

KOMPETENCEKRAV PÅ DET UFAGLÆRTE ARBEJDSMARKED





Mange tak til Netværkslokomotivet for at formidle kontakt til virksomheder, projekter og organisationer og en stor tak for at dele viden og erfaringer til:

Berit Bækgaard Thomsen, Chili Vibeke Hald og Mia Bernthsen fra Berits Hjemmepleje

Anders Faber Nielsen, Lone Iversen, Nina Hagelskjær og Peter Dalsgaard fra Drift og Service i Herning Kommune

Jon Buch, Morten Andersen og René Hadberg fra Christiansen og Essenbæk

Ella Rubinstein og Trine Pedersen fra Beskæftigelsesenheden F86 i Frederiksberg Kommune

Udarbejdet af:

Lukas Hidan, økonom
Sidse Frich Østergaard-Thygesen, programleder

Udgivet januar 2021

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

Indhold

Baggrund og motivation	7
Hovedresultater	10
Implikationer	13
At få alle medarbejdere med på kursus	14
Generel kompetenceudvikling	17
Kulturprojekt og kompetenceudvikling i parallelt forløb	19
Ufaglærtes kompetencer	21
Mobilitet blandt de ufaglærte kompetencegrupper	26
Kognitive og sociale kompetencer i fokus	29
Hvilke kompetencer er i spil, når ufaglærte laver kompetencehop?	32
Ufaglærtes kompetencehop og efteruddannelse	37
Fokus på it, læsning og læring	39
Data og metode	42
Litteratur	45

01

Baggrund og motivation

Baggrund og motivation

I kølvandet af coronakrisen kan vi forvente en øget arbejdsløshed blandt ufaglærte de kommende år. Blandt andet viser Arbejderbevægelsens Erhvervsråd at vi kan forvente, at der vil være ca. 40.000 færre ufaglærte jobs i 2021 end i 2019. Samtidig er ca. 20 pct. af arbejdsstyrken over 25 år og ufaglærte¹. De står overfor en digital fremtid, hvor flere og anderledes kompetencer formentlig bliver påkrævet (DEA 2019), og hvor opkvalificering kan blive nøglen til, at den enkelte undgår arbejdsløshed, eller at samfundet undgår mangel på arbejdskraft. I lyset af at det ifølge blandt andet World Economic Forum (2016) ikke er muligt at løse kompetenceudfordringerne til fremtidens arbejdsmarked ved alene at vente på, at den yngre generation færdiggør deres ordinære uddannelse, er efteruddannelse helt centralt.

Flere internationale studier har set på udviklingen i behovet for forskellige kompetencer (se fx McKinsey Global Institute 2017, Bakhshi m.fl. 2017 eller Cedefop 2013). Blandt andet er det vist, at lønafkastet af sociale kompetencer, som fx evnen til at samarbejde med andre mennesker, på det amerikanske arbejdsmarked er steget markant i perioden 1980-2012 (Deming 2017). Omvendt har afkastet for jobs, der kræver mere tekniske, rutineprægede kompetencer (fx gentagne fysiske arbejdsopgaver) samt et lavt niveau af sociale kompetencer, været aftagende i samme periode. For det danske arbejdsmarked har der været et generelt stigende kompetencebehov med undtagelse af tekniske kompetencer (Kraka 2018).

Formålet med undersøgelsen er derfor at belyse, hvilke kompetencer det kræver at bestride et ufaglært job i dag sammenlignet med tidligere, og hvilke muligheder forskellige kompetencer åbner op for på fremtidens arbejdsmarked. Kompetencerne er opdelt i kategorierne basale, sociale, tekniske, ledelsesmæssige og systemanalytiske kompetencer og kompetencer inden for kompleks problemløsning. I notatet undersøges kompetencerne for gruppen af ufaglærte: Hvilke kompetencer kræver deres job, hvilke jobveje vælger ufaglærte oftest, og hvordan understøtter efteruddannelse arbejdslivet? Spørgsmål som bliver besvaret på baggrund af tal fra Danmarks Statistik og amerikanske O*NET, der dækker over 400.000 ufaglærte jobs fordelt på 800 forskellige jobfunktioner, der hver har tilknyttet et indeks, der beskriver behovet for 35 forskellige kompetencer. Derudover indeholder notatet fire cases, der beskriver, hvordan kommuner og private virksomheder arbejder med basal og social kompetenceudvikling.

Notatet er opbygget således, at kapitel 2 beskriver den generelle udvikling i kompetencer på hele arbejdsmarkedet, mens kapitel 3 fokuserer på kompetenceudviklingen blandt de ufaglærte. Kapitel 4 præsenterer ufaglærtes jobmobilitet mellem forskellige kompetenceniveauer. Dernæst dykker kapitel 5 ned i, hvilke kompetencekrav der er for ufaglærte, der har skiftet til et job, der kræver flere stærke kompetencer. Endelig ser kapitel 6 på sammenhængen mellem kompetencehop og brugen af VEU-systemet.

¹ Danmarks Statistik fra 2016

De seks kompetencer

Basale	Tekniske	Sociale
Læse, skrive, aktiv læring	Installere, reparere eller programmere maskiner og systemer	Koordinere, instruere eller forhandle med mennesker
Ledelse	System	Kompleks Problemløsning
Mandskabspleje, håndtering af finansielle eller materielle ressourcer	Vurdere, analysere og evaluere komplekse systemer, der involverer mennesker, teknologi og menneskers miljø	Identificere komplekse problemer eller udvikle og implementere løsninger på komplekse problemer

02

Hovedresultater

Hovedresultater

På baggrund af tal fra Danmarks Statistik tager notatet udgangspunkt i ca. 400.000 ufaglærte jobs, som bestrides af personer, der er mindst 25 år gamle. Notatet undersøger, hvilke kompetencer det kræver at være ufaglært på arbejdsmarkedet i 2016 sammenlignet med fem år forinden. De ufaglærte jobs fordeler sig på 800 forskellige jobfunktioner, der hver har tilknyttet et indeks, der beskriver behovet for 35 forskellige kompetencer for at bestride et givent job.²

Hovedkonklusioner:

- Generelt er kravet til arbejdsstyrkens kompetenceniveau steget fra 2010-16. De øgede krav til kompetencer er forårsaget af, at de ufaglærte jobs, der er tilbage, kræver flere kompetencer. Ufaglærte jobs ophører hovedsageligt, fordi de ufaglærte med få eller intet kompetencekrav forlader arbejdsmarkedet til fordel for uddannelse eller arbejdsløshed eller helt forlader arbejdsstyrken. Kompetencekravet er steget for alle typer af kompetencer³, undtaget de tekniske kompetencer.
- En tredjedel af de ufaglærte går fra at have et job, der ikke stiller krav om særlige kompetencer til et job, der kræver stærke tekniske kompetencer. Hvorimod ca. hver ottende ufaglærte går fra et job med et lavt kompetencekrav til et job, der kræver stærke sociale kompetencer. Men ser man på de ufaglærte, der allerede bestrider et job, der kræver sociale kompetencer, har de lettere ved at bygge ovenpå. For modsat de tekniske kompetencer, baner de sociale kompetencer vejen til jobs med endnu flere kompetencer.
- Lønnen er højere og tilknytningen til arbejdsmarkedet stærkere, desto stærkere kompetencer den ufaglærtes job kræver. Der er dog ikke den store lønforskel mellem ufaglærte i jobs uden krav om stærke kompetencer og ufaglærte i jobs, der kræver én stærk kompetence. Til gengæld er der en lønforskel på ca. 100 kr. i timen mellem ufaglærte i job uden krav om stærke kompetencer, og ufaglærte i job, der kræver tre eller flere stærke kompetencer.
- Det formelle VEU-system bliver især brugt af de ufaglærte, der skifter til jobs, der kræver stærke tekniske kompetencer og i mindre grad af ufaglærte, der skifter til jobs, der kræver stærke sociale og basale kompetencer.
- Ufaglærte forlader især jobs inden for offentlig administration og finans- og informationsbranchen til fordel for en anden stilling, der kræver flere stærke kompetencer. Og de ufaglærte skifter i højere grad til jobs inden for undervisning, kontor og ledelsesarbejde for at få et job med et højere kompetencekrav.

² Indekset er nærmere beskrevet i metodeafsnittet.

³ Basale, sociale, tekniske, ledelse, systemanalytiske kompetencer og kompetencer inden for kompleks problemløsning.

- Der er for flere af de ufaglærte et løntab på kort sigt forbundet med at vælge et job, der kræver stærke sociale kompetencer, sammenlignet med et job, der kræver stærke tekniske kompetencer. Omvendt øger de jobs, der kræver stærke sociale kompetencer, mulighederne for at bygge videre i forhold til andre kompetencetyper og derved indhente lønnen og på længere sigt også få muligheden for at tjene en endnu højere løn.

03

Implikationen

Implikationer

Kravet til en række kompetencer som fx basale, sociale og kompetencer inden for kompleks problemløsning er steget for ufaglærte jobs. Samtidig har coronakrisen medført et øget antal ufaglærte uden et job. Det kan potentielt blive dyrt for samfundet og ikke mindst den ufaglærte selv, hvis de ikke bliver hjulpet tilbage i beskæftigelse. Lønnen er højere og tilknytningen til arbejdsmarkedet stærkere, jo stærkere kompetencer den ufaglærtes job kræver. Derfor vil det være oplagt at se på om, der i efteruddannelsessystemet er de kurser og forløb, der matcher de kompetencer, der bliver efterspurgt i dag og i fremtiden.

Analysen peger på, at det særligt er de sociale og basale kompetencer og kompetencer inden for ledelse, system og kompleks problemløsning, der er behov for. Som de fire cases viser, så kan der være store fordele forbundet med opkvalificering, både for den enkelte medarbejder og for arbejdsgiveren. Det kan være initiativer som ordblindescreening, der leder til et ordblindkursus, kurser i regning og it eller kurser i bløde kompetencer som kommunikation, beslutningstagning og konfliktløsning. Men det er ikke altid let at få medarbejderne til at deltage i kompetenceudvikling, og det vil typisk være op til virksomheden/organisationen at igangsætte initiativerne.

Samtidig peger vores resultater på, at det særligt er de sociale kompetencer, der giver langvarig og solid mulighed for jobmobilitet, og det fordrer, at ufaglærte har adgang til social kompetenceudvikling i efteruddannelsesregi – fx igennem et større fokus herpå i AMU-systemet. Der er altså brug for et formelt VEU-system, hvor de sociale og basale kompetencer får lige så stor bevågenhed som de tekniske kompetencer.

At få alle medarbejdere med på kursus

Obligatorisk læse- og regnescreening i Berits Hjemmepleje

I virksomheden Berits Hjemmepleje gennemgik alle nye medarbejdere en tvungen test af deres læse-, skrive-, regne og it-færdigheder. I plejebranchen bruges der nemlig i stigende grad digitale redskaber – og så er det vigtigt, at medarbejderne kan læse, skrive og bruge it.

Berit Bækgaard Thomsen er ejer og leder af Berits Hjemmepleje, som blev etableret i 2013. Virksomheden har 259 medarbejdere, fx social-og sundhedshjælpere og -assistenter, pædagoger, rengøringsassistenter, sygeplejersker og ufaglærte, fordelt på fem kommuner.

Denne branche gennemgår, ligesom mange andre, også en teknologisk udvikling, og der bruges tablets til dokumentation og til at registrere timer. For nogle år siden deltog virksomheden i et projekt med Netværkslokomotivet, hvor der blev gennemført obligatoriske færdighedstest af medarbejderne – og resultaterne af testforløbene har været gode.

Nogle af kollegerne var skræmte over færdighedstesten, og det var tit dem, der havde svært ved det. Men det viste sig, at afklaringsforløbet jo var stille og roligt og ikke skræmmende.

Chili Vibeke Hald, social-og sundhedshjælper

Et tvungent afklaringsforløb

"Vi bruger jo mange digitale redskaber – vi dokumenterer digitalt og registrerer køretimer digitalt," forklarer Berit Bækgaard Thomsen. Og fordi det digitale er blevet en integreret del af arbejdsdagen, har det også været vigtigt at få medarbejderne klædt på til at bruge it. Medarbejderne har været igennem et obligatorisk afklaringsforløb med fokus på regning, skrivning, læsning og it. Efter afklaringsforløbene er der blevet fulgt op med forskellige kursustilbud, fx ordblindeundervisning og kompetencekurser i regning og læsning.

Uundværlig, men skræmmende it

Sidste år overgik virksomheden fra at bruge kørelister på papir til digitale kørelister. "Der var lidt ramaskrig over, at kørelisterne blev digitale, og mange var sikre på, at det aldrig kom til at fungere," fortæller social-og sundhedshjælper Mia Bernthsen, og fortsætter: "Men nu kan man jo ikke undvære det!" Mia Bernthsen er af en lidt yngre generation end Chili Vibeke Hald,

Der var lidt ramaskrig over, at kørelisterne blev digitale, og mange var sikre på, at det aldrig kom til at fungere.

Mia Bernthsen, social-og sundhedshjælper

der også er social-og sundhedshjælper – og Chili Vibeke Hald har et lidt anderledes syn på it i dagligdagen: "Altså, jeg vil helst ikke it-screenes – det synes jeg ikke, lyder så rart! Men det er nok noget andet med mig, fordi jeg er ældre end dig. Til gengæld satte jeg mig ned med de digitale kørelister i en halv time, og nu har jeg fod på det," fortsætter Chili Vibeke Hald.

Vigtigt, at det er en ledelsesbeslutning

Det er vigtigt for virksomheden, at medarbejderne har de rigtige kompetencer, konstaterer Berit Bækgaard Thomsen – men hun er også klar over, at nogle medarbejdere har været skeptiske. "Derfor har vi talt om det som et obligatorisk tilbud, så vi viser, at det er noget, vi prioriterer som ledelse og synes, er vigtigt. Og medarbejderne tænker, at hvis ledelsen vurderer det som vigtigt, så er det nok vigtigt."

Derfor har vi talt om det som et obligatorisk tilbud, så vi viser, at det er noget, vi prioriterer som ledelse og synes, er vigtigt.

Berit Bækgaard Thomsen, ejer

Chili Vibeke Hald supplerer Berit Bækgaard Thomsen: "Nogle af kollegerne var skræmte over færdighedstesten, og det var tit dem, der havde svært ved det. Men det viste sig, at afklaringsforløbet jo var stille og roligt, og ikke skræmmende. Det talte vi også om bagefter."

Berit Bækgaard Thomsen oplever, at de obligatoriske færdighedstest har skabt større lyst til efteruddannelse: "Nogle ønskede at blive praktikvejleder, mens andre gerne ville på arbejdsmiljørepræsentantkursus." Og det, der startede med en færdighedstest i samarbejde med Netværkslokomotivet, har ifølge Berit Bækgaard Thomsen i dag løftet både medarbejderne og Berits Hjemmepleje som arbejdsplads.

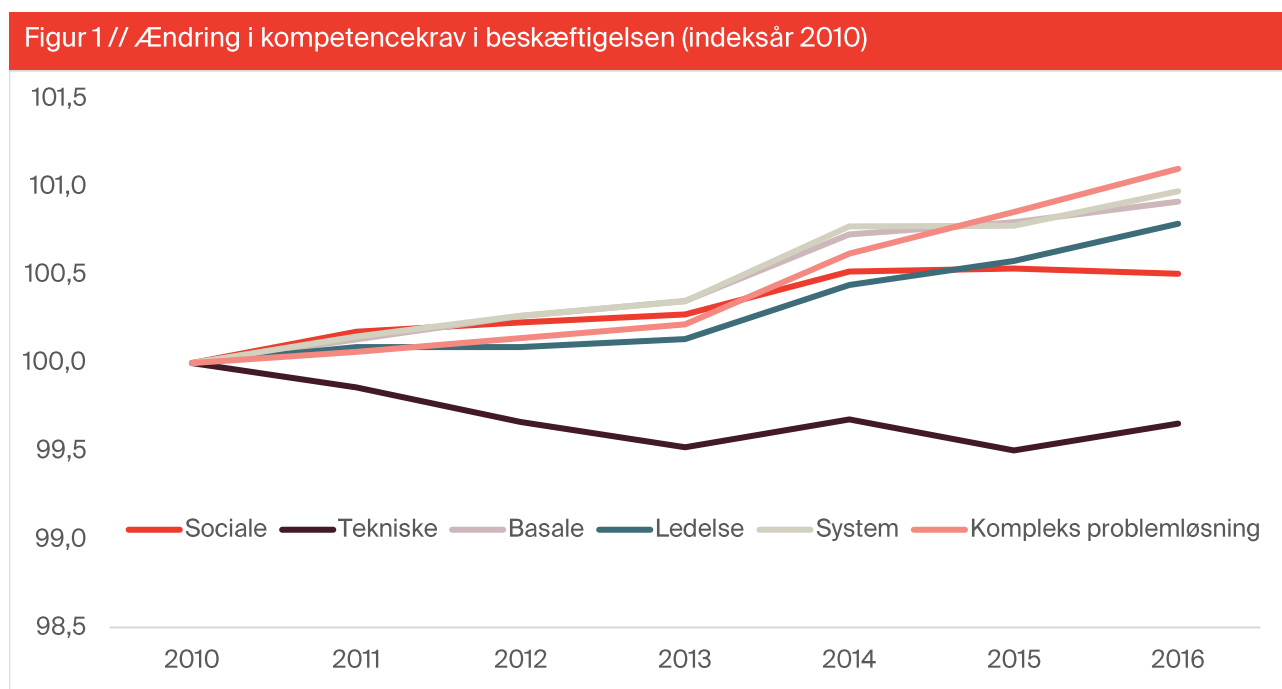
04

Generel kompetenceudvikling

Generel kompetenceudvikling

Stigende kompetencekrav på arbejdsmarkedet

I perioden mellem 2010 og 2016 er det generelle niveau af kompetencer, som danske jobs kræver, steget, jf. figur 1. Jobs, der kræver sociale, basale, ledelsesmæssige og systemanalytiske kompetencer og kompetencer inden for kompleks problemløsning, fylder mere på arbejdsmarkedet, mens jobs, der kræver tekniske kompetencer, udgør en mindre del af det samlede antal jobs.⁴ Samtidig ses også positiv sammenhæng mellem uddannelsesniveau og niveauet for kompetencer, dog med undtagelse af tekniske kompetencer.



Kilde: egne beregninger på baggrund af tal fra Danmarks Statistik og O*NET

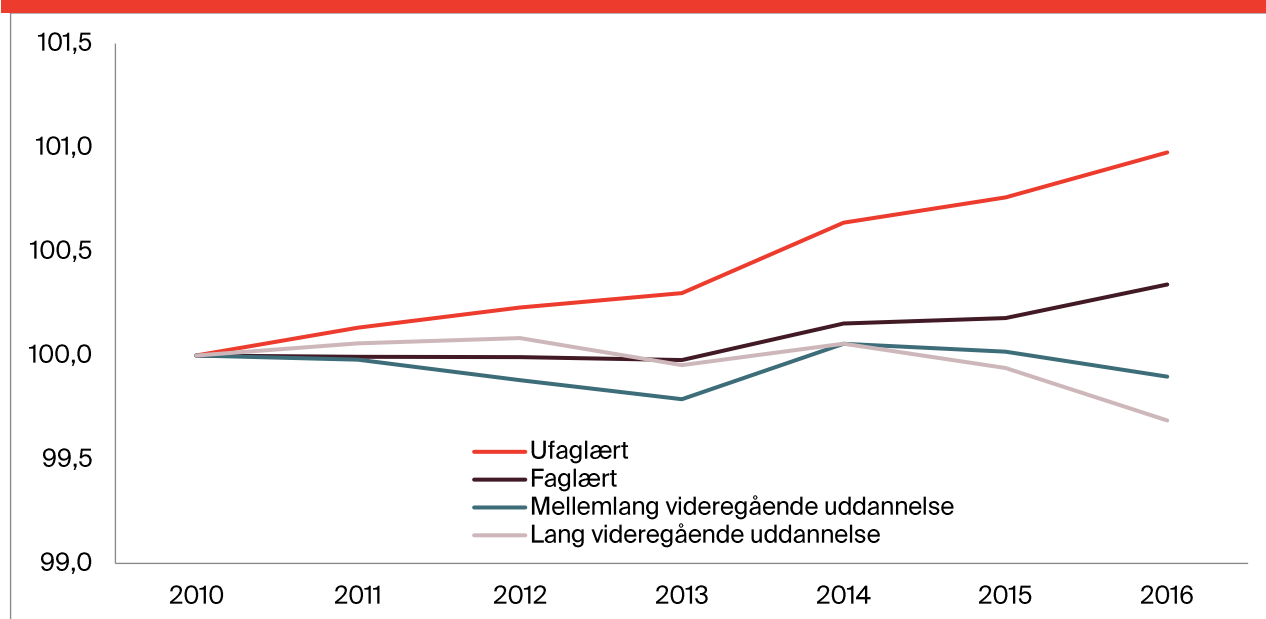
Anm.: Udviklingen i kompetenceniveau er et resultat af ændringer i beskæftigelsen mellem jobfunktioner, der hver har tilknyttet et indeks, der angiver behovet for hver kompetence.

⁴ Se metodeafsnit for nærmere beskrivelse af kompetenceinddelingen.

Basale og sociale kompetencer er blevet vigtigere

Basale kompetencer er blevet vigtigere for gruppen af ufaglærte på arbejdsmarkedet sammenlignet med andre uddannelsesgrupper, jf. figur 2. Omvendt er behovet for basale kompetencer i jobs, som personer med en lang videregående uddannelse bestrider, i gennemsnittet blevet mindre siden 2010. De resterende fem overordnede kompetencer (sociale, tekniske, ledelsesmæssige og systemanalytiske kompetencer og kompetencer inden for kompleks problemløsning), med undtagelse af de tekniske, er også blevet vigtigere blandt de jobs, som ufaglærte bestrider.

Figur 2 // Ændring i basale kompetencekrav, beskæftigelsen fordelt på højeste fuldførte uddannelse, (indeksår 2010)



Kilde: egne beregninger på baggrund af tal fra Danmarks Statistik og O*NET

Anm.: Udviklingen i det basale kompetenceniveau er et resultat af ændringer i beskæftigelsen mellem jobfunktioner for hver uddannelsesgruppe.

65.000 færre ufaglærte i beskæftigelse

Antallet af ufaglærte i beskæftigelse er faldet med ca. 65.000 personer siden 2010, hvilket svarer til et fald på 15 pct. Til sammenligning er antallet af personer med en lang videregående uddannelse steget med knap 55.000 personer, hvilket svarer til en stigning på næsten 30 pct. Det betyder, at der er relativt flere ufaglærte, der forlader arbejdsmarkedet til fordel for uddannelse eller arbejdsløshed, eller fordi de helt forlader arbejdsstyrken.

Tabel 1 // Ændring i antal personer i beskæftigelse, 2010-16

	Ufaglærte	Faglærte	Mellemlang videregående uddannelse	Lang videregående uddannelse
Ændring	-15 %	-4 %	5 %	27%

Note: egne beregninger på baggrund af tal fra Danmarks Statistik og O*NET

Kilde: Tabellen indeholder personer med en jobfunktion.

Kulturprojekt og kompetenceudvikling i parallelt forløb

Social og basal kompetenceudvikling i Herning Kommune

I afdelingen Drift og Service i Herning Kommune arbejdes der fokuseret med medarbejdernes regne-, læse- og it-kompetencer. "Medarbejderne skal tro på sig selv og deres kvalifikationer, så vi får en bedre arbejdsplads på alle parametre," indleder Peter Dalsgaard, der er chef for Drift og Service i Herning Kommune, en afdeling med 300 medarbejdere.

Afdelingens uddannelsesindsats har betydet, at 200 medarbejdere har fået opkvalificeret deres læse-, skrive-, regne- og it-færdigheder, og 48 af 160 rengøringsmedarbejdere er blevet uddannet rengøringsteknikere. "Vi har været på en vandring over 13 år, fra at vi begyndte med at fokusere på de tekniske kurser, til at vi i dag også har fokus på, at troen på sig selv og personlige kompetencer er centrale," fortæller Anders Faber Nielsen, stabsleder i Drift og Service.

På den baggrund har afdelingen igangsat et kulturprojekt med fokus på, hvordan man omgås hinanden på arbejdspladsen, fx hvordan man er konstruktivt uenige, uden at det bliver personligt, og hvordan man tager beslutninger derude, hvor arbejdsopgaverne er. Kulturprojektet kører parallelt med en screening af medarbejdernes læse, regne og it-færdigheder. På baggrund af screeningen tilbydes kurser i dansk, matematik og it i VUC-regi – kurser, der foregår i arbejdstiden.

Lone Iversen er tillidsrepræsentant for de ufaglærte rengøringsassistenter og fortæller, at opkvalificering i dansk og matematik er meget udviklende for medarbejderne: "Vi uddanner dem, men det er ikke udelukkende for at holde på dem. Nogle ser sig selv i et andet lys bagefter, de ranker ryggen og skal måske videre til et andet job eller til uddannelse. En uddannelse giver mulighed for nye valg."

Ledelse er at finde rum til den samtale, der ellers ikke ville finde sted – og det er vigtigt, for medarbejderne er det største aktiv, vi har.

Anders Faber Nielsen, stabsleder

ske kan jeg ikke varetage det om ti år. Og det tager jo tid at bygge sine kompetencer og sit CV op, så man må bare i gang. Jeg har selv været igennem forløbet og tør nu tro på mig selv: Jeg kan jo godt noget!"

Peter Dalsgaard understreger det centrale i, at medarbejderne er med til at skabe udvikling i afdelingen. Det kræver, at både medarbejdere og ledelse har kompetencerne til medskabelse. Derfor har ledelsen også været på efteruddannelse i, hvordan de gode idéer fra alle medarbejdere og kolleger fremmes. "Ledelse er at finde rum til den samtale, der ellers ikke ville finde sted – og det er vigtigt, da medarbejderne er det største aktiv, vi har," afslutter Anders Faber Nielsen.

Nogle ser sig selv i et andet lys bagefter, de ranker ryggen og skal måske videre til et andet job eller til uddannelse. En uddannelse giver mulighed for nye valg!

Lone Iversen, tillidsrepræsentant

Det perspektiv forstår Nina Hagelskjær, der er arbejdsmiljørepræsentant for "det grønne område" og selv er anlægsgartner. "Det bliver ikke mindre aktuelt med nye kompetencer, når man hæver pensionsalderen. Jeg elsker mit arbejde i kommunens grønne områder. Men må-

Det bliver ikke mindre aktuelt med nye kompetencer, når man hæver pensionsalderen. Jeg elsker mit arbejde i kommunens grønne områder. Men måske kan jeg ikke varetage det om ti år. Nina Hagelskjær, arbejdsmiljørepræsentant og anlægsgartner

05

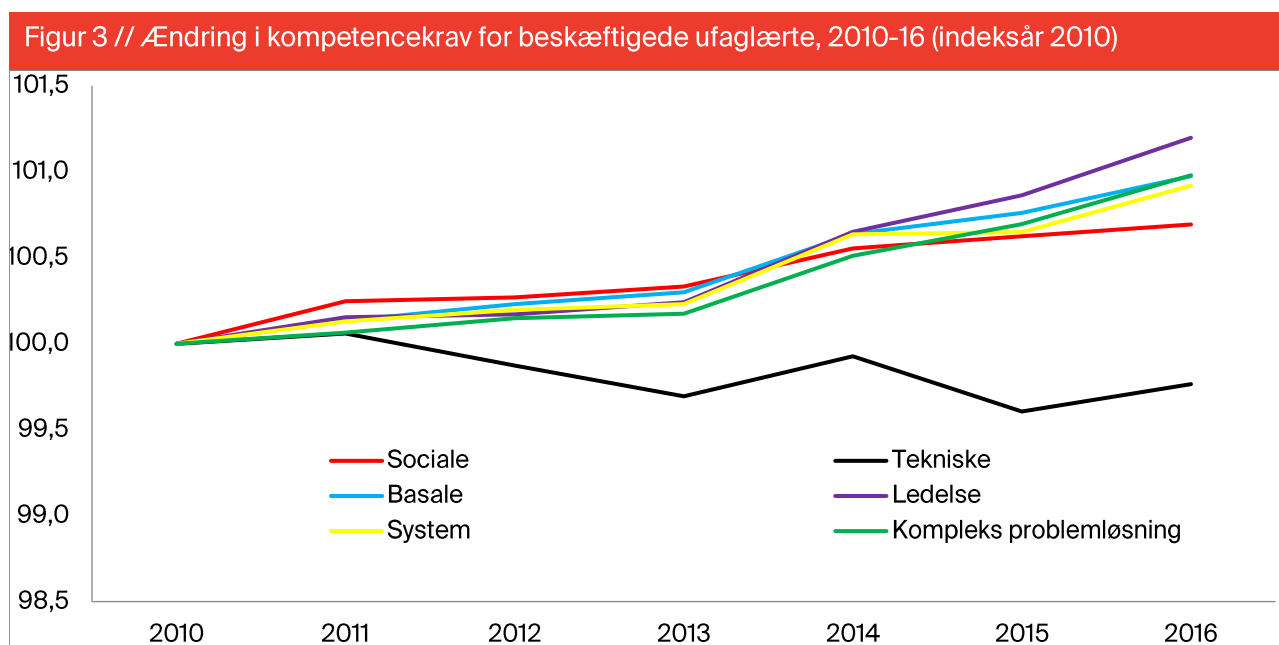
Ufaglærtes kompetencer

Ufaglærtes kompetencer

Ufaglærtes jobs kræver generelt flere kompetencer

Siden 2010 er vigtigheden af en række kompetencer, herunder blandt andet sociale kompetencer og kompetencer inden for kompleks problemløsning, steget for ufaglærte⁵, jf. figur 3. Ud af de seks kompetencer er det kun de tekniske kompetencer, der ikke fylder så meget for ufaglærtes jobfunktioner, som de gjorde i 2010. Dermed er kompetencekravene til ufaglærtes jobs altså steget for størstedelen af de overordnede kompetencer i denne periode og er ikke udelukkende fokuseret på helt specifikke kompetencer.

En større vigtighed af de enkelte kompetencer kan være udtryk for to udviklinger. For det første kan det betyde, at flere personer er blevet beskæftiget i en jobfunktion, der kræver et højt niveau af en given kompetence. For det andet kan det betyde, at færre personer er ansat i jobfunktioner, som kræver et lavt niveau af en given kompetence. Overordnet set viser tendensen fra 2010 til 2016, at ufaglærte i større grad bestrider jobs, der kræver en eller flere specifikke kompetencer.



Kilde: egne beregninger på baggrund af tal fra Danmarks Statistik og O*NET

Anm.: Udviklingen i kompetenceniveau er et resultat af ændringer i beskæftigelsen mellem jobfunktioner, der hver har tilknyttet et indeks, der angiver behovet for hver kompetence.

Flere ufaglærte jobs kræver flere stærke kompetencer

Vi definerer nu en jobfunktion, der har et kompetencekrav, som er blandt de 25 pct. højeste inden for en given kompetence, som en, der kræver stærke kompetencer inden for det givne område. Med andre ord betyder en jobfunktion med et højt kompetencekrav inden for et område, at netop denne jobfunktion har særlig vægt på netop denne kompetence i forhold til at varetage jobbet. Hvis en person eksempelvis er

⁵ En nærmere beskrivelse af kompetencerne kan findes i metodeafsnittet til sidst i notatet.

ansat i jobfunktionen *børneomsorgsarbejde*, der er blandt de 25 pct. jobfunktioner, der kræver de stærkeste sociale kompetencer, så er personen ansat i et job, der kræver stærke sociale kompetencer⁶.

Halvdelen af de ufaglærte, svarende til 185.000 personer, er beskæftiget i jobs, der ikke kræver nogen stærke kompetencer, jf. tabel 2. Samtidig er antallet af ufaglærte beskæftiget i denne type job reduceret med godt en femtedel siden 2010. Dette er drevet af dels færre ufaglærte samlet set, men også af, at antallet af jobs i denne kategori generelt set er reduceret med 4 pct. fra 2010 til 2016.

Den næststørste gruppe af ufaglærte er beskæftiget i jobs, der kræver én stærk kompetence. Her befinder ca. 110.000 ufaglærte sig, svarende til omkring 30 pct. Knap 50.000 ufaglærte er beskæftiget i den højeste kompetencegruppe med jobs, der kræver tre eller flere stærke kompetencer. Her er det samlede antal af jobs steget med 7 pct. på arbejdsmarkedet generelt set.

Først og fremmest er antallet af ufaglærte beskæftiget inden for de forskellige kategorier faldet, men faldet er relativt størst inden for jobs med et lavt kompetencekrav. Dette trækker alt andet lige i retning af, at de jobs, der i dag bliver varetaget af ufaglærte, generelt set kræver flere kompetencer end for bare få år siden. Det er altså blevet sværere at finde et ufaglært job, der slet ikke kræver nogle stærke kompetencer.

Tabel 2 // Antal ufaglærte inddelt efter kompetencekrav i 2016

	Ingen stærke kompetencer	Én stærk kompetence	To stærke kompetencer	Tre eller flere stærke kompetencer
Antal ufaglærte	185.251	107.659	24.139	48.251
Ændring i ufaglærte siden 2010	-21 %	-13 %	-9 %	-11 %
Ændring i hele beskæftigelsen siden 2010	-4 %	4 %	5 %	7 %

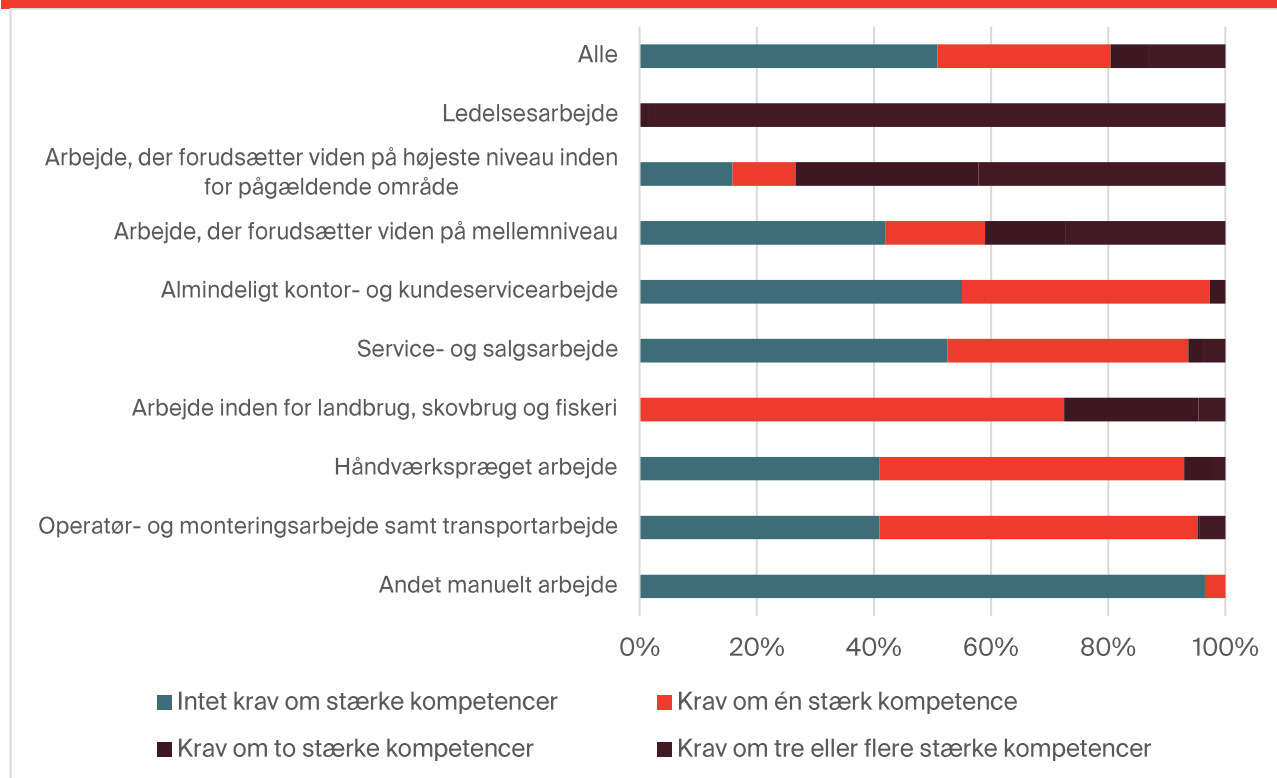
Kilde: egne beregninger på baggrund af tal fra Danmarks Statistik og O*NET

Hvis vi dykker ned i jobkategorierne opdelt på baggrund af, om der er høje kompetencekrav, kan vi se, at ufaglærte, der bestrider jobs inden for ledelsesarbejde, stort set kun varetager jobs, der kræver stærke kompetencer inden for mindst tre områder, jf. figur 4. Alt i alt er det ca. fire pct. af de ufaglærte beskæftiget inden for denne kategori. Ellers er ufaglærte primært beskæftiget i jobs, hvor arbejdet forudsætter viden på højeste niveau eller mellemniveau, hvis de bestrider et job, der kræver mange stærke kompetencer. Typiske jobs inden for disse kategorier blandt ufaglærte er undervisning, agentarbejde og rådgivning.

Omvendt er så godt som alle ufaglærte beskæftiget i et job inden for "Andet manuelt arbejde", hvor der ikke er noget højt kompetencekrav. Af de ufaglærte, der er beskæftiget i et job, der ikke kræver nogen stærke kompetencer, finder vi mere end hver tredje inden for denne jobkategori.

⁶ En yderligere beskrivelse af kompetencegrupperne kan findes i metodeafsnittet.

Figur 4 // Jobfunktioner fordelt på kompetencegrupperne, 2016



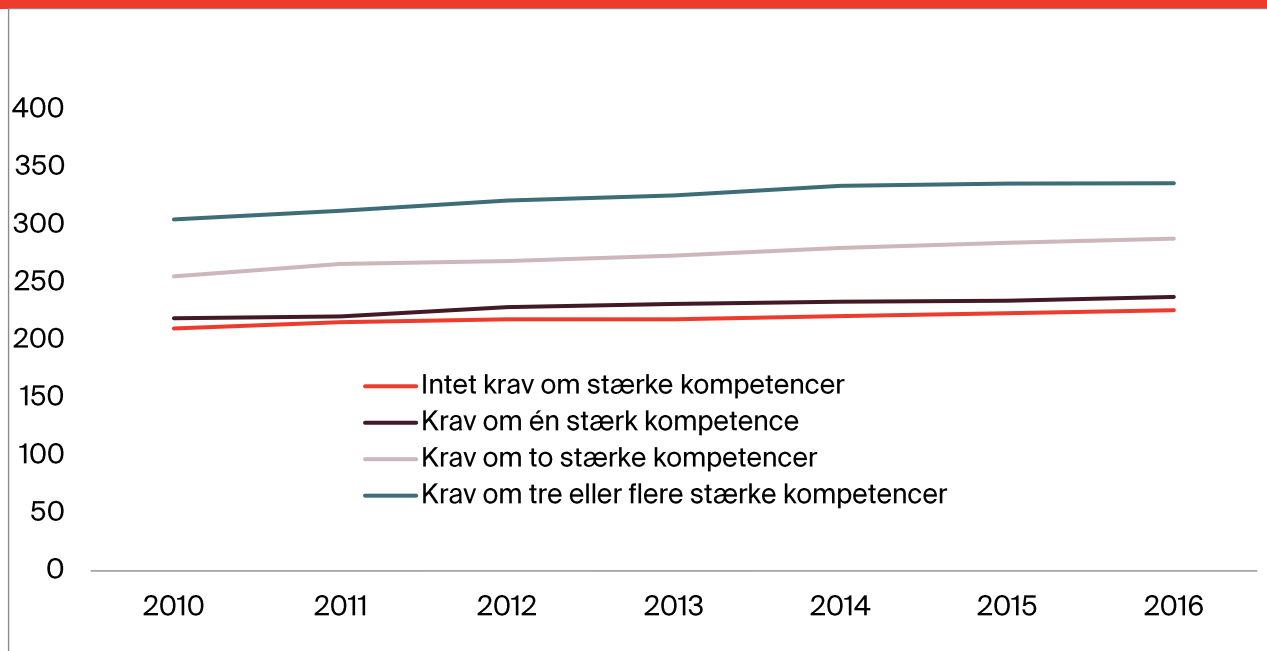
Kilde: egne beregninger på baggrund af tal fra Danmarks Statistik og O*NET

Løn og kompetencekrav følges ad

Medianlønnen stiger i takt med kompetencekravet til de ufaglærtes jobs, jf. figur 5. Der er dog ikke den store lønforskel mellem ufaglærte i jobs helt uden høje kompetencekrav og ufaglærte i jobs, der kræver én stærk kompetence.

Til gengæld er der en lønforskel på over 50 kr. i timen mellem ufaglærte i job, der ikke kræver stærke kompetencer og ufaglærte i jobs, der kræver to stærke kompetencer. Yderligere er lønforskellen ca. 100 kr. i timen mellem ufaglærte jobs med intet krav om stærke kompetence og de jobs, der kræver tre eller flere stærke kompetencer. Denne forskel er steget med 35 kr., svarende til knap 50 pct., siden 2010.

Figur 5 // Medianløn for kompetencegrupperne, 2010-16 (kr. i timen)



Kilde: egne beregninger på baggrund af tal fra Danmarks Statistik og O*NET

Anm.: Kun personer ansat i den private sektor er medtaget. Lønbegrebet er fortjeneste per præsteret time.

06

Mobilitet blandt de ufaglærte kompetencegrupper

Mobilitet blandt de ufaglærte kompetencegrupper

Ufaglærte laver sjældent kompetencehop

Vi definerer nu en person, der fra 2011 til 2016 har skiftet til et job med et højere kompetencekrav, baseret på de fire før anvendte kategorier (nul, én, to og tre eller flere stærke kompetence), som at have lavet et kompetencehop. Fx hvis den ufaglærte går fra at være ansat som sælger i en butik i 2011 til at bestyre butikken i 2016, så har personen foretaget et kompetencehop fra et job, der kræver én stærk kompetence til et job, der kræver tre eller flere stærke kompetencer. Jobfunktionen kræver nu også stærke ledelsesmæssige og systemanalytiske kompetencer udover stærke sociale kompetencer, som det kræver at være sælger.

Hovedparten, mindst ca. 75 pct. af de ufaglærte, befinder sig i samme kompetencegruppe i 2016 som i 2011, jf. tabel 3. Det betyder, at langt de fleste ufaglærte enten bestrider det samme job eller et andet job, hvor antallet af krav til stærke kompetencer er det samme.

For ufaglærte ansat i et job uden krav om stærke kompetencer i 2011 er der 8 pct., der har skiftet til et job der kræver én stærk kompetence, mens ca. 4 pct. har lavet et kompetencehop til et job, der kræver to eller flere stærke kompetencer. Selv i gruppen af ufaglærte beskæftiget i et job med to høje kompetencekrav er det kun ca. 7 pct., der har skiftet til en stilling, der kræver flere stærke kompetencer. Samlet set er ca. 10 pct. af gruppen af ufaglærte med et job, der kræver ingen, én eller to stærke kompetencer i 2011 at finde i en højere kompetencegruppe i 2016, jf. figur 6.

Det gælder dermed, at for alle ufaglærte ansat i et job, der kræver én eller to stærke kompetencer er sandsynligheden for at have skiftet til et job med et lavere kompetencekrav mellem 2011 og 2016 større end for at have skiftet til et job med et højere kompetencekrav i samme tidsrum. Der er altså klare barrierer for de ufaglærte i forhold til at skifte til job med krav om flere specifikke kompetencer.

Tabel 3 // Andel i samme, lavere eller højere kompetencegruppe fra 2011-16

Fem år tidligere (2011)	Intet krav om stærke kompetencer	Krav om én stærk kompetence	Krav om to stærke kompetencer	Krav om tre eller flere stærke kompetencer
Intet krav om stærke kompetencer	87 %	8 %	1 %	3 %
Krav om én stærk kompetence	16 %	78 %	2 %	4 %
Krav om to stærke kompetencer	9 %	8 %	76 %	7 %
Krav om tre eller flere stærke kompetencer	9 %	7 %	3 %	80 %

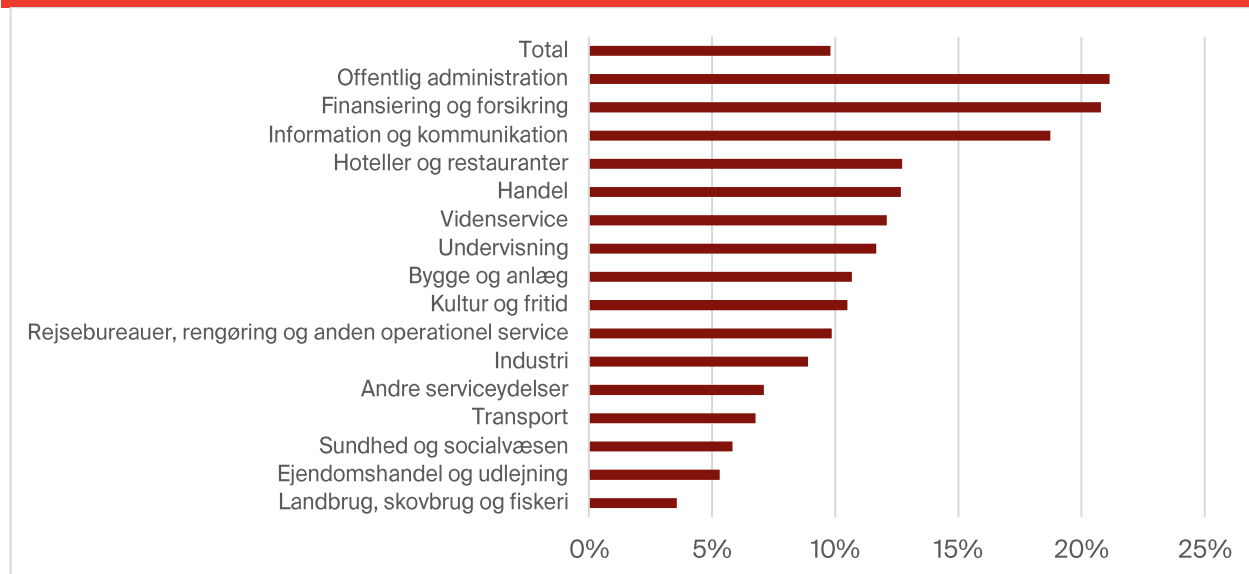
Note: egne beregninger på baggrund af tal fra Danmarks Statistik og O*NET

Kilde: Kun personer med en jobfunktion i både 2011 og 2016 er medtaget.

Flest kompetencehop inden for offentlig administration, finansiering og information

Omkring hver femte ufaglærte inden for offentlig administration, finansiering og information, der i 2011 havde et job, der krævede ingen, én eller to stærke kompetencer, har i 2016 et job, der kræver flere stærke kompetencer, jf. figur 6. Mens ca. hver tyvende ufaglærte inden for landbrug, ejendomshandel og sundhed bestrider et job i 2016, der kræver flere stærke kompetencer end i 2010.

Figur 6 // Andel ufaglærte, der i 2016 bestrider et job, der kræver flere stærke kompetencer end i 2011, fordelt på branche i 2011



Kilde: egne beregninger på baggrund af tal fra Danmarks Statistik og O*NET

Anm.: Kun personer med en jobfunktion i både 2011 og 2016 er medtaget. Indeholder kun kompetencegrupperne nul, én eller to stærke kompetencer. Tre eller flere stærke kompetencer indgår ikke, da de ikke har mulighed for at lave et kompetencehop.

Ufaglærte med viden- og kontorjobs foretager flest kompetencehop

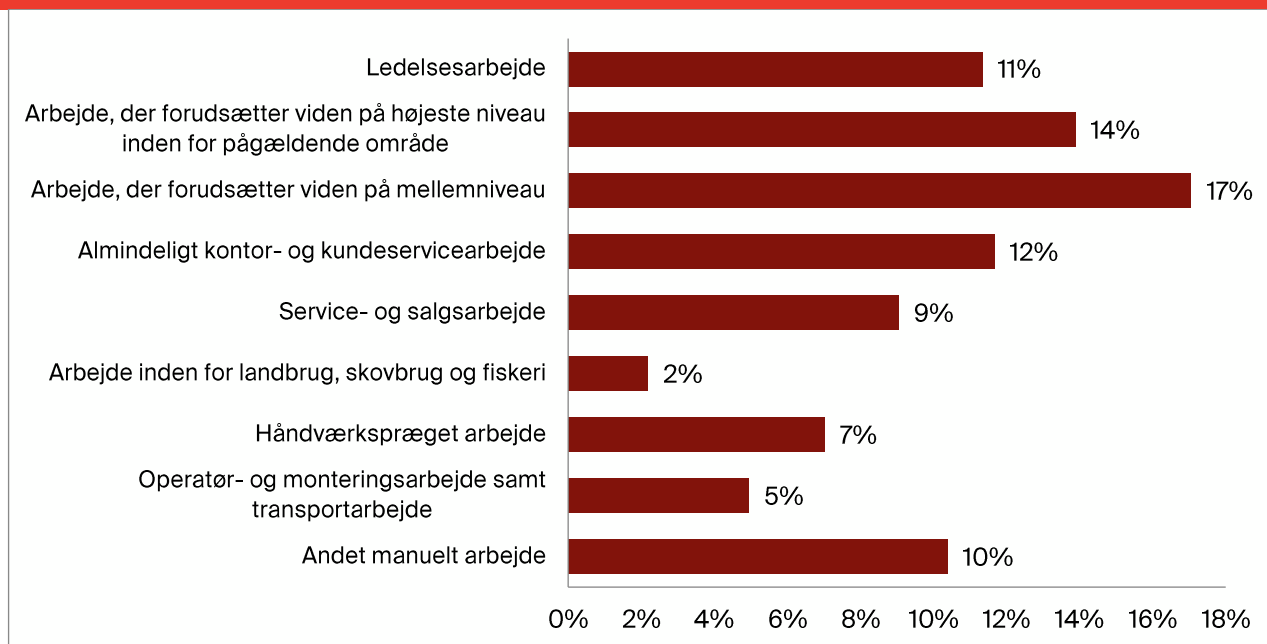
Generelt har flere ufaglærte med videns- og kontorarbejde i perioden 2011-16 bevæget sig til et job, der kræver flere stærke kompetencer sammenlignet med de praktiske jobs som landbrug, håndværkspræget arbejde og operatør- og monteringsarbejde samt transport, jf. figur 7.

17 og 14 pct. af de ufaglærte bevæger sig fra jobs, der i 2011 forudsætter viden på hhv. mellem og højeste vidensniveau inden for det pågældende område til jobs i 2016, der kræver flere stærke kompetencer. Til sammenligning bevæger mellem 2 og 7 pct. af de ufaglærte sig fra praktisk orienterede jobs til jobs, der kræver flere stærke kompetencer.

Blandt de praktiske fag er der flest ufaglærte inden for andet manuelt arbejde, der har foretaget et kompetencehop. Her bevæger ca. hver tiende ufaglærte sig fra et job i 2011 og til et job, der kræver flere stærke kompetencer i 2016. De fleste fra et job der kræver ingen stærke kompetencer til et job, der kræver én stærk kompetence.

Omkring hver tiende ufaglærte med ledelsesarbejde, der kræver under tre stærke kompetencer, har foretaget et kompetencehop i 2011-16. Det skal ses i lyset af, at størstedelen af alle ledelsesjobs er karakteriseret som jobs, der kræver tre eller flere stærke kompetencer.

Figur 7 // Andel personer, der i 2016 bestrider et job, der kræver flere stærke kompetencer end i 2011, fordelt på jobfunktion i 2011



Kilde: egne beregninger på baggrund af tal fra Danmarks Statistik og O*NET

Anm.: Kun personer med en jobfunktion i både 2011 og 2016 er medtaget. Indeholder kun kompetencegrupperne nul, én eller to stærke kompetencer. Tre eller flere stærke kompetencer indgår ikke, da de ikke har mulighed for at lave et kompetencehop.

Flest laver kompetencehop til undervisning og kontorarbejde

Omkring hver femte ufaglærte, der laver et kompetencehop fra 2011 til 2016, skifter til almindeligt kontor- og sekretærarbejde eller undervisning og pædagogisk arbejde, jf. tabel 4. Til sammenligning omfattede de to jobfunktioner hver tiende ufaglærte i beskæftigelse i 2011.

Tabel 4 // Top-10 over ufaglærtes jobs i 2016, der kræver flere stærke kompetencer end det job, de havde i 2011

		Fra et job, der kræver færre stærke kompetencer i 2011	Andel af alle beskæftigede ufaglærte i 2011
1.	Almindeligt kontor- og sekretærarbejde	12 %	5 %
2.	Undervisning og pædagogisk arbejde	9 %	5 %
3.	Arbejde inden for forretningservice, økonomi, administration og salg	8 %	6 %
4.	Operatørarbejde ved stationære anlæg og maskiner	8 %	6 %
5.	Chaufførarbejde og førere af køretøjer og mobile maskiner	8 %	7 %
6.	Arbejde inden for informations- og kommunikationsteknologi	6 %	2 %
7.	Salgsarbejde (ekskl. agentarbejde)	5 %	6 %
8.	Metal- og maskinarbejde	4 %	2 %
9.	Ledelse af hovedaktiviteten inden for produktions- og servicevirksomhed	4 %	1 %
10.	Arbejde inden for økonomi, administration og salg	4 %	2 %
	Alle ufaglærte	18.321	365.310

Note: egne beregninger på baggrund af tal fra Danmarks Statistik og O*NET

Kilde: Kun personer med en jobfunktion i både 2011 og 2016 er medtaget.

Kognitive og sociale kompetencer i fokus

Forberedelse til arbejdsmarkedet i Frederiksberg Kommune

I beskæftigelsesenheden F86 på Frederiksberg, arbejdes der aktivt med både faglige, sociale, basale og kognitive kompetencer. De ledige – kursisterne – er forskellige, i forhold til både baggrund, alder, køn og etnicitet. I F86 lærer de at planlægge og strukturere deres hverdag og at håndtere konflikter på arbejdspladsen, alt imens de også træner faglige kompetencer, fx i beskæftigelsesenhedens værksted eller konferencecenter.

"Siden jeg var 17 år, har jeg været tilknyttet psykiatrien på en eller anden måde. Men det var først, da jeg startede her, at jeg lærte nogle strategier, der får mig igennem hverdagen," fortæller Ella Rubinstein, 27 år gammel og kursist på F86. Hun har en gymnasial eksamen og har tidligere læst på universitetet og på et erhvervsfagligt grundforløb. Men trods gode faglige kompeten-

Her er der fokus på, at man skal møde op, skal have noget struktur. Det er med til at få hverdagen til at fungere.

Ella Rubinstein, kursist

Ofte er det ikke de faglige kompetencer, der er udfordringen, men det at være rundt om andre mennesker, så det arbejder vi intensivt med.

Trine Pedersen, socialrådgiver og metodekoordinator

cer har stress og psykisk sårbarhed været en udfordring for hende i de forskellige uddannelsesforløb. Det har ændret sig i F86.

I F86 er der særligt fokus på kursisternes kognitive kompetencer. I den første del af forløbet arbejdes der fx med hukommelse, opmærksomhed, opgaveløsning, og hvordan man strukturerer sin tid. I anden halvdel af forløbet er der fokus på arbejdsrelateret social færdighedstræning.

Trine Pedersen, socialrådgiver og metodekoordinator i F86, fortæller, at programmet har været en succes: "Formålet med forløbene er, at vi og kursisterne skal *vide*, at de rykker sig. Ofte er det ikke de faglige kompetencer, der er udfordringen, men det at være omkring andre mennesker, så det arbejder vi intensivt med." Ella Rubinstein supplerer Trine Pedersen, og fortæller: "Jeg har altid haft stresshjerne. Men her er der fokus på, at man skal møde op og få noget struktur. Det er med til at få hverdagen til at fungere."

Jeg er blevet klar til at komme ud og lave noget. Det er jeg blevet igennem det her forløb.

Ella Rubinstein, kursist

I F86 arbejdes der medinddragende. Det betyder, at kursisterne er med til at udforme deres forløb og får lov til selv at pege på, hvad de gerne vil blive bedre til. Og det fungerer, mener både Trine Pedersen og Ella Rubinstein. "Jeg oplever kortere forløb, hvor kursisterne oplever, at de udvikler sig og bliver parate til at møde arbejdsmarkedet," fortæller Trine Pedersen. Ella Rubinstein afslutter med at fortælle, at hun begyndte kursusforløbet i den tro, at hendes situation aldrig kunne forbedre sig – men nu har hun planer om at søge ind på læreruddannelsen til februar.

"Jeg er blevet klar til at komme ud og lave noget. Det er jeg blevet igennem det her forløb," afslutter Ella Rubinstein.

Ud fra nedenstående fælles udviklingsmål arbejder beskæftigelsesenheden F86 med individuelle udviklingsmål:

- Struktur i hverdagen
- Fremmøde og stabilitet
- Selvstændighed
- Samarbejde
- Arbejde med deadlines
- Kommunikation
- Overblik
- Velsigneret
- Serviceminded og imødekommethed
- Følge og forstå arbejdsgange
- Afslutte dagens delopgaver
- Danskkundskaber
- Realistiske målsætninger
- Balance mellem fritid og arbejde
- Mestring af smerter
- Mestring af indre uro

07

**Hvilke kompetencer er i spil, når
ufaglærte laver competencehop?**

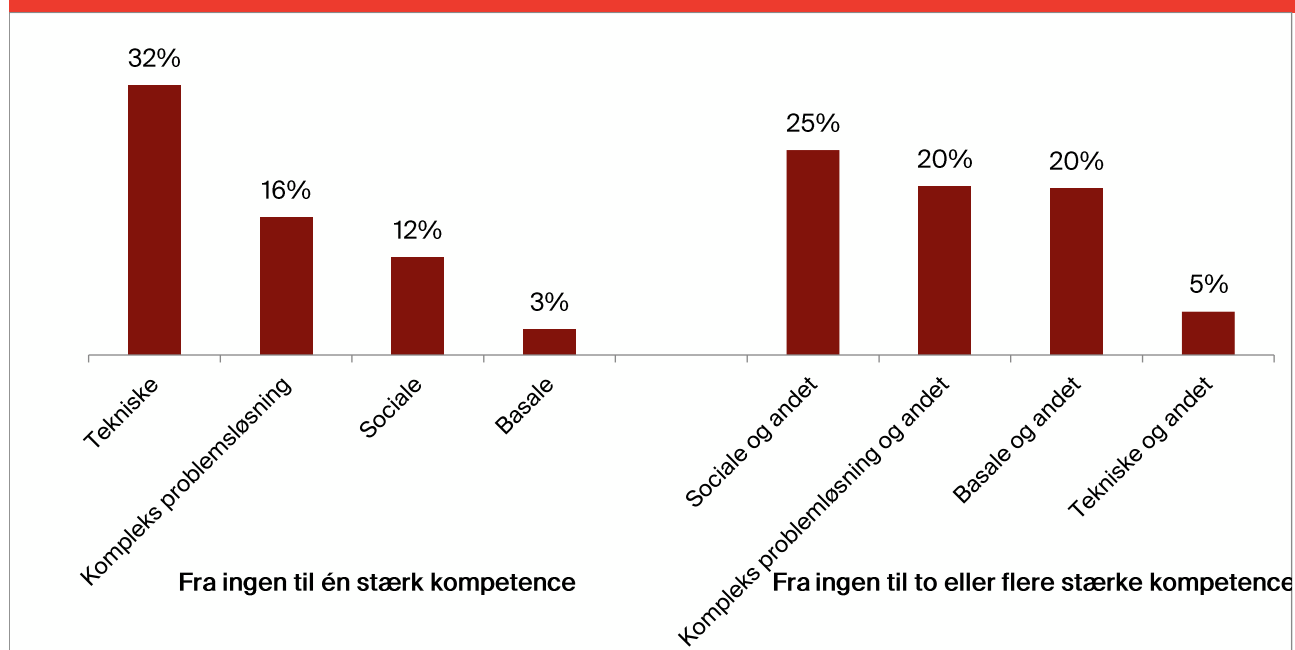
Hvilke kompetencer er i spil, når ufaglærte laver kompetencehop?

Kompetencehop til lastbilchauffør og operatørarbejde

Hver tredje ufaglærte, der har bevæget sig fra et job uden høje kompetencekrav til et job i 2016, der kræver én stærk kompetence, har typisk skiftet til et job, der kræver stærke tekniske kompetencer, jf. figur 8. Lastbilchauffører og operatører udgør den største andel af de højtekniske jobs, som de ufaglærte, der har en fortid i et job uden kompetencekrav, skifter til. Godt hver ottende ufaglærte, der har foretaget et kompetencehop fra ingen stærke kompetencer til én stærk kompetence, har skiftet til et job, der kræver stærke sociale kompetencer. Salgs- og børneomsorgsarbejde er primært de jobkategorier, der kræver stærke sociale kompetencer, som ufaglærte, der foretager et kompetencehop, skifter til.

Blandt de ufaglærte, der har skiftet fra et job uden kompetencekrav til et job, som kræver mindst to stærke kompetencer, er hver fjerde skiftet til et job, der kræver stærke sociale kompetencer. Derimod er der meget få, der skifter til et job, der kræver stærke kompetencer inden for det tekniske område i samspil med andre typer kompetencer. De jobs, som de ufaglærte primært er beskæftiget i, når de skifter fra et job med intet kompetencekrav til et job, der kræver høje sociale kompetencer i samspil med andre typer kompetencer, er undervisning og agentarbejde.

Figur 8 // Fordelingen af kompetencer i 2016 blandt ufaglærte, der går fra et job, der kræver ingen stærke kompetencer i 2011 til mindst én stærk kompetence



Kilde: egne beregninger på baggrund af tal fra Danmarks Statistik og O*NET

Anm.: Kun personer med en jobfunktion i både 2011 og 2016 er medtaget.

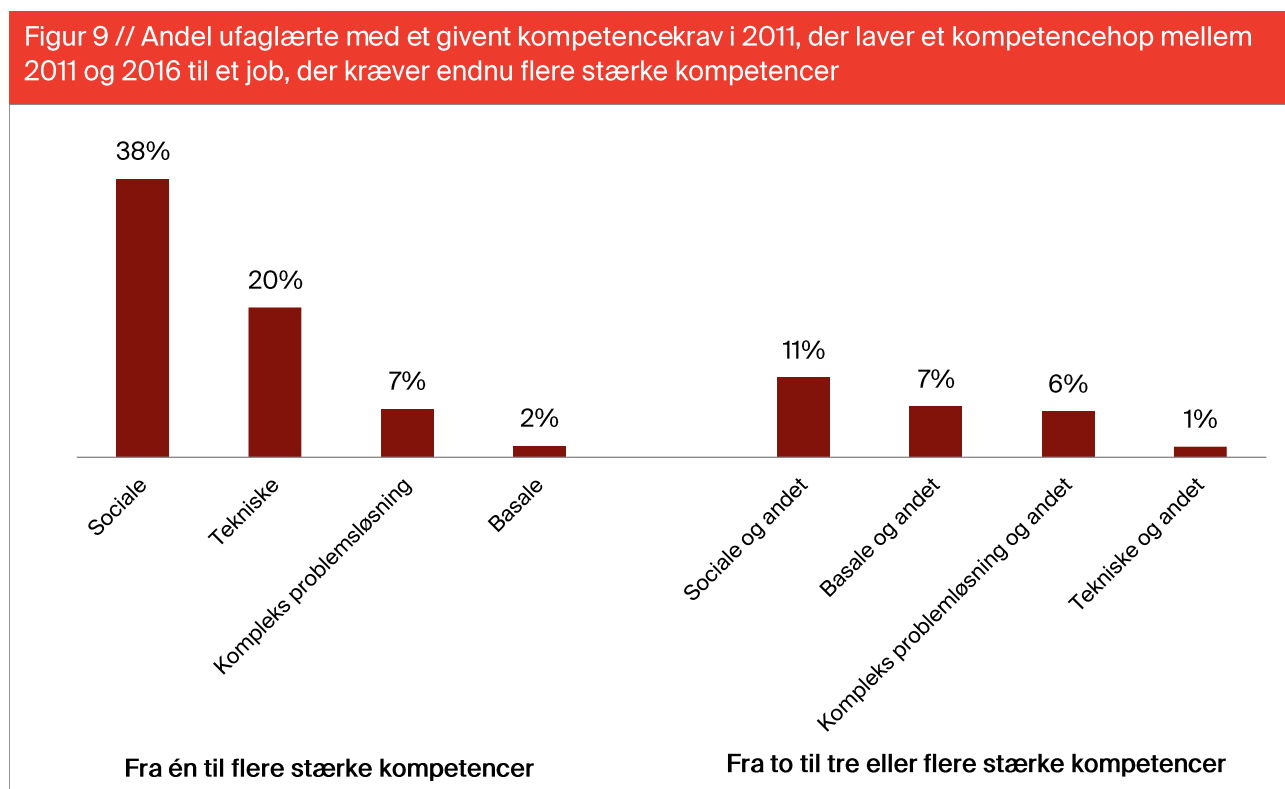
Sociale kompetencer understøtter kompetencehop

Hvis vi ser på ufaglærte, der har lavet et kompetencehop fra et job, der kræver én stærk kompetence til et med flere høje kompetencekrav, kan vi se, at der i høj grad er tale om ufaglærte, der i forvejen havde jobs,

der kræver stærke sociale kompetencer, jf. figur 9. Med andre ord er det at have sociale kompetencer for ufaglærte tilsyneladende en vigtig parameter i forhold til at kunne skifte til jobs, der kræver flere stærke kompetencer.

Der er samtidig væsentligt færre ufaglærte, der foretager samme kompetencehop, hvis de er ansat i et job med alene et højt teknisk kompetencekrav. Hvis vi sammenholder dette med den foregående figur, tyder det på, at mange ufaglærte har nemmest ved at finde et job, der alene kræver stærke tekniske kompetencer, hvis de bestrider et job uden høje kompetencekrav. Men hvis en ufaglært vælger denne vej, tyder det også på, at vedkommende derefter har sværere ved at overgå til et andet job med endnu flere kompetencekrav.

Omvendt peger de to figurer på, at ufaglærte, der overgår til et job med et højt socialt kompetencekrav, fremadrettet også har nemmere ved at bygge oven på disse kompetencer i form af at overgå til et job med flere kompetencekrav efterfølgende.



Kilde: egne beregninger på baggrund af tal fra Danmarks Statistik og O*NET

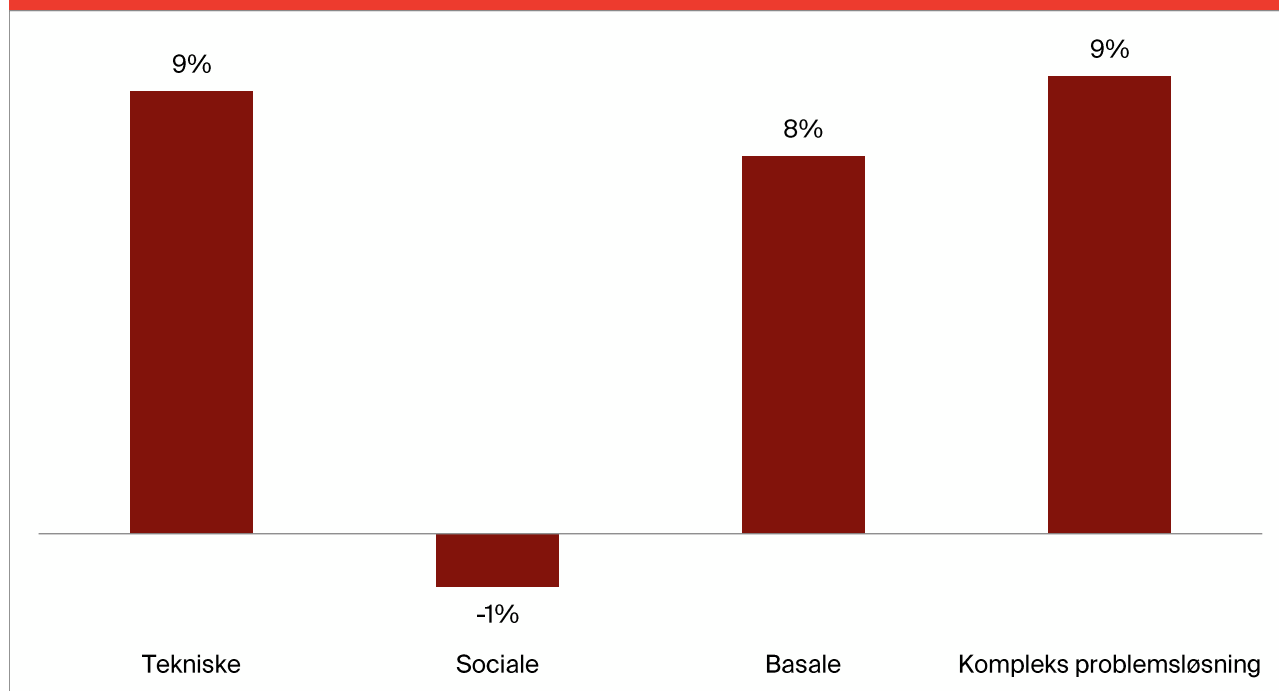
Anm.: Kun personer med en jobfunktion i både 2011 og 2016 er medtaget.

Sociale kompetencer fører ikke til umiddelbare lønstigninger

Hvis sociale kompetencer i højere grad end fx tekniske kompetencer åbner arbejdsmarkedet yderligere op for ufaglærte, er det interessant at se på, hvorfor så relativt få ufaglærte overgår til jobs, hvor de sociale kompetencer kommer i spil frem for de tekniske. En klar årsag er formentlig, at ufaglærte, der skifter til job med fokus på kun de sociale kompetencer, typisk går ned i løn, selvom de kommer fra et job uden kompetencekrav overhovedet, jf. figur 10. Omvendt stiger lønnen for ufaglærte, der skifter til jobs med fokus på de tekniske kompetencer, knap 10 pct.

Så hvis en ufaglært ansat i et job uden krav om stærke kompetencer står overfor et valg om at skifte til jobs med fokus på enten tekniske eller sociale kompetencer alene, vil en højere løn alt andet lige spille ind i forhold til valget.

Figur 10 // Lønudvikling (2011-16) blandt ufaglærte, der har skiftet fra jobs uden krav om stærke kompetencer til et job, der kræver én stærk kompetence (medianløn).



Kilde: egne beregninger på baggrund af tal fra Danmarks Statistik og O*NET

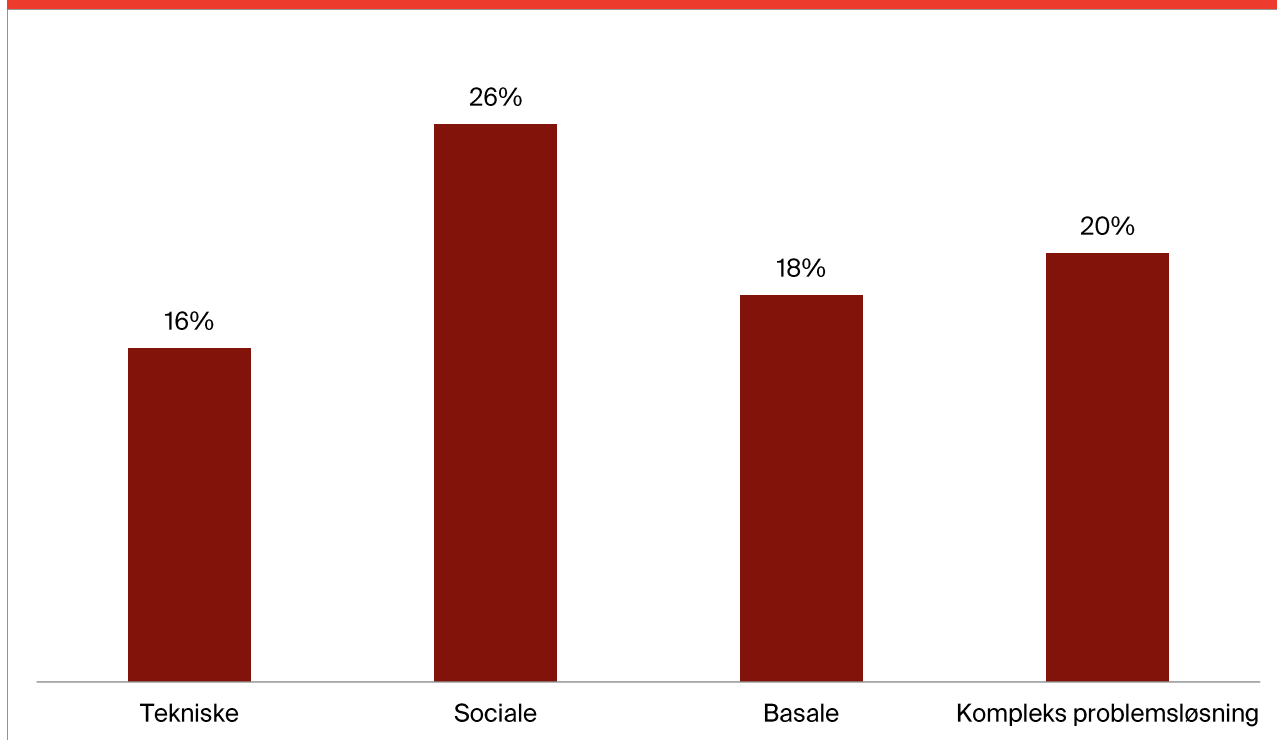
Anm.: Kun personer med en jobfunktion i både 2011 og 2016 er medtaget. Lønudvikling for personer ansat i den private sektor. Lønbegrebet er fortjeneste per præsteret time.

Sociale kompetencer er vejen til jobs med flere høje kompetencekrav – og deraf højere løn

Som vi så før, tyder det dog på, at det er nemmere at skifte til et job med fokus på flere kompetenceområder, hvis du kommer fra et job med fokus på de sociale kompetencer sammenlignet med et job med fokus på de tekniske kompetencer. Og for de ufaglærte, der skifter fra netop et job med fokus på de sociale kompetencer til et job med krav om flere stærke kompetencer, stiger lønnen relativt markant med 26 pct., jf. figur 11.

Så et job med fokus på kun de tekniske kompetencer ser umiddelbart attraktivt ud for en ufaglært ansat i et job uden høje kompetencekrav på grund af en højere løn, mens et skifte til et job med fokus på de sociale kompetencer ikke umiddelbart er forbundet med højere løn. Men på længere sigt kan et job med fokus på sociale kompetencer dog være adgangsvejen til jobs med flere stærke kompetencer og dermed en markant højere løn, mens et job med fokus på de tekniske kompetencer tilsyneladende ikke rummer de samme muligheder.

Figur 11 // Lønudvikling (2011-16) blandt ufaglærte, der har skiftet fra jobs, der kræver én stærk kompetence til et job, der kræver flere stærke kompetencer (medianløn).



Kilde: egne beregninger på baggrund af tal fra Danmarks Statistik og O*NET

Anm.: Kun personer med en jobfunktion i både 2011 og 2016 er medtaget. Lønudvikling for personer ansat i den private sektor. Løn-begrebet er fortjeneste per præsteret time.

08

Ufaglærtes kompetencehop og efteruddannelse

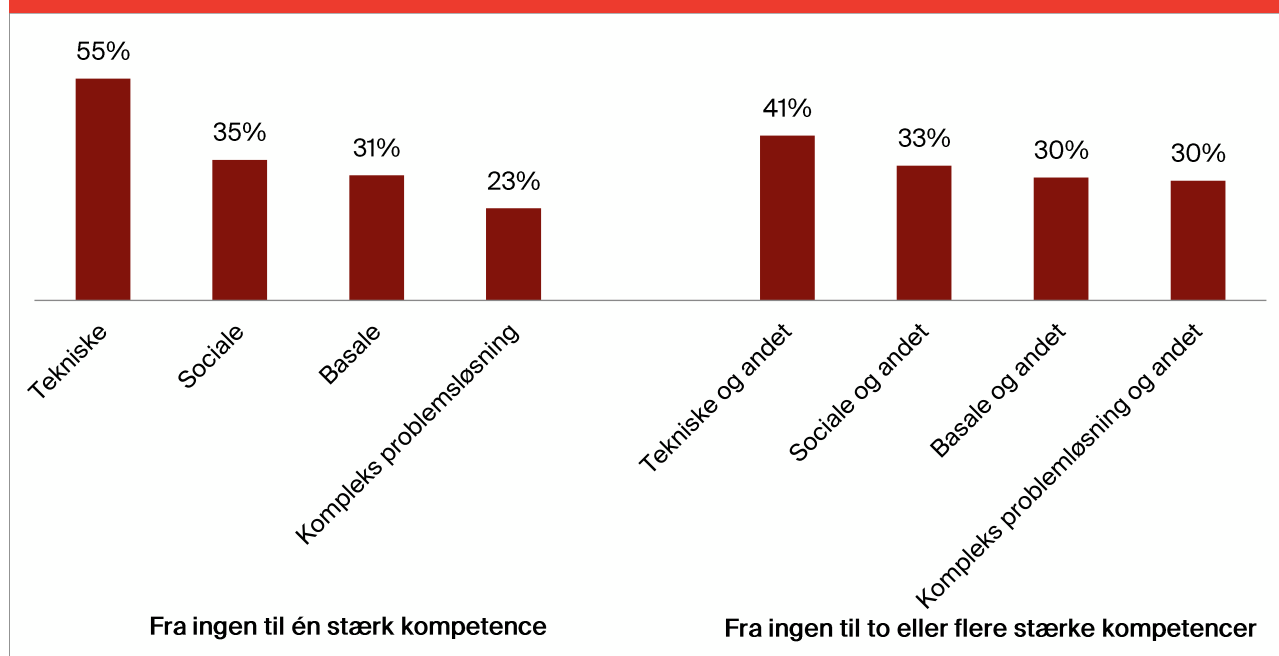
Ufaglærtes kompetencehop og efteruddannelse

Efteruddannelse bruges i forbindelse med kompetencehop til tekniske jobs

Generelt har flere ufaglærte i job, der kræver få eller ingen stærke kompetencer, i højere grad benyttet sig efteruddannelse (VEU) end ufaglærte i jobs, der kræver flere stærke kompetencer, jf. figur 12.

Derudover er efteruddannelse oftere benyttet af ufaglærte, der har lavet et kompetencehop til et job, der kræver stærke tekniske kompetencer. Blandt de ufaglærte, der har skiftet til et job, der kræver stærke tekniske kompetencer, har 55 pct. fuldført et efteruddannelsesforløb i den mellemliggende periode. Til sammenligning er det ca. hver tredje ufaglærte, der har skiftet til et job med fokus på de sociale kompetencer.

Figur 12 // Andel ufaglærte i 2016, der har fuldført et VEU-forløb i perioden 2011-15 fordelt på overgange mellem kompetencegrupper fra 2011-16

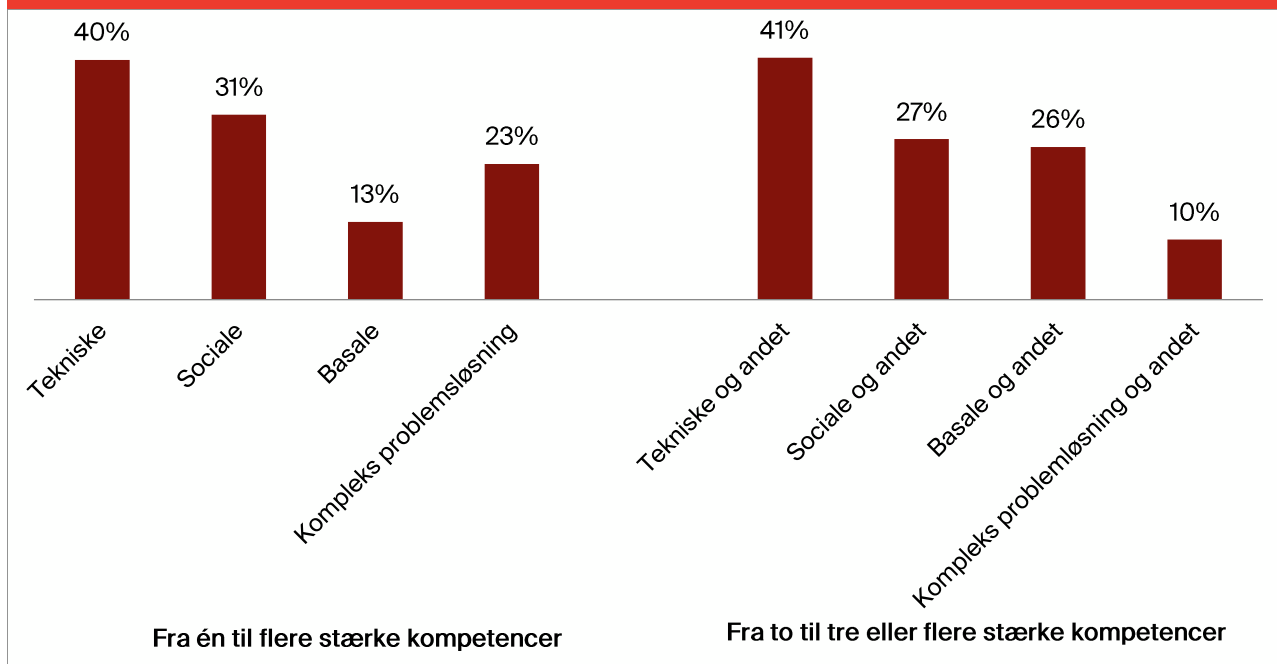


Kilde: egne beregninger på baggrund af tal fra Danmarks Statistik og O*NET

Anm.: Kun personer med en jobfunktion i både 2011 og 2016 er medtaget. Figuren omfatter formel voksenefteruddannelse.

Mere end 40 pct. af de ufaglærte, der allerede bestrider et job, der kræver én eller to stærke kompetencer, hvoraf én af dem er tekniske, og som senere skifter til et job, der kræver endnu flere stærke kompetencer, har fuldført et efteruddannelsesforløb. Mens det for ufaglærte, der bestrider et job, der kræver stærke sociale kompetencer, er ca. 30 pct. der har fuldført et VEU-forløb i forbindelse med et kompetencehop, jf. figur 13.

Figur 13 // Andel ufaglærte i 2011, der har fuldført et VEU-forløb i perioden 2011-15 fordelt på overgange mellem kompetencegrupper fra 2011-16



Kilde: egne beregninger på baggrund af tal fra Danmarks Statistik og O*NET

Anm.: Kun personer med en jobfunktion i både 2011 og 2016 er medtaget. Figuren omfatter formel voksenefteruddannelse.

Fokus på it, læsning og læring

Klar til byggeriets digitale fremtid hos Christiansen og Essenbæk

Bygge- og anlægsbranchen bruger i stigende grad digitale værktøjer som tablets og apps, hvilket stiller krav til medarbejdernes it-, læse- og skrivefærdigheder. I virksomheden Christiansen og Essenbæk arbejdes der med strategisk kompetenceudvikling af særligt de timelønnede – hvilket er afgørende for at flytte mere beslutningskompetence ud til de enkelte medarbejdere på byggepladsen.

Byggepladsen og dens samarbejdsformer er under forandring, og i lyset heraf har den københavnske byggevirksomhed Christiansen og Essenbæk igangsat projektet Byg-Op: "Det er nok seks-syv år siden, den første iPad blev indført i marken, og kommunikationen blev elektronisk. Alle sjak har en iPad, så det er vigtigt, at alle kan bruge den," fortæller Jon Buch, adm. direktør i Christiansen og Essenbæk.

Alle sjak har en iPad, så det er vigtigt, at alle kan bruge den.

Jon Buch, adm. direktør

René Hadberg, der er bygningsstruktør i virksomheden, supplerer: "Vi bruger byggeweb og elektroniske tegninger – fremtiden er helt sikkert digital, så det er vigtigt, at vi alle kan læse, skrive og arbejde med it."

Virksomheden har sammen med et privat konsulenthus udviklet et kursusforløb, der begynder med et digitalt kompetenceafklaringsforløb af 20 minutters varighed, og inkluderer ordblindeundervisning. Og det har stor betydning for både virksomheden og medarbejderne.

Kompetenceafklaring fra første dag

Byg-Op-projektet er i dag en integreret del af virksomheden og begynder fra første arbejdsdag, hvor nye medarbejdere screenes i et interaktivt e-læringsprogram, der viser, om der fx er behov for et ordblindkursus. Ordblindeundervisningen foregår i selve virksom-

heden på en fast ugedag, og Morten Andersen, der er timelønnet medarbejder i virksomheden, er en af dem, der har oplevet at lære at læse i en alder af 40 år: "Før sad jeg og gemte mig lidt – ingen er jo stolt af at være ordblind.

Før sad jeg og gemte mig lidt – ingen er jo stolt af at være ordblind.

Morten Andersen, timelønnet medarbejder

Men efter kurset kan jeg nu både skrive dagsrapporter og sms'er, og efter it-kurset også vedhæfte fotos de rigtige steder på iPad'en." Kompetenceudviklingen har på den måde haft helt håndgribelig betydning i Mortens Andersens arbejdsliv – og også i privatlivet, hvor han i dag i højere grad sender sms'er og er mere fortrolig med NemID.

Lære at lære fra sig

Der udvikles kontinuerligt nye redskaber og maskineri i branchen, men ifølge Jon Buch nytter det ikke noget kun at købe dyrt værktøj – man skal også lære medarbejderne at lære fra sig. "Vi skal klæde folk på til at instruere hinanden – og også til at tage beslutninger."

René Hadberg og Morten Andersen er enige – der skal lægges et fundament af basale kompetencer, og så kan der bygges ovenpå med sjakbajskurser og instruktions-teknik, "for det gør arbejdsdagen lettere, når vi er klædt på til at tage en del af beslutningerne ude på byggepladsen," konstaterer bygningsstruktøren René Hadberg.

For det gør arbejdsdagen lettere, når vi er klædt på til at tage en del af beslutningerne ude på byggepladsen.

René Hadberg, bygningsstruktør

At gøre det svære i fællesskab på arbejdspladsen

Men det er ikke altid lige let at få medarbejderne til at deltage i efteruddannelse – derfor har det været en del af Christiansen og Essenbæks kompetenceudviklingsforløb, at *alle* skal på it-kursus. Og det har haft stor betydning, vurderer både direktøren Jon Buch, bygningsstruktøren René Hadberg og den timelønnede Morten Andersen: Man skal ville det – og det kan være svært at gøre alene.

Derfor er det ifølge Jon Buch centralt, at enten samfundet eller virksomhederne muliggør kompetenceudviklingen: "Man skal lægge stien, så folk kan gå der, og det skal være o.k. at gå ned ad stien – fx ved at efteruddannelsen tilbydes på arbejdspladsen i arbejdstiden." Morten Andersen supplerer afslutningsvis:

"Det giver en ny form for selvtillid – både når man kan bruge de digitale redskaber, og når man skal få andre til at lytte. Og det er jo enormt vigtigt, at vi lytter til hinanden, når vi går og arbejder på jernbanerne – for kommer der et tog, så er det vigtigt, at informationer bliver formidlet på den rigtige måde."

Man skal lægge stien, så folk kan gå der, og det skal være ok at gå ned ad stien – fx ved, at man gør det på arbejdspladsen i arbejdstiden.

Jon Buch, adm. direktør

09

Data og metode

Data og metode

Populationen er afgrænset til personer på minimum 25 år for at sikre, at de fleste kan have færdiggjort deres uddannelse. Grundet databrud i jobfunktionerne fra 2009 til 2010, bliver der fokuseret på udviklingen fra 2010 til 2016. I notatets anden del ses der på ufaglærte. Ufaglærte er defineret som personer uden en kompetencegivende uddannelse.

På baggrund af tal fra Danmarks Statistik tager notatet udgangspunkt i ca. 400.000 ufaglærte jobs, som er identificeret igennem elndkomst og uddannelsesregistret. Der ses på, hvilke kompetencer det kræver at være ufaglært på arbejdsmarkedet i 2016 sammenlignet med fem år forinden. De ufaglærte jobs fordeles sig på 800 forskellige jobfunktioner, der hver har tilknyttet værdier, der beskriver behovet for 35 forskellige kompetencer. Derudover bliver lønregistret koblet til hver enkelt jobfunktion for at kigge på lønudviklingen for de ufaglærtes jobs. Virksomhederne har umiddelbart kun pligt til at oplyse løninformationer, hvis de har mindst ti ansatte, hvorfor der ikke er lønoplysninger for alle ufaglærte.

Kompetencedata fra O*NET

De beskæftigedes kompetencer baserer sig på det amerikanske O*NET-register, der for mere end 800 jobfunktioner har bedt en række personer beskæftiget inden for den givne jobfunktion om at rangere deres arbejdsopgaver efter vigtighed, og hvor tit de forekommer. De adspurgte har alle betydelig anciennitet inden for jobfunktionen. Herefter har eksperter med stor viden inden for jobfunktioner og kompetencedefinitioner vurderet, hvilke kompetencer det kræver at udføre de respektive arbejdsopgaver på et indeks fra 1-5, hvor "1" betyder ikke vigtig, og "5" betyder ekstremt vigtig. Dermed får hver jobfunktion en værdi ud fra 35 underkompetencer fordelt på seks overordnede kompetencer:

- Basale kompetencer
- Komplex problemløsning
- Ledelseskompetencer
- Sociale kompetencer
- Systemanalytiske kompetencer
- Tekniske kompetencer.

I dette notat er værdien for, hvor vigtig hver kompetence er, et gennemsnit af de underliggende kompetencer, som fremgår af tabel 5.

Jobfunktionerne fra de amerikanske data bliver oversat til en dansk kontekst ved at benytte Eurostats nøgle til at oversætte amerikanske jobfunktionskoder (SOC) til europæiske jobfunktionskoder (ISCO). Og denne er efterfølgende anvendt til at oversætte til de danske jobfunktionskoder (DISCO). I overgangen fra amerikanske jobfunktioner til danske jobfunktioner (SOC til DISCO) er det ved et vægtet gennemsnit baseret på amerikanske beskæftigelsestal antaget, at beskæftigelsesfordelingen i de respektive jobfunktioner er den samme for hhv. Danmark og USA. Dette følger et tidligere OECD-studie (Arntz m.fl. 2016).

Kompetencegrupper

380 danske jobfunktioner bliver for hver af de seks overordnet kompetencer karakteriseret som værende stærke eller ikke stærke, hvis de pågældende jobfunktioner er blandt de jobfunktioner med de 25 pct. højeste kompetenceværdier. Fx gælder det, at hvis en jobfunktion har værdien 3,8 med hensyn til, hvor vigtig det er at have sociale kompetencer for at udføre jobfunktionens arbejdsopgaver, og grænsen for

den øvre kvartil er 3,6, så er personer beskæftiget inden for den gældende jobfunktion karakteriseret som at være ansat i et job, der kræver stærke sociale kompetencer. Det betyder samtidig at jobfunktionen har et højt kompetencekrav, som i dette tilfælde er et krav om stærke sociale kompetencer.

I notatet inddeles populationen i fire kompetencegrupper:

- Intet krav om stærke kompetencer
- Krav om én stærk kompetence
- Krav om to stærke kompetencer
- Krav om tre eller flere stærke kompetencer.

Tabel 5 // Oversigt over kompetencer

Basale kompetencer	Sociale kompetencer
Aktiv læring	Koordinering
Aktiv lytning	Instruere
Kritisk tænkning	Forhandle
Læringsstrategier	Overtalelse
Matematik	Serviceorienteret
Monitorering af mennesker	Social opmærksomhed
Læseforståelse	Tekniske kompetencer
Videnskab	Vedligeholde udstyr/maskiner/systemer
Tale	Udvælge udstyr/maskiner/systemer
Skrive	Installation af udstyr/maskiner/systemer
Kompleks problemløsning	Betjening og kontrol af udstyr/maskiner/systemer
Kompleks problemløsning	Monitorering af udstyr/maskiner/systemer
Ledelseskompetencer	Produktanalyse
Håndtering af finansielle ressourcer	Programmering
Håndtering af materielle ressourcer	Kvalitetskontrol
Mandskabspleje	Reparere udstyr/maskiner/systemer
Tidshåndtering	Teknologidesign
Systemanalytiske kompetencer	Fejlfinding
Vurdering og beslutningstagning i forhold til systemer	
Systemanalyse	
Systemevaluering	

Kilde: O*NET online

Interviews

Der er gennemført interviews med fire virksomheder, fordelt på privat sektor (to) og offentlig sektor (to). Interviewmaterialet er anvendt til casebeskrivelserne, hvis primære formål er at virke som inspiration til, hvordan det er muligt at arbejde med opkvalificering af sociale og basale kompetencer. Interviewene er gennemført i de respektive organisationer og som fællesinterviews med både medarbejdere og ledere på samme tid.

10

Litteratur

Litteratur

Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2021): "Coronakrisen vil stadig kradse for ufaglærte?"

Arntz, M., T. Gregory & U. Zierahn (2016): "The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189, Paris: OECD Publishing.

Bakhshi, H., J. Downing, M. Osborne & P. Schneider (2017): *The Future of Skills: Employment in 2030*. London: Pearson and Nesta.

DEA (2019): "Fremtidens arbejdsmarked: Hvilke uddannelsesgrupper har udsigt til de største teknologiske forandringer?"

Deming, D.J. (2017): "The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market". *Quarterly Journal of Economics*, 132(4), s. 1593-1640.

Cedefop (2013): "Quantifying Skill Needs in Europe Occupational Skills Profiles: Methodology and Application". Luxembourg.

Kraka (2018): "Hvilke kompetencer får vi brug for i fremtiden?"

McKinsey Global Institute (2017): "A Future That Works: Automation, Employment, and Productivity".

World Economic Forum (2016): "The Future of Jobs".

—

DEA

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