



# Uddannelsespolitiske visioner frem mod 2025



## Uddannelsespolitiske visioner frem mod 2025

”Uddannelsespolitiske visioner frem mod 2025” er en forkortet version af LO’s og FTF’s fælles visionsoplæg ”Uddannelsespolitisk visionsoplæg 2025”, som i februar 2017 blev vedtaget af de to hovedorganisationernes politiske ledelser. Det fulde visionsoplæg kan læses på [loftf2020.dk](http://loftf2020.dk).

### Udgivet af

FTF  
Niels Hemmingsens Gade 12  
1153 København K  
Telefon: 33 36 88 00  
[www.ftf.dk](http://www.ftf.dk)

Landsorganisationen i Danmark  
Islands Brygge 32D  
2300 København K  
Telefon: 35 24 60 00  
[www.lo.dk](http://www.lo.dk)

April 2017

LO-varenr.: 4221  
ISBN-trykt: 978-87-7735-385-7  
ISBN-elektronisk: 978-87-7735-386-4

# Uddannelsespolitiske visioner frem mod 2025



April 2017

# Indhold

**Fagbevægelsen sætter job og kompetenceudvikling i centrum frem mod 2025**

*Side 6*

**Centrale udfordringer og kompetencer i arbejdslivet frem mod 2025**

*Side 8*

**14 bidrag til at sikre medlemmernes job og kompetencer i 2025**

*Side 10*

**1 Alle skal have en uddannelse**

*Side 10*

**2 Dagtilbuddene og grundskolen skal skabe mere lige muligheder for uddannelse og beskæftigelse**

*Side 11*

**3 Uddannelsessystemet er en hjørnesten i dannelsen af demokratiske og handlingsorienterede borgere**

*Side 11*

**4 Styrket sammenhæng i overgangene fra grundskole til erhvervsuddannelse og til de kompetencegivende videregående uddannelser**

*Side 12*

- 5** **Inden for de videregående uddannelser skal tilgangen til de erhvervs- og professionsrettede uddannelser fremmes gennem en kvalificeret dimensionering**  
*Side 13*
- 6** **Mere kvalitet og relevans i de lange videregående uddannelser**  
*Side 13*
- 7** **Det tætte samspil med praksis i erhvervsuddannelserne og de erhvervs- og professionsrettede videregående uddannelser skal fortsat udvikles**  
*Side 14*
- 8** **Ny viden i uddannelser og job skal understøtte nye måder at løse opgaverne på**  
*Side 15*
- 9** **Uddannelsessystemet skal i højere grad sikre alle et fundament af stærke kvalifikationer og kompetencer**  
*Side 16*
- 10** **Behov for udbud af uddannelse på mere fleksible måder**  
*Side 17*
- 11** **Et sammenhængende, tilgængeligt og overskueligt VEU-system**  
*Side 17*
- 12** **Ret og pligt til kompetenceudvikling for arbejdsgivere og lønmodtagere**  
*Side 19*
- 13** **Alle kompetencer skal anerkendes uanset, hvor de er erhvervet**  
*Side 20*
- 14** **Fagbevægelsen støtter det enkelte medlems kompetenceudvikling og sikrer rammebetingelserne**  
*Side 20*

# Fagbevægelsen sætter job og kompetenceudvikling i centrum frem mod 2025

I efteråret 2015 besluttede LO's og FTF's kongresser at iværksætte en proces, der i løbet af 2016 og 2017 skal afklare, om der er basis for at fusionere de to hovedorganisationer til en ny hovedorganisation.

Som en del af processen blev det uddannelsespolitiske samarbejde intensiveret. Et resultat heraf er "Uddannelsespolitisk visionsoplæg 2025", som LO's og FTF's politiske ledelser har vedtaget. Denne publikation er en kort version af visionsoplægget, som kan læses i fuld længde på hjemmesiden [loftf2020.dk](http://loftf2020.dk).

For både LO og FTF gælder det, at uddannelsespolitik og medlemmernes kompetenceudvikling igennem hele arbejdslivet er centrale arbejdsområder. For at sikre fortsat beskæftigelse i et aktuelt job eller for at få et nyt skal medlemmerne have kompetence til at være gode til det, de gør i dag, og samtidig være klar til aktivt at tage del i forandringerne i morgen. Fremtidens arbejdsmarked vil for nogle betyde nye muligheder for et bedre og mere udviklede arbejdsliv, men det betyder også risiko for udstødning og nye former for nedslidning.

Kompetenceudvikling sikrer, at medarbejderne kan bidrage til, at der skabes vækst og velfærd blandt andet gennem produktivitet og innovation på arbejdspladserne. Samtidig er kompe-

tenceudvikling med til at sikre et godt arbejdsliv. Behovet for løbende kompetenceudvikling øges i de kommende år, ikke mindst fordi den hastige digitalisering skaber nye krav i arbejdet, og fordi den demografiske udvikling betyder, at flere bliver længere på arbejdsmarkedet.

Uddannelsessystemet har flere økonomisk og socialt vigtige funktioner. Det skyldes ikke mindst, at ulighed i adgang til kompetenceudvikling kan medføre mangel på arbejdskraft og dermed udgøre en stor bremse på væksten. Ulighed i uddannelse skaber store indkomstforskelle, som kan bremse den økonomiske udvikling, og der er en direkte sammenhæng mellem uddannelse, sundhed og levealder: Jo mere uddannelse, desto større sandsynlighed for et langt, sundt liv.

Fagbevægelsen og arbejdsgiverne skal sikre, at retten og pligten til at udvikle kompetencerne kan realiseres, så alle kan bevare god beskæftigelse. Her er det en oplagt mulighed, dels at videreudvikle overenskomsterne, så de kan anvendes som gode værktøjer, dels at sikre bl.a. et relevant udbud af uddannelse og gode vilkår under uddannelse, dels at understøtte arbejdstagernes motivation.

Samtidig vil udviklingen af nye typer ansættelsesforhold bl.a. korttidsansættelser og øget

anvendelse af freelance medarbejdere kræve nye svar fra fagbevægelsen på, hvordan medlemmer i sådanne ansættelsesforhold sikres de samme muligheder for kompetenceudvikling som dem, der er i klassiske ansættelsesforhold.

Det er fagbevægelsens opgave at sikre rettigheder og muligheder. Fagbevægelsen skal også i fremtiden være på forkant med udviklingen på arbejdsmarkedet og kravene til kompetencer og kvalifikationer for at kunne understøtte medlemmernes kompetenceudvikling bedre og for at kunne udvikle den uddannelsespolitiske indsats mere effektivt. Det forudsætter en fortsat høj grad af viden om, hvordan teknologier, arbejdsorganisering og læringsmuligheder udvikler sig.

Denne publikation peger på en række centrale perspektiver i den aktuelle udvikling og kan dermed bidrage til den videre diskussion om kompetenceudvikling og uddannelsespolitik.



# Centrale udfordringer og kompetencer i arbejdslivet frem mod 2025

Videreudvikling af fagbevægelsens uddannelsespolitiske indsats til gavn for medlemmerne tager udgangspunkt i, hvad vi ser som centrale udfordringer og muligheder i arbejdslivet og i samfundet. I et 2025-perspektiv er særligt fem udviklingstendenser centrale. De vil alle stille nye krav til medlemmernes kompetencer.

*Digitaliseringen og nye teknologier vil være drivkraft for den mest omvæltende effekt på store dele af arbejdsmarkedet og vores arbejdsliv. Kompetencen til at anvende og i nogle tilfælde at være medudvikler af ny teknologi bliver derfor helt afgørende.*

*Globaliseringen vil fortsat skærpe konkurrencen og stille krav til virksomhederne og medarbejdernes evne til at udvikle produkter af høj kvalitet.*

*Måden arbejdet udføres på forandres løbende. Omstruktureringer på arbejdspladsen, korttidsansættelser og den øgede betydning af "platformsøkonomien" er eksempler på forandringer, der peger på behov for stærkere eller nye kompetencer.*

*Pres for omstilling på energi og miljøområdet stiller krav til medarbejderne inden for produktions- som servicesektorerne om at medvirke til at optimere og udvikle produkter og processer.*

*Den offentlige sektor er under pres og står med historisk stramme økonomiske rammer som udgangspunkt for at løse opgaverne. Kravet er fornyelse og omstilling inden for langt de fleste af den offentlige sektors funktioner og opgaver. Behovet for kompetenceudvikling vil gælde hele bredden af de offentligt ansatte.*

## Kompetenceudviklingen møder udfordringer

Fagbevægelsen skal som udgangspunkt tage hensyn til aktuelle udfordringer og centrale udviklingstendenser på mindst tre områder, når fagbevægelsen vurderer sine muligheder for at bidrage til, at lønmodtagerne udvikler de nødvendige kompetencer,

*Uddannelsessystemerne er udfordret. De eksisterende lærings- og uddannelsesmuligheder understøtter ikke i tilstrækkelig grad den enkelte i at opnå det nødvendige fundament af kvalifikationer og kompetencer. En stor gruppe af unge opnår ikke en erhvervskompetencegivende uddannelse, og mange voksne ufaglærte eller uddannede møder barrierer i efter- og videreuddannelsessystemet. Det offentlige uddannelsessystem sættes i stigende grad under pres af private udbydere, samtidig med at forandringshastigheden i jobbene udfordrer*



uddannelsernes evne til at udbyde relevante uddannelsesaktiviteter.

*Arbejdskriftsammensætningen ændres i et 2025-perspektiv, både når det gælder udbud og efterspørgsel. Fremskrivninger peger på væsentlige ubalancer. Der vil i særlig grad mangle erhvervsuddannede og videregående uddannede med erhvervs- og professionsrettede uddannelser.*

*Finansieringen af uddannelsesindsatsen er under pres. Den offentlige udgift per elev og studerende er gennem mange år faldet, og aktuelt gennemfører regeringen årlige markante besparelser på store dele af uddannelsesområdet. Samtidig kan der konstateres en stigende privat finansiering.*

## Behovet for kompetenceudvikling øges frem mod 2025

Medarbejdere og ledere bliver i stigende grad mødt af krav om at kunne indgå i forandringer på arbejdspladsen og i jobbet. Der er derfor et øget behov hos medlemmerne for kompetencer og kvalifikationer, der kan understøtte den enkelte i aktivt at indgå i sådanne forandringsprocesser – og ikke alene i jobbet, men også i samfundet som sådan.

I det enkelte job vil der være specifikke krav til kompetencer og kvalifikationer, men for alle vil det være centralt at kunne anvende tre typer af kompetencer og kvalifikationer.

*Almene kvalifikationer*, hvor det at kunne læse, skrive og regne står centralt. Også basale kvalifikationer i forhold til at anvende informationsteknologi vil i stigende grad være afgørende.

*Et stærkt fagligt fundament*, hvor den faglige kerne er udgangspunktet for at vurdere og anvende den bedste løsning på opgaven. Fagligheden mister ikke betydning, selvom vi bliver mødt af krav om at tilegne os ny viden med stadig større hast. Det, vi ved og kan, får måske kortere gyldighed. Det ændrer imidlertid ikke ved, at det er helt afgørende for evnen til forandring, at den enkelte har et stærkt fagligt ståsted, og at fagligheden løbende opdateres og fornyes.

*Personlige, sociale og generiske kompetencer*, der understøtter evnen til at indgå i forandringsprocesser. Det gælder for eksempel evnen til at kommunikere og samarbejde med andre eller evnen til at tilegne sig ny viden og omsætte den i nye løsninger og arbejdsmetoder.

# 14 bidrag til at sikre medlemmernes job og kompetencer i 2025

1

## Alle skal have en uddannelse

Den politiske målsætning om at 95 procent af en ungdomsårgang skal have en ungdomsuddannelse er central og skal fastholdes. En gruppe af unge kan af forskellige årsager imidlertid ikke umiddelbart efter grundskolen gennemføre en ungdomsuddannelse. Nogle har brug for en "uddannelsespause" og et job for at komme videre. Andre har brug for et tilbud, der kan give personlig styrke og et tilstrækkeligt fagligt niveau til med succes at gennemføre en ungdomsuddannelse.

En stor gruppe af voksne på arbejdsmarkedet er i dag ufaglærte og har et efterslæb på det helt basale niveau og i forhold til deres faglige kompetenceudvikling. De aktuelle tilbud om kompetenceløft er ikke tilstrækkeligt attraktive, og der er behov for mere specialiserede og målrettede uddannelses tilbud.

### LO og FTF arbejder for:

**At der etableres sammenhængende og ret-tighedsbaserede tilbud målrettet de unge, der ikke kan tage en af de etablerede ungdomsuddannelser. Indholdet skal gøre disse unge i stand til både at indgå som demokratiske samfundsborgere og at blive selvforsørgende.**

**At der i lovgivningen indbygges en forpligtelse for alle arbejdsgivere, der beskæftiger unge under 18 år i mere end 15 timer om ugen. til**

at bidrage til uddannelse af de unge

At alle voksne, der ikke har gennemført en ungdomsuddannelse, sikres fri og gratis adgang til uddannelse frem til og med ungdomsuddannelsesniveau med forsørgelsesgrundlag. Der skal være et stærkt samspil mellem OK-rettigheder og det offentlige tilbud til de voksne, der har behov for grundlæggende opkvalificering. Derfor skal der fra samfundets side investeres flere midler i at sikre relevante, partsstyrede uddannelsstilbud til alle grupper af ufaglærte på niveau med erhvervsuddannelser.

2

## Dagtilbuddene og grundskolen skal skabe mere lige muligheder for uddannelse og beskæftigelse

Det giver det bedste resultat at gøre en indsats for at bryde den sociale arv i de tidlige år. Det viser megen forskning. Indsatsen skal omfatte mange elementer og kan ikke isoleres til dagtilbud og uddannelser, men indsatsen her skal udgøre vigtige led i en samlet politik. Det er derfor en central opgave at sikre, at institutioner og skoler udruster alle børn med lærelyst, gå-på-mod og følelsen af at mestre livet. For mange unge forlader fortsat grundskolen uden at kunne læse, skrive og regne på tilstrækkeligt niveau og mangler samtidig motivation og selvværd til at gennemføre en ungdomsuddannelse.

Uddannelsessystemet har også en vigtig rolle

i forhold til at nedbryde de kønsmæssige uligheder. Indsatsen i uddannelsessystemet skal udgøre ét blandt flere initiativer, der bidrager til at nedbryde det stærkt kønsopdelte arbejdsmarked.

LO og FTF arbejder for:

At indsatsen i dagtilbud og grundskole styrkes, da fundamentet støbes her for de kommende færdigheder og for motivation for og glæde ved læring i uddannelsesmæssig sammenhæng.

At der gennem hele uddannelsessystemet – fra daginstitutioner over grundskole og ungdomsuddannelser til videregående uddannelser – arbejdes systematisk med at nedbryde kønsmæssige barrierer. Der skal udvikles forskningsbaseret viden herom på de enkelte områder.

3

## Uddannelsessystemet er en hjørnesten i dannelsen af demokratiske og handlingsorienterede borgere

Uddannelse har et dobbelt formål. Uddannelse skal give den enkelte et stærkt grundlag for beskæftigelse samt viden og kompetencer til at deltage aktivt i samfundet som borger. Uddannelser har dermed også en dannende funktion og skal ikke alene give en række specifikke færdigheder, men også styrke den enkeltes alsidige udvikling og muligheder for at tage aktivt del i fællesskaber.

Spørgsmålet er imidlertid, om den måde, dannelsesmålene i uddannelserne er tænkt på indtil nu, er relevante, og om der er behov for at gentænke og redefinere uddannelsernes dannelsesdimension. Samtidig er dannelseselementerne udfordret af markedsgørelsen af uddannelsessektoren, af det øgede fokus på anvendelsen af test og af presset for hurtigere at færdiggøre uddannelsen.

#### LO og FTF arbejder for:

**At tydeliggøre formålet med uddannelsernes dannelseselementer – som for eksempel at kunne forholde sig til moralske og etiske dilemmaer knyttet til erhverv, fag og professioner; om selvstændighed og kritisk tilgang til opgaveløsningen; og forståelse af den historiske og samfundsmæssige kontekst, som ens egen faglige indsats knytter an til.**

## 4

### **Styrket sammenhæng i overgangene fra grundskole til erhvervsuddannelse og til de kompetencegivende videregående uddannelser**

Målsætningen om at 95 procent af en ungdomsårgang skal opnå en ungdomsuddannelse skal fremmes ved at give den enkelte unge et bredere grundlag for at træffe sit uddannelsesvalg i overgangen fra grundskolen. Styrket brobygning, udvikling af mulighederne i ”den åbne skole” og en bredere vejledning om jobmuligheder og karriereveje skal understøtte og

også udfordre den unges valg.

Vilkårene for at yde den nødvendige vejledning er imidlertid utilstrækkelige. Store grupper af unge får i dag ingen eller kun ganske lidt vejledning.

Et vigtigt mål er, at flere unge vælger en erhvervsuddannelse, og i overgangen fra grundskolen til videre uddannelse må det sikres, at der indgår mere viden om og flere erfaringer fra disse uddannelser.

For de unge, der vælger gymnasiet, skal de gymnasiale uddannelser ikke alene forberede til en teoretisk verden men også til en verden, hvor den enkelte bidrager med praktiske kompetencer.

#### LO og FTF arbejder for:

**At mulighederne i ”den åbne skole” og brug af vejledningen udnyttes til at give udskolingseleverne en bedre forståelse for de forskellige erhverv og professioner på arbejdsmarkedet. Udnyttelsen af mulighederne i ”den åbne skole” og brug af vejledningen forudsætter, at der stilles de nødvendige rammer og ressourcer til rådighed.**

**At vejledningen i udskoling udvikles og omfatter en større andel af eleverne. Både kollektiv og individuel vejledning skal styrkes.**

**At alle de gymnasiale uddannelser kvalificerer til hele bredden af videregående uddannelser.**

## 5

### **Inden for de videregående uddannelser skal tilgangen til de erhvervs- og professionsrettede uddannelser fremmes gennem en kvalificeret dimensionering**

Der er i dag en ubalance i matchet mellem udbuddet af videregående uddannelser og behovet for de færdiguddannede på arbejdsmarkedet. Analyser peger på, at der frem mod 2025 vil opstå en markant mangel på uddannede med en erhvervs- og professionsrettet videregående uddannelse og et overskud af kandidater fra universitetsuddannelserne.

Ubalancerne i matchet rejser problemstillingen, om der skal indføres en bedre styring af optaget ved i højere grad at dimensionere antallet af uddannelsespladser – et styringstiltag, hvor der endnu er få danske erfaringer, og hvor den aktuelle metode har klare mangler.

#### **LO og FTF arbejder for:**

**At en højere grad af anvendelse af dimensionering og afdækning af kvalifikations- og kompetencebehov bygger på en tæt dialog og et samspil mellem ministerier, parterne, uddannelsesinstitutionerne og relevante forskningsmiljøer.**

## 6

### **Mere kvalitet og relevans i de lange videregående uddannelser**

En mere kvalificeret dimensionering af de videregående uddannelser vil også omfatte de lange videregående uddannelser. Samtidig er der behov for at udvikle en række af disse uddannelser, så de kommer tættere på de arbejdsmarkeder, som kandidaterne efterfølgende skal ud på. Det er også helt afgørende for at udvikle uddannelsernes kvalitet. Det er centralt, fordi også den akademiske arbejdskraft spiller en vigtig rolle for at øge vækst og produktivitet.

En del af den øgede kontakt til arbejdsmarkedet vil kunne skabes ved at øge anvendelsen af uddannelseselementer, der giver den studerende tæt kontakt til og samspil med de færdiguddannedes beskæftigelsesområder. Desuden vil en øget mulighed for at anvende deltidsuddannelse også kunne bidrage til øget sammenhæng til arbejdsmarkedet og forbedrede videreuddannelsesmuligheder for personer med en erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelse.

#### **LO og FTF arbejder for:**

**At de lange videregående uddannelser i højere grad leder frem til relevant beskæftigelse ved at etablere bedre mulighed for samarbejde mellem universitet og det aftagende arbejdsmarked.**

## Det tætte samspil med praksis i erhvervsuddannelserne og de erhvervs- og professionsrettede videregående uddannelser skal fortsat udvikles

Erhvervsuddannelserne og de erhvervs- og professionsrettede videregående uddannelser har en afgørende fælles styrke i deres tætte samspil med og kobling til praksis. Den tætte kobling er selve uddannelsernes DNA – også selvom der er forskellige praktikformer i spil.

I erhvervsuddannelserne er kernen vekseluddannelsesprincippet, og ansættelse som elev i en virksomhed er afgørende. Her indgår eleven i det faglige og kollegiale fællesskab og opnår de umiddelbart anvendelige kvalifikationer og kompetencer. Erhvervsskolerne giver eleverne den bredere og dybere teoretiske forståelse, der styrker elevens muligheder for at anvende sine færdigheder i nye sammenhænge eller arbejdsfunktioner. Men det er en vigtig opgave løbende at sikre, at skoleundervisningen hele tiden opleves relevant og engagerende og kan kobles til praktikken.

Arbejdsmarkedets parter er styrende for erhvervsuddannelsernes kvalitet og indhold, og det medvirker til at sikre, at uddannelserne hele tiden afspejler behovet på arbejdsmarkedet, og at der er opbakning til uddannelserne både fra virksomheder og medarbejdere. En udfordring for de faglige udvalg er at sikre, at de dækker

nye uddannelsesområder - ikke mindst, når uddannelserne kompetencemæssigt går på tværs af flere funktioner og områder.

### LO og FTF arbejder for:

**At erhvervsuddannelserne er baseret på velfungerende faglige udvalg, der kan sikre kvaliteten og gribe ind, hvor der er problemer.**

De erhvervs- og professionsrettede videregående uddannelser har alle praktikforløb eller klinisk uddannelse i en virksomhed eller offentlig arbejdsplads. Den studerende veksler i en eller flere perioder mellem den skolebaserede undervisning og praktik. Der er typisk ikke tale om et ansættelsesforhold, og status for den enkelte er at være studerende.

Praktikken og den kliniske uddannelse har udfordringer og behov for at blive styrket og udviklet. Den vigtige kobling mellem undervisningen på uddannelsesinstitutionen og læringen i praktikken og klinikken fungerer ikke altid optimalt. Samtidig er den uddannelsesmæssige kvalitet i selve praktikforløbet og den kliniske uddannelse ofte udfordret blandt andet, fordi der mangler uddannede vejledere eller kontaktpersoner på arbejdspladsen.

### LO og FTF arbejder for:

**At forbedre samarbejdet mellem praktiksteder og uddannelsesinstitutioner.**

**At sikre tilstrækkeligt med uddannede praktikvejledere og kliniske undervisere. Ligeledes skal kontaktpersonen tilbydes opkvalificering.**

At der iværksættes et udviklingsprojekt med det mål at styrke erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelsernes samspil med praksis. Centrale mål er at øge partsindflydelsen på de videregående uddannelser, udvikle konkrete værktøjer og standarder til kvalitetssikring af praktik og klinisk undervisning samt metoder til at styrke samspillet mellem praktikken og undervisningen på uddannelsesinstitutionen.

## 8

### **Ny viden i uddannelser og job skal understøtte nye måder at løse opgaverne på**

Det helt centrale kendetegn ved erhvervsakademier og professionshøjskoleers forsknings- og udviklingsopgave (FoU) er, at FoU-indsatsen foregår i et tæt samarbejde med virksomheder og offentlige institutioner. Samtidig kan resultatet af aktiviteten anvendes og omsættes i nye løsninger bredt i praksisfeltet og i uddannelsessektoren. Det er i de kommende år vigtigt at sikre, at FoU-aktiviteten og resultaterne heraf indgår i alle relevante uddannelser. Det kan være direkte i undervisningen eller ved, at studerende inddrages og medvirker i konkrete projekter. Resultater af FoU skal også indgå i uddannelsesinstitutionernes udbud af efteruddannelse og dermed bidrage til voksne beskæftigedes kompetenceudvikling og innovation i opgaveløsningen på arbejdspladsen.

FoU-indsatsen på erhvervsakademier og professionshøjskoler skal udføres i et tæt samspil i trekanten mellem arbejdsplads, uddannelse



samt forskning og udvikling. Dermed adskiller den sig fra de typer af forskning, der ikke har samme krav om direkte anvendelighed og brugbarhed i relation til erhverv og uddannelser. En afgørende udfordring for den anvendte forskning og udvikling er at opnå fuld anerkendelse af de anvendte metoder og analyseresultater.

**LO og FTF arbejder for:**

**At rammebetingelserne for forskning- og udvikling, herunder det økonomiske grundlag, styrkes. Samtidig skal anvendelsesdimensionen forsæt udvikles for at sikre koblingen til uddannelserne og de færdiguddannedes erhverv.**

9

## **Uddannelsessystemet skal i højere grad sikre alle et fundament af stærke kvalifikationer og kompetencer**

Det er afgørende at sikre alle et stærkt kompetencefundament for at kunne indgå aktivt i forandringerne i jobbet. Fundamentet udgøres af en kombination af tre typer kvalifikationer og kompetencer:

- almene kvalifikationer som at læse, skrive og regne
- faglige kvalifikationer
- personlige, sociale og generiske kompetencer som for eksempel evnen til at kommunikere og samarbejde.

Evnen til at anvende ny faglig viden og til selv at være medudvikler af ny viden og arbejdsmetoder vil blive efterspurgt i de kommende år. Det skyldes blandt andet behovet for videreudvikling af digitale og teknologiske arbejdsredskaber.

Udviklingen peger også på behov for stærke personlige kompetencer som for eksempel evne til samarbejde og evne til at sætte sig ind i nye opgaver. Med digitaliseringens nærmest ubegrænsede muligheder for lagring og formidling af viden og data skærpes behovet for, at den enkelte kan vælge og prioritere. Kritisk sans bliver derfor afgørende.

Det er imidlertid ikke muligt at sætte udviklingskravene på fremtidens arbejdsmarked på en ensartet formel, fordi ændringerne vil antage forskellig karakter alt efter branche og fagområde. Kompetenceudvikling er meget bredere end udviklingen af uddannelser og bredere end, hvad det offentlige uddannelsessystem dækker. Derfor skal fagbevægelsen arbejde for, at der oprettes et Nationalt Kompetenceråd, der uafhængigt af den siddende regering på overordnet niveau (dvs. ikke i relation til enkeltuddannelser) vurderer kompetenceudviklingen i befolkningen samlet.

**LO og FTF arbejder for:**

**At sikre balancen mellem de tre typer af kvalifikationer og kompetencer. Der vil være et stigende behov for at ændre og justere de enkelte uddannelser eller uddannelsesområder ud fra deres specifikke udfordringer og krav til forandring.**



At der oprettes et Nationalt Kompetenceråd. Rådet skal på linje med Det Økonomiske Råd årligt udarbejde en samlet redegørelse for karakteren og omfanget af udviklingen i kompetence- og kvalifikationsefterspørgslen set i forhold til uddannelsessystemernes kapacitet og kapabilitet.

10

## Behov for udbud af uddannelse på mere fleksible måder

Når løbende og hastig forandring i jobbene er dagsordenen, øges også voksen-, efter- og videreuddannelsernes betydning for alle på arbejdsmarkedet. Det gælder alle typer af uddannelser – fra de almene til de erhvervsrettede.

Men har vi et tilstrækkeligt fleksibelt udbud af disse uddannelser? Skal de kunne knyttes endnu tættere på arbejdspladsen, så undervisning og læring kan foregå i et tæt samspil med arbejdssituationen? Er der behov for flere muligheder for deltidsuddannelser, hvor hele eller dele af de ordinære uddannelser bedre kan kombineres med arbejde? Mange barrierer i systemerne lægger fortsat mange forhindringer for, at voksne opnår adgang til den nødvendige eller ønskede opkvalificering og videreuddannelse. Også personlige barrierer afholder mange fra at deltage i uddannelsesaktiviteter.

En udfordring i forhold til udviklingen i sammenhængen mellem arbejdsmarked og uddannelser er, at udviklingen foregår meget uensartet inden for de forskellige uddannelser.

Det betyder, at overordnede og entydige løsninger på tværs af uddannelser eller uddannelsesområder bliver stadig sværere at formulere. Samtidig vil en øget anvendelse af såvel private efteruddannelsesstilbud som konkrete kompetenceudviklingsforløb i virksomhederne udfordre de traditionelle uddannelsesbeskrivelser.

LO og FTF arbejder for:

At fremme en grundlæggende debat om uddannelsessystemets fremtidige indretning for at imødekomme behovet for både større fleksibilitet og ønsket om standardiseringer og gennemsigtighed.

11

## Et sammenhængende, tilgængeligt og overskueligt VEU-system

Der er et stigende behov for, at voksne gennem arbejdslivet kvalificerer sig såvel fagligt som alment og personligt.

Udgangspunktet for et offentligt voksen- og efteruddannelsesstilbud (VEU) til voksne arbejdstagere må være, at viden og færdigheder fra formelle uddannelser og fra arbejdspladserne skal indgå ligeværdigt.

Det sammenhængende system skal samle det i dag vidtforgrænsede, offentlige VEU-system, der spænder lige fra de forberedende, grundlæggende og almene voksenuddannelser over arbejdsmarkedsuddannelser til de videregående



akademi-, diplom- og masteruddannelser.

Ved siden af det offentlige VEU-tilbud er der et endnu mere differentieret privat kursusudbud. Det rejser udfordringer, der for eksempel kan handle om at sikre kvalitetskontrol og modgå økonomiske barrierer for deltagelse.

Det sammenhængende VEU-system skal også være forståeligt og tilgængeligt for de enkelte medlemmer og derfor understøttes af en effektiv voksenvejledning.

**LO og FTF arbejder for:**

**At der skabes et sammenhængende, offentligt baseret VEU-system. VEU skal kunne give både et uddannelsesløft - dvs. videreudanne til et nyt trin i uddannelsessystemet - og en horisontal kompetenceudvikling, der sikrer alt fra faglig ajourføring til specialisering og egentligt sporskifte til nye branche/sektorområder.**

**At øge fagbevægelsens indflydelse på den stigende anvendelse af private kursusudbud med henblik på, at medlemmerne også ad den vej kan få anerkendt og kvalitetssikret kompetenceudvikling.**

**At der etableres et nationalt voksenvejledningscenter, der skal styrke den samlede uafhængige voksenvejledning på tværs af institutionsrammerne – til gavn både for beskæftigede, arbejdsløse, kortuddannede og videregående uddannede.**

## Ret og pligt til kompetenceudvikling for arbejdsgivere og lønmodtager

Mange arbejdsgivere påtager sig ikke et egentligt ansvar for udvikling af deres medarbejders kompetencer, herunder for planlægning og strategisk udvikling af medarbejdernes kompetencer. Det er med til at begrænse uddannelsesaktiviteten. De seneste års forringelser af såvel taxametertilskuddene og godtgørelsesordninger (VEU-godtgørelse og Statens Voksenuddannelsesstøtte, SVU) har også bidraget til at begrænse aktiviteten.

Der er behov for fortsat at prioritere, at voksne, der ikke gennem grundskolen og ungdomsuddannelser har opnået tilstrækkelige faglige, almene og personlige kompetencer, skal have gratis adgang til uddannelse. Staten skal fortsat understøtte forsørgelsesgrundlaget for denne type VEU-aktivitet.

At satse på ret og pligt til efteruddannelse er en strategisk udviklingsvej for fagbevægelsen. Samtidig er motivation for kompetenceudvikling hos det enkelte medlem helt afgørende. Det er derfor også en central opgave for alle parter at fremme denne motivation og lyst til læring. Det enkelte medlem har også et eget ansvar og dermed både ret og pligt til at være åben over for den løbende kompetenceudvikling, hvis mulighederne for at fastholde og udvikle sig i jobbet skal udnyttes.

Kompetencefonde eller andre kollektive ordninger gør det blandt andet muligt at øge aktiviteten og sikre finansiering, og de understøtter samtidig kompetenceudviklingen for det enkelte medlem. Det er naturligvis parterne på de enkelte overenskomstområder, der aftaler, om og hvordan det bedst giver mening på de konkrete områder.

Fremtidens arbejdsmarked vil i stigende grad omfatte job, som ikke fører til fastansættelse eller er omfattede af kollektive overenskomster. Derfor bliver det stadig mere aktuelt at udvikle modeller, der kombinerer en overenskomstbaseret tilgang med en egentlig ret til kompetenceudvikling for den enkelte, uanset ansættelsesform.

### LO og FTF arbejder for:

**At arbejdsgiverne forpligtes til både at vedligeholde arbejdskraftens kompetencer og sikre udvikling af nye kompetencer, når for eksempel ny teknologi indføres.**

**At den offentlige VEU-finansiering skal prioritere aktiviteter målrettet ufaglærte og faglærte, men den skal også medfinansiere efter- og videreuddannelsesaktiviteter på videregående niveau, så kompetenceudvikling er en reel mulighed for alle, uanset uddannelsesbaggrund og ansættelse.**

**At samarbejdet mellem uddannelsesinstitutioner og arbejdsmarkedets parter styrkes.**

## Alle kompetencer skal anerkendes uanset, hvor de er erhvervet

Den enkelte voksne skal kunne se sin kompetenceudvikling i et tæt samspil mellem læring på uddannelsesinstitutioner, i fritidslivet og i arbejdslivet. Et sådant øget samspil vil bidrage til at øge efterspørgslen efter og deltagelse i forløb, der kan overskues, og hvor den enkelte kan se gevinsten ved at deltage, umiddelbart og på længere sigt.

Fagbevægelsen er traditionelt fokuseret på kompetenceudvikling i det formelle, offentlige uddannelsessystem. Her er der sikkerhed for at få kvalitetssikrede kompetencer, som er anerkendte, og som kan give adgang til eventuelt yderligere uddannelse. Det betyder, at den kompetenceudvikling, der foregår uden for dette system, herunder på de private kurser, underprioriteres.

Samtidig er der dog også et stigende fokus på at registrere de faktiske kompetencer i virksomhederne. Et stigende antal virksomheder anvender it-baserede HR-systemer, der også rummer faciliteter til registrering af kompetencer.

Realkompetencevurdering er en metode til at anerkende kompetencer, der er erhvervet uden for det formelt kompetencegivende system for eksempel på arbejdspladsen. Metoden anvendes ikke i tilstrækkelig grad i dag.

LO og FTF arbejder for:

At der fremover er et større fokus i fagbevægelsen på, hvad der registreres i it-baserede HR-systemer, og hvordan registreringerne kan spille sammen med den enkelte lønmodtagers interesser i en relevant og brugbar kompetenceregistrering – også uden for den aktuelle virksomhed.

At videreudvikle fagbevægelsens krav om, at arbejdspladserne skal være bevidste læringsarenaer i langt højere grad, end det er tilfældet i dag. Det er centralt i forhold til kompetenceudvikling og videreuddannelse, herunder fremme af det dobbelte uddannelsesløft, hvor uaglærte bliver faglærte, og faglærte tager en videregående uddannelse.

At realkompetencevurderinger opnår større udbredelse og tilgængelighed ved at nedbryde de eksisterende barrierer og ved fortsat at udvikle redskabet.

## Fagbevægelsen støtter det enkelte medlems kompetenceudvikling og sikrer rammebetingelserne

Fagbevægelsen har en lang tradition for at beskæftige sig med uddannelse og uddannelsespolitik. Det er med det afsæt, der frem mod 2025 skal udvikles en ny, offensiv tilgang, der kombinerer fire konkrete aktivitetsområder.

- Overordnet uddannelsespolitisk interessevaretagelse
- Udvikling af de enkelte uddannelser og uddannelsesinstitutionerne
- Styrket understøttelse af de enkelte medlemmer
- Styrket videnbasering og øget legitimitet i interessevaretagelsen

Det bliver afgørende for fagbevægelsens fremtidige muligheder på det uddannelsespolitiske område, at fagbevægelsen har tilstrækkelig analysekraft til at kunne bidrage, og at den har den stærkeste videnbank, hvad angår medlemmernes kompetenceudvikling og -behov.

Det fundament, hvorpå fagbevægelsens indflydelse hviler, vil blive udfordret: Hvor det tidligere var fagbevægelsen, der som de eneste havde adgang til medlemmernes erfaringer med, hvordan kompetencekravene ændrede sig qua medlemmernes oplevelser og tilbagemeldinger, er der i dag også andre, der har denne viden; blandt andet HR-systemer i virksomhederne.

Det er også nødvendigt med en styrket indsats i forhold til, at fagbevægelsen får indflydelse på og tager ansvar for den enkelte uddannelsesudvikling. Der er i den forbindelse brug for at etablere et overblik over de centrale, fagligt-professionelle udfordringer på den enkelte uddannelses arbejdsmarked. Den nye viden skal indgå i overvejelserne om det fremtidige uddannelsesudbud, og hvordan udbuddet for eksempel spiller sammen med udviklingen af beslægtede uddannelser. Derfor kan etablering af "Fagbevægelsens center for viden om kompetencer og arbejdsmarked" være relevant

som videnbank for både organisationer og de enkelte repræsentanter.

### **LO og FTF arbejder for:**

**At der etableres et Nationalt Kompetenceråd med det mål at sikre en sammenhængende politisk indsats, der omfatter såvel alle uddannelsesområder som både private og offentlige indsatser.**

**At sikre at den nødvendige viden er til stede, når fagbevægelsens repræsentanter konkret skal tage stilling til de økonomiske rammer og muligheder på den enkelte uddannelse og institution.**

**At understøtte de enkelte faglige organisationer i – i samarbejde med øvrige aktører i voksenvejledningssystemet – at kunne rådgive det enkelte medlem og tydeliggøre vigtigheden af kompetenceudvikling.**

**At der etableres et "Fagbevægelsens center for viden om kompetencer og arbejdsmarked" for at skabe den tilstrækkelige videnbase.**







DFB