

Videnskortlægning: Motivation og barrierer for deltagelse i efteruddannelse



Tænk tanken DEA
Fiolstræde 44
1171 København K
www.dea.nu
29. august 2019

Udarbejdet af:
Eske Frydkjær Bentsen
Sidse Frich Østergaard-Thygesen

INDHOLD

Introduktion	1
Metode	1
Sammenfatning af resultater.....	2
Hvem deltager i VEU i Danmark?.....	5
Omfanget af efteruddannelse i Danmark	5
Socioøkonomisk baggrund.....	5
Opsummering.....	7
Barrierer for brugen af VEU.....	8
Syv faktorer der har indflydelse på deltagelse i efteruddannelse.....	8
Opsummering.....	10
Motivation for deltagelse i VEU.....	12
Medarbejderes og virksomheders egne vurderinger af behovet for VEU	12
Fællestræk for motivation på tværs af uddannelsesgrupper	13
Motivation blandt ufaglærte.....	13
Motivation blandt faglærte.....	15
Motivation blandt personer med videregående uddannelser	15
Motivation for VEU blandt arbejdsgivere	15
Opsummering.....	15
VEU i udlandet og Danmark	17
Omfang af VEU i udlandet og Danmark.....	17
Beskæftigelses- og uddannelsesbaggrund	17
Alder og køn.....	17
Motivation og barrierer	18
Opsummering.....	20
Teoretiske perspektiver for brug af VEU.....	20
Gennemgang af teoretiske positioner i undersøgelser om deltagelse i VEU.....	21
Bounded Agency Model: barrierer for efteruddannelse	22
En integreret model	23
Kritik af motivationsbegrebet.....	24
Litteraturliste	25

Introduktion

Denne videnskortlægning præsenterer litteratur og evidens med fokus på faktorer, der har betydning for primært ufaglærtes og faglærtes motivation og barrierer for at deltage i voksen- og efteruddannelse (VEU, herefter kaldet enten VEU eller efteruddannelse). Projektet er igangsat på baggrund af formodningen om, at fremtidens arbejdsmarked vil forandre sig drastisk – både teknologisk, demografisk, socialt og globalt. Det er derfor nødvendigt, at nutidens og fremtidens medarbejdere løbende kompetenceudvikles – dels så arbejdsmarkedet har adgang til en velkvalificeret arbejdsstyrke, dels så den enkelte kan holde sine færdigheder ved lige eller helt skifte spor igennem et stadigt længere arbejdsliv. Dette er vigtigt både for det enkelte menneske, for den private og offentlige sektor og i et bredere samfundsperspektiv. På individplan kan efteruddannelse øge social inklusion, personlig udvikling og sundhed samt mindske risikoen for arbejdsløshed (OECD, 2017). For den private og offentlige sektor vil efteruddannelse sikre adgang til veluddannet arbejdskraft. I et samfundsøkonomisk perspektiv er VEU vigtig for at fastholde et højt velstandsniveau for alle (Regeringen et al., 2013). Specielt faglærte og ufaglærte er en udsat gruppe på et arbejdsmarked, som i stigende grad forventes at blive mere komplekst og vidensbaseret som følge af globalisering og teknologiudsættelse.

Videnskortlægningen er inddelt i fem hovedtemaer:

1. Karakteristik af, hvem der deltager i VEU i Danmark
2. Barrierer for deltagelse i VEU i Danmark
3. Hvad der motiverer til VEU i Danmark
4. Kort skitsering af resultaterne fra internationale undersøgelser
5. Resultaterne i en bredere, teoretisk ramme.

Metode

Videnskortlægningen inkluderer omkring 40 danske og internationale kvalitative og kvantitative undersøgelser. Disse kilder er indsamlet via søgning i online-databaser og gennem systematisk gennemgang af litteraturlister. Søgningen er primært foregået via Google, Google Scholar, Det Kongelige Bibliotek og fagtidsskriftsbiblioteket JSTOR. Søgningen er foretaget via søgning på udvalgte søgeord og via kædesøgning, hvor man tager udgangspunkt i allerede fremfundne studiers litteraturlister.

Studiet er afgrænset til kun at inddrage litteratur udarbejdet efter år 2000. Dette er gjort ud fra vurderingen af, at undersøgelser af ældre dato har mindre relevans for nutidige forhold. Ligeledes har videnskortlægningen et primært fokus på undersøgelser om VEU i Danmark, men med et kapitel til slut i studiet, hvor internationale undersøgelser er sammenlignet med danske forhold. Gennemgangen af forskning på det internationale område skal ikke betragtes som udtømmende, men ses som et udsnit.

Sammenfatning af resultater

Hvem deltager i efteruddannelse i Danmark?

Alle undersøgelser foretaget de seneste 19 år peger på, at deltagelse i efteruddannelse stiger med længden af uddannelse. Ufaglærte har lavest frekvens af VEU-deltagelse, herefter kommer de faglærte og derefter personer med videregående uddannelse. Ufaglærte og faglærte bruger i højere grad offentligt udbudt VEU, mens personer med videregående uddannelser oftere bruger private udbud. Personer i beskæftigelse deltager mere i efteruddannelse end ledige. Der er en lille overvægt af kvinder blandt deltagerne, og alder har en markant betydning for deltagelse i efteruddannelse: Personer over 49 år deltager mindre i VEU end de 25-49-årige.

Barrierer for brug af VEU

Sammenfattende viser studiet syv forskellige barrierer på tværs af studierne for deltagelse i efteruddannelse:

1. Tid og travlhed

Tidsbarrieren henfører til, om medarbejderen har tid i hverdagen til at deltage i VEU. Det fremkom i et studie, at dette var den mest betydningsfulde barriere for deltagelse. Travlhed kan forekomme både privat i form af fx børn og på arbejdspladsen i form af mange opgaver.

2. Manglende relevans

Manglende relevans af kurser kan være en barriere, hvis virksomheder og medarbejdere oplever, at udbuddet af VEU ikke passer til deres behov.

3. Økonomi

For høje priser, for lidt tilskud og manglende gennemskuelighed af fagligt udbytte kan være en barriere for brugen af VEU.

4. Tilgængelighed og kendskab

Udbuddet kan opleves som svært tilgængeligt, hvis udbuddet bliver for omfattende. Ligeledes kan geografisk tilgængelighed (målt i afstand til uddannelsesstedet) opleves som en barriere.

5. Kulturen på arbejdspladsen

En række studier fandt, at læringskulturen på arbejdspladsen og tidligere oplevelser med uddannelse kan være en betydelig faktor, som påvirker brugen af VEU. Medarbejdernes og lederes syn på uddannelse påvirker deltagelsesgraderne. Bliver VEU set som overflødig af lederne, har det en afsmittende effekt på medarbejderne – og omvendt.

6. Erfaringer med uddannelse og personlig usikkerhed

Mange kortuddannede har haft dårlige oplevelser i tidligere uddannelsessammenhænge, hvilket kan påvirke lysten til at tage efteruddannelse. Yderligere kan dette påvirke opfattelsen af, om man anser sig selv som en person, der er egnet til uddannelse/undervisning.

7. Identitet

Krav om at *videre*uddanne sig kan føre til en stor modstand, da det kan opfattes som, at man forlader sin velopbyggede identitet. Især for ældre personer, der har været lang tid på arbejdsmarkedet, kan dette være en betydningsfuld barriere.

Motivation for deltagelse i efteruddannelse

Omkring 70-80 pct. af alle medarbejdere på tværs af faggrupper mener, at de har behov for mere VEU for at kunne bestride deres job i fremtiden, så danskerne er generelt opmærksomme på, at der er et behov – der er dog forskel mellem erhvervsgrupperne: Personer med videregående uddannelser vurderer i højere udstrækning, at de har behov for mere efteruddannelse, end faglærte og ufaglærte gør. Således svarer 51 pct. af de ufaglærte i en undersøgelse, at de ikke behøver mere efteruddannelse, modsat 26 pct. af personerne med en videregående uddannelse. Det tyder således på, at motivationen for at deltage i VEU stiger i takt med uddannelseslængde. Overordnet viser studierne, at motivationen for at deltage i efteruddannelse på tværs af faggrupper hænger sammen med ønsket om at vedligeholde sin viden, personlig udvikling og at blive bedre til sit job. Dykker man ned i de forskellige faggruppers motivation, tyder nogle undersøgelser på, at ufaglærte og faglærte i højere grad er motiverede for at deltage i efteruddannelse, hvis de kan se en umiddelbar nytteværdi i forbindelse med deres jobfunktion. Ligeledes bliver disse to grupper mere motiverede, hvis deres leder tager initiativet til efteruddannelse. For personer med videregående uddannelse hænger motivationen i højere grad sammen med ønsket om personlig og faglig udvikling. Ligeledes vurderer denne gruppe i højere grad, at efteruddannelse er nødvendigt for at kunne varetage deres job frem til pensionsalderen.

Efteruddannelse i udlandet og Danmark

Alle internationale undersøgelser viser entydigt, at Danmark er et af de lande i OECD, der har den højeste deltagelse i efteruddannelse. Demografiske karakteristika for deltagere i VEU i Danmark er de samme som for deltagere i udlandet. Således deltager ældre mindre i VEU end unge, og personer med videregående uddannelser deltager mere sammenlignet med andre faggrupper. I udlandet er det ligeledes personer med videregående uddannelser, som er mest motiverede, sammenlignet med personer med kortere uddannelser. De væsentligste barrierer for VEU i de udenlandske studier er travlhed, ansvar for familien og økonomi. Danmark er det land i OECD, hvor færrest mennesker oplever barrierer for at deltage i efteruddannelse.

Teoretiske perspektiver på VEU

Ifølge Rubenson & Desjardins (2009) skal man forstå barrierer, der påvirker kortuddannedes motivation for at deltage i efteruddannelse, ved at undersøge de politisk-strukturelle forhold i et land. Forskellige strukturelle forhold påvirker individers holdning til efteruddannelse og motiverer også forskelligt – det kan fx være den danske flexicuritymodel. Ifølge Boeren et al. (2010) deltager individer i efteruddannelse,

fordi man gerne vil maksimere sin velfærd og minimere sine omkostninger. Af forskellige årsager føler kortuddannede højere omkostninger ved at tage efteruddannelse end langtuddannede, og derfor afholder de sig i højere grad fra deltagelse. Beslutningen om efteruddannelse skal ligeledes ses i sammenhæng med den makro- og mesokontekst, individet deltager i: Fx hvilke uddannelsesudbud der eksisterer, kursets organisering, opbygningen af efteruddannelsessystemet generelt (Boeren et al. 2010). Cross (1981) og senere Radovan (2012) forklarer det ud fra dispositionelle (psykosociale barrierer), situationelle (individets nuværende position, fx tid og penge) og institutionelle barrierer (relateret til uddannelsesinstitutionerne).

Hvem deltager i VEU i Danmark?

Dette kapitel præsenterer litteratur, som indeholder karakteristika for VEU-deltagere i Danmark. Der findes et stort offentligt efteruddannelsesudbud i Danmark, herunder på masterniveau, diplomniveau, akademniveau og hf-niveau og i form af almen voksenuddannelse (AVU), forberedende voksenuddannelse (FVU) og arbejdsmarkedsuddannelser (AMU). Herudover kommer det private udbud af kurser.

Omfanget af efteruddannelse i Danmark

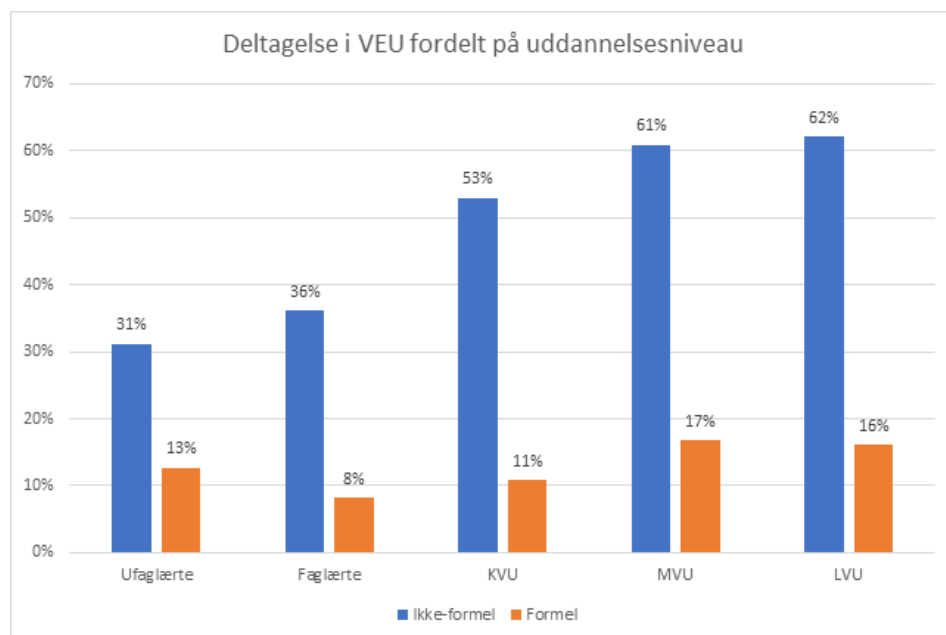
Der er mange forskellige måder at opgøre omfanget af VEU på, og derfor varierer tallene fra undersøgelse til undersøgelse. Dette skyldes blandt andet, at der er forskellige definitioner af, hvad VEU præcis indebærer. I statens officielle opgørelser over omfanget af VEU bliver VEU defineret som "officielle statsfinansierede uddannelsesforløb for befolkningen i alderen 15-69 år". VEU bliver dog også udbudt af private, hvilket nogle undersøgelser prøver at indfange. Optællingsmetoden har ligeledes indflydelse på, hvor høje tallene er for deltagelse i VEU. Eksempelvis, hvis man spørger virksomhedsledere i Danmark, svarer 91 pct. af lederne, at deres medarbejdere deltog i efteruddannelse i 2016. I samme undersøgelse spurgte man også medarbejderne selv, hvoraf kun cirka halvdelen mente, at de havde deltaget i VEU i 2016. Eksemplet illustrerer, at medarbejderne fx ikke anser ikke-formel sidemandsoplæring som efteruddannelse, mens virksomhedsledelsen gør (Epinion, 2017). Ifølge de nyeste tal fra 2016 fra Danmarks Statistik havde halvdelen af Danmarks befolkning deltaget i formel eller ikke-formel VEU i løbet af de seneste 12 måneder. Det betyder, at der har været et fald i brugen af efteruddannelse siden 2011, hvor 60 pct. af befolkningen deltog. Ikke-formel VEU er den mest udbredte form for VEU (Danmarks Statistik, 2018).

Socioøkonomisk baggrund

Beskæftigelses- og uddannelsesbaggrund

VEU-aktiviteten falder overordnet set i takt med uddannelseslængden. For alle faggrupper er aktivitetsniveauet højest, når det gælder ikke-formel VEU. Figur 1 viser, at 62 pct. af personerne med lang videregående uddannelse deltog i ikke-formel efteruddannelse i 2017, mens kun 31 pct. af de ufaglærte og 36 pct. af de faglærte deltog i ikke-formel efteruddannelse. Deltagelsen i formel efteruddannelse er lavere; her deltog 8 pct. af de faglærte og 13 pct. af de ufaglærte i 2017.

Figur 1: Deltagelse i formel og ikke-formel VEU stiger med uddannelseslængden



Kilde: Statistikbanken, 2017.

Note: Figuren er dannet på baggrund af en stikprøvebaseret interviewundersøgelse blandt 3.432 respondenter i alderen 25-64 år i 2017. Formel VEU er forløb, der fører frem til en offentligt godkendt eksamen eller kvalifikation, mens ikke-formel VEU er aktivitet i form af kurser, seminarer, sidemandsoplæring og lignende uden offentligt godkendt eksamen. AMU-kurser er i figuren en del af ikke-formel VEU.

Analyser i 2004, 2005 og 2006 har vist, at ufaglærte deltager mindst i efteruddannelse, og at personer med videregående uddannelser deltager mest i efteruddannelse (Trepartsudvalget, 2006: 292; Holsbo et al., 2005: 21; IFKA, 2004). Til gengæld ligger niveauet for VEU blandt faglærte, funktionærer og ledende funktionærer på cirka samme niveau: her deltog lidt over 60 pct. i VEU i 2004 (IFKA, 2004). Aktivitetsniveauet blandt ufaglærte og faglærte hænger blandt andet sammen med, om lederen planlægger det. Modsat tager personer med videregående uddannelser i højere grad selv initiativ til deltagelse i VEU (Holsbo et al., 2005; Trepartsudvalget, 2006: 345).

Når det kommer til beskæftigelse, har 60 pct. af de ledige ikke deltaget i nogen former for VEU inden for de sidste 12 måneder, mens omkring 45 pct. af de beskæftigede ikke deltog i VEU (Danmarks statistik, 2018). Altså har beskæftigede højere deltagelse i formel VEU end ledige. Samme tendens er tidligere blevet fundet af AKF (2005b), som også kom frem til, at ledige samlet set bruger VEU mindre end beskæftigede. Medarbejdere med personaleansvar og selvstændige bruger private kurser relativt meget, hvorimod ufaglærte og specialarbejdere bruger offentlig VEU forholdsvis meget.

Alder

Yngre aldersgrupper (25-49-årige) bruger VEU relativt mere end de ældre aldersgrupper. De ældste aldersgrupper deltager samlet set mindre i VEU (AKF, 2005a). Denne tendens er også blevet fundet af nyere undersøgelser (Pihl & Baadsgaard, 2012). I den nyeste analyse foretaget af EVA fandt man frem til, at de 30-49-årige deltager mest i videregående VEU, men at gruppen af unge under 30 og personer over 49 deltager mindst i VEU (EVA, 2017a: 44).

Etnisk baggrund

Ifølge AKF-rapporten er det ikke muligt at påvise nogen forskel i brugen af VEU mellem indvandrere, efterkommere af indvandrere og personer af dansk oprindelse. Ligeledes er det ikke muligt at påvise forskelle mellem indvandrere fra vestlige og ikke-vestlig lande (AKF 2005a). Imidlertid finder en anden, senere analyse, at opgør man efter andel af tid brugt på VEU, og ikke antal deltagere, bruger ikke-vestlige indvandrere offentligt udbudt VEU tre gange så meget som personer af dansk oprindelse. Det noteres, at den høje aktivitet af VEU blandt indvandrere fra ikke-vestlige lande kan forklares ud fra deltagelsen i danskundervisning (Pihl & Baadsgaard, 2012).

Køn

Kvinder deltager mere i VEU end mænd, men uden at der er tale om en nævneværdig forskel (AKF 2005a; Danmarks Statistik, 2018). Også hvis man opgør VEU-deltagelse efter andelen af tid brugt på VEU, deltager kvinder mest (Pihl & Baadsgaard, 2012). 59 pct. af deltagerne i VEU er kvinder, og 41 pct. er mænd (EVA, 2017a: 43). Dykker man ned i familieforhold, viser det sig, at ægteskabelig status ikke har nogen signifikant betydning for deltagelsen i VEU (AKF, 2005a).

Opsummering

Litteraturen viser, at personer med lange uddannelser deltager mest i VEU. Deltagelsen i VEU falder i takt med ens uddannelseslængde. Dette blev afdækket i fire rapporter udført i perioden 2004-18. To rapporter viser, at ledige deltager mindre i VEU end personer i beskæftigelse. Kortuddannede benytter sig mere af udbud fra det offentlige, og personer med længere uddannelser benytter sig af privat udbudt VEU. Overordnet er der en lille overvægt af kvinder blandt VEU-deltagere. Alder viste sig at have en betydning for brugen af VEU. Således er ældre (49+) og unge (under 30) dårligere til at benytte sig af VEU end de mellemste aldersgrupper. Betydningen af etnisk baggrund afhænger af, om man opgør deltagelse i VEU efter antal kurser eller efter antal timer.

Barrierer for brugen af VEU

Dette kapitel vil afdække, hvilke barrierer der er for brugen af VEU. Det kan være personlige, strukturelle eller institutionelle barrierer, der kan hindre virksomheder og medarbejdere i at benytte VEU. I dette kapitel er der oplistet de syv barrierer, som synes at være gennemgående på tværs af litteraturen. Listen over barrierer skal ikke ses som udtømmende, men som en opsummering af de hyppigste resultater på tværs af studierne. Ifølge Trepartsudvalget (2006) er der ikke den store forskel mellem de barrierer, der eksisterer på tværs af uddannelsesgrupper. Barriererne indvirker dog i højere grad på de ufaglærtes og faglærtes motivation for deltagelse end på de langtuddannedes (Trepartsudvalget 2006: 341).

Syv faktorer der har indflydelse på deltagelse i efteruddannelse

Faktor 1: Tid og travlhed

Flere virksomheder angiver manglende tid som en årsag til, at de ikke har benyttet sig af VEU. Behovet for opkvalificering kan være opstået for nylig, eller behovet har været ukendt for ledelsen. Ligeledes giver nogle virksomheder udtryk for, at de selv har ønsket at udvikle kurset, men ikke har haft tid til det grundet den daglige drift. Tid og travlhed er de mest udbredte barrierer på tværs af tid i flere forskellige undersøgelser (Epinion, 2017; Pedersen et al., 2009; Lassen et al., 2005).

På medarbejderniveau kan den enkelte medarbejders overskud og tid også være en barriere for deltagelse i VEU. Arbejdspres, travlhed og mangel på afløsere er væsentlige barrierer, som gør, at arbejdslivet og familielivet ikke kan hænge sammen (Trepartsudvalget, 2006; Plougmann-Copenhagen, 2017: 9). Det samme gør sig gældende for ufaglærte i videreuddannelsesforløb på erhvervsuddannelser (EVA, 2015: 61). Manglende planlægning af arbejdsopgaverne gør, at planlægningen af VEU bliver udfordrende, og kan resultere i, at man ikke deltager i VEU (Holsbo et al., 2005). En lignende udbredt barriere er manglende fleksibilitet i planlægningen af arbejdsopgaverne, som kan resultere i, at medarbejdere ikke kan varetage deres job og deltage i VEU på samme tid (Shapiro et al., 2014). Et studie stiller sig dog kritisk over for konklusionen, at det tidsmæssige aspekt skulle være en af de væsentligste barrierer for medarbejderes deltagelse i VEU. Forfatterne bag studiet argumenter for, at tidsbarrieren er konkluderet på baggrund af spørgeskemaer, som ikke kan afdække de psykologiske barrierer, men kun de institutionelle og situationelle barrierer hos medarbejdere. Tidsbarrieren kan i nogle tilfælde dække over, at medarbejderen ikke er motiveret for VEU (Rubenson & Olesen, 2007: 7).

Faktor 2: Virksomheder oplever manglende VEU-relevans

Forskellige studier finder, at der i nogle tilfælde ikke er et match mellem kursusaktiviteterne, og hvad virksomhederne søger. VEU-udbuddet giver ikke medarbejderne de relevante kompetencer i forhold til efterspørgslen. Nogle virksomheder oplever, at udbuddet er for specialiseret i forhold til, hvilke arbejdsopgaver der er i virksomheden, og at kursusudbyderne ikke er fleksible nok i forhold til at skræddersy kurser målrettet virksomhedens behov (Epinion, 2017; Shapiro et al., 2014; Lassen et al., 2005; EVA, 2017a: 19). Det spiller en stor rolle for VEU-aktivitetsniveauet, hvorvidt virksomheden opfatter sin branche som i hastig teknologisk udvikling eller ej. VEU bliver prioriteret højere i brancher, hvor man oplever

en hastig teknologisk udvikling, end i brancher, hvor man ikke oplever en udvikling (Pedersen et al., 2009: 111-113).

Faktor 3: Økonomi

Betydningen af økonomi er en barriere for virksomheders og medarbejders brug af VEU. Små og mellemstore virksomheder lægger større vægt på prisen for VEU, end større virksomheder gør. Kurserne varierer meget i pris, og tilskuddet fra det offentlige ligeledes. Hvis virksomhedens økonomiske råderum er begrænset, kan der ske en orientering mod lovpligtige kurser, som er medfinansieret af det offentlige (Epinion 2017; Shapiro et al., 2014). To studier peger på, at sammenhængen mellem kvaliteten af uddannelsen og prisen var en barriere for virksomhederne. Nogle virksomheder synes, at kvaliteten af kurserne er for lav i forhold til prisen (Epinion, 2017). Det bliver fundet, at en af de primære årsager til, at virksomheder ikke sender medarbejdere i VEU, er en vurdering af, at det ikke kan betale sig (Trepartsudvalget, 2006). Et studie fandt, at særligt offentlige virksomheder lagde vægt på det økonomiske perspektiv (Lassen et al. 2005). Et andet studie påpeger, at private virksomheder i højere grad er konjunkturfølsomme end offentlige, og at VEU-deltagelse derfor følger konjunkturerne (Pedersen et al., 2009: 111-113).

På medarbejderniveau fandt adskillige studier, at hvis den enkelte medarbejder oplever en nedgang i løn under VEU, er det en massiv barriere for at deltage i VEU (EVA, 2015: 62; EVA, 2017b; Holsbo et al., 2005; Trepartsudvalget, 2006; Plougmann-Copenhagen, 2017). Det kan konkret ses ved, at en reduktion af det offentlige tilskud til VEU dæmper efterspørgslen, hvilket specielt gør sig gældende blandt ledige og freelancere, som ikke får tilskud fra virksomheder (EVA, 2017a: 18).

Faktor 4: Tilgængelighed og kendskab

Manglende indblik i og kendskab til VEU-udbuddet er et problem for både virksomheder og medarbejdere, påpeger en lang række studier (Holsbo et al., 2005; Lassen et al., 2005; EVA, 2017a: 18; Rambøll, 2017). Flere virksomheder peger på, at VEU-systemet er uigennemskueligt, og at det afholder dem fra at gøre brug af VEU. Det kan være svært at finde frem til de relevante kurser på grund af kompleksiteten og det store udvalg af kurser, hvilket favoriserer de større virksomheder, da de typisk har flere ressourcer til at orientere sig i markedet for VEU. Manglende kendskab til VEU gør sig også gældende specifikt i AMU-systemet. Blandt medarbejderne og virksomhederne er der en oplevelse af, at kursusbeskrivelserne i AMU er skrevet i et tungt og bureaukratisk sprog (Undervisningsministeriet, 2008). Blandt ledige ufraglærte oplever cirka hver tredje ikke at blive præsenteret for uddannelsesmuligheder i jobcentre eller a-kasser (EVA, 2017b: 6). Hver femte ledige ufraglært oplever i høj grad eller i nogen grad, at jobcenteret ikke støtter dem i ønsket om at tage en erhvervsuddannelse (EVA, 2015: 63). Ligeledes har geografisk tilgængelighed betydning for brugen af VEU. Hvis afstanden opleves som for stor, kan det afholde både virksomheder og medarbejdere fra at deltage i VEU. Specielt medarbejdere uden motivation for VEU oplever geografi som en betydningsfuld faktor (Shapiro et al., 2014; Epinion, 2017; Trepartsudvalget 2006).

Faktor 5: Kultur på arbejdspladsen

Læringskulturen i en virksomhed spiller en rolle i forhold til deltagelsen i VEU. Dette gælder både blandt medarbejderne og i forhold til ledelsens syn på VEU. På arbejdspladser, hvor VEU ikke er en del af læringskulturen, deltager medarbejdere mindre i VEU (Trepartsudvalget, 2006: 346; Shapiro et al., 2014: 76; Klindt & Sørensen, 2010: 55). Kulturen i virksomhedsledelsen betyder særlig meget, da ledelsens syn på VEU kan fungere som både en motivation og en barriere for, om medarbejderne deltager i VEU (Pedersen et al., 2009: 111-113). Dette gælder i særlig grad for kortuddannede. Larson (2004) understreger betydningen af forholdene på arbejdspladsen for tilgangen til VEU blandt ufaglærte. Larson argumenterer for, at socialiseringen på arbejdspladsen og det psykosociale miljø har betydning for den individuelle interesse for VEU, og dermed hvor stor sandsynligheden er for, om man deltager (Larson, 2004). Et andet studie teoretiserer, at ufaglærte og kortuddannede gennem arbejdslivet er blevet vant til at forholde sig passivt til læring, da deres job typisk består af monotont arbejde, hvor der er lidt afveksling og meget rutine. Her kan nogle kortuddannede lære, at passivitet er en nødvendig kvalifikation på arbejdsmarkedet (Kondrup, 2012: 101).

Faktor 6: Erfaringer med uddannelse og personlig usikkerhed

Et studie konkluderer, at LO-medlemmer kan gå rundt med usikkerhed i forhold til, om de er egnede til VEU, og om de kan gennemføre, hvilket kan påvirke lysten til at deltage i VEU (Plougmann-Copenhagen, 2017: 26). På lignende vis argumenterer Illeris (2006), at mange kortuddannede har dårlige erfaringer med skolesystemet i form af nederlag, hvilket er noget, denne gruppe gerne vil undgå at gentage (Illeris, 2006: 18). Anden litteratur påpeger vigtigheden af medarbejdernes uddannelsesselvssikkerhed, når de skal deltage i efteruddannelse (Norman & Hyland, 2003). Dårlige erfaringer med tidligere uddannelse blandt ufaglærte bliver også nævnt af Trepartsudvalget (2006) som en barriere for at tage efteruddannelse.

Faktor 7: Identitet

Modstand mod VEU kan opstå blandt kortuddannede, hvis de føler, at efteruddannelse kan udfordre deres identitet. Da kortuddannede ældres identitet har været etableret i længere tid end unges, kan disse personer, som står over for kravet om VEU, også være mere modstræbende end unge (Illeris, 2003: 16). Dette bliver ligeledes konkluderet af et andet studie, som beskriver, hvordan kravet om videreuddannelse kan resultere i demotivation og frustration, hvis jobbet bliver overtaget af langtuddannede (Plougmann-Copenhagen, 2017). Identitetsbarrierer for langtuddannede kan forekomme, hvis personer gennem et helt liv har opbygget en identitet om at være en værdifuld medarbejder med en høj grad af selvrespekt. Kravet om efteruddannelse kan derfor for denne gruppe opfattes som, at samfundet ikke værdsætter dem, og dermed skabes en modstand mod VEU (Illeris, 2006: 18). Et studie peger også på, at nogle kortuddannede er socialiseret til udelukkende at deltage i lønarbejde, da de fx kan komme fra et uddannelsesfremmed hjem (Klindt & Sørensen, 2010).

Opsummering

I dette kapitel er der blevet præsenteret syv forskellige barrierer, som er gennemgående for de inkluderede studier. Det viser sig, at manglende tid er en væsentlig barriere for brugen af VEU. Dette kan

omhandle både virksomhedens overskud og medarbejdernes. Hvis medarbejdere således oplever arbejdspress og travlhed, gør det, at de ikke i lige så høj grad bruger VEU. Dette kan også hænge sammen med, hvor høj grad af fleksibilitet den enkelte medarbejder har på arbejdspladsen. Medarbejderen gør i højere grad brug af VEU, hvis vedkommende kan få familielivet og arbejdslivet til at hænge sammen. Den faglige fleksibilitet spiller også en rolle. Virksomheder og medarbejdere kan opleve VEU-markedet som uoverskueligt, og at det ikke matcher deres behov. Økonomi kan ligeledes være en barriere for frekvensen af VEU. Offentlige og private virksomheder skal opleve, at VEU kan betale sig, og at en nedgang i løn hæmmer medarbejdernes lyst til at bruge VEU. I forlængelse heraf konkluderede to studier, at en del virksomheder ikke opfatter kvaliteten af VEU-udbuddene som høj nok. VEU-udbuddene bliver beskrevet som en jungle. Der er mange udbud, og det kan være kompliceret at finde frem til de relevante udbud både for virksomhederne og medarbejderne. Geografisk afstand til uddannelsesstedet kan også virke hæmmende for medarbejdernes lyst til at deltage i VEU. Arbejdspladsens læringskultur blev fundet afgørende for medarbejdernes lyst til at bruge VEU. Dette er især tydeligt blandt ufaglærte, faglærte og ældre. Begrebet "læringskultur" dækker over de enkelte medarbejderes tidligere erfaringer med skole, og hvordan tonen på arbejdspladsen er omkring uddannelse. Afslutningsvis var der studier, som pegede på, at barrierer opstår, hvis man har tidligere dårlige erfaringer med uddannelse. Der kan opstå en modstand mod videreuddannelse for nogle grupper af mennesker, hvis uddannelsen kan udfordre en fasttømret identitet.

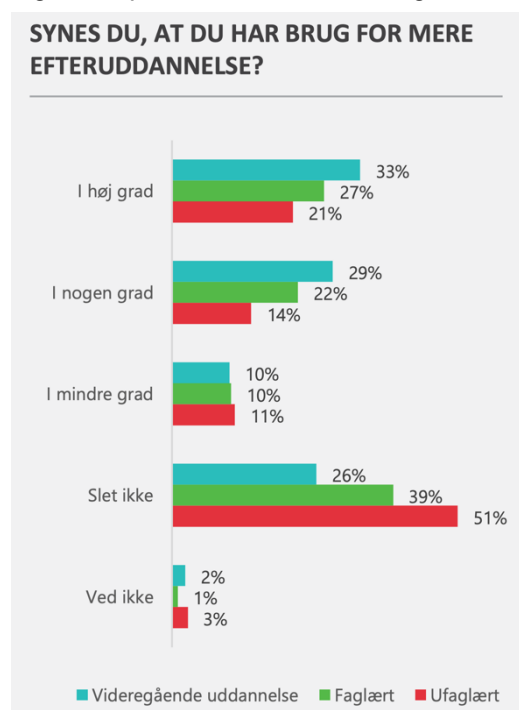
Motivation for deltagelse i VEU

Der vil i dette kapitel blive præsenteret litteratur, som har undersøgt forskellige faggruppers motivation for at deltage i VEU. Samtidig vil der blive præsenteret mulige faktorer, der har indflydelse på motivationen.

Medarbejderes og virksomheders egne vurderinger af behovet for VEU

For at give et indtryk af medarbejderes og virksomheders motivation for at bruge VEU-systemet kommer her en sammenfatning af virksomheders og medarbejderes egne vurderinger af behovet for VEU. Den seneste undersøgelse fra 2017 (figur 2) viser, at vurderingen af behovet for efteruddannelse stiger i takt med uddannelseslængden. 51 pct. af de ufaglærte og 39 pct. af de faglærte mener *slet ikke*, at de har brug for mere VEU – det samme gør sig gældende for 26 pct. af de personer, der har en videregående uddannelse (Epinion 2017).

Figur 2: Oplevelsen af at have brug for mere VEU



Kilde: Epinion, 2017: 29.

I 2006 fandt Trepartsudvalget lignende sammenhæng mellem uddannelsesbaggrund og opfattelsen af behovet for at deltage i VEU (Trepartsudvalget 2006). En ældre rundspørge fandt, at 70 pct. af alle medarbejdere på tværs af faggrupper var helt enige eller enige i, at VEU er nødvendigt for at kunne bestride sit job i fremtiden (IFKA, 2004). Et andet studie fandt ligeledes, at alle interviewpersoner på tværs af faggrupper var motiverede for at deltage i VEU (Holsbo et al., 2005).

Fællestræk for motivation på tværs af uddannelsesgrupper

Hvis medarbejdere på tværs af uddannelsesbaggrund bliver adspurgt om deres motivation til at deltage i VEU, er de fire mest betydningsfulde kategorier: "Vedligeholde viden og kunnen", "Udvikle sig personligt", "Gerne blive bedre til sit job", og "Nødvendigt i job". Ifølge Trepartsudvalget var der overraskende nok ikke den store forskel på motivationen for VEU mellem faggrupperne (Trepartsudvalget, 2006). Samlet svarer knap 80 pct. af medarbejderne, at de er interesserede i efteruddannelse. De tre mest markante begrundelser, ifølge IFKA-rapporten, for at deltage i VEU var "Egne ønsker", "Nye arbejdsopgaver" og "Behovet for øget fleksibilitet". Knap 90 pct. af medarbejderne var enige i udsagnet, "at uddannelse kan betale sig" (IFKA, 2004).

Uanset uddannelsesbaggrund er den største motivationsfaktor for at deltage i VEU muligheden for at udvikle sig personligt og vedligeholde sin viden og kunnen. 75 pct. af respondenterne i en undersøgelse mente, at personlig udvikling er den primære årsag til at deltage i VEU. At blive bedre til de daglige arbejdsopgaver er den væsentligste faglige motivationsfaktor for alle uddannelsesgrupper (Trepartsudvalget, 2006). Et studie fandt, at hvis man deltager i VEU én gang, genereres der yderligere deltagelse i VEU senere hen (AKF, 2005b). Et studie fra Norge peger på, at en af de største motivationsfaktorer for alle uddannelsesgrupper er begrundelsen "At lære mere om et emne, som interesserer mig". (Dæhlen & Ure, 2009: 668).

Jørgensen (2002) argumenterer på baggrund af et casestudie, at der er mange forskellige rationaler i spil fra arbejdstageren og arbejdsgiveren i forbindelse med planlægning af efteruddannelse. Planlægningen af efteruddannelse kan ske på baggrund af skolernes udbud, virksomhedens interesser og behov eller medarbejdernes interesser og behov. Jørgensen argumenterer for, at virksomhedernes og medarbejdernes interesser ofte er modsatrettede, og at efteruddannelse derfor er modsætningsfyldt og konfliktfyldt. Planlægningen af VEU kan ske på baggrund af to forskellige processer: en rational instrumentel mål-middel-planlægning fra aktørerne eller en mere forståelsesorienteret rationalitetsproces. Jørgensen påpeger samtidig, at det rationelle planlægningsbegreb ikke er fyldestgørende, men at planlægningen af VEU også er påvirket af usynlige dynamikker såsom normer, kultur og magt (Jørgensen, 2002: 264-266).

Motivation blandt ufaglærte

Ufaglærte og faglærte har størst motivation for at deltage i efteruddannelse, hvis de kan se en umiddelbar nytteværdi i forhold til jobfunktionen (Kondrup, 2014). Ufaglærte er især motiverede for at deltage, fordi det er nødvendigt for at fastholde deres job og sikrer dem bedre jobmuligheder (Trepartsudvalget, 2006).

Hvis ledelsen lægger vægt på, at medarbejderne skal efteruddannes, øges motivationen blandt medarbejderne, særligt ufaglærte og faglærte (Trepartsudvalget, 2006; IFKA, 2004). Virksomheders motivation for at opkvalificere ufaglærte er i højere grad forankret i ønsket om at vedligeholde medarbejdernes

kvalifikationer eller at opfylde ønsker fra medarbejderne (Epinion, 2017: 23). Ufaglærte deltager primært i interne kurser og AMU-kurser, fordi det er nødvendigt. Private kurser bliver dog anset for at være mere personligt udviklende (Epinion, 2017: 31).

Et studie fandt, at gruppen af ikke-faglærte primært deltager i efteruddannelse, der støtter dem i udførelsen af de daglige arbejdsopgaver. Ligeledes er der i denne gruppe en del personer, som har svært ved at finde motivation for VEU. Mange har en forventning om, at initiativet skal komme fra deres leder (Holsbo et al., 2005). En undersøgelse, der specifikt har undersøgt ufaglærtes motivation til at tage en erhvervsuddannelse, fandt, at cirka hver femte kunne ønske sig at tage en erhvervsuddannelse. De faktorer, som motiverer ufaglærte mest til at tage en erhvervsuddannelse, er opfattelsen af risikoen for at blive ledig, hvordan ens omgangskreds opfatter uddannelse, og hvorvidt man overvejer at skifte job/branche. Hvis man er ledig ufaglært, overvejer man også i højere grad at tage uddannelse, end hvis man er beskæftiget (EVA, 2015: 44). Et andet studie peger på, at de ufaglærte i høj grad er klar over, at det er nødvendigt med mere efteruddannelse på fremtidens arbejdsmarked, men at de stadig undlader det grundet tidligere dårlige oplevelser i skolesystemet (Illeris, 2006). Et senere studie lavet af Illeris beskriver ligeledes, at deltagelse i VEU er en ambivalent proces mellem ønsket om at fastholde et job/få et job og frykten for at blive ydmyget i en skolesituation. Det understreges, at ufaglærtes og faglærtes motivation er et mix mellem ønsket om at opbygge konkrete færdigheder og andre sociale/personlige/tekniske ønsker. Illeris beskriver ønsket om jobsikkerhed som den stærkeste motivationsfaktor (Illeris, 2003: 15-17). I forlængelse af dette fandt EVA, at lysten til at tage en faglært uddannelse stiger med ni til ti gange, hvis de ufaglærte vurderer, at de fagligt er i stand til at tage en erhvervsuddannelse (EVA, 2015: 11).

Mariager-Anderson et al. argumenterer for, at kortuddannede blot er motiverede for andre læringsaktiviteter end VEU, og at disse personer opfatter "det gode liv" som et meget bredt begreb, som ikke nødvendigvis indebærer VEU (Mariager-Anderson et al., 2016: 182). En norsk survey, som afdækkede forskellige uddannelsesgruppers motivationsfaktorer, fandt frem til, at ufaglærte i højere grad deltog i VEU, fordi de var tvunget til det, og for at møde nye mennesker, sammenlignet med personer med længere uddannelser (Dæhlen & Ure, 2009: 670).

Når jobcentre skal vurdere motivationen blandt ufaglærte for at tage en erhvervsuddannelse, vurderer 52 pct. af jobcentre, at de ledige i mindre grad er motiverede for at tage en uddannelse. 38 pct. af jobcentre vurderer, at de ledige ufaglærte i nogen grad er motiverede, og 10 pct., at de i høj grad er motiverede. Motivationen for uddannelsen kan være forankret i ønsket om en sikker jobsituation, nye opgaver eller bedre privatøkonomi. Intensiv vejledning påpeges at kunne øge motivationen for uddannelse (DISCUS & Epinion, 2018: 6). Samtidig opgiver 63 pct. af de ledige ufaglærte, at de ikke er blevet mere motiverede for at tage en uddannelse efter et forløb i jobcentre. Det samme vurderer 58 pct. af de ledige efter samtaler i a-kasserne (EVA, 2017b: 7). 37 pct. af de ledige ufaglærte har ikke lyst til at starte på en erhvervsuddannelse, men vurderer, at det vil gavne dem på arbejdsmarkedet (EVA, 2015: 10).

Motivation blandt faglærte

Studier viser, at faglærte har størst motivation for at deltage i VEU, hvis de i uddannelsen kan se en umiddelbar nytteværdi i forhold til jobfunktionen. Motivationen for at deltage i VEU stiger også, hvis ledelsen opfordrer til efteruddannelse. Blandt faglærte er det særligt faglig stolthed, som motiverer dem. Denne gruppe opsøger kun i begrænset omfang VEU og tager selv begrænset initiativ til VEU (Trepartsudvalget, 2006; IFKA, 2004). Ligesom ufaglærte deltager faglærte ofte i interne kurser og AMU med begrundelsen "det er nødvendigt" (Epinion, 2017: 31). Gruppen af faglærte deltager primært i efteruddannelse, der støtter dem i udførelsen af de daglige arbejdsopgaver, og som kan støtte teknisk-faglige kvalifikationer. Mange har en forventning om, at initiativet skal komme fra deres leder (Holsbo et al., 2005). Faglærte LO-medlemmer er blandt andet motiverede for VEU grundet jobsikkerhed, lønforhøjelse, øget selvtilid, personlig udvikling, netværksdannelse, mulighed for jobskifte, udvikling mod en bedre fremtid og fremtidssikring. Disse resultater fremkom på baggrund af fire fokusgruppeinterviews (Plougmann-Copenhagen, 2017: 25).

Motivation blandt personer med videregående uddannelser

Personer med videregående uddannelser er, sammenlignet med faglærte og ufaglærte, mere motiverede for at deltage i VEU på baggrund af ønsket om livslang læring og uddannelse og for at opnå personlig og faglig udvikling. De er ofte selv afklarede i forhold til, hvilke kompetencer de ønsker udviklet, og tager selv kontakt til ledelsen og undersøger VEU-udbuddet (Trepartsudvalget, 2006). Særligt personer med videregående uddannelse deltager i VEU, fordi de finder det nødvendigt for at kunne arbejde i deres branche frem til pensionsalderen og varetage deres jobfunktion (Epinion, 2017). Et studie fandt, at personer med korte og mellemlange videregående uddannelser deltager i VEU for at kunne påtage sig flere og nye arbejdsopgaver (Holsbo et al., 2005).

Motivation for VEU blandt arbejdsgivere

Fastholdelse af konkurrenceevnen er blandt virksomheders hovedmotivation for brugen af VEU. Arbejdsgiveres motivation er, at medarbejderne skal have de nødvendige kvalifikationer, hvilket konkret sker i samspil med medarbejdernes ønsker om VEU. Cirka halvdelen af alle virksomheder prøver systematisk at afdække behovet for VEU. Afdækningen af behovet for VEU stiger med virksomhedens størrelse (Trepartsudvalget, 2006). I virksomhedernes fokus på, hvem der skal deltage i efteruddannelse, prioriteres faglærte – i mindre grad medarbejdere med en videregående uddannelse og ledere (Trepartsudvalget, 2006). Den primære årsag til, at virksomheder ikke benytter VEU, er, at de ikke føler, der er behov for det (Epinion, 2017: 46).

Opsummering

Et sted mellem 70 og 80 pct. af medarbejderne i Danmark vurderer, at de har behov for VEU, og litteraturen viser, at vurderingen af behovet for VEU afhænger af uddannelseslængde. Personer med videregående uddannelse vurderer i højere grad, at de har brug for VEU, end faglærte og ufaglærte. Motivationen for at deltage i VEU hænger overordnet sammen med ønsket om at kunne vedligeholde viden, personlig udvikling, og at blive bedre til sit job. To studier viste, at der ikke var en stor forskel mellem

faggruppernes motivation, mens andre pegede på, at ufaglærte er mere motiverede, hvis de kan se en umiddelbar nytteværdi af undervisningen. Samtidig er der i høj grad en forventning om, at ledelsen/arbejdsgiveren skal tage initiativet til VEU. Stort set samme motivationsfaktorer gjorde sig gældende for de faglærte; her spillede faglig stolthed også en rolle i forhold til at deltage i efteruddannelse. Blandt personer med videregående uddannelser er det i høj grad personlig og faglig udvikling, der motiverer. Denne gruppe tager selv mere initiativ til VEU og anser det som nødvendigt for at kunne varetage deres jobfunktion. Hovedmotivationen blandt arbejdsgivere for, at deres medarbejdere deltager i VEU, er, at de skal fastholde deres konkurrenceevne. Vurderingen af behovet for VEU stiger i takt med virksomhedens størrelse.

VEU i udlandet og Danmark

Dette kapitel viser en række tendenser for brugen af VEU i lande, som Danmark normalt sammenligner sig med. Dette gøres for at sætte Danmarks resultater og udfordringer ind i en international kontekst. Da den internationale litteratur på dette område er yderst omfattende, vil videnskortlægningen afgrænse sig til kun at inddrage fem studier, som vurderes som de mest omfattende og relevante. Der gøres opmærksom på, at kategoriseringen af erhvervsgrupper i udenlandske studier ikke nødvendigvis følger den danske inddeling i uaglærte, faglærte og videregående uddannelse.

Omfang af VEU i udlandet og Danmark

Halvdelen af alle voksne (25-64-årige), som deltog i OECD's undersøgelse "PIAAC", deltog i voksenuddannelse – fortrinsvis i ikke-formel uddannelse. I denne undersøgelse er Danmark det land, som har den tredjestørste deltagelse i efteruddannelse (OECD, 2017: 316). I tidligere undersøgelser er Danmark, sammenlignet med andre EU-lande, landet, hvor flest deltager i VEU. Resten af top-5 udgøres af de andre nordiske lande (Finland, Sverige, Island og Norge) (Chisholm et al., 2004). Samme tendens kan ligeledes ses i en ældre OECD-rapport, hvor Sverige, Danmark, Finland og Schweiz havde den højeste VEU-deltagelse (OECD, 2005: 23). Også i et akademisk studie ligger Danmark, sammen med de andre nordiske lande, placeret i toppen med hensyn til VEU-deltagelse (Rubenson & Desjardins, 2009).

Beskæftigelses- og uddannelsesbaggrund

Personer med lange uddannelser deltager i højere grad i VEU end personer med korte uddannelser. Denne observation stemmer overens med de danske studier (Statistikbanken, 2017; Trepartsudvalget, 2006: 292; Holsbo et al., 2005: 21; IFKA, 2004). Generelt kan man se, at lande med høje rater af deltagelse i formel VEU også har høje rater af deltagelse i ikke-formel uddannelse (OECD, 2017). I lande med høj frekvens af deltagelse i efteruddannelse gav voksne, som ikke havde mulighed for at efteruddanne sig, i højere grad udtryk for, at de ønskede mere uddannelse. Dette tyder på, at lande med vel-fungerende efteruddannelsessystemer inspirerer flere til efteruddannelse. I lande med lav frekvens af deltagelse af efteruddannelse var den gennemsnitlige interesse i VEU mindre (OECD, 2017). Samme tendens kan ses i et andet tidligere studie fra OECD, der viser, at frekvensen af VEU stiger, uden undtagelse, jo længere uddannelse man har (OECD, 2005: 24).

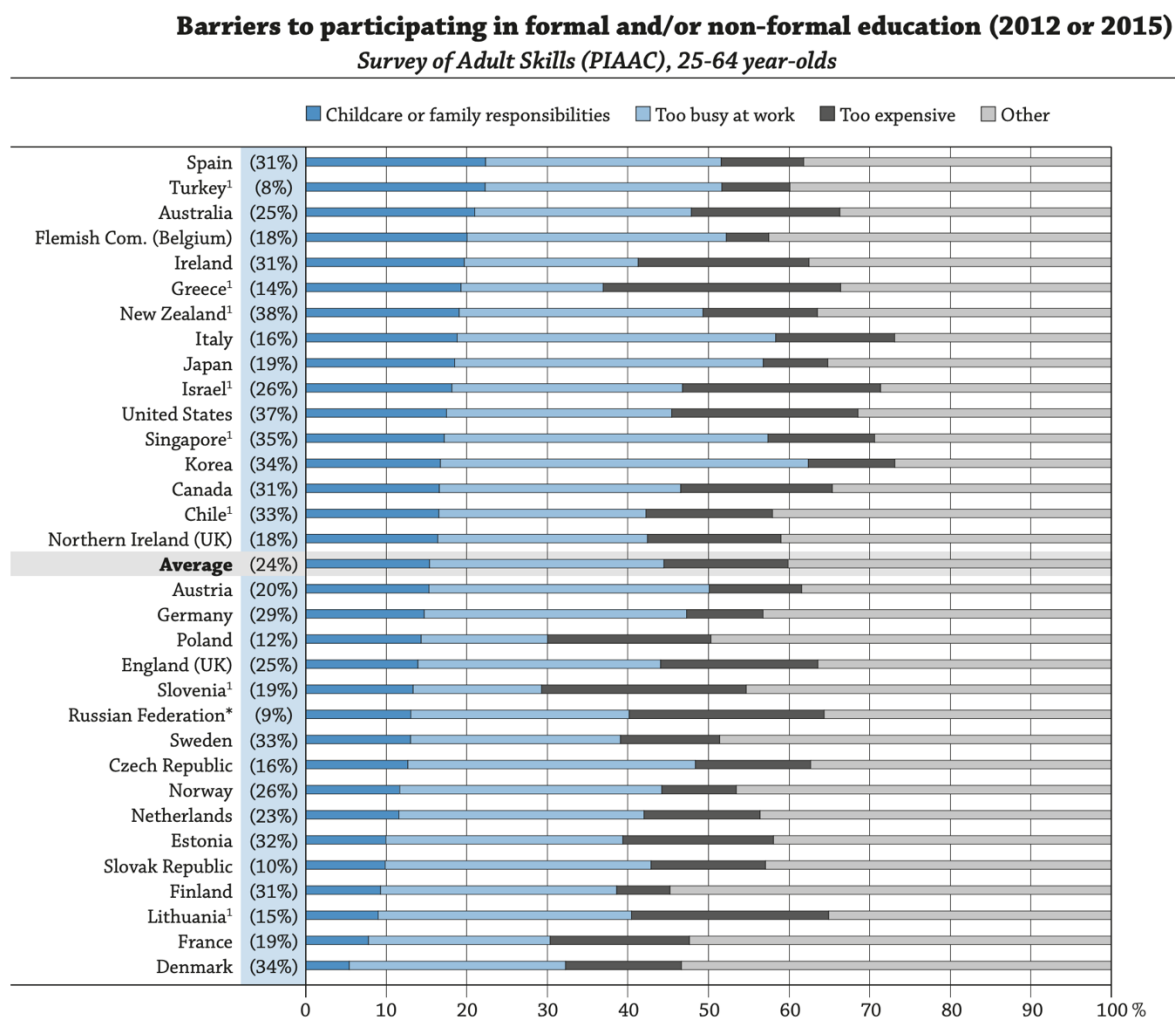
Alder og køn

Ældre studier foretaget af OECD viser, at brugen af VEU falder i takt med alderen. Gruppen af 25-34-årige er således den gruppe, som deltager mest i VEU, og gruppen af 55-64-årige deltager mindst i VEU. I nogle lande er denne tendens dog stærkere end i andre. I Ungarn, Polen, Portugal og Spanien er der markant større aldersskævhed, idet mange flere unge end ældre deltager (OECD, 2005: 24). I OECD deltager kvinder generelt mere i VEU end mænd, hvilket også er tendensen i Danmark. I få lande, såsom Korea, Mexico, Schweiz og Tyskland, deltager mænd oftere end kvinder i VEU (OECD, 2005: 24).

Motivation og barrierer

24 pct. af de adspurgte medarbejdere i OECD svarer, at de er interesserede i mere efteruddannelse, men ikke har mulighed for det. Respondenterne er blevet præsenteret for syv kategorier med mulige bud på barrierer. Blandt dem, som gerne ville efteruddanne sig, men ikke gjorde det, var de tre væsentligste barrierer travlhed på arbejdet (29 pct.), økonomi (15 pct.) og børn og familieansvar (15 pct.) (OECD, 2017). Som nedenstående figur viser, er Danmark det land i OECD, hvor færrest personer tilkendegiver, at børn og familieansvar er en barriere for at deltage i VEU – faktisk er sammenhængen mellem børn i familien og brug af VEU ikke statistisk signifikant i Danmark. Figuren viser også, at Danmark er det land, hvor flest personer angiver "Andet" som den hyppigste grund til ikke at deltage i VEU. Danmark holder sig i nærheden af gennemsnittet for OECD i de to kategorier "Travlhed på jobbet", og "VEU er for dyrt" (se figur 3).

Figur 3: Barrierer for deltagelse i VEU



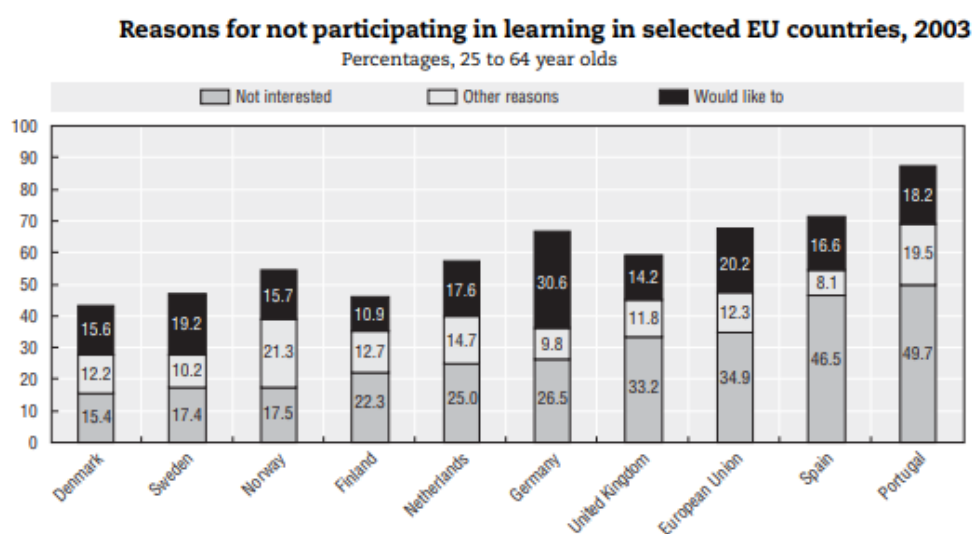
Kilde: OECD, 2017: 319.

Ifølge et studie fra 2004, foretaget blandt EU-lande, var der gennemsnitligt 29 pct. af respondenterne, som ikke så nogle barrierer for at deltage i VEU. Danmark var, med 46 pct., det land, hvor flest ikke så nogle barrierer for VEU. De mest udbredte barrierer for brugen af VEU i EU var tid (37 pct.), familieforpligtelser (21 pct.) og jobforpligtelser (19 pct.) (Chisholm et al., 2004).

Et studie foretaget af Cedefop (2016) udfordrer, at "familieforpligtelser" skulle være den primære barriere for deltagelse i efteruddannelse blandt kortuddannede med lavt niveau af deltagelse i VEU. Studiet foreslår, at den mere grundlæggende barriere for kortuddannedes manglende deltagelse i VEU hænger sammen med identitet og selvbillede. Har man tidligere haft dårlige oplevelser i uddannelsessystemet, kan dette blive en del af ens identitet og påvirke tilgangen til læring og skole (Cedefop, 2016: 8-9). Motivation og deltagelse blandt kortuddannede styrkes af ønsket om at fastholde eller forbedre sin position på arbejdsmarkedet og generelt forbedre sin livssituation. Ligeledes styrkes motivationen blandt kortuddannede, hvis der er materielle og umiddelbare afkast fra undervisningen (Cedefop, 2016: 9-11).

Et andet studie viste, at personer i lige så høj grad deltager i VEU på grund af arbejdsrelaterede motiver (udføre sit job bedre, 31 pct.) som af personlige motiver (forøge sin viden, 31 pct.). En interessant iagttagelse er, at gennemsnitligt 14 pct. i EU svarede, at de aldrig kunne tænke sig at deltage i efteruddannelse. Dog var der ikke en eneste dansk respondent, som tilkendegav dette (Chisholm et al., 2004: 19). De tal, Chisholm et al. (2004) har fundet for danskernes motivation til at deltage i VEU, er dog i modstrid med tal fundet af OECD på samme tidspunkt. I OECD-studiet undersøges udbredelsen af barrierer for VEU, og her tilkendegav 15,4 pct. af de adspurgte i Danmark, at de ikke var interesseret i mere VEU, hvilket var den væsentligste barriere for deltagelse. 12,2 pct. tilkendegav, at det var andre barrierer, som afholdt dem fra VEU. Danmark var dog stadig det land, hvor færrest tilkendegav, at de ikke var interesseret i mere VEU (se figur 4). Adspurgt om, hvad der kunne få dem til at deltage mere, var fleksibilitet i arbejdstimer (21 pct.), individualiseret undervisning (20 pct.) og en højere grad af selvbestemmelse i valg af undervisning (20 pct.) (OECD, 2005: 29).

Figur 4: Årsager til ikke at deltage i efteruddannelse



Source: CEDEFOP (2003), *Lifelong Learning: Citizens' Views*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

Kilde: OECD, 2005: 29.

Et andet studie, baseret på deskresearch, har undersøgt barriererne for VEU i europæiske lande og fundet følgende fem hovedkategorier af barrierer:

1. Manglende tid/energi (fx for lidt fritid og tid med familien og for mange arbejdsopgaver – især udbredt blandt kvinder, da de ofte har flere arbejdsopgaver i hjemmet)
2. Negativ opfattelse af skolesystemet (fx at man er for gammel til at gå i skole eller har en opfattelse af, at man aldrig har været god til at studere)
3. Manglende udbud af kurser (fx at kurserne ligger geografisk for langt væk, eller at de ikke er tilpasset efterspørgslen)
4. Manglende støtte fra arbejdsgiver eller familie
5. Manglende tiltro til egne evner (fx at man ikke har evner til at præstere i et skolesystem – især udbredt blandt de ældste).

(Larson & Milana, 2006).

I et andet internationalt studie, baseret primært på internationale surveys, fandt man frem til, at den mest udbredte barriere for deltagelse i VEU var mangel på tid (60 pct.), hvilket var tæt relateret til familieforpligtelser. Institutionelle barrierer (fx økonomi) var mindre betydningsfulde end situationelle barrierer (tid, familie) (Rubenson & Desjardins, 2009). Et tredje studie, baseret på narrative interviews fra syv forskellige lande, heriblandt Danmark, fandt frem til fem forskellige motivationsdrivere for VEU blandt kortuddannede (Brown & Bimrose, 2018):

1. Læring orienteret mod arbejdsmarkedet
2. Læring orienteret til brug i arbejdet
3. Fremme af effektivitet
4. Selvudvikling
5. Personer i netværket som skaber motivation

Opsummering

I stort set alle undersøgelser i OECD og EU ligger Danmark, sammen med de andre nordiske lande (Sverige, Norge, Island og Finland), i front, når det kommer til brugen af VEU. Personer med længere uddannelser deltager i højere grad i VEU end personer med korte uddannelser, ligesom ældre bruger VEU mindre end yngre. De væsentligste barrierer, der blev fundet i den internationale litteratur, var manglende tid og økonomi. Tidsbarrieren omfatter blandt andet manglende tid til familie (fx børnepasning) og oplevelsen af, at der ikke er tid til efteruddannelse i arbejdstiden. Økonomiske barrierer omfatter, at VEU kan være for dyrt at deltage i. Derudover er der barrierer, der henfører til identiteten, mulighedsstrukturer, arbejdets organisering og ansvar for egen læring, men generelt tegner der sig et billede af, at danskerne er dem, som deltager mest i VEU, har færrest barrierer og er mest motiverede.

Teoretiske perspektiver for brug af VEU

Dette kapitel vil præsentere udvalgte teoretiske forklaringer på barrierer og deltagelse i efteruddannelse. Disse to udvalgte teorier kan bidrage til at sætte de præsenterede empiriske resultater i perspektiv.

Gennemgang af teoretiske positioner i undersøgelser om deltagelse i VEU

Der findes hovedsageligt fem positioner inden for forskningen i kortuddannedes (manglende) deltagelse i VEU. Disse tilgange undersøger med forskellige forklaringsrammer, hvorfor kortuddannede er den befolkningsgruppe, som deltager mindst i VEU.

Den første teoretiske position opstod i 1970'erne og sammenlignede deltagere i VEU med ikke-deltagere. Disse studier fandt frem til, at kortuddannede er meget fokuserede på nytten af uddannelse i forhold til den direkte brugbarhed og funktionalitet på arbejdspladsen. Undervisningen skal rette sig specifikt mod deres jobfunktioner (Kondrup, 2015: 162). Den næste teoretiske position havde fokus på de motiver og behov, de kortuddannede har for at deltage i VEU-aktiviteter. Her er antagelsen, at motivationen for at deltage i aktiviteten først opstår, når man kan se aktiviteten som et middel til at opfylde et behov. Dette teoretiske udgangspunkt bygger på en inddeling af personer i tre typer af læringskategorier:

- De målorienterede, som deltager i VEU for at opnå et specifikt mål med læringen
- De aktivitetsorienterede, som deltager i uddannelsen, fordi de kan lide aktiviteten i sig selv
- De læringsorienterede, som deltager i uddannelsen for læringens egen skyld.

En anden teorigren inddeler deltagere i to kategorier: dem, som deltager i VEU af sociale sikkerhedshensyn såsom tilknytning til arbejdsmarkedet, løn osv. (hovedsageligt kortuddannede), og dem, som deltager i VEU for at opnå yderligere mål som fx selvrealisering (denne gruppe har allerede opnået sikkerhed). Denne teoretiske position er af andre kritiseret for dens konklusion. Logikken bag tankegangen er, at den motivation, som deltagere i VEU har, automatisk kan overføres til ikke-deltagere i VEU (Kondrup, 2015: 163). En tredje teoretisk position undersøger de beslutningsprocesser, som de kortuddannede er stillet i: Hvordan individet tager beslutningen under påvirkning af omgivelserne. Derfor skal de forskellige kræfter i omgivelserne, som påvirker individet, identificeres. Denne teoretiske position deles i to grene:

Kædeteorien: Denne gren undersøger, hvordan omgivelserne og individets psykologi spiller sammen i beslutningen om at deltage i VEU. Første faktor er, hvordan personens selvbillede er, og hvordan dette selvbillede påvirker attituden over for efteruddannelse. Andre faktorer, der påvirker valget om deltagelse i VEU, er forventede gevinster og de muligheder og barrierer, der er ved deltagelse. Der er tre forskellige slags barrierer: situationelle barrierer (fx mangel på tid og penge), institutionelle barrierer (fx organiseringen og udbuddet af VEU) og psykologiske barrierer (fx selvværd).

Forventning-valensteorien: Denne gren undersøger, hvordan beslutningen om at deltage i VEU afhænger af den værdi, uddannelsen tillægges, og individets vurdering af, om det er muligt at gennemføre uddannelsen. "Valens" refererer til den værdi, som personen tillægger det potentielle resultat af en given handling. "Forventning" refererer til, i hvor høj grad man tror på, at en given handling vil føre til et ønsket resultat. Individet overvejer både valens og forventninger i valget/fravalget af VEU. Der er kritik af både

kædeteorien og forventning-valensteorien, der handler om, at teorierne er for individbaserede og ikke tager den bredere kulturelle-strukturelle kontekst med. Teorierne er kritiseret for at anskue individer som meget bevidste om deres egne bevæggrunde, og derfor opstår risikoen for, at man overser den kulturelle baggrund, som er med til at forme individers opfattelser af sig selv (Kondrup, 2015: 164).

En fjerde teoretisk position har fokus på transnationale deltagelsesmønstre i VEU. Denne position er kritisk over for den individbaserede tilgang, som beskrevet ovenfor. Denne tilgang prøver at finde mønstre for deltagelsen i VEU transnationalt. Her er især fokus på de politiske forhold, arbejdsmarkedsforhold og den sociale baggrund, individerne har. Denne position trækker på forventning-valensmodellen, men understreger, at denne individbaserede model ikke kan stå alene. I denne position ligger teorien om "bounded agency" (for uddybning, se afsnittet "*Bounded Agency Model: barrierer for efteruddannelse*").

Man skal undersøge både individet, og hvordan individet spiller ind i bredere samfundsmæssige strukturer. Denne tilgang har antagelsen, at alle har en medfødt lyst til at deltage i VEU, men at der er visse barrierer, som forhindrer deltagelse (Kondrup, 2015: 164-65).

Femte teoretiske position har fokus på at undersøge, hvilken mening der ligger bag begrebet "uddannelse". Antagelsen er, at mennesker opfatter VEU i lyset af deres livshistorier, habitus, kultur, læringsaktiviteterne og opfattelsen af værdien af uddannelse. Forskning inden for denne skole viser, at der er uoverensstemmelser mellem de rationaler, kulturer og opfattelser af værdien af uddannelse mellem de uaglærede og dem, som udformer politik. En gren inden for denne skole fokuserer på at undersøge, hvilken mening VEU har for disse ikke-deltagende personer i en bredere kontekst. Opfattelsen af uddannelse og værdien af uddannelse kan skifte i løbet af livet. Et andet fokus inden for denne position er kultur og habitus som forklaring på deltagelse i VEU. Kritik af denne skole beror på, at den ikke vægter de specifikke arbejdsforhold, der gør sig gældende i netop den gruppe, som bliver undersøgt – fx organiseringen af arbejdspladsen og muligheden for at bruge ny viden i jobfunktionerne (Kondrup, 2015: 166-67).

Bounded Agency Model: barrierer for efteruddannelse

Denne teori tager udgangspunkt i, at man ikke kun skal analysere respondenternes opfattelse af, hvilke barrierer der eksisterer, men at man også skal undersøge disse i sammenhæng med de strukturelle-politiske forhold, som eksisterer i et land: Stater skaber strukturelle barrierer gennem forskellige politiske tiltag og bredere strukturelle betingelser. Dette kan komme til udtryk i, hvordan man i samfundet fx indordner sig i familier, på arbejdsmarkedet og i uddannelsessystemer. Dette påvirker individers perspektiver, værdier og opfattelse af verden, og i sidste ende opfattelsen af, hvad man som individ er i stand til, og hvilken bevidsthed man har. Disse brede strukturelle forhold, som udgår fra staten, spiller dermed en anseelig rolle i at forme de situationer, individer bevæger sig i, og hvilke muligheder man som individ oplever, at man har i samfundet. På denne måde afgrænser disse bredere strukturelle og institutionelle forhold individer til bestemte opfattelser af muligheder – deraf navnet "Bounded Agency". Opfattelsen af muligheder vil i sidste ende resultere i, hvad individer rent faktisk *gør*. Efteruddannelse kan bruges som instrument til at ændre, hvad individer føler sig i stand til, og der kan således foregå en

feedback-mekanisme. Essensen af teorien er, at politiske tiltag har betydning for både de institutionelle barrierer (fx tilgængelighed og pris) for efteruddannelse og også for personlige/situationelle barrierer for efteruddannelse. Det bliver fremhævet, hvordan de nordiske velfærdsstater især har været vellykkede til at overkomme disse institutionelle og personlige barrierer (Rubenson & Desjardins, 2009, 195-197).

Et andet studie udført af Radovan (2012) bygger videre på samme Bounded Agency-teori. Årsager til individers motivation for VEU kan inddeles i to kategorier: de sociologiske og de psykologiske årsager. De psykologiske årsager omhandler fx værdier, forventninger og behov, mens de sociologiske årsager refererer til eksterne faktorer som køn, uddannelse og arbejdsmarkedsstatus. Barriererne for VEU opstår typisk i en kombination af disse årsager. Studiet beskriver, hvordan de fleste undersøgelser om barrierer for VEU tager udgangspunkt i individers egen opfattelse af barrierer. Dette, mener Radovan (2012), er for simpelt anskuet, da man typisk er påvirket af andre faktorer, som man ikke selv er klar over. Hvis man som individ i forvejen er demotiveret med hensyn til at deltage i uddannelse, er man mere tilbøjelig til at anse barrierer af institutionel eller situationel karakter (fx tid, økonomi og manglende udbud) som årsag til manglende VEU. Derfor har kvalitative studier bedre forudsætninger for at nå i dybden med psykologiske barrierer end surveys (Radovan, 2012).

Dette teoretiske udgangspunkt ligger i forlængelse af resultaterne fra et empirisk casestudie udført i Danmark. Studiets konklusion er, at det er for ensidigt blot at se kortuddannedes manglende motivation som en forklaring på, hvorfor de ikke deltager i VEU, og at de kortuddannede ikke som sådan er mindre motiverede for VEU, men at de ikke er opdraget eller socialiseret til uddannelse – kun lønarbejde. Dette kan skyldes social arv i form af uddannelsesfremmede forældre (Klindt & Sørensen, 2010).

En integreret model

Boeren et al. (2010) lægger vægt på, at VEU-deltagelsesmønstre skal ses i lyset af udbud og efterspørgsel. Derfor skal individer, uddannelsessteder og staten analyseres for at forstå, hvad der påvirker individers efterspørgsel, uddannelsessteders udbud og staten, som står for at kunne regulere både udbud og efterspørgsel.

Boeren et al. (2010) argumenterer for, at deltagelse/ikke-deltagelse i VEU sker på baggrund af response-modellen og expectancy-valence-modellen, hvilket, kort sagt, beskriver, at efterspørgslen på VEU opstår, hvis der er en oplevelse af, at der er behov for forandring eller et optimeringsbehov. Yderligere trækker teorien på idéen om human kapital og rational choice. Individer tager uddannelsesvalg på baggrund af en forestilling om, hvordan man kan maksimere sin velfærd og minimere sine omkostninger. For nogle socioøkonomiske grupper vil omkostningerne ved at deltage i VEU overstige gevinsterne. Ud over en økonomisk vurdering foretager individer også valget om deltagelse på baggrund af deres interesser for læring og den personlige attitude til læring. Der er mange faktorer, som påvirker valget om deltagelse: socioøkonomiske/kulturelle/demografiske faktorer og psykologi. Udbuddet fra den institutionelle ramme, som uddannelsesstederne står for, skal analyseres med fokus på, hvilke instrumenter og midler udbudssiden har for at aktivere alle – særligt de kortuddannede (dette kunne være

tilgængelighed, service, antal af medarbejdere osv.). Kortuddannedes deltagelse i VEU er derfor påvirket af mange forskellige faktorer, der vises i figur 5:

Figur 5: Oversigt over barrierer og drivere

Micro level				
Socio-economic	Socio-demographic	Socio-cultural	Psychological	Relevant others
Employment status Occupational status Income	Gender Age Ethnicity Civil status Educational Attainment Educational attainment of parents	Cultural participation Social participation	Attitudes Motives Barriers Confidence Satisfaction Intentions	Family Employer Reference group Services

Meso level	
Organization institution	Organization programme
Institutional size Promotion Attraction of disadvantaged groups Quality system Accessible place Services Partnerships Vision and mission	Group size Didactics Preperational programme Modular versus linear structure Theoretical versus vocational education Study discipline Entrance conditions APL and APEL Teacher's attitude Flexible learning routes Enrollment fee

Macro level
Economic context Welfare context Labour market context Initial education system context Skill formation system context

Kilde: Boeren et al., 2010: 57.

Kritik af motivationsbegrebet

En udbredt tilgang i undersøgelsen af kortuddannede og efteruddannelse er at anskue voksne individer som naturligt motiverede for læring og undervisning. Dette indebærer forestillingen om, at alle voksne, hvis alle barrierer bliver ryddet af vejen, vil have en naturlig motivation for at deltage i VEU. Dette er blevet kritiseret af Helene Ahl (2006), som ser "motivation" som en konstruktion/et opfundet problem af dem, som i forvejen er motiverede for VEU. Gennem en kritisk læsning af den eksisterende litteratur viser Ahl i sin artikel, at litteraturen stigmatiserer voksne, der er "umotiverede". Dette er, fordi man tilskriver individet motivationsproblemet og anser det som naturligt, at alle har en naturlig lyst til uddannelse, selvom dette ikke er tilfældet. Artiklen afslutter med at konkludere, at diskursen omkring motivation nærmere er et skjult instrument til kontrol af dem, som ikke deltager i VEU – som oftest ufaglærte (Ahl, 2006). Dette bakkes op af Kondrup (2014).

Litteraturliste

AKF, Amternes og Kommunernes Forskningsinstitut (2005a). *Analyse vedrørende voksen-, efter- og videreuddannelse: Brugerundersøgelse.* København: Amternes og Kommunernes Forskningsinstitut.

AKF, Amternes og Kommunernes Forskningsinstitut (2005b). *Effekten og oplevede udbytte af deltagelse i voksen-, efter-, og videreuddannelse på individniveau.* København: Amternes og Kommunernes Forskningsinstitut.

Ahl, H. (2006). "Motivation in adult education: a problem solver or a euphemism for direction and control?". *International Journal of Lifelong Education*, vol. 25(4), pp. 385-405.

Boeren, E.; I. Nicaise & H. Baert (2010). "Theoretical models of participation in adult education: the need for an integrated model". *International Journal of lifelong Education*, vol. 29(1), pp. 45-61.

Brown, A. & J. Bimrose (2018). "Drivers of learning for the low skilled". *International Journal of lifelong Education*, vol. 37(2), pp. 151-167.

Cedefop (2016). *Improving career prospects for the low-educated: The role of guidance and lifelong learning.* Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Chisholm, L.; A. Larson & A. Mossoux (2004). *Lifelong learning: citizens' views in close-up. Findings from a dedicated Eurobarometer survey.* Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Cross, K. P. (1981). *Adults as Learners. Increasing Participation and Facilitating Learning.* San Francisco: Jossey-Bass.

Danmarks Statistik (2018). "Vi efteruddanner os mindre end for fem år siden". *Danmarks Statistik*. Lokaliseret den 21.05.2019 på [www: https://www.dst.dk/da/Statistik/nyt/NytHtml?cid=18449](https://www.dst.dk/da/Statistik/nyt/NytHtml?cid=18449)

DISCUS & Epinion (2018). *Evaluering af puljen til uddannelsesløft.* Aarhus: DISCUS & Epinion.

Dæhlen, M. & O. B. Ure (2009). "Low-skilled adults in formal continuing education: does their motivation differ from other learners?" *International Journal of lifelong Education*, vol. 28(5), pp. 661-674.

Epinion (2017). *Analyse af individers og virksomheders brug af voksen- og efteruddannelse.* Epinion.

EVA (2015). *Fra ufaglært til faglært: Hvad har betydning for ufaglærtes orientering mod at blive faglærte?* København: Danmarks Evalueringsinstitut.

EVA (2017a). *Aktiviteten på videregående VEU: Tendenser, årsager og udfordringer*. København: Danmarks Evalueringsinstitut.

EVA (2017b). *Lediges perspektiver på uddannelse: Ufaglærte dagpengemodtageres vurderinger af samtaler og uddannelse*. København: Danmarks Evalueringsinstitut.

Holsbo, A.; C. F. Lotz & L. M. Nielsen (2005). *Analyserapport vedrørende voksen-, efter- og videreuddannelse. Delanalyse 3: Deltagelse i VEU – motivation og barrierer for ansatte. Delrapport: Kvalitativ analyse*. Taastrup: Teknologisk Institut.

IFKA (2004). *Øje på uddannelse: IFKA-rapport Kompetenceløft i Danmark*. København: Landsorganisationen i Danmark.

Illeris, K. (2006). "Lifelong learning and the low-skilled". *International Journal of Lifelong Education*, vol. 25(1), pp. 15-28.

Illeris, K. (2003). "Adult education as experienced by the learners". *International Journal of Lifelong Education*, vol. 22(1), pp. 13-23.

Jørgensen, C. H. (2002). *Uddannelsesplanlægning – samspillet mellem uddannelse og arbejde*. Frederiksberg: Roskilde Universitetsforlag.

Klindt, M. P. & J. H. Sørensen (2010). *Barrierer og løftestænger for kortuddannedes opkvalificering*. København: Nationalt Center for Kompetenceudvikling.

Kondrup, S. (2012). *Livslang læring for alle? En arbejdslivshistorisk undersøgelse af det ufaglærte arbejdsliv som betingelse for livslang læring og opkvalificering*. Roskilde: Roskilde Universitet. Afhandlinger fra Forskerskolen i livslang læring.

Kondrup, S. (2014). "Unskilled work and learner identity: Understanding unskilled work as a certain condition for perceiving oneself as an educable subject". I: B. Käßpflinger, N. Lichte, E. Haberzeth, C. Kulmus (red.). *Changing Configurations of Adult Education in Transitional Times*. Berlin: Humboldt-Universität zu Berlin.

Kondrup, S. (2015). "Understanding unskilled work as a condition for participation in adult education and training". *European Journal for Research on the Education and Learning of Adults*, vol. 6(2), pp. 159-173.

Larson, A. & Milana, M. (2006). *Barriers towards participation in adult education and training*. Paper presented at the European Conference on Educational Research, University of Geneva, 13-15 September 2006.

Larson, A. (2004). *Psykosociale forhold i arbejdslivet og kortuddannede/ufaglærtes interesse for uddannelse*. København: Danmarks Pædagogiske Universitets Forlag.

Lassen, M.; J. H. Sørensen; R. J. Møberg; A. L. V. Jørgensen; P. K. Madsen; P. Nielsen; S. Vøxted; F. Tidemand; P. Plougman & S. Carlsen (2005). *Motivation og barrierer for virksomhedernes brug af VEU*. København: Trepartsudvalget.

Mariager-Anderson, K.; P. Cort & R. Thomsen (2016). "In reality, I motivate myself!'. 'Low-skilled' workers' motivation: between individual and societal narratives". *British Journal of Guidance & Counselling*, vol. 44(2), pp. 171-184.

Norman, M. & T. Hyland (2003). "The role of confidence in lifelong learning." (2003). *Educational Studies*, vol. 29 (2-3), pp. 261-272.

OECD (2005). *Promoting Adult Learning*. Paris: Education and Training Policy, OECD Publishing.

OECD (2017). *Education at a Glance 2017*. Paris: OECD Publishing.

Pedersen, O.; J. R. Voigt; N. Larsen; S. H. Pedersen & M. Lassen (2009). *Kompetenceudvikling i kontekst*. København: Nationalt Center for Kompetenceudvikling.

Pihl, M. D. & M. Baadsgaard (2012). *Gennemgang af danskernes deltagelse i voksen- og efteruddannelse – Hver femte dansker deltager i voksen- og efteruddannelse*. København: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd.

Plougmann-Copenhagen (2017). *Analyse af motivation og barriere for lønmodtageres deltagelse i VEU*. LO.

Radovan, M. (2012). "Understanding the Educational Barriers in Terms of the Bounded Agency Model". *Journal of Contemporary Educational Studies*, vol. 2/2012, pp. 90-98.

Rambøll (2017). *Analyse af beskæftigelsessystemets brug og efterspørgsel af voksen- og efteruddannelse*. København: Rambøll Management Consulting.

Regeringen; Landsorganisationen i Danmark & Dansk Arbejdsgiverforening (2013). *1 mia. kr. til mere og bedre voksen- og efteruddannelse*. Lokaliseret 21.05.2019 på [www: https://ufm.dk/uddannelse/videregaende-uddannelse/efter-og-videreuddannelse/veu-milliarden/aftaletekst-veu-milliarden.pdf](https://ufm.dk/uddannelse/videregaende-uddannelse/efter-og-videreuddannelse/veu-milliarden/aftaletekst-veu-milliarden.pdf).

Rubenson, K. & R. Desjardins (2009). "The impact of Welfare State Regimes on Barriers to Participation in Adult Education: A Bounded Agency Model". *Adult Education Quarterly*, vol. 59(3), pp. 187-207.

Rubenson, K. & Olesen, H. S. (2007). *Theorizing participation in adult education and training*. Roskilde: RUC.

Shapiro, H.; M. E. Hansen & S. Østergaard (2014). *Kortlægning af kompetencebehov og barrierer for videregående VEU for faglærte inden for det tekniske og produktionsrettede område*. Aarhus: Teknologisk Institut.

Trepartsudvalget (2006). *Livslang opkvalificering og uddannelse for alle på arbejdsmarkedet – rapport fra Trepartsudvalget. Bind 2: Kortlægning og analyser*. København: Finansministeriet.

Undervisningsministeriet (2008). *TUP-projekter 2007-08. Tema 2: Motivation for uddannelse – Erfaringer og erkendelser fra erfa-arbejdet*. København: Undervisningsministeriet.

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