

Torgeir Nyen

# **Kompetanseutvikling blant NITOs medlemmer**



Torgeir Nyen

## **Kompetanseutvikling blant NITOs medlemmer**

© Fafo 2008  
ISSN 0804-5135

# Innhold

Forord.....	4
<b>1. Datagrunnlag og metode .....</b>	<b>5</b>
<b>2. Deltakelse i utdanning og opplæring .....</b>	<b>7</b>
Videreutdanning .....	8
Kurs og annen opplæring.....	10
<b>3. Videreutdanning og kurs.....</b>	<b>13</b>
Institusjoner som står for videreutdanning og kurs .....	13
Fagområde for videreutdanning og kurs .....	15
Grunner til å ta videreutdanning og kurs.....	16
Finansiering av videreutdanning og kurs .....	19
Effekter av videreutdanning og kurs.....	20
<b>4. Uformell læring .....</b>	<b>23</b>
<b>5. Behov og hindringer .....</b>	<b>26</b>
<b>6. Sammendrag .....</b>	<b>32</b>
Litteratur.....	34

## Forord

NITO er en fagorganisasjon som i hovedsak organiserer ingeniører og andre teknologer med treårig høyskoleutdanning. I dette notatet beskriver vi hvordan kompetanseutvikling skjer blant NITOs medlemmer. Datagrunnlaget for dette er en representativ undersøkelse blant et utvalg på 3448 av NITOs medlemmer gjennomført i januar 2008. For å få fram særtrekk ved NITO-medlemmenes kompetanseutvikling er det sammenlignet systematisk med arbeidslivet som helhet. Data om kompetanseutvikling for arbeidslivet som helhet er hentet fra Lærevilkårsmonitoren, som er en årlig kartlegging av vilkårene for kompetanseutvikling blant voksne, med særlig vekt på kompetanseutvikling i arbeidslivet.

En del av de viktigste funnene fra analysene er oppsummert og satt i sammenheng i det avsluttende sammendragkapittelet i dette notatet. Notatet er finansiert av NITO.

Oslo, 25. mars 2008

Torgeir Nyen

# 1. Datagrunnlag og metode

Formålet med denne rapporten er å beskrive kompetanseutvikling blant NITOs medlemmer. NITO er en fagorganisasjon som i hovedsak organiserer ingeniører og andre teknologer med treårig høyskoleutdanning. Flertallet av NITOs medlemmer jobber i privat sektor, men det er også en betydelig andel i offentlig sektor. Blant temaene i rapporten er deltakelse, organisering og finansiering av utdanning og opplæring, uformell læring, opplæringsbehov og hindringer for deltakelse. Det er lagt vekt på å sammenligne NITO-medlemmene med arbeidslivet for øvrig. Et sammendrag av viktige funn kommer til slutt i rapporten.

Datagrunnlaget for rapporten er først og fremst data om kompetanseutvikling innhentet blant et representativt utvalg av yrkesaktive medlemmer i NITO. NITO har stått for datainnsamlingen. Dataene ble innhentet ved bruk av et elektronisk spørreskjema med link utsendt til medlemmene per e-post. Det ble sendt ut e-post til 9008 yrkesaktive medlemmer, hvorav 3448 besvarte spørreskjemaet. Dette gir en svarprosent på 38 prosent.

Spørreskjemaet ble utarbeidet av NITO og kvalitetssikret av forskningsstiftelsen Fafo. Sammensetningen av nettoutvalget på 3448 personer er sjekket i forhold til medlemsmassen som helhet når det gjelder kjønn, alder, bedriftsstørrelse og avtaleområde (sektor). Denne sammenligningen viser at nettoutvalget er ganske representativt for medlemsmassen på disse områdene, men med to viktige unntak: 1) de som jobber i de minste virksomhetene (under 20 ansatte) er sterkt underrepresentert i nettoutvalget og de som jobber i de største virksomhetene (200 eller flere) er sterkt overrepresentert i nettoutvalget, 2) statlig sektor er overrepresentert og Spekter (ex NAVO)-sektoren underrepresentert. At representativiteten er såpass god for øvrig skyldes delvis at det ble foretatt en selektiv purring rettet mot å øke svarprosenten innenfor medlemsgrupper som i utgangspunktet var underrepresentert.

Temaet for undersøkelsen var kompetanseutvikling. De medlemmene som har svart på undersøkelsen, er trolig i gjennomsnitt mer opptatt av kompetanseutvikling enn de medlemmene som ikke har svart. Det gir i sin tur grunn til å tro at vi i undersøkelsen kan risikere å måle noe for høye andeler som deltar i utdanning og opplæring enn hva som faktisk er tilfelle i medlemsmassen. Også skåren på andre spørsmål, som for eksempel behovet for opplæring, kan være påvirket av dette. Når man vurderer resultatene fra undersøkelsen som presenteres i de påfølgende kapitlene, bør man derfor være oppmerksom på muligheten for slike skjevheter.

Utvalgsstørrelsen gjør det mulig å analysere forskjeller mellom ulike grupper NITO-medlemmer, bl.a. etter kjønn, alder og sektor. I denne rapporten er beskrivelsen av forskjellene basert på analyser av sammenhenger mellom to eller tre variable av gangen. Det er ikke gjort regresjonsanalyser av materialet.

Et annet datasett som brukes i rapporten er data fra Lærevilkårsmonitorene. Disse dataene brukes for å sammenligne dataene fra NITO-undersøkelsen med data fra tilsvarende spørsmål for arbeidslivet som helhet. Lærevilkårsmonitoren er en årlig kartlegging av vilkårene for kompetanseutvikling blant voksne, der det er lagt særlig vekt på læring i arbeidslivet. Data fra Lærevilkårsmonitoren brukes som grunnlag for offentlig statistikk innenfor området livslang læring. Fafo er faglig ansvarlig for utformingen av Lærevilkårsmonitoren. Fafo samarbeider med Statistisk sentralbyrå, og datainnsamlingen til monitoren gjennomføres som tilleggsundersøkelser til Statistisk sentralbyrås Arbeidskraftsundersøkelser. Utvalgsstørrelsen varierer fra spørsmål til spørsmål, men vil for de spørsmålene som brukes i denne rapporten typisk ligge på rundt 8-10 000 personer. Noen spørsmål i monitoren er gjennomgående i alle år og gir tidsserier, andre er kun stilt i enkelte år. Sammenligningsåret vil derfor variere noe fra spørsmål til spørsmål. Lærevilkårsmonitoren for 2003 hadde organisering og finansiering av opplæringen som særtema. Lærevilkårsmonitoren for 2005 hadde uformell læring i arbeidet og effekter av utdanning og opplæring som særtema. Lærevilkårsmonitoren for 2006 hadde finansiering av videreutdanning som særtema. For nærmere informasjon om Lærevilkårsmonitoren og resultater fra den, se Nyen, Hagen og Skule (2004), Nyen (2004), Nyen (2005), Bråthen og Hagen og Nyen (2007). I 2007 er Lærevilkårsmonitoren integrert i Adult Education Survey, som i Norge er gjennomført av Statistisk sentralbyrå. For resultater basert på Lærevilkårsmonitorspørsmål, se SSB (2008).

## 2. Deltakelse i utdanning og opplæring

Læring skjer gjennom mange mulige aktiviteter, både gjennom aktiviteter som har læring som formål og som en bieffekt av aktiviteter med andre formål. Aktiviteter som har læring som formål kan kalles læringsaktiviteter. Den viktigste typen læringsaktiviteter er ulike former for opplæring og utdanning.

Opplæring er enkelt sagt kjennetegnet av at noen skal lære noe bort til andre. I denne rapporten skiller vi systematisk mellom to ulike typer opplæringsaktiviteter: formell videreutdanning og ikke-formell opplæring.

*Formell utdanning* er opplæring som skjer innenfor rammen av offentlig godkjente studieprogrammer/læreplaner og som gir formell kompetanse som anerkjennes i utdannings-systemet. Ettersom de aller fleste NITO-medlemmene har høyere utdanning fra før, vil det meste av den formelle utdanningen for denne gruppen være *videreutdanning* i form av utdanning som gir studiepoeng ved universiteter og høyskoler.

*Ikke-formell opplæring* er alle former for opplæringstiltak som ikke gir formell kompetanse. Vi har her kalt det ”*kurs og annen opplæring*”.

En viktig grunn til at vi skiller mellom formell videreutdanning og kurs og annen opplæring er at motivene for og effektene av å delta i formell videreutdanning ofte er ganske forskjellige fra motivene for og effektene av å delta i kurs og annen opplæring (Nyen, Hagen og Skule 2004, Nyen 2005).

Formell videreutdanning gir et papir på oppnådd kompetanse, som er forståelig for potensielle arbeidsgivere. Samtidig er innholdet i videreutdanningen ofte av en slik art at kompetansen er anvendelig i mange virksomheter. Det kan derfor være lettere å anvende kompetanse man har fått gjennom videreutdanning i andre virksomheter. Videreutdanning er derfor oftere enn kurs og annen opplæring et skritt på veien over til annet arbeid. Videreutdanning er da også i større grad enn annen opplæring begrunnet i et ønske om å stå sterkere på arbeidsmarkedet, men bildet er likevel ikke entydig fordi videreutdanning også ofte er motivert av ønsket om å gjøre en bedre jobb. Den er gjerne et mer langvarig tiltak, som representerer en større investering i kompetanseutvikling, enten av arbeidsgiver eller av deltakeren selv.

Kurs og annen opplæring antas oftere å gi kompetanse som er mer spesifikt knyttet til arbeid i virksomheten. Det er nok også riktig, selv om ikke-formelle kurs også ofte i praksis gir overførbar kompetanse (Nyen 2004).

Deltakelsen i videreutdanning og kurs og annen opplæring er forskjellig i ulike arbeidstakergrupper. I forskningen om kompetanseutvikling i arbeidslivet er det et særdeles veletablert funn at jo høyere utdanningsnivå man har, desto mer deltar man i ulike former for utdanning og opplæring i arbeidslivet. Dette bekreftes også i norske studier (Hagen m.fl. 2001, Nyen, Hagen og Skule 2003, Bråthen, Nyen og Hagen 2006). En liten nyanse er det likevel: det er de med kortere høyere utdanning (inntil fire år) som deltar mest i videreutdanning, litt mer enn de med lengre høyere utdanning.

Også for kompetanseutvikling som ikke tar form av opplæring eller videreutdanning kommer de med høyere utdanning godt ut. Vilklårene for læring gjennom det daglige arbeidet er bedre jo høyere utdanning man har (Nyen, Hagen og Skule 2003).

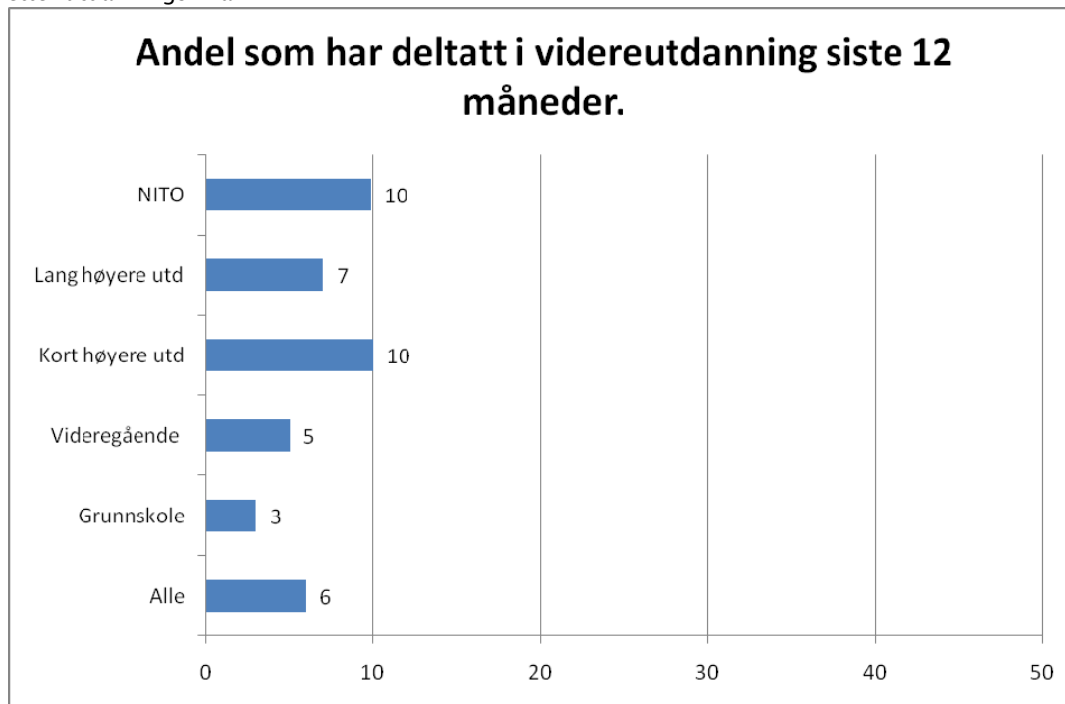
De aller fleste av NITOs medlemmer har en høyere utdanning, de fleste treårig høyskoleutdanning. Et mindretall har teknisk fagskole. Med en slik utdanningsbakgrunn blant medlemsmassen kan man i utgangspunktet forvente at mange vil delta i videreutdanning og kurs og annen opplæring sammenlignet med arbeidslivet for øvrig.

## Videreutdanning

I figur 2.1 nedenfor har vi sammenlignet deltakelsen i videreutdanning blant NITOs medlemmer med arbeidslivet som helhet og med grupper med ulikt utdanningsnivå. Særlig interessant er det å sammenligne med andre grupper med høyt utdanningsnivå, spesielt andre med kort høyere utdanning, det vil si inntil fire års høyere utdanning. Videreutdanning er definert som offentlig godkjent utdanning som gir formell kompetanse, som for eksempel studiepoeng.

Tallene for arbeidslivet som helhet er hentet fra Adult Education Survey. Dette er en Eurostat-undersøkelse som Statistisk sentralbyrå har gjennomført for Norges del. Spørsmålene om deltakelse er ment å videreføre tidsserier basert på lignende spørsmål i Lærevilkårsmonitoren 2003-2006.

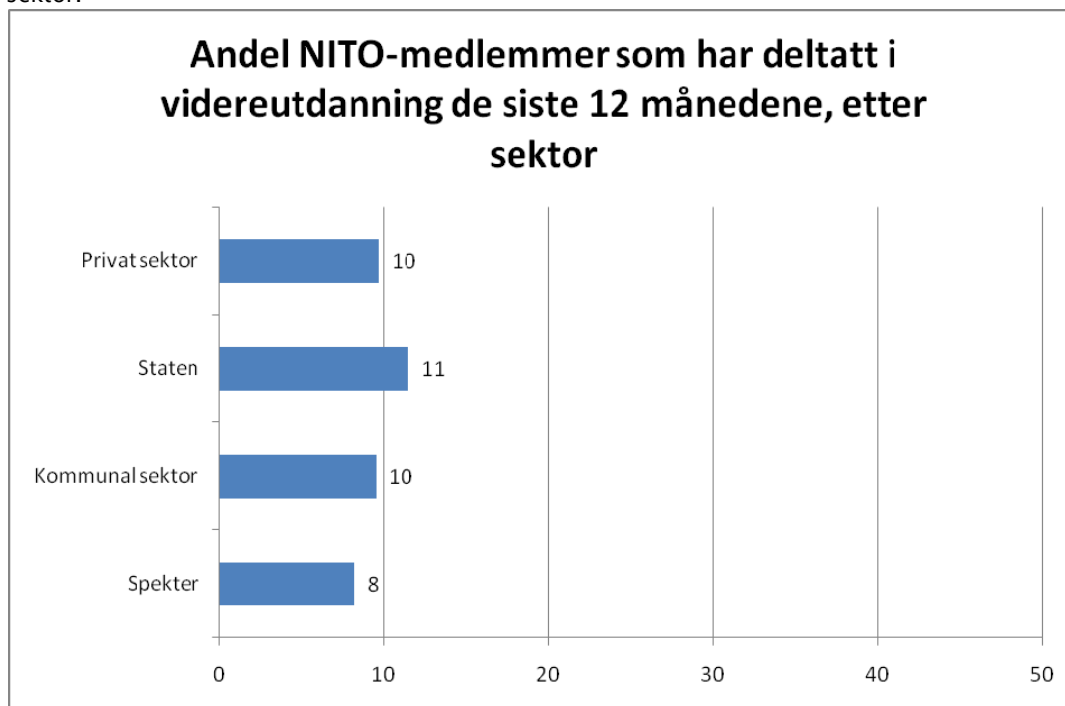
Figur 2.1 Andel som har deltatt i videreutdanning siste 12 måneder, blant sysselsatte 22–66 år, etter utdanningsnivå.



En av ti NITO-medlemmer har deltatt i videreutdanning i løpet av det siste året. Dette er høyere enn i arbeidslivet som helhet, og på linje med gjennomsnittet for sysselsatte med kortere høyere utdanning. Over en toårsperiode har 19 prosent av NITO-medlemmene deltatt i videreutdanning.

Det er liten variasjon mellom ulike grupper innen NITO i hvor mange som deltar i videreutdanning. I de aller fleste medlemsgrupper varierer deltakelsesandelen det siste året bare mellom 8 og 13 prosent. Likhetene er mer påfallende enn forskjellene, særlig når man sammenligner med arbeidslivet for øvrig. I arbeidslivet som helhet er deltakelsen i videreutdanning for eksempel brått fallende med alderen når man passerer 50 år, men det er ikke tilfelle blant NITOs medlemmer, hvor andelen bare er svakt fallende til 7 prosent. De med to-årig høyskoleutdanning deltar noe mindre enn andre, det samme gjelder medlemmer innen industri, IKT og energi/kraft. Som figur 2.2 nedenfor viser, er det ingen større forskjeller mellom offentlig og privat sektor i deltakelsen i videreutdanning.

Figur 2.2. Andel NITO-medlemmer som har deltatt i videreutdanning siste 12 måneder, etter sektor.

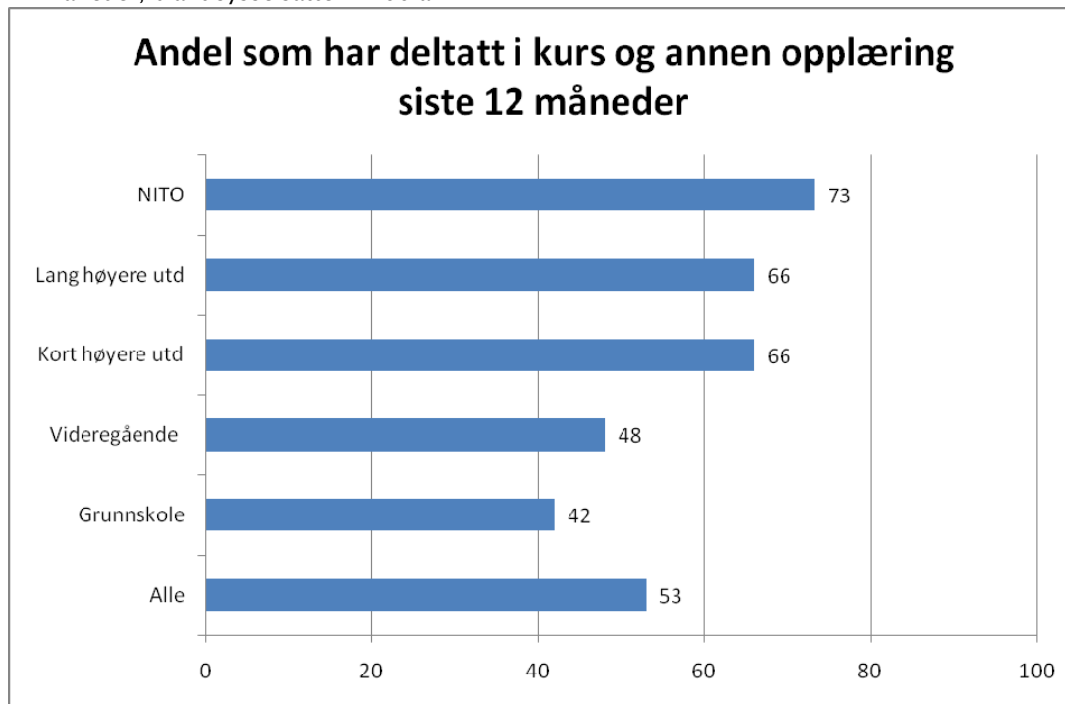


## Kurs og annen opplæring

Gjennom perioden 2003-2007 har andelen som deltar i kurs og annen opplæring i arbeidslivet som helhet falt fra et nivå på nær 60 prosent til rundt 50 prosent. I 2006 var andelen 49 prosent, men i 2007 opp igjen til 53 prosent. Det kan derfor være at den nedadgående trenden er snudd. Med kurs og annen opplæring menes her alle former for opplæring som ikke gir formell kompetanse.

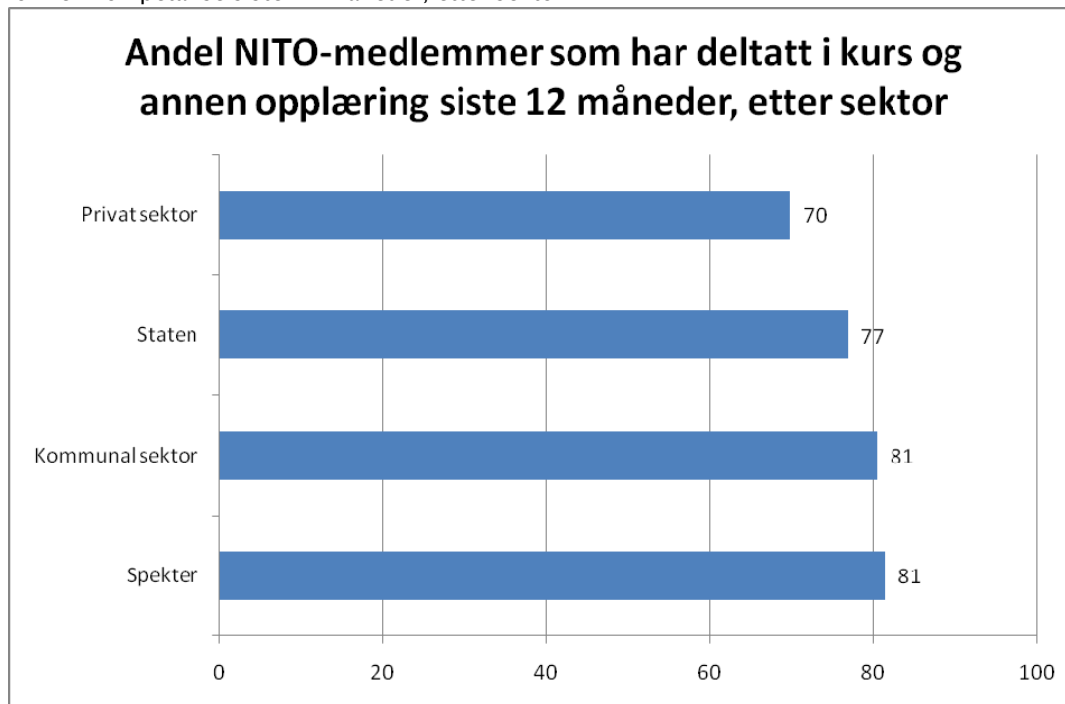
NITOs medlemmer deltar mer i kurs, seminarer og andre former for opplæring som ikke gir formell kompetanse enn gjennomsnittet i arbeidslivet. 73 prosent har deltatt siste året. NITOs medlemmer deltar også noe mer enn andre med høy utdanning.

Figur 2.3 Andel som har deltatt i kurs og annen opplæring som ikke gir formell kompetanse siste 12 måneder, blant sysselsatte 22–66 år.



Innenfor NITO er det forskjeller mellom medlemmer i ulike sektorer og næringer, men for øvrig små forskjeller. Det er færre medlemmer i privat sektor som deltar i kurs og annen opplæring enn i offentlig sektor og i Spekterområdet, særlig gjelder dette i industrien hvor andelen er 60 prosent. I de øvrige større næringene ligger deltakelsen på over 70 prosent. Noe overraskende er det større forskjeller mellom privat og offentlig sektor når det gjelder deltakelse i kurs enn når det gjelder deltakelse i videreutdanning.

Figur 2.4 Andel NITO-medlemmer som har deltatt i kurs og annen opplæring som ikke gir formell kompetanse siste 12 måneder, etter sektor



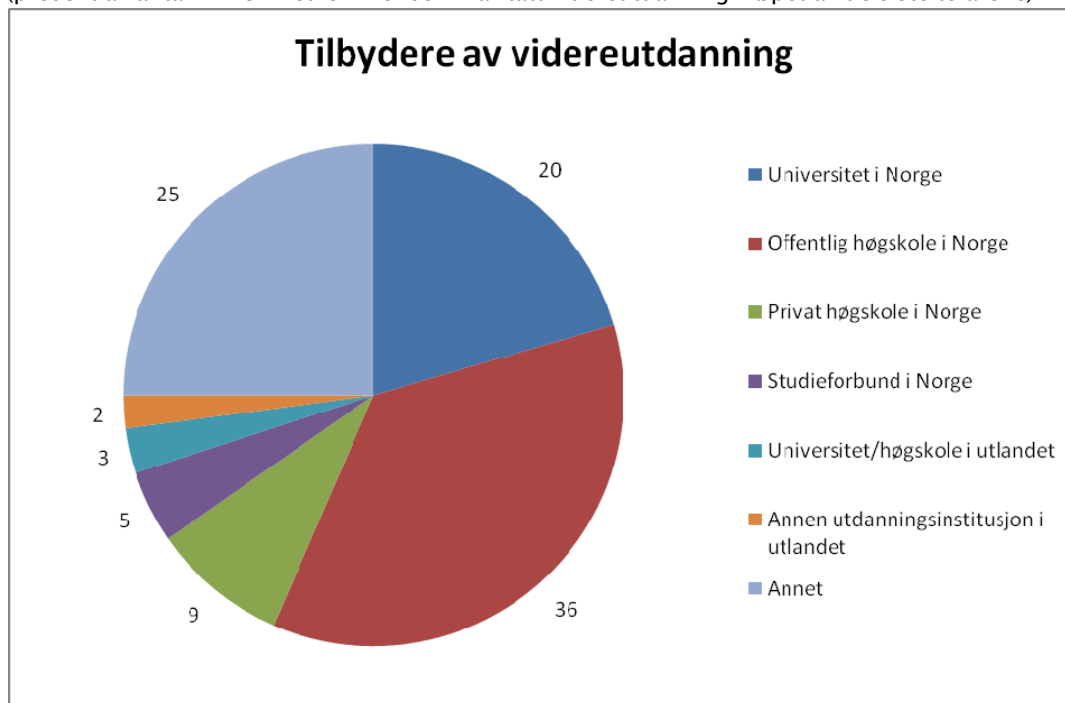
De fleste deltar én eller noen få ganger i året. Kun fem prosent har deltatt så ofte som en gang i måneden eller oftere.

### 3. Videreutdanning og kurs

#### Institusjoner som står for videreutdanning og kurs

Videreutdanningen blant NITOs medlemmer tas ved mange ulike institusjoner, slik figur 3.1 viser. Offentlige høyskoler i Norge har den største "markedsandelen". Kategorien "annet" omfatter blant annet teknisk fagskole, norsk brannskole, bedriftsinterne tilbud og tilbud fra private aktører i samarbeid med høyskoler. Mye av det som er ført i kategorien "annet" kunne ha vært ført i de to norske høyskolekategoriene. Kun fem prosent av videreutdanningen skjer i utlandet.

Figur 3.1 Andel av videreutdanningen blant NITO-medlemmer som ulike institusjoner står for (prosent av antall NITO-medlemmer som har tatt videreutdanning i løpet av de siste to årene).



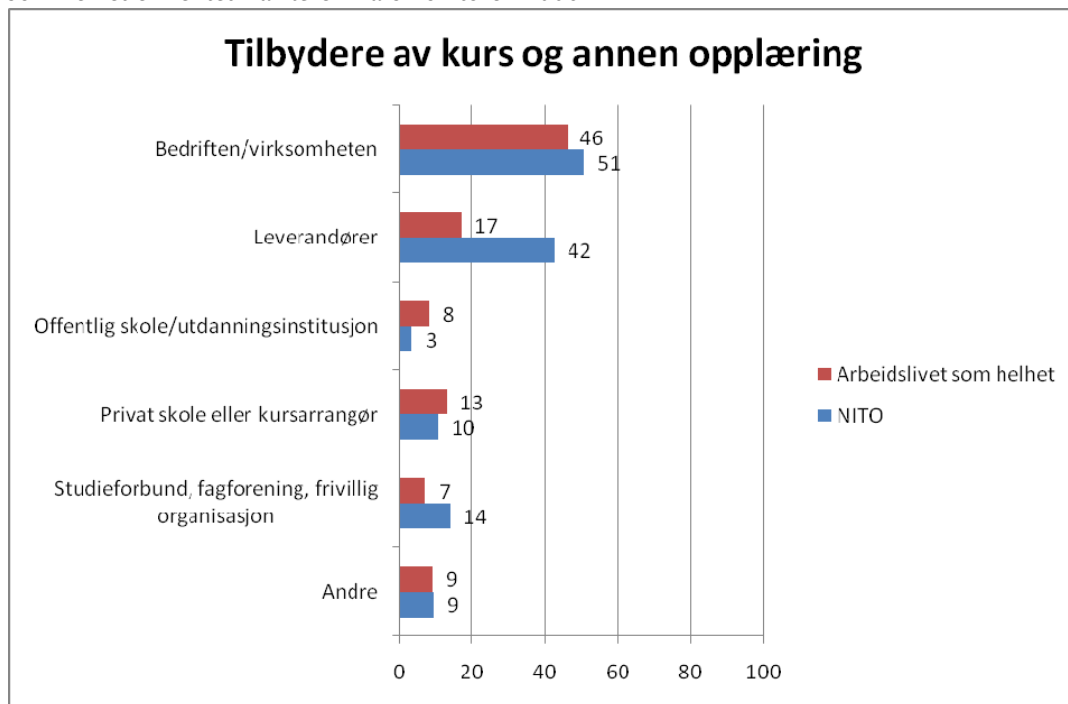
Det er moderate forskjeller mellom NITO-medlemmene og arbeidslivet som helhet i hvilke institusjoner som står for videreutdanningen. Sammenlignet med andre med kort høyere utdanning, skjer noe mindre av videreutdanningen i offentlige høyskoler. Under-

lagsdata fra Lærevilkårsmonitoren for 2003 (Nyen 2004) viser at 47 prosent av videreutdanningen blant de med kortere høyere utdanning skjer ved offentlige høyskoler, mot 36 prosent i NITO.

Offentlige universiteter og høyskoler i Norge står for langt mer av videreutdanningen blant NITO-medlemmer i offentlig sektor (68-69 prosent i kommune og stat) enn i privat sektor (48 prosent). I privat sektor er mer av videreutdanningen gitt av "andre" tilbydere, samt noe mer av private høyskoler og i utlandet. I Spekterområdet gis det meste av videreutdanningen av offentlige høyskoler. Kvinner og yngre medlemmer er mer på offentlige norske institusjoner, menn og eldre medlemmer mer på "andre" institusjoner.

Kurs og annen opplæring som ikke gir formell kompetanse gis, i motsetning til videreutdanning, i de fleste tilfeller av bedriften/virksomheten man jobber i, og i mindre grad av universitets- og høyskolesystemet. Dette gjelder for NITOs medlemmer og i arbeidslivet for øvrig.

Figur 3.2 Andel deltakere i kurs og annen ikke formell opplæring, som har fått opplæring av ulike opplæringstilbydere, blant NITO-medlemmer og i arbeidslivet som helhet. Data for arbeidslivet som helhet er hentet fra Lærevilkårsmonitoren 2006.



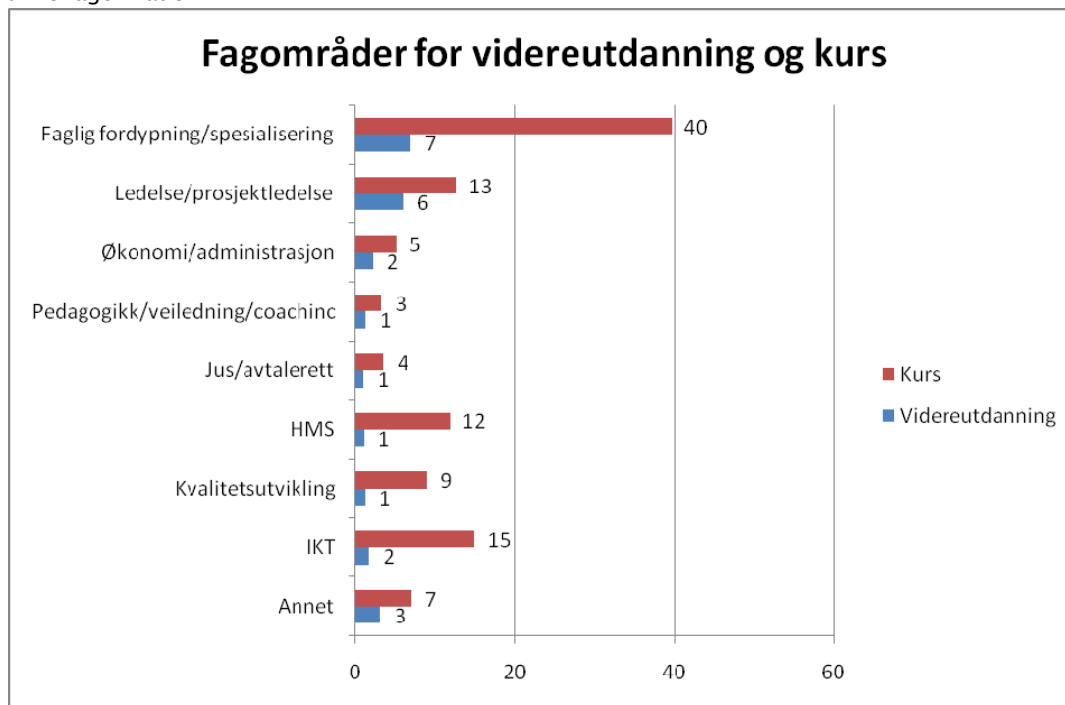
Leverandører av produkter og tjenester skiller seg ut som en viktigere kursarrangør for den yrkesgruppen som NITO organiserer enn i arbeidslivet for øvrig. Dette må sees i sammenheng med at NITO har hovedtyngden av medlemmene i privat sektor hvor leverandører generelt står for en høyere andel av kursvirksomheten enn i offentlig sektor. Også andelen som har fått opplæring i regi av studieforbund, fagforening og frivillig organisasjon er høyere blant NITOs medlemmer enn i arbeidslivet for øvrig.

Bedriften selv står for en mindre andel av kursene blant medlemmene i kommunesektoren (39 prosent) enn i staten (54 prosent), i privat sektor (51 prosent) og i Spekterområdet (47 prosent). Jo større bedriften er, desto oftere tilbyr den selv kurs. Den står også oftere for tilbudene til de yngre (under 35 år) og de eldre (over 55 år) arbeidstakerne. I kommunesektoren brukes noe oftere studieforbund, fagorganisasjoner og lignende og noe oftere offentlige skoler/utdanningsinstusjoner enn i staten og privat sektor. Derimot brukes private skoler og kursarrangører noe mer i privat sektor. Kvinner bruker klart oftere studieforbund, fagorganisasjoner og lignende som tilbyder enn menn.

## Fagområde for videreutdanning og kurs

Det tematiske innholdet i videreutdanningen for NITO-medlemmer er oftest faglig fordypning eller videreutdanning i ledelse. Når det gjelder kursene som ikke gir formell kompetanse, er over halvparten av dem faglig fordypning, mens IKT er et annet hyppig tema. Innen alle emner er det flere som har tatt kurs i emnet enn videreutdanning, men innslaget av formell videreutdanning, varierer med hvilket emne det dreier seg om.

Figur 3.3 Andel NITO-medlemmer som har deltatt i henholdsvis videreutdanning og kurs innen ulike fagområder.



Relativt sett skjer kompetanseutviklingen oftest i form av videreutdanning innen ledelse/prosjektledelse, mens faglig fordypning, HMS, kvalitetsutvikling og IKT oftest skjer i form av kurs og annen opplæring som ikke gir formell kompetanse.

Mer av videreutdanningen i privat sektor og i Spekterområdet dreier seg om ledelse, mens det er en noe mindre andel pedagogikk og jus sammenlignet med offentlig sektor. Kommunesektoren ligger lavt i videreutdanning i IKT (kun 3 prosent). En større andel av videreutdanningen blant menn dreier seg om ledelse og IKT enn blant kvinner.

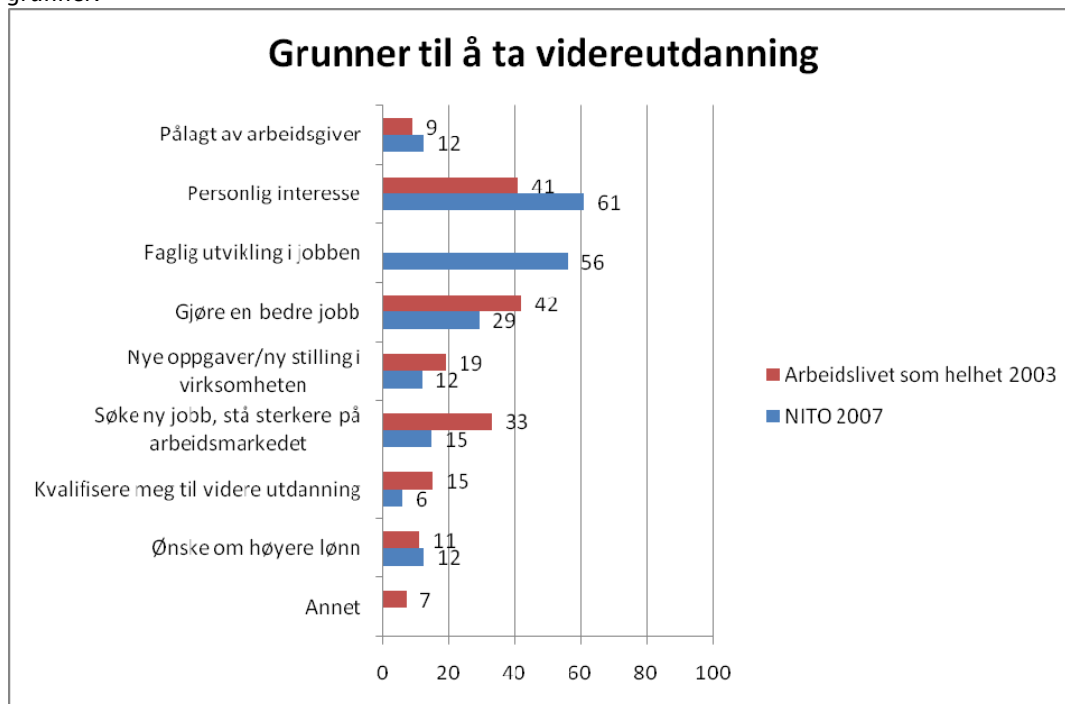
Også mer av den opplæringen som ikke gir formell kompetanse, dreier seg om ledelse og IKT blant menn enn blant kvinner. Mindre av opplæringen dreier seg om ledelse i staten enn i øvrige sektorer, mens det er mer opplæring i jus i kommunesektoren enn i de andre sektorene.

## **Grunner til å ta videreutdanning og kurs**

Videreutdanning kan være noe den enkelte tar på eget initiativ eller noe som arbeidsgiver ønsker ut fra kompetansebehovene i virksomheten. Generelt er formell videreutdanning ofte noe den enkelte selv har tatt initiativ til, mens kurs, seminarer som oftest er nærere knyttet til umiddelbare kompetansebehov i jobben og derfor ofte noe arbeidsgiver tar initiativ til. Blant NITOs medlemmer er det hele 80 prosent som selv har tatt initiativ til den formelle videreutdanningen de har deltatt i. Selv når det gjelder kurs og annen opplæring som ikke gir formell kompetanse, har hele 62 prosent tatt initiativ til å delta selv.

NITO-medlemmene synes å ha en større grad av selvstendighet når det gjelder beslutninger om videreutdanning og kurs og annen opplæring enn hva man finner for mange andre grupper i arbeidslivet. Grunnene for å ta både videreutdanning og kurs og annen opplæring er likevel som oftest knyttet til behovene i jobben og ikke i et ønske om å skolere seg bort fra den og over i noe annet.

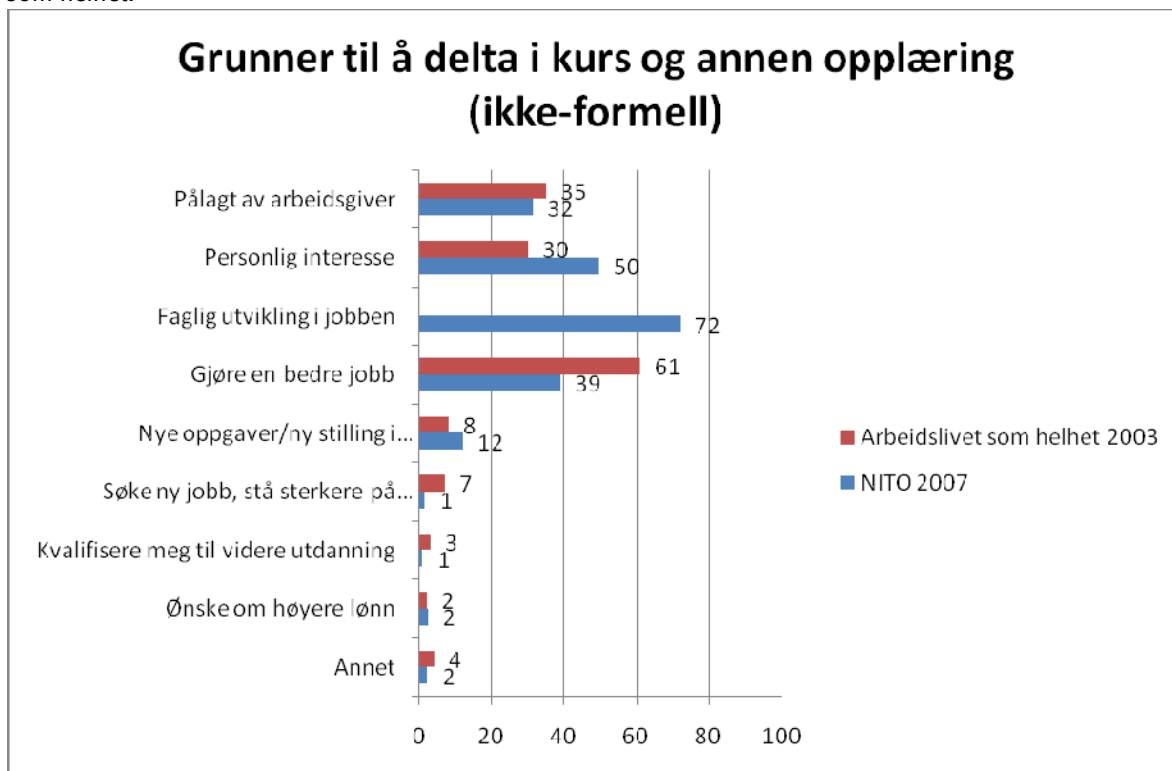
Figur 3.4 Andel deltakere som oppgir ulike grunner for å delta i videreutdanning, blant henholdsvis NITOs medlemmer og i arbeidslivet som helhet. Respondentene kunne oppgi inntil tre grunner.



Svaralternativene er ikke helt de samme i NITO-undersøkelsen som i Lærevilkårsmonitoren, som er kilden for dataene om arbeidslivet som helhet, men ser man kategoriene faglig utvikling i jobben og å gjøre en bedre jobb under ett, så er jobbrelaterte grunner viktige for godt over halvparten av NITO-medlemmene som tar videreutdanning. Derimot synes NITO-medlemmer i mindre grad enn andre å ta videreutdanning for å komme seg over i annet arbeid. Kun 15 prosent av NITO-medlemmene oppgir det å søke ny jobb og å stå sterkere på arbeidsmarkedet som en av de tre viktigste grunnene til å delta, og kun 12 prosent videreutdanner seg for å få nye oppgaver eller jobber internt i virksomheten. I praksis har altså mange arbeidstakere motiver for å delta i videreutdanning som er mer knyttet til personlig og faglig mestring/utvikling i jobben enn til hvilken avkastning den gir i form av lønn og nye stillinger i arbeidslivet.

Grunnene til å delta i kurs, seminarer og annen ikke-formell opplæring er enda nære knyttet til behovene i jobben, selv om det blant NITO-medlemmene, som nevnt over, gjerne er den enkelte som selv har tatt initiativet til det.

Figur 3.5 Andel deltakere som oppgir ulike grunner for å delta i kurs, seminarer og annen opplæring som ikke gir formell kompetanse, blant henholdsvis NITO-medlemmer og i arbeidslivet som helhet.



72 prosent av NITO-medlemmene begrunner deltakelsen med ønsket om faglig utvikling i jobben og 39 prosent nevner den beslektede faktoren ”gjøre en bedre jobb”. Personlig interesse er en vanligere grunn for å delta for NITO-medlemmer enn for andre i arbeidslivet, mens om lag en tredjedel både blant NITO-medlemmer og i arbeidslivet begrunner deltakelsen i opplæringen med at den var pålagt av arbeidsgiver. Kun et lite mindretall av NITO-medlemmene ser ikke-formell opplæring som et springbrett for å få nytt arbeid eller nye arbeidsoppgaver.

Det er forskjeller mellom forskjellige grupper innenfor NITO i hvilke grunner de har for å delta. Forskjellene er større for videreutdanning enn kursdeltakelse. Kvinner deltar oftere enn menn i videreutdanning av personlige grunner og kanskje også av faglige grunner. I de yngre aldersgruppene, under 35 år, er faglig utvikling i jobben en mindre viktig grunn for å ta videreutdanning enn i de eldre aldersgruppene. Derimot er de yngre mer motivert av ønske om å søke ny jobb og stå sterkere på arbeidsmarkedet. De ser også oftere videreutdanning som en mulighet til å få høyere lønn. De yngre ser med andre ord oftere videreutdanning som et virkemiddel til mobilitet på arbeidsmarkedet, mens de som er 35 år og eldre oftere knytter deltakelsen til faglig utvikling i jobben eller personlig interesse. Forskjellene mellom sektorene er ganske små, men videreutdanning er noe oftere motivert i å søke ny jobb/stå sterkere på arbeidsmarkedet innenfor privat og kommunal sektor enn i staten og i Spekter. I privat sektor er det dessuten få som

oppgir at de ble pålagt å delta av arbeidsgiver. Imidlertid er det like mange som sier at de selv tok initiativ til videreutdanningen innenfor stat og kommune som i privat sektor, så det er vanskelig å tolke dette som et uttrykk for at videreutdanning er et mer individuelt foretagende i privat sektor.

## **Finansiering av videreutdanning og kurs**

Et resonnement fra økonomisk teori om opplæring (Becker 1962) er at arbeidsgiver i større grad vil ha insentiver til å finansiere jobb- og virksomhetsspesifikk kompetanse enn generell kompetanse, mens det motsatte er tilfelle for den enkelte, med mindre man får lønsmessig uttelling for slik opplæring. Man skulle derfor forvente at videreutdanning sjelden ble finansiert av arbeidsgiver, mens kurs ofte skulle bli det, ettersom kurs og annen opplæring oftere gir kompetanse som er mer spesifikt knyttet til arbeid i virksomheten.

Selv om det er den enkelte arbeidstaker som gjerne tar initiativet til å delta i videreutdanning, legger arbeidsgiver ofte til rette for at man skal kunne delta. 56 prosent av NITO-medlemmene som har tatt videreutdanning, har fått arbeidsgiverfinansiert helt eller delvis den tiden de bruker på å ta utdanningen. Det vanligste er at man kan ta hele eller deler av utdanningen innenfor arbeidstiden, noe som gjelder 40 prosent. Resten har enten fått kompensasjon for deltakelse utenfor arbeidstiden eller hatt hel eller delvis permisjon uten tilsvarende reduksjon av lønn.

I arbeidslivet som helhet får 52 prosent helt eller delvis arbeidsgiverfinansiert tiden de bruker på videreutdanning (Bråthen, Nyen og Hagen 2006). Blant de med kortere høyere utdanning er andelen 50 prosent og blant de med lengre høyere utdanning 60 prosent. NITOs medlemmer ligger med andre ord omtrent på linje med arbeidslivet for øvrig.

De direkte kostnadene til studieavgifter og lignende i forbindelse med videreutdanning dekkes som oftest av arbeidsgiver. 63 prosent får dem dekket av arbeidsgiver, 6 prosent deler på utgiftene med arbeidsgiver, mens 25 prosent dekker dem selv. I noen tilfeller har også NAV eller organisasjoner som NITO eller andre finansiert videreutdanningen. I arbeidslivet som helhet fikk 73 prosent av de som deltok i videreutdanning helt eller delvis dekket slike direktekostnader. NITO-medlemmene skiller seg dermed ikke vesentlig ut fra gjennomsnittet i arbeidslivet når det gjelder dekning av kursavgifter. Får man først finansiering fra arbeidsgiver til tiden man bruker på videreutdanning, får man også dekket kursavgiftene. 87 prosent av de NITO-medlemmene som får betalt tid, får dekket kursavgiftene, mot kun 47 prosent av de som ikke får betalt tid.

I arbeidslivet som helhet er arbeidsgiverfinansiering av tid til videreutdanning mest utbredt i staten. Også for NITOs medlemmer er det i offentlig sektor man oftest får arbeidsgiverfinansiering av tiden man bruker på videreutdanning, men forskjellene er moderate. Av NITOs medlemmer som tar videreutdanning, får 65 prosent dekket det i staten, 63 prosent i kommunesektoren, 62 prosent i Spekterområdet og 52 prosent i privat sektor. NITO-medlemmene i kommunesektoren kan synes å komme noe bedre

ut enn gjennomsnittet for ansatte i kommunesektoren (54 prosent), men forskjellen er ikke større enn at det kan skyldes tilfeldigheter.

Mens de formelle videreutdanningstiltakene som oftest foregår utenfor arbeidstiden, har derimot over ni av ti i NITO som har deltatt i kurs og annen ikke-formell opplæring, gjort det innenfor arbeidstiden. Av den tiendedelen som deltok på kurs utenom arbeidstiden, fikk om lag tre av ti kompensasjon for det i form av lønn eller fridager. Resten gjør det på fritida uten kompensasjon. I 94 prosent av tilfellene var det arbeidsgiver som dekket kursavgifter og lignende. Deltakelse i kurs og annen opplæring skjer derfor i all hovedsak med finansiering fra arbeidsgiver. NITO-medlemmene skiller seg lite fra arbeidslivet for øvrig på disse områdene. Det er også liten forskjell mellom NITO-medlemmer i offentlig og privat sektor i hvor mange som får arbeidsgiverfinansiert deltakelsen i kurs og annen opplæring.

Arbeidsgiverne er i praksis mer villige til å finansiere videreutdanning for sine ansatte enn hva de enkleste økonomiske modellene kunne predikere. Dette må dels sees i sammenheng med at mange arbeidstakere har motiver for å delta i videreutdanning som er mer knyttet til mestring og utvikling i jobben enn i hvilken avkastning utdanningen gir, jf omtale over om grunner til å delta i videreutdanning. Skillet mellom videreutdanning og kurs er derfor ikke så skarpt i så måte. En annen faktor er at arbeidsgiverne kanskje ser kompetanseutvikling som et virkemiddel i personalpolitikken. En positiv holdning til kompetanseutvikling kan være et virkemiddel for å framstå som en attraktiv arbeidsgiver og dermed lettere rekruttere og beholde kompetent arbeidskraft. Dette er særlig aktuelt i en situasjon hvor det er knapphet på slik arbeidskraft, noe som også i seg selv kan tvinge arbeidsgiverne til å videreutvikle arbeidstakernes kompetanse i stedet for å nyrekruttere. En positiv holdning til kompetanseutvikling kan være særlig aktuelt innen sektorer og næringer der arbeidsgiverne har begrensede muligheter til å bruke lønn som virkemiddel for å rekruttere og beholde medarbeidere.

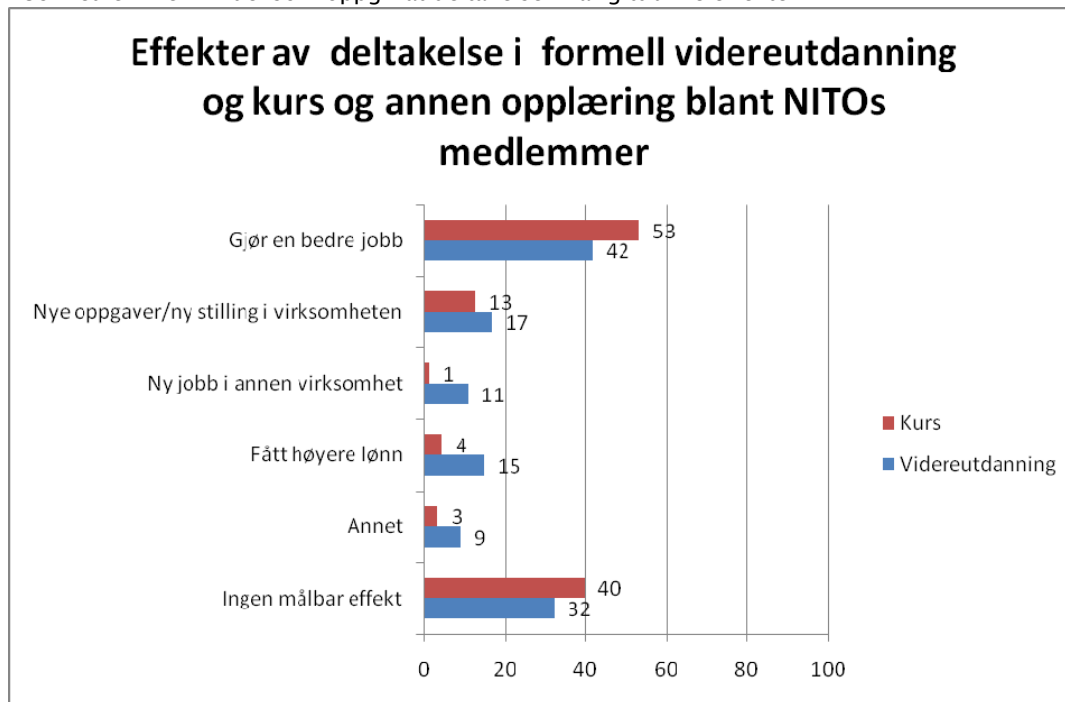
## **Effekter av videreutdanning og kurs**

De fleste deltar i utdanning og opplæring ut fra behovene de føler i deres nåværende jobb. Faglig utvikling i jobben en viktig grunn for NITO-medlemmer til å delta i opplæring. Derimot er det få som deltar i utdanning og opplæring for å søke annet arbeid eller få høyere lønn.

De som har deltatt i videreutdanning eller i kurs og annen opplæring er blitt bedt om å vurdere hvilke effekter deltakelsen har gitt i etterkant. Den mest utbredte effekten som NITO-medlemmene rapporterer er at de gjør en bedre jobb etterpå. Seks av ti sier at kurs har gitt en slik effekt, og fire av ti at videreutdanning har gitt det. For å kvalifisere seg internt i virksomheten til nye oppgaver og nye stillinger, er det ganske liten forskjell på videreutdanning og kurs. 13-17 prosent av deltakerne sier at de har fått nye oppgaver eller ny stilling internt. For å kvalifisere seg til ny jobb utenfor virksomheten er imidlertid videreutdanning mer ”effektivt”. En av ti rapporterer at de har fått ny jobb utenfor virksomheten. Til sammen har 28 prosent, eller mellom en fjerdedel og en tredjedel av

de som har deltatt i videreutdanning, fått ny jobb eller nye arbeidsoppgaver som følge av videreutdanningen.

Figur 3.6 Effekter av deltakelse i formell videreutdanning og kurs og annen opplæring blant NITOs medlemmer. Andel som oppgir at deltakelsen har gitt ulike effekter.



Spørsmålene i NITO-undersøkelsen er ikke direkte sammenlignbart med lignende spørsmål for arbeidslivet som helhet i Lærevilkårsmonitoren for 2005 (Nyen 2005). Likevel kan man trolig konkludere med at det er færre i NITO enn i arbeidslivet som helhet som føler at de gjør en bedre jobb etter gjennomført videreutdanning eller kurs og annen opplæring. I arbeidslivet som helhet er det 78 prosent som mener at videreutdanningen har ført til at de gjør en bedre jobb og også 78 prosent som sier det samme om kurset de deltok i.

Medlemmene under 36 år har oftere enn andre fått nye oppgaver eller ny stilling internt som følge av videreutdanningen. De har også i vesentlig større utstrekning fått ny jobb utenfor virksomheten. Ser man intern og ekstern mobilitet under ett, har hele 40 prosent av medlemmene under 36 år fått nye oppgaver/ny stilling, enten i virksomheten eller utenfor. Høyere lønn har de også oftere fått. Dette passer godt overens med at de oftere enn andre tar videreutdanning nettopp som et virkemiddel for å oppnå en slik mobilitet innenfor arbeidsmarkedet. Medlemmene som er 35 år eller eldre oppgir på sin side oftere at videreutdanningen har ført til at de gjør en bedre jobb.

Menn har oftere enn kvinner fått ny jobb i annen virksomhet som følge av videreutdanningen. Det samme gjelder arbeidstakere i privat sektor. Dette kan ha sammenheng med forskjeller i hvilket fagområde man tar videreutdanning i. Videreutdanning gir imid-

lertid oftest lønsmessig uttelling i Spekterområdet (21 prosent) og kommunal sektor (19 prosent), klart høyere enn i privat sektor (10 prosent), med staten i en mellomposisjon (15 prosent). Arbeidstakere i staten er mest tilbøyelig til å si at videreutdanningen ikke har hatt noen målbar effekt (39 prosent).

Yngre arbeidstakere får i større grad enn andre nye oppgaver eller ny stilling i virksomheten som følge av å ha deltatt i kurs og annen opplæring, på samme måte som for videreutdanning. Det er små forskjeller i hvilken effekt kursdeltakelse gir for øvrig.

## 4. Uformell læring

Læring skjer ikke bare gjennom utdanning og opplæring, men også gjennom andre aktiviteter. Noen av disse aktivitetene har læring som formål, andre har andre formål, for eksempel produksjon, men kan likevel gi arbeidslivsrelevant læring.

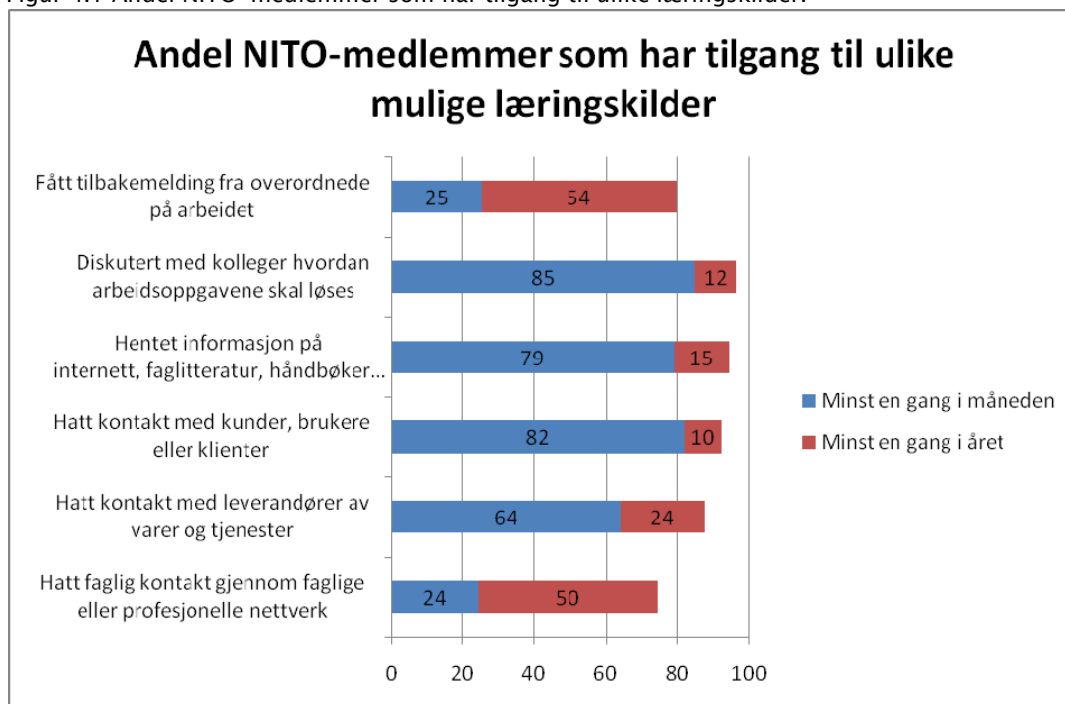
Forskning omkring læring i arbeidslivet har vist at læring lettest skjer der man har en kombinasjon av krav og forventninger fra andre til læring og gode muligheter for å innfri disse forventningene, bl.a. gjennom tid, læringsstøtte og tilgang til læringskilder (Skule og Reichborn 2000). I Lærevilkårsmonitoren er det brukt to enkle spørsmål om læringskrav og læringsmuligheter i det daglige arbeidet for å utvikle en indikator for *læringsintensivt arbeid* (Nyen, Hagen og Skule 2004). Der hvor læringskravene er høye og læringsmulighetene i det daglige arbeidet er gode, der er arbeidet læringsintensivt. Andelen i arbeidslivet som helhet som har læringsintensivt arbeid, har ligget ganske stabilt på i underkant av 60 prosent i perioden 2003-2007. Andelen i 2007 er 58 prosent blant selsatte 22-66 år.

Blant NITOs medlemmer er andelen som har læringsintensivt arbeid 60 prosent, med andre ord på linje med arbeidslivet for øvrig. Sammenlignet med andre i arbeidslivet med kortere høyere utdanning, ligger imidlertid NITOs medlemmer litt lavere. Andelen med læringsintensivt arbeid blant de i arbeidslivet med kort høyere utdanning ligger på 70 prosent.

I den grad det skorter på noe, så er det læringsmulighetene. Andelen blant NITOs medlemmer som møter svært høye eller nokså høye læringskrav ligger på 76 prosent, mens tilsvarende andel i arbeidslivet som helhet er 70 prosent. Andelen blant NITOs medlemmer som mener de har svært eller nokså gode læringsmuligheter er på 73 prosent, mens tilsvarende andel i arbeidslivet som helhet er 78 prosent. Læringsmulighetene blir vurdert i forhold til behovene i jobben. En arbeidstaker med lavt læringsbehov i jobben og lite læring, kan derfor si seg like fornøyd med læringsmulighetene som en arbeidstaker i en jobb med sterke læringskrav og mye læring. Kravene til læring er derfor mest avgjørende. NITOs medlemmer ligger over gjennomsnittet for læringskrav og noe under gjennomsnittet for læringsmuligheter. Det kan tilsi at misnøyen med læringsmulighetene i forhold til behovene i jobben er høyere blant NITOs medlemmer enn ellers i arbeidslivet.

En måte å vurdere læringsmulighetene på er å se på hvilken tilgang man har til ulike læringskilder.

Figur 4.1 Andel NITO-medlemmer som har tilgang til ulike læringskilder.



Til tross for at medlemmene ikke vurderer læringsmulighetene som spesielt gode, har NITO-medlemmene god tilgang til ulike læringskilder. NITO-medlemmene ligger omtrent på linje med arbeidslivet for øvrig. Andelen NITO-medlemmer som får tilbakemelding på arbeidet fra sine overordnede i løpet av et år er på 80 prosent, noe som er det samme som i arbeidslivet som helhet. Andelen som har diskutert med kolleger hvordan arbeidsoppgavene skal løses er i NITO på 97 prosent i løpet av et år, mens den er 93 prosent i arbeidslivet som helhet. NITO-medlemmene henter oftere enn andre informasjon på internett, i faglitteratur osv. 94 prosent av NITO-medlemmene har gjort dette i løpet av et år, mot 73 prosent i arbeidslivet som helhet. Andre grupper med høyere utdanning henter imidlertid slik informasjon i nesten samme grad som NITO-medlemmene.

At man har tilgang til en mulig læringskilde, betyr ikke nødvendigvis at man lærer av den. Lærevilkårsmonitoren for 2005 viser at nesten alle lærer av å diskutere/jobbe med kolleger, mens bare drøye halvparten av de som har kontakt med kunder, brukere og klienter, opplever at det gir noen læringseffekt. Vi har ikke data om læringseffekten av tilgangen til læringskildene blant NITO-medlemmer. Kanskje er læringseffekten svakere for NITO-medlemmene eller kanskje er kravene til læring så sterke at læringseffektene av disse læringskildene uansett oppleves som utilstrekkelige.

I likhet med arbeidslivet for øvrig, har menn noe oftere læringsintensivt arbeid enn kvinner. 61 prosent av de mannlige medlemmene har læringsintensivt arbeid, mot 56 prosent av de kvinnelige. Flere menn (75 prosent) enn kvinner (66 prosent) opplever gode læringsmuligheter, og flere i privat sektor (76 prosent) opplever gode læringsmu-

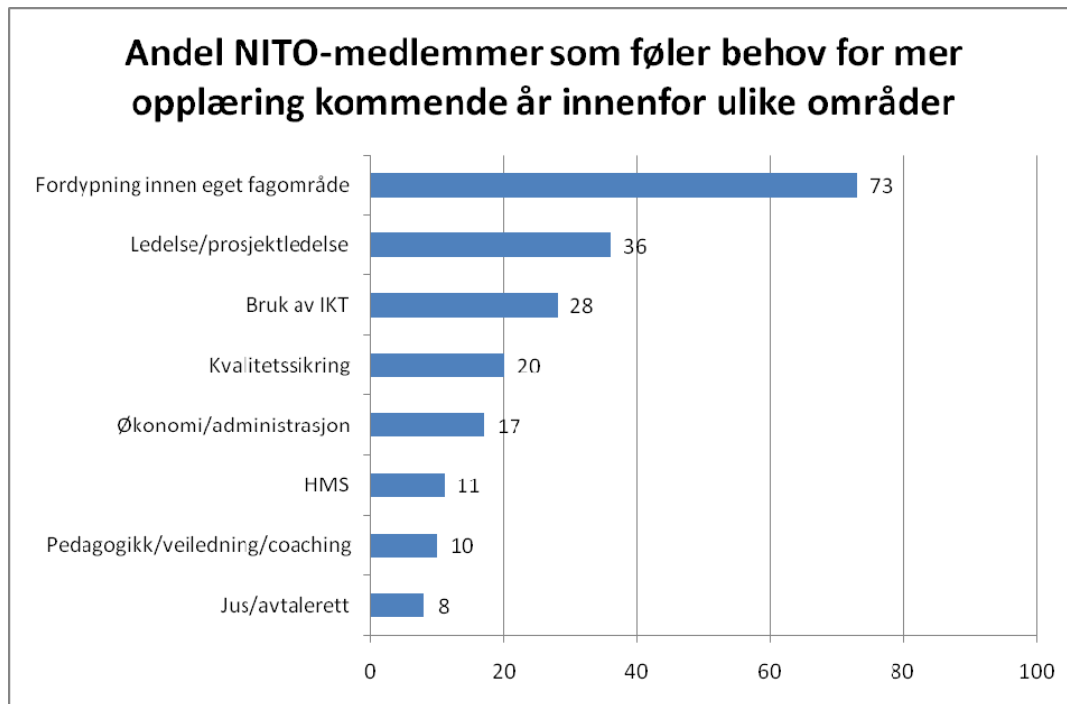
ligheter enn i staten (68 prosent), kommunene (69 prosent) og Spekterområdet (68 prosent). Det medfører også at noen flere i privat sektor (62 prosent) har læringsintensivt arbeid enn i staten (55 prosent), kommunene (57 prosent) og Spekter (56 prosent). En nærmere analyse av sammenhengene mellom kjønn og sektor blant NITO-medlemmene, viser at det først og fremst er kvinnene i offentlig sektor som har dårligere læringsmuligheter i jobben enn andre. Medlemmene over 55 år opplever litt mindre av både læringskrav og læringsmuligheter enn andre.

I de større næringene varierer andelen NITO-medlemmer med læringsintensivt arbeid fra 50 prosent i helse og sosial til 69 prosent i petroleum. Forskjellene er med andre ord moderate. Grunnen til at helse og sosial ligger lavt er læringsmulighetene oppfattes som dårligere enn i andre næringer. 58 prosent oppfatter læringsmulighetene som svært eller nokså gode, mot et gjennomsnitt på 73 prosent. En læringsintensiv næring som petroleum ligger på hele 82 prosent. Disse forskjellene mellom sektorene er ikke unike for NITOs yrkesgrupper. Man finner det samme når man analyserer næringsforskjeller i Lærevilkårsmonitoren (Nyen, Hagen og Skule 2004).

## 5. Behov og hindringer

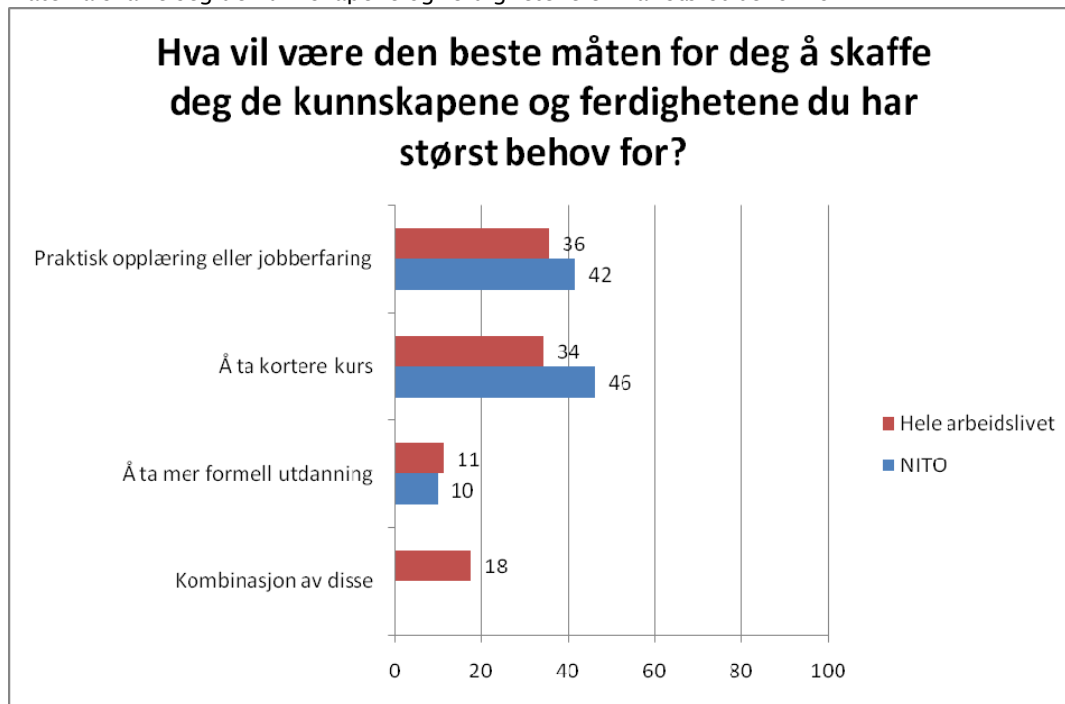
81 prosent av NITO-medlemmene føler behov for utdanning, kurs eller opplæring det nærmeste året. Det er litt høyere enn i arbeidslivet som helhet, hvor 76 prosent føler behov for å lære mer (Nyen, Hagen og Skule 2004). Det er særlig faglig fordypning innenfor eget område NITOs medlemmer føler behov for. Deretter følger ledelse og bruk av IKT.

Figur 5.1. Andel NITO-medlemmer som føler behov for mer opplæring de nærmeste 12 månedene.



Kompetanseutvikling behøver ikke bare skje gjennom utdanning og kurs, men kan også skje gjennom praktisk jobberfaring. Hva som vil være den beste måten å skaffe seg den kompetanse man har behov for, varierer fra person til person. Blant NITOs medlemmer står praktisk jobberfaring og korte kurs omtrent like sterkt. Det samme er tilfelle i arbeidslivet for øvrig. Et mindretall på rundt én av ti ser mer formell utdanning (videreutdanning) som beste måte å lære på. Tallene for NITO og arbeidslivet som helhet er ikke helt sammenlignbare, da spørsmålet til arbeidslivet som helhet hadde ”kombinasjon” som et ekstra svaralternativ. Kanskje er NITO-medlemmene noe mer rettet inn mot kurs som læringsform enn arbeidslivet som helhet, men forskjellene er moderate.

Figur 5.2 Andel i NITO og i arbeidslivet som helhet som ser ulike måter å lære på som den beste måten å skaffe seg de kunnskapene og ferdighetene en har størst behov for.



I arbeidslivet som helhet er det forskjell mellom sektorene i hva slags læringsmåter arbeidstakerne ønsker seg. Praktisk opplæring/jobberfaring er sterkest ønsket i privat sektor, mens utdanning og opplæring er sterkest ønsket som læringsform i offentlig sektor, særlig kommunesektoren. Det samme finner man blant NITOs medlemmer der hele 46 prosent foretrekker praktisk opplæring eller jobberfaring i privat sektor, mot 39 prosent i staten, 34 prosent i Spekterområdet og bare 29 prosent i kommunesektoren. Kortere kurs er den foretrukne læringsformen blant 44 prosent i privat sektor, 45 prosent i staten, 54 prosent i kommunesektoren og 55 prosent i Spekterområdet. Mer formell utdanning foretrekkes av 8 prosent i privat sektor, 10 prosent i Spekterområdet, 12 prosent i staten og 15 prosent i kommunesektoren. Forklaringen på forskjellene mellom privat og offentlig sektor i vektleggingen av ulike læringsformer er sammensatt. Dels kan dette skyldes at virksomhetene skal ivareta ulike hensyn og dels kan det skyldes forskjeller i selve arbeidsinnholdet. I noen grad skyldes forskjellene trolig ulike tradisjoner og læringskulturer i offentlig og privat sektor. I offentlig sektor er lønssystemene dessuten generelt mer kompetansebaserte enn i privat sektor, noe som også trekker kompetanseutviklingen i retning av videreutdanning og kurs.

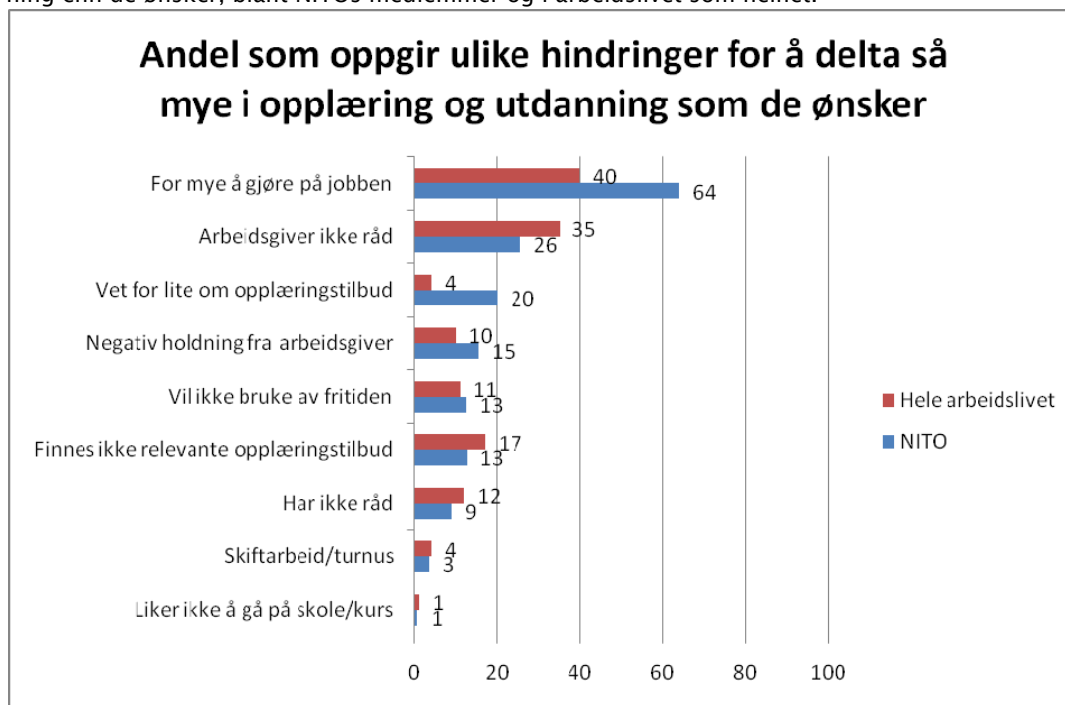
NITO-medlemmene synes i større grad enn andre at de deltar for lite i utdanning og opplæring. 48 prosent av NITOs medlemmer synes de deltar for lite i opplæring og utdanning i dag, 47 prosent synes de deltar passe mye, mens bare 1 prosent synes de deltar for mye. I arbeidslivet som helhet er det bare 34 prosent som synes de deltar for lite. NITOs medlemmer ligger også høyere enn andre grupper med kortere høyere utdan-

ning, der 35 prosent synes de deltar for lite. (Man bør være oppmerksom på muligheten for at tallene for NITO kan ligge noe høyt, jf omtale i kapittel 1.)

De eldste over 55 år og de yngste under 25 år synes noe sjeldnere at de deltar for lite enn aldersgruppene imellom. For øvrig er det moderate forskjeller mellom ulike medlemsgrupper. De som ikke har deltatt i videreutdanning og de som ikke har deltatt i kurs, synes oftere enn andre at de deltar for lite.

Årsakene til at så mange NITO-medlemmer deltar mindre enn de ønsker kan deles i tre hovedgrupper: 1) mangel på tid, 2) arbeidsgiver har ikke råd, 3) mangel på relevante tilbud eller kunnskap om tilbud som finnes.

Figur 5.3 Andel som oppgir ulike hindringer som grunn for å delta mindre i opplæring og utdanning enn de ønsker, blant NITOs medlemmer og i arbeidslivet som helhet.



Den klart viktigste årsaken til å ikke delta i utdanning og opplæring er mangel på tid på grunn av for mye å gjøre på jobben. Dette er spesielt viktig blant NITOs medlemmer, hvor hele 64 prosent nevner dette, mot 40 prosent i arbeidslivet som helhet. I arbeidslivet som helhet er det et veldig tydelig skille mellom privat og offentlig sektor, hvor mangel på tid er viktigst i privat sektor og dårlig råd hos arbeidsgiver er viktigst i offentlig sektor. En klar forskjell mellom sektorene finner man også blant NITOs medlemmer, men i NITO er mangel på tid den dominerende hindringen også i offentlig sektor, noe det ikke er i andre yrkesgrupper.

Tabell 5.1. Andel som oppgir ulike hindringer for å delta så mye i opplæring og utdanning som de ønsker, i arbeidslivet som helhet og i NITO, etter sektor.

	Privat sektor	Kommunal sektor	Staten	Spekter
<i>For mye å gjøre på jobben</i>				
Arbeidslivet som helhet	48	25	36	---
NITO	70	59	55	51
<i>Dårlig råd hos arbeidsgiver</i>				
Arbeidslivet som helhet	26	52	43	---
NITO	18	39	36	48

NITOs medlemmer oppgir dårlig tid som en hindring, uansett sektor. Derimot er dårlig råd hos arbeidsgiver en noe mindre viktig hindring for NITOs medlemmer. I NITO er dette mest et problem i offentlig sektor og i Spekter. Problemet med dårlig råd hos arbeidsgiver er mest utbredt i Spekterområdet og i kommunesektoren. NITO kommer likevel relativt sett bedre enn ut gjennomsnittet for kommunesektoren. I de to store næringene undervisning og helse- og sosial opplever rundt halvparten av NITO-medlemmene dårlig råd som hindring.

Som det framgår av tidligere kapitler, så deltar NITO-medlemmene i offentlig sektor i like stor grad i videreutdanning og mer i kurs og annen opplæring enn medlemmene i privat sektor. De får også oftere videreutdanningen finansiert av arbeidsgiver. At dårlig råd oppleves som en mye mer utbredt hindring for å delta i opplæring i offentlig sektor, kan derfor ha med forskjeller i forventninger og læringstradisjoner mellom sektorene å gjøre.

Sammenligningsgrunnlaget for arbeidslivet som helhet er fra 2003, og det kan ha skjedd mindre endringer siden den gang.

Menn (67 prosent) oppgir oftere enn kvinner (55 prosent) mye å gjøre på jobben som hindring for å delta. Kvinner (41 prosent) opplever på sin side mye oftere enn menn (21 prosent) dårlig råd hos arbeidsgiver som hindring mot å delta. Dette har ingenting å gjøre med i hvilken sektor kvinner jobber. Både i offentlig og privat sektor hindres kvinner i mye større grad enn menn av dårlig råd hos arbeidsgiver.

Litt overraskende er det flere i NITO som vet for lite om hvilke utdanningstilbud som finnes, og opplever dette som en hindring, enn i arbeidslivet for øvrig. Dette problemet er mer utbredt i privat sektor (22 prosent), Spekterområdet (20 prosent) og staten (18 prosent) enn i kommunesektoren (12 prosent). Hvorvidt man ønsker seg en faglig karriereutvikling eller en karriereutvikling mot ledelse har ikke betydning for om man finner tilbud eller ei.

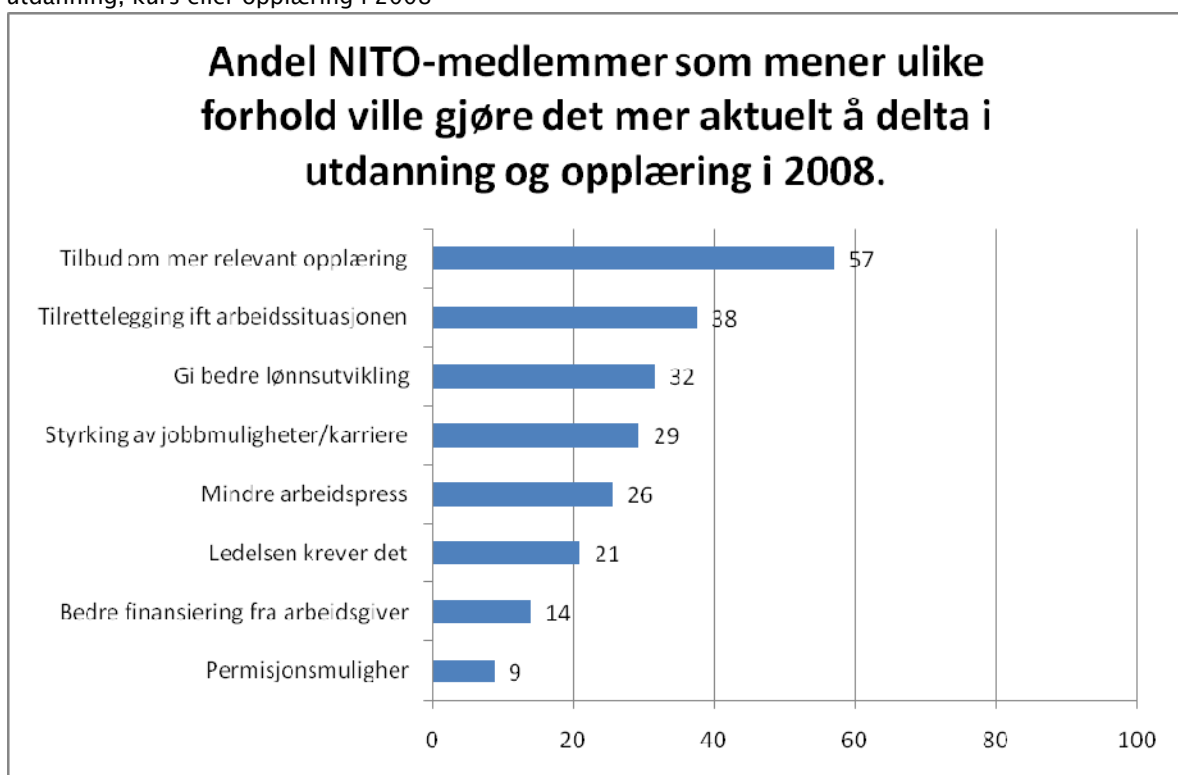
Å føle at man deltar for lite i utdanning og opplæring behøver ikke nødvendigvis å være ensbetydende med at man føler et klart definert opplæringsbehov som ikke blir dekket. I deler av samfunnet er det nok en norm om å være positiv til å delta i utdanning og opplæring.

Av en liste med mulige tiltak som kan gjøre det mer aktuelt å delta i opplæring i 2008, er det "tilbud om mer relevante kurs eller opplæring" som flest NITO-medlemmer pe-

ker på. Dette stemmer godt overens med resultatet over om at overraskende mange i NITO hindres i å delta i at de vet for lite om hvilke utdanningstilbud som finnes.

Derimot skårer ”mindre arbeidspress” betydelig lavere som virkemiddel, noe som i utgangspunktet er overraskende når det er så mange som oppgir for mye å gjøre på jobben som en hindring for å delta. Det kan tyde på at arbeidspresset for noen mer er en unnskyldning for ikke å delta enn en reell hindring, men det må også sees i sammenheng med at mange mener det vil være mer aktuelt å delta i utdanning og opplæring med en bedre tilrettelegging i forhold til arbeidssituasjonen.

Figur 5.4 Andel NITO-medlemmer som mener ulike forhold vil gjøre det mer aktuelt å delta i utdanning, kurs eller opplæring i 2008



Bedre tilrettelegging i forhold til arbeidssituasjonen kan innebære litt ulike ting, det kan gå på den praktiske organiseringen av utdannings- og opplæringstilbudet så vel som på innholdet, men trolig er det den praktiske organiseringen flest tenker på når de svarer på spørsmålet. At så vidt mange NITO-medlemmer peker på dette tyder på at opplærings-tilbydere og arbeidsgiverne i samarbeid bør kunne bli flinkere til å tilrettelegge tilbudene, slik at det lettere lar seg kombinere med jobben.

Det er få og små forskjeller mellom sektorene på dette området. Det eneste er at styrking av jobbmuligheter og karriere nevnes av flere som et mulig virkemiddel i privat sektor (32 prosent) og staten (30 prosent) enn i Spekterområdet (23 prosent) og i kommunene (21 prosent) og at flere nevner bedre lønnsutvikling som motivasjonsfaktor for opplæring i staten (40 prosent) enn i Spekter (35 prosent) og privat (34 prosent) og

kommunal sektor (29 prosent). Heller ikke er det vesentlige forskjeller i hva som anses som mulige virkemidler/motivasjonsfaktorer blant de som ikke har deltatt i opplæring kontra de som har deltatt.

En organisasjon og en arbeidsplass kan godt stimulere til læring uten at kompetanseutvikling er institusjonalisert som en del av organisasjonens rutiner. Andre ganger kan imidlertid en slik innarbeiding av kompetanseutvikling i de organisatoriske rutinene bidra til å holde kompetanseutvikling på dagsordenen i organisasjonen. En slik institusjonalisering kan for eksempel komme til uttrykk gjennom faste samtaler mellom leder og ansatt om kompetanseutvikling og gjennom kompetansekartlegginger.

I tariffavtalen mellom NITO og NHO er det en bestemmelse om at man har rett til en samtale med sin leder om behovet for etterutdanning og hvordan det kan gjennomføres. I NITO-undersøkelsen er det ikke spurt direkte om kompetansesamtaler, men 73 prosent av medlemmene oppgir at de har mulighet til å diskutere karriere/jobbutvikling med sin arbeidsgiver. Jobbutvikling er et videre tema enn kompetanseutvikling. 45 prosent av medlemmene er i virksomheter som har faste rutiner for slike samtaler. Dette utgjør knappe to tredjedeler av de som har mulighet for å diskutere jobbutvikling med arbeidsgiver. 58 prosent av medlemmene er i virksomheter som har etablert systemer for kartlegging av de ansattes kompetanse. Hva det innebærer kan variere, blant annet om det bare er formal- eller også realkompetanse som kartlegges. Ganske få av medlemmene opplever at kompetansekartleggingsverktøyet brukes i stor grad (11 prosent av de som har det i virksomheten), mens en del (40 prosent) opplever at det brukes i noen grad.

Klart flere av medlemmene i privat sektor (78 prosent) har mulighet for å diskutere jobb- og karriereutvikling med sin arbeidsgiver enn i staten (66 prosent) og i kommunene (61 prosent), med Spekterområdet i en mellomposisjon (70 prosent). Det kan være noe som bidrar til å gjøre arbeidet med læringsintensivt i privat sektor. Det er i klart større grad blitt etablert faste rutiner rundt slike samtaler i Spekterområdet, privat sektor og i staten enn i kommunene. Kun 29 prosent av medlemmene i kommunesektoren har slike faste samtaler, mot 41 prosent i staten, 53 prosent i privat sektor og 54 prosent i Spekterområdet.

Det samme mønsteret finner man når det gjelder kompetansekartlegging. 65 prosent av medlemmene i Spekterområdet og 62 prosent av medlemmene i privat sektor jobber i bedrifter som har systemer for kartlegging av de ansattes kompetanse. Staten ligger på nesten samme nivå, med 57 prosent, mens kun 38 prosent av medlemmene i kommunesektoren jobber i virksomheter som foretar slik kartlegging. I staten forekommer det relativt ofte at man har slike systemer uten å bruke det aktivt. Hever man lista til å se på hvor stor andel som jobber i virksomheter hvor de opplever at slike systemer i stor eller noen grad brukes aktivt i virksomheten, gjelder det 34 prosent i privat sektor, 27 prosent i Spekterområdet, 22 prosent i staten og 20 prosent i kommunal sektor.

## 6. Sammendrag

De yrkesgruppene som NITO organiserer har høyere utdanning eller teknisk fagskole. Et høyt utdanningsnivå gir ofte tilgang til posisjoner i arbeidslivet som både krever læring og gir gode læringsmuligheter. NITO-medlemmene deltar mer i både formell kompetansegivende videreutdanning og i andre kurs- og opplæringstiltak enn en gjennomsnittlig arbeidstaker i norsk arbeidsliv. I kurs deltar de også mer enn andre med høyere utdanning. Særlig er det mange som deltar i offentlig sektor. Faglig fordypning, ledelse og IKT er de viktigste områdene. Ledelse tas mest som videreutdanning, IKT mest som kurs.

NITO-medlemmene har en større grad av selvstendighet til å bestemme om man skal delta i videreutdanning og kurs enn mange andre grupper i arbeidslivet. Ofte er det den enkelte som tar initiativet til å delta. Motivasjonen for å delta er oftest personlig interesse og faglig utvikling i jobben og ikke å kvalifisere seg for annet arbeid. Et mindretall ser videreutdanning som et springbrett til andre posisjoner i arbeidslivet. Særlig gjelder dette de under 35 år. Mange av disse realiserer også sine mål i den forstand at videreutdanningen gir dem nye jobber eller arbeidsoppgaver, innenfor eller utenfor virksomheten de jobbet i.

56 prosent av de som deltar i videreutdanning får en viss grad av arbeidsgiverfinansiering av den tiden de bruker på videreutdanning, som oftest ved at de kan ta utdanningen i arbeidstiden. Dette er omtrent på linje med arbeidslivet for øvrig. Likevel er det høyere enn hva man kunne forvente når det så ofte er den enkelte selv som tar initiativet til å delta. Dette må trolig sees i sammenheng med at de fleste ikke ser videreutdanning som et springbrett til annet arbeid. Man kan også spekulere i om arbeidsgivere i et presset arbeidsmarked ser kompetanseutvikling i en bredere personalpolitisk sammenheng hvor det gjelder å tiltrekke og holde på kvalifisert arbeidskraft.

Læring i det daglige arbeidet stimuleres av sterke krav og forventninger til læring i arbeidet og av tilgang til gode læringsressurser. De som har en jobb med en kombinasjon av sterke læringskrav og gode læringsmuligheter, antas å ha et læringsintensivt arbeid. 60 prosent av NITO-medlemmene har et læringsintensivt arbeid, målt på denne måten. Det er litt lavere enn andre med samme utdanningsnivå. Det har mer med læringsmulighetene enn læringskravene å gjøre, men tilgangen til de vanligste læringskildene er likevel god blant NITOs medlemmer.

81 prosent av NITOs medlemmer føler behov for mer opplæring, noe som er omtrent på linje med andre med samme utdanningsnivå. Derimot er det flere i NITO som føler at de deltar for lite i opplæring enn det er i arbeidslivet for øvrig. Mangel på tid pga for mye å gjøre på jobben er den viktigste hindringen. Det er en mye viktigere hindring for NITOs yrkesgrupper enn i arbeidslivet som helhet. I en viss grad skyldes det at hovedtyngden av NITOs medlemmer er i privat sektor, hvor dette oftere er den viktigste hindringen enn det er i offentlig sektor, men selv i staten og kommunesektoren er

mangel på tid viktigst som hindring blant NITOs medlemmer. NITOs medlemmer i offentlig sektor opplever riktig nok dårlig råd hos arbeidsgiver mye oftere som et problem enn sine fagfeller i privat sektor, men i mindre grad enn andre arbeidstakere i offentlig sektor, særlig i kommunene. I praksis får NITO-medlemmer i offentlig sektor *oftere* arbeidsgiverfinansiert videreutdanningen enn NITO-medlemmer i privat sektor samtidig som det også er flere i offentlig sektor som deltar i kurs. Forventningene til at arbeidsgiver stiller opp med kurs og opplæring virker derfor å være høyere i offentlig sektor.

Et særtrekk ved NITO-medlemmene er at så mange som én av fem deltar mindre enn de ønsker fordi de vet for lite om relevante opplæringstilbud. Samtidig er mer relevante opplæringstilbud det viktigste tiltaket som ville gjøre det mer aktuelt å delta i opplæring, mens det nest viktigste er bedre tilrettelegging av tilbud i forhold til arbeidssituasjonen. Dette tyder på at det er et potensial for å utvikle bedre og mer relevante tilbud som lettere lar seg kombinere med jobb, gjennom et bedre samarbeid mellom utdanningsinstitusjonene/tilbyderne, arbeidsgiversiden og kanskje også NITO selv. Kanskje er opplæringen som NITOs yrkesgrupper deltar i, litt mer løsrevet fra jobben og arbeidskonteksten enn hva det er for mange andre yrkesgrupper. Mens for eksempel lærere de siste årene i større grad enn før har deltatt i ”skreddersydde” tilbud utviklet i samarbeid mellom arbeidsgiver og utdanningsinstitusjonene, tyder ikke dataene fra NITO-undersøkelsen på at denne utviklingen har kommet like langt for NITOs yrkesgrupper. Her er det oftere den enkelte selv som tar initiativ til å delta, og det er færre som kommer tilbake og sier at kurset de deltok i fører til at de gjør en bedre jobb.

## Litteratur

Becker, Gary (1962): "Investment in Human Capital: A theoretical analysis", *Journal of political economy* Vol. 70 (5), s 9-49.

Hagen, Anna; Bård Jordfald, Arne Pape og Sveinung Skule (2001): *Ressursbruk til etter- og videreutdanning i norske arbeidsliv*. Fafo-notat 2001:6. Vedlegg til NOU 2001:25 Støtte til livsopphold ved utdanningspermisjon.

Nyen, Torgeir; Anna Hagen og Sveinung Skule (2004): *Livslang læring i norske arbeidsliv. Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2003*. Fafo-rapport 434.

Nyen, Torgeir (2004): *Livslang læring i norske arbeidsliv. Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2003*. Grunnlagsrapport. Fafo-rapport 435.

Nyen, Torgeir (2005): *Livslang læring i norske arbeidsliv. Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2005*. Fafo-rapport 501.

Bråthen, Magne; Torgeir Nyen og Anna Hagen (2007): *Livslang læring i norske arbeidsliv. Fordeling, omfang og finansiering. Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2006*. Fafo-rapport 2007:04.

Statistisk sentralbyrå (2008): *Jobben i sentrum for voksnes læring*, nettpublisering 7.januar 2008 av norske resultater fra Adult Education Survey 2007, se <http://www.ssb.no/emner/04/02/50/vol/>.



# Kompetanseutvikling blant NITOs medlemmer

NITO er en fagorganisasjon som i hovedsak organiserer ingeniører og andre teknologer, hvorav mange av dem har treårig høyskoleutdanning. I denne rapporten beskrives deres situasjon når det gjelder kompetanseutvikling sammenlignet med arbeidslivet som helhet og med andre grupper med tilsvarende lang utdanning.

