for, at de oplever at have behov for det i deres nuværende arbejde. Der peges i den forbindelse på flere forskellige årsager til, at de endnu ikke har deltaget.

Det er særligt organisatoriske forhold på arbejdspladsen, som gør sig gældende i den forbindelse. En af de væsentligste barrierer, der nævnes, er her arbejdspress og travlhed i arbejdet, samt at der ikke er nogen til at overtage deres arbejde i forbindelse med kursusdeltagelse. Dette nævnes af knap 1/3 af de adspurgte. Særligt mænd oplever dette som en barriere, samt ansatte inden for 'Nærings- og nydelsesmiddelindustrien', 'Jern- og metalindustrien' og 'Bygge- og anlægsvirksomhed'. Ansatte med en lang, videregående uddannelse og faglærte medarbejdere peger også på dette som en vigtig årsag. Travlhed i hverdagen blev ligeledes nævnt som en betydende barriere i den kvalitative analyse.

At arbejdets tilrettelæggelse og arbejdsopgaver også spiller ind som en barriere for at deltage i VEU, kan ligeledes genfindes såvel i den kvantitative som i den kvalitative analyse. 7 pct. nævner i den kvantitative analyse, at de oplever det som en barriere for VEU-deltagelse, at deres arbejdsopgaver ændrer sig hele tiden. Dette opleves især af ansatte inden for 'Transport og Post mv.', 'Finansiering' og 'Offentlig administration'.

Det at være ny i jobbet nævnes også af 8 pct. som en vigtig barriere. Ikke overraskende peges der særligt blandt unge i alderen 18-24 år på denne barriere. Ufaglærte medarbejdere oplever også hyppigere dette som en væsentlig barriere for VEU-deltagelse.

I lighed med den kvalitative analyse viser den kvantitative analyse, at lederen kan spille en vis rolle i forbindelse med medarbejdernes deltagelse i VEU. 5 pct. af de lønmodtagere, som selv mener at have et efteruddannelsesbehov, peger på, at de endnu ikke har deltaget i efteruddannelse, fordi deres arbejdsgiver ikke synes, at de har brug for efteruddannelse. Særligt medarbejdere i alderen 54-64 år oplever dette som en barriere. Derimod nævnes dette i mindre grad, jo højere uddannet den ansatte er.

Med til billedet af lederens rolle skal dog også nævnes, at 6 pct. nævner det som en barriere, at de ikke selv har taget initiativ til VEU-deltagelse. I den forbindelse peger ufaglærte og faglærte lidt hyppigere end ansatte med en lang, videregående uddannelse på dette som årsag til, at de endnu ikke har fået den efteruddannelse, som de har brug for.

Som det også er påpeget i den kvalitative analyse, spiller den ansattes privatøkonomi også ind på lysten og muligheden for at deltage i VEU. 3 pct. giver således udtryk for, at det er en barriere, at de ikke har råd til at deltage i VEU.

Den kvantitative analyse kan derimod ikke understøtte den kvalitative analyse i, at manglende kendskab til VEU-muligheder udgør en væsentlig barriere. Kun 1 pct. af de adspurgte nævner dette som en vigtig barriere for deres deltagelse i VEU.

En mulig forklaring på denne forskel mellem undersøgelserne kan muligvis være, at respondenterne i den kvantitative analyse i stedet har begrundet deres manglende deltagelse med, at de ikke mener, at der findes egnede kurser (som nævnes af 7 pct.). I den kvalitative analyse er der gået bag om denne forklaring, og det har vist sig, at når interviewpersonerne nævnte, at der ikke findes egnede kurser, skyldes det ofte, at de faktisk ikke har kendskab til de eksisterende VEU-muligheder.

Særligt ældre medarbejdere og ansatte med en kort og lang, videregående uddannelse nævner det som en vigtig barriere, at der ikke findes egnede kurser.

Den kvantitative analyse viser dernæst, at forhold som, at der ikke er plads på kurset/uddannelsen kun udgør en meget begrænset barriere for deltagelse i VEU. Den fysiske afstand til kursusstedet nævnes ligeledes kun af under 1 pct., som en vigtig barriere. På tilsvarende vis nævner under 1 pct., at de ikke deltager i VEU, fordi kurset gennemføres på ubekvemme tidspunkter.

Det er ligeledes under 1 pct., som peger på, at de ikke deltager i VEU, fordi de ikke har lyst til at komme på kursus. Det er ligeledes kun en meget begrænset andel - under 1 pct. - som peger på, at det er en barriere, at de mangler kvalifikationer for at komme på kursus - at det er for svært.

I lighed med den kvalitative analyse viser den kvantitative analyse, at det kan være en væsentlig barriere, hvis de ansatte ikke har mulighed for at deltage i VEU i arbejdstiden. 9 pct. oplever det som en barriere for VEU-deltagelse, at det kan være svært at få lov til at komme på kursus i arbejdstiden. En del peger således på dette som en vigtig grund til, at de ikke deltager i den efteruddannelse, som de kunne have brug for i forbindelse med deres nuværende arbejde. Dette er særligt en barriere for kvinder, samt ansatte i den offentlige sektor inden for 'Sundhedsvæsen', 'Undervisning' og 'Sociale institutioner'.

3 Læringskultur

3.1 Læringsmiljø på arbejdspladsen

Den kvalitative analyse viste, at der er meget stor forskel på, hvor meget fokus de enkelte arbejdspladser har på læring og uddannelse.

På nogle arbejdspladser er der overhovedet ikke et læringsmiljø, mens der på andre arbejdspladser er et udviklet læringsmiljø, der for eksempel afspejler sig i, at der er udviklet personalepolitikker, der også omfatter uddannelsespolitik, at der gennemføres medarbejderudviklingssamtaler, at medarbejderne deltager i uddannelsesaktiviteter, og/eller at der gennemføres struktureret læring på arbejdspladsen.

Disse aspekter belyses i et vist omfang i brugersurveyen, hvor der er spurgt til forekomsten af uddannelsespolitik på arbejdspladsen og om den ansatte har drøftet sit behov for kurser, efter- eller videreuddannelse med sine overordnede.

Lidt over halvdelen af de lønmodtagere, der indgår i brugersurveyen, tilkendegiver, at der på deres arbejdsplads er en uddannelsespolitik eller lignende (jf. tabel 1); 42 pct. oplyser, at der findes en skriftlig uddannelsespolitik, mens 11 pct. angiver, at det drejer sig om ikke-nedskrevne retningslinjer for medarbejdernes deltagelse i VEU.

En tredjedel mener derimod ikke, at der på deres arbejdsplads er retningslinjer for deres deltagelse i kurser, mens lidt over 10 pct. konkret ikke ved, om der er retningslinjer på arbejdspladsen.

Tabel 1: Respondenter (lønmodtagere) som angiver, om der er en uddannelsespolitik eller lignende på deres arbejdsplads. Fordelt efter svarkategori. I absolut antal og procentvist fordelt.

Svarkategorier	Antal	Pct.
Ja, der findes en skriftlig uddannelsespolitik	2.628	42
Ja, der findes ikke-nedskrevne retningslinjer	699	11
Nej	2099	34
Ved ikke	757	12
Uoplyst	55	1
I alt	6.237	100

Kilde: Brugersurvey 2005, samt egne beregninger.

En anden vinkel, der kan medvirke til at belyse om den enkelte arbejdsplads har fokus på læring og uddannelse, er, om der på arbejdspladsen sker drøftelser af medarbejdernes behov for kurser og uddannelse.

I brugersurveyen belyses dette gennem spørgsmålet: ”Har De inden for det sidste års tid drøftet Deres behov for kurser, efter- eller videreuddannelse med Deres overordnede?”

Her tilkendegiver omkring halvdelen af de adspurgte lønmodtagere, at de har drøftet deres behov for kurser eller uddannelse mere eller mindre grundigt med deres overordnede (jf. tabel 2). Der er dog fortsat en forholdsvist stor andel - 47 pct. - der ikke drøfter deres uddannelsesbehov.

Tabel 2: Respondenter (lønmodtagere) som angiver, om de inden for det sidste års tid har drøftet deres behov for kurser, efter- eller videreuddannelse med deres overordnede. Fordelt efter svarkategori. I absolut antal og procentvist fordelt.

Svarkategorier	Antal	Procentvis fordeling
Ja, meget grundigt	1728	28
Ja, mindre grundigt	1484	24
Nej	2947	47
Ved ikke	10	0
Uoplyst	68	1
I alt	6237	100

Kilde: Brugersurvey 2005, samt egne beregninger

3.2 Opsamling

Den kvalitative analyse viste, at der er meget stor forskel på, hvor meget fokus de enkelte arbejdspladser har på læring og uddannelse. På nogle arbejdspladser er der ikke et læringsmiljø, mens der på andre arbejdspladser er et udviklet læringsmiljø.

Dette kan understøttes af data fra brugersurveyen. Her tilkendegiver lidt over halvdelen, at der på deres arbejdsplads er retningslinjer for medarbejdernes deltagelse i kurser, hvoraf størstedelen oplyser, at retningslinjerne er nedskrevne i form af en skriftlig uddannelsespolitik. Der er dog en del, som enten ikke mener, at der er retningslinjer for deres deltagelse i kurser, eller som ikke ved om der er retningslinjer for det.

Omkring halvdelen af lønmodtagerne har desuden drøftet deres behov for kurser eller uddannelse med deres overordnede. Der er dog fortsat en stor del af lønmodtagerne, som ikke har denne dialog med deres overordnede.

4 Medarbejdernes motivation for deltagelse i VEU

Motivation er et nøglebegreb i forbindelse med al uddannelse og læring. Begrebet anvendes ofte om den begrundelse eller tilskyndelse, der fører til, at en person gør noget bestemt. Hvis personen ikke er motiveret for at lære nyt, finder der ingen læring sted. Deltagernes motivation for at lære nyt er derfor en central forudsætning for, at VEU-indsatsen har den tilsligtede effekt.

Grundlæggende skelnes mellem to former for motivation. Der er den ene form for motivation, der er begrundet i lyst. Den anden form for motivation hænger sammen med begrebet nødvendighed, hvor en eller flere faktorer gør, at personen er motiveret for uddannelse, fordi der er et konkret behov for det. Disse faktorer er ofte knyttede specifikt til virksomheden eller - mere generelt - til arbejdsmarkedet.

I det følgende vil der blive set på hvilke forhold, der har betydning for, om ansatte kan finde motivationen for at deltage i VEU. Der ses i kapitlet nærmere på motivationsfaktorer som muligheden for nyt arbejde og fastholdelse af job. Kapitlet fokuserer desuden på, om medarbejdernes motivation for deltagelse i uddannelse er begrundet af forhold i det daglige arbejde, samt om uddannelsesdeltagelsen er knyttet til medarbejdernes personlige udvikling.

I relation til motivationsfaktorer vil der blive set nærmere på, om der er forskel på i hvilket omfang de pågældende årsager opleves som en motivation set i relation til køn, alder, uddannelsesbaggrund og den branche, som vedkommende er ansat indenfor. Med hensyn til motivation for deltagelse i VEU, afrapporteres der desuden i forhold til forskellige typer af VEU.

I forhold til opgørelser fordelt på branche, må der generelt tages forbehold for, at der ofte er tale om et meget begrænset datagrundlag, når data fordeles på brancher. Opgørelser for brancher skal derfor tolkes med en vis forsigtighed.

De motivationsfaktorer, der beskrives i denne del af den kvantitative analyse, vil løbende blive sammenlignet med resultaterne fra den kvalitative analyse².

Datagrundlaget for dette kapitel om motivation er baseret på beregnede data fra brugersurveyen. I brugersurveyen er der spurgt ind til, om respondenterne har deltaget i forskellige typer af VEU (jf. afsnit 1.3). Respondenterne har haft mulighed for at angive, om vedkommende har deltaget en eller flere gange. Der er for hver type af VEU efterfølgende spurgt ind til, hvorfor vedkommende deltog.

Hvis respondenterne har deltaget i flere kurser inden for samme type af VEU, gives der i surveyen kun svar i forhold til det seneste kursus, der er deltaget i. Det bevirker, at det samlede antal svar på de forskellige årsager (motivationsfaktorer) ikke modsvarer den samlede VEU-deltagelse. Hvis eksempelvis respondenterne angiver at have deltaget to gange i et

² 'Analyserapport vedrørende voksen-, efter- og videreuddannelse (VEU). Delanalyse 3: Deltagelse i VEU - motivation og barrierer for ansatte. Delrapport: Kvalitativ analyse', Teknologisk Institut/Arbejdsliv, Annemarie Holsbo, Charlotte Færch Lotz, Lizzie Mærsk Nielsen. Juli 2005.

AMU-kursus, vil der kun foreligge oplysninger om, hvorfor vedkommende deltog for det sidste AMU-kursus, der er deltaget i. Der skal tages højde for dette, hvis der sammenlignes med resultater fra andre delanalyser.

4.1 Faglige og personlige årsager til VEU-deltagelse

I forbindelse med motivation for deltagelse i VEU skelnes der i det følgende mellem faglige og personlige årsager. Skillelinjen mellem de to typer af årsager er ikke skarp, men for de faglige årsager er der tale om årsager, som knytter sig tættere til den ansattes daglige arbejde, mens de personlige årsager har en mere generel karakter.

Til de faglige årsager indgår begrundelser for VEU-deltagelse, såsom at vedkommende er nyansat, at det er nødvendigt i jobbet, at vedkommende har fået nye arbejdsopgaver, at vedkommende gerne ville blive bedre til arbejdet, at der ikke var så meget at lave i jobbet eller at vedkommende ønskede bedre muligheder for at beholde jobbet (jf. tabel 3).

Blandt de mere brede, personlige årsager skelnes der mellem om personen deltog i VEU for at vedligeholde viden og kunnen, for at få mere uddannelse efter kurset, for at få bedre jobmuligheder i fremtiden og for at udvikle sig personligt.

Ses der nærmere på de faglige årsager til, at ansatte deltager i VEU, nævnes især, at de gerne vil blive bedre til deres arbejde (63 pct.) eller at de oplever, at det er nødvendigt i deres arbejde (50 pct.). Der er derimod forholdsvis få (4 pct.), som nævner, at de deltager i VEU, fordi der ikke er så meget at lave i deres nuværende job.

I forhold til de personlige årsager til VEU-deltagelse anfører størstedelen, at de deltager for at udvikle sig personligt (75 pct.), eller for at vedligeholde deres viden og kunnen (68 pct.).

Tabel 3: Respondenter (lønmotagere) fordelt efter årsag til, at de har deltaget i VEU. I absolut antal og procentvist fordelt.

Årsag til VEU-deltagelse	Antal svar i alt	Antal ja-svar	Pct. fordeling af ja-svar
Faglige årsager			
Nyansat	3.851	184	5
Nødvendigt i job	3.851	1.922	50
Nye arbejdsopgaver	3.851	967	25
Gerne vil blive bedre til sit arbejde	3.851	2442	63
Ikke så meget at lave i job	3.851	149	4
Ønsker bedre muligheder for at beholde job	3.851	1149	30
Personlige årsager			
Vedligeholde viden og kunnen	3.851	2604	68
Få mere uddannelse efter kurset	3.851	1176	31
Få bedre jobmuligheder i fremtiden	3.851	1642	43
Udvikle sig personligt	3.851	2.890	75

Kilde: Brugersurvey 2005, samt egne beregninger. Respondenterne har haft mulighed for at angive flere årsager til VEU-deltagelse.

Årsagerne til at deltage i VEU varierer afhængigt af dels hvilken type VEU, der deltages i, og dels af faktorer som køn, alder, uddannelsesbaggrund og den branche, som respondenter er ansat indenfor. Disse aspekter vil derfor blive uddybet i det følgende.

4.2 VEU og det daglige arbejde

Den kvalitative analyse viser, at især for de ikke-faglærte og faglærte interviewpersoner er det vigtigt, at der er en meget tæt sammenhæng mellem deres daglige arbejde og den efteruddannelse, de skal gennemføre. Hvis ikke der er denne sammenhæng, har mange af dem svært ved at finde motivationen for at deltage i uddannelsesaktiviteter.

Når disse medarbejdere overvejer mulighederne for uddannelse, tænker de primært på teknisk-faglig efteruddannelse, der er direkte relateret til det nuværende arbejde og dermed til virksomhedens behov. De fleste har ingen individuelle, personligt relaterede ønsker om deltagelse i VEU, og de oplever ikke et behov for at deltage i efteruddannelse, der ikke er arbejdsrelateret. Afsættet for efteruddannelse er således ofte forbundet med at blive bedre til at løse de daglige arbejdsopgaver.

Dette kan understøttes af data fra brugersurveyen, som viser, at 63 pct. deltager i VEU for at blive bedre til deres arbejde.

Det er særligt ansatte, der deltager i 'Voksen- og efteruddannelse på videregående niveau' og i 'Voksen og efteruddannelse hos private udbydere', som tilkendegiver, at de deltager i VEU for at blive bedre til deres arbejde, jf. tabel 4.

Tabel 4: Respondenter (lønmottagere) som angiver, at de har deltaget i VEU, fordi de ønsker at blive bedre til deres arbejde. Fordelt efter hvilken type VEU, de har deltaget i. I absolut antal og procentvist fordelt.

Type af VEU	Antal i alt	Antal ja-svar	Pct.
Almen voksen- og efteruddannelse	188	76	40
Erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse	488	301	62
Voksen- og efteruddannelse på videregående niveau	167	128	77
Voksen- og efteruddannelse hos private udbydere	1967	1485	75
Folkeoplysende undervisning	483	95	20
Andet	558	357	64
Total	3851	2442	63

Kilde: Brugersurvey 2005 og egne beregninger.

Mænd (67 pct.) giver i højere grad end kvinder (61 pct.) udtryk for, at de deltager i VEU for at blive bedre til deres arbejde, jf. tabel 5.

Tabel 5: Respondenter (lønmottagere) som angiver, at de har deltaget i VEU, fordi de ønsker at blive bedre til deres job. Fordelt efter køn. I absolut antal og procentvist fordelt.

Køn	Antal	Antal	Pct.
-----	-------	-------	------

	i alt	ja-svar	
Mand	1813	1218	67
Kvinde	2040	1235	61
Total	3853	2444	63

Kilde: Brugersurvey 2005 og egne beregninger.

Dataene viser også, at der er et vist aldersmønster i besvarelserne. Særligt unge i alderen 18-24 år og i lidt mindre omfang ansatte i alderen 55-64 år nævner dette som årsag til, at de deltager i VEU (jf. tabel 6).

Tabel 6: Respondenter (lønmødtgere) som angiver, at de har deltaget i VEU, fordi de ønsker at blive bedre til deres job. Fordelt efter alder. I absolut antal og procentvist fordelt.

Alder	Antal i alt	Antal ja-svar	Pct.
18-24 år	164	91	55
25-34 år	859	558	65
35-54 år	2266	1470	65
55-64 år	566	327	58
Total	3855	2446	63

Kilde: Brugersurvey 2005 og egne beregninger.

Uddannelsesbaggrund har også betydning for, om dette nævnes som en motivationsfaktor. Jo højere uddannelsesniveau, jo hyppigere nævnes det som en årsag til at deltage i VEU, at den ansatte ønsker at blive bedre til sit arbejde.

Tabel 7: Respondenter (lønmødtgere) som angiver, at de har deltaget i VEU, fordi de ønsker at blive bedre til deres job. Fordelt efter uddannelsesmæssig baggrund. I absolut antal og procentvist fordelt.

Uddannelsesbaggrund	Antal i alt	Antal ja-svar	Pct.
Ufaglært	993	561	56
Faglært	1383	859	62
Kort, videregående uddannelse	240	160	67
Mellemlang, videregående uddannelse	860	588	68
Lang, videregående uddannelse	377	271	72
Total	3855	2440	63

Kilde: Brugersurvey 2005 og egne beregninger.

Det er desuden særligt ansatte inden for 'Landbrug mv.' (71 pct.) og 'Sundhedsvæsen' (69 pct.), som peger på dette som en væsentlig motivationsfaktor for deres VEU-deltagelse, jf. tabel 6C i Bilag 1.

Data fra brugersurveyen viser dernæst, at VEU-deltagelse kan være nødvendiggjort af det nuværende arbejde. Halvdelen af de adspurgte lønmødtgere nævner således, at de deltager i VEU, fordi det er nødvendigt i forbindelse med deres arbejde.

Især ansatte, som har deltaget i 'Voksen- og efteruddannelse hos private udbydere' (60 pct.) og 'Erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse' (56 pct.) peger på denne årsag til at deltage i VEU.

Tabel 8: Respondenter (lønmottagere) som angiver, at de har deltaget i VEU, fordi det er nødvendigt i deres job. Fordelt efter hvilken type VEU, de har deltaget i. I absolut antal og procentvist fordelt.

Type af VEU	Antal i alt	Antal ja-svar	Pct.
Almen voksen- og efteruddannelse	188	65	35
Erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse	488	275	56
Voksen- og efteruddannelse på videregående niveau	167	55	33
Voksen- og efteruddannelse hos private udbydere	1967	1180	60
Folkeoplysende undervisning	483	55	11
Andet	558	292	52
Total	3851	1922	50

Kilde: Brugersurvey 2005 og egne beregninger.

Der er ligeledes et vist kønsmønster i forhold til denne bevæggrund for VEU-deltagelse. Mænd (55 pct.) giver i lidt større omfang end kvinder (46 pct.) udtryk for, at de deltager i VEU, fordi de oplever det er nødvendigt i forbindelse med deres job.

Tabel 9: Respondenter (lønmottagere) som angiver, at de har deltaget i VEU, fordi det er nødvendigt i deres job. Fordelt efter køn. I absolut antal og procentvist fordelt.

Køn	Antal i alt	Antal ja-svar	Pct.
Mand	1814	989	55
Kvinde	2043	943	46
Total	3857	1924	50

Kilde: Brugersurvey 2005 og egne beregninger.

Der kan ikke spores et aldersmønster i forhold til denne motivationsfaktor. Der er således ikke væsentlig forskel på, hvor hyppigt yngre og ældre ansatte nævner dette som begrundelse for VEU-deltagelse, jf. tabel 4 i Bilag 1.

Derimod har den uddannelsesmæssige baggrund en betydning: Personer med en kort eller mellemlang, videregående uddannelse nævner i lidt mindre omfang dette som en motivationsfaktor, mens personer med en lang, videregående uddannelse peger på dette lidt hyppigere end øvrige uddannelsesgrupper, jf. tabel 10.

Tabel 10: Respondenter (lønmotagere) som angiver, at de har deltaget i VEU, fordi det er nødvendigt i deres job. Fordelt efter uddannelsesmæssig baggrund. I absolut antal og procentvist fordelt.

Uddannelsesbaggrund	Antal i alt	Antal ja-svar	Pct.
Ufaglært	994	504	51
Faglært	1380	689	50
Kort, videregående uddannelse	240	108	45
Mellemlang, videregående uddannelse	866	411	47
Lang, videregående uddannelse	373	207	55
Total	3855	1920	50

Kilde: Brugersurvey 2005 og egne beregninger.

Der har også betydning hvilken branche den pågældende er ansat inden for. Særligt ansatte inden for 'Landbrug mv.' (69 pct.), 'Jern- og metalindustrien' (60 pct.) og inden for 'Bygge- og anlægsvirksomhed' (60 pct.) nævner, at de deltager i VEU fordi det er nødvendigt i deres job, jf. tabel 6C i Bilag 1.

Sammenhængen mellem de daglige arbejdsopgaver og motivation for at deltage i VEU afspejles også ved, at nogle lønmotagere begrundet deres VEU-deltagelse med, at de har fået nye arbejdsopgaver i deres job. Dette nævnes af knap ¼ af de adspurgte lønmotagere i brugersurveyen.

Denne motivationsfaktor nævnes især af ansatte, som har deltaget i 'Erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse' (29 pct.) og 'Voksen- og efteruddannelse hos private udbydere' (29 pct.).

Tabel 11: Respondenter (lønmotagere) som angiver, at de har deltaget i VEU, fordi de har fået nye arbejdsopgaver. Fordelt efter hvilken type VEU, de har deltaget i. I absolut antal og procentvist fordelt.

Type af VEU	Antal i alt	Antal ja-svar	Pct.
Almen voksen- og efteruddannelse	188	30	16
Erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse	488	140	29
Voksen- og efteruddannelse på videregående niveau	167	36	22
Voksen- og efteruddannelse hos private udbydere	1967	574	29
Folkeoplysende undervisning	483	34	7
Andet	558	153	27
Total	3851	967	25

Kilde: Brugersurvey 2005 og egne beregninger.

Der er i den forbindelse ikke forskel på besvarelsene fra mænd og kvinder (jf. tabel 2 i Bilag 1). Den ansattes alder har derimod i et vist omfang betydning for, om der peges på dette som en årsag til at deltage i VEU. Unge i alderen 18-24 år (32 pct.) peger lidt hyppigere på, at de deltager i VEU, fordi de har fået nye arbejdsopgaver, mens ansatte i alderen 55-64 år (19 pct.) mindre hyppigt nævner dette som en motivationsfaktor, jf. tabel 12.

Tabel 12: Respondenter (lønmottagere) som angiver, at de har deltaget i VEU, fordi de har fået nye arbejdsopgaver. Fordelt efter alder. I absolut antal og procentvist fordelt.

Alder	Antal i alt	Antal ja-svar	Pct.
18-24 år	160	51	32
25-34 år	863	230	27
35-54 år	2267	579	26
55-64 år	567	107	19
Total	3857	967	25

Kilde: Brugerundersøgelse 2005 og egne beregninger.

Der er kun en svag tendens til, at uddannelsesbaggrund har betydning i forhold til denne motivationsfaktor. Lønmottagere med en kort, videregående uddannelse (20 pct.) adskiller sig ved i mindre omfang at tilkendegive, at deres VEU-deltagelse er motiveret af, at de har fået nye arbejdsopgaver, jf. tabel 6 i Bilag 1.

Branchetilknøytning har en mindre betydning, jf. tabel 6C i Bilag 1. Ansatte inden for 'Bygge- og anlægsvirksomhed' (31 pct.) og inden for 'Offentlig administration' (31 pct.) peger således lidt hyppigere på, at de deltager i VEU af denne årsag.

En mindre del - 5 pct. - begrundet deres deltagelse i VEU med, at de er nyansatte. I forhold til fordelingen på VEU-typer må der dog tages højde for, at det er forholdsvist få respondenter, der har angivet denne årsag. Fordelingen skal derfor tolkes med en vis forsigtighed.

Tabel 13: Respondenter (lønmottagere) som angiver, at de har deltaget i VEU, fordi de er nyansatte. Fordelt efter hvilken type VEU, de har deltaget i. I absolut antal og procentvist fordelt.

Type af VEU	Antal i alt	Antal ja-svar	Pct.
Almen voksen- og efteruddannelse	188	13	7
Erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse	488	36	7
Voksen- og efteruddannelse på videregående niveau	167	7	4
Voksen- og efteruddannelse hos private udbydere	1967	92	5
Folkeoplysende undervisning	483	8	2
Andet	558	28	5
Total	3851	184	5

Kilde: Brugerundersøgelse 2005 og egne beregninger.

Ikke så overraskende slår denne motivation for VEU-deltagelse lidt hyppigere igennem for yngre aldersgrupper på arbejdsmarkedet. Blandt de 18-24-årige nævner 23 pct., at de deltager i VEU, fordi de er nyansatte, jf. tabel 4 i Bilag 1. Der må dog tages højde for det begrænsede antal respondenter i forhold til fordelingen.

Der kan også spores en svag tendens til, at ufaglærte (8 pct.) lidt hyppigere peger på denne årsag sammenlignet med andre uddannelsesgrupper, jf. tabel 6 i Bilag 1. Køn spiller derimod ikke ind på, om dette opleves som en motivationsfaktor.

4.3 Nye jobmuligheder

Den kvalitative analyse viser, at muligheden for at få nye og bedre job er en gennemgående og vigtig motivationsfaktor for deltagelse i VEU for en stor del af de ikke-faglærte interviewpersoner. For disse medarbejdere opfattes efteruddannelse som den mest farbare vej til at udskifte et hårdt og nedslidende arbejde med et mere attraktivt arbejde.

At dette er en betydende årsag til at deltage i VEU, kan understøttes af data fra brugersurveyen. Her angiver lidt under halvdelen (41 pct.), at de deltager for at få bedre jobmuligheder i fremtiden.

Særligt ansatte, der har deltaget i 'Voksen- og efteruddannelse på videregående niveau', peger på denne årsag til deres VEU-deltagelse (83 pct.). Denne motivationsfaktor nævnes ligeledes lidt hyppigere af lønmodtagere, der har deltaget i 'Almen voksen- og efteruddannelse' (62 pct.) og i 'Erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse' (55 pct.).

Tabel 14: Respondenter (lønmodtagere) som angiver, at de har deltaget i VEU, fordi de ønsker at få bedre jobmuligheder i fremtiden. Fordelt efter hvilken type VEU, de har deltaget i. I absolut antal og procentvist fordelt.

Type af VEU	Antal i alt	Antal ja-svar	Pct.
Almen voksen- og efteruddannelse	188	116	62
Erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse	488	269	55
Voksen- og efteruddannelse på videregående niveau	167	139	83
Voksen- og efteruddannelse hos private udbydere	1967	802	41
Folkeoplysende undervisning	483	80	17
Andet	558	236	42
Total	3851	1642	43

Kilde: Brugersurvey 2005 og egne beregninger.

Mænd (47 pct.) giver i højere grad end kvinder (40 pct.) udtryk for, at de deltager i VEU for at få bedre jobmuligheder i fremtiden.

Tabel 15: Respondenter (lønmodtagere) som angiver, at de har deltaget i VEU, fordi de ønsker at få bedre jobmuligheder i fremtiden. Fordelt efter køn. I absolut antal og procentvist fordelt.

Køn	Antal i alt	Antal ja-svar	Pct.
Mand	1816	851	47
Kvinde	2043	809	40
Total	3859	1645	43

Kilde: Brugersurvey 2005 og egne beregninger.

Hensynet til fremtidige jobmuligheder mindskes væsentligt som motivation for VEU-deltagelse med alderen. Jo ældre den ansatte er, jo mindre hyppigt nævnes dette som en årsag til at deltage i VEU, jf. tabel 16.

Tabel 16: Respondenter (lønmottagere) som angiver, at de har deltaget i VEU, fordi de ønsker at få bedre jobmuligheder i fremtiden. Fordelt efter alder. I absolut antal og procentvist fordelt.

Alder	Antal i alt	Antal ja-svar	Pct.
18-24 år	162	101	62
25-34 år	863	501	58
35-54 år	2266	931	41
55-64 år	568	115	20
Total	3859	1648	43

Kilde: Brugersurvey 2005 og egne beregninger.

Uddannelsesbaggrund har også betydning for, om dette indgår i overvejelser om at deltage i VEU. Ufaglærte (50 pct.) peger således hyppigere på, at de deltager i VEU for at få bedre jobmuligheder fremover, mens ansatte med en mellemlang, videregående uddannelse nævner det i mindre omfang (34 pct.), jf. tabel 17.

Tabel 17: Respondenter (lønmottagere) som angiver, at de har deltaget i VEU, fordi de ønsker at få bedre jobmuligheder i fremtiden. Fordelt efter uddannelsesmæssig baggrund. I absolut antal og procentvist fordelt.

Uddannelsesbaggrund	Antal i alt	Antal ja-svar	Pct.
Ufaglært	997	500	50
Faglært	1385	578	42
Kort, videregående uddannelse	238	106	45
Mellemlang, videregående uddannelse	857	291	34
Lang, videregående uddannelse	378	166	44
Total	3857	1642	43

Kilde: Brugersurvey 2005 og egne beregninger.

Ansatte inden for 'Nærings- og nydelsesmiddelindustri' (54 pct.) og inden for 'Bygge- og anlægsvirksomhed' (53 pct.) nævner hyppigere end ansatte inden for andre brancheområder, at de deltager i VEU for at få bedre jobmuligheder fremover, jf. tabel 6C i Bilag 1. Derimod nævnes det i mindre omfang af ansatte inden for 'Undervisning' (30 pct.).

4.4 Fastholdelse af job

Den kvalitative analyse viser, at globaliseringen opleves som en reel og meget nærværende trussel, der nødvendiggør, at medarbejderne deltager i efteruddannelse, hvis de vil fremtidssikre sig på det danske arbejdsmarked.

Blandt andet inden for fødevarerindustrien er flere af virksomhederne lukningstruede, dels på grund af globalisering og dels på grund af centralisering i større produktionsenheder. Dette gælder ikke mindst slagterierne.

Nogle af de ikke-faglærte interviewpersoner fra lukningstruede virksomheder giver udtryk for, at de er interesserede i at deltage i efteruddannelse. De er bange for at blive arbejdsløse, hvis de ikke opkvalificerer sig.

At der kan være behov for løbende opkvalificering for at sikre sit nuværende job, kan genfindes i data fra brugersurveyen. Her viser datamaterialet, at lønmodtagere ikke alene deltager i VEU for at få bedre jobmuligheder fremover. En del af lønmodtagerne - 30 pct. - deltager i VEU, fordi de ønsker bedre muligheder for at beholde deres nuværende arbejde.

Særligt ansatte, der har deltaget i 'Erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse' (38 pct.) og 'Voksen og efteruddannelse på videregående niveau' (39 pct.), tilkendegiver hyppigere end øvrige, at de deltager af denne årsag, jf. tabel 18.

Tabel 18: Respondenter (lønmodtagere) som angiver, at de har deltaget i VEU, fordi de ønsker bedre muligheder for at beholde deres job. Fordelt efter hvilken type VEU, de har deltaget i. I absolut antal og procentvist fordelt.

Type af VEU	Antal i alt	Antal ja-svar	Pct.
Almen voksen- og efteruddannelse	188	61	32
Erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse	488	185	38
Voksen- og efteruddannelse på videregående niveau	167	65	39
Voksen- og efteruddannelse hos private udbydere	1967	636	32
Folkeoplysende undervisning	483	41	8
Andet	558	161	29
Total	3851	1149	30

Kilde: Brugersurvey 2005 og egne beregninger.

Mænd (36 pct.) giver i højere grad end kvinder (25 pct.) udtryk for, at de deltager i VEU, fordi de ønsker bedre muligheder for at beholde deres job, jf. tabel 19.

Tabel 19: Respondenter (lønmodtagere) som angiver, at de har deltaget i VEU, fordi de ønsker bedre mulighed for at beholde deres job. Fordelt efter køn. I absolut antal og procentvist fordelt.

Køn	Antal i alt	Antal ja-svar	Pct.
Mand	1812	646	36
Kvinde	2039	515	25
Total	3851	1149	30

Kilde: Brugersurvey 2005 og egne beregninger.

Der kan kun spores et svagt aldersmønster i forhold til at deltage i VEU med henblik på at kunne beholde sit job. Ansatte i alderen 55-64 år peger således mindre hyppigt på denne årsag end andre aldersgrupper, jf. tabel 20.

Tabel 20: Respondenter (lønmotagere) som angiver, at de har deltaget i VEU, fordi de ønsker bedre mulighed for at beholde deres job. Fordelt efter alder. I absolut antal og procentvist fordelt.

Alder	Antal i alt	Antal ja-svar	Pct.
18-24 år	162	53	33
25-34 år	860	282	33
35-54 år	2267	659	29
55-64 år	565	151	27
Total	3854	1145	30

Kilde: Brugersurvey 2005 og egne beregninger.

At ansatte deltager i VEU for at øge mulighederne for at beholde deres job er også influeret af, hvilken uddannelsesbaggrund vedkommende har. Ufaglærte (35 pct.) peger oftere på dette som en motivation for deltagelse i VEU, mens personer med en mellemlang (21 pct.) eller lang, videregående uddannelse (24 pct.) nævner dette i mindre omfang, jf. tabel 21.

Tabel 21: Respondenter (lønmotagere) som angiver, at de har deltaget i VEU, fordi de ønsker bedre mulighed for at beholde deres job. Fordelt efter uddannelsesmæssig baggrund. I absolut antal og procentvist fordelt.

Uddannelsesbaggrund	Antal i alt	Antal ja-svar	Pct.
Ufaglært	998	348	35
Faglært	1382	452	33
Kort, videregående uddannelse	243	78	32
Mellemlang, videregående uddannelse	858	176	21
Lang, videregående uddannelse	375	89	24
Total	3858	1144	30

Kilde: Brugersurvey 2005 og egne beregninger.

Særligt ansatte inden for 'Øvrige industri' (40 pct.) og inden for 'Landbrug mv.' (48 pct.) peger på, at de deltager i VEU fordi de ønsker bedre muligheder for at beholde deres job, jf. tabel 6C i Bilag 1. Der må dog i denne tolkning tages et vist forbehold for det begrænsede antal besvarelser, når disse fordeles på brancher.

Nedgang i produktionen, sæsonsvingninger mv. kan også have en vis betydning for ansattes mulighed og motivation for at deltage i VEU. 4 pct. af de lønmotagere, der indgår i brugersurveyen, peger således på, at det er en vigtig grund til deres VEU-deltagelse, at der ikke er så meget at bestille i deres job.

Det er i lidt større omfang ansatte, der deltager i 'Erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse' (9 pct.) samt i 'Folkeoplysende undervisning', som tilkendegiver, at de deltager, fordi der ikke er så meget at bestille i deres job (7 pct.), jf. tabel 22. Der må dog tages et vist forbehold for fordelingen på de enkelte VEU-typer, da det er forholdsvist få respondenter, som har angivet denne årsag. Fordelingen på VEU-typer skal derfor tolkes med en vis forsigtighed.

Tabel 22: Respondenter (lønmotagere) som angiver, at de har deltaget i VEU, fordi der ikke er så meget at bestille i deres job. Fordelt efter hvilken type VEU, de har deltaget i. I absolut antal og procentvist fordelt.

Type af VEU	Antal i alt	Antal ja-svar	Pct.
Almen voksen- og efteruddannelse	188	10	5
Erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse	488	43	9
Voksen- og efteruddannelse på videregående niveau	167	7	4
Voksen- og efteruddannelse hos private udbydere	1967	59	3
Folkeoplysende undervisning	483	34	7
Andet	558	18	3
Total	3851	171	4

Kilde: Brugersurvey 2005 og egne beregninger.

Med forbehold for det begrænsede antal respondenter, som har peget på denne motivationsfaktor, kan det nævnes, at der ikke er væsentlig forskel på, hvor hyppigt dette angives i forhold til køn, alder, uddannelsesbaggrund og branchetilknytning.

4.5 VEU og egen udvikling

Den kvalitative analyse viser, at nogle medarbejdere primært er motiverede for at deltage i VEU, fordi de fokuserer meget på deres egen udvikling. Interviewpersonerne fortæller, at de gerne vil deltage i efter- og videreuddannelsesforløb, fordi det kan give dem nogle personlige kvalifikationer, som giver dem en følelse af større selvtillid, som de kan bruge i deres privatliv. De giver samtidig udtryk for, at arbejdspladsen formentlig også kan have glæde af deres personlige udvikling.

Andre interviewpersoner lægger vægt på, at motivationen for at deltage i uddannelse kan komme fra en kombination af at få mulighed for variation i hverdagen og muligheden for at gøre noget for sin egen udvikling.

Data fra brugersurveyen kan understøtte, at personlige årsager kan udgøre en væsentlig motivationsfaktor i forhold til at deltage i VEU. Hovedparten - 75 pct. - af de adspurgte lønmotagere giver således udtryk for, at de deltager i VEU for at udvikle sig personligt.

For samtlige typer af VEU-deltagelse nævnes dette som en meget betydende motivationsfaktor - og i særligt høj grad af ansatte, der har deltaget i voksen- og efteruddannelse på videregående niveau (88 pct.), jf. tabel 23.

Tabel 23: Respondenter (lønmotagere) som angiver, at de har deltaget i VEU, fordi de ønsker at udvikle sig personligt. Fordelt efter hvilken type VEU, de har deltaget i. I absolut antal og procentvist fordelt.

Type af VEU	Antal i alt	Antal ja-svar	Pct.
Almen voksen- og efteruddannelse	188	150	79
Erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse	488	341	70
Voksen- og efteruddannelse på videregående niveau	167	147	88
Voksen- og efteruddannelse hos private udbydere	1967	1480	75
Folkeoplysende undervisning	483	364	75
Andet	558	408	73
Total	3851	2.890	75

Kilde: Brugersurvey 2005 og egne beregninger.

Der er ikke væsentlig forskel på om henholdsvis mænd og kvinder peger på denne årsag til VEU-deltagelse. Derimod nævner ansatte i alderen 54-64 år og unge i alderen 18-24 år det i mindre omfang sammenlignet med øvrige aldersgrupper, jf. tabel 24.

Tabel 24: Respondenter (lønmotagere) som angiver, at de har deltaget i VEU, fordi de ønsker at udvikle sig personligt. Fordelt efter alder. I absolut antal og procentvist fordelt.

Alder	Antal i alt	Antal ja-svar	Pct.
18-24 år	164	110	67
25-34 år	859	646	75
35-54 år	2263	1725	76
55-64 år	564	403	71
Total	3859	2884	75

Kilde: Brugersurvey 2005 og egne beregninger.

Ansatte, der har en kort, videregående uddannelse, nævner hyppigere, at de deltager i VEU for at udvikle sig personligt, mens ansatte med en lang, videregående uddannelse i mindre omfang nævner dette som årsag til VEU-deltagelse, jf. tabel 25.

Tabel 25: Respondenter (lønmotagere) som angiver, at de har deltaget i VEU, fordi de ønsker at udvikle sig personligt. Fordelt efter uddannelsesmæssig baggrund. I absolut antal og procentvist fordelt.

Uddannelsesbaggrund	Antal i alt	Antal ja-svar	Pct.
Ufaglært	997	728	73
Faglært	1384	1056	76
Kort, videregående uddannelse	238	187	79
Mellemlang, videregående uddannelse	860	656	76
Lang, videregående uddannelse	374	261	70
Total	3855	2890	75

Kilde: Brugersurvey 2005 og egne beregninger.

Brugersurveyen viser dernæst, at en væsentlig del - 68 pct. - af de adspurgte lønmodtagere peger på, at de deltager i VEU for at vedligeholde deres viden og kunnen.

Det er særligt ansatte, der har deltaget i 'Voksen- og efteruddannelse på videregående niveau' og 'Voksen- og efteruddannelse hos private udbydere, der peger på denne årsag til at deltage i VEU.

Tabel 26: Respondenter (lønmodtagere) som angiver, at de har deltaget i VEU, for at vedligeholde deres viden og kunnen. Fordelt efter hvilken type VEU, de har deltaget i. I absolut antal og procentvist fordelt.

Type af VEU	Antal i alt	Antal ja-svar	Pct.
Almen voksen- og efteruddannelse	188	110	59
Erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse	488	326	67
Voksen- og efteruddannelse på videregående niveau	167	129	77
Voksen- og efteruddannelse hos private udbydere	1967	1446	74
Folkeoplysende undervisning	483	204	42
Andet	558	389	70
Total	3851	2604	68

Kilde: Brugersurvey 2005 og egne beregninger.

Mænd (70 pct.) peger i lidt højere grad end kvinder (65 pct.) på denne årsag til deres VEU-deltagelse.

Ansatte inden for 'Nærings- og nydelsesmiddelindustri' (77 pct.) og inden for 'Landbrug mv.' (74 pct.) nævner også hyppigere, at de deltager i VEU for at vedligeholde deres viden og kunnen, end tilfældet er for ansatte inden for andre brancheområder, jf. tabel 6C i Bilag 1.

Der er derimod ikke et aldersmønster i forhold til denne motivationsfaktor, ligesom der ikke er nogen væsentlig variation i besvarelsene i relation til uddannelsesbaggrund.

Den kvalitative analyse viser, at nogle medarbejdere deltager i VEU som del af et mere længerevarende uddannelsesperspektiv. Det nævnes blandt andet, at en del af medarbejderne i fødevarerindustrien er ikke-faglærte, og de har en meget kort skolebaggrund. Dette betyder, at deres efteruddannelsesforløb i mange tilfælde starter med Forberedende Voksen Undervisning (FVU) i blandt andet dansk. Dansk kvalifikationer er i større eller mindre omfang nødvendige som grundlag for deltagelse i efteruddannelse.

Interviewpersonerne giver udtryk for, at det forudsætter stor motivation at gå i gang med et sådant længerevarende uddannelsesforløb. Der er da også en del medarbejdere, der på trods af, at muligheden for at deltage i FVU er til stede i deres virksomhed, ikke kan mobilisere den tilstrækkelige motivation for at deltage.

At VEU kan indgå som en del af et udviklingsforløb, kan understøttes af data fra bruger-surveyen. Her giver knap 1/3 udtryk for, at de deltager i VEU for at få mere uddannelse efter kurset.

Særligt ansatte, som deltager i 'Almen voksen- og efteruddannelse' herunder FVU og i 'Voksen- og efteruddannelse på videregående niveau' deltager i VEU med henblik på at få mere uddannelse efter kurset.

Tabel 27: Respondenter (lønmotagere) som angiver, at de har deltaget i VEU, for at få mere uddannelse efter kurset. Fordelt efter hvilken type VEU, de har deltaget i. I absolut antal og procentvist fordelt.

Type af VEU	Antal i alt	Antal ja-svar	Pct.
Almen voksen- og efteruddannelse	188	84	45
Erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse	488	171	35
Voksen- og efteruddannelse på videregående niveau	167	82	49
Voksen- og efteruddannelse hos private udbydere	1967	573	29
Folkeoplysende undervisning	483	87	18
Andet	558	179	32
Total	3851	1176	31

Kilde: Bruger-survey 2005 og egne beregninger.

At sigtet med VEU-deltagelsen efterfølgende er at få mere uddannelse, er i højere grad en årsag blandt yngre ansatte end blandt ældre; jo yngre den ansatte er, jo hyppigere nævnes dette som en motivationsfaktor, jf. tabel 28.

Tabel 28: Respondenter (lønmotagere) som angiver, at de har deltaget i VEU, for at få mere uddannelse efter kurset. Fordelt efter alder. I absolut antal og procentvist fordelt.

Alder	Antal i alt	Antal ja-svar	Pct.
18-24 år	162	72	44
25-34 år	867	313	36
35-54 år	2262	664	29
55-64 år	564	125	22
Total	3855	1174	30

Kilde: Bruger-survey 2005 og egne beregninger.

Denne motivationsfaktor nævnes også hyppigere af ansatte inden for 'Sundhedsvæsen' (35 pct.) og inden for 'Landbrug mv.' (37 pct.), mens der i mindre omfang peges på dette af ansatte inden for 'Finansieringsvirksomhed' (23 pct.) og 'Undervisning' (24 pct.), jf. tabel 6C i Bilag 1.

Lønmotagere med en lang, videregående uddannelse (18 pct.) adskiller sig fra andre uddannelsesgrupper ved mindre hyppigt at begrunde deres deltagelse i VEU med, at de ønsker at få mere uddannelse efterfølgende, jf. tabel 29.

Tabel 29: Respondenter (lønmottagere) som angiver, at de har deltaget i VEU, fordi de ønsker at få mere uddannelse efter kurset. Fordelt efter uddannelsesmæssig baggrund. I absolut antal og procentvist fordelt.

Uddannelsesbaggrund	Antal i alt	Antal ja-svar	Pct.
Ufaglært	996	332	33
Faglært	1387	462	33
Kort, videregående uddannelse	244	75	31
Mellemlang, videregående uddannelse	858	242	28
Lang, videregående uddannelse	374	67	18
Total	3861	1180	31

Kilde: Brugersurvey 2005 og egne beregninger.

Der kan ikke genfindes et kønsmønster i forhold til denne motivationsfaktor; mænd og kvinder svarer stort set ens på dette.

4.6 Opsamling

Motivation er et nøglebegreb i forbindelse med al uddannelse og læring. Der er derfor i dette kapitel set nærmere på, hvilke forhold, der har betydning for, om ansatte kan finde motivationen for at deltage i VEU.

I lighed med den kvalitative analyse viser den kvantitative analyse, at der er et samspil mellem VEU-deltagelse og det daglige arbejde. Motivationen for at deltage i VEU er således ofte begrundet med arbejdsmæssige forhold.

Data fra brugersurveyen viser i den forbindelse, at 63 pct. deltager i VEU for at blive bedre til deres arbejde. Særligt mænd peger på dette som en motivationsfaktor, samt ansatte, der deltager i 'Voksen- og efteruddannelse på videregående niveau' og i 'Voksen og efteruddannelse hos private udbydere'. Unge er også hyppigere motiverede af dette end ældre, og der er en tendens til, at jo højere uddannelse, jo hyppigere indgår ønsket om at blive bedre til sit arbejde som en motivationsfaktor. Ansatte inden for 'Landbrug mv.' og inden for 'Sundhedsvæsen' peger også hyppigere på dette.

Omkring halvdelen af de lønmottagere, der deltager i VEU, har deltaget fordi de oplever, at det er nødvendigt i forhold til deres nuværende arbejde. Mænd nævner hyppigere dette end kvinder, ligesom personer med en lang, videregående uddannelse i lidt større omfang tilkendegiver, at dette er en vigtig grund til at deltage i VEU. Især ansatte, der har deltaget i 'Voksen- og efteruddannelse hos private udbydere' (60 pct.) og 'Erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse' (56 pct.) peger på, at de deltager i VEU, fordi de føler, at de er nødt til det i forhold til deres arbejde. Ansatte inden for 'Jern- og metalindustrien' og inden for 'Bygge- og anlægsvirksomhed' nævner også hyppigere denne motivationsfaktor.

Koblingen mellem arbejde og VEU-deltagelse afspejles også ved, at 1/4 af lønmottagerne deltager, fordi de har fået nye arbejdsopgaver. Særligt unge nævner dette som en motivation for VEU-deltagelse. Denne motivationsfaktor nævnes også hyppigere af ansatte, der har deltaget i 'Erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse' og 'Voksen- og efteruddannelse hos private udbydere'.

Kun en mindre del - 5 pct. - begrunder deres VEU-deltagelse med, at de er nyansatte.

I lighed med den kvalitative analyse, viser data fra brugersurveyen, at ønsket om at få nye og bedre job er en vigtig motivationsfaktor for deltagelse i VEU. Lidt under halvdelen af lønmodtagerne i brugersurveyen angiver således, at de deltager for at få bedre jobmuligheder i fremtiden. Ønsket om bedre jobmuligheder nævnes især af mænd og af ansatte, som har deltaget i 'Voksen- og efteruddannelse på videregående niveau', samt ansatte inden for 'Nærings- og nydelsesmiddelindustri' og 'Bygge- og anlægsvirksomhed'. Hensynet til fremtidige jobmuligheder mindskes derimod væsentligt som motivation for VEU-deltagelse med alderen. Jo ældre den ansatte er, jo mindre hyppigt nævnes dette som en årsag til at deltage i VEU.

Den kvalitative analyse viste, at en del af interviewpersonerne deltager i VEU, fordi de er bange for at blive arbejdsløse, hvis de ikke opkvalificerer sig. At der kan være behov for løbende opkvalificering for at sikre sit nuværende job, kan genfindes i data fra brugersurveyen. Her viser datamaterialet, at lønmodtagere ikke alene deltager i VEU for at få bedre jobmuligheder fremover. En del af lønmodtagerne - 30 pct. - deltager i VEU, fordi de ønsker bedre muligheder for at beholde deres nuværende arbejde. Særligt ufaglærte og mænd peger på dette som en motivationsfaktor. Ansatte, der har deltaget i 'Erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse' og 'Voksen og efteruddannelse på videregående niveau', tilkendegiver også hyppigere end øvrige, at de deltager af denne årsag.

Kun en mindre del - 4 pct. - peger på, at de deltager i VEU, fordi der ikke er så meget at bestille i deres arbejde.

Den kvalitative analyse viser, at nogle medarbejdere primært er motiverede for at deltage i VEU, fordi de fokuserer meget på deres egen udvikling. Dette kan understøttes af data fra brugersurveyen, hvor hovedparten - 75 pct. - tilkendegiver, at de deltager i VEU for at udvikle sig personligt. Dette nævnes i særlig grad af ansatte, der har deltaget i 'Voksen- og efteruddannelse på videregående niveau'. Personer med en kort, videregående uddannelse nævner også hyppigere dette som årsag, mens ansatte med en lang, videregående uddannelse i mindre omfang peger på dette som en motivation for at deltage i VEU. Unge i alderen 18-24 år og ansatte i alderen 54-64 år nævner ligeledes mindre hyppigt dette som en motivationsfaktor for VEU-deltagelse.

En væsentlig del - 68 pct. - af de adspurgte lønmodtagere, giver udtryk for, at de deltager i VEU for at vedligeholde deres viden og kunnen. Særligt mænd og ansatte, der har deltaget i 'Voksen- og efteruddannelse på videregående niveau' og 'Voksen- og efteruddannelse hos private udbydere', samt ansatte inden for 'Nærings- og nydelsesmiddelindustri' og 'Landbrug mv.', peger på denne årsag til at deltage i VEU.

I lighed med den kvalitative analyse viser den kvantitative analyse, at VEU kan indgå som en del af et udviklingsforløb. Knap 1/3 giver udtryk for, at de deltager i VEU for at få mere uddannelse efter kurset. Særligt ansatte, som deltager i 'Almen voksen- og efteruddannelse', herunder FVU, og i 'Voksen- og efteruddannelse på videregående niveau', deltager i VEU med henblik på at få mere uddannelse efter kurset. At sigtet med VEU-deltagelsen efterfølgende er at få mere uddannelse, er desuden i højere grad en årsag blandt yngre ansatte end blandt ældre. Dette nævnes også hyppigere af ansatte inden for 'Sundhedsvæsen'.

Sammenholdes analyseresultaterne på tværs af de forskellige motivationsfaktorer, tyder det på, at der er forskel på mænds og kvinders motivation for at deltage i VEU. Mænd giver således i højere grad udtryk for, at de deltager i VEU for at fremme deres muligheder på arbejdsmarkedet. Mænd nævner således hyppigere end kvinder, at de deltager for at blive bedre til deres job, for at få bedre jobmuligheder og for at fastholde deres job, samt for at vedligeholde deres viden og kunnen.

I relation til uddannelsesbaggrund kan det desuden nævnes, at ufaglærte i højere grad end øvrige uddannelsesgrupper deltager i VEU for at beholde deres job, men også for at forbedre deres jobmuligheder fremover.

5 Barrierer for deltagelse i VEU

En lang række barrierer spiller ind i forhold til ansattes deltagelse i VEU. Dette afsnit vil se nærmere på de forhold, som ansatte oplever som barrierer.

Gennem kapitlet vil der blandt andet blive sat fokus på barrierer i relation til økonomi, lederens rolle, organisatoriske forhold på arbejdspladsen, manglende kendskab til VEU-muligheder, manglende tid, lyst og overskud.

I relation til barriererne vil der blive set nærmere på, om der er forskel på i hvilket omfang de pågældende årsager opleves som en barriere set i relation til køn, alder, uddannelsesbaggrund og den branche, som vedkommende er ansat indenfor. I forhold til opgørelser fordelt på branche, må der dog generelt tages forbehold for, at der ofte er tale om et meget begrænset datagrundlag, når data fordeles på brancher. Opgørelser for brancher skal derfor tolkes med en vis forsigtighed.

De barrierer, der beskrives i denne del af den kvantitative analyse, vil løbende blive sammenlignet med resultaterne fra den kvalitative analyse³. I sammenligningen mellem de to analyser må der dog tages højde for, at den metodiske tilgang er forskellig i de to undersøgelser. Resultaterne er derfor ikke fuldt sammenlignelige.

Den kvantitative analyse er baseret på data fra brugersurveyen (jf. afsnit 1.3). Som del af det spørgeskema, der ligger til grund for brugersurveyen, indgår der såkaldte filterspørgsmål. Som det vil fremgå af det nedenstående, er det derfor kun en del af de lønmodtagere, der indgår i brugersurveyen, som har besvaret spørgsmålet om barrierer for VEU-deltagelse; nemlig de personer, der har givet udtryk for, at de i forbindelse med deres nuværende arbejde har brug for efteruddannelse, men som endnu ikke har fået en sådan efteruddannelse.

I den kvalitative analyse er der benyttet en mere eksplorativ tilgang, hvor der er spurgt mere uddybende ind til de barrierer, som interviewpersonerne har peget på. Den kvalitative analyse giver på den led et mere uddybende billede af de bagvedliggende forklaringer på de påpegede barrierer. Spørgsmålene om barrierer har været rettet både til personer, der har deltaget i VEU, og til personer, der ikke har deltaget.

Sammenligningen mellem resultaterne fra de to analyser skal derfor læses med forbehold for denne forskel i datagrundlag.

5.1 Behov for efteruddannelse og barrierer

Den kvalitative analyse viser, at der blandt de interviewede ansatte er en stor bevidsthed om behovet for at deltage i efteruddannelse. Dette resultat kan genfindes i den kvantitative analyse.

³ 'Analyserapport vedrørende voksen-, efter- og videreuddannelse (VEU). Delanalyse 3: Deltagelse i VEU - motivation og barriere for ansatte. Delrapport: Kvalitativ analyse', Teknologisk Institut/Arbejdsliv, Annemarie Holsbo, Charlotte Færch Lotz, Lizzie Mærsk Nielsen. Juli 2005.

En væsentlig del - sammenlagt 70 pct. - af de lønmodtagere, der indgår i brugersurveyen, har svaret bekræftende på, at de forventer, at de skal have mere efteruddannelse i fremtiden for at klare sig godt på arbejdsmarkedet (jf. tabel 30). Dette kunne tyde på, at der er en stor bevidsthed om behovet for efteruddannelse fremover blandt undersøgelsens deltagere.

Tabel 30: Respondenter (lønmodtagere) som forventer, at de skal have mere efteruddannelse i fremtiden for at klare sig godt på arbejdsmarkedet. Fordelt efter svarkategori. I absolut antal og procentvist fordelt.

Svarkategorier	Antal	Procentvis fordeling
Ja, i meget høj grad	1349	22
Ja, i høj grad	1595	26
Ja, i nogen grad	1408	23
Nej, ikke særligt	1061	17
Nej, slet ikke	674	11
Ved ikke	102	2
Uoplyst	49	1
I alt	6237	100

Kilde: Brugersurvey 2005, samt egne beregninger.

Selv om flertallet mener at have brug for efteruddannelse for at klare sig på arbejdsmarkedet fremover, er det dog kun lidt under halvdelen - 41 pct. - af de adspurgte, der synes, at de har brug for mere efteruddannelse i forbindelse med deres nuværende arbejde (jf. tabel 31). Dette kunne tyde på, at en væsentlig del ikke mener at have brug for mere efteruddannelse i deres nuværende job, men muligvis i et fremtidigt job.

Tabel 31: Respondenter (lønmodtagere) som synes, at de har brug for mere efteruddannelse i forbindelse med deres nuværende arbejde. Fordelt efter svarkategori. I absolut antal og procentvist fordelt.

Svarkategorier	Antal	Procentvis fordeling
Ja, i meget høj grad	556	9
Ja, i høj grad	871	14
Ja, i nogen grad	1122	18
Nej, ikke særligt	2077	33
Nej, slet ikke	1508	24
Ved ikke	52	1
Uoplyst	52	1
I alt	6237	100

Kilde: Brugersurvey 2005, samt egne beregninger.

De lønmodtagere, der har svaret bekræftende på, at de har behov for efteruddannelse i deres nuværende arbejde, er efterfølgende blevet spurgt om, hvad der er den vigtigste grund til, at de endnu ikke har fået denne efteruddannelse. Spørgsmålet om barrierer for VEU-deltagelse er derfor kun stillet til en del af lønmodtagerne i brugersurveyen. Det drejer sig om 2.549 lønmodtagere, hvilket svarer til 41 pct. af de lønmodtagere, som indgår i brugersurveyen.

De lønmodtagere, der tilkendegiver, at de har brug for efteruddannelse i forbindelse med deres nuværende arbejde og som derfor må antages at være motiverede (enten af lyst eller

nødvendighed) for at deltage i efteruddannelse, peger på forskellige årsager til, at de alligevel endnu ikke har fået en sådan efteruddannelse.

Den væsentligste barriere, som nævnes blandt disse lønmodtagere, er arbejdspress og travlhed i arbejdet, samt at der ikke er nogen til at overtage deres arbejde i forbindelse med deltagelse i uddannelse (jf. tabel 32). Lidt under 1/3 giver udtryk for, at dette er den væsentligste årsag til, at de ikke deltager i efteruddannelse, selv om de oplever at have behov for det i forbindelse med deres nuværende arbejde.

En mindre del - 9 pct. - nævner, at det er svært at få lov til at tage på kursus i arbejdstiden. Andre begrundet det med, at de er nye i jobbet (8 pct.), at deres arbejdsopgaver ændrer sig hele tiden (7 pct.), mens 7 pct. ikke mener, at der findes egnede kurser/uddannelse.

En række af disse barrierer for at deltage i efteruddannelse vil blive uddybet i de følgende afsnit.

Tabel 32: Respondenter (lønmodtagere) fordelt efter hvad de mener er den vigtigste årsag til, at de endnu ikke har fået den efteruddannelse, de har brug for. Fordelt efter svarkategori. I absolut antal og procentvist fordelt.

Svarkategorier	Antal i alt	Pct. fordeling af besvaret
Jeg er ny i jobbet	212	8
Mine arbejdsopgaver ændrer sig hele tiden	185	7
Arbejdspress, travlhed i arbejdet, ingen til at overtage mit	678	27
Svært at få lov til at komme på kursus i arbejdstiden	222	9
Arbejdsgiveren synes ikke jeg har brug for efteruddannelse	117	5
Har ikke selv råd	73	3
Har ikke selv taget initiativ til at komme på kursus/uddannelse	143	6
Har ikke lyst til at komme på kursus	37	1
Mangler kvalifikationer for at komme på kursus/for svært	21	1
Hensyn til min familie	97	4
Ved ikke nok om mulighederne for at tage kursus/uddannelse	38	1
Der findes ikke egnede kurser/ uddannelser	167	7
Kursus/uddannelse ligger på ubekvemme tidspunkter	9	0
Der er ikke plads på kurset/uddannelsen	17	1
Kurset/ uddannelsen ligger for langt væk	5	0
Andet	403	16

Ved ikke	72	3
Uoplyst	52	2
Total	2549	100

Kilde: Brugersurvey 2005 og egne beregninger.

5.2 Lederens rolle og manglende medarbejderinitiativ til VEU

I den kvalitative analyse fortæller flere interviewpersoner, at manglende læringskultur på arbejdspladsen og manglende kendskab til ledernes holdning til deres deltagelse i VEU er en barriere for, at de deltager i efteruddannelse. Der er i flere virksomheder kun ringe dialog mellem leder og medarbejdere om medarbejdernes deltagelse i uddannelse. Kun få virksomheder har systematiseret det gennem årlige medarbejderudviklingssamtaler, der giver medarbejderne kendskab til ledernes holdning til ansattes deltagelse i VEU. Lederen kan på den måde spille en betydelig rolle i forbindelse med medarbejdernes deltagelse i VEU.

Arbejdsgiverens rolle og betydning for deltagelse kommer også til udtryk i brugersurveyen. Her er der en del - 5 pct. - af de lønmodtagere, som selv mener at have et efteruddannelsesbehov, der peger på, at de endnu ikke har deltaget i efteruddannelse, fordi deres arbejdsgiver ikke synes, at de har brug for efteruddannelse.

Der er i den forbindelse ikke forskel på besvarelserne fra mænd og kvinder (jf. tabel 7 i Bilag 2). Derimod viser dataene, at der er et vist aldersmønster i besvarelserne. Der er således en svag tendens til, at jo ældre medarbejderne er, jo hyppigere angiver de som barriere, at arbejdsgiveren ikke mener, at de har et efteruddannelsesbehov (jf. tabel 33).

Tabel 33: Respondenter (lønmodtagere) som angiver, at den vigtigste årsag til, at de endnu ikke har fået den efteruddannelse, de har brug for, er, at arbejdsgiveren ikke mener, at de har brug for efteruddannelse (spm. 365). Fordelt efter alder. I absolut antal og procentvist fordelt.

Alder	Antal i alt	Antal ja-svar	Pct.
18-24 år	99	3	3
25-34 år	619	25	4
35-54 år	1568	70	4
55-64 år	263	19	7
Total	2549	117	5

Kilde: Brugersurvey 2005 og egne beregninger.

Denne barriere kommer også lidt mere til udtryk blandt ansatte inden for 'Bygge- og anlægsvirksomhed', mens ansatte inden for 'Finansieringsvirksomhed' ikke peger på dette som en barriere. Ansatte inden for 'Sundhedsvæsenet' angiver også mindre hyppigt dette som en vigtig barriere for deres kursusdeltagelse.

Uddannelsesbaggrund har også betydning for om arbejdsgiveren opleves som en barriere for deltagelse i efteruddannelse. Her er der en vis tendens til, at jo højere uddannet den ansatte er, jo mindre nævnes dette som en barriere (jf. tabel 34).

Tabel 34: Respondenter (lønmødtogere) som angiver, at den vigtigste årsag til, at de endnu ikke har fået den efteruddannelse, de har brug for, er, at arbejdsgiveren ikke mener, at de har brug for efteruddannelse (spm. 365). Fordelt efter uddannelsesbaggrund. I absolut antal og procentvist fordelt.

Uddannelsesbaggrund	Antal i alt	Antal ja-svar	Pct.
Ufaglært	683	30	4
Faglært	949	61	6
Kort, videregående uddannelse	144	7	5
Mellemlang, videregående uddannelse	559	14	3
Lang, videregående uddannelse	212	5	2
Total	2547	117	5

Kilde: Brugerundersøgelse 2005 og egne beregninger.

Den kvalitative analyse viser, at for flere ikke-faglærte og faglærte medarbejders vedkommende deltager de alene i VEU i det omfang, lederen tager initiativ til dette og kommer med konkrete forslag til kursus- eller uddannelsesforløb. Medarbejderne tager sjældent selv initiativ til dette.

At medarbejderen kan udgøre en barriere for de ansattes deltagelse i VEU, kan genfindes i data fra brugerundersøgelsen. Her peger 6 pct. på, at den vigtigste grund til, at de ikke deltager i VEU, er, at de ikke selv har taget initiativ til at komme på kursus/uddannelse.

Særligt ansatte inden for 'Finansieringsvirksomheder' og i lidt mindre omfang inden for 'Bygge- og anlægsvirksomheder', samt ansatte inden for 'Private tjenesteydelser' peger på denne årsag, som den vigtigste grund til, at de ikke deltager i VEU. Derimod nævnes det mindre hyppigt af ansatte i 'Landbrug', 'Sundhedsvæsen' og inden for 'Forretningsservice' (jf. tabel 13 i Bilag 2).

Der er ligeledes en vis tendens til, at uddannelsesbaggrund har indflydelse på om manglende initiativ opleves som en barriere. Ufaglærte og faglærte peger således lidt hyppigere end ansatte med en lang, videregående uddannelse på dette som årsag til, at de endnu ikke har fået den efteruddannelse, som de har brug for (jf. tabel 35). Det vil sige, at en del af de ufaglærte og faglærte ansatte er opmærksomme på deres eget ansvar for deltagelse i VEU.

Tabel 35: Respondenter (lønmødtogere) som angiver, at den vigtigste årsag til, at de endnu ikke har fået den efteruddannelse, de har brug for, er, at de ikke selv har taget initiativ til efteruddannelse (spm. 365). Fordelt efter uddannelsesbaggrund. I absolut antal og procentvist fordelt.

Uddannelsesbaggrund	Antal i alt	Antal ja-svar	Pct.
Ufaglært	683	45	7
Faglært	949	59	6
Kort videregående uddannelse	144	7	5
Mellemlang videregående uddannelse	559	26	5
Lang videregående uddannelse	212	7	3
Total	2547	144	6

Kilde: Brugerundersøgelse 2005 og egne beregninger.

Den ansattes alder har også i et vist omfang betydning for, om dette opleves som en barriere. Ansatte i alderen 25-34 år oplever det lidt hyppigere som en barriere for VEU-deltagelse, at de ikke selv tager initiativ til efteruddannelse sammenlignet med andre aldersgrupper (jf. tabel 36).

Tabel 36: Respondenter (lønmottagere) som angiver, at den vigtigste årsag til, at de endnu ikke har fået den efteruddannelse, de har brug for, er, at arbejdsgiveren ikke mener, at de har brug for efteruddannelse (spm. 365). Fordelt efter alder. I absolut antal og procentvist fordelt.

Alder	Antal i alt	Antal ja-svar	Pct.
18-24 år	99	4	4
25-34 år	619	46	7
35-54 år	1568	79	5
55-64 år	263	14	5
Total	2549	143	6

Kilde: Brugerundersøgelse 2005 og egne beregninger.

5.3 Organisatoriske forhold

Den kvalitative analyse viste, at besværlig eller helt manglende planlægning af arbejdet også kan udgøre en barriere for ansattes deltagelse i VEU. I flere virksomheder er der en udbredt holdning om, at VEU-deltagelse skal finde sted i de stille perioder, hvor der ikke er så meget at lave.

En rimeligt presset hverdag, hvor alle har travlt, virker ligeledes hæmmende på lysten og muligheden for at deltage i VEU. Nogle interviewpersoner fortæller, at de ikke ønsker at deltage i kurser, hvis det bare betyder, at de skal løbe dobbelt så stærkt, når de kommer tilbage på arbejdspladsen.

Disse barrierer kan i høj grad understøttes af den kvantitative analyse. Data fra brugerundersøgelsen viser således, at den væsentligste barriere, der nævnes blandt lønmottagere, som mener at have behov for efteruddannelse, er arbejdspress og travlhed i arbejdet, samt at der ikke er nogen til at overtage deres arbejder i forbindelse med deltagelse i uddannelse/kursus. Lidt under 1/3 giver udtryk for, at dette er den væsentligste årsag til, at de ikke deltager i efteruddannelse, selv om de oplever at have behov for det i forbindelse med deres nuværende arbejder.

Mænd giver i højere grad end kvinder udtryk for, at arbejdspress, travlhed i arbejdet og at der ikke er nogen til at overtage deres arbejder i forbindelse med kursusdeltagelse udgør en barriere for VEU-deltagelse (jf. tabel 37).

Tabel 37: Respondenter (lønmotagere) som angiver, at den vigtigste årsag til, at de endnu ikke har fået den efteruddannelse, de har brug for, er arbejdspress, travlhed i arbejdet og at der ikke er nogen til at overtage deres arbejde, når de deltager på kursus/uddannelse (spm. 365). Fordelt efter køn. I absolut antal og procentvist fordelt.

Køn	Antal i alt	Antal ja-svar	Pct.
Mand	1223	400	33
Kvinde	1324	278	21
Total	2547	678	27

Kilde: Brugersurvey 2005 og egne beregninger.

Unge i alderen 18-24 år nævner derimod mindre hyppigt dette som en årsag til ikke at deltage i VEU sammenlignet med andre aldersgrupper. 15 pct. af de unge peger på dette, mens 26-28 pct. af ældre ansatte giver udtryk for, at dette udgør en barriere.

At arbejdspress slår igennem som en barriere for VEU-deltagelse, opleves især af ansatte med en lang, videregående uddannelse og af faglærte medarbejdere (jf. tabel 38).

Tabel 38: Respondenter (lønmotagere) som angiver, at den vigtigste årsag til, at de endnu ikke har fået den efteruddannelse, de har brug for, er, arbejdspress, travlhed i arbejdet og at der ikke er nogen til at overtage deres arbejde, når de deltager på kursus/uddannelse (spm. 365). Fordelt efter uddannelsesbaggrund. I absolut antal og procentvist fordelt.

Uddannelsesbaggrund	Antal i alt	Antal ja-svar	Pct.
Ufaglært	683	166	24
Faglært	949	277	29
Kort videregående uddannelse	144	39	27
Mellemlang videregående uddannelse	559	127	23
Lang videregående uddannelse	212	69	33
Total	2547	678	27

Kilde: Brugersurvey 2005 og egne beregninger.

Også hvis der sammenlignes mellem ansatte inden for forskellige brancher, kan der spores en variation (jf. tabel 39). Arbejdspress mv. opleves hyppigere som en barriere inden for brancherne 'Nærings- og nydelsesmiddelindustrien' (43 pct.), 'Jern- og metalindustrien' (41 pct.), 'Bygge- og anlægsvirksomhed' (32 pct.) og inden for 'Øvrig industri' (35 pct.). Derimod nævnes det i mindre omfang som en barriere blandt ansatte inden for 'Sociale institutioner' (19 pct.), 'Sundhedsvæsen' (20 pct.), 'Undervisning' (22 pct.) og 'Finansiering' (23 pct.).

Tabel 39: Respondenter (lønmotagere) som angiver, at den vigtigste årsag til, at de endnu ikke har fået den efteruddannelse, de har brug for, er arbejdspress, travlhed i arbejdet og at der ikke er nogen til at overtage deres arbejde, når de deltager på kursus/uddannelse (spm. 365). Fordelt efter branche. I absolut antal og procentvist fordelt.

Branche	Antal i alt	Antal ja-svar	Pct.
Landbrug mv.	72	23	32
Nærings- og nydelsesmiddelindustri	49	21	43
Jern- og metalindustri	177	72	41
Øvrig industri	156	55	35
Bygge- og anlægsvirksomhed	117	38	32
Handel, hotel og restauration	209	59	28
Transport og post mv.	149	40	27
Finansiering	64	15	23
Forretningsservice	199	58	29
Offentlig administration	229	57	25
Undervisning	320	70	22
Sundhedsvæsen	206	41	20
Sociale Institutioner	406	76	19
Private tjenesteydelser	109	34	31
Øvrige	93	20	22
Total	2555	679	27

Kilde: Brugersurvey 2005 og egne beregninger.

At arbejdets tilrettelæggelse og arbejdsopgaver også spiller ind som en barriere for at deltage i VEU, kan ligeledes genfindes i brugersurveyen. Her nævner 7 pct., at de oplever det som en barriere for VEU-deltagelse, at deres arbejdsopgaver ændrer sig hele tiden.

Der er ikke væsentlig forskel på mænds og kvinders oplevelse af denne barriere; henholdsvis 8 pct. af de mandlige lønmotagere og 6 pct. af de kvindelige peger på dette som en barriere. Der er ligeledes ikke den store forskel, når der sammenlignes på tværs af aldersgrupper og uddannelsesbaggrund.

Derimod tilkendegiver ansatte inden for 'Transport og Post mv.' (11 pct.), 'Finansiering' (11 pct.) og 'Offentlig administration' (13 pct.), at det er en væsentlig barriere for deres deltagelse i VEU, at deres arbejdsopgaver ændrer sig hele tiden (jf. tabel 40).

Tabel 40: Respondenter (lønmotagere) som angiver, at den vigtigste årsag til, at de endnu ikke har fået den efteruddannelse, de har brug for, er, at deres arbejdsopgaver ændrer sig hele tiden (spm. 365). Fordelt efter branche. I absolut antal og procentvist fordelt.

Branche	Antal i alt	Antal ja-svar	Pct.
Landbrug mv.	72	3	4
Nærings- og nydelsesmiddelindustri	49	4	8
Jern- og metalindustri	177	5	3
Øvrig industri	156	12	8
Bygge- og anlægsvirksomhed	117	6	5
Handel, hotel og restauration	209	13	6
Transport og post mv.	149	17	11
Finansiering	64	7	11
Forretningsservice	199	16	8
Offentlig administration	229	29	13
Undervisning	320	25	8
Sundhedsvæsen	206	13	6
Sociale Institutioner	406	22	5
Private tjenesteydelser	109	8	7
Øvrige	93	8	9
Total	2555	188	7

Kilde: Brugersurvey 2005 og egne beregninger.

8 pct. af de lønmotagere, der peger på, at de ikke endnu har fået den efteruddannelse, som de har brug for i deres nuværende arbejde, begrundet dette med, at de er nye i jobbet.

Ikke så overraskende slår denne barriere især igennem i forhold til yngre aldersgrupper på arbejdsmarkedet. Blandt de 18-24-årige nævner hele 27 pct. dette som en barriere, mens den tilsvarende andel er på 13 pct. blandt de 25-34-årige og kun 6 pct. blandt de 35-54-årige (jf. tabel 41).

Tabel 41: Respondenter (lønmotagere) som angiver, at den vigtigste årsag til, at de endnu ikke har fået den efteruddannelse, de har brug for, er, at arbejdsgiveren ikke mener, at de har brug for efteruddannelse (spm. 365). Fordelt efter alder. I absolut antal og procentvist fordelt.

Alder	Antal i alt	Antal ja-svar	Pct.
18-24 år	99	27	27
25-34 år	619	80	13
35-54 år	1568	99	6
55-64 år	263	6	2
Total	2549	212	8

Kilde: Brugersurvey 2005 og egne beregninger.

Det opleves navnlig som en barriere for VEU-deltagelse at være nyansat inden for brancherne 'Bygge- og anlægsvirksomhed' (10 pct.) og 'Handel og restauration mv.' (11 pct.) (jf. tabel 42). Også inden for det offentlige arbejdsmarked genfindes denne barriere - nem-

lig inden for brancherne 'Sundhedsvæsen'(11 pct.), 'Offentlig administration' (10 pct.) og 'Sociale institutioner' (10 pct.).

Tabel 42: Respondenter (lønmodtagere) som angiver, at den vigtigste årsag til, at de endnu ikke har fået den efteruddannelse, de har brug for, er, at de er nye i jobbet (spm. 365). Fordelt efter branche. I absolut antal og procentvist fordelt.

Branche	Antal i alt	Antal ja-svar	Pct.
Landbrug mv.	72	4	6
Nærings- og nydelsesmiddelindustri	49	2	4
Jern- og metalindustri	177	13	7
Øvrig industri	156	12	8
Bygge- og anlægsvirksomhed	117	12	10
Handel, hotel og restauration	209	23	11
Transport og post mv.	149	6	4
Finansiering	64	6	9
Forretningservice	199	14	7
Offentlig administration	229	22	10
Undervisning	320	18	6
Sundhedsvæsen	206	22	11
Sociale Institutioner	406	40	10
Private tjenesteydelser	109	8	7
Øvrige	93	9	10
Total	2555	211	8

Kilde: Brugersurvey 2005 og egne beregninger.

At det at være ny i jobbet opleves som en barriere inden for nogle brancher, kan afspejle, at der er forskellige uddannelsestraditioner generelt og i forhold til nyuddannede inden for forskellige brancher på arbejdsmarkedet. Det kan hænge sammen med, at nogle brancher er meget prægede af sæsonsvingninger samt større skift i omfang af arbejdsopgaver, der medfører en stor udskiftning af medarbejdere samt mange løst ansatte medarbejdere.

Data fra brugersurveyen viser også, at den uddannelsesmæssige baggrund spiller ind på om dette opleves som en barriere. Ufaglærte giver i højere grad udtryk for, at det at de er nye i jobbet, er den vigtigste grund til, at de ikke får den efteruddannelse, som de mener at have brug for sammenlignet med andre uddannelsesgrupper (jf. tabel 42).

Tabel 43: Respondenter (lønmotagere) som angiver, at den vigtigste årsag til, at de endnu ikke har fået den efteruddannelse, de har brug for, er, arbejdspress, travlhed i arbejdet og at der ikke er nogen til at overtage deres arbejde, når de deltager på kursus/uddannelse (spm. 365). Fordelt efter uddannelsesbaggrund. I absolut antal og procentvist fordelt.

Uddannelsesbaggrund	Antal i alt	Antal ja-svar	Pct.
Ufaglært	683	94	14
Faglært	949	63	7
Kort, videregående uddannelse	144	8	6
Mellemlang, videregående uddannelse	559	32	6
Lang, videregående uddannelse	212	14	7
Total	2547	211	8

Kilde: Brugerundersøgelse 2005 og egne beregninger.

5.4 Kursusindhold og fysisk afstand til kursussted

Ifølge den kvalitative analyse har det for mange interviewpersoner stor betydning for motivationen for at deltage i VEU, at kursusindholdet er relateret til den givne arbejdspraksis. Det er desuden centralt, at forløbet er tilpasset gruppen af deltagere. Interviewene tyder på, at nogle virksomheder ikke er opmærksomme på at sikre relevans og rette fagligt niveau for medarbejdernes uddannelse.

En af svarkategorierne i forhold til barrierer i brugerundersøgelsen relaterer sig til denne problematik. Her er der mulighed for at svare, at den vigtigste grund til ikke at deltage i efteruddannelse er, at der ikke findes egnede kurser.

7 pct. af de lønmotagere, som mener at have brug for efteruddannelse i forbindelse med deres nuværende arbejde, peger på denne barriere som årsag til, at de endnu ikke har fået denne efteruddannelse.

Der er ikke forskel på, hvordan mænd og kvinder har svaret i forhold til denne barriere. Derimod kan der spores et vist aldersmønster; jo ældre den ansatte er, jo hyppigere begrundes den manglende VEU-deltagelse med, at der ikke findes egnede kurser/uddannelser (jf. tabel 44).

Tabel 44: Respondenter (lønmotagere) som angiver, at den vigtigste årsag til, at de endnu ikke har fået den efteruddannelse, de har brug for, er, at der ikke findes egnede kurser/uddannelser (spm. 365). Fordelt efter alder. I absolut antal og procentvist fordelt.

Alder	Antal i alt	Antal ja-svar	Pct.
18-24 år	99	4	4
25-34 år	619	25	4
35-54 år	1568	114	7
55-64 år	263	24	9
Total	2549	167	7

Kilde: Brugerundersøgelse 2005 og egne beregninger.

Særligt ansatte inden for 'Transport og post mv.' (11 pct.) og inden for 'Finansieringsvirksomhed' (11 pct.) peger ligeledes på dette som en vigtig barriere for deres deltagelse i VEU (jf. tabel 13 i Bilag 2).

Der er også forskel, hvis der sammenlignes på tværs af uddannelsesbaggrund. Særligt ansatte med en kort og lang, videregående uddannelse oplever det som en barriere, at der ikke findes egnede kurser (jf. tabel 45).

Tabel 45: Respondenter (lønmotagere) som angiver, at den vigtigste årsag til, at de endnu ikke har fået den efteruddannelse, de har brug for, er, at der ikke findes egnede kurser/uddannelser (spm. 365). Fordelt efter uddannelsesbaggrund. I absolut antal og procentvist fordelt.

Uddannelsesbaggrund	Antal i alt	Antal ja-svar	Pct.
Ufaglært	683	38	6
Faglært	949	71	7
Kort videregående uddannelse	144	14	10
Mellemlang videregående uddannelse	559	28	5
Lang videregående uddannelse	212	16	8
Total	2547	167	7

Kilde: Brugersurvey 2005 og egne beregninger.

I relation til barrierer viser den kvalitative analyse, at nogle interviewpersoner flere gange har været tilmeldt kurser, der er blevet aflyst grundet for ringe tilslutning til holdet. De har oplevet dette som meget frustrerende. Enkelte interviewpersoner giver udtryk for, at de har mistet lysten til at deltage i efteruddannelse som følge af aflysningerne.

Denne problematik berøres ikke direkte i barrieredelen af brugersurveyen. Men der er dog et spørgsmål, som relaterer sig til emnet. I brugersurveyen er der således spurgt til om det opleves som en barriere for deltagelse, at der ikke er plads på kurset/uddannelsen. 1 pct. eller 17 ud af de 2.549 lønmotagere tilkendegiver, at de har brug for at deltage i VEU, men endnu ikke har deltaget heri af denne årsag⁴. At der ikke er plads på kurset, må derfor siges at udgøre en meget begrænset barriere for VEU-deltagelse.

Den kvalitative analyse viste også, at lysten til at deltage i efteruddannelse kan hæmmes af den fysiske afstand til uddannelsesstedet. Der er kun meget få lønmotagere, som har peget på dette som en barriere for deres deltagelse i VEU i brugersurveyen. Det drejer sig om 5 personer, hvilket svarer til under 1 pct. af de personer, som har svaret på spørgsmålet. Den fysiske afstand til kursusstedet må derfor siges kun at udgøre en meget begrænset barriere for deltagelse i VEU.

Der er ligeledes få ansatte, der tilkendegiver, at de ikke deltager i VEU, som følge af, at kurset/uddannelsen ligger på ubekvemme tidspunkter. Det drejer sig om 9 personer, hvilket svarer til under 1 pct. af de personer, der har svaret på spørgsmålet.

⁴ Da så få har nævnt dette som en barriere, foretages der ikke sammenligninger på tværs af køn, alder, uddannelsesbaggrund og branche.

5.5 Manglende kendskab til VEU-muligheder

Den kvalitative analyse viste, at mange interviewpersoner giver udtryk for, at en af de største barrierer i forhold til deltagelse i VEU er den manglende indsigt i og kendskab til mulighederne for VEU. De mangler viden om konkrete kursusudbud og andre efteruddannelsesmuligheder, og om hvor disse udbydes.

At dette kan udgøre en barriere for deltagelse i VEU, kan i mindre omfang understøttes af data fra brugersurveyen. Her tilkendegiver kun omkring 1 procent af de adspurgte, at den væsentligste årsag til, at de ikke deltager i efteruddannelse er, at de ikke ved nok om mulighederne for at tage kursus/uddannelse.

I forhold til at vurdere hvilke grupper af lønmodtagere, der oplever dette som en barriere, må der tages forbehold for, at det er forholdsvist få - i alt 38 personer - der har peget på denne barriere.

Med dette forbehold in mente kan det nævnes, at der ikke er forskel på i hvilket omfang mænd og kvinder angiver manglende kendskab som årsag til ikke at deltage i VEU. Derimod er der et vist aldersmønster i materialet. Der er således en svag tendens til, at yngre lønmodtagere i aldersgruppen 18-24 år i højere grad end ældre aldersgrupper peger på manglende kendskab som en vigtig barriere (jf. tabel 46). Som nævnt må der dog tages højde for, at datamaterialet er meget begrænset, hvorfor disse fordelinger skal tolkes med varsomhed.

Tabel 46: Respondenter (lønmodtagere) som angiver, at den vigtigste årsag til, at de endnu ikke har fået den efteruddannelse, de har brug for, er, at de ikke ved nok om mulighederne for at tage kursus/uddannelse (spm. 365). Fordelt efter alder. I absolut antal og procentvist fordelt.

Alder	Antal i alt	Antal ja-svar	Pct.
18-24 år	99	5	5
25-34 år	619	13	2
35-54 år	1568	17	1
55-64 år	263	3	1
Total	2549	38	1

Kilde: Brugersurvey 2005 og egne beregninger.

Det er i lidt større omfang lønmodtagere, der er ansat inden for branchen 'Landbrug mv.', der nævner manglende kendskab som en vigtig grund til ikke at deltage i VEU. Her nævnes det af 4 pct. som årsag. Inden for de øvrige brancheområder er der ikke væsentlig forskel på andelen, som peger på denne årsag (jf. tabel 13 i Bilag 2).

Der er ligeledes ikke forskel på, om dette opleves som en barriere, hvis der sammenlignes mellem lønmodtagere med forskellig uddannelsesmæssig baggrund. Ufaglærte og faglærte peger i samme omfang som eksempelvis medarbejdere med en kort, videregående uddannelse på manglende kendskab som en barriere (jf. tabel 47).

Som nævnt må der dog tages højde for, at datamaterialet er meget begrænset, hvorfor disse fordelinger skal tolkes med varsomhed.

Tabel 47: Respondenter (lønmotagere) som angiver, at den vigtigste årsag til, at de endnu ikke har fået den efteruddannelse, de har brug for, er, at de ikke ved nok om mulighederne for at tage kursus/uddannelse (spm. 365). Fordelt efter uddannelsesbaggrund. I absolut antal og procentvist fordelt.

Uddannelsesbaggrund	Antal i alt	Antal ja-svar	Pct.
Ufaglært	683	11	2
Faglært	949	15	2
Kort, videregående uddannelse	144	3	2
Mellemlang, videregående uddannelse	559	8	1
Lang, videregående uddannelse	212	1	0
Total	2547	38	1

Kilde: Brugersurvey 2005 og egne beregninger.

5.6 Manglende tid, lyst og overskud

Ifølge den kvalitative analyse prioriterer mange interviewpersoner, at VEU-deltagelse finder sted inden for arbejdstiden. De er kun i begrænset omfang motiverede for at bruge deres fritid på at deltage i uddannelse. Flere har den oplevelse, at de i forvejen har svært ved at få hverdagen til at hænge sammen, og at de har for lidt tid til familie og fritidsinteresser. Nogle medarbejdere oplever, at det er for hårdt både at have en almindelig arbejdsdag og derudover også skulle deltage i undervisningsforløb.

Det understøttes af data fra brugersurveyen, der viser, at mange lønmotagere oplever det som en barriere for VEU-deltagelse, at det kan være svært at få lov til at komme på kursus i arbejdstiden. 9 pct. peger på dette som en vigtig grund til, at de ikke deltager i den efteruddannelse, som de kunne have brug for i forbindelse med deres nuværende arbejde.

Der er et tydeligt kønsmønster i forhold til denne barriere; kvinder peger hyppigere end mænd på, at det er en barriere, at det kan være svært at få lov til at deltage i kurser/uddannelse i arbejdstiden (jf. tabel 48).

Tabel 48: Respondenter (lønmotagere) som angiver, at den vigtigste årsag til, at de endnu ikke har fået den efteruddannelse, de har brug for, er, at det kan være svært at få lov til at komme på kursus i arbejdstiden (spm. 365). Fordelt efter køn. I absolut antal og procentvist fordelt.

Køn	Antal i alt	Antal ja-svar	Pct.
Mand	1223	77	6
Kvinde	1324	145	11
Total	2547	222	9

Kilde: Brugersurvey 2005 og egne beregninger.

Det er især ansatte i den offentlige sektor der nævner dette som en barriere; særligt ansatte inden for 'Sundhedsvæsen' (19 pct.), 'Undervisning' (14 pct.) og 'Sociale institutioner' (11 pct.) nævner dette som en vigtig grund til, at de ikke deltager i VEU (jf. tabel 49).

Tabel 49: Respondenter (lønmødtgere) som angiver, at den vigtigste årsag til, at de endnu ikke har fået den efteruddannelse, de har brug for, er, at det kan være svært at få lov til at komme på kursus i arbejdstiden (spm. 365). Fordelt efter branche. I absolut antal og procentvist fordelt.

Branche	Antal i alt	Antal ja-svar	Pct.
Landbrug mv.	72	3	4
Nærings- og nydelsesmiddelindustri	49	3	6
Jern- og metalindustri	177	11	6
Øvrig industri	156	10	6
Bygge- og anlægsvirksomhed	117	8	7
Handel, hotel og restauration	209	11	5
Transport og post mv.	149	8	5
Finansiering	64	2	3
Forretningsservice	199	16	8
Offentlig administration	229	10	4
Undervisning	320	45	14
Sundhedsvæsen	206	39	19
Sociale Institutioner	406	45	11
Private tjenesteydelser	109	8	7
Øvrige	93	4	4
Total	2555	223	9

Kilde: Brugersurvey 2005 og egne beregninger.

Ansatte med en mellemlang, videregående uddannelse nævner også hyppigere dette som en barriere, mens ufaglærte og faglærte peger på denne barriere i mindre omfang (jf. tabel 50).

Tabel 50: Respondenter (lønmødtgere) som angiver, at den vigtigste årsag til, at de endnu ikke har fået den efteruddannelse, de har brug for, er, at det kan være svært at få lov til at komme på kursus i arbejdstiden (spm. 365). Fordelt efter uddannelsesbaggrund. I absolut antal og procentvist fordelt.

Uddannelsesbaggrund	Antal i alt	Antal ja-svar	Pct.
Ufaglært	683	44	6
Faglært	949	66	7
Kort, videregående uddannelse	144	13	9
Mellemlang, videregående uddannelse	559	87	16
Lang, videregående uddannelse	212	12	6
Total	2547	222	9

Kilde: Brugersurvey 2005 og egne beregninger.

Der kan også findes et vist kønsmønster, når der ses nærmere på hensynet til familien som en mulig barriere for VEU-deltagelse. Her peger kvinder (5 pct.) lidt hyppigere på denne barriere end mænd (2 pct.) gør (jf. tabel 51).

Tabel 51: Respondenter (lønmottagere) som angiver, at den vigtigste årsag til, at de endnu ikke har fået den efteruddannelse, de har brug for, er hensyn til familien (spm. 365). Fordelt efter køn. I absolut antal og procentvist fordelt.

Køn	Antal i alt	Antal ja-svar	Pct.
Mand	1223	28	2
Kvinde	1324	69	5
Total	2547	97	4

Kilde: Brugerundersøgelse 2005 og egne beregninger.

Ikke overraskende nævnes hensyn til familien ligeledes hyppigere som en barriere af personer i alderen 25-34 år sammenlignet med andre aldersgrupper. Det er sandsynligt, at hensynet til familien her relaterer til familier med børn.

Ifølge den kvalitative analyse er manglende lyst for flere interviewpersoner en barriere for VEU-deltagelse. Enkelte medarbejdere fortæller, at ledelsen faktisk er interesseret i medarbejdernes efteruddannelse. De medarbejdere, der gerne vil på kursus, får som regel lov til at komme af sted - det er bare meget sjældent, at medarbejderne efterspørger uddannelse.

Det er kun en mindre del af lønmottagerne - 37 personer svarende til 1 pct. - i barriereudvalget af brugerundersøgelsen, der tilkendegiver, at de ikke deltager i VEU på grund af manglende lyst til at komme på kursus⁵.

Som beskrevet tidligere er der dog en vis del - 6 pct. - som nævner, at de ikke har deltaget i VEU, fordi de ikke selv har taget initiativ til at komme på kursus/uddannelse. Denne svar-kategori kan muligvis også dække over manglende lyst til kursusdeltagelse.

5.7 Manglende kvalifikationer

Af den kvalitative analyse fremgår det, at flere interviewpersoner med anden etnisk baggrund end dansk samt andre læse-/stavesvage interviewpersoner oplever, at deres manglende danskkundskaber udgør en barriere for deltagelse i VEU.

Der spørges ikke direkte til danskkundskaber i barriereudvalget af brugerundersøgelsen. Men temaet nævnes indirekte, da der spørges til, om respondenterne oplever det som en barriere, at de mangler kvalifikationer for at komme på kursus - at det er for svært. Dette opleves af en meget begrænset del - 21 personer svarende til 1 pct. - som en barriere for at deltage i den efteruddannelse, som de kunne have brug for i forbindelse med deres nuværende arbejde⁶.

⁵ Da så få har nævnt dette som en barriere, foretages der ikke sammenligninger på tværs af køn, alder, uddannelsesbaggrund og branche.

⁶ Da så få har nævnt dette som en barriere, foretages der ikke sammenligninger på tværs af køn, alder, uddannelsesbaggrund og branche.

5.8 Økonomi

Den kvalitative analyse viste, at arbejdspladsens økonomiske situation har indflydelse på de ansattes VEU-deltagelse. Når økonomien er dårlig, er der ikke tid og overskud til at deltage i uddannelse. Den ansattes privatøkonomi spiller også ind på lysten og muligheden for deltagelse i VEU, og i det omfang, at uddannelsesdeltagelsen betyder en væsentlig lønning eller er forbundet med andre former for omkostninger, er dette en barriere for at deltage i uddannelse.

Dette understøttes af data fra brugersurveyen, hvor 3 pct. peger på, at de ikke har deltaget, da de ikke selv har råd. Der er en meget svag tendens til, at kvinder hyppigere angiver dette som årsag end mænd gør. Kønsforskellen er dog meget begrænset, henholdsvis 4 pct. for kvinder og 2 pct. for mænd, jf. tabel 7 i Bilag 2. Der er heller ikke den store variation på andelen, som angiver ikke at have råd til efteruddannelse, når der sammenlignes på tværs af alder og uddannelsesbaggrund.

Sammenlignet med andre brancher peger ansatte inden for 'Landbrug mv.' og i 'Sociale institutioner' derimod lidt hyppigere på, at det er en barriere for deres deltagelse i VEU, at de ikke selv har råd.

5.9 Sammenfatning

I lighed med den kvalitative analyse viser resultaterne fra den kvantitative analyse, at der er en stor bevidsthed om behovet for at deltage i efteruddannelse for at kunne klare sig godt på arbejdsmarkedet fremover.

Der er dog en del lønmodtagere - knap 2.600 personer svarende til 41 pct. - der endnu ikke har deltaget i VEU til trods for, at de oplever at have behov for det i deres nuværende arbejde. Der peges i den forbindelse på flere forskellige årsager til, at de endnu ikke har deltaget.

Det er særligt organisatoriske forhold på arbejdspladsen, som gør sig gældende i den forbindelse. En af de væsentligste barrierer, der nævnes, er her arbejdspress og travlhed i arbejdet, samt at der ikke er nogen til at overtage deres arbejde i forbindelse med kursusdeltagelse. Dette nævnes af knap 1/3 af de adspurgte. Særligt mænd oplever dette som en barriere, samt ansatte inden for 'Nærings- og nydelsesmiddelindustrien', 'Jern- og metalindustrien' og 'Bygge- og anlægsvirksomhed'. Ansatte med en lang, videregående uddannelse og faglærte medarbejdere peger også på dette som en vigtig årsag. Travlhed i hverdagen blev ligeledes nævnt som en betydende barriere i den kvalitative analyse.

At arbejdets tilrettelæggelse og arbejdsopgaver også spiller ind som en barriere for at deltage i VEU, kan ligeledes genfindes såvel i den kvantitative som i den kvalitative analyse. 7 pct. nævner i den kvantitative analyse, at de oplever det som en barriere for VEU-deltagelse, at deres arbejdsopgaver ændrer sig hele tiden. Dette opleves især af ansatte inden for 'Transport og Post mv.', 'Finansiering' og 'Offentlig administration'.

Det at være ny i jobbet nævnes også af 8 pct. som en vigtig barriere. Ikke overraskende peges der særligt blandt unge i alderen 18-24 år på denne barriere. Ufaglærte medarbejdere oplever også hyppigere dette som en væsentlig barriere for VEU-deltagelse.

I lighed med den kvalitative analyse viser den kvantitative analyse, at lederen kan spille en vis rolle i forbindelse med medarbejdernes deltagelse i VEU. 5 pct. af de lønmodtagere, som selv mener at have et efteruddannelsesbehov, peger på, at de endnu ikke har deltaget i efteruddannelse, fordi deres arbejdsgiver ikke synes, at de har brug for efteruddannelse. Særligt medarbejdere i alderen 54-64 år oplever dette som en barriere. Derimod nævnes dette i mindre grad, jo højere uddannet den ansatte er.

Med til billedet af lederens rolle skal dog også nævnes, at 6 pct. nævner det som en barriere, at de ikke selv har taget initiativ til VEU-deltagelse. I den forbindelse peger ufaglærte og faglærte lidt hyppigere end ansatte med en lang, videregående uddannelse på dette som årsag til, at de endnu ikke har fået den efteruddannelse, som de har brug for.

Som det også er påpeget i den kvalitative analyse, spiller den ansattes privatøkonomi også ind på lysten og muligheden for at deltage i VEU. 3 pct. giver således udtryk for, at det er en barriere, at de ikke har råd til at deltage i VEU.

Den kvantitative analyse kan derimod ikke understøtte den kvalitative analyse i, at manglende kendskab til VEU-muligheder udgør en væsentlig barriere. Kun 1 pct. af de adspurgte nævner dette som en vigtig barriere for deres deltagelse i VEU.

En mulig forklaring på denne forskel mellem undersøgelserne kan muligvis være, at respondenterne i den kvantitative analyse i stedet har begrundet deres manglende deltagelse med, at de ikke mener, at der findes egnede kurser (som nævnes af 7 pct.). I den kvalitative analyse er der gået bag om denne forklaring, og det har vist sig, at når interviewpersonerne nævnte, at der ikke findes egnede kurser, skyldes det ofte, at de faktisk ikke har kendskab til de eksisterende VEU-muligheder.

Særligt ældre medarbejdere og ansatte med en kort og lang, videregående uddannelse nævner det som en vigtig barriere, at der ikke findes egnede kurser.

Den kvantitative analyse viser dernæst, at forhold som, at der ikke er plads på kurset/uddannelsen kun udgør en meget begrænset barriere for deltagelse i VEU. Den fysiske afstand til kursusstedet nævnes ligeledes kun af under 1 pct., som en vigtig barriere. På tilsvarende vis nævner under 1 pct., at de ikke deltager i VEU, fordi kurset gennemføres på ubekvemme tidspunkter.

Det er ligeledes under 1 pct., som peger på, at de ikke deltager i VEU, fordi de ikke har lyst til at komme på kursus. Det er ligeledes kun en meget begrænset andel - under 1 pct. - som peger på, at det er en barriere, at de mangler kvalifikationer for at komme på kursus - at det er for svært.

I lighed med den kvalitative analyse viser den kvantitative analyse, at det kan være en væsentlig barriere, hvis de ansatte ikke har mulighed for at deltage i VEU i arbejdstiden. 9 pct. oplever det som en barriere for VEU-deltagelse, at det kan være svært at få lov til at komme på kursus i arbejdstiden. En del peger således på dette som en vigtig grund til, at de ikke deltager i den efteruddannelse, som de kunne have brug for i forbindelse med deres

nuværende arbejde. Dette er særligt en barriere for kvinder, samt ansatte i den offentlige sektor inden for 'Sundhedsvæsen', 'Undervisning' og 'Sociale institutioner'.