

## Almene færdigheder og behovet for efteruddannelse

Danske virksomhederne har brug for medarbejdere med gode almene færdigheder, for at udnytte potentialet i digitalisering og ny teknologi. Det kræver indsigt i, hvordan data bliver skabt, håndteret, bearbejdet og brugt – og at man er i stand til at vurdere og kommunikere på skrift. Kravene til den enkelte medarbejders færdigheder øges, og de voksne med de dårligste almene færdigheder, får sværere ved at bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet i perioder med store forandringer på arbejdspladsen.

PIAAC undersøgelse i 2013 blandt 7000 danskere<sup>1</sup>viste, at der i Danmark er

- 583.000 personer med mindre gode læse og skrivefærdigheder.
- 531.000 personer med mindre gode regnefærdigheder.
- 1.032.000 personer, der er mindre gode til at bruge en computer til at løse hverdagsopgaver.

EVA's analyse af brugen af FVU og OBU i perioden fra 2008/09 – 2017/18 viser at aktiviteten har været stigende i perioden<sup>2</sup>. Da stigningen skyldes flere to-sprogede deltagere, konkluderer EVA at der er behov for at tiltrække

- Flere deltagere med dansk oprindelse
- flere mænd
- flere deltagere over 35 år

Analysen viser også, at der er behov for at flere voksne med svage almene færdigheder starter på Trin 1 og fortsætter med mere uddannelse. FVU er en forudsætning, hvis flere ufaglærte skal gennemføre en erhvervsuddannelse i de kommende år.

Mangelfulde læse- og skrivefærdigheder er fortsat et tabu – eller overset – og mange virksomheder og ledere finder det vanskeligt at italesætte dette overfor medarbejderne<sup>3</sup>. Derfor er der brug for at styrke danske arbejdspladsers viden om almene færdigheder som løftestang til at sikre, at kortuddannede også fremadrettet er sikret en plads på arbejdsmarkedet.

---

<sup>1</sup> Kilde: Danskernes kompetencer. Danske resultater af OECD's PIAAC-undersøgelse. SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 2013

<sup>2</sup> Brug af Forberedende Voksenundervisning (FVU) En registerundersøgelse af aktivitet, deltagerprofiler og videre uddannelsesforløb, EVA, 2017

<sup>3</sup> Kilde: Hver 3 leder taler ikke med medarbejdere om almene færdigheder.

## Hvordan kan Netværkslokomotivet medvirke til at løse dette ?

Netværkslokomotivet har siden starten i Kolding i 1997 udviklet sig til en organisation med stor viden om, hvordan man effektivt tilvejebringer forudsætninger for og motivation til efteruddannelse på den enkelte arbejdsplads. Målet har altid været at få styrket medarbejdernes almene færdigheder og herigennem skabe grundlag for lyst til mere og bedre udbytte af faglig uddannelse.

Netværkslokomotivet er i modsætning til andre aktører uvildige, hvilket gør det muligt at etablere et tæt og fortroligt samarbejde med virksomhederne, da vi ikke har som mål at sælge bestemte kurser. Det betyder, at virksomheden får

- Viden om almene færdigheder, VEU kursusmuligheder, barrierer mm
- Kendskab til kompenserende IT-værktøjer
- **Uvildig sparring og rådgivning om kompetenceudvikling**
- Afdækning af fremtidige kompetencebehov i **den konkrete virksomhed**
- **Relevante aktører inddrages efter behov**
- en **omkostningsfri** service, der hjælper virksomheden med at skabe en positiv uddannelseskultur
- en samarbejdspartner med et stort netværk, som inddrages efter behov
- overblik over behov, så det bliver let at planlægge og gennemføre efteruddannelse – på kort og længere sigt

Netværkslokomotivets arbejde er finansieret af Satspuljemidler frem til udgangen af 2020. Vi søger midler til at fortsætte arbejdet i perioden 2021 – 2025.

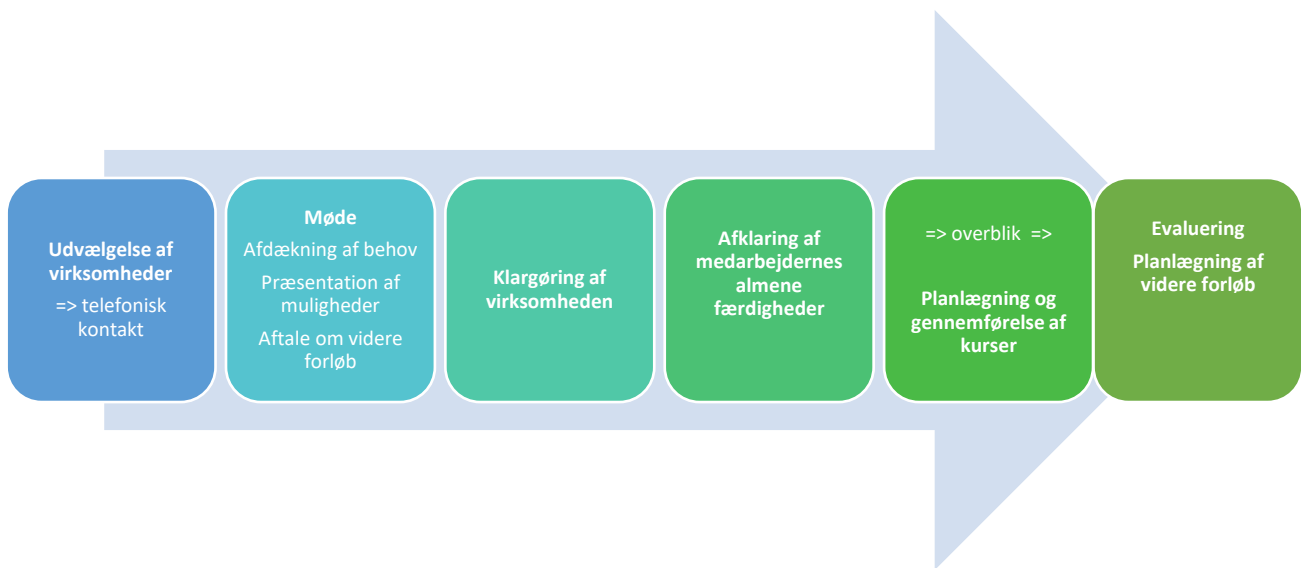
Netværkslokomotivets aktiviteter og organisering i perioden tager afsæt i indsatsmodeller, som beskriver det virksomhedsrettede arbejde, vidensdeling og organisering.

### Netværkslokomotivet hjælper/udvikler virksomheder, hvor:

- ledere/mellemledere har svært ved at snakke med medarbejderne om behovet for bedre almene færdigheder.
- Ledelsen oplever, at det kan være svært at finde tid og ressourcer til uddannelsesforløb.
- Der er ikke en kultur/tradition for uddannelse og/eller manglende viden om økonomi og støttemuligheder.
- Ledelsen har brug for hjælp til at sætte mål og rammer for uddannelse

### Motivationsarbejdet er målrettet medarbejdere:

- Med dårlig skolegang i bagagen: *"Jeg skal aldrig nogensinde tilbage på skolebænken".*
- Med frygt for, hvad der skal ske: *"Hvad er det for en test, jeg skal igennem?"*
- Der er usikre om, hvad testresultaterne betyder for ansættelsesforholdet: *"Bliver jeg fyret, hvis jeg er ordblind?"*
- Der ikke har tradition eller kultur for uddannelse og opkvalificering.
- Der mangler indsigt i behovet for at lære at læse, skrive, regne: *"Jeg skal ikke bruge det alligevel."*
- Er bange for at kolleger og ledelse finder ud af, at man har svært ved at læse, skrive, regne.



## Hvordan vurderer virksomhederne Netværkslokomotivet ?

Rambøll Consulting gennemførte i efteråret 2019 en evaluering af Netværkslokomotivet på vegne af Styrelsen for Undervisning og Kvalitet (STUK). Evalueringens resultater og anbefalinger er udgangspunkt for fastholdelse og udvikling af NVL's indsats og opgaveløsning.

Evalueringen bekræfter NVL's egne oplevelser af samarbejdet og samspillet med virksomheder og uddannelsesinstitutioner. Vi vil fremhæve at:

- 72 pct. af virksomhederne svarer, at NVLs virksomhedsvendte arbejde "i høj grad" eller "meget høj grad" er relevant og giver virksomheden viden om muligheder inden for almen voksen- og efteruddannelse – **kun 5 pct.** svarer "i lav grad" og 1 pct. svarer "slet ikke".
- 75 pct. af alle virksomheder svarer, at de helst vil samarbejde med NVL fremadrettet ift. at igangsætte opkvalificering målrettet almene kompetencer.
- 58 pct. af virksomhederne er "i høj grad" eller "i meget høj grad" tilfreds med samarbejdet med NVL – **kun 4 pct.** svarer "i lav grad"
- 58 pct. af virksomhederne svarer, at NVL "i høj grad" og "meget høj grad" er uafhængig af uddannelsesinstitutionerne – **kun 4 pct.** svarer "i lav grad" til spørgsmålet.
- 68 pct. af uddannelsesinstitutionerne svarer, at NVL "i høj grad" og "meget høj grad" har stærk viden om hvordan kompetenceudvikling kan understøtte virksomheder i arbejdet med at motivere til opkvalificering af almene kompetencer – **kun 1 pct.** siger "slet ikke"
- 52 pct. af uddannelsesinstitutionerne svarer, at NVL "i høj grad" eller "meget høj grad" bringer dem i kontakt med virksomheder, som uddannelsesinstitutionen ellers ikke havde fået kontakt til – 23 pct. svarer "hverken lav eller høj grad" – **kun 1 pct.** svarer "slet ikke"

- 44 pct. af uddannelsesinstitutionerne er ”i meget høj grad” eller ”høj grad” tilfreds med NVL’s arbejde – **kun 9 pct.** svarer i lav grad.
- 57 pct. af virksomheder og uddannelsesinstitutioner svarer, at NVL ”i høj grad” eller ”meget høj grad” kan anbefales til andre uddannelsesinstitutioner og virksomheder. Kun 3 pct. svarer i ”lav grad” og 9 pct. svarer ”slet ikke”.

Resultaterne fra evalueringen bekræfter på en lang række områder, at størstedelen af virksomheder og uddannelsesinstitutioner er godt tilfreds med samarbejdet med NVL, og at NVL’s rådgivning, indsats, produkter og værktøjer fungerer godt set ift. behovene i virksomheder og uddannelsesinstitutioner.