

Torgeir Nyen  
Anna Hagen  
Sveinung Skule

# **Livslang læring i norsk arbeidsliv**

Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2003

# Forord

## Livslang læring i norsk arbeidsliv. Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2003

Dette er en sammendragsrapport som er laget for å presentere indikatorer og hovedresultater fra Lærevilkårsmonitoren 2003 på en kortfattet og lett tilgjengelig måte. En grunnlagsrapport med mer informasjon om datagrunnlaget, spørreskjema og registeropplysninger, samt metoder og analyseteknikker som er brukt, er tilgjengelig på [www.faf.no/pub/rapp/435](http://www.faf.no/pub/rapp/435).

Lærevilkårsmonitoren er en bred kartlegging av vilkår for læring og kompetanseutvikling. Undersøkelsen gjennomføres blant et representativt utvalg av personer i yrkesaktiv alder. Undersøkelsen ble gjennomført første gang i 2003, og blir gjentatt i årene som kommer.

Undersøkelsen er initiert og utformet av Forskningsstiftelsen Fafo. Data samles inn av Statistisk Sentralbyrå, som tilleggsundersøkelser til Arbeidskraftsundersøkelsene. Vi takker Undervisnings- og forskningsdepartementet som har gitt økonomisk støtte til prosjektet.

Oslo, april 2004

Torgeir Nyen  
Anna Hagen  
Sveinung Skule

# Innhold

Sammendrag .....	3
Innledning .....	5
Formell videreutdanning .....	9
Kurs og annen opplæring .....	21
Læring gjennom arbeid .....	31
Læringsbehov og læringshindringer .....	43
Lærevilkårsprofiler .....	51
Grupper med svake lærevilkår .....	57

© Fafo 2004

ISBN 82-7422-429-9

ISSN 0801-6143

Trykk: Wittusen & Jensen

# Sammendrag

# Hovedresultater fra Lærevilkårsmonitoren 2003

Alle prosenttall er oppgitt som andeler av aldersgruppen 22–66 år.

## Deltakelse i opplæring og formell videreutdanning

- 61 prosent av de sysselsatte har deltatt i opplæring eller utdanning
- I befolkningen har 53 prosent deltatt i opplæring eller utdanning
- 7 prosent av de sysselsatte har deltatt i videreutdanning
- 57 prosent av de sysselsatte har deltatt i kurs og annen opplæring
- Sysselsatte bruker 26 timer i året på jobbredde kurs og annen opplæring
- En av hundre tar ut retten til utdanningspermisjon

## Organisering og finansiering av opplæring og formell videreutdanning

- Høgskoletilbud dominerer videreutdanningen
- Virksomhetene står selv for 42 prosent av kurs og annen opplæring som ikke gir formell kompetanse
- 69 prosent av de som tar grunnskole eller videregående opplæring gjør det ofte utenfor arbeidstiden, 81 prosent betaler selv
- 77 prosent av kurs og andre opplæringstiltak foregår for det meste i arbeidstiden, 79 prosent med lønn

## Læring gjennom arbeidet

- 58 prosent av de sysselsatte har et læringsintensivt arbeid
- Mange møter store læringskrav i jobben, men det er store forskjeller i læringskravene i ulike næringer
- Læringsmulighetene i det daglige arbeidet er godt tilpasset opplevde behov

- Sterke læringskrav utløser gode læringsmuligheter, men unntak finnes i noen bransjer
- 16 prosent av arbeidstakerne opplever dårlig læringsstøtte fra overordnede
- 41 prosent opplever lønssystemet i egen virksomhet som lite læringsstimulerende
- 56 prosent har diskutert sine kompetansebehov med overordnet. Kompetansesamtaler fører til mer opplæring, men ikke til bedre læringsmuligheter i selve arbeidet.
- Kontakt med kolleger er viktigste læringskilde i arbeidet

## Læringsbehov og læringshindringer

- 76 prosent av de sysselsatte opplever et behov for å lære mer
- De fleste vil dekke sine læringsbehov gjennom praktisk erfaring eller korte kurs
- 34 prosent opplever et udekket opplæringsbehov
- Mangel på tid er viktigste hindring i privat sektor, dårlig råd hos arbeidsgiver den viktigste i offentlig sektor

## Hvem har gode og dårlige lærevilkår?

- Høyt utdannede har bedre lærevilkår enn lavt utdannede. De har mer læringsintensive jobber, deltar mer i utdanning og opplæring, tar mer av opplæringen innenfor arbeidstiden og får mer læringsstøtte fra overordnede
- Ansatte i store bedrifter med mer enn 200 ansatte har ofte gode lærevilkår
- Ansatte i næringene olje, kraft og bergverk og offentlig forvaltning har de beste lærevilkårene

# Kapittel 1

## Innledning

# Innledning

Denne rapporten presenterer indikatorer, data og analyser fra Lærevilkårsmonitoren 2003. Lærevilkår er en samlebetegnelse på forhold som påvirker den enkeltes læring og kompetanseutvikling. Monitoren omfatter en rekke lærevilkårsindikatorer. I tillegg til deltakelse i ulike former for læring, måler indikatorene individuelle læringsbehov, motiver og hindringer for læring, ulike karakteristika ved arbeidsplassen som læringsmiljø, og kjennetegn ved utdannings- og opplærings-tilbudene.

En rekke forhold påvirker behov og tilgang til læring; fra teknologi, arbeidsorganisering, markedsutvikling og personalpolitikk i virksomhetene, via offentlige finansieringsordninger til tilrettelegging av kurs- og utdanningstilbud i kompetansemarkedet. Lærevilkårsmonitoren gir et bilde av de samlede virkningene av slike forhold for ulike grupper i arbeidsmarkedet.

Lærevilkårsmonitoren er en undersøkelse som gjennomføres blant et representantivt utvalg av personer i yrkesaktiv alder. Undersøkelsen ble gjennomført første gang i 2003, og vil bli gjentatt i årene som kommer. Gjentakelse av undersøkelsen vil gi mulighet for å følge og overvåke utviklingen i lærevilkår over tid.

## Bakgrunn for undersøkelsen

Bakgrunnen for å utvikle en Lærevilkårsmonitor for voksne er en bred internasjonal enighet om betydningen av livslang læring for økonomisk vekst og verdiskaping, for sysselsetting, for demokratisk deltakelse og for sosial inkludering. Et omforent mål er at alle bør ha muligheten til å delta i læring og kompetanseutvikling, uavhengig av tidligere utdanning, ansettelsesforhold, alder, kjønn, bosted og etnisk tilhørighet.

Sammen med økt fokusering på livslang læring, har det også vokst fram en erkjennelse av at læringen er «livsvid», og foregår på en rekke arenaer; i arbeidslivet, i utdanningssystemet, i organisasjonslivet og i hjemmet. I Norge og i mange andre land arbeides det med å tilrettelegge for at de ulike læringsarenaene ses i sammenheng, og at det utvikles dokumentasjonsordninger, fleksible kombinasjoner og sømløse overganger mellom læring i arbeid, opplæring og formell utdanning.

Både nasjonalt og internasjonalt har det manglet undersøkelser og måleinstrumenter som legger til grunn dette livsvide perspektivet på læring, og som kan gi en samlet oversikt over formell utdanning, opplæring utenfor utdanningssystemet, og uformell læring på arbeidsplassen. I Lærevilkårsmonitoren er det dette brede perspektivet som ligger til grunn. Arbeidsplassen spiller en sentral rolle både når det gjelder fordeling av opplæring og utdanning for voksne, og som læringsarena og læringsressurs i det daglige. Mange av lærevilkårsindikatorene er derfor knyttet til arbeidsplassen.

## Målemetoder

Vilkårene for å lære gjennom formell utdanning, kurs og annen opplæring er relativt enkle å måle, gjennom indikatorer som deltakelse, tidsbruk, og ulike forhold ved virksomheten og ved opplæringsopplegget som understøtter, motiverer eller hindrer den enkelte i å delta.

Vilkårene for å lære gjennom selve arbeidet er noe mer komplisert å måle, og så langt finnes ingen etablerte internasjonale standarder på dette området. Læring gjennom arbeidet skjer ved å utføre arbeidsaktiviteter som har et annet hovedformål enn læring, med andre ord aktiviteter

som *ikke* er opplæring. Typiske eksempler på aktiviteter som gir læringseffekt er faglige diskusjoner med kolleger, kunder og leverandører, tilbakemeldinger fra overordnede og den praksislæringen som kan ligge i det å utføre arbeidsoppgavene. Læring som skjer gjennom det løpende arbeidet *kan* være planlagt og strukturert, for eksempel gjennom organisert kollegaveiledning, jobbrotasjon, hospitering eller liknende, men svært mye av denne læringen skjer likevel uten slik tilrettelegging, og uten at læringen er bevisst eller intendert.

Det er to hovedmåter å kartlegge læring gjennom arbeidet på. Den ene måten er å kartlegge «deltakelsen» i aktiviteter som kan ha en lærings-effekt, for eksempel hvor hyppig man har faglige diskusjoner med kolleger. Ulempene med denne tilnærmingen er at mye viktig læring skjer gjennom selve arbeidsutførelsen, og at det er vanskelig å lage en uttømmende liste over alle arbeidsaktiviteter som kan resultere i læring som et biprodukt. Den andre måten å kartlegge læring i arbeid på er å spørre direkte om hvor omfattende læringskravene er, og hvor gode læringsmuligheter arbeidet gir. Ulempen er at vi ikke vet helt hvordan læringen har foregått, og hvilke forhold som påvirker omfanget av læring i arbeid. I Lærevilkårsmonitoren har vi valgt å kombinere disse tilnærmingene. Vi spør direkte om læringskrav og læringsmuligheter i arbeidet, og supplerer med noen spørsmål om læringsaktiviteter og læringskilder som vi gjennom tidligere forskning vet er sentrale.

Lærevilkårsmonitoren kartlegger ikke den enkelte kunnskaps- eller ferdighetsnivå, men om vilkårene for livslang læring er gode eller dårlige. Kompetansen hos den enkelte etter å ha deltatt i

ulike former for læring, vil blant annet avhenge av personlig læringsmotivasjon og læringsferdigheter.

### Datagrunnlaget

Lærevilkårsmonitoren gjennomføres som tilleggsundersøkelser til Arbeidskraftsundersøkelsen. Monitoren ble gjennomført første gang i 2. kvartal 2003. Datainnsamlingen er foretatt på telefon av Statistisk sentralbyrå. Med unntak av bakgrunnsopplysninger om bransje, virksomhet, utdanningsnivå og yrkesstatus, er de fleste lærevilkårsindikatorne kartlagt gjennom egenrapportering i intervju. For å danne et helhetlig bilde er lærevilkårene en sammenstilling av objektive forhold (for eksempel om man mottar lønn under videreutdanning) og subjektive vurderinger (for eksempel i hvilken grad overordnede støtter og motiverer til kompetanseutvikling). I likhet med andre undersøkelser basert på subjektive vurderinger er undersøkelsen sårbar for systematiske ulikheter i slike vurderinger.

Undersøkelsen foretas blant et representativt utvalg av personer i alderen 16–74 år. Undersøkelsen omfatter over 17 000 respondenter, hvorav over 12 000 yrkesaktive. Svarprosenten for spørsmålene om formell utdanning er på 88 prosent, mens svarprosenten for øvrige spørsmål ligger på 61 prosent. Det er brukt vekter for å korrigere for skjevheter i frafallet.

I denne sammendragsrapporten legges hovedvekten på å beskrive og analysere kompetanseutviklingen blant voksne i arbeidslivet i alderen 22–66 år. Når ikke annet er angitt, er prosentandeler regnet som andeler av sysselsatte i alderen 22–66 år.

For ytterligere informasjon viser vi til grunnlagsrapporten: [www.fafo.no/pub/rapp/435](http://www.fafo.no/pub/rapp/435).

## Sentrale begreper

*Formell utdanning* omfatter all offentlig godkjent utdanning som gir formell kompetanse. Dette inkluderer eksamen i fag på grunnskolenivå, moduler, årskurs, fagbrev eller studiekompetanse på videregående skoles nivå (inkludert lærlingepraktis og praksiskandidatkurs), offentlig godkjent fagskoleutdanning, og utdanning som gir studiepoeng på høyskole eller universitet. Godkjent videreutdanning for profesjoner og høyskoleutdannede regnes også som formell utdanning (for eksempel spesialistutdanning i medisin).

*Videreutdanning* er definert som all formell utdanning foretatt av følgende grupper: 1) sysselsatte, arbeidssøkende og studenter i alderen 35–59 år, 2) sysselsatte 22–35 år som definerer sin hovedaktivitet som arbeid (ikke studier) og som har arbeidet sammenhengende i minst ett år, 3) studenter 22–35 år som har hatt et opphold i utdanningsløpet i minst to år forut for den pågående utdanningen og som har vært sysselsatt eller registrert som arbeidsledige i denne perioden og 4) arbeidsledige som hovedsakelig har jobbet eller søkt arbeid de siste to årene før de påbegynte utdanningen.

*Kurs og annen opplæring* omfatter alle former for opplæringsaktivitet som ikke gir formell kompetanse. Seminarer og andre aktiviteter med læring som hovedformål er dermed også omfattet.

*Læringsintensivt arbeid* er et subjektivt mål på omfanget av uformell læring i det daglige arbeidet. Målet er sammensatt av to egenrapporterte indikatorer. Arbeidet defineres som læringsintensiv dersom jobben i stor grad krever at man stadig må lære seg noe nytt eller sette seg inn i nye ting, og samtidig at det daglige arbeidet gir gode muligheter til å skaffe de kunnskaper og ferdigheter man

trenger. Sammenliknet med videreutdanning og opplæring er denne indikatoren mer sårbar for respondentenes subjektive vurderinger av læringsmiljøet på arbeidsplassen.

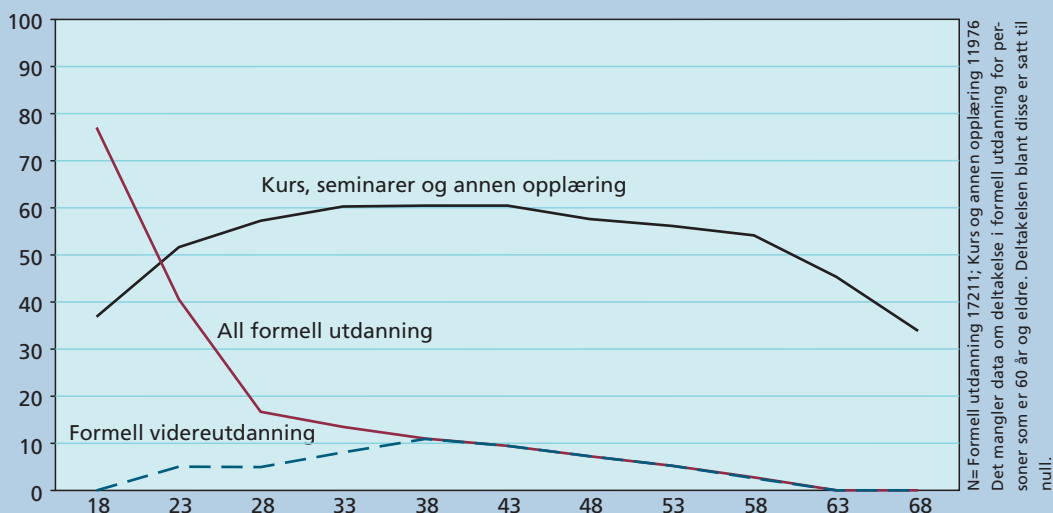
For å forenkle språket bruker vi begrepet arbeidstakere, som i denne rapporten omfatter både ansatte og selvstendige. Begrepet bedrifter brukes vidt i betydningen «virksomheter» og omfatter også offentlig sektor. Kort høyere utdanning omfatter i hovedsak utdanninger som varer i inntil fire år, noe som inkluderer de fleste høyskoleutdanninger og lavere grader ved universitetene. Lang høyere utdanning er høyere utdanning med lengre varighet enn fire år.

# Kapittel 2

## Formell videreutdanning

# Over halvparten av befolkningen deltar i utdanning og opplæring

Andel av befolkningen som deltar i utdanning og opplæring, etter alder. Prosent



■ 53 prosent av befolkningen og 61 prosent av de sysselsatte i aldersgruppen 22-66 år har deltatt i utdanning eller opplæring de siste tolv  rnedene (2003):

12,5 prosent av befolkningen i alderen 22-66 år har deltatt i formell utdanning de siste tolv  rnedene (2003). 11,3 prosent av de sysselsatte i samme aldersgruppe har deltatt. Formell utdanning inkluderer både første- og videreutdanning.

6,6 prosent av befolkningen i alderen 22-66 år og 6,8 prosent av de sysselsatte i samme aldersgruppe har deltatt i formell videreutdanning i løpet av de siste tolv  rnedene (2003).

47,5 prosent av befolkningen i alderen 22-66 år har deltatt i kurs, seminarer og annen opplæring (som ikke gir formell kompetanse) i løpet av de siste tolv  rnedene (2003). 57,2

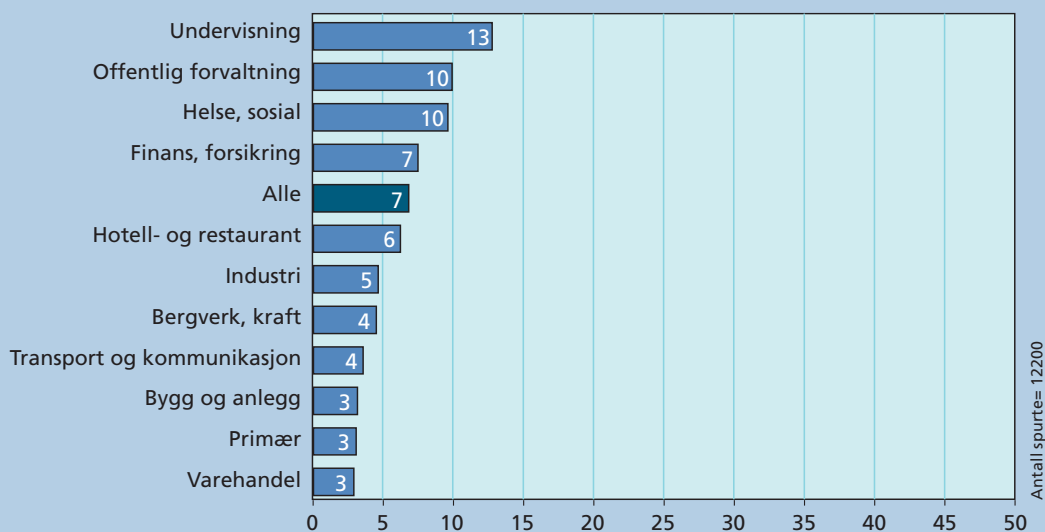
prosent av de sysselsatte i samme aldersgruppe har deltatt.

■ Om lag halvparten av alle formelle utdannings-tiltak som tas av personer over 21 år kan karakteriseres som *videreutdanning* ut fra deltakernes utdanningsbakgrunn og yrkesdeltakelse. De som har deltatt i formell videreutdanning har oftere deltatt på kurs og annen opplæring enn andre.

■ Andelen som deltar i formell videreutdanning øker til et toppunkt ved ca. 40 år, for deretter   falle. Deltakelsen i kurs, seminarer og annen opplæring faller svært sakte fra fylte 45 år og faller deretter mer i midten av 50-årene.

# Offentlig ansatte deltar mest i videreutdanning

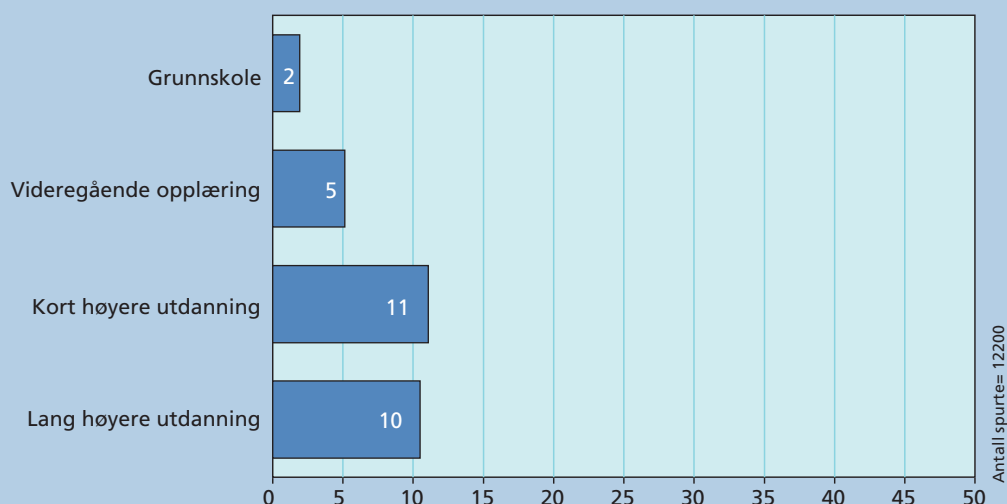
Andel sysselsatte som har deltatt i formell videreutdanning, etter næring. Prosent



- Nær dobbelt så mange i offentlig sektor som i privat sektor har deltatt i formell videreutdanning. Ti prosent har deltatt i kommunesektoren, ni prosent i staten og fem prosent i privat sektor. Næringene som dominerer offentlig sektor har høyest deltakelsesandel, med undervisningssektoren høyest.
- Det er små forskjeller i hvor mange som deltar i videreutdanning i virksomheter av forskjellig størrelse. Størrelsen på virksomhetene varierer imidlertid mellom næringene, noe som skjuler betydningen av virksomhetens størrelse. Sannsynligheten for å delta i videreutdanning er større hvis man er ansatt i en stor virksomhet med flere enn 200 ansatte, enn hvis man er ansatt i en mindre virksomhet i samme næring. Derimot har ikke ansatte i småbedrifter med færre enn 20 ansatte lavere sannsynlighet for å delta.
- De som har et arbeid som krever at de stadig må lære seg noe nytt eller sette seg inn i nye ting, deltar ikke oftere i formell videreutdanning enn andre, når man tar hensyn til hvilke næringer de arbeider i. Dette kan tyde på at formell videreutdanning, i motsetning til kurs og seminarer, i beskjeden grad er drevet av behovene i nåværende jobb. Som vist senere i rapporten, tyder data i Lærevilkårsmonitoren også på at kun et fåtall av arbeidsgivere bruker formell videreutdanning som en aktiv del av kompetanseutviklingsstrategien i virksomheten.

# Høyt utdannede tar mest videreutdanning

Andel sysselsatte som har deltatt i formell videreutdanning, etter utdanningsnivå. Prosent

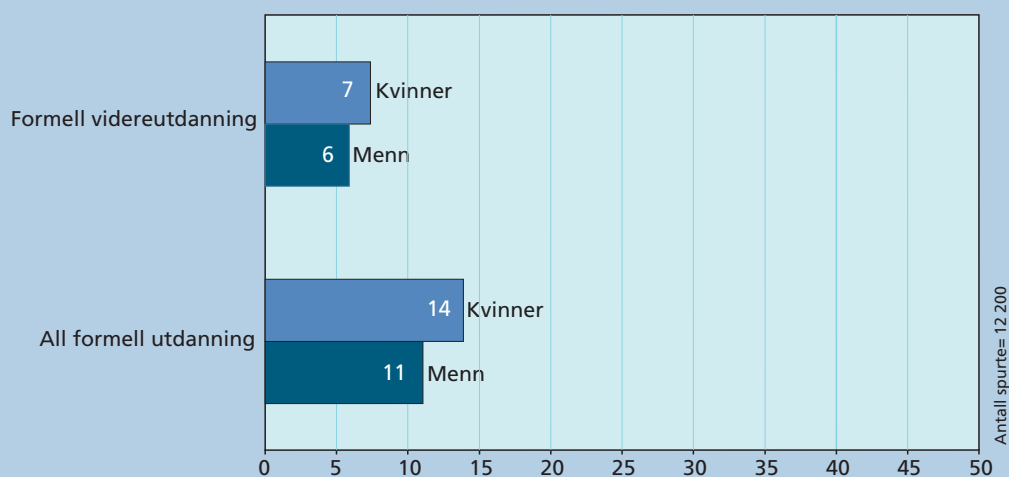


- De som har høy utdanning fra før deltar også mest i formell videreutdanning. Fem ganger så mange med høyere utdanning tar videreutdanning som de med kun grunnskole. Høgskolegruppene blant arbeidstakerne tar videreutdanning like ofte som de med lang høyere utdanning.
- Det er flere årsaker til at høyt utdannede deltar mer i formell videreutdanning. For det første jobber høyt utdannede i større grad enn andre innenfor næringer og yrker hvor man tradisjonelt deltar mer i videreutdanning enn det som er vanlig i arbeidslivet for øvrig. For det andre har de som har tatt utdanning et sterkere

individuell behov for å lære mer, og de har også en mer positiv holdning til å lære gjennom formell utdanning framfor andre læringsmåter. Blant sysselsatte i samme næring er det mer sannsynlig at de med høy utdanning deltar i videreutdanning enn at deres kolleger med lavere utdanningsnivå gjør det. Et høyt utdanningsnivå øker derfor sannsynligheten for å ta videreutdanning i yrkeslivet.

# Formell videreutdanning – en kvinnelig strategi?

Andel sysselsatte som har deltatt i formell videreutdanning, etter kjønn. Prosent

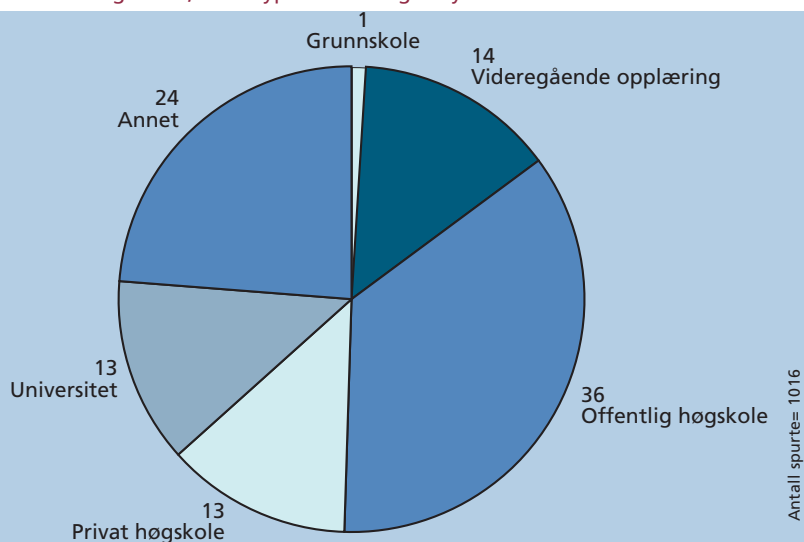


■ Kvinner deltar noe oftere i formell videreutdanning enn det menn gjør. Den høye kvinnelige deltakelsen skyldes først og fremst at kvinner særlig jobber i de deler av arbeidslivet hvor man gjennomgående ofte deltar i formell utdanning, for eksempel i helse- og sosial- og undervisningssektoren. Det er derfor *ikke* klare tegn på at deltakelse i formell etter- og videreutdanning er

noen typisk individuell kvinnelig strategi: deltakelsen i formell utdanning er nesten den samme blant kvinner og menn i de samme delene av arbeidslivet, selv om unntak finnes, blant annet innenfor undervisningssektoren.

# Høgskoletilbud dominerer videreutdanningen

Andel av videreutdanningstiltak, etter type utdanning/tilbyder. Prosent



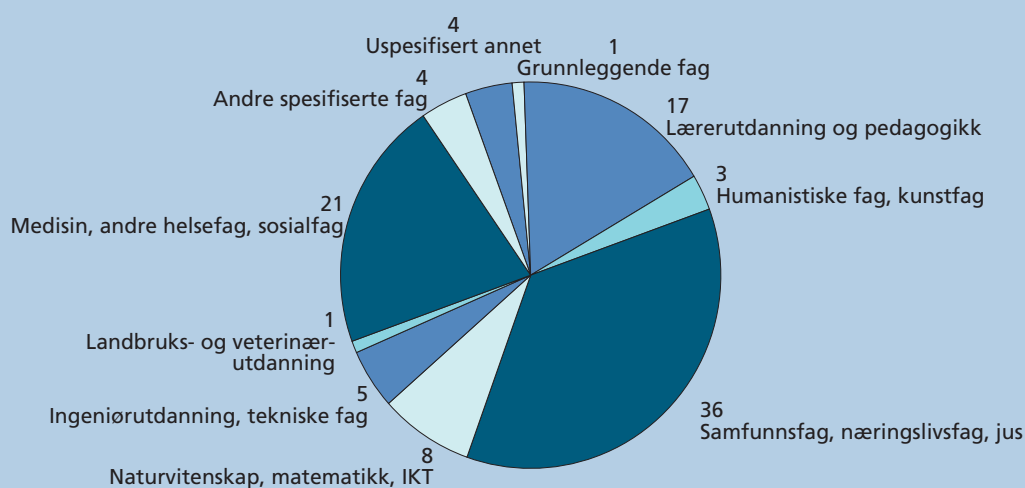
■ Det skjer mest videreutdanning på høgskolenivå. 36 prosent av deltakerne tar videreutdanning ved offentlig høgskole. Ytterligere 13 prosent tar privat høgskoleutdanning. Det er lovfestet rett til grunnskoleopplæring og videregående opplæring for voksne, og slik grunnopplæring tas av om lag 14 prosent av alle som tar videreutdanning. Annet-kategorien inneholder blant annet studieforbund, fjernundervisningsinstitusjoner, bransjeskoler, arbeidsmarkedstilbud og samarbeid mellom virksomheter og det offentlige utdanningssystemet.

■ Det er store forskjeller i utdanningstilbudet for offentlig og privat sektor. Offentlige høgskoletilbud utgjør en helt dominerende del av den formelle videreutdanningen for ansatte i kommunal sektor. Høgskoletilbudene er også viktige i staten, men er bare ett av flere relevante tilbud i privat sektor. I privat sektor er private høg-

skoletilbud og andre tilbydere vel så viktige som offentlige tilbud. Videregående opplæring utgjør en større andel av videreutdanningen i privat sektor og i kommunesektoren enn i staten. Staten er den eneste sektoren hvor universitetsutdanning utgjør en viktig andel av videreutdanningen, med om lag en fjerdedel av deltakelsen.

# Ledelse, helsefag, pedagogikk og data er de store videreutdanningsfagene

Andel av videreutdanningstiltak på høgsolenivå, etter fagområder. Prosent



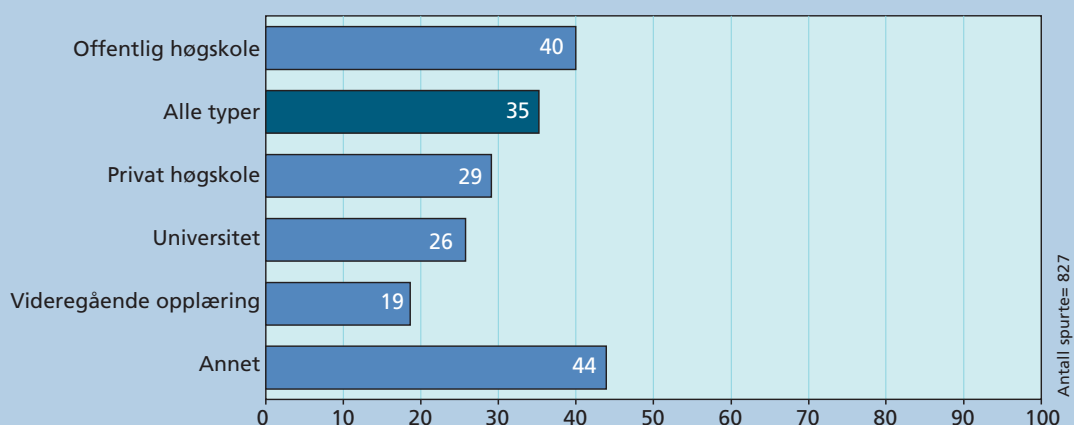
Antall spurte= 492  
Fagkategoriseringen er basert på den internasjonale standarden for utdanningsgruppering ISCED

- Fire faggrupper står for hovedtyngden av videreutdanningen på høgsolenivå. Mest utbredt er samfunnsfag, næringslivsfag og jus, som omfatter nesten en tredjedel av alle deltakerne i videreutdanning. Også medisin, andre helsefag og sosialfag, lærerutdanning og pedagogikk, og naturvitenskap, matematikk og IKT er viktige faggrupper.
- Innenfor hver faggruppe er det enkeltfagområder som står for en stor andel av deltakelsen. Administrasjon og ledelse er det klart mest utbredte enkeltfaget og står alene for om lag elleve prosent av all videreutdanning på høgsolenivå. Pedagogikk, pleie- og omsorgsfag og data/IKT er også svært viktige fagområder. Pedagogikk og pleie- og omsorgsfagenes sterke status som videreutdanningsfag har sammenheng

med formelle kompetansekrav og en sterk tradisjon for faglig utvikling gjennom formell utdanning innenfor disse delene av arbeidslivet. Videreutdanning innen ledelse og IKT er vanlig innenfor flere næringer, både i offentlig og privat sektor. I de delene av privat sektor hvor det er et høyt innslag av arbeidstakere med lav utdanning, er videreutdanning i ledelse og IKT likevel mindre utbredt.

# Arbeidstakere som tar grunnopplæring betaler ofte selv

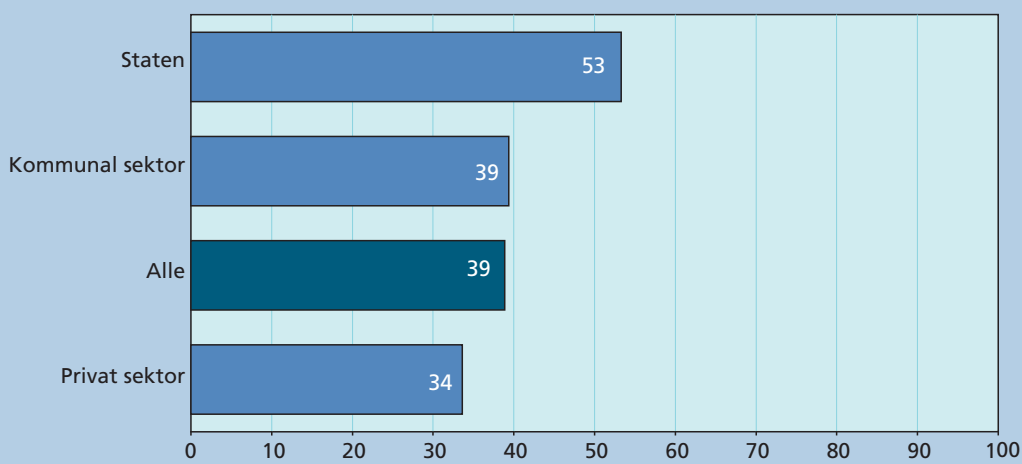
Andel av deltakere som får helt eller delvis arbeidsgiverfinansiert ulike typer videreutdanning. Prosent



- 2,3 prosent av alle sysselsatte i alderen 22–66 år har deltatt i helt eller delvis arbeidsgiverfinansiert formell videreutdanning i løpet av de siste tolv månedene.
- 35 prosent av de som deltar i videreutdanning får helt eller delvis arbeidsgiverfinansiert tiden de bruker på videreutdanningen. Dette omfatter både de som tar permisjon eller reduserer stillingsprosenten men opprettholder lønn, og de som tar opplæringen innenfor arbeidstiden (uten å trappe ned stillingsprosenten). Ut over dette betaler arbeidsgiver også ofte direktekostnader i form av kursavgifter eller liknende, men det er som oftest de som får finansiert en viss tid som også får finansiert kursavgiftene.
- De som tar grunnopplæring (grunnskole og videregående opplæring) får sjeldnere finansiering fra arbeidsgiver enn de som tar videreutdanning på universitets- og høyskolenivå. Grunnopplæring tas ofte på eget initiativ av den enkelte arbeidstaker for å stå sterkere på arbeidsmarkedet.
- Offentlig høyskoleutdanning er klart oftest arbeidsgiverfinansiert. Ni av ti av de som får arbeidsgiverfinansiert slik videreutdanning befinner seg i næringene helse og sosial, undervisning og offentlig forvaltning.

# Statlige arbeidsgivere finansierer oftere videreutdanning

Andel deltakere som får videreutdanning helt eller delvis finansiert av arbeidsgiver, etter sektor. Prosent



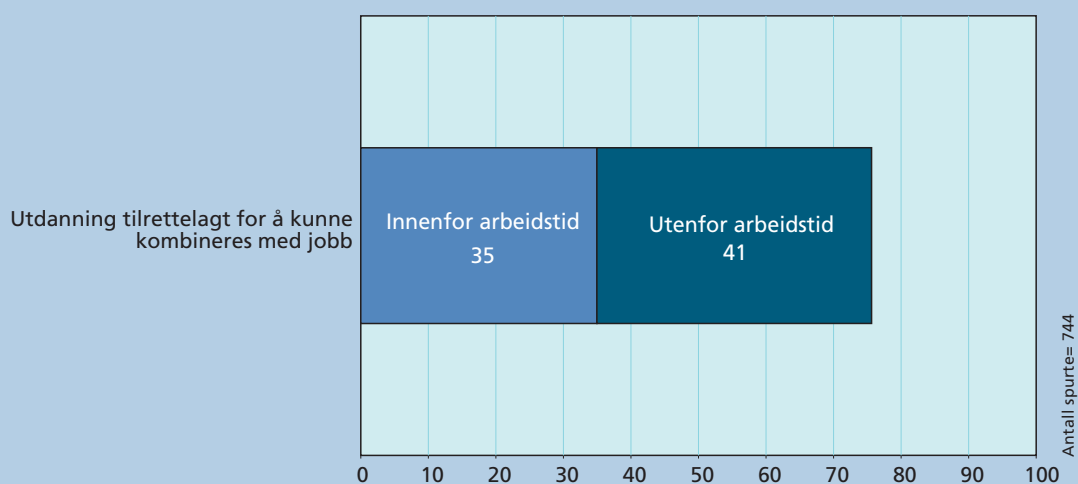
Antall spurte= 744  
Kun de som på tidspunktet for datainnsamlingen var registrert som sysselsatte inngår i analysen. En del som sluttet i sitt opprinnelige arbeid for å ta videreutdanning er derfor ikke inkludert.

■ Staten skiller seg ut ved at halvparten av videreutdanningen blant statsansatte er helt eller delvis arbeidsgiverfinansiert. I kommunesektoren og i privat sektor er slik utdanning oftere finansiert av den enkelte. Dette kan være en indikasjon på at formell utdanning er en mer bevisst del av personal- og kompetanseutviklingspolitikken i staten enn i andre sektorer.

■ Innen offentlig sektor er andelen arbeidsgiverfinansiert etter- og videreutdanning høyest innen offentlig forvaltning (50 prosent) og helse og sosial (46 prosent), men lavere innen undervisning (28 prosent). Innen privat sektor er det for få deltakere i formell etter- og videreutdanning innen de enkelte næringer til å analysere forskjeller mellom næringer.

# Videreutdanning er ofte tilrettelagt for å kunne kombineres med jobb

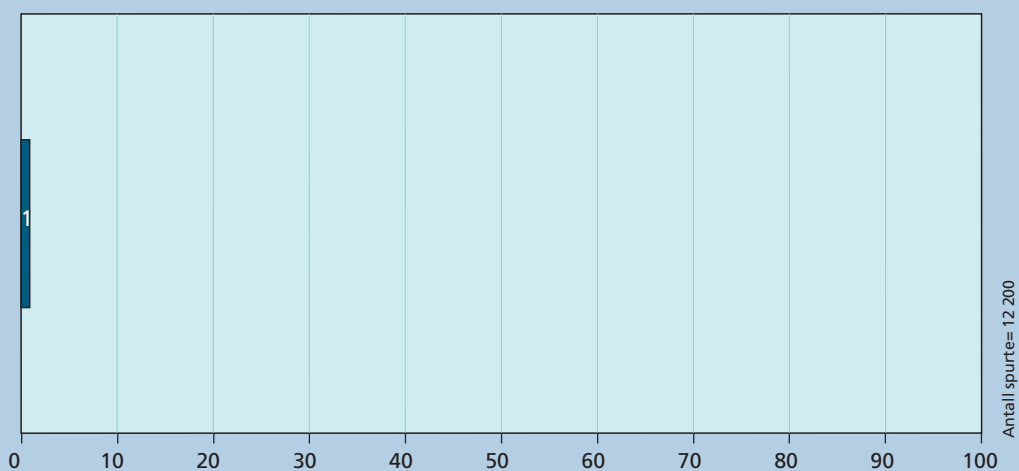
Andel videreutdanningstilbud som er spesielt tilrettelagt for å kunne kombineres med jobb. Prosent



- For tre av fire deltakere er den formelle videreutdanningen spesielt tilrettelagt for å kunne kombineres med jobb.
- Til tross for at formell utdanning synes å spille en viktigere rolle for kompetanseutviklingspolitikken i staten enn i andre sektorer, er en lavere andel av videreutdanningen blant statsansatte spesielt tilrettelagt for å kunne kombineres med jobb. Dette har sammenheng med at det er lettere å oppnå utdanningspermisjon med lønn i statlig sektor, noe som reduserer behovet for spesiell tilrettelegging av selve utdanningen. I privat sektor og til dels i kommunesektoren synes man i større grad å være avhengig av spesiell tilrettelegging for overhodet å kunne delta. Det har også vært satset på å utvikle tilrettede videreutdanningstilbud for de store yrkesgruppene innenfor undervisning og helse- og sosialsektoren i kommunene. Dette kan bidra til å forklare forskjellen mellom staten og kommunesektoren.
- Universitetsutdanning er sjeldnere tilrettelagt for å kunne kombineres med jobb enn høyskoleutdanning og videregående opplæring. Dette kan skyldes at arbeidsgiverne i mindre grad opplever universitetsutdanning som relevant i forhold til jobben, eller det kan skyldes at det i mindre grad er utviklet og tatt i bruk tilbudsmodeller, for eksempel moduler, som gjør det enklere å kombinere med jobb.
- Litt over halvparten av deltakerne i tilrettelagt videreutdanning tar selve opplæringen utenfor arbeidstiden. Dette gjelder spesielt videregående opplæring som mange må ta utenfor arbeidstiden. Det styrker bildet av at det i arbeidslivet er vanskeligere å få gjennomført grunnopplæring enn annen videreutdanning.

# En av hundre tar ut retten til utdanningspermisjon

Andel av sysselsatte som har tatt utdanningspermisjon. Prosent

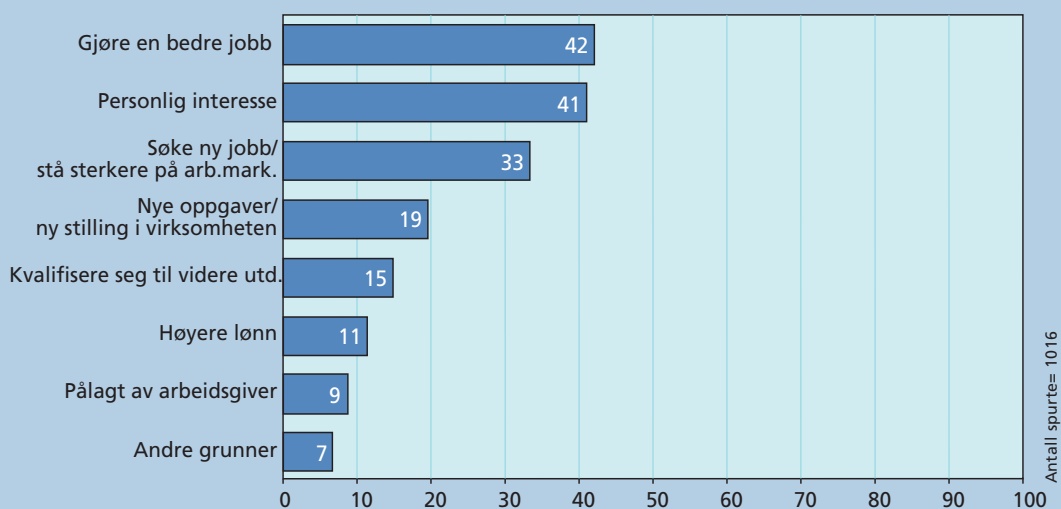


- Et klart flertall av de som har deltatt i formell videreutdanning har opprettholdt full stilling eller samme stillingsprosent. Kun én av fem tok permisjon eller reduserte stillingsprosenten.
- 0,8 prosent av de sysselsatte benyttet retten til å ta full utdanningspermisjon i 2003. Dette tilsvarer 17 000–18 000 arbeidstakere. Inkluderer man også de som har redusert stillingsprosenten for å ta formell utdanning, er andelen som har benyttet seg av denne retten 1,4 prosent av

de sysselsatte. I underkant av halvparten av de som har tatt utdanningspermisjon eller redusert stillingsprosenten for å ta utdanning, har motatt full lønn, mens om lag en av fem har motatt redusert lønn.

# Å gjøre en bedre jobb er viktigste motiv for videreutdanning

Andel av deltakerne som oppgir ulike grunner til å ta videreutdanning. Prosent



■ Det er de nære motivene for å ta formell videreutdanning som dominerer – å gjøre en bedre jobb er et motiv for over fire av ti. Formell videreutdanning tas riktignok oftere enn kurs og annen opplæring (som ikke gir formell kompetanse) for å styrke mulighetene for å få andre stillinger, enten innenfor bedriften eller i arbeidsmarkedet for øvrig. Likevel er motivet for formell videreutdanning også som oftest å gjøre en bedre jobb eller personlig interesse.

■ Grunnene til å ta videreutdanning varierer med nivået på videreutdanningen. Kun én av fem som tar videregående opplæring som videreutdanning gjør det for å gjøre en bedre jobb, mens så mange som annenhver av de som tar videreutdanning på høgscolenivå gjør det for å gjøre en bedre jobb. Fra Lærevilkårsmonitoren avtegner det seg et grovt bilde der videregående opplæring tas av den enkelte for å styrke sin posisjon på arbeidsmarkedet, mens høgscoleutdanning tas for å gjøre en bedre jobb i den posisjo-

nen man har. Universitets-utdanning tas sjeldnere ut fra behovene i arbeidslivet og er mer knyttet til personlig interesse.

■ Et slikt grovriss må ikke helt skygge for at motivene er sammensatte, og at nær halvparten har flere grunner til å delta. Blant annet er grunnskole og videregående opplæring oftere enn annen utdanning motivert i et ønske om å søke ny jobb innenfor virksomheten. Dette synes imidlertid ofte å være en individuell strategi, og ikke en del av virksomhetens personal- og kompetansepolitikk.

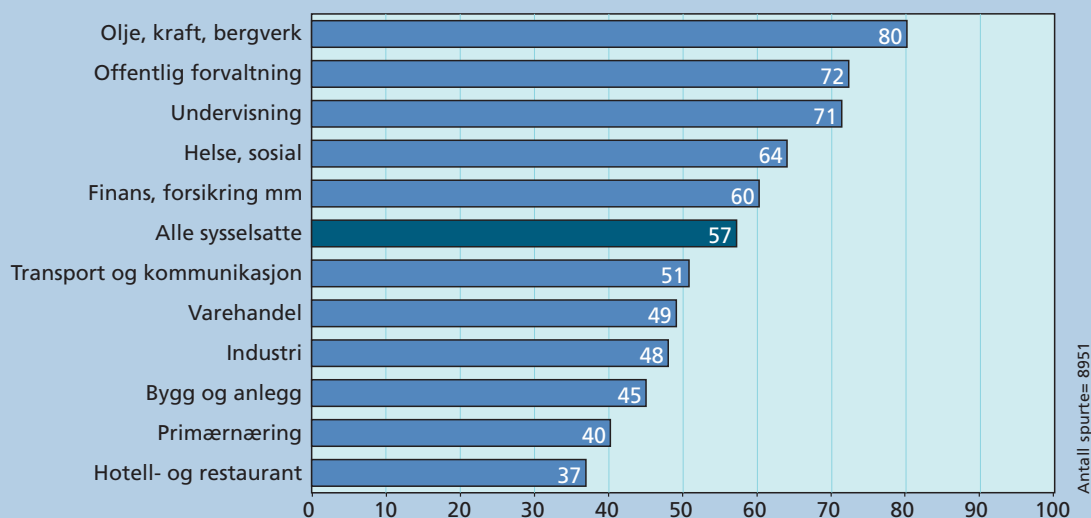
■ Begrunnelsene for å delta i formell etter- og videreutdanning varierer noe mellom ulike deler av arbeidslivet, men forskjellene mellom sektorer og næringer er relativt små. En del arbeidstakere i slutten av 30-årene synes å komme i en situasjon hvor mer formell utdanning de opplever at er nødvendig for å nå mer attraktive posisjoner i arbeidslivet, enten i egen virksomhet eller utenfor.

# Kapittel 3

## Kurs og annen opplæring

# Over halvparten av de yrkesaktive deltar i opplæring

Andel sysselsatte som har deltatt i kurs, seminarer og annen opplæring. Prosent



■ I 2003 deltok 57 prosent av de yrkesaktive i kurs, seminarer og annen opplæring som ikke ga formell kompetanse. Dette tilsvarer om lag 1,2 millioner arbeidstakere i alderen 22–66 år.

■ Det er store forskjeller mellom næringene i hvor mange som deltar i slik opplæring. I motsetning til formell videreutdanning er kurs, seminarer og annen opplæring drevet fram av behovene på arbeidsplassen. Der læringskravene og læringsbehovene er høye, deltar også flere i opplæring. Noe av forskjellen mellom næringene skyldes forskjeller i læringskrav og følgelig i hvilken grad det satses på opplæring innenfor disse næringene.

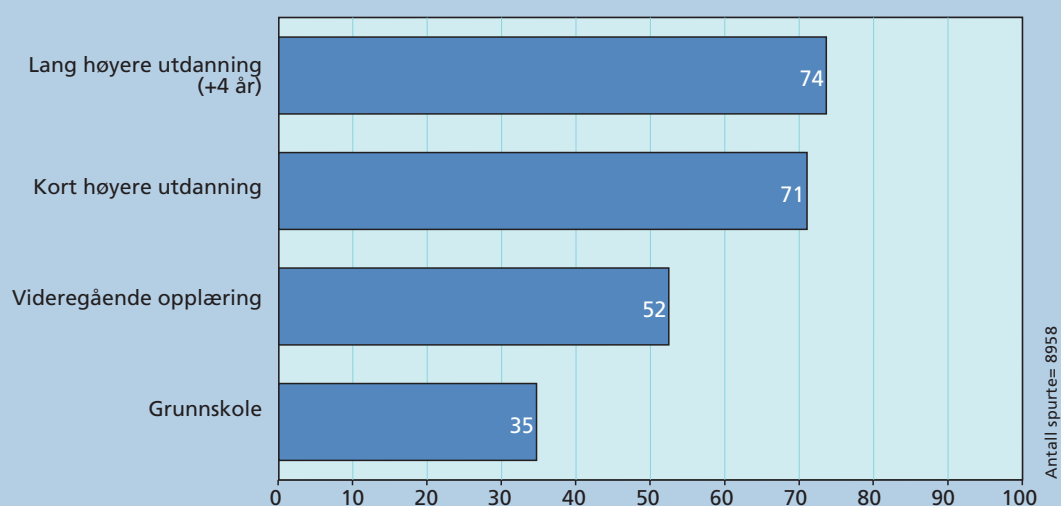
■ Olje, kraft og bergverk skiller seg ut ved at svært mange har deltatt i kurs og annen opplæring, men også innen offentlig forvaltning, undervisning og helse og sosial er det flere som har deltatt enn i arbeidslivet som helhet. Færrest som har deltatt i kurs og annen opplæring finner man innen hotell og restaurant, primærnæringene,

bygg og anlegg og industri. Disse næringene ligger lavere enn andre næringer også når man tar hensyn til andre forhold som varierer mellom næringene.

■ Arbeidstakere i *storbedrifter* med mer enn 200 ansatte deltar klart mer enn ansatte i andre bedrifter. Selv når læringskravene i arbeidet oppleves å være de samme, deltar ansatte i store bedrifter mer enn andre. Dette kan ha sammenheng med at arbeidet med opplæring ofte er mer systematisert i de store bedriftene, og at man oftere har egne enheter som har ansvar for kompetanseutvikling i bedriften. Færre ansatte i *småbedrifter* med under 20 ansatte deltar i opplæring enn ansatte i større bedrifter, men dette skyldes at småbedriftene særlig befinner seg i de næringene hvor opplæringsdeltakelsen er lav. Å jobbe i en småbedrift fører ikke i seg selv til at færre deltar i opplæring. Opplæringen har imidlertid gjerne kortere varighet.

# Høyt utdannede deltar mest i opplæring

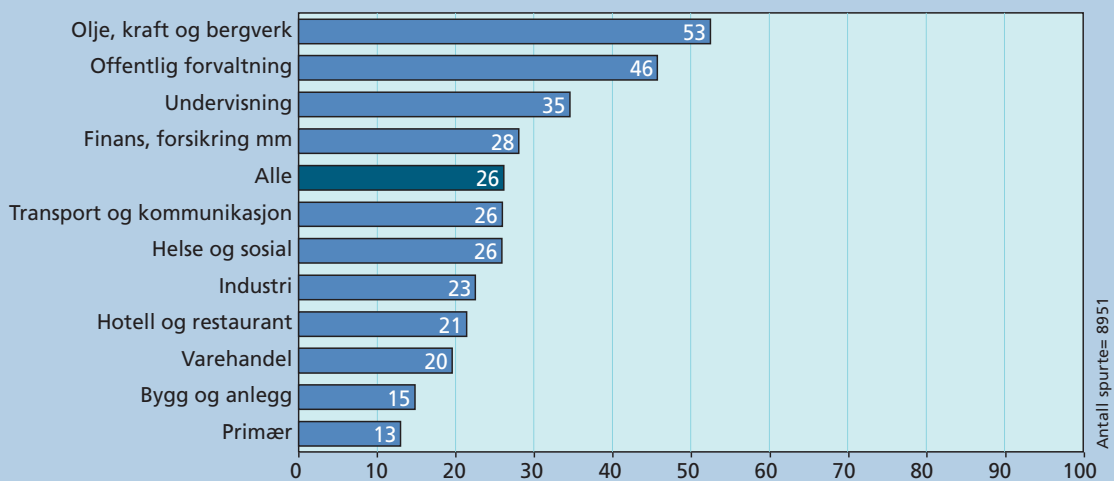
Andel sysselsatte som har deltatt i kurs, seminarer og annen opplæring, etter deltakerens utdanningsnivå. Prosent



- Opplæringen i arbeidslivet sementerer i stor grad de forskjellene utdanningssystemet skaper. Det er store forskjeller mellom høyt og lavt utdannede i hvor mange som deltar i opplæring. Nær tre av fire med høy utdanning har deltatt på kurs og annen opplæring de siste tolv månedene, mens hver tredje av de med kun grunnskoleopplæring har deltatt i slik opplæring.
- Utdanning er en inngangsbillett til næringer og til posisjoner i arbeidslivet som er læringskrevende. Dette er den viktigste grunnen til at flere høyt utdannede deltar enn andre, men noe skyldes også at høyt utdannede er mer opptatt av å lære i arbeidslivet og derfor er mer opplæringsøkende.
- Kvinnelige arbeidstakere deltar i omtrent like stor grad som mannlige i kurs, seminarer og annen opplæring. Kvinner har mer deltidsarbeid og jobber færre timer enn menn. Dette trekker kursdeltakelsen ned. På den annen side jobber kvinner særlig i næringer hvor kursdeltakelsen er høy.
- Deltakelsen i opplæring øker i startfasen av yrkeslivet, men faller når man har passert en viss alder. «Knekkpunktet» kommer tidligere jo lavere utdanningsnivå man har. Arbeidstakere med kun grunnskoleutdanning deltar mindre allerede fra slutten av 30-årene, mens de med lang høyere utdanning har passert 60 år før kursdeltakelsen bikker nedover.

# Sysselsatte bruker 26 timer i året på jobbrettet opplæring

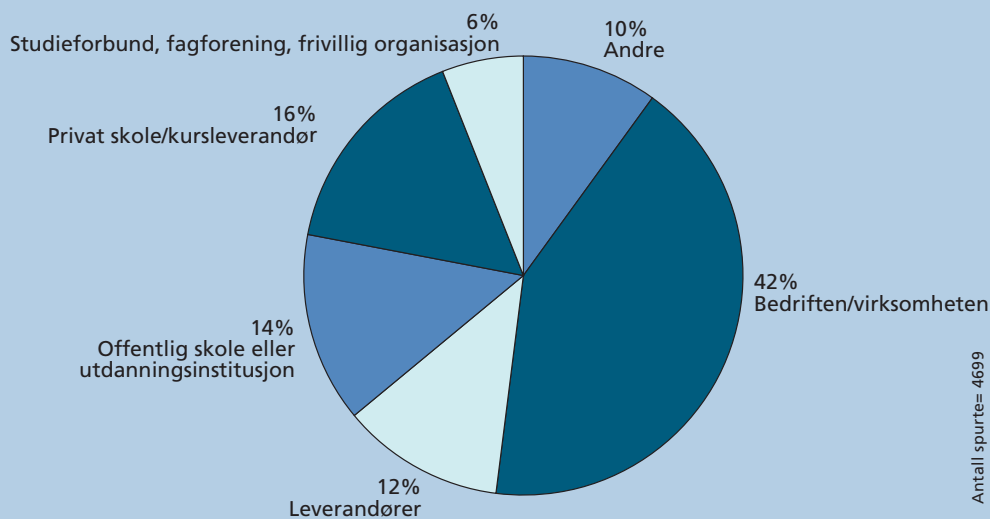
Antall timer per sysselsatt brukt på jobbrettede kurs og opplæring siste år. Prosent



- I gjennomsnitt bruker norske arbeidstakere i alderen 22–66 år om lag tre og en halv arbeidsdag på å delta på kurs, seminarer og annen jobbrettet opplæring som ikke gir formell kompetanse. Dette inkluderer både den drøye halvparten som har deltatt, og de som ikke har deltatt. De som har deltatt, har i gjennomsnitt deltatt i to jobbrettede tiltak. Arbeidsledige bruker om lag like mye tid (27 timer) som sysselsatte, mens de utenfor arbeidsstyrken deltar vesentlig mindre (14 timer). I befolkningen som helhet i alderen 22–66 år brukes det vel 23 timer på slik opplæring.
- Stort sett er det næringene hvor mange deltar som også ligger høyt i tidsbruk. Timebruken per deltaker er likevel klart høyere enn gjennomsnittet i olje, kraft og bergverk, offentlig forvaltning og hotell og restaurant. Den er lavere enn gjennomsnittet i primærnæringene og i bygg og anlegg.
- For arbeidslivet som helhet brukes 1,6 prosent av arbeidstiden på kurs, seminarer og annen jobbrettet opplæring. I tillegg kommer betydelig tid som brukes på formell videreutdanning. Her har vi ikke data om tidsbruk.
- Med en gjennomsnittlig tidsbruk på om lag 26 timer i året brukes det i norsk arbeidsliv samlet om lag 55 millioner arbeidstimer på deltakelse i kurs og annen opplæring, eksklusiv formell videreutdanning.
- Med utgangspunkt i gjennomsnittlige time-lønnsatser for de enkelte næringer, kan den samlede kostnaden ved opplæring i arbeidslivet i form av tid borte fra produksjonen anslås til om lag 9,3 mrd. kroner. Dette er et konservativt anslag, og det reelle tallet kan ligge noe høyere. I tillegg kommer kostnader ved å utvikle og gi opplæringstilbud, samt alle kostnader til formell videreutdanning.

# Virksomhetene selv står for mye av opplæringen

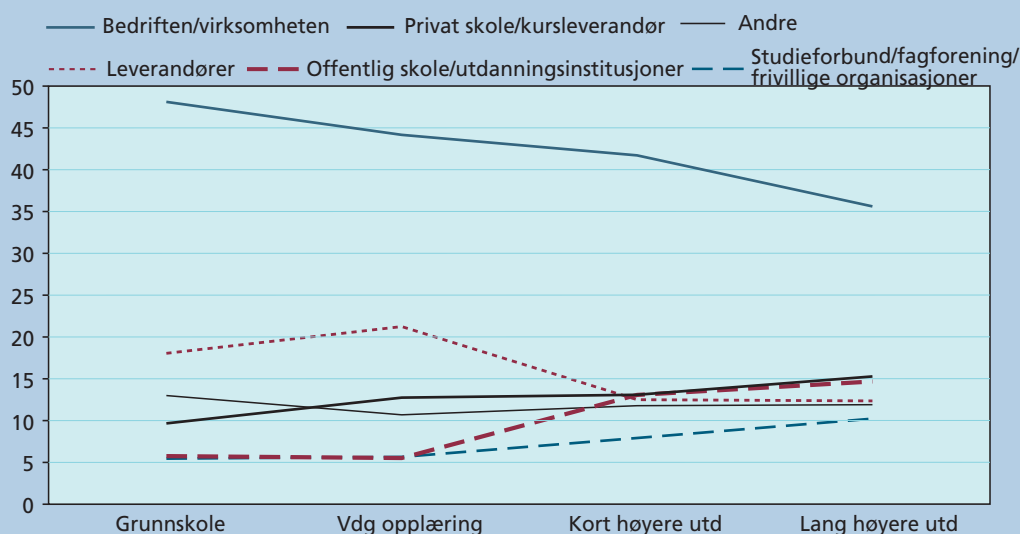
Andel av timer brukt på kurs og annen opplæring, etter tilbyder. Prosent



- Bedriftene selv er den viktigste opplærings-tilbyderen i norsk arbeidsliv. Bedriftene står for 42 prosent av timene som er brukt på opplæring.
- Målt i tidsbruk er det private skoler og kursleverandører som er de største eksterne tilbyderne i markedet for opplæring i arbeidslivet. Slike tilbydere står for 16 prosent av et totalt antall opplæringstimer på over 30 millioner. Deretter følger offentlige skoler og utdanningsinstitusjoner med 14 prosent av timene, og leverandører med 12 prosent.
- Av eksterne opplæringstilbydere er det likevel leverandøropplæring som når fram til flest. Leverandøropplæringen er imidlertid ofte kortvarig, slik at den ikke kommer ut som nr. 1 målt i tidsbruk. I gjennomsnitt har de som har deltatt i leverandøropplæring brukt 35 timer i året. I motsatt ende av skalaen ligger tilbud fra offentlige skoler eller utdanningsinstitusjoner (78 timer) og tilbud fra private skoler eller kursleverandører (61 timer).
- Den virksomhetsinterne opplæringen gir sjeldnest kompetanse som kan brukes utenfor egen bedrift, men også slik opplæring har overføringsverdi i over halvparten av tilfellene. Opplærings-tilbud fra offentlige skoler og utdanningsinstitusjoner gir kompetanse som kan brukes utenfor egen bedrift omtrent like ofte som andre tilbud. Derimot skiller opplæringstilbud fra private skoler og kursleverandører seg ut ved noe oftere å gi kompetanse som kan brukes utenfor egen bedrift. Også tilbud fra studieforbund, fagforeninger og frivillige organisasjoner gir oftere slik kompetanse. Totalt gir 64 prosent av alle kurs, seminarer og annen opplæring kompetanse som er nyttig i andre bedrifter/virksomheter enn der man jobber i dag.

# Virksomhetsintern opplæring er viktig for de med lav utdanning

Andel av opplæringstiltakene som gis av ulike tilbydere, etter deltakernes utdanningsnivå. Prosent

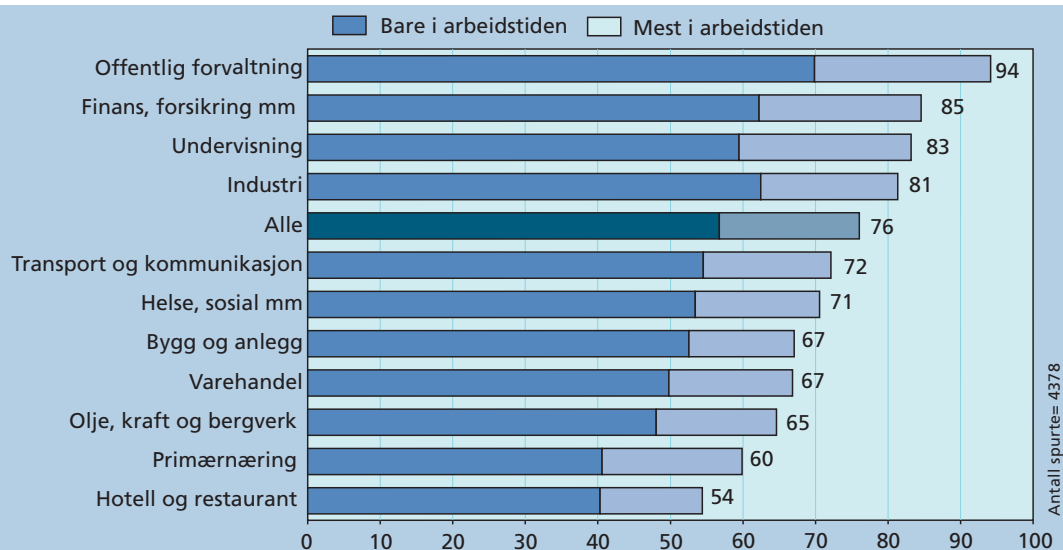


Antall spurte= 4699

- Hvem som står for opplæringen varierer med deltakernes utdanningsnivå. Virksomhetsintern opplæring og leverandøropplæring utgjør to tredjedeler av opplæringstiltakene for de med grunnskole og videregående opplæring. For de med høyere utdanning utgjør slik opplæring under halvparten av opplæringstiltakene. Selv om virksomhetsintern opplæring også er dominerende for de med høyere utdanning, er det et større innslag av opplæring fra offentlige skoler og utdanningsinstitusjoner og andre eksterne tilbydere for denne gruppen. Det kan se ut som om eksterne tilbydere av opplæring har lyktes bedre med å tilrettelegge og selge inn til virksomhetene opplæringstilbud for høyt utdannede enn tilbud for ansatte med lavere utdanningsnivå. Det er imidlertid vanskelig å se dette som en svakhet på tilbudssiden, ettersom det gjerne er etterspørselen fra arbeidsgivers side som mangler. Ansatte med lav utdanning som ønsker grunnopplæring er for eksempel ofte henvist til å søke tilbud individuelt, utenom arbeidet.
- Den virksomhetsinterne opplæringen utgjør over halvparten av opplæringstiltakene i staten, mens privat og kommunal sektor ligger noe lavere. I privat sektor utgjør leverandøropplæring over en femtedel av alle tiltak, mens den utgjør under en tiendedel i offentlig sektor. Offentlige skoler og utdanningsinstitusjoner har klareste fotfeste i kommunal sektor, der de står for nær en femtedel av tiltakene. Opplæringstiltak fra offentlige skoler og utdanningsinstitusjoner er mindre viktig i staten, og nesten fraværende i privat sektor, der kun hvert tyvende tiltak blir gitt av offentlige skoler og utdanningsinstitusjoner.
- Opplæring i regi av leverandører har en klar småbedriftsprofil. Jo mindre bedriften er, desto større sannsynlighet er det for at opplæringen er gitt av leverandører.

# Mesteparten av opplæringen foregår i arbeidstiden

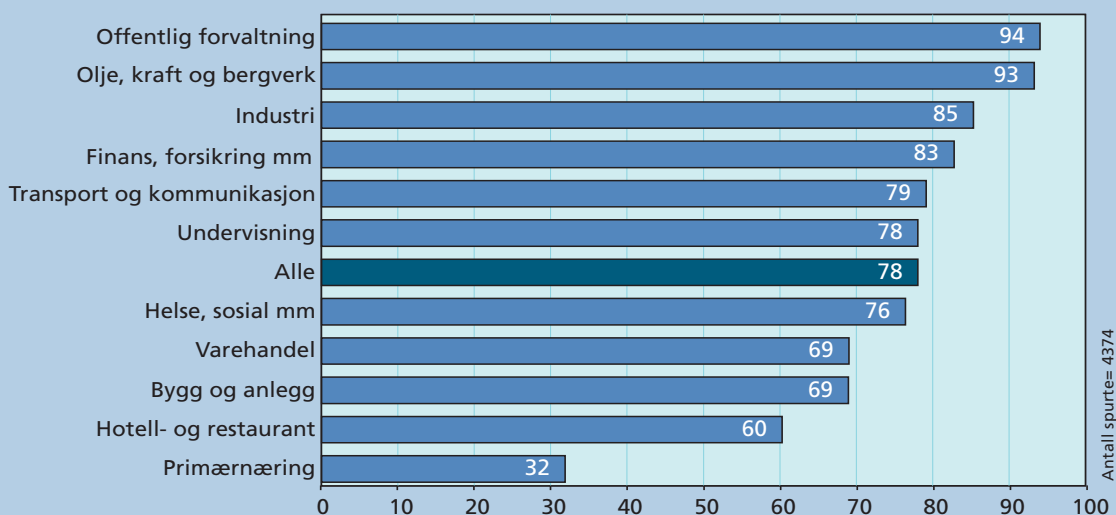
Andel av deltakerne som har tatt opplæring i arbeidstiden, etter næring. Prosent



- Tre fjerdedeler av alle jobbettede opplærings tiltak gjennomføres i arbeidstiden.
- Adgangen til å få jobbrelatert opplæring i arbeidstiden varierer mellom ulike bransjer. De beste mulighetene til å ta opplæring i arbeidstiden finner man i offentlig forvaltning. Her har 95 prosent av de som har deltatt i opplæring gjennomført den helt eller i hovedsak i arbeidstiden. I motsatt ende finner man hotell- og restaurantnæringen hvor drøye halvparten har tatt opplæring i arbeidstiden.
- Høyt utdannede kan oftere ta opplæringen i arbeidstiden enn hva arbeidstakere med lavere utdanningsnivå kan. Over en av fire med kun grunnskoleutdanning må ta opplæring helt utenfor arbeidstiden, mens kun én av ti med høyere utdanning må ta opplæringen helt utenfor arbeidstiden.

# De fleste får lønn under opplæring

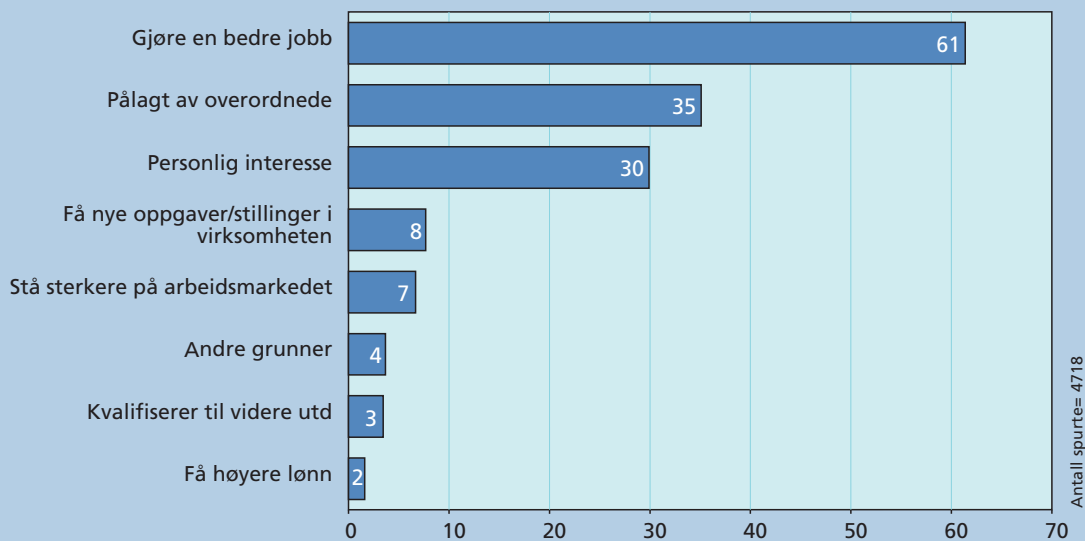
Andel av deltakerne som har mottatt lønn under opplæringen, etter næring. Prosent



- Over tre av fire får lønn under opplæringen.
- Opplæring som foregår innenfor arbeidstiden skjer nesten alltid med lønn, men i enkelte bransjer skjer også mye av opplæringen utenfor arbeidstiden med lønn. Det beste eksemplet er olje, bergverk og kraft, hvor en tredjedel av opplæringstiltakene skjer utenfor arbeidstiden, men hvor nesten all opplæring skjer med lønn. Dette er en næring hvor mange har høy utdanning og hvor læringskravene er høye. Generelt får ansatte med kun grunnskoleutdanning eller videregående opplæring sjeldnere lønn under jobbetilrettet opplæring enn andre. Slik ikke-lønnet opplæring gjennomføres også ofte utenfor arbeidstiden.
- Lærevilkårsmonitoren viser at bedriftene satser mindre på opplæring av ansatte med lavt utdanningsnivå. Dette kan være fordi disse arbeidstakerne kan ha større behov for å ta mer allmenn opplæring, som bedriftene i mindre grad er villige til å betale for. Imidlertid finansierer bedriftene også mye opplæring som gir kompetanse som kan brukes utenfor bedriften. Opplæring som arbeidstakerne selv opplever som nyttig i andre typer bedrifter, er like ofte lønnet som mer bedriftsspesifikk opplæring.

# Å gjøre en bedre jobb er viktigste grunn til å delta i opplæring

Andel av deltakere som oppgir ulike grunner for å delta i opplæring. Prosent



- Den klart dominerende grunnen for å delta i kurs, seminarer og annen opplæring er å gjøre en bedre jobb i den stillingen man har. Halvparten eller flere i alle næringer har dette som en grunn til å delta i opplæring.
- Kun sju prosent deltar i opplæring for å stå sterkere på arbeidsmarkedet. Selv i næringene hvor dette står sterkest som motiv, hotell- og restaurant og bygg og anlegg, er det kun én av ti som oppgir dette som grunn. Svært få oppgir også andre grunner til å delta som peker utover nåværende jobb, for eksempel å kvalifisere seg for andre oppgaver i virksomheten (8 prosent) eller å kvalifisere seg for videre utdanning (3 prosent). Slike forhold er en mye viktigere del av motivasjonen for å ta formell videreutdanning enn det er for å ta kurs og annen opplæring som ikke gir formell kompetanse. Opplæring i regi av offentlige skoler og utdanningsinstitusjoner er noe oftere enn annen opplæring begrunnet med for-

hold som peker utover nåværende jobb, men også for slik opplæring er det kun et lite mindretall som har slike motiver.

- En ganske stor andel av de som har deltatt opplever opplæringen som pålagt (35 prosent). Virksomhetsintern opplæring oppleves mye oftere som pålagt enn opplæring arrangert av eksterne tilbydere. Samtidig er virksomhetsintern opplæring noe sjeldnere motivert i et ønske om å gjøre en god jobb enn det annen opplæring er. Dette kan tyde på at noe av den virksomhetsinterne opplæringen oppleves som et pliktlop uten særlig utbytte. Av bransjene skiller olje, bergverk og kraft og transport og kommunikasjon seg ut ved at over halvparten oppgir at opplæringen var pålagt. De to næringene er ellers nokså ulike i kompetansesammenheng, med høy deltakelse i opplæring innen olje, kraft og bergverk, og relativt lav deltakelse innen transport og kommunikasjon.

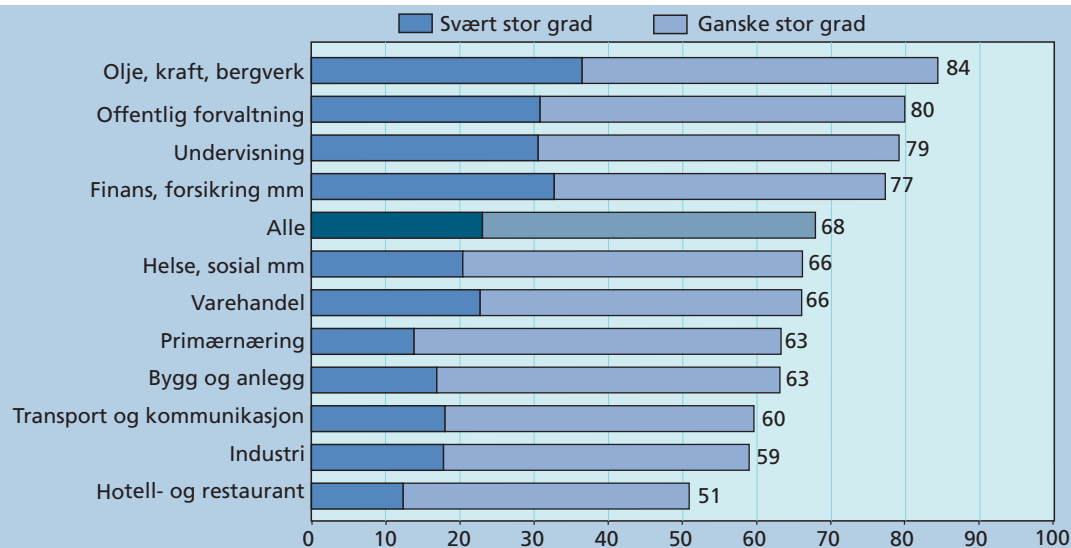


# Kapittel 4

## Læring gjennom arbeid

# Store forskjeller i læringskrav i ulike næringer

Andel som opplever store krav til læring i jobben, etter næring. Prosent



Antall spurte= 8917  
Spørsmålsformulering: «I hvilken grad krever jobben din at du stadig må lære deg noe nytt eller sette deg inn i nye ting?»

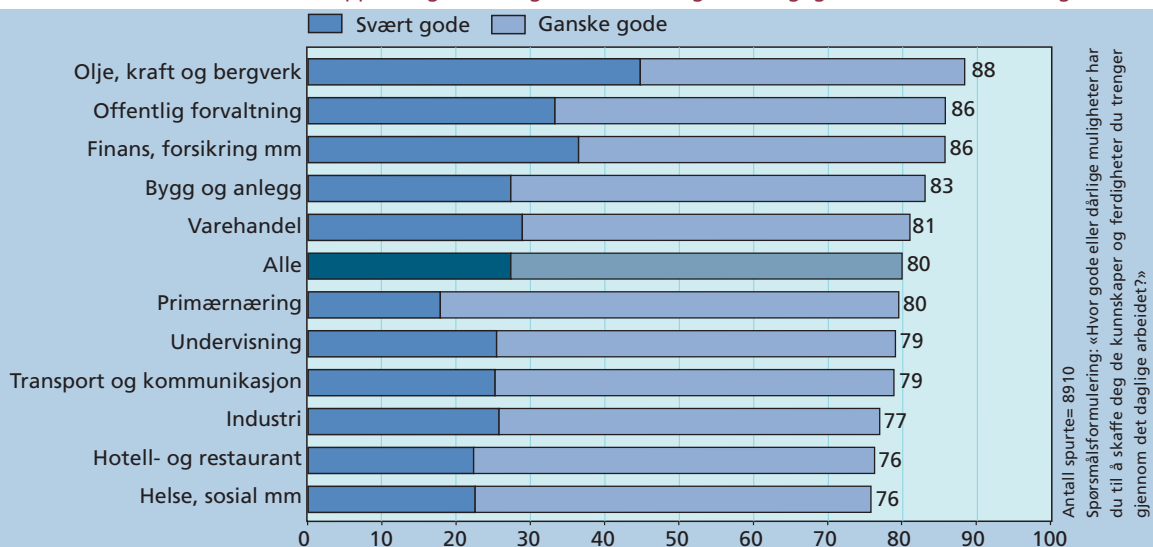
- I arbeidslivet som helhet opplever 68 prosent av arbeidstakerne svært eller ganske store læringskrav i jobben. Læringskravene i jobben varierer mellom næringene. Arbeidstakere innenfor olje, kraft og bergverk, offentlig forvaltning, undervisning og finans, forsikring og annen tjenesteyting møter størst læringskrav. Forskjellene mellom næringene synes å skyldes reelle forskjeller i arbeidsinnhold og arbeidsorganisering. De skyldes ikke forskjeller mellom næringene i størrelsen på bedriftene eller utdanningsnivået i arbeidsstokken. Selv om de fleste næringene i offentlig sektor peker seg ut som mer læringskrevende enn gjennomsnittet, oppleves arbeidet omtrent like læringskrevende i privat og i kommunal sektor. Derimot skiller staten seg ut med å ha en større andel læringskrevende jobber.
- Jobbene i store bedrifter med mer enn 200 ansatte oppleves som noe mer læringskrevende enn jobber i mindre bedrifter innenfor samme næring. Mange av de store bedriftene befinner

seg trolig i læringskrevende segmenter i markedet i sine respektive næringer, noe som utsetter de ansatte for store læringskrav. Derimot er jobbene i småbedrifter med færre enn 20 ansatte minst like læringskrevende som jobbene i litt større bedrifter.

- Utdanning gir læringskrevende arbeid. Jo høyere utdanningsnivå man har, desto mer læringskrevende er arbeidet. Mens under halvparten av de med kun grunnskole har læringskrevende arbeid, er det samme tilfellet for nær ni av ti med lengre høyere utdanning.
- Kvinner opplever at de har mindre læringskrevende jobber enn menn. Dette gjelder også når man tar hensyn til hvilke deler av arbeidslivet de arbeider i. En mulig tolkning av dette er at kvinner faktisk i mindre grad enn menn får eller søker læringskrevende arbeid på den enkelte arbeidsplass.

# Læringsmulighetene i det daglige arbeidet er godt tilpasset opplevde behov

Andel som opplever gode muligheter for læring i det daglige arbeidet, etter næring. Prosent



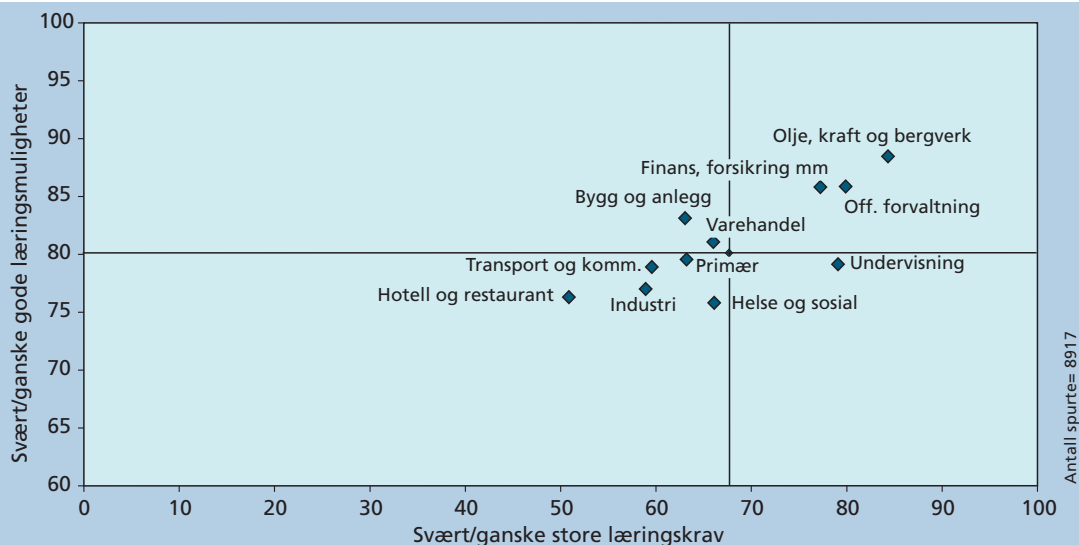
■ Mulighetene for læring i det daglige arbeidet oppleves som gode i forhold til de opplevde behovene. Hele 80 prosent av arbeidstakerne karakteriserer læringsmulighetene som gode. Det er små forskjeller mellom næringene. I alle næringer oppleves læringsmulighetene som gode av et stort flertall av arbeidstakerne. Arbeidstakere i kommunal sektor opplever noe dårligere læringsmuligheter enn i staten og i privat sektor, noe som har sammenheng med at helse og sosial er blant de næringene som ligger lavest i læringsmuligheter. I store bedrifter med flere enn 200 ansatte er det flere som opplever gode læringsmuligheter enn i andre bedrifter.

■ Jo høyere utdanningsnivå man har, desto bedre læringsmuligheter opplever man, men forskjellene er mindre enn forskjellene i læringskrav.

■ Kvinner opplever dårligere læringsmuligheter enn menn i det daglige arbeidet. Forskjellene mellom kvinners og menns læringsmuligheter er større enn forskjellene i læringskrav. Kvinners dårligere læringsmuligheter skyldes reelle forskjeller mellom menn og kvinner, og er ikke bare en avspeiling av hvilke deler av arbeidslivet menn og kvinner befinner seg i. Selv når kvinner har samme utdanningsbakgrunn og er i de samme næringene som menn, opplever de dårligere læringsmuligheter. Enten har kvinner og menn ulike subjektive oppfatninger av samme type arbeid, eller så har menn i større grad stillinger som gir gode muligheter for læring i det løpende arbeidet. Noe av forklaringen kan være at menn oftere har lederansvar, og at lederposisjoner ofte gir gode læringsmuligheter gjennom det løpende arbeidet.

# Sterke læringskrav utløser gode læringsmuligheter, men unntak finnes

Læringskrav og læringsmuligheter, etter næring. Prosent



■ I de delene av arbeidslivet hvor læringskravene er store, har arbeidstakerne som regel tilsvarende gode læringsmuligheter gjennom det daglige arbeidet. Ytre krav til læring fører til en organisering av arbeidet som gir tilgang til læringsressurser gjennom det daglige arbeidet. I tillegg har arbeidstakere som møter store læringskrav større muligheter til å delta i opplæring og utdanning.

■ Det finnes imidlertid unntak; deler av arbeidslivet som skårer relativt lavere på læringsmuligheter enn på læringskrav. Ett av disse er undervisningssektoren, med høye læringskrav og kun middels læringsmuligheter i det daglige arbeidet. Et annet er helse- og sosialsektoren, med middels læringskrav og de dårligste læringsmulighetene av alle næringene. Er det iboende trekk ved arbeidet i disse sektorene som gjør at såpass mye av kompetanseutviklingen må skje gjennom opplæring? Eller er det et potensial for å organisere arbeidet i disse sektorene annerledes,

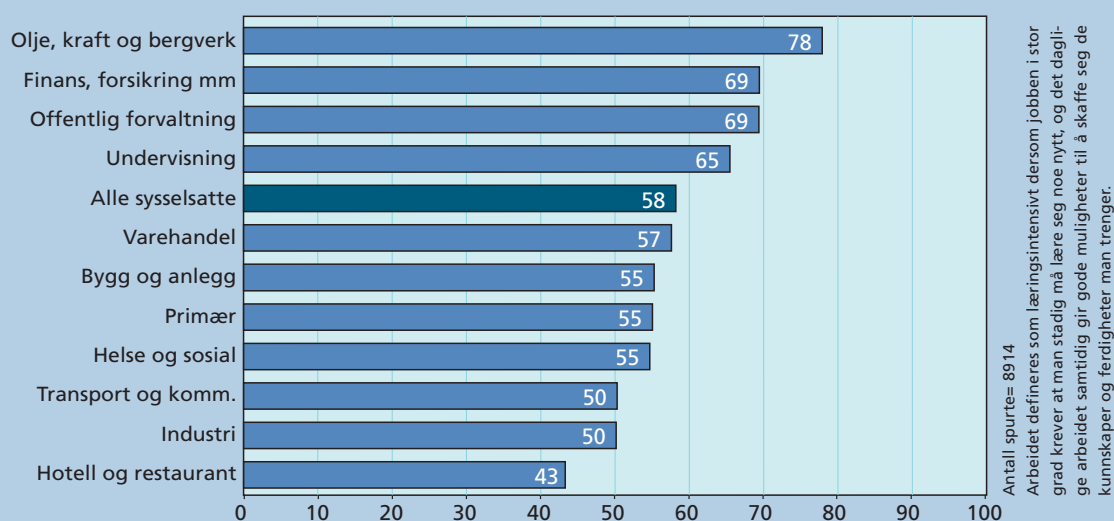
slik at det kan skje mer læring i det løpende arbeidet? Bygg- og anleggsektoren utgjør en interessant kontrast: her er læringskravene under middels, men læringsmulighetene i det daglige arbeidet over middels.

■ Generelt er læringsmulighetene vurdert som gode, selv i de delene av arbeidslivet hvor læringskravene i arbeidet er relativt svake. Dette tyder på at læringsmulighetene vurderes i forhold til behovet i jobben. En arbeidstaker med svake læringskrav og lite læring kan derfor si seg like fornøyd med læringsmulighetene som en arbeidstaker med sterke læringskrav og mye læring.

■ Som nevnt i kapittel 1 definerer vi et arbeid som læringsintensivt når en arbeidstaker opplever svært store eller ganske store læringskrav samtidig som han/hun opplever svært eller ganske gode læringsmuligheter. Kombinasjonen av et ytre press og god tilgang på læringsressurser ventes å føre til læring.

# Over halvparten av arbeidstakerne har læringsintensivt arbeid

Andel med læringsintensivt arbeid, etter næring. Prosent



■ I arbeidslivet som helhet har 58 prosent av de sysselsatte et læringsintensivt arbeid. Olje, kraft og bergverk skiller seg ut ved å ha flest læringsintensive jobber. Nesten fire av fem arbeidstakere i næringen har en læringsintensiv jobb. Også finans, forsikring og annen privat tjenesteyting, offentlig forvaltning og undervisningssektoren er næringer med høy læringsintensitet. Det klart mest læringsfattige arbeidet finner man i hotell- og restaurantnæringen, men også industrien og transport og kommunikasjon har mindre læringsintensivt arbeid enn arbeidslivet som helhet.

■ Forskjellene mellom næringene kan i liten grad forklares med forskjeller i de ansattes utdanningsbakgrunn eller i størrelsen på virksomhetene, men synes å skyldes forskjeller i innholdet og organiseringen av arbeidet. En næring som helse og sosial har for eksempel en høyere andel ansatte med høy utdanning enn det olje, kraft og bergverk har. Tar man hensyn til slike

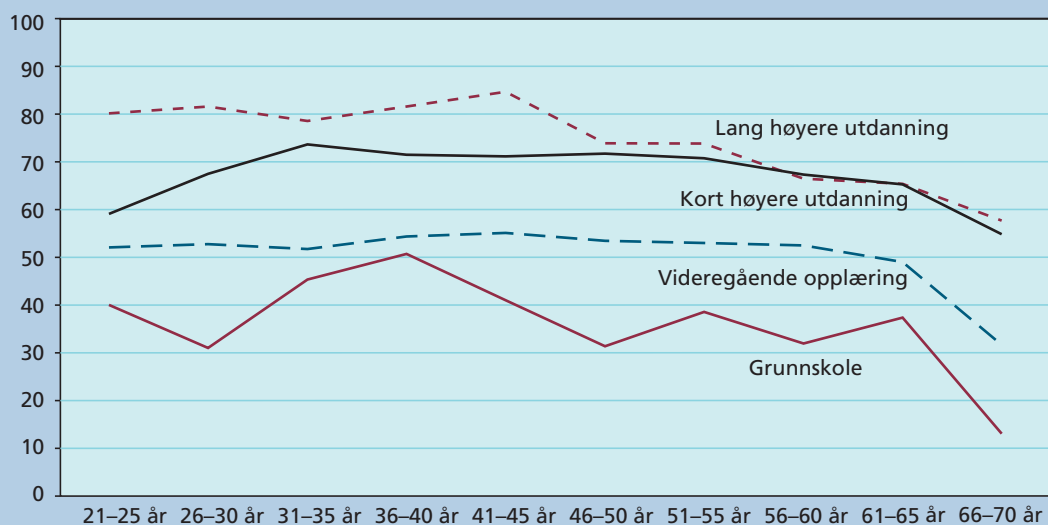
forhold, skulle man forvente at helse- og sosialnæringen skulle ha langt flere læringsintensive arbeidsplasser enn den faktisk har. Det samme gjelder enkelte andre næringer med mange høyt utdannede.

■ Staten har en høyere andel læringsintensive arbeidsplasser enn kommunal og privat sektor, noe som til en viss grad må ses i sammenheng med det høye utdanningsnivået blant statsansatte. Til tross for at utdanningsnivået i kommunal sektor er høyere enn i privat sektor, er det likevel ikke flere læringsintensive arbeidsplasser der enn i privat sektor.

■ Småbedrifter har like læringsintensive arbeidsplasser som litt større bedrifter. Dette kan ha sammenheng med at ansatte i små bedrifter ofte utfører et bredere spekter av arbeidsoppgaver enn ansatte i større bedrifter, på grunn av mindre spesialisering av oppgaver. Derimot har de største bedriftene (over 200 ansatte) flere læringsintensive jobber enn arbeidslivet for øvrig.

# Høyere utdanning er en inngangsbillett til læringsintensivt arbeid

Andel med læringsintensivt arbeid, etter alder og utdanningsnivå. Prosent



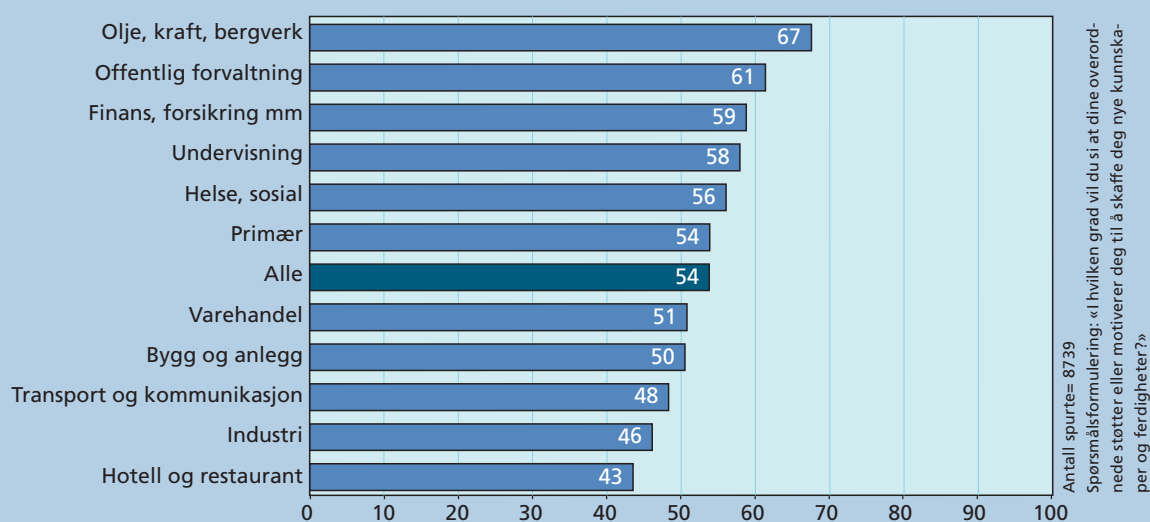
Antall spurte= 8914  
Arbeidet defineres som læringsintensivt dersom jobben i stor grad krever at man stadig må lære seg noe nytt, og det daglige arbeidet samtidig gir gode muligheter til å skaffe seg de kunnskapene og ferdigheter man trenger.

■ Arbeidstakerne med lengre høyere utdanning har det mest læringsintensive arbeidet. Mens høgskolegruppene og andre med kortere høyere utdanning deltar vel så mye i opplæring, har de med lengre høyere utdanning det mest læringsintensive arbeidet. Mye av dette skyldes at personer med høy utdanning kommer i posisjoner i arbeidslivet som krever og gir læring, mens en mindre del skyldes at personer med høy utdanning opplever et større behov for læring enn andre, selv når læringskravene og -mulighetene i jobben er de samme.

■ Færre kvinner enn menn opplever at de har et læringsintensivt arbeid, også innenfor den enkelte næring. Selv når læringskravene i arbeidet er de samme, opplever kvinner dårligere læringsmuligheter i det løpende arbeidet enn menn. Tilsvarende opplever kvinner mindre læringskrav selv når læringsmulighetene er de samme. Forskjellen mellom kvinner og menn kan skyldes ulik vurdering av samme arbeid eller at kvinner søker eller får mindre læringsintensivt arbeid.

# Halvparten av arbeidstakerne opplever god læringsstøtte fra overordnede

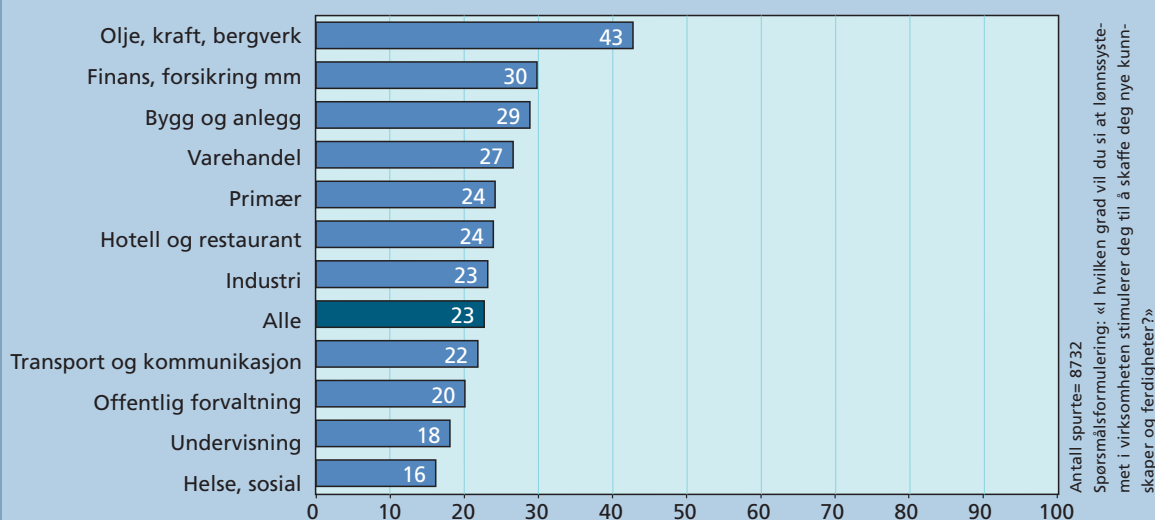
Andel av ansatte som får god læringsstøtte fra overordnede. Prosent



- I arbeidslivet som helhet opplever halvparten av arbeidstakerne at de får svært eller ganske god støtte og oppmuntring fra sine overordnede til å skaffe seg nye kunnskaper og ferdigheter. De samme næringene som utpeker seg med høye læringskrav og gode læringsmuligheter, har også ledere som oppleves som læringsstøttende.
- Uavhengig av næring opplever arbeidstakere med læringsstøttende ledere gjennomgående bedre læringsmuligheter i det daglige arbeidet. Der det er god læringsstøtte fra overordnede, er det også høye læringskrav. Dette kan tolkes som at ledere gir mer læringsstøtte når arbeidet er læringskrevende, men også at slik støtte kan få arbeidstakerne til å se arbeidet som mer læringskrevende.
- Læringsstøtten er fallende jo eldre arbeidstakeren er, og jo lavere utdanningsnivå han eller hun har. Begge forhold har betydning, men forskjellen mellom høyt og lavt utdannede skyldes først og fremst at høyt utdannede har mer læringskrevende jobber. Eldre arbeidstakere synes imidlertid å få noe mindre læringsstøtte selv når kravene i jobben er de samme. I utgangspunktet er det ikke klare forskjeller mellom menn og kvinner i hvilken grad de opplever sine overordnede som læringsstøttende. Når kvinner er i jobber med like store læringskrav som menn, opplever de imidlertid sterkere læringsstøtte fra sine overordnede.

# Lønssystemene oppleves som lite læringsstimulerende

Andel av ansatte som opplever lønssystemet i egen virksomhet som læringsstimulerende. Prosent

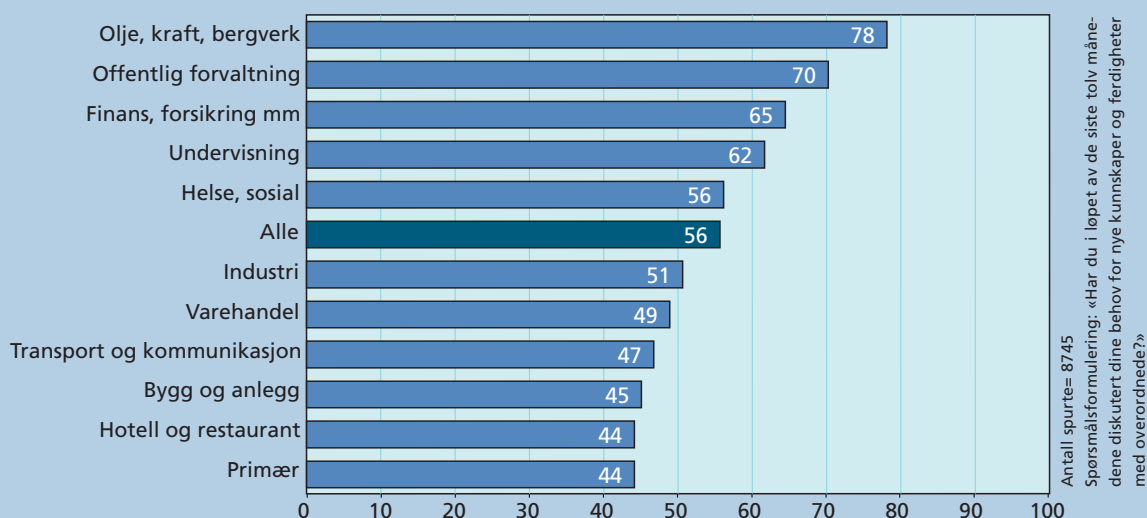


■ Det er kun 22 prosent av arbeidstakerne som opplever at lønssystemet i virksomheten virker læringsstimulerende. Et læringsstimulerende lønssystem kan innebære lønsmessig uttelling for å ta opplæring eller utdanning, eller at lønssystemet premierer dyktighet og oppgavemestring. Kun i olje, kraft og bergverk er det mange som opplever lønssystemet som læringsstimulerende. Lavest ligger næringsene som dominerer offentlig sektor: helse og sosial, undervisning og offentlig forvaltning, men store deler av privat sektor ligger heller ikke vesentlig høyere.

■ At hele offentlig sektor ligger lavt er langt fra en selvfølge, ettersom formell kompetanse premieres lønsmessig innen sentrale deler av offentlig sektor. Det er blant annet et viktig element i lønssystemet for undervisningspersonalet. Det synes som om arbeidstakerne opplever lønssystemet som mest læringsstimulerende når det premierer læring gjennom det løpende arbeidet, og i mye mindre grad når det er knyttet til gjennomføring av formell utdanning eller opplæring. Et lønssystem som oppleves som læringsstimulerende finner man oftest der læringskravene er sterke og læringsmulighetene i det daglige arbeidet gode.

# Kompetansesamtaler i arbeidslivet fører til mer opplæring, men ikke til bedre læringsmuligheter i selve arbeidet

Andel av ansatte som har diskutert kompetansebehov med overordnede siste år. Prosent

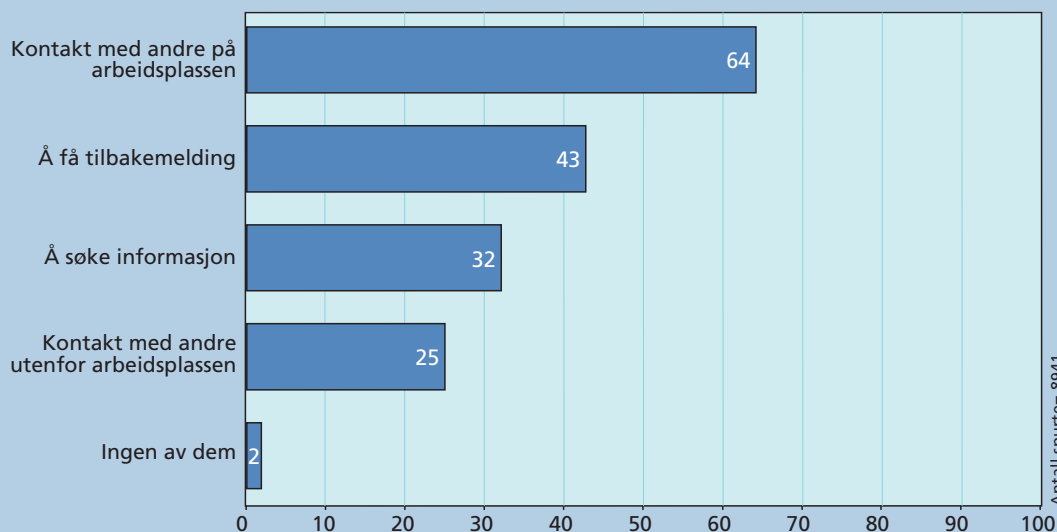


- I alt 56 prosent av arbeidstakerne har diskutert sine kompetansebehov med overordnede i løpet av det siste året. Det er en viss variasjon mellom næringene i hvilken grad dette forekommer. Også på dette området skiller olje, kraft og bergverk seg ut. Her har over tre av fire diskutert sine kompetansebehov med overordnede.
- Å ha drøftet sine kompetansebehov med overordnede kan innebære at kartlegging av lærings- og opplæringsbehov inngår som en del av virksomhetens organisatoriske rutiner. Et interessant spørsmål er om dette påvirker læringsmiljøet på arbeidsplassen og deltakelsen i opplæring og utdanning, eller om slike samtaler «lever sitt eget

liv» på siden av kompetanseutviklingen i virksomheten. Svaret er ikke krystallklart. Slike samtaler synes å føre til at flere deltar i opplæring og utdanning, uavhengig av opplevelsen av læringskrav i arbeidet. Derimot øker det ikke læringsmulighetene gjennom det daglige arbeidet. Mye kan derfor tyde på at samtalene med overordnede om kompetansebehov primært dreier seg om behov for opplæring, og i mindre grad om hvordan det løpende arbeidet kan organiseres for å øke læringsmulighetene.

# Kontakt med kolleger er viktigste læringskilde i arbeidet

Andel som oppgir at ulike læringsmåter er viktige for læring i jobben. Prosent



■ Kontakt med andre på arbeidsplassen er den viktigste uformelle læringskilden i det løpende arbeidet. Noen ganger tas læringskilden bevisst i bruk, som ved såkalt kollegaveiledning, men som oftest skjer læringen uten å være en del av et planlagt læringstiltak.

■ Læringskildene i det løpende arbeidet kan være *interne*, slik som kontakt med kolleger og å få tilbakemelding fra overordnede, men de kan også være *eksterne*, slik som kontakt med andre utenfor arbeidsplassen og ekstern skriftlig informasjon. De som opplever store læringskrav i jobben vektlegger i større grad eksterne læringskilder enn de som møter svakere læringskrav. Spesielt det å søke informasjon selv er en læringskilde som særlig brukes av de som har et læringskrevende og læringsintensivt arbeid. Å ha kontakt med andre utenfor arbeidsplassen er imidlertid ikke bare en kilde til læring (for de som møter store læringskrav). Slik ekstern kontakt innebærer også at den enkelte arbeidstaker

eksponeres for læringskrav. Virksomheter som organiserer arbeidet slik at mange ansatte har kontakt med personer og miljøer utenfor virksomheten, som leverandører, kunder og andre, stimulerer derfor til økt læring i virksomheten. For de som har et lite læringsintensivt arbeid er tilbakemelding på arbeidet den viktigste læringskilden.

■ Jo høyere utdanningsnivå man har, desto viktigere blir det å søke informasjon selv, og jo mindre viktig blir tilbakemelding på arbeidet. 58 prosent av de med lengre høyere utdanning opplever det å søke informasjon selv som viktig, mot kun 18 prosent blant de med kun grunnskoleutdanning.

■ Det er stor spredning av hvilke eksterne personer og miljøer som har betydning for læringen. Både leverandører, kunder/brukere, faglige nettverk og andre oppleves som viktige læringskilder av en tredjedel eller flere av arbeidstakerne.

# Mange som har et læringsintensivt arbeid deltar i opplæring, men ikke alle

Har deltatt i opplæring eller utdanning	Læringsintensivt arbeid	
	Ja	Nei
Ja	40%	21%
Nei	18%	21%

Antall spurte = 8914

- Deltakelse i opplæring og læring gjennom det løpende arbeidet er oftere et både-og enn et enten-eller. De som har et læringsintensivt arbeid, deltar også oftere i opplæring. Læring gjennom selve arbeidet bidrar derfor ikke til en utjevning av forskjellene mellom de som deltar og de som ikke deltar. Det er heller slik at forskjellene forsterkes noe. Likevel kan man se spor av at læring gjennom det løpende arbeidet og opplæring i noen grad er alternative læringsformer. 18 prosent har et læringsintensivt arbeid uten å ha deltatt i opplæring, mens 21 prosent har et lite læringsintensivt arbeid, men har deltatt i opplæring. Samtidig er det slik at jo bedre læringsmuligheter man har gjennom det løpende arbeidet, desto mindre *opplæringsbehov* har man.
- Høye læringskrav i arbeidet fører til mer deltakelse i kurs og annen opplæring. Gode læringsmuligheter i det løpende arbeidet kan også stimulere til mer kursdeltakelse, men i mye

svakere grad enn høye læringskrav. Dette har sammenheng med at læring gjennom det løpende arbeidet noen ganger kan være et alternativ til å gå på kurs. De som har læringsstøttende ledere deltar mer i kurs og annen opplæring enn andre, selv når læringskravene i arbeidet er de samme.

- Verken høye læringskrav eller gode læringsmuligheter har betydning for sannsynligheten for å delta i formell videreutdanning. Som nevnt tidligere i rapporten er dette et uttrykk for at deltakelse i formell videreutdanning i mindre grad enn annen opplæring springer ut av behovene i jobben. Læringsstøtten fra overordnede stimulerer derimot ikke bare til kursdeltakelse, men også til deltakelse i videreutdanning.

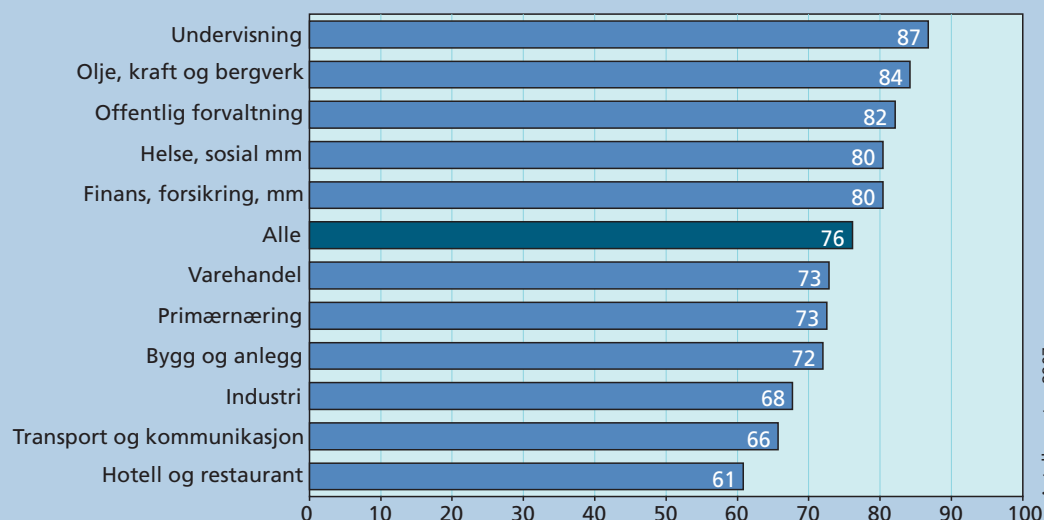


# Kapittel 5

## Læringsbehov og -hindringer

# Tre av fire har behov for å lære mer

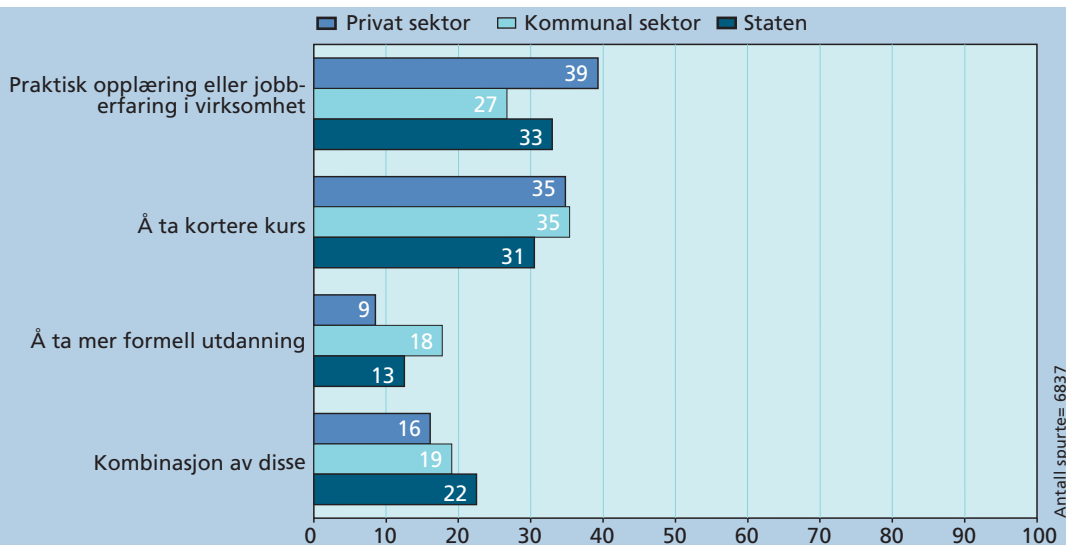
Andel av sysselsatte med behov for nye kunnskaper og ferdigheter, etter næring. Prosent



- De aller fleste – om lag tre av fire arbeidstakere – opplever at de har behov for nye kunnskaper og ferdigheter. Bare 24 prosent opplever at de ikke har behov for å lære mer. Det opplevde læringsbehovet stiger med økende utdanningsnivå, og faller noe med økende alder.
  - Ser vi hele arbeidslivet under ett, er det ingen forskjell i læringsbehovet hos kvinner og menn. Innenfor samme næring opplever likevel kvinner et mindre læringsbehov enn menn, selv når læringskravene i jobben er like store.
  - Arbeidstakere i jobber der det stilles store krav til læring i det daglige, opplever større læringsbehov enn arbeidstakere med små læringskrav i jobben. Gode muligheter for læring i det daglige arbeidet gjør derimot læringsbehovet mindre, noe som tyder på at deler av læringsbehovet blir dekket gjennom læring i arbeidet.
- Det er store forskjeller i det opplevde læringsbehovet hos arbeidstakere innenfor ulike næringer. Læringsbehovet er minst blant arbeidstakere i hotell og restaurant, transport og kommunikasjon og industri. Det skyldes delvis at arbeidstakerne i disse næringene opplever lave læringskrav, men det er store forskjeller i læringsbehov mellom næringene, selv når arbeidstakerne opplever like store læringskrav i jobben. Det kan tyde på at forskjellene delvis skyldes ulike holdninger til eller tradisjoner for læring i ulike næringer, som også vises i arbeidstakernes oppfatninger om sitt eget læringsbehov. Læringsbehovet er størst innenfor undervisning, olje, kraft og bergverk og offentlig forvaltning.

# De fleste vil lære gjennom praktisk erfaring eller korte kurs

Andel av de som har et læringsbehov som foretrekker ulike læringsformer, etter sektor. Prosent



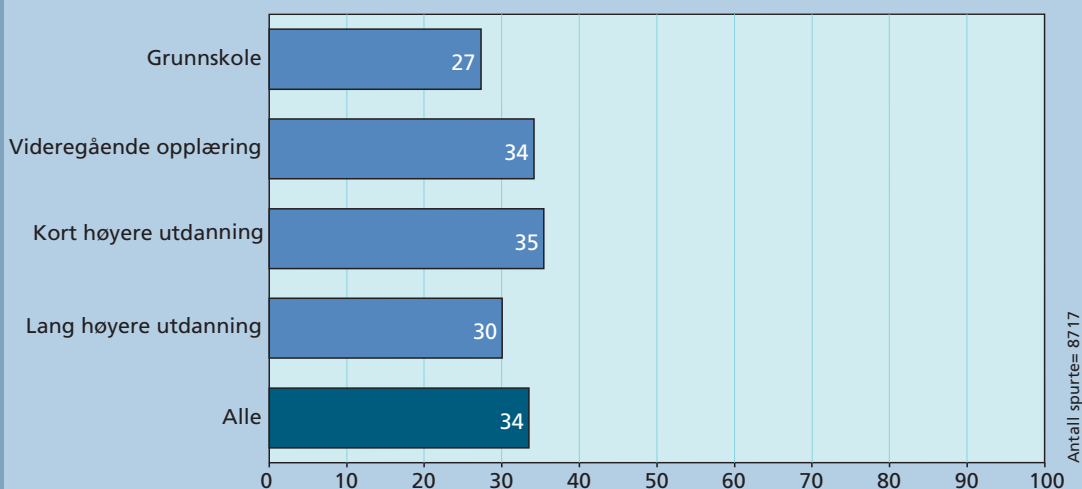
- De fleste som opplever at de har et opplæringsbehov, foretrekker å tilegne seg nye kunnskaper og ferdigheter enten gjennom praktisk opplæring og jobberfaring eller gjennom korte kurs. 36 prosent vil helst lære gjennom praktisk opplæring eller jobberfaring, og omtrent like mange foretrekker å lære ved å delta på korte kurs. De øvrige ønsker enten å lære gjennom formell utdanning eller ved en kombinasjon av ulike læringsformer.
- Interessen for ulike læringsformer er forskjellig i ulike deler av arbeidslivet. Interessen for formell videreutdanning er høyere blant ansatte i kommunesektoren enn blant ansatte i statlig eller privat sektor. Blant næringene er interessen for videreutdanning størst innenfor undervisning og helse og sosial. Interessen for praktisk opplæring eller jobberfaring er derimot størst innenfor primærnæringene, i varehandelen og i industrien.
- De med minst utdanning er mest orientert mot læring gjennom praktisk opplæring eller jobb-

erfaring. 41 prosent av de med utdanning på grunnskolenivå og som har et læringsbehov, foretrekker å lære på denne måten. Den tilsvarende andelen blant de med videregående opplæring er 38 prosent, og blant de med universitets- eller høygskoleutdanning 32 prosent. Når det gjelder interessen for andre læringsformer, er det derimot små forskjeller mellom utdanningsgruppene.

- Mange ønsker å fortsette å lære på samme måte som de har gjort tidligere. Arbeidstakere som møter store læringskrav og som har gode muligheter for læring i det daglige, foretrekker praktisk opplæring eller jobberfaring. De som har deltatt i kurs og annen opplæring oppgir derimot at de foretrekker å lære gjennom korte kurs. Tilsvarende er de som har deltatt i formell videreutdanning mer motivert for denne typen læring enn de som ikke har deltatt. Selv blant de som har deltatt i videreutdanning, er det likevel læring gjennom det daglige arbeidet som er den læringsformen som foretrekkes av flest.

# En av tre opplever et udekket opplæringsbehov

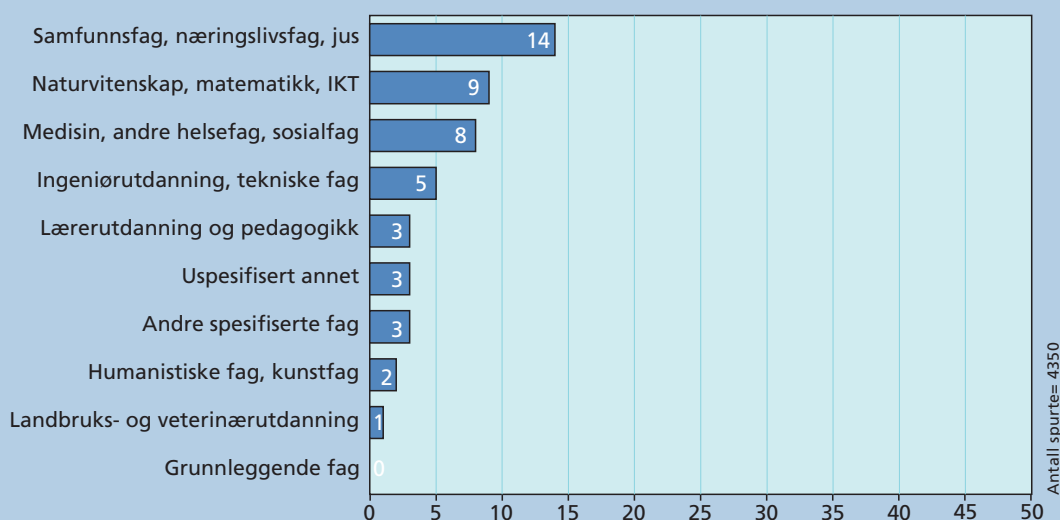
Andel av sysselsatte som mener de deltar for lite i opplæring og utdanning, etter utdanningsnivå. Prosent



- Det er mange som mener at de har behov for nye kunnskaper uten å mene at de i dag deltar for lite i opplæring og utdanning. Om lag én av tre sysselsatte mener imidlertid selv at de deltar for lite i opplæring og utdanning. Disse opplever dermed et udekket opplæringsbehov. Dette er en gruppe som gjerne har utdanning på videregående skoles nivå eller mer, og som møter store krav til læring i det daglige arbeidet. De deltar i utgangspunktet en del i opplæring, men opplever likevel at de deltar for lite.
- Flere kvinner enn menn opplever å ha et udekket opplæringsbehov, men dette skyldes først og fremst at kvinner jobber i deler av arbeidslivet der det legges større vekt på opplæring og utdanning. Det gjelder særlig innenfor helse- og sosialsektoren.
- Jobber med store læringkrav stimulerer læringsbehovet og dermed også det udekkede opplæringsbehovet. Gode læringsmuligheter i det daglige arbeidet og støtte og oppmuntring til læring fra ledelsen fører derimot til at opplæringsbehovet blir mindre.
- Det er en høyere andel med et udekket opplæringsbehov i kommunesektoren enn i arbeidslivet sett under ett.
- Størrelsen på bedriften man jobber i ser ikke ut til å ha noen betydning for i hvilken grad man opplever å ha et udekket opplæringsbehov. Selv om ansatte i de største bedriftene deltar oftere i opplæring og utdanning og har bedre læringsmuligheter i arbeidet, har de altså like store udekkede læringsbehov.

# Mange ønsker opplæring i administrasjon og ledelse

Andel av sysselsatte som ønsker opplæring innenfor ulike fagområder. Prosent

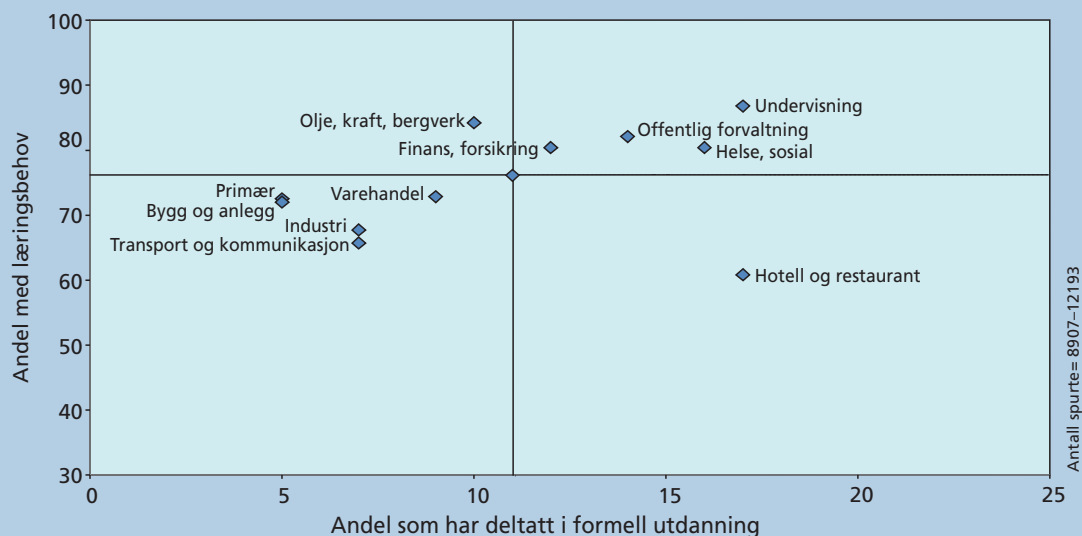


■ Blant de som ønsker å ta mer opplæring eller utdanning, er det størst interesse for fag innenfor faggruppen samfunnsfag, næringslivsfag og jus. Om lag 14 prosent av alle sysselsatte mellom 22 og 66 år ønsker å ta opplæring innenfor dette hovedområdet. Nest størst er interessen for fag innenfor gruppen naturvitenskap, matematikk og IKT. Det tredje største området er medisin, andre helsefag og sosialfag.

■ Innenfor hvert av disse hovedområdene er det noen enkeltutdanninger eller fagfelt som peker seg ut. Blant de som ønsker opplæring innenfor hovedområdet samfunnsfag, næringslivsfag og jus oppgir nesten halvparten at de ønsker opplæring eller utdanning innenfor administrasjon og ledelse. På hovedområdet naturvitenskap, matematikk og IKT er det særlig interessen for IKT-opplæring som trekker opp. Innenfor det tredje hovedområdet er det mange som ønsker opplæring eller utdanning innenfor medisin eller sykepleie.

# De som deltar mest i utdanning og opplæring har også størst behov for læring

Læringsbehov og deltakelse i formell utdanning, etter næring. Prosent

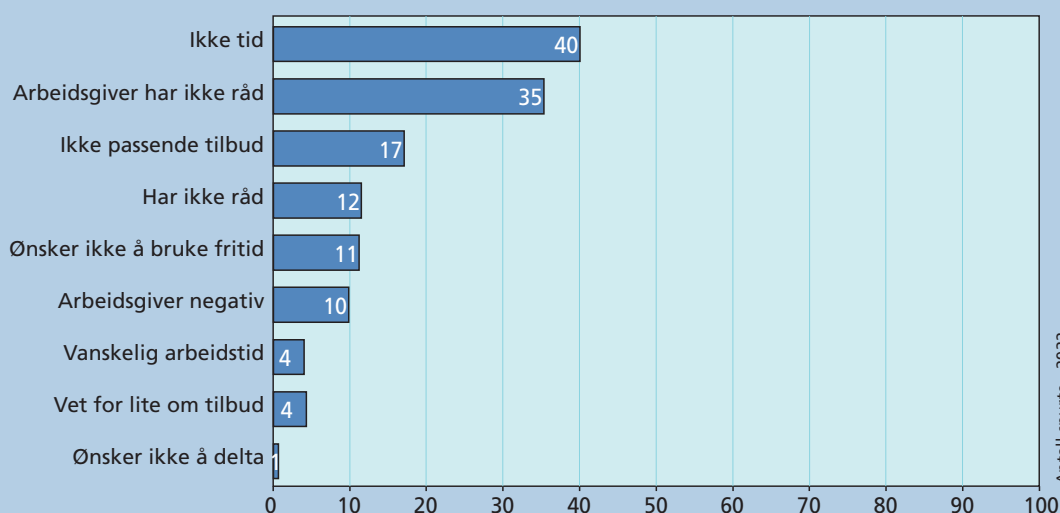


■ De som opplever et stort behov for nye kunnskaper og ferdigheter, deltar også mer enn andre i utdanning og opplæring. I de delene av arbeidslivet der det opplevde læringsbehovet er stort, er det også flere som deltar i formell utdanning. Undervisning, helse og sosial, offentlig forvaltning og finans, forsikring og annen tjenesteyting er næringer som kjennetegnes ved stort læringsbehov og høy deltakelse i formell utdanning. I bygg og anlegg, transport og kommunikasjon, primærnæringene, industrien og varehandelen er både det generelle læringsbehovet og deltakelsen i formell utdanning lavere. En næring som skiller seg ut fra hovedmønsteret er hotell- og restaurantnæringen, der arbeidstakerne deltar mer i formell utdanning enn man skulle forvente ut fra læringsbehovet. Forklaringen er sannsynligvis at mange arbeidstakere har en midlertidig og løs tilknytning til bransjen, og er i ferd med å kvalifisere seg for yrker i andre deler av arbeidsmarkedet.

■ Deltakelse i kurs, seminarer og annen opplæring er enda tettere knyttet til arbeidstakernes opplevde læringsbehov. Dette kan bety at deltakelse i denne typen opplæring i større grad enn formell utdanning er drevet fram av læringsbehov i jobben. Ansatte i hotell og restaurant opplever minst behov for læring og har også færrest som deltar i opplæring. I motsatt ende finner vi ansatte i olje, kraft og bergverk, offentlig forvaltning og undervisning, som alle er næringer med stort læringsbehov og høy deltakelse i opplæring.

# Økonomi og mangel på tid er de viktigste hindringene for å delta i opplæring

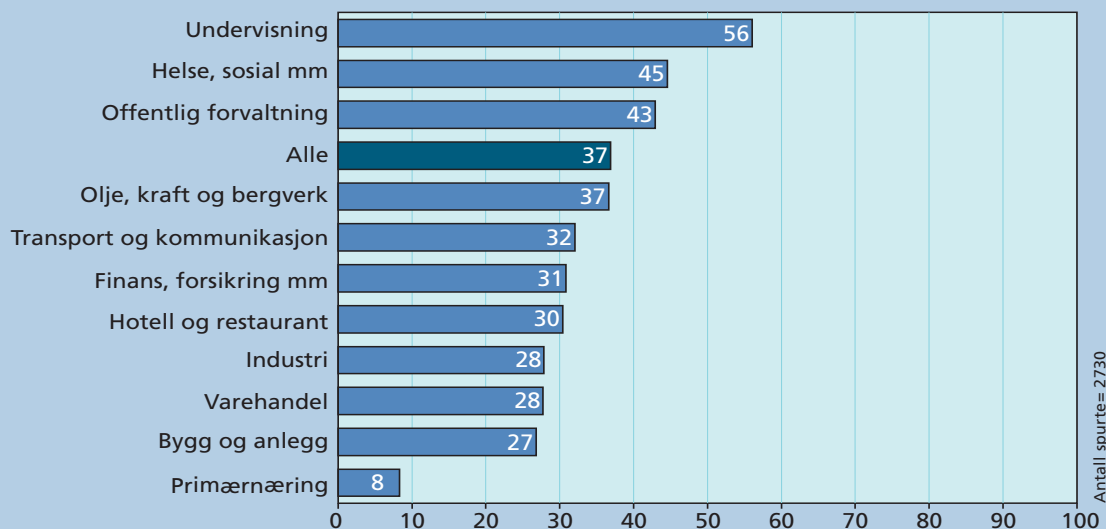
Andel av sysselsatte som opplever ulike hindringer for å delta i opplæring og utdanning. Prosent



- Den vanligste årsaken til at sysselsatte deltar mindre i opplæring og utdanning enn de ønsker, er at det er for mye å gjøre på jobben. Fire av ti oppgir dette som en av de to viktigste hindringene for å delta i opplæring. Den nest viktigste årsaken er at arbeidsgiver ikke har råd eller mulighet til å tilby opplæring. De viktigste hindringene kan med andre ord knyttes til forhold ved jobben.
- Svært få legger vekt på mer personrelaterte hindringer, som at man selv ikke har råd, ikke ønsker å bruke fritiden eller ikke ønsker å delta i opplæring.
- Forhold på tilbudssiden kan også bidra til at man ikke får dekket sitt opplæringsbehov. 17 prosent av arbeidstakerne i alderen 22 til 66 år mener at det ikke finnes noe opplæringstilbud som passer til deres behov, og ser dette som en viktig hindring for å delta i opplæring.

# Ulike hindringer i privat og i offentlig sektor

Andel av ansatte som opplever arbeidsgivers økonomi som hindring, etter næring. Prosent



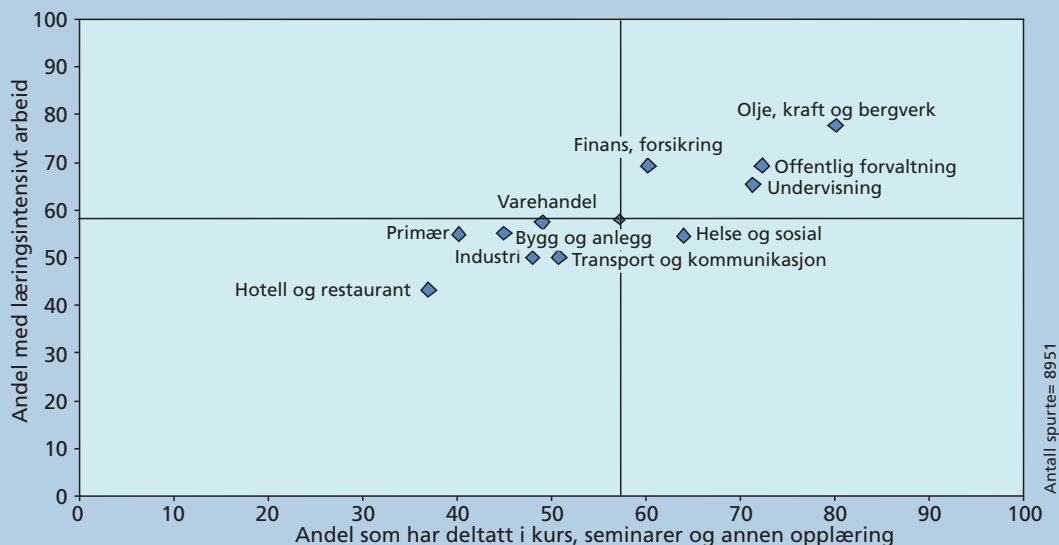
- For mye å gjøre på jobben og at arbeidsgiver ikke har råd eller mulighet til å tilby opplæring, framstår som de to viktigste hindringene for å delta i opplæring.
- Om hindringene stort sett er de samme for alle, er vektleggingen av henholdsvis mangel på tid og svak økonomi noe forskjellig innenfor ulike næringer. Arbeidstakere i offentlig sektor opplever begrensede opplæringsressurser hos arbeidsgiver som den viktigste hindringen for å delta. Dette gjelder både innenfor helse- og sosialsektoren, i undervisningssektoren og i offentlig forvaltning. I privat sektor er derimot arbeidspress på jobben en større hindring enn det at arbeidsgiver ikke har råd eller mulighet til å tilby opplæring.
- Andelen som deltar i opplæring med finansiering fra arbeidsgiver er høyere i offentlig sektor enn i privat sektor. Når mange i offentlig sektor likevel oppgir arbeidsgivers økonomi som en viktig hindring, kan det være flere årsaker til dette. Det opplevde læringsbehovet i store deler av offentlig sektor er stort, og det kan være at en noe høyere deltakelse likevel ikke er nok til å dekke behovet. Det kan også være at ansatte i offentlig sektor av ulike grunner er mer orientert mot formelle utdanningsløp, som også er mer kostnadskrevende. En tredje forklaring er at læringen innenfor disse næringene ofte skjer gjennom kurs, seminarer og annen opplæring. Deltakelse i opplæring for ansatte i undervisningssektoren eller helse- og sosialsektoren forutsetter gjerne at det settes inn vikarer, noe som også gjør opplæringen mer kostnadskrevende.

# Kapittel 6

## Lærevilkårsprofiler

# Ulike lærevilkårsprofiler i næringene

Deltakelse i opplæring og læringsintensivt arbeid, etter næring. Prosent



- Kompetanseutviklingen foregår på ulike måter i forskjellige næringer. Noen næringer baserer seg for eksempel på stadig utskifting av ung arbeidskraft, andre satser i større grad på å skolere den arbeidskraften de har. For å illustrere forskjellene er det et godt utgangspunkt å se på forholdet mellom deltakelse i opplæring på den ene siden, og hvor læringsintensivt arbeidet er på den andre.
- I næringer hvor mange har et læringsintensivt arbeid, er det også ofte mange som deltar i opplæring. Tilsvarende er det gjerne få som deltar i opplæring i næringer hvor det er få som har et læringsintensivt arbeid. Det forekommer imidlertid unntak. I noen næringer ligger tyngdepunktet i opplæringstiltak – i andre i læring gjennom det løpende arbeidet. Formell videreutdanning skjer som oftest som følge av individuelle initiativ og er i mindre grad en del av

arbeidsgivers strategi for kompetanseutvikling, men også her forekommer det unntak i enkelte næringer.

- Disse forholdene er helt sentrale lærevilkår for den enkelte arbeidstaker. I tillegg er det andre forhold som påvirker lærevilkårene, enten ved å påvirke deltakelse i opplæring og utdanning, eller tilsvarende gjennom å påvirke læringsintensiteten i arbeidet. Alle disse forholdene kan trekkes inn for å karakterisere en nærings *lærevilkårsprofil*, men for å forenkle framstillingen vil vi legge hovedvekten på deltakelsen i opplæring og læringsintensiteten i arbeidet når vi beskriver de ulike næringenes lærevilkårsprofiler.

# Seks lærevilkårsprofiler

## Seks lærevilkårsprofiler

● Gode lærevilkår	(olje, kraft og bergverk, til dels offentlig forvaltning)
● Dårlige lærevilkår - livsfasearbeid	(hotell og restaurant)
● Læring mest som opplæring	(helse og sosial, til dels undervisning)
● Læring mest som læring i arbeid	(finans, forsikring og annen tjenesteyting)
● Flere læringsformer, men middels eller svake lærevilkår	(industri, transport og kommunikasjon, bygg og anlegg, varehandel)
● Selvstendige	(primær, og selvstendige forøvrigt)

■ Lærevilkårsmonitoren gir et datagrunnlag for å skissere seks lærevilkårsprofiler av næringene. En lærevilkårsprofil er en bestemt sammensetning av lærevilkår som påvirker kompetanseutviklingen i næringen.

### 1. Gode lærevilkår - læringsintensivt arbeid og mye opplæring

Olje, kraft og bergverk skiller seg markant ut med en høy andel læringsintensive jobber og høy deltakelse i opplæring og utdanning, hvorav hovedtyngden er i form av kurs, seminarer og annen opplæring som ikke gir formell kompetanse. De gode lærevilkårene kan ha sammenheng med sertifikat- og sikkerhetskrav, eller det kan være en følge av bevisste valg. Offentlig forvaltning kan også plasseres i denne kategorien. Selv om klart færre enn i olje, kraft og bergverk deltar i opplæring eller har læringsintensivt arbeid, ligger offentlig forvaltning blant de høyeste både i opplærings-deltakelse og læringsintensivt arbeid. Forvaltningen har heller ikke

noe klart tyngdepunkt i enten opplæring eller læring gjennom det løpende arbeidet. Offentlig forvaltning skiller seg likevel fra olje, kraft og bergverk ved at langt flere deltar i formell utdanning. I begge næringer er det mange som føler et læringsbehov, og mange som får god læringsstøtte fra overordnede.

### 2. Dårlige lærevilkår - livsfasearbeid

Hotell- og restaurantnæringen som helhet kan karakteriseres som en næring hvor det satses lite på opplæring og kompetanseutvikling sammenlignet med arbeidslivet for øvrig. Arbeidstakere i hotell og restaurant deltar minst på kurs og annen opplæring av alle arbeidstakere, og de har de minst læringsintensive arbeidsplassene. Færre enn i andre næringer føler et læringsbehov, og under halvparten får god læringsstøtte fra sine overordnede. Næringen kjennetegnes ved å sysselsette mange yngre arbeidstakere på vei til andre næringer, og har derfor trolig færre insentiver til å videreutvikle arbeidskraften. Innen

hotell og restaurant er det mange som deltar i formell utdanning, men dette er primært individuelle initiativ fra den enkelte, som oftest for å komme seg ut av næringen. En interessant kontrast er varehandelen. Varehandelen har også et innslag av livsfasearbeid og sysselsetter mange yngre arbeidstakere, men skiller seg likevel fra hotell og restaurant ved å ha langt mer læringsintensivt arbeid og en høyere kursdeltakelse.

### 3. Læring mest som opplæring

I helse og sosialsektoren er kompetanseutviklingen «skjev», med et tyngdepunkt på opplæring og utdanning. Mens sektoren ligger over gjennomsnittet i kursdeltakelse, ligger den i underkant av gjennomsnittet i andelen læringsintensive arbeidsplasser. Det er særlig læringsmulighetene i arbeidet, som er de dårligste av alle næringer, som trekker læringsintensiteten i arbeidet ned. Ut fra det relativt høye utdanningsnivået i sektoren kunne man vente at arbeidet var mer læringsintensivt. Undervisningssektoren ligger høyere enn helse og sosial både i opplæringsdeltakelse og læringsintensitet i arbeidet, og kan ikke betegnes som en sektor med lite læringsintensivt arbeid, fordi læringskravene er så store. Den har likevel noen klare fellestrekk med helse og sosial. Også undervisningssektoren har et tyngdepunkt på opplæring og utdanning framfor læring gjennom arbeidet, og mindre læringsintensivt arbeid enn man kunne vente ut fra det svært høye utdanningsnivået i sektoren. I begge næringer er det mange som opplever læringsbehov, og som mener at de deltar for lite i opplæring.

### 4. Læring mest gjennom arbeidet

Finans, forsikring og annen privat tjenesteyting har motsatt profil av helse og sosial og undervisning. Tyngdepunktet i kompetanseutviklingen ligger på læring gjennom selve arbeidet. Læringskravene er høye, og læringsmulighetene oppleves som gode. En høy andel av arbeidstakerne

har derfor læringsintensive jobber, mens det relativt sett er mindre deltakelse i opplæring. På samme måte som undervisning ikke kan betegnes som en næring med lite læring i arbeid, kan heller ikke finans, forsikring og privat tjenesteyting betegnes som en næring med lav deltakelse i opplæring. Deltakelsen i kurs, seminarer og annen opplæring ligger noe i overkant av gjennomsnittet i arbeidslivet. Likevel er det færre som deltar i opplæring enn i andre sektorer med tilsvarende høyt utdanningsnivå.

### 5. Flere læringsformer, men middels/svake lærevilkår

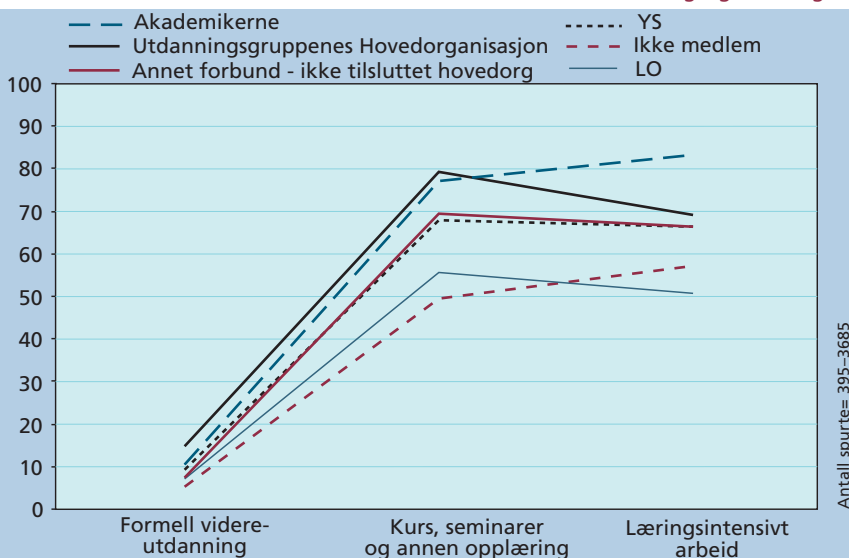
Flerparten av næringene i privat sektor ligger noe i underkant av gjennomsnittet for arbeidslivet både i opplæringsdeltakelse og læringsintensiteten i arbeidet, uten at man kan si at kompetanseutviklingen har et tyngdepunkt i noen av retningene. Både industrien, transport og kommunikasjon, bygg og anlegg og varehandel kan plasseres i denne kategorien. Av disse har varehandelen og bygg og anlegg mer læringsintensivt arbeid enn industrien og transport og kommunikasjon. I de fleste næringene er det færre som opplever et læringsbehov enn i arbeidslivet for øvrig. Læringsstøtten fra overordnede ligger omtrent på gjennomsnittet eller noe under. Alle næringene har en relativt lav andel arbeidstakere med høyere utdanning. Ingen av næringene synes i særlig grad å satse på formell videreutdanning.

### 6. Selvstendige

Primærnæringen og selvstendige innen andre næringer deltar lite i opplæring, men har ganske læringsintensivt arbeid, på linje med de mer læringsintensive næringene i privat sektor, som bygg og anlegg. Den lave opplæringsdeltakelsen skyldes i stor grad at de har vanskeligere enn ansatte for å få organisert arbeidet, slik at de kan ta fri fra produksjonen for å delta i opplæring.

# Fagorganiserte deltar mest i opplæring og utdanning

Andel som har deltatt i videreutdanning og opplæring, og andel som har læringsintensivt arbeid, etter fagorganisering. Prosent



■ Medlemmer i arbeidstakerorganisasjoner deltar mer i formell videreutdanning og i kurs, seminarer og annen opplæring enn andre arbeidstakere. Ni prosent av de fagorganiserte har deltatt i formell videreutdanning mot fem prosent av de uorganiserte. Sekstifire prosent av de organiserte har deltatt i kurs, seminarer og annen opplæring, mot 49 prosent av uorganiserte. Organiserte og uorganiserte har nesten like læringsintensivt arbeid: 60 prosent av de organiserte har et læringsintensivt arbeid, mot 57 prosent av de uorganiserte. Noe forklaringen er at organisasjonsprosenten er høyere i de delene av arbeidslivet hvor det er høy andel læringsintensive jobber og stor andel som deltar i opplæring, men selv innenfor samme næring deltar fagorganiserte mer i opplæring. Å organisere seg kan være uttrykk for et engasjement og en interesse som også gir seg utslag i større vilje til å delta i opplæring. I noen tilfeller kan det kanskje også gi mer kunnskap om og bedre tilgang på aktuelle tilbud.

■ Forskjellene i deltakelse mellom hovedorganisasjonene avspeiler i hovedsak forskjeller i medlemsmassen. Hovedorganisasjonene som organiserer høyt utdannede, som Akademikerne og Utdanningsgruppens hovedorganisasjon (UHO), har en høyere andel i alle former for læring blant sine medlemmer. Akademikerne har flest medlemmer med læringsintensivt arbeid, noe som er som forventet, ut fra utdanningsnivået blant medlemmene. At UHO-medlemmer ligger på topp i kursdeltakelse og i formell videreutdanning er heller ikke uventet. LOs medlemmer deltar minst i opplæring og har sjeldnere læringsintensivt arbeid. På disse områdene ligger LO-medlemmer klart lavere enn YS-medlemmer, mens forskjellene mellom LO og YS er mindre når det gjelder formell videreutdanning.

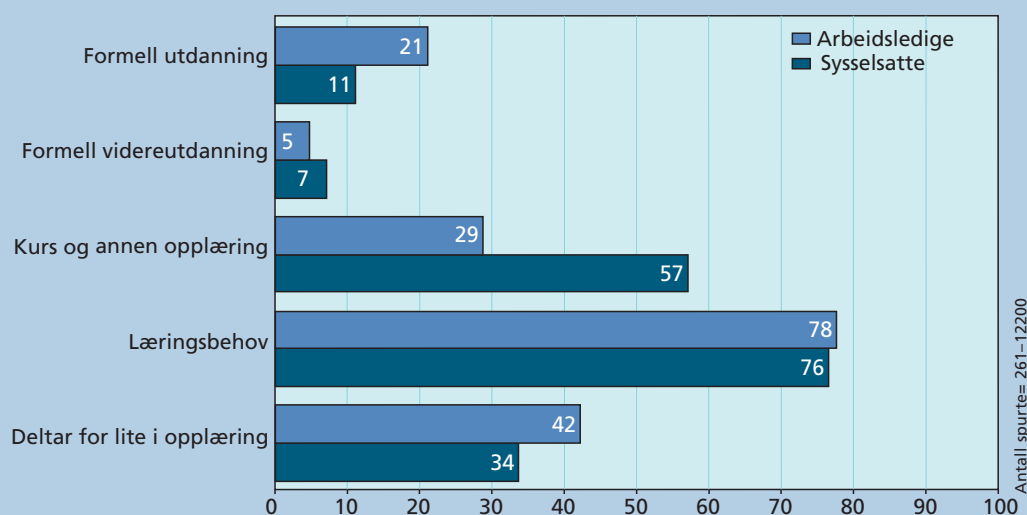


# Kapittel 7

## Grupper med svake lærevilkår

# Arbeidsledige deltar mindre i opplæring enn sysselsatte

Andel som har deltatt i utdanning og opplæring, andel som har læringsbehov og andel som deltar for lite i opplæring, blant arbeidsledige og sysselsatte. Prosent



■ Arbeidsledige deltar i større grad enn sysselsatte i formell utdanning. 21 prosent av de arbeidsledige (i alderen 22–66 år) har deltatt i formell utdanning de siste tolv månedene. Lite av dette kan betegnes som videreutdanning. Det øvrige er hovedsakelig grunnutdanning gjennomført før de ble registrert arbeidsledige. Kun fem prosent av de arbeidsledige har deltatt i videreutdanning, mot 7 prosent blant de sysselsatte. Jo høyere utdanningsnivå de arbeidsledige har fra før, desto flere er det som deltar i formell utdanning.

■ Arbeidslivet er en viktig læringsarena. Særlige tiltak for arbeidsledige kompenserer ikke for den ulempen arbeidsledige har ved å stå utenfor arbeidslivets omfattende tilbud om kurs og annen opplæring. Arbeidsledige deltar vesentlig mindre enn sysselsatte i kurs, seminarer og annen opplæring som ikke gir formell kompetanse. Tjueni prosent av de arbeidsledige i alderen 22–66 år har deltatt i slik opplæring, mot 57 prosent av de sysselsatte. Også blant arbeids-

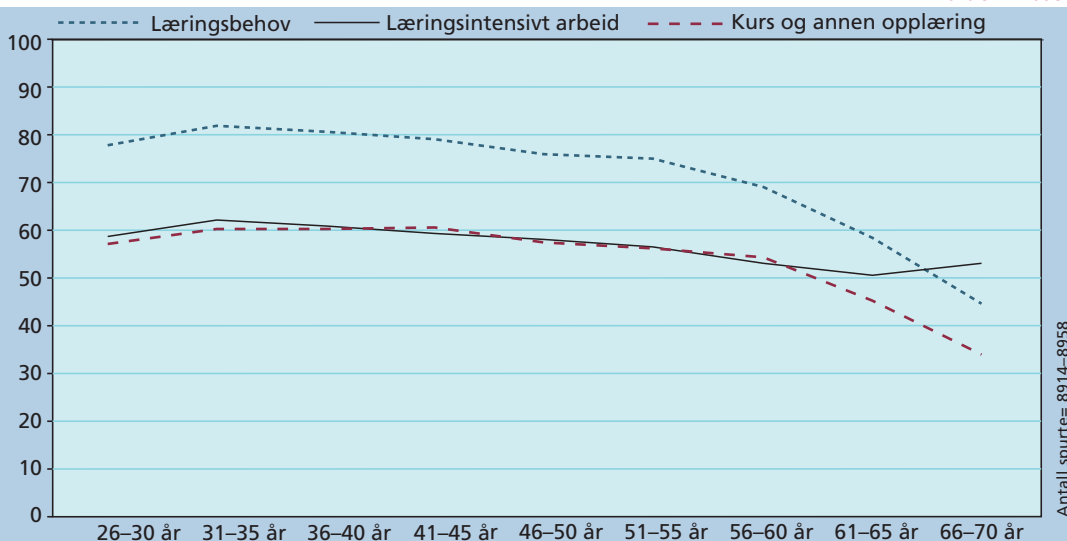
ledige er bedriftene de viktigste tilbyderne av opplæring, med over en tredjedel av opplærings tiltakene, fulgt av private skoler/kursleverandører og Aetat, med en femtedel hver. Opplæringstiltakene for arbeidsledige er noe mer langvarige enn for sysselsatte, men et flertall av opplæringstiltakene har en varighet på under en uke.

■ Det tunge innslaget av formell utdanning i kompetanseutviklingen blant arbeidsledige kan forklares med et lavere utdanningsnivå blant arbeidsledige, og med at arbeidsledige kan ha et særlig behov for å kunne dokumentere kompetansehevingen overfor mulige arbeidsgivere.

■ Arbeidsledige føler et læringsbehov omtrent i likeså stor grad som sysselsatte, men føler i større grad at de deltar for lite i opplæring. Flest arbeidsledige foretrekker å få dekket sitt kompetansebehov gjennom praktisk opplæring og arbeidserfaring i virksomhet. Arbeidsledige ønsker sjeldnere enn sysselsatte å ta opplæring gjennom kortere kurs.

# Eldre arbeidstakere deltar mindre i opplæring

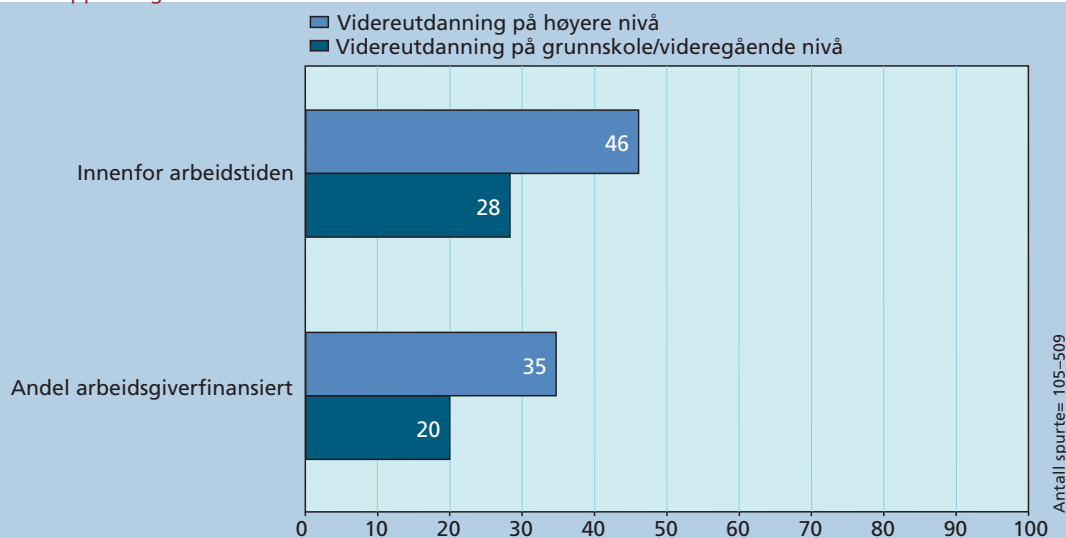
Andel som har deltatt i opplæring, andel som har læringsintensivt arbeid og andel som har læringsbehov, etter alder. Prosent



- Andelen av arbeidstakerne som deltar i kurs, seminarer og annen opplæring faller betydelig først i 60-årsalderen. I alt 50 prosent av de sysselsatte som er 55 år eller eldre har deltatt i opplæring det siste året. Dette er et noe lavere tall enn i arbeidslivet som helhet (57 prosent), men ikke mye lavere. Målt i antall timer opplæring i året, er forskjellen større. Arbeidstakere fra 55 år og eldre bruker to tredjedeler så mange timer (17 timer) som andre arbeidstakere, mens arbeidstakere fra 60 år og eldre bruker kun halvparten så mange timer (13 timer).
- Eldre arbeidstakere har noe mindre læringsintensivt arbeid enn arbeidstakere som er i 30- og 40-årene. I alt 50 prosent av de sysselsatte som er 55 år eller eldre har et læringsintensivt arbeid. Også dette er noe lavere enn i arbeidslivet som helhet (58 prosent).
- Eldre arbeidstakere har noe dårligere lærevilkår enn yngre arbeidstakere, også når utdanningsnivået er det samme.
- En årsak til at forskjellen mellom eldre og yngre arbeidstakere ikke er større enn den er, er at arbeidstakere med lavere utdanning oftere går ut av arbeidslivet når de passerer 60 år. Den gruppen som blir igjen i arbeidslivet oppover i 60-årene er derfor til en viss grad en «utvalgt» gruppe som deltar mer i opplæring og har et mer læringsintensivt arbeid enn de som forlot arbeidslivet tidligere.
- Eldre arbeidstakere føler klart mindre læringsbehov enn andre arbeidstakere, og synes sjeldnere at de deltar for lite i opplæring. Eldre arbeidstakere foretrekker i større grad enn andre arbeidstakere å lære gjennom å ta kortere kurs, og er mindre orientert mot formell utdanning eller praktisk jobberfaring. Mangel på tid og negativ arbeidsgiver er mindre viktige hindringer for å delta i opplæring for eldre arbeidstakere enn for andre i arbeidslivet.

# Livslang læring – mest for de høyt utdannede?

Andel deltakere som tar videreutdanning innenfor arbeidstiden eller med finansiering fra arbeidsgiver, etter opplæringsnivå. Prosent



■ Arbeidstakere uten høyere utdanning kommer vesentlig dårligere ut av den livslange læringen i arbeidslivet. De deltar vesentlig mindre i videreutdanning og i kurs og annen opplæring. De har også et mindre læringsintensivt arbeid enn andre. Læringskravene er mindre og læringsmulighetene i det daglige arbeidet noe dårligere. Læringsintensiteten i selve arbeidet bidrar derfor ikke til å utjevne forskjellene i lærevilkår mellom arbeidstakere med høyere utdanning og arbeidstakere med grunnskole eller videregående opplæring.

■ Det er flere årsaker til at arbeidstakere med grunnskole eller videregående opplæring kommer dårligere ut enn de med høy utdanning. Arbeidstakere uten høyere utdanning søker i mindre grad ny kompetanse. De føler mindre behov for nye kunnskaper og ferdigheter, og savner i mindre grad opplæring. Noe av grunnen er at arbeidstakere uten høyere utdanning oftere er i jobber hvor det er mindre krav til

læring i arbeidet, men selv når læringskravene er de samme, føler de mindre læringsbehov.

■ Likevel føler syv av ti arbeidstakere med grunnskole eller videregående opplæring behov for å lære mer. Mange av dem møter imidlertid høyere barrierer mot læring enn høyt utdannede. Dette gjelder spesielt de som har behov for å ta grunnopplæring. Slik utdanning må oftere enn annen utdanning tas utenfor arbeidstiden og blir sjeldnere finansiert av arbeidsgiver. Selv når det gjelder kurs og annen opplæring som ikke gir formell kompetanse, må arbeidstakere med grunnskole eller videregående opplæring oftere ta slik opplæring utenfor arbeidstiden og oftere uten lønn. Det satses derfor generelt noe mindre i virksomhetene på opplæring av ansatte med et lavt utdanningsnivå, spesielt når de ønsker å styrke sin grunnutdanning.





**Fafo**

Forskningsstiftelsen Fafo  
Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen  
N-0608 Oslo  
[www.fafo.no](http://www.fafo.no)

Fafo-rapport 434  
ISBN 82-7422-429-9