

Kontormedarbejderes syn på kompetenceudvikling for at være relevante på fremtidens arbejdsmarked



Speciale af Peter Gadsbøll, i Lærings- og forandringsprocesser (10. semester)
på Aalborg Universitet (København)
Vejledt af Jens Aagaard-Hansen

Abstract antal tegn: 4788
Artiklens antal tegn: 8605
Specialets antal tegn: 135169
Speciale inklusiv artikel: 143774 tegn

Indholdsfortegnelse

1 Abstract	4
1.1 Artikel	6
2 Indledning	10
2.1 Baggrund for valg af speciale tema	10
2.2 State of the art	12
2.2.1 Søgemetode for state of the art	12
2.2.2 Relevant litteratur	12
2.3 Problemformulering og forskningsspørgsmål	19
2.4 Begrebsafklaring	19
3 Videnskabsteoretisk position	21
3.1 Socialkonstruktivisme	21
3.2 Fravalg	21
4 Metode	23
4.1 Dataindsamling	23
4.1.1 Semistrukturerede Interview	23
4.1.2 Transskriberingsmetode	24
4.1.3 Sekundære data	24
4.2 Forsknings etik	25
4.3 Analysemetode	25
4.4 Kritik af metode	26
5 Teori	27
5.1 Viden, færdigheder og kompetencer	27
5.1.1 Viden	27
5.1.2 Færdigheder	27
5.1.3 Kompetencer	28
5.1.4 Faglige kompetencer	30
5.2 Læring i relation til kompetencer	31
5.2.1 Transformativ læring	31
5.2.2 Barrierer mod læring	33
5.4 Kritik af teori	34
5.4.1 Kritik af kompetencebegrebet	34
5.4.2 Kritik af transformativ læring	35
6 Resultater og analyse	36
6.1 HK-Privat medlemmernes perspektiv	36
6.1.1 Demografisk beskrivelse af HK medlemmerne	36
6.1.2 Analyse af HK-Privat medlemmernes perspektiv	36
6.2 HK-Privat fagforeningens perspektiv	42
6.2.1 Demografisk beskrivelse af HK-konsulenterne	42
6.2.2 HK-Privat fagforeningens perspektiv	43

6.3 Resultater fra DI og HR medarbejder i Trafikstyrelsen	50
6.3.1 Demografisk beskrivelse af DI konsulent og HR konsulent fra Trafikstyrelsen	50
6.3.2 Analyse af perspektiver fra DI og arbejdsgiver	50
7 Diskussion	55
7.1 Diskussionens undertemaer	55
7.1.1 Livsvendingens betydning for kompetenceudvikling	55
7.1.2 Barrierer og muligheder for kompetenceudvikling	57
7.1.3 Medlemmernes tilpasning til fremtidens arbejdsmarked	58
7.1.4 Formelle og uformelle dokumentation på kompetencer	60
7.1.5 Kompetencebegrebet	60
7.2 Styrker og svagheder ved specialet	62
7.3 Forslag til kommende studier	63
7.4 Specialets bidrag til litteraturen	63
8 Konklusion	64
9 Litteraturliste	65
10 Bilag	68
Bilag 1 Alle interview guides	68
Bilag 1.1 Interviewguide til HK medlemmer:	68
Bilag 1.2 Interviewguide til HK fagforeningen:	69
Bilag 1.3 Interviewguide til DI	71
Bilag 1.4 Interview guide til HR medarbejder i Trafikstyrelsen	72
Bilag 2 Skærbilleder fra HK's hjemmeside	74
Bilag 3 Transskribering af interview med HK medlemmer som gruppe	78
Bilag 4 Transskribering af interview med HK som telefoninterview	78
Bilag 5 Transskribering af interview med HK karrieretelefon 1	78
Bilag 6 Transskribering af interview med HK's leder af karrieretelefonen	78
Bilag 7 Transskribering af interview med HK faglig konsulent 1	78
Bilag 8 Transskribering af interview med HK faglig konsulent 2	78
Bilag 9 Transskribering af interview med DI	78
Bilag 10 Transskribering af interview med Trafikstyrelsen	78
Bilag 11 HK medlemstal	79

1 Abstract

The aim of this Master Thesis is to investigate how members of the HK-Private union, the HK-Private union and corresponding employers view the need for competency development in order to stay relevant for the future labor market. The Master Thesis begins with exploring an overall trend in the field exposes an EU driven need for companies with more than 500 employees to prepare a new Environmental Social and Governance (ESG) initiative (EU, 2023). Further, another overall trend in the Danish labor market show one million new job changes in the past year (Finans, 2022). The literature in the field shows that competence development is related to and is positively correlated to self-perceived employability, career success, and that employability is a measure of success on the labor market (De Vos, De Hauw, & Van der Heijden, 2011) (De Cuyper & De Witte, 2011) (Drange, Bernstrøm, & Mamelund, 2018). Furthermore, the literature identified five barriers for adult education (situational, institutional, informational, social and cultural as well as mental barriers) (Klindt, under udgivelse). The barriers are explained as: situational barriers being related to resources such as time and money; institutional barriers can be formal admittance requirements or bureaucratic procedures; information barriers can be not knowing where to search for or find the needed information to apply or get into adult education; social and cultural barriers can be that adults feel too old or too tired of being in school as a cause of normative barriers of surrounding expectations from others; mental barriers which can be dyslexia or lacking self confidence in learning (Klindt, under udgivelse). Those barriers are in accordance with Illeris (2012) concept 'a turning point in life', the concept describes a period in adults' life from about 45 to 65 years of age where an adult is more selective about what they choose to engage in and develop competencies in. Moreover, Jack Mezirows (2000) concept of critical reflection is used in the analyzes the needs for competency development (Mezirow, 2000). To investigate the purpose I interviewed three members, two specialist consultants, two from the career help line, one representative from Dansk Industri (DI) who specializes in the labor market of office workers and lastly one interview with an HR representative from Trafikstyrelsen. The data show that members of the HK-Private union are split in two categories. The data show that members of the HK-Private union identified needs for competence development in the following areas environmental initiatives, 'Robotic Process Automation' (RPA) technology and IT including Artificial Intelligence (AI) tools and the ability to change jobs. Further analysis show that the same members are split in two categories. The first category of two members is aware of their need for competency development and can identify it but acknowledge that they instead are

counting down the days till they retire. The other category is a member that is enrolled in and actively engaged in ECTS-point giving courses that helps her competency development in her field of work. The HK-Private union identified a need for competencies in the field of ESG initiatives and AI-tools. The specialist consultants express that their members don't know what their needs are as well as expect the union to know what the members needs for competency development is. The specialist consultants experience that their members have a hard time expressing their own current competencies. The analysis show that the 'career help line' express that some members hope they last their time out before the changes will affect them. Moreover, because of the million job changes in the labor market the career help line guides their members in changing jobs. The leader of the career help line expresses that 'the issues of age' won't be an issue if you've changed jobs along your career and can show competence development. The employer representatives identify needs for competency development in the areas of data handling and AI-tools. This is to automate routine aspects of the job. The Master Thesis sees its strength in having all interviews from all three areas of the labor market and that competence development overlaps with self-perceived employability. It acknowledges its relatively few interviews and that the interviews were not all from the same organization. Further studies are needed in the field of relevance of competence development and could focus on competency development in combination with e.g., personality types, sex and ethnicity. In conclusion, all three interviewed parties agree on a need for competency development but see different areas of competency development being needed to be qualified for the future labor market.

1.1 Artikel

Dette speciale undersøger hvordan HK-Privat medlemmer, HK-Privat fagforeningen og tilsvarende arbejdsgivere ser på behovet for kompetenceudvikling for at kvalificere sig i relation til fremtidens arbejdsmarked. Dette speciale begynder med at beskrive 'mega-trends' der er identificeret i det danske arbejdsmarked. Den ene 'mega-trend' er EU's indførsel af nye Environmental Social og Governance (ESG) initiativer, der blev vedtaget i december 2022. Dette initiativ dikterer, at fra den 1. januar 2024 skal alle virksomheder med flere end 500 medarbejdere udarbejde en særlig ESG-rapport udover årsrapporten (EU, 2023). Den anden 'mega-trend' er, at der det seneste år har været én million jobskifte på det danske arbejdsmarked (Finans, 2022). Litteraturen på området viser en positiv sammenhæng mellem kompetenceudvikling og selvopfattet 'employability', karrieresucces samt at 'employability' er målbar i forhold til succes på arbejdsmarkedet (De Vos, De Hauw, & Van der Heijden, 2011) (De Cuyper & De Witte, 2011) (Drange, Bernstrøm, & Mamelund, 2018). Sundstrup, Ajslev & Andersen (2020), fremfører, at implementeringen af ny teknologi har betydning for om seniormedarbejdere forlader arbejdsmarkedet før eller efter pensionsalderen. Sundstrup, Ajslev & Andersen (2020), fremfører, at hvis seniormedarbejderne er med i implementeringen af ny teknologi er de mindre tilbøjelige til at forlade før pensionsalderen. Videre uddybes det, at uddannelse og kompetenceudvikling i den nye teknologi har betydning for om seniormedarbejdere forlader før pensionsalderen samt at det har betydning for hvordan seniormedarbejdernes oplevelse af om den nye teknologi bidrager til eller forringer arbejdskvaliteten i opgaveløsningen (Sundstrup, Ajslev, & Andersen, 2020). Videre har litteraturen på det danske område vist, at der er fem barrierer for voksen- og efteruddannelse (VEU). De fem barrierer er situationelle, institutionelle, informations, sociale og kulturelle samt mentale for at voksne ikke deltager i kompetenceudviklende initiativer. De situationelle barrierer kan være grundet travlhed og at ressourcerne på arbejdspladsen er knappe på tid og økonomi. De institutionelle barrierer kan være adgangskrav til en uddannelse eller en bureaukratisk og besværlig ansøgningsproces. Informationsbarriererne kan være at det er besværligt at finde informationer på området for VEU eller se hvilke muligheder der er for VEU. De sociale og kulturelle barrierer bunder i normative barrierer fra samfundet og kan bestå i, at voksne føler sig for gamle til at lære noget nyt eller er trætte af skolebænken. Illeris (2015) beskriver barrierer mod læring, som en forsvarsmekanisme, der er opbygget på baggrund af en psykisk barriere mod læring. Illeris (2012) beskriver, at forsvarsmekanismerne kan komme på baggrund af det begreb Illeris kalder 'livsvendingen'. Livsvendingen sker mere eller mindre bevidst for voksne i alderen 45 til 65 år

hvor man bliver mere selektiv omkring hvilke læringstiltag man deltager i (Illeris, 2012). Derudover anvender specialet Jack Mezirows (2000) begreb om kritisk refleksion til at analysere interviewene.

Specialets data består af semi-strukturerede interviews med tre HK-privat medlemmer, to faglige konsulenter fra HK-Privat, to medarbejdere fra HK-Privats karrieretelefon, et interview med en repræsentant for det kontorfaglige udvalg i Dansk Industri (DI) og en HR medarbejder fra Trafikstyrelsen. Data fra interviewene af HK-privat medlemmerne viser, at medlemmerne identificerer behov for kompetenceudvikling indenfor følgende områder: grønne miljø initiativer, 'Robotic Process Automation' (RPA) teknologi og Artificial Intelligence (AI) værktøjer samt en overordnet kompetence til at kunne skifte job. Data fra interviewene viser, at medlemmerne deler sig i to herfter. Den ene gruppe bestående af to medlemmer anerkender behovet for kompetenceudvikling, men fortæller at de er trætte af at udvikle sig og tæller i stedet ned til at skulle på pension. HK-Privat medlemmerne er mellem 51 og 57 år hvorfor Illeris' (2012) begreb om livsvendingen er betydende for medlemmerne. Analysen fremfører, at denne gruppe bestående af to medlemmer er ubevidste om livsvendingen og ikke har reflekteret kritisk over behovet for kompetenceudvikling (Mezirow, 2000). Analysen fremfører yderligere, at dette skyldes, at medlemmerne har en negativ læringsidentitet og at det holder dem tilbage fra yderligere at kompetenceudvikle sig. For nogle medlemmer er det 20-25 år siden de har gået i skole og de kan have dårlige minder fra skolebænken, hvilket gør at de udover den negative læringsidentitet også antages at have barrierer for at deltage i kompetenceudviklende initiativer (Klindt, under udgivelse). Analysen viser at medlemmerne er påvirket af hver af de fem barrierer i forhold til at deltage i kompetenceudviklende initiativer. Den anden 'gruppe' består af ét medlem, der er kritisk reflekteret om sin kontinuerlige kompetence udvikling (Mezirow, 2000). Medlemmet finder sine kilder gennem faglitteratur og læser videre på de referencer faglitteraturen kommer med. Yderligere er medlemmet meldt ind på et ECTS-pointgivende kursus, der hjælper hende med at udvikle sig inden for hendes arbejdsområde. De faglige konsulenter i HK-Privat har på baggrund af, at have læst kilder fra fremtidsforskning på arbejdsmarkedet, World Economic Forum og Google, identificeret, at HK-Privat medlemmerne har behov for kompetencer indenfor ESG-initiativer og AI-værktøjer. De faglige konsulenter udtrykker, at medlemmerne ikke kan italesætte hvilke behov de har for kompetenceudvikling til fremtidens arbejdsmarked, og at medlemmerne yderligere forventer, at HK-Privat har svarene på, hvilke kompetencer der er nødvendige på fremtidens arbejdsmarked. Derudover oplever de faglige konsulenter, at medlemmerne

ikke kan italesætte hvilke kompetencer de allerede har i deres nuværende jobs. Karrieretelefonen udtrykker, at nogle af medlemmerne 'tænker forandringerne holder deres tid ud', men det gør det ikke for alle medlemmer, siger lederen af karrieretelefonen. Derfor ser HK's karrieretelefon, at medlemmerne også har behov for at tilegne sig kompetencer i at kunne flytte sig rundt på arbejdsmarkedet. Dette er yderligere, på baggrund af 'mega-trenden' på det danske arbejdsmarked, hvor over en million har skiftet job inden for det seneste år (Finans, 2022). Her mener lederen af karrieretelefonen ikke at, der er en aldersrelaterede udfordring, hvis eksempelvis en 62-årig har formået at kompetenceudvikle sig gennem sin karriere og i øvrigt har skiftet job et par gange, så er det muligt for en senior at finde nye jobs på arbejdsmarkedet. Analysen af HK's hjemmeside viser, at der udbydes onlinekurser der kan tages af medlemmerne på eget initiativ indenfor forskellige fagområder. På hjemmesiden kan HK-privat medlemmerne tage kurser i 'det gode CV', jobsøgning og forberedelse til jobsamtale og MUS. HK hjemmesiden tilbyder webinarer indenfor AI-værktøjer, men ikke onlinekurser indenfor ESG-rapportering. Repræsentanten fra DI udtrykker, at de identificerer behovene på baggrund af eksterne undersøgelser. På baggrund af at have identificeret et behov for datahåndtering, har DI ændret uddannelsen for kontoruddannede til at inkludere datahåndtering. HR medarbejderen fra Trafikstyrelsen har ikke en systematisk afdækning af deres medarbejderes behov udover MUS, men er generelt lydhøre overfor hvilke forslag medarbejderne kommer med af kompetenceudviklende initiativer. HR medarbejderen fra Trafikstyrelsen ser dog alligevel et skifte fra rutineprægede arbejdsopgaver til at de i stedet bliver automatiserede. Her ser HR medarbejderen fra Trafikstyrelsen et behov for at medarbejdere fremadrettet lærer at bruge AI-værktøjer til at løse arbejdsopgaverne mere automatiseret.

Specialet konkluderer, at HK-Privat medlemmer, fagforeningen HK-Privat og arbejdsgiverne oplever der er behov for kompetenceudvikling, men på forskellige områder. HK-Privat medlemmer ser, at der i fremtiden er behov for kompetenceudvikling indenfor: grønne miljø initiativer, 'Robotic Process Automation' (RPA) teknologi og Artificial Intelligence (AI) værktøjer samt en overordnet kompetence til at kunne skifte job. Fagforeningen HK-Privat ser, at der i fremtiden er behov for kompetenceudvikling indenfor ESG-rapportering og AI-værktøjer. Arbejdsgiverne ser, at der i fremtiden er behov for kompetenceudvikling indenfor datahåndtering og AI-værktøjer. Alle tre parter er enige om at der er behov for kompetenceudvikling, men har forskellige meninger om typen af kompetenceudvikling det skal være.

2 Indledning

2.1 Baggrund for valg af speciale tema

Interessen for dette speciales tema opstod allerede ved indtrædelsen på kandidatuddannelsen. I 2021 fandt jeg en rapport fra Gartner HR, der fremførte, at hvis man skal være relevant på fremtidens arbejdsmarked indenfor IT, finans eller salg kræver det, at man tilegnede sig ti nye "skills" indenfor 18 måneder (Gartner HR, 2019). Ordet 'skills' kan både oversættes til kompetencer og færdigheder. Hvis det oversættes til kompetencer, virker det af meget fordi kompetencer bygger på både viden og færdigheder, som alle tre vil blive beskrevet senere i teori afsnit 5. Færdigheder bygger, til sammenligning, kun på viden og vil dermed være mere opnåeligt inden for de nævnte 18 måneder. Ikke desto mindre stiller det krav til, at personer på arbejdsmarkedet skal udvikle sig konstant. Der er lavet flere undersøgelser om, at viden henfalder med ca. 30% om året, hvilket vil sige, at den viden en person og organisationer besidder i dag, efter knap tre år, vil være henfaldet (Epstein, 2019) (Thronthike, 1914). Epstein (2019) argumenterer for, at det ikke behøver at være en dårlig ting, da vi så kan gøre bedre plads til ny og mere vigtig viden. Det leder videre til et argument for, at livslang læring er en nødvendighed, når tidligere viden henfalder.

Fagforeningen HK lancerede i 2021 en reklamekampagne kaldet "nybegyndere". Kampagnen havde til hensigt at pointere vigtigheden af, at det i fremtiden var vigtigt at HK medlemmer var omstillingsparate og villige til at lære noget nyt. Dette var med sloganet "for i fremtiden, er det vigtigste faktisk ikke bare, hvad du kan. Men hvor åben du er over for det, du ikke kan endnu" (HK, 2023). Med interessen fra Gartner artiklen om ti nye 'skills', som nævnt tidligere, sammen med kampagnen fra HK, kontaktede jeg HK-Privat med henblik på, at indgå et samarbejde om at undersøge HK-Privat medlemmernes kompetenceudvikling med henblik på, at være relevant på fremtidens arbejdsmarked. Specialet undersøger ikke retrospektivt om det så er lykkedes HK-Privat medlemmer at udvikle ti nye kompetencer for de bagudrettede 18 måneder.

Sideløbende hermed blev der i december 2022 vedtaget et nyt EU regulativ der skulle skabe transparens i, hvordan flowet af penge gik mod de mere bæredygtige virksomheder på tværs af EU. Regulativet 'Corporate Sustainability Reporting Directive' (CSRD) har siden 2018 forpligtet børsnoterede og større virksomheder til, at rapportere på en række 'Environmental Social og Governance' (ESG) mål (EU, 2023). Formålet med CSRD-regulativet, er at forbedre eksisterende regler for bæredygtighed og dermed pålideligheden af virksomhedens bæredygtighed overfor forbrugerne. Derudover hjælper det til gennemsigtighed og bekæmpelse af greenwashing - det vil sige at undgå,

at virksomheder pynter på deres bæredygtighedsinitiativer og klima aftryk (EU, 2023). Fra den 1. januar 2024 skal virksomheder på over 500 medarbejdere, rapporterer på de samme ESG-mål. ESG-rapportering dækker over miljøforhold som ressourceforbrug og forurening, sociale forhold som arbejdsforhold og governance som forretningsetik og virksomhedskultur.

Folketingets beslutning om at hæve pensionsalderen og den 'ske formede' demografiske udvikling, stiller øgede krav til, at ældre kan følge med i de mange forandringer på arbejdsmarkedet (Sundstrup, Ajslev, & Andersen, 2020). Dette kan være på tværs af brancher, men særligt inden for IT (Sundstrup, Ajslev, & Andersen, 2020). Dertil kommer, at brugen af nye teknologier har stor betydning for om seniorer fastholdes på arbejdsmarkedet efter pensionsalderen (Sundstrup, Ajslev, & Andersen, 2020).

CoVid-19 har skabt store forandringer og nye rammer for, hvordan vi arbejder på i dag, og med en stigende grad af digitalisering og automatisering på IT området, bliver der stillet nye krav til at kunne disse teknologier. Yderligere er der sket en markant stigning i antallet af jobskifte på arbejdsmarkedet. Dansk Erhverv og Finans har lavet en graf, der viser de seneste løbende 12 måneders jobskifte, der giver en indikation af et arbejdsmarked med rekord mange skift (Finans, 2022). Hvilket har gjort for mange i det danske erhvervsliv, at CV'et er blevet pudset af og flere har været til jobsamtaler, som har medført, at man har skulle besidde kompetencer i at præsentere sig selv skriftligt og mundtligt.



Figur 1 graf over antallet af jobskifte de seneste løbende 12 måneder (Finans, 2022).

Specialet her er interesseret i, at undersøge hvordan HK-Privat medlemmer, fagforeningen HK-Privat og en arbejdsgiver ser på kompetenceudvikling med henblik på, at være relevant

på fremtidens arbejdsmarked. Dertil kan ordet relevant kritiseres, for det handler om øjnene der ser og er dermed en subjektiv vurdering. Relevansen anser jeg her i specialet til at falde ud til arbejdsgivers fordel, eftersom det er arbejdsgiver, der skal ansætte lønmodtager til at udføre arbejdsopgaver. Jeg vil på forhånd rette kritik mod, at det ikke betyder at specialet her vil have overvægt af fokus på hvad arbejdsgiveren vurderer som relevant. Relevans vil afhænge af hvem der ansøger til hvilken stilling og vil dermed være situationsbestemt.

2.2 State of the art

Dette afsnit har til hensigt at introducerer noget af den litteratur, der er på området, indenfor kompetenceudvikling og fremtidens arbejdsmarked for kontomedarbejdere. Specialet har udvalgt et belgisk, et norsk og to danske studier på området for kompetenceudvikling i relation til fremtidens arbejdsmarked.

2.2.1 Søgemetode for state of the art

Til at afdække litteraturen på området har jeg konfereret med AAU's bibliotekar og derefter primært benyttet videnskabelige tidsskrifter og journal databaserne: Journal of management (Sage journals), ProQuest, Tidsskrift for arbejdsliv og Google Scholar. Her har jeg i kombination med "AND" og "OR" søgt på følgende nøgleord: competence(r), kompetenceudvikling, "fremtidens arbejdsmarked", arbejdsmarked, viden, færdigheder (skills) og pædagogiske kompetencer. Alle nøgleord er også søgt på dansk og engelsk. Yderligere har jeg søgt på AAU's projektdatabase (VBN) og Aalborg universitets bibliotek (AUB). Efter kontakt til AAU's center for arbejdsmarkedsforskning (CARMA) fik jeg tilsendt det nævnte narrative litteraturreview, der endnu er upubliceret, men med tilladelse om at benytte materialet i specialet. Eksklusionskriterier for studier har været en utydelig definition af "skills" og kompetencer, studier uden for IT og kontor domænet og som ikke havde fokus på seniormedarbejdere. Det er ikke lykkedes at finde studier, der fokuserer specifikt på kontomedarbejders kompetenceudvikling med henblik på at være relevant for fremtidens arbejdsmarked.

2.2.2 Relevant litteratur

Der er fundet fire studier, der har med seniorers beskæftigelse på arbejdsmarkedet at gøre, med fokus på kontor og IT området, i relation til hvor attraktive seniormedarbejdere er på arbejdsmarkedet generelt samt deres arbejdsplads- og arbejdsmarkedsværdi. Derudover har studierne fokuseret på hvilke barrierer seniorer støder på i forbindelse med introduktion af ny teknologi på arbejdspladsen.

Det belgiske studie undersøgte forholdet mellem kompetenceudvikling, 'employability' og karrieresucces ved at se på to indikatorer for selvopfattet karrieresucces, karrieretilfredshed og selvopfattet arbejdsmarkedsværdi (De Vos, De Hauw, & Van der Heijden, 2011). 'Employability' blev defineret som *"evnen til kontinuerligt, at udføre, erhverve eller tilegnelse af arbejde gennem optimal udnyttelse af kompetencer"*. Karrieretilfredshed er brugt i bred forstand, som en af de mest relevante indikatorer for subjektiv karrieresucces (Eby, Butts, & Lockwood, 2003) (Heslin, 2005) og er defineret som *"følelsen af stolthed og personlige præstationer, der kommer fra at vide, at man har gjort sit personlige bedste stykke arbejde"* (De Vos, De Hauw, & Van der Heijden, 2011). Personens selvopfattede arbejdsmarkedsværdi blev defineret som *"troen på, at man er værdifuld for den nuværende eller for andre arbejdsgivere"* (De Vos, De Hauw, & Van der Heijden, 2011). Omfanget af i hvilken grad et individ har en opfattelse af sin arbejdsmarkedsværdi, er en relevant indikator for subjektiv karrieresucces. Ifølge De Vos, De Hauw & Van der Heijden (2011) refererer kompetencer til den viden, færdigheder og evner til at udføre forskellige opgaver, som en person behøver, for at udføre forskellige opgaver og påtage sig ansvar i den pågældende arbejdsrolle. Derudover er kompetencer ifølge De Vos, De Hauw & Van der Heijden (2011) en personens tilpasningsevne til, at der sker ændringer både internt i en organisation og på det eksterne arbejdsmarked. Yderligere fokuserer studiet på den subjektive dimension af 'employability' altså medarbejderens egen opfattelse heraf. Studiet bestod af n=561 medarbejdere (41,5% kvinder) i den finansielle sektor hvoraf 14,8% havde en gymnasie uddannelse og 58,8% havde en bachelor. Derudover havde medarbejderne en gennemsnitsalder på 41,17 år og en gennemsnitlig erfaring i organisationen på 17 år (SD= 10,4) og 7 år i deres nuværende rolle (SD= 7,4). Resultaterne viste, at medarbejderdeltagelse i kompetenceudviklende initiativer og 'oplevet støtte til kompetenceudvikling' er forbundet med et øget niveau af selvopfattet 'employability'. De Vos, De Hauw & Van der Heijden (2011) resultater understøtter dette ved, at kompetenceudvikling er en vigtig del til at øge selvopfattet 'employability'. Videre, at kompetenceudvikling ikke kun relaterer sig til domænespecifik viden eller færdigheder, men også en mere generel opfattelse af erhvervsmæssig erfaring (De Vos, De Hauw, & Van der Heijden, 2011). Resultaterne viser, at det ikke er tilstrækkeligt for en organisation kun at tilbyde en serie af undervisning og karriereudvikling på arbejdet. Det er vigtigt for medarbejderne at opleve både organisationens støtte til kompetenceudviklende initiativer samt at skabe et motiverende miljø for medarbejderne (De Vos, De Hauw, & Van der Heijden, 2011). Studiet konkluderede, at det er vigtigt at

skabe et stimulerende læringsmiljø, hvor medarbejdernes deltagelse i kompetenceudvikling, er understøttet af ledere og selve organisationen. Yderligere fremfører studiet evidens for en positiv sammenhæng mellem selvopfattet 'employability' på den ene side og karrieretilfredshed samt selvopfattet arbejdsmarkedsværdi på den anden side (De Vos, De Hauw, & Van der Heijden, 2011). De Vos, De Hauw & Van der Heiden (2011) fremfører, at deres resultater understøtter en teoretisk påstand om, at 'employability' er en forudsigende faktor for karrieresucces. Videre finder studiet, at en medarbejders opfattelse af organisatorisk støtte til kompetenceudvikling og karrieresucces er i tråd med tidligere studier, hvor 'employability' er undersøgt fra et organisatorisk perspektiv (De Vos, De Hauw, & Van der Heijden, 2011). Det belgiske studie har været begrænset af, at kulturen i Belgien og dermed den undersøgte organisation, er præget af en lav mobilitet på arbejdsmarkedet. Dette ses i gennemsnittet af år en medarbejder bliver i den undersøgte organisation (17 år) og dermed anerkender studiet sin begrænsning for sammenligning.

Det norske studie undersøgte relationen mellem uddannelsesniveau, 'jobrelaterede færdigheder' og arbejdsgivernes støtte til kompetenceudvikling, der samlet påvirker norske medarbejders forventninger til fastholdelse og karriere udvikling (Drange, Bernstrøm, & Mamelund, 2018). Studiet indsamlede data mellem 2010 og 2013 hvilket var en periode med lav arbejdsløshed (mellem 2,1 og 2,7%) og består ifølge artiklen af et repræsentativt udsnit af den norske befolkning i alderen 25 – 74 år. Studiet fremfører, at 'employability' er centralt for arbejdsmarkedet, da det fokuserer på menneskers attraktivitet på arbejdsmarkedet. Drange, Bernstrøm & Mamelund (2018) skelner mellem to former for attraktivitet, begge selvopfattede, 'basic employability' og 'aspiring employability'. Studiet definerer basic 'employability' som "*individets egen opfattelse af sine muligheder for at få og fastholde et job*" og er målt på sandsynlighed for arbejdsløshed og inaktivitet på arbejdsmarkedet af årsager, der ikke er relateret til sundhed, alderdom eller uddannelse. Studiet definerer "*aspiring employability*" som "*den enkeltes opfattelse af sine muligheder for at komme videre på arbejdsmarkedet*" (Drange, Bernstrøm, & Mamelund, 2018). 'Aspiring employability' ser på fremtidig arbejdsmarkedssucces når det kommer til at opnå ny beskæftigelse, der er bedre end det nuværende job og måler på sandsynligheden for, at få et bedre betalt job og sandsynligheden for at finde et job med mere ansvar. Det norske studie referer til De Cuyper og De Witte (2011), der undersøger selvrapporteret 'employability' i forbindelse med at avancerer og skelner mellem at finde et nyt job og et bedre job, men ser det som en betingelse først, at få og holde et job for 'employability' (De

Cuyper & De Witte, 2011). Her argumenterer de for, at medarbejdere, der selv har opfattelsen af at der er mange beskæftigelsesmuligheder, også selv har en øget mulighed for beskæftigelse (De Cuyper & De Witte, 2011). Drange, Bernstrøm & Mamelund (2018) anlægger en human capital theory tilgang til at undersøge forholdet mellem uddannelse, 'jobrelaterede færdigheder' og 'employability'. Teorien henviser til uddannelse, som en investering, i det den antager, at individer opfører sig økonomisk rationelt ved at tilegne sig færdigheder, der øger deres produktivitetsevne. Menneskelig kapital rummer alle omsættelige ressourcer en person besidder; de mest fremtrædende værende uddannelse og erfaring. Teorien antager, at ved et højere uddannelsesniveau følger højere lønninger og en reduceret risiko for arbejdsløshed. Drange, Bernstrøm & Mamelunds (2018) resultater fandt en signifikant større sandsynlighed for, at medarbejdere med et højere uddannelsesniveau (bachelor og kandidat) får støtte fra arbejdsgiver til at kompetenceudvikle sig, end medarbejdere med lavere uddannelse. Studiets resultater fremfører, at uddannelsesniveau, 'jobrelaterede færdigheder' og arbejdsgiverens støtte af kompetenceudvikling ikke blot er additiv som human capital theory beskriver, men i stedet er de indbyrdes afhængige (Drange, Bernstrøm, & Mamelund, 2018). Fordi personer med et højere uddannelsesniveau kan ansøge til stillinger med højere ansættelseskrav, afhænger deres 'aspiring employability' også af kompetenceudvikling efter en ansættelse. Resultaterne understøtter det teoretiske argument om, at uddannelse er en adgangsbillet til ansættelse og bevægelse inden for organisationen er opnået efterfølgende ved, at tilegne sig flere færdigheder og træning på jobbet (Brown, Hesketh, & Williams, 2003) (Tomlinson, 2008). Videre viser resultaterne for kortere uddannede, at selvom arbejdsgiverens støtte til kompetenceudvikling gavnede deres 'aspiring employability', var det ikke tilfældet for 'jobrelaterede færdigheder'. En mulig forklaring på resultatet er, at medarbejdere med en kortere uddannelse, men som er uddannet på en arbejdsplads, har opnået et højt kompetenceniveau ud fra deres erfaring, men pga. manglende formel uddannelse hæmmer det deres mulighed for at skifte job. Det norske studie er begrænset af det ikke undersøger forskellen mellem ansattes mulighed for at rokere rundt inden for deres nuværende arbejdsplads og en ny arbejdsplads. Drange, Bernstrøm & Mamelunds (2018) konkluderede, at arbejdsgiverens støtte til kompetenceudvikling er forbundet med 'aspiring employability' mens 'jobrelaterede færdigheder' er forbundet med 'basic employability'. Videre konkluderede studiet, at arbejdsgivers støtte til kompetenceudvikling, i høj grad er associeret med medarbejdernes evne til og muligheder for mobilitet indenfor organisationen. Mens 'jobrelaterede

færdigheder' er med til at skabe stabilitet i jobbet inden for arbejdspladsen, hvilket reducere risikoen for, at miste jobbet og samtidigt øger chancen for at finde og få et lignende job om nødvendigt. Slutteligt konkluderede studiet, at det er mere end dobbelt så sandsynligt, at få kompetenceudvikling, hvis medarbejderen udviser "aspiring employability", altså lysten til at ville kompetenceudvikle, end det at have en kandidat. Dermed fortsætter personer med en høj uddannelse ikke med at drage fordel af deres uddannelse, når der sammenlignes med personer med en lavere uddannelse der har høje 'jobrelaterede færdigheder'.

Det ene danske studie var et kohorte-studie med formål at undersøge, hvorvidt indførsel af ny teknologi samt uddannelse heraf, har betydning for seniorers beslutning om at forlade arbejdsmarkedet før eller efter folkepensionsalderen på tværs af tre distinktive jobfunktioner (produktionsarbejde, arbejde med mennesker og kontor og IT) (Sundstrup, Ajslev, & Andersen, 2020). Studiet indsamlede baseline data mellem juli og oktober 2018 hvor informanterne svarede på om ny teknologi i arbejdslivet, forventet arbejdslivslængde og opkvalificering samt efteruddannelse. I alt indsamlede studiet besvarelser fra n=10776 deltagere, hvoraf n=5395 arbejdede med kontor og IT (heraf 47% var kvinder) med en gennemsnitsalder på 56 år. Med introduktionen af de mange nye teknologier kan et fastholdelsesperspektiv betyde, at den arbejdende befolkning inklusiv seniormedarbejdere, skal udvise en særlig høj grad af tilpasningsdygtighed i forbindelse med forandringerne på arbejdsmarkedet. Dette virker især udfordrende på baggrund af, at seniormedarbejdere vurderes mere negativt end yngre medarbejdere, når der ses på at tilegne sig færdigheder i ny teknologi og viljen til at lære den (McGregor & Gray, 2002) (Meng, Jensen, Albertsen, Sundstrup, & Andersen, 2019). Studiet undersøger hvilke 'push- og stay-faktorer' der er for om seniorerne bliver på eller går fra arbejdsmarkedet, hvilket i høj grad afhænger af uddannelse i nye teknologier. Den kunstige intelligens' (AI) mulighed for i stigende grad, at løse de mere data- og informationstunge arbejdsopgaver indenfor kontor og IT, kan ændre på arbejdets indhold og organisering. Dette kan føre til at kontormedarbejdere fremadrettet skal fokusere mere tid på komplicerede arbejdsopgaver og vil medføre en acceleration af arbejdstempoet (Sundstrup, Ajslev, & Andersen, 2020). Der til kommer en stigende jobusikkerhed blandt de mindst tilpasningsdygtige. Den nye teknologi kan have betydning for 'push- og stay-faktorer' afhængig af hvilket arbejde seniormedarbejdere udfører. Udover måden hvorpå ny teknologi påvirker arbejdet og indføres på, har faglig identitet også stor betydning for, hvordan nye teknologier relaterer sig til seniorerne. Således er

implementeringsprocessen af væsentlig betydning for om den nye teknologi opleves som betydelig 'push-faktor' for at forlade arbejdsmarkedet før eller efter pensionsalderen. Inddrages seniorerne i implementeringsprocessen for den nye teknologi er det mere sandsynligt, at teknologien i højere grad kan bidrage til at løfte kvaliteten af arbejdet. Uddannelse i teknologien er ligeledes en vigtig 'push- og stay-faktor' for at blive eller forlade arbejdsmarkedet (Lawless, Buggy, & Codd, 2015) (Laaksonen, Järnfeldt, & Kannisto, 2018) (Møberg, 2011). Særligt efteruddannelse og kompetenceudvikling er vigtigt for både at øge seniormedarbejdernes ressourcer, så de bliver bedre til at håndtere arbejdskravene der stilles og beholde motivation for at fortsætte på arbejdsmarkedet. Efteruddannelse og kompetenceudvikling kan også medvirke til mere fleksibilitet for seniorernes arbejdskraft, der vil være bedre rustet til forandringerne på arbejdsmarkedet (Møberg, 2011). Resultaterne viste, at 75% af kontor og IT medarbejderne (n=5395) svarede, at de havde fået indført ny teknologi på arbejdet inden for de seneste to år. 11% svarede, at den nye teknologi kunne have betydning for at forlade arbejdsmarkedet før folkepensionsalderen 'push-faktor', mens det for 78% ikke havde en betydning. Videre svarede 16%, at ny teknologi kan have en betydning for at de blev på arbejdsmarkedet efter folkepensionsalderen 'stay-faktor', mens 59% svarede det ikke havde en betydning. Studiets statistik undersøger oddsene for om ny teknologi er med til, at seniorer forlader arbejdsmarkedet før eller efter pensionsalderen. Her fremfører studiet, at dem der oplever at blive inkluderet i implementeringen af ny teknologi, har signifikant lavere odds for at forlade arbejdsmarkedet før pensionsalderen. Dem der har behov for kompetenceudvikling som følge af den nye teknologi, har signifikant højere odds for at forlade arbejdsmarkedet. Omvendt viser studiet også, at dem der tilbydes tilstrækkelig uddannelse i teknologien, fandt studiet at de har signifikant lavere odds for at forlade arbejdsmarkedet. Dem der angiver, at teknologien forringer arbejdskvaliteten har højere odds for at forlade arbejdsmarkedet 'push-faktor', mens dem der angiver, at teknologien højner kvaliteten, har højere odds for at blive på arbejdsmarkedet 'stay-faktor'. Slutteligt viste studiets analyse, at der var statistisk signifikant lavere odds for at kvinder bliver på arbejdsmarkedet efter pensionsalderen grundet ny teknologi (OR: 0,459; 95% CI: 0,378-0,544). Studiet konkluderede, at indførsel af ny teknologi har en betydende faktor for seniorernes beslutning for at blive på eller forlade arbejdsmarkedet efter pensionsalderen. Studiet konkluderede videre, at inklusion af seniorerne i implementeringsprocessen, tilstrækkelig uddannelse i den nye teknologi samt at den nye

teknologi hjælper arbejdskvaliteten alle er forbundet med en 'stay-faktor'. Mens ny teknologi der forringer arbejdskvaliteten er forbundet med en 'push-faktor'.

Det andet danske studie er et narrativt litteraturreview af, hvilke barrierer korttidsuddannede har overfor deltagelse i voksen- efteruddannelse (VEU) (Klindt, under udgivelse). Studiet vælger at fokusere på barrierer frem for motivation for at synliggøre en række årsagsforklaringer, der ligger udover individuelle motivationsargumenter. Klindt (under udgivelse) fremfører fem barrierer til årsag for, at det er korttidsuddannede der har mest brug for VEU, men paradoksalt nok bruger det mindst (Klindt, under udgivelse). De fem typer af barrierer, er, situationelle, institutionelle, informations, sociale- og kulturelle samt mentale barrierer. Trods gode vilkår på det danske arbejdsmarked, består de 'situationelle barrierer' i, at virksomheder grundet travlhed ikke kan undvære medarbejderne i hverdagens drift til at de tager VEU. 'Institutionelle barrierer' består i, at der kan være adgangskrav og bureaukrati i ansøgningsprocessen af VEU. 'Informationsbarriererne' er grundlæggende, at dem der søger, ikke ved hvor de skal søge eller finde information om VEU. De 'sociale og kulturelle barrierer' er normative barrierer, der består i, at man kan føle sig "for gammel" til at være på skolebænken sammenlignet med ens omgangskreds, og at det ikke harmonerer med selvopfattelsen og den identitet voksne mennesker har dannet sig (Klindt, under udgivelse; Illeris, 2015). Slutteligt er der de mentale barrierer, der fokuserer på, at en del korttidsuddannede har en negativ læringsidentitet, dvs. en selvforståelse af, at de er dårlige til at lære eller "ikke kan finde ud af det" indenfor rammerne af uddannelsessystemet (Klindt, under udgivelse).

2.3 Problemformulering og forskningsspørgsmål

De observerede samfundsmæssige 'mega-trends' og eksisterende forskning beskrevet ovenfor leder frem til følgende problemformulering og arbejdsspørgsmål.

Hvordan ser HK-Privat medlemmer, fagforeningen HK-Privat og tilsvarende arbejdsgivere behovet for kompetenceudvikling, i relation til behovene på fremtidens arbejdsmarked?

Denne problemformulering vil blive belyst ud fra tre arbejdsspørgsmål:

Hvordan ser HK-Privat medlemmer sine behov for udvikling af nye kompetencer, for at de kan kvalificere sig til fremtidens arbejdsmarked?

Hvilke behov ser Fagforeningen HK der er for udvikling af nye kompetencer hos medlemmerne for at de kan kvalificere sig til fremtidens arbejdsmarked, og hvilke kompetenceudviklende kurser udbydes?

Hvilke behov ser arbejdsgiverne for udvikling af nye kompetencer hos medarbejderne, for at de kan kvalificere sig til fremtidens arbejdsmarked?

2.4 Begrebsafklaring

Grundet at hoveddelen af litteraturen i videnskabelige journaler er publiceret på engelsk og, at ordet "skills" har flere betydninger på engelsk (både færdighed og kompetence), har det været essentielt at skelne mellem om det referere til færdigheder eller kompetencer på dansk. Specialet vælger at tolke skills som en færdighed. Andre væsentlige udtryk og begreber indbefatter:

Skills: begrebet 'skills' forstår jeg, som en kombination af færdigheder og kvalifikationer inden for et eller flere domæner. Når en person har 'skills' indenfor det pågældende domæne er personen særligt dygtig til at udfører handlinger her indenfor.

Employability: begrebet 'employability' omfatter en persons evne til at udfylde og opfylde arbejde på baggrund af viden, færdigheder og kompetencer for kontinuerligt at være værdsat af potentielle arbejdsgivere herunder selvstændigt arbejde. Jeg forstår 'employability' fra et arbejdsgiverperspektiv om hvor beskæftigelsesegnet er en person til at arbejde samt personens chance for at blive ansat.

Arbejdspladsværdi: begrebet arbejdspladsværdi forstås her, som at en person har værdi for den arbejdsplads vedkommende er arbejder for. Dette er på baggrund af at personen ligger inde med særlig viden eller er specialiseret på en sådan måde der vil kræve arbejdspladsen en betydelig mængde ressourcer at skulle erstatte personen.

Arbejdsmarkedsværdi: begrebet arbejdsmarkedsværdi forstås her, som at en person har over gennemsnitlig værdi for arbejdsmarkedet inden for et eller flere overlappende domæner, der gør at en person ville kunne søge nyt job og blive ansat.

3 Videnskabsteoretisk position

Afsnittet her redegør for specialets videnskabsteoretiske position, og hvordan den har betydning for undersøgelsen af problemformuleringen og resten af specialet.

3.1 Socialkonstruktivisme

Socialkonstruktivismen forsøger ikke at finde en objektiv sandhed ved at "opdage" sandheden og afprøve den, men i stedet undersøge, hvordan en sandhed skabes mellem mennesker (Pedersen, 2012). Virkeligheden er en social konstruktion gennem italesættelse af oplevelser, skabes repræsentationer af virkeligheden, der fremlægges som én vinkel af en objektiv virkelighed (Pedersen, 2012). Den viden der bliver til, afhænger af det perspektiv en situationen betragtes ud fra og "sandheden" er således perspektivistisk (Pedersen, 2012).

Specialet tager afsæt i socialkonstruktivisme og undersøger det syn informanterne har, for deres oplevelse af relevans på fremtidens arbejdsmarked. Dermed er specialet interesseret i at undersøge hvordan HK-medlemmer, fagforeningen og arbejdsgiver hver især ser på behovet for kompetenceudvikling og hvad deres oplevelse er af denne. I forlængelse heraf er specialets videnskabsteoretiske position kendetegnet ved, at viden og forståelse skabes i samarbejde med og i relation til andre. Store dele af Illeris' udlæggelse af læring er baseret på en socialkonstruktivistisk læringsteori. Jeg vælger derfor at placere mig epistemologisk socialkonstruktivistisk, fordi det giver mulighed for at undersøge kompetenceudvikling gennem et læringsmæssigt perspektiv ud fra, at verden er skabt gennem sociale sammenhænge, interaktioner og i relation til andre (Pedersen, 2012; Gadsbøll, 2022).

3.2 Fravalg

Ved at vælge en socialkonstruktivistisk position, har jeg også gjort nogle fravalg med hensyn til videnskabsteoretiske metoder. Jeg fravælger et positivistisk videnskabsteoretisk syn, da det ikke vil være muligt at sammenligne årsag med effekt, uden senere hen at undersøge om det de sagde var rigtigt eller forkert. Ligeledes kan informanternes oplevelse af hvad der er sket i mellemtiden have ændret sig, eller deres hukommelse have ændret sig ud fra, hvad de mener de havde sagt under interviewet. Det essentielle i fravalget ligger i, at jeg ikke undersøger årsag-effekt mellem kompetenceudvikling og informanternes oplevelse heraf.

Jeg fravælger ligeledes pragmatismen, da jeg ikke undersøger konkrete praktiske sammenhænge mellem kompetenceudvikling og fremtidens arbejdsmarked. Pragmatismen er ligeledes fravalgt

fordi jeg ikke undersøger kompetenceudvikling som praksis i virkeligheden. Da det ville kræve at undersøge kompetencebegrebet med et retroperspektivt syn på hvordan fremtiden er i dag.

4 Metode

Metodeafsnittet fokuserer på at skabe transparens i, hvordan specialet er udarbejdet i undersøgelsen af problemformuleringen og arbejds spørgsmålne.

4.1 Dataindsamling

Specialets data består af interviews med medlemmer fra fagforeningen HK-Privat, faglige konsulenter fra fagforeningen HK-Privat, HK's karrieretelefon, en repræsentant for faglærte på kontorområdet fra Dansk Industri (DI) og slutteligt en HR medarbejder i Trafikstyrelsen. Repræsentanterne fra DI og Trafikstyrelsen skal repræsentere arbejdsgiver siden. Udover samarbejdet med HK har jeg på samme måde kontaktet DI først ved at ringe til DI's receptionen for at spørge til, hvem der havde med kontormedarbejdere på HK-Privat området at gøre, som deres arbejdsområde. Derefter ringede jeg til vedkommende for at spørge om de ville stille op til interview. HR medarbejderen fra Trafikstyrelsen mødte jeg tilfældigt til et HR arrangement, hvor jeg fortalte om mit speciale, hvortil han tilbød sin hjælp at stille op til interview. Der er udført i alt otte interviews. To interviews med medlemmerne, to med faglige konsulenter fra HK-Privat, to med HK's karrieretelefon, et med repræsentant på kontorområdet fra DI og et med en HR medarbejder fra Trafikstyrelsen.

Samarbejdet med HK-Privat muliggjorde, at jeg fik adgang til deres medlemmer i privat sektoren ved at skrive en invitation til medlemmerne om specialet, som HK-Privat sendte ud på deres fællesmail til medlemmerne. Dermed er jeg klar over, at HK har haft en rolle i udvælgelsen af deltagere til interviews af medlemmerne. Invitationen til HK medlemmerne var med henblik på et gruppeinterview og en fremtidsworkshop. Her var fremmødet kun to deltagere og grundet, at den faglige konsulent havde været medarrangør, deltog vedkommende også. Jeg anerkender muligheden for, at et bias kan opstå her, da den faglige konsultants deltagelse til interviewet kan have haft betydning for medlemmernes besvarelser. For at få flere informanter fra medlemmerne, fik jeg et telefonnummer på et ekstra medlem af den faglige konsulent fra HK-Privat, hvorefter jeg kunne kontakte endnu et HK-Privat medlem. Forud for, at jeg ringede op, fik jeg samtykke til at optage telefonsamtalen med HK-Privat medlemmet. Med undtagelse af det første interview, hvor to medlemmer og en faglig HK konsulent deltog, så er de resterende interviews udført på enmandshånd og i lukkede lokaler.

4.1.2 Semistrukturerede Interview

Forud for det semistrukturerede interview, kræves der en teoretisk viden på området hvor der interviewes ud fra 'hv-spørgsmål' (Tinggaard & Brinkmann, 2015). Jeg har således forud for

interviewene læst om kompetencer og læringsteori med henblik på, at udarbejde en interviewguide med teoretiske og forskningsbaserede interviewspørgsmål. Interviewguiden blev udarbejdet med en enkelt iteration med vejleder, der kom med forslag til opdeling i temaer for struktur. Derpå har jeg udarbejdet individuelle interviewguides til hhv. medlemmer, HK, DI og Trafikstyrelsen. Interviewguides er blevet udformet ved at dele arbejdsspørgsmålene ind i mindre temaer: en intro af deltageren selv, behov, hvor de finder kilder til behov, tilpasning til fremtidens arbejdsmarked, deres motivation og barriere de møder, formel kontra uformel dokumentation af uddannelse samt deres forståelse af kompetencebegrebet. Derefter lavede jeg 'hv-spørgsmål' til hver kategori der efter bedste evne var neutrale for ikke at præge informanterne til at svarerne i en bestemt retning. Efter hvert interview genovervejede jeg, hvilke passager havde fungeret godt og mindre godt, hvorpå jeg ændrede de spørgsmål der var udfordrende enten at stille eller for informanterne at forstå. Under første interview med medlemmerne ændrede jeg på spørgsmålene under selve interviewet for at brug mere lægmandssprog, men stadig med et fokus på at forholde mig neutralt. Eksempelvis ændrede jeg "peer-to-peer" til "mellem kollegaer". Se bilag 1 for alle interviewguides.

Foruden det semistrukturerede interview, har jeg efterfølgende været i kontakt med HK's faglige konsulenter via e-mail for at stille opklarende spørgsmål. Her spurgte jeg ind til, hvor jeg kunne finde en kursusoversigt over hvilke kurser og webinarer der var afholdt. Hertil svarede den faglige konsulent med tre links og en jokene kommentar om, at 'HK ikke gjorde det nemt for deres medlemmer'.

4.1.2 Transskriberingsmetode

Jeg har til transskriberingen af alle interviews brugt Words funktion "dikter" og derefter afspillet lydoptagelsen af interviewet fra min iPhone 11 for at lade hele interviewet blive transskriberet automatisk. Derefter har jeg ved første gennemlytning interviewene opdelt transskriberingen ud fra, hvem der talte samt for at finde fejlciteringer. Ved anden gennemlytning har jeg markeret passager med interesse for analyse. Slutteligt, for at sikre korrekt citering, har jeg ved brug af citater fra alle informanter, lyttet til optagelsen en tredje gang for at få alle detaljer med for at mindske misforståelser eller fejlcitering.

4.1.3 Sekundære data

Sekundær data er defineret som *"brugen af data indsamlet af tredjepart og er dermed ikke indsamlet af forskeren selv"* (Saunders, 2015). Sekundære data har den fordel, at det sparer tid og ressourcer da jeg dermed ikke selv skal ud og indsamle data, men giver samtidig muligheden for at fortolke

på flere og større mængder data. De sekundære data vil blive brugt enten til at underbygge pointer for eller stå i opposition til et udsagn. Specialet benytter sig af avisartikler med grafer, rapporter, som faglige konsulenter fra HK-Privat har delt, og som de har fået udført for HK-Privat området og omhandler digital omstilling og opkvalificering indenfor grøn omstilling. Rapporterne som HK har delt, er lavet af eksterne partnere.

4.2 Forsknings etik

Specialet har gjort følgende overvejelser i forbindelse med indsamlingen af data og opbevaring af data. I forbindelse med interviewene har jeg først indhentet samtykke til at optage samtalerne med henblik på transskribering, men at jeg vil anonymisere deres navn og at deres udtalelser er anonymiserede. Anonymiseringen er gjort for at informanterne har haft mulighed for frit at udtale sig uden at kunne blive genkendt. Det er således kun mig der kan identificere dem udover, at de måske vil kunne genkende deres egen udtalelser. Derefter har jeg introduceret mig selv og fortalt om mig selv samt emnet for specialet for at sætte rammerne og skabe en ro og tillid til mig som interviewer. Interviewdata har kun været opbevaret på egen iPhone og er ikke uploadet eksternt til transskribering. Min forskerposition er også at bemærke ved, at der kan være et magt forhold mellem at jeg, som ung hvid mand, interviewer personer ældre end mig selv og med en kortere uddannelse end mig. Det kan være de tænker "hvem tror han, han er", men dette er forsøgt imødekommet ved ikke at klæde mig for formelt eller pænt samt at lave en introduktion af mig selv, området for specialet og sammen med anonymiteten, således at informanterne har kunne udtale sig frit.

4.3 Analysemetode

Analysen deltes op i tre delanalyser, en del for hvert arbejdsspørgsmål. Først i hver delanalyse er der en demografisk beskrivelse af de interviewede informanter. Derefter følger hver delanalyse en inddeling i undertemaer med udgangspunkt i temaerne fra interviewguiden. Interviewguidens temaer er: behov for nye kompetencer, informationskilder til læring, tilpasning til fremtidens arbejdsmarked, perspektiv på muligheder og barrierer samt formel kontra uformel dokumentation af uddannelse. Analysen tager udgangspunkt i begreberne fra artiklerne i 'state of the art' afsnittet samt teoriafsnittets begreber fra Illeris og Mezirow. Analysen er en først deduktiv tilgang til kompetenceudvikling og hvor de tre arbejdsspørgsmål analyseres for derefter i diskussionen at være induktiv og diskuterer ud fra et induktivt perspektiv om at sige noget specifikt om HK-Privat medlemmerne, fagforeningen HK og arbejdsgiver repræsentanterne.

4.4 Kritik af metode

Specialet anerkender, at det er et fåtal af deltagere fra hhv. medlemmer, fagforening og arbejdsgiver. Dog beror specialet sig på, at der er repræsentanter fra alle tre parter, hvorfor der på trods af fåtallet af informanter, har været muligt at analyserer hver part overfor hinanden og undersøge kompetenceudvikling i relation til fremtidens arbejdsmarked. Specialet er opmærksom på, at der kan være et bias i, at det medlem, hvis telefonnummer jeg fik, sandsynligvis har været et medlem der var særligt udvalgt af fagforeningen for at kunne svare således, at det satte HK-Privat i et positivt lys.

Det at interviewet med HK medlemmerne foregik i HK's bygning samt, at en faglig konsulent deltog i interviewet, kan både ses som en styrke og en svaghed. Eftersom den faglige konsulent havde stået for kommunikationen mellem medlemmerne og jeg, så hjalp den faglige konsulent med at modtage medlemmerne og gik også ind i lokalet for at deltage i interviewe. Her følte jeg af høflighedsmæssige årsager ikke, at jeg kunne tillade mig at sige, at den faglige konsulent ikke måtte deltage. Den faglige konsulent deltog på baggrund af sin faglige interesse, hvorfor jeg igen følte, at jeg ikke kunne sige nej til konsulentens deltagelse. Derved indtog den faglige konsulent en hjælper rolle der sad og observerede og lyttede, men kun få gange brød ind for at stille opklarende spørgsmål. Dette ser jeg som en styrke da den faglige konsulent kunne stille opfølgende spørgsmål og var sat ind i fagstoffet bedre end jeg selv når medlemmerne svarede. Omvendt erkender jeg svagheden i, at den faglige konsulents deltagelse kan have påvirket, hvordan medlemmerne svarede på spørgsmål, der har relation til HK som fagforening, da det må forventes de ikke siger negative ting eller i hvert fald nedtoner dette mens der sidder en repræsentant for HK.

5 Teori

5.1 Viden, færdigheder og kompetencer

Følgende afsnit beskriver først hvad viden, færdigheder og kompetencer er, for efterfølgende at sætte læring og pædagogik i relation til kompetencer. Madsen (2016) beskriver med udgangspunkt i undervisningsministeriets materiale, at læringsudbytte opgøres i en tredeling mellem viden, færdigheder og kompetencer ud fra hvilke elementer en studerende skal tilegne sig (Madsen, 2016). Når begreberne beskrives hver for sig er der en risiko for at de kan blive opfattet som isolerede dele, men de er indbyrdes forbundet med hinanden. Teorien og begreberne deri danner ramme for den senere analyse og diskussion.

5.1.1 Viden

Udfordringen ved at definere viden er, det rummer en epistemologisk udfordring. Udfordringen i, at definere viden ligger i hvordan det kan vides, at det er korrekt identificeret og defineret. Udfordringen ligger i ét, at viden først kan defineres når kriterierne herfor kendes. To, at kriterier for viden først kan defineres efter kriterierne, er kendt **Der blev angivet en ugyldig kilde..** Viden er 'fakta' der kan søges frem fx fra leksikon og kan inddeles i direkte og indirekte viden (Zagzebski, 2017). Direkte viden omhandler viden om en sag 'knowledge of' mens indirekte viden omhandler kendskab til noget 'knowledge about'. Dette kommer til udtryk ved, at man kan kende til en person, men, at vide at personen er filosofilærer er noget andet (Zagzebski, 2017). Viden kan tilegnes på mange måder, men det ligger uden for specialet her at undersøge hvordan tilegnelsen af viden i relation til kompetenceudvikling hænger sammen.

Qvortrup tager udgangspunkt i en sociologisk betragtning af viden og sætter viden i relation til resten af verdenen ved at definere viden som:

"En kilde til at transformere usikkerhed til sikkerhed [...] Den første form for viden kaldes i den almindelige faglige jargon for kvalifikationer, den anden kaldes kompetencer. Viden er altså ikke et 'lager' eller en 'essens', men et forhold mellem indre kompleksitet og omverdens kompleksitet." (Qvortrup, 2004)

I Qvortrups optik er videnssystematik en del af kompetencebegrebet. Qvortrup operere i videnssystematikken med, at den består af kvalifikationer, der omhandler det at have viden om noget.

5.1.2 Færdigheder

Set ud fra et socialkonstruktionistisk syn, forsøger man at se færdigheder i lyset af hvilke personer der kan betegnes som at have færdigheder i forhold til andre samt at nogle opgaver kræver en

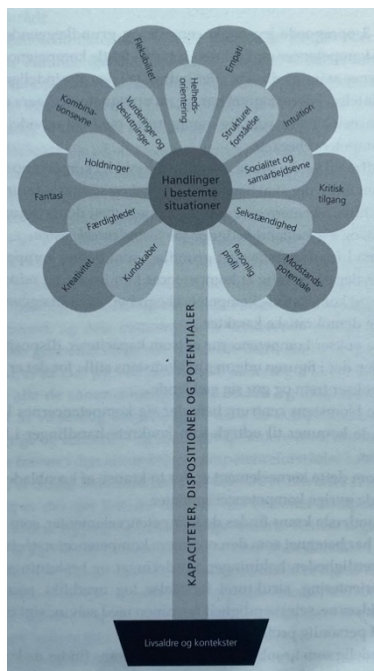
højere mængde færdigheder end andre (Attewell, 1990). Geisinger (2016) inddeler færdigheder i følgende fire kategorier: kognitive-, intrapersonelle-, interpersonelle- og tekniske færdigheder (Geisinger, 2016). Kognitive færdigheder inkluderer bl.a. ikke rutineprægede problemløsningsevner, kritisk tænkning og systematisk tænkning (Geisinger, 2016). Intrapersonelle færdigheder, er, metakognitive evner, så som selvkontrol, evner i tidsstyring, selvudvikling, selvregulering, tilpasningsdygtighed og evnen til at afkode og monitorer andres adfærd (Geisinger, 2016). Interpersonelle færdigheder består af kompleks kommunikation, sociale færdigheder, herunder evnen til at samarbejde, gruppearbejder, kulturel forståelse og evnen til at håndtere forskelligheder (Geisinger, 2016). Tekniske færdigheder fokuserer primært på forsknings- og informationsfærdigheder samt entreprenør færdigheder og finansiell forståelse (Geisinger, 2016). En yderligere tilføjelse til inddeling af færdigheder er: lærings- og innovationsfærdigheder, informations-, medie- og teknologifærdigheder samt livs- og karrierefærdigheder (Geisinger, 2016). Færdigheder bygger på en viden, der besiddes, og som anvendes i en given arena eller på tværs af arenaer til at udføre en handling. For at blive opfattet som dygtig kræver det, i lyset af Attewell (1990), at man besidder færdigheder, der sammenlignet med andre, er bedre end andres færdigheder på det pågældende område.

5.1.3 Kompetencer

Kompetencer er en sammensætning af viden og færdigheder. Det er i anvendelsen af viden, der opnås færdigheder og når man på tværs af arenaer kan anvende én færdighed i en anden arena, at man er kompetent. Eksempelvis kan matematik bruges i fysik og kemi timerne hvorpå en person vil være kompetent (Klausen, 2022). Competence begrebet indeholder flere dele og er således et helhedsbegreb for, hvad der skal til for at klare en given situation (Illeris, 2015). Herunder inkorporeres en persons viden, færdigheder, kvalifikationer og kundskaber til at udføre en opgave og opbygge og beherske en kompetence. Competencebegrebet er med til at beskrive et helhedsbillede af hvilke kvalifikationer en person besidder og hvor egnet en person er til at løse en given. De to adskiller sig ved, at kvalifikationer er enkeltstående opgaver der alene kvalificerer en person til at løse lignende opgave. Competence er holistisk billede af flere færdigheder og kvalifikationer en person besidder, der gør personen i stand til at løse opgave (Illeris, 2015).

Illeris' (2012) competenceblomst er Illeris' model for en sammensætning af elementer, der direkte eller indirekte indgår, men som alle har en central betydning for hvad en kompetence er. Startende nederst, som det grundlæggende, er livsaldre og kontekster, der danner fundamentet for, at vores alder har en betydning for vores kompetencer og den kontekst kompetencerne sættes

i, i vores livssituationer (Illeris, 2012). Derfra rejser kompetencer sig op, som en stilk af kapaciteter, dispositioner og potentialer. I centrum af blomsten er kompetencers kerneelement, der kommer til udtryk ved konkrete handlinger i bestemte situationer (Illeris, 2012). Kompetenceblomsten skal dog ikke ses som en definition der indeholder alle elementerne, men i stedet som et helhedsbillede og det er derfor ikke nødvendigvis altid at alle elementer vil være lige essentielle (Illeris, 2012).



Figur 2 Illeris' (2012) kompetenceblomst (Illeris, 2012, s. 66).

På baggrund af Illeris' (2012) kompetenceblomst ovenfor kommer Illeris med sin definition af hvad kompetence er:

"Kompetence udgøres af helhedsbetonede fornufts- og følelsesmæssigt forankrede kapaciteter, dispositioner og potentialer, der er relateret til mulige handlingsområder og realiseres gennem vurdering, beslutninger og handlinger i relation til kendte og ukendte situationer" (Illeris, 2012, s. 68).

Definitionen her, er en kortfattet version, der forsøger at få alle elementer af kompetencebegrebet med. Det er denne forståelse af definitionen kompetence, specialet tilskriver sig at benytte fremadrettet.

Når kompetenceudvikling sættes i relation til læring i den voksne alder, fremfører Illeris (2012), at der sker en ændring for voksne i alderen 45-65 år, da de her ofte oplever en "livsvending" (Illeris, 2012). Det kan enten ske gradvist, eller brat efter en livshændelse der får en til at ændre livssyn og prioriterer sin tid på. Man bliver både bevidst og ubevidst mere selektiv omkring

hvad man vælger at bruge sin tid og energi på at lære (Illeris, 2012). Dermed bliver man mindre fleksibel, men ikke nødvendigvis dårligere til at lære, man vælger ud fra interesser hvad man bruger sin tid på eller ikke vil bruge sin tid på for i stedet, at fokusere på områder man selv finder værdifulde og energiskabende (Illeris, 2012). Der vil være nogle kompetenceudviklingsmuligheder voksne ikke vil involvere sig i på baggrund heraf, men det betyder ikke, at man ikke længere kan tilegne sig nye kompetencer, voksne er blot blevet mere selektive (Illeris, 2012). Er motivationen for at lære høj, kan kompetenceudviklingen måske endda være stærkere grundet selektiviteten samtidigt med at refleksionsprocessen kan styrkes på baggrund af erfaring og dermed blive mere dybdegående kritiske refleksioner over hvad man vil have ud af sine kompetencer og hvorfor (Illeris, 2012).

5.1.4 Faglige kompetencer

Faglige kompetencer adskiller sig fra den tidligere definition af kompetencebegrebet. Faglige kompetencer der sig i to underkategorier, hhv. skolefaglige og erhvervsfaglige. De skolefaglige kompetencer relaterer sig grundlæggende kun til folkeskolens skolefag og det faglige indhold i hvert fag. Erhvervsfaglige kompetencer relaterer sig til det specifikke erhverv fx revision og logistik og er dermed særligt tilegnede kompetencer indenfor det faglige domæne. Faglige kompetencer fokuserer på situationsbestemte handlingsrelaterede vurderinger og beslutninger der fungerer som redskaber, færdigheder og udgangspunkter for at løse en opgave succesfuldt. Undervisningsministeriet definerer en faglig kompetence som: *"En (tyisk)faglig kompetence er en vidensbaseret parathed til at handle hensigtsmæssigt i situationer som rummer en bestemt slags (tyisk)faglige udfordringer."* (Busch, Elf, & Horst, 2004). Tilegnelsen af faglige kompetencer sker ved, at *"udvikles ved beskæftigelse med fagligt stof og viden i relevante situationer og aktiviteter samt ved handlen på baggrund heraf."* (Busch, Elf, & Horst, 2004).

I forlængelse heraf kommer realkompetencer, der drejer sig om hvad en person kan i praksis, uanset hvordan de har opnået evnerne hertil, om personen er eller ikke er blevet kvalificeret hertil gennem formel uddannelse eller om de har dokumentation på at kunne det. Undervisningsministeriet definere det ved: *"Realkompetence er en persons samlede viden, færdigheder og kompetencer, uanset hvor og hvordan de er erhvervet"* (Hauch & Jørgensen, 2008).

Yderligere kommer handlekompetencer, der er evnen til at udføre en handling effektivt og succesfuldt (Klausen, 2022). Her leder Klausen (2022) videre til at kompetencer bygger oven på færdigheder, der bygger oven på viden. Det kræver således at den viden der er opnået, anvendes

på en sådan måde, at det bliver til færdigheder. Når færdigheder anvendes til løsningen af opgaver, der hører under et særligt domæne, besidder eleven kompetence(r) indenfor det domæne. Dermed er handlekompetencer, evnen til at handle på en unikt kvalificeret måde i en specifik situation (Klausen, 2022). Handlekompetencer er *"evnen til at handle på en særligt kvalificeret måde"* (Klausen, 2022, s. 191) og forudsætter, at der haves kendskab til og tillid til egne evner. Handlekompetencer kræver et kendskab til normer for handling indenfor forskellige områder og at der handles i overensstemmelse hermed (Klausen, 2022). Yderligere forudsætter handlekompetencer, en overvejelse af handlingen og kritisk refleksion heraf ud fra en overordnet plan der bunder i faglighed (Klausen, 2022).

5.2 Læring i relation til kompetencer

Følgende afsnit beskriver hvordan specialet ser vigtigheden af læring i relation til kompetencebegrebet. Specialet ser læring, som en essentiel del af kompetencebegrebet og kompetenceudvikling. Specialet anerkender der er mange andre læringsteorier, men vil fokusere på Jack Mezirows begreb om transformativ læring, da Mezirow tager udgangspunkt i læring for voksne. Specialet ser særligt transformativ læring som interessant at undersøge i forhold til informanternes svar og evner til at drage kompetencer med videre i deres arbejdsliv fra ét domæne til et andet.

5.2.1 Transformativ læring

En begrundelse for at vælge Jack Mezirow som teoretiker, er indledningsvis, at han tager udgangspunkt i, at der ikke findes en fast sandhed eller definitiv viden fordi forhold hele tiden skifter og at den menneskelige tilstand måske bedst er forstået gennem en vedvarende indsats for at forstå mening. Dette er i forlængelse af specialets videnskabsteoretiske tilgang. En forudsætning for transformativ læring er, at mennesker er meningsskabende (Mezirow, 1990).

Mezirow understreger vigtigheden af at voksne fokuserer på kontekstuelle forståelser, kritisk refleksion over antagelser og bekræftelse af betydning ved at vurdere betydninger (Mezirow, 2000). Mezirow fremfører, at begrundelsen for meget af det vi ved og tror på, vores værdier og følelser afhænger af konteksten de er i. Gennem livet opleves begivenheder eller i respons hertil, at vores tidligere opfattelse af verden ikke længere passer med hvad vi oplever og vi muligvis er nødt til at ændre vores opfattelse af betydninger. Disse oplevelser giver anledning til transformativ læring ved at reflektere over hvad der tidligere var taget for givet. Voksne danner mening ud fra forskellige kontekster og siden verden er omskiftelig, er vi nødt til at forholde os kritisk til det vi ved eller tror på (Mezirow, 2000). Mezirow kalder transformativ læring for en unik form for metakognitiv læring

(Mezirow, 2003): der er en *"process by which learners become aware of and increasingly in control of habits of perception, inquiry, learning and growth that have become internalized."* (Mezirow, 1981). Mezirow mener, at når vi tolker på handlinger gør vi det ud fra vores referencerammer (kønsrammer, kulturelle, økonomiske ideer, mf.). Det er ud fra de referencerammer, at vi danner meningsperspektiver. Referencerammerne definere Mezirow som *"Expectations that constitute an orienting frame of reference that we use in projecting our symbolic models and that serves as a (usually tacit) belief system for interpreting and evaluating the meaning of experience"***Der blev angivet en ugyldig kilde..** Læringsperspektivet her handler om, at det kan indeholde nye og bedre betydninger der bygges op og udvider eller efterarbejder eksisterende betydninger ved at lærer nye eller transformere referencerammer. Transformationer sker når referencerammer ikke længere tjener os et formål der gavner vores forståelse i en eksistentiel situation**Der blev angivet en ugyldig kilde..** Her forstår specialet, at referencerammerne bliver brudt ned, når vi støder på ny information, der disharmonere med hvad vi allerede ved eller tror på eller er i overensstemmelse med vores viden. Samtidig med at den nye information er mere overbevisende dannes nye referencerammer. Ifølge Mezirow (2000) er referencerammerne transformeret ved en proces af kritisk refleksion. Specialet forstår dette som, at individet er nødt til at reflektere kritisk over hvad det tidligere har opfattet som rigtigt og hvordan den nye forstyrrelse har påvirket og ændret referencerammen. Mezirow beskriver, at en ny og bedre referenceramme er karakteriseret ved, at være mere inkluderende end problematisk; mere diskriminerende ud fra erfaring; mere åben overfor forandringer og i stand til følelsesmæssigt, at ændre sig fremadrettet; mere reflekterende så de kan generere overbevisninger og holdninger, der viser sig at være mere sande eller berettigede til at guide fremtidige handlinger (Mezirow, 1990). Mezirow definerer transformative læring som:

"The process of becoming critically aware of how and why the structure of our psychocultural assumptions has come to constrain the way in which we perceive our world, of reconstituting that structure in a way that allows us to be more inclusive and discriminating in our integrating of experience and to act on these new understandings"
-(Mezirow, 2000).

Denne proces af transformativ læring, kan indeholde enten en objektiv eller subjektiv transformation af referencerammer. Den objektive transformation af referencerammer involverer en proces af kritisk refleksion over andres antagelser ved hjælp af en lærer. Subjektiv transformation af

referencerammer involverer en kritik af ens egne antagelser. Mezirow sammenligner dette med Argyris' (1982) dobbelt loopede læring og Freires (1970) kritiske selvbevidsthed og problemløsningsuddannelse **Der blev angivet en ugyldig kilde..** Mezirow mener, at der er visse anomalier eller forstyrrende dilemmaer der ellers normalt ville udvikle sig i voksenalderen, som sandsynligvis bedst kan blive løst i en proces om, at blive kritisk bevidst om hvordan og hvorfor vores opfattelsesvaner, tanker og handlinger har forvrænget måden hvorpå vi forstår problemet og os selv i relation dertil (Mezirow, 1981).

Kritisk refleksion er evnen til, at veje beviser og vurdere argumenter objektivt og gennem skærpet opmærksomhed på konteksten af ideer og med et særligt fokus på kritisk refleksion af antagelser, herunder egne antagelser. Videre, at individet er villig til at søge nye forståelser og enigheder samt at acceptere en resulterende bedste dømmekraft som en test af gyldighed, indtil nye perspektiver, beviser eller argumenter mødes og valideres gennem diskurs, som giver en bedre dømmekraft (Mezirow, 2000).

5.2.2 Barrierer mod læring

I uddannelsesmæssige situationer kan der for nogle mennesker være forsvarsmekanismer der er kraftigt medvirkende til at de ikke har lyst til at lære eller blive sat i undervisningssituationer. Sådanne forsvar mod læring er en psykisk mekanisme, der gør, at læringen ikke finder sted. Det kræver en høj grad af tryghed og motivation for at overvinde dette forsvar mod læring (Illeris, 2015). Det er en central del af læring at overkomme denne frygt for læring, hvilket er centralt for transformativ læring. Ifølge Illeris (2015) findes der tre forsvarsmekanismer for læring, mængden af det der skal læres, mængden af forandringer i det dagligdage og slutteligt, et identitetsforsvar i form af overskueligheden af egen identitet (Illeris, 2015). Forsvarsmekanismen i det daglige består af, at vi vil undgå at forholde os til de mange indtryk vi udsættes for dagligt. Det er dog et nødvendig forsvarsmekanisme, for ikke at blive overvældet i hverdagen. Sådanne forsvarsmekanismer kan tolkes som en akkommodativ læringssituation, hvor vi i hverdagssituationer ikke vil ændre opfattelse i vores skema for et givent område (Illeris, 2015). Den stærkeste forsvarsmekanisme vi har mod læring, er identitetsforsvaret (Illeris, 2015). I tilfælde hvor det giver os en væsentlig belastning og at det vil kræve en forandring af vores tilværelse, kommer identitetsforsvaret i spil (Illeris, 2015). Her drejer det i situationen om, opfattelsen af sig selv og hvordan man opleves af andre. I konkrete situationer kan det være svært at skelne mellem forsvar mod læring og modstand mod læring og i nogle tilfælde kan begge aspekter være i spil. I de tidlige år af læring, kan modstand for kognitiv læring opstå i form af

raseri, vrede og/eller vold (Illeris, 2015). For voksne, kommer modstand for kognitiv læringsmæssig praksis først til udtryk i situationer hvor noget opfattes som urimeligt og at man ikke vil finde sig i (Illeris, 2015). Modstand for læring er ikke generelt blokerende for læring, men det vil sjældent være den tilsigtede læring der finder sted. Modstand overfor læring kan være en meget stærk akkommodativ læring, ved at udbygge alternative kognitive skemaer for hvordan noget hænger sammen. Her vil der være tale om en stærk psykisk drivkraft (Illeris, 2015)

5.4 Kritik af teori

5.4.1 Kritik af kompetencebegrebet

Illeris (2012) kritiserer undervisningsministeriets såvel som den almene brug af kompetencebegrebet ved en al for ukritisk brug af ordet. Her fremlægger han, at undervisningsministeriet anvender ordet 139 gange for læreruddannelsen, 60 gange for fysioterapeutuddannelsen og 50 gange for sygeplejeuddannelsen. Ifølge Illeris er kompetencebegrebets betydning blevet reduceret efter omfattende brug heraf (Illeris, 2012). Dertil tilføjer han, at uddannelserne næppe har mulighed for at føre til en særlig realistisk beherskelse af alle de nævnte kompetencer. Videre mener Illeris (2012), at det kan være svært i den henseende at skelne mellem kompetencer og kvalifikationer (Illeris, 2012). Rømer (2015) kritiserer ligeledes kompetencebegrebet for at blive brugt udstrakt i uddannelsesmæssig sammenhæng til, at elever blot skal opfylde behov for arbejdsmarkedets skyld (Rømer, 2015). Det bliver således et paradoks, om man læser en bog for bogens skyld, eller for at tilegne sig den viden og blive klogere på et område, for så at kunne bruge den viden videre i sine færdigheder og kompetencer (Klausen, 2022). I forlængelse heraf, kan elevers evner ikke beskrives så eksplicit, som det forudsættes i kompetencetænkning (Klausen, 2022; Tanggaard & Brinkmann, 2008). Det kan ikke udelukkes, at indholdet i undervisningen og hensigten med det konkrete indhold, er kompetenceskabende, men der kan ikke sættes lighedstegn mellem de to.

Specialets egen kritik af kompetencebegrebet er, at det bruges i flæng. Både når det bruges læringssammenhænge og i sammenhæng med arbejdsmarkedet. Læringsmål kan næppe deles skarpt op mellem viden, færdigheder og kompetencer og ligeledes kræves der uanede "kompetencer" i diverse jobopslag for at kunne udføre en rolle på arbejdsmarkedet. Kompetencebegrebet risikerer hurtigt at blive vandet ud i sin koncentration, blive devalueret eller reduceret i ordets betydning. Når begrebet risikerer at blive reduceret til en mere gængs forståelse, kan det blive urealistisk at skulle opnå kompetencer i det omfang det omtales i til hverdag.

5.4.2 Kritik af transformativ læring

Collard & Law (1989) og Clarke & Wilson (1991) kritiserer Mezirows teori om transformativ læring, for ikke at tage højde for det sociale aspekt (Collard & Law, 1989; Clarke & Wilson, 1991). Teorien fokuserer kun på individuel transformation og tager dermed ikke højde for læring mellem individer og transformationer deriblandt. Clarke & Wilson (1991) kritiserer at læringen bliver isoleret i individet og at transformativ lærings teori fejler i at udforske muligheden for læring mellem individer og sociokulturel, politisk og historisk kontekst hvori det er situeret (Clarke & Wilson, 1991). Videre kritiseres teorien for ikke at tage højde for gruppe processer og læring i grupper. Collard & Law (1989) kritiserer transformativ læring for at være for fokuseret på individuelle transformationer (Collard & Law, 1989). Hertil forsvarer Mezirow, at individer er hjulpet på vej til deres transformationer gennem samspillet med omverdenen, sociale interaktioner og med andre der også oplever samme udfordringer (Mezirow, 1991; Mezirow, 1997).

6 Resultater og analyse

Følgende afsnit tager udgangspunkt i interviewguidens temaer, da data viser sig at holde en struktur i gennemgangen af resultaterne og derved at kunne svare på arbejdsspørgsmålene. Afsnittet præsenterer informanternes udsagn inden for hver tema og min analyse på baggrund af begreberne fra state of the art og teorien.

6.1 HK-Privat medlemmernes perspektiv

6.1.1 Demografisk beskrivelse af HK medlemmerne

Alle interviewede HK-Privat medlemmer, er kvinder i alderen 51-57 år og har været enten laborant eller kontormedarbejder i en HR funktion. Informanterne bor omkring Midtsjælland, er gift og har voksne børn, der er flyttet hjemmefra. Laboranten har en akademiuddannelse og har arbejdet i feltet i ca. 20 år samt været tillidsrepræsentant for ca. 80-85 personer i en række af årene. HR medarbejderen har været på arbejdsmarkedet siden 1985 først i en kontorstilling i Netto og senere som HR konsulent i en A-kasse siden 2001. Hun har en bachelor og supplerer op med ECTS-point givende kurser sideløbende med sit arbejde.

6.1.2 Analyse af HK-Privat medlemmernes perspektiv

Dette afsnit belyser det første arbejdsspørgsmål:

Hvordan ser HK-Privat medlemmer sine behov for udvikling af nye kompetencer, for at de kan passe til fremtidens arbejdsmarked?

6.1.2.1 Behov for nye kompetencer

Når medlemmerne svarer på hvilket behov de har for at udvikle sig, svarer det ene medlem "der ligesom to behov. Det ene er den grønne omstilling [...] det er mest noget jeg synes, der kommer nedefra. [...] så er det meget med at følge med i den tekniske udvikling af alting bliver smartere og det bliver mere robotter der kommer ind" – Medlem 1. De beskrevne behov er en kritisk refleksion over hvad medlemmet som tillidsrepræsentant oplever at høre fra medarbejderne hun repræsenterer samt en kritisk refleksion over hvad den nye teknologi med robotter vil gøre ved de fremtidige arbejdsgange (Mezirow, 2000). Behovet om forandring af grøn omstilling, der kommer nedefra, analyserer jeg til at være medarbejdernes behov for at virksomheden skal blive mere grøn og gøre mere for klimaet altså nogle kvalifikationer frem for kompetencer. Medlemmets behov for teknisk udvikling analyserer jeg til at være en bekymring for at den nye teknologi er en 'push-faktor' for at forlade arbejdsmarkedet før pensionsalderen (Sundstrup, Ajslev, & Andersen, 2020). Medlemmets beskrivelse af, at udviklingen bliver smartere, og at der kommer robotter, tolkes som at de skal have

færdigheder indenfor, hvordan de betjener sådanne robotter. Når jeg efterfølgende spørger til hvordan medlemmerne overfører viden fra ét domæne til et andet, svarer de *"jamen det er jo gerne når apparatet er færdig så har den nogle tal og så skal de i princippet føres over til vores øh et andet program som sender resultater ud. Og det gør vi gerne manuelt"* – medlem 1. Ud fra svaret beskriver medlemmet, hvordan de bruger viden, men ikke overførslen af kompetencer fra et domæne i arbejdet til et andet. Her forsøger jeg at spørge ind til medlemmernes evne til at benytte transformativ læring ved, hvordan de tager viden med videre til et nyt domæne, men medlemmets svar er på videns niveau (Mezirow, 2000). Det analyseres, at der ikke er kritisk refleksion over, hvordan den viden drages med videre i en transformativ læring til et andet domæne. Medlemmet besidder meget specifik domæne viden, men mangler kompetencer til, hvordan den viden omsættes til andre områder i et andet felt. Det er i tråd med fundene fra De Vos, De Hauw & Van der Heijden (2011), at selvom medarbejdere kompetenceudvikle på et specifikt område, blev de ikke bedre til generelle kompetencer og dermed ej heller øgede deres selvopfattede 'employability' (De Vos, De Hauw, & Van der Heijden, 2011). Her risikere medlemmerne at blive så specialiserede på deres felt, at de ikke kan bringe kompetencerne med videre til et nyt sted. Særligt når medlemmet selv udtaler *"den tidligere direktør sagde er det rigtige antal laboratorie i Fødevarestyrelsen det er mellem nul og et"* – medlem 1, bliver det vigtigt for medlemmet at kunne omsætte den viden til et andet domæne. Dermed kan medlemmet med fordel benytte sig af kritisk refleksion for at overveje, hvordan medlemmet kan drage viden, færdigheder og kompetencer med videre til en anden (Mezirow, 2000). Ved at medlemmet reflekterer kritisk kan det lære transformativt og øge dets selvopfattede 'employability' og arbejdsmarkedsværdi fordi medlemmets viden, færdigheder og kompetencer ikke længere er låst indenfor det domæne, men kan bredes ud. Det tredje medlem svarer på sine behov, at

"Jeg har behov for det aldrig stopper. Aktuelt har jeg fået mulighed for at gå i gang med at tage fire fag på diplom i ledelse og er i gang med det andet fag og jeg har personligt taget en beslutning om at så betaler jeg sgu resten selv fordi det er faktisk super fedt at være i udvikling hele tiden og det er der jeg trives" – medlem 3

Her øger medlemmet følgende aspekter: sin arbejdspladsværdi, arbejdsmarkedsværdi og selvopfattede 'employability'. Dette identificeres som en 'stay-faktor' i forhold til, at blive på arbejdsmarkedet efter pensionsalderen (Sundstrup, Ajslev, & Andersen, 2020). Ved at medlemmet hele tiden har behov for at udvikle sig og deltager i kompetenceudviklende initiativer, hjælper det på alle

ovenstående parametre. Dette fører ligeledes til øget selvopfattet karrieresucces (De Vos, De Hauw, & Van der Heijden, 2011).

6.1.2.2 Informationskilder til læring

Viden på laborant området er meget specialiseret, og derfor begrænset indenfor Danmarks grænser, derfor søger HK-Privat medlemmet sine informations kilder i udlandet.

”Så er der nogle konferencer en gang i mellem man kan komme til, hvor at der var forskellige firmaer som leverer apparaturets eller laboratoriet [...] jeg ved også der har været nogle i både Holland og i Tyskland. Fordi der havde de de nyeste apparater som ikke kom til Danmark.” – medlem 1.

Medlemmets søgen efter viden i udlandet åbner op for et perspektiv af en let øget arbejdsmarkeds-værdi på et internationalt plan og selvopfattet 'employability' ved, at domænet udvides fra kun Danmark til andre lande. Derudover må medlemmet have reflekteret kritisk over, hvor der er relevante informationer (Mezirow, 2000). Alligevel er medlemmet mest fokuseret på at søge viden omkring selve apparatet og ikke færdigheder eller kompetencer på et højere niveau, der vil hjælpe med at øge medlemmets arbejdsmarkeds-værdi eller selvopfattede 'employability' uden for laborant domænet. Dette nævner De Vos, De Hauw & Van der Heijden (2011), som et vigtigt perspektiv for selvopfattet 'employability'. Det tredje medlem forsøger, at øge sin arbejdspladsværdi, arbejdsmarkeds-værdi og selvopfattede 'employability', ved at søge informationer bredt og bygge videre på informationer fra en kilde der leder videre til en anden.

”Et udgangspunkt kunne have været TED talks og forskere der kommer på og præsentere noget af deres forskning. Derfra har jeg egentlig gået videre. Så er jeg gået noget videre fra det LEGO serious play system, som jo er forskningsbaserede og arbejder ud fra den der forretningstilgang og tankegang men også med socialpsykologi. Høre dem på forskellige podcasts men jeg hører engelske podcasts” – medlem 3.

Dette ses som en kritisk refleksion i tilgangen til, hvordan kilderne anvendes til at reflekterer over hvad hun ved, og hvordan hun kan bruge ny viden (Mezirow, 2000). Ovenstående citat af medlem 3, viser en læringsidentitet der er positiv over for læring og uden barrierer (Illeris, 2015) (Klindt, under udgivelse). Medlem 2 svarer som tillidsrepræsentant på vegne af sine kontormedarbejdere, at *”det er jo ved at finde ud af hvad de gerne vil og at give dem tilliden til at de faktisk kan lære noget. Fordi det synes jeg faktisk der er en del der mangler. Den der tro på at de faktisk kunne lære noget mere”* – medlem 2. Overordnet set har medlemmernes læringsidentitet stor betydning for,

hvordan deres tilgang til uddannelse er (Illeris, 2015). Den manglende tillid til at lære noget nyt kan skyldes en negativ læringsidentitet fordi de kan have dårlige erfaringer med at lærer, der kan medføre en forsvarsmekanisme mod at tage på kompetenceudviklende initiativer (Illeris, 2015). Ligeledes peger Klindt (under udgivelse) på, at dette kan være en barriere for om voksne tager efteruddannelse. Disse barriere peger ud fra ovenstående citat på at være sociale og kulturelle barrierer, men ud fra hvad medlemmerne oplever. De sociale og kulturelle barrierer identificerer jeg ved, at den manglende tillid består i, hvilke omgivelser medlemmerne er i, der tilsyneladende ikke giver dem tillid til at lærer noget nyt. Yderligere kommer læringsidentitet til udtryk som en social og kulturel barrierer ved at:

"Jeg havde forsvoret, at jeg ikke skulle blive sådan en der bare glædede mig til, at jeg gik på pension, men jeg må erkende. Nu er jeg blevet 51 og jeg må sige, jeg tæller altså mere ned nu, ikke? Og det troede jeg bare ikke! Altså, jeg var rasende dengang jeg hørte det dengang jeg var yngre. Altså, hvad fanden bilder I jer ind? I har så mange år tilbage på arbejdslivet. I skal da gøre noget og have det sjovt indtil... men Jeg tror simpelthen, at man også bare bliver træt på et eller andet tidspunkt. Også fordi, netop at det bliver rigeligt med alle de der nye systemer der er." – medlem 2

Dette citat viser en umiddelbar vilje og i udgangspunktet en lyst til at lære, men at hverdagen for medlemmet vejer mere i deres prioritering. Illeris (2012) beskriver dette som en livsvending hvor medlemmet med tiden har ændret på sine prioriteter eller holdning til, hvordan man "bør" lære i voksen årene, men at livsvendingen har gjort at der er andre prioriteter der vejer mere og derved kommer i vejen for kompetenceudvikling. Det tyder også på at det har været en gradvis livsvending for medlemmet, der ikke er kommet brat på baggrund af en livsændring.

Et tredje medlem siger *"jeg får betalt 35 ECTS point, så jeg kommer til selv at skulle betale 25 ECTS point. [...] der er 16 studiedage om året. Så det vil sige jeg betaler selv 11 studiedage om året. Og så bruger jeg selvfølgelig fritid på at arbejde med at skrive opgave"* – medlem 3. Dette bundet i en læringsidentitet der er positivt indstillet overfor uddannelse og kompetenceudvikling gennem initiativer, som formel uddannelse, opkvalificerer medlemmets viden og færdigheder og tilføjer til eksisterende kompetencer. Yderligere er dette i tråd med litteraturen der bidrager til en øget selvopfattelse af 'employability' (De Vos, De Hauw, & Van der Heijden, 2011) (Drange,

Bernstrøm, & Mamelund, 2018). Derudover, kan det at medlemmet tager uddannelse identificeres som en 'stay-faktor' (Sundstrup, Ajslev, & Andersen, 2020).

6.1.2.3 Tilpasning til fremtidens arbejdsmarked

Medlem 1 nævner *"IT og robotter vel egentlig også [...] der kommer jo kun mere og mere af det"* - medlem 1, som ting de har brug for at lære for at være relevante på fremtidens arbejdsmarked. Dette kan både være en 'push-faktor' og en 'stay-faktor' til at medlemmerne stopper før pensionsalderen, hvilket afhænger af, om teknologien opfattes som et bidrag til- eller en forringelse af arbejdskvaliteten (Sundstrup, Ajslev, & Andersen, 2020). Det vurderes, at medlemmernes læringsidentitet hænger sammen med om introduktionen af den nye teknologi opleves som et bidrag til, eller forringelse af arbejdskvaliteten. Medlem 2 ser fremtidsperspektivet på kompetenceudvikling i forhold til arbejdsmarkedet på følgende måde *"tro på at man godt kan lære noget nyt. Ja fordi det tror jeg faktisk er et stort problem hos rigtig mange traditionelle kontorfolk."* – medlem 2. Dette vurderer jeg som en kritisk refleksion over tilgangen til læring (Mezirow, 2000), og en anerkendelse af læringsbehovet som en positiv indstilling til læringsidentiteten (Illeris, 2015). Derudover portrætterer det mange af HK-Privat medlemmerne til generelt ikke, at turde være i læringssituationer, hvilket jeg vurderer som en mental barriere på baggrund af manglende selvtillid. Klindt og Sørensen (2010) fremfører som et vigtigt perspektiv, at en organisation sætter fokus på at voksne skal have øget lyst til læring. Dette gøres ved først at være i andre læresituationer, der ingenting har at gøre med det faglige, men udelukkende skal give øget og fortsat lyst til at lære nyt (Klindt & Sørensen, 2010). Dette kan typisk være i form af kurser der ligger uden for hvad der er snævert fagligt relevant for virksomheden fx et bagerkursus for revisorer. Det kan således være en god idé at deltage i andre former for læringsaktiviteter for at starte en proces der bidrager til transformativ læring (Klindt & Sørensen, 2010) (Mezirow, 1990). Yderligere nævner det tredje medlem i sine overvejelser for tilpasning til fremtiden arbejdsmarked, at *"jeg har tænkt det meget i forhold til mine HR kompetencer, at hvis jeg skal blive ved med at være aktuel på HR så er det vigtigt at jeg har den der helikopter kompetence i forhold til strategi og forretning"* – medlem 3. Her forholder medlemmet sig kritisk til sin 'employability' såvel som både arbejdsplads- og arbejdsmarkedsværdi (Mezirow, 2000) (De Vos, De Hauw, & Van der Heijden, 2011). Medlemmet reflekterer over at være relevant på og værdifuld for arbejdsmarkedet og dermed 'employable' i forhold til sin nuværende stilling og i tilfældet at hun skal søge en ny (Mezirow, 2000) (De Vos, De Hauw, & Van der Heijden, 2011).

6.1.2.4 Medlemmernes perspektiv på muligheder og barrierer

Når adspurgt til medlemmernes motivation virker de alle til at være begejstrede og motiverede for at lære nye ting. Medlem 1 siger eksempelvis:

”Vi er nogen der måske ikke kan lade være. Der er nu altså der var nogle er altid sulten efter noget nyt og noget mere så. [...] som er gået i stå og har accepteret, jeg har ikke lyst til mere. og som ikke er sulten. Jo yngre man finder folk, der synes jeg jo mere sultne er de efter ny viden og vil kunne noget mere altså der er drive i.” – medlem 1.

Dette tegner et billede af at yngre personer har en positivt læringsidentitet og nævner aldersperspektiv, som en barriere og tegn på en livsvending, som påvirkning af læringsidentiteten (Illeris, 2015). Her vurderer jeg det er sociale og kulturelle barrierer ud fra at de medlemmer der er ældre, sætter deres behov for læring i relation til andre og en normativ forståelse af, hvad gør de andre i min alder (Klindt, under udgivelse). Livsvendingen kan føre til at medlemmerne som kontormedarbejdere vælger at prioriterer anderledes end de kompetenceudviklende initiativer (Illeris, 2012). Videre bidrager det tredje medlem med at *”min personlige motivation det er at jeg har en videbegær”* – medlem 3. Dette vurderer jeg er en positive indstilling til læring og en positiv selvopfattelse af 'employability' (Illeris, 2012; Drange, Bernstrøm, & Mamelund, 2018). Dertil spurgte jeg til om indholdet af kompetenceudviklingen havde nogen påvirkning på deres motivation for deltagelse. *”Man går ikke bare på kursus for at gå på kursus. Ej der skal være noget i det ellers er der ikke noget ved det.”* – medlem 2. Kurserne skal på nogen måde have relevans for at være kompetenceudviklende, men hvis formålet er at lærer noget nyt. Er formålet at øge motivationen for at lærer, strider citatet imod Klindt og Sørensens (2010) tidligere nævnte pointe om, at det kan være en fordel at tage på kursus for at øge motivationen for generel læring.

Når det kommer til kompetenceudviklende initiativer, udtrykker nogle af medlemmerne, at der er en modstand fra chefen ikke blot på ressourcer, som tid og penge, men også en vurdering fra chefen om behovet for VEU. Når medlemmerne beskriver at de beder om kompetenceudvikling *”det er cheferne der bestemmer om man kan eller ej [...] på et tidspunkt sagde jeg, at jeg godt kunne tænke mig at have noget lidt mere sådan, at jeg kunne blive mellemlider. Det synes de ikke og at det var fuldstændig åndssvagt”* – Medlem 2. Dette er beskrevet af Klindt (under udgivelse), som en situationelle barriere, da det angår ressourcer på arbejdspladsen. Derudover kan citatet analyseres til at relaterer sig til, hvad Klindt (under udgivelser) fremfører, som en institutionel barriere, som medlemmet oplever (Klindt, under udgivelse). Dette kan skyldes at det er en

bureaukratisk proces for at få lov til at tage kompetenceudviklende initiativer. Yderligere er det også i tråd med, at medarbejderne i en organisation skal opleve støtte til kompetenceudviklende initiativer fra organisationen (De Vos, De Hauw, & Van der Heijden, 2011).

6.1.2.5 Formel kontra uformel dokumentation på uddannelse

Medlem 3 anerkender behovet for at få formaliseret uddannelsen med et bevis, men lægger ikke så meget vægt på det.

”Det ville være en fordel. [...] lige nu det fordi min chef er holdt op og jeg var HR leder i en periode og arbejde tæt sammen med vicedirektøren og bad om mere i løn og bad om uddannelse. Det synes hun ikke lige at hun kunne, så derfor har jeg fået de her moduler og hvis ikke Jeg har været så fandens beskeden så har jeg fået hele uddannelsen” – medlem 3

Dertil reflektere medlemmet yderligere over og nævner, at sin beskedenhed er en barriere for, ellers ville hun have fået hele uddannelsen betalt af arbejdsgiver. *”Et løft vil give mig et bevis på det jeg kan. hvis jeg står og skal søge job og jeg en anden person også tænker det samme [...] så jeg ved jo godt, at der kan komme en konkurrencedag.”* – medlem 3. Citatet her er en kritisk refleksion over hvorfor det er nødvendigt med formel dokumentation på at have kompetencer. Videre beskriver det elementer af selvopfattet 'employability', som medlemmet kan bruge i forhold til sin arbejdsplads- og arbejdsmarkedsværdi hvilket relaterer sig til (De Vos, De Hauw, & Van der Heijden, 2011) (Drange, Bernstrøm, & Mamelund, 2018).

6.2 HK-Privat fagforeningens perspektiv

6.2.1 Demografisk beskrivelse af HK-konsulenterne

De faglige konsulenter har arbejdet i HK mellem fire og ni år og kommer begge med kandidatuddannelser. De faglige konsulenter arbejder med medlemmernes fag og hvad de skal kunne for at følge med på deres faglige områder og er med i planlægning af kompetenceudviklende for at medlemmerne kan følge med på arbejdsmarkedet. Jeg formoder de er i slut 30'erne til start 40'erne og bor i Storkøbenhavn og har familie med små. Fra de indledende møder med de faglige konsulenter beskrev de medlemmernes arbejdsopgaver, som værende primært koordinerende, planlæggende og organiserende arbejdsopgaver som medlemmerne udførte på kontorer. Yderligere beskrev HK konsulenterne, at medlemmerne typisk sad inde med meget viden om de organisationer medlemmerne sidder i og havde svært ved at italesætte hvad de kunne og hvordan de gjorde deres planlægning.

6.2.2 HK-Privat fagforeningens perspektiv

Dette afsnit belyser det andet arbejdsspørgsmål:

Hvilke behov ser Fagforeningen HK for udvikling af nye kompetencer hos medlemmerne for at de kan passe til fremtidens arbejdsmarked, og hvilke kompetenceudviklende kurser udbydes?

6.2.2.1 Behov for nye læringstiltag

Når HK's faglige konsulent svarer på hvilke behov de oplever hos medlemmerne, *"er der kommet et nyt skud på stammen af kompetencer, som man skal have, og det handler om kompetencer til grøn omstilling kalder vi det. Fordi at der kommer sådan en bølge af ny lovgivning EU direktiver og alle mulige forordninger"* – faglig konsulent 1. Dette er det EU regulativ, der nævnes i indledningen, som vil påvirke virksomheder med flere end 500 medarbejdere pr 1. januar 20224. Her ser den faglige konsulent et behov for at medlemmerne kan lave denne ESG-rapportering i virksomhederne, men at de skal kompetenceudvikles til at kunne dette. Der er dog den udfordring at samme faglige konsulent siger *"der er en stor andel af vores medlemmer, der ikke har erkendt det her behov endnu. Vores opgave, her hvor jeg sidder, det er jo og kigge lidt ud i fremtiden og se hvad er det der kommer, så vi netop kan ruste vores medlemmer."* – faglig konsulent 1. Når jeg videre spørger til hvordan HK undersøger medlemmernes behov, svarer den anden faglige konsulent, at

"der bliver lavet nogle undersøgelser fra HK's analyseafdeling, som også spørger ind til det her, men min erfaring er også uden at gøre HK'erne mindre begavet end de er, for de er absolut begavet det er slet ikke det, men det det er vores oplevelse, at de kan ikke svares på det og de forventer vi har svarene. [...] de har meget svært ved at sætte ord på hvad det er de rent faktisk kan. De har ekstremt meget usynligt arbejde. Ting der bare bliver gjort. [...] som der ikke er nogen der rigtig ved hvordan de gør. Og de kan ikke sætte ord på det. De kan ikke italesætte den værdi de skaber" – faglige konsulent 2.

Ifølge HK's faglige konsulent kan medlemmerne ikke italesætte, hvad de har behov for i deres arbejdsdag, fordi de bl.a. laver usynligt arbejde der skaber værdi, men medlemmerne ikke kan italesætte hvordan de gør. Medlemmerne reflekterer ikke kritisk over hvad deres behov er i forbindelse med at løse disse usynlige opgaver således, at deres kompetencer kan øges her indenfor (Mezirow, 2000). HK-Privat har lavet en undersøgelse af medlemmernes behov, for at kompetenceudvikle dem indenfor de usynlige opgaver således, at de kan italesætte dem overfor andre fx i en jobsamtale

hvor selvopfattet 'employability' har betydning for at finde og få et job (De Vos, De Hauw, & Van der Heijden, 2011). Uddannelsesbehovet er i tråd med Drange, Bernstøm og Mamelunds (2018) resultater ved, at bliver medlemmerne kompetenceudviklet til at løse de fremtidige opgaver, så vil medlemmerne også opleve en øget selvopfattet 'employability', som også er identificeret af HK's faglige konsulenter (Drange, Bernstrøm, & Mamelund, 2018). Medlemmerne vil dermed kunne omsættes den øgede selvopfattet 'employability' til at kunne løse de nye arbejdsopgaver for ikke blot den nuværende arbejdsgiver, men også for andre arbejdsgivere. Dette vil kræve at medlemmerne reflekterer kritisk over behovet for uddannelse og får det omsat til viden, færdigheder og kompetencer for dermed at øge deres selvopfattede 'employability' (Mezirow, 2000; Drange, Bernstrøm, & Mamelund, 2018). Den anden faglige konsulent identificere følgende udfordringer i relation til behovene hos medlemmerne: *"de kan sagtens fortælle mig hvad det er for et behov de har i dag, men det der med at være at have sådan et blik for fremtiden og hvad der rammer os lige om lidt. Det havde de ikke. Og de forventede heller ikke at det var deres opgave. De forventede at jeg kunne svare dem på at de skulle kunne."* – faglig konsulent 2. I tillæg til de faglige konsulenters udtalelser, er der medarbejderne fra HK's karrieretelefon, der oplever medlemmernes behov i forbindelse med direkte telefonkontakt til hertil. Her oplever karrieretelefonen et behov hos medlemmerne i forbindelse med en jobafklaringsfase eller en jobsøgnings situation. På baggrund af artiklen fra indledningen om at der det seneste år har været over en million jobskifte på det danske arbejdsmarked, guider karrieretelefonen *"det er jo også relevant viden for jobsøgende medlemmer at vide, at det skal nok gå ikke 'du er ikke den eneste der søger jobs'."* – Karrieretelefon 1. Dertil har lederen af karrieretelefonen identificeret to nye behov:

"Vi har en stor flok medlemmer, som har det godt hvor de er. Synes de er gode til det de kan, der hvor de er og "tænker at det er nok holder min tid ud". [...] Det kan godt være, at det gør det for nogle af os, men der er også nogle det ikke holder for. Hvis vi så har siddet der på taburetten rigtig længe og har en meget høj arbejdspladsværdi og en meget lav arbejdsmarkedsværdi og ikke rigtig kan få øje på hvordan vi kan flytte andre steder hen. Og vi så ryger ud. Så har vi rigtig svært ved det."

– leder af karrieretelefonen.

Dette analyserer jeg til at handle om den livsvending som Illeris (2012) nævner, at voksne er meget selektive i forhold til hvordan de vælger at bruge deres tid og det samme gør HK medlemmerne

(Illeris, 2012). Her beskriver karrieretelefonen, at medlemmerne anerkender behovet for forandring gennem kompetenceudvikling, men at de situationelle barriere, der er beskrevet af Klindt (under udgivelse), fylder mere end udviklingen. Lederen af karrieretelefonen beskriver, at medlemmerne har en høj arbejdspladsværdi, men at deres selvopfattede 'employability' er lav, som følge heraf, fordi de ikke har motivationen til at udvikle sig og håber at de kan fortsætte på den taburet de sidder på nu, til de går på pension (De Vos, De Hauw, & Van der Heijden, 2011). Derved analyserer jeg, at medlemmerne mangler noget kritisk refleksion over den livsvending de er gennemgået, for at udvikle sig mod en højere selvopfattet 'employability' (Illeris, 2012; De Vos, De Hauw, & Van der Heijden, 2011).

6.2.2.2 Informationskilder til kursustilbud

HK's konsulenternes svar på måden hvorpå de faglige konsulenter søger information til medlemmernes behov, er:

"jeg kan godt sige, at vi Googler [...] vi følger jo også med i medierne. Vi læser nyhedsbreve fra diverse sådan relevante kilder og fagblade. Man kan sige hvis det er inden for HR jamen så følger vi jo også nogle kilder der som nogle der er fagspecifikke på det. [...] det kunne være på IT området [...] Det kan være world economic forum. Det kan være hvad der lige popper op. ChatGPT har dog ramt mainstream medier."

– faglig konsulent 1

HK benytter sig af eksterne undersøgelser der kommer ind for at undervise. Dermed sikre HK at det er ekspert viden på området og de kan være bindeled til at formidle dette til medlemmerne. *"I hk's kursusafdeling, der tror jeg de har sådan et korps af undervisere [...] inden vi fik det netværk der var det jo sådan en gammeldags research. Altså ud på internettet finde ud af hvem der kunne være interessante"* - faglig konsulent 2. Informationssøgningen sker vidt og bredt, men dermed også lidt tilfældigt, hvilket kan være godt grundet, at medlemmerne er fordelt på forskellige sektorer og fag. *"Når vi læser arbejdsmarked undersøgelser og følger med i hvad fremtidsforskerne siger, så kigger vi jo på et arbejdsmarked som altså i 2022 flyttede en million danskere job"* – leder af karrieretelefonen. De informationskilder HK benytter sig af retter sig også mod fremtiden for at følge med i hvad der rører sig der har interesse for medlemmerne i fremtiden sådan at HK kan dække de behov der ses fremadrettet. Dette kan gøre det svært for HK's faglige konsulenter at målrette tiltag, men de kompetenceudviklende initiativer der kommer, har relevans for medlemmerne således at de øger deres selvopfattede 'employability' (Drange, Bernstrøm, & Mamelund, 2018).

6.2.2.3 Tilpasning til fremtidens arbejdsmarked

Til spørgsmålet om fremtidsperspektivet og hvad medlemmerne skal kunne fremadrettet svarer HK konsulenterne *"jeg oplever der er et kæmpe behov for kompetenceudvikling. Nu så vi sådan en kollektiv opkvalificering i forbindelse med Corona, hvor at vi 3-2-1 lærte os en del digitale kompetencer."* – faglig konsulent 2. CoVid-19 har for mange krævet en kollektiv opkvalificering af digitale kompetencer, som endda skulle gå stærkt med at lærer, for at kunne kommunikerer med hinanden online. Den forstyrrelse kan anses for at være et afbæk fra en hverdag og dermed et uventet læringsperspektiv, der udløste lyst til at lærer endnu mere (Klindt & Sørensen, 2010). HK hjælper deres medlemmer med denne udvikling når medlemmerne selv er i tvivl om hvordan.

"Det er der mange af vores medlemmer, som måske i udgangspunktet godt vil følge med, men faktisk ikke magter det. Eller synes det er meget meget svært eller hårdt eller uoverskueligt eller hvad det nu kan være. Der synes jeg jo en af vores fineste opgaver jo netop er at gøre det så tilgængeligt som muligt. Gør det let at følge med skabe nogle veje tage dem i hånden. Understøtte dem og være den her karrierepartner" – Faglig konsulent 2.

Medlemmerne har forskellige årsager til hvorfor de ikke ønsker eller tager i mod diverse initiativer til udvikle kompetencer hvilket kan være grundet livsvending eller en negativ læringsidentitet (Illeris, 2012). På baggrund af snakke med medlemmerne udtrykker de faglige konsulenter, at medlemmerne oplever *"det er svært. Eller jeg har ikke gået i skole i mange år. Jeg kunne faktisk ikke lide at gå i skole. Jeg var ikke særlig god til det her. Så der kan være nogle personlige oplevelser som gør det svært"* – faglig konsulent 1. Medlemmerne har en negativ selvopfattelse af deres læringsidentitet, måske grundet at de kan have besvær med læring eller at det er længe siden de sidst har siddet på skolebænken og derfor ikke bryder sig om det. Dertil kommer at medlemmerne oplever at de er i deres komfortzone nu fordi de kan en masse på det specifikke fagområde de sidder på i dag, men det udfordre dem ikke. Medlemmerne har en oplevelse af *"jeg er dygtig nu, men kommer robotterne jeg tager mit arbejde? Nej, RPA udvikling af automatisering af processer [...] den tager nogle af de lidt kedelige automatisere som rutineprægede opgaver så du får tid til at lave noget der er lidt mere spændende"* - faglig konsulent 1. RPA står for 'Robotic Process Automation' og er IT teknologi der styrer robotter og hjælper med at automatiserer opgaver, enten robot arme eller en proces på en computer. Her ser HK sin opgave i at hjælpe med at formidle til medlemmerne, at de stadig er vigtige og at det er dem, der fremadrettet kommer til at styre robotterne, ved at give dem information.

Yderligere ser HK, at medlemmernes fremtidige opgaver bliver arbejdsopgaver der kræver stor koordination mellem mennesker og som ikke kan løses af robotter. HK hjælper medlemmerne med viden om hvordan de giver de rette informationer til ChatGPT, således at kunstig intelligens (AI) kan hjælpe dem i opgaverne og håndtering af store mængder data. *"Lige nu tror jeg det her med prompting og det at kunne bruge for eksempel de har generative teknologier. lige nu hedder det ChatGPT i morgen hedder det Microsoft Copilot"* – faglig konsulent 2. Prompting, ChatGPT og Microsoft Copilot (senest nævnte er stadig ikke udgivet endnu), er alle tre AI initiativer som HK har identificeret, vil påvirke medlemmerne fremadrettet, hvorfor HK allerede nu begynder at lave webinarer for at forberede og opkvalificerer deres medlemmer til at kunne bruge det. Dette analyserer jeg, er for at medlemmerne kan få hjælp fra deres fagforening til at den nye teknologi bliver en 'stay-faktor' for at blive på arbejdsmarkedet efter pensionsalderen, frem for en 'push-faktor' (Sundstrup, Ajslev, & Andersen, 2020). Overordnet set så ser karrieretelefonen, at det er nødvendigt at medlemmerne lærer at have kompetencer i at kunne skifte job.

"man siger det der med, at der er en aldersproblematik, jo ældre man bliver jo sværere at få et job. Det er ikke sandt for alle. For det er ikke svært for en 62 årig at få nyt job. Hvis vedkommende har været sej til at udvikle sig hele livet og har skiftet job nogle gange undervejs" – leder af karrieretelefonen.

Dette er i forlængelse af resultaterne og det både De Vos, De Hauw & Van der Heijden (2011) og De Cuyper & De Witte (2011), at en høj 'employability' er med til at give medarbejderen en bedre chance for at finde nyt job og blive ved med at avancere og finde bedre jobs (De Vos, De Hauw, & Van der Heijden, 2011; De Cuyper & De Witte, 2011).

6.2.2.4 Fagforeningens muligheder og barrierer

Det HK udtrykker, der er af barrierer hos medlemmerne, bliver besvaret ved *"jeg tror nogle af barriererne handler om manglende tro på egen faglighed og egne evner. Altså jeg tror virkelig det er det det handler om. Det man siger, at man ikke gider. Jeg tror måske nogle af dem kan være bange for hvad der sker hvis jeg gjorde det. Hvor det er lidt frygtbaseret"* – leder af karrieretelefonen. Det karrieretelefonen hører og oplever fra medlemmerne, stemmer overens med den tidligere analyse af medlemmernes læringsidentitet og selvopfattede 'employability' (Illeris, 2015; De Vos, De Hauw, & Van der Heijden, 2011). Nogle yderligere barrierer karrieretelefonen oplever medlemmerne have, er ressourcer i form af tid samt at de frygter deres kollegaer skal løbe endnu stærkere for at løse deres opgaver mens de selv er væk.

”Det kan være frygt for, at man ikke kan tage uddannelse. Man er bekymret for at ens kolleger skal løbe stærkt når man ikke er der. Jeg kan ikke tillade mig at... fordi så er der ikke nogen til at tage mine opgaver. [...] Så det kan være en kæmpe bunke til mig når man kommer tilbage” – leder af karrieretelefonen

Dette er i direkte tråd med de mentale- og situationelle barrierer som Klindt (under udgivelse) har identificeret i litteraturen (Klindt, under udgivelse). De mentale barrierer er den frygt der beskrives medlemmerne have for at tage på uddannelse, mens de situationelle barrierer er situationen på arbejdspladsen, der gør at medarbejderne føler de ikke kan tillade sig at tage på kompetenceudviklende initiativer. En anden barriere de faglige konsulenter nævner omkring medlemmerne er *”det her er jo mennesker der ikke har gået i skole i måske 20 år 25 år og har dårlige oplevelser ikke ved hvad det vil sige og så videre”* - faglig konsulent 2. De dårlige oplevelser bidrager sandsynligvis med en negativ læringsidentitet der gør at medlemmerne oplever det som en barriere eller manglende lyst til at tage imod kompetenceudviklende initiativer (Illeris, 2012; Klindt, under udgivelse).

6.2.2.5 Formel kontra uformel dokumentation på uddannelse

Det kom frem i de indledende møder med HK, at nogle medlemmer starter på uddannelse, men vælger ikke at færdiggøre, grundet at der så efterfølgende bliver lukket økonomisk for, at medlemmerne kan tage yderligere uddannelse.

”Det er jo nemlig det, der også er bliver dilemmaet. Hvis man så ikke tager eksamen og siger jamen jeg har jo fulgt kurset, men jeg har ikke taget eksamen. [...] jeg tror, der er det i højere grad nok at man er opdateret, at man viser at man kan udvikle sig fagligt, at man rykker sig, at man forholder sig til noget relevant. Snarer end, at og det tror jeg også kommer til udtryk ved, at så mange medlemmer vælger ikke at færdiggøre det af forskellige årsager. Fordi det ikke er vigtigt, det er ikke det der tæller. Det der tæller i en ansættelsessituation, er det at man viser, at man har faktisk udviklet sig fagligt” – faglig konsulent 1.

En af grundene til at medlemmerne ikke færdiggør er, at uddannelse bliver tildelt ud fra et overenskomst perspektiv. Medlemmerne har ret til uddannelse, men hvis de vælger ikke at færdiggøre forlænger de deres økonomiske midler til at tage uddannelse. De medlemmer der tager imod kompetenceudviklende initiativer, taler ind i både uddannelsesaspektet i forhold til 'employability' som (Drange, Bernstrøm, & Mamelund, 2018) har undersøgt samt selvopfattet 'employability' i forhold til selvopfattet karrieresucces (De Vos, De Hauw, & Van der Heijden, 2011).

6.2.2.6 Analyse af kursusudbud på HK's hjemmeside

Afsnittet her tager udgangspunkt i skærbilleder fra HK's hjemmeside som data (se bilag 2). Efter interviewene har jeg besøgt HK's hjemmeside for at se hvilke kurser de udbyder. Grundet forvirring på hjemmesiden måtte jeg skrive en e-mail til de faglige konsulenter for at spørge hvor jeg skulle finde kurserne. Hvortil svare i en jokene tone lød, at de "ikke gjorde det nemt for deres medlemmer" og sendte tre links retur. Dertil tilføjede hun, at HK godt selv ved, at det er svært for medlemmerne. Jeg stiller mig undrende over hvorfor det ikke simplificeres sådan at medlemmerne kan finde den nødvendige information som dokumenteret af Klindt (Klindt, under udgivelse). Det kan dog være at de faglige konsulenter selv støder på institutionelle barrierer i HK i forhold til at få ændret hjemmesiden til at brugerne nemmere og hurtigere kan finde informationerne. HK risikerer, at der ubevidst opstår informations barrierer hos medlemmerne, fordi de ikke ved hvor de skal søge informationerne samtidig med at det bliver svært og bureaukratisk at søge informationerne på HK's hjemmeside (Klindt, under udgivelse). Når man først kommer på HK's hjemmeside, kan man vælge uddannelse og onlinekurser hvor jeg selv fandt en del af kurserne der bliver udbudt. Her kan man vælge hvilket af de 13 fagområder, som de kalder det, man er interesseret i at finde kurser indenfor (se bilag 2). Jeg har valgt at fokusere på onlinekurserne under fanebladene arbejdspladskompetencer, karriere, kontorværktøjer og teknologiforståelse. Områderne er valgt fordi arbejdspladskompetencer forstår jeg relatere sig til fagkompetencer og karriere forstår jeg relatere sig til kompetenceudvikling. Området for kontorværktøjer er valgt ud fordi jeg forstår det som, at relaterer sig til nogle af HK-Privat medlemmernes arbejdsopgaver. Teknologiforståelse er valgt, da det er nævnt af både medlemmerne og faglige konsulenter, at det er et behov. HK hjemmesidens onlinekurser for arbejdspladskompetencer har seks kurser som medlemmerne kan logge ind og gennemfører. Der står en kursusbeskrivelse af hvad kurset indeholder og en ca. forventet tid det vil tage at gennemfører, som kan gennemføres på egen hånd og når det passer. Kurserne virker til at være basale introduktioner med varighed mellem en halv time og otte timer, men ikke noget særligt kompetenceopbyggende, da det er kurser i gængs forståelse af hvordan virksomheder fungerer. Dette er fx IT sikkerhed, virksomhedsøkonomi, GDPR og PowerPoint. Onlinekurserne på området karriere indeholder "det gode cv", jobsøgning og forberedelser til både jobsamtale og MUS. Ses der på fagområdet for kontorværktøjer kan man få specifikke onlinekurser der underviser i fx Windows, SAP og Microsoft Office pakken. Generelt har onlinekurserne har også en varighed af en halv til hel arbejdsdag hvor det formodes, at de gennemgår læringspunkterne i kursusbeskrivelsen med en vis substans. Når det kommer til

onlinekurserne i teknologiforståelse, der har varighed af ca. en halv time, må det til sammenligning formodes at være en mindre dybdegående gennemgang, men nærmere en kort introduktion til hvad 'machine learning' og chatbots er. Dette ser jeg som at deltagerne får viden på området hvilket efterfølgende vil kræve kritisk refleksion fra de deltagende HK medlemmer for at sætte det i relation til deres eget arbejde (Mezirow, 2000). Specialet vurderer, at ved ikke at have systematik i udviklingen af kurser, risikerer det at blive på må og få, men omvendt har HK mulighed for at ramme medlemmerne ud fra hvad der er oppe og relevant nutidigt, men risikere at være på bagkant hvis kurserne først skal udvikles. HK har delvist udviklet kurser til medlemmernes behov fx indenfor det merkantile fagområde hvor der sandsynligvis ikke har været stor ændring i hvordan bogføring sker. Overordnet set kan det være svært at specificerer målrettede onlinekurserne til alle 13 fagområder, hvis de ændre sig meget fx områder som AI-værktøjer, men for de mere specifikke fagområder fx det merkantile område er der en række af specifikke onlinekurser fra begynder til avanceret. På området for AI-værktøjer optager HK de webinarer som de afholder og opdaterer dem løbende når der kommer og efterfølgende bliver afholdt nye webinarer.

6.3 Resultater fra DI og HR medarbejder i Trafikstyrelsen

6.3.1 Demografisk beskrivelse af DI konsulent og HR konsulent fra Trafikstyrelsen

Fra DI har jeg interviewet en faglig konsulent fra DI med fokus på kontor udvalget, nærmere erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelser. Vedkommende har arbejdet i DI på forskellige områder i ca. 20 år og er en kvinde i 50'erne til 60'erne og vurderes i samme alder som HK medlemmerne der blev interviewet. Hendes arbejdsopgaver består bl.a. i at deltage i faglige udvalg blandt forskellige uddannelser samt rådgive i uddannelsespolitik og rådgivning af virksomheder.

På arbejdsgiversiden har jeg interviewet en HR medarbejder fra Trafikstyrelsens. Personen er en ung mand med en kandidatuddannelse og har et års erfaring fra en tidligere international virksomhed og har siddet i den nuværende funktion i HR i ca. to år.

6.3.2 Analyse af perspektiver fra DI og arbejdsgiver

Dette afsnit belyser det tredje arbejdsspørgsmål:

Hvilke behov ser arbejdsgiverne for udvikling af nye kompetencer hos medarbejderne, for at de kan passe til fremtidens arbejdsmarked?

6.3.2.1 Behov for ny læring

HR medarbejderen fra Trafikstyrelsen nævner at behovene er "[...] todelt. Der er de formelle krav og så er det som kommer til dem løbende for medarbejderne" – HR medarbejder, Trafikstyrelsen. Dette

analyserer jeg til at der skal være en balance mellem faglige kompetencer og tilegnelsen af nye kompetencer. Til at undersøge behovene for kontormedarbejdere har DI haft et eksternt bureau til at lave analyser af og hvad der er behov for når kontormedarbejderne kommer ud på arbejdsmarkedet. *”Et nyt obligatorisk fag på uddannelsen, som handler datahåndtering, handler om hele det her med at florere mere og mere data rundt i virksomheden”* – repræsentant fra DI. Her italesættes behovet for viden om og færdigheder indenfor datahåndtering, som et behov kontormedarbejderne skal kunne fremadrettet. Datahåndtering er essentielt for at kunne forstå data om virksomheden og bruge det til fx at træffe beslutninger ud fra. Behovet for forståelse af data kan spille sammen med hvordan AI bruges og hvordan kontormedarbejdere lærer at bruge ChatGPT. Disse tiltag i brugen af ny teknologi har Sundstrup, Ajslev og Andersen dokumenteret har betydning for om seniorer forlader arbejdsmarkedet før eller efter pensionsalderen (Sundstrup, Ajslev, & Andersen, 2020). Digitaliseringspolitisk chef hos DI, Andreas Holbak Espersen, kommer med en efterspørgsel til regeringen om en strategi for ny teknologi og AI i forhold til hvad regeringen har af ønsker på området (Børsen, 2023).

6.3.2.2 Arbejdsgivers kilder til information

HR medarbejderen for Trafikstyrelsen lægger op til at medarbejderne selv søger og finder kompetenceudviklende initiativer og er generelt positivt stemt overfor at medarbejderne skal på kompetenceudviklende initiativer.

”som arbejdsgiver er vi meget lydhøre overfor det [...] hvis man kommer med noget som vi synes er relevant, så kan vi sende medarbejderne på det. Jeg ved også tit så bruger de deres fagforening til at komme på nogle kurser hvor man kan sige. Det koster jo ikke styrelsen noget og så er det jo bare om de kan bruge tid på det. ja selvfølgelig kan i det” – HR medarbejder, Trafikstyrelsen.

Dette er i tråd med resultaterne fra De Vos, De Hauw & Van der Heijden (2011), at medarbejdere der aktivt opsøger og deltager i kompetenceudviklende initiativer, er med til at øge deres selvopfattede 'employability'. DI bruger deres netværk af virksomheder sammen med ekstern hjælp som informationskilder de *”snakker med virksomheder og medarbejdere. Men typisk er der jo også nogle elementer i det af, at enten nogle konsulentbureauer der faktisk også ved noget på forhånd for eksempel om grøn omstilling. Og hvad betyder det for job funktionerne.”* - repræsentant fra DI. På baggrund heraf kan DI bruge de informationer til at strukturere uddannelsen indenfor

kontorarbejde ved at reflekterer kritisk over de svar de får fra virksomheder og konsulentbureauer (Mezirow, 2000).

6.3.2.3 Tilpasning til fremtidens arbejdsmarked

DI får hjælp fra eksterne bureauer til at identificere de fremtidige tendenser på arbejdsmarkedet hos kontormedarbejdere.

”Vi har på et tidspunkt fået lavet en analyse [...] hvor man kigger på jobannoncer. Hvad er det for nogle ting, der bliver lagt vægt på i jobannoncer, når virksomheder søger medarbejdere inden for det her. Og kan man se en udvikling i, hvad er det for nogle nye kompetencer der bliver lagt vægt på” - repræsentant fra DI.

DI bruger undersøgelsen til at underbygge uddannelsen af kontormedarbejdere således at de får forudsætningerne for at have den bedst mulige selvopfattede employability der gør de kan blive ansat i elevophold i en virksomhed. HR medarbejderen i Trafikstyrelsen ser på fremtidens arbejdsmarked som:

”mange af de arbejdsopgaver som er måske gåseøjne det man kalder rugbrødsarbejde. Dem tror jeg bliver udskiftet på en anden måde og det vil blive lidt mere automatiseret. [...] Jeg tror der kommer mere efterspørgsel efter folk som kan tænke. Hvad skal man sige, ud af boksen og ud af de sådan gængse arbejdsgange fordi det kommer til at blive automatiseret i større grad.” - HR medarbejder, Trafikstyrelsen.

HR med arbejder i Trafikstyrelsen ser et skifte fra rutineprægede arbejdsopgaver, til at medarbejderne fremadrettet skal kunne bruge automatiserer opgaveløsning fx i form af AI. Dette kræver, at medarbejderne kan tænke og ved hvordan de skal skrive beskederne til AI således at svaret er et bidrag til løsningen af arbejdsopgaven. *”Vi kommer ligesom til og gå lidt væk fra de rutinerede opgaver og det kræver at man ligesom tænker på en anden måde end man skal gøre førhen”* - HR medarbejder, Trafikstyrelsen. Dette vil kræve en kritisk refleksion over hvordan arbejdsopgaverne kan løses fremadrettet og transformativ læring til at bruge det medarbejderne kan i dag til at kompetenceudvikle inden for brugen af teknologi (Mezirow, 2000).

Til spørgsmålet om der var generationsmæssige forskelle på relevansen for kompetenceudvikling i forhold til fremtidens arbejdsmarked, var svaret:

”Det er klart, sidder der en meget erfaren medarbejder som går på pension om et år. så kan man jo sagtens lave en vurdering hvor man siger ”det er måske din kollegaer

som skal klædes på til det her". og så kan du lave nogle andre ting som ikke vedrører det her det sidste år mens du er her" – HR medarbejder, Trafikstyrelsen.

Dette finder jeg interessant af flere årsager. Et, det viser forståelse for at medarbejderen går på pension inden for kort tid. To, at arbejdsgiver anerkender at der ikke skal opbygges endnu mere viden samt flere færdigheder og kompetencer i en medarbejder der går på pension. Tre, at arbejdsgiver i stedet giver plads til at en yngre medarbejder kan tilegne sig denne viden med henblik på at udvikle færdigheder og kompetencer indenfor domænet. Omvendt risikere dette at blive en udvej for seniormedarbejderen der ikke deltager i kompetenceudviklende initiativer og derved bliver en 'push-faktor' for at medarbejderen stopper før pensionsalderen pga. den nye teknologi bliver en udfordring eller at medarbejderen ikke bliver inddraget i implementeringen heraf (Sundstrup, Ajslev, & Andersen, 2020).

6.3.2.4 Arbejdsgivers perspektiv på muligheder og barrierer

Når DI undersøger hvad det er, der motiverer kontormedarbejdere til at kompetenceudvikle sig. Har DI med udgangspunkt i viden omkring læringsvanskelighederne analyseret på baggrund af deres undersøgelse, at der er andre behov end kun at udvikle på det øverste lag af medarbejdere og går i sin planlægning af kompetenceudvikling ind ser på hvordan de hjælper folk der er ordblinde eller har andre udfordringer med læring.

"prøver vi at tage de lidt lange briller på som virksomhed. Og kigger på hvad er det egentlig taget vi har brug for på den lidt længere bane for at kunne klæde folk på. Er der jo rigtig mange virksomheder, som også altså går ind i at lave noget mere grundlæggende og opgradering. altså folk der har læse, stave, regne, ordblinde. Altså Sådan helt grundlæggende færdigheder også" – repræsentant fra DI.

Den positive holdning som HR medarbejderen i Trafikstyrelsen har i forhold til at medarbejderne kommer på kursus bidrager til fremtidens arbejdsmarked, men betinger den ved, at

"Synes medarbejderne de har tid til det. Synes lederen at Der er tid til det? Ressourcer. Relevans for kurset. Så det er en af de tre ting som ligesom afgør om de kommer på eller ej. Jeg vil sige som arbejdsgiver er mit indtryk vi er ret lydhøre overfor at folk hvis de har udviklingsønsker." - HR medarbejder, Trafikstyrelsen.

Her ser jeg et paradoks ved at HR medarbejderen fra Trafikstyrelsen er positiv overfor kompetenceudvikling, men at medarbejderne ikke føler de har tid til kompetenceudviklende initiativer. Igen kommer Klindts (under udgivelse) institutionelle barriere op i form af hvilke ressourcemæssige

barriere der er både for arbejdsgiver og medarbejder (Klindt, under udgivelse). Ligeledes kommer medarbejderne ikke på kursus risikere det at blive en push-faktor for at seniormedarbejdere ikke får indflydelse på og uddannelse i den nye teknologi og implementeringen heraf (Sundstrup, Ajslev, & Andersen, 2020).

6.3.2.5 Formel kontra uformel dokumentation på uddannelse

I forbindelse med at medarbejdere har været på kursus, men at nogle vælger ikke at færdiggøre, spurgte jeg DI og arbejdsgiver til deres holdning hertil. DI udtrykker ikke at der er nogle særlige krav om at kontormedarbejderne skal have formelt bevis på at de har gennemført kompetenceudviklende kurser *"det er altså lidt mere på gefühl [...] de vurderer på kompetencerne. [...] Hvis du får bevis på at du kan Sådan og Sådan. Så får du også adgang til et eller andet en form for tillæg [...] Det kan jo være fint nok [...] hvis du kigger på kvalifikationer og så er det, det."* – repræsentant fra DI. HR medarbejderen fra Trafikstyrelsen overvejer det i forhold til uformelle kompetencer dette kunne være i forbindelse med opkvalificering på reglerne for den nye barselslovgivning. *"Det kan være en ny opgave man har fået [...] det er lidt mere uformel kompetenceudvikling fremfor at du er på et eller andet HK kursus hvor du får et eller andet bevis"* - HR medarbejder, Trafikstyrelsen.

7 Diskussion

Indeværende speciale har undersøgt perspektivet på kompetenceudvikling blandt HK medlemmer, fagforeningen HK, en repræsentant fra DI kontoruddannelse og en HR repræsentant i forhold til at være relevant på fremtidens arbejdsmarked, og flere interessante tematikker er opstået. Tematikkerne vil her blive diskuteret efterhånden som de er opstået undervejs.

7.1 Diskussionens undertemaer

7.1.1 Livsvendingens betydning for kompetenceudvikling

I analysen har der tegnet sig et billede af, at medlemmerne nævner aldersperspektivet som have betydning i forhold til kompetenceudvikling. Det er samtidigt forskelligt for hver af de interviewede. For nogle medlemmer er den livsvending, som Illeris (2012) beskriver, blevet en realitet på trods af, at de selv havde forsvoret at de ikke ville blive "sådan", mens der for andre medlemmer er et kontinuerligt behov for kompetenceudvikling. Illeris' (2012) begreb om livsvendingen er, som han skriver, mere eller mindre bevidst for voksne. På den ene side for de voksne medlemmer, der er ubevidste om deres livsvending i forhold til kompetenceudvikling, er deres prioritering anderledes end dette fokus. Der kan være forskellige og personlige årsager til, at de ikke ønsker eller ikke kan kompetenceudvikle, men de gør det i hvert fald ikke. Illeris skriver, at dette skyldes, at voksne er mere selektive i, hvad de vælger at interessere sig for (Illeris, 2012). På den anden side er der de voksne HK medlemmer, der er bevidste om deres livsvending, i den forstand, at de har behov for at kompetenceudviklingen aldrig stopper. De vælger at prioritere kompetenceudviklingen og er, som Illeris (2012) skriver, måske endda endnu mere engagerede i deres kompetenceudvikling, fordi de har bedre erfaringsbaggrund. Dette tillægger Illeris, at denne gruppe har reflekteret mere dybdegående over, hvad de vil med deres kompetencer og hvorfor (Illeris, 2012).

Derudover så kan kompetenceudvikling bidrage til den 'employability', som er både undersøgt af De Vos, De Hauw & Van der Heijden (2011) og Drange, Bernstøm & Mamelund (2018). Ifølge De Vos, De Hauw & Van der Heijden (2011) er kompetenceudvikling med til at øge en persons employability og karrieresucces, som de har defineret ud fra karriere tilfredshed og selvopfattet arbejdsmarkedsværdi. Indeværende speciale undersøgte ikke selvopfattede 'employability' af medlemmer, men med reference til De Vos, De Hauw & Van der Heijden (2011) og Drange, Bernstøm & Mamelund (2018) må man antage, at kompetenceudviklingen bidrager til 'employability' (De Vos, De Hauw, & Van der Heijden, 2011) (Drange, Bernstøm, & Mamelund, 2018).

Yderligere kommer Sundstrup, Ajslev & Andersens (2020) 'push- og stay-faktorer' i spil. På den ene side er der en af gruppe medlemmer, der oplever kompetenceudviklingen som en 'push-faktor' for at forlade arbejdsmarkedet før eller efter pensionsalderen. Det er de HK medlemmer, der håber at de nye (teknologiske) tiltag eller lignende, der i øvrigt kræver nye kompetencer, holder deres tid ud, så de kan blive siddende på deres taburet. Karrieretelefonen fortæller, at medlemmerne er rigtig dygtige og har en masse kompetencer og en høj arbejdspladsværdi i deres nuværende stilling, men ifølge Sundstrup, Ajslev & Andersen (2020) så risikerer medlemmerne, at den manglende kompetenceudvikling bliver en 'push-faktor' for at forlade arbejdsmarkedet før pensionsalderen, fordi de ikke er med i implementeringen af samt uddannelse i den nye teknologi (Sundstrup, Ajslev, & Andersen, 2020). På den anden side er der en gruppe af medlemmer, der oplever kompetenceudviklingen som en 'stay-faktor' i forhold til at forlade arbejdsmarkedet efter pensionsalderen. Det gør de ved, at de er aktivt engagerede i at kompetenceudvikle sig og er positivt stemt overfor dette. De ser muligheden for at være en del af implementeringen og at uddannelsen i den nye teknologi kan hjælpe dem til at løse arbejdsopgaverne og gør det, fordi de er motiverede herfor. Dette nævner Sundstrup, Ajslev & Andersen (2020), som en 'stay-faktor', der direkte bidrager til først at forlade arbejdsmarkedet efter pensionsalderen (Sundstrup, Ajslev, & Andersen, 2020). Det kan diskuteres om, hvor længe det giver mening at fortsætte med at kompetenceudvikle seniormedarbejdere, når arbejdspladsen ved at de går på pension inden for kort tid. På den ene side nævner HR medarbejderen fra Trafikstyrelsen, at det ikke giver mening at kompetenceudvikle på seniorer, der går på pension om et år. Dette er for, at arbejdspladsen ikke kompetenceudvikler en senior, der i forvejen har høj arbejdspladsværdi, men at arbejdspladsen i stedet kan vælge at bruge ressourcerne på en yngre medarbejder, der ikke går på pension inden for et år. Dette er for, at arbejdspladsen ikke mister for meget af de(n) viden, færdigheder og kompetencer, når seniormedarbejderen med høj arbejdspladsværdi forlader arbejdsmarkedet. På den anden side skriver Sundstrup, Ajslev & Andersen (2020) ikke noget specifikt om, hvor længe før pensionsalderen medarbejderne i deres undersøgelse forlod arbejdsmarkedet, som resultat af indførslen af ny teknologi, der er en 'push-faktor' for at forlade arbejdsmarkedet. Selvom Sundstrup, Ajslev & Andersen (2020) ikke fremfører, hvornår medarbejderne gik på pension, kan introduktionen af ny teknologi få seniormedarbejdere til at forlade arbejdsmarkedet før pensionsalderen. Yderligere, eftersom at mange af HK medlemmerne ønsker grøn omstilling og det må forventes, at der kommer nye teknologier til at hjælpe med de

grønne tiltag, kan implementeringen heraf have påvirkning på, om de forlader arbejdsmarkedet før eller efter pensionsalderen (Sundstrup, Ajslev, & Andersen, 2020). Det samme er gældende for AI teknologien og implementeringen heraf på arbejdspladsen. Dette kan bringe nogle af HK medlemmerne i fare for, at de nye teknologiske tiltag indenfor grøn omstilling og AI, risikerer at være en 'push-faktor' for at HK medlemmerne forlader arbejdsmarkedet før pensionsalderen (Sundstrup, Ajslev, & Andersen, 2020). Derudover kommer spørgsmålet om medarbejderne deltager i de kompetenceudviklende initiativer, da dette yderligere har betydning for, om de forlader arbejdsmarkedet før eller efter pensionsalderen (Sundstrup, Ajslev, & Andersen, 2020). Sundstrup, Ajslev & Andersen (2020) konkluderede, at opfattelsen af om den nye teknologi var med til at løfte eller forringe arbejdskvaliteten, havde betydning for om medarbejderne forlod arbejdsmarkedet før eller efter pensionsalderen.

7.1.2 Barrierer og muligheder for kompetenceudvikling

Det er ligeledes gennem analysen blevet tydeligt, at der for nogle HK medlemmer kan opstå en række forskellige barrierer for deltagelse i kompetenceudviklende initiativer. Det kan være af forskellige personlige årsager, at medlemmerne ikke oplever samme behov som tidligere for at udvikle sig. Udover livsvendingen, som Illeris' (2012) beskriver, kan der være en kombination af en eller flere af de fem barrierer, som Klindt (under udgivelse) beskriver til stede i forskellig grader. De situationelle barrierer kan dreje sig om travlhed på arbejdspladsen i form af manglende ressourcer fx tid eller økonomi som nævnes af både HK medlemmer og af HR repræsentanten fra Trafikstyrelsen som en barriere (Klindt, under udgivelse). Det kan også være situationelle barrierer, der relaterer sig til personlige forhold fx sygdom, sygdom i familie eller stress. HK medlemmerne og fagforeningen nævner, at rigtig mange har en kort uddannelse og de kan derfor nogle gange støde ind i institutionelle barrierer i form af adgangskrav til en bestemt uddannelse, som de endnu ikke lever op til (Klindt, under udgivelse). Derudover nævnes, at nogle HK medlemmer ikke har gået i skole i 20-25 år og ikke bryder sig om at være på skolebænken, hvilket ifølge Illeris (2015) kan ses som en forsvarsmekanisme i form af en negativ læringsidentitet (Illeris, 2015). Yderligere kan det at HK medlemmerne ikke har gået i skole i 20-25 år ses som en social og kulturel barriere, hvilket Klindt (under udgivelse) beskriver som, at man føler sig for gammel til at lære noget eller er træt af skolebænken, som nævnt tidligere. Yderligere kan dette formegentlig være, fordi medlemmerne føler, de ikke er gode til det eller der kan være læringsbesvær i forhold til eventuel ordblindhed eller lignende, hvilket Klindt (under udgivelse) beskriver som en mental barriere for deltagelse i VEU (Klindt, under udgivelse).

Dette forsøger DI at imødekomme ved netop at specialtilrettelægge undervisning, der tager højde for læringsbesvær. HK's hjemmeside kan også være en begrænsende faktor i forbindelse med at medlemmerne skal søge tre forskellige steder for at finde informationer omkring kurser, de søger. Dette kalder Klindt (under udgivelse) for informationsbarrierer, når det bliver svært for medlemmerne at navigere hjemmesiden, at det bliver svært at finde informationer og mulighederne, fordi man ikke ved, hvor man skal søge.

Videre er endnu en barrierer, som begge grupper medlemmer støder på, at de har svært ved at italesætte, hvad de rent faktisk kan. Dette kan enten være, fordi de ikke har reflekteret kritisk over italesættelsen af, hvad de kan (Mezirow, 2000), eller at de føler sig for beskedne til at udtrykke det. Beskedenheden kan enten være overfor chefer, når medlemmerne kommer tilbage fra kompetenceudviklende initiativer, at de ikke får fortalt, hvilke nye ting eller teknologier, de har lært, og hvordan det bidrager til løsningen af arbejdsopgaver på en bedre måde. Beskedenheden kan også være, hvor de måler sig selv i forhold til kollegaerne eller janteloven derved holder dem tilbage. De HK faglige konsulenter udtrykker, at medlemmerne ikke kan italesætte den værdi, de skaber og derfor sandsynligvis ikke har den rette selvopfattede 'employability', som de burde have (De Vos, De Hauw, & Van der Heijden, 2011) (Drange, Bernstrøm, & Mamelund, 2018). Dette kan fx være, hvis medlemmerne ikke ved, hvilken arbejdspladsværdi de skaber, så matcher deres selvopfattede 'employability' ikke hermed.

7.1.3 Medlemmernes tilpasning til fremtidens arbejdsmarked

Analysen tegner et billede af, at der er flere behov, som HK medlemmerne har i forbindelse med kompetenceudvikling. Nogle af dem har de selv fået øje på, mens ét behov har de endnu ikke nævnt. Det kan diskuteres, hvad der vil være mest behov for i fremtiden for at HK medlemmerne bedst muligt kan forblive relevante på fremtidens arbejdsmarked. De forskellige tilpasninger gennemgås herunder.

7.1.3.1 Tilpasning til at kunne håndtere fremtidig grøn omstilling på fremtidens arbejdsmarked

Medlemmerne nævner, at de ser det som relevant at have kompetencer indenfor grøn omstilling, men ved ikke, hvordan de skal kompetenceudvikle sig for at være relevante på området for at være relevante for fremtidens arbejdsmarked. Fagforeningen HK og arbejdsgiver-informanterne ser ligeledes et behov for at medlemmerne tager imod kompetenceudviklende initiativer indenfor det grønne område, som er kompetencer indenfor ESG regnskab (EU, 2023). Det kompetenceudviklende aspekt er i tråd med resultaterne fra Drange, Bernstøm & Mamelund (2018), der konkluderer,

at kontinuerlig uddannelse og træning på arbejdet er vigtig for at medarbejdere oplever en høj 'employability' (Drange, Bernstrøm, & Mamelund, 2018). HK's faglige konsulenter ser kompetencer indenfor ESG-rapportering som særligt vigtigt for de HK medlemmer, der sidder og laver regnskab i dag, og som det næste halve års tid skal tilegne sig den fornødne viden om ESG-rapportering. Denne uddannelse indenfor ESG-rapportering er vigtig for at kunne tilegne sig færdigheder på området, der videre kan blive til kompetencer i ESG-rapportering. Her nævner HK's faglige konsulenter, at de ser det som deres opgave at kompetenceudvikle medlemmerne til at kunne løse denne kommende opgave og være medlemmernes karrierepartner.

7.1.3.2 Tilpasning til at kunne håndtere AI-værktøjer på fremtidens arbejdsmarked

Medlemmerne har på den anden side ikke fået øjnene op for en anden 'mega-trend', som er brugen af AI værktøjer. De nævner, at det fremadrettet vil være godt at kunne noget med IT og robotter og 'Robotic Process Automation' (RPA), men ikke AI værktøjer som fx ChatGPT. Dette kan blive en udfordring for nogle af HK medlemmerne, at de ikke har fået øjnene op for behovet for at kunne lære AI værktøjer, der står og truer som noget, der vil kunne overtage nogle af arbejdsopgaverne. HK's faglige konsulenter og arbejdsgiver-informanterne nævner, at RPA teknologi og AI allerede er og bliver en vigtig fremtidig kompetence at besidde i fremtiden. RPA er allerede en del af mange virksomheder og mange virksomheder er yderligere ved at få øjnene op for AI og kan se en del muligheder, AI kan bruges til fremadrettet. HK er allerede i gang med at undervise i AI ved at bruge såkaldte eksperter til at undervise gennem webinarer på deres hjemmeside, som optages og kan genses af medlemmerne. Yderligere ser HK at Microsoft Copilot bliver en kompetence, der er vigtig i fremtiden. Personligt ser jeg også, at det fremadrettet vil være en essentiel kompetence at kunne bruge AI værktøjer som ChatGPT og den kommende Microsoft Copilot til at løse arbejdsopgaver med større mængder af data. Det gør jeg, fordi AI værktøjerne er med til at komprimere væsentlig større mængder data væsentlig hurtigere, end vi mennesker kan. Samtidigt med at kompetencen skal rumme en vis skepsis over for, hvor præcise resultaterne er.

7.1.3.3 Medlemmernes overordnede behov for tilpasning til fremtidens arbejdsmarked

Lederen af karrieretelefonen ser et overordnet behov for, at HK medlemmerne fremadrettet tilegner sig en meta kompetence i at kunne flytte sig mellem jobs. Det gør lederen af karrieretelefonen på baggrund af den indledende artikel fra Finans om, at der i løbet af det seneste år har været en million jobskifter. Karrieretelefonen hjælper allerede de medlemmer, der ringer ind, med hjælp til jobskifte, men det undrer mig, at HK ikke gør mere ved denne problemstilling. Især når HK's

undersøgelser af medlemmernes behov, er opmærksomme på, at medlemmerne ikke selv kan eller har svært ved at italesætte sine kompetencer. På den anden side hører HK måske ikke fra de medlemmer, der klarer jobskifte uden hjælpen.

7.1.4 Formelle og uformelle dokumentation på kompetencer

Diskussionen om formel dokumentation af kompetencer overfor uformelt at have erfaring med at løse arbejdsopgaver og derigennem have oparbejdet kompetencer var et andet tema, som dukkede frem i analysen. De faglige konsulenter i HK siger, at medlemmerne gerne vil have dokumentation efter endt kursus, men at HK siger, de så kunne sende kursusbeviser dagen lang. I stedet står der på HK's hjemmeside under onlinekurserne, at medlemmerne selv kan printe dokumentation på, at de har deltaget i kompetenceudviklende initiativer og hvilke læringsmål, de har været i gennem. Specialet har ikke noget data fra arbejdsgiver siden, der kræver at kontormedarbejdere får bevis på deres kompetencer. HR repræsentanten fra Trafikstyrelsen nævner at der som udgangspunkt skal være formelle uddannelsespapirer, når en person ansøger, men efterfølgende kræver de ikke, at kontormedarbejderne får dokumentation på de kompetencer, de tilegner sig.

7.1.5 Kompetencebegrebet

Alle deltagerne blev spurgt, hvordan de selv ville definere en kompetence og efterfølgende med udgangspunkt deri, hvordan de så det være relevant for fremtidens arbejdsmarked. Til sammenligning kommer først definitionerne fra Illeris og Undervisningsministeriet:

Illeris: *"Kompetence udgøres af helhedsbetonede fornufts- og følelsesmæssigt forankrede kapaciteter, dispositioner og potentialer, der er relateret til mulige handlingsområder og realiseres gennem vurdering, beslutninger og handlinger i relation til kendte og ukendte situationer"* (Illeris, 2012, s. 68).

Undervisningsministeriet: *"En (tysk)faglig kompetence er en vidensbaseret parathed til at handle hensigtsmæssigt i situationer som rummer en bestemt slags (tysk)faglige udfordringer."* (Busch, Elf, & Horst, 2004).

Medlemmerne beskriver kompetencebegrebet som *"typisk er det jo noget med, at man kan nogle systemer"* – Medlem 1. Dette tolker jeg som værende en færdighed, at man kan arbejde med nogle systemer. Det andet medlem kommer lidt tættere på, ved at beskrive det yderste lag af Illeris' kompetenceblomst *"det er både noget personligt og nogle egenskaber, at man kan noget. Jeg synes kompetencer er en egenskab"* – Medlem 2. Slutteligt kommer det tredje medlem ind på noget af Mezirows teori om transformativ læring *"en kompetence er at kunne omsætte noget af den viden*

du har... til en konkret handling" – medlem 3. Jeg ser transformativ læring som relevant i forhold til kompetencebegrebet, fordi jeg ser det som væsentlig, at evnen til at omsætte kompetencer fra ét domæne til et andet er en del af en kompetence.

Konsulenterne i HK beskriver kompetencebegrebet som *"en kompetence altså en faglig kompetence er typisk noget du kan. Hvor en personlig kompetence at den er det du er. Altså du er grundig, men du kan bogføring"* – Karrieretelefon 1. Her deles kompetencebegrebet op, ligesom de to forskellige definitioner fra Illeris (2012) og undervisningsministerieret (Busch, Elf, & Horst, 2004). Karrieretelefon 1 skelner mellem, hvad medlemmerne kompetencemæssigt kan fagligt og personligt. Den ene faglige konsulent beskriver kompetencebegrebet som *"noget vi alle sammen kan lære og tilegne os og kan træne. Hvad end faglighed det nu er."* – faglig konsulent 1. Dette forstår jeg som måden hvorpå kompetencer tilegnes, men beskriver ikke selve kompetencebegrebet. Den anden faglige konsulent i HK beskriver kompetencebegrebet som *"en kompetence for mig er en blanding af evner og færdigheder... til at kunne løse en opgave"* – faglig konsulent 2. Svaret er ikke forkert, men nævner kun det, jeg ser ligge forud for kompetencerne. De to faglige konsulenter fra HK har ikke et transformativt perspektiv med, der inddrager kritisk refleksion over egne evner, og hvordan disse drages med fra ét domæne til et andet jf. (Mezirow, 2000). Lederen af karrieretelefonen beskriver, at *"kompetence er det du bruger når du udfører dit arbejde altså nogle tanker er, det du trækker på, når du gør en opgave"* – leder af karrieretelefonen. Svaret her, er tættere på Illeris' (2012) definition, da det inkluderer de kompetencer en person benytter, når han/hun løser situationelle arbejdsopgaver og samtidigt også inkluderes aspekter af kritisk refleksion fra (Mezirow, 2000).

Slutteligt for HR medarbejderen fra Trafikstyrelsen og DI repræsentanten, der forstår kompetencebegrebet på følgende måde: *"det er jo ligesom at man skal udfylde en rygsæk man har på. Og der er nogle faglige kompetencer. Og der er også nogle som personlige kompetencer"* - HR medarbejder, Trafikstyrelsen. Her skelner HR medarbejderen mellem faglige kompetencer og personlige, hvilket kan ses som Illeris' inderste (faglige) og yderste (personlige) blade på kompetenceblomsten (Illeris, 2012, s. 66). DI repræsentantens beskrivelse af begrebet er *"en kompetence det ville jeg umiddelbart opfatte som, at det er noget man... en færdighed eller en viden man kan omsætte. Til at gøre noget ved det."* – repræsentant fra DI. Denne definition har også et aspekt af

Mezirows transformativ læring ved, at den viden og de færdigheder, der nævnes, kan omsættes til en handling (Mezirow, 2000).

På baggrund af specialets undersøgelse og den opbyggede viden af kompetencebegrebet, forstår jeg, og definere jeg det som: *"kompetence er evnen til at inddrage og benytte viden, færdigheder, vurderinger og erfaring i løsningen af udfordringer på en succesfuld måde samt at kunne overdrage denne succes fra ét domæne til et andet med nær tilsvarende succes."*

7.2 Styrker og svagheder ved specialet

Specialet har en styrke i at have interviewet deltagere fra tre områder af arbejdsmarkedet (kontor-medarbejdere, en fagforening, DI og en HR repræsentant hos en arbejdsgiver). Dette har været med til at give flere perspektiver og belyse problemformuleringen og de dertilhørende arbejdsspørgsmål fra forskellige vinkler. For det andet er det en styrke, at specialets data kan sammenlignes med 'employability' begrebet fra det belgiske og norske studie. Desuden er det en styrke, at der anvendes sekundær data i form af HK's hjemmeside til at underbygge interviewene

Det er en begrænsning for specialet, at antallet af informanter er relativt få. Havde der været flere deltagere, havde det kunne bidrage til en større mængde data, der kunne give en bedre sandsynlighed for at udtalelserne ikke er enkeltstående eller unikke, men der ville være en bredere udsnit af kontormedarbejdere. For det andet er det en begrænsning, at specialet ikke har haft mulighed for at interviewe medarbejdere og arbejdsgiver fra samme organisation og yderligere, at disse medlemmer, som en forudsætning, er medlem af samme fagforening. Dette kunne have haft bidraget til, at informanterne kom fra samme domæne for at være mere homogen. For det tredje er det en begrænsning, at specialet ikke har undersøgt yderligere karakteristika i forbindelse med behovene for kompetenceudvikling fx personlighedstyper og kønsforskelle. Dette kunne have bidraget til at forstå, hvordan ovennævnte karakteristika kunne have relation til kompetenceudvikling og for at være relevant på fremtidens arbejdsmarked. For det fjerde er specialet begrænset af kun at have set på kompetenceudvikling på kontorområdet. Desuden kunne specialet med fordel være undersøgt andre fagforeninger og andre arbejdsområder. Disse begrænsninger skyldes den snævre tidsramme specialet blev gennemført under.

I forlængelse af kritikken af dataindsamlingen og med baggrund i analyserne af medlemmerne, HK og arbejdsgiver kan der ikke entydigt konkluderes, men analysen og diskussionen peger i retning af følgende pointer.

7.3 Forslag til kommende studier

Indeværende speciale kan ses som et pilot studie for videre undersøgelse af kontomedarbejderes kompetenceudvikling for at være relevante på fremtidens arbejdsmarked. Der kunne med fordel forskes videre i, hvilken opfattelse HK medlemmerne havde af deres selvopfattede employability i forlængelse af kompetencebegrebet. Endvidere kunne der undersøges fagforeningsmedlemmers evner til at italesætte kompetencer gennem refleksion af, hvordan de formidler og bringer deres kompetencer i spil på arbejdsmarkedet. Der kunne yderligere forskes i fagforenings senior-medlemmers teknologiforståelse og kompetenceudvikling med henblik på at overkomme barrierer.

7.4 Specialets bidrag til litteraturen

Dette speciale begyndte med at tage udgangspunkt i nogle vigtige 'mega-trends' på det danske arbejdsmarked og en personlig interesse for betydningen af kompetenceudvikling. Det ledte frem til problemformuleringen og de tre arbejdsspørgsmål. Gennem interviews har jeg fået data om kompetenceudvikling fra tre typer informanter, HK medlemmer, fagforeningen HK og arbejdsgiverinformanter, der har dannet analyserammen for specialet. Analysen af interviewene har belyst interessante temaer som behov for kompetenceudvikling, informationskilder dertil, tilpasning til fremtidens arbejdsmarked, barrierer for VEU og formel kontra uformel dokumentation af kompetencer. Efter fire måneders arbejde med kompetenceudvikling, er det nu, afslutningsvis, relevant at se tilbage på ikrafttrædelsen af den nye EU lovgivning om ESG-rapportering i virksomheder med mere end 500 ansatte. Frem mod årsskiftet er det relevant for de HK medlemmer, dette kommer til at påvirke, at kompetenceudvikle sig til at kunne varetage disse opgaver. Derudover er det relevant, at der med over en million jobskifte på det danske arbejdsmarked det seneste år, at HK medlemmer kan italesætte deres kompetencer overfor nuværende og kommende arbejdsgivere, for at formidle deres 'employability' til arbejdsgiverne.

8 Konklusion

Specialets undersøgelse af HK-Privat medlemmer, fagforeningen HK og arbejdsgiver informanternes behov for kompetenceudvikling i relation til behovene på fremtidens arbejdsmarked, har fundet frem til følgende og konkludere for hvert arbejdsspørgsmål, at:

1. HK-Privat medlemmer ser, at der i fremtiden er behov for kompetenceudvikling indenfor grønne miljø initiativer, RPA-teknologi, AI-værktøjer samt en overordnet kompetence til at kunne skifte job. Den ene gruppe af medlemmer anerkender behovet for kompetenceudvikling, men har ikke overskud til at følge med de kompetenceudviklende behov der er på arbejdsområdet. Den anden 'gruppe' bestående af et medlem, er meldt ind på et ECTS-point-givende kursus, der hjælper hende med at kompetence udvikle sig inden for sit arbejdsområde.
2. Fagforeningen HK-Privat ser, at der i fremtiden er behov for kompetenceudvikling indenfor ESG-rapportering og AI-værktøjer. Derudover udtrykker de faglige konsulenter i HK-Privat, at medlemmerne ikke italesætter deres behov for kompetenceudvikling og samtidigt forventer, at det er HK-Privat, der kan svare medlemmerne på hvilke behov der er for kompetenceudvikling på fremtidens arbejdsmarked. Yderligere udbyder HK-Privat en række generelle kompetenceudviklende onlinekurser og webinarer, som medlemmerne kan tage på eget initiativ. Kursusoversigten indeholder 'det gode CV', at gå til jobsamtale og MUS samt 'grøn forandringsagent' og ChatGPT, men indeholder ikke nogle specifikke kurser eller træningsmoduler indenfor ESG-rapportering eller AI-værktøjer.
3. Arbejdsgiverinformanterne ser, at arbejdsopgaverne fremadrettet bliver mere automatiserede i stedet for det manuelle rutineprægede arbejde. Dette kræver, at medarbejdere kan 'tænke ud af boksen' og forholde sig kritisk til data og automatisering. Datahåndtering er blevet et obligatorisk fag på kontoruddannelsen, da der findes megen data rundt i virksomheder, hvorfor det er vigtigt at kunne forholde sig kritisk til kvaliteten af data. Arbejdsgiverinformanterne ser på baggrund heraf, at der i fremtiden er behov for kompetenceudvikling indenfor datahåndtering og AI-værktøjer.

9 Litteraturliste

- Attewell, P. (1990, November). What is skill? *Sage Publications*, 17(4), pp. 422-448.
- Børsen. (2023, april 25). *Opråb til regeringen: Vi har brug for en plan for kunstig intelligens*. Retrieved april 2023, from Børsen: https://borsen.dk/nyheder/samfund/opraab-vi-mangler-en-plan-for-kunstig-intelligens?b_source=forskere&b_medium=row_1&b_campaign=list_4&utm_source=nyhedsbrev&utm_medium=email&utm_campaign=24.04.23-morningbrief&utm_placement=12&utm_batch=38644605c8bcc69#new
- Brown, P., Hesketh, A., & Williams, S. (2003, Januar). Employability in a knowledge-driven economy. *Journal of Education and Work*, 16(2), pp. 107-126.
- Busch, H., Elf, N. F., & Horst, S. (2004). *Fremtidens uddannelser Den ny faglighed og dens forudsætninger*. København: Undervisningsministeriet, Uddannelsesstyrelsen.
- Clarke, M. C., & Wilson, A. (1991, Maj). Context and rationality in Mezirow's theory of transformative learning. *Adult Education Quarterly*, 32(4), pp. 75-91.
- Collard, S., & Law, M. (1989, November). The limits of perspective transformation: A critique of Mezirow's theory. *Adult Education Quarterly*, 39(2), pp. 99-107.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2011, Februar). The management paradox: Self-rated employability and organizational commitment and performance. *Personnel Review*, 40(2), pp. 152-172.
- De Vos, A., De Hauw, S., & Van der Heijden, B. I. (2011, Januar). Competency development and career success: The mediating role of employability. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), pp. 438-447.
- Drange, I., Bernstrøm, V. H., & Mamelund, S.-E. (2018, Februar 2). Are You Moving Up or Falling Short? An Inquiry of Skills-based Variation in Self-perceived Employability among Norwegian Employees. *Work, Employment and Society*, 32(2), pp. 387-406.
- Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003, September). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organization Behavior*, 24(6), pp. 689-708.
- Epstein, D. (2019). *Range: Why Generalists Triumph in a Specialized World*. New York, New York, USA: Riverhead Books.
- EU. (2023, maj 18). *EU*. Retrieved from [finance.ec.europa.eu: https://finance.ec.europa.eu/capital-markets-union-and-financial-markets/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting_en](https://finance.ec.europa.eu/capital-markets-union-and-financial-markets/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting_en)
- Finans. (2022). *Finans*. Retrieved Maj 2023, from Finans: <https://finans.dk/erhverv/ECE14298901/1-million-danskere-er-startet-i-nyt-job-det-seneste-aar/>
- Gadsbøll, P. (2022). *Mellemlederes håndtering af hybridarbejde og dets muligheder og udfordringer*. København: AAU.
- Gartner HR. (2019). *Advancing Recruiting's Value Through Uncertain Times: Shaping the Workforce*. Stamford: Gartner HR.
- Geisinger, K. F. (2016, juli 6). 21st Century Skills: What Are They and How Do We Assess Them? *Applied Measurement in Education*, 29(4), pp. 245-249.
- Hauch, A., & Jørgensen, J. R. (2008). *Realkompetencevurdering inden for voksen- og efteruddannelse – en håndbog* (Vol. 1). København: Undervisningsministeriet, Afdelingen for erhvervsrettet voksenuddannelse, Kontor for livslang læring.

- Heslin, P. A. (2005, Marts). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), pp. 113-136.
- HK. (2023, marts 9). HK. Retrieved marts 09 2023, from HK: https://www.hk.dk/omhk/fakta-om-hk/medlemstal?_gl=1*acra5r*_up*MQ..*_ga*MjA4NTE4OTU5NS4xNjc4MzU1ODQz*_ga_G0Z0D516FR*MTY3ODM1NTg0MS4xLjAuMTY3ODM1NTg0MS4wLjAuMA..
- Illeris, K. (2012). *Kompetence. Hvad - Hvorfor - Hvordan?* Frederiksberg: Samfundslitteratur.
- Illeris, K. (2015). *Læring*. Frederiksberg: Samfundslitteratur.
- Klausen, S. H. (2022). Kompetencer og handlekompetencer. In P. Brodersen, *Didaktisk opslag* (pp. 189-194). København: Hans Reitzels Forlag.
- Klindt, M. (under udgivelse). Barrierer for deltagelse i almen VEU og muligheder for kortuddannede: Et review af forskningslitteraturen. pp. 1-21.
- Klindt, M., & Sørensen, J. H. (2010). *Barrierer og løftestænger for kortuddannedes opkvalificering*. København: Nationalt Center for Competenceudvikling.
- Laaksonen, M., Järnfeldt, N., & Kannisto, J. (2018, December). Educational differences in years of working life lost due to disability retirement. *European Journal of Public Health*, 28(2), pp. 264-268.
- Lawless, M., Buggy, C., & Codd, M. B. (2015, Marts). Educational influences on early retirement through disability in Ireland. 65(4), pp. 303-308.
- Madsen, P. H. (2016). *Kompetencer – i skole og uddannelse*. Læreruddannelsen. København: Tidsskrift.
- Møberg, R. J. (2011). Betydning af efteruddannelse for fastholdelse af ældre på arbejdsmarkedet. I Tilbagetrækning fra arbejds- markedet – årsager og effekter. In J. G. Andersen, & P. H. Jensen, *Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet - årsager og effekter* (pp. 129-135). Frederiksberg: Bogforlaget Frydenlund.
- McGregor, J., & Gray, L. (2002, Januar). Stereotypes and older workers: The New Zealand experience. *Social Policy Journal of New Zealand*, 18(18), pp. 163-177.
- Meng, A., Jensen, P. H., Albertsen, K., Sundstrup, E., & Andersen, L. L. (2019). *Stereotyper, fordomme og aldersdiskrimination*. Frederiksberg: Frydenlund Academic.
- Mezirow, J. (1981, September). A critical theory of adult learning and education. *Adult Education Quarterly*, 32(1), pp. 3-24.
- Mezirow, J. (1990). *Fostering critical reflection in adulthood: A guide to transformative and emancipatory learning*. San Francisco: John Wiley & Sons Inc.
- Mezirow, J. (1991, Marts). Transformation theory and cultural context: A reply to Clarke and Wilson. *Adult Education Quarterly*, 41(3), pp. 188-192.
- Mezirow, J. (1997, September). Transformation theory out of context. *Adult Education Quarterly*, 48(1), pp. 60-62.
- Mezirow, J. (2000). Learning to think like an adult: Core concepts of transformation theory. In J. Mezirow, *Learning as Transformation: Critical Perspectives on a Theory in Process* (pp. 3-34). San Francisco: John Wiley & Sons Inc.
- Mezirow, J. (2003, Januar). Transformative learning as discourse. *Journal of Transformative Education*, 1(1), pp. 58-63.
- Pedersen, K. B. (2012). Socialkonstruktivisme. In S. Juul, & K. B. Pedersen, *Samfundsvidenskabernes videnskabsteori en indføring* (pp. 187-232). København: Hans Reitzel.

- Qvortrup, L. (2004). *Det vidende samfund - mysteriet om viden, læring og dannelse*. København: Unge pædagoger.
- Rømer, T. A. (2015). *Pædagogikkens to verdener*. Aalborg: Aalborg universitetsforlag.
- Saunders, M. (2015). *Research Methods for Business Students*. London: Pearson Education Limited.
- Sundstrup, E., Ajslev, J., & Andersen, L. L. (2020, Maj 13). Sammenhæng mellem ny teknologi i seniorarbejdslivet og beslutningen om at forlade arbejdsmarkedet før eller efter folkepensionsalderen. *Tidsskrift for arbejdsliv*, 21(1), pp. 46-63.
- Tanggaard, L., & Brinkmann, S. (2015). Interviewet: Samtalen som forskningsmetode. In L. Tanggaard, & S. Brinkmann, *Kvalitative metoder* (pp. 29-53). København: Hans Reitzels forlag.
- Thondike, E. L. (1914). *Psychology of learning* (Vol. 2). Columbia, New York, USA: Teachers College Columbia University.
- Tomlinson, M. (2008, Januar). 'The degree is not enough': Students' perceptions of the role of higher education credentials for graduate work and employability. *British Journal of Sociology of Education*, 29(1), pp. 49-61.
- Zagzebski, L. (2017). What is knowledge? In J. Greco, & E. Sosa, *The Blackwell Guide to Epistemology* (pp. 92-116). Hoboken, New Jersey, USA: Blackwell Publishing.

10 Bilag

Bilag 1 Alle interview guides

Bilag 1.1 Interviewguide til HK medlemmer:

Tema	Interview spørgsmål	Opfølgende spørgsmål
Introduktion & Socialdemokratiske spørgsmål	Kan I hver især fortælle kort om hvem I er? Hvor I arbejder og hvor længe I har arbejdet der? Samt hvilke arbejdsopgaver I typisk i løbet af en arbejdsuge udfører?	
Behovsafdækning	Hvilket behov har du/I selv for kompetenceudvikling? (personligt behov, socialkonstruktivistisk) Hvad gør du/I selv for at opsøge læringsmuligheder? (kompetenceudviklingsmuligheder)	Og tænker du/I på hvordan du kan være relevant på fremtidens jobmarked? (fremtidsperspektiv) Hvad gør du/I selv for at udvikle dig/er? (på dine kompetencer?) Hvordan oplever I jeres behov for at
Hvor finder du kilder	Hvor får I jeres information fra når I skal blive klogere? Hvad gør du/I selv for at opsøge	Er der så noget anciennitet der spiller ind?
Tilpasning til fremtidens jobmarked	Hvad ser I som nødvendigt at kunne på fremtidens jobmarked? Hvad gør du/I selv for at udvikle jer? (på dine kompetencer?) Hvordan mener du/I at rutine bør sammenlignes med kompetenceudvikling? Hvordan ser du/I samspillet mellem det du lærer og omverdenen? (kontoret/situationen du skal bruge det til)	
Motivation	Hvad er din/jeres motivation for at lærer nye ting i arbejdsøjemed? Hvordan påvirker indholdet din motivation for at lærer? Oplever I noget modstand overfor læring – enten fra jer selv (motivation) eller andre (fx leder) eller	Og har ovenstående forhold (modstand, leder, økonomi) indflydelse på din motivation? Cheferne står som forhindring & tiden fordi det påvirker også kollegaerne

	økonomiske udfordringer der forhindrer?	
Formel kontra uformel dokumentation på uddannelse	Hvordan vurderer du/I egne muligheder for at overføre noget du ved fra et kompetenceområde til et andet kompetenceområde? (transformativ læring) Hvordan italesætter du/I jeres kompetencer overfor overordnede/peers ift. videndeling og beskrivelse af jeres kompetencer ifm kurser I deltager i? (peer to peer) sidemands Hvad tænker du/I om at få/ikke få kursusbevis på kurser du/man har deltaget i? Er det nødvendigt/unødvendigt? Hvordan ser du/I sammenhængen mellem kursusbevis og kompetencer overfor arbejdsgiver?	
Definerer kompetencebegrebet	Hvordan vil I med egne ord beskrive en kompetence? (evt. to og to) (mhp. at sammenligne deres forståelse med teorien)	Med udgangspunkt i din/jeres forståelse af en kompetence, hvilken oplevelse har du/I af behovet for kompetenceudvikling for at være relevant på fremtidens jobmarked?

Bilag 1.2 Interviewguide til HK fagforeningen:

Tema	Interview spørgsmål	Opfølgende spørgsmål
Introduktion & Socialdemokratiske spørgsmål	Hvor længe har du arbejdet i HK? Hvad har du arbejdet med? Hvordan er du kommet dertil?	
Behovsafdækning	Hvilke behov har fagforeningen ift deres medlemmer?	og hos dig/HK selv som fagforening? Har I mulighed og tilbyder I udviklingskurser for jeres medarbejdere internt i HK? Hvordan undersøger I HK medlemmernes behov for faglig kompetenceudvikling?

		Oplever I medlemmerne har behov for udvikling til fremtidens jobmarked? Og hvordan?
Hvor finder du kilder	Hvilke referencerammer gør HK brug af? Hvor finder de inspiration? Hvor finder HK kilder til den undervisning / kursus udbud som I tilbyder? Hvad gør I når I skal udvikle kurser? Hvordan laver I uddannelser der tilsvare de forskellige niveauer (Akademiniveau osv)	Hvad gør HK med de kilder? Hvordan formidler HK faglig viden udadtil? Hvordan gør I ift differentiering mht. kurser
Tilpasning til fremtidens jobmarked	Hvordan ser HK at jobmarkedet udvikler sig for medlemmerne om 12-18 måneder? Tror du der er et antal kompetencer man skal lærer inden for 12-18 måneder for at være relevant?	
Motivation	Hvordan oplever du at HK hjælper HK medlemmerne med motivation for læring? Hvad har medlemmerne af barriere for at melde sig på kurser? Hvad oplever du er barriere for at få udviklet medlemmerne? Hvilke barriere er der for motivationen hos medlemmerne når det kommer til kompetenceudvikling?	
Faglært / ufaglært	Hvordan er processen for HK medlemmer fra når de gerne vil på kursus? Hvordan hjælper I medlemmerne med at italesætte de	Fra de deltager i undervisningen til de får/ikke får papir på de nye ting de har lært? Og ift jobskifte?

	kompetencer medlemmerne har oparbejdet gennem deres karriere? Hvordan hjælper HK med "overførslen" af viden og færdigheder til næste job? Hvad oplever du ifm medlemmernes beskrivelse af egne kompetencer? Hvilke dilemmaer kan opstå for medlemmerne når de skal præsentere at de kan noget overfor en leder (til MUS?)	Og hvordan hjælper du dem hermed?
Definerer kompetencebegrebet	Hvordan vil du med egne ord beskrive en kompetence?	Med udgangspunkt i din forståelse af en kompetence, hvilken oplevelse har du af behovet for kompetenceudvikling for at være relevant på fremtidens jobmarked?

Bilag 1.3 Interviewguide til DI

Tema	Interview spørgsmål	Opfølgende spørgsmål
Introduktion & Socialdemokratiske spørgsmål	Hvor længe har du arbejdet i DI? Hvad er din rolle her i DI og hvordan var det vi blev sat i kontakt?	Hvordan er organisationen opbygget? Hvad har du arbejdet med? Hvordan er du kommet dertil?
Behovsafdækning	Hvilke behov oplever du i en arbejdsgiver rolle, at der er behov for kompetenceudvikling hos medarbejderne? Hvordan undersøger DI medarbejdernes/DK erhvervslivs behov for faglig kompetenceudvikling?	Hvordan undersøger I deres behov? Har I mulighed og tilbyder I udviklingskurser for jeres medarbejdere internt i DI?
Hvor finder du kilder	Hvor finder DI kilder til den undervisning / kursus udbud som I tilbyder?	Hvad gør DI med de kilder? Hvordan formidler DI faglig viden internt?
Tilpasning til fremtidens jobmarked	Hvor ofte kommer medarbejdere på kurser?	

	Hvad afgør hvornår medarbejderne kommer på kursus? Hvad mener DIs om erfaring vs. kompetenceudvikling i en arbejdsrolle?	
Motivation	Hvad er DIs motivation for at kompetenceudvikle på medarbejdere/DK erhvervsliv? Hvad er DIs motivation for at medarbejderne kommer på kompetenceudviklende kurser? Hvis der er sat penge af i budgettet til kompetenceudvikling, hvordan bliver det så fordelt?	Og hvordan bliver budgettet brugt? Er der nogle medarbejder roller der er prioriteres når det kommer til udvikling?
Faglært / ufaglært	Hvad gør DI for at videndele blandt medarbejdere? Hvordan ift livs lang læring? Hvordan italesætter medarbejderne når de har lært noget nyt? Hvis en medarbejder har været på kursus, men ikke har fået bevis herpå – hvordan påvirker det MUS for medarbejderen?	Og hvordan italesættes det blandt medarbejdere? Hvordan oplever DI som arbejdsgiver dette?
Definerer kompetencebegrebet	Hvordan vil du med egne ord beskrive en kompetence?	Med udgangspunkt i din forståelse af en kompetence, hvilken oplevelse har du af behovet for kompetenceudvikling for at være relevant på fremtidens jobmarked?

Bilag 1.4 Interview guide til HR medarbejder i Trafikstyrelsen

Tema	Interview spørgsmål	Opfølgende spørgsmål
Introduktion & Socialdemokratiske spørgsmål	Hvor længe har du arbejdet i Kompetencestyrelsen? Hvad har du arbejdet med? Hvordan er du kommet dertil?	

Behovsafdækning	Hvilke behov oplever du i en arbejdsgiver rolle, at der er behov for kompetenceudvikling hos medarbejderne? Hvordan undersøger Kompetencestyrelsen medarbejdernes/DK erhvervslivs behov for faglig kompetenceudvikling?	og hos dig selv som arbejdsgiver? Har I mulighed og tilbyder I udviklingskurser for jeres medarbejdere internt i Kompetencestyrelsen?
Hvor finder du kilder	Hvor finder Kompetencestyrelsen kilder til den undervisning / kursus udbud som I tilbyder?	Hvad gør Kompetencestyrelsen med de kilder? Hvordan formidler Kompetencestyrelsen faglig viden internt?
Tilpasning til fremtidens jobmarked	Hvor ofte kommer medarbejdere på kurser? Hvad afgør hvornår medarbejderne kommer på kursus? Hvad mener Kompetencestyrelsen om erfaring vs. Kompetenceudvikling i en arbejdsrolle?	
Motivation	Hvad er Kompetencestyrelsens motivation for at kompetenceudvikle på medarbejdere/DK erhvervsliv? Hvad er Kompetencestyrelsens motivation for at medarbejderne kommer på kompetenceudviklende kurser? Hvis der er sat penge af i budgettet til kompetenceudvikling, hvordan bliver det så fordelt?	Og hvordan bliver budgettet brugt? Er der nogle medarbejder roller der er prioriteres når det kommer til udvikling?
Faglært / ufaglært	Hvad gør Kompetencestyrelsen for at videndele blandt medarbejdere? Hvordan italesætter medarbejderne når de har lært noget nyt? Hvis en medarbejder har været på kursus, men ikke har fået bevis	Og hvordan italesættes det blandt medarbejdere? Hvordan oplever Kompetencestyrelsen som arbejdsgiver dette?

	herpå – hvordan påvirker det MUS for medarbejderen?	
Definerer kompetencebegrebet	Hvordan vil du med egne ord beskrive en kompetence?	Med udgangspunkt i din forståelse af en kompetence, hvilken oplevelse har du af behovet for kompetenceudvikling for at være relevant på fremtidens jobmarked?

Bilag 2 Skærbilleder fra HK's hjemmeside

Onlinekurser forside nedenfor:

ONLINEKURSER

Velkommen til HKs univers af onlinekurser. Her kan du dygtiggøre dig, når du har tid og lyst og i dit eget tempo. Se alle kurserne nedenfor. Du kan også [læse om brugen af kurserne her](#).

Søg i alle onlinekurser **Søg**

VÆLG EMNE

Karriere Arbejdspladskompetencer Freelancer Grafik og billeder Kontorværktøjer Ledelse

Mest for tilidsvalgte Microsoft Office Podcast Projektarbejde På arbejdspladsen Sociale medier

Sprog Teknologiforståelse Virtuelt samarbejde

KARRIERE

Her kan du styrke dig selv i din karriere.

Se dig selv som værende på vej mod næste job – uanset om du er i job eller er ledig. Dit cv skal holdes ved lige og være superskarpt, og kurset hjælper dig på vej.

Eller måske er du allerede inviteret til jobsamtale? Kig inden for i kurset og få hjælp til at forberede den jobsamtale, som skaffer dig jobbet.

Har du allerede verdens bedste job og vil du gerne udvikle dig sammen med jobbet? Eller planlægger du et karrieresteg? En god MUS sammen med din leder kan være vejen frem for dig. Men hvordan forbereder du dig optimalt?

KONTAKT HK

Arbejdspladskompetencer nedenfor:

BLINDSKRIFT

Lær at taste 2-3 gange hurtigere og få mere ud af din tid!
Keyboard Pro er markedets bedste kursus til at lære blindskrift:
/ Videobaserede instruktioner og øvelser gør indlæringen hurtig, ...

⌚ Ca. 8 timer

MIT HK

[Se kursusbeskrivelse](#)**GDPR**

Her kan du lære eller repetere reglerne for håndtering af personoplysninger. Du bliver præsenteret for håndtering af personoplysninger i nogle genkendelige HK-job.
/ Hvad er personoplysninger?
/ Om ...

⌚ Ca. 35 minutter

[Se kursusbeskrivelse](#)**IT-SIKKERHED**

IT-sikkerhed lyder måske både teknisk og kompliceret, men sådan behøver det ikke at være. I dette kursus fokuserer vi på, hvad du selv kan gøre for at beskytte din computer mod angreb.
/ Du ...

⌚ Ca. 8 timer

[Se kursusbeskrivelse](#)**KOMMAKURSUS**

Synes du, det er svært at sætte komma? Og ved du egentlig, om du skal sætte komma efter de 'nye' eller 'gamle' regler? Med dette kommakursus lærer du at sætte de rigtige kommaer. Du vælger ...

⌚ Ca. 3 timer

[Se kursusbeskrivelse](#)**PRÆSENTATIONSTEKNIK MED POWERPOINT**

Dette kursus handler om præsentationsteknik, og om hvordan du bedst muligt udnytter PowerPoint, som støtte til din præsentation. Kurset har fokus på samspillet mellem dig og teknikken – uanset om du skal præsentere ...

⌚ Ca. 4 timer

[Se kursusbeskrivelse](#)**VIRKSOMHEDSØKONOMI**

⌚ Ca. 8 timer

Karriere nedenfor:**DET GODE CV**

Er du på udkig efter et nyt job? Er dit cv up-to-date? Har du styr på, hvordan du tilretter dit cv i forhold til et bestemt jobopslag?

Kurset sætter dig også i stand til at bygge dit cv op fra bunden – ...

⌚ Ca. 4 timer

[Se kursusbeskrivelse](#)**DIGITAL JOBSØGNING**

Her kan du lære at bruge nettet til digital jobsøgning. Det kan nemlig være svært at overskue, hvor de ledige jobs findes. Og du får også tips til, hvordan du selv kan gøre dig mere synlig på nettet.
I ...

⌚ Ca. 5 timer

[Se kursusbeskrivelse](#)**FORBEREDELSE TIL JOBSAMTALEN**

Telefonen ringer. Din ansøgning har været god, og du bliver inviteret til jobsamtale! Nu melder alle spørgsmålene sig:

Hvad skal jeg have styr på, inden jeg går til samtalen? Hvordan overbeviser jeg ...

⌚ Ca. 30 minutter

[Se kursusbeskrivelse](#)**FORBEREDELSE TIL MUS**

Den årlige MUS nærmer sig. Er du klar? Kan du sætte ord på det du er god til? Er du afklaret omkring dine egne ønsker til samtalen? Hvad vil du spille dig selv på banen med, så du viser din leder, hvordan ...

⌚ Ca. 25 minutter

[Se kursusbeskrivelse](#)**JOBNET – KOM GODT I GANG**

Jobnet er et vigtigt redskab i din jobsøgning. I dette kursus bliver du fortrolig med brugen af Jobnet. Vi tager dig igennem alle Jobnets vigtigste funktioner, så du bliver klædt godt på til din jobsøgning.
...

⌚ Ca. 4 timer

[Se kursusbeskrivelse](#)**Kontorværktøjer nedenfor:**

BOGFØRING MED MICROSOFT DYNAMICS C5

⌚ Ca. 9 timer

Har du brug for at lære de konkrete færdigheder, der knytter sig til bogføring? Eller har du allerede taget det mere teoretiske kursus i Virksomhedsøkonomi og har nu brug for den praktiske vinkel – bogføring?

...

[Se kursusbeskrivelse](#)**SAP BASIC NAVIGATION**

⌚ Ca. 8 timer

Dette er et kursus for dig, der enten er nybegynder eller står foran at tage SAP i brug første gang.

Kurset giver dig en introduktion til de grundlæggende funktioner i SAP, så du bliver fortrolig med indhold og ...

[Se kursusbeskrivelse](#)**SAP FINANS (FI/CO)**

⌚ Ca. 8 timer

SAP Finans giver dig indblik i, hvordan du bruger de mange værktøjer i SAP Financial Accounting (FI) og Controlling (CO) til at arbejde effektivt med regnskab, bogføring og økonomisk rapportering i en virksomhed, der anvender ...

[Se kursusbeskrivelse](#)**SAP HR DEL 1 – PERSONALEADMINISTRATION OG ORGANISATIONSPLAN (PA, OM OG RE)**

⌚ Ca. 8 timer

Dette kursus giver dig en bred indsigt i de vigtigste funktioner i HR-modulet i SAP med særligt fokus på personaleadministration og organisation. Du bliver klædt på til at arbejde professionelt med SAP HR i din hverdag, og ...

[Se kursusbeskrivelse](#)**SAP HR DEL 2 – TIDSREGISTRERING OG LØNAFREGNING (TM OG PY)**

⌚ Ca. 7 timer

I dette kursus får du en introduktion til tidsstyring og lønafregning med fokus på

Teknologiforståelse nedenfor:**TEKNOLOGIFORSTÅELSE**

Robotterne er her! Du kan lære at sætte dem til at arbejde for dig og kollegerne.

Kurset Grundlæggende teknologiforståelse giver dig viden om, hvordan robotterne arbejder. Du får også skærpet dit blik for, hvor det er relevant at lade robotter og anden automatisering arbejde for dig.

Udvidet teknologiforståelse ruster dig til at spille en aktiv rolle i implementeringen af robotter og andre former for automatiseringer. Du sætter dig i førsædet i implementeringen, og det baner vejen for indflydelse på jeres måder at arbejde på.

Antal kurser: 2

GRUNDLÆGGENDE TEKNOLOGIFORSTÅELSE

⌚ Ca. 30 minutter

Lær dine nye digitale kolleger at kende. De er robotter og hedder RDA og RPA. De er i familie med Machine learning og Chatbots. Du kan møde dem alle i dette kursus.

Du er specialisten, der kender arbejdsgangene på din arbejdsplads. ...

[Se kursusbeskrivelse](#)**UDVIDET TEKNOLOGIFORSTÅELSE**

⌚ Ca. 35 minutter

Med Udvidet teknologiforståelse får du nye værktøjer til at gå foran på din arbejdsplads og spille en aktiv rolle i implementeringen af automatiseringerne. Sagt på en anden måde: Du kan få maksimal ...

[Se kursusbeskrivelse](#)

Webinarer nedenfor:

Eksamensteknik - webinar

- bliv god til mundtlig eksamen

📍 HK Ungdom | Uddannelse

Grøn forandringsagent - Bornholm

Styrk din bæredygtighedsprofil - bliv grøn forandringsagent. For fremtiden, for samfundet - og f...

📍 Rønne | HK Service Hovedstaden | Personlig udvikling

Grønt netværk - tema om scope 1, 2 og 3

Bliv en del af HK Hovedstadens grønne netværk

📍 København S | HK Service Hovedstaden | Netværk

Grøn forandringsagent - København

Styrk din bæredygtighedsprofil - bliv grøn forandringsagent. For fremtiden, for samfundet - og f...

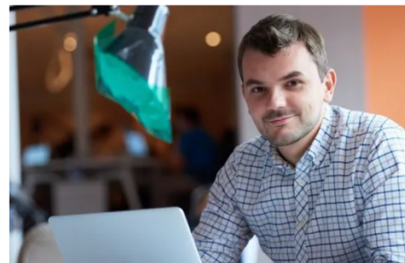
📍 København S | HK Service Hovedstaden | Personlig udvikling

Medlemskurser nedenfor:

AVANCERET BRUG AF MICROSOFT POWER AUTOMATE

Du bruger allerede Microsoft Power Automate Flow i din hverdag, men kunne godt tænke dig at lære at løse komplekse problemstillinger og arbejds gange, såsom brugerflade-automatisering. Tag det første skridt med dette webinar.

[Online, 25/5 kl. 9-11](#)



JUNI



INTRO TIL CHATGPT

På webinaret gennemgår vi den nye teknologi ChatGPT – en ny, epokegørende kunstig intelligens. Vi ser på forretningspotentialer, og på hvor og hvordan teknologien kan skabe værdi i dit arbejdsliv.

[Online, 7/6 kl. 9-11](#)

[Online, 7/6 kl. 13-15](#)

STYRK DINE KOMPETENCER - NÅR DET PASSER DIG**HK PRIVATS 13 FAGOMRÅDER**

Medlemmerne i HK Privat arbejder inden for mange forskellige brancher, men har fagligheden til fælles. Derfor har vi oprettet 13 fagområder, som tilbyder kurser, netværk og andre aktiviteter, der styrker fagligheden.

[Læs om alle fagområderne](#)

**KOMPETENCER TIL TIDEN**

Vores arbejdsliv er i en rivende udvikling. Vi får nye opgaver og muligheder, og kravene om udvikling er store. I HK Privat har vi udpeget de vigtigste kompetencer, som vi anbefaler alle HK'ere at kigge ind i.

[Læs om kompetencerne her](#)

**MEDLEMSKURSER**

Medlemskurser er faglige tilbud til dig; kurser, webinarer, netværk og konferencer. De udvikles løbende og med udgangspunkt i HK Privats 13 fagområder, Kompetencer til tiden og medlemmernes ønsker.

[Gå på opdagelse og tilmeld dig her](#)

Bilag 3 Transskribering af interview med HK medlemmer som gruppe

Bilag 4 Transskribering af interview med HK som telefoninterview

Bilag 5 Transskribering af interview med HK karrieretelefon 1

Bilag 6 Transskribering af interview med HK's leder af karrieretelefonen

Bilag 7 Transskribering af interview med HK faglig konsulent 1

Bilag 8 Transskribering af interview med HK faglig konsulent 2

Bilag 9 Transskribering af interview med DI

Bilag 10 Transskribering af interview med Trafikstyrelsen

Bilag 11 HK medlemstal

HK MEDLEMSTAL

Medlemmer pr. 1. december 2022

Erhvervsaktive medlemmer: 156.228

Andre medlemmer: 59.556

Medlemmer af HK Danmark i alt: 215.784

Erhvervsaktive i HK Privat: 63.201

Erhvervsaktive i HK Handel: 30.334

Erhvervsaktive i HK Stat: 20.191

Erhvervsaktive i HK Kommunal: 42.502

Medlemmer under uddannelse: 21.350

Medlemmer af HK A-kasse: 187.788

Figur 3 HK medlemstal (HK, 2023)