

Åsmund Arup Seip

Kompetanseutvikling i offentlig sektor

Læring i arbeid

Innhold

Forord	4
1 Innledning	5
Hva er offentlig sektor?.....	5
Kompetanseutvikling i arbeidslivet	6
2 Formell kompetanse gjennom opplæring i arbeidslivet	8
Endret kompetanseutviklingsstrategi i staten	10
Offentlig sektor orientert mot formell utdanning.....	10
3 Ikke-formell kompetanse – kurs og annen opplæring	12
4 Uformell kompetanse – læring i arbeid	15
Hvilke forhold stimulerer til læring i arbeid?	15
Er det forskjell på offentlig og privat sektor når det gjelder læring i arbeidet?.....	17
En bedre forståelse av læring i arbeid.....	19
5 Konklusjon	23
Litteratur	24

Forord

Dette notatet handler om kompetanseutvikling i arbeidslivet og betingelsen for læring i arbeid. Oppmerksomheten er rettet mot offentlig sektor og i hvilken grad kompetanseutviklingen i offentlig sektor skiller seg fra kompetanseutviklingen i privat sektor.

Gjennom årlige undersøkelser har Fafo siden 2003 bygget opp en lærevilkårsmonitor, som gir informasjon om utviklingen av lærevilkår i norsk arbeidsliv. Data samles inn av Statistisk sentralbyrå i forbindelse med Arbeidskraftundersøkelsen, og har resultert i en rekke analyser og undersøkelser gjennomført av Fafo. Kunnskapsdepartementet har støttet prosjektet økonomisk. Mye av kunnskapen om kompetanseutvikling i offentlig sektor som presenteres i dette notatet er hentet fra undersøkelser som bygger på Lærevilkårsmonitoren. Notatet er finansiert av NHO.

En takk til Torgeir Nyen for faglige råd og til Fafos publikasjonsavdeling for hjelp til å ferdigstille notatet.

Fafo, november 2011

Åsmund Arup Seip

1 Innledning

I dette notatet tar vi opp spørsmålet om kompetanseutviklingen i offentlig sektor i arbeidslivet skiller seg systematisk fra kompetanseutviklingen i privat sektor. Notatet presenterer funn fra empiriske studier av lærevilkår. Dataene kommer i hovedsak fra analyser som er gjort av Fafos lærevilkårsmonitor. Lærevilkårsmonitoren er en omfattende årlig kartlegging av vilkår for læring og kompetanseutvikling i Norge, der det er rettet særlig oppmerksomhet mot arbeidslivet. Monitoren inneholder et sett av sentrale lærevilkår, som deltakelse i utdanning og opplæring og vilkår for uformell læring i det daglige arbeidet. Kartleggingen har vært gjennomført fra 2003. Enkelte år gjennomføres tilleggsundersøkelser som gir mulighet for en bredere analyse av lærevilkårene.

Lærevilkårsmonitoren er rettet mot hele arbeidslivet. Blant analysene som er gjennomført og publisert tidligere er enkelte gjort med tanke på å få fram særtrekk ved ulike sektorer. I dette notatet retter vi oppmerksomheten mot disse analysene, og stiller spørsmål om hva som særlig kjennetegner kompetanseutviklingen i offentlig sektor. Er det noen forskjell mellom privat og offentlig sektor når det gjelder arbeidstakernes vilkår for kompetanseutvikling? Er lærevilkårene bedre i offentlig sektor, eller er det slik at vilkårene for læring gjennom arbeid er bedre i privat sektor?

Notatet er lagt opp som følger: I kapittel 1 diskuterer vi hvordan begrepet offentlig sektor skal avgrenses, og kategoriserer ulike typer kompetanseutvikling som skjer i arbeidslivet. I kapittel 2 analyserer vi utviklingen av formell kompetanse, i kapittel 3 ser vi på kurs og annen opplæring som ikke gir formell kompetanse, mens vi i kapittel 4 tar for oss den uformelle læringen som skjer i arbeidet. I kapittel 5 presenteres en konklusjon på bakgrunn av de viktigste funnene.

Hva er offentlig sektor?

Hva vi mener når vi snakker om offentlig sektor, kan variere. I noen sammenhenger er vi opptatt av at offentlig virksomhet skiller seg fra annen virksomhet ved at den ikke er underlagt en målsetting om å generere overskudd og at den ikke er eksponert for markedskrefter. Dette er imidlertid en definisjon av offentlig sektor som bare er delvis dekkende. Vi finner privat virksomhet, for eksempel stiftelser og humanitære organisasjoner, som heller ikke har som mål å generere økonomisk overskudd, og vi finner kommunal og statlig virksomhet som konkurrerer i markedet for å vinne kontrakter eller få avsetning på sine tjenester.

I andre sammenhenger kan vi være opptatt av finansieringskilden når vi snakker om offentlig sektor. Virksomheter som blir helt eller delvis finansiert over offentlige budsjetter vil være nært knyttet opp mot det offentlige og de politiske beslutningsprosesser.

ne. En slik definisjon vil imidlertid også omfatte deler av privat virksomhet, som for eksempel private legetjenester, private sykehjem eller kollektiv transportvirksomhet. Når det offentlige kjøper slike tjenester, vil det langt på vei være politiske beslutninger som bestemmer omfanget av tjenesten, ikke markedets umiddelbare etterspørsel.

Alle definisjoner av offentlig sektor vil forsøke å fange noen av de særtrekkene som følger med politisk styrt offentlig virksomhet. Men offentlig virksomhet er sammensatt, og deler av offentlig virksomhet er i dag vevet tett sammen med privat virksomhet. Det gjør det vanskelig å trekke et klart skille. I dette notatet vil vi i hovedsak bruke betegnelsene kommunal og statlig sektor, og samlebetegnelsen offentlig sektor for å omtale disse sektorene samlet. Dette er en grov inndeling som likevel fanger noen sentrale forskjeller mellom offentlig og privat, og mellom ulike deler av offentlig sektor. I notatet vil vi være opptatt av å få fram noen av trekkene som gjør offentlig sektor spesiell. De kan være med på å forklare hvorfor kompetanseutviklingen og læringen i arbeid kan være forskjellig i offentlig og privat sektor. Samtidig må vi huske på at både offentlig og privat sektor er svært sammensatt. Det er stor forskjell på den virksomheten som foregår i et departement i Oslo og den virksomheten som foregår i hjemmetjenesten eller på et sykehjem i Nordland. På samme måte er det forskjell på hoteldrift og oljeleting, selv om begge virksomhetstyper gjerne hører inn under privat sektor. Vi skal derfor være åpne for nyanser når vi analyserer data, og forsiktig med å trekke bastante konklusjoner.

Kompetanseutvikling i arbeidslivet

Vi kan skille mellom ulike typer kompetanseutvikling som helt eller delvis skjer i arbeidslivet. Mange får sin første yrkesrettede formelle utdanning delvis i arbeidslivet. I dag skjer dette gjennom fagopplæringen, der opplæringen starter i videregående skole, og avsluttes med læretid i bedrift som lærling eller lære kandidat. Mange yrker i offentlig sektor har tidligere hatt egen etatsutdanning, som for eksempel i skatteetaten, televerket, jernbanen og i politiet. I dag er mange av disse opplæringsfunksjonene overført til offentlige utdanningsinstitusjoner.

I tabell 1 ser vi en grov inndeling av ulike typer kompetanseutvikling i arbeidslivet. Den formelle utdanningen er en viktig port inn til ulike yrker og arbeidsoppgaver. I mange yrker, særlig i offentlig sektor, stilles det krav til at yrkesutøveren har en formell kompetanse for å kunne utøve yrket. Det gjelder for eksempel ulike yrker innenfor helsesektoren, men også yrker som elektriker og flyger. Også videreutdanning gir formell kompetanse. I offentlig sektor vil spesialisering innen helsefag være eksempel på en videreutdanning som gir formell kompetanse.

Tabell 1 Ulike former for kompetanseutvikling i arbeidslivet.

Formell kompetanse	Førstegangs utdanning i arbeidslivet
	Videreutdanning som gir formell kompetanse
Ikke-formell kompetanse	Opplæring som ikke gir formell kompetanse (kurs, etterutdanning),
	Læring gjennom andre aktiviteter som har læring som formål (men som ikke er opplæring)
Uformell kompetanse	Læring gjennom arbeidsutførelse (som "biprodukt" av arbeid)

Kompetanseutviklingen som ikke gir formell kompetanse er også en viktig del av arbeidslivet. I dette notatet skiller vi mellom tre ulike former for uformell læring i arbeidslivet: opplæring, andre læringsaktiviteter og læring gjennom arbeidsutførelse. Alle disse formene for læring har stor betydning for hvordan arbeidstakerne videreutvikler sin kompetanse gjennom hele livet. I kapittel 2 ser vi på hvilken rolle formell utdanning spiller i offentlig sektor, og hvordan utdanningssystemet her har endret seg over tid. I de påfølgende kapitlene vil vi belyse den kompetanseutviklingen i arbeidslivet som ikke gir formell kompetanse, og se hvilke faktorer som påvirker læring og hvordan læringsbetingelsene er forskjellig i de ulike sektorene og bransjene.

2 Formell kompetanse gjennom opplæring i arbeidslivet

Lærlingeordningen er en av de viktigste veiene til formell kompetanse gjennom opplæring i arbeidslivet. I videregående opplæring er det i dag rundt 180 fag som fører fram til yrkeskompetanse med fag- eller svennebrev. De fleste ordinære yrkesforberedende utdanningsprogrammene er organisert etter en modell med to års opplæring i skole og to år påfølgende som lærling ute i bedrift, hvorav verdiskapingen er beregnet til ett år.

Vi kan skille mellom tre nasjonale modeller for yrkesrettet opplæring. Den tyske modellen, med lærlingeordningen som et grunnleggende element i opplæringen, er kjent som et korporativt og partsstyrt system. Den angloamerikanske modellen legger vekt på markedsregulering og den enkelte virksomhets rett til å definere behov og tilrettelegge for opplæring. Den statsregulerte skolemodellen, som vi blant annet finner i Sverige, benytter i hovedsak det offentlige utdanningssystemet til yrkeskvalifisering.

Yrkesopplæringen i Norge har utviklet seg fra et ganske korporativt til et mer statsregulert system, og er i dag et blandingssystem med to års skole og to års læretid (Hagen & Nyen 2010:11). Med Reform 94, som ga alle unge mellom 16 og 19 år en lovfestet rett til videregående opplæring, ble lærlingeordningen integrert i det formelle utdanningsløpet. Dette svekket i noen grad arbeidslivets innflytelse over fag- og yrkesopplæringen ved at lærlingeordningen gikk fra å være en typisk rekrutteringsordning til å bli en opplæringsordning.

I offentlig sektor har etatsintern opplæring spilt en betydelig rolle. Forsvaret, toll- og avgiftsetaten og fengselsvesenet er eksempler på offentlige etater som fortsatt har en betydelig etatsutdanning. Forsvaret utdanner for eksempel personell gjennom befalsskole og krigsskole, samtidig som det tilbyr pilotutdanning og lærlingepraksis innen flere fagretninger. Både tolletaten og fengselsvesenet utdanner personell gjennom en toårig etatsutdanning som består av både teori og praksis.

Omorganisering av statlig virksomhet de siste tiårene har imidlertid ført til en endring i det gamle utdanningsmønsteret i mange virksomheter. Tidligere offentlige etater som Posten og Televerket har avvirket sin etatsutdanning. Også i Skatteetaten og Trygdeetaten finner vi en nedbygging av etatsintern opplæring. Tidligere etatsinterne fagbrev, for eksempel innenfor jernbane, har blitt erstattet av offentlig godkjente lærefag. Dette har gjort at bedriftene kan velge om de vil rekruttere gjennom å ta inn lærlinger eller ansette ferdig utdannede fagarbeidere. Generelt sett gjør overgangen fra bruk av etatsintern opplæring til offentlig godkjent utdanning at arbeidstakerne blir mer mobile i arbeidsmarkedet, både fra virksomhet til virksomhet, men også mellom offentlig og privat sektor.

Praksiskandidatordningen der arbeidstakerne kan få formell kompetanse gjennom å dokumentere arbeidspraksis, har spilt en stor rolle både i offentlig og privat sektor.

Praksiskandidatordningen gir arbeidstakerne mulighet for å få formalisert sin kompetanse slik at de kan ta videre utdanning dersom de ønsker, og slik at de lettere kan ta arbeid i andre virksomheter. For bedriftene kan praksiskandidatordningen bidra til å utvikle læringsmiljøet og oppmerksomheten rundt læring i arbeid.

Lærlingeordningen i offentlig sektor

I offentlig sektor har lærlingeordningen tidligere vært mest brukt innen tradisjonelle lærefag som elektriker og mekanikere. Noen av disse lærefagene er tilpasset særskilte behov, for eksempel innenfor jernbanesektoren. Her deltar det statlige Jernbaneverket og private entreprenører i utdanningen av banemontører, signalmontører og energimontører.

Mens fagopplæringsystemet og lærlingeordningen har lange røtter i privat sektor og i enkelte virksomheter i offentlig sektor, er denne opplæringsformen forholdsvis ny i andre deler av offentlig sektor. Her har nye lærefag blitt etablert for å ivareta utdanningen innenfor voksende tjenesteområder. I forbindelse med Reform 94 ble det opprettet flere fag rettet spesielt inn mot helse- og kommunesektoren. Også IKT-driftsfaget ble opprettet i denne sammenhengen. Barne- og ungdomsarbeiderfaget og helsearbeiderfaget er de to største fagene i offentlig sektor, mens IKT-driftsfaget er mer tverrgående, og har lærlinger også i privat sektor. Hagen og Nyen (2006:22) anslår at antallet løpende lærekontrakter i offentlig sektor var rundt 4500–5000 i 2005. Deres undersøkelse viser at det er betydelig lokal variasjon med hensyn til både tilbudet av læreplasser i offentlig sektor, og søkingen til slike plasser.

Innenfor sykehussektoren har andelen ansatte med utdanning på nivå med videregående skole sunket de siste tiårene, fordi det er ansatt flere med høyskoleutdanning, for eksempel sykepleiere. Fra 2006 har det nye helsearbeiderfaget erstattet utdanningen for hjelpepleiere og omsorgsarbeidere. Erfaringsgrunnlaget er foreløpig lite, men sykehus som har tilbudt læreplasser i helsearbeiderfaget peker på at lærlingene er produktive mot slutten av læretiden, blir godt kjent internt i sykehuset og får en kompetanse som oppleves relevant for arbeidsgiver (Hagen & Nyen 2010:22). En studie av praksisopplæringen i hjelpepleie og læretiden for omsorgsfaget, forløperne til helsearbeiderfaget, viste at opplæringen i arbeidslivet hadde en sterk sosialiseringseffekt, og fremmet motivasjon for å lære. Læretiden bidro til “innlæring av hvordan en forholder seg til arbeid og arbeidsoppgaver, kolleger og brukere, og utvikling av yrkesetikk” (Høst 2002:58).

Forskere som har sett på lærlingeordningen og inntak av lærlinger i Norge trekker fram to viktige begrunnelser for at å ta inn lærlinger. Arbeidsgiver har et ønske om å rekruttere framtidig arbeidskraft, samtidig som det er et behov for at bedriftene tar et medansvar for arbeidslivets kompetanseoppbygging. Etter som yrkesopplæringen har blitt mer skolerettet, har den siste begrunnelsen blitt viktigere (Høst 2008:19; Hagen & Nyen 2010:14). Denne utviklingen kan imidlertid svekke sammenhengen mellom bedriftenes rekruttering og den yrkesrettede opplæringen. Avviklingen av etatsopplæringen i offentlig sektor svekker også denne sammenhengen.

Større mobilitet i arbeidsmarkedet og en svakere sammenheng mellom rekruttering og opplæring kan over tid tenkes å føre til at virksomheter nedprioriterer å tilby yrkes-

opplæring og kompetanseutvikling. Yrkesopplæring kan da i hovedsak bli overlatt til større private og offentlige virksomheter, som ser seg tjent med å ta et økt samfunnsansvar. Imidlertid holder lærlinginntaket seg ganske stabilt på et historisk sett høyt nivå. For å motvirke en slik tendens ser vi at enkelte kommuner har organisert sentralt inntak og finansiering av lærlinger. I disse kommunene har de enkelte kommunale virksomhetene ansatt flere lærlinger enn i kommuner som har overlatt til de enkelte kommunale virksomhetene å ta inn lærlinger (Hagen & Nyen 2005:30–31).

Endret kompetanseutviklingsstrategi i staten

Statens lange tradisjoner når det gjelder bruken av virksomhetsintern utdanning er i endring. Ett utviklingstrekk er nedbyggingen av etatsskolene. Et annet trekk som har preget utviklingen de siste tiårene er at de statlige virksomhetene i økende grad forøker å orientere seg mot det offentlige utdanningssystemet. Dette gjelder både grunnutdanning og høyere utdanning. Ansatte i trygdeetaten har gjennom flere tiår nå hatt tilbud om høyskoleutdanning utviklet i samarbeid med høyskolene. Også skatteetaten har samarbeidet med høyskolene om utvikling av tilpassede utdanningsløp. Et annet eksempel er utdanningen innen politi- og lensmannsetaten, der en regulær etatsutdanning ble løftet ut av etaten og etablert som en offentlig høyskole.

Et tredje utviklingstrekk i statlig kompetanseutviklingsstrategi har vært en økt bruk av trainee- og lederutviklingsprogrammer. Slik kompetanseutvikling foregår gjerne som en kombinasjon av praksis i virksomheten og utdanning tilknyttet eksterne utdanningsinstitusjoner (Berg et al. 1999:11 f). En undersøkelse fra 2008 viste at rundt 50 prosent av statlige virksomheter benyttet mentor- og hospiteringsordninger, mens litt under 15 prosent hadde trainee-ordning (Difi 2008:10).

Offentlig sektor orientert mot formell utdanning

Kompetanseutvikling i offentlig sektor er i stor grad orientert mot formell utdanning og videreutdanning. Her skiller sektoren seg noe fra privat sektor. Statlig sektor har et høyt gjennomsnittlig utdanningsnivå sammenliknet med privat- og kommunal sektor, og offentlig sektor generelt har en høy deltakelse i formell videreutdanning. Dette særtrekket ved offentlig sektor har flere forklaringer.

Den høye andelen høyt utdannede i staten henger sammen med det arbeidsfeltet og de oppgavene som utføres av statlig forvaltning. Overføringen av tjenesteyting fra statlig til privat eller kommunal sektor har ført til at statlig sektor i dag har en stor andel høyt utdannede som blant annet fyller stillingene i sentralforvaltningen. Også helsesektoren har mange ansatte med høyskole- og universitetsutdanning. Her er arbeidsfeltet preget av en klart oppdelt yrkesstruktur (yrkesbasert/profesjonsbasert arbeidsmarked), der formell kvalifisering gjennom utdanningssystemet er et krav. Det gir begrensede mulig-

heter til å bevege seg opp og på tvers av karrierestigene uten å vende tilbake til det formelle utdanningssystemet for å skaffe seg ny formell kompetanse. I mange profesjonsyrker, som lege, sykepleier eller psykolog, spiller videreutdanning og spesialisering gjennom yrkesdeltakelse også en viktig rolle. Slik spesialisering gir formell kompetanse som kan være en forutsetning for å inneha visse stillinger eller fylle visse funksjoner.

En av grunnene til at den formelle utdanningen har fått stor betydning i offentlig sektor, er at utdanningssystemet blir brukt for å kvalitetssikre kompetansen til offentlig ansatte. Dette har sikret at en uavhengig instans har målt og godkjent kompetansen til de som søker stillinger. I det offentlige byråkratiet har det også vært lagt vekt på at beslutninger som fattes skal være nøytrale og personuavhengige. Formell kompetanse fastsatt gjennom et offentlig eksamenssystem har fungert som et nøytralt kriterium for vurdering av egnethet i offentlige stillinger. Dette kriteriet har også blitt brukt i andre sammenhenger, for eksempel ved lønnsfastsetting. Vi finner for eksempel at lønssystemer i offentlig sektor til dels er basert på formell kompetanse. I enkelte tariffavtaler følger lønnskompensasjonen automatisk utdanningsnivå, ikke stillingsbeskrivelse. Det har blitt mindre vanlig i offentlig sektor at man utelukkende legger vekt på formell kompetanse ved lønnsfastsetting, men formell kompetanse spiller fortsatt en viktig rolle som "nøytral" kompetansemarkør, både i offentlig og privat sektor.

Krav til formell kompetanse for å få utøve et yrke eller fylle en funksjon finner vi både i privat og offentlig sektor. Det finnes ikke noen samlet analyse av utbredelsen av slike kompetansekrav. Det skyldes trolig at kravene har ulikt opphav og at det kan være ulik praksis eller strenghet med hensyn til slike krav. For de tradisjonelle profesjonene, som leger, advokater og prester, til dels også lærere, er kompetansekravet fastsatt i lov. Loven kan også beskytte tittel, og gjelder enten arbeidet foregår i privat eller offentlig sektor. For leger gjelder kravet absolutt, for lærere gjelder det bare som krav for fast ansettelse i offentlig finansierte skoler. Vikarer kan ansettes uten formell utdanning. En annen form for kompetansekrav er autorisasjon. Den brukes for eksempel overfor helsefaglige yrker sammen med lovgivningen. I privat sektor kan autorisasjon spille en rolle når det gjelder sikkerhetskrav for utøvelsen av yrker. Håndverksyrker er et eksempel. Slike krav til formell kompetanse for yrkesutøvelse i privat sektor oppstår imidlertid som oftest i relasjon til offentlige reguleringskrav, som kan gjelde sikkerhet eller andre kvalitetsmål satt av offentlige myndigheter.

Kompetansekrav kan også fastsettes privat, for eksempel gjennom sertifiseringsordninger eller ordninger knyttet til merkevarebygging (branding), der man blir sertifisert til å arbeide med et særskilt produkt. I hvilken grad slike krav omfatter formell kompetanse godkjent av offentlige utdanningsinstitusjoner, er imidlertid ukjent.

3 Ikke-formell kompetanse – kurs og annen opplæring

Med kurs og annen opplæring tenker vi på planlagt opplæring som ikke gir formell kompetanse. Mens læring i arbeid skjer som en bieffekt av det å utøve selve arbeidet, vil hovedformålet med å sende arbeidstakere på kurs eller andre opplæringstiltak være at arbeidstakerne skal tilegne seg ny kunnskap.

Offentlig ansatte deltar ofte på kurs og annen opplæring

Undersøkelser av kompetanseutvikling i staten viser at statlige virksomheter nedlegger et betydelig arbeid i kompetanseutvikling (DIFI 2008; Berg et al. 1999). En betydelig del av dette er opplæring som ikke gir formell kompetanse. En undersøkelse blant ti statlige virksomheter i 1999 viste at faglig oppdatering var en av de viktigste opplæringsaktivitetene. Også dataopplæring og opplæring i ledelse og organisasjon var viktige aktiviteter (Berg et al. 1999:44). Samlet sett var det nesten 60 prosent som i 1999 oppga at de hadde deltatt på ett eller flere opplæringstiltak siste år (ibid.:139).

Nyere tall fra Lærevilkårsmonitoren viser at i perioden mellom 2003–2010 har andelen ansatte som deltar på kurs og annen opplæring svingt mellom 57 og 47 prosent for arbeidslivet som helhet (se tabell 2). Deltakelsen ser ut til å svinge i takt med konjunkturene i arbeidslivet, og viser en fallende tendens etter 2008. NIFU, som har analysert tallene fra Lærevilkårsmonitoren i 2010, konkluderer imidlertid med at denne tendensen gjør seg gjeldene både i privat og offentlig sektor, og at det kan tale imot at konjunktorene er en hovedforklaring på svingningene (Wiborg et al. 2011:58).

Tabell 2 Andelen ansatte som deltar på kurs og annen opplæring. Kilde: Fafo og Wiborg et al. 2011:43.

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009*	2010
Arbeidslivet som helhet	57 %	55 %	50 %	49 %	53 %	54 %	50 %	47 %

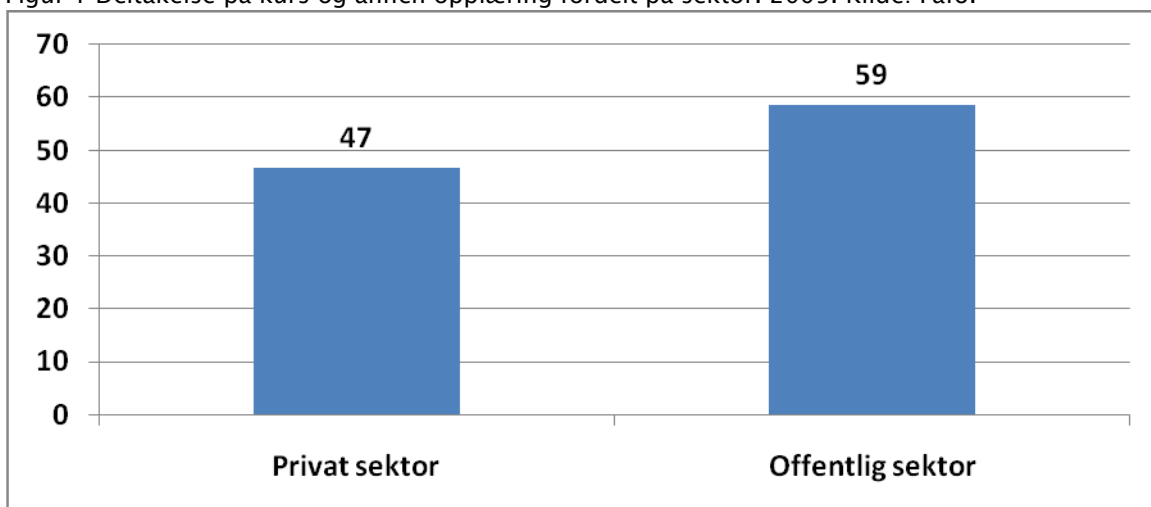
* Estimat

Deltakelse varierer etter virksomhet, sektor og bransje

Undersøkelsen av ti statlige virksomheter i 1999 viste at det var variasjon i omfang av opplæring mellom de ulike statlige virksomhetene. Forsvaret pekte seg ut som en etat der opplæringsaktiviteten var svært høy når det gjaldt faglig oppdatering. Men også Riksantikvaren og Universitetet i Tromsø lå høyt. Dette er virksomheter der mange ansatte har et høyt utdanningsnivå og der faglig oppdatering kan ses som en naturlig del av jobbutførelsen.

I 2005 ble tall fra Lærevilkårsmonitoren analysert med sikte på å få fram sektor og bransjeforskjeller. Deltakelsen på kurs og annen opplæring lå høyere i offentlig sektor (staten 63,6 prosent og kommunal sektor 59,2 prosent) enn i privat sektor (44,5 prosent). Tall fra 2009 viser den samme forskjellen. I figur 1 ser vi forskjellen i deltakelse på kurs og annen opplæring mellom privat og offentlig sektor i 2009. Forskjellen kan skyldes et høyt utdanningsnivå, særlig i statlig sektor, og at ansatte med høyskoleutdanning ofte deltar i opplæringstiltak. I kommunal sektor er det mange ansatte med høyskoleutdanning innenfor skoleverket og helse- og sosialsektoren.

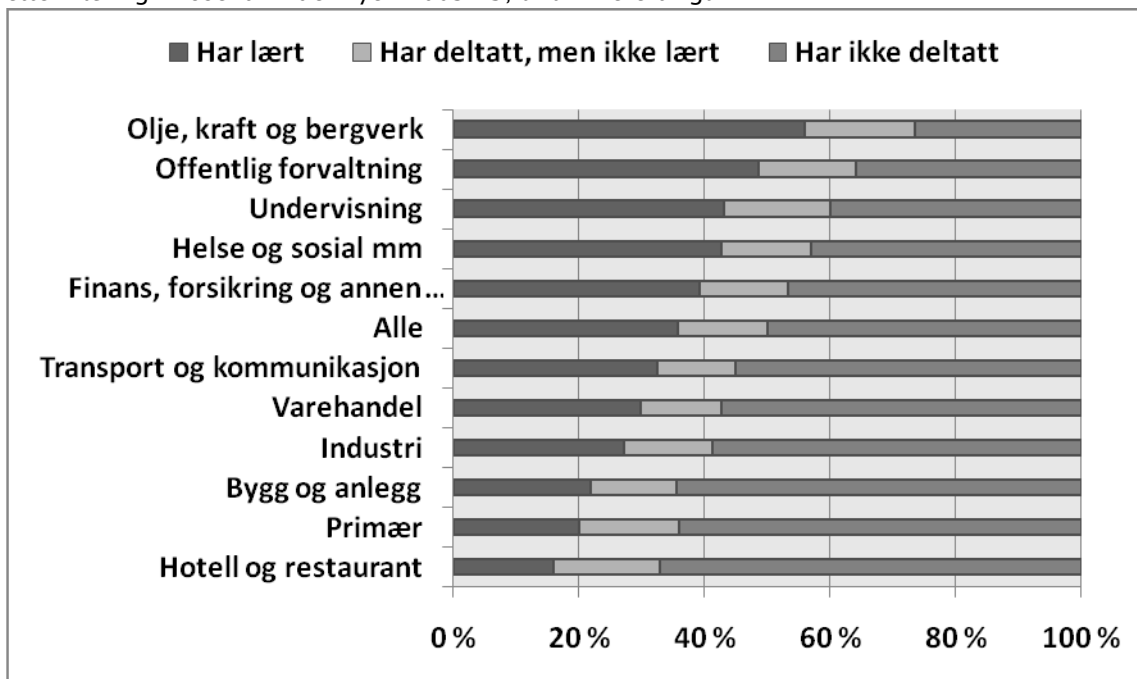
Figur 1 Deltakelse på kurs og annen opplæring fordelt på sektor. 2009. Kilde: Fafo.



En analyse av bransjeforskjeller viser at mulighetene for å delta på kurs ikke er likt fordelt mellom arbeidstakerne. Figur 2 viser at mens gjennomsnittet for arbeidslivet var en deltakelse på 50 prosent i 2005, var andelen som har deltatt på kurs og opplæring over 60 prosent i enkelte bransjer, og helt nede i 33 prosent for andre. Høyest var den innenfor olje, kraft og bergverk, med hele 73 prosent. Dette viser at også virksomheter i privat sektor tilbyr utstrakt opplæring, særlig innenfor kunnskapsintensiv og risikobeton virksomhet. For øvrig ser vi at bransjer innenfor offentlig sektor kommer godt ut. I offentlig forvaltning, helse- og sosialsektoren og undervisningssektoren ligger deltakelsen godt over gjennomsnitt (Nyen 2005:29).

Et forhold som er verd å merke seg er at økt deltakelse på kurs går sammen med økt nytte av kursene. I undersøkelsen ble de sysselsatte spurt om de hadde lært noe de har bruk for i jobben av å delta på kurs eller opplæringstiltak. Som det framgår av figur 1, oppgir en like stor andel av alle arbeidstakerne innenfor hver næring (mellom 12 og 17 prosent) at de har deltatt på kurs, men at opplæringen ikke har vært jobbrelevant. Hvor mange av arbeidstakerne som totalt sett deltar på kurs, ser ikke ut til å ha betydning.

Figur 2 Andel som har lært noe de har nytte av i jobben av å delta i kurs og opplæringstiltak, etter næring. Prosent. Kilde: Nyen 2005:29, unummerert figur.



Svarene viser at i noen bransjer har halvparten av kursdeltakerne ikke hatt et utbytte av opplæringen som har vært relevant for jobben. Dette funnet kan tolkes på flere måter. En rimelig tolkning er at det innenfor alle bransjer vil være en viss andel arbeidstakere som går på kurs først og fremst for å kvalifisere seg for andre jobber, og ikke den jobben man har i øyeblikket. Hvis denne andelen er den samme i alle bransjer, forklarer den mønsteret vi ser i figur 2.

4 Uformell kompetanse – læring i arbeid

I tillegg til opplæringen som gir formell kompetanse og opplæringen som ikke gir formell kompetanse, skjer det en vedvarende læring i arbeidslivet. Dette er læring som skjer som følge av arbeidsutførelsen og samhandlingen i jobbsituasjonen, men som ikke er planlagt opplæring. Slik læring gir en uformell kompetanse. Hvordan ligger forholdene til rette for læring i arbeid i offentlig sektor, og er det forskjeller på offentlig og privat sektor når det gjelder å tilegne seg uformell kompetanse?

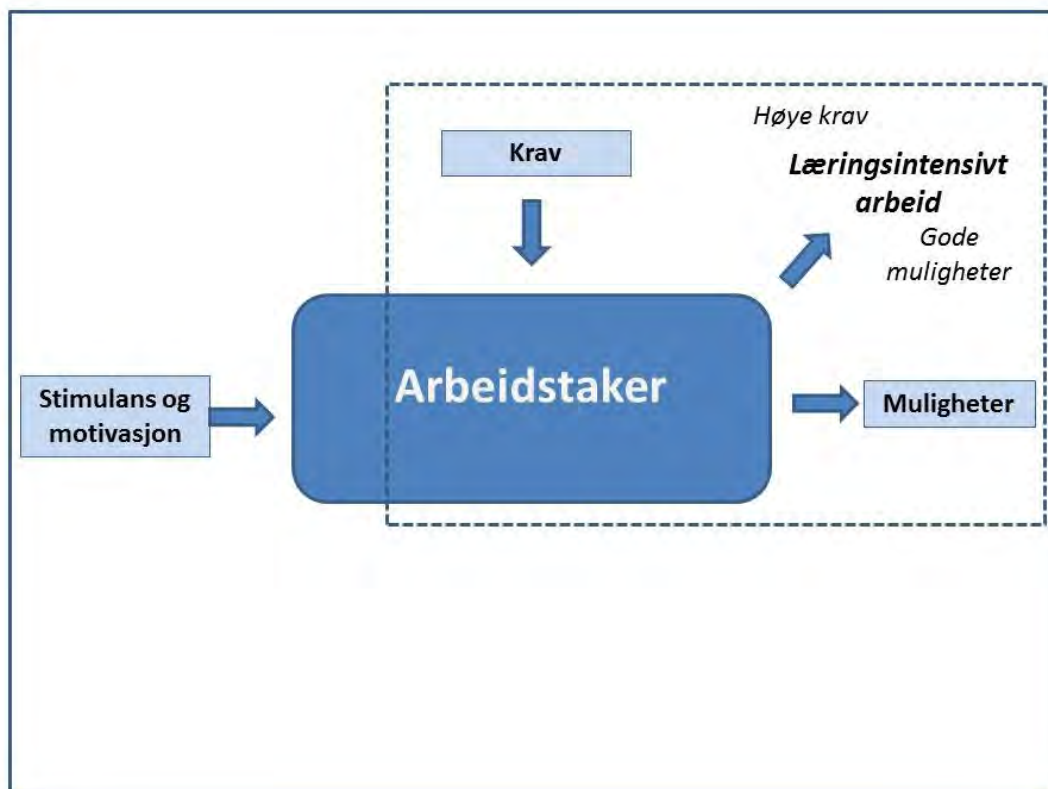
Forskning tyder på at det er gode forutsetninger for læring i arbeid hvis man møter en kombinasjon av *krav* til læring og *muligheter* for læring. Store læringskrav, god læringsstøtte fra overordnede og gode læringsmuligheter i det daglige arbeidet, sammen, og hver for seg, har betydning for om ansatte deltar i opplæring (Nyen 2004:21). I dette avsnittet vil vi se på læring i arbeid gjennom empiriske studier basert på Lærevilkårsmonitoren.

Hvilke forhold stimulerer til læring i arbeid?

Lærevilkårsmonitoren bygger på en modell for læring i arbeidet der krav til læring, muligheter for læring og støtte og stimulans til økt læring er faktorer som måles. I figur 3 ser vi en modell som viser faktorene som påvirker læring i arbeid, dels gjennom å skape et press eller en forventning til arbeidstaker, dels gjennom å åpne muligheter for læring og dermed trekke arbeidstakeren inn i arbeidsprosesser som gir læring.

Modellen i figur 3 viser også hvordan to av faktorene kombineres for å definere et læringsintensivt arbeid. Dersom læringskravene er høye og den enkelte arbeidstaker opplever gode muligheter for læring i arbeidet, kan vi si at arbeidstakeren har et læringsintensivt arbeid.

Figur 3 Modell for læring i arbeid. Faktorer som påvirker et godt læringsmiljø.



Kravene til læring kan komme fra mange kilder: ledelse, kolleger, lovverk eller kunder. Mye tyder på at ledelsens holdning og respons har stor betydning. Også interaksjonen med krevende kunder eller samarbeidspartnere er viktig. Hyppige endringer i teknologi og omorganisering av produksjonen legger også et press på ansatte i retning av å ta til seg ny kunnskap.

Ledelsen kan i tillegg til å stille krav og gi støtte og stimulans som motiverer til læring. Delegering av ansvar øker læringstrykket samtidig som det kan virke motiverende. Stimulans til økt læring kan foregå gjennom premiering av dyktighet, ved at man får bedre karrieremuligheter, får tildelt nye oppgaver eller økt lønn. Også andre i miljøet rundt den enkelte arbeidstaker kan stimulere til læring. Det å ha dyktige kolleger og faglig kontakt med personer og miljøer utenfor bedriften er viktige faktorer for å øke ansattes læring.

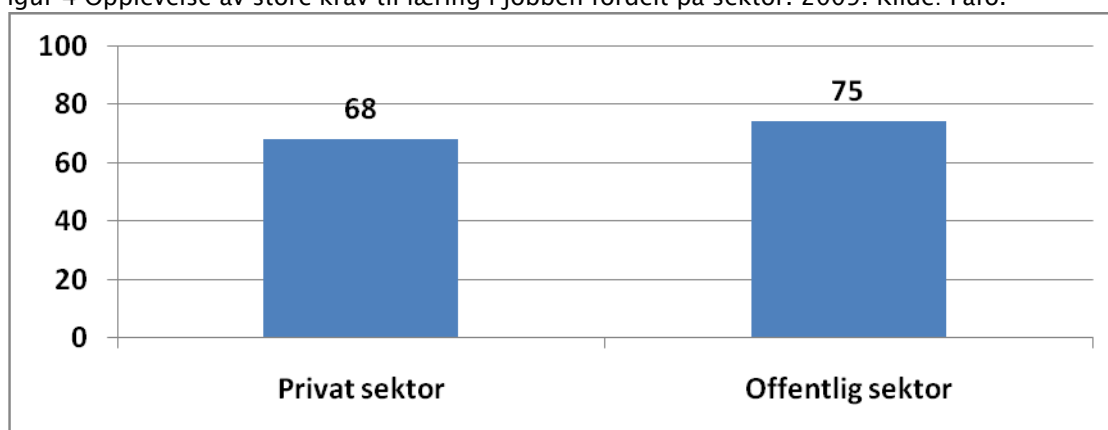
Muligheter til å lære i jobben kan arbeidstakere få gjennom at arbeidet og arbeidsoppgavene er slik utformet at de gir en mestrings- og læringsfølelse. Et arbeid som innebærer samarbeid med kolleger, møte med kunder eller tilgang på nye utfordringer, vil kunne oppleves som et arbeidsmiljø som gir muligheter til læring. I Lærevilkårsmonitoren måles dette som en opplevelse av læringsmuligheter i det daglige arbeid. Monitoren viser at i gjennomsnitt opplever 75 prosent av arbeidstakere gode (svært/nokså gode) læringsmuligheter (Nyen 2004:38).

Er det forskjell på offentlig og privat sektor når det gjelder læring i arbeidet?

Variasjoner i læringskrav og læringsmuligheter

Det er flere som opplever store *læringskrav* i staten enn i andre sektorer. Mens gjennomsnittet for hele arbeidslivet i 2009 var 70 prosent, var det hele 80 prosent av de ansatte i staten som opplevde store krav til læring i jobben. De tilsvarende tallene for kommunal og privat sektor er henholdsvis 72 og 68 prosent (Fafo, Lærevilkårsmonitoren 2009¹). Slår vi sammen statlig og kommunal sektor, ser vi, som vist i figur 4, hvordan kravene til læring oppleves i henholdsvis privat og offentlig sektor.

Figur 4 Opplevelse av store krav til læring i jobben fordelt på sektor. 2009. Kilde: Fafo.



Disse forskjellene i læringskrav har vært relativt stabile (Wiborg et al. 2011:figur 2.3²). Utdanningsnivået i de ulike næringene har stor betydning for om ansatte opplever store krav til læring i jobben. Statlig sektor har en større andel ansatte med lang høyere utdanning enn de andre sektorene. Men selv om vi sammenlikner ansatte med samme utdanningsnivå, er det forskjell på læringskravene i de ulike sektorene (Nyen 2004).

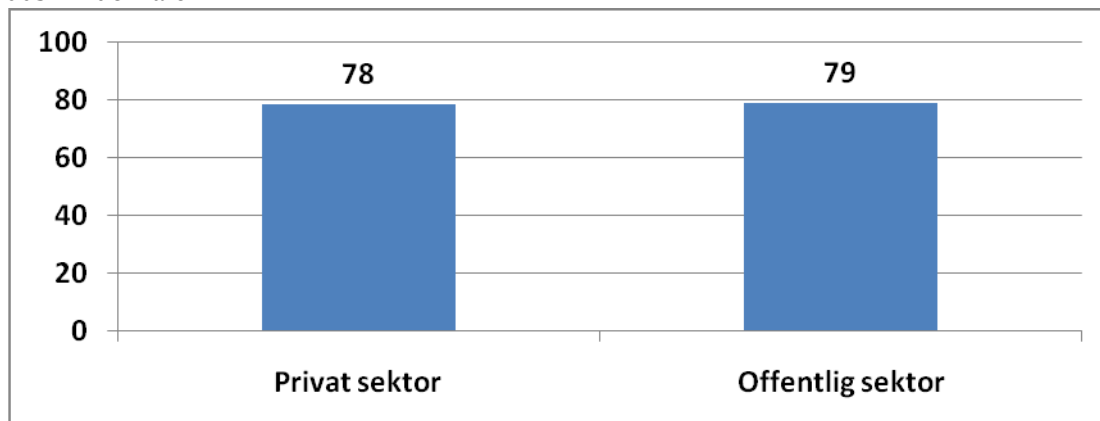
En av grunnene til at kommunal sektor skårer marginalt høyere enn privat sektor når det gjelder krav til læring, er at mange i undervisningssektoren, og i noen grad også i helse- og sosialsektoren, opplever et stort krav til læring i jobben. Dette er næringer der mange har høyere utdanning, samtidig som det er relativt store tjenesteområder innenfor kommunal sektor.

Også når det gjelder opplevelsen av *læringsmuligheter* i det daglige arbeidet er det forskjeller mellom sektorene. Her ligger imidlertid kommunal sektor lavere (76 prosent) enn privat sektor (78 prosent) og staten (85 prosent) (Fafo, Lærevilkårsmonitoren 2009). Figur 5 viser at privat og offentlig sektor lå tilnærmet likt når det gjelder læringsmuligheter i det daglige arbeidet.

¹ Lærevilkårsmonitoren 2009 refererer til upubliserte datakjøringer foretatt av Fafo.

² I figur 2.3 i NIFUs rapport er grafen for læringskrav og læringsmuligheter byttet om.

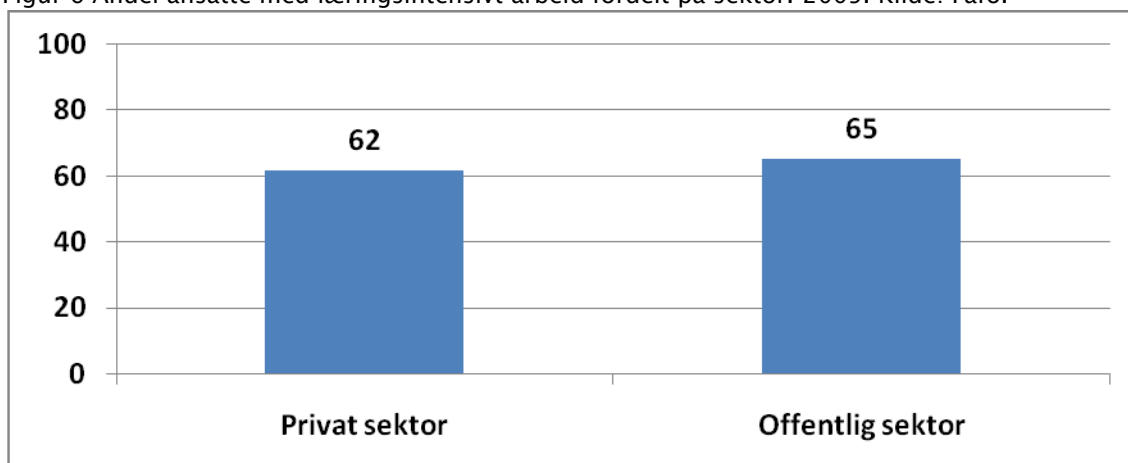
Figur 5 Opplevelsen av muligheter for læring gjennom det daglige arbeidet fordelt på sektor. 2009. Kilde: Fafo.



I Lærevilkårsmonitoren er det laget en indikator for *læringsintensivt arbeid*. Den framkommer ved at målet for læringskrav og læringsmuligheter legges sammen. Et arbeid er læringsintensivt hvis arbeidet i stor eller ganske stor grad krever at man må lære seg noe nytt eller sette seg inn i nye ting, og samtidig har svært gode eller nokså gode muligheter for å skaffe seg den kompetansen man trenger i det daglige arbeidet (Nyen 2003:60).

Staten er den mest læringsintensive sektoren, der 72 prosent av arbeidsplassene oppleves som læringsintensive. Privat sektor ligger omtrent på gjennomsnittet, med 62 prosent av arbeidsplassene, mens kommunal sektor ligger lavest, med 61 prosent (Fafo, Lærevilkårsmonitoren 2009).

Figur 6 Andel ansatte med læringsintensivt arbeid fordelt på sektor. 2009. Kilde: Fafo.



Samlet sett skårer offentlig sektor likt med privat sektor på indikatoren for læringsintensivt arbeid. Analyserer man dette nærmere, ser man at forskjeller i utdanningsnivå i de ulike sektorene spiller en rolle. Det som er verd å merke seg er at kommunal sektor samlet burde komme bedre ut, fordi helse, sosial og undervisning er tjenesteområder der det er mange ansatte med høyt utdanningsnivå. Undervisning skiller seg ut med et stort sprik mellom krav og muligheter, der mange opplever læringskrav, mens langt færre

opplever at de har læringsmuligheter. Det samme gjelder i noen grad også helse- og sosialtjenestene.

Sammenlikner vi offentlig sektor med privat, gir dette dermed et sammensatt bilde av betingelsene for læring, der man ikke kan si at én sektor kommer dårligere ut enn en annen. Offentlig sektor skårer høyt på krav til læring i jobben, mens særlig kommunal sektor skårer lavt på muligheter for å skaffe kompetanse i det daglige arbeidet.

Et positivt utviklingstrekk er at det ser ut til at det er en bedring i vilkårene for læring i arbeid fra 2003, da lærevilkårsmonitoren ble startet opp, og fram til i dag. Tabell 3 viser denne utviklingen for arbeidslivet som helhet, men utviklingen gjør seg også gjeldende i offentlig sektor isolert (Dæhlen & Nyen 2009).

Tabell 3 Andelen ansatte som har læringsintensivt arbeid. Kilde: Fafo og Wiborg et al. 2011:49.

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Arbeidslivet som helhet	58 %	53 %	60 %	60 %	58 %	63 %	63 %	62 %

Lederes betydning for læring

Lederes støtte kan ha betydning for de ansattes kompetanseutvikling. Læringsstøtte fra overordnede kan stimulere både til læring i arbeidet og til å delta i opplærings- eller utdanningstiltak. I gjennomsnitt opplevde 53 prosent av arbeidstakerne i 2004 at deres overordnede i (svært eller nokså) stor grad støtter eller motiverer dem til å skaffe seg nye kunnskaper og ferdigheter (Nyen 2004:33).

Offentlig sektor kommer like bra eller bedre ut når vi sammenlikner læringsstøtten for de ulike sektorene. I statlig sektor oppgir 61 prosent at de opplever stor støtte fra sin overordnede. For kommunal sektor er det tilsvarende tallet 52 prosent, og noe lavere for privat sektor (Nyen 2004:39). Forskjellen mellom privat og offentlig sektor skyldes imidlertid at det i privat sektor er langt flere som oppgir at de ikke har overordnede.

God læringsstøtte fra overordnede varierer etter næring. Det vil dermed være variasjoner også innenfor sektorene. Data viser at god læringsstøtte fra overordnede forekommer hyppigst i de næringene der læringsmulighetene også er gode. Det er dermed en klar tendens til sammenhopning av faktorer som vi kan anta har betydning for god læring i arbeidet.

En bedre forståelse av læring i arbeid

I de foregående avsnittene har vi fått et grovt bilde av hvordan ansatte opplever krav og muligheter for å lære i arbeidet. Læring foregår imidlertid gjennom en rekke ulike mekanismer. I 2005 ble Lærevilkårsmonitoren brukt til å gjennomføre en undersøkelse av hvilke læringskilder arbeidstakerne benyttet seg av når de tilegnet seg ny kunnskap i arbeidssituasjoner. I undersøkelsen ble det skilt mellom fire hovedtyper av kilder til læring i arbeidet:

- 1) få tilbakemelding fra overordnede på arbeidet,
- 2) diskutere eller jobbe sammen med dyktige kolleger,
- 3) ha kontakt med personer utenfor virksomheten (kunder/brukere, leverandører og faglige nettverk)
- 4) hente skriftlig informasjon (på internett, i faglitteratur, håndbøker eller liknende).

Vi kan skille mellom *interne* læringskilder og *eksterne og skriftlige* læringskilder. Samtaler med kolleger og overordnede er interne kilder til læring i jobben. Det er ofte slik at de som lærer gjennom samtaler med kolleger også ofte lærer av å få tilbakemeldinger fra overordnede. Litt over 20 prosent av arbeidsstokken har dette som eneste, eller vesentligste kilde til læring i arbeidet.

Tilegner man seg kunnskaper i møte med mennesker utenfor virksomheten, er dette eksterne kilder til læring. Ansatte som i stor grad lærer gjennom eksterne kilder tilegner seg også ofte kunnskap gjennom skriftlige læringskilder som internett, bøker eller liknende.

Bruk av læringskilder ser ut til å opptre sammen i knipper, enten interne læringskilder eller eksterne og skriftlige kilder. Tilegnelse av kunnskap gjennom opplæring kan falle innenfor begge knippene. Opplæring kan foregå enten med interne krefter i virksomheten eller ved hjelp utenfra.

Studien fra 2005 viste hvilke læringskilder som var viktig for å skape et læringsintensivt arbeid. Samtidig er det viktig å være oppmerksom på at læring i arbeid også kan skje på andre måter, for eksempel gjennom prøving og feiling.

Interne og eksterne læringskilder

De læringskildene som er mest tilgjengelige er trolig også de viktigste kildene til læring. De aller fleste lærer noe de har nytte av i jobben gjennom å snakke med og jobbe sammen med dyktige kolleger. Over 80 prosent oppga at dette var en læringskilde for dem, som de i stor eller noen grad hadde hatt nytte av. 10 prosent mente de ikke hadde hatt noen læringseffekt av å ha kontakt med kolleger (Nyen 2005:25).

At mange oppfatter samarbeidet med kolleger som en læringskilde i arbeidet, sier imidlertid ikke noe om hva slags kunnskap som formidles og hvor viktig den er. Dette varierer trolig mye. Fra forskningslitteraturen kjenner vi eksempler på hvordan kunnskapsoverføring mellom kolleger kan ha stor betydning. En studie av serviceteknikere i Xerox, som vanligvis jobbet mye alene ute hos kunder, der de i hovedsak bare hadde tilgang på skriftlige manualer som beskrev maskinene, viser hvordan teknikerne søkte sammen i lunsjen og underholdt hverandre med "historier" om maskinfeil som ikke var beskrevet i manualene (Brown & Duguid 1998:95).

Litt over halvparten av de sysselsatte lærer gjennom tilbakemelding fra overordnede, og det samme antallet oppgir at de også henter informasjon på internett eller liknende for å lære i jobben. Nesten alle arbeidstakere (95 prosent) oppgir at de har kontakt med personer utenfor virksomheten i forbindelse med sitt arbeid. Det kan være kunder, brukere, leverandører eller faglige nettverkskontakter som utgjør et potensial for læring i

jobben. Men svært mange (44 prosent av alle sysselsatte) oppgir at selv om de har kontakt med personer utenfor jobben, har dette ikke vært en kilde til læring. De har ikke lært noe de har nytte av i jobben gjennom denne kontakten. Det store flertallet av arbeidstakere oppgir at de har flere enn én læringskilde. Over halvparten lærer fra tre eller flere læringskilder. 8 prosent av de sysselsatte lærer ikke fra noen av de alternative læringskildene (Nyen 2005:25).

Data viser at litt kontakt med en læringskilde er bedre enn ingen kontakt. De som oppgir å ha hatt kontakt med en læringskilde oppgir samtidig å ha et vesentlig mer læringsintensivt arbeid enn de som ikke har hatt kontakt. Et læringsintensivt arbeid, med kombinasjon av krav til læring og muligheter for å innfri kravene, går sammen med tilgang til læringskilder, og arbeidstakere som har et slikt læringsintensivt arbeid oppgir også oftere at de lærer av kildene (Nyen 2005:30).

Det er forskjeller mellom sektorene i bruken av ulike læringskilder. Staten kommer godt ut. En stor andel sysselsatte i statlig sektor har brukt de ulike læringskildene og hatt nytte av dette. Særlig skårer staten høyt på interne diskusjoner og innhenting av skriftlig informasjon. Tabell 1 viser andelen som har lært gjennom de ulike læringskildene fordelt på sektor. For å få fram den store variasjonen mellom næringer, særlig i privat sektor, har vi tatt med to næringer fra privat sektor som eksempler.

Tabell 4 Andel sysselsatte som har lært av ulike læringskilder etter sektor (og to næringer). Prosent. Kilde: Nyen 2005:28, unummerert tabell.

	Tilbakemelding fra overordnede	Diskusjon/arbeid med dyktige kolleger	Kontakt med personer utenfor virksomheten	Hente skriftlig informasjon
Staten	60	92	53	70
Kommunesektoren	57	89	56	60
Privat sektor samlet	52	79	48	48
- Olje, kraft og bergverk	63	86	44	64
- Hotell- og restaurant	51	73	48	36
Arbeidslivet som helhet	54	83	51	54

Også kommunal sektor ligger godt over gjennomsnittet for arbeidslivet. Analysene viser at forskjellene mellom næringene bare i liten grad kan forklares ved trekk ved arbeidstakerne eller virksomhetene innenfor de ulike sektorene. Verken forskjeller i utdanning eller virksomhetsstørrelse kan forklare ulikheter i læringsmiljø mellom sektorene.

Offentlig sektor har en kultur for skriftlig dokumentasjon som er mer gjennomtrengende enn i privat sektor. Dette ser ut til å slå igjennom også innenfor kompetansefeltet. I offentlig sektor er det å lese og innhente skriftlig informasjon en mye viktigere kilde for læring enn det er i privat sektor.

Det er verd å merke seg at kommunal sektor kommer bedre ut enn gjennomsnittet når de ansatte rapporterer om de har lært noe av ulike læringskilder, slik det framgår av tabell 4. Samtidig viser analysen av kommunale arbeidstakers rapportering at ansatte i kommunal sektor opplever et mindre læringsintensivt arbeid enn sysselsatte i privat sektor. Det er vanskelig å si sikkert hva dette skyldes, det kan være forskjeller på andre områder enn det som fanges opp i tabell 4, eller det kan være at arbeidstakere har ulike forventninger til læring i ulike sektorer.

Læringsintensive arbeidsmetoder og organisert jobblæring

I tillegg til læringskildene kan selve organiseringen av arbeidet og arbeidets innhold gi stimulans til læring. Hvilke arbeidsmetoder som velges og hvilke oppgaver arbeidstakeren har, påvirker hvor læringsintensivt arbeidet blir gjennom hvilke læringskrav som stilles og hvilke læringsmuligheter arbeidstakerne får (Nyen 2005:31).

- Deltakelse i prosjektarbeid er en måte å organisere arbeidet på som bidrar til læring gjennom alle typer læringskilder.
- Å utvikle nye produkter og tjenester øker sannsynligheten for at arbeidstakeren opplever et læringsintensivt arbeidsmiljø.
- Å ha personallederansvar øker sannsynligheten for at man lærer gjennom diskusjon og samarbeid med kolleger og gjennom kontakt med personer utenfor virksomheten.
- Å ha varierte arbeidsoppgaver bidrar til å skape et læringsintensivt miljø.
- Å kunne bestemme arbeidsoppgavene selv vil i noen sammenhenger ikke styrke læringen i arbeid. I andre sammenhenger, som for eksempel innenfor undervisning, vil det øke læringen gjennom eksterne og skriftlige læringskilder.

Noen virksomheter forsøker å stimulere til læring i arbeid mer systematisk. Det kan dreie seg om å etablere ordninger som hospitering, praksisplasser, jobbrotasjonsordninger, organisert veiledning fra kolleger eller studieturer og bedriftsbesøk utenfor virksomheten. Slike ordninger forsøker bevisst å utnytte det læringspotensialet som ligger i selve arbeidet. Blant norske arbeidstakere har 23 prosent deltatt i organisert veiledning fra kolleger i løpet av et år. Noen flere (26 prosent) har deltatt på studieturer, bedriftsbesøk og liknende. Litt over 10 prosent av arbeidstakerne har deltatt i hospiterings-, praksis- og jobbrotasjonsordninger i løpet av et år.

Innenfor offentlig sektor er det helse- og sosialtjenestene som oftest benytter hospiterings-, praksis- og jobbrotasjonsordninger (15 prosent). Tjenestemråder i offentlig sektor er også blant de næringene der det er mest utbredt med organisert veiledning fra kolleger. Vi finner at mange har fått slik veiledning siste år, både innenfor helse- og sosialtjenestene (30 prosent), undervisningssektoren (27 prosent) og innenfor den offentlige forvaltningen (26 prosent). Til sammenlikning er slik veiledning like vanlig i olje-, kraft- og bergverksnæringene (32 prosent), men langt sjeldnere innenfor for eksempel hotell- og restaurantdrift (7 prosent) og bygg og anlegg eller primærnæringene (12 prosent) (Nyen 2005:38).

Den uformelle kompetansen tilegnes som følge av arbeidsutførelsen og samhandlingen i jobbsituasjonen. Den er ikke del av en planlagt opplæring, men har stor betydning for læring i arbeid. Offentlig sektor kommer ikke dårligere ut enn privat sektor når det gjelder slike læringsbetingelser, slik det måles gjennom Lærevilkårsmonitoren.

5 Konklusjon

I dette notatet har vi sett på tre typer kompetanseutvikling i arbeidslivet:

- Formell kompetanseutvikling – førstegangs utdanning og videreutdanning i arbeidslivet
- Ikke-formell kompetanseutvikling – opplæring gjennom kurs og etterutdanning
- Uformell kompetanseutvikling – læring gjennom arbeidsutførelsen

Skiller kompetanseutviklingen i offentlig sektor seg systematisk fra kompetanseutviklingen i privat sektor på noen av disse områdene?

En sammenlikning av forholdene for læring i arbeid i offentlig og privat sektor viser et sammensatt bilde. Vi kan ikke konkludere generelt med at offentlig sektor kommer bedre ut enn privat sektor når det gjelder arbeidstakernes vilkår for kompetanseutvikling, selv om offentlig sektor ofte skårer høyere enn privat sektor på mange mål.

Vi kan heller ikke peke på et generelt trekk ved offentlig virksomhet som forklarer kompetanseforskjeller mellom offentlig og privat sektor. Innenfor offentlig sektor skiller kommunal og statlig sektor seg ofte fra hverandre. På ett område vil vi likevel antyde et mulig særtrekk ved det offentlige som kan forklare forskjeller i kompetanseutvikling. Når det gjelder offentlig sektors orientering mot formell utdanning, har nok offentlig forvaltningspraksis og tenkning rundt byråkratiets virkemåte spilt en rolle og skapt en tradisjon. Uformell kompetanse har blitt tillagt mindre vekt ved ansettelser i offentlig sektor enn i privat sektor. Dette kan ha medvirket til at ansatte i offentlig sektor er mer opptatt av å tilegne seg formell kompetanse.

Forskjeller i kompetanseutvikling har sammenheng med ansattes utdanningsnivå, arbeidets karakter og utviklingen av den virksomheten som drives. Dette gjør at bransjeforskjeller framtrer klarere enn forskjeller mellom sektorer. Hyppige teknologiske endringer i enkelte bransjer i privat sektor eller særskilt eksponering for markedskrefter kan gi et press i retning av økt læringsbehov. Dette fører enkelte bransjer i privat sektor opp på topp når det gjelder lærevilkår. Lærevilkårene i offentlig sektor er på samme måte sammensatt, og avdekker en variasjon etter arbeidstakernes utdanningsbakgrunn og virksomhetens karakter.

Litteratur

- Berg, L., Nebben, E. B. & Seip, Å. A. (1999). *Etter- og videreutdanning i staten. En studie av ti statlige virksomheter*. Fafo-rapport 268.
- Brown J. S. & Duguid, P. (1998). Organizing Knowledge. *California Management Review*, (40)3, 90–111
- DIFI (2008). *En ny giv – strategiske veivalg for statens sentrale opplæring*. DIFI-rapport 2008:16.
- Hagen, A. & Nyen, T. (2010). *Yrkesrettet opplæring i Spekter-området*. Fafo-rapport 2010:41.
- Høst, H. (2002). *Læringsordning eller skolebasert utdanning i pleie- og omsorgsfagene?* Stein Rokkan senter for flerfaglige samfunnsstudier, Universitetet i Bergen.
- Høst, H. red. (2008). *Fag- og yrkesopplæringen i Norge – Noen sentrale utviklingstrekk*. Rapport 20/2008. NIFU Step.
- Jordfald, B. & Svalund, J. (2009). *Alle prater om klima, men ingen om folk. En analyse av kraftbransjens fremtidige kompetansebehov*. Fafo-rapport 2009:49.
- Nyen, T. (2003). *Livslang læring i norske arbeidsliv. Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2003. Grunnlagsrapport*. Fafo-rapport 435.
- Nyen, T. (2004). *Utvikling av lærevilkår i norske arbeidsliv fra 2003 til 2004. Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2004*. Fafo-rapport 458.
- Nyen, T. (2005). *Livslang læring i norske arbeidsliv II. Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2005*. Fafo-rapport 501.
- Skule, S. & Reichborn, A. N. (2000). *Lærende arbeid. En kartlegging av lærevilkår i norske arbeidsliv*. Fafo-rapport 333.
- Wiborg, Ø., Sandven, T. & Skule, S. (2011). *Livslang læring i norske arbeidsliv 2003–2010*. Rapport 5/2011, NIFU.

Kompetanseutvikling i offentlig sektor



Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-notat 2011:23
ISSN 0804-5135