

# Virksomhedernes behov for basale færdigheder



DANMARKS  
EVALUERINGSINSTITUT



# Virksomhedernes behov for basale færdigheder

2017

**Virksomhedernes behov for basale  
færdigheder**

© 2017 Danmarks Evalueringsinstitut  
Trykt hos Rosendahls

Eftertryk med kildeangivelse er tilladt

Bestilles hos:  
Alle boghandlere

40,- kr. inkl. moms  
ISBN 978-87-7182-010-2  
Foto: Jesper Rais

# Indhold

Forord	7
1 Resumé	9
2 Indledning	15
2.1 Baggrund	15
2.2 Formål og undersøgelsesspørgsmål	16
2.3 Design og metode	17
2.3.1 Spørgeskemaundersøgelse	17
2.3.2 Telefoninterviews med virksomhedsledere	18
2.4 Projektets organisering	19
2.5 Læsevejledning	19
3 Behovet for basale færdigheder	21
3.1 Danskernes basale færdigheder – set i lyset af PIAAC	21
3.2 Flertallet af virksomheder oplever ikke behov for at styrke de basale færdigheder hos medarbejderne	23
3.3 Hos virksomheder med behov fylder svage it- og skrivefærdigheder mest	24
3.3.1 Flest ufaglærte og faglærte med behov for bedre læsefærdigheder inden for industri, råstof og forsyning	26
3.3.2 Flest ufaglærte medarbejdere med behov for bedre skrivefærdigheder inden for erhvervsservice	28
3.3.3 Flest ufaglærte med behov for bedre matematikfærdigheder inden for industri, råstof og forsyning	30

<b>4</b>	<b>Virksomhedsperspektiver på behov</b>	<b>33</b>
<b>4.1</b>	<b>Voksende krav til basale færdigheder</b>	<b>34</b>
<b>4.2</b>	<b>Behov identificeres fx i forbindelse med opgaveløsning, under uddannelse og i dialog med leder</b>	<b>36</b>
<b>4.3</b>	<b>De fleste virksomheder oplever, at det er let at tale om behovet</b>	<b>37</b>
<b>5</b>	<b>Ikke alle behov kalder på løsninger</b>	<b>41</b>
<b>5.1</b>	<b>Virksomhederne oplever et medansvar for medarbejdernes basale færdigheder</b>	<b>41</b>
5.1.1	Når arbejdsopgaven kræver basale færdigheder, bliver behovet tydeligt	44
5.1.2	Hvis arbejdsopgaverne kan klares alligevel, så er uddannelse en privatsag	45
5.1.3	Motivation kan have betydning for, om man får uddannelse	46
<b>6</b>	<b>Fra ad hoc-tiltag til strategisk kompetenceudvikling</b>	<b>49</b>
<b>6.1</b>	<b>Ikke alle tiltag har fokus på kompetenceløft</b>	<b>49</b>
6.1.1	Sidemandoplæring som kompenserende strategi	50
6.1.2	Progression i opgavevaretagelse	50
6.1.3	Intern undervisning og test	51
6.1.4	Arbejdsdeling i teams eller på tværs af afdelinger	51
6.1.5	Reformulering eller fratagelse af opgaver	52
<b>7</b>	<b>Virksomhedernes kendskab til FVU</b>	<b>55</b>
<b>7.1</b>	<b>4 ud af 10 virksomheder kender ikke FVU</b>	<b>55</b>
7.1.1	Større virksomheder kender FVU bedre	56
7.1.2	Få virksomheder oplever det som relevant at få mere kendskab til FVU	57
7.1.3	Viden opsøges ved behov	59
7.1.4	Små virksomheder kan opleve begrænsede ressourcer til at opbygge kendskab til FVU	59
<b>7.2</b>	<b>Kontakt med FVU-udbydere</b>	<b>60</b>
7.2.1	Små virksomheder kontaktes sjældnere end mellemstore virksomheder	61
7.2.2	Industri, råstof og forsyning kontaktes hyppigere end andre brancher	62
7.2.3	FVU kommer i stand gennem et godt samspil	63
7.2.4	Kontaktforløb kan være svært at omsætte til et tilpasset FVU-kursus	63
7.2.5	Godt organiserede kontaktforløb skaber interesse	64
<b>8</b>	<b>Virksomhedernes udbytte af FVU</b>	<b>65</b>
8.1.1	Få virksomheder overvejer at igangsætte FVU	66
8.1.2	Træthed og manglende interesse blandt medarbejdere er de største barrierer	66
8.1.3	De få virksomheder, der bruger FVU, er positive	68

8.1.4	Virksomhederne kan opleve, at FVU kan løfte basale færdigheder på kort sigt	69
8.1.5	Virksomhederne kan opleve, at FVU kan løfte uddannelsesniveau på langt sigt	70

## Appendiks

<b>Appendiks A: Metodebeskrivelse</b>	<b>71</b>
<b>Appendiks B: Referencer</b>	<b>75</b>
<b>Appendiks C: Summary</b>	<b>77</b>





# Forord

Over en million voksne danskere har svage it-færdigheder, og mere end 500.000 voksne danskere har så dårlige læsefærdigheder, at de har svært ved at læse simple tekster. Det er en stor samfundsmæssig udfordring. Danmarks konkurrenceevne er afhængig af en arbejdsstyrke, der har tilstrækkelige grundkompetencer til at kunne imødekomme de stigende krav til ufaglærte og faglærtes kompetenceniveau og til løbende opkvalificering af arbejdsstyrken, som blandt andet følger af den digitale udvikling.

Denne undersøgelse kortlægger virksomhedernes vurderinger af det aktuelle behov for at forbedre medarbejdernes basale færdigheder i lyset af de forventninger, der er på arbejdspladsen. Undersøgelsen giver også et overblik over virksomhedernes kendskab til forberedende voksenundervisning (FVU). Dermed giver undersøgelsen et vigtigt indblik i, om virksomhederne selv vurderer svage basale færdigheder som en udfordring, og i hvilket omfang opkvalificering af basale færdigheder vurderes som en nødvendig investering.

Undersøgelsen er lavet som et led i Danmarks Evalueringsinstituts (EVA's) handlingsplan for 2016 og er den næstsidste publikation i rækken af undersøgelser med fokus på læse-, regne- og it-tilbud til voksne danskere.

Det er mit håb, at undersøgelsen kan være med til at skabe debat om, hvordan undervisning rettet mod voksne med svage basale færdigheder kan tilrettelægges, så den bedst muligt imødekommer virksomhedernes behov – og ikke mindst hvilken rolle virksomhederne kan spille i forhold til at håndtere medarbejdere med svage basale færdigheder og understøtte en løbende opkvalificering af disse.

Mikkel Haarder  
Direktør



# 1 Resumé

Mere end en million voksne danskere har svage it-færdigheder, over 500.000 voksne danskere har svært ved at læse, og over 500.000 voksne danskere har svært ved at regne. Det er en stor samfundsmæssig udfordring, fordi vi i vores arbejdsstyrke har brug for tilstrækkelige grundkompetencer til at kunne imødekomme fremtidens krav til løbende opkvalificering og udvikling. Analyser viser, at vi får færre og færre jobs til ufaglærte, der forudsætter et lavt kompetenceniveau (DA 2014), og frem mod 2025 vil vi fortsat mangle faglært arbejdskraft, peger analyser fra Danmarks Vækstråd og Arbejderbevægelsens Erhvervsråd på.

Danmark står derfor i en situation, hvor gode basale færdigheder hos medarbejderne er en afgørende forudsætning for at kunne imødekomme de stigende krav til ufaglærte jobs og for at muliggøre uddannelsesløft. Forberedende voksenundervisning (FVU) i læsning og matematik er det helt centrale tilbud til voksne med svage basale færdigheder. Men der var blot ca. 39.300 voksne, der deltog i FVU-læsning eller i FVU-matematik i skoleåret 2013/14. Samlet set er der altså en stor udfordring med hensyn til at få flere voksne i gang med FVU.

Denne rapport belyser, hvordan virksomhederne vurderer og håndterer svage basale færdigheder hos deres medarbejdere. Den afdækker også, hvordan virksomhederne anvender og vurderer de læse-, skrive- og regnekurser, som udbydes i regi af FVU.

Rapporten leverer vigtig viden til de uddannelseskonsulenter og udbydere af FVU, som arbejder med at planlægge FVU-forløb, der tager afsæt i virksomhedernes behov. Også for de beslutningstagere, der tilrettelægger rammerne for FVU eller som arbejder for, at flere voksne danskere får forbedret deres basale færdigheder, vil undersøgelsens resultater være interessante.

## Rapportens datagrundlag

Resultaterne bygger på to datakilder:

- En repræsentativ spørgeskemaundersøgelse blandt offentlige og private virksomheder med mindst fem ansatte, og hvor mindst 10 % af de ansatte er enten ufaglærte eller faglærte. 1.103 virksomheder har deltaget i undersøgelsen.
- En interviewundersøgelse blandt 12 virksomhedsledere. Interviewundersøgelsen er målrettet virksomheder med et grundlæggende kendskab til FVU, med et behov for at opkvalificere medarbejdere i læsning og matematik, og som ikke har anvendt eller overvejet brug af FVU inden for de seneste to år.

Dataindsamlingen er gennemført i perioden juni til oktober 2016.

## Hovedresultater om virksomhedernes vurdering af behov

### Flertallet af virksomheder oplever ikke svage basale færdigheder som en udfordring

Flertallet af virksomhederne oplever ikke svage basale færdigheder som en udfordring, når de skal vurdere medarbejdernes færdigheder i forhold til arbejdspladsens forventninger og krav. 61 % af virksomhederne angiver, at ingen af deres *ufaglærte medarbejdere* har behov for at forbedre deres læsefærdigheder, mens 77 % af virksomhederne angiver, at ingen af de *faglærte medarbejdere* har behov for at blive bedre til at læse. Samme tendens gør sig gældende, når virksomhederne vurderer behovet for at forbedre skrive- og regnefærdigheder blandt deres ufaglærte og faglærte medarbejdere.

### De fleste virksomheder oplever kun et lille opkvalificeringsbehov

Blandt de virksomheder, der oplever et opkvalificeringsbehov hos deres medarbejdere, angiver langt størstedelen, at det kun gælder få medarbejdere. Fx vurderer 33 % af de virksomheder, hvor de ufaglærte medarbejdere har behov for at blive bedre til at læse, at det kun gælder for få medarbejdere. Samme tendens gør sig gældende i forhold til behovet for at forbedre skrive- og regnefærdigheder.

### FVU opleves sjældent som svaret på udfordringer med svage basale færdigheder

Kun 25 % af de virksomheder, der har medarbejdere med behov for et kompetenceløft, vurderer, at det i høj eller nogen grad vil være relevant for dem at få et større kendskab til FVU. Det er altså en forholdsvis lille andel af virksomhederne, som er interesserede i mere viden om FVU som en løsning for de medarbejdere, der har svært ved at leve op til arbejdspladsens forventninger, når det kommer til læse-, skrive, regne- og it-færdigheder.

Interviews med virksomhedsledere viser, at virksomhederne har en række forskellige tiltag og strategier til at håndtere medarbejdere med svage basale færdigheder, før de iværksætter eksperterne opkvalificeringsforløb. Virksomhedernes tiltag har ikke altid fokus på at udvikle medarbejdernes kompetencer. Der kan i lige så høj grad være tale om en løsning, som sikrer, at virksomheden ikke oplever gener og fejl som følge af medarbejdernes manglende kompetencer, som en løsning, der faktisk ender med at løfte medarbejdernes kompetencer. Virksomhederne har således både kort- og langsigtede strategier i forhold til at håndtere medarbejdere med svage basale færdigheder.

### **Størst behov for at opkvalificere medarbejdernes it-færdigheder**

It er den af de undersøgte færdigheder, som flest virksomheder vurderer, der er behov for at forbedre: 16 % af virksomhederne angiver, at næsten alle eller en del af deres ufaglærte medarbejdere har behov for bedre it-færdigheder for at kunne leve op til arbejdspladsens forventninger. 12 % af virksomhederne vurderer, at næsten alle eller en del af deres faglærte medarbejdere har behov for et it-kompetenceløft. Det sætter vi særskilt fokus på i en selvstændig publikation om betydningen af it-færdigheder på et digitaliseret arbejdsmarked.

### **Virksomhederne ser forbedring af basale færdigheder som et fælles ansvar**

71 % af virksomhederne betragter ansvaret for at forbedre medarbejdernes basale færdigheder som et fælles anliggende for virksomheden og medarbejderne. 29% af virksomhederne vurderer omvendt, at det primært er medarbejderens eget ansvar at forbedre de basale færdigheder. Størstedelen af virksomhederne oplever således, at de bærer en del af ansvaret for at opkvalificere medarbejdere med svage basale færdigheder.

## **Hovedresultater om virksomhedernes kendskab til og brug af FVU**

### **4 ud af 10 virksomheder har aldrig hørt om FVU**

40 % af virksomhederne i undersøgelsen har aldrig hørt om FVU. Af de virksomheder, der kender til FVU, har 7 % et indgående kendskab, 24 % kender lidt til FVU, og 29 % kender kun FVU af navn. Da tilbuddet om FVU i høj grad retter sig mod faglærte og ufaglærte, kunne man forvente, at en større andel af virksomheder med ufaglærte og faglærte ansat havde bedre kendskab til FVU. Kendskabet til FVU er ikke overraskende større blandt de store virksomheder: 80 % af virksomhederne med over 100 ansatte kender til FVU, mens det kun gælder for 54 % af virksomhederne med 5-10 ansatte.

## **Travlhed og manglende interesse er de største barrierer for brug af FVU**

De virksomheder med medarbejdere, der har brug for et kompetenceløft, og som ikke allerede bruger FVU, angiver flere forskellige årsager til, at de ikke har overvejet et FVU-kursus i læsning og skrivning. 24 % angiver som årsag, at medarbejderne ikke er interesserede i at komme på kursus, 22 % angiver travlhed som forklaring, mens 13 % angiver manglende oplysninger om støttemuligheder som forklaring.

Kun 1 %, svarende til to virksomheder, angiver dårlige erfaringer med FVU fra tidligere som forklaring. At travlhed og manglende lyst blandt medarbejdere er de to mest udbredte barrierer, tydeliggør behovet for både at motivere såvel ledere som medarbejdere og at synliggøre gevinsterne ved at deltage i FVU.

## **Virksomheder, der har benyttet FVU, vurderer udbyttet positivt**

Blandt de få virksomheder (7 %), der har deltaget i FVU, vurderer 94 %, at FVU i nogen eller høj grad har løftet medarbejdernes kompetencer i tilstrækkelig grad. Også de interviews, EVA har lavet med virksomhederne, viser, at virksomhederne oplever, både at FVU løfter medarbejdernes grundkompetencer, så de bliver mere kvalificerede til at løse deres opgaver, og at medarbejderne bliver motiverede til at videreudanne sig efter at have været på et FVU-kursus.

## **Perspektiver i forlængelse af rapporten**

### **Få virksomheder oplever behov for kompetenceudvikling**

Når vi ved fra den internationale PIAAC-undersøgelse, at så stort et antal voksne danskere har svært ved at læse, skrive eller regne, er det overraskende, at så få virksomheder oplever et behov for at forbedre deres medarbejders basale færdigheder.

Det kan være et udtryk for, at de fleste ansatte i virksomhederne enten har tilstrækkelige basale færdigheder, eller at de ansatte er i stand til at løse arbejdsopgaverne på trods af svage basale færdigheder. Men en anden forklaring kan være, at virksomhederne i realiteten undervurderer omfanget og betydningen af deres medarbejders svage basale færdigheder, eller at nogle virksomheder har et mere kortsigtet perspektiv og håndterer svage basale færdigheder på en måde, som ikke har fokus på egentlig kompetenceudvikling. Er det sidste tilfældet, er der grund til bekymring i forhold til at sikre, at arbejdsstyrken har et tilstrækkeligt kompetenceniveau til at møde fremtidens kompetencekrav.

### **Virksomhederne oplever ikke FVU som relevant**

Det er også bemærkelsesværdigt, at det kun er en ud af fire virksomheder med medarbejdere med behov for et kompetenceløft, der oplever det som relevant at få et større kendskab til FVU,

som er det eneste offentlige uddannelsesstilbud, der er målrettet voksne med svage basale færdigheder. Det peger på behovet for at gentænke, hvordan man markedsfører FVU-kurserne over for virksomhederne, så virksomhederne oplever det som relevant og rentabelt for dem at finansiere medarbejderes kompetenceløft inden for basale færdigheder. Rapporten viser fx, at virksomhederne oplever basale læse- og regnekurser som langt mere meningsfulde og legitime, når undervisningen enten pakkes ind i et fagligt kerneindhold eller kobles tæt hertil. Det taler for i stigende grad at gennemføre FVU som virksomhedsrettede forløb, hvor undervisningen kan kobles tæt til det faglige arbejde i den enkelte virksomhed.

Samlet set peger resultaterne på, at der også fremadrettet er behov for, at udbydere afsætter ressourcer til det virksomhedsopsøgende arbejde for gennem dialog at afklare omfanget og betydningen af svage basale færdigheder.

Opsummerende rejser rapporten tre spørgsmål, som udbydere af FVU og interessenter med fordel kan drøfte:

For det første: Hvordan kan udbydere af FVU fremadrettet bedst muligt tydeliggøre betydningen af gode basale færdigheder og gevinsterne ved at kunne læse, skrive og regne for virksomhederne?

For det andet: Hvordan kan udbydere af FVU, Undervisningsministeriet og øvrige interessenter arbejde med at øge kendskabet til FVU hos især de små og mellemstore virksomheder?

For det tredje: Hvorfor oplever de virksomheder, der har medarbejdere med opkvalificeringsbehov ikke i højere grad, at FVU er relevant for dem? Og kalder dette resultat kalder på en nytænkning af dele af FVU-indsatsen, så den mere enkelt og fleksibelt kan kobles til den fag-faglige kompetenceudvikling?





## 2 Indledning

### 2.1 Baggrund

Mere end 500.000 voksne danskere har så svage basale færdigheder i læsning og regning, at de fx har svært ved at læse simple tekster eller lægge tal sammen. Samtidig har over en million danskere svage it-færdigheder og dermed vanskeligt ved at søge på nettet, navigere på hjemmesider og sende e-mails.<sup>1</sup>

At så mange voksne danskere har dårlige it-færdigheder og vanskeligt ved at læse og regne, er en stor samfundsmæssig udfordring, fordi vores arbejdsstyrke har brug for tilstrækkelige grundkompetencer til at kunne imødekomme fremtidens krav til løbende opkvalificering og udvikling. Hen over en årrække er andelen af ufaglærte, der har jobs, der forudsætter et lavt kompetenceniveau, faldet (DA 2014), ligesom en række analyser påpeger, at vi frem mod 2025 vil have mangel på faglært arbejdskraft (Danmarks Vækstråd 2016, AE 2016). Vi står derfor i en situation, hvor gode basale færdigheder hos medarbejderne er en afgørende forudsætning både for at imødekomme de stigende krav til ufaglærte jobs og for at have de nødvendige forudsætninger til at klare kompetenceudvikling og uddannelsesløft.

Blot ca. 30.500 voksne deltog i FVU-læsning, og ca. 8.700 i FVU-matematik, i skoleåret 2013/14, som er de mest oplagte tilbud til voksne med svage basale færdigheder (tal fra Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling, 2016)<sup>2</sup>. Samlet set er der altså en stor udfordring med hensyn til at få flere voksne i gang med FVU eller andre tilbud rettet mod basale færdigheder. Samtidig ved vi, at få voksne borgere deltager i FVU i deres fritid, og de skal derfor motiveres til uddannelsen på anden måde end som et frivilligt aftentilbud.

<sup>1</sup> Ifølge PIAAC-undersøgelsen fra 2013 drejer det sig om 583.000 danskere i læsning, 531.000 danskere i matematik og 1.032.000 danskere i brug af it. PIAAC står for The Programme for the International Assessment of Adult Competencies. PIAAC er et OECD-projekt, der i 2008-13 i 24 lande undersøgte 16-65-åriges færdigheder og brug af færdigheder inden for læsning, regning og problemløsning med it.

<sup>2</sup> Der foreligger ikke p.t. nyere aktivitetstal opgjort på unikke personer.

For ledige voksne borgere og voksne under uddannelse er der rekrutteringsveje til FVU gennem hhv. jobcentre og uddannelsesinstitutioner. Det er imidlertid ikke institutioner, som de beskæftigede borgere er i berøring med i samme omfang. For denne gruppe borgere udgør virksomhederne i stedet en helt central vej til FVU, blandt andet fordi FVU også udbydes som særligt tilrettelagte forløb for virksomhederne. Det er dog stadig under 10 % af den samlede FVU-aktivitet, der foregår på hold særligt tilrettelagt for virksomheder (tal fra Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling, 2016).

Vi ved, at gruppen af beskæftigede er underrepræsenteret på FVU-læsning, trin 1 set i forhold til, hvor mange svage læsere der er i den samlede gruppe af beskæftigede (EVA 2016). Det peger på en generel udfordring med at tiltrække beskæftigede til FVU og på et behov for at undersøge, i hvilket omfang virksomhederne oplever svage basale færdigheder som en udfordring hos deres medarbejdere.

I denne rapport præsenterer vi en analyse af, om virksomhederne vurderer, at de ansatte har behov for at forbedre deres basale færdigheder for at kunne leve op til de forventninger, der er på arbejdspladsen. Vi undersøger også, hvordan virksomhederne responderer på medarbejdernes eventuelle behov for opkvalificering. Dermed giver rapporten et vigtigt indblik i, i hvilket omfang virksomhederne selv oplever svage basale færdigheder som et problem blandt deres ufaglærte og faglærte medarbejdere.

## 2.2 Formål og undersøgelsesspørgsmål

Formålet med projektet er at tilvejebringe viden om virksomhedernes vurdering af medarbejdernes kompetenceniveau i forhold til at læse, skrive, regne og anvende it set i forhold til de opgaver, som medarbejderne varetager. Oplever virksomhederne, at det er et problem, at mange voksne har svage it-færdigheder og har svært ved at læse, skrive og regne – eller oplever de, at der er et godt match mellem kompetencer og arbejdsopgaver?

Den viden er vigtig for at vurdere, om FVU opleves som et relevant tilbud for virksomheder med faglærte eller ufaglærte ansat, og for at undersøge, om de nuværende it-tilbud dækker behovet for opkvalificering af it-kompetencer.

I denne rapport belyser vi derfor følgende undersøgelsesspørgsmål:

- 1 Hvilke behov oplever virksomhederne, at de har for at få opkvalificeret deres medarbejders basale færdigheder?<sup>3</sup>
- 2 Har virksomhederne kendskab til FVU?
- 3 Oplever virksomhederne, at FVU-udbuddet er relevant og dækkende for deres behov?
- 4 Er der konkrete barrierer med hensyn til fx indhold eller omfang af FVU, som mindsker virksomhedernes brug?

Analysen af virksomhedernes vurdering af medarbejdernes behov for it-færdigheder udgives som en selvstændig publikation.

## 2.3 Design og metode

Rapporten bygger på to datakilder: en spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder og telefoninterviews med virksomhedsledere. I det følgende beskrives de to datakilder nærmere:

### 2.3.1 Spørgeskemaundersøgelse

Spørgeskemaundersøgelsen er rettet mod et repræsentativt udsnit af både offentlige og private virksomheder, der har mindst 5 ansatte, og som har mindst 3 ufaglærte eller faglærte ansat. For virksomheder med 30 ansatte eller derover skal gruppen af ufaglærte og faglærte udgøre mindst 10 % af de ansatte. Ufaglærte defineres i projektet som voksne med en gymnasial uddannelse som højeste gennemførte uddannelse.<sup>4</sup> Stikprøven er således sammensat, at den rammer virksomheder med de medarbejdergrupper (ufaglærte og faglærte), hvor svage basale færdigheder er mest udbredt (jf. PIAAC). Tabel 1 og 2 viser hvor stor en andel de faglærte og ufaglærte udgør af den samlede medarbejdergruppe blandt de virksomheder, der indgår i undersøgelsen.

**Tabel 1**  
**Andelen af faglærte blandt de deltagende virksomheder**

	Antal	Procent
0-33 %	376	34 %
34-66 %	460	42 %
67-100 %	266	24 %
Total	1.103	100 %

*Kilde: Danmarks Statistik.*

<sup>3</sup> *Inden for læsning/skrivning, matematik og it.*

<sup>4</sup> *PIAAC-undersøgelsen viste, at ufaglærte er overrepræsenterede i gruppen med de svageste læsefærdigheder, ligesom en væsentlig andel af faglærte har svage basale færdigheder. Definitionen af ufaglærte følger PIAAC's.*

**Tabel 2**  
**Andelen af faglærte blandt de deltagende virksomheder**

	Antal	Procent
0-10 %	388	35 %
11-25 %	404	37 %
26-100 %	310	28 %
Total	1.103	100 %

Kilde: Danmarks Statistik.

Ud af de i alt 2.500 virksomheder, der indgik i undersøgelsen, har 1.103 virksomheder besvaret spørgeskemaet. Det giver en svarprocent på 44 %. EVA vurderer svarprocenten som tilfredsstillende set i forhold til målgruppen.

Spørgeskemaundersøgelsen har blandt andet belyst:

- Virksomhedernes vurdering af det aktuelle kompetencebehov med hensyn til læsning, matematik og it
- Virksomhedernes kendskab til FVU-tilbuddet
- Virksomhedernes vurdering af FVU-læsning og FVU-matematik i forhold til deres efteruddannelsesbehov
- Barrierer for virksomhedernes brug af FVU.

Det er vigtigt at bemærke, at vi i spørgeskemaundersøgelsen alene afdækker virksomhedernes oplevelse af behovet for basale færdigheder med hensyn til at løse de opgaver, der er i virksomheden her og nu, og ikke har fokus på hvilke behov virksomhederne forventer, der vil opstå på længere sigt. Rapporten giver dermed først og fremmest indblik i virksomhedernes vurderinger af det *aktuelle behov* for at opkvalificere medarbejdernes basale færdigheder.

### **2.3.2 Telefoninterviews med virksomhedsledere**

Med afsæt i resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen er der gennemført 12 telefoninterviews med ledere med henblik på at udfolde, hvorfor FVU ikke anvendes i højere grad af virksomhederne i dag. Interviewundersøgelsen er målrettet de virksomheder, der har et grundlæggende kendskab til FVU og har behov for at opkvalificere medarbejdere i læsning og matematik, men som alligevel af forskellige årsager har fravalgt FVU.

Interviewene har blandt andet belyst:

- 1 Hvordan virksomhederne identificerer medarbejdere med svage basale færdigheder
- 2 Hvilke overvejelser virksomhederne har om at få opkvalificeret deres medarbejdere.

Du kan læse mere om undersøgelsens design og gennemførelse i metodebeskrivelsen i appendiks A.

## 2.4 Projektets organisering

Projektet er gennemført i perioden marts 2016 til marts 2017 af denne projektgruppe:

- Specialkonsulent Christina Laugesen (projektleder)
- Evalueringskonsulent Mille Lassen
- Specialkonsulent Vicki Facius
- Chefkonsulent Michael Andersen
- Evalueringskonsulent Malte Nyfos Mathiasen
- Metodekonsulent Søren Haselmann
- Kommunikationskonsulent Anne Breinhold Olsen
- Evalueringsmedarbejder Sofie Nohr Jakobsen
- Evalueringsmedarbejder Anders Fiil Svane.

## 2.5 Læsevejledning

Rapporten består ud over resumé og indledning af seks kapitler. Her får du et lille overblik over indholdet i kapitlerne.

Kapitel 3 er et helt centralt kapitel i rapporten, og i dette kapitel præsenterer vi virksomhedernes vurderinger af, hvor udbredt behovet er i deres virksomheder for at styrke de ufaglærte og faglærte medarbejderes basale færdigheder inden for læsning, skrivning, matematik og it. Vi ser også nærmere på, om der er forskelle på vurderinger af behov på tværs af brancher og virksomheder af forskellig størrelse. Kapitlet bygger primært på resultater fra spørgeskemaundersøgelsen.

I kapitel 4 zoomer vi ind på, hvordan man i virksomhederne oplever behovet for at styrke de basale færdigheder hos de ufaglærte og faglærte medarbejdere. Vi ser også nærmere på, hvordan virksomhederne identificerer disse behov blandt medarbejderne, og endelig hvorvidt og hvordan denne type udfordringer italesættes i virksomhederne. Kapitlet bygger primært på interviews med virksomheder, der oplever et behov for at opkvalificere basale færdigheder hos deres medarbejdere.

I kapitel 5 og 6 ser vi nærmere på, hvilke overvejelser virksomhederne har om, hvornår der er behov for at styrke de basale færdigheder hos deres medarbejdere. Kapitlerne giver også et interessant indblik i, hvordan virksomhederne håndterer svage basale færdigheder hos deres medarbejdere, og hvilke tiltag de iværksætter, når der er konstateret et behov hos en medarbejder. Kapitlerne bygger primært på interviews med virksomhedsledere.

I kapitel 7 løfter vi blikket igen og ser nærmere på virksomhedernes generelle kendskab til FVU. I kapitlet præsenterer vi også et overblik over, hvor mange af virksomhederne der har været i kontakt med en FVU-udbyder.

I det sidste kapitel zoomer vi ind på virksomhedernes deltagelse i og udbytte af FVU. Kapitlet giver et overblik over, hvor mange virksomheder der har deltaget i FVU, og i hvilket omfang virksomhederne vurderer, at brug af FVU løfter medarbejdernes kompetencer i tilstrækkelig grad.

Både kapitel 7 og kapitel 8 bygger på resultater både fra spørgeskemaundersøgelsen og fra interviews med virksomhedsledere.

# 3 Behovet for basale færdigheder

I dette kapitel præsenterer vi virksomhedernes vurderinger af, hvor udbredt behovet er i deres virksomheder for at styrke de ufaglærte og faglærte medarbejderes basale færdigheder inden for læsning, skrivning, matematik og it.

Flertallet af virksomheder oplever *ikke* behov for at styrke basale færdigheder blandt deres ufaglærte og faglærte medarbejdere for at kunne leve op til de forventninger, der er på arbejdspladsen. Dette kan overraske i lyset af resultaterne fra PIAAC-undersøgelsen, der blandt andet viste, at 30 % af voksne i alderen 16-65 år med grundskole som højeste uddannelse er svage læsere. En forklaring på dette kan være, at en del ufaglærte medarbejdere varetager opgaver, som ikke kræver gode basale færdigheder.

Samtidig kan det dog konstateres på baggrund af spørgeskemaundersøgelsen, at en relativt stor andel af virksomhederne vurderer, at nogle få af deres ufaglærte og/eller faglærte medarbejdere har behov for at få styrket deres basale færdigheder. Dette gælder særligt de ufaglærte medarbejdere og især med hensyn til it og skrivning. At virksomhederne oplever flest medarbejdere med svage it-færdigheder, modsvarer tendensen i PIAAC-undersøgelsen, der konstaterede, at mere end en million danskere har svage it-færdigheder.

## 3.1 Danskernes basale færdigheder – set i lyset af PIAAC

Danskernes basale færdigheder blev kortlagt i den omfattende PIAAC-undersøgelse fra 2013. Man kan ikke direkte sammenligne resultaterne af PIAAC-undersøgelsen fra 2013 med resultaterne af EVA's undersøgelse af virksomhedernes vurderinger af deres medarbejderes behov for bedre basale færdigheder. Det skyldes for det første, at PIAAC-resultaterne er på individniveau, mens resultaterne i EVA's undersøgelse er på virksomhedsniveau. For det andet skyldes det, at der ikke er et tidsmæssigt sammenfald mellem de to undersøgelser, hvor data er indsamlet med ca. fem års mellemrum.

<sup>5</sup> *The Programme for the International Assessment of Adult Competencies, OECD, 2013.*

For det tredje skyldes det, at der ikke nødvendigvis er overensstemmelse mellem, hvilke medarbejdere en virksomhedsleder vurderer, har behov for at få forbedret sine basale færdigheder for at kunne leve op til de forventninger, der er på arbejdspladsen, og så PIAAC's identifikation af voksne med svage basale færdigheder. En arbejdsgiver kan således vurdere, at en medarbejder er god til at varetage en bestemt opgave, der ikke kræver læse-, skrive- eller regnefærdigheder, hvorfor arbejdsgiveren ikke ser noget behov for at styrke den pågældendes basale færdigheder. For så vidt er det kun en del af de voksne med svage basale færdigheder, der bliver fokuseret på i EVA's undersøgelse, nemlig den del, hvor også virksomhederne ser deres manglende basale færdigheder som en udfordring.

Men som en slags bagtæppe til undersøgelsen kan det være oplysende at se på resultaterne fra PIAAC-undersøgelsen (SFI 2013). Et af hovedresultaterne fra PIAAC-undersøgelsen var, at færdighederne i meget høj grad hænger sammen med uddannelsesniveau. Fx nåede PIAAC frem til, at 30 % af de voksne (16-65 år) med grundskole som højeste uddannelse og 18 % af personer med en erhvervsuddannelse lå på det laveste læseniveau. Mens det tilsvarende tal for hele befolkningen var 16 %.

Med hensyn til regnefærdigheder nåede man frem til, at 29 % af de kortest uddannede og 14 % af de voksne med en erhvervsuddannelse lå på det laveste niveau for regning. De faglærtes regnefærdigheder var på samme niveau som hele befolkningens.

Med hensyn til it-færdigheder kunne 15 % af de voksne ikke gennemføre testen på computer, mens andre 14 % præsterede på det laveste færdighedsniveau. Også de to tal hang i høj grad sammen med uddannelsesniveaut. For personer med grundskole som højeste uddannelse var tallene hhv. 27 % og 19 %, mens de for personer med en erhvervsuddannelse var hhv. 15 % og 20 %.

Resultaterne fra PIAAC-undersøgelsen giver således en aktuel anledning til at undersøge, i hvilket omfang virksomheder med faglærte og ufaglærte medarbejdere oplever et konkret behov for at styrke de basale færdigheder blandt deres medarbejdere. Sagt med andre ord: Hvad betyder det set fra virksomhedernes perspektiv, at en stor andel af de voksne danskere på arbejdsmarkedet har svage basale færdigheder – og hvordan imødekommer virksomhederne de udfordringer, det måtte give?



## 3.2 Flertallet af virksomheder oplever ikke behov for at styrke de basale færdigheder hos medarbejderne

Størstedelen af virksomhederne rapporterer, at ingen af deres ufaglærte hhv. faglærte medarbejdere *for at kunne leve op til de forventninger, der er på arbejdspladsen*, har behov for at blive bedre til 1) at læse, 2) at skrive, 3) at regne eller 4) grundlæggende it. Det fremgår af Tabel 3.

**Tabel 3**  
**Virksomhedernes vurderinger af, hvor mange hhv. faglærte og ufaglærte medarbejdere der har behov for bedre basale færdigheder**

		Næsten alle	En del	Nogle få	Ingen	Ved ikke	Alle	Alle (n)
Ufaglærte	Læsning	2 %	4 %	33 %	61 %	0 %	100 %	652
	Skrivning	2 %	6 %	35 %	57 %	0 %	100 %	652
	Matematik	1 %	3 %	20 %	74 %	0 %	100 %	652
	It	4 %	12 %	31 %	52 %	1 %	100 %	652
Faglærte	Læsning	0 %	2 %	20 %	77 %	0 %	100 %	935
	Skrivning	0 %	3 %	25 %	71 %	0 %	100 %	935
	Matematik	0 %	1 %	15 %	81 %	2 %	100 %	935
	It	3 %	7 %	33 %	56 %	0 %	100 %	935

*Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelse. Spørgsmålene lød: "Hvor mange ufaglærte/faglærte medarbejdere har behov for bedre læse-/skrive-/regne-/it-færdigheder for at kunne leve op til de forventninger, der er på arbejdspladsen?"*

Som det fremgår af tabel 3, svarer et flertal af virksomhederne "Ingen" på spørgsmålet i forhold til alle fire typer færdigheder med hensyn til både deres ufaglærte og deres faglærte medarbejdere.

Mellem 15 og 35 % af virksomhederne angiver, at nogle få medarbejdere har behov for at få forbedret deres basale færdigheder (i forhold til de ufaglærte medarbejdere varierer andelen fra 20 % til 35 %, og i forhold til de faglærte varierer andelen fra 15 % til 33 %). Mens kun 4-16 % svarer, at næsten alle eller en del af deres *ufaglærte* medarbejdere har behov for bedre færdigheder, og 1-10 %, at næsten alle eller en del af deres *faglærte* medarbejdere har behov for bedre færdigheder.

Det første hovedresultat i undersøgelsen er derfor, at virksomhederne generelt set kun i begrænset omfang oplever behov for at styrke deres ufaglærte eller faglærte medarbejders basale færdigheder. At så få virksomheder oplever basale udfordringer som et problem, er overraskende og

kan fx være et udtryk både for, at de ansatte i virksomhederne har tilstrækkelige basale færdigheder, og for, at de ansatte er i stand til at løse nuværende arbejdsopgaver på trods af svage basale færdigheder. Et stort britisk studie har dog tidligere kortlagt, at virksomhederne kan have en tendens til systematisk at undervurdere behovet for kompetenceudvikling, når det gælder svage basale færdigheder, fordi de enten har et ringe kendskab til medarbejdernes basale kompetencer i relation til opgaveløsningen, eller fordi svage basale færdigheder ofte bliver kamufleret gennem it-hjælpe midler (Department for Business, Innovation & Skills, 2016). Resultatet kan altså også være et udtryk for, at nogle virksomheder undervurderer omfanget og betydningen af svage basale færdigheder, eller at nogle virksomheder har et mere kortsigtet perspektiv og håndterer svage basale færdigheder på en måde, som ikke har fokus på egentlig kompetenceudvikling.

Spørgeskemaundersøgelsen i denne undersøgelse viser dog samtidig, at der er tale om en relativt stor gruppe, der oplever et behov hos nogle få af deres medarbejdere. Det gælder især de ufaglærte med hensyn til læsning og skrivning og de faglærte med hensyn til it.

Interviewene i denne undersøgelse viser, at virksomhederne anskuer og håndterer svage basale færdigheder meget forskelligt. Nogle virksomheder vælger at fokusere på opkvalificering gennem interne tiltag eller kurser, mens andre håndterer udfordringerne ved i stedet at tilpasse opgaveporteføljen til medarbejdernes kompetenceniveau.

I stedet for den graduering af behovet, der er brugt i tabellen, kan man også opdele virksomhederne i to grupper, nemlig dem, der *ikke oplever et behov* blandt deres medarbejdere, og dem, der i et eller andet omfang *oplever et behov* blandt medarbejderne. På den måde kan man fokusere på de virksomheder, der har et antal (nogle få, en del eller næsten alle) medarbejdere med behov for at forbedre deres basale færdigheder. Det er denne skelnen mellem behov og ikke behov, der nedenfor er forfulgt med særligt henblik på at identificere typer af virksomheder med behov for basal kompetenceudvikling. At se på andelen af virksomheder, der oplever et behov (uanset behovets udbredelse), er interessant, fordi et oplevet kompetencebehov kalder på konkrete løsninger, uanset om problemet angår få, mange eller alle medarbejdere.

### 3.3 Hos virksomheder med behov fylder svage it- og skrivefærdigheder mest

Som det fremgår af den følgende tabel, vurderer en relativt stor andel af virksomhederne, at nogle få, en del eller næsten alle af deres ufaglærte og/eller faglærte medarbejdere har behov for at få styrket deres basale færdigheder for at kunne leve op til forventninger på arbejdspladsen. Det er dog vigtigt at have in mente, at langt størstedelen af virksomheder, der oplever et behov for forbedrede basale færdigheder, angiver, at det alene gør sig gældende blandt *få af deres medarbejdere*.

**Tabel 4**

**Oversigt over andelen af virksomheder, der vurderer, at næsten alle, en del eller nogle få af deres ufaglærte hhv. faglærte medarbejdere har behov for at blive bedre til læsning, skrivning, regning, matematik eller it**

	Læsning	Skrivning	Matematik	It
Ufaglærte medarbejdere (N = 652)	39 %	43 %	25 %	47 %
Faglærte medarbejdere (N = 935)	23 %	29 %	17 %	43 %

*Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder. Spørgsmålene lød: "Hvor mange ufaglærte/faglærte medarbejdere har behov for bedre læse-/skrive-/regne-/it-færdigheder for at kunne leve op til de forventninger, der er på arbejdspladsen?"*

*Bemærk at der ikke er fuldstændig overensstemmelse mellem andele i tabel 3 og 4, hvilket skyldes afrunding.*

Som det ses i tabel 4, er det omkring to ud af fem virksomheder, der vurderer, at en større eller mindre del af deres ufaglærte medarbejdere har behov for at blive bedre til læsning og skrivning. Hertil kommer, at omkring hver fjerde virksomhed vurderer, at en større eller mindre del af deres ufaglærte medarbejdere har behov for at blive bedre til matematik, og at en større eller mindre del af deres faglærte medarbejdere har behov for at blive bedre til læsning og skrivning.

Flest virksomheder oplever et behov med hensyn til it-kompetencer:

- 47% af virksomhederne oplever, at en større eller mindre del af deres ufaglærte medarbejdere har behov for forbedrede it-færdigheder.
- 43 % af virksomhederne oplever, at en større eller mindre del af deres faglærte medarbejdere har behov for forbedrede it-færdigheder.

Nedenfor ser vi nærmere på virksomheder, hvor nogle få, en del eller næsten alle faglærte eller ufaglærte medarbejdere har behov for forbedrede basale færdigheder inden for læsning, skrivning og matematik. Som tidligere nævnt præsenterer vi særskilte analyser vedrørende behov for forbedrede it-færdigheder i en selvstændig rapport, hvorfor it-færdigheder ikke behandles yderligere i denne rapport. Resultaterne fordelt på brancheniveau er særligt interessante for konsulenter med ansvar for det virksomhedsopsøgende arbejde og for brancheorganisationerne.

Som vi skal se i de følgende tabeller, er der signifikante forskelle i alle tilfælde, når vi sammenligner andele af virksomheder med behov med hensyn til antal ansatte i virksomheden og deres branche. Til gengæld er der ingen tilfælde, hvor der er signifikante forskelle med hensyn til lokalisering (region). Vi skal gøre opmærksom på, at vi kun præsenterer de sammenhænge nedenfor, der er statistisk signifikante.

### 3.3.1 Flest ufaglærte og faglærte med behov for bedre læsefærdigheder inden for industri, råstof og forsyning

Som vi så tidligere, vurderer i alt 39 % af virksomhederne, at nogle få, en del eller næsten alle af deres *ufaglærte medarbejdere* har behov for at blive bedre til læsning. 23 % af virksomhederne vurderer, at nogle få, en del eller næsten alle af deres *faglærte medarbejdere* har behov. I tabel 5 ser vi nærmere på, om disse andele varierer inden for forskellige brancher.

**Tabel 5**  
**Kryds mellem antal ansatte i virksomhederne og andelen af ufaglærte og faglærte med behov for bedre læsefærdigheder**

	Hvor mange af de ufaglærte hhv. faglærte medarbejdere har behov for at blive bedre til at læse for at kunne leve op til de forventninger, der er på arbejdspladsen?	
	Andel med behov blandt de ufaglærte	Andel med behov blandt de faglærte
Branche:		
Landbrug, skovbrug og fiskeri	43 %	25 %
Industri, råstof og forsyning	*64 %	*35 %
Bygge og anlæg	37 %	*32 %
Handel og transport	*31 %	*17 %
Erhvervsservice	50 %	29 %
Offentlig administration, undervisning og sundhed	33 %	24 %
Kultur, fritid og anden service	29 %	*7 %
Øvrige	37 %	*14 %
Total	39 %	23 %
n	649	933

Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

De med \* markerede tal adskiller sig signifikant fra totalen.

Chi2 = 40,8 og pr = 0,000 for så vidt angår de ufaglærte. Chi2 = 31,859 og pr < 0,001 for så vidt angår de faglærte.

Note: Kategorierne i spørgsmål om læsefærdigheder er sammenslået, således at "Næsten alle" og "En del" er slået sammen til "Har behov", og "Nogle få" og "Ingen" er slået sammen til "Har ikke behov". Respondenter, der har svaret "Ved ikke", er sorteret fra pga. for få respondenter i kategorien.

Som det ses i tabellen, er det især blandt virksomheder inden for industri, råstof og forsyning, at virksomhederne vurderer, at nogle få, en del eller næsten alle af deres ufaglærte medarbejdere har behov for at blive bedre til at læse. Samme tendens ses i forhold til de faglærte. Ser man på

andelen af faglærte medarbejdere med behov, ligger branchen bygge og anlæg over gennemsnittet på 23 %, mens handel og transport, øvrige samt kultur, fritid og anden service ligger signifikant under gennemsnittet. Virksomhederne i branchen handel og transport har også en mindre andel af ufaglærte med læsebehov end gennemsnittet.

I tabel 6 ser vi nærmere på, om behovet for læsefærdigheder varierer med virksomhedernes størrelse. I tabellen er fremhævet de virksomhedsstørrelser, hvor denne andel er signifikant større eller mindre end gennemsnittet på 39 % for de ufaglærte medarbejdere og 23 % for de faglærte medarbejdere.

**Tabel 6**  
**Kryds mellem antal ansatte i virksomhederne og andelen af ufaglærte og faglærte med behov for bedre læsefærdigheder**

	Hvor mange af de ufaglærte hhv. faglærte medarbejdere har behov for at blive bedre til læse for at kunne leve op til de forventninger, der er på arbejdspladsen?	
	Andel med behov blandt de ufaglærte	Andel med behov blandt de faglærte
Hvor mange medarbejdere er ansat i virksomheden?		
5-10 ansatte	*22 %	*11 %
11-49 ansatte	36 %	21 %
50-99 ansatte	*51 %	*33 %
100+ ansatte	*61 %	*47 %
Total	39 %	23 %
n	648	932

*Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.*

*De med \* markerede tal adskiller sig signifikant fra totalen.*

*Chi2 = 44,16 og pr = 0,000 for så vidt angår de ufaglærte. Chi2 = 74,23 og pr = 0,000 for så vidt angår de faglærte.*

*Note: Kategorierne i spørgsmålet om læsefærdigheder er sammenslået, således at "Næsten alle" og "En del" er slået sammen til "Har behov", og "Nogle få" og "Ingen" er slået sammen til "Har ikke behov". Respondenter, der har svaret "Ved ikke", er sorteret fra pga. for få respondenter i kategorien.*

De største virksomheder oplever, at en større andel af deres medarbejdere har behov for at blive bedre til at læse. Tendensen gælder både for faglærte og for ufaglærte medarbejdere, jf. tabel 6. Af tabellen fremgår det, at både virksomheder med 50-99 ansatte og virksomheder med 100+ ansatte har en større andel af ufaglærte og faglærte med behov for forbedrede læsefærdigheder end gennemsnittet på hhv. 39 % for ufaglærte og 23 % for faglærte. Tabellen viser også, at de

mindste virksomheder med 5-10 ansatte ligger signifikant under gennemsnittet, hvad angår andelen af både ufaglærte og faglærte medarbejdere med behov for forbedrede læsefærdigheder.

### 3.3.2 Flest ufaglærte medarbejdere med behov for bedre skrivefærdigheder inden for erhvervsservice

Som vi så tidligere, vurderer i alt 43 % af virksomhederne, at nogle få, en del eller næsten alle af deres ufaglærte medarbejdere har behov for at blive bedre til skrivning, mens 29 % af virksomhederne vurderer, at nogle få, en del eller næsten alle af deres faglærte medarbejdere har behov for at blive bedre til skrivning. I tabel 7 er fremhævet de brancher, hvor denne andel er signifikant større eller mindre end gennemsnittet på hhv. 43 % for de ufaglærte og 29 % for de faglærte medarbejdere.

**Tabel 7**

**Kryds mellem antal ansatte i virksomhederne og andelen af ufaglærte og faglærte med behov for bedre *skrivefærdigheder***

Branche:	Hvor mange af de ufaglærte hhv. faglærte medarbejdere har behov for at blive bedre til at skrive for at kunne leve op til de forventninger, der er på arbejdspladsen?	
	Andel med behov blandt de ufaglærte	Andel med behov blandt de faglærte
Landbrug, skovbrug og fiskeri	29 %	25 %
Industri, råstof og forsyning	*57 %	35 %
Bygge og anlæg	43 %	*41 %
Handel og transport	*36 %	*21 %
Erhvervsservice	*60 %	37 %
Offentlig administration, undervisning og sundhed	45 %	33 %
Kultur, fritid og anden service	35 %	19 %
Øvrige	46 %	25 %
Total	43 %	29 %
n	650	934

Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

De med \* markerede tal adskiller sig signifikant fra totalen.

$Ch^2 = 22,72$  og  $pr = 0,002$  for så vidt angår de ufaglærte.  $Ch^2 = 24,792$  og  $pr < 0,001$  for så vidt angår de faglærte.

Note: Kategorierne i spørgsmål om læsefærdigheder er sammenslået, således at "Næsten alle" og "En del" er slået sammen til "Har behov", og "Nogle få" og "Ingen" er slået sammen til "Har ikke behov". Respondenter, der har svaret "Ved ikke", er sorteret fra pga. for få respondenter i kategorien.

Virksomheder inden for branchen erhvervs-service har markant flere ufaglærte med behov for bedre skrivefærdigheder end de øvrige brancher. I denne branche vurderer 60 % af virksomhederne, at nogle få, en del eller næsten alle af deres ufaglærte medarbejdere har behov for at blive bedre til at skrive for at leve op til arbejdspladsens krav. Det er 17 procentpoint mere end gennemsnittet på 43 %. Også branchen industri, råstof og forsyning ligger med en andel på 57 % over gennemsnittet. Handel og transport er signifikant med 36 % under gennemsnittet på 43 %, når vi ser på virksomhedernes vurderinger af behov for bedre skrivefærdigheder blandt ufaglærte medarbejdere.

Ser vi på andelen af faglærte med behov for bedre skrivefærdigheder, ligger branchen bygge og anlæg med en andel på 41 % over gennemsnittet, mens handel og transport med 21 % også her ligger under gennemsnittet. I tabel 8 ser vi nærmere på, om behovet for skrivefærdigheder varierer på samme måde med virksomhedernes størrelse, som vi så med læsefærdigheder i tabel 6.

**Tabel 8**  
**Kryds mellem antal ansatte i virksomhederne og andelen af ufaglærte og faglærte med behov for bedre *skrivefærdigheder***

	Hvor mange af de ufaglærte hhv. faglærte medarbejdere har behov for at blive bedre til at skrive for at kunne leve op til de forventninger, der er på arbejdspladsen?	
	Andel med behov blandt de ufaglærte	Andel med behov blandt de faglærte
Hvor mange medarbejdere er ansat i virksomheden?		
5-10 ansatte	*30 %	*15 %
11-49 ansatte	41 %	29 %
50-99 ansatte	51 %	35 %
100+ ansatte	*62 %	*51 %
Total	43 %	29 %
n	649	933

*Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.*

*De med \* markerede tal adskiller sig signifikant fra totalen.*

*Chi<sup>2</sup> = 26,67 og pr = 0,000 for så vidt angår de ufaglærte. Chi<sup>2</sup> = 58,33 og pr < 0,001 for så vidt angår de faglærte.*

*Note: Kategorierne i spørgsmål om læsefærdigheder er sammenslået, således at "Næsten alle" og "En del" er slået sammen til "Har behov", og "Nogle få" og "Ingen" er slået sammen til "Har ikke behov". Respondenter, der har svaret "Ved ikke", er sorteret fra pga. for få respondenter i kategorien.*

Også her ser vi en tendens til, at de største virksomheder oplever, at en større andel af deres ufaglærte og faglærte medarbejdere har behov for at blive bedre til at skrive. De største virksomheder med 100+ ansatte har en signifikant større andel af ufaglærte og faglærte med behov for forbedrede skrivefærdigheder end gennemsnittet på hhv. 43 % for ufaglærte og 29 % for faglærte. Og også her finder vi, at de mindste virksomheder med 5-10 ansatte ligger signifikant under gennemsnittet, hvad angår andelen af både ufaglærte og faglærte medarbejdere med behov for forbedrede skrivefærdigheder.

### 3.3.3 Flest ufaglærte med behov for bedre matematikfærdigheder inden for industri, råstof og forsyning

Som vi så tidligere, vurderer i alt 25 % af virksomhederne, at nogle få, en del eller næsten alle af deres *ufaglærte medarbejdere* har behov for at blive bedre til matematik, ligesom 17 % af virksomhederne vurderer, at nogle få, en del eller næsten alle af deres *faglærte medarbejdere* har behov for at blive bedre til matematik. I tabel 9 har vi fremhævet de brancher, hvor denne andel er større eller mindre end gennemsnittet for ufaglærte og faglærte på hhv. 25 % og 17 %.

**Tabel 9**

#### **Kryds mellem antal ansatte i virksomhederne og andelen af ufaglærte og faglærte med behov for bedre *matematikfærdigheder***

Hvor mange af de ufaglærte hhv. faglærte medarbejdere har behov for at blive bedre til matematik for at kunne leve op til de forventninger, der er på arbejdspladsen?

Branche:	Andel med behov blandt de ufaglærte	Andel med behov blandt de faglærte
Landbrug, skovbrug og fiskeri	29 %	14 %
Industri, råstof og forsyning	*41 %	23 %
Bygge og anlæg	30 %	23 %
Handel og transport	23 %	15 %
Erhvervsservice	29 %	23 %

*Fortsættes næste side ...*



... fortsat fra forrige side

	Andel med behov blandt de ufaglærte	Andel med behov blandt de faglærte
Offentlig administration, undervisning og sundhed	*13 %	15 %
Kultur, fritid og anden service	19 %	9 %
Øvrige	26 %	16 %
Total	25 %	17 %
n	640	921

Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

De med \* markerede tal adskiller sig signifikant fra totalen.

$\chi^2 = 23,48$  og  $pr = 0,001$  for så vidt angår de ufaglærte.  $\chi^2 = 10,97$  og  $pr = 0,14$  for så vidt angår de faglærte.

Note: Kategorierne i spørgsmålet om læsefærdigheder er sammenslået, således at "Næsten alle" og "En del" er slået sammen til "Har behov", og "Nogle få" og "Ingen" er slået sammen til "Har ikke behov". Respondenter, der har svaret "Ved ikke", er sorteret fra pga. for få respondenter i kategorien.

Som det ses i tabellen, er det især blandt virksomheder inden for industri, råstof og forsyning, at virksomhederne vurderer, at nogle få, en del eller næsten alle af deres ufaglærte medarbejdere har behov for at blive bedre til at læse. Mens virksomheder inden for offentlig administration, undervisning og sundhed ligger signifikant under gennemsnittet. Der er ikke nogen signifikante brancheforskelle med hensyn til vurderingen af behov for forbedrede matematikfærdigheder blandt gruppen af faglærte.

I forhold til virksomhedsstørrelse finder vi de samme variationer mellem små og store virksomheder i vurderingen af matematikfærdigheder, som vi så i tabel 6 og 8, der præsenterede sammenhængen mellem hhv. læse- og skrivefærdigheder og virksomhedsstørrelse.

**Tabel 10****Kryds mellem antal ansatte i virksomhederne og andelen af ufaglærte og faglærte med behov for bedre *matematikfærdigheder***

Hvor mange af de ufaglærte hhv. faglærte medarbejdere har behov for at blive bedre til matematik for at kunne leve op til de forventninger, der er på arbejdspladsen?

	Andel med behov blandt de ufaglærte	Andel med behov blandt de faglærte
Hvor mange medarbejdere er ansat i virksomheden?		
5-10 ansatte	*14 %	*8 %
11-49 ansatte	24 %	17 %
50-99 ansatte	*34 %	24 %
100+ ansatte	*37 %	*32 %
Total	25 %	17 %
n	639	920

*Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.*

*De med \* markerede tal adskiller sig signifikant fra totalen.*

*$Chi^2 = 19,65$  og  $pr < 0,001$  for så vidt angår de ufaglærte.  $Chi^2 = 38,138$  og  $pr < 0,001$  for så vidt angår de faglærte.*

*Note: Kategorierne i spørgsmål om læsefærdigheder er sammenslået, således at "Næsten alle" og "En del" er slået sammen til "Har behov", og "Nogle få" og "Ingen" er slået sammen til "Har ikke behov". Respondenter, der har svaret "Ved ikke", er sorteret fra pga. for få respondenter i kategorien.*

Som det fremgår af tabel 10, ligger de mindste virksomheder med 5-10 ansatte under gennemsnittet, ligesom de største virksomheder med 100+ ansatte ligger over gennemsnittet, hvad angår vurderingerne af behov både hos ufaglærte og hos faglærte medarbejdere. Også blandt virksomheder med 50-99 ansatte er andelen, der vurderer, at deres ufaglærte medarbejdere har behov for bedre matematikfærdigheder, større end gennemsnittet.

## 4 Virksomhedsperspektiver på behov

I dette kapitel zoomer vi ind på, hvordan man i virksomhederne oplever behovet for at styrke de basale færdigheder hos de ufaglærte og faglærte medarbejdere. Dernæst ser vi nærmere på, hvordan man identificerer disse behov blandt medarbejderne, og endelig hvorvidt og hvordan denne type udfordringer italesættes i virksomhederne. De resultater, der præsenteres i kapitlet, stammer primært fra EVA's interviewundersøgelse blandt virksomheder, der oplever et behov for opkvalificering inden for læsning, skrivning og matematik, men som ikke for nylig har iværksat opkvalificeringsforløb gennem FVU.

På nogle arbejdspladser er der stor åbenhed i forhold til at tale om svage færdigheder og en vilighed til at undersøge det, mens det på andre arbejdspladser opleves som vanskeligere at tale om. Interviewundersøgelsen viser, hvad dette angår, stor variation i virksomhederne imellem. Ligesom der også er stor forskel på, hvordan man identificerer medarbejdere med svage basale færdigheder.

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at 70 % af virksomhedsrepræsentanterne kun i mindre grad eller slet ikke oplever det som en udfordring at tale med en medarbejder om, at vedkommende bør blive bedre til at læse og skrive.

Som vi så i forrige kapitel, oplever flertallet af virksomheder *ikke*, at deres ufaglærte og/eller faglærte medarbejdere har behov for at få styrket deres basale færdigheder, mens et stort mindretal af virksomheder oplever et behov blandt få af deres medarbejdere. Interviewundersøgelsen blandt virksomheder, der oplever et behov, illustrerer, *hvordan* kravene til medarbejdernes basale færdigheder vokser, og i hvilke sammenhænge det kan udfordre de medarbejdere, der har svage basale færdigheder.

## 4.1 Voksende krav til basale færdigheder

Interviewundersøgelsen giver en række eksempler på, at nogle virksomheder er udfordrede, fordi nogle af deres medarbejdere har for svage basale færdigheder i forhold til at løse opgaver, der ofte forudsætter basale færdigheder på et vist niveau. Udfordringerne kan handle om både manglende færdigheder i forhold til at kunne deltage i videre uddannelse, manglende færdigheder i forhold til at kunne løse den aktuelle opgaveportefølje på et tilfredsstillende niveau og manglende færdigheder i forhold til at følge med den teknologiske udvikling og klare nye opgavetyper.

Som nogle informanter fortæller, kan medarbejdere med svage basale færdigheder sagtens være meget kompetente og værdifulde for virksomheden på andre områder. Den følgende informant, der repræsenterer en arbejdsplads inden for den sociale sektor, viser en stor anerkendelse af de af hans medarbejdere, der er gode til manuelt arbejde, men mindre gode til opgaver, der kræver gode læse-, skrive- og regnefærdigheder. I hans forståelse handler det om at give disse medarbejdere muligheder for at udvikle sig på grundlag af det, de i forvejen kan:

*De er gudsbenådede med hænderne, men de er bare blevet sat af, så de ikke har fået lov til at bruge hovedet på den måde, som uddannelsessystemet kræver. Det har de ikke fået lov til de sidste mange år. (Leder af opholdssted for unge)*

Samme informant uddyber, at de manglende basale færdigheder i stigende grad bliver et problem med hensyn til at varetage de funktioner, der forventes i jobbet:

*Der stilles større og større krav, det er der ingen tvivl om, og hvis man ikke har de mest basale færdigheder, så kan man ikke fungere i den type job. (Leder af opholdssted for unge)*

Informanter fra meget forskellige brancher og fag peger på, hvordan kravene til medarbejderne og herunder også til de ufaglærte medarbejdere løbende vokser. En informant, der repræsenterer en virksomhed med både mange faglærte inden for smedefaget og VVS og mange ufaglærte beskæftiget med lagerarbejde m.m., peger også på stigende krav til medarbejderne. I dette tilfælde hænger de stigende krav også sammen med nye krav til it og dokumentation.

*Vi skal i hvert fald være opmærksomme på at lede lidt efter, om ikke der er et behov for forbedring inden for læsning og skrivning, fordi vi netop også indfører flere og flere pc'er nede i produktionen. [...] Vi har ikke et ISO, men vil gerne have det [...] vi har planer om at sætte det i gang, og i sådan et system, der ved jeg jo, hvor mange dokumenter der er, og hvor mange krav der er til, at tingene er skrevet ned og dokumenteret hele vejen igennem. (Økonomichef i en industrivirksomhed)*

Et eksempel fra servicesektoren viser, at behovet for basale færdigheder også er vigtigt, uden at dette har at gøre med en særlig teknologisk udvikling. Her handler de basale færdigheder om at kunne tage del i den kommunikation og logistik, der får forretningen til køre.

*Når de får en bestilling, [skal personalet] kunne se, hvilken dag det drejer sig om. Det har noget med bogstavernes fremtoning at gøre, og måske har det noget at gøre med, hvordan man skriver tingene. Men altså, man skulle gerne kunne se forskel på, om det drejer sig om september eller august. [...] Der er det vigtigt, at man kan læse. (Ejer af kro)*

Et sidste eksempel på skærpede krav til basale færdigheder stammer fra en informant, der leder et kommunalt køkken og der oplever medarbejdere, der udfordres af opgaver, der kræver basale færdigheder inden for læsning og regning:

*Der er nogle udfordringer i forhold til at kunne lave mad efter en opskrift eller at beregne mellemmåltider og den slags ting. Det behov er blevet øget. Vi har også kassebetjening og skal gøre kasser op, og der er altså mange steder, hvor man kan blive lidt udfordret, hvis man har lidt problemer med tal eller bogstaver. [...] Før i tiden skulle de ikke nødvendigvis tage den slags opgaver på sig. Den situation kan de godt havne i nu. (Leder i kommunalt køkken)*

Behovet for basale færdigheder kan ud over at være knyttet til selve arbejdet også være knyttet til rammerne for det at have et arbejde, herunder fx den digitalisering, der finder sted i forbindelse med fx afholdelse af ferie, udbetaling af løn m.m. Det følgende citat viser, hvordan en leder mener, at dette særligt udfordrer nogle af de ældre medarbejdere, hun er chef for:

*Vi har en del ældre medarbejdere efterhånden, så hvis man fx ønsker at få sin sjette ferieuge udbetalt, så skal man gå ind på nettet og varsle det. [...] De giver op på forhånd. De kan ikke finde ud af det. De går derfor glip af nogle valg og noget viden, fordi de bare ikke kan det med NemID og e-Boks. [...] Det er det, min bekymring går på, og der, jeg oplever, der er nogle problemer. [...] Men de ældre passer deres arbejde og møder ind til tiden og sådan. Så det er ikke et problem i forhold til selve arbejdet. (Leder i kommunalt køkken)*

Samlet set giver interviewundersøgelsen en række eksempler på en udvikling, der indebærer, at kravene til medarbejdernes basale kompetencer skærpes. Hvis de medarbejdere, der kan have svært ved at leve op til de voksende krav, ikke skal hæftes af udviklingen, er det vigtigt, at der på arbejdspladserne er en åbenhed i forhold til at tale om disse udfordringer og en vilje til at finde ud af, om der er medarbejdere, der har behov for at få styrket deres basale færdigheder.

## 4.2 Behov identificeres fx i forbindelse med opgaveløsning, under uddannelse og i dialog med leder

Interviewundersøgelsen viser, at der er forskellige måder, hvorpå det kan blive synligt, at der er medarbejdere med svage basale færdigheder. Overordnet set kan vi i datamaterialet se eksempler på tre måder at identificere svage basale færdigheder på:

- Identifikation i forbindelse med opgavevaretagelsen
- Identifikation i forbindelse med uddannelse
- Identifikation gennem dialog med leder, fx i forbindelse med medarbejderudviklingssamtaler (MUS).

I forbindelse med opgavevaretagelsen er der eksempler på, at medarbejderne skal formulere sig skriftligt, og at deres chef skal læse det, de har skrevet. I de situationer bliver det tydeligt for lederen, hvis der er et problem med skrivning. Dette handler det følgende eksempel om:

*Der, hvor jeg ser behovet, er, når jeg læser. Jeg læser altid alle [journaler] om morgenen for alle beboere. Det gør jeg dels for at sikre kvaliteten og dels for at se, om personalet følger op på de ting, der bliver skrevet. Og så kan jeg jo se, hvis der er nogle, der har svært ved at formulere sig. Og hvis det sker gentagne gange, er det der, man kan tale om, hvordan vi kan hjælpe. Nogle gange [får man journaler], der er fuldstændig uforståelige. Og det er ikke godt. Man skal kunne handle og forstå de ting, der står i beboernes journal. (Leder af plejecenter)*

Citatet viser, at manglende basale færdigheder hos medarbejdere på denne arbejdsplads kan have konsekvenser for kvaliteten af det arbejde, der leveres.

En anden måde, hvorpå man kan blive opmærksom på, at en medarbejder mangler basale færdigheder, kan være, i forbindelse med at en medarbejder skal deltage i uddannelse, hvor det bliver synligt, at der er et problem. Dette er det næste citat et eksempel på:

*Vi har også haft situationer, hvor vi har fået sat folk i gang med en akademiuddannelse, hvor de efter 14 dage har været nødt til at sige, at det her kan jeg ikke, niveauet er ved siden af. Så går vi ind og tager en samtale om, hvad det er, der er en udfordring ved niveauet. Der har det i nogle tilfælde været det helt grundlæggende. Den ene fortalte, at hans læsehastighed var på et niveau, hvor han måske fik læst ti sider på en time. Og når han var færdig på side 10, kunne han lige så godt begynde på side 1 igen. For han kunne dybest set ikke huske, hvad han havde læst. (Leder af opholdssted for unge)*

Endelig – for det tredje – kan behov for undervisning i basale færdigheder blive identificeret i forbindelse med en undersøgende ledelsestilgang, hvor rammen kan være en MUS, og hvor der, som i det følgende eksempel, anvendes bestemte redskaber til at identificere evt. kompetenceudviklingsbehov:

*Vi har en kompetencemodel for hvert enkelt team, hvor vi har valgt, hvilke kompetencer man skal have. Der er nogle pædagogiske, faglige, almene og personlige kompetencer. Og forud for medarbejdersamtalerne laver vi en rating, medarbejder og leder, så når man har MUS, så kommer man til at tale om den her rating. Og hvis man nu har ratet sig selv rigtig lavt inden for matematik, fx, så taler man om, hvorvidt det er vigtigt, at medarbejderen er god til det. Og hvis det er vigtigt, hvilket niveau skal vi så satse på, at medarbejderen skal op på? Og hvordan kommer han eller hun det? Og så laver vi en udviklingsplan. (Leder på erhvervsskole)*

Der er således forskellige måder, hvorpå behovet for at forbedre de basale færdigheder kan blive identificeret. To af de måder, vi så ovenfor, knytter an til konkrete situationer, hvor man skal bruge de basale færdigheder enten i forbindelse med ens arbejde eller i forbindelse med uddannelse. Men som den tredje måde viser, er der også eksempler på, at virksomheder mere proaktivt forholder sig til medarbejdernes kompetencebehov, hvilket giver mulighed for fx at udvikle den enkeltes kompetencer, så behovet ikke først identificeres, når kompetencerne skal bringes i spil.

### 4.3 De fleste virksomheder oplever, at det er let at tale om behovet

I spørgeskemaundersøgelsen har vi spurgt virksomhederne, om de vurderer, at det er en udfordring at tale med medarbejderne om svage basale færdigheder. Resultaterne viser, at virksomhederne generelt ikke oplever det som en stor udfordring at tale med en medarbejder om, hvorvidt han eller hun har behov for at blive bedre til at læse og skrive. Således svarer 6 % af virksomhederne, at det i høj grad, og 23 %, at det i nogen grad, er en udfordring at tale med en medarbejder om, at vedkommende bør blive bedre til at læse og skrive. Mens 41 % svarer, at det kun i mindre grad er en udfordring. 29 % af virksomhederne oplever slet ikke, at det er en udfordring at skulle tale med deres medarbejdere om behov for at blive bedre til at læse og skrive.

Disse andele varierer dog i forhold til virksomhedens størrelse og branche, men ikke i forhold til, hvor virksomheden er lokaliseret. Der er således en større andel, der svarer "I høj grad" eller "I nogen grad" i følgende segmenter af virksomheder:

- Virksomheder med:
  - 10 ansatte eller derunder (38 %)
  - 100 ansatte eller derover (33 %)

- Virksomheder inden for følgende brancher:
  - Landbrug, skovbrug og fiskeri (46 %)
  - Bygge og anlæg (41 %)
  - Erhvervsservice (40 %)
  - Kultur, fritid og anden service (36 %)
  - Handel og transport (35 %).

Datagrundlaget giver ikke mulighed for at forklare baggrunden for disse forskelle, men det er vigtigt at være opmærksom på, at der kan være disse store forskelle. Interviewundersøgelsen giver både eksempler på, at det kan være svært at tale om kollegers behov for læse- eller regneundervisning, og eksempler på det modsatte, at man har en omgangsform i virksomheden, der også kan rumme, at man taler om disse udfordringer. Her følger først et eksempel på det første:

*Det er stadig lidt svært at indrømme over for kolleger, hvor svært man har ved det her. Og det har vi været nødt til at anerkende [...] det er måske ikke så tabubelagt at have behov for hjælp til at forstå flowteori eller flodmetaforer som det er af have behov for hjælp til at forstå, hvad to plus to er, eller til at lære, hvordan man sidder og læser. (Leder af opholdssted for unge)*

Eksemplet peger på, at det kan være nemmere at tale om, at kolleger mangler kompetencer i forhold til fx organisationsteori eller andre mere avancerede former for viden, mens mere basale ting som at kunne lægge to tal sammen kan være sværere at erkende over for kollegerne. Men der er som nævnt også informanter, der fremhæver, at der i den virksomhed, de repræsenterer, er en åbenhed, der gør, at man også kan tale om fx læsevanskeligheder:

*Det er ånden her i virksomheden [...] det er en meget flad organisation, og alle taler med alle [...] vi er rigtig gode til at hjælpe hinanden på tværs, og når der står nogle og bakser med [noget] ude på værkstedet, og siger "det kan simpelthen ikke passe". Så tager de røret i hånden og går ind til konstruktionsafdelingen og snakker med ingeniøren, der har tegnet det. [...] Alle snakker med alle [...] der er en generelt meget god og åben stemning omkring det at løse opgaverne. [...] Og så er man meget åben og kan sige "hov, jeg er faktisk nok ikke så god til at læse". (Økonomichef i industrivirksomhed)*

Ud over at den åbne kultur i virksomheden, som informanten i citatet ovenfor peger på, har betydning for, hvordan læse- og regnefærdigheder italesættes, så kan der også være mere psykologiske forhold på spil, hvilket det følgende citat viser:

*Det er ikke noget, der er tabu. Det er noget, der er helt o.k. [...] De er alle sammen udmærket klar over, at de ikke er gode til at læse, men de har lært at skjule det, fordi de har*



*fået så mange dyk psykisk igennem deres skoletid. De er måske endda blevet mobbet, og så skjuler man sine svage sider. Og selvom man lægger op til i en virksomhed, at det slet ikke er et tabu her, så er det ikke alle, der er parate til at springe ud og sige det. Det er de slet ikke klar til. De skal finde ud af, at det er ok, at der ikke sker noget ved det, og at de kan få hjælp. Og når jeg finder ud af det om en medarbejder, er det selvfølgelig nemmere, når vi er så få. [...] Jeg finder lige et tidspunkt, hvor jeg kan spørge ind til et emne, hvor jeg ved, jeg kan bringe det på banen. Fx hvis de lige har afleveret noget, hvor jeg kan sige "jeg kan se, du har lidt svært ved det her, er det ikke rigtigt?". (Leder af industrivirksomhed)*

Som citatet også viser, kan en chef, der har forståelse for den enkeltes udfordringer, tage spørgsmålet op på et godt tidspunkt, hvor der ikke er andre til stede, og hvor der er en konkret anledning at tale ud fra.



# 5 Ikke alle behov kalder på løsninger

I dette kapitel ser vi nærmere på, hvilke overvejelser virksomhederne har om udviklingen af deres medarbejders basale færdigheder og om, hvornår et behov kalder på en løsning. I det efterfølgende kapitel zoomer vi ind på, hvilke tiltag virksomhederne så iværksætter, når der er konstateret et behov hos en medarbejder.

Vores spørgeskemaundersøgelse viser, at 71 % af virksomhederne oplever et medansvar med hensyn til deres medarbejders basale færdigheder. Der er dog en række forskellige perspektiver på, hvornår svage basale færdigheder opfattes som et problem for virksomhederne. Vi kan på baggrund af vores interviews se, at det især er afgørende for virksomhedernes oplevelse af ansvar, at medarbejdernes kerneopgaver kræver hyppig brug af basale færdigheder.

## 5.1 Virksomhederne oplever et medansvar for medarbejdernes basale færdigheder

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at en stor andel af virksomhederne oplever, at opkvalificering af medarbejdernes basale færdigheder er et fælles ansvar. 71% af de samlede virksomheder mener, at ansvaret for at forbedre medarbejdernes basale færdigheder er et fælles anliggende for virksomhed og medarbejder. For 29 % af virksomhederne gælder det, at de primært vurderer det som medarbejderens eget ansvar. Dermed er der altså en bevidsthed blandt en stor del af virksomhederne om, at de spiller en rolle i udviklingen af deres medarbejders færdigheder i læsning, matematik og brugen af it på et grundlæggende niveau.

Når vi ser på oplevelsen af ansvar fordelt på branche, er der nogle brancher, som skiller sig ud.

**Tabel 11****Virksomhedens holdning til voksenuddannelse fordelt på branche**

	Hvilket af følgende udsagn passer bedst på virksomhedens holdning til voksenuddannelse?		
Branche:	Det er primært medarbejderens eget ansvar at blive bedre til læsning, matematik og it på et grundlæggende niveau (%)	Virksomheden har et medansvar for, at medarbejderne bliver bedre til læsning, matematik og it på et grundlæggende niveau (%)	Total (%)
Finansiering og forsikring (n = 35)*	7	93	100
Kultur, fritid og anden service (n = 41)*	14	86	100
Offentlig administration, undervisning og sundhed (n = 237)*	16	84	100
Ejendomshandel og udlejning (n = 22)	17	83	100
Industri, råstof og forsyning (n = 134)	28	72	100
Erhvervsservice (n = 94)	31	69	100
Landbrug, skovbrug og fiskeri (n = 24)	32	68	100
Handel og transport (n = 363)*	37	63	100
Bygge og anlæg (n = 104)*	44	56	100
Information og kommunikation (n = 31)*	48	52	100
<b>Total (n = 1.085)</b>	<b>29</b>	<b>71</b>	<b>100</b>

Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

Note: Kategorien "Ved ikke" i spørgsmål om holdning til voksenuddannelse er sorteret fra pga. for få respondenter i kategorien.

\* Kategorien afviger signifikant fra gennemsnittet.

Som det fremgår af tabellen, er der tre brancher, som adskiller sig ved i mindre grad at se deres medarbejders basale færdigheder som et fælles ansvar. Det er handel og transport, bygge og anlæg samt information og kommunikation. Her mener hhv. 37 %, 44 % og 48 %, at det primære ansvar ligger hos medarbejderne, hvilket er signifikant flere end gennemsnittet på 29 %. I den modsatte ende af spektret ligger brancherne finansiering og forsikring, kultur, fritid og anden service samt offentlig administration, undervisning og sundhed. Disse tre brancher ligger signifikant over gennemsnittet på 71 %. Her mener hhv. 93 %, 86 % og 84 % af virksomhederne,

at virksomhederne har et medansvar for deres medarbejders basale færdigheder. Her kan der være en sammenhæng mellem basale færdigheders betydning for kerneopgaverne inden for den enkelte branche og branchens vurdering af, om det primært er medarbejdernes eget ansvar eller ej. Som vi så i kapitel 3, så vurderede virksomhederne inden for branchen handel og transport, at der var signifikant færre ufaglærte og faglærte medarbejdere med behov for forbedrede læse- og skrivefærdigheder sammenlignet med gennemsnittet. En forklaring på variationerne kan altså være, at virksomhederne, når udfordringen med svage basale færdigheder ikke opleves så markant, i højere grad vurderer, at det er medarbejdernes eget ansvar at sikre sig basale kompetencer på et grundlæggende niveau.

Hvad der kan ligge bag de to holdninger til ansvaret med hensyn til medarbejdernes basale færdigheder, udfoldes også i interviewene med virksomhederne, hvor det er tydeligt, at der er forskellige forhold, som påvirker, hvorvidt og hvordan virksomhederne oplever dette ansvar.

Interviewundersøgelsen viser, at virksomhederne, hvis arbejdsopgaverne kræver basale færdigheder, kan være mere villige til at støtte medarbejderne i udviklingen af disse færdigheder. I den forbindelse er virksomhedernes oplevelse af, hvorvidt arbejdsopgaverne kræver basale færdigheder, et vigtigt parameter.

I en virksomhed italesætter lederen balancegangen mellem, hvornår han mener, at virksomheden skal anbefale eller hjælpe med en aktivitet, og hvornår det ikke er virksomhedens opgave at hjælpe. Lederen har selv en bred tolkning af, hvornår en manglende færdighed har relevans for arbejdspladsen:

*Hvis ikke også virksomheden kan se, at det er brugbart i medarbejderens dagligdag, så er det en privat ting. Jeg binder det sammen med jobbet. Og med fællesskabet. Er man med i en virksomhed og ikke skal bruge dansk i dagligdagen, men fx gerne vil have deltagelse i fx fælles ting, hvor personalet laver noget sammen, og det er en hindring for, at man kan deltage der, så er det igen et firmaanliggende, for de kan ikke deltage ordentligt, hvis de ikke kan det. (Leder af industrivirksomhed)*

I dette tilfælde inddrages medarbejderens samlede hverdag og trivsel på arbejdspladsen i vurderingen af, hvad der er relevant i arbejdet. Selvom der er en klar skelnen for virksomhederne på baggrund af relevansen i arbejdet, kan vurderingen ske ud fra forskellige forståelser af relevans. I det følgende er det virksomhedens opfattelse af, om basale færdigheder har relevans for arbejdsopgaverne, som er styrende i vores analyse.

### **5.1.1 Når arbejdsopgaven kræver basale færdigheder, bliver behovet tydeligt**

I de virksomheder, hvor basale færdigheder er en del af arbejdsopgaverne, oplever virksomhederne, at de har et medansvar for, at deres medarbejdere bliver bedre til at læse, skrive eller regne. Dette hænger sammen med en forventning om, at kvaliteten af det produkt, som medarbejderne leverer, vil øges med kompetenceudviklingen. Vores interviews viser, at der, selvom denne skelnen er den overordnede, godt kan være forskellige hensyn til medarbejdernes udvikling og situation, som ligeledes spiller ind, når virksomhederne vurderer deres rolle i udviklingen af deres medarbejders basale færdigheder. Det kan hænge sammen med både virksomhedens behov for kompetencer blandt deres medarbejdere, deres oplevelse af opgaveløsningen og den generelle trivsel blandt medarbejderne.

### **Særlige kompetencebehov fordrer udvikling af medarbejderes kompetencer**

En leder forklarer, at det ikke nødvendigvis er en følelse af ansvar, men lige så vel kan være i virksomhedens interesse, at medarbejderne får forbedret deres færdigheder:

*Der er også en iskold kalkule, der hedder: Har vi en medarbejder, hvor kemi og personlighed passer? Så fra folk kommer til virksomheden, til vi ved, hvor de er henne med hensyn til uddannelse, løft og følelser osv., så er det ikke usædvanligt, at det koster et sted mellem 65.000 og 90.000 kr. i afledte udgifter. Så har vi fundet en, der er god, så er det en fornuftig investering for os. [...] Det gør, at vores produkt, vores medarbejdere og trivsel blandt både de unge, vi arbejder med, og medarbejderne, den stiger. (Leder af opholdssted for unge)*

Villigheden til at investere i uddannelse afhænger i dette tilfælde af en vurdering af, om medarbejderen besidder de rette både faglige og personlige kompetencer til opgaven. Hvis det er tilfældet, er virksomheden meget interesseret i at hjælpe medarbejderen med at forbedre sine kompetencer. Dette hænger især sammen med, at virksomheden ansætter faglærte, som kan et håndværk, som deres unge er interesserede i at lære. De skal så løbende opkvalificeres til at gennemføre en pædagogisk uddannelse på akademisk niveau. Det er derfor samtidig en profil, som er svær at finde, og derfor oplever lederen, at det giver mening, at de sætter mange ressourcer af til medarbejderudvikling.

### **Udvikling af medarbejdernes kompetencer som social ansvarlighed**

En anden grund til at støtte medarbejderne i at udvikle deres basale færdigheder hænger sammen med, at virksomheden enten anser sig selv som socialt ansvarlig eller har fokus på medarbejdernes ønsker og trivsel og derfor gerne støtter medarbejderne i udviklingen af deres basale færdigheder. For en leder af en friskole kan kompetenceløft også komme i stand med afsæt i medarbejdernes egne ønsker og behov:

*Det kunne jeg godt finde på. Hvis de havde et ønske om det her, så kunne det give mening for dem, selvom det ikke gav virksomheden noget som sådan. (Leder af friskole)*

Her er det også efter devisen, at hvis det er godt for medarbejderne, så er det godt for virksomheden. I en anden virksomhed er der meget åbenhed med hensyn til udfordringerne med fx ikke at kunne læse, og lederen forklarer, at det må man hjælpes ad med at løse:

*Ligesom i Afrika, hvor man siger, at det kræver en hel landsby at opdrage en ung mand. Hvis alle har fokus på nogle ting, kan det godt lykkes [...] og mangler de kompetencer, må vi jo se, om de kan tilegne sig de kompetencer. (Leder af fødevarer virksomhed)*

Her er det et socialt ansvar, som lederen italesætter og ser som udgangspunktet for virksomhedens arbejde med at støtte medarbejderne i en udvikling af faglig eller social art, som i sidste ende også har betydning for kvaliteten af det produkt, den leverer.

### **5.1.2 Hvis arbejdsopgaverne kan klares alligevel, så er uddannelse en privatsag**

Det er dog ikke alle virksomheder, som har en bred tolkning og vurdering af, hvad der er relevant i arbejdet. Det fremgår af interviewene, at ledelsen i nogle virksomheder, hvor der i mindre grad er behov for enten læse-, skrive- eller regnefærdigheder, mener, at ansvaret for at forbedre medarbejdernes færdigheder er medarbejdernes eget, og at det ikke er noget, virksomhederne føler sig forpligtede til at tage sig af. Det gør sig især gældende, når det handler om det økonomiske aspekt i en sådan opkvalificering. En virksomhedsrepræsentant fortæller:

*Det behøver ikke at være uden for arbejdstid, men jeg vil ikke betale den difference [...] hvis jeg skal sende folk på kursus, så er det, fordi vi som virksomhed skal have noget ud af det ... at vi som virksomhed eller som personer ligesom skal løfte os. Så det vil være ... i min verden ... lidt urimeligt, at det ligesom skulle være mig, der skulle betale 4.000 om ugen, for at de skulle få noget, vi ikke kan bruge til noget bagefter. (Leder af servicevirksomhed)*

Her er det altså ikke muligheden for at deltage i et kursus i arbejdstiden, men mere den lønudgift, som opstår, når kurset ligger i arbejdstiden, som virksomheden ikke mener, den skal betale. Her er det lederens vurdering, at udgiften ikke modsvarer det resultat, som virksomheden får ud af medarbejderens nye kompetencer, da det ikke vil kunne ses i hans daglige arbejde.

### **Udvikling af færdigheder er måske et tegn på ambitioner om nyt arbejde**

Medarbejdernes interesse for udvikling af færdigheder kan i nogle tilfælde fra virksomhedens perspektiv ses som et ønske om en udvikling, som ikke nødvendigvis er i virksomhedens interesse.

I de tilfælde, hvor de basale færdigheder ikke er en del af arbejdsopgaverne, oplever virksomhederne udviklingen af disse færdigheder som en personlig udvikling frem for en faglig udvikling:

*Jeg har det sådan, at hvis folk vil noget personligt ... udvikle sig personligt, så er de nødt til selv at tage ansvaret for det. Derfor er man også nødt til selv at være med til at betale for, at man dygtiggør sig personligt. Det kan ikke være virksomhedens problem, at man ønsker at blive bedre til at regne. (Leder af servicevirksomhed)*

Her er det en vigtig del af virksomhedens oplevelse af ansvar, at det at læse, skrive og regne ikke indgår i de daglige arbejdsopgaver. Når det ikke er en del af de daglige arbejdsopgaver, bliver udviklingen af disse kompetencer set som en mere personlig udvikling og ikke som noget fagligt relevant. Virksomheden føler sig derfor ikke forpligtet til at hjælpe medarbejderen med at udvikle sig på det, virksomheden vurderer, er et personligt plan.

For nogle virksomhedsrepræsentanter er en medarbejders ønske om at forbedre sine basale kompetencer ofte forbundet med oplevelsen af, at medarbejderne vil noget andet i deres arbejdsliv. En virksomhedsrepræsentant giver et eksempel med en medarbejder, som gerne ville have et kørekort til lastbil, selvom det ikke indgik i virksomhedens opgaver. En anden fortæller, at de ved at opkvalificere deres medarbejdere godt ved, at medarbejderne samtidig bliver mere attraktive for andre virksomheder. Her ses der en stor forskel mellem virksomhederne i forhold til deres risikovillighed. For mindre virksomheder med få medarbejdere er det sværere at afse tid og penge, og samtidig er konsekvensen stor, hvis en medarbejder forlader dem efter endt uddannelse. I de virksomheder, hvor det er en del af tænkningen, at medarbejdernes trivsel og personlige udvikling vægtes højt, er det en risiko, som man er villig til at løbe, også selvom man tidligere har oplevet medarbejdere, som forsvinder hurtigt efter deres uddannelsesforløb.

### **5.1.3 Motivation kan have betydning for, om man får uddannelse**

En ting, der er vigtig på tværs af virksomhederne, hvad enten basale færdigheder er en del af arbejdsopgaverne eller ej, er, at medarbejderne selv er motiverede til at blive bedre eller viser interesse for selv at gøre noget for udviklingen. Hvis virksomhederne oplever, at medarbejderne vil investere tid i at blive bedre, så kan det have stor betydning for, om virksomhederne indvilger i eller afviser udvikling af læse-, skrive- og regnefærdigheder med det samme.

Nogle virksomheder oplever, at det kan være svært at få medarbejderne til at interessere sig for at udvikle deres grundlæggende færdigheder. For virksomhederne betyder det, at de i stedet fokuserer på fx at hjælpe medarbejderne til mindre succeser på arbejdspladsen, som i stedet giver en følelse af, at deres arbejde er værdsat og værdifuldt. Virksomhederne kan også forsøge at åbne medarbejdernes øjne for behovet for udvikling af basale færdigheder gennem kurser, hvor læse-, skrive- eller regneundervisning enten er en mindre del af formålet eller er nødvendigt for at



kunne følge med på kurset. Overvejslen er, at det i nogle tilfælde kan skabe den manglende motivation.

Derudover er økonomi væsentlig. Det gør sig gældende både for de virksomheder, som oplever at have et ansvar for udviklingen af deres medarbejders basale færdigheder, og for de virksomheder, som ikke mener, at de deler ansvaret med medarbejderne. Det kan fx handle om, hvorvidt medarbejderen selv skal dække forskellen mellem den godtgørelse, som udbetales ved kursusdeltagelse i arbejdstiden, og den almindelige løn. Det kan også handle om, i hvilken udstrækning virksomheden har mulighed for at benytte rotationsordninger eller få dækket udgifter til vikarer i perioden, hvor kurset står på. Interviewundersøgelsen viser eksempler på, at mindre virksomheders muligheder for at støtte deres medarbejders udvikling af basale færdigheder bliver begrænset af økonomi og de forskellige gældende støtteordninger.



# 6 Fra ad hoc-tiltag til strategisk kompetenceudvikling

I dette kapitel ser vi nærmere på de tiltag, som virksomhederne igangsætter, når de har konstateret, at de har medarbejdere, som har udfordringer med enten at læse, skrive eller regne. Interviewene viser, at virksomhederne ofte starter med tiltag internt, og derfra kan der så bygges på enten med yderligere tiltag internt eller med eksterne kurser i at læse, skrive eller regne.

Virksomhederne har forskellige tiltag, som de kan gøre brug af, når de oplever, at en medarbejder kan have svært ved at læse, skrive eller regne. Det er dog ikke altid sikkert, at tiltagene er med til at udvikle medarbejdernes kompetencer. Der kan i lige så høj grad være tale om en løsning, som sikrer, at virksomheden ikke oplever gener og fejl som følge af medarbejdernes manglende kompetencer, og det kan være en løsning, der faktisk ender med at løfte medarbejdernes kompetencer.

## 6.1 Ikke alle tiltag har fokus på kompetenceløft

Der er gennem interviewene fremkommet mange forskellige måder at håndtere medarbejdernes manglende læse-, skrive- og regnefærdigheder på. Overordnet set kan der skelnes mellem kortsigtede og mere ad hoc-prægede løsninger, hvor der er fokus på, at opgaven bliver løst, mens medarbejderens basale færdigheder ikke nødvendigvis udvikles, eller en mere langsigtet og strategisk tilgang, hvor virksomheden sigter mod, at medarbejderens basale færdigheder udvikles, samtidig med at virksomhedens opgaver løses. De enkelte tiltag står sjældent alene, men er en del af en løbende udvikling, ligesom de i nogle tilfælde følges op af eksterne kurser i læsning, skrivning eller regning, fx FVU. De fem tiltag er:

- Sidemandsoplæring
- Progression i opgavevaretagelse
- Intern undervisning og test
- Arbejdsdeling
- Reformulering eller fratagelse af opgaver.

I det følgende udfoldes de fem tiltag, som virksomhederne benytter, når de har medarbejdere, som har svært ved at løse deres arbejdsopgaver grundet læse-, skrive- eller regnevanskeligheder.

### **6.1.1 Sidemandsoplæring som kompenserende strategi**

Sidemandsoplæring er en af de aktiviteter, som virksomhederne ofte benytter sig af, når det gælder håndtering af udfordringer med svage basale færdigheder. Det kan være jobtræning, som foregår i teams, hvor medarbejderne oplærer hinanden i form af hjælp til at optælle pengekasen mv. En leder fortæller:

*Der er nogle, der ikke kan læse noget som helst, men så kan man vise dem, hvordan det skal gøres [...] på den måde tager vi fat i det, afhængigt af hvilken indlæringsituation der er. (Leder af fødevarevirksomhed)*

I dette tilfælde giver sidemandsoplæringen mulighed for, at medarbejderen kan varetage sin opgave, selvom han ikke er i stand til at læse de konkrete instruktioner. Det er noget, som virksomheden har gode erfaringer med, men det er dog ikke i alle situationer, at man i den konkrete virksomhed vurderer, at sidemandsoplæringen kan stå alene. Brug af sidemandsoplæring kan for nogle virksomheder være et effektivt redskab til at kompensere for svage basale færdigheder – men for den enkelte giver sidemandsoplæring ikke i alle tilfælde et kompetenceløft. I interviewmaterialet er der både eksempler på strategisk brug af sidemandsoplæring, hvor medarbejderne får styrket deres kompetencer gennem praksisindlæring, og eksempler på sidemandsoplæring som brandslukning, hvor medarbejderne ikke over tid får styrket deres basale færdigheder, men gennem sidemandsoplæring er i stand til at løse deres opgaver.

### **6.1.2 Progression i opgavevaretagelse**

Hvor brug af sidemandsoplæring kan have karakter af både ad hoc-løsning og en mere strategisk kompetenceudvikling, er progression i opgavevaretagelse et eksempel på en kompetenceudviklingsstrategi, der mere entydigt sigter mod at styrke forudsætningerne for opgaveløsningen.

En leder fortæller, at de især oplever, at det fungerer godt løbende at øge kravene til medarbejderne, hvis de har medarbejdere, som har svært ved at dokumentere deres arbejde i dagsrapporter.

*Vi starter simpelt og siger "når du afleverer en dagsrapport, så behøver du ikke at skrive mere end to linjer". Og lidt efter skal de skrive fire linjer, og så er der måske nogle apps eller computermæssige tiltag; det er der jo i dag alene med it-rygsække osv. (Leder af industrivirksomhed)*

På den måde øges kravene løbende, og lederen fortæller, at medarbejderne får lettere ved at levere dokumentation for deres arbejde. Det er ligeledes lederens oplevelse, at den pågældende virksomhed, så længe der ikke er tale om meget svære problemer såsom ordblindhed, har haft succes med at opkvalificere medarbejdernes basale færdigheder internt.

### **6.1.3 Intern undervisning og test**

I interviewene er der også eksempler på brug af mere formelle interne undervisningsforløb som en måde at håndtere svage basale færdigheder på. I interviewene så vi også et eksempel, hvor undervisning var koblet tæt sammen med brug af test som et kvalitetssikringsværktøj. En leder af et større firma fortæller fx, at man har en klar procedure med hensyn til sikkerhed og løft, som består af undervisning og efterfølgende test:

*Lige så snart en medarbejder starter her, får han udleveret diverse materialer om sikkerhed og løfteteknik osv. Og så bliver han undervist i løfteteknik, og der sørger vi for at fortælle, hvad det, vi løfter nu og her, svarer til i forhold til den brochure, han har fået. Så han er hele tiden med på, hvad der sker. Og det laver han en test på, og når den er acceptabel, så er det det. Så får vi en underskrift på, at det er forstået. Kommer der så en ny vejledning, og det gør der rigtig sjældent, så bliver han også testet i den. (Leder i produktionsvirksomhed)*

Som det fremgår af citatet, sikrer virksomheden, at medarbejderne forstår deres sikkerhedsmanualer og løfteteknikker, på flere forskellige måder. I denne proces kan de medarbejdere, som har svært ved at læse, identificeres og hjælpes til at forstå procedureerne.

### **6.1.4 Arbejdsdeling i teams eller på tværs af afdelinger**

Et fjerde tiltag handler om at fordele arbejdet, så de rette kompetencer er til stede.

En leder forklarer, at virksomhedens medarbejdere ofte kører i teams a to, og giver et eksempel med to kolleger, hvor den ene har svært ved at tage og sende billeder som dokumentation af arbejdet over sin mobiltelefon, mens den anden er ordblind og har svært ved de mere læsetunge opgaver. Her er der sket en naturlig arbejdsdeling:

*Den ene træder lige foran den anden, når man internt ved, at det her, det er lige dig ... på den måde løser de det. Det er jo rigtig, rigtig kollegialt. (Leder i servicevirksomhed)*

Dermed er lederen sikker på, at arbejdsopgaverne bliver udført, og han oplever, at samarbejdet fungerer tilfredsstillende. Det betyder også, at lederen ser problematikken som løst for de to medarbejdere, som supplerer hinanden, der, hvor deres basale færdigheder ikke er tilstrækkelige.

I en anden virksomhed har man haft særlige problemer med at lave kasseopgørelser. Det har betydning, at man på tværs af afdelinger har medarbejdere, som kan tilkaldes for at hjælpe de kasseansvarlige med at lave kasseopgørelser. Lederen forklarer:

*Det gør vi, fordi nogle af disse ting, de skal bare gøres, så hvis der pga. ferie ikke er nogen i køkkenet, som er sikre i at gøre det korrekt, så ringer man efter en ven. (Leder af kommunalt køkken)*

Her er der opgaver, hvor kvaliteten i opgaveløsningen er særlig vigtig. Derfor bliver man nødt til at finde medarbejdere, som har de kompetencer, der skal til. Alternativet er at ændre opgavens form eller fratage den pågældende medarbejder opgaven. Denne måde at håndtere opgaverne på bærer i højere grad præg af at være en ad hoc-tilgang, hvor problemet med de basale færdigheder ikke løses, men afhjælpes i den pågældende situation. Hvis der er omstændigheder, der ændrer sig, såsom sygdom eller udskiftning af medarbejdere i arbejdsteam, vil virksomheden igen stå med udfordringer grundet manglende basale færdigheder.

### **6.1.5 Reformulering eller fratagelse af opgaver**

Det sidste tiltag fokuserer, som det foregående, på at tilpasse opgaveniveauet til medarbejderne frem for at løfte medarbejdernes kompetencer. Det sker enten gennem en reformulering af opgavevaretagelsen – eller simpelthen ved at fjerne konkrete opgaver, der volder for store problemer, fra den enkeltes opgaveportefølje.

I tilfælde, hvor udfordringerne bliver løst enten med en tilpasning af arbejdsopgaver eller gennem fratagelse af arbejdsopgaver, kan det have flere formål. Det kan fx gøres for at lette medarbejdernes egen oplevelse af at gå på arbejde eller for at sikre, at opgaverne løses korrekt.

I et tilfælde er løsningen blevet, at virksomheden, hvis medarbejderen har svært ved at regne og derfor ikke altid bestiller det korrekte antal varer, kan ringe til en anden medarbejder, eller at den pågældende medarbejder i stedet kan ringe ordren ind. Ved at springe den skriftlige del over sikres det, at ordren bliver korrekt, som lederen siger:

*Alle kan godt ringe ind til leverandøren og sige "jeg skal have seks kasser letmælk og to liter yoghurt naturel". (Leder af kommunalt køkken)*

Derved tilpasses opgaven det kompetenceniveau, som den enkelte medarbejder har. Lederen understreger, at det er en nødvendig plan B i de tilfælde, hvor opgaven ikke kan gives til en anden medarbejder. Behovet for en plan B er ikke kun i virksomhedens interesse, men også i den enkelte medarbejders interesse. Lederen fortæller:

*Nogle medarbejdere laver ikke bestemte opgaver, fordi vi har erfaring med, at det presser dem. De er kedede af det og ikke trykkes ved det, og alene det er med til at skabe fejl. (Leder af kommunalt køkken)*

Dermed er der altså også et aspekt med hensyn til trivsel i nogle af de tilfælde, hvor medarbejdere fratages opgaver. Det er lederens vurdering, at det kan presse medarbejderne i en sådan grad, at de mister glæden ved arbejdet, og det er virksomheden ikke interesseret i. Der er altså flere hensyn, når det kommer til opgaver, som nogle medarbejdere ikke kan løse.

Samlet set kan vi sige, at virksomhederne har mange forskellige tiltag, som de kan gøre brug af, når de oplever, at en medarbejder kan have svært ved at læse, skrive eller regne. Som det ses i de ovenstående eksempler, er det ikke altid sikkert, at tiltagene er med til at udvikle medarbejdernes kompetencer. Der kan i lige så høj grad være tale om en løsning, som sikrer, at virksomheden ikke oplever gener og fejl som følge af medarbejdernes manglende kompetencer, som en løsning, der faktisk ender med at løfte medarbejdernes kompetencer.

Det, der især kendetegner de forskellige former for interne tiltag, er, at de enten kan have et strategisk formål, hvor der er fokus på, at medarbejderen oplæres løbende, eller der kan være tale om en ad hoc-løsning, hvor tiltaget i højere grad har til formål at sikre, at arbejdsopgaverne løses effektivt, hurtigt eller korrekt. Den sidste løsning har ikke fokus på at udvikle medarbejderen eller hjælpe medarbejderen videre, men primært fokus på en effektiv varetagelse af arbejdsopgaver. I disse tilfælde vil der være en risiko for, at medarbejderen senere igen vil støde på arbejdsopgaver, som vil være udfordrende at løse. Når det kommer til de mere strategiske tiltag, vil medarbejderne i nogle tilfælde være klædt på til selvstændigt at løse deres opgaver, mens der i andre tilfælde vil være brug for, at medarbejderne kommer ind i et decideret undervisningsforløb, fx FVU.





# 7 Virksomhedernes kendskab til FVU

I dette kapitel løfter vi blikket igen og ser nærmere på virksomhedernes kendskab til FVU. I kapitlet præsenterer vi også et overblik over, hvor mange virksomheder der har været i kontakt med en FVU-udbyder.

Analyserne i kapitlet viser blandt andet, at 60 % af virksomhederne har hørt om FVU, og at kendskabet til FVU er størst blandt de største virksomheder i undersøgelsen. Blandt virksomheder, der har begrænset kendskab eller slet ikke kender FVU, er det blot 11 %, der ønsker mere information om FVU.

Af interviewundersøgelsen fremgår det blandt andet, at nogle små virksomheder oplever det som vanskeligt at afsætte ressourcer til at opbygge kendskab, men at kendskab til FVU giver bedre muligheder for at bruge FVU.

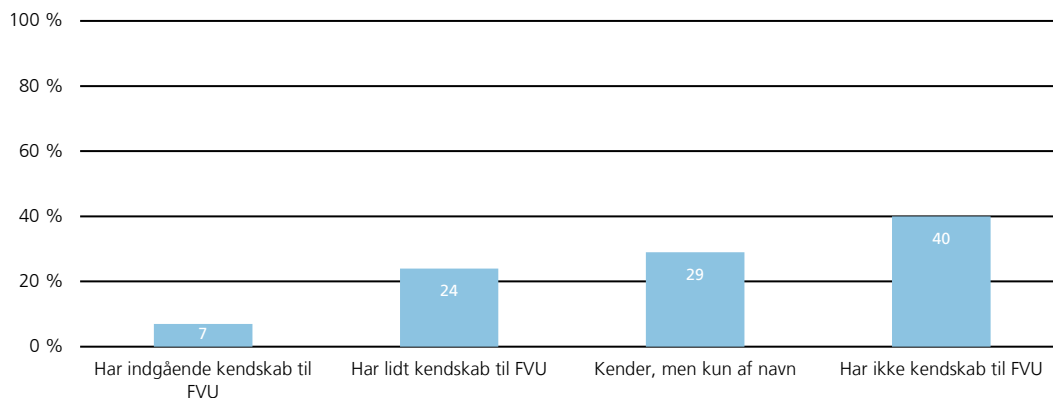
## 7.1 4 ud af 10 virksomheder kender ikke FVU

40 % af virksomhederne har ikke kendskab til FVU, mens 60 % af virksomhederne har hørt om FVU i et eller andet omfang. Det er dog kun 7 %, der har et indgående kendskab.

Det fremgår af figur 1.

**Figur 1**

**Hvor godt er dit kendskab til undervisningstilbuddet FVU, altså forberedende voksenundervisning? (n = 1.103)**



*Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.*

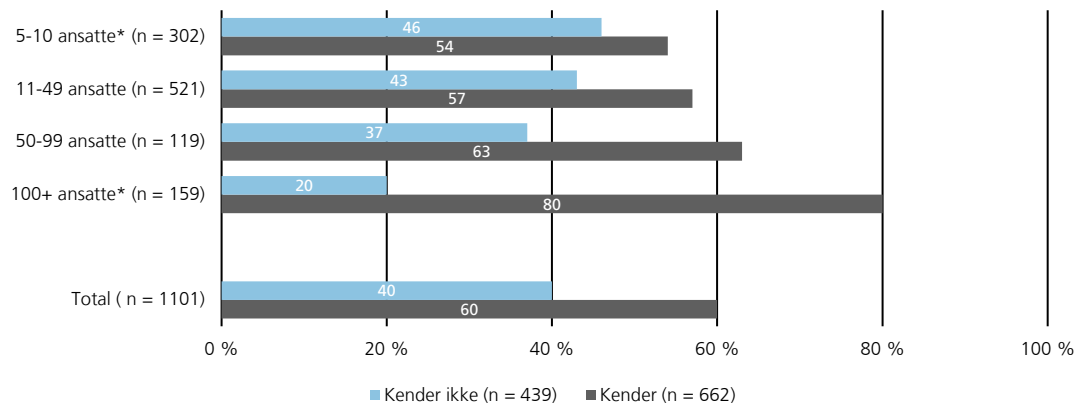
*Note: De respondenter, der har svaret "Ved ikke" til dette spørgsmål, er sorteret fra pga. for få respondenter i kategorien.*

Af de 60 % af virksomhederne, som har hørt om FVU, har 7 % indgående kendskab til FVU, 24 % kender lidt til FVU, og 29 % kender kun FVU af navn. De resterende 40 % kender ikke til FVU, jf. figur 1. Da tilbuddet om FVU netop retter sig mod faglærte og ufaglærte, kunne man forvente, at en større andel af virksomheder med ufaglærte og faglærte havde bedre kendskab til FVU.

### **7.1.1 Større virksomheder kender FVU bedre**

De større virksomheder har et bedre kendskab til FVU end de mindre virksomheder. Det fremgår af figur 2.

**Figur 2**  
**Virksomhedernes kendskab til FVU – fordelt på virksomhedsstørrelse**



Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

Note: Kategorierne i spørgsmål om kendskab til FVU er sammenslået, således at "Har indgående kendskab til FVU" og "Har lidt kendskab til FVU" samt "Kender, men kun af navn" er slået sammen til "Kender". Respondenter, der har svaret "Ved ikke", er sorteret fra pga. for få respondenter i kategorien.

\* Andelen er signifikant forskellig fra gennemsnittet.

Figuren viser entydigt, at virksomhedernes kendskab til FVU stiger, når virksomhederne bliver større. Af virksomheder med over 100 ansatte kender 80 % til FVU, hvorimod det kun gælder for 54 % af virksomheder med 5-10 ansatte. Resultaterne stemmer overens med det generelle fund om, at de små virksomheder har markant mindre kendskab til efter- og videreuddannelse.

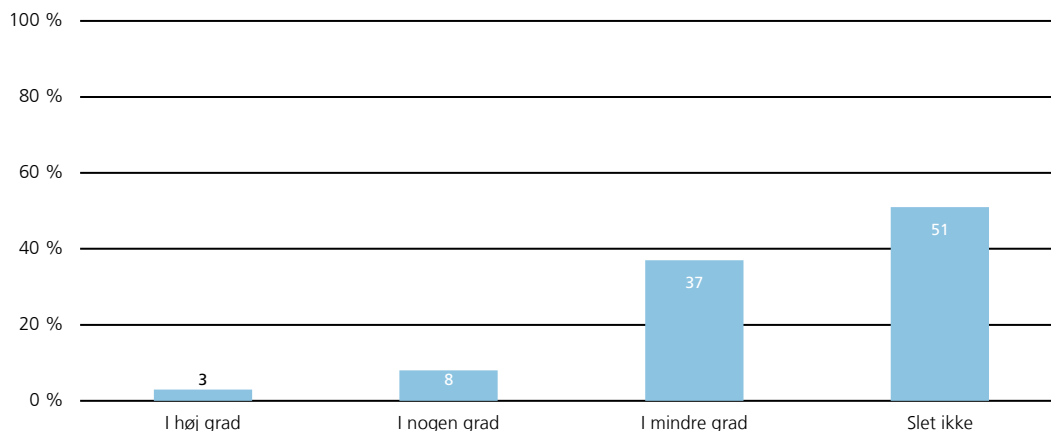
Det er positivt, at de store virksomheder og deres ledere i høj grad har kendskab til FVU, fordi de har mange ufaglærte og faglærte med behov for tilbuddet. Samtidig illustrerer resultatet dog også, at der er behov for en ekstra informationsindsats om FVU over for de mindre virksomheder. Kendskabet blandt de små og mellemstore virksomheder er således fortsat begrænset, selvom der løbende har været et politisk fokus på at styrke kontakten til de små og mellemstore virksomheder, fx gennem VEU-centrenes opsøgende arbejde.

### 7.1.2 Få virksomheder oplever det som relevant at få mere kendskab til FVU

Få virksomheder (11 %) vurderer, at det i høj eller nogen grad er relevant for dem at få et kendskab til FVU. Det fremgår af figur 3.

**Figur 3**

**I hvilken grad vurderer du, at det vil være relevant for din virksomhed at få kendskab til FVU? (n = 757)**



*Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.*

*Note: Dette spørgsmål er kun stillet til respondenter, der til spørgsmål om kendskab til FVU-kurser har svaret enten "Kender, men kun af navn", "Har ikke kendskab til FVU" eller "Ved ikke".*

*De respondenter, der har svaret "Ved ikke" til dette spørgsmål, er sorteret fra pga. for få respondenter i kategorien.*

Mens 11 % af virksomhederne vurderer, at det i høj eller i nogen grad er relevant for dem at få kendskab til FVU, så vurderer 88 %, at det slet ikke eller i mindre grad er relevant at få kendskab til FVU.

Hvis vi undersøger sammenhængen mellem, om virksomheden har medarbejdere med behov for bedre læsefærdigheder, og om virksomheden finder, at FVU er relevant for den, så finder vi en tydelig sammenhæng mellem aktuelt behov og interesse i FVU. Blandt virksomheder, der har ufaglærte medarbejdere med behov for bedre læsefærdigheder, oplever 25 % af virksomhederne, at det i nogen eller høj grad er relevant at få kendskab til FVU, mens det samme kun gør sig gældende for 8 % af de virksomheder, der ikke har ufaglærte medarbejdere med behov for at få forbedret læsefærdighederne.

Samme tendens gør sig gældende for faglærte og andre færdigheder som skrive- og regnefærdigheder, hvor virksomheder i højere grad vurderer, at FVU er relevant, hvis de har medarbejdere med behov for bedre færdigheder.

Kun hver fjerde virksomhed, der har medarbejdere med behov for et kompetenceløft, vurderer, at det i høj eller nogen grad vil være relevant for dem at få et større kendskab til FVU. Det er altså

en forholdsvis lille andel af virksomheder, som er interesseret i mere viden om FVU som en løsning for de medarbejdere, der har svært ved at leve op til arbejdspladsens forventninger, når det kommer til læse-, skrive, regne- og it-færdigheder.

Der er flere mulige forklaringer på den begrænsede interesse blandt virksomhederne. Det kan fx være et udtryk for, at virksomhederne vurderer, at det kun er relevant for en lille andel af medarbejderne. Eller det kan være et udtryk for, at virksomhederne oplever, at FVU-kurserne med fokus på de basale færdigheder er for langt fra deres kerneopgaver og de faglige kompetencer, til at det er investeringen værd.

### **7.1.3 Viden opsøges ved behov**

Interviewene giver indtryk af, at virksomhederne har begrænset viden om, hvad tilbuddet om FVU indebærer. En strategi blandt de større virksomheder er at fokusere på en generel og bred viden om virksomhedens muligheder for videreuddannelse og opkvalificering og kun opsøge detaljeret viden om tilbud, hvis behovet opstår.

Lederen af en servicevirksomhed fortæller fx, at han ikke kender FVU særlig godt, men at han løbende orienterer sig om aktuelle muligheder for opkvalificering på foranledning af konkrete medarbejders behov.

*FVU kender jeg faktisk ikke så godt. Jeg kender de der brochurer, der kommer ud inde fra VUC osv. Og jeg ved også, at muligheden er der, men det er ikke sådan, at jeg kan sige "det her ved jeg alt om". Det gør jeg på ingen måde. Jeg er bare sådan jævnt orienteret, og hvis nogle har et behov, så sætter jeg mig ind i det. (Leder af servicevirksomhed)*

Kendskabet stammer her fra uddannelsesudbydere og konkret informationsmateriale. Lederen har ansvar for uddannelse i virksomheden og vurderer ikke, at det i sig selv giver ham et særligt godt kendskab til FVU, fordi han aktuelt ikke har medarbejdere med behov for FVU. Citatet illustrerer, at hvis medarbejderne ikke selv gør opmærksom på deres behov, så kan der være lang vej til konkrete opkvalificeringsforløb, selvom virksomhederne er bekendte med eksistensen af FVU.

### **7.1.4 Små virksomheder kan opleve begrænsede ressourcer til at opbygge kendskab til FVU**

Interviewene giver eksempler på, at små virksomheder ikke oplever, at de har samme muligheder for at opbygge en kontinuerlig viden om uddannelse og opkvalificering, som de store virksomheder har.

I dette eksempel peger lederen på, at en lille virksomhed ikke har ressourcerne til at sætte sig ind i FVU.

*Jeg kender det ikke specielt godt. Men jeg må med skam sige, vi ikke har sat os nok ind i det. Der er mange små virksomheder som vores, der ikke har ressourcerne til at sætte sig ned og se på det. Vi har det sådan hos os, at når problemet opstår, så bliver der søgt på det. Men er det til en medarbejdersamtale, og de tilkendegiver, de vil et eller andet, så undersøger vi det også. (Leder i industrivirksomhed)*

Lederen giver udtryk for, at der er flere faser, hvor virksomheden kan sætte sig ind i FVU. På forhånd har de ikke meget viden om FVU. Men de sætter sig ind i FVU, hvis det manglende kendskab bliver et problem med hensyn til opgaveudførelsen, eller medarbejderen ønsker opkvalificering. Udsagnet kan forklare, at små virksomheder ikke sætter de samme ressourcer af til viden om uddannelse og opkvalificering. Dermed bliver det som lille virksomhed sværere at opbygge kendskab til, i hvilke tilfælde FVU er relevant.

Interviewpersoner fra de store virksomheder fremhæver mulighederne for en større kontaktflade til kursusudbydere og flere medarbejdere i målgruppen som forhold, der gør det lettere at opbygge kendskab til FVU.

## 7.2 Kontakt med FVU-udbydere

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at få virksomheder bliver kontaktet om FVU, at uddannelsesudbydere oftere tager kontakt til større virksomheder, og at nogle brancher oftere kontaktes.

Efterfølgende giver interviewundersøgelsen uddybende viden om, at medarbejder og virksomhed er nøgleaktører med hensyn til at skabe kontakt, og at virksomhederne kan bruge kontakten til at få praktisk overblik over branchen og uddannelsesmulighederne. To yderligere eksempler giver indsigt i, hvordan kontaktførelsen kan være svært at omsætte til relevante FVU-kurser for virksomheden, og at et godt organiseret kontaktførelse kan skabe interesse om FVU.

I spørgeskemaundersøgelsen svarer virksomhederne på, om udbydere af FVU har taget kontakt til dem inden for de sidste to år. Svarene viser blandt andet dette:

- 26 % er blevet kontaktet om FVU.
- 59 % er ikke blevet kontaktet.
- 15 % er blevet kontaktet, men er ikke sikre på, om det var angående FVU (jf. tabelrapport).

Størstedelen af virksomhederne er ikke blevet kontaktet af FVU-udbydere i de seneste to år, hvilket viser et potentiale for, at udbydere kan kontakte virksomheder mere opsøgende. Når over halvdelen af virksomhederne i målgruppen for FVU ikke er blevet kontaktet i de sidste to år, så kan en større opsøgende indsats skabe mere kendskab og interesse for FVU. To tidligere fund fra denne undersøgelse er dog relevante for udbydernes kontakt med virksomhederne. For det første

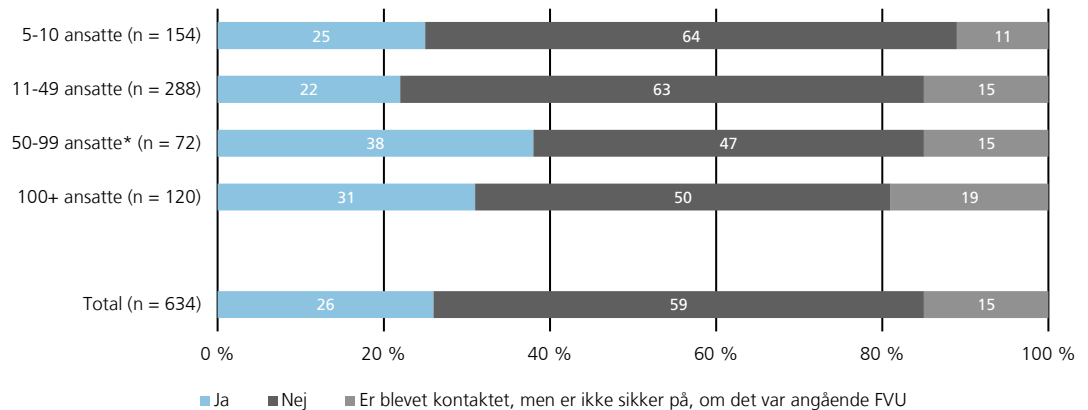
kender 40 % af virksomhederne ikke til FVU, og for det andet vurderer 88 %, at FVU slet ikke eller i mindre grad er relevant at få kendskab til. Udbyderne må derfor tage udgangspunkt i at skabe kontakt og formidle, så virksomhederne får et bedre kendskab til FVU og kan se, hvorfor FVU er relevant.

De følgende tabeller belyser kontakten til virksomhederne inden for forskellige brancher og i virksomheder af forskellig størrelse.

### 7.2.1 Små virksomheder kontaktes sjældnere end mellemstore virksomheder

Figur 4 viser, hvor stor en andel af virksomhederne der er blevet taget kontakt til, fordelt på forskellige virksomhedsstørrelser.

**Figur 4**  
**Er virksomheden blevet kontaktet angående mulighederne for FVU-kurser? Fordelt på virksomhedsstørrelse**



Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

Note: I spørgsmålet om kontakt angående muligheder for FVU-kurser er respondenter, der har svaret "Ved ikke", sorteret fra pga. for få respondenter i kategorien.

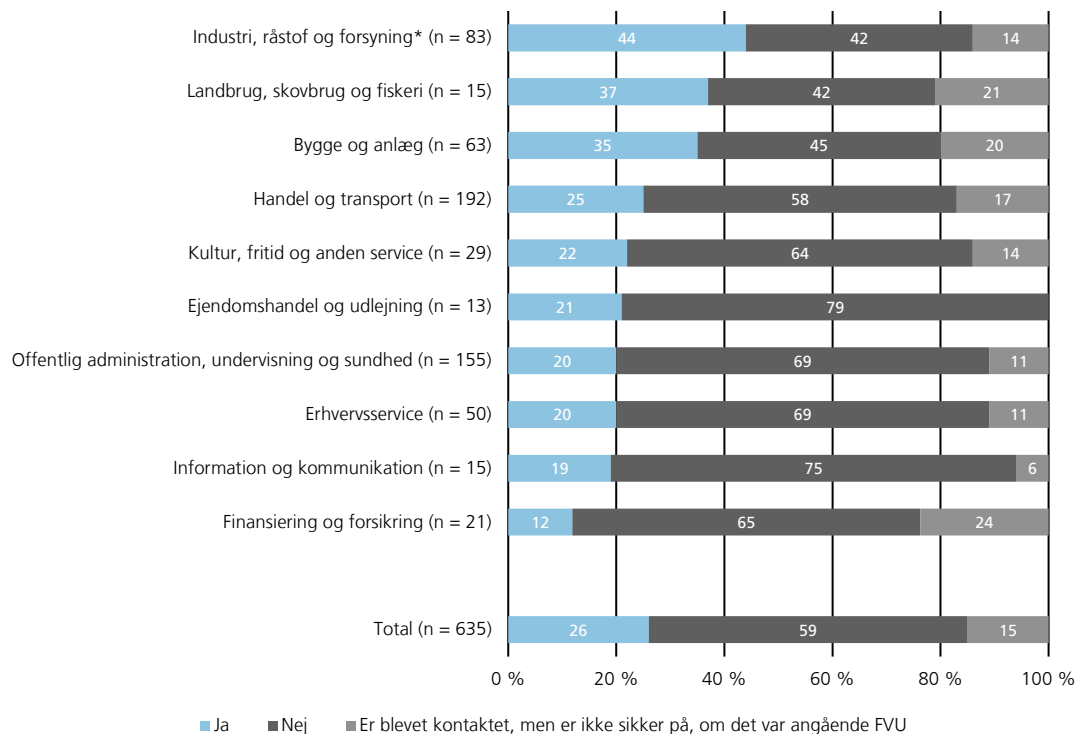
\* Kategorien ligger signifikant over gennemsnittet.

De mellemstore virksomheder er den eneste gruppe af virksomheder, der signifikant adskiller sig ved at ligge over gennemsnittet på 26 %. Her er hele 38 % af virksomhederne blevet kontaktet. Der er ikke en klar kontinuerlig stigning med virksomhedsstørrelse, så kontakten til virksomhederne stiger, når virksomhedens størrelse stiger. Det kan dog skyldes, at spørgsmålet kun dækker 167 virksomheder. Imidlertid peger figuren i retning af, at de større virksomheder kontaktes hyppigere end de mindre virksomheder.

## 7.2.2 Industri, råstof og forsyning kontaktes hyppigere end andre brancher

Figur 5 viser, hvor stor en andel af virksomhederne der er blevet kontaktet i forskellige brancher om FVU-kurser.

**Figur 5**  
**Er virksomheden blevet kontaktet angående mulighed for FVU-kurser? Fordelt på brancher**



Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

Note: I spørgsmål om kontakt angående muligheder for FVU-kurser er respondenter, der har svaret "Ved ikke", sorteret fra pga. for få respondenter i kategorien.

\* Kategorien ligger signifikant over gennemsnittet.

Figuren viser, at 44 % af virksomhederne inden for industri, råstof og forsyning er blevet kontaktet inden for de seneste to år. Denne branche ligger således som den eneste signifikant over gennemsnittet på 26 %. Som vi så i kapitel 3, er industri, råstof og forsyning den branche med den største andel af ufaglærte med behov for forbedrede læse- og matematikfærdigheder og den branche, der har den største andel af faglærte med behov for forbedrede læsefærdigheder. Set i



det lys giver det god mening, at den opsøgende indsats i højere grad retter sig mod industri, råstof og forsyning. De øvrige resultater fra kapitel 3, der viste, at andelen af ufaglærte med behov for forbedrede skrivefærdigheder er størst i branchen for erhvervsservice, mens andelen af faglærte med behov for forbedrede skrivefærdigheder er størst inden for bygge og anlæg, giver dog anledning til at overveje, om disse brancher i højere grad skal kontaktes fremadrettet.

### **7.2.3 FVU kommer i stand gennem et godt samspil**

I interviewene er det tydeligt, at virksomhederne vurderer, at kontakten til både medarbejderne og udbydere er væsentlige drivere i beslutningsprocessen frem mod at igangsætte et FVU-forløb. Her kræver det ofte et godt samspil mellem både FVU-udbyder, virksomhed og medarbejder, hvis et FVU-kursus skal gennemføres.

Lederen af et kommunalt køkken fortæller fx, at det er en kombination af aktiviteter fra forskellige aktører, når de har fået nogle af deres elever til at deltage i FVU.

*Det har været en kombination. Det er skolen, der måske har foreslået det, det kan også være eleven selv, der har hørt, det var en mulighed, men det kan også være os, der har tænkt "gad vide, om det kan hjælpe her". (Leder af kommunalt køkken)*

Citatet viser, at FVU-forløb kan komme i stand både gennem kontakt udefra, via medarbejdernes eget ønske og på virksomhedens eget initiativ. Ofte kræves der dog et godt samspil mellem udbydere og virksomheder – og en god dialog mellem virksomheder og medarbejdere.

### **7.2.4 Kontaktføreløb kan være svært at omsætte til et tilpasset FVU-kursus**

Interviewundersøgelsen viser også, at der kan være langt fra en kontakt til et konkret forløb.

En ejer af en mindre kro beskriver, at kontakten ofte ender ud i et møde, hvor han får en masse information og brochurer.

*Det er nogle brochurer, de har lavet, og så fortæller hun stolpe op og stolpe ned. På en fin måde fortæller hun, at de vil hjælpe mig, og hun giver mig et nummer, og så får jeg måske en kuglepen og en mappe. Og så bliver den jo lagt hen i den bunke, der hedder syverbunken. Det kan være rart at høre om noget af det, men det er ikke alle ting, jeg kan bruge. (Ejer af kro)*

Kontaktføreløbet opfattes positivt, men virksomhedsejeren sidder ikke tilbage med en oplevelse af, at informationen og tilbuddene er tilpasset deres aktuelle behov. Informationen når ud, men den fører ikke til et FVU-kursus, fordi kroejeren i dette tilfælde ikke opfatter tilbuddet som relevant.

Citatet illustrerer det store arbejde for udbyderne i at omsætte kontakt til forløb og kobler sig til pointerne fra kapitel 5 og kapitel 6 om vejen fra behov til løsninger, der beskriver en række tiltag, som virksomhederne anvender, og som betyder, at de langt fra i alle tilfælde tyr til FVU, selvom de har medarbejdere med svage basale færdigheder.

### **7.2.5 Godt organiserede kontaktforløb skaber interesse**

Interviewundersøgelsen giver dog også eksempler på, at FVU-udbyderne kan skabe interesse ved at skabe fleksible og velorganiserede kontaktforløb, der kan munde ud i FVU-kurser.

I modsætning til kroejeren fortæller lederen af et plejecenter om et godt kontaktforløb, hvor planlægning hos uddannelsesudbyderne og organiseringen på arbejdspladsen har været væsentlig.

*Hun ringer til vores afdelingsleder og spørger, om hun må fortælle om FVU ... det er smart, i stedet for at hun skal rundt på alle plejecentre, så vælger hun at fortælle det til vores fælles teamledermøde. Og så kommer hun og fortæller om det, og så aftaler vi, imens hun er der, at vi går hjem i vores hus og hører, om der er nogen, der har brug for det, for vi kan se, at det jo er smadder godt, og så får hun en tilbagemelding. (Leder af plejecenter)*

Uddannelsesudbyderen aftaler telefonisk et møde med alle lederne i virksomheden, der kollektivt beslutter at undersøge behovet i deres egne afdelinger og vende tilbage. Det giver lederen en oplevelse af, at flere medarbejdere ønsker FVU-kurser og opfatter dem som relevante. Plejecenterledelsen venter dog med at igangsætte aktiviteter på baggrund af kontaktforløbet, fordi plejecentret har mange igangværende aktiviteter med kompetenceudvikling. Et godt kontaktforløb skal derfor times, så det falder sammen med, at virksomhederne har tid til at igangsætte og prioritere kurset. I dette tilfælde er udbyderen i høj grad driver med hensyn til at få forløbet igangsat.

## 8 Virksomhedernes udbytte af FVU

I det sidste kapitel zoomer vi ind på virksomhedernes deltagelse i og udbytte af FVU.

Langt de fleste virksomheder (87 %) har ikke benyttet FVU de sidste to år, og langt størstedelen af de virksomheder (92 %) har heller ikke overvejet at benytte FVU. De virksomheder, der benytter FVU, vurderer til gengæld, at uddannelsesindsatsen i tilstrækkelig grad forbedrer medarbejdernes kompetencer.

Interviewundersøgelsen viser, at virksomhederne oplever en barriere, når FVU ikke er tilpasset tids- og indholdsmæssigt til deres behov i hverdagen. De deltagende virksomheder oplever, at FVU kan give et stort løft med hensyn til at opkvalificere medarbejderne, både så medarbejderne på kort sigt styrker deres basale færdigheder og kan løse arbejdsopgaverne bedre, og så medarbejderne på langt sigt gennemfører en ordinær uddannelse eller anden videreuddannelse.

Tabel 12 viser, om virksomheder med kendskab til FVU har benyttet sig af FVU-kurser inden for de seneste to år.

**Tabel 12**  
**Har virksomheden benyttet sig af FVU-kurser i læsning og skrivning til medarbejdere inden for de seneste to år?**

	Antal	Procent
Ja	44	7 %
Nej	578	87 %
Ved ikke	39	6 %
Total	661	100 %

*Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.*

*Note: Dette spørgsmål er kun stillet til respondenter, der til spørgsmål om kendskab til FVU-kurser har svaret enten "Har indgående kendskab til FVU", "Har lidt kendskab til FVU" eller "Kender, men kun af navn".*

7 % af de virksomheder, der kender FVU, har benyttet FVU-kurser de sidste to år, mens 87 % af virksomhederne ikke har benyttet kurserne. Hvis man hertil lægger, at 40 % af alle virksomhederne slet ikke kender FVU og derfor heller ikke bruger FVU, så er det en meget lille andel af virksomheder, der bruger FVU. At en så lille andel af virksomhederne bruger FVU, kan hænge sammen med det tidligere fund om, at få virksomheder oplever behov for at få opkvalificeret deres medarbejdere og i forlængelse heraf i mindre grad finder FVU relevant. Som beskrevet i indledningen er det tidligere dokumenteret, at kun en lille andel af FVU-aktiviteten foregår på hold tilrettelagt for virksomhederne, og at stigningen i FVU primært er for ledige og personer uden for arbejdsmarkedet. Det er derfor ikke overraskende, at så få virksomheder benytter FVU. Men det giver anledning til at overveje, om FVU i sin nuværende form modsvarer virksomhedernes og medarbejdernes behov.

### 8.1.1 Få virksomheder overvejer at igangsætte FVU

Tabel 13 viser, hvor stor en andel af virksomhederne der har overvejet at igangsætte FVU-kurser i de sidste to år blandt de virksomheder, der ikke har benyttet FVU.

**Tabel 13**

**Har virksomheden overvejet at igangsætte FVU-kurser i læsning og skrivning til medarbejdere inden for de seneste to år?**

	Antal	Procent
Ja	39	7 %
Nej	535	92 %
Ved ikke	4	1 %
Total	579	100 %

*Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.*

*Note: Dette spørgsmål er kun stillet til respondenter, der har svaret "Nej" til spørgsmålet om, hvorvidt virksomheden har benyttet sig af FVU-kurser i læsning og skrivning.*

7 % af virksomhederne har overvejet at igangsætte FVU-kurser, og 92 % har ikke overvejet det. Sammen med de forudgående tabeller understøtter tabel 15 et billede af, at meget få virksomheder overvejer FVU. De virksomheder, som angiver, at de ikke har overvejet at igangsætte FVU-forløb, men som samtidig angiver, at de oplever et behov, er efterfølgende blevet spurgt om, hvilke årsager der er til fravalget af FVU.

### 8.1.2 Travlhed og manglende interesse blandt medarbejdere er de største barrierer

Tabel 14 viser, hvilke årsager flest virksomheder angiver som forklaring.

**Tabel 14****Hvilke årsager er der til, at virksomheden ikke har overvejet FVU-kurser i læsning og skrivning til medarbejdere de seneste to år?**

	Antal	Procent
Medarbejderne er ikke interesserede i at komme på et kursus i læsning og skrivning	53	24 %
Vi har haft for travlt i virksomheden	48	22 %
Vi mangler oplysninger om muligheder for økonomisk støtte i forbindelse med FVU-kurser	29	13 %
Vi har anvendt andre kurser i læsning og skrivning	26	12 %
Virksomheden vil ikke give medarbejderne kurser i læsning og skrivning	25	11 %
Vi ved ikke, hvilken skole vi skal henvende os til for at få FVU-kurser i læsning og skrivning	14	6 %
Vi har tidligere haft medarbejdere på FVU-kursus, men synes ikke, vi fik nok ud af det	2	1 %
Andet	86	39 %
Total	283	129 %

*Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.*

*Note: Dette spørgsmål er kun stillet til respondenter, der har svaret "Nej" til spørgsmålet om, hvorvidt virksomheden har overvejet at igangsætte FVU-kurser i læsning og skrivning, samt har svaret enten "Næsten alle", "En del" eller "Nogle få" til spørgsmålet om, hvorvidt de faglærte, ufaglærte og øvrige medarbejdere har behov for bedre læse- og skrivefærdigheder.*

*Note: Til dette spørgsmål har respondenterne haft mulighed for at sætte flere kryds, og totalen kan derfor summe op til mere end 100 %.*

24 % af virksomhederne med behov angiver, at de ikke har overvejet FVU-kursus i læsning og skrivning, fordi medarbejderne ikke er interesserede i at komme på kursus. 22 % angiver travlhed som forklaring, mens 13 % angiver manglende oplysninger om støttemuligheder som forklaring.

Kun 1 %, svarende til to virksomheder, angiver dårlige erfaringer med FVU fra tidligere som forklaring. At travlhed og manglende lyst blandt medarbejdere er de to mest udbredte barrierer, tydeliggør behovet for både at motivere såvel ledere som medarbejdere og at synliggøre gevinsterne ved at deltage i FVU.

Interviewundersøgelsen understøtter billedet af, at det kan være svært at få FVU-kurser passet ind i virksomhedernes travle hverdag. Det handler både om, at FVU-kurserne er svære at få passet ind i hverdagens rutiner, hvor tiden til uddannelse kommer til at gå fra medarbejderens arbejde, og om, at virksomheden ikke får tilpasset kurset og derfor ikke ser en kobling mellem indholdet i kurset og det, medarbejderne skal bruge det lærte til i hverdagen.

En anden barriere, der fremhæves i interviewundersøgelsen, er tid. Virksomhederne oplever logistiske og tidsmæssige udfordringer, når kurserne skal afholdes, inklusive udfordringer med hensyn til transporttid. Samtidig skal virksomheden afstemme med medarbejderne, om kurset skal være i arbejdstiden eller fritiden, og hvordan det kan hænge sammen med virksomhedens produktionstid og kompensation for tabt arbejdsfortjeneste.

En leder på en erhvervsskole beskriver, at tid er den største barriere, der skal tilpasses til virksomhedens og medarbejderens behov.

*Det kan nok ikke overraske, men det er jo tid. Jeg synes faktisk, medarbejderne er meget interesserede. Så det er tid. (Leder på erhvervsskole)*

### 8.1.3 De få virksomheder, der bruger FVU, er positive

De få virksomheder, der har benyttet FVU, er i overvejende grad tilfredse med udbyttet. Det fremgår af tabel 15, der viser, i hvilken grad virksomhederne vurderer, at FVU har gjort medarbejderne tilstrækkeligt gode til at læse og skrive.

**Tabel 15**

**I hvilken grad vurderer du, at FVU-kurserne har gjort medarbejderne tilstrækkeligt gode til at læse og skrive?**

	Antal	Procent
I høj grad	17	37 %
I nogen grad	26	57 %
I mindre grad	2	4 %
Slet ikke	0	0 %
Ved ikke	1	2 %
Total	46	100 %

*Kilde: EVA's spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.*

*Note: Dette spørgsmål er kun stillet til respondenter, der har svaret "Ja" til spørgsmålet om, hvorvidt virksomheden har benyttet sig af FVU-kurser i læsning og skrivning.*

Blandt de virksomheder, der har deltaget i FVU, vurderer 94 %, at FVU i nogen eller høj grad har gjort medarbejderne tilstrækkeligt gode. Det er dog væsentligt, at kun 46 virksomheder i stikprøven har deltaget i FVU inden for læsning og skrivning (og færre inden for matematik, der derfor ikke er taget med). Men blandt dem er erfaringerne gode, samtidig med at en stor andel vurderer, at FVU-kurserne giver medarbejderne tilstrækkeligt gode læse- og skrivefærdigheder. Virksomhederne oplever, at FVU både løfter grundkompetencer og motiverer til videre uddannelse.

Eksempelvis peger lederen af et opholdssted for unge på, at FVU kan give medarbejderne et udbytte, både fordi deres nuværende grundkompetencer er dårlige og trænger til opkvalificering, og fordi medarbejderne kan opleve FVU som en succes, der kan motivere til videre uddannelse.

*Vi har brugt FVU til både at løfte grundkompetencerne og at motivere til videre uddannelse [...] men der har også en helt grundlæggende relevans for flere af dem. For at kunne komme ind på de eftervidereuddannelser har det været nødvendigt, at der skulle gøres noget ved matematikken. (Leder af et opholdssted for unge)*

Lederen har også haft et aktuelt behov for kompetencer inden for tekstbehandling og brug af Excel til at dokumentere en specifik indsats, og her kan FVU-kurser give nødvendige kompetencer, som også var relevante med henblik på at kunne deltage i et konkret AMU-forløb. De basale færdigheder på FVU hænger derved tæt sammen med den generelle kompetenceudvikling, som lederen motiverer sine medarbejdere til.

Lederen af et kommunalt køkken fortæller, at FVU gav køkkenelever hjælp til at gennemføre en ordinær uddannelse og klare arbejdsopgaverne bedre i hverdagen.

*De gennemførte begge to deres uddannelse. Det var en bogligt meget svag og en talblind, og de har klaret sig pænt og godt. [...] Ja, de kunne ikke gennemføre deres uddannelse uden den hjælp. (Leder af kommunalt køkken)*

Lederen illustrerer her, at FVU kan hjælpe elever med meget svage læse- og skrivefærdigheder med at gennemføre en ordinær uddannelse og have succes i det videre arbejde i virksomheden. På denne vis kan udbyttet af at deltage i FVU være, at den enkelte medarbejder gennemfører andre videreuddannelseselementer eller ordinære uddannelser og klarer hverdagens arbejdsopgaver i virksomheden bedre.

#### **8.1.4 Virksomhederne kan opleve, at FVU kan løfte basale færdigheder på kort sigt**

Nogle virksomheder er meget interesserede i, at FVU-kurser kan få medarbejderne til at udføre hverdagsopgaverne i virksomheden bedre. Eksempelvis oplever lederen af et plejecenter, at hendes medarbejdere er blevet dygtigere.

*Jeg havde to medarbejdere af sted, og det var rigtig godt. De havde gode tilbagemeldinger, og jeg kan tydeligt se, at det har hjulpet dem. [...] Nu er der ikke så mange stavfejl, og nu tør hun lettere skrive uden at skamme sig osv. De er blevet mere aktive med hensyn til at kunne skrive. Det er rigtig godt. (Leder af plejecenter)*

Citatet viser, at de forbedrede læse- og skrivefærdigheder gør kommunikationen lettere på arbejdspladsen, ligesom der er andre eksempler, der viser, hvordan forbedrede læse- og matematikfærdigheder gør det lettere at dokumentere en indsats eller bestille varer.

### **8.1.5 Virksomhederne kan opleve, at FVU kan løfte uddannelsesniveau på langt sigt**

Et andet centralt indtryk fra interviewundersøgelsen er, at de basale færdigheder kan være en forudsætning for, at medarbejderne har mulighed for at gennemføre en ordinær uddannelse eller anden videre uddannelse. Et løft med FVU gør det muligt at få vendt en negativ spiral, hvor flere medarbejdere har oplevet besvær med skolevæsenet.

Lederen af et opholdssted for unge oplever, at FVU kan brede medarbejdernes tilgang og muligheder ud efterfølgende.

*Der er ingen af dem, der har været på FVU, som ikke har haft gavn af den tilgang eller de muligheder, de har haft efterfølgende. Og det handler om, at hvis du skal læse 150 siders faglitteratur på akademiuddannelsen fra den ene uge til den næste uge, så bliver fx læsehastigheden nødt til at komme op. For der er stor forskel på, om du skal bruge to timer på at forberede dig, eller en halv dag. [...] Og for flere af dem var det jo angstprovokerende, det med at skulle på skolebænken igen. Der må jeg desværre sige, at der godt nok er nogle, der har haft nogle rigtig trælse oplevelser med skolebænken i tidernes løb. Der er det her med at kunne gå ind og blive behandlet som et voksent menneske fandeme vigtigt. (Leder af opholdssted for unge)*

Lederen vurderer i dette tilfælde, at FVU i høj grad har gavnet medarbejderne og udvidet deres muligheder for at tage anden efteruddannelse og lære senere i livet. Fordelen ved FVU beskriver han som et voksenpædagogisk miljø, der tilpasser sig målgruppen af FVU-kursister. For målgruppen af ufaglærte og faglærte kan det være demotiverende at skulle i skole, og udbyttet ved at deltage i FVU beror derfor på, at det tilpasses og motiverer voksne mennesker og deres hverdagslige arbejds erfaringer i virksomheden.



# Appendiks A

## Metodebeskrivelse

Til undersøgelsen bag denne rapport er der benyttet en række forskellige metoder, som dette appendiks kort vil redegøre for. Undersøgelsen har som formål haft at belyse virksomhedernes syn på deres medarbejders behov for opkvalificering i forhold til basale kompetencer, omfanget af disse behov samt virksomhedernes erfaringer med FVU-systemet, herunder evt. muligheder, de ser, samt evt. barrierer, de oplever ved at benytte FVU.

Undersøgelsen bygger på følgende datakilder:

- Deskresearch
- Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder med ufaglærte ansat
- Interviewundersøgelse blandt virksomhedsrepræsentanter.

### Deskresearch

Som en del af projektet blev der lavet en forundersøgelse, hvis formål var at kvalificere projektets design og metodevalg samt at kunne give input til udarbejdelsen af de senere interviewguider og spørgeskemaet.

Deskresearchen havde først og fremmest til formål at skabe overblik over allerede eksisterende viden på området, men forundersøgelsens resultater har dog også været benyttet som input både til interviewguiden med hensyn til de kvalitative interviews og til udarbejdelsen af spørgeskemaet.

### Spørgeskemaundersøgelse

I forbindelse med dataindsamlingen til rapporten er der udarbejdet et spørgeskema, som er udsendt af Danmarks Statistiks (DST's) interviewafdeling. Da hovedformålet med undersøgelsen har været at belyse virksomhedernes brug af FVU, er der lavet en række afgrænsninger i populationen af danske virksomheder, som stikprøven er udtrukket på baggrund af.

Første afgrænsning angår virksomhedernes størrelse, hvor kun virksomheder med fem ansatte eller flere indgår i populationen. Denne afgrænsning er lavet dels for at undgå enkeltmandsvirksomheder, dels fordi projektgruppen har antaget, at der i helt små virksomheder vil være nogle andre mekanismer i spil med hensyn til opkvalificering af medarbejdere m.m. Disse virksomheder er derfor trukket ud af populationen. En ansat er i denne forbindelse en person, som har modtaget løn fra den pågældende virksomhed i minimum fire måneder i træk, og som har haft minimum 20 timers arbejde i gennemsnit om ugen.

Anden afgrænsning handler om de ansattes højeste fuldførte uddannelse. Det har således været et krav, at der i virksomhederne har været et vist antal ufaglærte eller faglærte personer ansat. Faglærte og ufaglærte er her defineret med udgangspunkt i DST's uddannelsesregister, og i forhold til DST's forspaltekode på uddannelser vil dette sige koderne 10, 15, 30 samt 35. Antallet af faglærte og ufaglærte i virksomheden er sat til at skulle være minimum 10 %, dog med den undtagelse, at der for virksomheder med under 50 ansatte har skullet være mindst 3 ansatte, som er enten ufaglærte eller faglærte.

På baggrund af disse afgrænsninger blev der udtrukket en tilfældig stikprøve på 2.500 virksomheder.

#### *Udarbejdelse og validering af spørgeskema*

Spørgeskemaet er udarbejdet af den projektgruppe, som er nedsat af EVA i forbindelse med undersøgelsen. Temaerne i spørgeskemaet samt de efterfølgende operationaliseringer står EVA's projektgruppe bag med afsæt i den indledende deskresearch. DST har ligeledes haft skemaet til gennemsyn og givet kommentarer på baggrund heraf. Skemaet er inden udsendelse desuden pilottestet. Pilottesten blev ligeledes foretaget af DST's interviewservice. Resultatet af pilottesten var, at skemaet grundlæggende fungerede fint, og kommentarerne fra pilottesten har ført til rettelser enkelte steder.

#### *Udsendelse og rykkerprocedure*

DST har stået for den praktiske gennemførelse af spørgeskemaundersøgelsen. Da formålet med undersøgelsen har været at afdække behov for opkvalificering m.m., har det været vigtigt at få kontakt til den rette person i den enkelte virksomhed. Alle virksomheder er derfor indledningsvist blevet kontaktet telefonisk (hvis muligt) med henblik på at afdække, hvem i virksomheden som ville være den rette at tage kontakt til. Såfremt man i denne proces (kanvas) har ramt den rette person, har det været muligt at gennemføre interviewet med det samme.

Alle virksomheder er herefter kontaktet først via e-mail og herefter forsøgt kontaktet via telefon. Virksomheder, som ikke har reageret, eller som man ikke har opnået kontakt med, har fået en påmindelse om undersøgelsen via e-mail.

### *Svarprocent og bortfald*

Ud af den oprindelige stikprøve på 2.500 virksomheder har i alt 1.103 virksomheder besvaret spørgeskemaet, hvilket giver en svarprocent på 44,1 %. Samlet set er det EVA's vurdering, at svarprocenten i undersøgelsen er tilfredsstillende isoleret set. I tillæg til svarprocenten er der desuden lavet en bortfaldsanalyse, hvor gruppen af respondenter, der har svaret, måles op imod det samlede stikprøveudtræk for at vurdere, om der er skævheder i forhold til, hvem som har besvaret skemaet. Der er lavet bortfaldsanalyse på baggrund af virksomhedens størrelse (med grupperne 5-29 ansatte og 30 eller flere ansatte), virksomhedens primære branchetilknytning (DST's standardgruppering i ti grupper<sup>6</sup>) samt virksomhedens geografiske placering i forhold til landsdel.

Resultatet af bortfaldsanalysen viste, at der med hensyn til branchefordelingen kunne konstateres et skævt bortfald, idet branchen offentlig administration, undervisning og sundhed var underrepræsenteret i dataene. Mens branchen udgjorde 22,4 % af stikprøven, udgjorde besvarelserne fra denne branche 18,5 %, hvilket var en statistisk signifikant forskel (se uddybning nedenfor om kvantitative analyser). På baggrund af data valgte EVA's projektgruppe at vægte data på brancheniveau, således at fordelingen på branche i de indkomne svar matcher fordelingen i stikprøven. Efter vægtningen blev der foretaget en ny bortfaldsanalyse på baggrund af de vægtede data, som ikke viste tegn på systematisk bortfald på de øvrige variable. Størrelsen af vægtene har ligget mellem 0,78 og 1,26.

### **Kvantitative analyser**

Der er lavet en række forskellige analyser på baggrund af det kvantitative datagrundlag. For alle krydstabeller i spørgeskemadataene er der alene medtaget kryds med statistisk signifikant sammenhæng mellem de inddragede variable. Dette er testet ved hjælp af chi<sup>2</sup>-test med et signifikansniveau på 0,05. Ved enkelte tabeller er der i tillæg hertil lavet test på andele. Formålet her har været at teste, om fx en bestemt branche har skilt sig ud i forhold til gennemsnittet, dvs. at der er testet for, om svarfordelingen for den enkelte branche er signifikant forskellig fra den gennemsnitlige fordeling (totalen i tabellerne). Her er der ligeledes anvendt et signifikansniveau på 0,05.

### **Interviewundersøgelse blandt virksomhedsrepræsentanter**

I forbindelse med undersøgelsen blev der gennemført kvalitative interviews med forskellige virksomhedsrepræsentanter, som havde til formål at nå i dybden med deres holdninger til og erfaring med opkvalificering af deres ansatte, behovet herfor, hvordan de evt. arbejdede med at kompen-

<sup>6</sup> 1) Landbrug, skovbrug og fiskeri, 2) industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed, 3) bygge og anlæg, 4) handel og transport mv., 5) information og kommunikation, 6) finansiering og forsikring, 7) ejendomshandel og udlejning, 8) erhvervsservice, 9) offentlig administration, undervisning og sundhed, 10) kultur, fritid og anden service.

sere for, at nogle medarbejdere ikke havde de rette basale færdigheder i læsning, stavning, matematik m.m., samt deres perspektiver på uddannelses tilbud som FVU, herunder hvad de kunne pege på, som kunne styrkes.

Alle interview er gennemført som telefoninterviews, som er optaget og transskriberet. De er herefter systematisk kodet og bearbejdet.

### *Datagrundlag og gennemførelse*

I forbindelse med projektet har EVA foretaget i alt 12 interviews.

Alle informanter i interviewundersøgelsen er udvalgt på baggrund af deres besvarelser i spørgeskemaet. Udvælgelsen tog udgangspunkt i besvarelsen af spørgsmålene med det formål at sikre en spredning med hensyn til interviewpersonernes holdning til forskellige spørgsmål fra spørgeskemaet. Indledningsvist har der været en mindre række betingelser, man skulle opfylde for at kunne blive udvalgt. Disse var:

- Virksomheden skal have svaret, at den har kendskab til FVU.
- Virksomheden skal have svaret, at den har medarbejdere med behov for opkvalificering inden for *læsning, skrivning* eller *matematik*.
- Virksomheden skal have svaret, at den ikke har anvendt FVU inden for de seneste to år.

Blandt virksomheder, som opfylder dette, er der rekrutteret virksomheder, som har angivet, at de har overvejet at benytte FVU, og virksomheder, som ikke har overvejet af benytte FVU. Disse er igen samlet i forhold til størrelsen på virksomheden, således at både større og mindre virksomheder indgår i begge grupper (dvs. gruppen af virksomheder, som har overvejet FVU, og gruppen af virksomheder, som ikke har overvejet dette).

# Appendiks B

## Referencer

AE 2016. Danmark kommer til at mangle faglærte. Arbejderbevægelsens Erhvervsråd.

EVA 2005. Forberedende Voksenundervisning. Danmarks Evalueringsinstitut.

EVA 2012a. Evaluering af forberedende voksenundervisning (FVU) – med fokus på aktivitet, delta gerprofiler og udbydere. Danmarks Evalueringsinstitut.

EVA 2012b. Evaluering af VEU-centrene. Danmarks Evalueringsinstitut.

EVA 2016. FVU og de svage læsere i Danmark. Danmarks Evalueringsinstitut.

DA 2014. Flere ufaglærte arbejder på højt niveau. Nyhedsbrevet Agenda, Dansk Arbejdsgiverforening.

Danmarks Vækstråd 2016. Rapport om kvalificeret arbejdskraft.

Department of Business, Innovation & Skills 2016. Impact of poor basic literacy and numeracy on employers, BIS research paper number 266.

SFI 2013. Færdigheder i læsning, regning og problemløsning med it i Danmark. Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.



# Appendiks C

## Summary

More than a million Danish adults have weak IT skills, while over 500,000 have difficulties reading, and over 500,000 have difficulties with arithmetic. This represents a major challenge for Danish society because the Danish labour force is in need of an adequate stock of basic skills so as to be able to meet future demand for ongoing development and upgrading of skills. Research has shown that as time goes on there will be fewer and fewer jobs which do not demand a high level of competence and therefore are suitable for unskilled workers (DA 2014). Furthermore, up to 2025 there will continue to be a shortage of skilled labour, as indicated by analyses carried out by the Danish Growth Council and the Economic Council of Labour Movement.

Thus, Denmark finds itself in a situation in which good basic skills are a vital element in order to be able to meet the increasing demands in unskilled work and in order to facilitate skills improvements. Preparatory adult education (FVU in Danish) in reading and mathematics is the central instrument to support adults with weak basic skills. However, only about 39,300 adults participated in preparatory adult education courses in reading and mathematics in the 2013/14 academic year. Overall, therefore, there is a major challenge as regards getting more adults to enrol on preparatory adult education courses.

This report illustrates how businesses evaluate and manage weak basic skills of staff. The report further reveals how businesses make use of and evaluate the reading, writing and arithmetic courses offered within the framework of preparatory adult education.

The report provides key knowledge for education consultants and providers of preparatory adult education courses whose task it is to plan preparatory adult education courses. The report takes as its point of departure the needs of the business sector. Equally, the results of the study will be of interest to decision-makers tasked with setting out the framework for preparatory adult education or ensuring that more Danish adults improve their basic skills.

## Data basis for the report

The results of the study are based on two data sources:

- A representative questionnaire survey involving both public and private enterprises with a minimum of five employees and in which at least 10% of employees are either unskilled or skilled. A total of 1,103 enterprises participated in the survey.
- An interview study involving 12 managing directors. The interview study was targeted at enterprises with a good knowledge of preparatory adult education, which need to upgrade their employees' reading and mathematical skills, and which have not made use of or considered making use of preparatory adult education during the past two years.

Data was collected in the period June to October 2016.

## The main results concerning enterprises' assessment of their needs

### The majority of enterprises do not perceive weak basic skills as a challenge

The majority of enterprises do not perceive weak basic skills as a challenge when assessing their employees' skills in relation to the expectations and demands of the workplace. A total of 61% of enterprises state that none of their *unskilled employees* need to improve their reading skills, while 77% of enterprises state that none of their *skilled employees* need to become better at reading. There is the same trend when enterprises assess the need to improve their skilled and unskilled employees' writing and arithmetic skills.

### The majority of enterprises perceive only a minor need to upgrade employee skills

Among those enterprises which perceive a need to upgrade employee skills, by far the majority state that this only applies to a small number of employees. For instance 33% of enterprises in which unskilled employees need to improve their reading skills consider that this only applies to a few employees. There is the same trend with respect to the need to improve employees' writing and arithmetic skills.

### Preparatory adult education is rarely perceived as the solution to the issue of weak basic skills

Only 25% of those enterprises with employees who need to increase their level of competence consider that it would be highly or somewhat appropriate to learn more about preparatory adult education. Accordingly, only a relatively small number of enterprises are interested in learning more about preparatory adult education as a solution to the problem of employees who struggle to meet the expectations of the workplace as regards reading, writing, arithmetic and IT skills.



Interviews conducted with managing directors reveal that their enterprises have a range of measures and strategies in place to address the issue of employees with weak basic skills, and that these measures and strategies are their first step before resorting to external courses to upgrade employee skills. These enterprises' internal initiatives do not always target the development of employees' skills. Often, the solution chosen ensures that the enterprise does not experience inconvenience or errors as the result of employees' lack of skills, rather than a solution which actually results in the improvement of employees' skills. Enterprises have at their disposal both short-term and long-term strategies for addressing employees with weak basic skills.

**Greatest need to upgrade employees' IT skills** to improve their IT skills in order to meet workplace expectations. A total 12% of enterprises consider that almost all, or some, of their skilled employees need to raise their level of IT competence. We focus on this area in an independent publication on the importance of IT skills in a digitised labour market.

### **Enterprises regard improvement of basic skills as a shared responsibility**

A total of 71% of enterprises consider the improvement of employees' basic skills to be a responsibility shared between enterprise and employee. Of the skills investigated in the study, IT is considered by most enterprises as in need of improvement. Thus, 16% of enterprises state that almost all, or some, of their unskilled employees need improvement. Conversely, 29% of enterprises consider that the responsibility for improving basic skills lies primarily with the employee. Thus, the majority of enterprises consider that they bear partial responsibility for upgrading the skills of employees with weak basic skills.

## **Main results concerning enterprises' knowledge of and use of preparatory adult education**

### **Four out of ten enterprises have never heard of preparatory adult education**

A total of 40% of enterprises included in the survey had never heard of preparatory adult education. Of the enterprises that have heard of preparatory adult education, 7% have a thorough knowledge, 24% know a little, and 29% only know of it by name. Given that preparatory adult education is to a large extent targeted at skilled and unskilled employees, it might then be expected that a larger percentage of enterprises with skilled and unskilled employees were familiar with preparatory adult education. Unsurprisingly, knowledge of preparatory adult education is greater among large enterprises. Thus, 80% of enterprises employing more than 100 people had heard of preparatory adult education, just 54% of enterprises with 5-10 employees knew about preparatory adult education.

## **Pressure of work and lack of interest are the greatest barriers to the use of preparatory adult education**

Enterprises with employees in need of skills enhancement which do not already make use of preparatory adult education state several different reasons for not having considered a preparatory adult education course in reading and writing. A total of 24% state that employees are not interested in attending courses, 22% state that they are too busy, while 13% point to a lack of information about the possibilities for support as the reason.

Just 1% of the survey sample, i.e. two enterprises, stated previous negative experiences with preparatory adult education as the reason. The fact that being busy and a lack of interest amongst employees are the two more widespread barriers to the use of preparatory adult education highlights the necessity to motivate both management and staff and to highlight the benefits of participating in preparatory adult education.

## **Enterprises which have made use of preparatory adult education consider it to have had a positive outcome**

Of the small number of enterprises (7%) which have participated in preparatory adult education, 94% consider that preparatory adult education to some extent or to a great extent has significantly improved employees' skills. Likewise, the interviews of enterprises conducted by EVA show that they consider that preparatory adult education improves employees' basic skills such that they become better qualified to carry out work duties, and that employees become more motivated to improve their skills after having participated in a preparatory adult education course.

## **Future research in continuation of the study**

### **Only a small number of enterprises perceive a need for skills development**

In light of the results of the international PIAAC survey, which indicate that a large number of Danish adults have difficulties with reading, writing or arithmetic, it is surprising that so few enterprises perceive a need to improve their employees' basic skills.

This may either reflect that the majority of employees actually do have adequate basic skills, or that these employees are able to carry out their work duties in spite of their weak basic skills. However, another explanation may be that enterprises in fact underestimate the extent and significance of their employees' weak basic skills, or that some enterprises have a more short-term perspective and manage the issue of weak basic skills in a manner which does not focus on actual skills development. If the latter is the case, there is cause for concern as regards ensuring that the labour force has an adequate level of competence to meet future demands for skills.

### **Enterprises do not consider preparatory adult education necessary**

It is also notable that only one out of four enterprises with employees requiring skills development consider it important to learn more about preparatory adult education, which is the only public educational programme targeted at adults with weak basic skills. This highlights the need to rethink how to market preparatory adult education courses to enterprises in such a way that enterprises consider it necessary and profitable to invest in employees' skills development within the sphere of basic skills. For example, the report indicates that enterprises perceive basic reading and arithmetic courses as far more meaningful and valid when the teaching is either grounded in professional core content or has close links to such content. This means preparatory adult education should be implemented as more business-oriented courses in which teaching can be closely meshed with the professional work at the individual enterprise.

Taken together, the results of the survey indicate that there is also an ongoing need for providers of preparatory adult education to allocate resources to marketing their services to enterprises so as to clarify via dialogue the prevalence and importance of weak basic skills.

To sum up, the report raises three questions which providers of preparatory adult education and other stakeholders will benefit from discussing:

Firstly: How best can providers of preparatory adult education highlight the importance of good basic skills and the benefits for enterprises that their employees can read, write and calculate?

Secondly: What measures can providers of preparatory adult education, the Ministry of Education and other stakeholders implement to raise awareness of preparatory adult education, in particular among small and medium-sized enterprises?

Thirdly: Why is it that enterprises whose employees are in need of skills development perceive preparatory adult education as of little relevance to them? Finally, do the results of the survey require us to rethink aspects of the preparatory adult education programme such that it can more simply and flexibly be fused with professional skills development?

**DANMARKS  
EVALUERINGSINSTITUT**

Østbanegade 55, 3.  
2100 København Ø

T 3555 0101  
E [eva@eva.dk](mailto:eva@eva.dk)  
H [www.eva.dk](http://www.eva.dk)

Danmarks Evalueringsinstitut udforsker og udvikler kvaliteten af dagtilbud for børn, skoler og uddannelser. Vi leverer viden, der bruges på alle niveauer – fra institutioner og skoler til kommuner og ministerier.

Læs mere om EVA på vores hjemmeside, [www.eva.dk](http://www.eva.dk).  
Her kan du også downloade alle EVA's udgivelser  
– trykte eksemplarer kan bestilles via en boghandler.

ISBN: 978-87-7182-010-2

