

**Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse om understøttende uddannelsessystemer for at undgå kvalifikationsmismatch — hvilken omstilling er nødvendig?**

(initiativudtalelse)

(2019/C 228/03)

Ordfører: **Milena ANGELOVA**

Plenarforsamlingens beslutning	15.2.2018
Retsgrundlag	Forretningsordenens artikel 29, stk. 2 Initiativudtalelse
Kompetence	Sektionen for Beskæftigelse, Sociale Spørgsmål og Unionsborgerskab
Vedtaget i sektionen	13.2.2019
Vedtaget på plenarforsamlingen	21.3.2019
Plenarforsamling nr.	542
Resultat af afstemningen (for/imod/hverken for eller imod)	130/0/2

## 1. Konklusioner og anbefalinger

1.1. EØSU påskønner det øgede fokus på uddannelse, erhvervsuddannelse og udvikling og anvendelse af kompetencer i EU som går igen i de seneste initiativer fra Kommissionen <sup>(1)</sup>. Udvalget anerkender, at uddannelse og erhvervsuddannelse hører under medlemsstaternes kernekompetencer, men understreger den strategiske vigtighed af disse områder for Europas fremtid med hensyn til økonomisk fremgang, øget samhørighed og demokratisk liv og for »at imødekomme borgernes forventninger og reagere på deres bekymringer om fremtiden i en hurtigt skiftende verden« <sup>(2)</sup>.

1.2. EØSU ser med bekymring på de store strukturelle problemer på arbejdsmarkedene på grund af kvalifikationsmismatch, hvoraf nogle er forårsaget af teknologiske og demografiske forhold. Derfor opfordrer udvalget til, at der hurtigt udformes og implementeres præcist målrettede politiske foranstaltninger, og at disse ledsages af incitamenter og kompendier over bedste praksis for medlemsstaterne, så de kan støttes i om nødvendigt at implementere vellykket og understøttende tilpasning af deres uddannelsessystemer, og man dermed kan undgå kvalifikationsmismatch og spild af talenter.

1.3. EØSU mener, at det kvalifikationsmismatch, der forekommer i dag, og som vil forekomme fremover, kun kan tackles på holdbar vis, hvis Kommissionen og medlemsstaterne udformer målrettede politikker og træffer konkrete foranstaltninger for at forbedre deres uddannelsessystemer og tilpasse disse på passende vis med henblik på at skabe talentudvikling og et sammenhængende system til håndtering af kvalifikationer. Udvalget opfordrer dem derfor til at gøre dette hurtigt og effektivt. Disse bør alle være rettet mod at støtte en inklusiv og løbende tilpasning af arbejdsstyrken til de nye økonomiske betingelser.

1.4. EØSU opfordrer Kommissionen til at styrke udbredelsen af bedste praksis med hensyn til kvalifikationsprogrammer og erhvervsrettet uddannelse. Man bør tillige sørge for det rette miks af incitamenter for alle aktørerne i uddannelsesprocessen, således at man kan beskytte retten til passende uddannelse for alle <sup>(3)</sup>. EØSU understreger som i en tidligere udtalelse betydningen af et europæisk uddannelsesområde <sup>(4)</sup>. EØSU mener, at der er behov for en yderligere opgradering og en løbende forbedring af lærernes og undervisernes kvalifikationer og færdigheder på alle uddannelsesniveauer.

<sup>(1)</sup> Ny dagsorden for færdigheder i Europa (2016), Det europæiske uddannelsesområde (2018). GD GROW-projektet om en plan for sektorsamarbejde om færdigheder hilses også velkommen, selv om dette projekts omfang er meget begrænset, tillige med diverse EASME/COSME-projekter, bl.a. 2017/001, 004, 007 og 2016/033 og 034.

<sup>(2)</sup> COM(2018) 268 final.

<sup>(3)</sup> EUT C 237 af 6.7.2018, s. 8.

<sup>(4)</sup> EUT C 62 af 15.2.2019, s. 136.

1.5. EØSU anerkender, at der altid vil være et vist kvalifikationsmismatch, og at uddannelsessystemer aldrig kan forberede mennesker ideelt til alle forhold. Men de nuværende tendenser er bekymrende og skaber flaskehalse for økonomisk vækst og jobskabelse, så borgerne hindres i at udnytte deres kreative potentiale fuldt ud og virksomhederne i at nyde godt af den fulde innovative kapacitet, der ligger i de kvalifikationer, medarbejderne besidder. Derfor bør stater, arbejdsmarkedets parter og civilsamfundet gå sammen om at overvinde problemet og give folk den nødvendige rådgivning og vejledning til at hjælpe dem med at træffe de rette valg og løbende udvikle deres viden og kompetencer til gavn for samfundet. Der er brug for en samlet og helhedsorienteret tilgang for bedre at kunne forudse og reagere på kompetencebehovene <sup>(5)</sup>.

1.6. Korrekt forudsigelse af udbud af og efterspørgsel efter kompetencer og af den fremtidige struktur på EU's arbejdsmarked er naturligvis afgørende for, at man kan minimere kvalifikationsmismatchet. Derfor bør universiteter, videnskabscentre og andre forskningsinstitutioner begynde at arbejde med dette problem i tæt samarbejde med arbejdsmarkedets parter og de relevante administrative myndigheder i medlemsstaterne. Den erfaring, som Cedefop har oparbejdet igennem de senere år, vil være særdeles nyttig, men det kræver videreudvikling på national basis ved at gå mere i dybden for hver medlemsstats vedkommende.

1.7. Staten, virksomhederne og arbejdstagerne bør se uddannelse og erhvervsuddannelse som en investering. Skatteincitamenter til sådanne investeringer kan motivere arbejdsgivere og arbejdstagere til yderligere investeringer. Kollektive overenskomster kan eventuelt anerkende bestemte rettigheder og forpligtelser for arbejdsgivere og arbejdstagere i relation til uddannelse og erhvervsuddannelse. Bedste praksis for opkvalificering og omskoling bør fremmes for at hjælpe folk til at blive genansat.

1.8. Meget læring foregår i ikkeformelle og uformelle rammer, såsom i ungdomsorganisationer og gennem peer-to-peer-læring, og der er mange arbejdspladskompetencer, som ikke kan opnås via undervisning i skolerne <sup>(6)</sup>. Derfor opfordrer EØSU medlemsstaterne til at godkende de relevante kvalifikationer, der er opnået i sådanne situationer. En måde at gøre det på er at færdiggøre og anvende de nationale systemer til godkendelse af kvalifikationer, herunder ved at bruge platforme til en standardiseret bedømmelse af kompetenceniveauer, uanset hvordan kompetencerne er opnået. En sådan tilgang vil være en yderligere kanal til at oplyse virksomhederne om en persons individuelle potentiale, navnlig med hensyn til de ældre arbejdstagere, idet man kan fremhæve kompetencer, som ikke træder frem i formelle kvalifikationsbeviser, men som alligevel er af værdi.

1.9. Livslang læring, op- og omkvalificering, er et delt ansvar mellem staten, arbejdsgivere og arbejdstagere. For at kunne opnå et godt karriereforløb bør folk aktivt støttes og rådgives, bl.a. gennem vejledningsmetoder, rådgivning, coaching og mentorordninger, om, hvordan de kan træffe et oplyst valg af erhvervsuddannelse og uddannelse, der giver dem de kvalifikationer og kompetencer, som arbejdsmarkedet efterspørger. Arbejdsmarkedets parter bør spille en aktiv rolle med at oplyse om de relevante problemer og foreslå mulige løsninger. Inden de afsætter tid og penge til uddannelse, skal folk vide, hvilke kvalifikationer der er brug for, og hvordan uddannelsen kan påvirke deres karriereforløb. De vil være villige til at opnå en kvalifikation eller en eksamen, som andre anerkender.

## 2. Kvalifikationsmismatch nu og fremover

2.1. Fremtiden er i dag — den bliver til virkelighed hurtigere, end vi kan følge med og forudsige den. Det giver store udfordringer for virksomheder og offentlige forvaltninger, ved at der skabes nye forretningsmodeller, og for arbejdstagere, ved at der kræves nye kompetencer og kvalifikationer, hvoraf de fleste er vanskelige at forudsige i dag. Dermed presses samfundet som helhed til at tilpasse sig hurtigt nok til de hastige forandringer. Hvis denne omstilling skal lykkes, må vi fortsat stå sammen, være forberedt på straks at reagere, gå sammen om at forudse, hvad der kommer, og proaktivt håndtere de nuværende revolutionerende forandringer i relationerne mellem mennesker, robotteknologi, kunstig intelligens og digitalisering til gavn for samfundet.

<sup>(5)</sup> Dette anerkendes af Kommissionen — GD EMPL, og Kommissionen har ydet økonomisk og anden støtte til OECD-ledede landeprojekter for nationale kompetencestrategier i flere medlemsstater, bl.a. Portugal, Italien, Spanien, Slovenien og den belgiske region Flandern. I de seneste år har Cedefop også gennemført særlige programmer til støtte for medlemsstater (Grækenland, Bulgarien, Slovakiet, Estland og Malta) med hensyn til at forbedre deres strukturer vedrørende forbedring og foregribelse af kvalifikationer: <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/assisting-eu-countries-skills-matching>.

<sup>(6)</sup> EUT C 13 af 15.1.2016, s. 49.

2.2. Kvalifikationsmismatchet er en af de største nuværende udfordringer, som bringer væksten i fare og forhindrer varig jobskabelse i EU. Visse studier <sup>(7)</sup> anslår, at dette fænomen koster 2 % af EU's BNP. Ifølge Kommissionen har 70 millioner europæere ikke tilstrækkelige læse- og skrivefærdigheder, og endnu flere har dårlige regnefærdigheder og digitale færdigheder. En ny undersøgelse <sup>(8)</sup> viser, at andelen af »mismatchede« arbejdstagere i EU i gennemsnit ligger på ca. 40 %, hvilket er på linje med Cedefops overordnede vurdering. Medarbejdere med relevante kompetencer er en afgørende konkurrenceparameter for virksomhederne. Derfor er det yderst vigtigt, at dagens og morgendagens arbejdsstyrke har kvalifikationer og kompetencer, der modsvarer de skiftende behov i den moderne økonomi og på arbejdsmarkedet. Ingen bør efterlades på bagperronen <sup>(9)</sup>, og man skal undgå at spilde talenter. For at nå disse mål er der behov for højt kvalificerede lærere og uddannelsesudbydere, ligesom deltagelsen i livslang læring skal understøttes på passende vis.

2.3. EØSU har i sine tidligere udtalelser <sup>(10)</sup> gjort opmærksom på, hvilken betydning digitaliseringen, robotteknologien, nye økonomiske modeller som f.eks. Industri 4.0 og cirkulær økonomi og deleøkonomi har for behovene for nye kompetencer. Udvalget har desuden givet udtryk for behovet for at indføre mere nyskabende løsninger inden for uddannelse og kompetenceudvikling, da Europa har brug for et egentligt paradigmeskift, når det gælder uddannelsessektorens mål og funktion, og en bedre forståelse af dens plads og rolle i samfundet <sup>(11)</sup>. Cedefop har vurderet <sup>(12)</sup>, at EU's arbejdsstyrkes eksisterende kvalifikationer mangler ca. en femtedel af, hvad der er brug for, hvis arbejdet skal udføres på det højeste produktivitetsniveau. Dette kræver en fælles indsats for yderligere at stimulere voksenuddannelse i Europa.

2.4. Konjunkturopsvinget i den europæiske økonomi kombineret med forandrede kompetencebehov har fået efterspørgslen efter arbejdskraft og kompetencemanglen til at stige til det højeste niveau i de seneste ti år. Mens arbejdsløsheden i EU er faldende (fra 10,11 % i 2014 til 7,3 % i 2018), er andelen af ubesatte stillinger fordoblet (fra 1,1 % i 2009 til 2,2 % i 2018) <sup>(13)</sup>.

2.4.1. Alle medlemsstater er ramt af dette problem, om end i forskellig grad og af forskellige årsager. Ifølge en global undersøgelse <sup>(14)</sup> er antallet af arbejdsgivere, der har svært ved at finde arbejdskraft, bekymrende højt i mange medlemsstater. Ti medlemsstater ligger over det samlede gennemsnit på 45 % med Rumænien (81 %), Bulgarien (68 %) og Grækenland (61 %) som de dårligst stillede. Med færre, men stadig store problemer, ligger i den anden ende af skalaen Irland (18 %), Storbritannien (19 %) og Nederlandene (24 %).

2.4.2. For omkring en tredjedel af arbejdsgivernes vedkommende er hovedårsagen til, at de ikke kan få besat ledige stillinger, mangel på ansøgere. Andre 20 % svarer, at ansøgerne ikke har den nødvendige erfaring. I takt med at virksomhederne digitaliserer, automatiserer og omstiller sig, er det vigtigere end nogensinde at finde ansøgere med den rette kombination af tekniske og bløde kvalifikationer. Ikke desto mindre svarer 27 % arbejdsgiverne, at ansøgerne ikke har de kvalifikationer, de har brug for. Samlet set svarer over halvdelen (56 %) af arbejdsgiverne, at evnen til at kommunikere, både skriftligt og mundtligt, er den menneskelige egenkab, de har mest brug for, efterfulgt af evnen til samarbejde og problemløsning.

2.5. Resultaterne af såvel programmet for international vurdering af voksnes kompetencer (PIAAC) og undersøgelsen af europæiske færdigheder og arbejdspladser (ESJS) som akademisk forskning <sup>(15)</sup> viser, at en stor del af mismatchet skyldes overkvalificering/for høj uddannelse. Typisk føler 4 af 10 voksne arbejdstagere, at deres kvalifikationer ikke udnyttes tilstrækkeligt, og tæt ved en tredjedel af de arbejdstagere, der har en videregående uddannelse, er overkvalificerede til deres arbejde. Dette skyldes både ineffektiv ressourceanvendelse (hvilket resulterer i utilstrækkelig udnyttelse af eksisterende kompetencer) og en generel ubalance mellem arbejdsstyrkens kompetencer og efterspørgslen på arbejdsmarkedet <sup>(16)</sup>.

2.6. Kvalifikationsmismatchet påvirker økonomien og hele samfundet negativt:

— Det hindrer borgerne i at være tilfredse med deres job og karriere, og gør, at de føler sig mindre påskønnet. Potentielt kan det endvidere føre til en reduktion af lønningerne.

<sup>(7)</sup> <https://www.eesc.europa.eu/en/news-media/press-releases/skills-mismatches-eu-businesses-are-losing-millions-and-will-be-losing-even-more>.

<sup>(8)</sup> »Skills Mismatches — An Impediment to the Competitiveness of EU Businesses«, EESC.

<sup>(9)</sup> EUT C 62 af 15.2.2019, s. 136.

<sup>(10)</sup> EUT C 237 af 6.7.2018, s. 8, EUT C 367 af 10.10.2018, s. 15.

<sup>(11)</sup> EUT C 173 af 31.5.2017, s. 45. 40 % af de voksne arbejdstagere føler, at deres kvalifikationer ikke udnyttes til fulde: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3075>.

<sup>(12)</sup> »Insights into skill shortages and skill mismatches«. »Learning from Cedefop's European skills and jobs survey«, Det Europæiske Center for Udvikling af Erhvervsuddannelse (Cedefop), 2018. Tillige Skills Panorama og Europass.

<sup>(13)</sup> Arbejdsløshedsstatistik, statistik for ledige stillinger, Eurostat.

<sup>(14)</sup> »Solving the Talent Shortage«, ManpowerGroup Employment Outlook Survey, 2018. Nogle sår tvivl om denne undersøgelse — f.eks. Cappelli (2014): <https://www.nber.org/papers/w20382>.

<sup>(15)</sup> »Skills Mismatches — An Impediment to the Competitiveness of EU Businesses«, undersøgelse bestilt af IME på anmodning fra EØSU's arbejdsgivergruppe.

<sup>(16)</sup> Ibid.

- Det vanskeliggør personlig vækst og udvikling samt udnyttelse af den enkeltes evner og potentialer.
- Det gør arbejdsstyrken mindre produktiv — ifølge nogle vurderinger er produktivitetstab<sup>(17)</sup> på grund af kvalifikationsmismatch i EU på ca. 0,8 EUR pr. arbejdstime<sup>(18)</sup>.
- Det gør virksomhederne mindre konkurrencedygtige, i og med at rekrutteringen bliver mere langsom og dyrere og der skal afholdes yderligere udgifter til efteruddannelse.

2.7. Både højt og lavt kvalificeret arbejdskraft er ramt af kvalifikationsmismatch på grund af de hurtige forandringer, tillige med fag, der typisk har brug for medarbejdere med uddannelse og viden på et højt niveau. Elektrikere, mekanikere, svejsere, teknikere, chauffører, IT-specialister, socialarbejdere og sælgere er p.t. blandt de erhverv, hvor der er størst arbejdsgiverefterspørgsel.

2.8. STEM-kvalifikationer og digitale kompetencer bliver stadig vigtigere for virksomhedernes konkurrenceevne og for at opretholde arbejdsproduktiviteten. Vigtigheden af STEM-kvalifikationer rækker ud over læreplanerne for videnskab, teknologi, teknik og matematik, idet de gør det muligt for elever og studerende at tilegne sig en bredere vifte af kvalifikationer og kompetencer, bl.a. systemisk og kritisk tænkning. Som underbygning for disse kvalifikationer er det desuden vigtigt med gode grund- og iværksætterkompetencer. STEM-kvalifikationer kan erhverves gennem erhvervsuddannelse og almen uddannelse. Der er et særligt behov for at tilskynde flere kvinder til at studere STEM-fag, samtidig med at man på passende vis tackler den digitale kønskløft<sup>(19)</sup>. Der skal findes forskellige måder til at gøre STEM-fagene mere populære, navnlig regionalt, da disse fag typisk er koncentreret i de store byer<sup>(20)</sup>. Den digitale strategiske kvalifikationsradar er et nyttigt redskab til at bringe unge mennesker sammen med rollemodeller eller mentorer med henblik på at lære, hvilke kvalifikationer der kræves for specifikke job<sup>(21)</sup>.

2.9. Der er brug for hensigtsmæssigt udformede politiske foranstaltninger for at undgå, at problemet med kvalifikationsmismatch vokser yderligere. På grund af den revolutionerende forandring af teknologierne forandres forretningsmodeller, kundeforventninger og karakteren af arbejde ofte i et hidtil uset omfang og på en nærmest uforudsigelig måde. Som EØSU allerede har påpeget<sup>(22)</sup>, kan nærværd halvdelen af de eksisterende job automatiseres, og automatisering og robotteknologi vil derfor få stor betydning for fremtidens arbejde. Dette kan fremover resultere i en voksende kløft mellem virksomhedernes behov og arbejdstagernes kvalifikationer, kompetencer og færdigheder, og dette er en udfordring for uddannelsesinstitutionerne. Dette understreger samtidig den stadig større vigtighed af at have bløde og tværfaglige og andre kompetencer, som ofte opnås gennem uformel læring, og det rejser spørgsmålet om anerkendelse og godkendelse af uformel uddannelse.

2.10. EU bør tilskynde og hjælpe medlemsstaterne med straks at gå i gang med at tackle denne strukturelle arbejdsmarkedsudfordring og kvalifikationsmismatchet, som skaber flaskehalse for vækst. Navnlig skal der være fokus på STEM-kompetencer og digitale kompetencer. Arbejdsmarkedets parter spiller en vigtig rolle for at identificere og, hvor det er muligt, lave prognoser for de færdigheder, kompetencer og kvalifikationer, som er nødvendige i nye og kommende job<sup>(23)</sup>, så uddannelser og erhvervsuddannelser bedre matcher virksomhedernes og arbejdstagernes behov. Digitaliseringen byder på muligheder for alle, men kun hvis tingene gøres rigtigt, og man når en ny forståelse af arbejde<sup>(24)</sup>. Det er også vigtigt, at arbejdsmarkedets parter er involveret i fortolkningen af data, der indsamles af statistiske og statslige organer, fordi arbejdsgivere og fagforeninger kan bidrage med uundværlig information, som der måske ellers ikke vil blive taget højde for. Den Europæiske Socialfond spiller en vital rolle ved at støtte initiativer, bl.a. via fælles tiltag fra arbejdsmarkedets parter.

2.11. Ifølge akademisk forskning i kvalifikationsmismatch er der store forskelle med hensyn til årsagerne, omfanget, konsekvenserne og de økonomiske omkostninger ved de mange forskellige former for kvalifikationsmismatch. Derfor vil politikker med en universel tilgang være utilbøjelige til at virke, fordi problemet typisk optræder i forskellige former i medlemsstaterne. Men det står klart, at gennemførelse af relevante politiske foranstaltninger rettet mod at reducere kvalifikationsmismatch kan resultere i betydelige effektivitetsgevinster. Med henblik herpå understreger EØSU vigtigheden af helhedsorienteret læring, som respekterer og bidrager til kulturel diversitet og følelsen af at høre til<sup>(25)</sup>.

<sup>(17)</sup> Alt andet lige.

<sup>(18)</sup> Ibid.

<sup>(19)</sup> EUT C 440 af 6.12.2018, s. 37.

<sup>(20)</sup> EUT C 440 af 6.12.2018, s. 37 og eksempler på god praksis kan iagttages i Tyskland — hvor de såkaldte STEM-færdigheder styrkes ved hjælp af »House of the small researchers in town«: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/en/publications/publication/did/leitfaden-berufsorientierung-1/>.

<sup>(21)</sup> BMW Foundation European Table findings.

<sup>(22)</sup> EUT C 367 af 10.10.2018, s. 15.

<sup>(23)</sup> <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/big-data-analysis-online-vancancies>. Se endvidere: »Overview of the national strategies on work 4.0 — a coherent analysis of the role of social partners«, <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/publications-other-work/publications/overview-national-strategies-work-40-coherent-analysis-role-social-partners-study>.

<sup>(24)</sup> <https://twentythirty.com/how-digitization-will-affect-the-world-of-work>.

<sup>(25)</sup> EUT C 62 af 15.2.2019, s. 136.

2.1.2. Det europæiske kvalifikationspas kan spille en vigtig rolle med hensyn til at præsentere en persons kvalifikationer, færdigheder og kompetencer på en måde, der fremmer et bedre match mellem en persons færdigheder og en jobprofil.

### 3. Udfordringer for uddannelses- og erhvervsuddannelsessystemerne

#### 3.1. Generelle bemærkninger

3.1.1. Hvis EU vil give sine borgere de bedste muligheder og bevare og øge sin konkurrenceevne, må Unionen tilskynde medlemsstaterne til at fremme et politisk miljø, der giver adgang til karriereorienteret grundlæggende uddannelse og erhvervsuddannelse, og som fortsat giver muligheder for livslang læring igennem hele arbejdslivet.

3.1.2. Uddannelses- og erhvervsuddannelsessystemerne i mange medlemsstater har fokus på langvarig formel uddannelse efterfulgt af en arbejdskarriere. Koblingen mellem at lære og at tjene penge er typisk baseret på et simpelt forhold, nemlig »jo mere formel uddannelse, desto større belønning«. Økonomiske undersøgelser indikerer, at hvert yderligere uddannelsesår i gennemsnit munder ud i en gevinst på 8-13 % i indtægt. Samtidig er det en kendsgerning, at en universitetsuddannelse ikke længere giver garanti for et arbejde efter bestået eksamen. Arbejdsgiverne ser i dag ikke kun på en persons kvalifikationsniveau, men også på de kompetencer og færdigheder, som personen har erhvervet sig i løbet af sin uddannelse, og hvorvidt disse er relevante på arbejdsmarkedet. Men i lyset af de nye udfordringer er denne model ikke længere tilrådelig. Fremtidens uddannelsessystemer bør koble uddannelse og beskæftigelse sammen på nye måder ved både at gøre det lettere at komme ind i arbejdsstyrken og give arbejdstagerne mulighed for på en fleksibel måde at tilegne sig nye kompetencer i hele deres arbejdsliv.

3.1.3. Blot at kræve mere uddannelse og erhvervsuddannelse er ikke den rette løsning, da mere ikke nødvendigvis er bedre. For at kunne reagere på den rigtige måde skal uddannelsessystemerne være rettet imod samfundets og økonomiens reelle behov, være i stand til at hindre fejludnyttelse af ressourcer og give den enkelte muligheden for målrettet livslang læring. Som led i indsatsen for at fremme lige og inklusiv beskæftigelse bør kønsbestemte lønforskelle tackles gennem relevante foranstaltninger.

3.1.4. Med internettet er der ikke længere brug for at kende til og huske på vigtige kendsgerninger og detaljer, eftersom de altid kan findes med et enkelt klik. Dette forandrer de grundlæggende principper for viden, idet studerende ikke længere behøver at have al informationen i hovedet, men i stedet skal lære at lære og tilegne sig et grundlæggende begrebspille af de relevante emner, så de kan finde og behandle information for at udføre en opgave eller finde en løsning på et problem.

3.1.5. De teknologiske forandringer sker så hurtigt, at indholdet for nogle fagområders vedkommende forældes endda i løbet af en studerendes højere uddannelsesforløb. Det udfordrer de traditionelle pensum, især når det gælder den såkaldte »grunddel«, og det gør det endnu vigtigere med uddannelse inden for STEM-fagene og udvikling af bløde kvalifikationer som f.eks. kritisk tænkning, problemløsning, »samlæring« og samarbejde. Tilsvarende er det vigtigt også at tackle spørgsmålet om forholdet mellem mennesker og maskiner.

3.1.6. Udviklingen af nye teknologier er samtidig en alvorlig udfordring for den praktiske del af uddannelses- og erhvervsuddannelsesforløbet, da det tager lang tid i de fleste medlemsstater at udarbejde programmer og få dem officielt godkendt, hvilket gør dem ufleksible og hæmmer hurtig tilpasning af dem til udviklingen i den virkelige verden. For at tackle dette kræver det en tættere kobling mellem alle uddannelsesniveauer og arbejdsmarkedets behov. Rettidig opdatering af pensum bliver en central udfordring, og det understreger betydningen af fleksibel erhvervsrettet uddannelse og lærlinguddannelser.

3.1.7. Det er vigtigt i alle job at have visse tekniske og specifikke kompetencer baseret på viden og erfaring inden for det relevante fagområde. Men det bliver stadig vigtigere også at have grundlæggende kompetencer som f.eks. kreativitet og problemløsning samt sociale færdigheder og empati.

3.1.8. Fordi etablerede kompetencer hurtigere bliver forældet, er det nødvendigt at tilegne sig nye kompetencer hurtigere, og det resulterer i en voksende efterspørgsel efter en ny kombination af kompetencer med henblik på de såkaldte »hybridjob«, hvor der kombineres forskellige typer af arbejdsopgaver. Eksempelvis efterspørges der i dag kompetencer i kodning på mange områder ud over i teknologisektoren, og der er dokumentation for, at mellem en tredjedel og halvdelen af jobopslag med de højeste lønninger vedrører job, hvor der kræves kompetencer i kodning.

3.1.9. De senere års hurtige forandringer i sammensætningen af nye job kræver, at der lægges større vægt på læring som en kompetence i sig selv. Den bedste måde, hvorpå udfordringen med uforudsigelige teknologiforandringer og job, der kombinerer flere arbejdsfunktioner, kan tackles, er gennem evnen til at tilegne sig nye kompetencer hurtigt og at lære løbende. Dette aspekt skal håndteres med behørig omhu for at sikre, at dårligt stillede grupper som f.eks. langtidsledige, meget lavt kvalificerede, handicappede og minoriteter ikke distanceres fra arbejdsmarkedet. I den henseende er det vigtigt at styrke samarbejdet mellem arbejdsmarkedets parter og dem, der udformer aktiv arbejdsmarkedspolitik.

3.1.10. For at ovennævnte mål kan blive realiseret, er det vigtigt, at medlemsstaterne finder måder til at motivere unge til ikke at droppe tidligt ud af skolen, eftersom dem, der gør dette, sædvanligvis er blandt dem, der har få færdigheder og lav løn. Mødre med små børn bør være genstand for særlig opmærksomhed i form af uddannelse samt for at holde deres færdigheder opdaterede i forhold til de hurtige forandringer i de forskellige fag.

3.1.11. EØSU anbefaler kraftigt, at man promoverer og i højere grad anvender modul- og onlineundervisning — f.eks. åbne uddannelseskilder og masselæringskurser online (MOOC) <sup>(26)</sup>.

## 3.2. Ungdomsuddannelse

3.2.1. For at kunne give eleverne de grundlæggende færdigheder til fremtiden — f.eks. nysgerrighed, søgning efter pålidelig information, evnen til at lære løbende, kreativitet, problemløsning, samarbejdssevne — må ungdomsuddannelser omstilles fra kun at kræve udenadslære og repetition til en projektbaseret og problemløsende tilgang.

3.2.2. Vekselluddannelsesordninger, hvor de lærende bruger en del af deres tid i et klasseværelse og en del af deres tid i en virksomhed, herunder navnlig lærlingeuddannelser, er et effektivt redskab til at give eleverne jobrelevante og tværfaglige (bløde) kompetencer og støtte en vellykket overgang fra skole til arbejde. Derfor bør disse promoveres mere aktivt i medlemsstaterne med udgangspunkt i bedste praksis i frontløberlande, hvor mellem en tredjedel og halvdelen af dem, der tager en ungdomsuddannelse, vælger ovennævnte uddannelsesform. Praktikantforløb er tillige vigtigt for at hjælpe unge mennesker med at få praktisk erhvervs erfaring. Praktikantforløb indgår primært som led i uddannelsesforløbet. Der kan endvidere være tale om praktikantforløb på det frie marked, der foregår, efter at en person har afsluttet sin uddannelse. Reglerne for praktikantforløb og de betingelser, hvorunder de finder sted, fastlægges på nationalt plan og tager hensyn til eksisterende regler, arbejdsmarkedsrelationer og uddannelsespraksis. Disse regler kunne lade sig inspirere af Rådets henstilling om en kvalitetsramme for praktikophold <sup>(27)</sup>.

3.2.3. Men vekselluddannelsesordninger bør tilpasses den nye virkelighed samt gennem rettidig opdatering af pensum ved at skabe et understøttende læringsmiljø, hvor kompetencer kan udvikles og forbedres igennem hele arbejdslivet.

3.2.4. Undervisernes evner og kompetencer er afgørende for en høj kvalitet af vekselluddannelsesordninger, og de er vigtige for kombinationen af praktisk og teoretisk erfaring. Derfor er det vigtigt, at medlemsstaterne opretholder et system til løbende uddannelse af undervisere og sammen med arbejdsmarkedets parter bestræber sig på at finde måder at motivere dem på.

## 3.3. Universitetsuddannelse

3.3.1. EØSU mener, at de største udfordringer for universitetsuddannelser i mange medlemsstater består i et behov for at styrke arbejdsbaserede uddannelseselementer i pensum for at lære studerende de tværfaglige og fagspecifikke praktiske kompetencer, som arbejdsgiverne efterspørger. Derfor er der behov for at involvere arbejdsmarkedets parter bedre i udformningen og gennemførelsen af uddannelse og erhvervsuddannelse.

3.3.2. Det skal understreges, at en universitetsuddannelse ikke er et mål i sig selv. Alle job er vigtige, eftersom alle professioner og fag bidrager til et samfunds økonomiske og sociale udvikling, og en universitetsuddannelse bør være en valgmulighed og ikke en forpligtelse eller et stempel, der angiver folks kvalitet.

3.3.3. En universitetseksamen i begyndelsen af en arbejdskarriere betyder ikke, at der ikke er behov for løbende tilegnelse af nye kompetencer, især set i lyset af, at arbejdslivet tenderer til at blive længere. Universiteter bør anerkende et nyt samfundsmål om at tilvejebringe livslang uddannelse under fleksible læringsformer (fjernundervisning, aftenundervisning mv.), og de bør tilpasse deres strukturer og ordninger tilsvarende.

<sup>(26)</sup> Sådanne værktøjer kan give adgang til fulde eksamener, kortere kurser og specialiseringer samt til såkaldte nanoeksamener; give en fleksibel organisation ved at opdele uddannelserne i moduler og moduler i kurser eller endda i mindre enheder; give ældre arbejdstagere mulighed for at studere i de senere faser af deres karriere; reducere læringsomkostningerne og -tiden og skabe en bedre balance mellem arbejds-, studie- og familieliv; give hurtigere og mere fleksible svar på arbejdsmarkedets stigende krav om at give folk de ønskede kvalifikationer og færdigheder; skabe tillid og hjælpe arbejdsgivere med at få oplysninger om potentielle medarbejdere, når de udbydes af velrespekterede uddannelsesinstitutioner.

<sup>(27)</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52013PC0857&from=EN>.

3.3.4. Sociale kompetencer får en stadig større betydning for mange forskellige job på grund af deres rolle for relationerne på arbejdspladsen, for at fordele og styre arbejdsopgaver og for at skabe og opretholde et effektivt og produktivt miljø. Derfor tilrådes universiteter at supplere deres traditionelle pensum på specialiserede områder med yderligere kurser i ledelse, kommunikation mv. Desuden må universiteterne nedbryde grænsen mellem uddannelsesområder og lægge vægt på tværfaglige tilgange. Fremtidens arbejde for højtuddannede fag vil nødvendigvis være relateret til behovet for tværfaglige kompetencer.

3.3.5. Desuden kan der informeres individuelt om effektive læringsstrategier. Det er nemmere at motivere folk til at lære mere effektivt og med bedre resultater, hvis de har en større forståelse af deres egne tankeprocesser. Med stigningen i onlineundervisning i den senere tid har man fået større kendskab til læringsmekanismer, og det kan give bedre fingerpeg om, hvad der er de bedste måder at lære på for den enkelte. Ved anvendelse af sådanne tilgange er der større sandsynlighed for, at de studerende vil være i stand til at tilegne sig nye kompetencer senere i livet, ligesom studerende kan tilbydes individuelt undervisningsindhold i form af fjernundervisning.

3.3.6. I betragtning af de store omkostninger til højere uddannelser og den tilgængelige dokumentation, som indikerer, at en stor del af ressourceallokeringen på dette område er ineffektiv, bør medlemsstaterne opfordres til at indføre sporingssystemer, som kan kaste lys over den aktuelle situation på arbejdsmarkedet, i overensstemmelse med Rådets henstilling om sporing af færdiguddannede <sup>(28)</sup>.

#### 3.4. Erhvervsuddannelsessystemet

3.4.1. EØSU bifaldt det formål, der blev formuleret som led i den europæiske ramme for effektive lærlingeuddannelser af høj kvalitet, om, at mindst halvdelen af lærlingeuddannelsen bør foregå på arbejdspladsen. Målet er, under hensyntagen til de forskellige nationale ordninger, gradvis at styre imod, at størstedelen af lærlingeuddannelsen foregår på arbejdspladsen <sup>(29)</sup>.

3.4.2. EØSU bifalder Kommissionens målsætning om at gøre erhvervsuddannelse til en førsteklases mulighed for de lærende. Udvalget understreger betydningen af at skabe passager mellem erhvervsuddannelser og videregående uddannelser, så der åbnes flere muligheder og man kan bekæmpe den stigmatisering, der omgiver erhvervsuddannelserne <sup>(30)</sup>.

3.4.3. I en lærlingeuddannelse spiller arbejdsgiverne en klar rolle, i og med at de sørger for den arbejdsrelaterede del af uddannelsen, og derfor kan de tilpasse denne del af uddannelsen til udviklingen på arbejdsmarkedet og behovet for kompetencer.

3.4.4. Erhvervsuddannelse — såvel indledende som løbende — uden for ungdomsuddannelsessystemet og de videregående uddannelser spiller også en rolle med hensyn til at bygge bro over kvalifikationsmismatchet. I en verden med løbende omkvalificering og stadig flere selvstændigt erhvervsdrivende har folk brug for hjælp ved skift fra én beskæftigelse til en anden <sup>(31)</sup>. Derfor skal der udvikles forskellige former for rådgivning, som f.eks. at informere om karriereveje, gennemsnitlige økonomiske forhold for forskellige erhverv og stillinger, hvor længe bestemte kompetencer vil være nyttige osv. <sup>(32)</sup>.

3.4.5. Nye teknologier som f.eks. »Virtual og Augmented Reality« gør undervisning nemmere og mere effektiv og kan i markant grad forbedre erhvervsuddannelsen, mens big data-metoder giver mulighed for individualiseret undervisning. For at kunne benytte disse muligheder tilrådes det at udvikle behørig platforme med billig og øjeblikkelig opkobling og at oprette biblioteker med »on demand«-kurser. Ud over alle de øvrige fordele vil disse platforme også løse problemet med lange geografiske afstande for folk i fjerntliggende egne. Dette aspekt af erhvervsuddannelse er i dag underudviklet sammenlignet med universitetsuddannelse og skal styrkes.

3.4.6. Virksomhedsintern erhvervsuddannelse er en anden metode til at forbedre kompetencer og bidrage til øget produktivitet blandt arbejdstagere samt til deres professionelle udvikling, til generel forbedring af virksomhedernes resultater og til forbedret arbejdsstrivsel hos medarbejderne. Desuden motiverer det medarbejderne og gør det muligt for dem komme videre i deres karriere og opnå højere løn. Derfor er medarbejderuddannelse et område af fælles interesse, og arbejdsgivere og medarbejdere har et fælles ansvar for at bidrage til op- og omkvalificering til gavn for virksomheden og tilvejebringelse af arbejdskraft med de rette kompetencer.

3.4.7. Der er mange forskellige nationale love, regler og tilgange til indretning og gennemførelse af medarbejderuddannelse. Nogle medlemsstater har et bredt spektrum af effektive lovbestemte politikker for erhvervsuddannelse, mens dette i andre medlemsstater fastsættes ved kollektive overenskomster på forskellige planer eller aftales direkte mellem arbejdsgiver og medarbejdere på arbejdspladsen. Mulighederne for adgang til erhvervsuddannelse kan også afhænge af virksomhedens/arbejdspladsens størrelse. Der bør være nemmere adgang til effektiv medarbejderuddannelse, samtidig med at man anerkender systemernes forskelligartethed og fleksibilitet, hvilket varierer afhængigt af praksis i relationerne mellem arbejdsgivere og arbejdstagere.

<sup>(28)</sup> [http://publications.europa.eu/resource/cellar/c4508e4f-dc74-11e7-a506-01aa75ed71a1.0003.03/DOC\\_1](http://publications.europa.eu/resource/cellar/c4508e4f-dc74-11e7-a506-01aa75ed71a1.0003.03/DOC_1).

<sup>(29)</sup> EUT C 262 af 25.7.2018, s. 41.

<sup>(30)</sup> <https://www.ceemet.org/positionpaper/10-point-plan-competitive-industry>.

<sup>(31)</sup> EUT C 434 af 15.12.2017, s. 36.

<sup>(32)</sup> <https://www.bertelsmann-stiftung.de/en/publications/publication/did/leitfaden-berufsorientierung-1/>.

3.4.8. Medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter bør under udnyttelse af den sociale dialog fulde potentiale arbejde sammen på tre- og topartsbasis på at forbedre adgang til og deltagelse i medarbejderuddannelse. Det bør udvikles på en måde, så alle arbejdstagere og virksomheder/arbejdspladser får gavn af det, i et livslangt læringsperspektiv, som bygger på en forskelligartet arbejdsstyrkes potentielle og faktiske behov både i den offentlige og private sektor samt i/på små, mellemstore og store virksomheder/arbejdspladser.

3.4.9. Måden, hvorpå uddannelse på arbejdspladsen arrangeres og gennemføres, skal aftales imellem arbejdsgiverne og arbejdstagerne ved hjælp af en blanding af kollektive og individuelle overenskomster. Dette indebærer, at uddannelsen fortrinsvis finder sted inden for arbejdstiden eller (hvis relevant) uden for arbejdstiden (især ved uddannelse, som ikke er virksomhedsrelateret). Arbejdsgiverne bør anlægge en positiv tilgang til medarbejderuddannelse. Men hvis en arbejdstager beder om, eller har ret til, uddannelse, bør arbejdsgiveren have ret til at diskutere en sådan anmodning for at sikre, at det støtter arbejdstagerens beskæftigelsesegnethed på en måde, der også er i virksomhedens interesse.

3.4.10. Erhvervsuddannelse er ikke kun for arbejdstagere. Store virksomheder stiller ofte specialiseret uddannelse til rådighed for den øverste ledelse. Dette er dog ikke tilfældet i SMV'er og især ikke i små, traditionelle virksomheder og familievirksomheder. Disse virksomheders trivsel afhænger stort set alene af ejerne/ledelsen. Korte uddannelseskurser, adgang til rådgivnings- og konsulentbistand, til videokurser, med fokus på lovkrav, bestemmelser, forbrugerbeskyttelse, tekniske standarder mv. kan forbedre resultaterne i disse virksomheder.

3.4.11. Kommissionen bør tilskynde medlemsstaterne til at undersøge de positive erfaringer i EU-lande med veludviklede erhvervsuddannelsessystemer og overveje muligheden for at udvikle programmer til at lette en sådan udveksling.

Bruxelles, den 21. marts 2019.

*Luca JAHIER*

*Formand*

*for Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg*

---