

UDBYTTE AF VIDEREGÅENDE VOKSEN- OG EFTERUDDAN- NELSE



Projektet er gennemført i samarbejde med Uddannelses- og Forskningsstyrelsen og med medfinansiering fra HK, Teknisk Landsforbund og PROSA.

Udarbejdet af:

Signe Falkencrone, økonom
Mads Fjord Jørgensen, programleder
Katinka Bjørk Burke Kristensen, projektassistent

Udgivet september 2021

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

Indhold

Baggrund	5
Hovedkonklusioner	7
Implikationer	9
Tiden før start	12
Kursisternes forløb	16
Motivation	20
Forudsætninger for transfer	24
Udbytte	27
Faktorer, der påvirker udbyttet	36
Kursisternes efterfølgende lønudvikling	43
Indirekte udbytte af efteruddannelse	45
Metode	48
Rammen for analysen	48
Operationalisering	49
Motivation	49
Forudsætninger for transfer	50
Udbytte	50
Spillover-effekter	51
Beregning af indeks	51
Metode ift. lønudvikling	51
Datagrundlag	53
Udvælgelse af respondenter	53
Overblik over data	54
Referencer	57
	58

01

Baggrund

Baggrund

En veluddannet arbejdsstyrke er en forudsætning for det danske samfunds værdiskabelse og vækst. Arbejdsstyrken kan med efter- og videreuddannelse (herefter 'efteruddannelse') udvide sin eksisterende viden og sine eksisterende kompetencer og bygge oven på den ordinære uddannelse. Efteruddannelse udgør derfor en vigtig komponent i det danske uddannelsessystem.

Generelt ser vi ind i et mere omskifteligt arbejdsmarked, hvorfor efteruddannelse formentlig vil blive vigtigere. Tendenserne viser sig allerede ved, at vi fx oftere skifter job i dag sammenlignet med tidligere. Jobomsætningen i Danmark er steget med 25 pct. mellem 2010 og 2018 (Berlingske, 2018).

Samtidig bliver vores jobs hyppigt forandret pga. bl.a. den teknologiske udvikling. Teknologien medfører også, at nogle af vores jobfunktioner risikerer at blive helt overflødiggjort grundet digitalisering og automatisering, mens nye opstår (DEA, 2019a).

Derudover ser vi en række samfundskriser, som kan eskalere hastigheden, hvormed udviklingen på arbejdsmarkedet sker. Her kan bl.a. nævnes klimakrisen og coronakrisen. Derfor er efteruddannelse blevet endnu mere vital for bestemte områder af arbejdsmarkedet, da vilkårene i nogle brancher forandres på kort tid – fx energibranchen, rejsebranchen og hotel- og restaurationsbranchen.

Sidst, men ikke mindst, skal vi arbejde længere. Med en stigende folkepensionsalder følger flere år på arbejdsmarkedet, hvor vi skal sikre, at medarbejderne besidder relevante kompetencer og viden på kort og lang sigt.

Vi ser i denne analyse på de efteruddannelser, der bliver udbudt på det videregående niveau. De videregående efteruddannelser spiller en væsentlig rolle, når den del af arbejdsstyrken, der har en erhvervsuddannelse eller en videregående uddannelse, får behov for at tilegne sig ny viden og nye kompetencer. De videregående uddannelsesinstitutioner udbyder efteruddannelser på akademi-, diplom- og masterniveau, hvor ca. 16.000 årstuderende deltog i 2018 (DEA, 2020). Desuden har de videregående uddannelsesinstitutioner også kursister, der bygger ovenpå deres eksisterende ordinære uddannelse på institutionernes erhvervsakademi-, professionsbachelor-, bachelor- og kandidatforløb. Men hvilke typer af udbytte bidrager de videregående efteruddannelser med? Dette spørgsmål beskæftiger vi os med i denne analyse.

Det ikke-økonomiske udbytte af videregående efteruddannelse er hidtil belyst fragmenteret. Tidligere analyser har ved brug af spørgeskemaer udelukkende belyst udbytte for specifikke uddannelser og fagområder samt fokuseret på det individuelle læringsudbytte, mens spillover-effekter (betydningen for arbejdspladsen) næsten ikke bliver adresseret. Denne analyse vil derfor give et samlet billede af kursisternes oplevelse af deres deltagelse i videregående efteruddannelse samt danne et vidensgrundlag for de enkelte uddannelsesstyper.

Der er desuden formentlig en sammenhæng mellem statens investeringsvillighed i efteruddannelserne, og om de udgør en god forretning for samfundet forstået som, at statens investering genererer et samfundsøkonomisk overskud. Derfor har flere analyser de seneste år forsøgt at belyse netop løn- og beskæftigelseseffekter af deltagelse i efteruddannelse. I Tænketaenken DEA har vi i 2020 vist, at kursister på akademi- og diplomuddannelser i gennemsnit opnår signifikante løneffekter på omkring 40.000 kr. over en fireårig periode, mens løneffekterne

for masteruddannelserne ikke viste sig signifikante. Flere forhold peger dog på, at løneffekter af videregående efteruddannelse underestimerer effekterne og derfor ikke belyser det fulde udbytte af læringsaktiviteten.

For det første kan kursister på videregående efteruddannelser i forbindelse med uddannelsen opleve en brugs-værdi, der ikke nødvendigvis har et arbejdsmarkedsrettet sigte. Efteruddannelse bliver i nogle tilfælde inddraget i en forhandlingssituation som et alternativ til en lønstigning, hvorfor en efterfølgende løngevinst virker mindre sandsynlig.

Videregående efteruddannelse kan for det andet skabe spillover-effekter, hvor én medarbejders opnåede viden og kompetencer som følge af videregående efteruddannelse har en afsmittende effekt på flere medarbejdere på arbejdspladsen (Mas og Moretti, 2009).

For det tredje er der ikke fuldstændig korrelation mellem kompetencer og løndannelse. Det er fx tilfældet flere steder i den offentlige sektor, hvor løndannelsen er påvirket af en række andre forhold – især på kort sigt.

De ovenstående pointer taler for at belyse gevinster af videregående efteruddannelse gennem andre metoder, som synliggør udbytte, der ikke 1:1 udmåles i kursisternes løn. DEA har derfor gennemført en bred spørgeskemaundersøgelse blandt personer, der har deltaget i et videregående efteruddannelsesforløb mellem 2017 og 2019. Formålet med analysen er at undersøge, hvilket udbytte videregående efteruddannelse bidrager med, ud fra kursisternes perspektiv. Analysen belyser udbyttet for kursister på efteruddannelsesmoduler på akademi-, diplom- og masterniveau samt moduler på de ordinære bachelor- og kandidatuddannelser¹ på universiteterne i perioden 2017 til 2019. Udbytte skal i denne sammenhæng forstås i bredest mulige forstand som ikke-økonomisk udbytte, der dog kan have betydning for lønnen. I analysen ønsker vi at besvare nedenstående undersøgelsesspørgsmål:

- Hvordan er rammerne for kursisten før, under og efter efteruddannelsen?
- Hvilket udbytte bidrager efteruddannelsen med?
- Hvad har betydning for, hvorvidt efteruddannelse bidrager til større eller mindre oplevet udbytte?

Denne analyse udgør et væsentligt supplement til DEAs tidligere analyse om løneffekter af videregående efteruddannelse og skal give et mere nuanceret billede af gevinster ved disse uddannelser, som ikke nødvendigvis er udtrykt i lønnen.

¹ De ordinære lange videregående uddannelser er medtaget, da de udgør en relativt stor andel af efter- og videreuddannelsesaktiviteten på dette niveau – og markant større end på de øvrige niveauer.

Hovedkonklusioner

- Stort set alle kursister oplever, at deres deltagelse i videregående efteruddannelse har medført et rimeligt eller stort læringsudbytte, som på én eller flere måder har bidraget til deres arbejdsliv. Fire ud af fem kursister oplever, at de efter afslutningen træffer beslutninger ud fra en større faglighed og har fået flere redskaber til at kunne løse arbejdsrelaterede problemer. Kursisterne, der har taget en hel efteruddannelse, oplever generelt et større udbytte.
- Knap halvdelen af kursisterne har gennemgående anvendt den nye viden, de har tilegnet sig fra deres efteruddannelse, i deres arbejde. 15 pct. har sjældent eller aldrig anvendt den nye viden i deres arbejde, da efteruddannelsen adresserede en delmængde af deres arbejdsopgaver eller kun har bidraget med generel baggrundsviden frem for redskaber til konkrete arbejdsopgaver. 43 pct. af kursisterne angiver, at deres efteruddannelse i høj grad bidrog med viden, som de ikke kunne have tilegnet sig på andre måder, mens 38 pct. svarer "I nogen grad".
- Mellem 74 og 89 pct. vurderer, at efteruddannelsen i høj eller nogen grad har bidraget med faglig stimulans, personlig udvikling eller en lyst til at tage mere efteruddannelse. Over halvdelen oplever, at efteruddannelsen har bidraget med en større arbejdsglæde og trivsel samt større følelse af jobsikkerhed. Under halvdelen af kursisterne har fået et større professionelt netværk og højere løn. Kursister, der oplever at have fået en højere løn pga. efteruddannelsen, er kendetegnet ved oftere at have fået nye arbejdsopgaver eller nyt job. Især ansatte i den private sektor oplever, at efteruddannelsen har medført højere løn.
- 41 pct. af kursisterne deltog i efteruddannelse, fordi nye arbejdsopgaver betød, at kompetenceudvikling var et formelt krav eller nødvendigt. Samtidig svarer 54 pct. af kursisterne, at de grundet deres efteruddannelse efterfølgende har fået nye arbejdsopgaver eller et helt nyt job. De to grupper er delvist overlappende, hvorfor de samlet set udgør knap 70 pct. af kursisterne. En større andel af de kursister, der har taget en hel efteruddannelse eller en efteruddannelse på masterniveau, har fået nye arbejdsopgaver eller nyt job, mens efteruddannelsen i højere grad har medført et nyt lederjob for ansatte i den private sektor. Kursister, der har fået nye arbejdsopgaver eller nyt job efter, at de har afsluttet efteruddannelsen, oplever generelt at have fået større udbytte af deres efteruddannelse.
- For ca. en tredjedel af kursisterne har efteruddannelsen hverken været begrundet i eller efterfølgende medført nye arbejdsopgaver eller job. Deres deltagelse har i mindre grad til formål at øge den faglige kvalitet i deres eksisterende arbejdsopgaver og understøtte jobmobilitet, mens en mindre andel af denne gruppe kursister oplever, at efteruddannelsen er relevant for deres arbejde, sammenlignet med de øvrige kursister. Desuden opnår disse kursister et markant mindre arbejdsrelateret udbytte af efteruddannelsen. En større andel af kursister over 55 år findes i gruppen.
- Kursisternes viden fra efteruddannelsen kommer ikke alene dem selv til gavn. 77 pct. af kursisterne har videregivet deres nye viden fra efteruddannelsen til andre kolleger. Det sker hyppigere for kursister ansat i den offentlige sektor samt kursister på masteruddannelser og hele

efteruddannelser. Viden bliver hyppigst delt gennem uformelle samtaler, hvilket er tilfældet for omkring 50 pct. af dem, der vidensdeler, mens 20 pct. gør det gennem interne oplæg eller andet.

- De mest motiverede kursister har et noget større udbytte af efteruddannelsen end de mindre motiverede kursister. Desuden opnår kursister, der oplever et stort behov for løbende at kompetenceudvikle sig for at fungere tilfredsstillende i deres job, et større udbytte, end dem, der ikke oplever det samme behov.
- Kursisternes forudsætninger for transfer² er desuden betydningsfulde for at sikre et stort udbytte. Det gælder både før, under og efter efteruddannelsesaktiviteten, men forudsætningerne for transfer undervejs er særligt betydningsfulde for at sikre et stort fagligt udbytte for kursisten. Forudsætningerne for transfer opleves dog for mange kursister mangelfulde før og efter efteruddannelsen, særligt når arbejdspladsen spiller en rolle. Det ses bl.a. ved, at kun hver fjerde kursist angiver, at arbejdspladsen følger op på læringen fra efteruddannelsen.

² Når viden og færdigheder lært i en situation oversættes til en anden situation – her konkret fra læringssituationen på efteruddannelsen til arbejds-situationer på arbejdspladsen.

Implikationer

Muligheder for, at arbejdspladserne kan medvirke til at styrke udbyttet

Flertallet af kursisterne på de videregående efteruddannelser oplever generelt et arbejdsrelateret læringsudbytte, der også har betydning for mange kursisters jobmobilitet. Analysens resultater indikerer dog, at læringsudbyttet kan blive endnu større. Det gælder, såvel når efteruddannelsen er rettet mod et fagligt løft af kursistens nuværende arbejde, som ift. at ruste kursisten til nye arbejdsopgaver eller nyt job. En del af svaret på, hvordan læringsudbyttet kan øges, er et stærkere samarbejde mellem medarbejder og arbejdsplads omkring efteruddannelsen. Vi finder særligt tre måder, hvorpå samarbejdet kan styrkes.

For det første understøtter høj motivation et stort udbytte, men der er væsentlige forskelle mht., hvad der motiverer de enkelte kursister. Hvor kursister på masteruddannelser særligt motiveres af personlig udvikling, er kursister på diplomuddannelserne i højere grad motiveret af praksiselementer. Kursister på akademiuddannelserne og de ordinære lange videregående uddannelser er særligt drevet af nødvendighedsmotivationen. Det er oplagt, at kursister og arbejdsgivere i højere grad afklarer efteruddannelsesønsker og -behov hos medarbejderen for at have blik for den enkelte medarbejders motivationsdrivere og -hæmmere. Det kan nemlig være afgørende for at sikre det rette match med et uddannelsesstilbud. I den forbindelse bør arbejdsgiverne også i større udstrækning bidrage til at undersøge efteruddannelsesmulighederne i et system, som flere analyser har peget på, at kursister opfatter som vanskeligt at forstå og navigere i. I dag er det kun en tredjedel af arbejdsgiverne, der hjælper kursisterne med at undersøge deres efteruddannelsesmuligheder, hvorfor en del kursister altså overlades til sig selv.

For det andet tyder undersøgelsen på, at der er potentiale i, at arbejdsgiverne i langt større udstrækning bidrager til at understøtte transferprocessen, så de mere generelle rammer for at forankre kursistens nye viden fra efteruddannelsen bliver styrket på arbejdspladsen. Det har stor betydning for det arbejdsrelaterede udbytte, men opleves af flere kursister som mangelfuldt. Kun hver fjerde kursist har fx defineret et tydeligt læringsmål i samarbejde med arbejdspladsen forud for start. Denne del er selvfølgelig særligt relevant for kursister, hvor efteruddannelsen understøtter arbejdspladsens behov mere eller mindre direkte, men generelt kan der i dialogen mellem arbejdsgiver og medarbejder vise sig potentialer for arbejdspladsen, som ikke umiddelbart var tydelige for medarbejderen. Derudover oplever kun hver fjerde kursist, at arbejdspladsen følger op på læringen fra efteruddannelsen. Disse elementer virker til at have betydning for kursistens efterfølgende opfattelse af udbytte og kan desuden være årsag til, at blot halvdelen af kursisterne gennemgående tager den nye viden fra efteruddannelsen i brug i deres arbejde.

For det tredje viser resultaterne, at kursistens udbytte af efteruddannelsen ikke udelukkende kommer den enkelte kursist til gavn, men også kolleger og arbejdspladsen i bredere forstand, da kursister efter afsluttet efteruddannelse vidensdeler i stor udstrækning. Det er en gevinst for de danske arbejdspladser. Derfor bør der fra arbejdspladsens side sikres en mere systematisk vidensdelingsproces for de kolleger, hvor den konkrete viden kan være relevant, frem for at det som nu hyppigt sker gennem uformelle samtaler.

Der er dog kursister, for hvem arbejdsgiveren ikke nødvendigvis spiller en naturlig rolle for at understøtte et større fagligt læringsudbytte i relation til kursistens aktuelle job. Det kan fx være tilfældet, når efteruddannelsen har til formål at understøtte et fremtidigt jobskifte. Her kan opfattelsen være, at indholdet af og

rammerne omkring efteruddannelsen ikke vedkommer den nuværende arbejdsgiver. Selvom et større læringsudbytte af efteruddannelsen vil være særligt relevant for arbejdsgiveren, når læringsaktiviteterne er direkte koblet til kursistens nuværende arbejde, vil et større læringsudbytte med stor sandsynlighed også kunne komme den nuværende arbejdsplads til gode, selvom koblingen potentielt er mere løs. Det kan måske ligefrem medføre, at arbejdsgiveren kan fastholde medarbejderen i længere tid.

På baggrund af analysen kan man stille spørgsmål ved, om arbejdspladserne er godt nok klædt på til at understøtte de ansatte i deres efteruddannelse, fx hvad angår at bidrage til hensigtsmæssige rammer for at tage den nye viden i brug og at facilitere vidensdeling. Det er også en vanskelig opgave, der ideelt set sker i samspillet mellem uddannelsessteder, kursister og arbejdspladser. Derfor bør man politisk arbejde for tiltag, der kan understøtte dette samspil, så viden fra de videregående efteruddannelser bidrager med mest mulig værdi for kursisterne, arbejdspladserne og samfundet bredt set.

Efteruddannelse er for nogle et personligt gode

Helt overordnet kan der skelnes mellem to grupper af kursister. Mens efteruddannelsen for hovedparten af kursisterne i en eller anden udstrækning har et arbejdsmarkedssigte, identificerer analysen også en gruppe kursister, hvor efteruddannelsen i mindre grad understøtter en større faglighed relateret til kursistens nuværende eller eventuelt kommende arbejde. Gruppen af kursister, hvor efteruddannelsen har et mindre tydeligt arbejdsmarkedsrelevant sigte, er kendetegnet ved, at de ikke forud for deres deltagelse i efteruddannelsen havde arbejdsopgaver med et formelt krav om efteruddannelse, eller som medførte, at efteruddannelsen oplevedes nødvendig. Samtidig har efteruddannelsen heller ikke medført nye arbejdsopgaver eller jobmobilitet efter afslutningen. Deres deltagelse havde desuden i mindre grad til formål at øge den faglige kvalitet i deres eksisterende arbejdsopgaver og understøtte jobmobilitet.

Resultaterne tyder på, at efteruddannelsen blandt disse kursister i højere grad er drevet af, at uddannelse udgør et personligt gode, der ikke har en tæt kobling til deres nuværende arbejdsliv eller ønsker til et fremtidigt. En markant mindre andel af denne gruppe kursister oplever, at efteruddannelsen er relevant for deres arbejde, sammenlignet med de andre kursister. Desuden opnår de markant mindre arbejdsrelateret udbytte af efteruddannelsen. Spørgsmålet er selvfølgelig, om kursisterne i stedet opnår andre personlige udbytter, der ikke eller i meget begrænset omfang er knyttet til arbejdsmarkedet, og som ikke har været fokus i analysen.

De offentligt medfinansierede videregående efteruddannelser bør selvfølgelig bidrage til arbejdsmarkedet. Det er dog ikke overraskende, at kursisternes bevæggrunde for at tage efteruddannelse og deres udbytte varierer. Det vil derfor være relevant at undersøge, hvorvidt deltagelse i efteruddannelse også kan have afledte effekter for arbejdsmarkedet – særligt for kursister med et mindre tydeligt arbejdsmarkedssigte med efteruddannelsen. En tidligere DEA-analyse viser fx, at personer over 60 år, der deltager i VEU, også bliver længere tid på arbejdsmarkedet (DEA, 2019b).

Behov for mere robust viden om effekter

Selvom analysen peger på et bredt udbytte af videregående efteruddannelse, som også ser ud til at have betydning for kursisters lønudvikling på kort sigt, er det fortsat slående, hvor begrænset viden vi som samfund har om, hvad disse efteruddannelser konkret bidrager med samfundsøkonomisk over tid.

84 pct. af kursisterne angiver, at de allerede i dag ikke kan fungere tilfredsstillende i deres arbejde uden løbende at tilegne sig ny faglig viden. Når stort set samme andel peger på, at deres efteruddannelse

bidrog med viden, som de ikke kunne have tilegnet sig på andre måder, tyder det på, at de videregående efteruddannelser udfylder en vigtig rolle. I og med at efter- og videreuddannelse forventes at blive endnu vigtigere de kommende år, i takt med at vi er længere på arbejdsmarkedet, og jobindholdet ændrer sig med en større hastighed, bl.a. på grund af automatisering af et stigende antal arbejdsopgaver, må der forventes væsentlige investeringer i de videregående efteruddannelser. Det er derudover centralt, at politikkerne, der skal fordele og prioritere de offentlige ressourcer til uddannelse, har robust viden som grundlag. Derfor bør vores viden om effekterne af videregående efteruddannelse øges, fx gennem et længerevarende følgeforskningsprogram.

Tiden før start

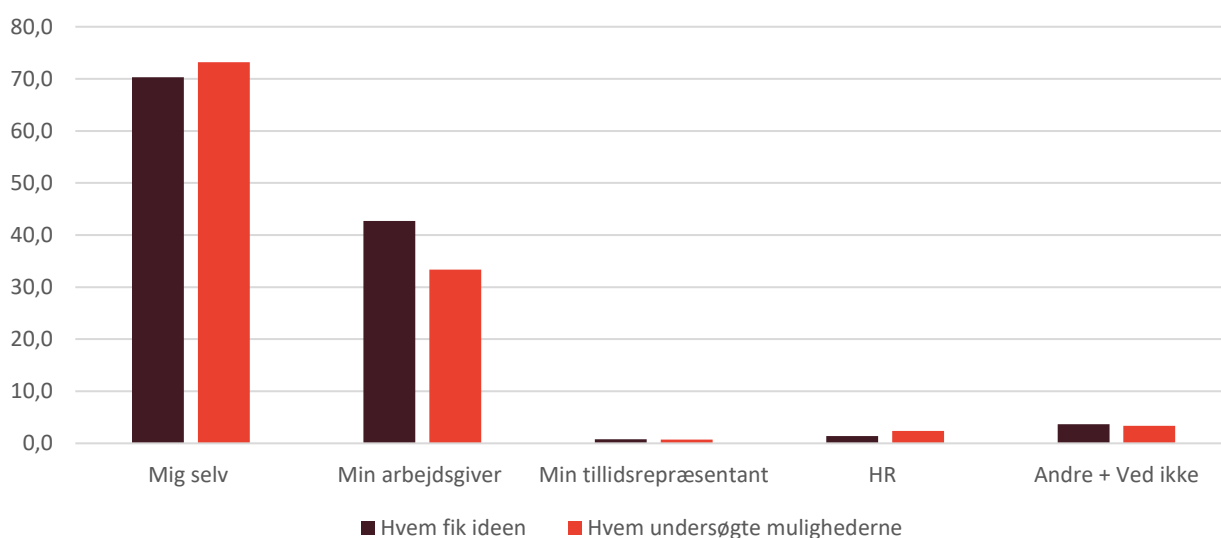
Tidligere analyser har peget på, at processen forud for efteruddannelse kan være ressourcekrævende for kursisten og arbejdspladsen. Det kan fx handle om at tage initiativ til at drøfte efteruddannelse i en travl hverdag, at undersøge mulighederne og finde det rette tilbud (UVM, 2017).

Vi spørger kursisterne, hvem der fik ideen til, at de skulle starte på efteruddannelse, og giver dem mulighed for at angive flere svar i de tilfælde, hvor ideen opstod i en dialog. 70 pct. af kursisterne svarer, at de selv fik ideen til at påbegynde en efteruddannelse, mens 43 pct. af kursisterne angiver, at arbejdsgiveren fik ideen, jf. figur 1.

Halvdelen af kursisterne beskæftiget i den offentlige sektor angiver, at det var deres arbejdsgiver, der fik ideen til deres efteruddannelse, mens det gælder for hver tredje fra den private sektor. I stedet er det oftere kursisterne selv i den private sektor, der får ideen til at påbegynde efteruddannelse (77 pct.), sammenlignet med i den offentlige sektor (63 pct.).

Der er et overlap mellem, hvem der fik ideen, og hvem der undersøgte mulighederne for efteruddannelse efterfølgende. 73 pct. undersøgte selv efteruddannelsesmulighederne, mens arbejdsgiveren gjorde det for 33 pct. af kursisterne.

Figur 1 – Hvem fik ideen til, at du skulle påbegynde efteruddannelse, og hvem undersøgte mulighederne? (Vælg alle, der gælder for dig)



Note: Det var muligt for respondenterne at krydse flere muligheder af. N = 10.147.

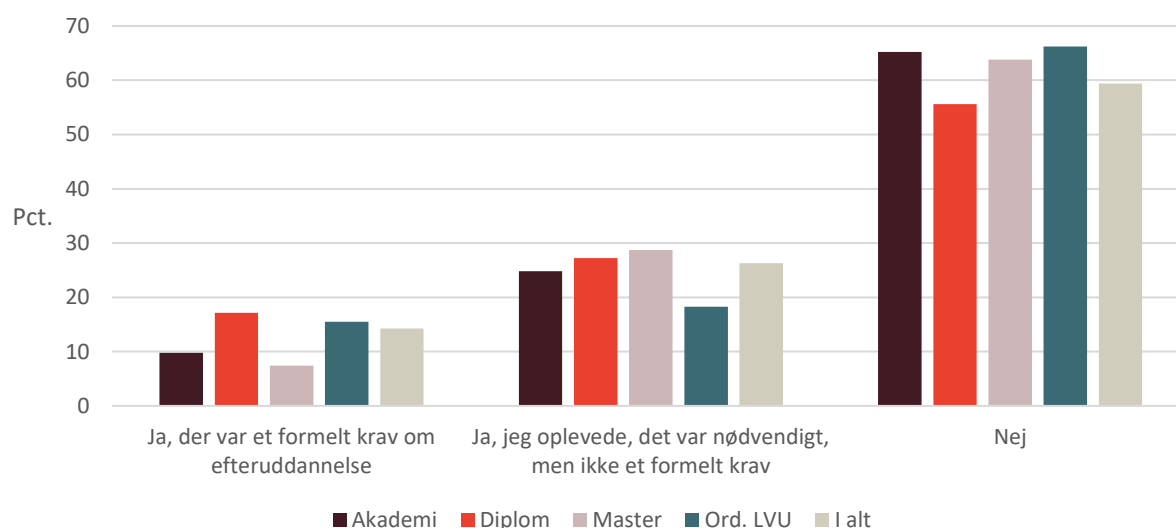
For 14 pct. af kursisterne skyldes behovet for efteruddannelse, at de får nye arbejdsopgaver, hvor det er et formelt krav, at de tager efteruddannelse. 26 pct. af kursisterne angiver, at de oplevede, at efteruddannelsen var nødvendig, men ikke et formelt krav. 59 pct. havde ikke fået nye arbejdsopgaver, der var afgørende for deres tilmelding til efteruddannelse, jf. figur 2.

17 pct. af kursisterne på diplomuddannelser oplevede et formelt krav om deltagelse, før de startede, mens det gælder for omkring 10 pct. og 7 pct. af kursisterne på henholdsvis akademi- og masteruddannelserne.

Blandt kursister fra den offentlige sektor er det knap hver femte, der deltager, fordi der var et formelt krav om efteruddannelse, mens det gælder for 8 pct. af kursisterne i den private sektor. Samtidig er det særligt kursister fra den private sektor, der ikke havde fået nye arbejdsopgaver forud for start på efteruddannelsen, der var afgørende for deres tilmelding.

32 pct. af kursisterne på diplomuddannelser indenfor det sundhedsvidenskabelige område opfatter, at det er et formelt krav at deltage i efteruddannelse sammenlignet mod 16 pct. for de øvrige fagområder på diplomuddannelserne. Vi har også set på hele diplomuddannelser, hvor vi finder, at lige knap hver fjerde kursist på det pædagogiske område oplever efteruddannelsen som et formelt krav, mens det gælder for 12 pct. af kursisterne på de øvrige fagområder på hele diplomuddannelser.

Figur 2 – Havde du, før du påbegyndte din efteruddannelse, fået nye arbejdsopgaver, der var afgørende for din tilmelding til efteruddannelse?



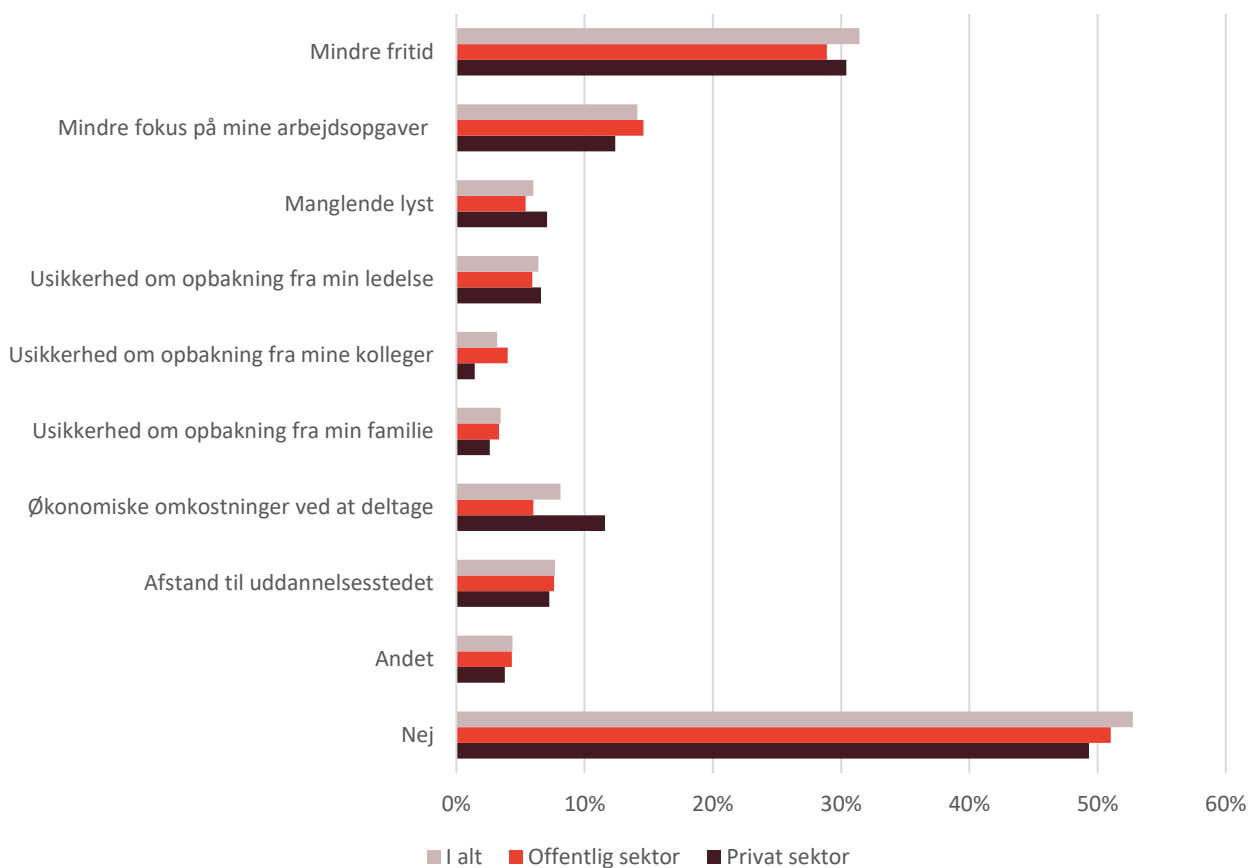
Note: N = 10.147.

Godt halvdelen af kursisterne angiver, at de på baggrund af et eller flere specifikke forhold gjorde sig overvejelser om ikke at påbegynde efteruddannelse. De hyppigste årsager til, at kursister overvejede ikke at påbegynde en efteruddannelse, er kursisternes forventninger om mindre fritid (31 pct.), mindre fokus på deres arbejdsopgaver (14 pct.), de økonomiske omkostninger ved at deltage (8 pct.) og afstand til uddannelsesstedet (8 pct.), jf. figur 3. Bekymringer om de økonomiske omkostninger er væsentlig større blandt kursister fra den private sektor (12 pct.) sammenlignet med kursister fra den offentlige sektor (6 pct.). Derudover er der ikke forskel i kursisternes forventninger, afhængig af hvilken sektor de er beskæftiget i.

Overvejelser om mindre fritid gør sig særligt gældende for kursister, der har taget en hel efteruddannelse eller en efteruddannelse på masterniveau. Specifikt bekymrer kursister på samfundsvidenskabelige og teknisk-videnskabelige masteruddannelser sig mest om mindre fritid, hvor godt 45 pct. svarer, at denne

bekymring gjorde, at de overvejede ikke at starte på efteruddannelsen. Det var til sammenligning mellem 35 og 40 pct. for de øvrige fagområder. Bekymringer om de økonomiske omkostninger ses særligt for kursister, der tager en hel efteruddannelse, efteruddannelse på akademi- eller masterniveau eller enkeltfag på de ordinære lange videregående uddannelser. På akademiniveau er det kursisterne på de tekniske efteruddannelser, der i særlig høj grad har økonomiske bekymringer (25 pct.), mens det på masterniveau er de humanistiske uddannelser (30 pct.).

Figur 3 – Var der noget af følgende, der gjorde, at du overvejede ikke at efteruddanne dig?



Note: N = 7.531 i søjlerne for sektorer, N = 10.147 for i alt.

19 pct. af kursisterne forhandlede deres deltagelse med arbejdsgiveren (fx lønforhandling). Andelen, der forhandlede sig til efteruddannelse, er væsentlig større blandt kursister, der har taget en hel efteruddannelse (30 pct.) og kursister på masteruddannelser (37 pct.).

Kursisternes forløb

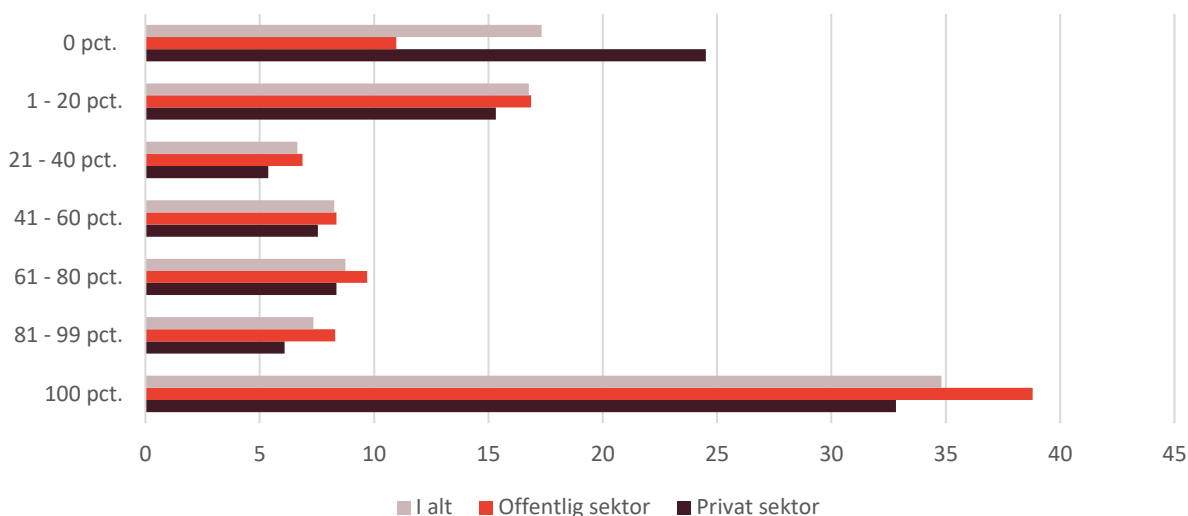
Kursisternes efteruddannelsesforløb kan være meget forskellige, hvad angår, om efteruddannelsen gennemføres i arbejdstiden, om man deltager med kolleger, og hvilke mulige økonomiske implikationer deltagelse har.

Godt en tredjedel af kursisterne på de videregående efteruddannelser har udelukkende anvendt arbejdstiden på at gennemføre deres efteruddannelse. Modsat har 17 pct. udelukkende anvendt deres fritid, mens 17 pct. har afviklet mellem 1 og 20 pct. af efteruddannelsen i deres arbejdstid, jf. figur 4.

Det er noget mere udbredt blandt kursister på masteruddannelser at anvende deres fritid på efteruddannelse i sammenligning med kursister på akademi- og diplomuddannelser. 39 og 36 pct. af kursisterne inden for henholdsvis akademi- og diplomuddannelser har taget hele uddannelsen i arbejdstiden mod 19 pct. inden for masteruddannelser. Kursister, der har taget en hel videregående efteruddannelse, har også i større omfang afviklet efteruddannelsen i fritiden end kursister, der har taget et eller flere moduler.

Hver fjerde kursist fra den private sektor bruger slet ikke arbejdstid på sin efteruddannelse, mens det gælder for 11 pct. af kursisterne fra den offentlige sektor.

Figur 4 – Hvor stor en andel af din efteruddannelse tog du i arbejdstiden?



Note: N = 10.147.

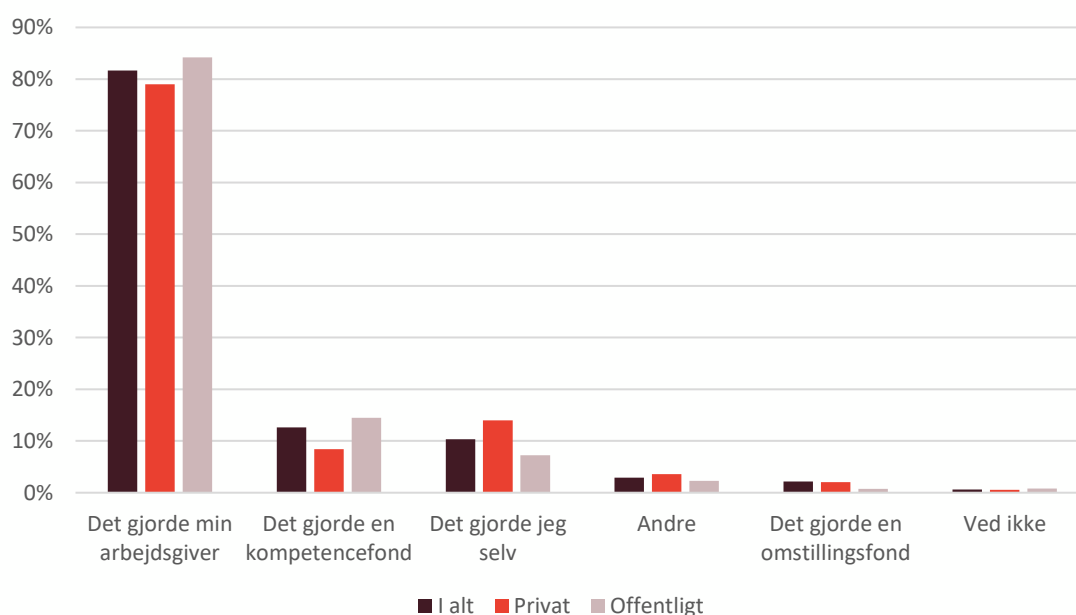
Arbejdsgivere betaler (en del af) udgifterne for deltagelsen i efteruddannelsen for flertallet af kursisterne (82 pct.), 13 pct. får dækket udgifterne af en kompetencefond³, mens 10 pct. helt eller delvist selv betaler for deltagelsen, jf. figur 5.

³ Udbetalingen sker i nogle tilfælde via arbejdsgiveren. Derfor ved kursisterne ikke nødvendigvis, om det er deres arbejdsgiver eller kompetencefonden, der finansierer efteruddannelsen. Det gælder både i den private og den offentlige sektor.

Der er en mindre andel (72 pct.) blandt kursister på akademiuddannelserne, som får dækket omkostninger af deres arbejdsgiver, mens en større andel, henholdsvis 15 og 7 pct., får dækket omkostninger af kompetence- og omstillingsfonde. Desuden dækker en større andel af kursisterne på masteruddannelserne (16 pct.) og i særlig grad enkeltfagskursister på de ordinære lange videregående uddannelser (39 pct.) selv omkostninger til efteruddannelse i sammenligning med hele gruppen.

Knap hver femte kursist fra den private sektor har selv (delvist) finansieret sin efteruddannelse, mens det gælder 11 pct. af kursisterne fra den offentlige sektor. For 96 pct. af kursisterne på en sundhedsvidenskabelig diplomuddannelse har arbejdsgiveren finansieret efteruddannelsen, hvilket er den største andel inden for fagområderne. Omvendt har 41 pct. af kursisterne på de humanistiske masteruddannelser fået efteruddannelsen betalt af en arbejdsgiver.

Figur 5 – Hvem betalte for din deltagelse i efteruddannelsen? (Vælg alle, der gælder dig)



Note: Det var muligt for respondenterne at krydse flere muligheder af. N = 10.147 for i alt, N = 7.534 for søjler med sektorer.

65 pct. af kursisterne sidder i samme stilling i dag, som ved afslutningen af efteruddannelsen, mens 30 pct. har fået nyt job, jf. figur 6. En større andel (37–40 pct.) af de kursister, der har taget en hel efteruddannelse eller en efteruddannelse på masterniveau, har fået nyt job siden afslutningen.

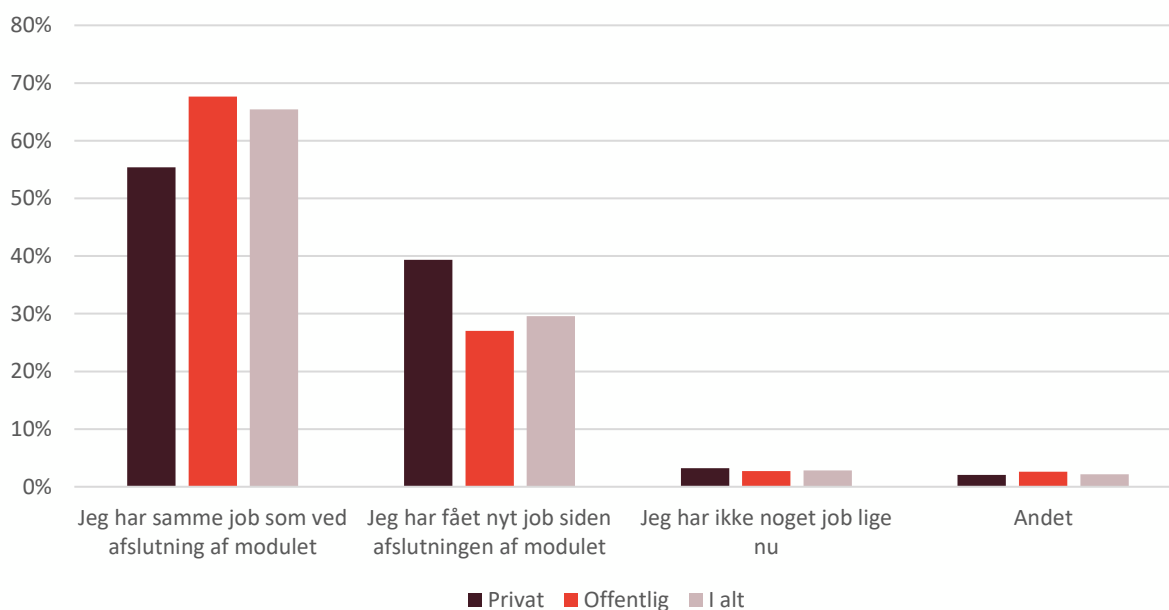
27 pct. af kursisterne i den offentlige sektor har fået nyt job siden afslutningen af deres seneste modul, mens det gælder 39 pct. af kursisterne fra den private sektor. 84 pct. af de kursister, der har fået nyt job efter afslutningen beskriver, at deres jobskifte netop var muligt på grund af deres deltagelse i efteruddannelse. En kursist beskriver i de skriftlige kommentarer i spørgeskemaet:

“ Jeg er gymnasielærer og tog et kursus i budgettering mhp. at skifte job.

Flere kursister beskriver også, at det ikke endnu er lykkedes dem at få omsat de nye kompetencer til et reelt jobskifte, men at det er ønsket. En kursist beskriver:

“ Jeg ønsker flere HR-ansvarsopgaver – dette arbejder jeg på at få ind i mit ansvarsområde.

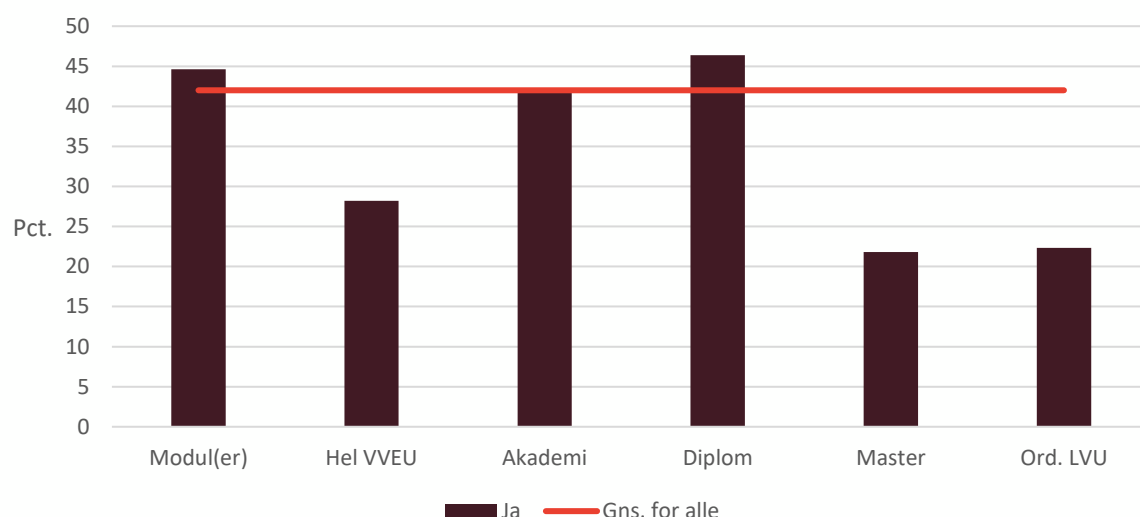
Figur 6 – Hvordan har din jobsituation været siden afslutningen på dit seneste modul i 2017-19?



Note: N = 7.534 for søjlerne for sektorer, N = 10.147 for i alt.

42 pct. deltog i efteruddannelse med andre fra deres arbejdsplads. Det sker lidt hyppigere for kursister på diplomuddannelser, hvor 46 pct. deltog med andre fra deres arbejdsplads, jf. figur 7. Lige knap halvdelen af kursisterne fra den offentlige sektor deltog med deres kolleger, hvor det gælder godt hver tredje af kursisterne i den private sektor.

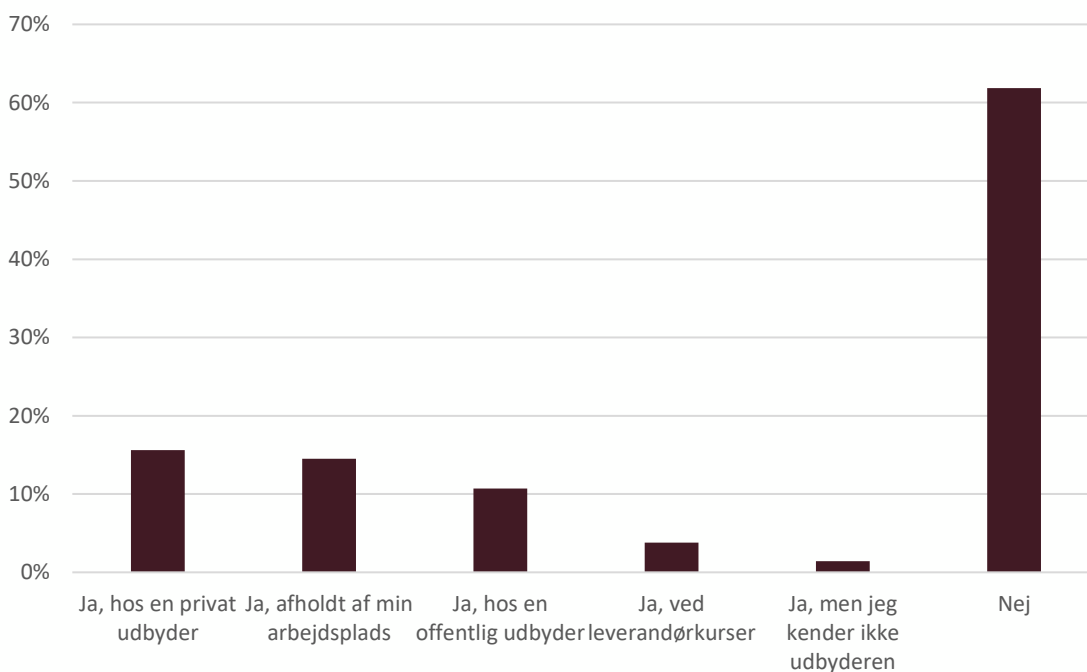
Figur 7 – Deltog du i efteruddannelse i perioden 2017-19 med andre fra din arbejdsplads? Fx kolleger.



Note: $N = 10.147$.

Knap 40 pct. af kursisterne har deltaget i anden efteruddannelse i perioden, hvor de også har gennemført et eller flere moduler i det formelle VVEU-system, jf. figur 8. 16 pct. har deltaget i efteruddannelse hos en privat udbyder, 15 pct. har deltaget i efteruddannelse afholdt af arbejdspladsen, mens 11 pct. har deltaget i efteruddannelse hos en offentlig udbyder. En større andel af kursister (44 pct.) på akademi- eller diplomuddannelser, har deltaget i anden efteruddannelse.

Figur 8 – Har du siden 2017 deltaget i anden efteruddannelse, der ikke er enkeltfag eller akademi-, diplom og masteruddannelser? (Vælg alle, der gør sig gældende for dig)



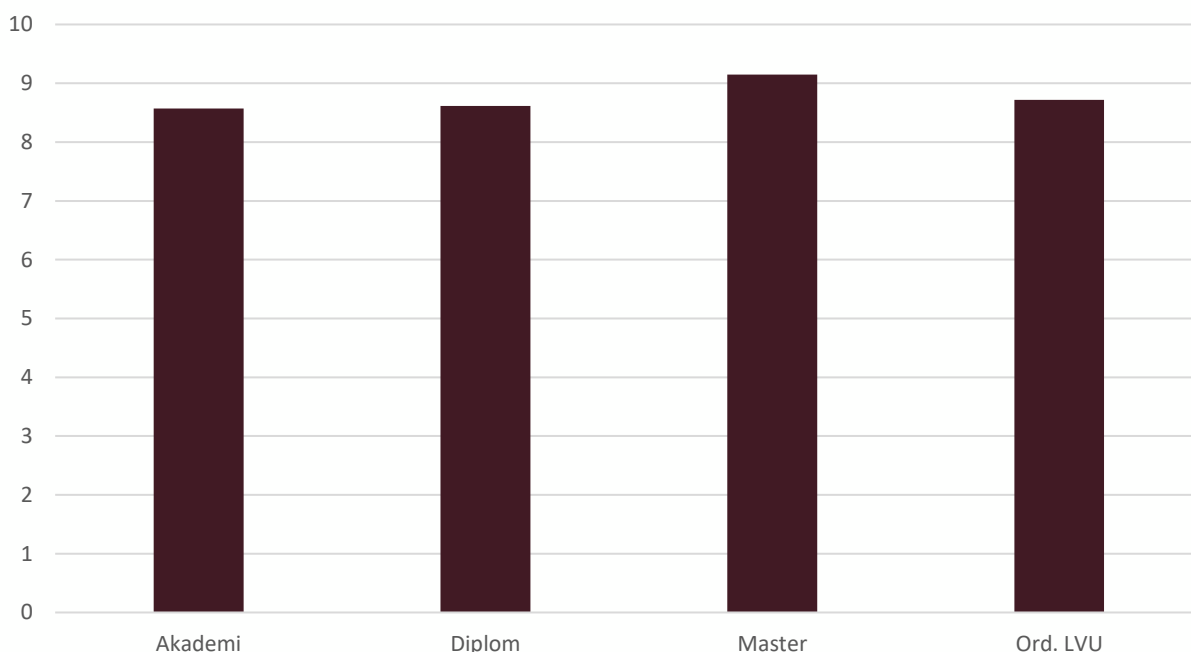
$N = 8.836$ (Mindre base grundet databrud. Læs mere i "Metode").

Motivation

Motivationen for efteruddannelse handler bl.a. om, hvorvidt kursisten kan se et formål med sin deltagelse i efteruddannelse og har lyst til at deltage, og hvad der driver lysten for kursisten. Flere studier har vist, at det er afgørende for at sikre et stort udbytte af uddannelse, at kursisterne er motiverede for læring (EVA, 2016).

Kursisterne angiver gennemgående, at de var motiverede forud for deres deltagelse i efteruddannelsen, jf. figur 9. Den selvrapporterede motivation er generelt større for kursister, der har gennemført en hel efteruddannelse, og for kursister på masteruddannelser. Vi finder desuden, at motivationen er størst blandt dem, der oplevede, at det var nødvendigt at deltage i efteruddannelsen, men ikke et formelt krav. Kursisternes overordnede motivation er ikke påvirket af, hvorvidt de selv har (med)finansieret efteruddannelsen.

Figur 9 – På en skala fra 0 til 10, hvor motiveret var du for at starte på efteruddannelsen?



Note: N = 10.147.

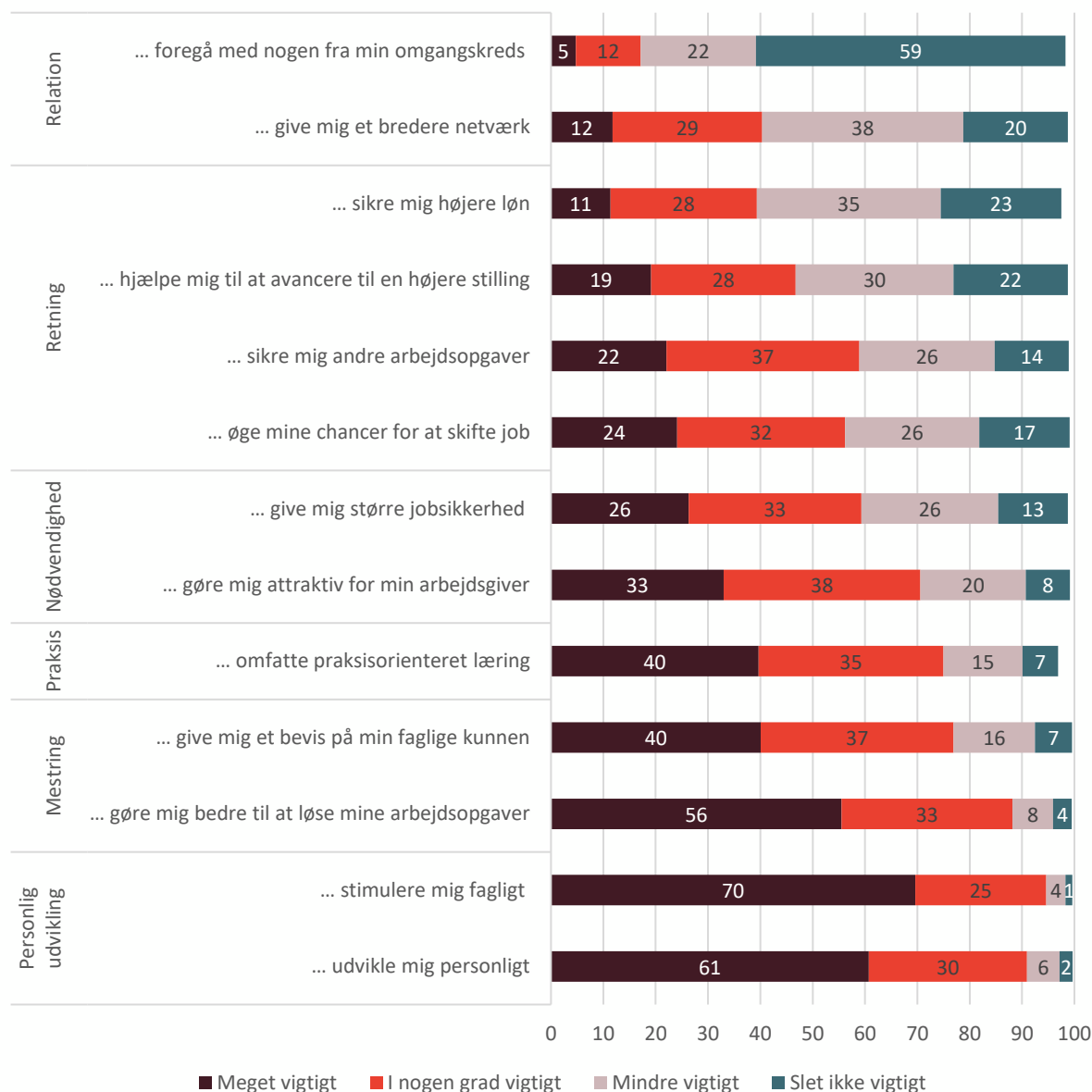
Kursisterne kan motiveres af flere motivationsfaktorer. De følgende faktorer er derfor ikke gensidigt udelukkende, og få kursister motiveres udelukkende af én motivationsfaktor. Den største motivationsfaktor blandt kursisterne relaterer sig til kursisternes personlige udvikling.

61-70 pct. af kursisterne angiver, at det er meget vigtigt, at deres deltagelse henholdsvis stimulerer dem fagligt og udvikler dem personligt jf. figur 10.

Faktorer vedrørende mestring af en faglighed følger efter, hvor 56 og 40 pct. af kursisterne angiver, at det er meget vigtigt, at deres efteruddannelse henholdsvis gør dem bedre til at løse deres arbejdsopgaver og giver dem bevis på deres faglige kunnen.

Kursisterne motiveres i mindre grad af faktorer, der relaterer sig til deres eksisterende eller eventuelt nye relationer eller en given retning for deres arbejdsliv. Fx svarer 5 og 12 pct. af kursisterne, at det var meget vigtigt, at deres deltagelse i efteruddannelse foregik med nogen fra deres omgangskreds eller bidrog med et bredere netværk, mens 11 pct. angiver, at det var meget vigtigt, at deres deltagelse skulle sikre dem højere løn.

Figur 10 – Hvor vigtige var følgende udsagn for dig, før du startede på efteruddannelse: Min deltagelse i efteruddannelsen skulle ...



Note: N = 10.147.

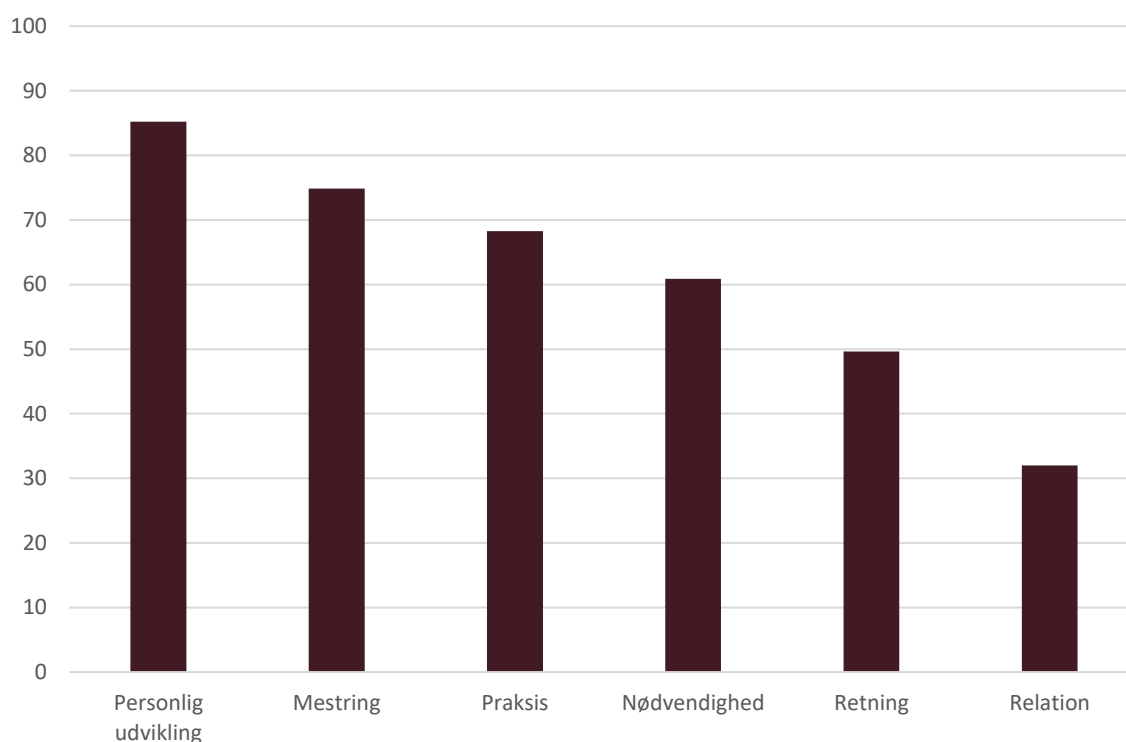
Vi beregner seks overordnede sumindeks, der skal samle de ovenstående spørgsmål i hver af de seks motivationsfaktorer fra figur 10⁴. De gennemsnitlige indeksværdier er vist i figur 11. Overordnet set bekræfter indeksene billedet fra figur 10. Men indeksene gør det også mere overskueligt at sammenligne de forskellige motivationsfaktorer mellem kursistgrupper.

Selvom alle kursistgrupperne særligt motiveres af muligheden for personlig udvikling, gør det sig i højere grad gældende for kursister på masteruddannelserne. Kursister på diplomuddannelserne er i højere grad motiveret af praksiselementer, mens kursister på akademiuddannelserne og de ordinære lange videregående uddannelser i højere grad motiveres af nødvendighedsmotivationen, der bl.a. dækker over følelsen af jobsikkerhed.

Parametre inden for retningsmotivation, der fx dækker over muligheden for at få nye arbejdsopgaver, nyt job eller en højere stilling, og nødvendighedsmotivation, som fx at blive attraktiv for en arbejdsgiver, har størst betydning for kursister, der har gennemført en hel efteruddannelse.

Retningsmotivation er desuden vigtigere for kursister fra den private sektor sammenlignet med kursister fra den offentlige sektor.

Figur 11 – Gennemsnitlige indeks for de forskellige motivationsfaktorer



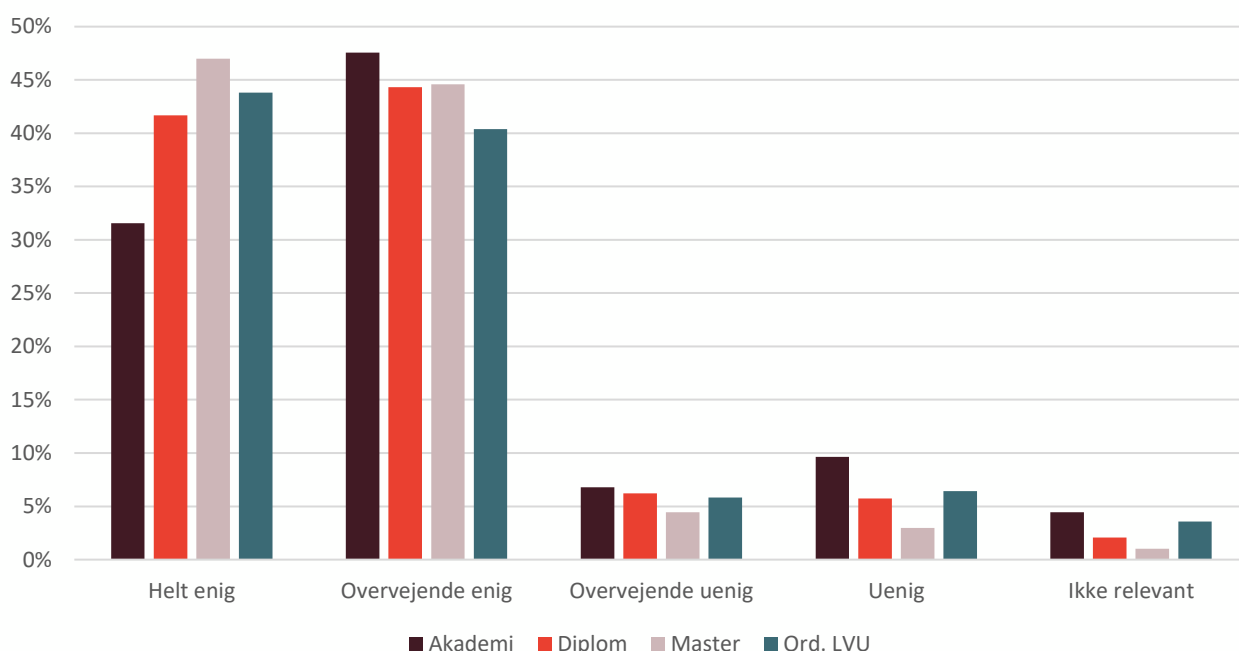
Note: N = 10.147.

⁴ Se metodeafsnit for forklaring.

39 pct. af kursisterne er helt enige i, at de ikke kan fungere tilfredsstillende i deres arbejde uden løbende at tilegne sig ny faglig viden, mens 45 pct. er overvejende enige. Der er en tendens til, at jo længere ordi-
nær uddannelse kursisterne har, desto flere oplever, at de ikke kan fungere tilfredsstillende i deres ar-
bejde uden løbende at tilegne sig ny faglig viden. Det gælder desuden også for en større andel af kursis-
terne på masteruddannelser, hvor 92 pct. er helt eller overvejende enige i, at de ikke kan fungere til-
fredsstillende i deres arbejde uden løbende at tilegne sig ny viden, mens det gælder 79 pct. af deltagerne
på akademiuddannelser, jf. figur 12.

Det gælder desuden, at kursisternes motivation er væsentlig større, hvis kursisterne oplever det som
nødvendigt løbende at tilegne sig ny viden for at kunne fungere tilfredsstillende i deres arbejde, sammen-
lignet med kursister, der ikke oplever det som nødvendigt.

Figur 12 – Jeg kan ikke fungere tilfredsstillende i mit arbejde uden løbende at tilegne mig ny faglig viden.



Note: N = 8.836

Forudsætninger for transfer

Transfer beskriver processen, hvor læring overføres fra en kontekst (læringskonteksten) til en anden (arbejdskonteksten). Med andre ord, hvor nemt er det at overføre det, som man har lært på efteruddannelsen, til sit arbejde. På baggrund af eksisterende litteratur om transfer har vi udarbejdet tolv spørgsmål, der afdækker tre faser, hvor transferprocessen kan understøttes på forskellig vis (Wahlgren, 2013). Det drejer sig om faserne før, under og efter læringsaktiviteten.

Kursisternes transferproces er understøttet mindst i fasen *efter* læringsaktiviteten, lidt mere i fasen *før* læringsaktiviteten og klart mest *under* læringsaktiviteten, jf. figur 13. Der er generelt en større andel kursister, hvis efteruddannelsesforløb har været kendetegnet ved, at transferelementer er blevet understøttet af efteruddannelsesudbyderen og kursisten selv frem for arbejdspladsen eller kolleger.

Forud for deltagelsen i efteruddannelse har størstedelen af kursisterne forventet, at de kan anvende det, de skal lære på efteruddannelsen, i deres arbejde. Alligevel er der knap 10 pct., som i mindre grad eller slet ikke forventer det samme. Samtidig er det knap hver tredje kursist, der slet ikke eller i mindre grad oplevede et behov for læring. Hver fjerde kursist har i høj eller nogen grad defineret tydelige læringsmål sammen med deres arbejdsplads, mens godt 60 pct. har defineret tydelige læringsmål selv.

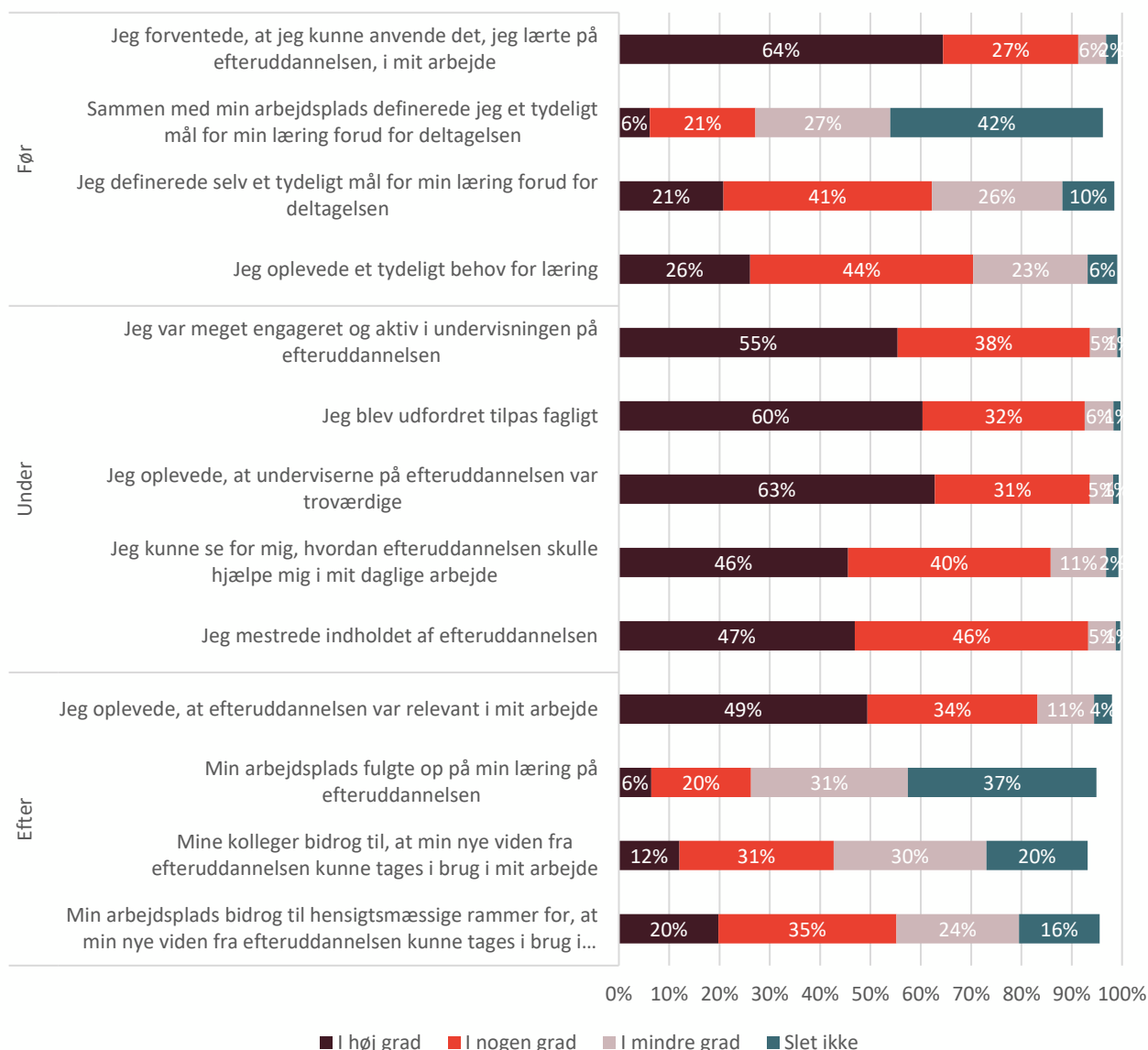
Forudsætningerne for transfer undervejs i efteruddannelsen er generelt bedst. Godt ni ud af ti kursister oplever i høj eller nogen grad at blive udfordret tilpas fagligt, at de selv var engagerede og aktive i undervisningen og at mestre indholdet fra efteruddannelsen.

Efter afslutningen på det senest gennemførte modul oplever 83 pct. af kursisterne, at efteruddannelsen var relevant for deres arbejde. Alligevel oplever over halvdelen af alle kursister ikke eller i mindre grad, at arbejdspladsen fulgte op på medarbejderens læring fra efteruddannelsen. Og ca. 40 pct. af kursisterne beretter, at arbejdspladsen i mindre grad eller slet ikke bidrog til hensigtsmæssige rammer for, at den nye viden kunne udnyttes i arbejdet.

Kursister, der ikke har oplevet det som et formelt krav eller en nødvendighed at deltage i efteruddannelse, har ikke overraskende mindre gode forudsætninger for transfer. Dog er det samlede transferindeks også anseeligt for denne gruppe.⁵

⁵ Samlet transferindeks på 60 for kursister uden henholdsvis formelt krav eller oplevet nødvendighed af at deltage i efteruddannelse mod 67 og 69.

Figur 13 – I det følgende beder vi dig forholde dig til, i hvilken grad du er enig i en række udsagn, som gjorde sig gældende på forskellige tidspunkter i dit uddannelsesforløb



Note: N = 10.147.

Overordnet set er der ikke bemærkelsesværdige forskelle i forudsætningerne for transfer, afhængigt af hvilken type efteruddannelse kursisten har taget, hverken *før* eller *under* efteruddannelsen, jf. figur 14. Dog angiver kursister på masteruddannelser i væsentlig højere grad end de øvrige kursister, at de selv definerede klare læringsmål forud for start.

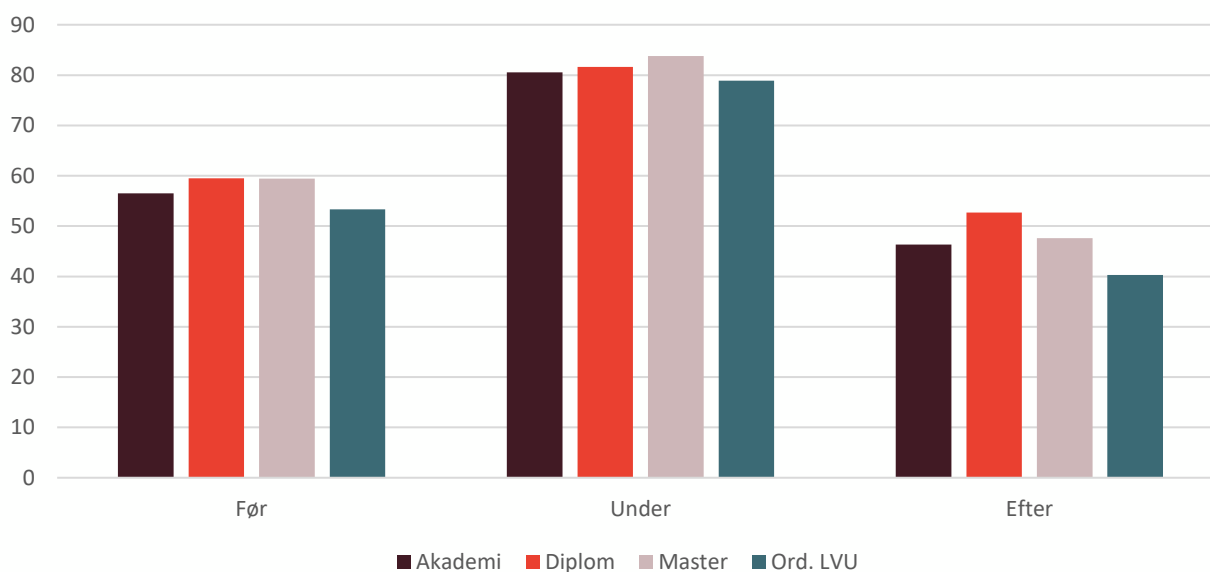
Kursister i den offentlige sektor oplever i højere grad, at de kunne anvende det, de lærte, i deres arbejde (69 pct. vs. 57 pct. i den private sektor), at de mestrede indholdet af efteruddannelsen (51 pct. vs. 44 pct.), og at de kunne se for sig, hvordan efteruddannelsen skulle hjælpe dem i deres daglige arbejde (47 pct. vs. 43 pct.).

Forudsætningerne for transfer *efter* afsluttet efteruddannelse er desuden væsentlig bedre blandt kursister på diplomuddannelserne, mens de er mest begrænsede for kursister, der tager enkeltfag på kandidatniveau i det ordinære system.

Ligeledes er forudsætningerne for transfer efter endt efteruddannelse bedre i den offentlige sektor sammenlignet med den private. 54 pct. af kursisterne fra den offentlige sektor oplever, at efteruddannelsen var relevant for deres arbejde, mens det gælder 43 pct. af kursisterne fra den private sektor.

Forudsætningerne for transfer efter efteruddannelsen er samtidig mest begrænsede for kursister, der tager enkeltfag på kandidatniveau i det ordinære system.

Figur 14 – Gennemsnitlige indeks for transfer før, under og efter efteruddannelsen fordelt på efteruddannelsestype



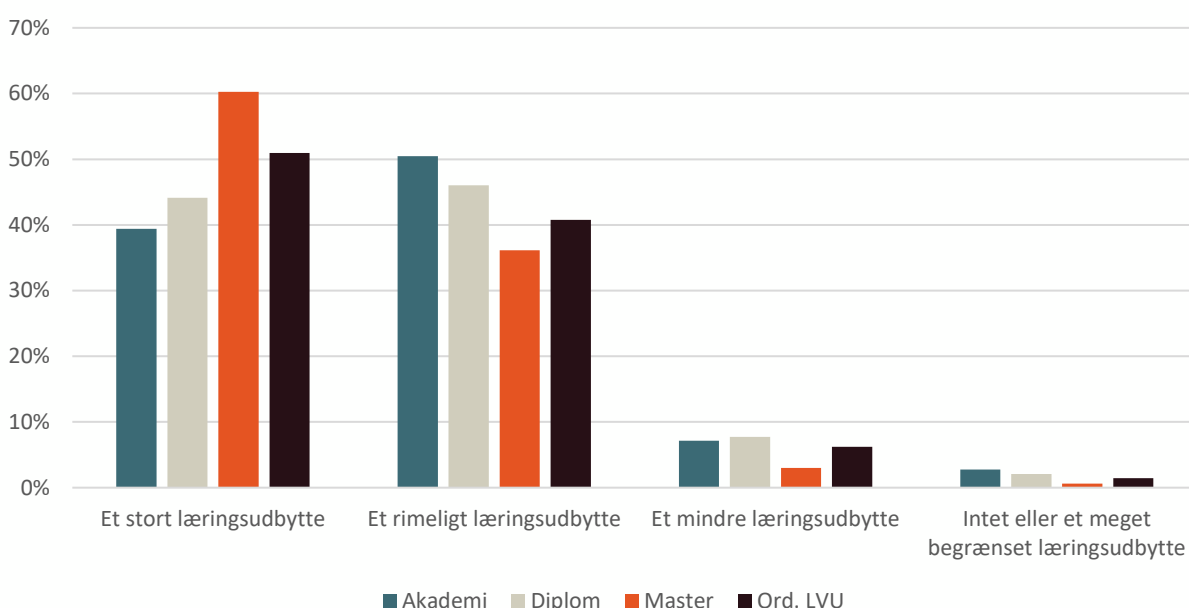
Note: Transfer er beregnet på en skala fra 0-100, hvor 0 svarer til ingen transfer og 100 svarer til fuldstændig transfer. N = 10.147.

Udbytte

I det følgende afsnit undersøger vi kursisternes udbytte af efteruddannelsen. Udbytte bliver her anvendt som en samlebetegnelse for en række gevinster/virkninger for kursisten ud fra et arbejdsmarkedspektiv som følge af deltagelsen.

Mere end ni ud af ti vurderer, at de har tilegnet sig et stort eller et rimeligt fagligt læringsudbytte af deres efteruddannelse. Særligt blandt kursister på masteruddannelser bliver læringsudbyttet vurderet til at være stort, jf. figur 15. 2 pct. af alle kursister angiver, at de har tilegnet sig intet eller et meget begrænset læringsudbytte gennem efteruddannelsen, mens 7 pct. har tilegnet sig et mindre læringsudbytte.

Figur 15 – Hvor stort var dit faglige læringsudbytte af efteruddannelsen? Jeg tilegnede mig:

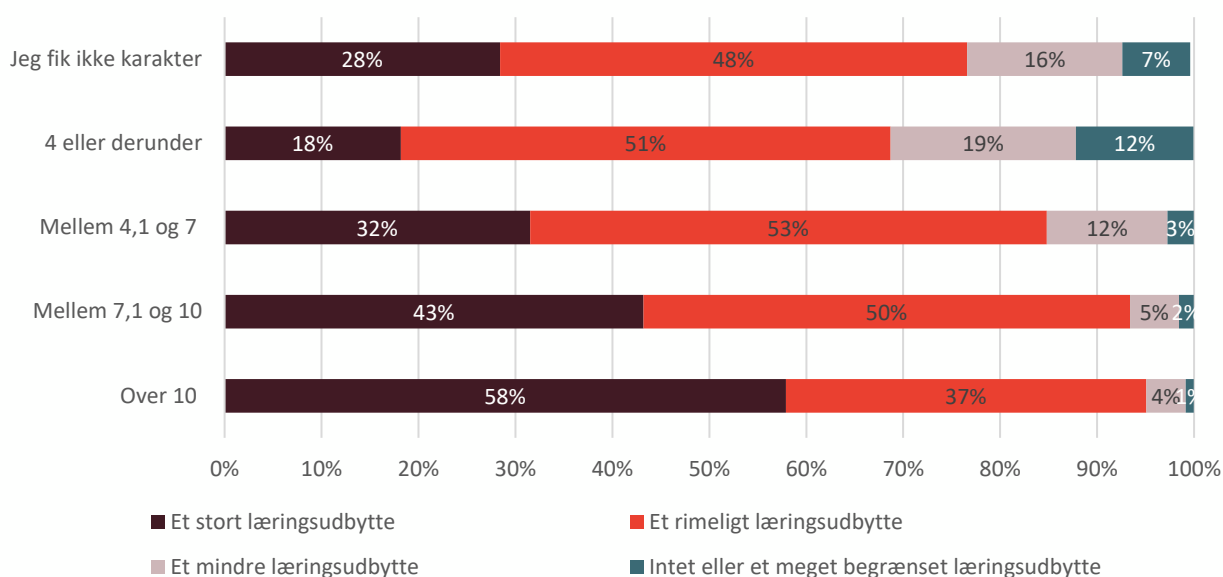


Note: $N = 10.147$.

Spørgsmålet er, hvorvidt det oplevede og selvrapporterede læringsudbytte afspejler det reelle læringsudbytte. Derfor har vi sammenholdt det oplevede udbytte med karaktergennemsnittet for kursisterne. Der er naturligvis her en risiko for, at kursister, der har fået høje karakterer, efterfølgende ændrer deres opfattelse af læringsudbyttet på den baggrund.

Dog kan vi se, at der uagtet de metodiske udfordringer, der kan være ved at måle på et selvrapporteret læringsudbytte, er en tendens til, at jo højere karakter kursisten får, jo større udbytte oplever denne også, hvilket ses i figur 16. 18 pct. af de kursister, som fik karakteren 4 eller derunder, oplever et stort læringsudbytte, hvor samme tal for kursister, der fik en karakter over 10, er 58 pct, altså en forskel på 40 procentpoint.

Figur 16 – Hvor stort var dit faglige læringsudbytte af efteruddannelsen? Jeg tilegnede mig: (Fordelt efter kursistens karakter)



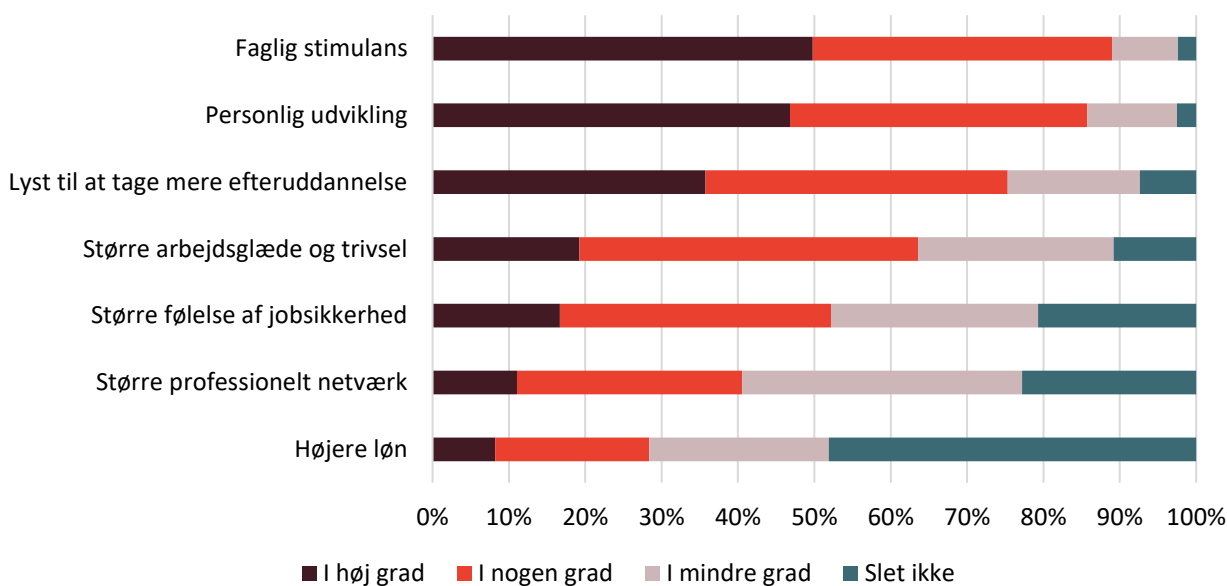
Note: N = 10.147.

Kursisterne er blevet spurgt om en række forskellige typer af udbytte ved at deltage i efteruddannelsen. For stort set alle kursister har efteruddannelsen i høj eller i nogen grad bidraget positivt til deres arbejdsliv. Omkring ni ud af ti vurderer, at efteruddannelsen i høj eller nogen grad har bidraget med faglig stimulans, mens det for 85 pct. er tilfældet ift. personlig udvikling. 74 pct. oplever en lyst til at tage mere efteruddannelse, hvor 62 pct. vurderer, at de har opnået større arbejdsglæde og trivsel, jf. figur 17. 40 pct. af kursisterne oplever, at efteruddannelsen i høj eller nogen grad har bidraget med et større professionelt netværk, mens 28 pct. angiver, at de har fået højere løn. Kursister, der oplever at have fået en højere løn pga. efteruddannelsen, er kendetegnet ved oftere at have fået nye arbejdsopgaver eller nyt job. Når vi sammenholder med kursisternes oprindelige ønsker ifm. efteruddannelsen (se figur 9), så er der faktisk fin overensstemmelse mellem ønsker og udbytte.

Blandt kursister, der har taget en hel efteruddannelse, er der en markant større andel, der oplever, at efteruddannelsen har bidraget til en større grad af jobsikkerhed og højere løn. Fx angiver 49 pct. af kursisterne med en hel efteruddannelse, at efteruddannelsen i høj eller nogen grad har bidraget til en højere løn, til sammenligning med 24 pct. af kursisterne, der har taget et eller flere moduler. Modsat er der lidt færre i gruppen af kursister, der har taget en hel efteruddannelse, der har lyst til at tage mere efteruddannelse.

53 pct. af de privatansatte kursister oplever, at efteruddannelsen har givet dem en større følelse af jobsikkerhed mod 45 pct. af kursisterne ansat i den offentlige sektor. 31 pct. af de privatansatte oplever, at efteruddannelsen har bidraget til en højere løn, mod 24 pct. af kursisterne fra den offentlige sektor.

Figur 17 – I hvor høj grad har din deltagelse i efteruddannelse bidraget til følgende:



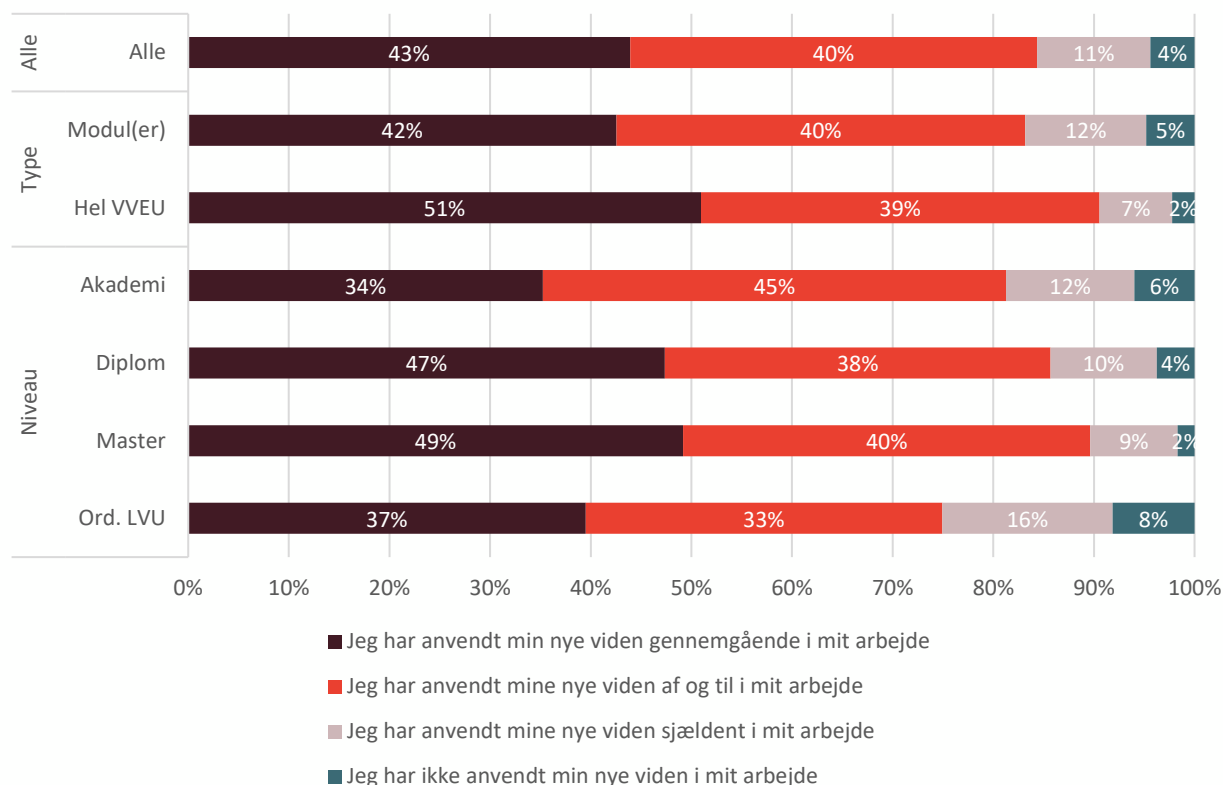
Note: N = 10.147.

Knap halvdelen af kursisterne har gennemgående anvendt den nye viden, de har tilegnet sig fra deres efteruddannelse, i deres arbejde, mens 40 pct. har anvendt den nye viden af og til, jf. figur 18. 11 pct. af kursisterne angiver, at de sjældent har anvendt den nye viden fra deres efteruddannelse i deres arbejde, mens 4 pct. slet ikke har anvendt den.

Lidt flere kursister, der har taget en hel efteruddannelse, anvender den nye viden fra efteruddannelsen gennemgående i deres arbejde. Der er modsat en større andel af kursister inden for akademiuddannelser og enkeltfag på de ordinære lange videregående uddannelser, hvor det sjældent eller slet ikke er tilfældet.

Flere offentligt ansatte (47 pct.) har anvendt den nye viden gennemgående i deres arbejde end privatan-satte (38 pct.).

Figur 18 – I hvilket omfang har du anvendt din nye viden fra efteruddannelsen på din arbejdsplads?



Note: N = 10.147.

De respondenter, der beretter, at de slet ikke eller sjældent har brugt deres nye viden fra efteruddannelsen, har i spørgeskemaet haft mulighed for at uddybe, hvorfor de ikke har anvendt den nye viden mere.

En del af forklaringen for en væsentlig del af kursisterne er, at den nye viden kun er relevant for et mindre antal af kursistens arbejdsopgaver. En kursist beskriver i de skriftlige kommentarer i spørgeskema, hvorfor vedkommende sjældent eller slet ikke har anvendt sin viden fra efteruddannelsen:

“ Jeg har valgt efteruddannelse efter interesse og har derfor kun lejlighedsvis anledning til at bruge det på arbejdet

Andre beskriver, at efteruddannelsen i højere grad har bidraget med generel baggrundsviden frem for redskaber til konkrete arbejdsopgaver. Dog er det også et dominerende tema, at der har været manglende efterspørgsel og opbakning fra ledelse mht. anvendelse af den nye viden, eller at kursisten er for tidspresset i sit daglige arbejde til at anvende den nye viden. En kursist beskriver:

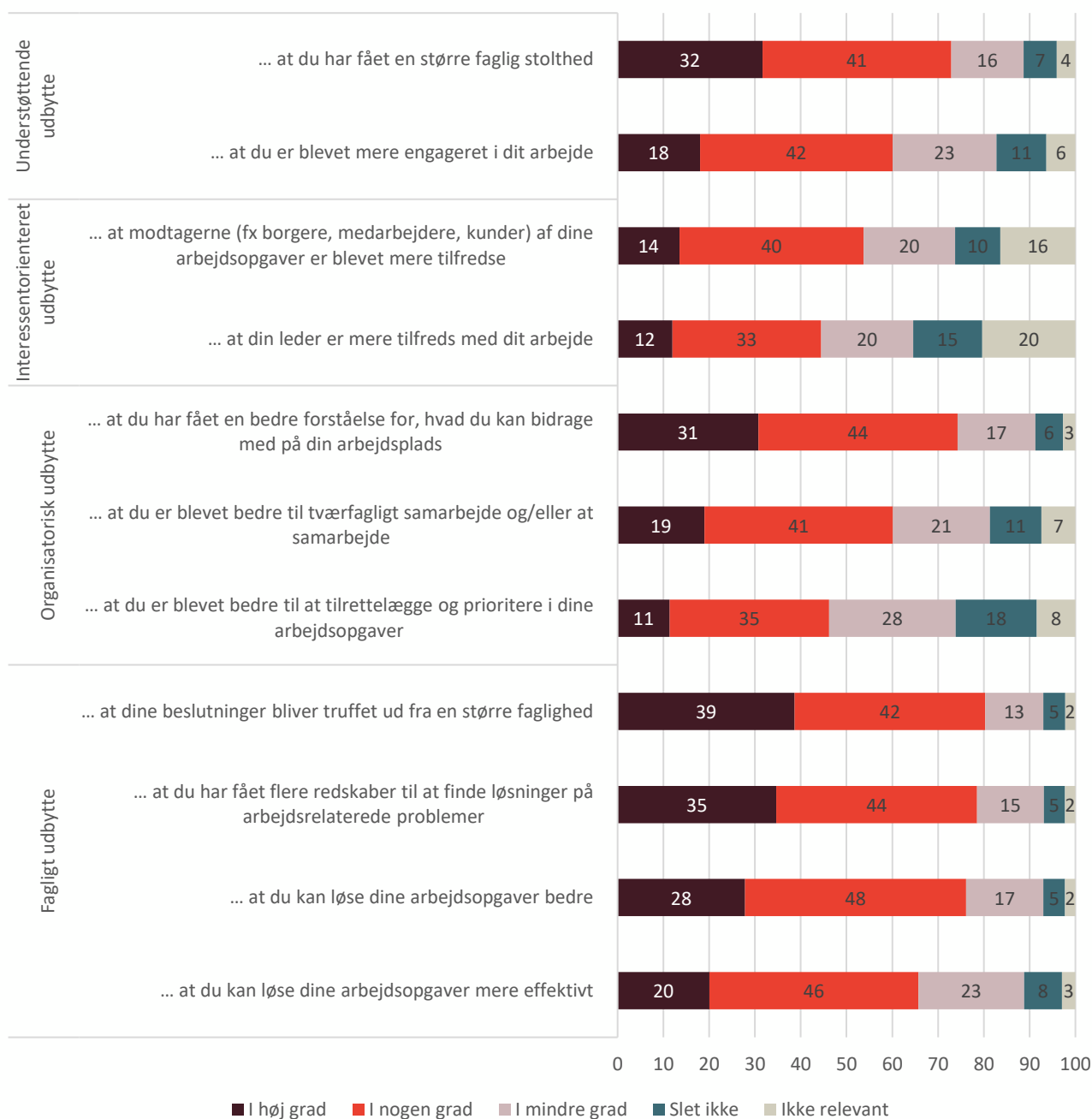
“ Jeg har taget uddannelsen som den eneste på min arbejdsplads, så der er en organisatorisk og kollegial barriere. Ledelsen har heller ikke taget teten i denne sammenhæng – er vist på en

arbejdsplads som asfalterer, mens den kører. Eller sagt på en anden måde, det er ikke forsøgt integreret i vores system.

Vi har i det følgende defineret en række typer af udbytte og grupperet dem inden for temaerne fagligt, organisatorisk, understøttede og interessorienteret udbytte. På enkeltparametre er der størst tilslutning til, at efteruddannelsen har bidraget til, at kursister i træffer beslutninger ud fra en større faglighed og har fået flere redskaber til løsninger på arbejdsrelaterede problemer. Modsat angiver færrest kursister, at deres ledere er blevet mere tilfredse med deres arbejde, og at de er blevet bedre til at tilrettelægge og prioritere i deres arbejdsopgaver.

66-81 pct af kursisterne svarer, at de i høj eller nogen grad har tilegnet sig et eller flere af de konkrete typer af fagligt udbytte i forbindelse med deres efteruddannelse, som bl.a. omhandler at kunne løse sine arbejdsopgaver bedre og mere effektivt. Omvendt er det tilfældet for 45-54 pct. af kursisterne i forhold til interessorienterede typer af udbytte, som omhandler, hvorvidt den nærmeste leder og modtagerne af kursistens ydelser, er blevet mere tilfredse, jf. figur 19.

Figur 19 – I hvor høj grad har din deltagelse i efteruddannelse bidraget til ...



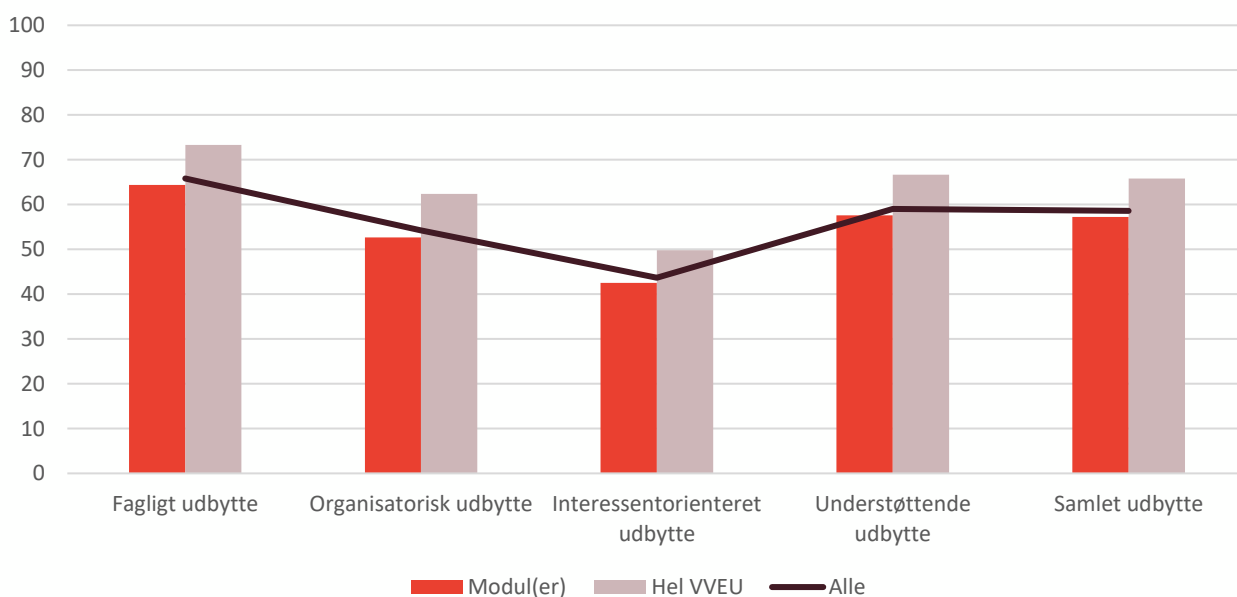
Note: N = 10.147.

For de fire temaer under udbyttetyper har vi beregnet særskilte sumindeks samt et indeks for kursisternes samlede udbytte, som er vist i figur 20. Overordnet kan vi se, at det faglige udbytte i gennemsnit er større end de øvrige typer af udbytte. Det stemmer fint overens med, at netop det udbytte også for størstedelen af kursisterne er motivationen for at deltage (betegnes "personlig motivation").

Kursisterne, der har taget en hel efteruddannelse, oplever større udbytte end kursister, der tager et eller flere moduler, hvilket gælder for både fagligt, organisatorisk, interessentorienteret og understøttende udbytte.

Det faglige og organisatoriske udbytte er en lille smule større blandt offentligt ansatte, men ellers er der ingen forskel på udbyttet for offentligt og privat ansatte kursister. For alle udbytteindeks i figur 20 gælder det, at de kursister, som ifølge spørgeskemaet oplever højere løn efter efteruddannelsen, angiver større udbytte sammenlignet kursister med mindre lønstigninger. I samlet udbytte har de kursister, som har oplevet en lønstigning, en indekssværdi på 67 mod 51 blandt kursister med mindre lønstigninger. Den største forskel mellem grupperne er ved interesserorienteret udbytte og understøttende udbytte.

Figur 20 – Gennemsnitlige indeks for udbyttegrupperne



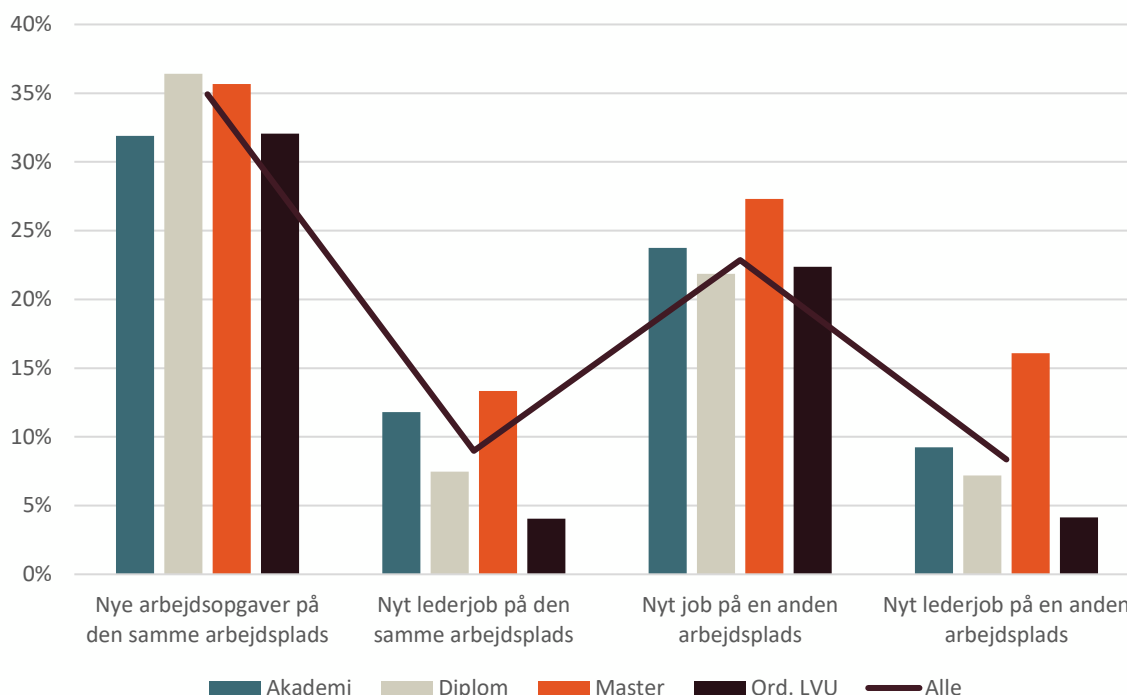
Note: N = 10.147.

Alt i alt har lige knap halvdelen af kursisterne oplevet et eller flere skift mht. arbejdsopgaver eller job efter afslutningen af efteruddannelsen, mens 54 pct. ikke har oplevet skift. 35 pct. af kursisterne angiver, at deres efteruddannelse har medført, at de har fået nye arbejdsopgaver på samme arbejdsplads, 23 pct. har fået nyt job på en anden arbejdsplads, 9 pct. har fået nyt lederjob på den samme arbejdsplads, mens 8 pct. har fået nyt lederjob på en anden arbejdsplads, jf. figur 21. Hvis figur 2 og figur 21 sammenholdes, kan vi se, at efteruddannelsen for ca. 70 pct. af kursisterne forud for deltagelsen blev begrundet i eller efterfølgende medførte nye arbejdsopgaver eller nyt job.

Kursister, der har taget enkeltfag på lange videregående uddannelser, har i mindre grad end de andre grupper oplevet, at deres efteruddannelse har medført nye opgaver eller nyt job. Sammenholdes resultaterne med figur 2, kan vi se, at for godt en tredjedel var efteruddannelsen ikke forud for uddannelsen begrundet i nye arbejdsopgaver, mens den heller ikke efterfølgende har medført nye arbejdsopgaver eller nyt job.

For 13 pct. af kursisterne på masteruddannelsen har efteruddannelsen medført et nyt lederjob på samme arbejdsplads (4 procentpoint højere end samlet), og for 16 pct. har efteruddannelsen medført et nyt lederjob på en ny arbejdsplads (8 procentpoint højere end samlet). For 24 pct. af kursisterne, der arbejder i den private sektor, har deres efteruddannelse medført et nyt lederjob, mens det er tilfældet for 13 pct. af de ansatte i den offentlige sektor.

Figur 21 – Har din deltagelse i efteruddannelse medført følgende i dit arbejdsliv? (Vælg alle, der passer til dig)



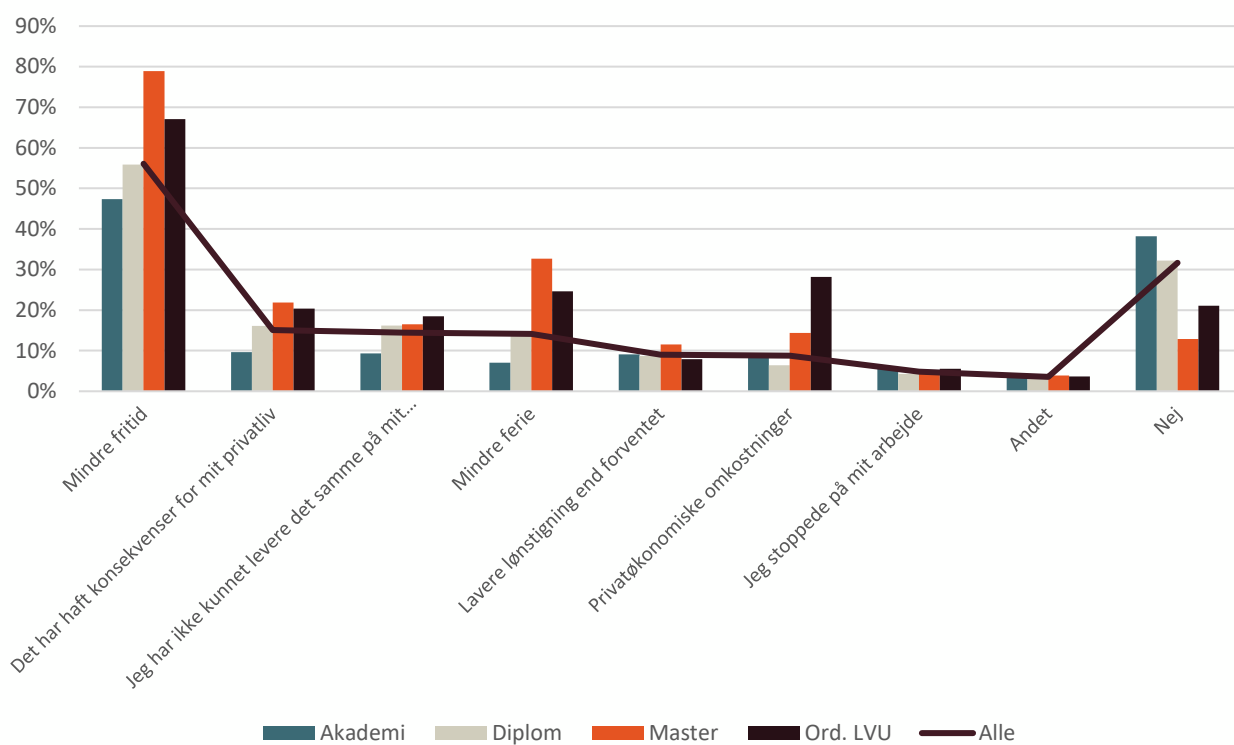
Note: Det var muligt for respondenterne at krydse flere muligheder af. N = 10.147.

For 68 pct. af kursisterne har deltagelsen i efteruddannelse medført personlige omkostninger, jf. figur 22. De hyppigste personlige omkostninger ved at deltage i efteruddannelse er relateret til privatlivet. Fx angiver 56 pct. af kursisterne, at de grundet deltagelse i efteruddannelse har haft mindre fritid, for 15 pct. har det haft konsekvenser for privatlivet, mens 14 pct. af kursisterne svarer, at uddannelsen har medført mindre ferie.

Kursisterne på masteruddannelserne har generelt oplevet flere personlige omkostninger end andre ved at tage en efteruddannelse. For 79 pct. af kursisterne har efteruddannelsen medført mindre fritid (23 procentpoint højere end gennemsnittet), og 33 pct. har oplevet mindre ferie (19 procentpoint højere end gennemsnittet).

For en større andel af de kursister, som tager en hel efteruddannelse, medfører deltagelsen også mindre ferie og mindre fritid. Hvor 26 og 75 pct. af kursisterne, der tager hele efteruddannelse, har oplevet at have henholdsvis mindre ferie og fritid, gælder det 12 og 53 pct. af kursisterne, der tager et eller flere moduler.

Figur 22 – Har der været nogle af følgende personlige omkostninger ved at deltage i efteruddannelse for dig? (Vælg alle der passer til dig)



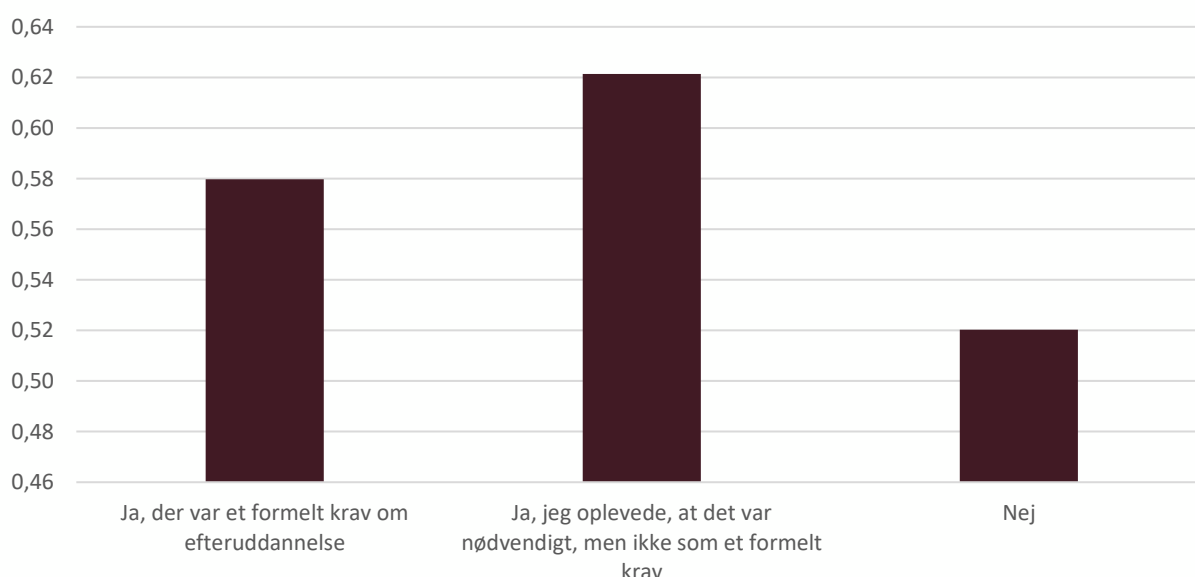
Note: N = 10.147.

Faktorer, der påvirker udbyttet

I dette afsnit belyser vi de faktorer, der påvirker kursisternes oplevede udbytte af deres deltagelse i efteruddannelse. Afsnittet baserer sig på et beregnet sumindeks for udbytte, som er beskrevet mere detaljeret i metodeafsnittet. Indekset udgøres af fire grupperinger af udbytteparametre, der består af et fagligt, et organisatorisk, et interesserorienteret og et understøttende udbytte. Medmindre de specifikke udbytetyper er specificeret, omfatter figurer et indeks for samlet udbytte.

Udbyttet er størst blandt kursister, der oplever, at deltagelsen i efteruddannelse var nødvendig, men ikke et formelt krav på arbejdspladsen, jf. figur 23. Disse kursister har i gennemsnit et udbytteindeks på 62. Omvendt er udbyttet ca. tyve pct. mindre blandt kursister, der hverken oplever det som nødvendigt eller et formelt krav. Det tyder på, at medarbejderens egen oplevelse af behovet for efteruddannelse har betydning for udbyttet, hvilket kan skyldes deres motivation for deltagelse.

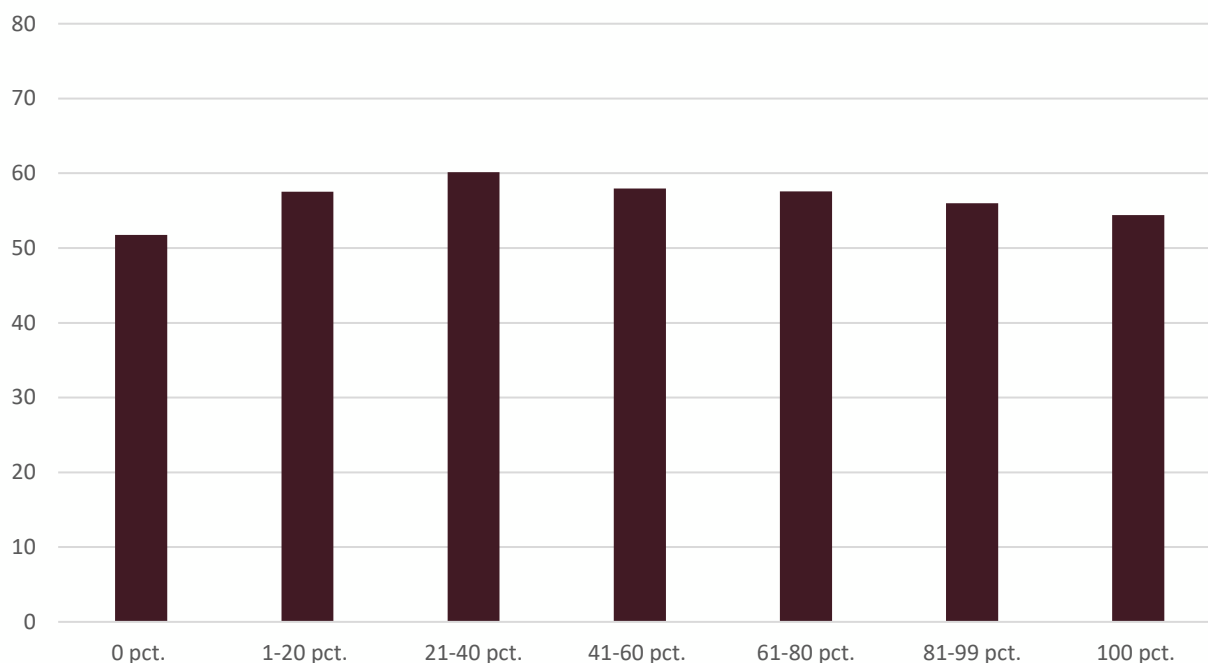
Figur 23 – Indeks over gennemsnitligt udbytte fordelt efter, om kursisten oplevede, at der var et formelt krav om efteruddannelse



Note: Indeks værdierne kan variere mellem 0 og 100. N = 10.147.

Overordnet lader det ikke til, at udbyttet er særligt påvirket af, hvor meget arbejdstid kursisten anvender på sin efteruddannelse, jf. figur 24. Vi ser dog, at kursister, der udelukkende deltager i efteruddannelse i deres fritid, har et mindre udbytte sammenlignet med kursister, der i en eller anden grad tager arbejdstiden i brug. Det lader dog ikke til, at der er en direkte lineær sammenhæng mellem kursisternes tidsforbrug på efteruddannelse i arbejdstiden og deres udbytte. Kursister, der anvender lidt under eller omkring halvdelen af deres studietid i arbejdstiden, har det største udbytte (indeks 60) – hvilket også er højere end kursister, der udelukkende anvender arbejdstiden til efteruddannelsesaktivitet (indeks 54).

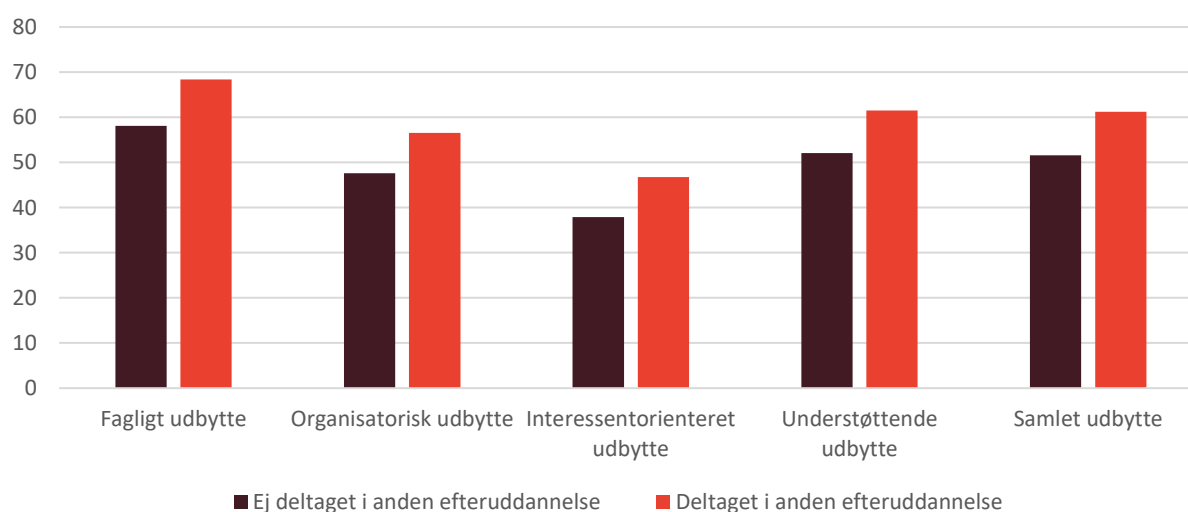
Figur 24 – Indeks over gennemsnitligt udbytte fordelt efter, i hvilken grad kursisten brugte sin arbejdstid på efteruddannelsen



Note: Indeks-værdierne kan variere mellem 0 og 100. N = 10.147.

Kursister, der har deltaget i anden efteruddannelse end i det formelle system, har et samlet oplevet udbytte, der i gennemsnit er 7 pct. større end kursister, der ikke har deltaget i anden efteruddannelse, jf. figur 25.

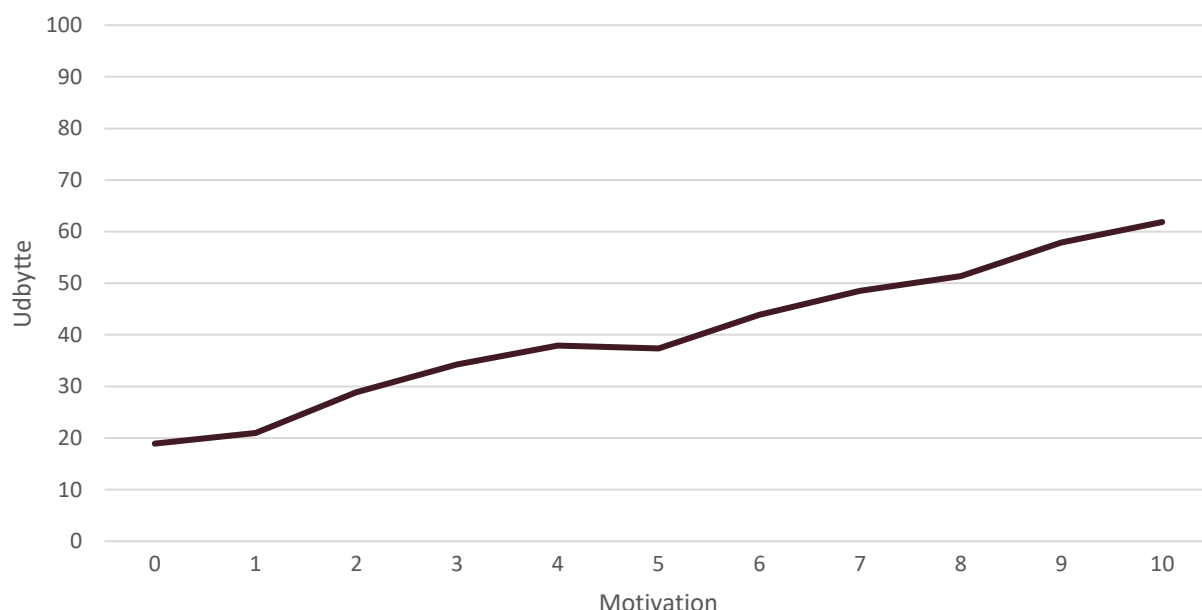
Figur 25 – Kobling mellem udbytte og deltaget i anden efteruddannelse



Note: Anden efteruddannelse dækker over efteruddannelse, der ikke er foregået i det formelle VEU-system. Det kan bl.a. være leverandørkurser, kurser afholdt af arbejdspladsen eller kurser, der er udbudt af offentlige eller private aktører. N = 10.147.

Der er en klar sammenhæng mellem selvrapporteret motivation og oplevet udbytte. Kursister, der rapporterer en meget lav motivation på 0-1 på en skala fra 0-10, har et gennemsnitligt udbytte på indeks 20, hvilket er en tredjedel af udbyttet for de mest motiverede kursister, der rapporterer en motivation på 9-10, jf. figur 26. Det er dog igen centralt at påpege, at analysens design beder respondenterne vurdere deres motivation retrospektivt efter afslutning på deres forløb. Det kan derfor have en betydning for sammenhængen mellem udbytte og motivationsniveau.

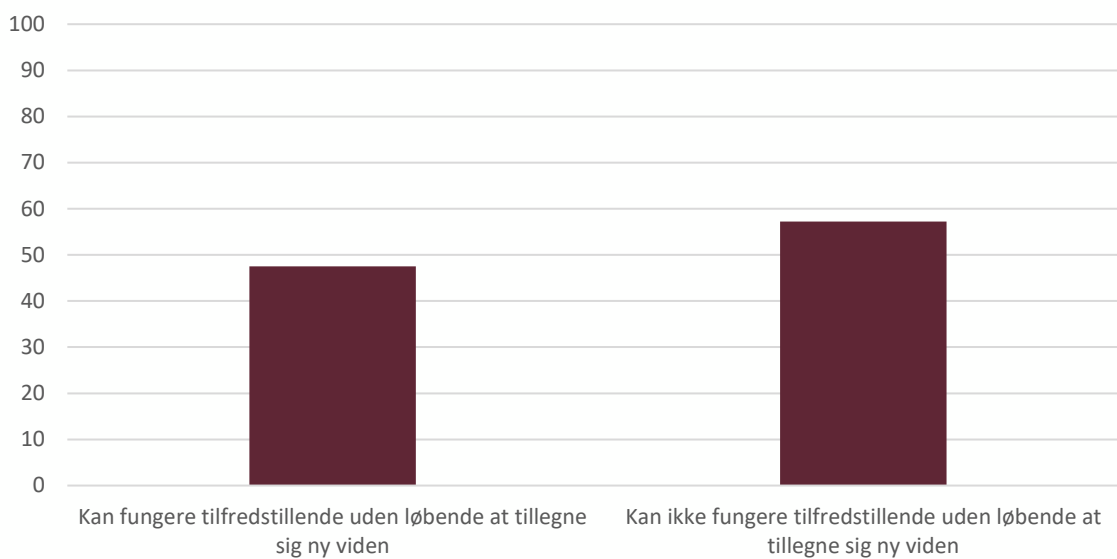
Figur 26 – Gennemsnitligt udbytteindeks fordelt efter selvrapporteret motivation på en skala fra 0-10



Note: N = 10.147.

Det gennemsnitlige udbytte blandt de kursister, der oplever et behov for løbende at udvikle deres kompetencer ved at tilegne sig ny viden for at fungere tilfredsstillende i deres job, er noget større sammenlignet med kursister, der i mindre grad oplever det behov, jf. figur 27.

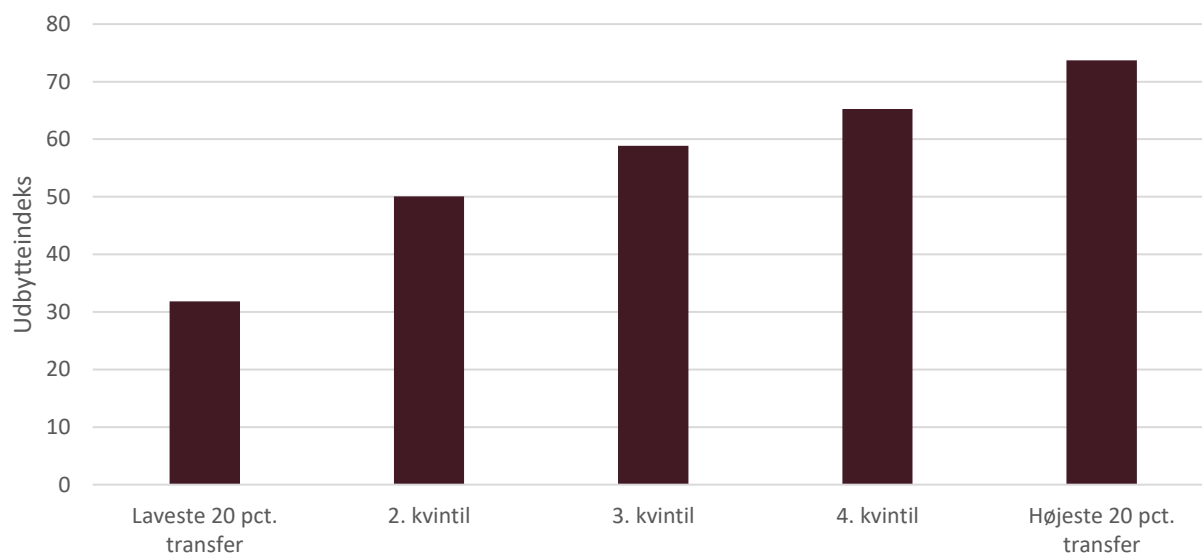
Figur 27 – Indeks over gennemsnitligt udbytte fordelt efter, hvorvidt kursisten kan fungere tilfredsstillende uden løbende at tilegne sig ny viden



Note: N = 10.147.

Overordnet lader det til, at kursisternes oplevelse af forudsætningerne for transfer er afgørende for at sikre et stort udbytte. For den femtedel af kursisterne, der har de dårligste forudsætninger for transfer, er det gennemsnitlige udbytteindeks på godt 30, mens det er mere end dobbelt så højt for den femtedel af kursisterne, der har de bedste forudsætninger for transfer. Det taler for vigtigheden af at understøtte en hensigtsmæssig transferproces både før, under og efter efteruddannelsesaktiviteten for at sikre størst muligt udbytte for kursisten og i sidste ende arbejdspladsen.

Figur 28 – Gennemsnitligt udbytteindeks fordelt efter niveau af forudsætninger for transfer

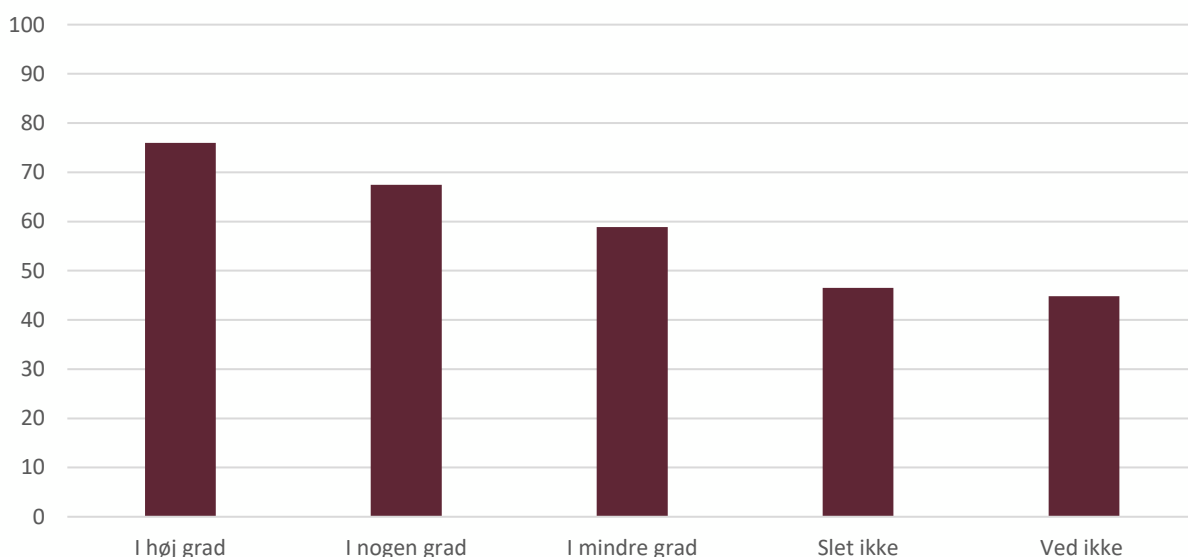


Note: N = 10.147.

Blandt de kursister, der oplever at få et stort udbytte af deres deltagelse i efteruddannelse, forekommer der mere formel læring på kursistens arbejdsplads efterfølgende, jf. figur 29. Blandt de kursister, der slet ikke oplever, at deres egen deltagelse har medført mere formel læring på arbejdspladsen, er det gennemsnitlige udbytteindeks på ca. 45, mens det for kursister, der i høj grad oplever mere formel læring på

arbejdspladsen, er på ca. 75. Den øgede formelle læring på arbejdspladsen kan fx skyldes, at kolleger og arbejdsgiveren til kursister med et særligt stort læringsudbytte ser, hvad efteruddannelse kan bidrage med, hvorfor den ene part eller begge er særligt tilbøjelige til at tage initiativ til yderligere efteruddannelse.

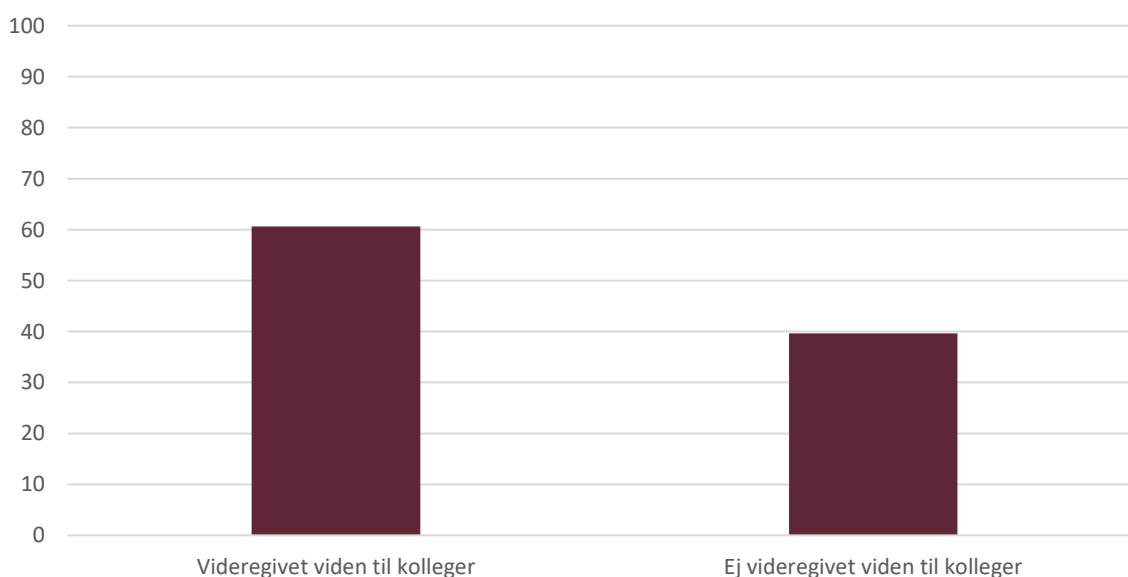
Figur 29 – Indeks over gennemsnitligt udbytte fordelt efter, i hvilken grad kursisten oplever, at deltagelsen har medført mere formel læring på arbejdspladsen



Note: $N = 10.147$.

Kursister, der har videregivet viden til deres kolleger efter afslutningen af deres efteruddannelse, har et signifikant større udbytte sammenlignet med kursister, der ikke videregiver deres nye viden, jf. figur 30. Det giver i og for sig god mening, da et læringsudbytte er en forudsætning for at kunne vidensdele.

Figur 30 – Indeks over gennemsnitligt udbytte fordelt efter, om kursisten har videregivet den nye viden fra efteruddannelsen til kolleger



Note: N = 10.147.

Kursister, der har fået nye arbejdsopgaver eller nyt job efter deres deltagelse, har også et større udbytte af efteruddannelsen sammenlignet med kursister, der ikke har oplevet ændringer i deres beskæftigelse (svarer "Ingen af ovenstående"), jf. figur 31.

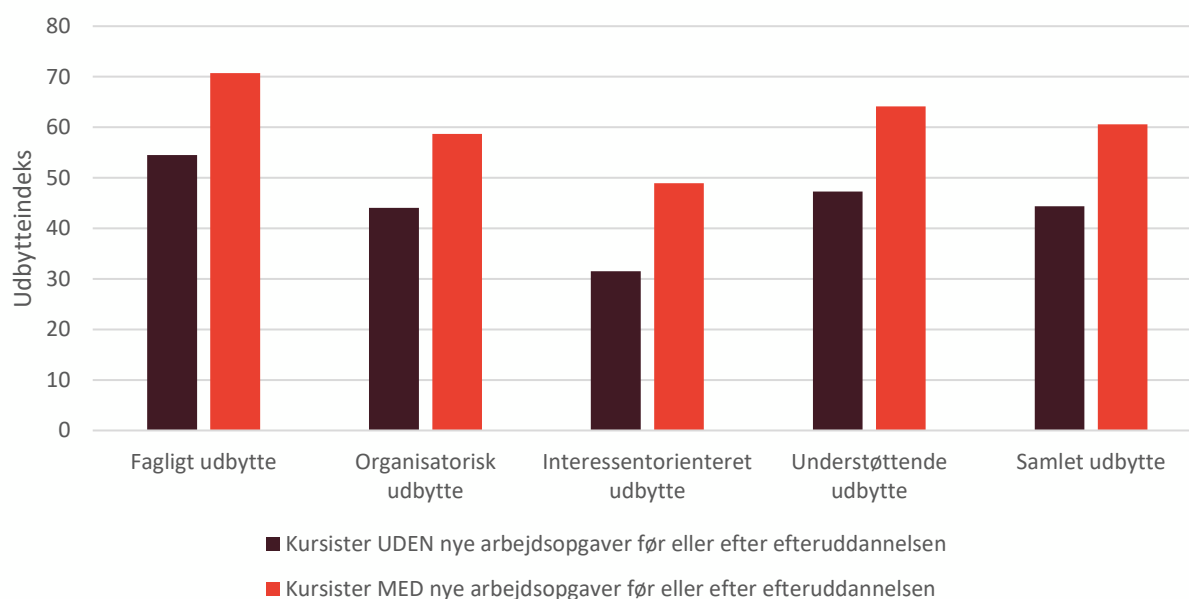
Figur 31 – Gennemsnitligt udbytte fordelt efter kursistens beskæftigelse efter efteruddannelsen



Note: N = 10.147.

For omkring en tredjedel af alle kursister har deltagelsen i efteruddannelse hverken forud for været begrundet i eller efterfølgende medført nye arbejdsopgaver eller nyt job. Denne gruppe er kendetegnet ved at opnå relativt lille arbejdsrelateret udbytte af efteruddannelsen, da deres udbytte i gennemsnit er 28 pct. mindre end de øvrige kursisters, jf. figur 32.

Figur 32 – Gennemsnitligt udbytte fordelt efter kursistens arbejdsopgaver før og efter efteruddannelsen



Note: $N = 10.147$.

Disse kursister er da også karakteriseret ved, at deres deltagelse i mindre grad har til formål at øge den faglige kvalitet af deres eksisterende arbejdsopgaver eller understøtte jobmobilitet. 43 pct. af kursisterne svarer således, at deres efteruddannelse i høj grad havde til formål at gøre dem bedre til at løse deres opgaver, mens det gælder 61 pct. af de øvrige kursister. Samtidig er det godt hver tredje af disse kursister, der efter afslutning af efteruddannelsen oplevede, at dens indhold var relevant for deres arbejde, mens det gælder 55 pct. af de øvrige kursister.

Desuden finder vi, at knap hver tredje af disse kursister sjældent eller slet ikke bruger deres nye kompetencer fra efteruddannelse i deres arbejde, mens det kun gælder under 10 pct. af de øvrige kursister. Mange af kursisterne forklarer dette med, at indholdet på efteruddannelsen ikke direkte var relevant for deres arbejde. En respondent beskriver i de skriftlige kommentarer i spørgeskemaet:

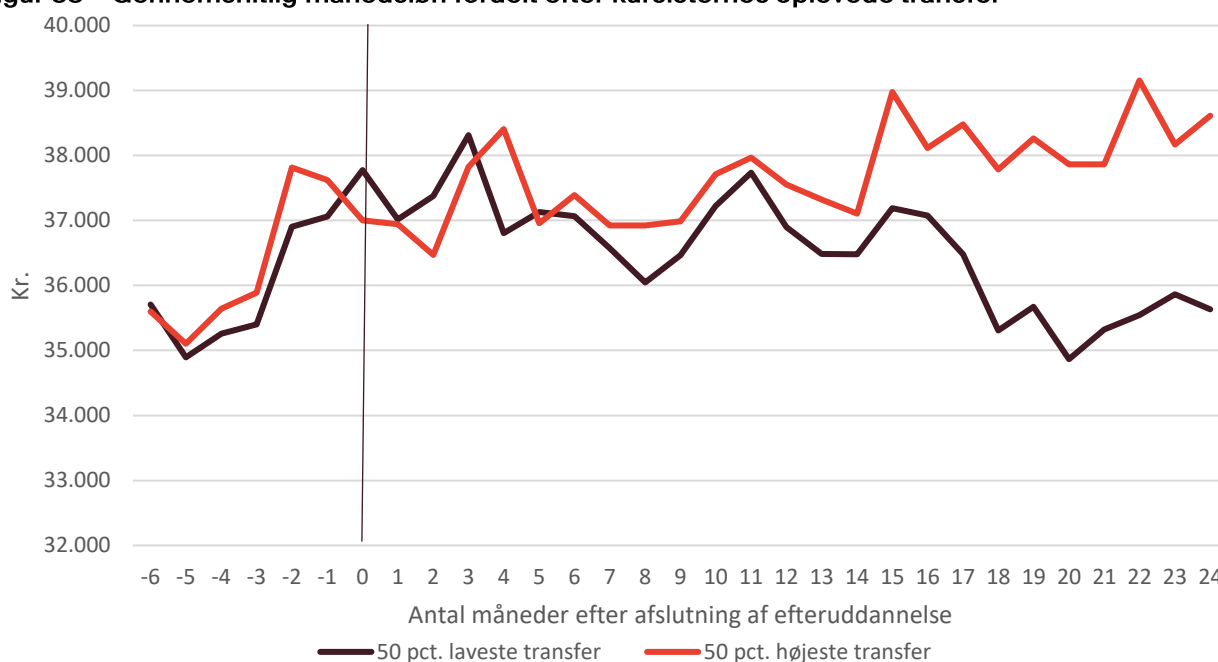
“ Det var mest et personligt ønske, at jeg skulle deltage, og efteruddannelsen var ikke superrelevant for, hvad jeg laver.

Kursisternes efterfølgende lønudvikling

I dette afsnit viser vi kursisternes gennemsnitlige lønudvikling efter deres niveau af transfer og udbytte baseret på sumindeks. Det gør vi for at undersøge betydningen af de to faktorer for kursistens efterfølgende løn og produktivitet. Det er vigtigt at understrege, at forskellen i lønudviklingen mellem forskellige grupper ikke 1:1 kan tilskrives kursistens oplevelse af transfer eller udbytte. Der kan være en række andre faktorer, der kan forklare de viste forskelle, hvorfor der ikke er tale om kausale sammenhænge.

Det lader dog til, at kursistens overordnede oplevelser af deres forudsætninger for transfer hænger sammen med den efterfølgende lønudvikling. Der er en tendens til, at de kursister, der har oplevet lønstigninger, også vurderer at have gode forudsætninger for transfer, jf. figur 33. Den højere løn blandt den halvdel af kursisterne, der har vurderet deres forudsætninger for transfer størst, opstår omkring et år efter afslutning af efteruddannelsen. Fra måned 12 til 24 efter afslutningen har denne gruppe kursister i gennemsnit en månedsløn, der er omkring 2.000 kr. højere end gruppen med mindre gode forudsætninger for transfer.

Figur 33 – Gennemsnitlig månedsløn fordelt efter kursisternes oplevede transfer

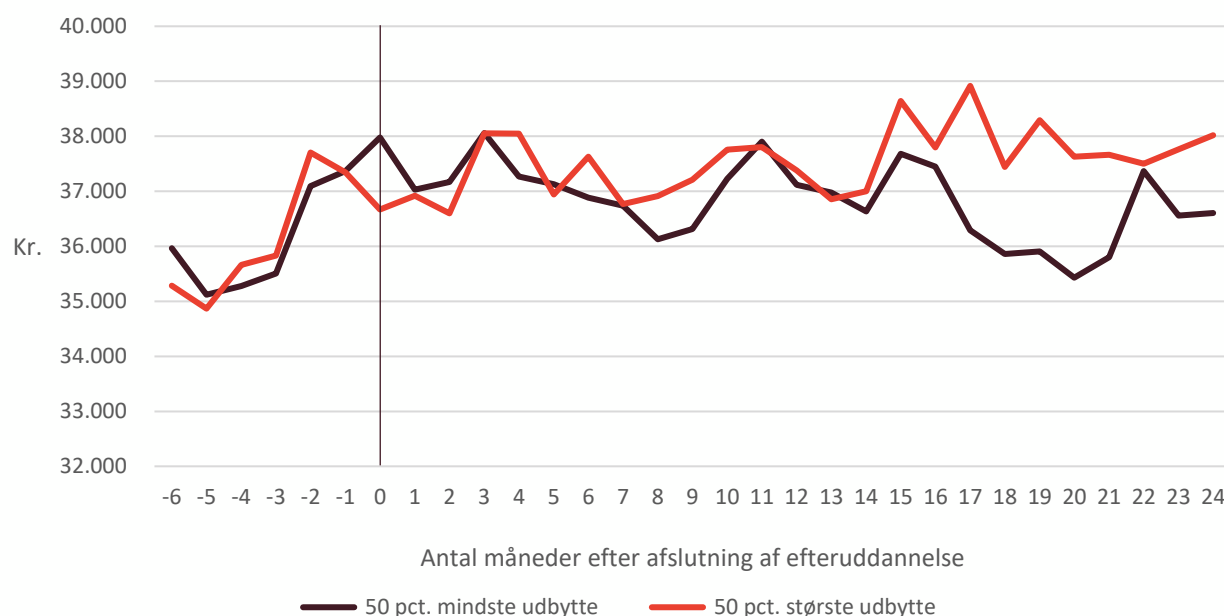


Note: Egne beregninger pba. af spørgeskemaet og registerdata fra Danmarks Statistik. N-værdien svinger fra måned til måned, afhængigt af hvornår kursisterne færdiggjorde deres modul, hvorfor værdien er faldende, jo flere måneder der går fra måned 0.

Der er en tendens til, at de kursister, der har oplevet lønstigninger, også er dem, der oplever at have tilegnet sig det største udbytte, jf. figur 34. Frem mod et år efter afslutningen af efteruddannelsen er den gennemsnitlige løn rimelig ens for de to kursistgrupper. Men efter 12 måneder og frem til 24 måneder efter afslutningen oplever den halvdel af kursisterne, der havde det største vurderede udbytte, en månedsløn, der er gennemsnitligt 1.100 kr. højere end de kursisters, der havde det 50 pct. mindste udbytte.

Det selvoplevede udbytte betyder mest for den efterfølgende lønudvikling for kursister på akademiuddannelser. Den gennemsnitlige månedsløn for kursister på akademiuddannelser 12 til 24 måneder efter afslutningen af efteruddannelsen er omkring 1.600 kr. højere for den halvdel af kursisterne, der har det største udbytte sammenlignet med den anden halvdel af kursisterne på akademiuddannelser med mindre udbytte. For kursister på diplomuddannelser er forskellen i gennemsnitlig månedsløn efter måned 12 mellem de kursister, der henholdsvis rapporterer et større og et mindre udbytte, på 1.100 kr.

Figur 34 – Gennemsnitlig månedsløn fordelt efter kursisternes udbytte



Note: Egne beregninger pba. af spørgeskemaet og registerdata fra Danmarks Statistik. N-værdien svinger fra måned til måned, afhængigt af hvornår kursisterne færdiggjorde deres modul, hvorfor værdien er faldende, jo flere måneder der går fra måned 0.

Der kan dog være mange forklaringer på, hvorfor vi ser de viste forskelle i figur 23 og 24. Først og fremmest er der en væsentlig risiko for, at sammenhængene er udfordret af, at kursisterne er blevet spurgt om fx transfer på et tidspunkt, hvor de ved, at de fik en højere løn efter endt efteruddannelse. Det kan derfor spille ind på deres vurdering af udbyttet af og forudsætningerne for transfer i forbindelse med efteruddannelsen. Derudover er der risiko for, at sammenhængene kan forklares med andre variable end transfer og udbytte, som korrelerer med de to begreber. For at undersøge sidstnævnte yderligere, har vi lavet en række simple OLS-regressioner, hvor vi regresserer mht. lønudvikling og kontrollerer for en række variable ud over transfer og udbytte. Heri ser vi, at alder er den klart mest betydningsfulde faktor for kursisternes lønudvikling efter afslutning af efteruddannelsen, mens transfer og udbytte ikke optræder signifikant. Det betyder dog ikke, at de faktorer er uden betydning, men blot, at man ud fra figur 23 og 24 skal være varsom med at sige, at fx høj transfer automatisk fører til højere løn.

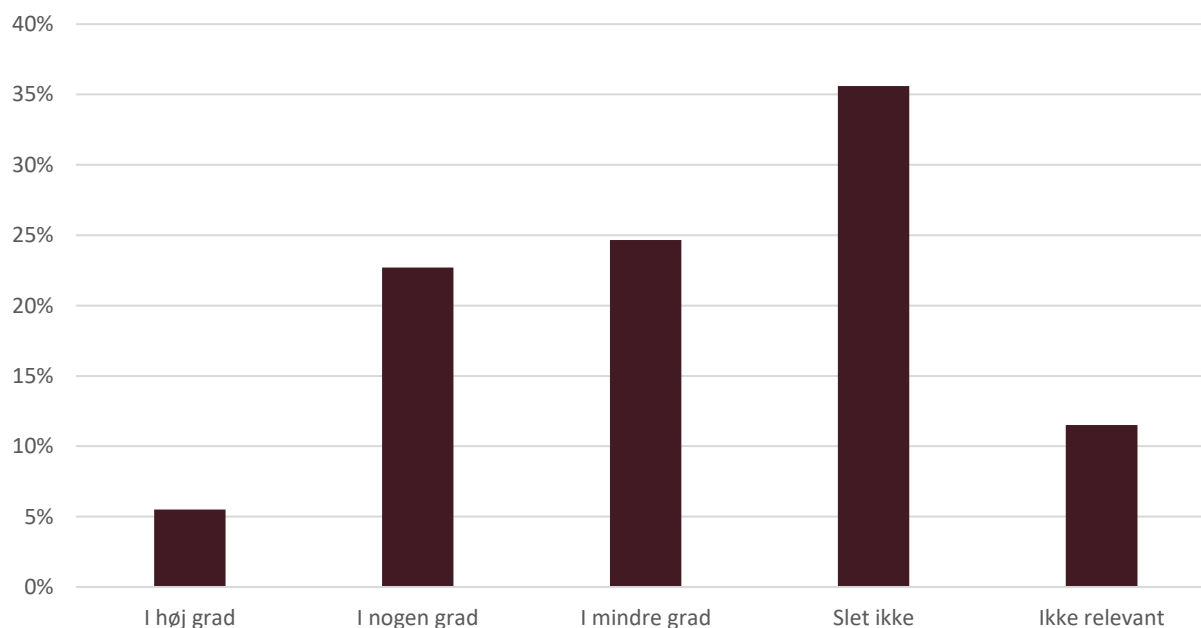
Indirekte udbytte af efteruddannelse

I dette afsnit belyser vi det indirekte udbytte af efteruddannelsen, som kollegerne og arbejdspladsen kan drage nytte af.

Knap en tredjedel af kursisterne oplever i høj eller nogen grad, at deres efteruddannelse har bidraget til mere formel læring på deres arbejdsplads, jf. figur 35. Formel læring betegner kompetenceudvikling, der er struktureret ud fra en formel ramme som fx ECTS-pointgivende efteruddannelse eller kurser. Der er en større andel af kursisterne, der har taget enkeltfag på de ordinære lange videregående uddannelser, som oplever, at deres efteruddannelse i mindre grad eller slet ikke har bidraget til mere formel læring på arbejdspladsen.

Der er ikke forskel mellem sektorer, men hvis en større gruppe af medarbejdere fra arbejdspladsen har været af sted på efteruddannelse sammen, lader det til, at der efterfølgende foregår lidt mere formel læring på arbejdspladsen. 75 pct. af kursisterne, der deltog med kolleger, angiver, at deres deltagelse i høj eller nogen grad medførte mere formel læring på deres arbejdsplads. Det gør sig gældende for 68 pct. af de kursister, der deltog alene på modulet.

Figur 35 – I hvor høj grad har din efteruddannelse bidraget til mere formel læring på din arbejdsplads? (Fx flere interne kurser/seminarer og flere kolleger, der påbegyndte efteruddannelse)



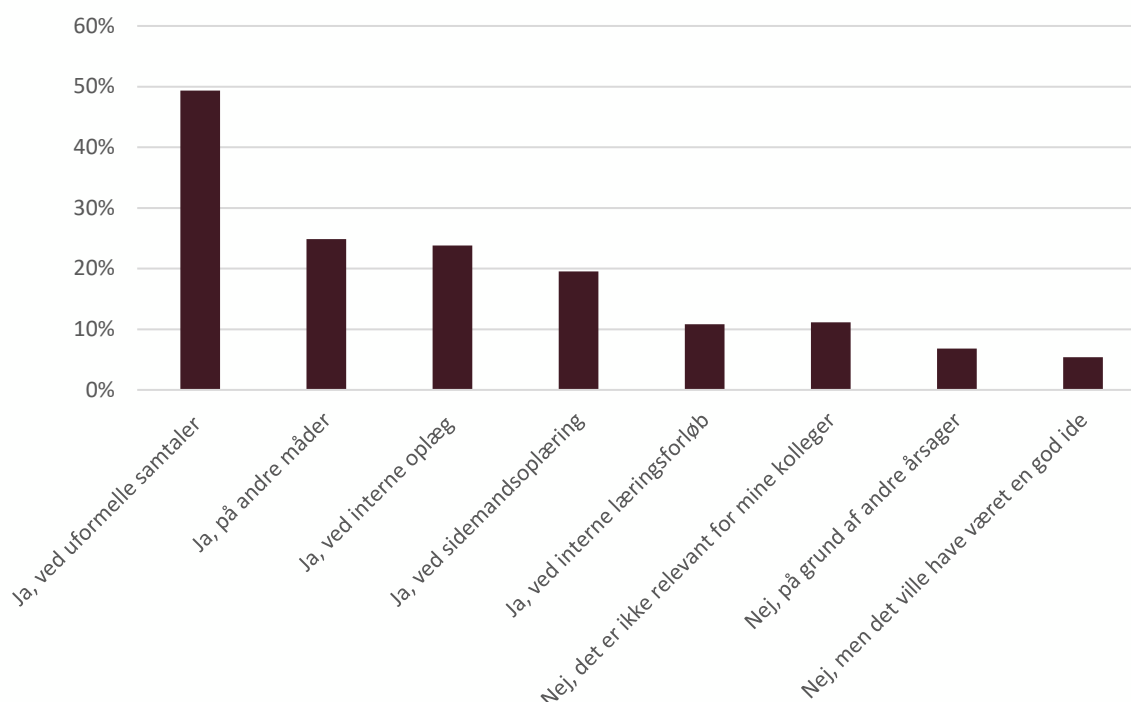
Note: $N = 8.836$.

77 pct. af kursisterne har videregivet deres nye viden fra efteruddannelsen til andre kolleger, jf. figur 36. Det gør sig særligt gældende for kursister på masteruddannelser og kursister på hele efteruddannelser, hvor henholdsvis 86 pct. og 83 pct. angiver at have videregivet deres nye viden.

For omkring 50 pct. foregår det gennem uformelle samtaler, mens 20 pct. gør det gennem interne oplæg eller på andre måder. Når en så stor del af kursisterne videregiver deres viden til deres kolleger, kan det indikere, at eksisterende analyser, der alene ser på effekter for den enkelte kursist, undervurderer den samlede gevinst ved, at medarbejdere tager efteruddannelse.

Der tegner sig et svagt billede af, at kursister fra den offentlige sektor i lidt højere grad videregiver den nye viden til andre kolleger sammenlignet med kursister fra den private sektor (77 pct. mod 73 pct.). samtidig gælder det, at kursister fra den offentlige sektor oplever bedre forudsætninger for transfer fra arbejdsgiverens side efter endt efteruddannelse. Ligeledes er der tegn på, at den nye viden bliver videreformidlet mere på arbejdspladsen, hvis kursisten har deltaget med kolleger. Kursister videregav overordnet set i noget større udstrækning deres nye viden, hvis de selv havde haft et stort fagligt udbytte af deres deltagelse.

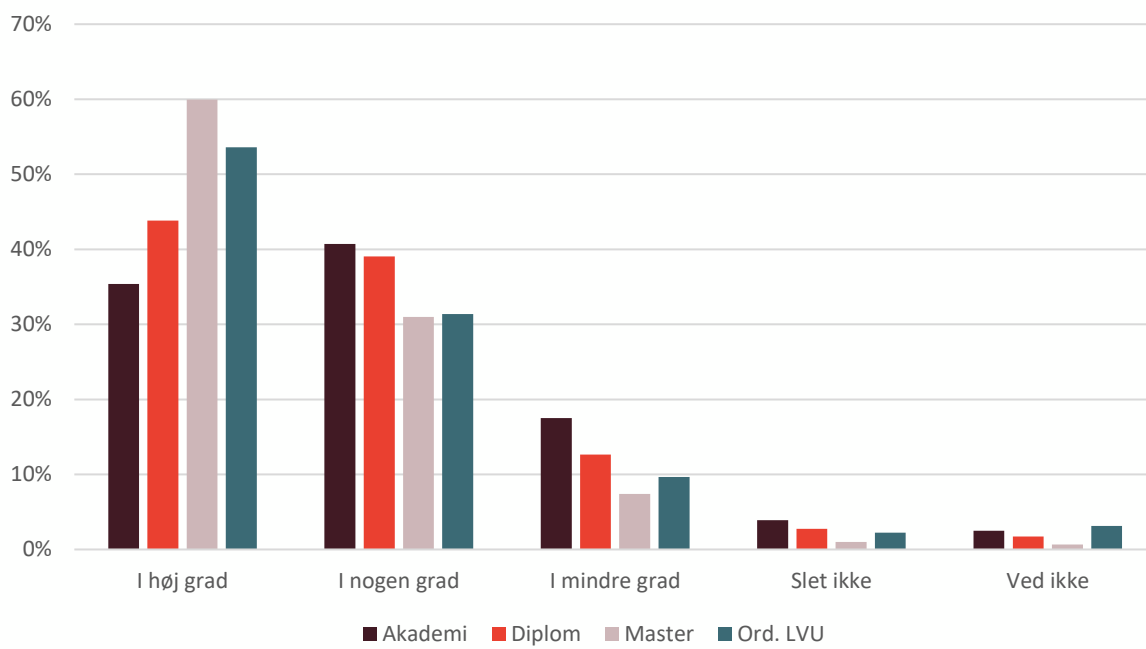
Figur 36 – Har du videregivet din nye viden fra efteruddannelsen til dine kolleger? Vælg alle, der gælder for dig



N = 8.836.

43 pct. af kursisterne angiver, at deres efteruddannelse i høj grad bidrog med viden, som de ikke kunne have tilegnet sig på andre måder, mens 38 pct. svarer "I nogen grad", jf. figur 37. Det gælder i endnu højere grad for kursister på masteruddannelser eller ordinære lange videregående uddannelser. 54 pct. af de kursister, der har gennemført en hel efteruddannelse, angiver ligeledes, at deres efteruddannelse bidrog med viden, som de ikke kunne have tilegnet sig på andre måder, mens det gælder 41 pct. af de kursister, der har gennemført et eller flere moduler.

Figur 37 – I hvor høj grad bidrog din efteruddannelse med viden, som du ikke kunne have tilegnet dig på andre måder?



Note: N = 8.836.

Metode

Rammen for analysen

Analysen måler på kursisternes oplevede udbytte af videregående efteruddannelse og omstændighederne omkring kompetenceudviklingen ved hjælp af en summativ evaluering foretaget mellem et og tre år efter afslutningen på modulet. Det havde været ideelt at have en før- og eftermåling til at undersøge det oplevede udbytte, hvilket fx ville kunne opnås gennem et længerevarende følgeforskningsprogram. Det er rammerne dog ikke til i denne analyse, hvorfor der udelukkende foretages en eftermåling, hvor analysens resultater hviler på kursisternes erindring af omstændighederne i forbindelse med efteruddannelsen og deres vurdering af udbyttet.

Når vi i denne analyse er interesseret i at måle på medarbejdernes læringsudbytte, er det væsentligt at holde sig for øje, at der kan være stor forskel på objektive testscorer og selvrapporterede scorer (Kristensen, 2008). Der er således ikke altid fuld overensstemmelse mellem, hvordan kursisten subjektivt evaluerer sit eget læringsudbytte, og hvad kursisten rent fagligt har fået ud af det målt ved de afsluttende prøver. Øvrige evalueringer har desuden understøttet, at der er et misforhold mellem, hvad man oplever, at man får ud af et kursus, og hvad man objektivt kan måle (Videnskab.dk, 2008).

I analysen sætter vi derfor ikke ukritisk lighedstegn mellem det oplevede udbytte og det reelle udbytte. Det selvevaluerende perspektiv er dog fortsat relevant, da det er et legitimt blik på, hvad kursisten oplever at have taget med sig fra kompetenceudviklingen, og derfor et værdifuldt supplement til andre analyser. Samtidig er det en hyppigt anvendt og udbredt metode til at undersøge, hvilket udbytte kursisterne oplever at tage med sig. Vi anvender desuden en række greb for at se på, hvorvidt der er sammenhænge mellem kursisternes oplevede udbytte og det reelle udbytte.

For det første sammenligner vi læringsudbyttet med de opnåede karakterer fra det videregående efteruddannelsesforløb. Karakterer bliver netop brugt i uddannelsesmæssige sammenhænde som et redskab til at måle, i hvilken grad den studerende har tilegnet sig kompetencer, der afspejler læringsmålene. Hermed kan vi undersøge, i hvor høj grad det oplevede læringsudbytte og karaktererne⁶ korrelerer. Der er naturligvis her en risiko for, at kursister, der har fået høje karakterer, efterfølgende ændrer deres opfattelse af læringsudbyttet på den baggrund. Derfor bør man fortsat ikke sætte ukritisk lighedstegn mellem oplevet læringsudbytte og reelt læringsudbytte, selvom der viser sig en sammenhæng mellem karakter og oplevet læringsudbytte.

For det andet undersøger vi sammenhænge mellem mønstre i kursisternes efterfølgende lønudvikling og spørgeskemabesvarelser. Dermed bliver vi klogere på, om det selvoplevede udbytte overordnet set korrelerer med lønudviklingen, hvorved hypotesen om et eventuelt misforhold mellem det selvoplevede læringsudbytte og det reelle læringsudbytte vil blive styrke eller udfordret.

For det tredje og særligt centralt er spørgeskemaundersøgelsen designet ud fra en interesse for, både hvor meget læring kursisterne har tilegnet sig og omstændigheder omkring læringsprocessen. Herunder

⁶ Som proxy for det reelle læringsudbytte.

motivationen hos kursisterne, i hvilken grad omstændighederne omkring læringsprocessen har understøttet transfer og spillover-effekter mellem kursisten og nære kolleger. Derfor bidrager analysen også med viden om, hvad der har betydning for selvoplevet udbytte, og hvordan disse kan understøttes fra kursistens, arbejdspladsens og uddannelsesinstitutionens side.

I analysen anlægges et arbejdsmarkedsperspektiv på læring. Det betyder, at vi måler på typer af udbytte af videregående efteruddannelse set i relation til kursistens arbejde. Kursistgruppen er udvalgt, fordi de har deltaget i et videregående efteruddannelsesforløb mellem 2017 og 2019. Dette tidsinterval er valgt ud fra to hensyn. Henholdsvis at kursisterne skal have haft mulighed for at kapitalisere på deres kompetenceforløb på arbejdsmarkedet, og at kursisterne gerne skal kunne huske tiden forud for og undervejs på efteruddannelsen. Kursisterne har derfor mindst haft et år efter endt efteruddannelse til at bringe den nye viden og de nye kompetencer i spil i deres arbejde. Til gengæld er der nogle i kursistgruppen, som skal huske tre år tilbage i tiden, hvilket medfører en risiko for, at kursisterne ikke erindrer alle forhold omkring kompetenceforløbet. Denne udfordring har vi forsøgt at adressere ved at give mulighed for at kunne besvare spørgsmål med "Ved ikke". Desuden har vi fundet, at der ikke er bemærkelsesværdige forskelle i kursisternes besvarelser afhængigt af året, de deltog.

Operationalisering

I analysen inddrager vi en række faktorer, som i forskning og tidligere analyser har vist sig afgørende for, hvorvidt kompetenceudvikling har bidraget med et læringsudbytte for kursisten. Disse faktorer er henholdsvis motivation og transfer, som vi gennemgår operationaliseringen af i de følgende afsnit. Dernæst beskriver vi operationaliseringen af udbyttetyperne og spillover-effekter.

Motivation

Motivation italesættes ofte som en iboende kvalitet, som man enten besidder eller ikke besidder. Det har flere aktører inden for uddannelsesforskningen dog udfordret i de seneste år. Herunder CeFU, der har argumenteret for, at man ikke bør betragte motivation som en statisk tilstand. I stedet bør motivation betragtes som en tilstand, der udvikles i et givent mulighedsrum og i relation til andre mennesker. Motivation betragtes ud fra dette perspektiv som en dynamisk og foranderlig tilstand (EVA, 2016b og CeFU, 2017).

I denne analyse lader vi os inspirere af CeFUs perspektiv og lægger os i slipstrømmen på bl.a. Epinion, der med denne tilgang bl.a. har undersøgt dagpengemodtageres motivation for formel uddannelse, kortere efteruddannelse og opkvalificering (Epinion, 2018).

Med udgangspunkt i ovenstående har vi udarbejdet en række motivationsorienteringer, der fremgår nedenfor:

- Personlig udvikling: Denne motivationsform er knyttet til kursistens ønske om at udvikle sig personligt og/eller fagligt.
- Nødvendighedsmotivation: Denne motivationsform knytter sig til kursisters oplevelse af, at uddannelse er nødvendigt for at opnå og/eller fastholde arbejde.

- **Retningsmotivation:** Denne motivationsform knytter sig til kursisters oplevelse af, at efteruddannelse positivt understøtter en ønsket ny retning for kursisten på arbejdsmarkedet, fx i relation til brancheskift eller i relation til at opnå en højere løn.
- **Relationsmotivation:** Denne motivationsform knytter sig til kursisters nuværende eller ønskede kommende netværk (professionelt såvel som venskabeligt og familiært).
- **Praksismotivation:** Denne motivationsform knytter sig til kursisters oplevelse af, at læringsaktiviteter forbundet med efteruddannelse skal være rettet direkte mod praksis.
- **Mestringsmotivation:** Denne motivationsform knytter sig til kursistens forventning om bedre at kunne mestre sine arbejdsopgaver eller få bevis på, hvad vedkommende mestrer.

De endelige motivationsorienteringer er udarbejdet på baggrund af tidligere forskning og analyser om motivationsformer og efteruddannelse. Motivationsorienteringerne er blevet operationaliseret gennem en række indikatorer, der afdækker centrale elementer af orienteringerne. Det er ikke meningen, at indikatorerne skal være fuldstændigt fyldestgørende for hver orientering, da det omfangsmæssigt ikke kan lade sig gøre indenfor denne undersøgelse. Indikatorerne er efterfølgende omsat til konkrete udsagn om efteruddannelse eller betydningen af efteruddannelse, som respondenterne skal forholde sig til. Se spørgeskemaet i bilagsmaterialet for spørgsmål, som vi afdækker motivationsorienteringerne igennem.

Forudsætninger for transfer

Videregående efteruddannelse har til formål at give kursisterne mulighed for at tilegne sig kvalifikationer og udvikle kompetencer, som efterspørges på arbejdsmarkedet og i samfundet (Disruptionrådet, 2017). Kompetence betyder, at du er i stand til at handle kvalificeret i givne situationer (EMU, 2020). I et vellykket kompetenceudviklingsforløb skal kursisten altså kunne oversætte viden og færdigheder lært i en situation til en anden situation – konkret fra undervisningssituationen til den efterfølgende arbejdssituation. Denne proces kaldes transfer.

I operationaliseringen af forudsætninger til at understøtte transfer har vi frit anvendt Bjarne Wahlgrens videnskabelige arbejde med transfer, hvor han i en artikel har opstillet 12 faktorer, der sikrer effektiv transfer (Wahlgren, 2013).

Wahlgrens faktorer er operationaliseret gennem udsagn relateret til respondenternes kompetenceudviklingsforløb, som de skal forholde sig til i spørgeskemaundersøgelsen. Se spørgeskemaet i bilagsmaterialet for udsagnene, hvor transferfaktorerne er operationaliseret.

Udbytte

Det primære fokus i denne analyse er, hvilket udbytte kursisten oplever som resultat af deltagelsen i videregående efteruddannelse. Udbytte bliver her anvendt som en samlebetegnelse for en række gevinster/virkninger for kursisten ud fra et arbejdsmarkedsperspektiv som følge af deltagelsen. Det dækker både kursistens selvoplevede læringsudbytte og relevansen og anvendeligheden for kursisternes arbejdsopgaver. Men udbytte dækker også virkninger på kursistens kvalitet i opgaveløsningen, hvor vi gennem en række spørgsmål forsøger at afdække udbyttet set fra et fagligt, organisatorisk, interessentorienteret og understøttende perspektiv. Variationer af de fire dimensioner i kvalitetsbegrebet kan genfindes på en række områder, fx på sundheds- og socialområdet (FM, 2001). I nærværende analyse adresseres hele kursistgruppen, hvorfor temaerne er udviklet ud fra en

generisk forståelse af typer af udbytte, der er relevant for kursister uanset sektortilhørsforhold, fagområde og stilling, og danner den overordnede ramme for nærværende analyses fortolkning af kvalitet.

De konkrete operationaliseringer af udbytte er tillige dannet ud fra indspil fra videnskfolk på området, der har givet input til spørgeskemaet ved en uformel rundbordssamtale samt pilottestet med deltagere på videregående efteruddannelser, der er bredt repræsenteret i forhold til sektor, fagområde og efteruddannelsestype.

Spillover-effekter

Spillover-effekter beskriver overordnet, hvordan produktiviteten hos én medarbejder påvirker medarbejderens kolleger. I denne sammenhæng beskriver spillover-effekter således, hvad kolleger til den enkelte kursist opnår som et resultat af kursistens deltagelse i efteruddannelse. Der er en risiko for at undervurdere den sande samlede gevinst ved deltagelse, hvis man ikke belyser gevinster for andre medarbejdere på arbejdspladsen. Denne spørgeskemaundersøgelse undersøger derfor også, hvordan kursisterne oplever, at deres deltagelse påvirker deres kolleger. En mulig påvirkning af kollegerne kan ske, hvis kursisten videreformidler læring fra kurset direkte til kolleger, eller hvis kursisten har fået en bedre forståelse for ledelse af eller samspil med kolleger.

Beregning af indeks

Vi beregner simple sumindeks for faktorer vedrørende kursisternes motivation, transfer og udbytte. Det gør vi ved at omregne kursisternes svar til numeriske værdier. Fremgangsmåden er, at vi værdisætter svaret "I høj grad" til 3, "I nogen grad" til 2, "I mindre grad" til 1, "Slet ikke" og "Ikke relevant" til 0. For det enkelte sumindeks tager vi således summen af de numeriske værdier til de relevante spørgsmål og dividerer med antallet af spørgsmål. Derefter ganger vi med 100 for at få et indeks, der varierer mellem 0 og 100. Hvor 100 refererer til det højest mulige niveau, mens 0 refererer til det lavest mulige niveau.

Metode ift. lønudvikling

Løn fra BFL-registeret er koblet på surveydata for at få overblik over, hvordan videregående efteruddannelse påvirker kursisternes løn. På tidspunktet for analysens udarbejdelse er det muligt at finde data til og med marts 2019. Dette gør det svært at komme med konklusioner for dem, som har færdiggjort deres efteruddannelse i løbet af 2019, og de er derfor ikke inkluderet i denne del af analysen.

En mindre andel af kursisterne er registreret med flere jobs i en given måned og derfor også har flere lønninger. For disse kursister er deres månedsløn summen af alle lønninger i den pågældende måned.

Siden vi kun har løndata til og med marts 2019, og vores observationer blev færdige i løbet af 2017 og 2018, er det ikke muligt at koble løn på i en længere tidshorisont efter færdiggørelsen af efteruddannelsen. Alle observationer har altså en lønstreng på mellem 3 måneder (dem, som blev færdige i december 2018) og 24 måneder (januar 2017). Alle observationer, uafhængigt af afslutningstidspunkt, har løn fra de seneste 6 måneder før afslutningstidspunktet.

For at finde ud af, hvordan faktorer som motivation, udbytte og transfer påvirker løn efter endt uddannelse, opdeles indeksene for de respektive faktorer i to grupper efter medianen. Vi får derfor opdelt

observationerne i to grupper: de som har mindre motivation/udbytte/transfer end medianen (fra nu af kaldet "lav"), og de som har større motivation/udbytte/transfer end medianen (fra nu af "høj").

Datagrundlag

Udvælgelse af respondenter

På baggrund af kursistregisteret i Danmarks Statistiks registerdata identificerer vi kursister, der færdiggør mindst ét modul på akademi-, diplom- og masteruddannelserne eller har taget enkeltfag på universiteterne mellem 2017 og 2019. Vi medtager ikke kursister på efteruddannelserne i det ordinære uddannelsessystem på erhvervsakademierne og professionshøjskolerne, da de udgør under 15 pct. af efteruddannelsesaktiviteten på disse niveauer, mens aktiviteten på enkeltfag på kandidatniveau udgør over 30 pct. af den samlede aktivitet på det niveau. Kursister er frasorteret, hvis de starter på et modul i perioden, men ikke færdiggør det.

Kursisterne er faglærte eller har en videregående uddannelse og er ved modulets afslutning i beskæftigelse, men kan ændre beskæftigelsesstatus efterfølgende.

Udvælgelsen af respondenter opdeler flere steder kursisterne efter året, de deltog, og modulets niveau, fagområde, samt om de færdiggjorde en hel efteruddannelse. Det er muligt, at kursisterne har færdiggjort flere moduler i perioden og de kan derfor potentielt falde ind under flere af grupperne. Kursisterne er medtaget med udgangspunkt i deres senest afsluttede modul.

Inddelingen af kursister i grupperne er dog gensidigt udelukkende, hvormed kursisterne kun tæller med i én af grupperne gennem hele analysen. Den dominerende gruppe er hele efteruddannelser. Hvis kursister således har færdiggjort en hel efteruddannelse i perioden, så vil de altid indgå i denne gruppe. Da ingen kursister har taget flere hele efteruddannelser i perioden, er grupperingerne på fagområde, år og niveau ligetil. Informationer om hele efteruddannelser findes i kvalifikationsregisteret, hvor vi antager, at hvis individer indgår her med en uddannelseskode indenfor samme fagområde som i kursistregisteret i samme år, da har de færdiggjort en hel efteruddannelse. Personer, der har taget en hel kandidat i det ordinære system, er ikke inkluderet.

Kursister, der *ikke* har taget en hel efteruddannelse, men som har færdiggjort mindst ét modul i perioden, indgår efter tidspunkt, niveau og fagområde på deres senest afsluttede modul.

Spørgeskemaet er sendt ud til 24.817 kursister, hvilket svarer til lige knap 25 pct. af det samlede antal kursister i perioden. Vi har udtaget en disproportional stikprøve ift. den sande fordeling af hele efteruddannelser og ift. fagområder inden for efteruddannelsernes niveau på henholdsvis hele efteruddannelser og moduler. Det har vi gjort for at fordele den statistiske usikkerhed fra mindre målgrupper ud på de større, så udsigelseskraften øges for flest mulige respondentgrupper. Konkret betyder det, at vi har udsendt spørgeskemaet til 17,6 pct. af alle 84.506 kursister på moduler og 64,9 pct. af alle 15.340 kursister på hele efteruddannelser.

For kursister på moduler har vi på akademiniveau oversamlet fagområdet teknik, og på diplomniveau har vi oversamlet ift. det pædagogiske, det samfundsfaglige og det sundhedsvidenskabelige fagområde. Vi oversampler ikke på masterniveau eller for kurser på de ordinære videregående uddannelser. For kursister, der har færdiggjort hele efteruddannelser, oversampler vi kun det pædagogiske fagområde på diplomniveau, men ellers ikke.

I alt består stikprøven af 31 strata opdelt efter år, niveau, fagområde, og hvorvidt det er hele efteruddannelser eller moduler.

Stikprøven opfylder de internationale krav til universel repræsentativitet (Eurostat, 2008) og bygger på brug af Danmarks Statistiks registre. Universel repræsentativitet betyder, at stikprøven ligger tæt på virkeligheden for alle forhold. Ikke bare køn, alder og region eller andre udvalgte variable, men også indkomst, etnisk baggrund, uddannelse, kontakt med sundhedsvæsenet, og hvad der ellers kan være relevant. Dette er sikret ved at trække stikprøven fra hele populationen i CPR-registret. Det er afgørende for repræsentativiteten, at alle har samme mulighed for at blive udtrukket, og at det altså ikke udelukkende er personer, som vi tidligere har været i kontakt med eller fx har bedt om at være med i et panel.

Bortfaldet for undersøgelsen er skævt, hvilket betyder, at undersøgelsens svar ikke er repræsentative for populationen. For at genskabe repræsentativiteten er der som led i kvalitetssikringen af undersøgelsen lavet en bortfaldsanalyse. På baggrund af denne laver vi en opregning til populationen med brug af vægte, så svardata igen bliver repræsentativt for den samlede population.

Overblik over data

Der er i alt 10.602 personer, som har svaret på surveyen, hvoraf 455 observationer svarer i første screeningsspørgsmål, at de ikke har taget efteruddannelsen i perioden, jf. tabel 1. Disse respondenter bliver sorteret fra, hvorfor der er 10.147 respondenter med i analysen.

Tabel 1 – Oversigt over frasorterede respondenter

	<i>Antal</i>	<i>Pct.</i>
<i>Respondenter i alt</i>	10.602	100 %
<i>Respondenter, der har svaret, at de ikke har taget efteruddannelse i perioden</i>	455	4 %
<i>Respondenter, der bliver anvendt i analysen</i>	10.147	96 %
<i>Respondenter, der udgår ifm. de sidste fem spørgsmål</i>	1.311	13 %

Der har været et bortfald i spørgeskemaundersøgelsen på 13.701 respondenter, som enten ikke har svaret eller ikke har ønsket at svare.

I den sande population har 102.638 kursister taget en efteruddannelse i perioden 2017-19, jf. tabel 2. Antal kursister er steget med omtrent 5.000 hvert år i perioden 2017-19. Vi benytter 10.147 respondenter i vores undersøgelse (jf. tabel 1), hvoraf 2.791 (med vægtning) færdiggjorde deres uddannelse i 2017, 3.361 færdiggjorde deres uddannelse i 2018, og 3.995 færdiggjorde deres uddannelse i 2019.

85 pct. af kursisterne har taget et eller flere moduler af en efteruddannelse, kun 15 pct. har taget en hel efteruddannelse. Størstedelen af kursisterne har taget enten en akademi- eller diplomuddannelse (henholdsvis 27 og 60 pct.), hvor langt færre har taget en masteruddannelse eller et enkeltfag på de ordinære lange videregående uddannelser (8 og 5 pct.).

Tabel 2 – Oversigt over kursister fordelt efter den sande population samt med og uden vægte

Sande population	Uden vægte	Med vægte
------------------	------------	-----------

	Antal kur- sister i alt	Pct. af antal kursister i alt	Antal re- spondenter	Pct. af antal re- spondenter	Antal re- spondenter	Pct. af antal re- spondenter
I alt	102.638		10.147		10.147	
Antal kursis- ter, 2017	29.057	28 %	3.127	31 %	2.791	28 %
Antal kursis- ter, 2018	34.294	33 %	3.353	33 %	3.361	33 %
Antal kursis- ter, 2019	39.287	38 %	3.667	36 %	3.995	39 %
Modul(er)	86.903	85 %	5.516	54 %	8.531	84 %
Hel VVEU	15.735	15 %	4.631	46 %	1.616	16 %
Akademi	27.760	27 %	2.406	24 %	2.738	27 %
Diplom	61.319	60 %	3.343	33 %	6.054	60 %
Master	8.388	8 %	3.303	33 %	862	8 %
Ord. LVU	5.171	5 %	1.095	11 %	493	5 %

Kønsfordelingen på akademiuddannelserne og de ordinære lange videregående uddannelser er næsten lige og kun skæv på diplom- og masteruddannelserne, hvor der er en overvægt af kvinder (henholdsvis 70 pct. og 58 pct.), jf. tabel 3. To ud af tre kursister, der har taget et eller flere moduler, er kvinder, mens dette kun er tilfældet for 56 pct. af de øvrige kursister. Kursister, der tager enkeltfag på en ordinær lang videregående uddannelse, er generelt yngre end på de øvrige efteruddannelser. Dette er omvendt for kursisterne på masteruddannelser, hvor kursisterne i de ældre aldersgrupper fylder mere. Der er en større andel af kursister over 55 år, som har taget et eller flere moduler end en hel efteruddannelse (16 pct. vs. 12 pct.), dog er der en større andel af yngre kursister under 35 år, som tager en hel efteruddannelse ift. et eller flere moduler (23 pct. vs. 20 pct.).

Der ses en sammenhæng mellem, hvilken ordinær uddannelse kursisterne har, og hvilken slags efteruddannelse de tager. 51 pct. af kursisterne på akademiuddannelser har en erhvervsuddannelse som højeste fuldførte ordinære uddannelse, 68 pct. af kursisterne på diplomuddannelser har en mellemlang videregående uddannelse som uddannelsesbaggrund, og 70 pct. af kursisterne på masteruddannelser har en lang videregående uddannelse. 22 pct. af de kursister, som tager et eller flere moduler, har en erhvervsuddannelse, hvor dette er tilfældet for 4 pct. af de kursister, som tager en hel efteruddannelse. Lederne udgør den største andel på masteruddannelserne, hvor 16 pct. af kursisterne har ledelsesarbejde. For de øvrige uddannelser ligger dette tal mellem 2 og 7 pct. Der er en dobbelt så stor andel af ledere, som tager en hel efteruddannelse ift. at tage et eller flere moduler. Akademiuddannelsen skiller sig ud ved at have en langt større andel af privatansatte kursister (72 pct.) end offentligt ansatte (28 pct.) kursister. For de andre uddannelser udgør de offentligt ansatte størstedelen, hvilket er mest udtalt for diplomuddannelsen, hvor 77 pct. af kursisterne er offentligt ansatte.

Tabel 3 – Oversigt over kursister fordelt på karakteristika hos kursisterne

	Akademi		Diplom		Master		Ord. LVU		Modul(er)		Hel uddannelse	
	Obs.	Pct.	Obs.	Pct.	Obs.	Pct.	Obs.	Pct.	Obs.	Pct.	Obs.	Pct.

Køn												
Mænd	1.396	51%	1.830	30%	366	42%	224	46%	3.111	36%	706	44%
Kvinder	1.342	49%	4.224	70%	496	58%	268	54%	5.421	64%	910	56%
Aldersgruppe												
Under 35 år	778	28%	1.058	17%	63	7%	180	37%	1.712	20%	367	23%
35-44 år	823	30%	1.970	33%	248	29%	155	32%	2.710	32%	487	30%
45-54 år	785	29%	1.983	33%	399	46%	108	22%	2.710	32%	565	35%
55 år eller derover	352	13%	1.043	17%	151	18%	49	10%	1.399	16%	197	12%
Ord. uddannelsesbaggrund												
Erhvervsuddannelse	1.384	51%	557	9%	8	1%	13	3%	1.897	22%	65	4%
KVU	683	25%	379	6%	20	2%	11	2%	842	10%	250	15%
MVU	350	13%	4.100	68%	185	21%	111	22%	3.907	46%	837	52%
Bachelor	61	2%	102	2%	20	2%	44	9%	211	2%	17	1%
LVU	254	9%	897	15%	600	70%	283	57%	1.598	19%	436	27%
Ph.d.	7	0%	20	0%	29	3%	31	6%	76	1%	10	1%
Stilling												
Ikke-leder	1.775	93%	4.240	94%	453	84%	316	98%	5.680	94%	1.103	88%
Leder	138	7%	261	6%	86	16%	6	2%	342	6%	150	12%
Sektor												
Privat	1.463	72%	1.044	23%	187	34%	152	44%	2.268	36%	578	45%
Offentlig	571	28%	3.557	77%	369	66%	191	56%	3.969	64%	719	55%

Referencer

Berlingske, 2018. Historisk mange skifter job

CeFU, 2017. Hvordan skaber man motivation for uddannelse blandt udsatte unge?

DEA, 2019a. Fremtidens arbejdsmarked

DEA, 2019b. Fastholdelse af ældre på arbejdsmarkedet: Betydningen af VEU

DEA, 2020. Offentlige udgifter til videregående efteruddannelse halveret

Disruptionrådet, 2017. Faktaark om voksen-, efter- og videreuddannelsessystemet

EMU, 2020. Bjarne Wahlgren: Transfer: Transformation af læring fra undervisning til anvendelse: <https://emu.dk/avu/paedagogik-og-didaktik/didaktiske-tilgange/bjarne-wahlgren-transfer-transformation-af-laering>

Epinion, 2018. Borgeranalyse. Motivation og oplevede barrierer for uddannelse blandt dagpenge-modtagere

EVA, 2016a. Styrk de studerendes udbytte

EVA, 2016b. Undervisning – for alle: Motivation

Eurostat, 2008. Sampling survey sampling reference guidelines

FM, 2001. Kvalitet i fokus

Kristensen, N., 2006. What do we learn from self-evaluations of training? A comparison of subjective and objective evaluations

Mas, A. & Moretti, E., 2009. Peers at Work. American Economic Association

UVM, 2017. VEU-ekspertgruppe vil bygge efteruddannelsessystem om: <https://www.uvm.dk/aktuelt/nyheder/uvm/2017/jun/170613-veu-ekspertgruppe-vil-bygge-efteruddannelsessystem-om>

Videnskab.dk, 2008. Stol ikke på de tilfredse. <https://videnskab.dk/kultur-samfund/stol-ikke-pa-de-tilfredse>

Wahlgren, B., 2013. Transfer i VEU. Tolv faktorer der sikrer, at man anvender det, man lærer

—

DEA

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