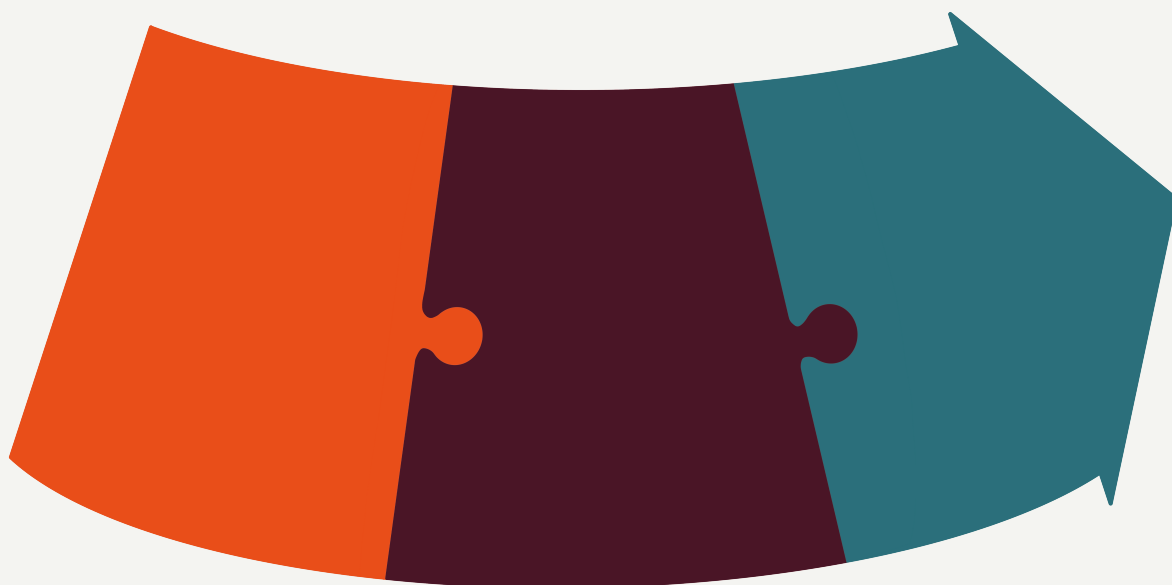


**CEA**

# **Et styrket system for livslang læring**

**80 aktørers bud på udviklingsveje**



Udarbejdet af  
Laura Skousgaard Jørgensen, konsulent

Dette katalog er en del af projektet "Livslangt lærende STEM-uddannede", som gennemføres af Tænk tanken DEA.

Projektet er støttet af Novo Nordisk Fonden (bevillingsnummer: NNF23SA0087833)

Juni 2026

Tænk tanken DEA  
Fiolstræde 44  
1171 København K  
[www.dea.nu](http://www.dea.nu)

## Indholdsfortegnelse

Forord af Tænketanken DEAs adm. direktør	4
Tre sammenhængende udviklingsveje	6
Visualisering af udviklingsveje	7
<b>Udviklingsvej 1: Finansiering</b>	<b>8</b>
Reel understøttelse via ambitiøse investeringer	9
Oprettelse af en specialiseringspulje	10
Case: En personlig uddannelseskonto	12
<b>Udviklingsvej 2: Partnerskaber</b>	<b>15</b>
Fra fragmenterede indgange til sammenhængende system	16
Case: Tværinstitutionelt projekt udviklet med støtte fra VEU-trepartsmidler	17
Case: FiTech	19
Case: Atrium	21
<b>Udviklingsvej 3: Modularisering</b>	<b>23</b>
Fleksible og sammenhængende læringsveje	24
Case: AAU Micro	25
Case: Undervisningsministeriets vejledningstilbud	27
Udvikling af AI-assistenter	29
Baggrund for kataloget	30
Litteratur	31

## **Forord af Tænk tanken DEAs adm. direktør**

Hvorfor er livslang læring ikke noget, som fylder os med glæde? Det føles snarere som noget, vi skal – frem for noget, som vi har lyst til. Det har jeg tænkt en del over i de sidste små ti år. Og jeg kan stadig ikke komme med entydige svar. Det er komplekst.

Men der er noget i sproget. Når vi taler om kompetenceudvikling, lyder det ofte som en udgift. Noget, der koster tid. Noget, man skal finde plads til. Barriererne tårner sig op – og det værdiskabende træder i baggrunden. Det er, som om samtalen om livslang læring som noget, der giver mere tilbage, end det tager, blegner.

Det er måske her, det begynder. For hvis læring først bliver noget, der ligger ved siden af arbejdet – noget ekstra – så er det næsten givet, at det forsvinder i en travl hverdag. Så bliver det dét, vi udsætter. Dét, vi vender tilbage til, “når der er tid”. Og hvornår er der egentlig det?

Derfor er det ikke nok at udvikle flere kurser eller nye tilbud. Hvis livslang læring for alvor skal slå rod, kræver det et skifte i den måde, vi tænker arbejde, uddannelse og udvikling på. En kulturændring, hvor vi ser udbygningen af vores kompetencer som en livsnerve i vores arbejdsliv.

### **Når læring bliver en del af arbejdet**

De mest interessante perspektiver opstår, når virksomheder begynder at betragte læring som en integreret del af opgaveløsningen. Ikke som en pause fra arbejdet, men som en kultur, hvor læring og udvikling er flettet ind som en prioriteret del af – ja, sågar en forudsætning for – arbejdet.

For når medarbejdere udvikler nye kompetencer, er det ikke kun til gavn for dem selv. Det flytter også organisationen. Viden bliver bragt i spil i konkrete projekter, styrker opgaveløsningen og sætter spor i samarbejdet med kolleger, som også kan drage nytte af de nye indsigter og kompetencer.

Læring forplanter sig. Den deles. Den vokser.

Det er en bevægelse fra individuel opkvalificering til fælles kapacitetsopbygning. Ikke som noget, der sker én gang, men som noget, der lagrer sig og spreder sig i organisationen og i samfundet.

### **Det starter før arbejdsmarkedet**

Samtidig begynder kulturændringen ikke i virksomhederne. Den begynder langt tidligere.

Hvis vi fortsætter med at fortælle unge mennesker, at læring og uddannelse er noget, som primært finder sted i starten af livet, så er det svært senere at etablere en forventning om, at læring fortsætter.

Overgangen fra studie til arbejde bliver i dag ofte et skel: Nu er du færdig. Nu skal du i gang.

Men hvad, hvis vi kollektivt gør os umage med at fortælle de unge, at uddannelse ikke er en fase, men en bevægelse, der skal fortsætte, til du nærmer dig pensionsalderen?

Det ville ændre forventningerne. Vores samtale ville få et helt nyt udgangspunkt – og måske endda lette – om så det kun er en smule –noget af det pres, unge oplever, når de skal vælge uddannelse.

### **Anerkendelse er ikke kun ord**

Vi kommer ikke udenom, at studietid og arbejdsliv i dag er ret forskellige størrelser. Men tænk, hvis du allerede i dit første job blev introduceret til ideen om, at løbende kompetenceudvikling var en del af stillingen. Så ville vi komme bedre fra start.

Og hvis du derefter gennem din karriere mødte en sådan læringskultur i dine jobs og mærkede, at du blev belønnet for at prioritere at udvikle dig, så ville både virksomheder og samfundet som sådan formentlig også komme bedre i mål.

Vi bliver nødt til at starte samtalen et andet sted. Et sted, hvor vi slet ikke skal forhandle vigtigheden af livslang læring. Et sted, hvor livslang læring ikke bare er noget, som vi snakker om, men noget, som vi rent faktisk belønner og bakker op om. Hvis vi kommer derhen, så tror jeg, at vi kan arbejde os væk fra den gamle travet om kompetenceudvikling som noget, man gør, hvis man har overskud. Noget sekundært.

Livslang læring skal være noget primært i alle menneskers uddannelses- og arbejdsliv. Og hvis vi skal slutte håbefuldt, så kan jeg også skimte tegn på nybrud hos både unge, uddannelsesinstitutioner og virksomheder. Det er på høje tid. Det er nu, vi skal ændre årtiers stilstand.

God læselyst!

Stina Vrang Elias  
Adm. direktør i Tænk tanken DEA

## Tre sammenhængende udviklingsveje

Hvordan får Danmark et mere robust, sammenhængende og langtidsholdbart system for livslang læring? Et system, der kan understøtte STEM-uddannedes kompetenceudvikling til gavn for medarbejdere, virksomheder og samfundet som helhed?

80 aktører fra det danske interessentlandskab omkring livslang læring har i foråret 2026 deltaget i workshops hos Tænk tanken DEA og givet input til de mest perspektivrige veje for styrket livslang læring for STEM-kandidatuddannede og diplomingeniører.

Deltagerne arbejdede systematisk i mindre grupper med at identificere udfordringer, muligheder og udviklingsveje. Dialogerne i hver gruppe blev dokumenteret løbende både gennem deltagernes egne skriftlige input og gennem referater taget af en medarbejder fra Tænk tanken DEA, der har lyttet med ved hver enkelt gruppes bord.

DEA har efterfølgende samlet og kategoriseret inputtene på tværs og på den baggrund identificeret de mest lovende udviklingsveje. Anbefalingerne er, hvor det har været muligt, yderligere kvalificeret via opfølgende dialoger med eksperter på de respektive områder.

På denne baggrund udfolder vi i dette katalog tre overordnede og indbyrdes forbundne udviklingsveje mod et styrket system for livslang læring i Danmark:

1. **Finansiering** – hvordan incitament og finansieringsmodeller kan understøtte medarbejdere og virksomheders investering i løbende kompetenceudvikling.
2. **Partnerskaber** – hvordan udbuddet af læringsmuligheder kan gøres mere gennemsigtigt for både medarbejdere og virksomheder.
3. **Modularisering** – hvordan læring kan opdeles, sammensættes og tilpasses forskellige behov.

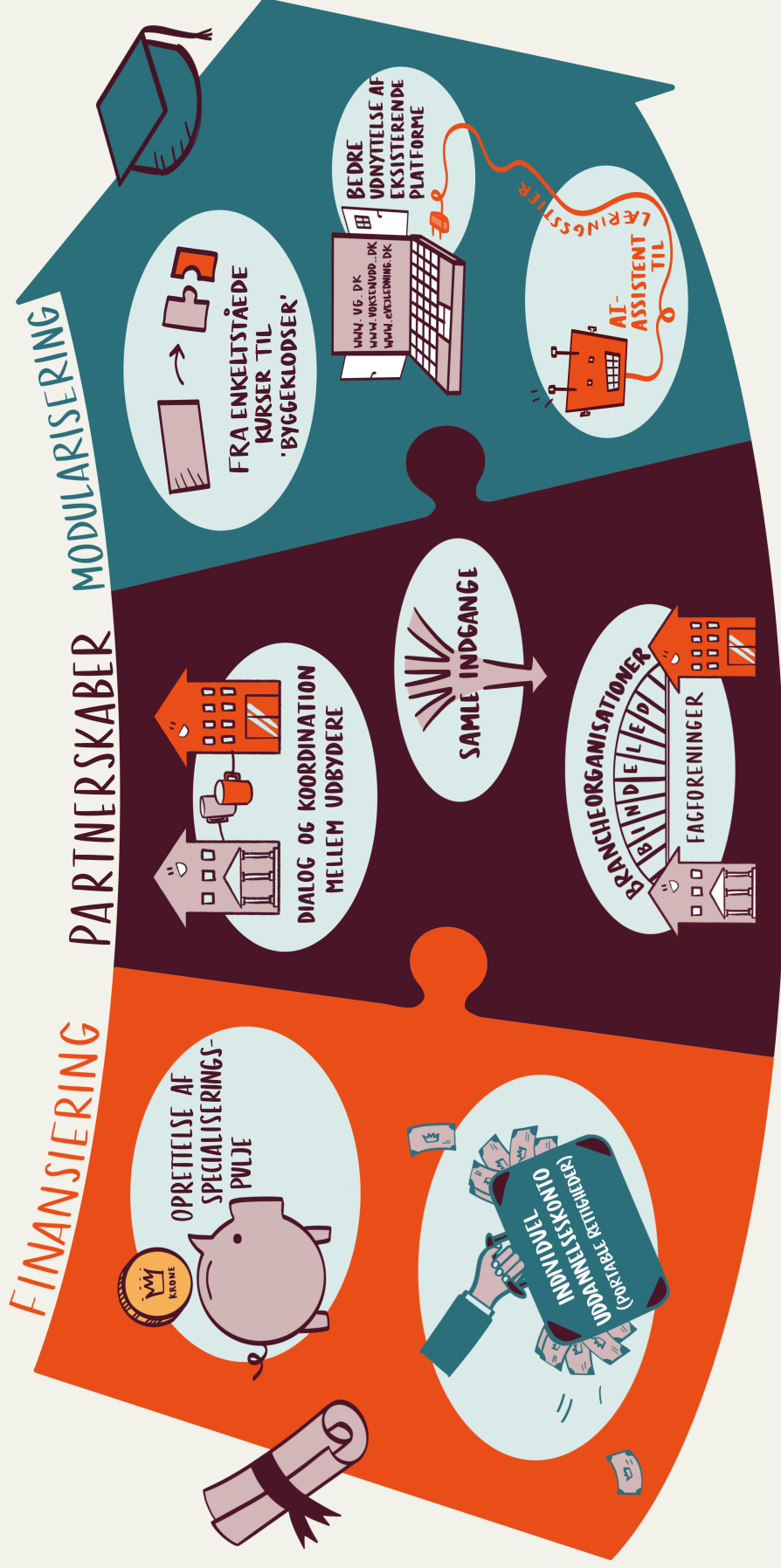
Under hver af de tre overordnede udviklingsveje udfoldes udviklingsspor, som knyttes til relevante cases, hvor det er muligt. Hver case fremhæver allerede realiserede projekter, der illustrerer, hvordan udviklingsarbejdet for styrket livslang læring kan tage form i praksis.

*Kataloget er den afsluttende publikation i forbindelse med projektet "Livslangt lærende STEM-uddannede", som er finansieret af Novo Nordisk Fonden.*

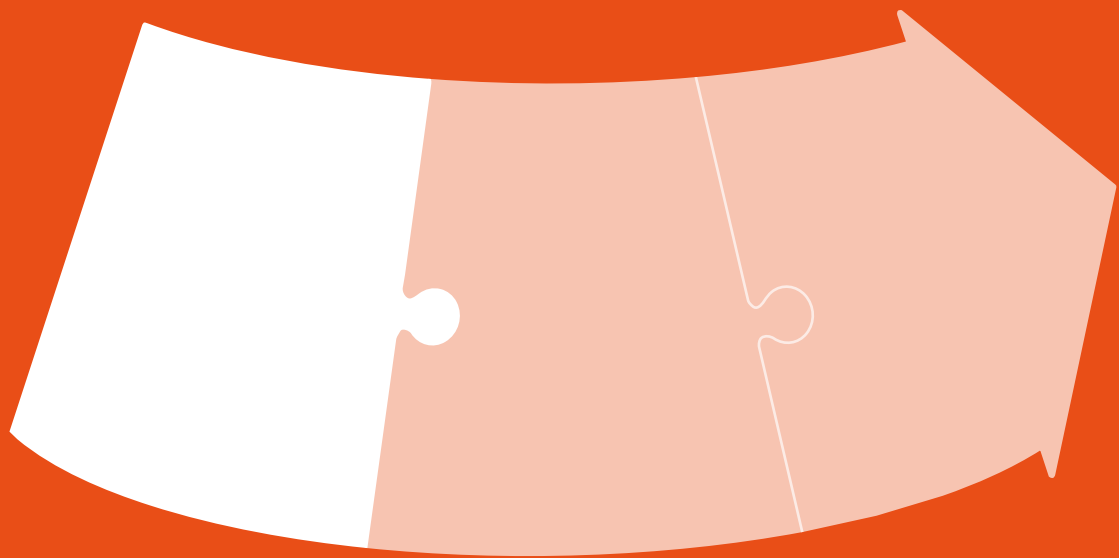
*Projektet er forløbet fra begyndelsen af 2024 til sommeren 2026.*

# ET STYRKET SYSTEM FOR LIVSLANG LÆRING

80 AKTØRERS BUD PÅ UDVIKLINGSVEJE



# Finansiering



## Reel understøttelse via ambitiøse investeringer

I Danmark er uddannelse et fælles ansvar. Der er bred politisk og samfundsmæssig opbakning til, at grundskole og ordinære uddannelser er skattefinansierede.

Samtidig ses de ordinære uddannelser i stigende grad som første skridt i et livslangt læringsforløb, uden at finansieringen af den efterfølgende læring følger med. Nogle medarbejdere er omfattet af kollektive aftaler – og har dermed adgang til de kompetencefonde, som er etableret i forlængelse heraf. De har dermed adgang til kontinuerlig kompetenceudvikling gennem arbejdslivet. Det gælder fx statens, regionernes og kommunernes kompetencefonde til medarbejdere i den offentlige sektor og de overenskomstbestemte kompetencefonde, som en stor gruppe af privatansatte er omfattet af.

Men der er også grupper, som ikke har adgang til denne form for finansiering. I nærværende katalog er det, at kun få privatansatte medarbejdere med en lang videregående uddannelse er omfattet af kollektiv overenskomst, genstand for særlig opmærksomhed. Det er nemlig også en gruppe, der spiller en vigtig rolle for Danmarks konkurrenceevne med hensyn til flere store dagsordener – fx den grønne omstilling.

Uden kollektive aftaler er medarbejderne afhængige af deres arbejdsgiver for kompetenceudvikling. De STEM-uddannede er samtidig meget efterspurgte, hvilket giver høj mobilitet. Hyppige jobskifter kan derfor medføre markante ændringer i deres adgang til kompetenceudvikling, som dermed bliver mindre konsekvent og mindre gennemsigtig end for andre medarbejdergrupper.

Der er derfor behov for en mere robust og fremtidssikret finansieringsmodel, der kan understøtte livslang læring som en integreret del af arbejdslivet for de privatansatte med lange videregående uddannelser. Dette kræver ambitiøse investeringer. Erfaringer fra eksisterende kompetencefonde samt andre danske og internationale eksempler viser, at det er muligt at udvikle modeller, der kombinerer kollektive løsninger med individuelle rettigheder – men også at det forudsætter betalingsvillighed fra staten, virksomhederne og i visse tilfælde medarbejderne selv.

På den baggrund præsenterer vi på de følgende sider to udviklingsspor, som kan styrke finansieringen af livslang læring:

- **Kollektive finansieringsmodeller:** Etablering af en specialiseringspulje målrettet STEM-kompetenceopbygning, som kan sikre en mere systematisk adgang til kompetenceudviklingsmidler inden for et prioriteret innovationsområde.
- **Individuelle rettigheder:** Personlige uddannelseskonti, der giver den enkelte mulighed for at opsøge og medbringe midler på tværs af ansættelser og dermed understøtter kompetenceudvikling i et arbejdsmarked med høj mobilitet.

Ved at sikre finansiering skabes der et system, der i højere grad understøtter sammenhæng, tilgængelighed og langsigtet kompetenceopbygning. Dermed kan finansieringen i højere grad matche ambitionen om, at livslang læring skal være en reel mulighed for alle – og en forudsætning for at sikre kompetent arbejdskraft på både kort og lang sigt.



### Oprettelse af en specialiseringspulje

Privatansatte med en lang videregående uddannelse har behov for bedre adgang til finansiering af kompetenceudvikling. Dette kan med fordel ske gennem modeller, der bygger på principper fra de eksisterende kompetencefonde, hvor den kollektive adgang er en central styrke – men hvor målgruppen i dag er andre faggrupper. Privatansatte kandidatuddannedes adgang til kompetenceudvikling afhænger i høj grad af deres ansættelsesforhold. Dette er sårbart, hvis arbejdsgiveren ikke har økonomi eller vilje til at investere i kompetenceudvikling. En særskilt pulje til de privatansatte med lange videregående uddannelser kan understøtte, at denne målgruppes kompetencer holdes opdaterede, til glæde og gavn for dansk konkurrenceevne.

#### Barrierer rammer skævt

Tid og økonomi er væsentlige barrierer for kompetenceudvikling.<sup>1</sup> Særligt i små og mellemstore virksomheder er disse faktorer relativt mere omkostningstunge end i de store virksomheder. En målrettet, individbaseret pulje kan derfor være et centralt redskab til at udligne forskelle med hensyn til adgang og løfte kompetenceniveauet bredt til gavn for det samlede udbud af stærke STEM-kompetencer på det danske arbejdsmarked.

#### Byg ud fra eksisterende rammer

Omstillingsfonden er i dag afgrænset i forhold til uddannelsesniveau. Den kan således kun anvendes af personer, som har højst en mellemlang videregående uddannelse. Men fonden rummer centrale elementer – herunder individrettet adgang og fleksibel anvendelse – som gør den til en relevant ramme for en fremtidig model. De nævnte principper fra Omstillingsfonden kan overføres og videreudvikles i en målrettet pulje til kandidatuddannede, som sikres bredere og mere fleksibel adgang til kompetenceudvikling.

#### Rettidig omhu skal udvises nu

Den hurtige udvikling inden for STEM-området og særligt den stigende integration af AI øger behovet for løbende kompetenceudvikling – også blandt kandidatuddannede i den private sektor. Det gælder både i form af specialisering og teknologisk opdatering og i forhold til fagområder, hvor arbejdsopgaver forventes at ændre sig markant. En målrettet pulje vil kunne imødekomme begge behov og sikre, at eksisterende STEM-kompetencer udvikles i takt med efterspørgslen, så et allerede konkurrencepræget arbejdsmarked ikke svækkes af, at STEM-kompetencer tabes på gulvet.

#### Etablering kræver fælles afklaringer

Behovet er allerede til stede, og udviklingen er i gang. Det er derfor afgørende, at finansieringen findes hurtigst muligt og ikke bremses af projektets kompleksitet. Der findes allerede flere eksempler på konkrete finansieringsmodeller, herunder overenskomstbaserede ordninger, trepartsaftaler og fondsløsninger. En konkret udmøntning af specialiseringsfonden vil kræve, at relevante aktører kan nå til enighed om bidrag og finansieringsmodel. Samtidig skal modeller for compensation – fx for tabt arbejdsfortjeneste og løn under videre- og efteruddannelse – afklares.

<sup>1</sup> DEA. 2025. Ni ud af ti har behov for kompetenceudvikling. Tænketanken DEA. <https://www.datocms-assets.com/22590/1748775877-ni-ud-af-ti-har-behov-for-kompetenceudvikling.pdf>.

DEA. 2025. Ledere vil udvikle deres medarbejdere – men virksomhederne mangler ofte strategi og budget. Tænketanken DEA. [https://www.datocms-assets.com/22590/1764677828-rapport\\_etter\\_korrektur.pdf](https://www.datocms-assets.com/22590/1764677828-rapport_etter_korrektur.pdf).

### **Fleksibel og behovsdrevet design**

Specialiseringspuljen bør designes til at akkommodere kompetenceudvikling på en fleksibel og behovsdrevet måde. Inspiration hertil kan hentes hos fx Den Statslige Kompetencefond, hvor et kvalificeret sekretariat har mandat til at foretage konkrete vurderinger af ansøgninger om forskellige former for kompetenceudvikling. Det skal være muligt at støtte forskelligartede læringsformater – herunder kurser fra offentlige og private udbydere, konferencer og andre relevante aktiviteter. Dermed kan puljen imødekomme de komplekse og specialiserede kompetencebehov i målgruppen.

Sekretariatet kan desuden suppleres af et fagligt advisoryboard med repræsentanter fra erhvervsliv, uddannelsesinstitutioner og andre eksperter, som løbende kan justere puljens retning i takt med udviklingen.

### **Et bidrag til at sikre dansk konkurrenceevne**

En specialiseringspulje målrettet opbygning af STEM-kompetencer for kandidatuddannede kan fungere som et centralt redskab til at understøtte Danmarks fremtidige konkurrenceevne – særligt i de STEM-intensive brancher, hvor efterspørgslen har ligget stabilt højt længe. Etablering af specialiseringspuljen vil give det danske arbejdsmarked en tidlig og fremadskuende kompetenceudviklingsmekanisme, som vil bidrage til at sikre, at de kandidatuddannede som hidtil ikke har haft adgang til kollektive midler, sikres en styrket og transparent adgang til livslang læring.



### En personlig uddannelseskonto

En anden vej til mere ligelig adgang til livslang læring er oprettelse af personlige uddannelseskonti på linje med det, vi kender fra ferieopsparing. Sådanne konti vil være en styrkelse af retten og adgangen til livslang læring for alle. Modellen er allerede implementeret i Frankrig, hvor den har eksisteret siden 2015. Den franske ordning inddrages derfor som en case, der kan illustrere, hvordan en sådan model konkret kan udformes og fungere i praksis.

#### **CASE: Individuel uddannelseskonto i praksis – compte personnel de formation (Frankrig)**

Frankrig har siden 2015 arbejdet med en individuel uddannelseskonto, compte personnel de formation (CPF), som et centralt redskab til at styrke livslang læring. CPF giver alle personer på det franske arbejdsmarked ret til at opbygge og anvende uddannelsesmidler gennem hele deres arbejdsliv – uafhængigt af arbejdsgivere og eventuelt skiftende ansættelsesforhold.<sup>2</sup>

Ordningen fungerer som en personlig digital konto, hvor rettigheder til uddannelse akkumuleres løbende. For personer i beskæftigelse tilskrives kontoen typisk et fast årligt beløb, som kan anvendes til at finansiere uddannelsesforløb. Midlerne følger den enkelte gennem hele arbejdslivet og bevares ved jobskifte eller perioder uden beskæftigelse.<sup>3</sup>

Et centralt princip i CPF er, at det er individet selv, der tager initiativ til at anvende midlerne. Den enkelte kan via en digital platform vælge blandt godkendte uddannelses tilbud og tilmelde sig direkte, uden nødvendigvis at gå gennem arbejdsgiveren. Dette styrker den enkeltes handlefrihed og position i forhold til egen kompetenceudvikling.<sup>4</sup>

Ordningen er finansieret med en kombination af bidrag fra staten, virksomheder og i nogle tilfælde individet selv. Arbejdsgivere bidrager gennem obligatoriske indbetalinger til efteruddannelse, mens staten understøtter systemet og kan medfinansiere uddannelsesforløb. Hvis kontoen ikke dækker hele omkostningen, kan yderligere finansiering ofte findes via offentlige myndigheder eller andre aktører i systemet.<sup>5</sup>

CPF har en tydelig arbejdsmarkedspolitisk målsætning. Ordningen skal både styrke den enkeltes mulighed for at vedligeholde og udvikle kompetencer, understøtte mobilitet på arbejdsmarkedet, reducere ulighed i adgangen til videre- og efteruddannelse og sikre et bedre match mellem kompetencer og arbejdsmarkedets behov.

<sup>2</sup> Cedefop. (2020). Individual learning account. Hentet 9. juni 2026 fra <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/financing-adult-learning-db/search/individual-learning-account-0>; Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles. (2026, April 13). Le compte personnel de formation (CPF). Hentet 9. juni 2026 fra <https://travail-emploi.gouv.fr/le-compte-personnel-de-formation-cpf>.

<sup>3</sup> Cedefop. (2020). Individual learning account. Hentet 9. juni 2026 fra <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/financing-adult-learning-db/search/individual-learning-account-0>; France Travail. (n.d.). Le compte personnel de formation (CPF). Hentet 9. juni 2026 fra <https://www.francetravail.fr/candidat/en-formation/mes-aides-financieres/le-compte-personnel-de-formation.html>.

<sup>4</sup> Direction de l'information légale et administrative. (2026). Personal training account (CPF) of a private sector employee. Hentet 9. juni 2026 fra <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F10705?lang=en>.

<sup>5</sup> Cedefop. (2020). Individual learning account. Hentet 9. juni 2026 fra <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/financing-adult-learning-db/search/individual-learning-account-0>; France Travail. (n.d.). Le compte personnel de formation (CPF). Hentet 9. juni 2026 fra <https://www.francetravail.fr/candidat/en-formation/mes-aides-financieres/le-compte-personnel-de-formation.html>

CPF illustrerer, hvordan en individuel uddannelseskonto kan fungere som et strukturelt greb til at fordele ansvar og initiativ i systemet for livslang læring. Ordningen flytter i høj grad beslutningskraften over til individet. Ifølge Tænketanken DEAs egne undersøgelser er det allerede oftest medarbejderen selv, der tager initiativ til egen kompetenceudvikling.<sup>6</sup> Den franske model forudsætter dog et velfungerende udbud af relevante kurser og gennemsigtighed i markedet, så medarbejderne kan finde frem til de kurser, de har behov for.

Sidstnævnte behandles i kapitlet "Partnerskaber".

## **Perspektiver fra OECD**

OECD har imidlertid også undersøgt perspektiverne i uddannelseskonti.<sup>7</sup>

OECD's vurdering er, at individuelle uddannelseskonti kan være et virkemiddel til at styrke adgangen til videre- og efteruddannelse i et arbejdsmarked præget af høj mobilitet, teknologisk omstilling og længere arbejdsliv. De har dog samtidig understreget, at uddannelseskonti hverken er en universalløsning eller et isoleret greb, men snarere et redskab, hvis effekt i høj grad afhænger af den institutionelle kontekst og det øvrige uddannelses- og arbejdsmarkedssystem, de indlejres i.

### **Danske forhold passer til denne type indsats**

OECD beskriver en række forhold, som er udslagsgivende for relevansen af at overveje individuelle uddannelseskonti som strategisk indsats for at sikre kompetent arbejdskraft.

Forhold som høj mobilitet for arbejdskraft samt manglende overblik blandt medarbejderne, er med til at skabe usikkerhed omkring muligheden for såvel at opsøge som at sikre sig arbejdsgiveropbakning til kompetenceudvikling. Desuden betyder visse arbejdsformers digitale eller remote natur, at læringseffekter mellem kolleger har forandrede vilkår.<sup>8</sup>

Disse forhold gør sig gældende på det danske arbejdsmarked, om end i varierende grad, afhængigt af kontekst, på tværs af medarbejder- og virksomhedssituationer.

### **Opmærksomhedspunkter for en dansk model**

Erfaringerne fra Frankrig viser, at uddannelseskonti kan bidrage til øget portabilitet af uddannelsesrettigheder på tværs af job, brancher og ansættelsesformer.

OECD påpeger dog, at kontobaserede ordninger uden tilstrækkelig finansiering og uden mulighed for at kombinere midlerne med andre ordninger (fx uddannelsesorlov eller lønkomensation) i praksis risikerer at blive brugt til korte kurser og certificeringer, som sjældent giver anledning til opkvalificering i dybden.<sup>9</sup> Et centralt læringspunkt er således, at finansieringsniveauet er afgørende: Små beløb giver symbolsk adgang og begrænset effekt. Desuden er adgang til kvalificeret vejledning, gennemsigtighed i udbuddet samt kvalitetssikring af udbydere afgørende for, om rettigheder omsættes til værdifuld læring.

<sup>6</sup> DEA. (2025). Ni ud af ti har behov for kompetenceudvikling. Tænketanken DEA. <https://www.datocms-assets.com/22590/1748775877-ni-ud-af-ti-har-behov-for-kompetenceudvikling.pdf>.

DEA. (2025). Ledere vil udvikle deres medarbejdere – men virksomhederne mangler ofte strategi og budget. Tænketanken DEA. [https://www.datocms-assets.com/22590/1764677828-rapport\\_etter\\_korrektur.pdf](https://www.datocms-assets.com/22590/1764677828-rapport_etter_korrektur.pdf).

<sup>7</sup> OECD. (2019). Individual learning accounts: Panacea or Pandora's box? OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/203b21a8-en>.

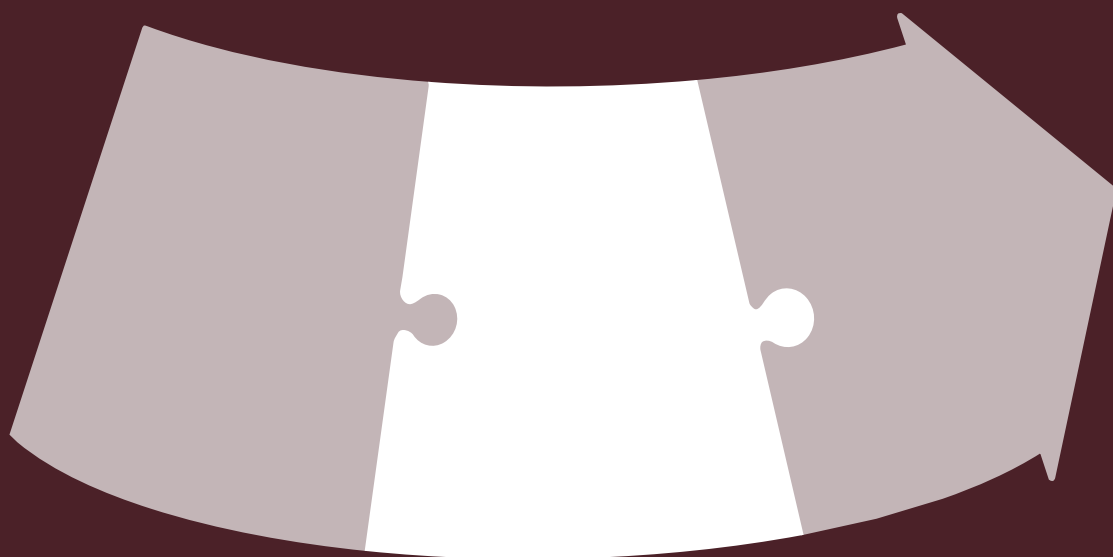
<sup>8</sup> OECD. (2019). Individual learning accounts: Panacea or Pandora's box? OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/203b21a8-en>.

<sup>9</sup> OECD. (2019). Individual learning accounts: Panacea or Pandora's box? OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/203b21a8-en>.

For Danmark rejser dette en række centrale designspørgsmål.

En uddannelseskonto vil skulle spille sammen med et allerede komplekst landskab af kompetencefonde, overenskomster, arbejdsgiverfinansieret efteruddannelse og offentligt udbudte videre og efteruddannelsetilbud. En dansk model vil derfor kræve en tydelig afgrænsning mellem arbejdsgiveransvar og individets mulighed for strategisk kompetenceudvikling. Dertil kommer, at der for at sikre reel adgang skal sikres, at medarbejderne kan få tilstrækkeligt overblik over og indblik i deres mulighedsrum, for at finansieringen kan sættes meningsfuldt i spil i praksis.

# Partnerskaber



## Fra fragmenterede indgange til sammenhængende system

Der eksisterer i dag et bredt udbud af videre- og efteruddannelsesmuligheder, men systemet opleves fragmenteret. For virksomheder og medarbejdere er det vanskeligt at navigere i mængden af tilbud, og ingen aktør har det fulde overblik. De eksisterende platforme fungerer ikke som én samlet indgang, og kendskabet til dem er begrænset. Samtidig betyder manglende koordinering mellem udbydere og uklarhed om branchernes behov, at relevante tilbud ikke altid er synlige eller tilgængelige i sammenhængende læringsforløb. Resultatet er, at potentialet for systematiske indsatser for livslang læring ikke udnyttes fuldt ud.

Der er derfor behov for et udviklingsspor med fokus på bedre koordinering og samarbejde. Når kompetencebehov bliver mere komplekse og går på tværs af fagligheder, kan ingen aktør løfte opgaven alene. I stedet bør udbydere i højere grad organisere sig i partnerskaber, hvor de samler deres styrkepositioner og udvikler udbud med udgangspunkt i brugernes behov frem for i den enkelte institutions eksisterende tilbud. Særligt brancheforanrede partnerskaber kan styrke koblingen mellem efterspørgsel og udbud ved at samle relevante aktører i mere målrettede klynger.

Et mere sammenhængende system forudsætter samtidig, at samarbejdet tænkes bredt. En væsentlig del af opkvalificeringen af STEM-kandidater og diplomingeniører foregår i dag hos private udbydere, og fremtidige løsninger bør derfor omfatte både offentlige og private aktører. Tættere samarbejde skaber ikke kun værdi for brugerne, men også for udbydere. Ved at koordinere udbud og undgå overlap kan de i højere grad sikre, at deres tilbud bliver anvendt, reducere antallet af tomme kursuspladser og udvikle stærkere og mere bæredygtige forløb. Samtidig giver samarbejde bedre indsigt i behov og mulighed for at udvikle nye tilbud på et mere kvalificeret grundlag.

På den baggrund peger vi på et udviklingsspor, som uddybes på de følgende sider:

- **Bedre koordinering og samarbejde:** Der etableres rammer, der understøtter øget samarbejde mellem forskellige uddannelsesudbydere og brancheorganisationer om at udvikle og synliggøre relevante tilbud, så brugerne får klare indgange og målrettede læringsveje.

Formålet er ikke at ensrette udbuddet, men at skabe en tydelig kobling mellem behov, udbud og anvendelse. Det skal gøre det lettere for virksomheder og medarbejdere at navigere i mulighederne, træffe informerede valg og integrere livslang læring i arbejdslivet, samtidig med at udbydere får bedre muligheder for at synliggøre deres tilbud over for relevante målgrupper.

For at illustrere mulighederne fremhæver vi tre cases, der viser forskellige måder at etablere velfungerende partnerskaber på. Den første case er et udviklingsprojekt i regi af VEU-treparten med samarbejde på tværs af videregående uddannelsesinstitutioner. Den anden er det finske initiativ FITech, hvor universiteter samler deres udbud inden for teknologiske kompetencer. Den tredje er Atrium, en privat udbyder, der samarbejder med både virksomheder og offentlige institutioner om at sikre relevans og kvalitet. Tilsammen illustrerer de, hvordan forskellige partnerskabskonstruktioner kan bidrage til et mere sammenhængende og velfungerende system for livslang læring.



### Case 1: Afdækning af kompetencebehov

#### Tværinstitutionelt projekt udviklet med støtte fra VEU-trepartsmidler

I dette projekt gik en række videregående uddannelsesinstitutioner sammen om at udvikle en fælles metode til at afdække kompetencebehov i en konkret casebranche.<sup>10</sup> Projektet havde til formål at skabe et mere systematisk og fælles grundlag for dialog med aftagere. På den måde ville man styrke udviklingen af videre- og efteruddannelsesstilbud, så det i højere grad matcher erhvervslivets behov. I den konkrete case valgte man at fokusere på spildevandssektoren.

Samarbejdet foregik mellem Roskilde Universitet, Københavns Universitet, Danmarks Tekniske Universitet, Professionshøjskolen Absalon, Zealand og Teknika.

Formålet var at muliggøre kompetenceløft på tværs af organisationers eller sektorerers behov ved at imødegå to hovedudfordringer:

1. At virksomhederne har svært ved at navigere i efteruddannelseslandskabet
2. At uddannelsesinstitutionerne – hver for sig – kun er i stand til at løfte en delmængde af behovet i virksomhederne.

Projektet skulle derfor udmunde i en model til afdækning af kompetencebehov, som kan imødekommes via samarbejdet mellem uddannelsesinstitutionerne til gavn for aftagerne.

Første skridt var at finde et fælles sprog for kompetenceudvikling. Dette viste sig at være en tidskrævende opgave, hvilket ledte til denne læring:

*Fælles forståelse kræver fælles erfaring, ikke kun en fælles plan.<sup>11</sup>*

Næste skridt var inspireret af entreprenørskabsmetoder som Value Proposition Canvas, hvor uddannelsesinstitutionerne skulle vende deres perspektiv fra indefra-og-ud (hvad kan vi tilbyde), til udefra-og-ind (hvad har aftagersiden brug for). Dette ledte til udviklingen af et samtalskema, som overordnet gik ud på, at aktørerne satte sig sammen og afdækkede brugerbehov i form af centrale mål, udfordringer og ønskede resultater. Dette ledte til en dialog med brancheorganisationer og virksomheder om, hvad der afhjælper udfordringerne. Dette arbejde udmundede derefter i en dialog blandt uddannelserne om deres indbyrdes faglige styrker i forhold til at stille den relevante efteruddannelse til rådighed.

<sup>10</sup> Uddannelses- og Forskningsstyrelsen. (n.d.). Udvikling af samarbejdsmodel for uddannelsessektoren til afdækning af behovet for kompetenceudvikling/løft af medarbejdergrupper på tværs af uddannelsesniveauer i specifikke brancher. Hentet 9. juni 2026 fra <https://ufsn.dk/institutioner-og-drift/styring-af-uddannelsesudbud/voksen-efter-og-videreuddannelse/trepartsaftaler-om-efter-og-videreuddannelse/forsøgs-og-udviklingsprojekter-i-regi-af-trepartsaftalen/udvikling-af-samarbejdsmodel-for-uddannelsessektoren-til-afdaekning-af-behovet-for-kompetenceudvikningloeft-af-medarbejdergrupper-paa-tvaers-af-uddannelsesniveauer-i-specifikke-brancher/>.

<sup>11</sup> Roskilde Universitet. (2025, 11. november). *Afsluttende projektaktivitet: "Dialogseminar – kompetencebehov hos industri og brancheorganisationer"* (upubliceret præsentation, slides).

Skemaet blev testet med tre brancheorganisationer inden for spildevandsområdet, hvor de fælles mønstre i testene var, at skemaet:

- Åbnede samtalen
- Gav plads til flere perspektiver
- Skabte fælles sprog om behov
- Lukkede op for behovsindsigt hos deltagerne.

Desuden ændrede samtaledynamikken sig, idet institutionerne blev set som facilitatorer og sparringspartnere frem for sælgere.

I opsamlingen på arbejdet beskrives det, at erfaringerne peger på en spirende fælles tilgang til tværinstitutionelt samarbejde med aftagere, som samtidig skitserer en mulig ny infrastruktur for formel efter- og videreuddannelse. Projektets parter peger også her på behov for flere testforløb, løbende justering af metoden og systematisk deling af erfaringer på tværs af institutioner.<sup>12</sup> På sigt kan dette danne grundlag for et stærkere netværk og fundament for udvikling af en mere samlet digital indgang til udbuddet.

Projektet er gennemført med offentlige trepartsmidler, der er givet til samarbejde mellem offentlige uddannelsesinstitutioner. Casen viser imidlertid, at værdien ikke alene ligger i det konkrete samarbejde, men i de principper, det peger på: behovsdrevet udvikling, fælles sprog og systematisk koordinering på tværs af udbydere.

Casen peger dermed ikke kun på værdien af samarbejde, men også på behovet for at udvide samarbejdsrammen. Det er en forudsætning for at skabe et reelt sammenhængende udbud, hvor brugerne møder én samlet indgang til relevante læringsforløb – uafhængigt af udbyder.

---

<sup>12</sup> Roskilde Universitet. (2025, 11. november). *Afsluttende projektaktivitet: "Dialogseminar – kompetencebehov hos industri og brancheorganisationer"* (upubliceret præsentation, slides).

## Udviklingsspor: Bedre koordinering og samarbejde

### Case 2: Koordineret udbud i praksis

#### FiTech

FiTech Network University i Finland blev grundlagt i 2017 som et samarbejde mellem syv finske tekniske universiteter, Teknologiateollisuus (Technology Industries of Finland) og the Academic Engineers and Architects in Finland TEK.<sup>13</sup> Sidenhen er yderligere tre universiteter begyndt at tage del i hele eller dele af samarbejdet.

Samarbejdet har til formål at imødekomme behovet for højtuddannet teknisk arbejdskraft ved at tilbyde valgte ingeniørstudier fra alle finske tekniske universiteter til både studerende og voksne lærende. FiTech fungerer således som et netværksuniversitet, der samler teknisk ekspertise på tværs af Finland for at fremme uddannelse inden for teknologiområdet. Via FiTech koordineres udbuddet af videre- og efteruddannelse til voksne gennem én fælles indgang og med et tydeligt fokus på erhvervslivets kompetencebehov.

I modellen udbydes kurser fra flere institutioner samlet, og deltagerne kan tage både enkelte kurser og længere sammenhængende forløb på tværs af universiteter. Udbuddet spænder fra korte onlineforløb på få ECTS-point til større moduler, som kan kombineres og indgå i længere uddannelsesforløb.

Et centralt element er, at kurserne i høj grad er tilgængelige online og kan gennemføres parallelt med arbejde, hvilket gør det muligt løbende at opdatere kompetencer uden indflydelse på medarbejderes daglige arbejdsgange.

Samtidig er der nedsat et fagligt board for FiTech, der sikrer, at udbuddet udvikles i tæt samspil med erhvervslivet og med udgangspunkt i konkrete behov inden for fx digitalisering og grøn omstilling.

FiTech bygger på en hybrid finansieringsmodel, hvor statslige uddannelsesmidler kombineres med arbejdsmarkedsrettede fonde og EU-strukturfondsmidler til kompetenceudvikling.<sup>14</sup>

FiTech illustrerer, hvordan der kan skabes én national indgang til et mere koordineret system for livslang læring, der omfatter tilbud på tværs af uddannelsesinstitutioner.

Erfaringerne fra FiTech peger på, at det er muligt at organisere videre- og efteruddannelse som et fælles, koordineret udbud uden at ensrette institutionerne. I stedet bringes forskellige institutioners styrker i spil i en samlet struktur, hvor brugeren møder ét system frem for mange parallelle tilbud.

Dermed illustrerer FiTech en model, hvor koordinering på tværs kan skabe bedre overblik, stærkere sammenhæng mellem uddannelses tilbud og mere effektiv udnyttelse af eksisterende ressourcer – samtidig med at fleksibiliteten for den enkelte deltager bevares.

<sup>13</sup> FiTech. (n.d.). About FiTech. Hentet 9. juni 2026 fra <https://fitech.io/en/about-fitech/>.

<sup>14</sup> FiTech. (n.d.). About FiTech. Hentet 9. juni 2026 fra <https://fitech.io/en/about-fitech/>.

Et andet centralt aspekt af FITech er, at den finske stat er aktivt bidragende ind i arbejdet, hvormed det udgør et eksempel på en strategisk, langsigtet offentlig investering i styrket livslang læring inden for STEM-området.

Eksemplet fra Finland udgår fra et universitetsudgangspunkt, men med fokus på konkrete behov på arbejdsmarkedet og med stabil finansiering i kraft af de forpligtende aftaler på tværs af deltagerne i FITech-arbejdet.

FITech illustrerer, at det er muligt at samle aktører på tværs og med strategisk fokus skabe markante forbedringer i det fragmenterede landskab, men at det kræver omfattende investering og kontinuerlige midler til at opretholde indsatsen.

I en dansk kontekst vil partnerskaber inspireret af FITech-modellen med fordel kunne inddrage private udbydere af kompetenceudvikling for at få bred dækning af det eksisterende udbud samt sikre en samlet indgang til dette – til gavn for såvel STEM-uddannede, de danske virksomheder og det samlede kompetenceudbud på det danske arbejdsmarked.

### Case 3: Videre- og efteruddannelse helt tæt på branchebehov

#### Atrium

Atrium er en privat udbyder af videre- og efteruddannelse målrettet life science-professionelle. De tilbyder kurser og uddannelsesforløb, der henvender sig både til nyansatte og erfarne specialister. Kurserne udvikles i tæt samspil med industrien og undervises af eksperter fra virksomheder, universiteter og myndigheder, hvilket sikrer en kobling mellem praksisnære behov og forskningsbaseret viden.

#### Tæt på praksis

Et gennemgående træk er fokus på anvendelsesorienteret læring. Atriums kursister efterspørger i høj grad svar på, hvad de konkret skal gøre anderledes i deres arbejde – frem for abstrakt eller generel teori. Hvor teoretiske forløb i nogle sammenhænge kan understøtte profilopbygning, kommer deltagerne til praksisnære kurser for at opnå konkrete kompetencer, der kan anvendes umiddelbart i deres faglige praksis. Atriums kursusdeltagere efterspørger desuden indhold, der er tæt forankret i deres egen branche, da overførbare fra andre sektorer ofte opleves som begrænset. Medarbejdere i Atrium har desuden som en eksplicit del af deres arbejdsopgaver at vedligeholde dialogen med repræsentanter fra virksomhederne for at sikre kontinuerlig relevans.

Organiseringen af kursusudbuddet understøtter denne praksisnærhed. Når Atrium udvikler kurser, sker det som hovedregel ved, at en kursusleder i samarbejde med en uddannelsesansvarlig går sammen om at tilrettelægge det samlede forløb, mens relevante eksperter bidrager som undervisere på de enkelte moduler. Atrium anvender samtidig løbende feedback fra deltagere og industrirepræsentanter til at justere indhold og format. I flere tilfælde inddrages også styregrupper med repræsentanter fra industrien, som bidrager til at identificere kompetencebehov og sikre relevans i udbuddet.

Atriums udbud er designet ud fra en aktiv stillingtagen til, at præferencer i forhold til format og omfang varierer efter fagområde. Kortere forløb anvendes ofte inden for kommercielle og hurtigt udviklende områder, mens længere, mere specialiserede forløb anvendes inden for tekniske og videnskabelige områder, hvor kompetenceudviklingen kræver større faglig fordybelse.

#### Aktive partnerskaber

Atrium arbejder systematisk med partnerskaber på tværs af sektorer. De samarbejder bl.a. med universiteter som Københavns Universitet, DTU og CBS om udvikling af nye kurser, hvor forskningsbaserede perspektiver kombineres med praksiserfaring fra industrien.

Derudover indgår Atrium partnerskaber med organisationer som Pharmadanmark og IDA, som bidrager til at styrke adgang til kurser, netværk og løbende kompetenceudvikling.

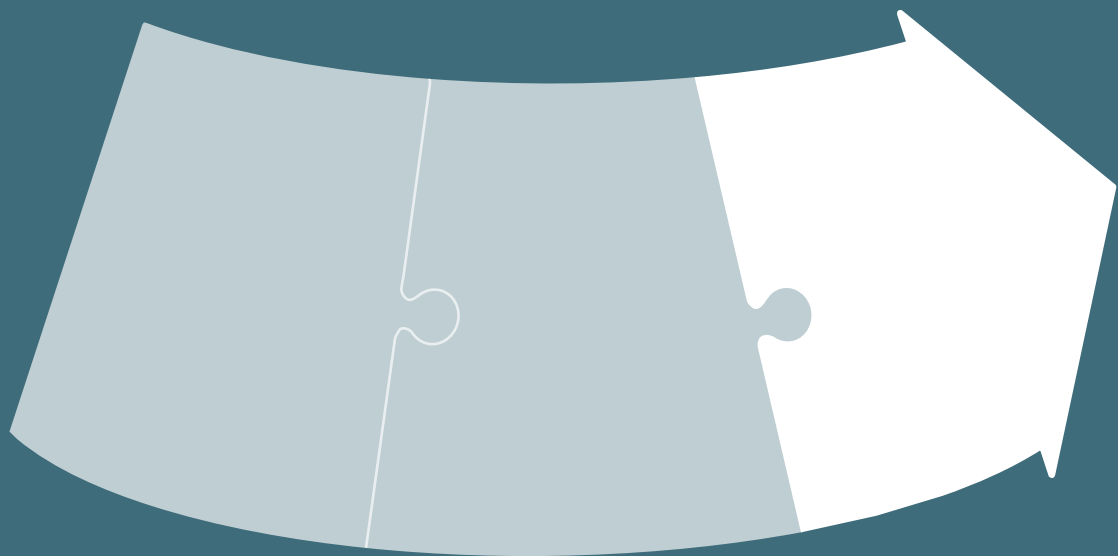
Atrium benytter desuden ansatte fra private virksomheder som undervisere og eksperter til at bringe praksisnær viden ind i kurserne.

En anden del af Atriums arbejde går ud på at understøtte virksomhedernes egne kompetenceudviklingsindsatser. De kan dels fungere som supplement, når virksomheder ikke selv har opbygget interne tilbud, eller når nye områder opstår. Dels tilbyder de noget, som interne programmer har sværere ved at skabe: netværk og erfaringsudveksling på tværs af virksomheder. Atriums kursusedtagere fremhæver muligheden for at møde kolleger fra andre virksomheder og myndigheder som en væsentlig del af værdien ved Atriums kurser frem for de tilbud der findes internt i deres virksomhed.

Atriums arbejdsmåde viser, hvordan en udbyder både kan sikre efterspørgsel og udvikle samarbejdsformer på tværs af videre- og efteruddannelsessystemet. De har opbygget viden og etableret en tæt kontakt til den industri, de understøtter, hvilket gør dem i stand til at udvikle formater, der matcher de konkrete behov blandt medarbejdere i life science-branchen.

Atrium udbyder både kortere og længere forløb med afsæt i en løbende vurdering af, hvornår de forskellige formater er meningsfulde og anvendelige for kursisterne. Dette understøttes af deres inddragelse af eksperter og samarbejdspartnere på tværs af aktører omkring life science-branchen. Casen illustrerer dermed, at der ikke findes én standardløsning, men at kurser bliver mest relevante, når de udvikles på baggrund af opdateret viden om behov – i forhold til både indholdet og de formater, undervisningen gennemføres i, så den er tilgængelig for målgruppen.

# Modularisering





## Fleksible og sammenhængende læringsveje

Tid og økonomi er de mest gennemgående barrierer for deltagelse i kompetenceudvikling.<sup>15</sup> Samtidig efterspørger virksomheder og medarbejdere i stigende grad korte og fleksible læringsformater, der kan integreres i en travl hverdag.

En betydelig del af udbuddet er dog endnu ikke tilpasset denne efterspørgsel – særligt inden for de offentlige videre- og efteruddannelsesstilbud. Selvom disse tilbud er kendetegnet ved høj kvalitet og ensartet kvalitetssikring, halter det med fleksibiliteten. Nye tilbud udvikles desuden ofte i siloer, hvilket begrænser mulighederne for at kombinere og bygge videre på læring på tværs af udbydere. Resultatet er et fragmenteret system, hvor potentialet i både offentlige og private tilbud ikke udnyttes fuldt ud.

Modularisering er en central udviklingsvej, som handler om at organisere uddannelse som opbyggelige forløb frem for isolerede tilbud. I et modulært system opdeles læring i mindre enheder, der kan gennemføres i et tempo, der passer den enkelte, og bygges videre på over tid. Samtidig indebærer modularisering, at læringsformater differentieres, så nogle dele kan gennemføres fleksibelt og digitalt, hvor dette er muligt, mens andre baseres på fysisk fremmøde eller praksisnær undervisning. Det øger tilgængeligheden og gør det lettere at tilpasse kompetenceudvikling til arbejdslivets vilkår.

Et tættere samspil mellem udbydere kan styrke potentialet yderligere. Bedre koordinering kan reducere overlap i udbuddet og sikre, at ressourcer i højere grad målrettes områderne med størst behov. Samtidig kan modularisering fungere som et redskab til at styrke forsyningssikkerheden og reducere risikoen for fejlinvesteringer. Ved at udvikle og afprøve indhold i mindre enheder kan udbydere og virksomheder i højere grad sikre, at længere forløb bygger på dokumenteret efterspørgsel.

På den baggrund peger vi på to udviklingsspor, som uddybes på de følgende sider:

- **Fleksible og modulære formater:** Udbud opdeles i mindre enheder og kombinerer forskellige læringsformer (fx online og fysisk fremmøde), så de kan tilpasses arbejdslivet og skabe tydelig progression.
- **Vejledning og hjælp til at bygge læringsstier:** Synliggørelse af eksisterende vejledningstilbud og udvikling af AI-assistenter, der kan hjælpe brugerne med at sammensætte personliggjorte, sammenhængende læringsforløb

Modularisering handler ikke om at standardisere udbuddet, men om at øge fleksibiliteten med hensyn til, hvordan og hvornår læring kan finde sted. Ved at gøre det muligt at deltage i mindre dele og få støtte til at sammensætte læringsforløb sænkes barriererne for deltagelse. Dermed får flere bedre mulighed for løbende at opkvalificere sig, og livslang læring bliver i højere grad en reel og tilgængelig del af arbejdslivet.

På de næste sider præsenteres en række muligheder knyttet til de to udviklingsspor, bl.a. via to cases. Den første viser, hvordan Aalborg Universitet har igangsat arbejdet med at udvikle korte og fleksible formater (Micros). Den anden case beskriver eksisterende vejledningstilbud, som kan understøtte arbejdet med at bygge læringsstier af modulære, men sammenhængende kompetenceudviklingsdele. Til sidst beskrives perspektiverne i at udnytte AI-teknologi til at bygge personliggjorte læringsstier.

<sup>15</sup> DEA. (2025). Ledere vil udvikle deres medarbejdere – men virksomhederne mangler ofte strategi og budget. Tænketaanken DEA. [https://www.datocms-assets.com/22590/1764677828-rapport\\_efter\\_korrektur.pdf](https://www.datocms-assets.com/22590/1764677828-rapport_efter_korrektur.pdf).

## Udviklingsspor: Fleksible og modulære formater

### Case 1: Fleksibel og modulær læring i praksis

#### AAU Micro

Aalborg Universitet har med initiativet AAU Micro udviklet en model for, hvordan man som universitet kan arbejde med korte, fleksible læringsforløb som supplement til de ordinære uddannelser.

AAU Micro repræsenterer universitetets bud på micro-credentials: kompakte, selvstændige onlinekurser, der fokuserer på afgrænsede faglige emner.<sup>16</sup>

Udviklingen af micro-credentials indebærer, både at man laver micro-formater, og at disse formater leder til dokumenterbare credentials (ECTS-point); begge komplekse opgaver.

AAU Micro har valgt at starte med første del, hvilket betyder, at formaterne ikke behøver give formelle ECTS-point. De eksisterende tilbud på AAU er rettet mod de studerende på de ordinære uddannelser, hvor formaterne understøtter forskellige dele af undervisningen.

Kurserne består af digitale læringselementer – herunder video, tekst og øvelser – og deltagerne kan gennemføre dem i eget tempo. Dermed adskiller AAU Micro sig fra klassiske kursusformater ved at give høj fleksibilitet med hensyn til både tid og tilrettelæggelse.

Et centralt formål med AAU Micro er at skabe en løbende strøm af nye, relevante og aktuelle læringstilbud, der kan anvendes af studerende og på sigt som videre- og efteruddannelse. Kurserne udvikles med afsæt i forskningsbaseret undervisning og tager ofte udgangspunkt i konkrete faglige områder – fx AI, energisystemer og projektledelse.

Initiativet understøtter en modulær tilgang til læring, hvor indholdet opdeles i mindre enheder, der kan tages selvstændigt eller kombineres.

AAU Micro illustrerer, hvordan universiteter kan arbejde med fleksible læringsformater uden at gå på kompromis med det faglige fundament. Kurserne udvikles af universitetets egne undervisere og tager afsæt i forskningsmiljøerne, men tilpasses et digitalt og modulopbygget format.

Dermed peger erfaringerne fra AAU Micro på tre centrale potentialer i arbejdet med livslang læring:

- **Fleksibilitet:** Læring kan gennemføres uafhængigt af tid og sted.
- **Modularisering:** Indhold opdeles i mindre enheder, der kan kombineres efter behov.
- **Skalerbarhed:** Digitale formater gør det muligt at nå bredere målgrupper.

Samtidig illustrerer casen også nogle af de centrale udviklingsudfordringer. Udviklingen af digitale og modulære forløb kræver pædagogisk og teknisk understøttelse, og implementeringen forudsætter organisatorisk opbakning og nye måder at tænke undervisning på.

Samlet viser AAU Micro, hvordan universiteter kan tage en aktiv rolle i udviklingen af fleksible læringsveje. Initiativet peger på, at udviklingen af micros eller micro-credentials kan fungere som et vigtigt supplement til eksisterende uddannelsesstrukturer og bidrage til et mere sammenhængende system for livslang læring.

<sup>16</sup> Aalborg Universitet. (n.d.). AAU Micro. Hentet 9. juni 2026 fra <https://www.micro.aau.dk/>.

En central styrke ved AAU Micros er, at de ikke har ladet sig begrænse af kompleksiteten ved at udvikle micro-credentials, men har sørget for at igangsætte arbejdet med at opbygge erfaringer med at udbyde korte og nytænkte formater (micros), hvor credentials-delen senere kan bygges ovenpå for at give deltagere mulighed for at opnå ECTS-point.

Erfaringerne peger på, at denne form for modularisering ikke handler om, at alle udbydere skal arbejde ens, men om at skabe mulighed for at afprøve nye formater og indhold i mindre skala, før der udvikles større og mere ressourcekrævende uddannelsesforløb. Mindre kursusenheder kan fungere som en "smagsprøve", hvor efterspørgsel og relevans testet i praksis, inden der investeres i udviklingen af ECTS-bårne uddannelser.

### Case 2: Mere værdi ud af eksisterende strukturer

#### Undervisningsministeriets vejledningstilbud

UddannelsesGuiden (ug.dk) og Voksenuddannelse.dk, som administreres af Styrelsen for It og Læring, fungerer allerede som nationale informations- og vejledningsportaler for uddannelsesvalg – heriblandt også om videre- og efteruddannelse. Styrelsen for It og Læring har derudover tilbuddet eVejledning, hvor der tilbydes gratis og anonym vejledning til både borgere og virksomheder ud fra den enkelte persons eller virksomheds behov.<sup>17</sup> Formålet med alle dele af Styrelsen for It og Lærings digitale og vejledningsmæssige indgang er at gøre viden om de offentlige uddannelsesinstitutioners udbud bredt tilgængelige.

Opgørelser fra Styrelsen for It og Læring viser, at indgangen kun bruges i meget lav grad af virksomheder, idet kun 2 til 3 pct. af henvendelserne til eVejledning i perioden januar 2025 til marts 2026 var fra virksomheder.<sup>18</sup>

I eVejlednings afrapportering og evaluering af de modtagne henvendelser, har mere end 75 pct. af brugerne svaret, at samtalen har hjulpet dem, og at de har fået overblik over, hvad deres næste træk skulle være.<sup>19</sup>

Den høje tilfredshed med eVejledning viser, at der eksisterer et tilbud og en infrastruktur, som kan arbejdes videre med for at få det anvendt af flere.

Dette udviklingsspor kræver ikke nye systemer, men en tydeligere arbejdsdeling, hvor staten stiller den nødvendige infrastruktur til rådighed, og fx brancheorganisationer og fagforeninger opsamler viden om behov, formidler muligheder og viser vej. Ved øget eksponering og klarlægning af mulighederne kan danske virksomheder få øjnene op for, at der er en måde at få hjælp på til at gå strategisk til værks vedrørende livslang læring og opnå støtte og vejledning til dette – ikke blot som enkeltperson, men også som virksomhed.

Udfordringen er imidlertid, at der er begrænset kendskab til omfanget af tilbuddet, og at indgangene ofte først bruges, når man allerede ved, hvad man leder efter. Samtidig betyder den meget lave anvendelsesgrad fra virksomhedernes side, at muligheder målrettet konkrete brancher og jobfunktioner ikke realiseres. Dertil kommer, at indgangen kun dækker det offentlige uddannelsessystem og dermed ikke det omfattende udbud af uddannelser fra private aktører.

Der er dog en oplagt mulighed for at imødegå disse udfordringer.

Brancheorganisationer og fagforeninger kan i kraft af deres legitimitet og rækkevidde spille en afgørende rolle i arbejdet med at øge kendskabet til de eksisterende overbliksskabende tiltag. Brancheorganisationerne og fagforeningerne kan nemlig være et aktivt bindeled mellem virksomheder, medarbejdere og uddannelsesudbydere.



<sup>17</sup> Styrelsen for It og Læring. (n.d.). eVejledning. Hentet 9. juni 2026 fra <https://www.ug.dk/forside-evejledning>.

<sup>18</sup> Styrelsen for It og Læring. (2026). *Af rapportering for perioden januar 2025 – marts 2026* (upubliceret internt notat).

<sup>19</sup> Styrelsen for It og Læring. (2026). *Af rapportering for perioden januar 2025 – marts 2026* (upubliceret internt notat).

Dette arbejde kan med fordel tage form gennem et samarbejde mellem Styrelsen for It og Læring, brancheorganisationerne og fagforeningerne, som ved målrettede dialoger kan finde frem til tilbud, der er relevante for deres medlemmer. På denne måde kan brancheorganisationerne og fagforeningerne blive en vigtig støtte for virksomheder og medarbejdere ved at afsøge medarbejder- og brancherelevante læringsstier på deres medlemmers vegne. Dette arbejde kan passende starte med at finde læringsstier inden for områder, som de ved, at der er efterspørgsel på blandt mange af deres medlemmer, fx forskellige AI-relaterede behov. Desuden kan både brancheorganisationerne og fagforeningerne med fordel afsøge muligheder for at samarbejde på tværs om sådanne læringsstier inden for områder, hvor behovene ligner hinanden på tværs af medlemsgrundlaget.

Læringsstierne kan gøres synlige via fx brancheorganisationerne og fagforeningernes egne hjemmesider og nyhedsbreve til medlemmerne eller sågar via deciderede oplysningskampagner.

## Udviklingsspor: Vejledning og hjælp til at bygge læringsstier

### Udvikling af AI-assistenten

#### Potentiale kan løftes yderligere ved udvikling af en AI-assistent

Skal man udvikle det eksisterende system, er der et stort potentiale i udviklingen af en AI-assistent koblet til Styrelsen for It og Lærings platforme. Dette vil skabe en mere skræddersyet indgang for brugerne, der vil kunne prompte deres tidligere uddannelse og erfaring og deres ønsker og ud fra dette opnå overblik over, hvilke kurser der er relevante for dem, og dermed lave deres egne, personlige læringsstier, der trækker på info om deres eksisterende uddannelse og erfaring og alle de tilgængelige uddannelser.



#### Bør på sigt udvides til at inkludere private udbud

En sådan AI-assistent kan være et første skridt mod en mere dækkende løsning, der også inddrager information om private udbud. Tidligere forsøg på at skabe overblik har ofte været udfordret af hurtigt forældede informationer og dermed tunge driftsopgaver i forbindelse med at holde platforme opdaterede. Her kan en veldesignet AI-assistent være en central motor for at muliggøre mere dækkende og opdateret vejledning på tværs af udbuddet.

Anvendeligheden sikres bedst ved at starte i en afgrænset del af udbuddet (fx i regi af Styrelsen for It og Lærings viden om det offentlige udbud) og derefter udvide ud fra dette erfaringsgrundlag. Dette kan bidrage til at sikre det rette datagrundlag og en hensigtsmæssig teknisk løsning, så assistenten holder sig til at udfolde læringsmuligheder baseret på kvalitetssikrede kilder.

## Baggrund for kataloget

Tænketanken DEA har fra begyndelsen af 2024 og frem mod sommeren 2026 arbejdet målrettet med at styrke vidensgrundlaget for kompetenceudvikling blandt STEM-uddannede med fokus på tre STEM-intensive brancher: IT-, energi- og life science-branchen. Arbejdet har haft til formål at belyse både den eksisterende praksis for kompetenceudvikling, udbytte heraf og de fremtidige perspektiver for indhold og organisering af læring gennem hele arbejdslivet. En del af arbejdet har også ledt frem til identificering af barrierer for styrket livslang læring samt kvalificering af disse, så der ud fra en dyb forståelsesramme kan udvikles de bedst mulige tiltag for et fremtidigt system for livslang læring. Dette er fokus i nærværende katalog.

Tænketanken DEAs arbejde med projektet "Livslangt lærende STEM-uddannede" har affødt såvel analyser som dialoger med interessenterne, der peger på, at der på tværs af interessentlandskabet opleves vilkårlighed om, hvordan kompetenceudvikling sker for privatansatte. Vi har ved offentlige arrangementer<sup>20</sup> taget dette op til debat og hørt, at der fra både offentlige og private udbydere samt fra brancheorganisationer og fagforeningers side er opbakning til at arbejde mere strategisk med livslang læring, idet retning letter arbejdet med at understøtte kompetenceudvikling som både branche- og fagorganisation samt gør udbydere bedre i stand til at vurdere markedsrelevansen af deres videre- og efteruddannelses tilbud.

Tænketanken DEA tog spørgsmålet om strategisk retning med videre til fire workshops i foråret 2026 og så også her, at der er bred enighed om, at en mere strategisk retning vil styrke systemet for livslang læring markant og stille alle interessenter bedre i forhold til at skabe synergi i samarbejdet om realisering af kompetencebehovene på STEM-området i Danmark.

Katalogets anbefalinger bygger på input fra disse fire workshops, hvor 80 aktører på tværs af interessentlandskabet deltog. Aktørgruppen rummer repræsentanter fra såvel offentlige som private uddannelsesudbydere, brancheorganisationer, fagforeninger, STEM-virksomheder, jobcentre, fonde, ministerier og styrelser.

På hver workshop arbejdede deltagerne i grupper på fire til seks personer med hver deres perspektiv på udfordringer, muligheder og fremtidige udviklingsveje for livslang læring for STEM-uddannede. Der har sammenlagt været 16 grupper involveret i udviklingsdialogerne. Hver gruppe har arbejdet ved et bord, hvor de på særligt designede bordduge har nedskrevet de fremkomne pointer undervejs. Der har samtidig også siddet en medarbejder fra Tænketanken DEA i hver gruppe og ageret bordreferent. Vi har samlet og analyseret de resulterende input på tværs af grupperne og identificeret de mest lovende udviklingsveje for livslang læring.

---

<sup>20</sup> Vidensalon: "Hvordan kompetenceudvikler vi til fremtiden?" <https://www.dea.nu/arrangementer/pa-forkant-med-fremtiden-hvad-siger-medarbejderne-om-kompetenceudvikling>; Vidensalon: "Et ledelsesperspektiv på fremtidens kompetenceudvikling". 4. december 2025. <https://www.dea.nu/arrangementer/et-ledelsesperspektiv-pa-fremtidens-kompetenceudvikling>.

## Litteratur

Aalborg Universitet. (n.d.). *AAU Micro*. Hentet 9. juni 2026 fra <https://www.micro.aau.dk/>.

Cedefop. (2020). *Individual learning account*. Hentet 9. juni 2026 fra <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/financing-adult-learning-db/search/individual-learning-account-0>.

DEA. (2025). *Ledere vil udvikle deres medarbejdere – men virksomhederne mangler ofte strategi og budget*. Tænketanken DEA. [https://www.datocms-assets.com/22590/1764677828-rapport\\_efter\\_korrektur.pdf](https://www.datocms-assets.com/22590/1764677828-rapport_efter_korrektur.pdf).

DEA. (2025). *Ni ud af ti har behov for kompetenceudvikling*. Tænketanken DEA. <https://www.datocms-assets.com/22590/1748775877-ni-ud-af-ti-har-behov-for-kompetenceudvikling.pdf>.

Direction de l'information légale et administrative. (2026). *Personal training account (CPF) of a private sector employee*. Hentet 9. juni 2026 fra <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F10705?lang=en>.

FITech. (n.d.). *About FITech*. Hentet 9. juni 2026 fra <https://fitech.io/en/about-fitech/>.

France Travail. (n.d.). *Le compte personnel de formation (CPF)*. Hentet 9. juni 2026 fra <https://www.francetravail.fr/candidat/en-formation/mes-aides-financieres/le-compte-personnel-de-formation.html>.

Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles. (2026, 13. april). *Le compte personnel de formation (CPF)*. Hentet 9. juni 2026 fra <https://travail-emploi.gouv.fr/le-compte-personnel-de-formation-cpf>.

OECD. (2019). *Individual learning accounts: Panacea or Pandora's box?* OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/203b21a8-en>.

Roskilde Universitet. (2025, 11. november). *Afsluttende projektaktivitet: "Dialogseminar – kompetencebehov hos industri og brancheorganisationer"* (upubliceret præsentation, slides).

Styrelsen for It og Læring. (2026). *Afreportering for perioden januar 2025 – marts 2026* (upubliceret internt notat).

Styrelsen for It og Læring. (n.d.). *eVejledning*. Hentet 9. juni 2026 fra <https://www.ug.dk/forside-eveledning>.

Uddannelses- og Forskningsstyrelsen. (n.d.). *Udvikling af samarbejdsmodel for uddannelsessektoren til afdækning af behovet for kompetenceudvikling/løft af medarbejdergrupper på tværs af uddannelsesniveauer i specifikke brancher*. Hentet 9. juni 2026 fra <https://ufsn.dk/institutioner-og-drift/styring-af-uddannelsesudbud/voksen-efter-og-videreuddannelse/trepartsaftaler-om-efter-og-videreuddannelse/forsoegs-og-udviklingsprojekter-i-regi-af-trepartsaftalen/udvikling-af-samarbejdsmodel-for-uddannelsessektoren-til-afdaekning-af-behovet-for-kompetenceudviklingloeft-af-medarbejdergrupper-paa-tvaers-af-uddannelsesniveauer-i-specifikke-brancher/>.

—

JEFA