

Tænketanken DEA

DEA er en politisk uafhængig, nonprofit tænketank. Med udgangspunkt i analyser kvalificerer vi debatten og beslutningerne på tværs af dansk uddannelses- og forskningspolitik.



Livslangt Lærende STEM- Uddannede

Et projekt om livslang læring for STEM-uddannede i energi-, life science- og IT-brancherne

Livslangt lærende STEM-uddannede

Tænketanken DEA har mellem 2024 og 2026 undersøgt kompetenceudviklingsbehovet i tre STEM-intensive brancher i Danmark: energibranchen, life science-branchen og IT-branchen.

Dette opsamlingshæfte sammenfatter resultater vedrørende ønsker til og behov for formel og uformel kompetenceudvikling blandt medarbejdere i de tre brancher, som har en kandidatuddannelse eller en diplomingeniøruddannelse inden for STEM-området.

Resultaterne stammer fra to undersøgelser, som er baseret på spørgeskemaer og opfølgende interview. Den ene undersøgelse er foretaget blandt medarbejderne selv. Den anden er foretaget blandt STEM-medarbejdernes ledere med fokus på ledernes syn på medarbejdernes behov. Begge undersøgelser stiller spørgsmål inden for de samme hovedtemaer: Behov, Anvendelse, Formater, Barrierer og Fremtid. Dette opsamlingshæfte er struktureret efter disse temaer.

God læselyst.

"Livslangt lærende STEM-uddannede" er finansieret af Novo Nordisk Fonden.

BEHOV

Medarbejdere og ledere oplever et **stort behov** for kompetenceudvikling

For både medarbejdere og ledere gælder det, at **9 ud af 10** mener, at STEM-medarbejderne har behov for kompetenceudvikling.

Lederne forventer, at det allerede store behov vil **stige** i de kommende år, og at behovet hænger sammen med deres virksomheders mulighed for **vækst**.

Ledere har brug for nye
medarbejderkompetencer fra
flere steder

Lederne peger på, at de udover kompetenceudvikling af nuværende medarbejdere også forventer at skulle rekruttere nye medarbejdere med andre kompetencer (67 pct.), samt at de kommer til at benytte eksterne konsulenter for at imødekomme virksomhedens kompetencebehov (30 pct.).



En interviewet leder beskrev, at man i lederens team benyttede en tidsbegrænset ekstern konsulent til at opbygge teamets kompetencer:

Så har vi on-the-job-training, hvor vi har en [ekstern] konsulent, som hjælper os, fordi vi ikke har den erfaring selv, men ham vil vi jo så bygge op og så med tiden fase ham [den eksterne] ud, fordi vi så får kompetencen internt.

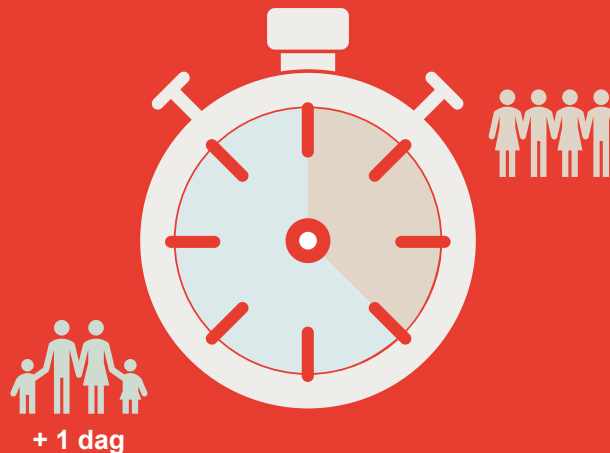
- Leder fra life science-branchen

ANVENDELSE

Medarbejderne har i gennemsnit brugt **over to uger** på kompetenceudvikling i løbet af de seneste 12 måneder

Fysisk fremmøde er mere anvendt end onlineformater. Omkring to ud af tre medarbejdere angiver, at deres seneste kompetenceudviklingsaktivitet foregik primært ved fysisk fremmøde.

Medarbejdere med børn har i gennemsnit brugt én dag mere om året på kompetenceudvikling end medarbejdere uden børn, hvilket gælder for aktiviteter både i det formelle og i det ikke-formelle system.



FORMATER

De næste sider viser medarbejdernes deltagelse i kompetenceudvikling de seneste 12 måneder fordelt på typerne formel, ikke-formel og uformel

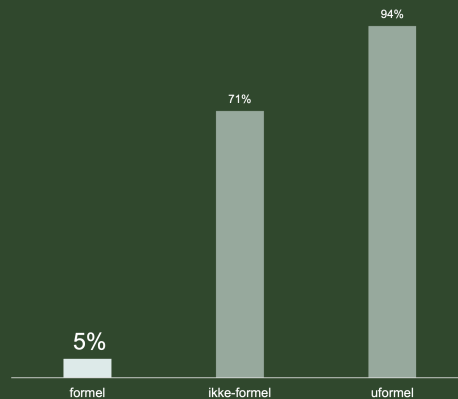
Formel kompetenceudvikling

Med formel videre- og efteruddannelse menes kurser, der giver ECTS-point. Den type kurser bliver udbudt af offentlige uddannelsesinstitutioner som fx professionshøjskoler og universiteter. En ph.d. er ikke en efteruddannelsesaktivitet.

De konkrete formater, som refereres til som formelle, er:

1. Hel akademi-, diplom- eller master-efteruddannelse
2. Enkeltstående kursus (fx et masterkursus, microcredential eller enkeltfag).

5 pct. af medarbejderne har deltaget i formel (ECTS-givende) kompetenceudvikling i løbet af de seneste 12 måneder



33

Dage er det gennemsnitlige tidsforbrug for dem, der har deltaget i formel kompetenceudvikling i løbet af de seneste 12 måneder

Ikke-formel kompetenceudvikling

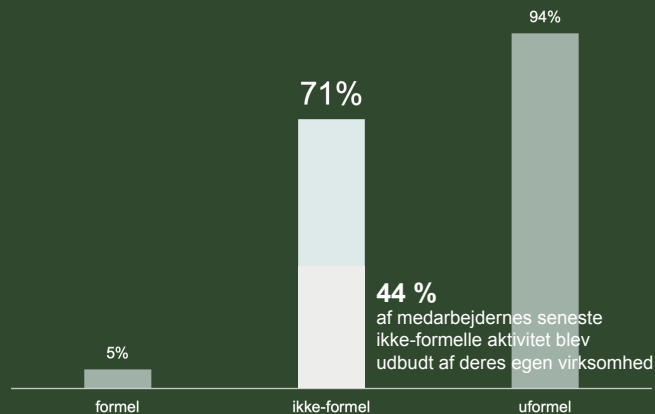
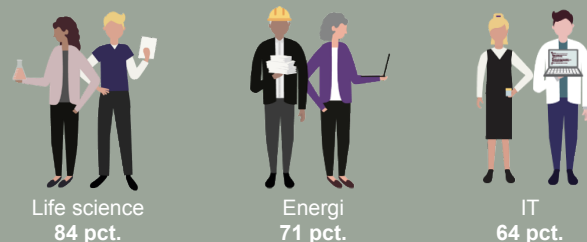
Med ikke-formel videre- og efteruddannelse menes aktiviteter, der ikke giver ECTS-point. Aktiviteterne skal have forbindelse til medarbejdernes arbejdsliv.

De konkrete formater, som refereres til som "ikke-formelle", er:

1. Certificeringsgivende kursus
2. Forelæsning, oplæg, workshop eller endagskursus
3. Kursusforløb eller workshop af mere end én dags varighed
4. Sidemandsoplæring (finder sted, hvis en kollega systematisk underviser dig i et afgrænset arbejdsområde)
5. Privatundervisning fra ekstern lærer/instruktør/mentor
6. Netværksarrangement
7. Andet (andre aktiviteter, der lever op til definitionen af ikke-formel kompetenceudvikling).

Der er forskel mellem brancherne

Andel af medarbejderne i de forskellige brancher, der har deltaget i ikke-formel kompetenceudvikling i løbet af de seneste 12 måneder



Uformel kompetenceudvikling

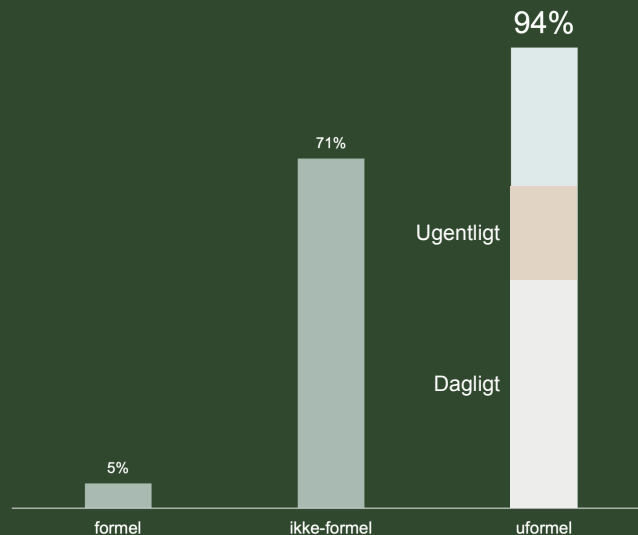
Med uformel læring menes aktiviteter, som medarbejderne laver spontant for at øge deres viden og forbedre deres opgaveløsning eller færdigheder med forbindelse til deres arbejdsliv.

De konkrete formater, som refereres til som "uformelle", er:

1. Læring, der sker ved at lære fra en kollega, en bekendt eller et familiemedlem
2. Læring, der sker ved selv at opsøge viden (fx læse relevant litteratur, søge viden på internettet eller lytte til podcasts).

IT

er det mest hyppigt rapporterede genstandsfelt, som medarbejderne har opnået viden inden for via uformel læring.



94 pct. har udviklet deres kompetencer gennem uformel kompetenceudvikling gennem de seneste 12 måneder.

Ledere og medarbejdere er enige om, at sidemandsoplæring er et af de **mest udbytterige** formater

Sidemandsoplæring er det format, hvor flest medarbejdere har angivet, at de oplevede, at formatet gjorde dem dygtigere til at løse eksisterende og nye opgaver.

De medarbejdere, der har deltaget i planlagt sidemandsoplæring, har i gennemsnit brugt 10 dage på denne type aktivitet de seneste 12 måneder.

Sidemandsoplæring i de tre brancher

I løbet af de seneste 12 måneder



IT
16 pct.



Life science
35 pct.

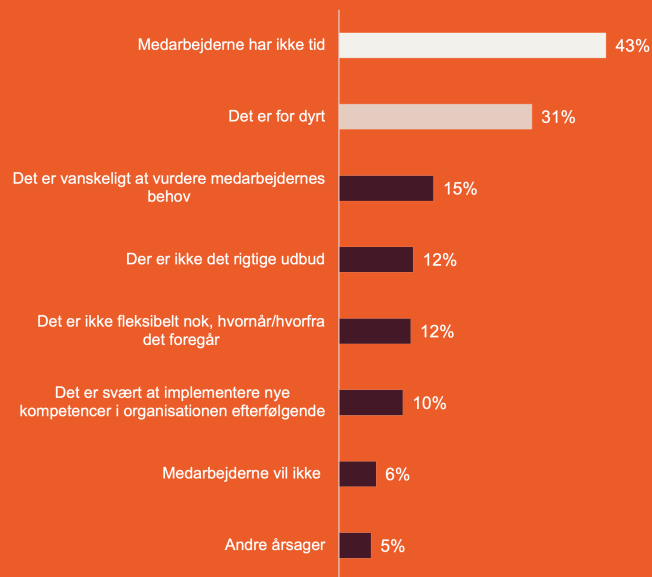


Energi
20 pct.

Når lederne bliver bedt om at vælge, hvor de ser det største udbytte blandt de aktiviteter, de har angivet som relevante for deres medarbejdere, så peger de også fortrinsvis på sidemandsoplæring og dernæst på enkeltstående kurser i det formelle system.

BARRIERER

Lederne peger på **tid og penge** som de primære barrierer for at opfylde virksomhedens kompetenceudviklingsbehov



Omkring en fjerdedel af medarbejderne får **ikke imødekommet** deres behov for kompetenceudvikling

I gruppen af dem, der **ikke** oplever at få imødekommet deres behov, angiver en fjerdedel, at årsagen er uoverensstemmelse med deres leder om deres behov for kompetenceudvikling.

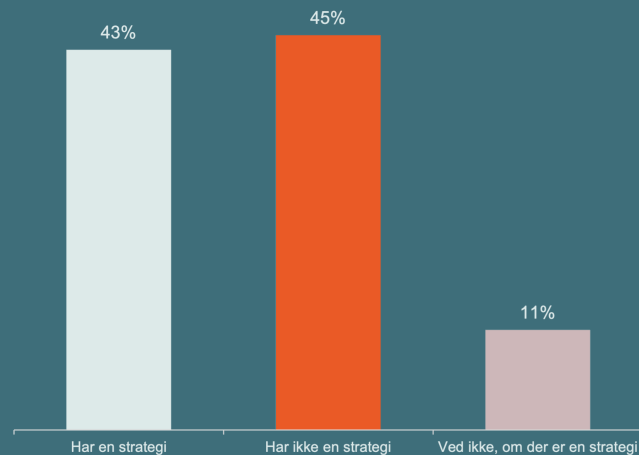
For medarbejdere i energibranchen, som ikke får deres behov opfyldt, peger 30 pct. på, at de oplever, at udbuddet ikke findes.



FREMTID

Der **mangler** strategisk retning i virksomhederne

Mindre end halvdelen af virksomhederne har en formel strategi for kompetenceudvikling.

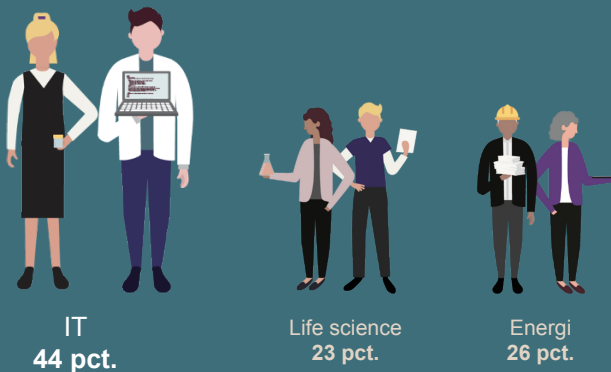


Energibranchen skiller sig ud, da lige under 60 pct. faktisk har en strategi for kompetenceudvikling af medarbejderne.

Fremtidens kompetenceudvikling er **ikke one size fits all**

Når den samlede gruppe medarbejdere svarer på, hvad de ønsker sig i fremtiden, så står workshops og kursusforløb af mere end én dags varighed øverst på listen over formater, de gerne vil benytte til fremtidig kompetenceudvikling.

Ser man på IT-medarbejderne, er de den medarbejdergruppe med den stærkeste præference for selvstændig læring:



Ser vi ind i de branchemæssige forskelle på ledersiden, så er det også IT-branchens ledere, der skiller sig ud fra de øvrige grupper, idet 69 pct. peger på, at det er relevant for deres medarbejdere at opbygge deres kompetencer og viden selvstændigt i de kommende år. Det er 14 procentpoint mere end for life science-branchens ledere og 24 procentpoint mere end for lederne i energibranchen.

De fremhævede fund i dette hæfte bygger på undersøgelser udgivet i to rapporter, som begge kan findes i deres fulde længde på Tænk tanken DEAs hjemmeside (www.dea.nu) under følgende titler:

Undersøgelsen blandt medarbejderne:
“Ni ud af ti har behov for kompetenceudvikling”



Undersøgelsen blandt lederne:
“Ledere vil udvikle deres medarbejdere”



Tak, fordi du læste med