

WHITE PAPER

# Attraktive erhvervsuddannelser i Norden

# Indhold

## 3 Executive summary

## 4 Baggrund

## 6 Tilgang

## 9 Brancheregulerede grænsehindringer

- Initiativ 1: Indrapporterings system af hindringer
- Initiativ 2: Platform for kompetencekrav
- Initiativ 3: Dialogråd for erhvervsfaglige uddannelser

## 15 Attraktive, erhvervsfaglige uddannelser i Norden

## 20 Potentialer for øget nordisk samarbejde

- Initiativ 1: Nordisk kommission for erhvervsfaglige uddannelser
- Initiativ 2: Kortlægning af kompetencebalancen i Norden
- Initiativ 3: Komparativ analyse af erhvervsfaglige uddannelser i Norden
- Initiativ 4: Kortlægning af behovet for efteruddannelse
- Initiativ 5: Fælles nordisk uddannelsesplatform

## 26 Appendiks

- Tænk tankens medlemmer
- Advisory board
- Litteraturliste

## 32 Om denne publikation

Denne publikation findes også som en webtilgængelig version online:  
<https://pub.norden.org/nord2022-028>



# Executive summary

Mangel på faglært arbejdskraft er en stor udfordring for landene i Norden. Allerede i dag har mange virksomheder svært ved at rekruttere inden for flere fagretninger. Og udfordringerne vokser. Analyser viser, at Norden samlet set kan mangle flere hundrede tusinde faglærte<sup>1</sup> om 10-15 år.

Mislykkes det at vende den udvikling vil det få store konsekvenser for vores nordiske samfund. Manglen på faglært arbejdskraft vil gøre det svært at understøtte den grønne omstilling, styrke sundhedsvæsener, effektiv udvikling af nye teknologier, osv. Dermed vil Norden heller ikke kunne leve op til statsministrenes vision om et grønt, konkurrencedygtigt og socialt bæredygtigt Norden.

Nordisk Råd har i 2022 samlet de aktører, der kan gøre noget ved udfordringerne, i en fælles tænketank. Idéen er at bringe alle perspektiver og idéer i spil og skabe et forum, hvor aktørerne kan samarbejde om holdbare løsninger på udfordringen. Vel at mærke løsninger, der har naturlig opbakning fra dem, der skal føre dem ud i livet.

Tænketankens medlemmer er enige om, at de nordiske lande står over for store og komplekse problemstillinger, hvor der ikke altid eksisterer den viden, der skal til for at tage fat om roden på problemerne.

Tænketanken vurderer derfor, at man én gang for alle bør fokusere på at skabe en platform for at kunne samarbejde konstruktivt og effektivt med de givne problemstillinger. Det vil overordnet kræve to ting:

- **Mere viden:** Der er brug for et bedre overblik over og mere præcis viden om, hvilke kompetencer vi kommer til at mangle. Derudover er der behov for mere viden om best practice i forhold til at komme udfordringerne til livs, således at best practice kan udbredes og inspirere i hele Norden.
- **Nye fora:** Nordisk samarbejde på området skal foregå i dialog mellem aktører i de enkelte lande. I dag har disse dog sjældent anledning til at mødes i fora, hvor de givne problemstillinger diskuteres, og hvor der er beslutningskraft til at handle.

Tænketanken mødtes fem gange i første halvår af 2022, inden dens anbefalinger mangfoldiggøres i dette white paper. I alt foreslår tænketanken 8 konkrete initiativer, som den anbefaler at igangsætte.

---

<sup>1</sup> Damm, Emilie Agner; Jensen, Troels Lund; Hansen, Freja Thim: Danmark mangler 99.000 faglærte i 2030 (AE - Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2021); Svenskt Näringsliv: Framtidens yrkesutbildning - Ge branscherna makten (Svenskt Näringsliv, 2022)

# Baggrund

I Norden vælger for få unge en erhvervsuddannelse. Store dele af Norden mangler allerede nu faglært arbejdskraft, og udfordringen bliver kun større, hvis udviklingen fortsætter som i dag.

Fx står Danmark ifølge Arbejderbevægelsens Erhvervsråd til at mangle 99.000 faglærte i 2030<sup>2</sup>, mens Sverige ifølge Svenskt Näringsliv kan stå til at mangle 290.000 faglærte i 2035<sup>3</sup>, hvis ikke udviklingen vendes.

## ***Udfordringen bliver kun større, hvis udviklingen fortsætter som i dag***

Erhvervsuddannelsernes manglende tiltrækningskraft er en velkendt udfordring, og en række projekter forsøger at komme den i møde på regionalt eller nationalt niveau. Til gengæld mangler der tiltag, hvor løsninger eller best practice koordineres på tværs af landene i Norden.

Udfordringen med erhvervsuddannelsernes manglende tiltrækningskraft suppleres af det forhold, at brancheregulerede grænsehindre i nogle tilfælde gør det vanskeligt at udnytte erhvervs kvalifikationer i andre nordiske lande. Fx fordi specifikke certifikater eller uddannelser ikke anerkendes uden for det land, hvor de er opnået. Tidligere projekter har identificeret eksempler på denne type hindring, men der er endnu ikke aftalt fælles nordiske løsninger med fokus på at løse eksisterende hindringer og undgå nye i fremtiden.

Nordisk Råd har derfor ønsket at gennemføre et dialogprojekt med fokus på to overordnede spørgsmål:

- Hvordan kan nordisk samarbejde bidrage til løse de vigtigste brancheregulerede hindringer for at anvende faglærte erhvervs kvalifikationer i et andet nordisk land?
- Hvordan kan nordisk samarbejde bidrage til at få flere nordboere til at vælge en erhvervsuddannelse?

Til formålet besluttede Nordisk Råd ultimo 2021 at igangsætte et projekt, der har samlet de relevante aktører i en fælles tænketank.

Idéen er at bringe alle perspektiver og idéer i spil, så aktørerne kan samarbejde om holdbare løsninger med opbakning hos dem, der skal føre dem ud i livet. Konkret har tænketanken haft til opgave at etablere en fælles forståelse af udfordringerne og identificere skitser til løsninger og projekter, som kan bidrage ved at tage grundlæggende fat om problemstillingerne via fælles koordineret nordisk samarbejde.

Tænketanken mødtes fem gange i første halvår af 2022, inden dens anbefalinger mangfoldiggøres i dette white paper.

White paperets formål er at give et overblik over tænketankens output – herunder dens anbefalinger til konkrete projekter, som kan iværksættes.

Tænketankens initiativer overleveres til Nordisk Råds parlamentarikere for videre opfølgning og prioritering af, hvad der skal følges op på med Nordisk Ministerråd. Tænketankens anbefalinger overleveres også til berørte embedsmandskomitéer i Nordisk Ministerråd. Andre parter kan ligeledes søsætte initiativer – med eller uden støtte fra politiske organer.

---

2 Damm, Emilie Agner; Jensen, Troels Lund; Hansen, Freja Thim: Danmark mangler 99.000 faglærte i 2030 (AE - Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2021)

3 Svenskt Näringsliv: Framtidens yrkesutbildning - Ge branscherna makten (Svenskt Näringsliv, 2022)



Foto: Unsplash.com

### **Formål og mål**

Formålet med Tænketanken er at sikre et grundlag for den nødvendige faglærte arbejdskraft i Norden i fremtiden og at styrke mobiliteten for borgere og virksomheder i Norden.

Målet med projektet er at definere skitser til konkrete projekter, som bl.a. kan materialiseres ved, at Nordisk Råd vedtager rekommandationer eller retter andre henvendelser eller udtalelser til Nordisk Ministerråd.

Projektets fokus for brancheregulerede hindringer er, at løsninger skal være af overordnet karakter og have potentiale til at løse – eller bidrage til at løse – hele komplekser af hindringer frem for "kun" at løse en hindring ad gangen.

Projektets fokus i forhold til attraktiv erhvervsfaglig uddannelse er at bidrage til bedre forståelse af problemstillingens konsekvenser og bidrage til en bedre best practice i Norden.

Det samlede bidrag skal sikre mere holistiske løsningsstrategier, som én gang for alle tager fat om roden på de to problemstillinger og sikrer langsigtede, effektive og koordinerede nordiske indsatser.

# Tilgang

Tænketanken mødtes fem gange for at diskutere forskellige temaer inden for de to problemstillinger. Konkret har tænketanken samlet repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter, erhvervsskolerne, de unge og parlamentarikere fra Nordisk Råd.

Tænketanken har derudover haft adgang til et advisory board, hvor medlemmerne har specifik viden inden for de enkelte områder og temaer. Tænketanken har løbende kunnet aktivere udvalgte medlemmer i advisory boardet, ligesom advisory boardet har haft mulighed for at kommentere denne rapport. Læs mere om advisory boardets rolle og se en liste over medlemmerne i appendiks.

Tænketankens arbejde er forberedt og faciliteret af Nordisk Råds samarbejdspartner Resonans Nordic, der har været repræsenteret af:

- Jakob Rasborg: Projektansvarlig, facilitator på tænketankens møder og hovedforfatter på denne rapport.
- Emil Kragh-Schwarz: Projektleder og medforfatter på denne rapport.

## Tænketankens medlemmer

Da tænketanken beskæftiger sig med overordnede løsningsstrategier, har det været vigtigt, at medlemmerne først og fremmest har været generalister, der kan sikre løsninger, som fungerer på overordnet niveau. Disse har dog haft mulighed for at tage kolleger med på møderne i tilfælde, hvor der har været behov for mere specifik viden om bestemte brancher, projekter eller cases. Konkret har tænketanken bestået af nedenstående medlemmer.

## Arbejdsmarkedets parter

Arbejdsmarkedets parter kan i mange tilfælde være de aktører, som kan fjerne en græsehindring ved at anerkende kurser, certifikater, uddannelser eller ID-kort på tværs af grænserne i Norden. Herudover varetager de lønmodtagernes og arbejds-

givers perspektiv i relation til at skabe attraktive erhvervsfaglige uddannelser.

Arbejdstagersiden repræsenteres af:

- Magnus Gissler, NFS – Nordens Fackliga Samarbetsorganisation
- Milla Järvelin, NFS – Nordens Fackliga Samarbetsorganisation

Arbejdsgiversiden repræsenteres af:

- Mia Bernhardsen, Svenskt Näringsliv
- Pär Lundström, Installatörsföretagen
- Tormod Skjerve, Skjerve Kompetanse (Norge)
- Mirja Hannula, EK – Finlands Näringsliv
- Claus Rosenkrands, Dansk Erhverv

## Erhvervsskoler

Udbydere af erhvervsfaglige uddannelser oplever problemet med, at deres uddannelser ikke anerkendes i andre nordiske lande. I nogle tilfælde vil de også kunne være en del af løsningen – fx ved at ændre i pensum eller bidrage med viden, der kan aflive myter om uddannelsernes utilstrækkelighed. Erhvervsskolerne har fingeren på pulsen i forhold til, hvordan deres uddannelser bliver mere attraktive for unge studerende. Erhvervsskolerne repræsenteres af:

- Leif Lahti, Utbildning Nord (Sverige, Finland og Norge)
- Ole Heinager, Danske Erhvervsskoler og -Gymnasier
- Hildur Ingvarsdottir, Tækniskólinn (Islandske uddannelser)

## Ungdomsorganisationer

De unge er en afgørende del af målgruppen for erhvervsfaglige uddannelser. Bl.a. vil det derfor være afgørende at få deres perspektiv på indholdet af konkrete projekter, der skal være med til at skabe mere attraktive erhvervsfaglige uddannelser. Ungdomsorganisationerne har deltaget på møde 3, 4 og 5 og repræsenteres af:

- Annika Lyytikäinen, Ungdommens Nordiske Råd





Foto: iStockphoto

### Parlamentarikere

Parlamentarikerne i Nordisk Råd deltager i tænketanken med input til udformning af de konkrete projekter. Dette sker for at sikre relevante faglige input og for at sikre, at tænketankens anbefalinger udformes og kommunikeres på en måde, så de får gennemslagskraft og opbakning i det politiske system. Parlamentet repræsenteres af:

- Bertel Haarder, Præsidiumet
- Lulu Ranne, Præsidiumet
- Jorodd Asphjell, Præsidiumet
- Veronika Honkasalo, Udvalget for Kundskab og Kultur
- Liv Kari Eskeland, Udvalget for Vækst og Udvikling
- Kjell-Arne Ottosson, Udvalget for Vækst og Udvikling

### Nordisk Råd

Nordisk Råd er projektejer og afsender på projektet og dets materialer og aktiviteter. Herunder har Nordisk Råd ansvar for at mangfoldiggøre tænketankens output til relevante parter. Nordisk Råds sekretariat har desuden deltaget på alle tænketankens møder, hvor dets repræsentanter har været tilgængelige for spørgsmål fra tænketankens medlemmer. Sekretariat har været repræsenteret ved:

- Michael Matz, Udvalget for Kundskab og Kultur
- Claes Håkansson, Udvalget for Vækst og Udvikling

I appendiks findes korte profilttekster om hvert medlem af tænketanken.

### Grænsehindringsrådet

Grænsehindringsrådet medfinansierer projektet og deltager i tænketanken. Dette sker for at sikre en konstruktiv og varig løsning - især i forhold til de brancheregulerede grænsehindringer. Herudover bidrager rådet med, at tænketankens anbefalinger udformes og kommunikeres på en måde, så de får bredest mulig gennemslagskraft og opbakning nationalt og nordisk. Rådet repræsenteres af dets formand i år 2022:

- Vibeke Hammer Madsen

### Processen konkret

Tænketanken har mødtes fem gange. De første fire møder har ikke haft deltagelse af parlamentarikere. Ønsket på disse møder har været at skabe så meget plads som muligt til detaljerede snakke om idéer og visioner hos dem, der kender området ned i de mindste detaljer.

I stedet har parlamentarikerne fået en præsentation af tænketankens foreløbige anbefalinger på femte møde. Her har de haft mulighed for at nuancere og komme med input til justering af anbefalingerne, så de passer til det politiske system.

De fire første møder har haft hver deres temaer – de første to møder med fokus på brancheregulerede hindringer og de næste to med fokus på attraktivitet:



### Opstart og brancheregulerede hindringer

Opstart på samarbejdet og fokus på fælles forståelse af udfordringen ved brancheregulerede hindringer samt ramme for at arbejde med mulige løsninger.



### Brancheregulerede hindringer

Fokus på idéer til initiativer, som bør sættes i værk for at komme brancheregulerede hindringer til livs.



### Attraktivitet

Fokus på fælles forståelse af udfordringen ved attraktivitet samt ramme for at arbejde med mulige løsninger.



### Attraktivitet

Fokus på idéer til initiativer, som bør sættes i værk med fokus på at skabe mere attraktive, erhvervsfaglige uddannelser.



### Onboarding af parlamentarikere

Præsentation af foreløbige anbefalinger for parlamentarikere og diskussion af justeringer.

Mellem hvert møde har Resonans Nordic foretaget bilaterale møder med de enkelte medlemmer om forventningsafstemning og detaljerede input til tænketankens anbefalinger.

Denne rapport beskriver det output, som tænketanken er blevet enige om. Rapporten er forelagt alle medlemmer og advisory board, som har haft mulighed for at kommentere.

Udover denne rapport præsenteres og diskuteres tænketankens output på en konference primo 2023.

#### Eksisterende viden og cases

Forud for nedsættelsen af tænketanken har projektgruppen foretaget et desk study af eksisterende litteratur om området og samlet det vigtigste, så alle medlemmer i tænketanken og advisory board har haft adgang til at læse op på de dele af området, de kender mindre godt.

Desuden er alle medlemmer af tænketank og advisory board blevet opfordret til at dele relevante artikler, rapporter og anden litteratur med resten af gruppen. Dette er sket i et fælles team på Microsoft Teams. Se mere om tænketankens fælles litteraturgrundlag i appendiks.

Udover denne tilgængelige viden bygger tænketankens arbejde på viden lejret hos dens medlemmer – herunder i de organisationer, de repræsenterer.

Tænketanken har ikke haft ressourcer til selv at foretage yderligere undersøgelser. Den har derimod haft mulighed for at anbefale, at der foretages undersøgelser på områder, som er underbelyst i dag. I de tilfælde har tænketanken haft som opgave at definere så præcist som muligt, hvad der bør undersøges for at få det bedste udgangspunkt for at kunne agere.



# Brancheregulerede grænsehindringer

Hvordan kan nordisk samarbejde bidrage til at løse de vigtigste brancheregulerede hindringer for at anvende faglærte erhvervs kvalifikationer i et andet nordisk land?

## Udfordringerne i dag

Brancheregulerede hindringer i relation til erhvervs kvalifikationer har været på dagsordenen i det nordiske samarbejde i en årrække.

Opmærksomheden opstod for alvor i forbindelse med konferencen "Vækst i Norden" i 2015, hvor arbejdsmarkedets parter og politikere fra hele Norden samledes for at diskutere mulighederne for at samarbejde om at skabe øget vækst i Norden.

Her blevet brancheregulerede hindringer nævnt som et vigtigt emne, som man dog manglede konkret viden om. På den baggrund valgte Nordisk Ministerråd i 2020 at bestille en kortlægning af de brancheregulerede hindringer i Norden.

Konsulentvirksomheden Rambøll fik til opgave at udarbejde analysen, og resultaterne blev publiceret i "Kortlægning af brancheregulerede barrierer for mobilitet i Norden". Rapporten kortlægger ikke alle barrierer, men identificerer 11 konkrete cases.

## ***Tænketanken kan imidlertid konkludere, at det også i fremtiden vil være svært at have et samlet overblik over alle hindringer***

Med udgangspunkt i Rambølls rapport valgte Nordisk Ministerråd året efter at igangsætte et projekt, der skal løse seks af de 11 cases. Dette projekt løber til efteråret 2022, og projektgruppen sparrer løbende med tænketanken, som også har inddraget erfaringer med de seks cases i tænketankens arbejde.

Tænketankens research og analyse af området tager bl.a. udgangspunkt i Rambølls rapport og det efterfølgende projekt om løsning af de seks udvalgte hindringer. Herudover har tænketankens medlemmer selv tilvejebragt viden og indsigt om egne erfaringer med udfordringer og samarbejder på området – herunder overordnet viden om relevante strukturer, aktører osv.

Tænketanken kan imidlertid konkludere, at det også i fremtiden vil være svært at have et samlet overblik over alle hindringer, da branchernes krav ændrer sig og hindringer løbende opstår og forsvinder.

## Typen af brancheregulerede barrierer på området

Tænketanken har valgt at kategorisere brancheregulerede hindringer over i nogle kategorier, der kræver samme løsning. På denne måde kan der skabes løsninger til hele komplekser af brancheregulerede hindringer i stedet for at løse en hindring ad gangen. Med dette udgangspunkt konkluderer tænketanken, at brancheregulerede hindringer for at anvende erhvervsfaglige uddannelser grundlæggende kan deles op i tre typer. Hindringer, der bundes i hhv.:

- Informationsproblemer
- Kompetenceproblemer
- Dialogproblemer

På de næste sider beskrives disse problemkomplekser, ligesom det anskueliggøres, hvilke løsninger der kræves for at løse dem. Det bør nævnes, at hindringer godt kan give flere typer problemer.



Foto: Unsplash.com

Fx ser man ofte, at kompetenceproblemer også medfører informationsproblemer.

### **Informationsproblemer**

Tænk tanken vurderer, at en stor andel af barriererne for at anvende erhvervsfaglige uddannelser i et andet nordisk land ikke nødvendigvis er barrierer i teknisk forstand.

I stedet er der tale om oplevede barrierer, som bygger på myter og antagelser om krav og regulering. Fx kan arbejdstagere antage, at de ikke kan bruge deres uddannelser i et andet nordisk land, fordi de ikke kan finde information om, at den faktisk anerkendes i det andet land. Et andet eksempel kunne være, at virksomheder undlader at hyre medarbejdere eller underleverandører fra andre nordiske lande, fordi de antager, at disses uddannelser er ugyldige i det pågældende land.

***En stor andel af barriererne for at anvende erhvervsfaglige uddannelser i et andet nordisk land er ikke nødvendigvis barrierer i teknisk forstand***

Det er tænketankens opfattelse, at der eksisterer mange hindringer af denne type, og at disse tilsammen kan hindre mobiliteten i Norden betragteligt. Det er imidlertid også tænketankens opfattelse, at disse hindringer typisk kan fjernes eller mindskes hurtigt og ved brug af få ressourcer – ganske enkelt ved, at den rette information gøres lettere tilgængelig for de relevante parter.

### **Kompetenceproblemer**

Den næste type hindring bundes i reelle kompetenceproblemer. Igen vurderer tænketanken, at der findes en del af hindringer af denne type.

Her er der tale om nødvendige hindringer i den forstand, at en arbejdstager fx mangler en given kompetence for at kunne arbejde i et andet nordisk land.

Et godt eksempel er, at mange finske arbejdsgivere kræver, at medarbejdere og underleverandører gennemfører et kursus i arbejdssikkerhed, hvor de blandt andet lærer om vigtige forhold, som er specifikke for Finland, og som man derfor ikke lærer på tilsvarende kurser i andre nordiske lande. Her er der tale om en kompetenceoverbygning, som er nødvendig for at arbejde i Finland. Det er altså en

nødvendig barriere, som man formentlig kun kan mindske med mere/bedre information.

Casen er også et godt eksempel på, at kompetenceproblemer ofte kan opleves som større, end de er – dvs. at de ofte indeholder elementer af informationsproblemer. Det finske kursus kan gennemføres på en enkelt dag og koster mellem 69€ og 100€. Det er tænketankens opfattelse, at barrieren både er nødvendig og overkommelig.

Teknisk set er disse hindringer ofte begrænsede. Det gør det tit svært for den enkelte at få overblik over, hvad det kræver af tid og penge at overkomme kompetenceproblemerne. Dermed kan de opleves som større, end de reelt er. Derfor bør man ifølge tænketanken arbejde for at skabe bedre information.

### **Dialogproblemer**

Den sidste type hindring definerer tænketanken som dialogproblemer. I modsætningen til kompetenceproblemerne er dialogproblemerne udtryk for hindringer, som ikke er nødvendige. I stedet opstår de, fordi der mangler dialog mellem de relevante parter fra forskellige nordiske lande.

### ***I modsætningen til kompetenceproblemerne er dialogproblemerne udtryk for hindringer, som ikke er nødvendige***

Fx kan der være tale om hindringer, hvor en uddannelse ikke anerkendes i et andet nordiske land. Det er fordi man ikke har lavet aftaler om gensidig anerkendelse – vel at mærke selvom uddannelserne i al væsentlighed er identiske, således at der højst burde opstå et kompetenceproblem. Sådan et problem vil kunne løses ved et kort tillægskursus for arbejdstagere, der vil bruge deres uddannelse i et andet nordisk land.

Et eksempel kunne være en case fra Rambøll-rapporten "Kortlægning af brancheregulerede barrierer for mobilitet i Norden": I Sverige anerkendes norske fagbeviser for byggearbejdere automatisk, mens fagbeviser fra Danmark og Finland ikke an-

erkendes automatisk – selvom de danske og finske uddannelser ifølge tænketankens vurdering ligner de svenske meget.

Dermed antages hindringen primært at skyldes, at der mangler dialog mellem de relevante parter i de forskellige lande. En sådan dialog ville antageligvis kunne afdække, at uddannelserne fra Danmark og Finland også bør kunne anerkendes automatisk.

Det er tænketankens opfattelse, at disse typer hindringer ofte vil kunne løses, hvis den rette dialog faciliteres mellem brancherne og uddannelsesinstitutionerne.

### ***Fokus har været at finde varige og helhedsorienterede løsninger, der overflødiggør fremtidige rapporter***

### **Anbefalede initiativer**

I det følgende præsenteres tænketankens forslag til løsninger på de tre problemområder.

Fokus har været at finde varige og helhedsorienterede løsninger, der overflødiggør fremtidige rapporter.

Løsningerne er formuleret med øje for at genbruge det, der allerede er skabt i regi af Nordisk Ministerråd. Dermed er der ikke større udgifter forbundet med at lave fremtidssikrede løsninger inden for dette område.



# Initiativ 1

# Indrapporтерings-system af hindringer

Trods undersøgelser og kortlægninger på området, findes der ikke et fuldstændigt overblik over de brancheregulerede hindringer på området erhvervs kvalifikationer. Blandt andet fordi området udvikler sig konstant, hvorfor nye hindringer kan opstå løbende. Hvis hindringer opstår løbende, så bør de også opfanges løbende.

De parter, som typisk oplever hindringerne hurtigst, er ikke aktiveret systematisk i dag. Lykkes det at identificere konkrete hindringer løbende og systematisk, vurderer tænketanken dog, at langt de fleste kan løses med information.

## Anbefaling

Tænketanken foreslår, at Nordisk Ministerråd bruger et af de to indrapporтерingssystemer, som allerede eksisterer for indrapporтерing af grænsehindringer. Systemet skal bruges til løbende indrapporтерing af hindringer på området for erhvervs kvalifikationer.

Systemet fungerer allerede og kan i princippet allerede anvendes til indrapporтерing af denne type hindringer. I praksis sker det dog ikke, da dem, der oplever disse hindringer, ikke er aktiveret til at anvende systemet. Anbefalingen er derfor at aktivere uddannelsesinstitutioner, arbejdsgiverforeninger og fagforeningerne til at indrapportere hindringer på området for erhvervs kvalifikationer, når de oplever eksempler, som de mener, man bør handle på.

Herved modtager informationstjenesterne under Nordisk Ministerråd automatisk indrapporтерede hindringer, uanset om det er informations-, kompetence- eller dialogproblemer. Herefter kan

de efter behov rapportere dem videre til Grænsehindringsrådet.

Er der tale om informationsproblemer, kan informationstjenester evt. få til opgave at løse disse løbende. Er der tale om kompetence- eller dialogproblemer, kan Grænsehindringsrådet i stedet beslutte det videre forløb.

## Fordele

- Et bedre overblik og en hurtig identifikation gør det lettere at løse alle relevante hindringer og evt. prioritere indsatser efter behov.
- Løbende indrapportering overflødiggør fremtidige omkostningstunge kortlægningsrapporter.
- At bruge et eksisterende system og eksisterende processer minimerer omkostningerne ved løsningen.

## Aktiviteter

- Der skal udarbejdes en samarbejdsmodel, hvor alle roller og ansvar er klart defineret.
- Der skal tages kontakt til relevante fagforeninger, arbejdsgiverforeninger og uddannelsesinstitutioner, som skal informeres om muligheden for at indberette brancheregulerede hindringer.
- Der skal ske et kickoff med introduktion, så alle kender deres rolle og ansvar i forbindelse med denne nye løsning.

# Initiativ 2

## Platform for kompetencekrav

En del brancheregulerede hindringer drejer sig om små, men nødvendige kompetenceforskelle i uddannelserne. Dette skaber usikkerhed om, hvad der skal til for at ens uddannelse er gældende i Norden. Disse hindringer kalder vi kompetenceproblemer. Der er i dag ikke nogen løsning for disse kompetenceproblemer, da der ikke findes nogen oversigt over om - og hvordan - man kan gøre sin erhvervsfaglige uddannelse gældende i hele Norden eller blot i et andet nordisk land.

***En del brancheregulerede hindringer drejer sig om små, men nødvendige kompetenceforskelle i uddannelserne***

### Anbefaling

Tænk tanken foreslår, at der etableres en platform med en oversigt over de kompetencekrav, der er gældende for, at man kan gøre sin erhvervsfaglige uddannelse gældende i et andet land – hvis den ikke allerede er det. Tænk tanken foreslår, at viden om forskellene i første omgang skabes for de 50 største erhvervsfaglige uddannelser i Norden, og at man herefter løbende udbygger med forskelle, der bliver indrapporteret via indrapporteringsystemet (se afsnittet "Initiativ 1: Indrapporteringsystem af hindringer" ovenfor).

### Fordele

- Der skabes lettere mulighed for mobilitet for de borgere, der tager en af de 50 største erhvervsfaglige uddannelser i Norden.

- Overblikket kan løbende udvides, når der identificeres nye hindringer vedr. kompetenceforskelle.
- Samtidig identificeres de uddannelser, hvor der slet ikke er kompetenceproblemer, hvilket også kommunikeres.

### Aktiviteter

- Repræsentanter fra uddannelser, fagforeninger og arbejdsgiverforeninger skal bidrage til valget af de 50 uddannelser samt til selve kortlægningen.
- Der skal ske en kortlægning af de kompetenceproblemer, der er for de 50 største erhvervsfaglige uddannelser i Norden.
- Brancher, fagbevægelser og uddannelserne skal samles om initiativet og bakke det op.
- Platformen skal oprettes, markedsføres og vedligeholdes løbende. Det kan eksempelvis overvejes, om informationstjenesterne under Nordisk Ministerråd, som allerede har til opgave at informere borgerne, skal have til opgave at løfte denne opgave.

# Initiativ 3

## Dialogråd for erhvervsfaglige uddannelser

De mest sjældne brancheregulerede hindringer med relation til erhvervsfaglige uddannelser opstår som følge af dialogproblemer. De er opstået, fordi der ikke er en naturlig dialog mellem brancherne i Norden med fokus på fx at anerkende hinandens certifikater – selvom de måtte være næsten ens. Dette er hindringer, der kræver fokuseret dialog for at finde en løsning.

***De er opstået, fordi der ikke er en naturlig dialog mellem brancherne i Norden med fokus på fx at anerkende hinandens certifikater – selvom de måtte være næsten ens***

### Anbefaling

Det foreslås, at Nordisk Ministerråd via Grænsehindringsrådet opretter et dialogråd, hvor repræsentanter fra arbejdsgiverorganisationer, fagbevægelsen og erhvervsfaglige uddannelser kan mødes, når Grænsehindringsrådet vurderer, at det er formålstjeneligt for rådets arbejde – fx for at:

1. Diskutere de dialogorienterede grænsehindringer, der er kommet ind via indrapporteringsystemet.
2. Planlægge fremtidige tiltag, der gør, at man undgår problemer på området i fremtiden.

### Fordele

- Der skabes dialog mellem relevante parter omkring brancheregulerede hindringer for erhvervsfaglige uddannelser med fokus på kon-

krete løsninger.

- Det forebygges evt., at hindringer opstår i fremtiden pga. rettidig dialog.

### Aktiviteter

- Grænsehindringsrådet beslutter at oprette et dialogråd for brancheregulerede hindringer for erhvervsfaglige uddannelser.
- Repræsentanter fra brancherne, fagbevægelsen og uddannelsesinstitutionerne indvilliger i at deltage i dialogrådet.
- Det skal identificeres, hvem der skal være repræsentanter i dialogrådet fra brancherne, fagbevægelsen og uddannelsesinstitutionerne.



# Attraktive, erhvervsfaglige uddannelser i Norden

Hvordan kan nordisk samarbejde bidrage til at få flere nordboere til at vælge (og fuldføre) en erhvervsuddannelse?

## Udfordringerne i dag

I det meste af Norden mangler vi allerede i dag faglært arbejdskraft. Samtidig viser flere fremskrivninger, at udfordringen vil vokse de kommende år.

Fx står Danmark ifølge Arbejderbevægelsens Erhvervsråd til at mangle 99.000 faglærte i 2030<sup>4</sup>, mens Sverige ifølge Svenskt Näringsliv kan stå til at mangle 290.000 faglærte i 2035<sup>5</sup>, hvis ikke udviklingen vendes.

***Succes med den nordiske vision kræver ganske enkelt, at virksomheder og organisationer har adgang til den rette arbejdskraft***

Går det så galt, vil det få stor betydning for det nordiske samfunds udvikling. Vi vil ikke kunne understøtte udviklingen i samfundet med den erhvervsfaglige arbejdskraft, som er nødvendig i relation til at sikre grøn omstilling, styrkede sundhedssystemer, nye teknologier mv.

Dermed vil Norden heller ikke kunne leve op til statsministrenes vision om et grønt, konkurrencedygtigt og socialt bæredygtigt Norden. Succes med den nordiske vision kræver ganske enkelt, at virksomheder og organisationer har adgang til den rette arbejdskraft.

Tænk tanken er overbevist om, at manglen på faglært arbejdskraft i fremtiden hænger sammen med to problematikker:

- For få unge vælger (og fuldfører) faglærte uddannelser.
- For få voksne faglærte efteruddanner sig for at opdatere deres faglighed og vedblive med at være relevante på arbejdsmarkedet.

Sammen betyder de to problematikker, at virksomhederne allerede i dag oplever mangel på en række fagfolk, og med den manglende efteruddannelse vil den nuværende faglærte arbejdskraft forstærke problemet, da disse vil miste deres relevans pga. manglende efteruddannelse.

Alt i alt er Norden på vej mod en stor ubalance mellem de kompetencer, som produceres, og de kompetencer, som virksomhederne har brug for for at kunne bevare konkurrenceevnen og den nordiske samfundsmodel, som vi ønsker den.

---

4 Damm, Emilie Agner; Jensen, Troels Lund; Hansen, Freja Thim: Danmark mangler 99.000 faglærte i 2030 (AE - Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2021)

5 Svenskt Näringsliv: Framtidens yrkesutbildning - Ge branscherna makten (Svenskt Näringsliv, 2022)

For de nordiske samfund er det dermed afgørende, at vi begynder at uddanne flere nye unge faglærte samtidig med, at vi sikrer større fokus på efteruddannelse, så den eksisterende faglærte arbejdsstyrke bibeholder sin relevans for arbejdsmarkedet. Kun sådan sikrer vi en bedre balance mellem de kompetencer, vi producerer, og de kompetencer, vores virksomheder og det øvrige samfund har behov for.

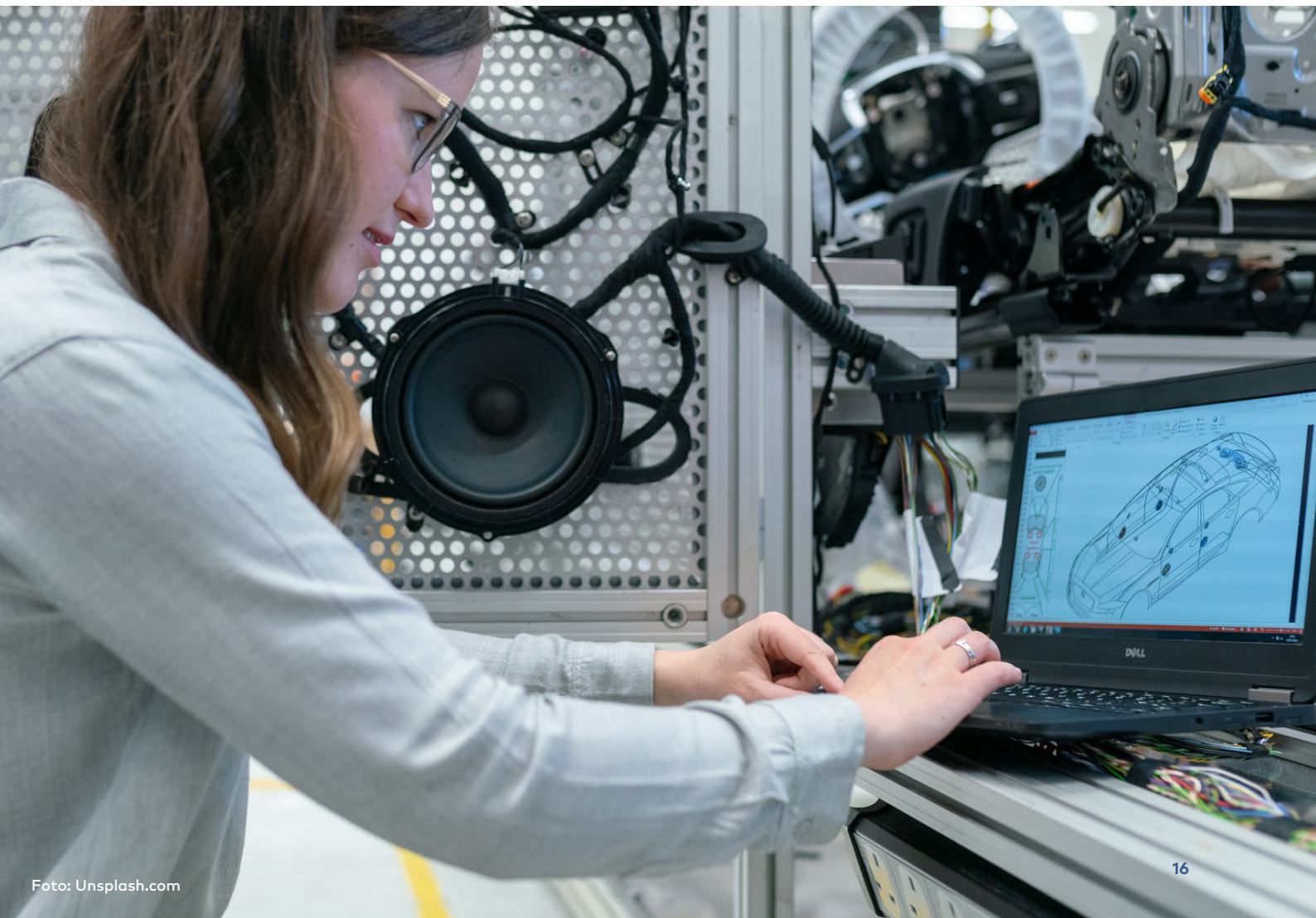
***For de nordiske samfund er det dermed afgørende, at vi begynder at uddanne flere nye unge faglærte samtidig med, at vi sikrer større fokus på efteruddannelse***

Det er den balance, tænketankens arbejde skal bidrage til at genskabe ved at anbefale initiativer, som kan sikre, at der skabes et bedre fundament for at tage de rigtige beslutninger og koordinere indsatser på tværs af Norden.

Tænketankens opgave er ikke at løse de konkrete problemer, men i højere grad at sætte fokus på, hvordan vi i Norden sammen kan nyde godt af den best practice, der allerede eksisterer og ad denne vej bidrage til, at disse vigtige problemer hurtigere kan løses såvel nationalt som nordisk.

Udgangspunktet for tænketanken er, at der bør fokuseres på koordinerede løsninger inden for følgende områder:

- **Bedre evne til at tiltrække unge**
- **Øget fokus på livslang læring**
- **Stærkt fokus på kompetencebalance**



## Bedre evne til at tiltrække unge

De erhvervsfaglige uddannelser i Norden skal være bedre til at tiltrække unge, der står over for et uddannelsesvalg. Her viser tænketankens diskussioner, at følgende faktorer er særligt vigtige at adressere, fordi de i større og mindre grad er relevante i hele Norden:

- Ønsket om en erhvervsfaglig uddannelse starter i grundskolen
- For nogle bliver uddannelse aldrig et valg
- Kønsfordelingen på erhvervsfaglige uddannelser skræmmer ansøgere væk
- Unge bør præsenteres for hele det nordiske uddannelsesudvalg – ikke kun det nationale

### Ønsket om en erhvervsfaglig uddannelse starter i folkeskolen

For de fleste unge gælder det, at oplevelserne i grundskolen er vigtige for det videre uddannelsesvalg. I den forbindelse ser tænketanken en række udfordringer, som det vil være relevant at undersøge nærmere for at identificere og sprede best practice på tværs af Norden.

De grundlæggende udfordringer hænger sammen med den akademisering, man har set af grundskolerne i hele Norden. Dette er med til at betyde, at gymnasiale uddannelser i højere og højere grad fremstår som mere sikre valg. De unge kender nemlig de fleste fag fra grundskolen, og undervisningsformen er nogenlunde den samme. Til sammenligning fremstår de faglærte fag ofte mere fremmede, da det ikke er nemt at skabe et overblik over de mange uddannelsesretninger, -skoler og -opbygning.

## *De grundlæggende udfordringer hænger sammen med den akademisering, man har set af grundskolerne i hele Norden*

Samtidig med at de unge ikke i særligt høj grad prøver kræfter med faglærte fag, er deres lærere og vejledere oftest også akademikere med mest viden om den type uddannelser, som de selv repræsenterer. Dette kan ikke undgå at have indflydelse

på den påvirkning, de har på de unges uddannelsesvalg.

Hertil må man lægge, at den faglærte vej er langt mere fragmenteret og dermed sværere at finde rundt i og vejlede om. Gymnasiale uddannelser er relativt generelle, og det er oftest relativt let at sætte sig ind i de små forskelle på forskellige gymnasieskoler og retninger. Her forholder det sig anderledes med den faglærte vej. I Danmark kan man fx vælge mellem over 100 fag, samtidig med at man må forholde sig til, hvor man evt. kan få læreplads. Hermed er det langt vanskeligere for lærere og vejledere at have indsigt i det enkelte fag og skabe et konkret billede heraf for eleverne. Det gør sig ikke mindst gældende for de mindre og måske mere specialiserede fag, som vores samfund også har et stort behov for arbejdskraft indenfor.

### For nogle bliver uddannelse aldrig et valg

Nogle unge får aldrig en uddannelse, og her ser tænketanken et stort potentiale for at sikre flere faglærte og samtidig lade uddannelserne bidrage til et mere socialt bæredygtigt Norden, hvor færre falder udenfor og evt. havner i arbejdsløshed. Dette er ikke mindst relevant, fordi fremskrivninger tydeligt viser, at man i de nordiske lande får mindre og mindre behov for ufaglært arbejdskraft. Igen mener tænketanken, at der er et stort behov for at undersøge området nærmere med henblik på at identificere og sprede best practice på tværs af Norden.

Et af de områder, tænketanken udpeger som havende stort potentiale, og som der bør ses nærmere på, er de erhvervsfaglige uddannelsers evne til at tiltrække og fastholde unge med anden etnisk herkomst end fra det pågældende land.

### Kønsfordelingen skræmmer ansøgere væk

Tænketanken pointerer også, at alt for mange erhvervsfaglige uddannelser rekrutterer alt for smalt, når man ser på kønsfordelingen. Også her er der stort potentiale i at identificere og sprede best practice på tværs af Norden.

Konkret ser man, at nogle uddannelser stort set udelukkende tiltrækker mænd, mens andre har



langt flest kvinder. Dette reducerer uddannelsernes målgrupper væsentligt, og det er dermed en stor hindring for at tiltrække nok faglærte.

### ***Først og fremmest handler det om, hvem uddannelserne henvender sig til***

Udfordringerne bunder ifølge tænketanken i flere forhold. Først og fremmest handler det om, hvem uddannelserne henvender sig til – formelt og uformelt via skolelærere, vejledere og andre elever, repræsentanter fra brancherne og andre. For mange ligger det ganske enkelt mindre lige for at foreslå en pige at blive mekaniker – uanset hvad hun måtte interessere sig for, og hvilke faglige styrker hun måtte have vist i skolen.

Samtidig handler udfordringen i meget høj grad om kultur og måder at kommunikere på. På mange erhvervsfaglige uddannelser og i mange brancher er der opstået kulturer, som henvender sig smalt til bestemte målgrupper, som let kan se sig selv i de stereotype fremstillinger af bestemte fagfolk og som en del af den kultur og omgangsform, man har i fagene. Her fravælges et fag altså pga. kulturen på uddannelsen og arbejdspladserne – selvom det faglige indhold måtte matche den enkeltes interesser og evner.

Endelig tager unge også deres uddannelse på baggrund af de rollemodeller, de møder. Derfor er en barriere for forandring også, at de unge har dårlige odds for at møde en rollemodel, der bryder kønsmønstrene, som de er i dag.

#### **Et nordisk valg i stedet for et nationalt uddannelsesvalg**

Sidst men ikke mindst mener tænketanken, at de erhvervsfaglige uddannelser bør være bedre til at tiltrække elever fra andre nordiske lande. Dette kan være særligt relevant i grænseregionerne. Her mener tænketanken, at man bør fokusere på to vigtige faktorer:

Først og fremmest bør man sikre, at de erhvervsfaglige uddannelser i så høj grad som muligt kan anvendes på tværs af de nordiske grænser. Dette

adresseres i forrige kapitel om brancheregulerede grænsehindringer.

Samtidig er det afgørende, at unge faktisk præsenteres for relevante uddannelser i andre lande. Dette sker i alt for ringe grad i dag.

#### **Fokus på livslang læring**

Det ligger fast, at vi kommer til at mangle faglært arbejdskraft i Norden. Derfor er det vigtigt at udnytte og fastholde den faglærte arbejdskraft, vi har.

Samtidig ved vi, at udviklingen inden for rigtig mange fag går stærkere og stærkere og kræver nye kompetencer hos de faglærte. Tænk blot på en mekaniker, der er uddannet til at reparere motorer til benzin og diesel. På samme måde udvikler andre brancher sig også hurtigere og hurtigere. Ny teknologi spiller en større og større rolle, og de fleste skal løbende kunne omstille sig til nye værktøjer og procedurer.

### ***Udviklingen inden for rigtig mange fag går stærkere og stærkere og kræver nye kompetencer hos de faglærte. Tænk blot på en mekaniker, der er uddannet til at reparere motorer til benzin og diesel***

Desværre oplever tænketanken, at faglærte ikke efteruddannes i tilstrækkelig grad. Det betyder, at arbejdsmarkedet går glip af potentiel arbejdskraft og oplever mangel på de nye kompetencer, der er brug for. Det betyder også, at alt for mange risikerer at blive arbejdsløse, fordi deres uddannelse ikke længere er tidssvarende. Her skal de erhvervsfaglige uddannelser ifølge tænketanken mere i spil og opkvalificere de aldrende faglærte.

Samtidig er det afgørende, at erhvervsskolerne allerede nu fokuserer på at skabe en moderne struktur, hvor uddannelserne fra start tager højde for, at de kun er begyndelsen på en livslang læring. Det kræver et bedre og mere systematisk samspil



Foto: Unsplash.com

mellem de erhvervsfaglige uddannelser og arbejdslivet på arbejdspladserne i fremtiden.

### **Fokus på kompetencebalance**

Tænk tankens altoverskyggende fokus er at sikre, at vi fremover får en god balance mellem de kompetencer, som skabes, og de kompetencer, som vores virksomheder og samfund faktisk har brug for – nu og i fremtiden. Alle fremtidige indsatser må have dette som hovedfokus, og de bør målrettes, så de i størst muligt omfang bakker op herom.

***Det er altså ikke nok at undersøge, hvor mange mekanikere der er brug for. Det er også afgørende, at de mekanikere, vi har, har opdaterede kundskaber og løbende holder deres faglighed aktuel med livslang læring***

Det er imidlertid tænketankens opfattelse, at det fælles overblik over den nordiske kompetencebalance i dag og i fremtiden mangler. Vi ved, at vi kommer til at mangle mange faglærte, men vi ved ikke nok om, hvilke faglærte vi helt præcist mang-

ler og mere specifikt, hvilke typer af kompetencer de skal have, og hvilke krav der vil være til løbende opkvalificering af forskellig art.

Det er samtidig tænketankens opfattelse, at der mangler en systematik for at sikre, at vigtige aktører løbende opdateres på kompetencebalancerne i de enkelte lande og i Norden som helhed, så de kan tage de nødvendige skridt i god tid for at sikre arbejdskraften i fremtiden.

Det er altså ikke nok at undersøge, hvor mange mekanikere der er brug for. Det er også afgørende, at de mekanikere, vi har, har opdaterede kundskaber og løbende holder deres faglighed aktuel med livslang læring. Det overblik skal løbende vedligeholdes og aktiveres.

I den forbindelse fremhæver tænketanken blandt andet batteriproduktionen i Norden som et godt eksempel på problemstillingen. For at kunne følge med samfundsudviklingen skal vi i gang med at producere nye produkter, og vi skal have styr på hele værdikæden fra drift til genbrug med fokus på cirkulær økonomi. Det kræver en del akademikere, men endnu flere faglærte, som skal arbejde med at udvikle nye produktioner og markeder. Her er det fx relevant at se på, hvorvidt de erhvervsfaglige uddannelser i dag er gearet til dette.



# Potentialer for øget nordisk samarbejde

De erhvervsfaglige uddannelser i de nordiske lande er opbygget forskelligt, og udfordringerne varierer fra land til land. Derfor er det tænketankens opfattelse, at fælles one-size-fits-all-løsninger – fx fælles kampagner eller ens justeringer af uddannelserne – sjældent vil være vejen frem. Til gengæld betyder de forskellige erfaringer, at de enkelte lande har stort potentiale for at lære af hinandens best practice i forhold til de forskellige områder.

Tænketanken anbefaler i alt fem konkrete initiativer:

1. **Nordisk kommission for erhvervsfaglige uddannelser**
2. **Analyse af kompetencebalancen i Norden**
3. **Komparativ analyse af erhvervsfaglige uddannelser i Norden**
4. **Kortlægning af behovet for efteruddannelse**
5. **Fælles nordisk uddannelsesplatform**





# Initiativ 1

## Nordisk kommission for erhvervsfaglige uddannelser

Det er alfa omega, at fremtidige initiativer for at styrke de erhvervsfaglige uddannelsers attraktivitet sker målrettet med udgangspunkt i reelle behov, så ressourcer prioriteres, og så vi sikrer, at vi fremover reagerer i god tid, når nye behov og udfordringer tegner sig i horisonten.

### *I dag mangler der imidlertid et forum, hvor de relevante parter kan diskutere situationen, viden- dele og kordinere nye initiativer løbende*

I dag mangler de parter, som kan styrke uddannelsernes attraktivitet, imidlertid overblik over, hvad der er behov for aktuelt. Som det fremgår af Initiativ 2 foreslår tænketanken derfor at udarbejde en analyse af den aktuelle kompetencebalance i Norden i dag. Det er dog også vigtigt, at denne viden aktiveres og udnyttes i praksis. I dag mangler der imidlertid et forum, hvor de relevante parter kan diskutere situationen, viden- dele og kordinere nye initiativer løbende.

### **Anbefaling**

Tænketanken foreslår at etablere en kommission for erhvervsfaglige uddannelser. Konkret bør der udarbejdes en struktur, hvor repræsentanter for arbejdsmarkedets parter, erhvervsskolerne i Norden samt Nordisk Ministerråd mødes en eller to gange årligt for at diskutere, om de har adgang til de rette kompetencer og dele det enkelte lands erfaringer. Kommissionen bør bl.a. få til opgave at følge op på de kortlægninger, som tænketanken

anbefaler at gennemføre – jf. de næste tre sider i nærværende rapport. Nordisk Ministerråds repræsentant(er) bør få til opgave at agere bindeled til det politiske system.

### **Fordele**

- Kommissionen sikrer koordinering af fremtidige projekter, så de kan målrettes konkrete behov, og så ressourcer anvendes optimalt og bidrager til kompetencebalance på nordisk niveau.
- Den bidrager også til, at ændrede behov for bestemte kompetencer identificeres og diskuteres i tide, så man løbende sikrer, at nødvendige initiativer kan iværksættes i tide.
- Endelig bidrager kommissionen til koordinering mellem de forskellige parter, som bør samarbejde om holistiske og dermed holdbare løsninger.

### **Aktiviteter**

- Der skal nedsættes en kommission med repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter og erhvervsskolerne samt Nordisk Ministerråd. Medlemmerne skal forpligte sig til at mødes en til to gange årligt.
- Det anbefales, at Nordisk Ministerråd faciliterer processen for udvælgelse af medlemmer samt udarbejdelse af kommissorium og arbejds- metode.
- Nordisk Ministerråds repræsentant(er) agerer løbende bindeled til det politiske system – både nationalt og på nordisk niveau afhængig af behov.

## Initiativ 2

# Kortlægning af kompetencebalancen i Norden

For at sikre at alle ressourcer anvendes optimalt, og at relevante udfordringer identificeres og adresseres i tide, er det nødvendigt at have et godt overblik over kompetencebalancen i Norden. Det overblik findes ikke i tilstrækkelig grad i dag.

### Anbefaling

Tænk tanken anbefaler at igangsætte en analyse, der skal skabe bedre overblik. Hvilke kompetencer har Norden brug for de kommende år, hvis det skal lykkes at skabe et grønt, konkurrencedygtigt og socialt bæredygtigt Norden? Og i hvilket omfang har vi adgang til dem? Kortlægningen bør indeholde tal for de enkelte lande og en analyse af mulighederne for at udnytte mobiliteten på tværs af Norden til at skabe en fælles nordisk kompetencebalance.

Kortlægningen kan evt. inkludere et case-studie af kravene til at etablere en nordisk batteriproduktion, da der bliver opbygget mange af sådanne fabrikker i Norden på nuværende tidspunkt. Her er der tale om et godt eksempel på, hvordan den grønne udvikling stiller nye krav om, hvilke kompetencer vores samfund har brug for.

### Fordele

- Konkrete udfordringer identificeres, så der kan igangsættes målrettede projekter, som kan sikre kompetencebalancen i Norden i de kommende år med fokus på at bakke op om Vision 2030.

### Aktiviteter

- Kortlægningen bør sættes i gang og foretages hurtigst muligt.
- Nordisk Ministerråd anbefales at afsætte midler og identificere en samarbejdspartner, der

kan gennemføre kortlægning (og evt. casestudiet).

- Den ressource, der står for kortlægningen (og evt. casestudiet), skal afrapportere arbejdet i skriftlig form og derudover præsentere det for opdragsgiver samt for den nye nordiske kommission for erhvervsfaglige uddannelser.
- Den nordiske kommission for erhvervsfaglige uddannelser får efterfølgende til opgave at diskutere kortlægningen og evt. igangsætte relevante initiativer – både nationalt og på nordisk niveau.
- Nordisk Ministerråd og de øvrige medlemmer af kommissionen står herudover for at mangfoldiggøre kortlægningens resultater via deres respektive netværk og kanaler.

# Initiativ 3

# Komparativ analyse af erhvervsfaglige uddannelser i Norden

Tænketanken ser et stort potentiale for at videndele på tværs af de nordiske lande. I dag mangler der imidlertid et samlet overblik over, hvordan erhvervsfaglige uddannelser er struktureret i de enkelte lande, og hvad dette betyder for optag, fastholdelse, efterfølgende beskæftigelse osv. Dette overblik vil være alfa omega for at kunne videndele og inspirere hinanden i fremtiden.

***I dag mangler der imidlertid et samlet overblik over, hvordan erhvervsfaglige uddannelser er struktureret i de enkelte lande, og hvad dette betyder for optag, fastholdelse, efterfølgende beskæftigelse osv***

## Anbefaling

Tænketanken anbefaler at gennemføre en komparativ analyse af de erhvervsfaglige uddannelser i Norden. Relevante dimensioner er: Alder, køn, uddannelsesmæssig baggrund (før optag), frafald i forbindelse med uddannelsen, dvs. hvor mange falder fra uddannelserne – og hvornår? Match til arbejdsmarkedet? Hvor hurtigt er de i stand til at finde beskæftigelse efter endt uddannelse. Der er også et ønske om, at denne analyse afdækker strukturelle forhold såsom opbygning, organisering, udgifter, finansiering og offentlige udgifter. Analysen skal bl.a. identificere dem, der gør det bedst på udvalgte områder såsom inklusion, større optag og match samt kortlægge, hvad der har gjort den positive forskel.

## Fordele

- En analyse af området skaber den nødvendige opmærksomhed på de største udfordringer generelt og specifikt på, hvor problemet er størst.
- Analysen gør det samtidig muligt at sprede best practice i hele Norden.

## Aktiviteter

- Kortlægningen bør sættes i gang og foretages hurtigst muligt.
- Nordisk Ministerråd anbefales at afsætte midler og identificere en samarbejdspartner, der kan gennemføre kortlægningen hurtigt.
- Den ressource, der står for kortlægningen, skal afrapportere arbejdet i skriftlig form og derudover præsentere det for opdragsgiver og for den nye nordiske kommission for erhvervsfaglige uddannelser.
- Den nordiske kommission for erhvervsfaglige uddannelser får efterfølgende til opgave at diskutere kortlægningen og evt. igangsætte relevante initiativer – både nationalt og på nordisk niveau.
- Nordisk Ministerråd og de øvrige medlemmer af kommissionen står herudover for at mangfoldiggøre kortlægningens resultater via deres respektive netværk og kanaler.



# Initiativ 4

# Kortlægning af behovet for efteruddannelse

Vi kommer til at mangle faglært arbejdskraft i Norden. Derfor er det vigtigt at udnytte og fastholde den faglærte arbejdskraft, vi har. Udviklingen inden for de fleste fag går imidlertid stærkere og stærkere og kræver nye kompetencer hos den enkelte, som hele tiden må holde sin faglighed ved lige. Her spiller arbejdspladserne i dag den største rolle, mens for få erhvervsfagligt uddannede får tilstrækkelig reel efteruddannelse.

Arbejdsmarkedet oplever mangel på de nye kompetencer, der er brug for. Det betyder også, at for mange risikerer at ende i arbejdsløshed, fordi deres uddannelse forældes. Her skal de erhvervsfaglige uddannelser ifølge tænketanken mere i spil og opkvalificere de allerede faglærte.

## ***Udviklingen inden for de fleste fag går imidlertid stærkere og stærkere og kræver nye kompetencer hos den enkelte***

Samtidig er det afgørende, at erhvervsskolerne fokuserer på at skabe en mere tidssvarende struktur, hvor uddannelserne fra begyndelsen tager højde for, at de kun er begyndelsen på en livslang læring.

Disse udfordringer bør adresseres for at kunne igangsætte målrettede aktiviteter, men der mangler et overblik over, hvor stort behovet for efteruddannelse er og bliver inden for forskellige brancher. Der mangler også overblik over forskellige fagretninger og de enkelte landes best practice, som kan inspirere andre.

## **Anbefaling**

Tænketanken anbefaler, at der gennemføres en kortlægning af omfanget af ovenstående udfordringer. Analysen skal afdække forskelle mellem lande og uddannelser. Det anbefales at indlede med de 25-50 vigtigste uddannelser. Kortlægningen skal også identificere dem, der gør det bedst, og kortlægge, hvad der har gjort den positive forskel.

## **Fordele**

- En analyse af området skaber den nødvendige opmærksomhed på de største udfordringer generelt og specifikt på, hvor problemet er størst.
- Analysen gør det samtidig muligt at sprede best practice i hele Norden.

## **Aktiviteter**

- Kortlægningen bør sættes i gang og foretages hurtigst muligt.
- Nordisk Ministerråd anbefales at afsætte midler og identificere en samarbejdspartner, der kan gennemføre kortlægningen hurtigt.
- Den ressource, der står for kortlægningen, skal afrapportere arbejdet i skriftlig form og derudover præsentere det for opdragsgiver samt for den nye nordiske kommission for erhvervsfaglige uddannelser.
- Den nordiske kommission for erhvervsfaglige uddannelser får efterfølgende til opgave at diskutere kortlægningen og evt. igangsætte relevante initiativer – både nationalt og på nordisk niveau.
- Nordisk Ministerråd og de øvrige medlemmer af kommissionen står herudover for at mangfoldiggøre kortlægningens resultater via deres respektive netværk og kanaler.

# Initiativ 5

# Fælles nordisk uddannelsesplatform

I Norden har vi med Vision 2030 sat os et ambitiøst mål om at blive verdens mest integrerede region. Det indebærer bl.a., at nordboerne får så stor mobilitet som muligt, og at det begynder allerede i ungdommen, hvor de i så vidt muligt omfang bør have mulighed for at vælge uddannelse i hele Norden. Dette er blandt andet relevant i grænseregioner. Det kræver imidlertid, at de bliver præsenteret for mulighederne i andre lande end deres eget. Det er ikke kutymen i dag.

***Det begynder allerede i ungdommen, hvor de i så vidt muligt omfang bør have mulighed for at vælge uddannelse i hele Norden***

## Anbefaling

Tænk tankens anbefaling er at skabe en fælles nordisk uddannelsesplatform. Den bør indeholde et samlet overblik over uddannelsesmulighederne på alle nordens erhvervsskoler. Platformen bør desuden indeholde information om, hvordan man bærer sig ad, hvis man ønsker at tage hele eller dele af sin uddannelse i et andet nordisk land.

## Fordele

- Øget mobilitet og flere muligheder for den enkelte.
- De unge mindes i en ung alder om mulighederne for at bo, arbejde og studere i andre nordiske lande og får mulighed for at sætte sig ind i forudsætningerne. Selv hvis de ikke gør det i forbindelse med deres erhvervsuddannelse, kan dette være med til at øge deres mobilitet – og

dermed mobiliteten på arbejdsmarkedet generelt – senere i livet.

## Aktiviteter

- Der bør udvælges en ressource, der kan stå for kortlægning af den information, der skal med på platformen samt produktion af selve platformen med fokus på at skabe et let og overskueligt overblik.
- Platformen skal produceres så overordnet, at det bliver en overskuelig opgave at vedligeholde den, når der sker ændringer i uddannelserne nationalt.
- Den nye nordiske kommission for erhvervsfaglige uddannelser samt Info Norden og de øvrige kommunikationstjenester under Nordisk Ministerråd kan eksempelvis gives medansvar for at dele platformen med relevante parter – herunder sikre at lærere og studievejledere i de nordiske grundskoler kender til platformen.
- Informationstjenesterne under Nordisk Ministerråd kan eksempelvis få til opgave at drifte og vedligeholde platformen, når udviklingsprojektet er gennemført.

# APPENDIKS

Tænketankens medlemmer – profilttekster

Advisory board

Litteraturliste



# Tænk tankens medlemmer

Nedenfor findes korte profilttekster om hvert af tænketankens medlemmer.

## **Jorodd Asphjell, Præsidiets, Nordisk Råd**

Sidder i Stortinget for Arbejderpartiet i Norge og er medlem af uddannelses- og forskningsudvalget. På lokalt plan var han fra 1983 til 1987 medlem af Orkdal kommunalbestyrelse, hvor han senere fungerede som viceborgmester fra 1999 til 2003. I Nordisk Råd er han medlem af Den Socialdemokratiske Gruppe og fungerer som formand for Norges delegation samt medlem af Præsidiets.

## **Mia Bernhardsen, Svenskt Näringsliv**

Er politisk ekspert med fokus på kompetenceforsyning og var bl.a. ansvarlig for Svenskt Näringslivs rekrutteringsundersøgelse fra 2020. Har fokus på spørgsmål om kompetenceudvikling, validering og diversitet. Skriver desuden på bloggen Kompetensförsörjning: [www.svensktnaringsliv.se/blogg/kompetensforsorjning](http://www.svensktnaringsliv.se/blogg/kompetensforsorjning).

## **Liv Kari Eskeland, Udvalget for Vækst og Udvikling, Nordisk Råd**

Sidder i Stortinget for Høyre i Norge. Hun var borgmester i Stord fra 2007 til 2015 og mødte som suppleant i Stortinget fra 2017 til 2021, inden hun blev valgt som ordinær Stortingsrepræsentant i 2021. Har tidligere arbejdet som daglig leder i Link Signatur AS, projektleder i Unitech samt bestyrelsesmedlem i det norske Språkrådet. I Nordisk Råd er hun medlem af Den Konservative Gruppe og sidder i Udvalget for Vækst og Udvikling.

## **Magnus Gissler, NFS – Nordens Fackliga Samarbetsorganisation**

Er generalsekretær i NFS. Han har tidligere arbejdet i en fagforening inden for den svenske funktionær- og akademikerbevægelse. NFS er en samarbejdsorganisation for fagforeninger og

centrale hovedorganisationer i Norden. Den har 15 medlemsorganisationer og repræsenterer mere end 8,5 millioner organiserede arbejdere i Norden. Organisationens mission er at sikre et tæt samarbejde mellem dens medlemmer og at fremme fagforeningsmedlemmernes interesser – gennem erfaringsudveksling, fortalervirksomhed og samarbejde om fælles mål.

## **Bertel Haarder, Præsidiets, Nordisk Råd**

Er dansk politiker og folketingsmedlem for Venstre. Han blev første gang medlem af Folketinget i 1975, og han har siden haft en lang række tillids- og ministerposter. Han har bl.a. været undervisningsminister i mere end 15 år, ligesom han var minister for nordisk samarbejde fra november 2007 til februar 2010. I Nordisk Råd er han medlem af Midtergruppen og af Præsidiets. Har gennem årene haft adskillige poster i Nordisk Råd – bl.a. præsident i 2021.

## **Mirja Hannula, EK – Finlands Näringsliv**

Har arbejdet som rådgiver hos EK i mere end 15 år – de seneste to som Chief Policy Advisor med fokus på kompetencer, digitalisering og HR. Er desuden medlem af bestyrelsen hos Kiipulasäätö – en erhvervsskole i Turenki i det sydlige Finland.

## **Ole Heinager, Danske Erhvervsskoler og -Gymnasier**

Er adm. direktør på NEXT – Uddannelse København og formand for Danske Erhvervsskoler- og Gymnasier – Lederne (DEG-L). Han arbejder i begge roller for bl.a. at gøre erhvervsuddannelserne attraktive for flere unge mennesker og fremtidens arbejdsmarked. Han har stort fokus på bæredygtighed og grøn omstilling samt på STEM og

kompetencer til fremtiden. Blandt mange håndtag tror Ole Heinager på, at en øget internationalisering kan motivere flere unge mennesker til at tage en erhvervsuddannelse.

### **Veronika Honkasalo, Udvalget for Kundskab og Kultur, Nordisk Råd**

Er medlem af det finske parlament for Vasemmistolitto, byrådsmedlem og ungdomsforsker med en grad i statskundskab. I Nordisk Råd tilhører hun gruppen Nordisk grønt venstre og sidder i Udvalget for Kundskab og Kultur.

### **Hildur Ingvarsdóttir, Tækniskólinn**

Har i mere end fire år været skoleleder på Tækniskólinn i Reykjavík, Island. Skolen leverer primært erhvervsuddannelser. Skolens elever har dog også mulighed for at dimitttere med en studentereksamen, som mange vælger at gennemføre sideløbende med deres erhvervsuddannelse. Hun er uddannet i maskin- og industriteknik fra Islands Universitet og har en MASc i maskinteknik fra University of British Columbia i Canada. Hun blev desuden kvalificeret som gymnasielærer i 2003.

### **Milla Järvelin, NFS – Nordens Fackliga Samarbetsorganisation**

Er Policy officer i NFS og har tidligere arbejdet som bl.a. EU Coordinator i Sveriges Kommuner och Regioner samt som International coordinator i Sveriges läkarförbund. NFS er en samarbejdsorganisation for fagforeninger og centrale hovedorganisationer i Norden. Den har 15 medlemsorganisationer og repræsenterer mere end 8,5 millioner organiserede arbejdere i Norden. Organisationens mission er at sikre et tæt samarbejde mellem dens medlemmer og at fremme fagforeningsmedlemmernes interesser – gennem erfaringsudveksling, fortalervirksomhed og samarbejde om fælles mål.

### **Leif Lahti, Utbildning Nord**

Har i mere end 6 år været direktør på Utbildning Nord, hvor han tidligere var HR-chef/Vice Vd i mere end 11 år. Utbildning Nord er en pan-nordisk uddannelsesudbyder i Övertorneå i Nordsverige. Den udbyder erhvervsuddannelser til de finske, norske og svenske arbejdsmarkeder. På Utbildning Nord mødes omkring 500 norske, svenske og finske elever hvert år. Skolen tilbyder omkring 30

erhvervsuddannelser tilpasset kravene i alle tre lande.

### **Pär Lundström, Installatörsföretagen**

Er seniorrådgiver i Installatörsföretagen med fokus på erhvervs politik og kompetenceforsyning. Han arbejder med alle dimensioner af kompetenceforsyning knyttet til, hvordan markedet udvikler sig i forhold til klimaforandringer. Som repræsentant for Svensk Näringsliv deltager han i Cedefops Management Board. Er desuden aktiv i Skills4Climate - EuropeOn (europe-on.org).

### **Annika Lyytikäinen, Ungdommens Nordiske Råd**

Er medlem af bestyrelsen i Ungdommens Nordiske Råd og medlem af Finlands Kristendemokratiske Ungdom. Fungerede i 2020-2021 som formand for Finlands Kristendemokratiske Ungdom. Hun dimitterede med en bachelorgrad i musik fra Sibelius Academy of the University of the Arts i 2018 og har derudover en bachelorgrad i økonomi fra Hanken Svenska handelshögskolan.

### **Vibeke Hammer Madsen, Grænsehindringsrådet, Nordisk Ministerråd**

Er formand for Grænsehindringsrådet i 2022. Har blandt andet været administrerende direktør i hovedorganisationen Virke mellem 2002 og 2018. I den stilling i Virke (dengang kendt som HSH) arbejdede hun i PA Consulting Group som partner og ansvarlig for området "People, Organisation & Change". Har desuden haft en række bestyrelsesposter.

### **Claes Håkansson, Udvalget for Vækst og Udvikling, Nordisk Råd**

Er seniorrådgiver for Nordisk Råds udvalg for Vækst og Udvikling. Har tidligere været seniorrådgiver for Grænsehindringsrådet i Nordisk Ministerråd, Seniorrådgiver hos Öresundskomiteen og specialkonsulent i Øresunddirekt.

### **Michael Matz, Udvalget for Kundskab og Kultur, Nordisk Råd**

Er seniorrådgiver for Nordisk Råds udvalg for Kundskab og Kultur. Har tidligere været seniorrådgiver i Nordisk Ministerråd med følgende arbejdsområder: De nordiske kulturinstitutioner, strategi

for det nordiske kultursamarbejde og det nordiske kulturbudget. Har derudover arbejdet som bl.a. koordinator hos Kulturrådet - Swedish Arts Council

### **Kjell-Arne Ottosson, Udvalget for Vækst og Udvikling, Nordisk Råd**

Er en svensk kristendemokrat, som har været medlem af Rigsdagen siden 2018. Inden han kom til Rigsdagen, har han bl.a. været kommunalpolitisk aktiv i Årjäng kommune. I Nordisk Råd er han medlem af Udvalget for Vækst og Udvikling.

### **Claus Rosenkrands, Dansk Erhverv**

Har de seneste 7 år været uddannelsespolitisk chef hos Dansk Erhverv. Her har han ansvar for Dansk Erhvervs politiske arbejde med folkeskole, erhvervsuddannelser, erhvervsgymnasiale uddannelser, vejledning og overgange mellem grundskole og erhvervsuddannelser. Har tidligere været bl.a. fuldmægtig i Undervisningsministeriet i Danmark og chefkonsulent i DI - Dansk Industri med fokus på strategi- og politikudvikling, analyser samt presse- og kommunikationsarbejde.

### **Lulu Ranne, Præsidiets, Nordisk Råd**

Er en finsk politiker, som sidder i Sannfinländarnas gruppe i Finlands Rigsdag. Hun er viceordfører i rigsdagsgruppen. Er i 2022 vicepræsident for Nordisk Råd, hvor hun blev medlem i 2019. I Nordisk Råd tilhører hun partigruppen Nordisk Frihed og fungerer som formand for Nordisk Råds grænsehindringsgruppe og viceformand for Finlands delegation i Nordisk Råd. Sidder desuden i Præsidiets.

### **Tormod Skjerve, Skjerve Kompetanse**

Har arbejdet med uddannelses- og kompetencepolitik i hovedorganisationen Virke i over 20 år. Har været medlem af Nasjonalt råd for fag- og yrkesopplæring, Nasjonalt Fagskoleråd og Nasjonalt Kompetansebehovsutval. Han har desuden fungeret som ekspert i Cedefop i 3 år og er udnævnt til råd og ekspertgrupper af EU-Kommissionen. Fra 1999-2006 var han afdelingsleder i den norske Handels- og Servicenæringens Hovedorganisation, HSH, ansvarlig for uddannelsespolitikken og udviklingen af strategier for livslang læring i virksomheder.



# Advisory board

Tænketanken for erhvervsuddannelser har haft adgang til et advisory board. Medlemmerne er udvalgt, fordi de har fagspecifik viden om et eller flere relevante temaer. Samtidig har advisory boardet været med til at sikre, at tænketankens output vurderes og kommenteres ud fra alle relevante perspektiver – herunder flere repræsentanter fra de forskellige lande – for at sikre, at tænketankens anbefalinger ikke misser vigtige, landespecifikke nuancer.

Advisory boardet har bestået af:

- André Kristiansen, Mesterbrev, Seniorrådgiver
- Karl Gunnar Kristiansen, Utdanningsdirektoratet, Seniorrådgiver Afdeling for retfærdighedsvedlag og fagopplæring
- Leif Pääjärvi, Uddannelsesstrategi Utbildning Nord
- Petri Suopanki, Nordisk Ministerråd, Seniorrådgiver Grænsehindringer
- Jens Oldgard, Nordisk Ministerråd, Seniorrådgiver afdeling for Kundskab og Velfærd
- Peder de Thurah Toft, Nordisk Ministerråd, Seniorrådgiver afdeling for Kundskab og Velfærd
- Nina Kreutzman, Rakennusliitto – Byggnadsförbundet, Ekspert internationale ærinder
- Christer Carlsson, Byggnads. Yrkesutbildningsansvarig
- Pontus Boström, Elektrikerförbundet, 2nd vice president
- Are Solli, EL og IT Forbundet, Forbundssekretær
- Kristian Ilnér, Fellesforbundet, Rådgiver
- Gunde Odgaard, BAT-kartellet, Sekretariatsleder
- Hanna Lindstrøm, Dansk EI-forbund Forbundssekretær

Konkret har udvalgte medlemmer bidraget med input til vigtig litteratur samt temaer til diskussion. De enkelte medlemmer har derudover kunne aktiveres, når tænketanken har haft brug for fagspecifik viden. I praksis har følgende medlemmer været aktiveret løbende, fordi de har besiddet specifik viden, som tænketanken har efterspurgt i det løbende arbejde: Leif Pääjärvi, Petri Suopanki, Jens Oldgard og Peder de Thurah Toft.

Endelige har hele advisory boardet har haft mulighed for at kommentere den endelige rapport med henblik på at komme med faktuelle rettelser samt eventuelle forslag til nuanceringer.

# Litteraturliste

Forud for nedsættelsen af tænketanken har projektgruppen foretaget et desk study af eksisterende litteratur om området og samlet det vigtigste, så alle medlemmer i tænketanken og advisory boardet har haft adgang til at læse op på emner, de ved mindre om.

Desuden er alle medlemmer af tænketanken og advisory boardet blevet opfordret til at dele relevante artikler, rapporter, hjemmesider og anden litteratur med resten af gruppen. Dette er sket i et fælles team på Microsoft Teams.

Nedenfor ses listen over den litteratur, som har udgjort det fælles litteraturgrundlag:

- Damm, Emilie Agner; Jensen, Troels Lund; Hansen, Freja Thim: Danmark mangler 99.000 faglærte i 2030 (AE - Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2021)
- Danske Erhvervsskoler og -Gymnasier: Nye oplysningsvideoer om eud, eux, hhx og htx (Danske Erhvervsskoler og -Gymnasier, 2022)
- DEA, 2022: Kvalitet i erhvervsuddannelserne (DEA, 2022)
- Fafo - Fag- og yrkesopplæring: Migrasjon og integrasjon (Database over diverse rapporter) (Fafo - Fag- og yrkesopplæring, ikke dateret) [www.fafo.no/forskningstema/migrasjon-og-integrasjon/fag-og-yrkesopplaering](http://www.fafo.no/forskningstema/migrasjon-og-integrasjon/fag-og-yrkesopplaering)
- Futures, Hanne Shapiro; Andersen, Tine; Larsen, Kristine Nedergaard: A European Approach to Micro-Credentials - Output of the Micro-Credentials Higher Education Consultation Group (European Commission, 2020)
- Hersom, Henrik; Andersen, Ole Dibbern; Østergaard, Jørgen Theibel; Allermann, Geert: Stoltshed i erhvervsuddannelserne – resultater af en undersøgelse (Danish University Colleges, 2019)
- Installatörsföretagen: Kompetensrapporter (diverse rapporter) (Installatörsföretagen)
- Pedersen, Troels Beha: Det offentlige svigter på mål om lærepladser – private virksomheder leverer (Børsen, 2022)
- Rambøll: Kortlægning af brancheregulerede barrierer for mobilitet i Norden (Nordisk Ministerråd, 2020)
- Simonsson, Angelica: Vocational education and training in the Nordic countries, Knowledge and interventions to combat gender segregation (Nordic Council of Ministers, 2022)
- Skills Finland: Attitydundersökning om yrkesutbildningen (Skills Finland, 2020) [www.skillsfinland.fi/se/aktuellt/publikationer-materialbank/attitydundersokning-om-yrkesutbildningen](http://www.skillsfinland.fi/se/aktuellt/publikationer-materialbank/attitydundersokning-om-yrkesutbildningen)
- Slåtto, Torhild: "Kompetansebalanse" - Interview med Tormod Skjerve (NVL - Nordisk Netværk for Voksnes Læring, 2019)
- Svenskt Näringsliv: Framtidens yrkesutbildning - Ge branscherna makten (Svenskt Näringsliv, 2022)
- Svenskt Näringsliv: Resultatanalys för yrkesutbildningen (Svenskt Näringsliv, 2020)
- Svenskt Näringsliv: Företagen är Sveriges största utbildningsaktör för vuxna, (Svenskt Näringsliv, 2019)
- Svenskt Näringsliv: Kompetensförsörjning för klimatomställningen (Svenskt Näringsliv, 2021)
- TEKNIQ Arbejdsgiverne: Branding af uddannelserne (TEKNIQ Arbejdsgiverne, ikke dateret) [www.tekniq.dk/brancheviden/uddannelserne/branding-af-uddannelserne/](http://www.tekniq.dk/brancheviden/uddannelserne/branding-af-uddannelserne/)
- Undervisnings- och kulturministeriet; Skills Finland: I den yrkesinriktade utbildningen studerar du för livet och arbetslivet (Undervisnings- och kulturministeriet och Skills, ikke dateret) [www.ammattiosaaja.fi/sv/](http://www.ammattiosaaja.fi/sv/)
- Zweigbergk, Amelie von: Yrkesutbildningar – sju europeiska exempel (Svenskt Näringsliv, 2022)

# Om denne publikation

## Attraktive erhvervsuddannelser i Norden

Nord 2022:028

ISBN 978-92-893-7473-6 (PDF)

ISBN 978-92-893-7474-3 (ONLINE)

<http://dx.doi.org/10.6027/nord2022-028>

© Nordisk Råd 2022

Forsidefoto: Simon Kadula/[Unsplash.com](https://unsplash.com)

Ovrige fotos: Unsplash.com

### Det nordiske samarbejde

Det nordiske samarbejde er en af verdens mest omfattende regionale samarbejdsformer. Samarbejdet omfatter Danmark, Finland, Island, Norge og Sverige samt Færøerne, Grønland og Åland.

Det nordiske samarbejde er både politisk, økonomisk og kulturelt forankret, og er en vigtig medspiller i det europæiske og internationale samarbejde. Det nordiske fællesskab arbejder for et stærkt Norden i et stærkt Europa.

Det nordiske samarbejde ønsker at styrke nordiske og regionale interesser og værdier i en global omverden. Fælles værdier landene imellem er med til at styrke Nordens position som en af verdens mest innovative og konkurrencedygtige regioner.

Nordisk Råd  
Nordens Hus  
Ved Stranden 18  
1061 København K  
[www.norden.org](http://www.norden.org)

Læs flere nordiske publikationer: [www.norden.org/da/publikationer](http://www.norden.org/da/publikationer)