

SUPER- (U)FAGLÆRTE





Rapporten er støttet af uddannelsesfondene under
Dansk Erhverv, HK-Privat og HK-Handel

Udarbejdet af:

Signe Koch, seniorøkonom

Emma Wæge, konsulent

Astrid Yurong Ploug, projektassistent

Marts 2024

Tænk tanken DEA

Fiolstræde 44

1171 København K

www.dea.nu



Indhold

Baggrund.....	5
Hovedkonklusioner	7
Implikationer	9
Jobfunktioner for ufaglærte og faglærte.....	11
Karakteristika for super(u)faglærte	16
Brug af voksen- og efteruddannelse	24
Ufaglærtes og faglærtes beskæftigelse inden for handel, kontor og service	29
Data og metode.....	34
Bilag	37

01

Baggrund

Baggrund

En fleksibel arbejdsstyrke, der på tværs af uddannelsesniveauer er i stand til at tilpasse sig i takt med, at nye kompetencer bliver efterspurgt på arbejdsmarkedet, er en vigtig del af det danske arbejdsmarked. DEA har tidligere vist, at den danske arbejdsstyrke i starten af 00'erne i høj grad formåede dette, da mange ufaglærte og faglærte fx havde et job, hvor kravene til kompetencerne i jobbet faktisk lå over, hvad den enkelte ansatte formelt set har givet deres uddannelsesniveau. De arbejdede så at sige på et højere niveau, end hvad deres uddannelsesniveau tilsiger¹. Det var helt op til 60 pct. af de ufaglærte, der er beskæftiget på et højere niveau, mens det samme gør sig gældende for omkring 15 pct. af de faglærte.

Men hvordan ser dette ud knap ti år efter? Den sidste analyse tog nemlig sit udgangspunkt i årene omkring finanskrisen, så spørgsmålet er, om forholdene har ændret sig på det danske arbejdsmarked op gennem 2010'erne, eller om vi fx stadig ser, at en relativ stor del af de ufaglærte er beskæftiget i job på et højere niveau, end hvad deres uddannelsesniveau umiddelbart tilsiger. Man kunne fx tænke, at den øgede digitalisering af samfundet, der trods alt er sket i løbet af de seneste 10-15 år, har medvirket til øgede kompetencekrav, som personer uden en erhvervskompetencegivende uddannelse kan have sværere ved at møde.

Diskussionen af mangel på specifikke kompetencer er ingen måde forsvundet de senere år, og antallet af forgæves rekrutteringer er steget markant inden for en lang række områder². De forventede potentialer inden for digitalisering og automatisering vil formentlig også påvirke de efterspurgte kompetencer på arbejdsmarkedet og kan forandre jobindholdet og dermed kompetencekravene for mange ufaglærte og faglærte³. En af løsningerne på dette er opkvalificering i efteruddannelsesystemet, der har stor betydning for personers virke på arbejdsmarkedet.

Det er altså aktuelt at genbesøge og opdatere den tidligere analyse for at få indsigt i, om forholdene blandt ufaglærte og faglærte har ændret sig siden da. Er der stadig en stor andel af de ufaglærte, der er beskæftiget i jobs, der ellers er varetaget af faglærte? Og i hvor høj grad gælder det for faglærte ift. at være ansat i stillinger, hvor hovedparten normalt har en videregående uddannelse.

Undersøgelsen består af en statistisk hovedanalyse, der ser på hele arbejdsmarkedet, og en del, der ser specifikt på brancher relateret til handel, kontor og service. Både hovedanalysen og den sidste del er baseret på registerdata fra Danmarks Statistik. Herudover er der gennemført kvalitative interviews, som bruges til at perspektivere de kvantitative fund til virkelige personer.

¹ <https://dea.nu/publikationer/super-ufaglaerte-og-super-faglaerte-kompetenceloft-gennem-efteruddannelse/>

² <https://bm.dk/nyheder-presse/nyheder/2022/09/antallet-af-forgaevs-rekrutteringer-ligger-fortsat-hoejt/>

³ <https://dea.nu/publikationer/fremtidens-arbejdsmarked/>

02

Hovedkonklusioner

Hovedkonklusioner

- Der er markant forskel på, hvor stor en andel af de ufaglærte og faglærte, der arbejder over deres formelle uddannelsesniveau. Blandt de ufaglærte er det omkring 55 pct., mens det for de faglærte kun er 12 pct. Disse andele har ligget nogenlunde konstant siden 2010.
- Der er en større andel mænd end kvinder, der arbejder over niveau som både ufaglærte og faglærte. Blandt dem, der arbejder over niveau, er der også relativt flest mænd, der tjener mindst lige så meget som de øvrige, der udfører samme jobfunktion. Disse personer bliver også kaldt "super(u)faglærte".
- Der er tegn på, at alder giver erfaring og mulighed for at arbejde over niveau, idet de helt unge 20-29-årige i højere grad er både almindelige ufaglærte og almindelige faglærte med hhv. 50 og 92 pct., mens det for de 50-59-årige gælder for hhv. 36 og 85 pct.
- Der er flest ufaglærte, der arbejder over niveau, i bl.a. Vestjylland, dele af Nordsjælland og udkanten af København, mens flere arbejder som almindelige ufaglærte i København og Aarhus. Omvendt ser det ud for de faglærte, der arbejder over niveau, som i høj grad er koncentreret omkring de store byer og Nordsjælland. Derimod er kommunerne med færrest faglærte, der arbejder over niveau, især beliggende i udkantsområder.
- I de små virksomheder med færre end 50 ansatte er der relativt få både ufaglærte og faglærte, der arbejder over niveau. For de ufaglærte topper andelen over niveau i virksomheder med 250-1.000 ansatte, mens det for faglærte gælder i virksomheder med over 1.000 ansatte.
- De største andele af ufaglærte, der arbejder over niveau, er inden for områderne administration af skat og afgifter, advokatsekretærer samt IT-arbejde, mens de største andele ift. faglærte er inden for administration af skat og afgifter, HR-rådgivning og personaleudvikling samt IT-arbejde.
- Når vi ser på sammenhængen mellem brugen af offentligt udbudt voksen- og efteruddannelse (VEU) og det at arbejde over niveau, er andelen, der har benyttet VEU inden for de seneste fem år, størst blandt superufaglærte. Omvendt ser det ud for de faglærte, hvor de, der har benyttet VEU, i højere grad er almindelige faglærte.
- Fra de kvalitative interviews med de superufaglærte og superfaglærte, som vi har interviewet til analysens kvalitative del, har alle til gengæld gennemført privat udbudte kurser, oftest arrangeret af virksomhederne selv.
- Inden for handel, kontor og service er der, sammenlignet med alle ufaglærte og faglærte, en mindre del af de ufaglærte, der arbejder over niveau, og en større andel af de faglærte, der arbejder over deres formelle uddannelsesniveau.

03

Implikationer

Implikationer

I en tid med markant mangel på arbejdskraft og udfordringer for virksomheder med at finde medarbejdere, der matcher de ønskede kompetencer, er det værd at se nærmere på, hvordan de ufaglærte og faglærte er beskæftiget på det danske arbejdsmarked.

Vi ser, at over halvdelen af de ufaglærte arbejder over det niveau, som deres uddannelse formelt set lægger op til. Det afhjælper manglen på faglærte, men når vi samtidig undersøger deres lønniveau, ser vi, at det kun er omkring en tredjedel af dem, der arbejder over ufaglært niveau, som får en løn, der svarer til deres mere uddannede kollegaers. Først og fremmest er det måske ikke så overraskende, da de ufaglærte jo mangler de helt formelle uddannelseskompetencer, hvilket fx kan gøre det sværere at skifte til lignende job i en anden virksomhed, der ikke har det samme grundige kendskab til den ufaglærtes mere uformelle kompetencer.

Samtidig er det også klart, at selv hvis en ufaglært er ansat i den samme virksomhed, vil det tage et stykke tid, før kompetencerne er helt på højde med evt. højere uddannede kollegaers i samme jobfunktion. Det ser vi bl.a. ved, at andelen af ufaglærte, der både arbejder over niveau og har en løn, der svarer til lønnen for andre med samme jobfunktion, stiger i takt med alderen af de ufaglærte.

For de ufaglærte, der ender som superufaglærte, kunne det formentlig have været en fordel for en del af dem at have taget en uddannelse, der svarer til det niveau, der er krævet i den givne jobfunktion. Så for en ufaglært, der arbejder i en jobfunktion, hvor størstedelen af de ansatte er fx kontoruddannede, er det nærliggende at tænke, at den ufaglærte kunne have draget fordel af at have taget en kontoruddannelse fra starten. På den måde ville den ufaglærtes løn nok have været højere i de tidlige arbejdsår. Omvendt viser bl.a. de kvalitative interviews, at det næppe er realistisk at få alle til at træffe det uddannelsesvalg tidligere, da der ikke nødvendigvis er tale om en målrettet, mere langsigtet plan for den enkelte ift., hvilket job vedkommende gerne vil have.

Blandt interviewpersonerne oplevede vi også en bekymring for fremtiden for det tilfælde, at man bliver fyret eller af andre grunde har brug for at skifte job. Dette kan måske blive aktuelt i fremtiden, hvis vi på et tidspunkt ser ind i en periode, hvor der er mindre efterspørgsel efter arbejdskraft, og de ufaglærte dermed vil være nogle af de mere udsatte på arbejdsmarkedet. Derfor er det værd at have fokus på, hvordan superufaglærte og superfaglærte måske bedre kan dokumentere de uformelle kompetencer, som de har opnået via jobberfaring, fx via realkompetencevurderinger.

04

Jobfunktioner for ufaglærte og faglærte

Jobfunktioner for ufaglærte og faglærte

Omdrejningspunktet for denne analyse er hhv. ufaglærte og faglærte i beskæftigelse. Vi er særligt interesseret i, hvem og hvor mange der er beskæftiget i jobfunktioner, der ellers hovedsageligt bliver varetaget af personer med højere formelle uddannelsesniveauer.

Vi deler derfor de beskæftigede op i tre beskæftigelseskategorier igennem det meste af analysen. Den første kategori er "almindelig ufaglært/faglært", som inkluderer de personer, der er ansat i jobfunktioner, hvor størstedelen har det samme eller lavere uddannelsesniveau end personen selv. Den næste kategori er "semi-super", som inkluderer de personer, der varetager jobfunktioner, hvor størstedelen af de beskæftigede har et højere uddannelsesniveau end personen selv, altså de arbejder over niveau. Den sidste kategori er "super", der indeholder de personer, der både arbejder over niveau og også har en løn, der mindst svarer til gennemsnitslønnen for alle beskæftigede med denne jobfunktion. For yderligere detaljer og eksempel se "Data og metode"-kapitlet.

Hvordan er de ufaglærte og faglærte beskæftigede?

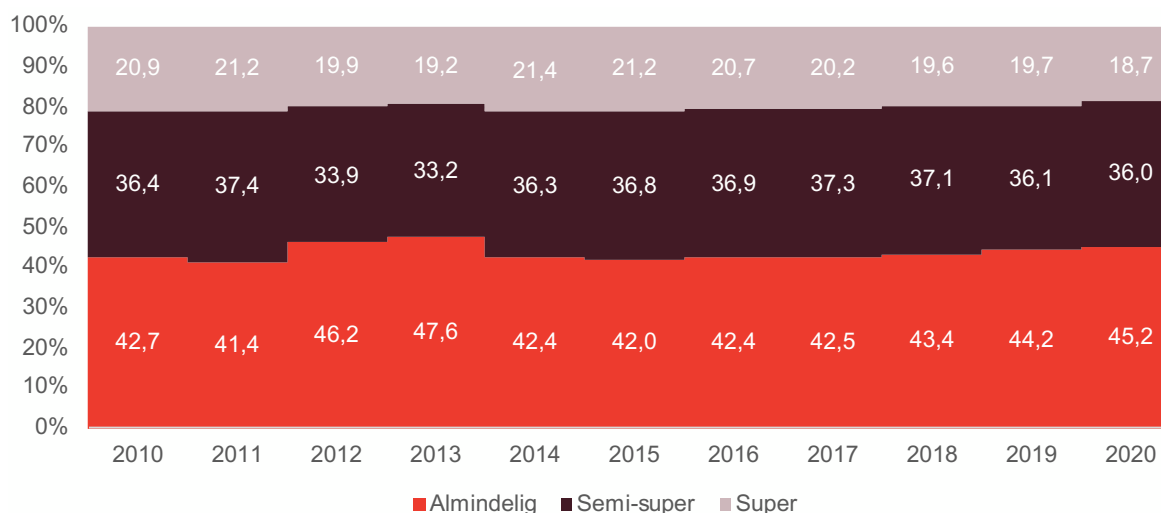
Vi starter med at opgøre fordelingen på grupperne "Almindelig", "Semi-super" og "Super" for både ufaglærte og faglærte og følge den over tid. Blandt de ufaglærte er lige under halvdelen kategoriseret som almindelige ufaglærte. I 2010 er det ca. 43 pct., og i 2020 45 pct., jf. tabel 2. I "Semi-super"-kategorien findes omkring 36 pct. af de ufaglærte, og omkring 20 pct. kategoriseres som superufaglærte.

Siden 2010 har over halvdelen af de ufaglærte været beskæftiget i jobs, som ellers i overvejende grad er besat af personer med en erhvervskompetencegivende uddannelse, jf. Figur 1. Altså dem, som vi definerer som tilhørende kategorierne "Semi-super" og "Super". Og for hver femte ufaglærte gælder det, at personen ikke bare arbejder inden for en stilling, der ellers normalt bliver varetaget af en person med en formel erhvervskompetencegivende uddannelse, men også tjener det samme eller mere, end vedkommendes uddannede kollegaer gør i gennemsnit.

Andelen af beskæftigede ufaglærte, der tilhører de tre kategorier, ligger forholdsvis stabilt over tid. Dog med en svag tendens til, at der er færre ufaglærte, der er beskæftiget i jobs, der i overvejende grad ellers bliver varetaget af personer med en erhvervskompetencegivende uddannelse.⁴

⁴ Der er nogle små udsving i andelen omkring 2012-2013. En del af forklaringen er formentlig en ændring mht., hvordan det bliver defineret, hvilken jobkategori den enkelte ufaglærte er ansat i. Fx blev indberetningen af DISCO-koder, der ligger til grund for jobfunktionerne, ændret for regionalt og kommunalt ansatte i 2014. Generelt skal små udsving i disse opgørelser tolkes varsomt. Vi ser, at der fra år til år er en del personer, som er registreret til at skifte jobfunktion, men stadig er beskæftiget på samme arbejdssted. Dette er naturligvis en mulighed, men kan også være et spørgsmål om usikkerhed ved indrapporteringen.

Figur 1 // Udvikling ift. beskæftigelseskategori for ufaglærte, 2010-2020

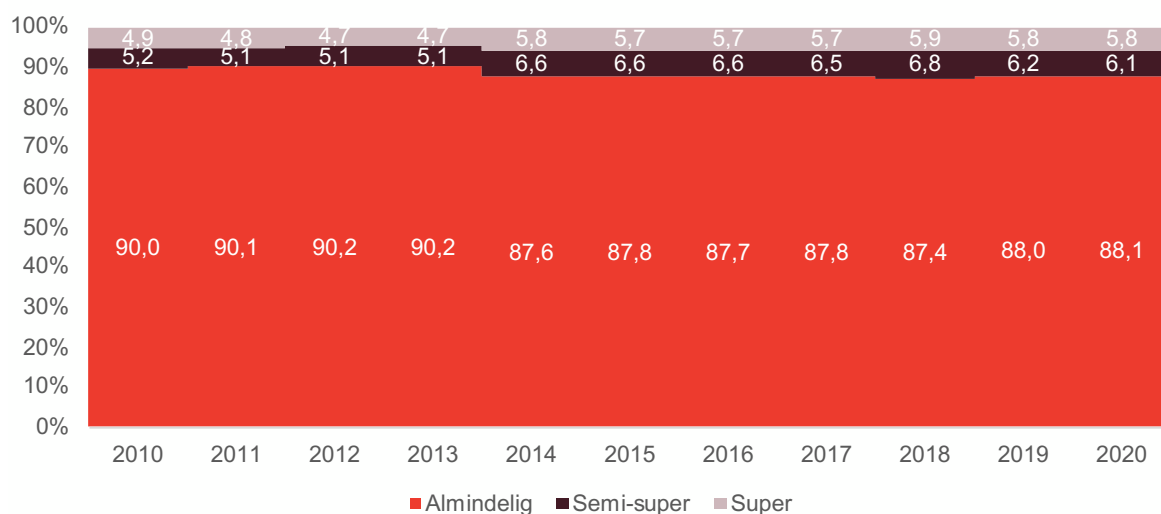


Kilde: egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik

For de faglærte ser det anderledes ud, jf. figur 2. Her var det hele 90 pct., der er kategoriseret som almindelige faglærte, dvs. er ansat i jobs, hvor størstedelen af de øvrige ansatte i netop denne jobfunktion også er faglærte. I 2010 var de resterende 10 pct., som arbejder over faglært niveau, fordelt ret ligeligt mellem "Semi-super" og "Super". Denne andel er steget en smule frem mod 2020, hvor 12 pct. af de faglærte nu arbejder over niveau med en ligelig fordeling mellem semi-superfaglærte og superfaglærte.

Vi ser altså to forskellige mønstre, når vi sammenligner fordelingerne for de ufaglærte og de faglærte. Det er som nævnt over halvdelen af de ufaglærte, der arbejder over niveau, mens det kun er godt 10 pct. af de faglærte.

Figur 2 // Udvikling ift. beskæftigelseskategori for faglærte, 2010-2020



Kilde: egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Kvalitativ indsigt: motivation og ambition

Sideløbende med de kvantitative analyser har vi gennemført en række kvalitative interviews for at dykke et skridt dybere ned i historierne bag tallene. Disse interviews kan være med til at vise, hvordan vejene til at blive super(u)faglært varierer. Nogle af de super(u)faglærte har selv opsøgt jobs over deres uddannelsesniveau grundet personlige ambitioner, mens andre tilskriver det tilfældige omstændigheder som fx et midlertidigt behov i virksomheden. Yderligere er nogle af de super(u)faglærte blevet opfordret til at søge eller påtage sig mere ansvar.

Adspurgt, hvordan interviewpersonernes veje til at blive superufaglært eller superfaglært har været, svarer flere, at de er drevet af en interesse i det fag, de beskæftiger sig inden for. Dette billede tegner sig på tværs af brancher, som bl.a. vist i disse to citater med hhv. en ufaglært butiksmedarbejder og en faglært souschef:

Helt klart også det med at hjælpe folk. Også fordi, når det er noget, man selv interesserer sig for, det er beauty, og det er sundhed, også noget, man har i sit eget liv, altså nu kan jeg jo bare sammenligne med, da jeg stod i boghandlen. Altså, det var ikke så let at motivere og skulle sælge til folk, for når man ikke går så meget op i bøger. Så er det nemmere, at man står og skal sælge en mascara, så ved man, den bruger jeg selv, og den er megagod. At sådan kunne gøre en forskel for folk, fordi man faktisk ved, at den virker.
– Ufaglært butiksmedarbejder.

Det er klart min interesse for sport, der har drevet det. Og produkterne nede i butikken. Det er noget, jeg selv kan finde på at bruge. Jeg vil ikke fungere i en eller anden skobutik, hvor det bare er helt almindelige hverdagssko. Jeg kan godt lide, at det er løbesko, og det er fodboldstøvler, det er håndboldsko, og det er sådan noget der.
– Faglært souschef

Nogle forklarer, at de er endt med at varetage jobfunktioner over uddannelsesniveau, fordi de tilfældigvis fandt sig til rette i et midlertidigt job:

Det var et tilfælde. Det her job, jeg har i dag, skulle jeg bare have et par måneder, fordi det tænkte jeg, var et latterligt job. Men jeg fik det. Og så skulle jeg finde et rigtig voksenjob bagefter. Nu har jeg været her i næsten 16 år. Så det har jo kunnet et eller andet. Det er ikke noget, jeg har besluttet, at jeg ville, det kom bare som en mulighed, og så opdagede jeg, hey, det er også meget fedt.
– Faglært projektleder

En af de personer, vi har talt med, nævner også sin chef i udlægningen af, hvordan hun blev superfaglært. I nedenstående citat beskriver hun, hvordan hun troede, at hun havde indfriet de ambitioner, hun havde, og det var hendes chef, der foreslog – og mente – at hun kunne få en chefstilling:

Jeg havde ikke søgt den [chefstillingen], jeg blev prikket på skulderen og fik at vide "vi tror det er dig". (...) For mig var sidste skridt i mit arbejdsliv at være salgschef. Jeg havde ikke brug for at [være manager og at] drive et helt hus.

– Ufaglært butiksmanger

Samtidig er der også flere personer, der beskriver, at de over tid er blevet interesseret i at påtage sig ledelsesansvar, og at ønsket er vokset med det ansvar, de har taget på sig. Således er det ikke et ønske om at blive leder, der er grunden til, at de begyndte at arbejde i branchen, det er snarere en ambition, der er kommet over tid. Dette er fx gældende for to personer i detailbranchen:

Jeg var butikschef i fem år (...) Hvor jeg drev og havde ansvaret for butikken og medarbejderne. Og så kunne jeg godt mærke, at jeg skulle noget andet, jeg ville gerne videre (...) Have mere ledelsesansvar for ledere, som så igen skulle have ansvar for medarbejdere. Og på den måde påvirke flere igennem mine værdier (...) Sidste sommer fik jeg så muligheden for at blive store manager i et andet center, hvor jeg nu har nogle ledere under mig, hvilket er det, jeg ville på sigt.

– Ufaglært butiksmanger.

Jeg har selv en ambition om at læse nogle fag for at dygtiggøre mig. Lige nu (...) har jeg stadigvæk børn, der har brug for mig, men de bliver selvfølgelig mere og mere uafhængige af mig, og det tænker jeg også, frigiver noget tid på sigt til, at jeg (...) kunne læse nogle fag. For at blive bedre, så jeg kunne blive distriktschef.

– Faglært butikschef

05

Karakteristika for super(u)faglærte

Karakteristika for super(u)faglærte

I dette afsnit ser vi nærmere på, hvordan hhv. ufaglærte og faglærte fordeler sig ift. køn, alder, geografi, branche og virksomhedsstørrelse, når vi også opdeler dem efter, om de arbejder over niveau eller ej.

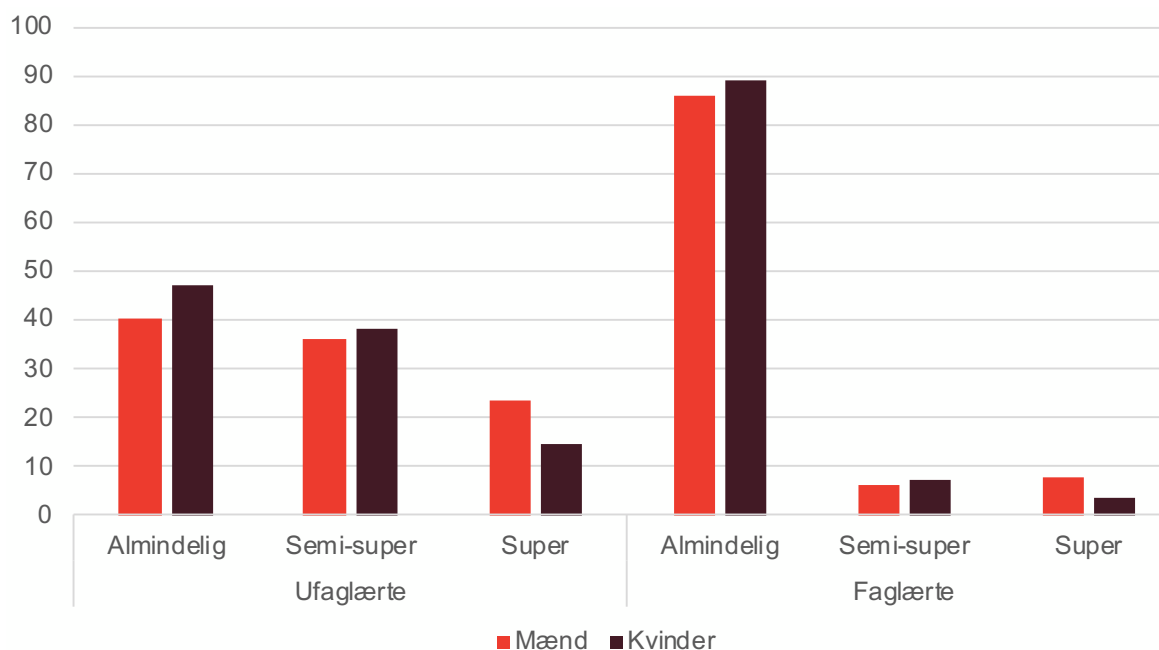
Kønsfordeling

Blandt de ufaglærte er en større andel af kvinderne – 47 pct. – beskæftigede som almindelige ufaglærte sammenlignet med mændene – 40 pct. – jf. figur 3. Dermed er der også en større andel af mændene, der arbejder over niveau. Men der er faktisk også en lidt større andel af kvinderne, som er i semi-superkategorien, mens mændene højere grad er beskæftiget som superufaglærte.

Det betyder, at det for mændene er langt mere udbredt, at de både arbejder over niveau og også tjener en løn på højde med eller over deres kollegaer, der altså i højere grad arbejder over niveau uden at have en løn, der matcher andres inden for jobkategorien. Knap 15 pct. af de kvindelige ufaglærte er kategoriseret som superufaglærte, sammenlignet med 24 pct. af de mandlige ufaglærte. Det er altså sværere for kvinderne at opnå en løn på højde med deres kollegaer, når de er beskæftiget over niveau.

De faglærte følger nogenlunde samme mønster. 89 pct. af kvinderne og 86 pct. af mændene er beskæftiget som almindelige faglærte, jf. figur 3. Igen er en lidt større andel af kvinderne semi-superfaglærte. Kun 3,5 pct. af kvinderne er superfaglærte, mens det gælder for en dobbelt så stor andel af mændene. Igen ser vi altså, at kvinderne i mindre grad arbejder over niveau, samt at de, der gør, overvejende tjener mindre end gennemsnittet for deres kollegaer.

Figur 3 // Kønsfordelingen for de ufaglærte og faglærte i beskæftigelseskategoriene i pct., 2019



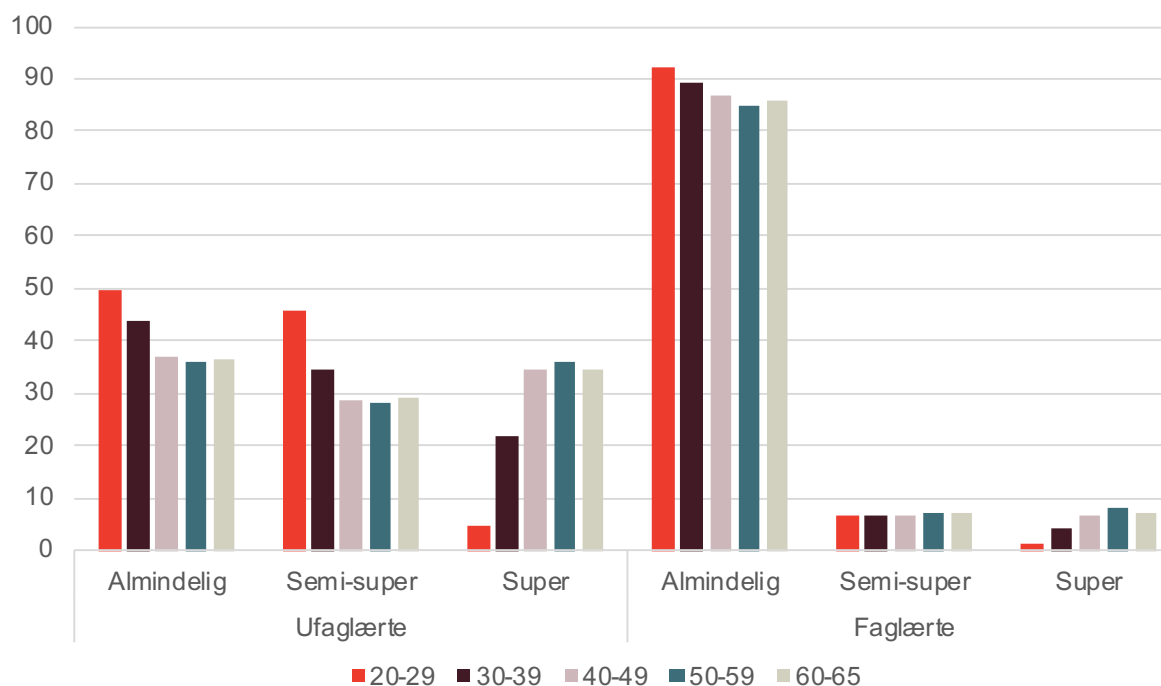
Kilde: egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Alder

Når vi ser på de ufaglærte og faglærte inddelt i aldersgrupper, har de yngste, dvs. de 20-29-årige, den største andel, der tilhører i "Almindelig"-kategorien, jf. figur 4. Vi ser dog også, at det allerede er halvdelen af de ufaglærte mellem 20 og 29 år, der arbejder over niveau. Til gengæld er det kun 4 pct. af dem, der opnår en løn på højde med kollegaernes.

Blandt de 30-39-årige ufaglærte er det 44 pct., der arbejder på niveau, mens det herefter når et stabilt niveau på omkring 36 pct. for alle aldersgrupperne fra 40 til 65 år. Vi ser dermed tre tendenser. Den første er, at mange ufaglærte allerede arbejder over niveau tidligt i arbejdslivet. Anden tendens er, at op til 40-års alderen arbejder flere og flere ufaglærte over niveau, i takt med at alder og erfaring stiger. Tredje tendens er, at det tager tid for lønnen at følge med, så andelen af ufaglærte under 40 år, der arbejder over niveau, men ikke har en løn, der matcher kollegaernes, er større end for de ældre ufaglærte. Fra omkring 40-årsalderen og opefter topper andelen af superufaglærte med ca. 35 pct., mens andelen inden for de to øvrige kategorier også stabiliserer sig.

Figur 4 // Aldersfordelingen for de ufaglærte og faglærte i beskæftigelseskategoriene i pct., 2019



Kilde: egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik

For de faglærte ser vi igen, at der blandt de unge i 20-29-årsgruppen er den største andel i "Almindelig"-kategorien. Til gengæld er der stort set ingen forskelle i andelen, der er semi-superfaglærte, mellem de forskellige aldersgrupper. Der er imidlertid mindre forskelle i "Superfaglært"-kategorien, hvor vi kan se det samme mønster som blandt de superufaglærte – nemlig at det er en lidt større andel af de ældre, der arbejder over niveau og som samtidig har en løn, der matcher, hvad andre med tilsvarende jobfunktion tjener.

Kvalitativ indsigt: Forskel i bekymring blandt unge og ældre super(u)faglærte

Adspurgt om interviewpersonerne savner eller har haft brug for et bevis på, at de har kompetencer inden for deres fag, er der forskel på svarene, afhængigt af interviewpersonernes alder og livssituation. Flere ældre i chefstillinger fortæller om en udvikling i deres tillid til egne evner relateret til at arbejde over uddannelsesniveau, hvor de har fået mere faglig selvtilid over tid.

Jeg har haft en periode, hvor jeg har tænkt, åh, jeg burde nok have et bevis, også for at jeg kan komme længere. Fordi jeg har hele tiden tænkt, man skal have sådan et bevis for at kunne komme længere. Men det skal man faktisk ikke. Har jeg fundet ud af (...) Jeg tror faktisk bare, at jeg er kommet til den konklusion, at fordi det ligger meget naturligt for mig at drive medarbejdere, så tror jeg ikke, jeg har behov for (...) Jeg har ikke brug for at kende teorien bag, at jeg laver den her handling, fordi jeg ved, at den handling for mig er rigtig.
– Ufaglært butiksmanger

Andre udtrykker, at de godt kunne ønske, at de havde et fast bevis på kompetencer til videre jobsøgning. Dette ønske er især gældende for interviewpersoner, der overvejer jobskifte, og som er ældre.

Men der, hvor jeg i højere grad er fokuseret på at begynde at tage uddannelser og begynde at få papir på det, hvad nu hvis virksomheden lukker, hvad nu hvis jeg ikke længere kan være på denne arbejdsplads, nu har jeg været der i 15 år. Så har jeg erfaring, men jeg har ikke papir på det, så det er det, som jeg er ved at bygge op
– Faglært projektleder

Yngre, der overvejer jobskifte, er ikke nødvendigvis bekymret på samme måde, givet deres livssituation:

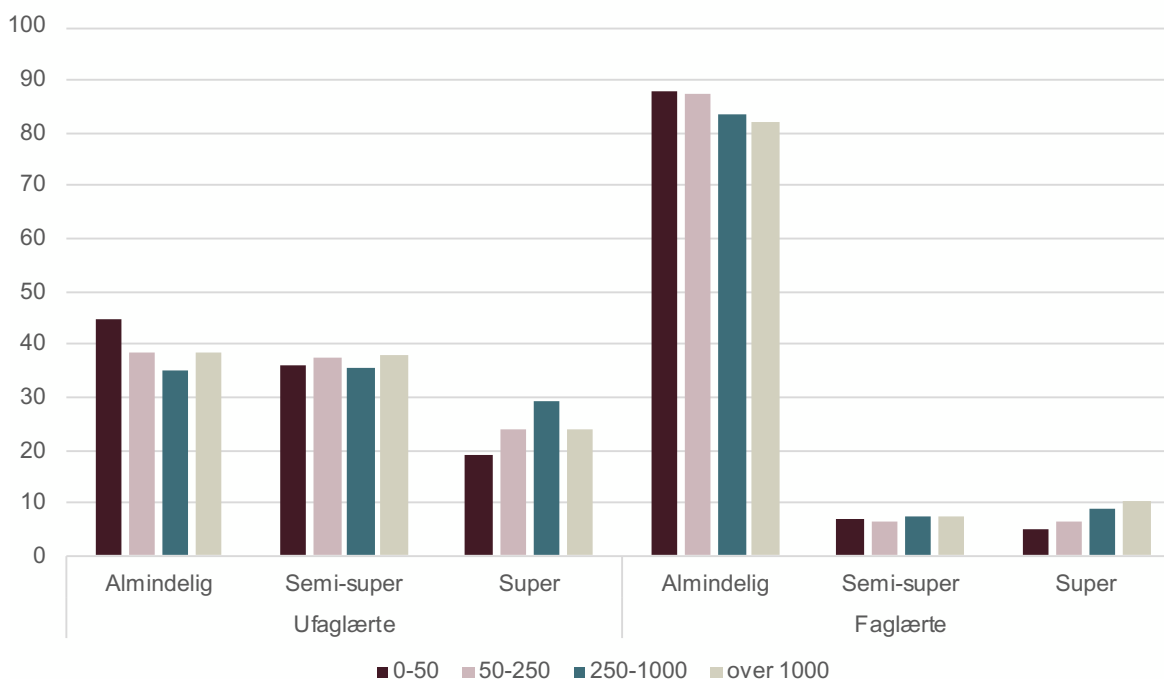
Lad os nu sige, man blev fyret. Så var der jo ikke nogen, der kunne se, hvad man faktisk kan. Hvor god du egentlig er til dit arbejde. Men jeg tror, jeg har ikke tænkt så meget over det, fordi jeg lige præcis er et sted, hvor jeg er ung. Og jeg føler ikke, at jeg har travlt, og jeg ved ikke helt, hvad jeg skal endnu (...) Jeg tror også, man har brug for før eller siden ligesom at få beviset på, at man kan noget, selvom man jo godt ved, at det jo ikke er et papir, der definerer det. Så har man beviset på det (...) vi kan, som dem, der også er faglærte, men man kan sige, vi har bare ikke beviset på det. Det kunne man godt savne en lille smule.
– Ufaglært butiksmanger

Virksomhedsstørrelse

For både ufaglærte og faglærte ser vi flest, som arbejder på niveau, i de små virksomheder med 0-50 ansatte, jf. figur 5. Andelen af superufaglærte vokser med virksomhedsstørrelsen indtil det højeste niveau i virksomhederne med 250-1.000 ansatte, hvor vi ser den største andel af superufaglærte med omkring 30 pct.

For de faglærte er andelen, der er ansat som almindelige faglærte faldende med virksomhedsstørrelsen. Dvs. at vi ser den mindste andel i virksomheder med over 1.000 ansatte, men der er stadig 82 pct. faglærte, der arbejder på niveau i disse virksomheder. Denne tendens er modsvaret af de superfaglærte, hvor andelen stiger i takt med antallet af ansatte i virksomhederne. Her ser vi blandt de største virksomheder, at der er 10 pct. af de faglærte, som arbejder over niveau og har en indkomst på højde med deres kollegaer.

Figur 5 // Virksomhedsstørrelserne, som de ufaglærte og faglærte er ansat i, i pct., 2019



Kilde: egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik

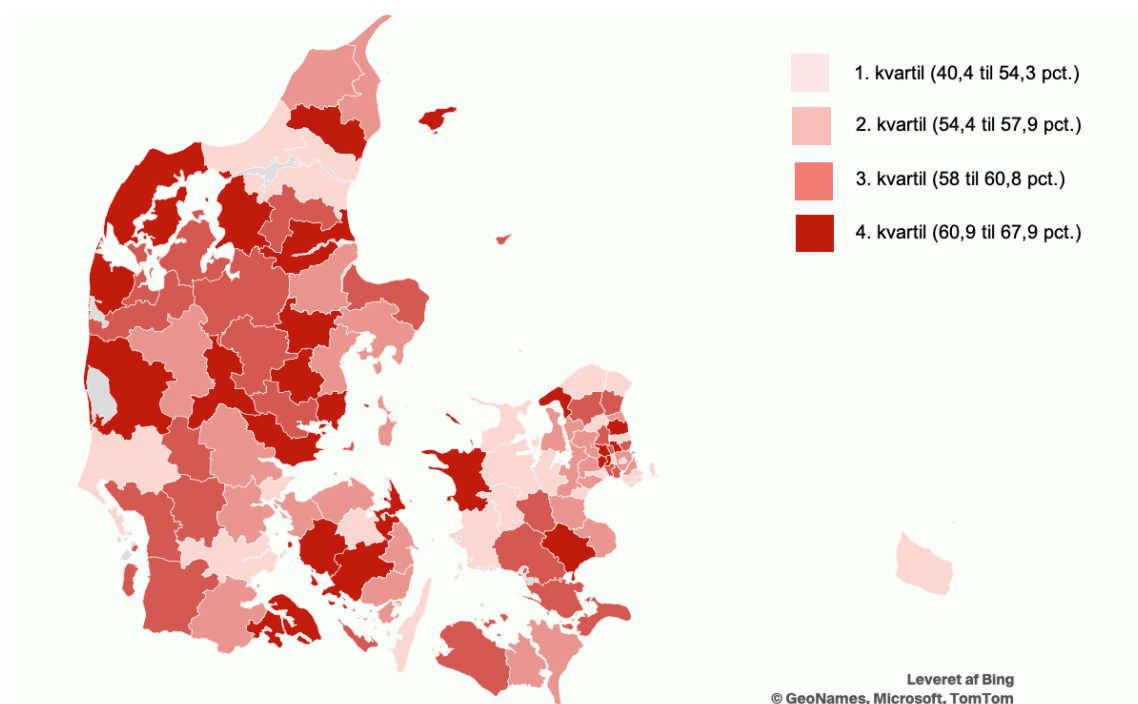
Anm.: Virksomheder med under ti ansatte er sorteret fra i denne opgørelse, da DISCO-koderne i de fleste tilfælde er imputerede.

Geografiske forskelle

I det følgende ser vi på den geografiske udbredelse af de ufaglærte og faglærte, der arbejder over niveau. Dvs. andelen der er i enten "Semi-super"- eller "Super"-kategorierne. Disse er inddelt i fire grupper – kvartiler – efter rangeringen ift. de andre kommuner og farvet i fire forskellige farver, hvor de kommuner, som har de laveste andele af beskæftigede over niveau, har den lyseste farve, og dem med de højeste andele har den mørkeste.

Andelen af superufaglærte ser umiddelbart ud til at være lav i de store byer, jf. figur 6. Derimod ser vi kommunerne i toppen af fordelingen bl.a. i Vestjylland, dele af Nordsjælland og udkanten af København.

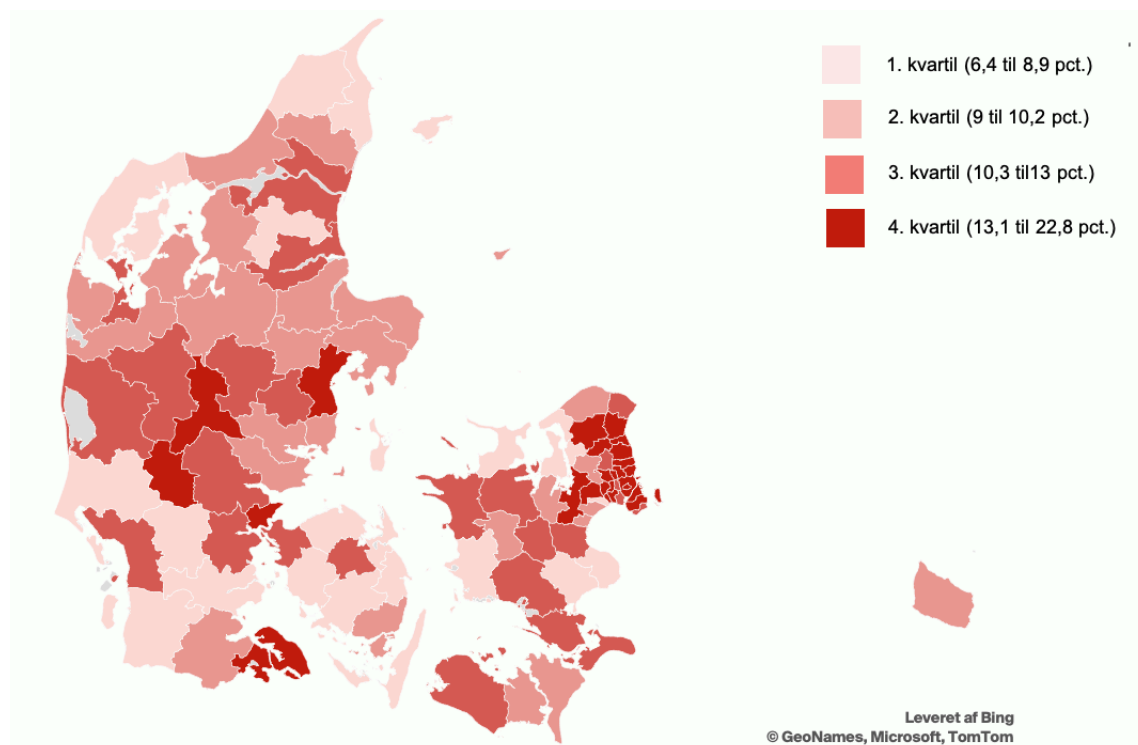
Figur 6 // Andel ufaglærte, der arbejder over niveau, på kommuneniveau, inddelt i kvartiler, 2019



Kilde: egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik

For de faglærte ser vi det omvendte billede. Her er de store andele af superfaglærte centreret omkring de store byer som Aarhus og København, jf. figur 7. Vi ser også, at de nordsjællandske kommuner ligger i den højest placerede fjerdedel af kommunerne. Derimod er de lavest rangerede kommuner især udbredt i udkantsområder.

Figur 7 // Andel faglærte, der arbejder over niveau på kommuneniveau, inddelt i kvartiler, 2019



Kilde: egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Brancher

I tabel 1 nedenfor undersøger vi, hvilke brancher de ufaglærte og faglærte er ansat i, og hvilke steder de i høj grad arbejder over niveau. Denne tabel er opgjort således, at vi kan se, hvordan fx alle de superufaglærte fordeler sig på de forskellige brancher.

De største andele af de ufaglærte, der arbejder på niveau, er ansat inden for handel, sundhed og socialvæsen samt rejsebureauer, rengøring og anden operationel service, jf. tabel 3. Godt halvdelen af de almindelige ufaglærte er ansat i disse tre brancher. Sundhed og socialvæsen er markant repræsenteret i alle tre kategorier, hvilket siger noget om, at en stor del af de ufaglærte arbejder her. Til gengæld udgør de en noget større andel af de semi-superufaglærte sammenlignet med de superufaglærte med hhv. 19,9 pct. og 12,3 pct. Knap hver fjerde af de superufaglærte arbejder inden for industri, men også handel og transport udgør en stor andel med hver omkring 10 pct. af de superufaglærte.

De faglærte, der arbejder på niveau, er i overvejende grad ansat i brancherne sundhed og socialvæsen, handel og industri og udgør over halvdelen af de almindelige faglærte. Den største andel af de superfaglærte er ansat i industri med 15,5 pct. Vi ser igen, at sundhed og socialvæsen er markant repræsenteret i alle tre kategorier, men at de beskæftigede her udgør en mindre andel af de semi-super- og superfaglærte end de almindelige faglærte. Brancherne finansiering og forsikring samt information og kommunikation gør sig bemærkede som brancher, hvor de ansatte udgør en større andel af de semi-super- og superfaglærte end de faglærte, der arbejder på niveau. Her er altså en tendens til, at de faglærte over niveau er overrepræsenterede sammenlignet med andre brancher.

Tabel 1 // Andele af almindelige, semi-super- og superufaglærte og -faglærte i brancher, 2019

	Ufaglærte			Faglærte		
	Almindelig	Semi-super	Super	Almindelig	Semi-super	Super
Andre serviceydelser mv.	1,9	2,2	2,2	1,9	2,4	1,6
Bygge og anlæg	5,2	7,2	5,8	11,9	5,1	5,6
Ejendomshandel og udlejning	0,8	1,1	2,2	1,4	1,0	0,8
Energiforsyning	0,1	0,2	0,3	0,3	0,7	0,8
Finansiering og forsikring	0,7	2,9	4,4	2,0	9,3	12,0
Handel	26,6	10,7	11,1	18,5	13,9	13,6
Hoteller og restauranter	9,4	3,4	1,6	2,6	0,8	0,3
Industri	6,6	14,6	23,0	15,9	12,8	15,5
Information og kommunikation	2,2	4,1	5,3	1,6	5,7	8,0
Kultur og fritid	2,8	2,5	1,6	1,0	1,3	0,7
Landbrug, skovbrug og fiskeri	0,6	0,5	0,4	0,9	0,5	0,4
Offentlig administration, forsvar og politi	3,7	4,4	4,5	4,1	9,5	7,4
Rejsebureauer, rengøring og anden operationel service	12,2	6,0	5,1	5,8	4,3	3,4
Råstofindvinding	0,1	0,1	0,3	0,1	0,1	0,6
Sundhed og socialvæsen	13,9	19,9	12,3	20,8	12,5	9,2
Transport	7,2	5,9	10,1	5,5	3,3	4,3
Undervisning	3,3	8,8	5,1	2,7	7,8	8,9
Vandforsyning og renovation	0,6	0,5	1,1	0,6	0,3	0,3
Videnservice	1,9	4,9	3,8	2,4	8,8	6,7

Kilde: egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik

06

Brug af voksen- og efteruddannelse

Brug af voksen- og efteruddannelse

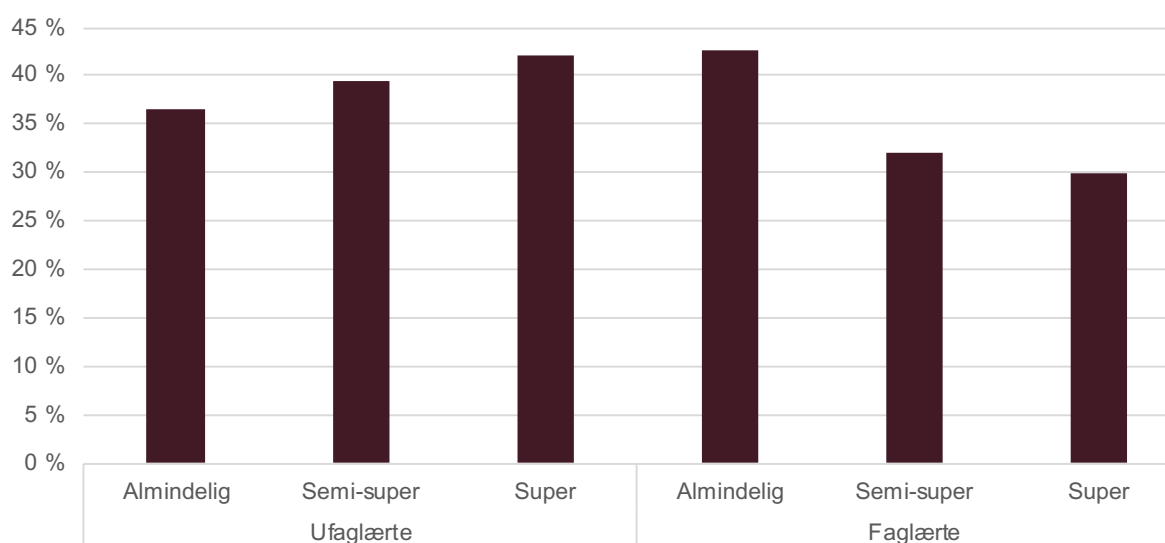
I dette kapitel undersøger vi de ufaglærte og faglærtes brug af VEU, samt om vi ser en forskel på brugen af VEU, alt efter om de arbejder over niveau eller ej. Det gør vi ved at opgøre, hvorvidt personerne har gennemført kurser, som er registreret i kursusregistret. Kursusregistret indeholder kurser inden for VEU, dvs. formelle, eksterne uddannelsesforløb, som er finansieret, styret og tilrettelagt af en offentlig udbyder og finder sted enten uden for arbejdspladsen eller med en kontrolleret eksamen. Det betyder, at vi ikke har adgang til information om de kurser, som arbejdspladserne selv udbyder til deres ansatte, medmindre der gennemføres en kontrolleret eksamen.

Voksen- og efteruddannelse i tal

De superufaglærte er sammenlignet med de andre ufaglærte den gruppe, hvor den største andel af de beskæftigede har benyttet sig af VEU inden for de seneste fem år, jf. figur 8. Det gælder for 42 pct. af de superufaglærte, mens det til sammenligning gælder for 37 pct. af de almindelige ufaglærte. Vi ser dermed ikke store forskelle mellem grupperne for de ufaglærte.

Billedet er omvendt, når vi ser på de faglærte. Her det de almindelige faglærte, der i højest grad har benyttet sig af VEU med 43 pct. De semi-super- og superfaglærte ligger en del lavere med andele på hhv. 32 og 30 pct.

Figur 8 // Andel i hver kategori, der har benyttet VEU inden for de seneste fem år, 2019



Kilde: egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Kvalitative indsigter: Kursus og videreuddannelse

Ud af de 9 superufaglærte og superfaglærte, som vi har interviewet, er der kun én person, der har taget en offentligt udbudt videreuddannelse. Langt de fleste har imidlertid været på kursus. Dog har disse kurser været udbudt, eller betalt, af virksomhederne selv.

Kursus efter tiltrædelse

Flere af dem, der arbejder som superfaglærte, fx som chefer i butikker, er blevet sendt på kursus, efter at de er tiltrådt stillinger som chef. Ofte er disse interne kurser skræddersyet til virksomhedernes behov. Dette lader bl.a. til at være udbredt i detailbranchen, hvilket en af interviewpersonerne beskriver her:

(...) Da jeg blev stedfortræder (leder) her, blev jeg af min daværende distriktschef sendt af sted på et lederkursus, som egentlig var beregnet til butikshefer, men selvfølgelig også dem, der var på vej til at blive det. (...) Det handlede om ledelse og drift. Og så var der et andet kursus, som handlede mere om psykologi, profiler, udviklingen af, hvordan man kan udvikle personale, hvordan man skal håndtere forskellige personligheder.
– Faglært butikschef

God længde på interne kursus gør dem attraktive

Mange af dem, som vi har talt med, fremhæver, at de foretrækker korte læringsforløb frem for længere forløb. Det muliggør, at man hurtigere får omsat og afprøvet den teori, man lærer:

Men jeg synes, det her med maks. tredages kurser har været godt, fordi så når man, når man er vant til at stå op hele dagen, løbe rundt, være social og snakke med mennesker, det der med, at man skal sidde ned en hel dag og sidde og lytte på folk, det kan man kun en vis grænse, det kan man nok tilpasse sig, men jeg tror, hvis man, for mig i hvert fald, skal få noget ud af det, og det skal være spændende, så skal det ikke være for lange kurser, men kort og intensivt, så jeg kan gå ud og bruge det igen.
– Ufaglært butiksmanger

Der findes imidlertid arbejdsmarkedsuddannelser, der er korte, men ingen af dem, vi har interviewet, har overvejet dem. Baseret på de interviews, vi har foretaget, er det usikkert, om dette skyldes manglende viden om, hvorvidt disse uddannelser findes, eller om de bliver fravalgt, fordi virksomhedernes udbud er vurderet mere relevant.

Virksomheder målretter uddannelserne

En af årsagerne til, at interne kurser og uddannelser lader til at være mere udbredt blandt super(u) faglærte end offentligt udbudte uddannelser kan være, at disse kurser i højere grad er tilpasset den super(u)faglærtes behov i vedkommendes nuværende job. Fx er det beskrevet her:

Virksomheden opfordrede os til at tage på kursus, for de ville gerne have, at deres ledere blev stærkere. Og så var det jo alt fra situationsbestemt ledelse til samtaleteknik og sådan noget, hvor vi gennemgik profiler, og hvordan man, igen kombineret med situationsbestemt ledelse, driver medarbejderne. (...) Det er de bedste kurser, jeg nogensinde har haft, fordi vi havde en fantastisk lærer. Og jeg tror også, det er de bedste, fordi det er der, jeg har lært mest. Når man har været næsten ti år i rollen [som chef] uden at kende teorien, så føler man, at man rykker sig ret meget på kort tid. (...) Og når du har virkeligheden og propper læring ind, så føler jeg i hvert fald, at jeg fik bedre mulighed for at kombinere de to, at kombinere teorien med min hverdag. (...) Jeg tror, at det, der har været vigtigt for mig, det har været, at de virksomheder, jeg har været i, de har haft interne kurser. Hvor de har formet kurserne til den måde, de gerne vil have, at deres ledere skal være på. Det synes jeg, har været godt.

– Ufaglært butiksmanger

Motivation for at tage på kurser

Et af de usikkerhedselementer, der kan følge med at være super(u)faglært, er knyttet til fremtidige jobskifter. Det kan godt være, at den nuværende virksomhed, man er i, ved, hvilke kompetencer man har, men hvad, hvis man skifter job? Derfor er det noget, der bliver fremhævet af de super(u)faglærte som en årsag til, at man tager på kursus, nemlig at man kan få et kompetencebevis:

De sidste par år har jeg brugt tid på at tage på kursus. (...) Min motivation for at tage kurserne handler om at få et CV, der harmonerer med det, jeg kan. (...) Skulle jeg blive skubbet ud eller tænke, jeg vil ikke være her mere, så har jeg et CV, der matcher det, jeg kan.

– Faglært projektleder

Det var mig selv, der rakte ud, fordi jeg kunne se det som en oplagt mulighed for at kunne supplere mine færdigheder med henblik på, at jeg måske også skulle noget andet en dag ude i fremtiden. Så for ligesom at styrke mit CV og min profil, så kunne jeg se, at det ville være et strategisk godt valg at få noget, der byggede mine praktiske færdigheder med noget teori. Og det kunne jeg efter de to diplomuddannelser

– Ufaglært manager

Ikke alle super(u)faglærte ser betydningen af kurser og videreuddannelse

Selv om flere af dem, vi har snakket med, beretter, at de har fået meget ud af at tage på kursus, er der også nogle super(u)faglærte, der finder det mindre relevant. Årsagen lader til at være, at de oplever, at det ikke er nødvendigt for at løfte de opgaver, de udfører, som det bl.a. beskrives her:

[Ift. interne kurser og nødvendigheden af dem] det er ikke et behov, jeg har. Det er nok mere et behov, firmaet har, vil jeg tillade mig at sige. Jeg slipper nok ikke for de der interne kurser, men jeg kommer også til at udfordre, om det er nødvendigt.

– Faglært chef

De første par år brugte jeg ikke særligt meget tid på det [kurser], medmindre det var noget, de tilbød internt, fordi jeg synes langt hen af vejen, at det var de personlige kompetencer, der gjorde, at jeg kunne komme i mål med det. (...) At arbejde med det, jeg gør, i den her virksomhed, det er learning by doing, og det har været tilstrækkeligt.
– Faglært projektleder

Man lærer af selv at observere, hvad man kan lide, og hvad man ikke kan lide

Mange af dem, vi har interviewet, har observeret og erfaret, hvad de mener, er god praksis, fx som leder med personaleansvar. Derfor er det ofte med henvisning til, at det er noget, de har lært ved at observere god – og mindre god – praksis, når de skal beskrive, hvordan de mener, de afhjælper de "uddannelseshuller" eller mangel på kompetencer, de har:

Jeg har haft rigtig mange chefer, der har vist mig, hvordan man ikke skal gøre. Det har jeg lært helt vildt meget af. (...) Når man bliver ældre og prøver nogle forskellige chefer, ting og sager og kollegaer og så videre, så tager man det bedste fra dem.
– Faglært chef

Således har vi set, i de kvalitative interviews, at flere superufaglærte og superfaglærte er interesseret i og åbne over for at videreudvikle deres kompetencer. Mens nogle mener, at det er lærerigt og nyttigt at tage på kursus, som virksomhederne udbyder eller finansierer, er der andre, der primært finder inspiration til kompetenceudvikling igennem egne erfaringer og konkrete arbejdsopgaver. Begrundelserne, som interviewpersonerne giver, varierer. Mens nogle super(u) faglærte tager på kursus for at understøtte deres nuværende stillinger, er der andre, der i højere grad vælger at tage kurser for at opbygge deres CV til fremtidige jobs.

07

**Ufaglærtes og faglærtes
beskæftigelse inden for handel,
kontor og service**

Ufaglærtes og faglærtes beskæftigelse inden for handel, kontor og service

I denne del af analysen fokuserer vi på ufaglærte og faglærte i en række udvalgte brancher relateret primært til handel, kontor og service.⁵ Vi inddeler de beskæftigede i de samme tre grupper som før.

Blandt de ufaglærte er der en større andel – 56 pct. – der arbejder på ufaglært niveau i de udvalgte brancher, sammenlignet med alle ufaglærte – 44 pct. – jf. tabel 2. Det ser omvendt ud for de faglærte, hvor en større andel arbejder over faglært niveau inden for de udvalgte brancher, sammenlignet med alle faglærte. Der er bl.a. 6,4 pct. superfaglærte inden for de udvalgte brancher, mens det gælder for 5,8 pct. i den fulde population.

Tabel 2 // Andel i de tre beskæftigelses kategorier for **ufaglærte** og **faglærte** ansat inden for handel, kontor og service, sammenlignet med alle, 2019

	Ufaglærte			Faglærte		
	Almindelig	Semi-super	Super	Almindelig	Semi-super	Super
Udvalgte brancher	56,2	29,3	14,4	85,9	7,7	6,4
Alle	44,2	36,1	19,7	88,0	6,2	5,8

Kilde: egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Køn og alder

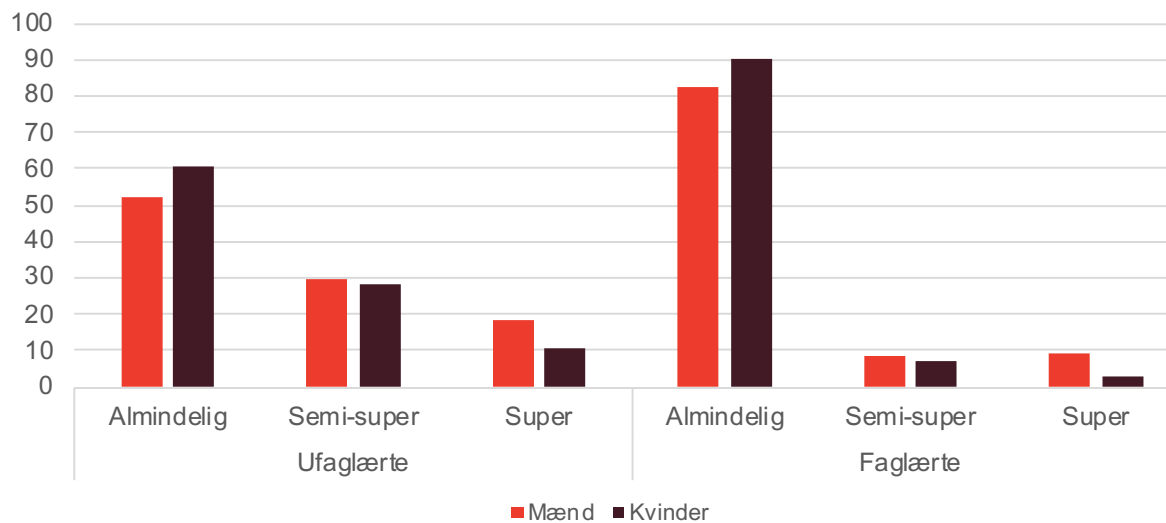
Hvis vi ser på, hvordan hhv. kvinder og mænd er fordelt på de tre beskæftigelses kategorier i de udvalgte brancher, minder de overordnede tendenser en del om tendenserne for alle beskæftigede, jf. figur 9. Dvs. at andelen, der arbejder på niveau, er størst for kvinderne, men andelen af super(u)faglærte er størst for mændene.

For de ufaglærte er andelen af både mænd og kvinder, der arbejder på niveau, større i de udvalgte brancher sammenlignet med alle ufaglærte. For mændene er andelen i de udvalgte brancher 12 procentpoint større, mens forskellen for kvinderne ligger på 14 procentpoint. Og det er værd at bemærke, at der ikke er en markant større forskel på mænd og kvinder i de udvalgte brancher sammenlignet med alle ufaglærte.

For de faglærte ligger andelen af kvinder inden for de tre beskæftigelses kategorier i de udvalgte brancher relativt tæt på andelen, når vi ser på alle faglærte kvinder. Her er der altså ikke en tendens til, at kvinder i de udvalgte brancher arbejder mere eller mindre over niveau sammenlignet med alle kvindelige faglærte. Til gengæld er der faktisk lidt flere faglærte mænd i de udvalgte brancher, der arbejder over niveau sammenlignet med alle faglærte mænd. I de udvalgte brancher er det ca. 14 pct. af de faglærte mænd, der arbejder over niveau, sammenlignet med ca. 12 pct. for alle faglærte mænd.

⁵ De udvalgte brancher kan findes i bilag 2. Alle offentligt ansatte er sorteret fra.

Figur 9 // Andel i de tre beskæftigelses kategorier for **ufaglærte** og **faglærte** ansat inden for handel, kontor og service, fordelt efter køn, 2019

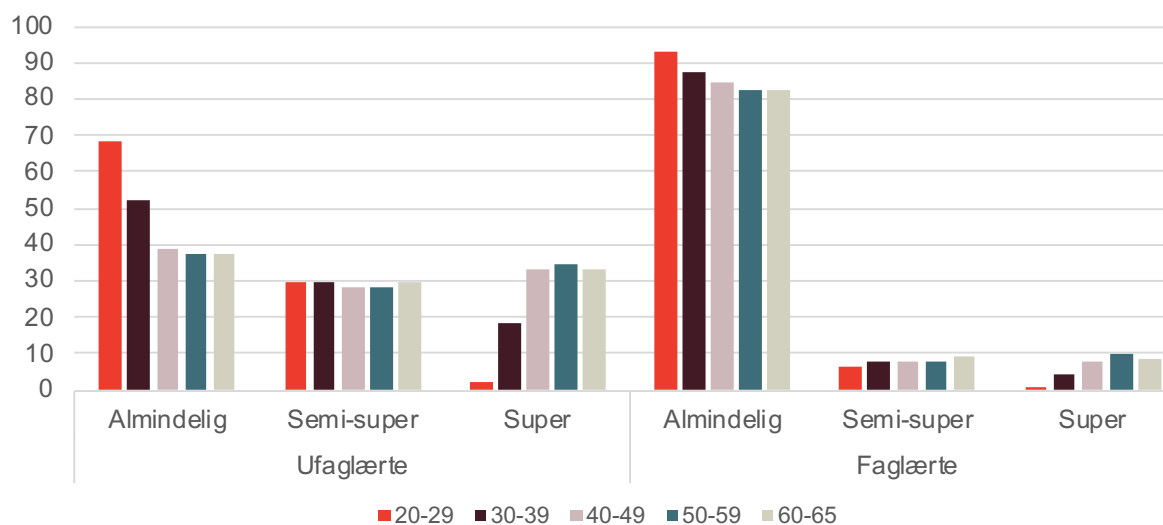


Kilde: egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik

I de udvalgte brancher er der en markant større andel – 68 pct. – af de ufaglærte mellem 20 og 29 år, der er beskæftiget som almindelige ufaglærte sammenlignet med 50 pct. for alle ufaglærte, jf. figur 10. For de ældre aldersgrupper er niveauet næsten det samme i de udvalgte brancher og alle ufaglærte med hhv. 37 pct. og 38 pct. almindelige ufaglærte. Det lader dermed til, at den større andel af almindelige ufaglærte inden for de udvalgte brancher i høj grad er drevet af, at de helt unge udgør en større andel af de beskæftigede.

For de faglærte ser vi, at der er en stort set lige stor andel af de 20-29-årige, der er beskæftiget som almindelige faglærte i de udvalgte brancher og i hele populationen. I de resterende aldersgrupper er der en større andel, der arbejder over niveau i de udvalgte brancher, sammenlignet med alle faglærte.

Figur 10 // Andel i de tre beskæftigelses kategorier for **ufaglærte** og **faglærte** ansat inden for handel, kontor og service, fordelt efter alder, 2019



Kilde: egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik

HK's definerede fagområder

Til sidst opdeler vi uaglærte og faglærte i de udvalgte brancher i nogle større relaterede fagområder baseret på de beskæftigedes mere detaljerede jobfunktioner. Dvs. at de beskæftigede er opdelt efter en række områder, hvor jobfunktionerne er beslægtede. Dernæst ser vi på, hvordan de beskæftigede inden for hvert af disse områder, fordeler sig på vores tre beskæftigelses kategorier.

Der er, som man kan se i tabel 3 nedenfor, nogle tilfælde, hvor 100 pct. af de beskæftigede er i "Almindelig"-kategorien, altså arbejder på niveau. Dette sker i tilfælde, hvor alle jobfunktioner under fagområdet i overvejende grad er besat af enten uaglærte eller faglærte. Dvs. at i et tilfælde, hvor alle jobfunktioner inden for et fagområde er defineret som jobfunktioner på faglært niveau, vil det ikke være muligt for de faglærte at arbejde over niveau inden for dette fagområde, og 100 pct. vil derfor være kategoriseret som arbejdende på niveau.

Fx kan man se, at alle jobfunktioner under fagområdet ekspedientarbejde primært er varetaget af uaglærte, og derfor er det ikke muligt for nogle uaglærte eller faglærte inden for dette fagområde at have en jobfunktion, der er karakteriseret som at være over deres niveau. Derfor bliver alle inden for dette fagområde kategoriseret som arbejdende på niveau.

De største andele af superufaglærte finder vi inden for områderne administration af skat og afgifter, advokatsekretærer samt IT-arbejde med hhv. 54,6, 50,6 og 44,7 pct. superufaglærte.

Blandt de faglærte er der en langt større del af fagområderne, som kun består af stillingsbetegnelser, der er på enten uaglært eller faglært niveau og dermed ikke giver mulighed for, at de faglærte kan arbejde over niveau. Udover de før nævnte på uaglært niveau gør dette sig gældende for advokatsekretærer, chef- og direktionssekretærarbejde, logistik og ekspedition samt lægesekretærer. Vi ser de største andele af superfaglærte inden for fagområderne administration af skat og afgifter, HR-rådgivning og personaleudvikling samt IT-arbejde med andele på hhv. 61,1, 35,9 og 31,9 pct.

Tabel 3 // Andel i de tre beskæftigelses kategorier for uaglærte og faglærte ansat inden for handel, kontor og service, fordelt efter fagområde, 2019

	Uaglærte			Faglærte		
	Almindelig	Semi-super	Super	Almindelig	Semi-super	Super
Chef- og direktionssekretærarbejde	2,3	60,8	37,0	100,0	.	.
Administration af skat og afgifter	.	45,5	54,6	.	38,9	61,1
Advokatsekretærer (herunder domstolsarbejde mv.)	.	49,5	50,6	100,0	.	.
Andet	56,0	31,2	12,9	80,2	9,9	10,0
Chef- og direktionssekretærarbejde	.	57,7	42,3	100,0	.	.
Ekspedientarbejde (butiksassistent, salgsassistent, demonstration)	100,0	.	.	100,0	.	.
Grafisk arbejde	.	60,2	39,8	45,3	33,1	21,7
HR-rådgivning og personaleudvikling	.	63,5	36,5	.	64,1	35,9
IT-arbejde (konsulent, drift, support og udvikling)	.	55,3	44,7	44,1	24,0	31,9
Kasseassistentarbejde (kasseekspedition)	100,0	.	.	100,0	.	.
Kommunikation, sprog, markedsføring og formidling	1,2	78,2	20,7	9,4	62,8	27,9
Kundeservice (rejsebureau, reception, kundekontaktcentre)	99,5	0,4	0,2	100,0	.	.
Laboratorie- og miljøarbejde	.	76,3	23,7	48,8	28,9	22,3
Ledelse	.	65,7	34,3	60,8	27,1	12,1
Logistik og ekspedition (spedition, lager, transportplanlægning)	68,1	20,8	11,1	100,0	.	.
Lægeseekretærer	.	82,8	17,2	100,0	.	.
Rådgivning, vejledning, sagsbehandling, myndighedsopgaver og undervisning	.	80,3	19,7	36,5	34,6	28,9
Salg og indkøb (agentarbejde, ejendomsmægler, IT-salgsarbejde mv.)	14,6	51,5	34,0	92,9	2,6	4,5
Sundhed (tandklinikassistent, fitnessinstruktør, andet klinikarbejde)	25,9	61,6	12,6	99,3	0,4	0,3
Økonomi (revision, controller, finans, bogholder- og regnskabsarbejde)	.	70,3	29,7	86,0	9,3	4,7

Kilde: egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik

08

Data og metode

Data og metode

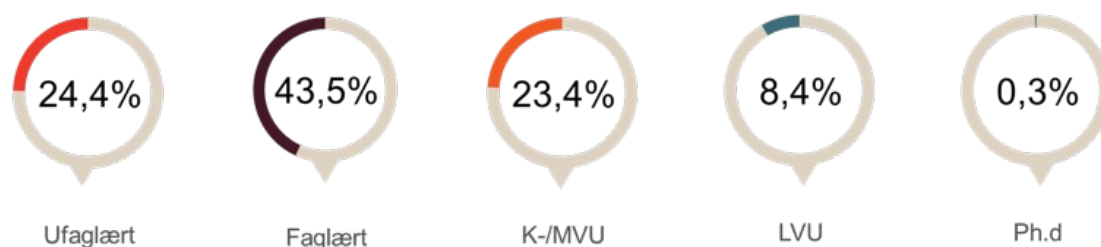
Den kvantitative kortlægning

Det gennemgående tema i denne rapport er, hvorvidt individer arbejder på eller over deres formelle uddannelsesniveau, og vi har udelukkende fokus på de ufaglærte og faglærte. Metoden, vi bruger til at afdække dette, er som følger. For alle jobfunktioner starter vi med at opgøre uddannelsesniveauet, som de beskæftigede inden for den givne jobfunktion har.⁶ Det uddannelsesniveau, som flest besidder inden for den udvalgte jobfunktion, antager vi som det almindelige uddannelsesniveau for den jobfunktion. Dvs. at denne klassifikation af jobfunktionerne ændrer sig over tid, hvis uddannelsesbaggrunden blandt dem, der arbejder i den pågældende jobfunktion, skifter.

I figur 11 illustrerer vi dette med jobfunktionen almindeligt kontorarbejde, hvor vi ser, at den største andel af de beskæftigede inden for denne DISCO-kode er faglærte med 43,5 pct. Det betyder, at faglærte individer, der er beskæftiget her, vil arbejde på det niveau, som deres formelle uddannelsesniveau foreskriver. Man vil i vores analyse så blive karakteriseret som "Almindelig faglært". Vi skelner ikke mellem forskellige hovedområder inden for de enkelte uddannelsesniveau. Så hvis man er uddannet tømrer, men arbejder inden for almindeligt kontorarbejde, vil man her blive karakteriseret som arbejdende på niveau.

Er man derimod ufaglært og er beskæftiget inden for almindeligt kontorarbejde, arbejder man over sit formelle uddannelsesniveau. Så blandt personer beskæftigede inden for almindeligt kontorarbejde vil de 24,4 pct. ufaglærte her blive betegnet som arbejdende over niveau.

Figur 11 // Uddannelsesniveau inden for almindeligt kontorarbejde, pct.



Kilde: egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik

De personer, der arbejder over niveau, bliver inddelt i to grupper: "Semi-super" og "Super". Hvilken afhænger af indkomsten for de personer, der arbejder over niveau. Hvis man arbejder over sit uddannelsesniveau og samtidig tjener det samme eller mere end de andre, der er beskæftigede inden for den samme jobfunktion, vil man være superufaglært eller -faglært, altså tilhøre "Super"-kategorien. Hvis man til gengæld arbejder over niveau, men har en løn, der ligger lavere end andre med samme jobfunktion, tilhører man "Semi-super"-kategorien.

For eksemplets skyld tager vi igen udgangspunkt i eksemplet med jobfunktionen almindeligt kontorarbejde. Den gennemsnitlige indkomst for personer med denne jobfunktion var i 2018 266.000 kr. årligt. En ufaglært, der arbejder her, og tjener under 266.000 kr. om året, bliver karakteriseret som en semi-superufaglært, mens en ufaglært, der tjener mere end 266.000 kr. i gennemsnit, karakteriseres som superufaglært.

⁶ Jobfunktioner er baseret på DISCO-koderne fra den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS). Vi anvender det trecifrede detaljeringsniveau fra Danmarks Statistiks Fagklassifikation (DISCO-08).

Vi benytter registerdata fra Danmarks Statistik til analysen. Jobfunktionerne findes i den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik, mens vi til opgørelsen af indkomst benytter personindkomstregistret. Indkomsten er beregnet før skat.

Kvalitative interviews

For at supplere de registerbaserede analyser har vi gennemført 9 kvalitative og semistrukturerede interviews med personer, der arbejder som superufaglærte eller superfaglærte. Formålet med disse interviews er at illustrere og uddybe resultaterne fra registeranalysen. I de kvalitative interviews udforsker vi de superufaglærtes og de superfaglærtes karriereveje. Her har vi især undersøgt brugen af efteruddannelse og kurser.

Derudover har vi undersøgt betydningen af formelle og uformelle kompetencer ift. arbejdsopgaver og karriere. Sidst, men ikke mindst, var det også et selvstændigt mål at afdække, hvordan superufaglærte og superfaglærte oplevede at være hhv. superufaglært og superfaglært, samt hvordan de mente, dette kunne påvirke deres fremtidige karrieremuligheder. Vi har talt med personer, der arbejder hhv. i butik, i engrosvirksomheder og på kontor. Den metodiske tilgang, indsamlingsmetoden og casene er beskrevet i bilag 1. Vi referer løbende til disse interviews i analysen.

Status inden for brancher primært relateret til handel og service

I anden del af rapporten gentages samme kvantitative analyse, men for en afgrænset population. Her benytter vi kun personer, der er beskæftiget inden for brancher relateret til handel og service. En liste over de udvalgte brancher kan findes i bilag 2.

09

Bilag

Bilag

Bilag 1: Kvalitative interviewcases

Vi har foretaget i alt 9 semistrukturerede interviews med 4 ufaglærte og 5 faglærte, hvoraf 5 er kvinder og 4 er mænd. Disse er til dels samlet ved at række ud til modtagere af Kompetencefonden for HK og Dansk Erhverv og dels bekvemmelighedssamlet igennem netværk. For at få indsigt i forskellige brancher har vi rekrutteret bredt. I vores sample er der derfor interviewpersoner, der repræsenterer detailhandlen, administration- og kontorbranchen og engrosvirksomheder.

Hvad angår lokationen for gennemførelse af interviewene, er disse både gennemført i fysiske rammer og online afhængigt af omstændighederne. Ved gennemførelsen af interviews har der i flere tilfælde været to interviewere til stede for supplerung.

Bilag 2: Udvalgte brancher

Tabel 1B // Udvalgte brancher relateret til handel, kontor og service markeret med "X"

01.00.0: Landbrug og gartneri	
02.00.0: Skovbrug	
03.00.0: Fiskeri	
06.00.0: Indvinding af olie og gas	
08.00.9: Indvinding af grus og sten	
09.00.0: Service til råstofindvinding	
10.00.1: Slagterier	
10.00.2: Fiskeindustri	
10.00.3: Mejerier	
10.00.4: Bagerier, brødfabrikker mv.	
10.00.5: Anden fødevarerindustri	
11.00.0: Drikkevarerindustri	
12.00.0: Tobaksindustri	
13.00.0: Tekstilindustri	
14.00.0: Beklædningsindustri	
15.00.0: Læder- og fodtøjsindustri	
16.00.0: Træindustri	
17.00.0: Papirindustri	
18.00.0: Trykkerier mv.	
19.00.0: Olieraffinaderier mv.	
20.00.1: Fremst. af basiskemikalier	
20.00.2: Fremst. af maling og sæbe mv.	
21.00.0: Medicinalindustri	
22.00.0: Plast- og gummiindustri	
23.00.1: Glasindustri og keramisk industri	

23.00.2: Betonindustri og teglværker	
24.00.0: Fremst. af metal	
25.00.0: Metalvareindustri	
26.00.1: Fremst. af computere og kommunikationsudstyr mv.	
26.00.2: Fremst. af andet elektronisk udstyr	
27.00.1: Fremst. af elektriske motorer mv.	
27.00.2: Fremst. af ledninger og kabler	
27.00.3: Fremst. af husholdningsapparater, lamper mv.	
28.00.1: Fremst. af motorer, vindmøller og pumper	
28.00.2: Fremst. af andre maskiner	
29.00.0: Fremst. af motorkøretøjer og dele hertil	
30.00.0: Fremst. af skibe og andre transportmidler	
31.00.0: Møbelindustri	
32.00.1: Fremst. af medicinske instrumenter mv.	
32.00.2: Legetøj og anden fremstillingsvirksomhed	
33.00.0: Reparation og installation af maskiner og udstyr	
35.00.1: Elforsyning	
35.00.2: Gasforsyning	
35.00.3: Varmeforsyning	
36.00.0: Vandforsyning	
37.00.0: Kloak- og rensningsanlæg	
38.00.0: Renovation og genbrug	
39.00.0: Rensning af jord og grundvand	
41.00.0: Byggeentreprenører	
42.00.0: Anlægsentreprenører	
43.00.1: Bygningsinstallation	
43.00.2: Bygningsfærdiggørelse	
43.00.9: Murere og anden specialiseret bygge- og anlægsvirksomhed samt forberedende byggepladsarbejde	
45.00.1: Bilhandel	
45.00.2: Bilværksteder mv.	
46.00.1: Agenturhandel	X
46.00.2: Engrosh. med korn og foderstof	X
46.00.3: Engrosh. med føde-, drikke- og tobaksvarer	X
46.00.4: Engrosh. med tekstiler og husholdningsudstyr	X
46.00.5: Engrosh. med it-udstyr	X
46.00.6: Engrosh. med andre maskiner	X
46.00.7: Anden engroshandel	X
47.00.1: Supermarkeder og varehuse mv.	X
47.00.2: Specialbutikker med fødevarer	X

47.00.3: Tankstationer	X
47.00.4: Detailh. med forbrugerelektronik	X
47.00.5: Detailh. med tekstiler og husholdningsudstyr mv.	X
47.00.6: Detailh. med kultur- og fritidsprodukter	X
47.00.7: Detailh. med beklædning og fodtøj	X
47.00.8: Internethandel, postordre mv.	X
49.00.1: Regional- og fjerntog	
49.00.2: Lokaltog, bus og taxi mv.	
49.00.3: Fragtvoغنmænd og rørtransport	
50.00.0: Skibsfart	
51.00.0: Luftfart	
52.00.0: Hjælpevirksomhed til transport	
53.00.0: Post og kurertjeneste	
55.00.0: Hoteller mv.	
56.00.0: Restauranter	
58.00.1: Forlag	X
58.00.2: Udgivelse af computerspil og anden software	X
59.00.0: Produktion af film, tv og musik mv.	
60.00.0: Radio- og tv-stationer	
61.00.0: Telekommunikation	
62.00.0: It-konsulenter mv.	X
63.00.0: Informationstjenester	
64.00.1: Pengeinstitutter	
64.00.2: Kreditforeninger mv.	
65.00.0: Forsikring og pension	
66.00.0: Finansiell service	
68.00.1: Ejendomsmæglere mv.	X
68.00.2: Boligudlejning	
68.00.3: Udlejning af erhvervsejendomme	
69.00.1: Advokatvirksomhed	X
69.00.2: Revision og bogføring	X
70.00.0: Virksomhedskonsulenter	X
71.00.0: Arkitekter og rådgivende ingeniører	
72.00.0: Forskning og udvikling	
73.00.0: Reklame- og analysebureauer	X
74.00.0: Anden vidensservice	X
75.00.0: Dyr læger	
77.00.0: Udlejning og leasing af materiel	
78.00.0: Arbejdsformidling og vikarbureauer	X
79.00.0: Rejsebureauer	X

80.00.0: Vagt og sikkerhedstjeneste	X
81.00.0: Ejendomsservice, rengøring og anlægsgartnere	
82.00.0: Anden operationel service	
84.00.1: Offentlig administration	
84.00.2: Forsvar, politi og retsvæsen mv.	
85.00.1: Grundskoler	
85.00.2: Gymnasier og erhvervsfaglige skoler	
85.00.3: Videregående uddannelsesinstitutioner	
85.00.4: Voksenundervisning mv.	
86.00.1: Hospitaler	X
86.00.2: Læger, tandlæger mv.	
87.00.0: Plejehjem mv.	
88.00.0: Daginstitutioner og dagcentre mv.	
90.00.0: Teater, musik og kunst	
91.00.0: Biblioteker, museer mv.	
92.00.0: Lotteri og andet spil	
93.00.1: Sportsklubber	X
93.00.2: Forlystelsesparker og andre fritidsaktiviteter	
94.00.0: Organisationer og foreninger	X
95.00.0: Reparation af husholdningsudstyr	
96.00.0: Frisører, vaskerier og andre serviceydelser	
97.00.0: Private husholdninger med ansat medhjælp	
99.00.0: Eksterritoriale organisationer og organer	
99.99.9: Uoplyst aktivitet	

Kilde: egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik




Tænketanken DEA
Fiolstræde 44
1171 København K
www.dea.nu