

Torgeir Nyen

Livslang læring i norsk arbeidsliv

Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2003

Grunnlagsrapport

Torgeir Nyen

Livslang læring i norsk arbeidsliv

Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2003

Grunnlagsrapport

© Fafo 2004

ISBN 82-7422-430-2

ISSN 0801-6143

Omslag: Agneta Kolstad

Trykk: Allkopi

Innhold

Forord	5
1 Innledning	7
1.1 Bakgrunn for å utvikle en lærevilkårsmonitor	7
1.2 Grunnlagsrapporten og sammendragsrapporten	9
1.3 Metode	10
1.4 Begrepsbruk	13
1.5 Innholdet i rapporten	16
1.6 Oversiktstabell over sentrale indikatorer for lærevilkår	16
2 Formell utdanning	17
2.1 Deltakelse i formell utdanning	17
2.2 Deltakelse i formell videreutdanning	17
2.3 Hvem deltar i formell videreutdanning?	18
2.4 På hvilket nivå tas det videreutdanning?	24
2.5 Hvilke fag tas det videreutdanning i?	25
2.6 Finansiering av videreutdanning	26
2.7 Hvem får finansiert formell videreutdanning?	27
2.8 Tilrettelegging av videreutdanning	29
2.9 Tilpasning av arbeidstid – utdanningspermisjon	30
2.10 Grunner for å ta videreutdanning	31
3 Kurs og annen opplæring	37
3.1 Deltakelse i kurs og opplæring	37
3.2 Hvem deltar i kurs og opplæring?	37
3.3 Tidsbruk på opplæring	41
3.4 Omfanget av opplæring i arbeidslivet	43
3.5 Hvem står for opplæringen?	44
3.6 Overførbar kompetanse	47
3.7 Opplæring innenfor eller utenfor arbeidstiden?	48
3.8 Lønn under opplæring	50
3.9 Grunner for å delta i kurs og opplæring	51

4 Læring gjennom arbeidet (uformell læring)	53
4.1 Innledning	53
4.2 Læringskrav	55
4.3 Læringsmuligheter	58
4.4 Læringsintensivt arbeid	60
4.5 Læringsstøtte og motivasjon fra overordnede	65
4.6 Stimulerer lønnsystemene til læring?	67
4.6 Kompetansesamtaler	69
4.7 Læringskilder i det daglige arbeidet	71
4.8 Læringsintensivt arbeid og deltakelse i utdanning og opplæring	73
5 Læringsbehov og læringshindringer	75
5.1 Innledning	75
5.2 Læringsbehov	75
5.3 Hvordan foretrekker arbeidstakerne å lære? (læringsformer)	77
5.4 Vurdering av deltakelse i opplæring (opplæringsbehov)	80
5.5 Læringsbehov og opplæringsbehov	82
5.6 Hvilke fag ønskes det opplæring i?	83
5.7 Læringsbehov og deltakelse i utdanning og opplæring	84
5.8 Hindringer mot å delta i opplæring	85
6 Lærevilkårsprofiler	91
6.1 Innledning	91
6.2 Utdanningsnivå	92
6.3 Eldre arbeidstakere	95
6.4 Arbeidsledige	98
6.5 Næringer	99

Vedlegg 1 Spørreskjema for Lærevilkårsmonitoren 2003 og

Vedlegg 2 Frekvenstabeller og regresjonsanalyser

Se Fafos nettsider <http://www.faf.no/pub/rapp/435>

Forord

Lærevilkårsmonitoren er en omfattende kartlegging av vilkår for læring og kompetanseutvikling i Norge, med særlig fokus på læringsvilkårene i arbeidslivet. Denne grunnlagsrapporten inneholder en systematisk gjennomgang av resultater og sammenhenger fra lærevilkårsmonitoren for 2003.

I tillegg til denne grunnlagsrapporten er de fleste viktige funnene presentert på en kortfattet og lett tilgjengelig måte i en egen sammendragsrapport (Fafo-rapport 434).

Fafo har tatt initiativ til og utviklet monitoren. Data samles inn av Statistisk Sentralbyrå, som tilleggsundersøkelser til Arbeidskraftsundersøkelsene. Vi takker Utdannings- og forskningsdepartementet som har gitt økonomisk støtte til prosjektet.

Oslo, mai 2004

Torgeir Nyen
Anna Hagen
Sveinung Skule

1 Innledning

1.1 Bakgrunn for å utvikle en lærevilkårsmonitor

Både nasjonalt og på europeisk nivå har det vært en bred politisk enighet om viktigheten av å legge til rette for at læring og kompetanseutvikling kan skje gjennom hele livet. Lisboa-strategiens mål om å gjøre EU til den mest konkurransedyktige og kunnskapsbaserte økonomien i verden innen 2010, har ytterligere økt fokuseringen på livslang læring i europeisk sammenheng. I europeisk sammenheng har man også vært særlig opptatt av livslang læring i et sysselsetningsperspektiv hvor stikkordet har vært «employability» og temaet har vært hvordan læring og kompetanseutvikling kan hindre utstøting fra arbeidslivet. I tillegg til fokuseringen på sysselsetting og verdiskaping ses livslang læring også som et bidrag til å skape et opplyst og informert sivil samfunn og derigjennom demokratisk deltakelse. Over svært lang tid har dessuten voksenopplæringens bidrag til å gi den enkelte muligheter for personlig utvikling vært anerkjent, uavhengig av hvilke samfunnsmessige effekter den for øvrig måtte ha.

Den sterkere koblingen til sysselsetnings- og verdiskapingspolitikken på europeisk nivå har ført til en økende erkjennelse av at læring ikke bare foregår i utdanningssystemet, men også i arbeidslivet og i andre deler av samfunnslivet. Det har også blitt økt bevissthet om at læring ikke bare skjer gjennom opplæring, men også gjennom det daglige arbeidet og andre aktiviteter som ikke har læring som hovedformål.

Norge var svært tidlig ute i europeisk sammenheng med å sette søkelys på dette området. Kompetansereformen. LO var en sterk pådriver i arbeidet, og vedtok i 1995 en handlingsplan for etter- og videreutdanning med en lang rekke forslag (LO 1995). LOs pådriverrolle var en sterkt medvirkende årsak til at Stortinget våren 1996 vedtok å be regjeringen legge fram en stortingsmelding som skulle legge grunnlaget for en reform for livslang læring. Det ble oppnevnt et bredt sammensatt offentlig utvalg (Buer-utvalget), som fremmet sin innstilling høsten 1997 (NOU 1997:25). På grunnlag av dette ble stortingsmeldingen om kompetansereformen lagt fram våren 1998 (St.meld. nr. 42 1997–98).

Siktemålet for kompetansereformen var dels å stimulere til økt kompetanseutvikling i arbeidslivet for å styrke verdiskapingen, dels å skape et kompetansesmessig grunnlag for hyppigere skifte av jobb og yrke, og dels å øke den enkeltes

muligheter for personlig utvikling og selvrealisering. Mange av tiltakene i meldingen er gjennomført. Rettigheter til grunnopplæring for voksne er innført, det samme er rett til utdanningspermisjon. Realkompetanse gir grunnlag for opptak til høyere utdanning, og for avkorting av opplæring på videregående nivå. Det omfattende kompetanseutviklingsprogrammet har stimulert til utvikling av nye tilbudsmodeller og samarbeidsarenaer. Skattefritak for utdanning finansiert av arbeidsgiver og bedring av Lånekassens betingelser for voksne i utdanning er andre elementer som er implementert.

Fra noen hold har det vært rettet kritikk mot resultatene av kompetansereformen. Det har blitt hevdet at innføringen av formelle rettigheter har skapt et formelt rammeverk for å styrke voksnes læring, ikke minst blant de med svak grunnutdanning, men at det har manglet praktisk handling og tiltak som kunne bidra til at disse rettighetene ble tatt i bruk. Dette dreier seg om finansiering, om motivering og om tilrettelegging av tilbud.

Paradoksalt nok kan det også synes som om interessen og fokuseringen på livslang læring har vært noe svakere i Norge de senere årene samtidig som dette har fått økt oppmerksomhet i europeisk sammenheng. Det siste året har imidlertid området i noen større grad blitt satt på dagsorden.

En stor svakhet for alle som har villet diskutere livslang læring og kompetansepolitikens resultater, er at det har manglet måleinstrumenter som kan gi en samlet oversikt over formell utdanning, opplæring utenfor utdanningssystemet og den uformelle læringen gjennom det daglige arbeidet. Det finnes statistikk om tilbud i utdanningssystemet, og man har hatt data om kursdeltakelse i arbeidslivet gjennom Statistisk sentralbyrås arbeidskraftsundersøkelser. For øvrig har det kun vært sporadiske undersøkelser. Undersøkelsene har også manglet et bredt læringsperspektiv, hvor ulike former for læring ses i sammenheng. Også på internasjonalt nivå har det manglet omfattende undersøkelser med et bredt læringsperspektiv.

Det svake kunnskapsgrunnlaget om livslang læring er bakgrunnen for at Fafo har tatt initiativet til og utformet en Lærevilkårsmonitor. Monitoren er en undersøkelse blant et representativt utvalg av befolkningen, og er derfor en individundersøkelse. Hensikten med Lærevilkårsmonitoren er at den skal gi et datagrunnlag for å kunne vurdere status for voksnes lærevilkår i Norge.

Lærevilkår er en samlebetegnelse på forhold som påvirker den enkeltes læring og kompetanseutvikling. Å ha gode lærevilkår innebærer at mange rammebetingelser som normalt virker læringsstimulerende, er til stede. Noen lærevilkår er primære som deltakelse i opplæring og utdanning og læringskrav og læringsmuligheter i det daglige arbeidet, andre lærevilkår virker indirekte gjennom de primære lærevilkårene, for eksempel forhold som påvirker mulighetene for å kunne delta i opplæring.

Lærevilkårsmonitoren inneholder et sett av de mest sentrale indikatorene for voksnes lærevilkår, med særlig vekt på arbeidslivet. Monitoren inneholder blant annet indikatorer for deltakelse i formell utdanning og kurs og annen opplæring, for læringskrav og læringsmuligheter gjennom det daglige arbeidet, læringsbehov, læringshindringer og finansiering og organisering av læringsaktiviteter. Perspektivet er bredt i den forstand at Lærevilkårsmonitoren fanger opp både formell utdanning, kurs og annen opplæring som ikke gir formell kompetanse og læring gjennom det løpende arbeidet som ikke kan betegnes som opplæring.

Monitoren er en bred undersøkelse også i den forstand at utvalget for undersøkelsen er så stort at monitoren gir gode muligheter til å studere læring og kompetanseutvikling i ulike deler av befolkningen og ulike deler av arbeidsmarkedet.

Hensikten med en slik bred utvalgsundersøkelse er først og fremst å gi et overblikk og etablere noen helt sentrale indikatorer, ikke å gå i dybden innenfor det enkelte tema. Monitoren vil derfor ikke erstatte behovet for mer inngående studier av de enkelte faglige tema, eller av enkeltsektorer, næringer og bransjer.

1.2 Grunnlagsrapporten og sammendragsrapporten

Den foreliggende rapporten er en grunnlagsrapport. Den inneholder informasjon om datagrunnlaget i Lærevilkårsmonitoren, samt en gjennomgang av hovedresultater samt resultater for ulike undergrupper i utvalget. Bakgrunnsvariabler som er brukt gjennomgående i rapporten for å omtale undergrupper, er kjønn, alder, utdanningsnivå, bedriftsstørrelse, sektor og næringer. Der hvor det framstår som relevant, er også andre typer variabler benyttet som bakgrunnsvariabler, blant annet type opplæring/arrangør, læringskrav, læringsmuligheter i daglig arbeid, læringsstøtte og stimulans fra overordnede med mer. Utsagnene i rapporten hviler på bivariate tabellanalyser og logistiske regresjonsanalyser (multivariate) av enkelte sentrale forhold, som blant annet deltakelse i utdanning og opplæring, læringsintensivt arbeid og læringsbehov. Tabellverk som dokumenterer bivariate sammenhenger og regresjonsanalyser, finnes som et vedlegg til denne rapporten.

Grunnlagsrapporten er ment som et dokumentasjonsgrunnlag for den mer kortfattede og lett tilgjengelige sammendragsrapporten (Fafu-rapport 434). Både grunnlagsrapporten og sammendragsrapporten er først og fremst ment å gi en oversikt over resultatene fra Lærevilkårsmonitoren. Rapportene skal gi leserne et empirisk fundert og mest mulig nøytralt bilde av status på de temaområdene som monitoren dekker. På dette grunnlaget skal leserne selv kunne gjøre seg opp en oppfatning om hvordan resultatene fra monitoren skal tolkes og hvilke implikasjoner resultatene har i forhold til kompetansepolitikk innenfor den enkelte næring

eller på nasjonalt nivå. Dokumentene gir ikke en grundig drøfting og tolkning av hvert tema hvor monitoren resultater systematisk settes i sammenheng med annen forskningslitteratur – til det er bredden i forskningstemaer som dekkes, for stor.

Grunnlagsrapporten er disponert slik at den kapittel for kapittel motsvarer tilsvarende kapitler i sammendragsrapporten, med unntak av at siste kapittel i grunnlagsrapporten her motsvarer de to siste kapitlene i sammendragsrapporten. Kapitlene i grunnlagsrapporten og tabellvedlegget dokumenterer og utfyller funnene i tilsvarende kapitler i sammendragsrapporten. I grunnlagsrapporten skal det derfor være mulig å finne et empirisk grunnlag og dokumentasjon for alle funn i sammendragsrapporten.

Ettersom læringsaktiviteten er lav for de eldste årskullene og de yngste årskullene i stor grad tar grunnopplæring som et ledd i sin førstegangsutdanning, viser indikatorene i grunnlagsrapporten læringsaktiviteter for sysselsatte eller befolkningen i alderen 22–66 år, med mindre noe annet er nevnt i teksten.

1.3 Metode

Datainnsamling

Lærevilkårsmonitoren er en landsomfattende undersøkelse blant et representativt utvalg av personer i aldersgruppen 16–74 år. Data samles inn av Statistisk sentralbyrå som en tilleggsundersøkelse til Arbeidskraftundersøkelsene. Undersøkelsen gjennomføres per telefon av Statistisk sentralbyrås intervjuere. For nærmere informasjon om gjennomføringen av Arbeidskraftundersøkelsene vises det til Statistisk sentralbyrås nettsider <http://www.ssb.no/emner/06/01/aku>.

Monitoren vil bli gjentatt regelmessig og data for noen av de mest sentrale indikatorene vil bli samlet inn også for 2004. Utdannings- og forskningsdepartementet har gitt økonomisk støtte til prosjektet.

Undersøkelsen for 2003 er gjort i annet kvartal 2003. Referanseperioden for spørsmål som angår siste år, er derfor annet kvartal 2002 til annet kvartal 2003.

I Lærevilkårsmonitoren 2003 inngår det data om lærevilkår for 17 211 personer, hvorav 12 200 yrkesaktive. Om formell utdanning foreligger det data for hele utvalget på drøyt 17 000 personer. Hovedtyngden av spørsmålene har det imidlertid vært frivillig for respondentene å svare på. For de fleste spørsmålene om kurs og annen opplæring, om læring i arbeid og læringsbehov og -hindringer består derfor utvalget av 11 976 personer, hvorav 9517 yrkesaktive.

Svarprosenten for spørsmålene om formell utdanning er på 88 prosent, mens svarprosenten for de fleste øvrige spørsmål er 61 prosent.

Fra utvalgsundersøkelser ønsker vi å generalisere: å kunne gi et mest mulig korrekt uttrykk for resultatene for den befolkningen som vi har trukket et utvalg fra. Sammensetningen av både hovedutvalget (17 211) og underutvalget av frivillige (11 976) er noe skjevt i forhold til befolkningen og sysselsatte i den aktuelle aldersgruppen. Dette skyldes at det har vært lettere å oppnå intervjuer i enkelte grupper av befolkningen enn i andre. For eksempel er sysselsatte overrepresentert og de utenfor arbeidsstyrken underrepresentert i det frivillige underutvalget. For å få mest mulig korrekte resultater er det derfor brukt vekter som korrigerer for skjevheten i sammensetningen. Å bruke slike vekter innebærer at grupper som vi ut fra registervariable vet er underrepresentert i utvalget i forhold til befolkningen som helhet (eller sysselsatte som helhet), er vektet opp, og grupper som vi vet er overrepresentert i utvalget, er vektet ned.

I noen tilfeller er vi også interessert i å si noe om antall personer som for eksempel har deltatt i kurs, og ikke bare om prosentandeler. I slike tilfeller kan vekter også brukes til å «blåse opp» utvalget slik at antallet personer framgår ved kjøring av datamaterialet, alternativt kan antallet beregnes i etterkant.

Det er benyttet i alt fire sett av vekter: ett for hovedutvalget i forhold til befolkningen som helhet; ett for hovedutvalget i forhold til sysselsatte som helhet, og tilsvarende ett for underutvalget av frivillige i forhold til befolkningen som helhet.

Ved generaliseringer til sysselsatte i hovedutvalget har vi benyttet vekter utarbeidet av Statistisk sentralbyrå for AKU-undersøkelsene. Disse vektene er basert på følgende variabler: kjønn, femårige aldersgrupper og hvorvidt en person er registersysselsatt eller ikke. Ved generaliseringer til sysselsatte i underutvalget av frivillige har Fafo tatt utgangspunkt i vekter basert på Statistisk sentralbyrås vekt for sysselsatte i hovedutvalget, men korrigert disse for skjevheter i sammensetningen etter utdanningsnivå i underutvalget i forhold til sammensetningen blant alle sysselsatte som helhet, slik det måles i AKU. Utdanningsnivåvariabelen er firedeelt: grunnskole, videregående opplæring, kort og lang høyere utdanning. Årsaken til at utdanningsnivåvariabelen er valgt som vektingsvariabel, er at det er klare forskjeller i frafallet fra hovedutvalget til underutvalget av frivillige blant ulike utdanningsnivågrupper. Samtidig er det klar sammenheng mellom utdanningsnivå og mange av indikatorene i monitoren. Vektene for sysselsatte er oppblåsningsvekter.

Ved generaliseringer til befolkningen som helhet i hovedutvalget og i underutvalget har Fafo utarbeidet vekter på grunnlag av utdanningsnivå (firedeelt) og sysselsettingsstatus (todelt: innenfor og utenfor arbeidsstyrken). Disse vektene korrigerer for skjevheter i sammensetningen av utvalget, men blåser ikke opp antallet.

Feilmarginer for data fra et representativt utvalg på om lag 12 000 respondenter vil ligge i størrelsesorden 0,7–1,3 prosentpoeng, eller noe høyere som følge av

at utvalget ikke er strengt representativt. For undergrupper i utvalget på om lag 1000 personer vil feilmarginene ligge i størrelsesorden 1,9–3,1 prosentpoeng, eller noe høyere.

Registervariabler

Noen data som er brukt i analysen, er ikke innhentet i selve arbeidskraftsundersøkelsen, men er koblet til individdataene fra offentlige registre etter gjennomføring. Dette gjelder bakgrunnsopplysninger om bransje, utdanningsnivå og yrkesstatus.

Analyse

I analysen av datamaterialet er det gjort tabellanalyse og logistiske regresjonsanalyser slik som det framgår av vedlegget. Ved tabellanalyse er det gjort ordinære kji-kvadrattester av signifikans med et signifikanskrav på 95 prosent. Det innebærer at en forskjell mellom grupper eller svar blir kommentert hvis den med 95 prosent sannsynlighet eller mer skyldes reelle forskjeller og ikke tilfeldigheter ved trekkingen av utvalget.

Logistiske regresjonsanalyser er foretatt av deltakelse i formell utdanning, deltakelse i formell videreutdanning, deltakelse i kurs og annen opplæring, læringsintensiteten i arbeidet, læringskrav, læringsmuligheter i det daglige arbeidet, læringsstøtte/oppmuntring fra overordnede og av læringsbehov. Logistiske regresjonsanalyser er en multivariat analyseform som gjør det mulig å vurdere den isolerte betydningen av enkeltfaktorer på det forholdet som er til gjenstand for analyse, for eksempel deltakelse i formell videreutdanning.

I grunnmodellen som er benyttet for logistisk regresjon i analysen av dataene fra Lærevilkårsmonitoren, inngår følgende uavhengige variabler: kjønn, alder, utdanningsnivå, bedriftsstørrelse og næringer. Som indikatorer for bedriftsstørrelse er det brukt såkalte dummyvariabler (0/1) for store bedrifter med 200 ansatte eller flere og småbedrifter med færre enn 20 ansatte. Tilsvarende er det brukt dummyvariabler for ulike næringer. Referansekategori er som hovedregel den næringen som ligger nærmest gjennomsnittet for arbeidslivet som helhet for det aktuelle spørsmålet. I analysene er det enten varehandelen eller finans, forsikring og annen tjenesteyting som er brukt som referansekategori. Referansekategori er den næringen som man i regresjonsanalysen måler om andre næringer grupper skiller seg signifikant (statistisk pålitelig) fra. Signifikanskravet også i regresjonsanalysen er lagt på 95 prosent.

I en del analyser er det også inkludert variabler (dummyer) for store læringskrav i jobben, gode læringsmuligheter i det daglige arbeidet, god læringsstøtte fra

overordnede, lønssystem som stimulerer til læring i stor grad og hvorvidt man har diskutert kompetansebehov med overordnede. Også andre variabler enn disse trekkes noen ganger inn i analysene dersom de framstår som særlig relevante, for eksempel om man er sysselsatt eller arbeidsløs i analyser av formell utdanning, og heltid/deltid i analyser av deltakelse i kurs og annen opplæring.

1.4 Begrepsbruk

Kompetanse

Begrepet kompetanse kan defineres som kunnskaper, ferdigheter og holdninger som kan bidra til å løse problemer eller utføre oppgaver. I denne rapporten behandler vi kompetanse som noe det enkelte menneske har. Med utgangspunkt i den enkeltes forutsetninger kan kompetanse utvikles ved læring gjennom hele livsløpet.

Lærevilkår

Lærevilkårsmonitoren kartlegger ikke direkte den enkeltes kunnskaps- eller ferdighetsnivå eller utviklingen av dette, men om *vilkårene* for livslang læring er gode eller dårlige. Kompetansen hos den enkelte etter å ha deltatt i ulike former for læringsstimulerende aktiviteter vil blant annet avhenge av personlig læringsmotivasjon og læringsferdigheter.

Lærevilkår er en betegnelse på forhold som påvirker den enkeltes læring og kompetanseutvikling. Å ha gode lærevilkår innebærer at forutsetningene ligger vel til rette for læring. Deltakelse i opplæring og utdanning er sentrale lærevilkår. Det samme er forhold som læringskrav og læringsmuligheter gjennom det daglige arbeidet.

Læringsformer

Læringsformer er et uttrykk for ulike aktiviteter som kan gi læring. Deltakelse i slike aktiviteter er sentrale lærevilkår.

Det er mange måter å kategorisere læring og lærevilkår på. I Lærevilkårsmonitoren er det valgt en tredeling av læringsformer: formell utdanning, kurs og annen opplæring og uformell læring. Denne tredelingen av læringsstimulerende aktiviteter er i hovedsak basert på to kriterier: er utdanning/opplæringen en del av en nasjonalt sertifisert utdanning som gir formell kompetanse; og hvis ikke, skjer den gjennom aktiviteter som har læring som hovedformål (kurs og annen opplæring) eller gjennom aktiviteter som også har andre formål, for eksempel det løpende arbeidet (uformell læring).

De tre typene av læringsformer er framstilt i en firefeltstabell, se tabell 1.1.

Tabell 1.1 De tre typene av læringsformer

	Nasjonal sertifisering	Ikke nasjonal sertifisering
Læring som hovedformål	Formell utdanning	Kurs og annen opplæring
Læring som følge av andre aktiviteter		Uformell læring

Formell utdanning inkluderer alle former for utdanning og opplæring som foregår innenfor rammen av godkjente opplæringsplaner og som gir formell kompetanse som er anerkjent i utdanningssystemet.

Kurs og annen opplæring er aktiviteter som har læring som hovedformål, men som ikke gir formell kompetanse. Eksempler er kurs, seminarer og konferanser.

Uformell læring er læring som skjer gjennom utførelsen av aktiviteter som har et annet hovedformål enn læring, for eksempel det daglige arbeidet. Dette omfatter også læring gjennom det daglige arbeidet som er planlagt og bevisst, som for eksempel hospitering og jobbrotasjon.

Det finnes andre måter å definere begrepene på enn vi har gjort her. I noen tilfeller avgrenses begrepet uformell læring til læring som skjer gjennom aktiviteter med læring som formål, men hvor det ikke er noen «tilbydere» som gir opplæring, mens læring som skjer som biprodukt av andre aktiviteter, holdes utenfor begrepet uformell læring. En fordel med denne definisjonen er at den skaper en mellomkategori mellom kurs og annen opplæring og læring som skjer ved et biprodukt av andre aktiviteter. Mellomkategorien er altså aktiviteter som er læringsaktiviteter (har læring som formål), men som ikke er opplæring. Et eksempel kan være søk etter kunnskap eller informasjon på jobben. En ulempe er at det er svært vanskelig å sette opp en uttømmende liste over slike aktiviteter som gjør det mulig å tallfeste omfanget av dette i en nasjonal undersøkelse.

Hvordan måle lærevilkår?

Det er forskjell på hvor lett det er å måle ulike lærevilkår. 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 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 i hovedsak 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, jobbtrotasjon, hospitering eller lignende, 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 læringseffekt, 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, men med hovedvekten på å spørre direkte om læringskrav og læringsmuligheter i arbeidet. Vi supplerer imidlertid med et par spørsmål om læringsaktiviteter og læringskilder som vi gjennom tidligere forskning vet er sentrale.

Læringsintensivt arbeid

Hvis et arbeid har gode forutsetninger for å gi uformell læring, betegnes det som *læringsintensivt*. I Lærevilkårsmonitoren er dette definert empirisk ved hjelp av to egenrapporterte indikatorer. Arbeidet defineres som læringsintensivt dersom jobben i stor grad krever at man stadig må lære seg noe nytt eller sette seg inn i nye ting (læringskrav), og samtidig at det daglige arbeidet gir gode muligheter til å skaffe de kunnskaper og ferdigheter man trenger (læringsmuligheter). Sammenlignet med deltakelse i videreutdanning og opplæring er denne indikatoren mer sårbar for respondentenes subjektive vurderinger av læringsmiljøet på arbeidsplassen.

Formell videreutdanning

Noe av den formelle utdanningen kan betegnes som formell videreutdanning. Videreutdanningsbegrepet kan defineres på grunnlag av egenskaper ved utdanningen og ved den som tar utdanningen. Ettersom Lærevilkårsmonitoren er en individundersøkelse, defineres begrepet ut fra egenskaper ved den som tar utdanningen, i motsetning til andre studier som tar utgangspunkt i data fra tilbydersiden.¹ I

¹ Se for eksempel Ellen Brandt: *Etter- og videreutdanning ved universitetene 1998–2002*, NIFU skriftserie nr. 31/2003.

Lærevilkårsmonitoren er videreutdanning empirisk 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 arbeidsledige i denne perioden og 4) arbeidsledige som hovedsakelig har jobbet eller søkt arbeid de siste to årene før de påbegynte utdanningen.

Andre begreper

For å forenkle språket brukes uttrykket *arbeidstakere* i en vid betydning, tilsvarende begrepet sysselsatte. Det omfatter derfor både ansatte og selvstendige.

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.

1.5 Innholdet i rapporten

I denne grunnlagsrapporten er formell utdanning omtalt i kapittel 2, kurs og annen opplæring i kapittel 3 og den læringen som skjer gjennom arbeidet, i kapittel 4. Læringsbehov og læringshindringer er omtalt i kapittel 5. Kapittel 6 viser hvordan ulike lærevilkår gjerne går sammen i «knipper» som kan kalles lærevilkårsprofiler. Disse er forskjellige fra næring til næring, og mellom ulike grupper for øvrig.

1.6 Oversiktstabell over sentrale indikatorer for lærevilkår

Tabell 1.2 Prosentandeler av henholdsvis befolkningen 22–66 år og sysselsatte 22–66 år som har deltatt i utdanning eller opplæring siste år, eller som har læringsintensivt arbeid.

	Befolkningen 22–66 år	Sysselsatte 22–66 år
Formell videreutdanning	6,6	6,8
Kurs og annen opplæring	47,5	57,2
Læringsintensivt arbeid	-	58,0

For personer som er 60 år eller eldre, har vi ikke data for deltakelse i formell videreutdanning. Som en teknisk forutsetning er det lagt til grunn at den er lik null.

2 Formell utdanning

2.1 Deltakelse i formell utdanning

Formell utdanning er all offentlig godkjent utdanning og opplæring som gir formell kompetanse. Slik utdanning kan være førstegangsutdanning eller videreutdanning som tas etter at man har vært ute i arbeidslivet over kortere eller lengre tid.

I alt har 14,3 prosent av befolkningen i aldersgruppen 22–59 år deltatt i formell utdanning i løpet av et år. 12,1 prosent av de sysselsatte i samme aldersgruppe har deltatt i formell utdanning.

Spørsmålet om deltakelse i formell utdanning er i Lærevilkårsmonitoren ikke stilt til personer som er 60 år eller eldre. Hvis man forutsetter at antallet personer i denne aldersgruppen som har deltatt i formell utdanning, er nær null, kan andelen av befolkningen i alderen 22–66 år som har deltatt i formell utdanning, anslås til 12,5 prosent. Andelen av de sysselsatte i samme aldersgruppe som har deltatt i formell utdanning, kan anslås til 11,3 prosent. I aldersgruppen 28–66 år har 9,1 prosent av befolkningen deltatt i formell utdanning, og 8,7 prosent av de sysselsatte.

2.2 Deltakelse i formell videreutdanning

Om lag halvparten av all formell utdanning som tas av personer over 22 år, kan kategoriseres som videreutdanning. Begrepet «videreutdanning» er i Lærevilkårsmonitoren definert som 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 arbeidsledige i denne perioden og 4) arbeidsledige som hovedsakelig har jobbet eller søkt arbeid de siste to årene før de påbegynte utdanningen.

På grunn av at datagrunnlaget består av individdata fra et representativt utvalg av befolkningen og arbeidstakerne, må definisjonen av videreutdanningen baseres på trekk ved individene, nemlig den enkeltes alder, utdannings- og arbeidslivs-bakgrunn. Definisjonen er vid og inkluderer både dem som går på særskilte videreutdanningstiltak som er tilrettelagt for å kunne kombineres med jobb, og de som går i ordinære utdanningstilbud.

I alt har 6,6 prosent av befolkningen i alderen 22–66 år deltatt i formell utdanning som kan karakteriseres som videreutdanning i løpet av de siste 12 månedene (2003). Tilsvarende andel av de sysselsatte er 6,8 prosent. Dette utgjør drøyt 140 000 sysselsatte.

2.3 Hvem deltar i formell videreutdanning?

For å beskrive hvilke grupper i befolkningen som særlig deltar i videreutdanning, viser vi i dette avsnittet figurer og tabeller som er basert på enkle frekvensfordelinger for hvor mange som har deltatt i videreutdanning i ulike grupper. I teksten kommenteres også den isolerte betydningen av ulike forhold på deltakelsen i videreutdanning. Grunnlaget for disse vurderingene er logistiske regresjonsanalyser som er foretatt av datamaterialet. Disse regresjonsanalysene er dokumentert i det tekniske vedlegget til denne rapporten.

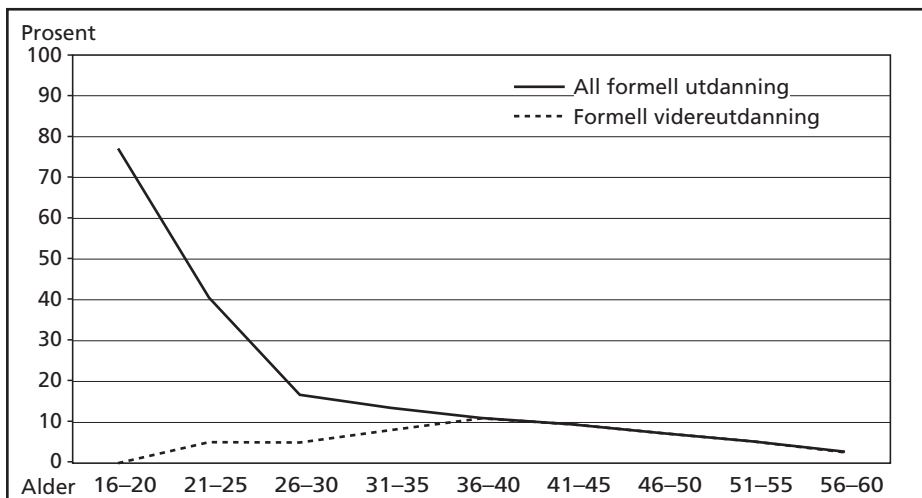
Alder

Tabell 2.1 Andel av befolkningen som har deltatt i formell utdanning siste år, etter alder. Prosent.

Alder	16–20	21–25	26–30	31–35	36–40	41–45	46–50	51–55
All formell utdanning	77	41	17	14	11	10	7	5
Formell videreutdanning	0	5	5	8	11	10	7	5

Gruppen som deltar i videreutdanning, består hovedsakelig av personer i 30–40-årene med lengre yrkeserfaring. Det er også noen yngre personer som har valgt å gå inn i arbeidslivet noen få år før de tar mer formell utdanning, men de utgjør et mindretall av gruppen som tar videreutdanning.

Figur 2.1 Andel som har deltatt i formell utdanning eller videreutdanning siste år, etter alder. Prosent.



Andelen som har deltatt i videreutdanning, er høyest blant personer i slutten av 30-årene, og flater deretter gradvis ut. Også når man kontrollerer for andre variable gjennom en logistisk regresjonsanalyse, har alder en signifikant negativ effekt på deltakelse i videreutdanning.

Kjønn

Tabell 2.2 Andel av befolkningen i alderen 22–66 år som har deltatt i formell videreutdanning siste år, etter kjønn. Prosent.

	Menn	Kvinner
Formell videreutdanning	6	7

Kvinner deltar mer i formell utdanning enn menn, også når det gjelder formell videreutdanning. Sju prosent av kvinnene i alderen 22–66 år har deltatt i formell etter- og videreutdanning siste tolv måneder kontra 6 prosent av mennene. Blant sysselsatte i samme aldersgruppe har 8 prosent av kvinnene og 6 prosent av mennene deltatt.

Dette skyldes hovedsakelig at kvinner særlig jobber i de deler av arbeidslivet hvor deltakelsen i formell utdanning er høy, for eksempel undervisningssektoren. I tillegg trekker et høyere utdanningsnivå blant kvinner deltakelsen noe opp. Det er ikke tegn til at deltakelse i formell etter- og videreutdanning er en typisk individuell kvinnelig strategi: Deltakelsen i formell utdanning er ikke høyere blant

kvinner enn menn i de samme delene av arbeidslivet. Det er ikke noen signifikant effekt av kjønn på deltakelsen i formell utdanning. I noen næringer deltar kvinner mer enn menn, for eksempel i hotell og restaurant og i undervisning, mens det i de fleste næringer ikke er noen signifikante forskjeller mellom menn og kvinner.

Det må tas et forbehold om at menn kan ha overrapportert sin deltakelse i formell utdanning, ved å regne med utdanning/opplæring som leder fram til sertifikater som ikke nødvendigvis er anerkjent av utdanningssystemet, jf. omtale i kapittel 2.4.

Utdanningsnivå

Tabell 2.3 Andel av befolkningen 22–66 år som har deltatt i formell videreutdanning siste år, etter utdanningsnivå. Prosent.

	Grunnskole	Videregående opplæring	Kort høyere utdanning	Lang høyere utdanning
Formell videreutdanning	1	5	12	10

Etter- og videreutdanning er først og fremst for dem som har en del utdanning fra før. Dette kan ha flere årsaker. Det ikke tilfeldig hvem som velger å ta høyere utdanning – de som har positive opplevelser med utdanning og opplæring, vil gjerne velge å ta en høyere utdanning. Av samme grunn vil de kunne være mer tilbøyelige til å delta i formell videreutdanning og kurs og annen opplæring.

Mens 1 prosent av de med kun grunnskoleutdanning har deltatt i formell etter- og videreutdanning, er andelen 5 prosent blant dem med videregående opplæring og 11 prosent blant dem med høyere utdanning. Blant dem med kort høyere utdanning (inntil fire år) har 12 prosent deltatt og blant dem med lang høyere utdanning 10 prosent.

Ser man kun på sysselsatte i alderen 22–66 år, er andelen 2 prosent blant dem med grunnskoleutdanning, 5 prosent blant dem med videregående opplæring, 11 prosent blant dem med kort høyere utdanning, og 10 prosent blant dem med lengre høyere utdanning.

Andelen som har tatt formell videreutdanning i løpet av et år, synes å være vel så høy blant høgskolegruppene (kort høyere utdanning) som blant dem med lengre høyere utdanning. Det er særlig i aldersgruppene fra om lag 35 år til 50 år at høgskolegruppene ligger over dem med lengre høyere utdanning.

Den enkeltes utdanningsnivå har sterk selvstendig betydning for sannsynligheten for å delta i formell videreutdanning, også når man kontrollerer for hvilke næringer den enkelte arbeider i. Blant arbeidstakere i samme næring er det altså

mer sannsynlig at de med høy utdanning deltar i videreutdanning enn at deres kolleger med lavere utdanningsnivå gjør det.

Den direkte effekten av utdanning blir likevel noe svakere når man kontrollerer for næringer, noe som er en indikasjon på at høyt utdannede i større grad enn andre tar arbeid i næringer hvor mange deltar i videreutdanning.

Det er også en klar direkte effekt av utdanningsnivå når man kontrollerer for læringskrav i det daglige arbeidet. Dette indikerer at forskjellen i sannsynligheten for å delta i videreutdanning mellom personer med ulikt utdanningsnivå ikke bare skyldes forskjeller i læringskrav i arbeidet, men i vel så stor grad forskjeller i læringsmotivasjon eller forskjeller i vurderingen av formell utdanning som læringsform.

Sektor

Tabell 2.4 Andelen av sysselsatte 22–66 år som har deltatt i formell videreutdanning siste år, etter sektor. Prosent.

	Privat sektor	Kommunal sektor	Staten
Formell videreutdanning	5	10	9

Deltakelsen i formell videreutdanning er høyest i fylkeskommunene hvor 14 prosent av de sysselsatte har deltatt i formell etter- og videreutdanning over en tolv måneders periode, men også øvrige deler av offentlig sektor ligger høyt. Både i staten og kommunene har 10 prosent av de sysselsatte deltatt i etter- og videreutdanning. I kommunal sektor som helhet (både kommuner og fylkeskommuner) har 10 prosent deltatt. I privat sektor ligger deltakelsen i etter- og videreutdanning på om lag 5 prosent av de sysselsatte.

Tabell 2.5 Andel av sysselsatte 22–66 år som har deltatt i formell videreutdanning siste år, etter næring. Prosent.

	Andel som har deltatt i videreutdanning
Primærnæringene	3
Olje, kraft og bergverk	4
Industri	5
Bygg og anlegg	3
Varehandel	3
Hotell og restaurant	6
Transport og kommunikasjon	4
Finans, forsikring og annen privat tjenesteyting	7
Offentlig forvaltning	10
Undervisning	13
Helse og sosial	10

Næringer

Det er næringene i offentlig sektor som har hatt flest deltakere i formell videreutdanning siste år. Undervisningssektoren ligger høyest med cirka 13 prosent deltakelse, fulgt av offentlig forvaltning og helse og sosial med om lag 10 prosent av de sysselsatte innenfor disse næringene. I privat sektor ligger finans, forsikring og annen tjenesteyting høyest med vel 7 prosent, mens øvrige næringer varierer fra 3 til 6 prosent deltakelse.

Kontrollerer man for andre forhold, som kjønns-, alders- og utdanningsnivåsammensetningen blant de ansatte og størrelsen på bedriftene i næringene, har varehandel signifikant lavere sannsynlighet for deltakelse i formell videreutdanning enn referansekategorien industri. Undervisning, offentlig forvaltning og helse og sosial har betydelig høyere sannsynlighet for å delta, og også finans og forsikring har en høyere sannsynlighet. For de øvrige næringene er det ikke statistisk pålitelige forskjeller fra referansekategorien.

Virksomhetsstørrelse

Tabell 2.6 Andel av sysselsatte 22–66 år som har deltatt i formell videreutdanning siste år, etter virksomhetsstørrelse. Prosent.

	Andel som har deltatt i videreutdanning
Primærnæringene	3
Olje, kraft og bergverk	4
Industri	5
Bygg og anlegg	3
Varehandel	3
Hotell og restaurant	6
Transport og kommunikasjon	4
Finans, forsikring og annen privat tjenesteyting	7
Offentlig forvaltning	10
Undervisning	13
Helse og sosial	10

Deltakelsen i formell videreutdanning stiger svakt med økende virksomhetsstørrelse, fra om lag 5 prosent i de minste virksomhetene til cirka 9 prosent i de største (over 200 ansatte).

Forskjellene mellom de største virksomhetene med flere enn 200 ansatte og de mindre holder også når man kontrollerer for forskjeller i bedriftsstørrelsen i ulike næringer, og for kjønns-, alders- og utdanningsbakgrunnen til de ansatte i bedrifter av ulik størrelse. De som arbeider i storbedrifter (>200 ansatte), deltar mer i formell utdanning og i kurs, seminarer og annen opplæring enn andre sysselsatte. Derimot er det ikke en signifikant lavere sannsynlighet for å delta i formell videre-

utdanning når man arbeider i en liten bedrift (med færre enn 20 ansatte), slik som prosenttallene i tabellen kan gi inntrykk av. (Prosenttallene kan gi et noe misvisende inntrykk ettersom de eksakte andelene som har deltatt i formell videreutdanning i bedrifter med under 20 ansatte og med 20–49 ansatte, er henholdsvis 5,49 og 6,51.)

Lærevilkår i det daglige arbeidet (læringskrav, læringsmuligheter, læringsstøtte)

Andelen som deltar i videreutdanning, er om lag like stor blant dem som opplever gode læringsmuligheter i det daglige arbeidet (7 prosent) som blant dem som ikke gjør det (6 prosent). Derimot er det noen flere som deltar i videreutdanning blant dem som opplever store læringskrav (8 prosent) enn blant dem som ikke gjør det (5 prosent). Blant dem som opplever stor læringsstøtte og stimulans fra overordnede, er det også en høyere andel som deltar i videreutdanning (9 prosent) enn blant dem som ikke gjør det (5 prosent). De som har gjennomført en samtale med overordnede om sitt kompetansebehov, deltar også i større grad enn de som ikke har hatt en slik samtale. Ni prosent av de som har hatt en slik samtale, har deltatt i videreutdanning, mot 5 prosent av dem som ikke har hatt det.

Av disse forholdene er det kun god læringsstøtte fra overordnede og det å ha diskutert kompetansebehov med overordnede, som har signifikant positiv effekt på sannsynligheten for å delta i formell videreutdanning. Verken gode læringsmuligheter i det daglige arbeidet eller store læringskrav i arbeidet har signifikant effekt på sannsynligheten for å delta i videreutdanning. Gode læringsmuligheter i det daglige arbeidet kan være et alternativ til deltakelse i utdanning og opplæring og det er derfor ikke overraskende at slike læringsmuligheter ikke øker sannsynligheten for deltakelse i videreutdanning. Derimot er det noe mer overraskende at høye læringskrav ikke øker sannsynligheten for deltakelse. Alt i alt tyder dataene på at deltakelse i videreutdanning i relativt liten grad springer ut av de direkte behovene i jobben, og i vesentlig mindre grad enn deltakelse i annen opplæring (som ikke gir formell kompetanse).

2.4 På hvilket nivå tas det videreutdanning?

Tabell 2.7 Andel av deltakerne i formell videreutdanning, etter nivå/type utdanning. Prosent.

Grunnskole	Videregående opplæring	Offentlig høgskole	Privat høgskole	Universitet	Annet
0	14	35	13	12	25

Omtrent halvparten av dem som har deltatt i videreutdanning, har deltatt i videreutdanning på høgskolenivå. 14 prosent av deltakerne i videreutdanning har tatt grunnopplæring (grunnskole eller videregående opplæring). En fjerdedel har tatt andre former for formell videreutdanning. Annet-kategorien inneholder blant annet tilbud i regi av studieforbund og fjernundervisningsinstitusjoner, bransjeskoler, arbeidsmarkedstilbud og samarbeid mellom virksomheter og det offentlige utdanningssystemet. Det er grunn til å tro at noen av de tilbudene som er rapportert under annet-kategorien, burde ha vært rapportert som grunnopplæring eller tilbud på universitets- eller høgskolenivå.

Menn deltar i større grad enn kvinner i tilbud innenfor annet-kategorien. Dette skyldes trolig både reelle forskjeller mellom menn og kvinner, men det kan også være et uttrykk for at menn overrapporterer sin deltakelse i formell utdanning, for eksempel ved å regne med utdanning som leder fram til sertifikater som ikke kan regnes som formell utdanning. Kvinner deltar oftere i offentlig høgskoleutdanning, noe som har sammenheng med utdanningsbakgrunn og hvilke deler av arbeidslivet menn og kvinner særlig jobber i.

Grunnopplæring tas mest av yngre, mens høgskoleutdanning tas også av personer som nærmer seg ordinær pensjonsalder. Offentlig høgskoleutdanning utgjør en større andel av videreutdanningen blant personer over 45 år enn blant yngre.

Personer med kortere høyere utdanning som utdanningsbakgrunn tar i stor grad offentlig høgskoleutdanning som videreutdanning (47 prosent mot 19–28 prosent blant andre utdanningsgrupper). Jo lavere utdanningsnivå man har, desto

Tabell 2.8 Andel av deltakere i formell videreutdanning i ulike sektorer, etter nivå/type utdanning. Prosent.

	Privat sektor	Kommunal sektor	Staten
Grunnskole	0	0	1
Videregående opplæring	15	12	4
Offentlig høgskole	18	52	41
Privat høgskole	21	6	7
Universitet	10	10	24
Annet	35	20	23

større andel utgjør annet-kategorien av videreutdanningstilbudet. Nær en tredjedel (32 prosent) av dem med videregående opplæring oppgir andre tilbud. De med videregående opplæring deltar for øvrig ofte i mer videregående opplæring (25 prosent) og i offentlig høyskoleutdanning (28 prosent).

Sammenholder man formell videreutdanning med formell utdanning som helhet, er en mindre andel av videreutdanningen på universitetsnivå. Dette er trolig et uttrykk for at høyskolene driver med mer yrkesrettet utdanning enn universitetene. En større andel av videreutdanningen er annen utdanning, gitt av andre tilbydere.

Det er store forskjeller i videreutdanningen for offentlig og privat sektor. Offentlige høyskoletilbud utgjør en helt dominerende del av den formelle videreutdanningen for ansatte i kommunal sektor (52 prosent). Det er også viktig i staten (41 prosent), men er bare ett av flere relevante tilbud i privat sektor (18 prosent). I privat sektor er private høyskoletilbud (21 prosent) og andre tilbud (35 prosent) vel så viktige som offentlige tilbud. Private høyskoletilbud er særlig relevant for finans, forsikring og annen tjenesteyting. Videregående opplæring utgjør størst andel av videreutdanningen i privat sektor og i kommunesektoren. Staten er den eneste sektoren hvor universitetsutdanning utgjør en viktig andel av videreutdanningen. Mens om lag én av fire som tar videreutdanning blant statsansatte, tar universitetsutdanning, er det kun én av ti av dem som tar videreutdanning i kommunesektoren og i privat sektor, som tar slik utdanning.

2.5 Hvilke fag tas det videreutdanning i?

Tabell 2.9 Andel av deltakere i videreutdanning på høyskolenivå, etter faggruppe. Prosent.

Faggrupper	Andel av videreutdanningen
Grunnleggende fag	1
Lærerutdanning og pedagogikk	17
Humanistiske fag, kunstfag	3
Samfunnsfag, næringslivsfag, jus	36
Naturvitenskap, matematikk, IKT	8
Ingeniørutdanning, tekniske fag	5
Landbruks- og veterinærutdanning	1
Medisin, andre helsefag, sosialfag	21
Andre spesifiserte fag	4
Uspesifisert annet	4

Av høyskolefagene er det fire faggrupper som står for hovedtyngden av videreutdanningen. Mest utbredt er samfunnsfag, næringslivsfag og jus, som omfatter nesten en tredjedel av alle deltakerne i videreutdanning på høyskolenivå. Også

medisin, andre helsefag og sosialfag; lærerutdanning og pedagogikk; 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 cirka 11 prosent av all videreutdanning på høghskolenivå. Pedagogikk, pleie- og omsorgsfag og data/IKT er også svært viktige fagområder. For pedagogikk og pleie- og omsorgsfagenes del har deres sterke status som videreutdanningsfag 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 imidlertid mindre utbredt.

Det mangler data om hvilke type fag de som har deltatt i videreutdanning på grunnopplærings- og universitetsnivå har tatt.

2.6 Finansiering av videreutdanning

I alt har 2,3 prosent av de sysselsatte i alderen 22–66 år deltatt i helt eller delvis arbeidsgiverfinansiert formell utdanning de siste tolv månedene (2003). I privat sektor har 1,5 prosent deltatt, i kommunal sektor 3,4 prosent og i staten 4,6 prosent.

En videreutdanning regnes som arbeidsgiverfinansiert dersom:

- arbeidstakeren har tatt permisjon eller redusert stillingsprosenten, men har beholdt lønn som er større enn det reduksjonen i stillingsprosenten skulle tilsi
- arbeidstakeren har kunnet delta i opplæring for det meste innenfor arbeidstiden uten å måtte trappe ned stillingsprosenten

Denne definisjonen av arbeidsgiverfinansiert videreutdanning er basert på at arbeidsgiver finansierer den tiden arbeidstakeren bruker på å ta videreutdanning.

I alt 35 prosent av dem 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).

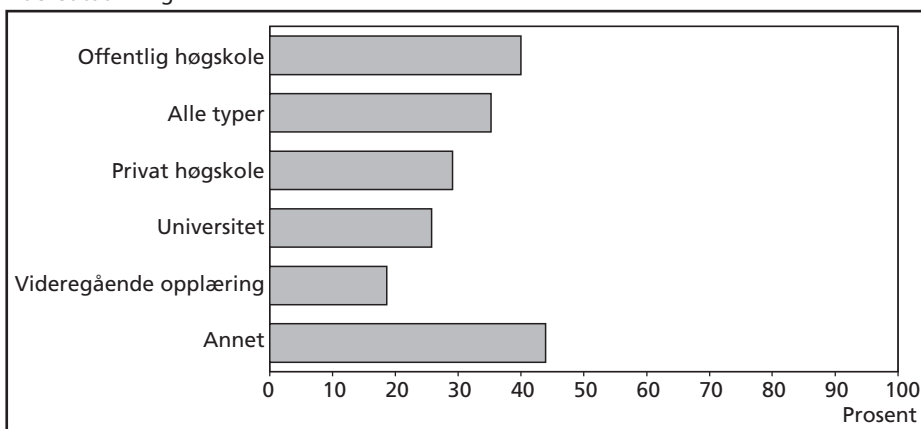
Av dem som tok permisjon eller reduserte stillingsprosenten, tok om lag to av tre det med lønn, enten full eller redusert. Disse utgjør 12 prosent av dem som hadde et arbeidsforhold ved oppstart av formell videreutdanning.

I tillegg er det 23 prosent som kan delta i opplæring helt eller for det meste innenfor arbeidstiden, uten å måtte trappe ned stillingsprosenten.

I tillegg til finansiering av tiden arbeidstakeren bruker på å ta videreutdanning, betaler arbeidsgiver også i en del tilfeller eventuelle direktekostnader i form av kursavgifter og lignende for å delta i utdanning. Nesten tre fjerdedeler (73 prosent) av dem som har deltatt i formell videreutdanning, fikk dekket alle utgifter av arbeidsgiver eller hadde ikke slike utgifter. Det er i hovedsak de som får finansiert en viss tid til å delta i utdanning, som også får dekket direktekostnadene. Et flertall av de deltakerne (59 prosent) som selv finansierer det meste av tiden de bruker på videreutdanning, må også finansiere kursavgifter og lignende selv.

2.7 Hvem får finansiert formell videreutdanning?

Figur 2.2 Prosentandel av deltakere som får helt eller delvis arbeidsgiverfinansiert ulike typer videreutdanning.



De som tar videregående opplæring, får sjeldnere finansiering fra arbeidsgiver enn de som tar videreutdanning på universitets- og høyskolenivå. Antallet som tar formell utdanning på grunnskolenivå, er for lavt til at man kan oppgi prosentandel arbeidsgiverfinansiering for grunnskoleutdanning alene. Forskjellene mellom utdanningsgruppene i hvor stor andel som får arbeidsgiverfinansiert sin videreutdanning, er vel så stor i offentlig sektor som i privat sektor.

Offentlig høgskoleutdanning er klart oftest arbeidsgiverfinansiert. Nær ni av ti av de som får arbeidsgiverfinansiert slik videreutdanning, befinner seg i næringene helse og sosial, undervisning og offentlig forvaltning.

Arbeidstakere i staten får klart oftere enn andre arbeidsgiverfinansiert videreutdanningen. 53 prosent av dem som tar videreutdanning i staten, får arbeidsgiverfinansiert videreutdanningen, mot 39 prosent i kommunal sektor og 34 prosent i privat sektor. Dette kan være et tegn på at formell videreutdanning er en mer bevisst del av personal- og kompetanseutviklingspolitikken i staten enn i andre sektorer.

I de fleste næringer er det for få som har tatt videreutdanning til at man kan oppgi pålitelige tall for prosentandelen som har fått arbeidsgiverfinansiering. I offentlig forvaltning (50 prosent) og helse og sosial (47 prosent) har om lag halvparten av deltakerne fått finansiert tidsbruken fra arbeidsgiver. Dette er høyere enn i finans, forsikring og annen privat tjenesteyting (33 prosent) og i undervisning (31 prosent) der om lag en tredjedel har fått arbeidsgiverfinansiert tiden de bruker på videreutdanning. Også industrien (44 prosent) synes å ligge noe høyere enn en tredjedel, men forskjellen mellom industrien og de to sistnevnte næringene er ikke statistisk pålitelig.

Arbeidstakere i bedrifter med 200 ansatte eller flere får oftere arbeidsgiverfinansiert videreutdanningen enn andre. Derimot er det ikke forskjeller mellom de minste bedriftene med færre enn 20 ansatte og de noe større bedriftene.

Personer med høy utdanning får noe oftere enn andre finansiering av arbeidsgiver. Forskjellen synes i størst grad å gå mellom dem som har lengre høyere utdanning (mer enn fire år), hvor 48 prosent har fått arbeidsgiverfinansiering, og øvrige, men et noe begrenset datagrunnlag tilsier at man må være forsiktig med å trekke for klare konklusjoner. Forskjellene i andel arbeidsgiverfinansiering mellom dem som har kort høyere utdanning (38 prosent) og dem som har videregående opplæring (30 prosent), er moderate. Ser man disse forskjellene i sammenheng med forskjellene i andelen som får arbeidsgiverfinansiering for ulike typer videreutdanning, er forskjellene større etter hva slags utdanning man *tar* enn etter hva man *har*.

Som nevnt over tar menn sjeldnere videreutdanning enn kvinner, men det kan synes som om menn noe oftere får arbeidsgiverfinansiert den videreutdanningen de tar. Forskjellen er imidlertid ikke statistisk pålitelig.

Andelen av deltakerne som får arbeidsgiverfinansiert videreutdanning er stigende opp til slutten av 30-årene, og er deretter stabil fram til slutten av 50-årene, som er de eldste aldersgruppene monitoren har data om formell videreutdanning for. Selv om andelen som tar videreutdanning er fallende for de eldre aldersgruppene i arbeidslivet, får altså en like stor andel av dem som deltar, finansiert tiden av arbeidsgiver. Andelen av arbeidstakerne som får arbeidsgiverfinansiering, er derimot fallende som følge av at færre eldre deltar i videreutdanning.

2.8 Tilrettelegging av videreutdanning

Tabell 2.10 Andel av deltakere i jobbtilrettelagt opplæring som har opplæringen innenfor eller utenfor arbeidstiden. Prosent.

Deltakelse i tilrettelagt opplæring	
Bare innenfor arbeidstiden	22
For det meste innenfor arbeidstiden	24
For det meste utenom arbeidstiden	23
Helt utenom arbeidstiden	30
Ikke sikker/ubesvart	2

Alle arbeidstakere som har deltatt i videreutdanning, er spurt om utdanningen er spesielt tilrettelagt for å kunne kombineres med jobb. For 76 prosent av deltakerne var videreutdanningen spesielt tilrettelagt. Litt over halvparten av disse (53 prosent) har tatt hele eller det meste av videreutdanningen utenfor arbeidstiden, mens 46 prosent har tatt hele eller det meste innenfor arbeidstiden.

Det er kun i aldersgruppen under 30 år at vesentlig færre, om lag halvparten, opplever at utdanningen er tilrettelagt. Dette skyldes nok at en del yngre mennesker som er regnet som deltakere i videreutdanning, trolig er i ferd med å gjennomføre en utdanning etter et midlertidig studieavbrudd. Det er ikke statistisk pålitelige forskjeller i andelen tilrettelagt utdanning mellom menn og kvinner eller mellom ulike utdanningsgrupper. Tilsvarende er det ikke forskjeller mellom ansatte i bedrifter av forskjellig størrelse.

I statlig sektor er utdanningen noe sjeldnere spesielt tilrettelagt for å kunne kombineres med jobb enn i privat og kommunal sektor. Dette kan ha sammenheng med forskjeller i type utdanning og forskjeller i hvilken grad tariffavtaler gir adgang til permisjon for å ta ordinære utdanningstilbud. At langt flere deltar i formell etter- og videreutdanning i statlig sektor enn i privat sektor, kan være en indikasjon på at det er lettere å oppnå utdanningspermisjon i statlig sektor, noe som reduserer behovet for spesiell tilrettelegging av selve utdanningen. Forskjellen i grad av tilrettelegging mellom kommunal og statlig sektor kan imidlertid vanskeligere forklares med slike forhold.

Antallet som har deltatt i formell etter- og videreutdanning innenfor de enkelte næringer, er for lavt til at man kan analysere forskjeller mellom næringene i grad av tilrettelegging.

Universitetsutdanning er sjeldnere (61 prosent) tilrettelagt for å kunne kombineres med jobb enn høskoleutdanning og videregående opplæring (78–80 prosent). Dette kan skyldes at innholdet i slik utdanning av arbeidsgiverne i mindre grad oppleves som relevant i forhold til nåværende jobb, eller det kan skyldes at det i mindre grad er utviklet og tatt i bruk tilbudsmodeller (for eksempel modulisering) for universitetsutdanning som gjør det enklere å kombinere med jobb.

Det synes spesielt å være videregående opplæring som man må ta utenfor arbeidstiden. 70 prosent av dem som tar slik opplæring som tilrettelagt etter- og videreutdanning, tar den helt eller delvis utenfor arbeidstiden. Annen type utdanning er det om lag halvparten som tar helt eller delvis utenfor arbeidstiden, med unntak av privat høyskoleutdanning, som er nest høyest med 57 prosent.

Det er ingen tegn til at ansatte i småbedrifter (under 20 ansatte) i større grad enn andre tar opplæringen utenfor arbeidstiden, mens ansatte i storbedrifter med mer enn 200 ansatte oftere enn andre har opplæringen innenfor arbeidstiden.

Mellom kvinner og menn og mellom ulike alders- og utdanningsnivågrupper er det ingen betydelige forskjeller.

2.9 Tilpasning av arbeidstid – utdanningspermisjon

Tabell 2.11 Andel av arbeidstakere som har deltatt i videreutdanning som har valgt ulike tilpasninger av arbeidstiden. Prosent.

Type tilpasning av arbeidstiden	
Ja, tok permisjon	15
Ja, reduserte stillingsprosent	9
Ja, sluttet	10
Ja, hadde samme stillingsandel samtidig med utdanning	67

Et flertall av arbeidstakerne som har deltatt i videreutdanning, har opprettholdt samme stillingsandel under utdanningen som de hadde før de begynte. Kun 15 prosent av arbeidstakerne som har deltatt i videreutdanning, har tatt ut permisjon, og ytterligere 9 prosent har redusert stillingsprosenten. Om lag én av fire som har deltatt i videreutdanning og som hadde arbeid ved oppstart av videreutdanningen, har altså valgt å ta ut permisjon eller redusere stillingsprosenten.

Gruppen som har tatt ut full permisjon for å ta videreutdanning i løpet av det siste året, utgjør i underkant av 1 prosent av de sysselsatte.

Tabell 2.12 Andel av dem som har tatt permisjon eller redusert stillingsprosenten for å delta i videreutdanning som har fått ulike lønnstilpasninger. Prosent.

Lønnstilpasning	
Samme lønn	46
Redusert lønn	21
Ingen lønn	31
Vet ikke	2

I underkant av halvparten av dem som har tatt utdanningspermisjon eller redusert stillingsprosenten for å ta utdanning, har mottatt full lønn, mens om lag én av fem har mottatt redusert lønn.

I alt er det cirka 0,5 prosent av de sysselsatte som har tatt ut utdanningspermisjon med full lønn fra arbeidsgiver det siste året.

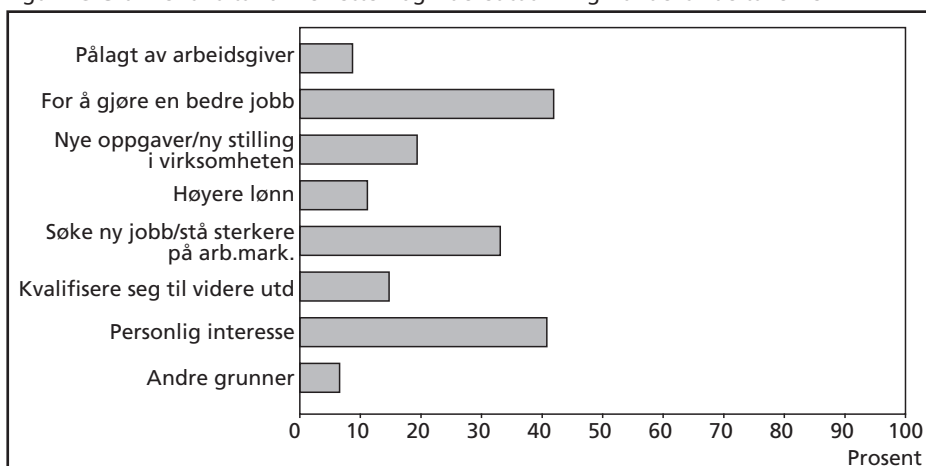
2.10 Grunner for å ta videreutdanning

Alle respondenter som har deltatt i videreutdanning, er spurt om hvorfor de deltok. Alle kunne oppgi inntil to grunner for å delta.

Tabell 2.13 Andel av dem som har deltatt i videreutdanning som oppgir ulike grunner for å delta. Prosent.

Grunn for deltakelse	
Utdanning pålagt av arbeidsgiver	9
Gjøre en bedre jobb	42
Nye oppgaver/ny stilling i virksomheten	19
Høyere lønn	11
Søke ny jobb	33
Kvalifisere for mer utdanning	15
Personlig interesse	41
Andre grunner	7

Figur 2.3 Grunner til å ta formell etter- og videreutdanning – andel av deltakerne.



Det er de «nære» motiver som personlig interesse og å gjøre en bedre jobb i sin nåværende stilling, som er mest utbredt. På den annen side er det en tredjedel av deltakerne som tar formell etter- og videreutdanning for å stå sterkere på arbeidsmarkedet.

Det er klare forskjeller i hvilke grunner man har for å ta ulike typer formell etter- og videreutdanning. *Videregående opplæring* tas først og fremst av personlig interesse og for å søke ny jobb og å stå sterkere på arbeidsmarkedet. Å søke ny jobb og å kvalifisere seg for videre utdanning er viktigere grunner for å ta videregående opplæring enn det er for annen utdanning. Derimot er ønsket om å gjøre en bedre jobb en langt mindre viktig begrunnelse for å ta videregående opplæring. Kun 19 prosent av dem som har tatt videregående opplæring, nevner dette som begrunnelse. Til sammenligning nevnes det av nær halvparten av dem som tar høskoleutdanning. Videregående opplæring oppleves også svært sjelden som pålagt av arbeidsgiver, og sjeldnere enn annen type opplæring. Deltakelse i videregående opplæring synes alt i alt i stor grad å være drevet fram av den enkelte selv. *Privat høskoleutdanning* tas i stor grad for å gjøre en bedre jobb, noe som nevnes som begrunnelse av over halvparten (52 prosent) av deltakerne. Dette motivet er dermed klart viktigere enn for andre typer utdanning. Personlig interesse er i likhet med for andre typer utdanning også en viktig drivkraft. *Offentlig høskoleutdanning* tas også i stor grad for å gjøre en bedre jobb og av personlig interesse. Sammenlignet med andre utdanninger er det å kvalifisere seg for nye oppgaver/stillinger i virksomheten noe viktigere enn ellers, og nevnes av en fjerdedel. *Universitetsutdanning* tas først og fremst av personlig interesse. Halvparten av dem som har tatt universitetsutdanning, begrunner det med dette, noe som er høyere enn for andre typer utdanning. Flere av begrunnelsene som er nært knyttet til arbeid og arbeidsmarkedet, er noe mindre viktige for dem som tar universitetsutdanning enn for dem som tar annen utdanning. Det gjelder blant annet det å gjøre en bedre jobb (36 prosent) og kvalifisere seg for nye oppgaver/stillinger i virksomheten (11 prosent). Universitetsutdanning som etter- og videreutdanning synes derfor i mindre grad å være motivert ut fra behovene i arbeidslivet enn annen utdanning. *Annen utdanning* tas primært for å gjøre en bedre jobb. Motivene for å ta utdanningen reflekterer for øvrig at denne kategorien er sammensatt av mange forskjellige typer utdanning. Sammenlignet med andre typer utdanning er slik utdanning oftere pålagt av arbeidsgiver (19 prosent), oftere begrunnet med å kvalifisere seg for annen utdanning (25 prosent) og oftere tatt for å søke ny jobb (43 prosent).

Alt i alt avtegner det seg et grovt bilde der videregående opplæring tas av den enkelte for å styrke posisjonen på arbeidsmarkedet, mens høskoleutdanning tas for å gjøre en bedre jobb i den posisjonen man har. Universitetsutdanning tas sjeldnere ut fra behovene i arbeidslivet og er mer knyttet til personlig interesse. Med

unntak av videregående opplæring som skiller seg klart ut, er forskjellene imidlertid moderate slik at et slikt grovriss ikke helt må skygge for at motivene er sammensatte.

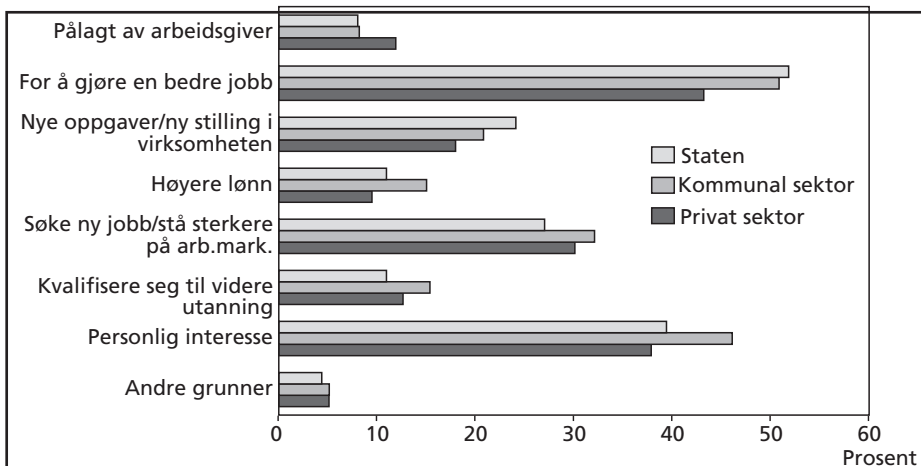
Utdanning som er helt eller delvis arbeidsgiverfinansiert, er oftere pålagt og oftere motivert i ønsket om å gjøre en bedre jobb enn helt egenfinansiert utdanning. Arbeidsgiverfinansiert utdanning er tilsvarende sjeldnere motivert i et ønske om å stå sterkere på arbeidsmarkedet. Dette samsvarer godt med en forventning om at arbeidsgiver vil være mest interessert i å bidra til å finansiere arbeidsplassrelevant opplæring, og i mindre grad kompetanseoppbygging med en bredere anvendelse.

Det kan likevel være verdt å merke seg at de som begrunner sin utdanningssinnsats med at de ønsker å kvalifisere seg for andre oppgaver/andre stillinger i virksomheten, *ikke* får finansiering fra arbeidsgiver oftere enn andre. Dette tyder på at oppkvalifisering som jobbutviklings- og karrieretiltak ofte er en individuell strategi og ikke alltid en del av arbeidsgivers kompetansepolitikk.

Kvinner tar oftere utdanning av personlig interesse. 48 prosent av kvinnene begrunner utdanningen med personlig interesse, mot 32 prosent av mennene. Menn opplever utdanningen oftere som pålagt (14 prosent) enn kvinner (4 prosent). For øvrig er det kun marginale forskjeller i menns og kvinners begrunnelse for å ta utdanning.

Det er systematiske forskjeller mellom aldersgruppene i motivene for å ta utdanning. Det er tre hovedtyper av sammenheng mellom motiver og alder: 1) motiver som blir mindre viktige/utbredt med alderen; 2) motiver som blir viktigere/utbredt med økende alder; og 3) motiver som er viktigst/mest utbredt i midtfasen av arbeidslivet. I den første gruppen kommer å *kvalifisere for videre utdanning* og å *søke ny jobb/stå sterkere på arbeidsmarkedet*. Dette er et motiv som står sterkest blant de yngste, de under 30 år, som har en svakere forankring til sin del av arbeidsmarkedet enn andre arbeidstakere. Å søke ny jobb/stå sterkere på arbeidsmarkedet er imidlertid også et viktig motiv for de i slutten av 30-årene, viktigere enn for de i begynnelsen av 30-årene, men av fallende viktighet etter fylte 40 år. I den andre gruppen er begrunnelsene å *gjøre en bedre jobb* og at *utdanningen var pålagt*, som er av økende betydning med økende alder. Å gjøre en bedre jobb er mer og mer viktig som begrunnelse opp til 50-årsalder, og er deretter stabilt. Særlig stor er forskjellen mellom de over og under 30 år. I den tredje gruppen kommer å *kvalifisere seg for nye oppgaver/stillinger i virksomheten* som er viktigere som motiv i 30- og 40-årene enn før og etter, spesielt i slutten av 30- og begynnelsen av 40-årene. Å søke ny jobb/stå sterkere på arbeidsmarkedet har antydninger til en slik sammenheng, med en «spiss» topp i slutten av 30-årene. Aldersprofilene på disse to utdanningsbegrunnelsene kan tolkes som at en del sysselsatte i slutten av 30-årene kommer i en situasjon hvor mer formell utdanning oppleves som

Figur 2.4 Grunner for å delta i formell etter- og videreutdanning.



nødvendig for å komme inn i mer attraktive posisjoner i arbeidslivet, enten i egen virksomhet eller utenfor. De øvrige begrunnelsene har ingen klar sammenheng med alder.

Deltakere med høyere utdanning begrunner oftere enn andre deltakelsen i formell etter- og videreutdanning med ønsket om å gjøre en bedre jobb, og sjeldnere i et ønske om søke ny jobb/stå sterkere på arbeidsmarkedet. Deltakere med kortere høyere utdanning begrunner deltakelsen oftere med personlig interesse og sjeldnere med at utdanningen er pålagt.

Begrunnelsene for å delta i formell etter- og videreutdanning varierer noe mellom ulike deler av arbeidslivet, men forskjellene mellom sektorer er relativt små.

I offentlig sektor som helhet er å gjøre en bedre jobb en noe viktigere grunn for deltakelse enn i privat sektor. Personlig interesse er noe viktigere i kommunesektoren enn i arbeidslivet for øvrig. Det samme er høyere lønn, noe som kan tyde på at mer formell utdanning oftere gir høyere lønnsmessig uttelling i kommunesektoren.

Antallet som har deltatt i formell etter- og videreutdanning, er for lavt til en systematisk analyse av forskjeller mellom næringer. Det er imidlertid mulig å foreta en grov sammenligning mellom følgende sektorer: industri, finans/forsikring og annen tjenesteyting i offentlig forvaltning, undervisning og helse/sosial. Blant disse er utdanningen oftere pålagt i industrien (17 prosent) og i offentlig forvaltning (16 prosent) enn i de øvrige tre næringene. Å ta utdanning for å få høyere lønn er mer utbredt i industrien (17 prosent) og i undervisning (16 prosent) enn i de øvrige næringene. Å søke ny jobb/stå sterkere på arbeidsmarkedet synes å være noe viktigere i finans/forsikring med mer (35 prosent) og i helse og sosial (34 prosent) enn i de øvrige tre næringene. Å kvalifisere til videre utdanning er relativt sett

viktigere innen helse og sosial (18 prosent) og undervisning (16 prosent) og til dels finans/forsikring med mer (13 prosent), noe som kan tyde på at deltakerne i disse næringene har planer om mer omfattende etter- og videreutdanningsløp enn andre. Personlig interesse står sterkest som motiv innen helse og sosial (48 prosent) og undervisning (46 prosent) og svakest i offentlig forvaltning (30 prosent).

Grunnene for å ta utdanning varierer i liten grad systematisk med størrelsen på virksomheten.

3 Kurs og annen opplæring

3.1 Deltakelse i kurs og opplæring

Temaet for dette kapitlet er alle læringsaktiviteter som kan betegnes som opplæring, men som ikke gir formell kompetanse som er anerkjent i utdanningssystemet. Disse læringsaktivitetene skiller seg fra formell utdanning ved at de ikke gir formell kompetanse, og de skiller seg fra ulike former for læring gjennom arbeid ved at læring er hovedformålet med aktiviteten og at læringen skjer gjennom opplæring. Alle kurs, seminarer, konferanser og annen opplæring i arbeidslivet som ikke gir formell kompetanse, omfattes derfor av begrepet kurs og annen opplæring.

Arbeidslivet er en svært viktig kilde til læring i form av kurs, seminarer, konferanser og annen opplæring som ikke gir formell kompetanse. 57,2 prosent av de sysselsatte i alderen 22–66 år har deltatt i slik opplæring i løpet av ett år, mot 28,8 prosent av de arbeidsledige, og 17,3 prosent av de utenfor arbeidsstyrken.

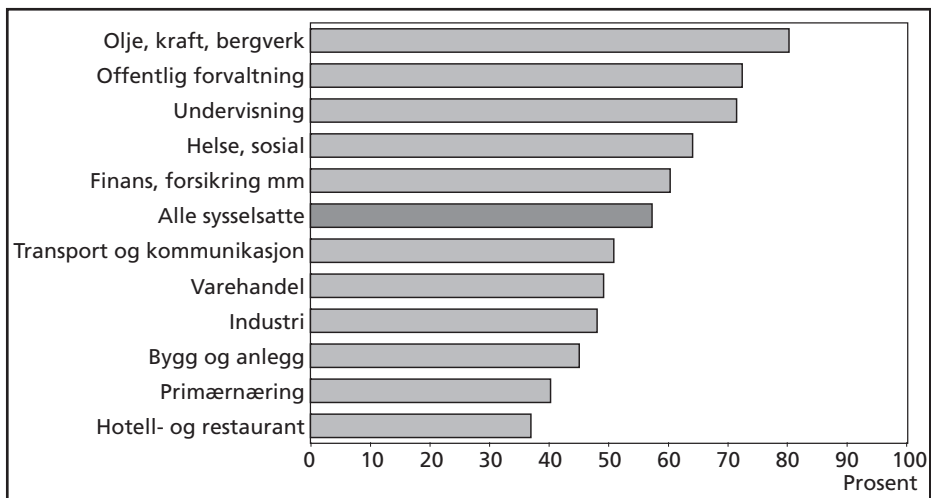
I motsetning til formell utdanning er kurs og annen opplæring som regel nær knyttet til bedriftens behov, den foregår som regel i arbeidstiden og er finansiert av arbeidsgiver. Mens formell utdanning ofte synes å bli tatt på initiativ fra den enkelte arbeidstaker, synes kurs og annen opplæring i større grad å være en integrert del av kompetansestrategien i virksomheten. (Dette betyr likevel ikke at formell utdanning som tas utenfor arbeidstiden og finansieres av arbeidstaker selv, ikke kan være motivert i å gjøre en bedre jobb og å kvalifisere seg for annet arbeid i virksomheten. I mange tilfeller er slik utdanning det, men uten nødvendigvis å være en del av virksomhetens kompetansestrategi.)

3.2 Hvem deltar i kurs og opplæring?

I dette avsnittet brukes andelen som har deltatt i opplæring, som mål på hvem som deltar. Dette sier noe om utbredelsen av opplæring. I avsnitt 3.2 sammenlignes gjennomsnittlig antall timer til kurs og annen opplæring blant ulike grupper.

Det er til dels svært store forskjeller mellom ulike næringer i hvor stor andel som deltar i kurs, seminarer, konferanser og lignende.

Figur 3.1 Andel av sysselsatte som har deltatt i kurs eller annen opplæring siste år, etter næring. Prosent.



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. Også når man kontrollerer for forskjeller i kjønns-, alders- og utdanningsnivåssammensetningen og forskjeller i bedriftsstørrelsen mellom næringene, er det de samme fire næringene som har en signifikant høyere andel opplæringsdeltakere enn i referansekategorien finans, forsikring og annen tjenesteyting. Færrest som har deltatt i kurs og annen opplæring, finner man innen hotell og restaurant, primærnæringene, bygg og anlegg og industri. Disse næringene ligger signifikant lavere enn referansekategorien også når man tar hensyn til andre forhold som varierer mellom næringene. Det samme gjelder varehandel, og også transport og kommunikasjon er svært nær å ha signifikant lavere andel opplæringsdeltakelse. Noe av forskjellen mellom næringene skyldes forskjeller i læringskrav. Det endrer ikke på hvilke næringer som har en signifikant høyere opplæringsdeltakelse uavhengig av læringskrav. Varehandelen har imidlertid ikke en signifikant lavere opplæringsdeltakelse enn referansekategorien (finans, forsikring og annen tjenesteyting) som er uavhengig av forskjellene i læringskrav.

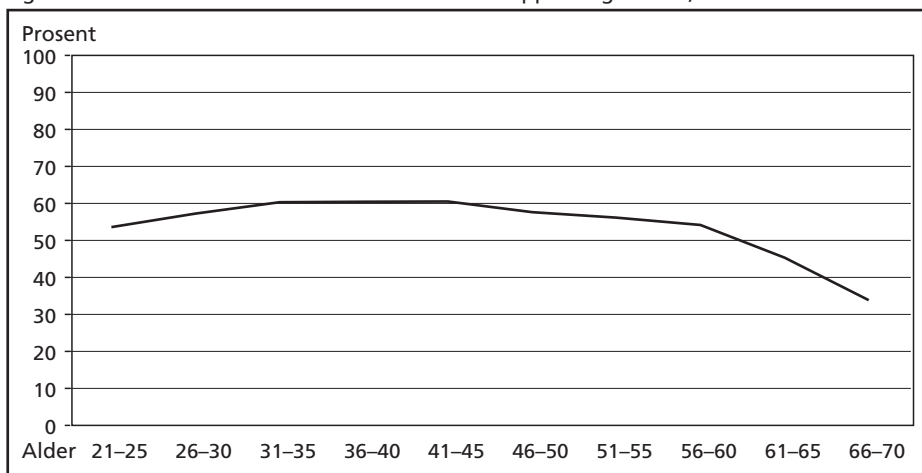
I flere av de viktigste næringene i offentlig sektor er andelen som har deltatt i kurs eller annen opplæring, høy. Staten og kommunal sektor har derfor en høyere andel som har deltatt i opplæring enn privat sektor. I staten har 71 prosent av arbeidstakerne deltatt i opplæring, i kommunal sektor 65 prosent, og i privat sektor 52 prosent.

68 prosent av arbeidstakerne i store virksomheter med over 200 ansatte har deltatt i opplæring i løpet av et år, mot 55 prosent i andre virksomheter. Også kontrollert for andre forhold i en regresjonsanalyse, bl.a. hvor store bedriftene er i ulike næringer, så øker det å være ansatt i en bedrift med over 200 ansatte sannsynligheten for å ha deltatt i opplæring. Derimot kan man ikke med statistisk pålitelighet si at det å være ansatt i en bedrift med færre enn 20 ansatte, reduserer sannsynligheten for å ha deltatt i opplæring. Effekt på opplæringsdeltakelsen av å være ansatt i en bedrift med færre enn 20 ansatte, er imidlertid nesten signifikant i negativ retning.

Fast ansatte deltar mer i kurs og annen opplæring enn midlertidig ansatte. 58 prosent av de fast ansatte mellom 22–66 har deltatt i slike opplæringsaktiviteter mot 50 prosent av de midlertidig ansatte.

Kvinner og menn deltar i like stor grad i kurs og opplæring når man ser på sysselsatte. (Blant befolkningen som helhet deltar kvinner noe mindre enn menn, fordi en lavere andel av kvinnene er sysselsatt enn menn.) Det er faktorer som trekker i retning av at man skulle forvente at kvinner i arbeidslivet deltar mer i opplæring enn menn. Den viktigste faktoren er at kvinner i stor grad er sysselsatt i de delene av arbeidslivet, bl.a. undervisning og helse og sosial, hvor opplæringsdeltakelsen er særlig høy. Et noe høyere utdanningsnivå blant kvinner i arbeidslivet trekker også i den retningen. På den annen side jobber kvinner oftere deltid enn menn, noe som trekker opplæringsdeltakelsen ned. Kontrollerer man for alle disse faktorene, finner man at det ikke er noen signifikant effekt av kjønn. Kvinner har med andre ord ikke større eller mindre sannsynlighet for å delta i opplæring enn menn med tilsvarende karakteristika.

Figur 3.2 Andel som har deltatt i kurs eller annen opplæring siste år, etter alder. Prosent.



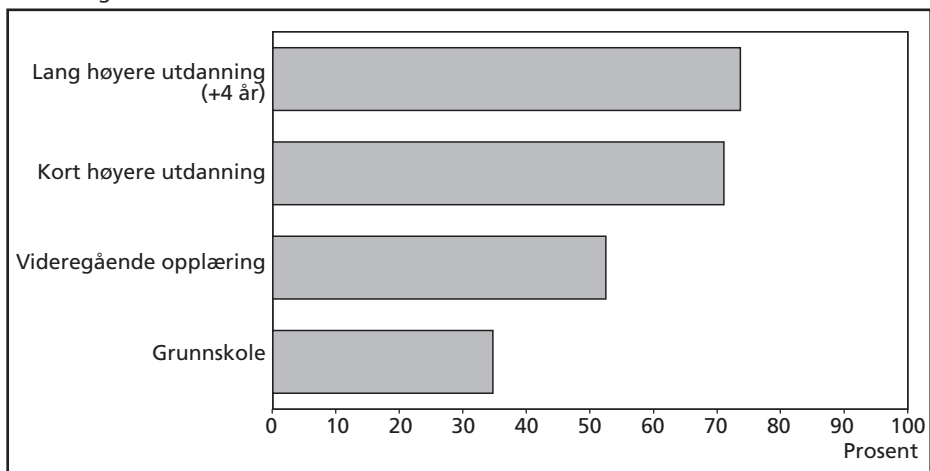
Deltakelsen i kurs og opplæring blant sysselsatte er økende fram til 30-årsalderen, men er så stabil fram til midten av 40-årene for deretter å være svakt fallende fram til 60-årsalderen, hvorpå deltakelsen faller betydelig. Kontrollert for andre forhold er det en svak, men signifikant, negativ effekt av alder, det vil si at sannsynligheten for deltakelse blir redusert med økende alder.

Andelen som har deltatt i opplæring, er høyere jo høyere utdanningsnivå man har. Forskjellene er store, både mellom de med bakgrunn i grunnskole og de med videregående opplæring, og mellom de med videregående opplæring og de med høyere utdanning. Derimot er det små forskjeller i andelen som har deltatt i opplæring mellom de med kort og lang høyere utdanning. Kontrollert for andre forhold gjennom en regresjonsanalyse er det en sterk og signifikant positiv effekt av arbeidstakerens utdanningsnivå på sannsynligheten for å ha deltatt i opplæring. Jo høyere utdanningsnivå man har, desto mer sannsynlig er det at man har deltatt i kurs, seminarer og annen 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. Når man kontrollerer for at høyt utdannede ofte er i jobber med høye læringskrav, blir den direkte effekten av utdanningsnivået på sannsynligheten for å delta i opplæring svakere. Effekten er likevel fortsatt klar og signifikant.

Utdanningsnivået har også betydning for hvilken effekt økende alder har på opplæringsdeltakelsen. Allerede fra slutten av 30-årene faller andelen arbeidstakere med kun grunnskoleutdanning som har deltatt i opplæring, mens de med lang høyere utdanning må ha passert 60 år før kursdeltakelsen bikker nedover.

Figur 3.3 Prosent som har deltatt i kurs, seminarer og annen opplæring, etter deltakernes utdanningsnivå.



Et viktig funn i Lærevilkårsmonitoren er at deltakelse i kurs, seminarer og annen opplæring synes å være drevet fram av behovene på arbeidsplassen. Der læringskravene og læringsbehovene er høye, deltar også flere i opplæring. I motsetning til for formell videreutdanning er det en klart signifikant effekt av å møte høye læringskrav i arbeidet på sannsynligheten for å ha deltatt i opplæring. Også arbeidstakere som får god læringsstøtte fra sine overordnede, har en høyere sannsynlighet for å delta i opplæring når man kontrollerer for andre forhold. Det er videre en tendens til at de som har gode læringsmuligheter i det daglige arbeidet, også har større sannsynlighet for å delta i opplæring, i hvert fall når næringer er med i regresjonsanalysen.

3.3 Tidsbruk på opplæring

I kapittel 3.2 er indikatoren for deltakelse i opplæring andelen som har deltatt i opplæring i løpet av en tolv månedersperiode, uavhengig av hvor kort eller langvarig opplæringen var. Næringer og andre grupper som har mange ansatte i korte opplæringstiltak, vil derfor «skåre» høyere enn næringer og andre grupper som har få ansatte i lange tiltak..

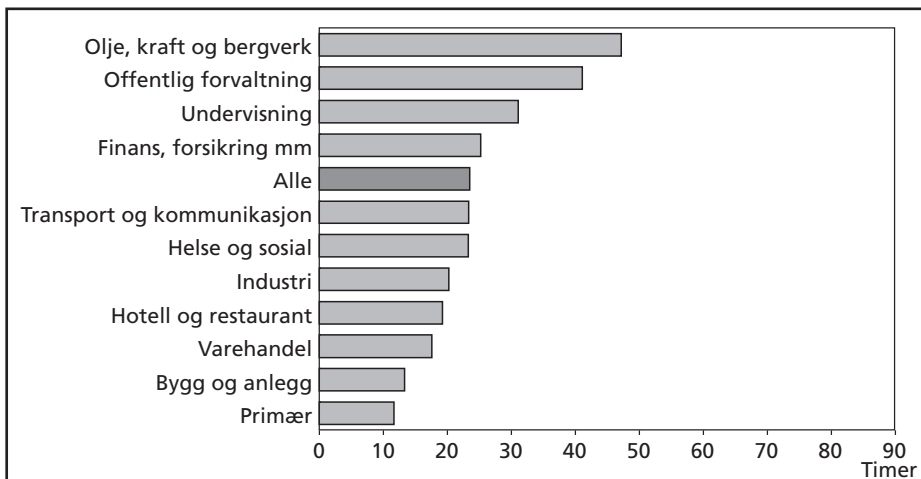
Lærevilkårsmonitoren gir imidlertid også mulighet for å anslå antall timer brukt på jobbetrettet opplæring siste år.

Timetallet til opplæring er beregnet på grunnlag av spørsmål i spørreskjemaet om deltakelse i opplæring, om noe av opplæringen er jobbetrettet, antall opplæringstiltak siste tolv måneder, varighet av siste tiltak og timebruk per uke.

Det er beregnet et gjennomsnittlig antall timer per tiltak på grunnlag av spørsmålene om varighet og timebruk.. (Case med missingverdier er erstattet med en verdi tilsvarende den statistiske medianen for den aktuelle variabelen.) Antall timer per tiltak er deretter multiplisert med antall tiltak den enkelte respondent har deltatt i for å finne antall timer opplæring per person siste tolv måneder. Ut fra spørsmålene om opplæringen er yrkesrettet, er det lagt til grunn at en viss andel (86 prosent) av tiltakene er jobbetrettet. Antall tiltak per person er korrigert for dette når man skal finne totalt antall timer og gjennomsnittlig antall timer til jobbetrettet opplæring.

I gjennomsnitt bruker norske arbeidstakere i alderen 22–66 år om lag tre og en halv arbeidsdag, eller 26 timer, i året på å delta på kurs, seminarer og annen jobbetrettet 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 jobbettede tiltak. Arbeidsledige bruker om lag like mye tid (27 timer) som sysselsatte, mens de utenfor arbeidsstyrken deltar vesentlig

Figur 3.4 Antall timer per arbeidstaker brukt på jobbettede kurs og annen opplæring siste tolv måneder.



mindre (14 timer). I befolkningen som helhet i alderen 22–66 år brukes det vel 23 timer på slik opplæring.

Også målt i antall timer opplæring per arbeidstaker er det store forskjeller mellom næringene.

Stort sett er det næringene hvor en høy andel av arbeidstakerne deltar i opplæring, som også ligger høyt i tidsbruk per arbeidstaker. Noen unntak finner man likevel. Timebruken per deltaker er 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 næringene olje, kraft og bergverk og offentlig forvaltning hvor mange deltar, bidrar den høye timebruken per deltaker til at differansen til de andre næringene blir enda større målt i opplæringstimer per deltaker. For hotell- og restaurantnæringen som ligger lavest i andelen som har deltatt i opplæring, bidrar det høye timetallet per deltaker til at næringene beveger seg nærmere gjennomsnittet i norsk arbeidsliv, målt i opplæringstimer per deltaker. Primærnæringene og bygg og anlegg ligger i utgangspunkt lavt i andelen som deltar i opplæring, og det lave timetallet per deltaker bidrar til at de kommer enda lavere ut i forhold til arbeidslivet for øvrig, målt i opplæringstimer per deltaker.

Antall timer opplæring per arbeidstaker er klart høyest i staten med 38 timer, mens forskjellene er mindre mellom kommunesektoren (27 timer) og privat sektor (24 timer).

Antall timer opplæring per arbeidstaker er høyere, jo større virksomheten er, målt i antall ansatte, fra 21 timer i de minste virksomhetene med færre enn tjue ansatte til 35 timer i virksomhetene med over 200 ansatte.

Menn deltar noen flere timer (28 timer) enn kvinner (24 timer). Når det gjelder alder, utvikler timetallet per deltaker seg noenlunde tilsvarende andelen som deltar, men med en topp i 30-årene (31–32 timer), og deretter en gradvis nedgang. Forskjellene mellom utdanningsnivåene er også markante når det gjelder antall opplæringstimer per arbeidstaker.

Tabell 3.1 Antall opplæringstimer per sysselsatt 22–66 år, etter utdanningsnivå. Timer

Antall opplæringstimer	
Grunnskole	16
Videregående opplæring	21
Kort høyere utdanning	37
Lang høyere utdanning (+4 år)	43

Arbeidstakere med høyere utdanning deltar mer enn dobbelt så mange timer per år som arbeidstakere med kun grunnskole.

3.4 Omfanget av opplæring i arbeidslivet

Andel av arbeidstiden

For arbeidslivet som helhet brukes 1,6 prosent av arbeidstiden på kurs, seminarer og annen jobbrettet opplæring. I tillegg kommer en betydelig tid som brukes på formell videreutdanning. Her har vi ikke data om tidsbruk. Ettersom anslaget på 1,6 prosent av arbeidstiden ikke inkluderer formell videreutdanning, er det ikke sammenlignbart med tidligere anslag.

Beregningen av prosentandelen av arbeidstiden er basert på i gjennomsnitt cirka 26 timer opplæring i året delt på et totalt antall arbeidstimer i året på 1571. Det totale antallet arbeidstimer framkommer på grunnlag av gjennomsnittlig ukesverk per sysselsatt på 34,6 timer hentet fra SSBs sysselsettingsstatistikk. Dette utgjør 6,92 timer per dag, noe som er multiplisert med 227 arbeidsdager.

Totalt antall arbeidstimer

Det brukes i norsk arbeidsliv samlet om lag 55 millioner arbeidstimer på deltakelse i kurs og annen opplæring som ikke gir formell kompetanse for arbeidstakere i alderen 22–66 år. Formell videreutdanning inngår ikke i beregningen. Timer brukt på å utvikle og gi opplæringstilbud inngår heller ikke.

Antallet timer er beregnet ved å ta utgangspunkt i at cirka 57 prosent av de sysselsatte i alderen 22–66 år har deltatt i jobbrettet opplæring. Dette utgjør om

lag 1,2 millioner personer. Med en gjennomsnittlig tidsbruk på noe over 26 timer i året, blir dette i underkant av 55 millioner arbeidstimer.

Kostnad i form av tidsbruk

Med utgangspunkt i gjennomsnittlige timelønnssetter for de enkelte næringer, kan den samlede kostnaden ved opplæring i arbeidslivet i form av tid borte fra «produksjonen» anslås til cirka 9,3 milliarder 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.

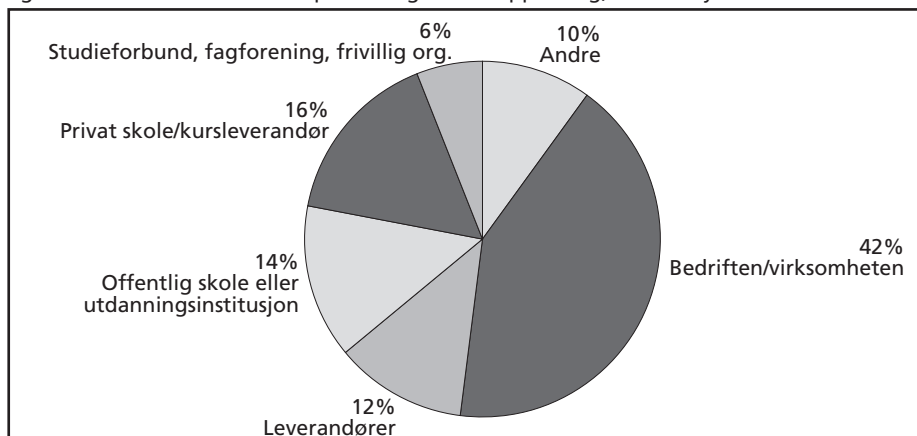
Beregningen er basert på gjennomsnittlig opplæringstimetall per næring per år omregnet til månedsverk, og multiplisert med gjennomsnittlig månedsverksfortjeneste per næring, i henhold til Statistisk sentralbyrås lønnsstatistikk for 2002. (For primærnæringene og offentlig forvaltning mangler det data, og månedsverksfortjenesten er i disse næringene satt lik fortjenesten i varehandelen.) Kostnadene per næring til opplæring er deretter summert for å få et grovt anslag på samlet opplæringskostnad for arbeidslivet som helhet.

3.5 Hvem står for opplæringen?

Virksomhetene selv er den viktigste opplæringstilbyderen i norsk arbeidsliv. Bedriftene står for 42 prosent av timene som er brukt på kurs og annen opplæring.

Målt i tidsbruk er det private skoler og kursleverandører som er de største eksterne tilbydere i markedet for opplæring i arbeidslivet. Slike tilbydere står for

Figur 3.5 Andel av timer brukt på kurs og annen opplæring, etter tilbyder. Prosent.



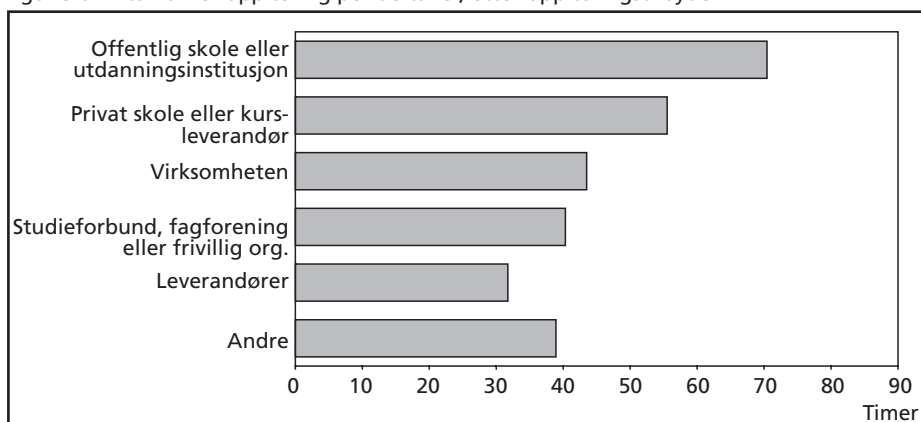
16 prosent av et totalt antall opplæringstimer på over 50 millioner. Deretter følger offentlige skoler og utdanningsinstitusjoner med 14 prosent av timene og leverandører med 12 prosent.

Av eksterne opplæringstilbydere er det likevel leverandøropplæring som når fram til flest. 17 prosent av arbeidstakerne har deltatt i leverandøropplæring, fulgt av private skoler eller kursleverandører med 13 prosent, andre tilbydere med 11 prosent og offentlige skoler og utdanningsinstitusjoner med 9 prosent. Leverandøropplæringen er imidlertid ofte kortvarig, slik at den ikke kommer ut som nr. én 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). Timetallene viser antall timer per deltaker og ikke per tiltak.

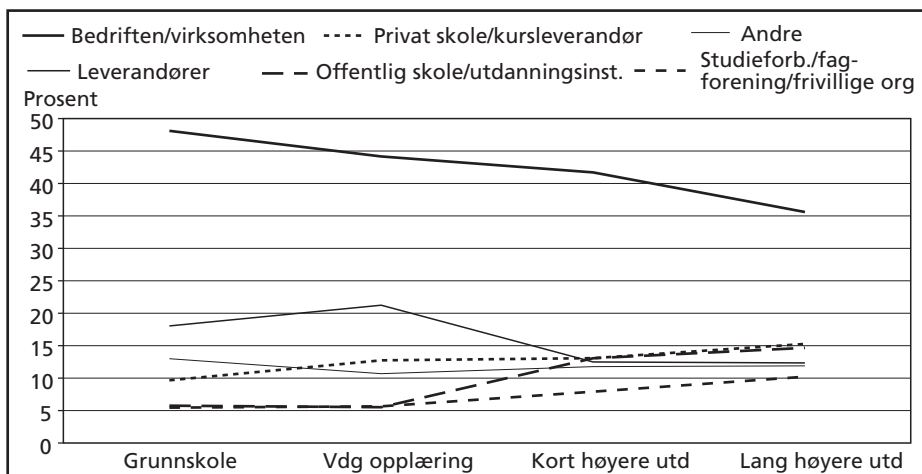
Hvem som står for opplæringen, varierer med deltakernes utdanningsnivå. Virksomhetsintern opplæring og leverandøropplæring utgjør to tredjedeler av opplæringstiltakene for de med grunnskole og videregående opplæring. For de med høyere utdanning utgjør slik opplæring om lag halvparten av opplæringstiltakene.

Selv om virksomhetsintern opplæring også er dominerende for de med høyere utdanning, er det et større innslag av opplæring fra offentlige skoler og utdanningsinstitusjoner (13 prosent) 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 er etterspørselen fra arbeidsgivers og arbeidstakers side som ofte mangler. Dette vises blant annet ved at arbeidstakere med lavt utdanningsnivå føler mindre læringsbehov og er mindre innstilt på å dekke de læringsbehov de har gjennom opplæringstiltak. Lavt utdannede har også ofte

Figur 3.6 Antall timer opplæring per deltaker, etter opplæringstilbyder.



Figur 3.7 Andel av opplæringstiltakene som gis av ulike tilbydere, etter deltakernes utdanningsnivå.



vanskeligere for å få tatt opplæring i arbeidstiden og for å få finansiert opplæringen av arbeidsgiver.

Leverandøropplæring og, i svakere grad, opplæring fra private skoler og kursleverandører, utgjør en større andel av opplæringen for mannlige arbeidstakere enn for kvinner. Derimot utgjør virksomhetsintern opplæring og opplæring fra offentlige skoler og utdanningsinstitusjoner en større andel av opplæringen for kvinner. Forskjellene gjenspeiler i hovedsak forskjeller i hvilke deler av arbeidslivet kvinner og menn særlig arbeider i.

Det er i liten grad systematiske forskjeller i tilbydere mellom arbeidstakere i ulike aldersgrupper, men innslaget av leverandøropplæring synes å være jevnt fallende med økende alder.

Den virksomhetsinterne opplæringen utgjør over halvparten av opplæringstiltakene i staten (55 prosent), mens privat og kommunal sektor ligger noe lavere, henholdsvis 40 prosent og 42 prosent. I privat sektor utgjør leverandøropplæring over en femtedel (23 prosent) av alle tiltak, mens den utgjør under en tiendedel i offentlig sektor (9 prosent i kommunesektoren og 8 prosent i staten). Offentlige skoler og utdanningsinstitusjoner har klareste fotfeste i kommunal sektor, der de står for nær en femtedel (18 prosent) av tiltakene. Opplæringstiltak fra offentlige skoler og utdanningsinstitusjoner er mindre viktige i staten (9 prosent), og nesten fraværende i privat sektor der kun hvert tjuende tiltak (5 prosent) blir gitt av offentlige skoler og utdanningsinstitusjoner.

Det er klare forskjeller mellom næringene i hvordan den samlede opplæringen er sammensatt av opplæringstiltak fra forskjellige tilbydere. I alle næringer, unntatt primærnæringene og bygg og anlegg med mange selvstendige og små virksomheter,

er det likevel den virksomhetsinterne opplæringen som utgjør den største andelen av opplæringen. Andelen virksomhetsintern opplæring varierer fra 38 prosent i olje, kraft og bergverk og varehandel til 54 prosent i transport og kommunikasjon, når man holder primærnæringene og bygg og anlegg utenfor. Leverandør-opplæring utgjør en tredjedel eller mer av tiltakene i bygg og anlegg og varehandel. I andre næringer står leverandører for fra 5 til 24 prosent av tiltakene. Offentlig skole eller utdanningsinstitusjon står for en markant høyere andel av opplæringen innen undervisning (25 prosent) enn i andre næringer. Også i helse og sosial (11 prosent) og i offentlig forvaltning (10 prosent) utgjør offentlig skoler eller utdanningsinstitusjoner en viss andel, mens slike tilbydere utgjør 6 prosent eller mindre i andre næringer. Offentlige skoler eller utdanningsinstitusjoner har derfor kommet i bedre inngrep med næringene i offentlig sektor enn i privat sektor når det gjelder opplæringstilbud som ikke gir formell kompetanse. Private skoler og kursleverandører utgjør et størst innslag i olje, kraft og bergverk (27 prosent), fulgt av bygg og anlegg med 18 prosent og finans, forsikring og annen privat tjenesteyting med 17 prosent. I øvrige næringer utgjør slik opplæring fra 7 til 14 prosent av opplæringstiltakene. Studieforbund, fagforbund og frivillige organisasjoner står for 21 prosent av opplæringstiltakene i primærnæringene, mens de i øvrige næringer står for 2-9 prosent av tiltakene. Også «andre tilbydere» er et vesentlig innslag i primærnæringene (21 prosent), fulgt av offentlig forvaltning med 15 prosent, mens de i øvrige næringer står for 9-13 prosent av tiltakene.

Opplæring i regi av leverandører har en klar småbedriftsprofil. I små virksomheter med færre enn tjue ansatte står leverandører for 22 prosent av opplæringstiltakene, mot 16 prosent i virksomheter med 20-199 ansatte og 13 prosent i virksomheter med 200 ansatte og flere. Også «andre tilbydere» utgjør et større innslag av opplæringen i virksomheter med under 50 ansatte (13-14 prosent) enn i større virksomheter (9 prosent). Offentlige skoler og utdanningsinstitusjoner utgjør en noe lavere andel av tiltakene i de største virksomhetene (7 prosent) enn i de andre (10 prosent). Virksomhetsintern opplæring utgjør derimot en større andel av tiltakene jo større virksomheten er, fra 35 prosent i virksomheter med færre enn tjue ansatte, 45 prosent i virksomheter med 20-199 ansatte og 51 prosent i virksomheter med 200 ansatte og flere.

3.6 Overførbar kompetanse

64 prosent av alle arbeidstakere som har deltatt i kurs, seminarer og annen opplæring mener at det siste opplæringstiltaket har gitt kompetanse som vurderes som nyttig også i andre bedrifter/virksomheter enn der man jobber i dag.

Den virksomhetsinterne opplæringen gir sjeldnest kompetanse som kan brukes utenfor egen bedrift, men også slik opplæring har overføringsverdi i over halvparten av tilfellene (54 prosent). Opplæringstilbud 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 oftere å gi kompetanse som kan brukes utenfor egen bedrift (80 prosent). Også tilbud fra studieforbund, fagforeninger og frivillige organisasjoner gir oftere slik kompetanse.

Det er små forskjeller mellom sektorene i hvilken grad opplæringen gir overførbar kompetanse. 66 prosent av opplæringsdeltakerne i privat sektor mener opplæringen er nyttig utenfor egen virksomhet, mot 63 prosent i kommunesektoren og 60 prosent i staten. Primærnæringene skiller seg ut ved at kun 36 prosent opplever opplæringen som nyttig utenfor egen virksomhet, mens det i øvrige næringer er fra 60 prosent til 81 prosent som opplever opplæringen som nyttig utenfor egen virksomhet. Hotell- og restaurantnæringen og olje, kraft og bergverk ligger høyest når det gjelder andel personer i tiltak som gir overførbar kompetanse.

Det er små forskjeller mellom bedrifter av ulik størrelse om opplæringen gir overførbar kompetanse.

Andelen tiltak som gir overførbar kompetanse er svakt fallende med økt alder, men forskjellene er små. Det samme gjelder forskjellene mellom utdanningsnivågruppene. Det er ikke forskjeller av betydning mellom menn og kvinner.

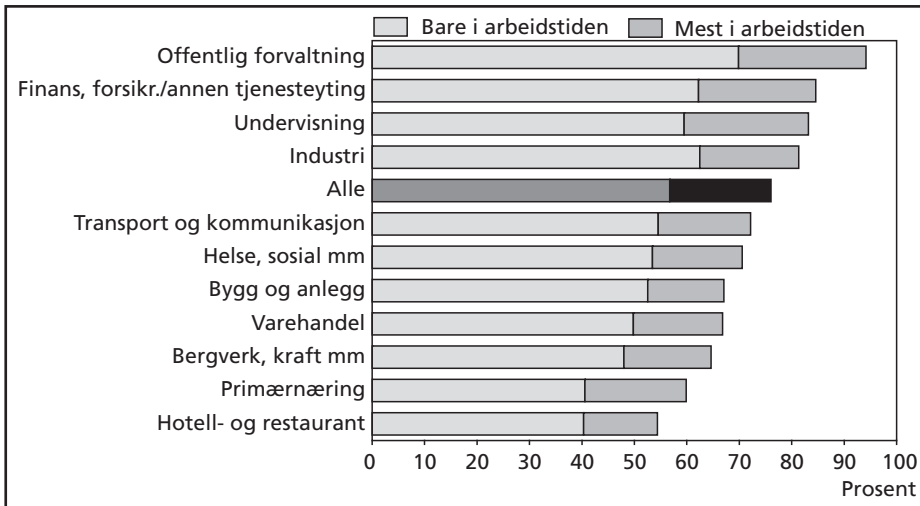
3.7 Opplæring innenfor eller utenfor arbeidstiden?

Det aller meste av kurs og annen opplæring som ikke gir formell kompetanse, foregår innenfor arbeidstiden. 77 prosent av arbeidstakerne som har deltatt i slik opplæring, oppgir at siste opplæringstiltak foregikk helt eller for det meste innenfor arbeidstiden.

For enkelthets skyld kan dette uttrykkes som at 77 prosent av opplæringstiltakene skjer for det meste innenfor arbeidstiden. Det er strengt tatt ikke korrekt å uttrykke det slik ettersom vi bare har data om siste opplæringstiltak. Dersom man forutsetter at de som deltar i mange tiltak, gjennomfører opplæringen innenfor arbeidstiden like ofte som de som deltar i kun ett tiltak, viser datamaterialet andelen av opplæringstiltak som gjennomføres innenfor arbeidstiden. Selv om dette ikke skulle være tilfelle, er det lite trolig at avviket vil være stort fra de tall som oppgis her.

Hvordan slik opplæring tilpasses arbeidet, skiller seg derfor klart fra formell videreutdanning, som bare i 46 prosent av tilfellene foregår helt eller for det meste innenfor arbeidstiden.

Figur 3.8 Opplæring i arbeidstiden, etter næring.



Mulighetene for å gjennomføre opplæring innenfor arbeidstiden varierer mellom de ulike næringene. De beste mulighetene til å ta opplæring i arbeidstiden finner man i offentlig forvaltning, hvor nesten alle som har deltatt i opplæring, har gjennomført den helt eller i hovedsak i arbeidstiden. I motsatt ende finner man hotell- og restaurantnæringen hvor drøye halvparten har tatt opplæring i arbeidstiden.

Av sektorene ligger staten høyest, hvor 85 prosent av opplæringstiltakene skjer hovedsakelig innenfor arbeidstiden, mot 80 prosent i kommunal sektor og 74 prosent i privat sektor.

Andelen av opplæringstiltakene som skjer hovedsakelig innenfor arbeidstiden, er noe høyere, jo større virksomheten er, fra 74 prosent av tiltakene i de minste bedriftene til 81 prosent. Forskjellene må imidlertid kunne karakteriseres som nokså små.

Det er moderate forskjeller i hvilken grad opplæringstiltak fra ulike tilbydere skjer innenfor arbeidstiden. Virksomhetsintern opplæring skjer oftest innenfor arbeidstiden (82 prosent), men selv for tilbud fra studieforbund, fagforbund og frivillige organisasjoner som sjeldnest skjer innenfor arbeidstiden, foregår 68 prosent av tiltakene hovedsakelig innenfor arbeidstiden. Tilbud fra offentlige skoler og utdanningsinstitusjoner (som ikke gir formell kompetanse) foregår hovedsakelig innenfor arbeidstiden i 74 prosent av tilfellene.

Menn og kvinner får opplæring i arbeidstiden omtrent like ofte. Bortsett fra at arbeidstakere under 30 år noe sjeldnere får opplæring i arbeidstiden, er det ubetydelige forskjeller mellom ulike aldersgrupper.

Mulighetene for å delta i opplæring i arbeidstiden er høyere desto høyere utdanningsnivå man har. Blant sysselsatte i alderen 22–66 år har 27 prosent av de

sysselsatte med kun grunnskoleutdanning tatt opplæringen helt utenom arbeidstiden, mot 20 prosent blant dem med videregående opplæring, og 11 og 9 prosent blant dem med kort eller lengre høyere utdanning.

3.8 Lønn under opplæring

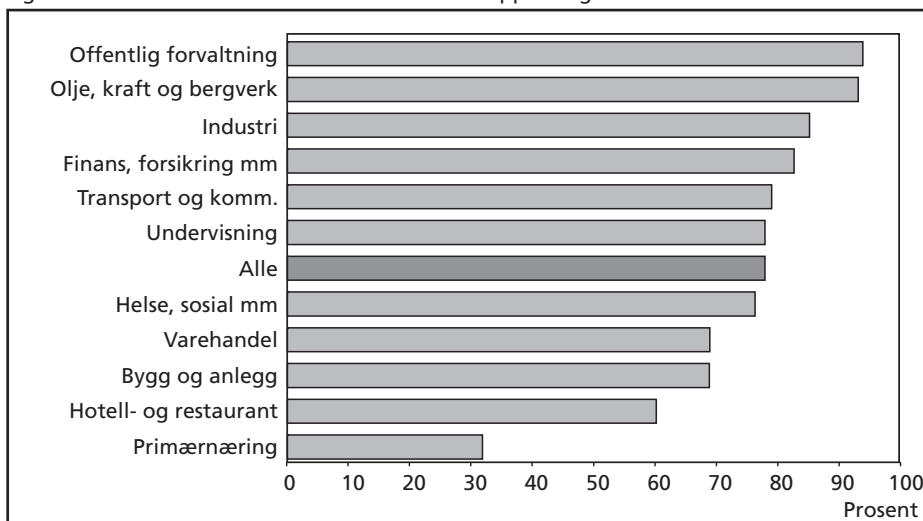
Det store flertallet av arbeidstakere som deltar i kurs og annen opplæring som ikke gir formell kompetanse, mottar lønn under opplæringen. 79 prosent mottok lønn for det siste tiltaket de deltok i.

Dette må ses i sammenheng med at det meste av opplæringen skjer innenfor arbeidstiden. 92 prosent av opplæringstiltakene som skjer helt innenfor arbeidstiden, skjer med lønn, mot 31 prosent av tiltakene som skjer helt utenfor arbeidstiden.

Virksomhetene betaler lønn for opplæring som deltakerne vurderer som nyttig også utenfor egen virksomhet, i likeså stor grad som opplæring som gir mer unik kompetanse for virksomheten. Dette tyder på arbeidsgiverne ikke er redde for å investere i kompetanse med bred bruksverdi, så lenge kompetansen også oppfattes som nyttig for virksomheten.

Det er klare forskjeller mellom næringene i andelen som mottar lønn under opplæringen. Høyest ligger olje, kraft og bergverk og offentlig forvaltning hvor nesten alle mottar lønn. Bortsett fra primærnæringene med mange selvstendige ligger hotell- og restaurant lavest med 60 prosent som mottar lønn.

Figur 3.9 Andel som mottok/mottar lønn under opplæringen.



Olje, bergverk og kraft skiller seg ut ved at de også betaler lønn for opplæring som foregår utenfor arbeidstiden. En tredjedel av opplæringstiltakene i denne næringen skjer utenfor arbeidstiden, mens nesten all opplæring skjer med lønn. For øvrig henger andelen av tiltak med lønn i ulike næringer nært sammen med om opplæringen har skjedd innenfor eller utenfor arbeidstiden.

Det er forskjeller mellom opplæringstilbud fra ulike tilbydere i hvilken grad man får lønn under opplæring, men disse forskjellene har i stor grad sammenheng med hvorvidt de gis innenfor arbeidstiden eller ikke. Den virksomhetsinterne opplæring er derfor oftest lønnet (87 prosent), mens deltakelse i tilbud fra studieforbund, fagforbund og frivillige organisasjoner sjeldnest skjer med lønn (65 prosent).

På samme måte er det forskjeller mellom sektorer som avspeiler forskjellene i hvilken grad opplæringen skjer innenfor arbeidstiden med høyest andel opplæring med lønn i staten (89 prosent), og lavere i kommunesektoren (83 prosent) og privat sektor (75 prosent).

Også øvrige forskjeller i andelen som får lønn i opplæring, blant annet mellom ulike utdannings- og aldersgrupper og mellom virksomheter av forskjellig størrelse, avspeiler forskjellene i andelen av opplæringen som foregår innenfor arbeidstiden.

3.9 Grunner for å delta i kurs og opplæring

Den klart dominerende grunnen for å delta i kurs, seminarer og annen opplæring er å gjøre en bedre jobb i den stillingen man har (61 prosent). At opplæringen er pålagt av overordnede (35 prosent), og personlig interesse, er også vanlige grunner. Hver respondent kunne oppgi inntil to grunner.

Det er verdt å merke seg at man sjelden deltar i opplæring som ikke gir formell kompetanse for å kvalifisere seg for annet arbeid i virksomheten eller stå sterkere på arbeidsmarkedet. Kun 8 prosent oppgir at de har deltatt i opplæring for å kvalifisere seg for annet arbeid i virksomheten, og 7 prosent oppgir at de vil stå sterkere på arbeidsmarkedet. Generelt er forhold som peker utover nåværende jobb lite viktige grunner for å delta i opplæring. 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.

I alle næringer er det om lag halvparten eller flere (49–64 prosent) som opplever det å gjøre en bedre jobb som en grunn til å delta i opplæring.

Det er større variasjon mellom næringene i de andre begrunnelsene. Olje, kraft og bergverk og transport og kommunikasjon er to næringer som skiller seg ut ved at en høy andel av de sysselsatte (55 prosent) oppgir at opplæringen var pålagt.

De to næringene er ellers ganske ulike, med bergverk/kraft som en næring med høy opplæringsdeltakelse og mye læring i arbeid, og transport og kommunikasjon som en næring med relativt lav deltagelse og lite læring i arbeid. I de øvrige næringene er det om lag en tredjedel som nevner det, med unntak av primærnæringene.

Å delta i opplæring av personlig interesse er hyppigst nevnt av sysselsatte innenfor undervisning (38 prosent) og primærnæringene (36 prosent), men nevnes av en femtedel eller flere i samtlige næringer.

Å stå sterkere på arbeidsmarkedet er en grunn til deltagelse i opplæring som peker utover nåværende arbeidsplass, men som kun nevnes av få personer. 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 en grunn for deltagelse i opplæring.

Det er ikke forskjeller av betydning i grunnene for å ta opplæring i offentlig og privat sektor. Heller ikke er det forskjeller av betydning mellom bedrifter av ulik størrelse.

Virksomhetsintern opplæring oppleves langt oftere enn annen opplæring som noe man tar fordi man er pålagt det. 48 prosent av dem som har deltatt i virksomhetsintern opplæring, oppgir at de er pålagt det som en grunn for å delta. For opplæring arrangert av eksterne er det kun 26 prosent som oppgir dette. Virksomhetsintern opplæring er noe sjeldnere enn annen opplæring motivert i å gjøre en bedre jobb (56 prosent), mens leverandøropplæring oftest er begrunnet med å gjøre en bedre jobb (70 prosent). Opplæring i regi av offentlige skoler/utdanningsinstitusjoner er oftere enn annen opplæring begrunnet i et ønske om få nye oppgaver/stillinger i virksomheten (11 prosent), om å stå sterkere på arbeidsmarkedet generelt (13 prosent) og om å kvalifisere seg for videre utdanning (7 prosent). Slik opplæring er også hyppigere begrunnet med personlig interesse (40 prosent) i likhet med opplæring i regi av studieforbund, fagforening eller frivillig organisasjon (40 prosent).

Personer med høyere utdanning oppgir noe oftere det å gjøre en bedre jobb som grunn til å ta opplæring enn personer med lavere utdanningsnivå. Derimot er det omvendt med begrunnelsen at opplæringen er pålagt, som i større grad nevnes av dem med grunnskole og videregående opplæring. Det er kun små forskjeller mellom kvinner og menn, med unntak av at kvinner oftere enn menn oppgir at de tar opplæring av personlige interesse.

4 Læring gjennom arbeidet (uformell læring)

4.1 Innledning

Det har i økende grad blitt erkjent at læring i arbeidslivet er en viktig del av kompetanseutviklingen i samfunnet. Dette skjer dels gjennom opplæringstiltak hvor formålet er læring, men mye av læringen skjer også gjennom det løpende arbeidet 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 lignende, men svært mye av denne læringen skjer likevel uten slik tilrettelegging, og uten at læringen er bevisst eller intendert.

Vilkårene for å lære gjennom selve arbeidet er noe mer komplisert å måle, og så langt finnes ingen etablerte internasjonale standarder på dette området. Å kartlegge læring gjennom arbeidet kun ved å se på læringseffekten av enkeltaktiviteter vil ikke kunne gi et samlet bilde av den læring som skjer gjennom arbeidet, i særdeleshet ikke når man studerer slik læring i arbeidslivet generelt, på tvers av yrker og bransjer. Som nevnt i innledningen vil vi derfor kartlegge læring gjennom arbeidet ved å kombinere to hovedtilnærminger for å måle læring gjennom arbeidet. En grunnstein er at vi spør arbeidstakerne direkte om noen sentrale lærevilkår for læring gjennom arbeidet, blant annet om de stilles overfor læringskrav og om hvor gode læringsmulighetene er i det daglige arbeidet. I tillegg supplerer vi med noen få spørsmål om bestemte læringsaktiviteter og læringskilder som vi gjennom tidligere forskning vet er sentrale.

En organisasjon stilles i varierende grad overfor *læringskrav* fra omgivelsene. Læringskravene kan komme fra kunder som stiller krav til produktene, fra leverandører, fra myndighetene i form av reguleringer, standarder og andre krav og fra fag- og profesjonsfelleskap i form av faglige normer og standarder. Hvor sterke læringskrav som kommer fra omgivelsene, beror blant annet på tempoet i den teknologiske utviklingen på området og på graden av konkurranse i det markedet virksomheten opererer i. Hvordan eierne forholder seg til virksomheten, vil også ha betydning, enten eierne er private eller offentlige.

De ytre læringskravene til virksomheten vil i varierende grad stille den enkelte arbeidstaker i virksomheten overfor læringskrav. Hvor sterke læringskrav det enkelte individ i virksomheten blir utsatt for, avhenger av hvordan virksomheten er organisert, først og fremst hvordan oppgaver og ansvar er fordelt i virksomheten. Organiseringen av virksomheten påvirker også hvor mange i virksomheten som blir utsatt for læringskrav, og hvor sterke disse er. Ansatte som sitter i posisjoner hvor de har eksternt kontakt, utsettes for læringskrav direkte fra omgivelsene, samtidig som kontakten i seg selv kan være en kilde til læring. En organisasjon som fordeler den eksterne kontakten på mange ansatte, vil derfor eksponere flere for læringskrav enn en organisasjon som «skjermer» det store flertallet av ansatte bak sjefer, selgere og faglige eksperter. Læringskravene i den enkelte jobb påvirkes generelt av i hvilken grad ansvaret for ulike beslutninger er delegert i virksomheten. Å ha ansvar for beslutninger stiller større krav til læring enn å iverksette andres beslutninger.

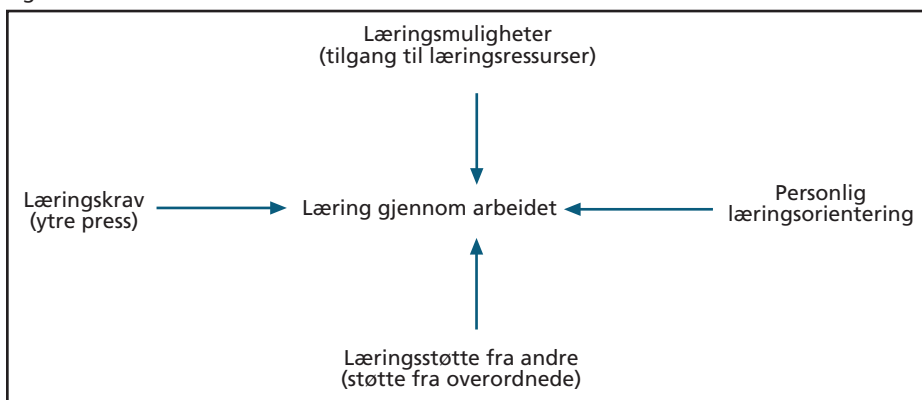
I tillegg til organiseringen vil hvilke krav og forventninger som stilles fra ledelse, fra kolleger, fra faglige fellesskap/yrkeskulturer i virksomheten og eventuelt fra interne kunder, påvirke oppfatningen av kravene til læring i arbeidet blant arbeidstakerne i virksomheten.

Opplevelsen av krav gir ikke i seg selv læring, men bidrar til å skape et læringsbehov. For at det skal skje læring, må det finnes læringsressurser som gir mulighet til læring. Læringsressursene kan være tilgang til læringskilder som kompetente kolleger, fageksperter og skriftlig fagmateriale og kan også innebære tid til læring, både for å oppsøke relevante læringskilder og til refleksjon over egen jobbutøvelse. I Lærevilkårsmonitoren er læringsressursene kartlagt gjennom å måle arbeidstakernes opplevelse av muligheter for å lære gjennom det daglige arbeidet. Slike *læringsmuligheter* er en nødvendig forutsetning for at det kan skje læring gjennom det daglige arbeidet.

Støtte og motivering for læring fra overordnede (*læringsstøtte*) kan være viktig for å stimulere læringen. I god læringsstøtte kan det ligge sosial støtte og oppmuntring fra ledelse og kolleger til å skaffe seg nye kunnskaper og ferdigheter, og det kan ligge insentiver til læring i at god jobbutførelse blir «belønnet» med positive tilbakemeldinger/anerkjennelse eller eventuelt også har direkte økonomisk og karrieremessig betydning. Det er ofte en vag grenselinje mellom læringskrav i arbeidet og læringsstøtte. Det kan for eksempel drøftes hvorvidt lønnsystemets insentiveffekter skal betraktes som et læringskrav eller som en læringsstøtte/stimulans.

I tillegg til disse faktorene spiller det individuelle læringsinitiativet inn. Tidligere undersøkelser (Skule og Reichborn 2000) indikerer at personer med sterkt individuelt læringsinitiativ ofte klarer å gjøre jobben mer lærerik enn andre i tilsynelatende tilsvarende jobber.

Figur 4.1



Forholdet mellom faktorene kan illustreres ved hjelp av figur 4.1.

I Lærevilkårsmonitoren har vi indikatorer for læringskrav, læringsmuligheter og læringsstøtte, men ikke for det individuelle læringsinitiativet. Som vist i tidligere kapitler, kan det argumenteres for at effekten av den enkeltes læringsinitiativ i noen tilfeller kan måles indirekte. Dette gjelder også til en viss grad når man analyserer læring gjennom arbeidet.

I monitoren er det i tillegg tatt med spørsmål om lønnsystemet i virksomheten stimulerer til læring, og om man har diskutert sine behov for nye kunnskaper og ferdigheter med overordnede i løpet av det siste året.

4.2 Læringskrav

Begrepet læringskrav dekkes gjennom et spørsmål om «i hvilken grad krever jobben din at du stadig må lære deg noe nytt eller sette deg inn i nye ting?». I alt 68 prosent av de sysselsatte mener at jobben i svært stor grad eller ganske stor grad stiller krav til læring.

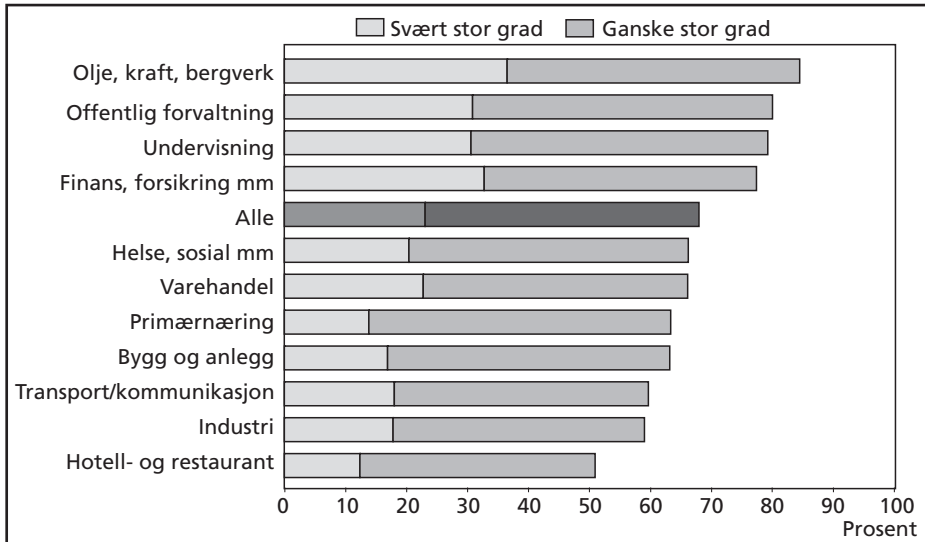
Tabell 4.1 Andel som oppgir ulike svar på spørsmål om jobben krever hyppig læring. Prosent.

Jobben krever læring	
I svært stor grad	23
I ganske stor grad	45
Verken stor eller liten grad	19
I ganske liten grad	8
I svært liten grad	4
Vet ikke	0

Kun tolv prosent opplever at jobben i liten grad stiller krav til læring.

Læringskravene varierer mellom næringene. Arbeidstakere innenfor olje, kraft og bergverk, offentlig forvaltning, undervisning og finans, forsikring og annen tjenesteyting møter sterkest læringskrav. Svakest læringskrav møter arbeidstakere i hotell og restaurant.

Figur 4.2 Andel av sysselsatte som opplever store krav til læring i jobben, etter næring. Prosent.



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. I en logistisk regresjonsanalyse med varehandelen som referansekategori er det de fire næringene med høyest andel arbeidstakere som møter store læringskrav, som også har signifikant høyere læringskrav enn referansekategorien. Tilsvarende er det de tre næringene som har lavest andel arbeidstakere som møter store læringskrav; hotell og restaurant, industri og transport og kommunikasjon, som har signifikant lavere læringskrav enn referansekategorien varehandel. (Varehandel er valgt som referansekategori fordi næringen ligger nærmest gjennomsnittet i læringskrav for arbeidslivet som helhet.)

Selv om de fleste næringene i offentlig sektor peker seg ut som mer læringskrevende enn gjennomsnittet, oppleves arbeidet omtrent like læringskrevende i privat og kommunal sektor. Derimot skiller staten seg ut med å ha en større andel læringskrevende jobber.

Flere arbeidstakere i store virksomheter med 200 ansatte eller flere møter høye læringskrav enn arbeidstakere i mindre virksomheter. 75 prosent møter høye læringskrav i slike virksomheter, mot 68 prosent i virksomheter med 50–199

ansatte, 65 prosent i virksomheter med 20–49 ansatte og 64 prosent i de minste virksomhetene med færre enn 20 ansatte. Kontrollert for andre forhold har arbeidstakere i store virksomheter med 200 ansatte eller flere signifikant høyere sannsynlighet for å ha læringskrevende jobber enn arbeidstakere i mindre virksomheter. Derimot har ikke arbeidstakere i små virksomheter med færre enn 20 ansatte signifikant mindre sannsynlighet for å møte store læringskrav enn andre arbeidstakere.

Færre kvinner (69 prosent) opplever store læringskrav enn menn (65 prosent), noe som ikke kan forklares med andre forhold i analysen. Selv når læringsmulighetene og læringsstøtten i arbeidet er den samme, har kvinner lavere sannsynlighet for å oppleve store læringskrav enn menn. Dette kan enten skyldes ulik vurdering av samme arbeid eller at kvinner søker eller får mindre læringskrevende arbeid.

Andelen som møter høye læringskrav, er stigende fram til slutten av 30-årene (71 prosent) og faller deretter gradvis ned til et nivå på 59 prosent i aldersgruppen 61–65 år. Den negative effekten av økende alder (etter slutten av 30-årene) på sannsynligheten for å møte høye læringskrav er statistisk signifikant også når man kontrollerer for andre variabler.

Jo høyere utdanningsnivå, desto flere er det som møter høye læringskrav i jobben. Blant dem med kun grunnskole er det 45 prosent som møter høye læringskrav, blant dem med videregående opplæring 62 prosent og blant dem med henholdsvis kort og lang høyere utdanning 82 og 88 prosent. Effekten av utdanningsnivået på sannsynligheten for å møte store læringskrav i jobben er meget sterk, og skyldes ikke andre forhold i analysen. Den isolerte effekten av utdanningsnivået er sterk, uansett hvilke andre forhold man kontrollerer for.

Gode lærevilkår har en tendens til å «hope seg opp». 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 trolig til en organisering av arbeidet som gir tilgang til læringsressurser gjennom det daglige arbeidet. 73 prosent av dem som har gode læringsmuligheter, møter også høye læringskrav, mot 47 prosent av dem som ikke har gode læringsmuligheter. I tillegg har arbeidstakere som møter store læringskrav, større muligheter til å delta i opplæring og utdanning. Tilsvarende ser man at stor grad av læringsstøtte fra overordnede og læringsstimulerende lønnsystemer går sammen med store læringskrav. Disse effektene er signifikante når man kontrollerer for andre forhold i en regresjonsanalyse. Det å ha diskutert sitt læringsbehov med overordnede har også en signifikant negativ effekt på sannsynligheten for å oppleve høye læringskrav. De som har hatt en kompetansesamtale, opplever med andre ord sterkere læringskrav enn andre.

4.3 Læringsmuligheter

Begrepet læringsressurser dekkes gjennom et spørsmål om «hvor gode eller dårlige muligheter har du til å skaffe deg de kunnskaper og ferdigheter du trenger gjennom det daglige arbeidet?».

Å oppleve at man har gode muligheter for å skaffe seg nødvendig kompetanse viser at mulighetene for læring er gode *i forhold til det læringsbehovet den enkelte opplever*, enten dette er stort eller lite. En god indikasjon på at læringsmulighetene vurderes i forhold til behovet, er at læringsmulighetene er vurdert som gode i det meste av arbeidslivet, selv i de delene av arbeidslivet hvor læringskravene i arbeidet er relativt svake. En arbeidstaker med svake læringskrav og lite læring kan derfor si seg likeså fornøyd med læringsmulighetene som en arbeidstaker med sterke læringskrav og mye læring.

I arbeidslivet som helhet er det 80 prosent som mener de har svært gode eller ganske gode muligheter for å skaffe seg de kunnskapene og ferdighetene de trenger i det daglige arbeidet.

Tabell 4.2 Andel som oppgir ulike svar på spørsmål om mulighetene for læring i det daglige arbeidet. Prosent.

Muligheter for læring i daglig arbeid	
Svært gode muligheter	27
Ganske gode muligheter	53
Verken gode eller dårlige muligheter	15
Ganske dårlige muligheter	4
Svært dårlige muligheter	1
Vet ikke	1

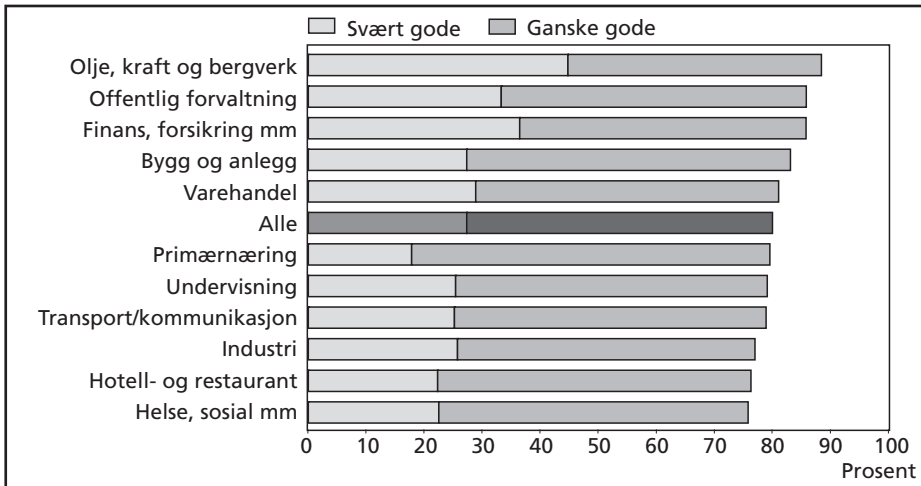
Ettersom læringsmulighetene vurderes i forhold til behovet, er variasjonene mellom ulike grupper i arbeidslivet vesentlig mindre i opplevelsen av læringsmuligheter i det daglige arbeidet enn i opplevelsen av læringskrav.

Det er kun beskjedne variasjoner mellom næringene, fra 75 prosent med gode læringsmuligheter i det daglige arbeidet i hotell og restaurant til 88 prosent i olje, kraft og bergverk. Kontrollert for andre variabler i en logistisk regresjonsanalyse, så har kun industri og helse og sosial signifikant lavere andel med gode læringsmuligheter enn referansekategorien varehandel. Ingen næringer har signifikant høyere andel med gode læringsmuligheter.

Også forskjellene i læringsmulighetene i det daglige arbeidet mellom sektorer er små, fra 75 prosent i kommunal sektor til 80 prosent i privat sektor og 83 prosent i staten.

En noe høyere andel arbeidstakere i store virksomheter med 200 ansatte og flere (83 prosent) opplever gode læringsmuligheter i det daglige arbeidet enn i andre

Figur 4.3 Muligheter for læring i det daglige arbeidet.



virksomheter (79 prosent). Selv om forskjellen er liten, har likevel arbeidstakere i store virksomheter signifikant større sannsynlighet for å ha gode læringsmuligheter enn arbeidstakere i mindre virksomheter. Derimot er det ikke noen signifikant forskjell på læringsmulighetene i det daglige arbeidet mellom de minste virksomhetene med færre enn 20 ansatte og litt større virksomheter. En tendens i retning av bedre læringsmuligheter i det daglige arbeidet i de minste virksomhetene kan spores, men utslaget er ikke signifikant.

Færre kvinner (77 prosent) opplever gode læringsmuligheter i det daglige arbeidet enn menn (82 prosent). Heller ikke når det gjelder læringsmulighetene, kan dette forklares med andre forhold i analysen. Kvinner har en signifikant lavere sannsynlighet enn menn for å oppleve gode læringsmuligheter i arbeidet, også når man sammenligner kvinner og menn med samme utdanningsnivå, i de samme næringene og så videre. Enten har kvinner og menn ulike subjektive oppfatninger av de samme læringsmulighetene, eller så har menn i større grad stillinger i arbeidslivet 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. Selv når læringskravene i jobben er de samme, opplever likevel kvinner dårligere læringsmuligheter enn menn. Dette kan vanskelig forklares med forskjeller i lederansvar og lignende forhold, og må skyldes forskjeller mellom menns og kvinners læringsmuligheter (eller opplevelsen av læringsmuligheter) i noenlunde samme type stillinger.

Læringsmulighetene i det daglige arbeidet faller meget svakt med økende alder, men forskjellene er svært små. Det er mest i gruppen med lavt utdanningsnivå at læringsmulighetene faller med økende alder. Høyutdanningsgruppene

oppretholder om lag de samme læringsmulighetene til nær pensjonsalder. Alder har en signifikant negativ effekt på sannsynligheten for å ha gode læringsmuligheter også kontrollert for andre forhold, men effekten er svært liten.

Det er en viss forskjell i læringsmulighetene for arbeidstakere med ulikt utdanningsnivå. Blant arbeidstakere med kun grunnskole har 72 prosent gode læringsmuligheter, blant arbeidstakere med videregående opplæring 79 prosent, og blant arbeidstakere med kort og lang høyere utdanning henholdsvis 83 prosent og 87 prosent. En arbeidstakers utdanningsnivå har en signifikant positiv effekt på sannsynligheten for å ha gode læringsmuligheter, også kontrollert for andre forhold. Jo høyere utdanningsnivå, desto bedre læringsmuligheter. Dette er først og fremst fordi høyt utdannede kommer inn i posisjoner i arbeidslivet hvor det stilles høye læringskrav. Kontrollerer man for forskjeller i læringskrav, er den direkte effekten av utdanningsnivå på sannsynligheten for å ha gode læringsmuligheter (så vidt) ikke signifikant. Selv om hovedeffekten av utdanningsnivå går gjennom læringskrav, spiller likevel forskjeller i det individuelle læringsinitiativet trolig en viss rolle.

Læringsmulighetene oppleves som bedre av de arbeidstakerne som opplever høye læringskrav. Som nevnt i avsnittet om læringskrav kan dette tolkes som at høye læringskrav utløser gode læringsmuligheter i det daglige arbeidet, det vil si at det stilles læringsressurser til disposisjon fordi læringskravene fører til et behov for det. Også god læringsstøtte fra overordnede går sammen med at man opplever læringsmulighetene som gode. Det samme gjelder læringsstimulerende lønnsystemer. Disse effektene er alle signifikante i en regresjonsanalyse. Å ha diskutert sitt kompetansebehov med overordnede har derimot ikke signifikant effekt på opplevelsen av læringsmuligheter i det daglige arbeidet.

4.4 Læringsintensivt arbeid

Begrepet

Begrepet læringsintensivt arbeid kan defineres på ulike måter, både teoretisk og empirisk. Kjernen i begrepet er likevel at det foreligger et sett av forutsetninger (lærevilkår) som gir gode vilkår for læring gjennom det løpende arbeidet, det vil si gjennom aktiviteter som ikke er opplæring og som har et annet hovedformål enn læring.

I Lærevilkårsmonitoren definerer vi empirisk et arbeid som læringsintensivt hvis:

- arbeidet i stor eller ganske stor grad krever at man må lære seg noe nytt eller sette seg inn i nye ting (store læringskrav), og samtidig

- har svært gode eller nokså gode muligheter for å skaffe seg den kompetansen de trenger i det daglige arbeidet (gode læringsmuligheter).

Kombinasjonen av et ytre læringspress og god tilgang på læringsressurser ventes å føre til læring gjennom arbeidet.

At et arbeid er læringsintensivt, betyr ikke nødvendigvis at arbeidstakeren faktisk lærer gjennom arbeidet, eller omvendt at man ikke lærer hvis man ikke har læringsintensivt arbeid. En del arbeidstakere kan ha et sterkt indre læringsinitiativ og lære mye selv uten krav utenfra.

Hvor utbredt er det læringsintensive arbeidet?

Lærevilkårsmonitoren viser at der hvor læringskravene er store, er som regel også læringsmulighetene gode. Man kan anta at ytre krav til læring fører til en organisering av arbeidet som gir tilgang til læringsressurser gjennom det daglige arbeidet. Læringsmulighetene tilpasses læringsbehovene. De fleste arbeidstakerne opplever derfor at læringsmulighetene er gode i forhold til behovet for nye kunnskaper og ferdigheter.

58 prosent av alle arbeidstakere har et læringsintensivt arbeid. Denne gruppen opplever både store læringskrav og gode læringsmuligheter i det daglige arbeidet.

I tillegg er det 22 prosent som opplever gode læringsmuligheter selv om læringskravene er middels eller svake. Denne gruppen har ikke et læringsintensivt arbeid, men opplever trolig læringsmulighetene i det daglige arbeidet som (mer enn) tilstrekkelige i forhold til behovet.

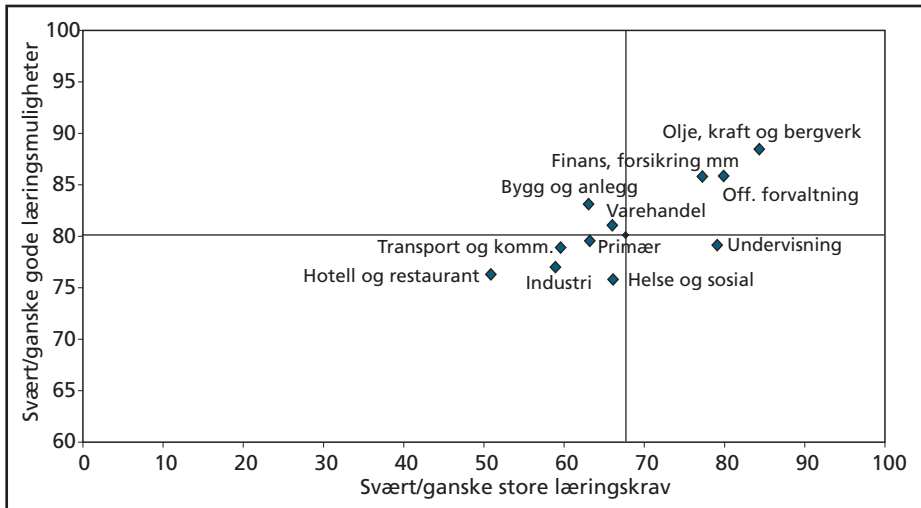
Elleve prosent opplever middels eller svake læringskrav og tilsvarende middels eller dårlige læringsmuligheter, mens ti prosent møter store læringskrav som de tilsynelatende ikke får dekket gjennom det daglige arbeidet, ettersom læringsmulighetene kun er middels eller dårlige.

Tabell 4.3 Andel av sysselsatte som har ulike kombinasjoner av læringsmuligheter og læringskrav. Prosent av alle.

	Middels eller svake læringskrav	Store læringskrav
Middels eller dårlige læringsmuligheter	11	10
Gode læringsmuligheter	22	58

Gruppen som opplever store læringskrav, men middels eller dårlige læringsmuligheter i det daglige arbeidet, har ikke nødvendigvis udekkede læringsbehov. Det kan være at de dekker sine læringsbehov gjennom opplæring og utdanning framfor læring gjennom arbeidet.

Figur 4.4 Læringskrav og læringsmuligheter, etter næring.



Deler av arbeidslivet skårer relativt sett lavere på læringsmuligheter enn på læringskrav. Ett av disse områdene er undervisningssektoren med høye læringskrav, men med læringsmuligheter i det daglige arbeidet omtrent på gjennomsnittet for arbeidslivet. Ett annet er helse- og sosialsektoren med middels læringskrav og de dårligste læringsmulighetene i det daglige arbeidet av alle næringene. Forskjellene kan skyldes at innholdet i arbeidet krever andre læringsformer enn læring gjennom arbeidet, eller det kan skyldes ulike læringstradisjoner innen ulike næringer. Bygg- og anleggsssektoren utgjør en interessant kontrast: Her er læringskravene under middels, men læringsmulighetene i det daglige arbeidet over middels.

Hvem har 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 i arbeidslivet som helhet.

Forskjellene mellom næringene kan i liten grad forklares med forskjeller i de ansattes alders- og 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 olje, kraft og bergverk. Næringene olje, kraft og bergverk, finans, forsikring og annen

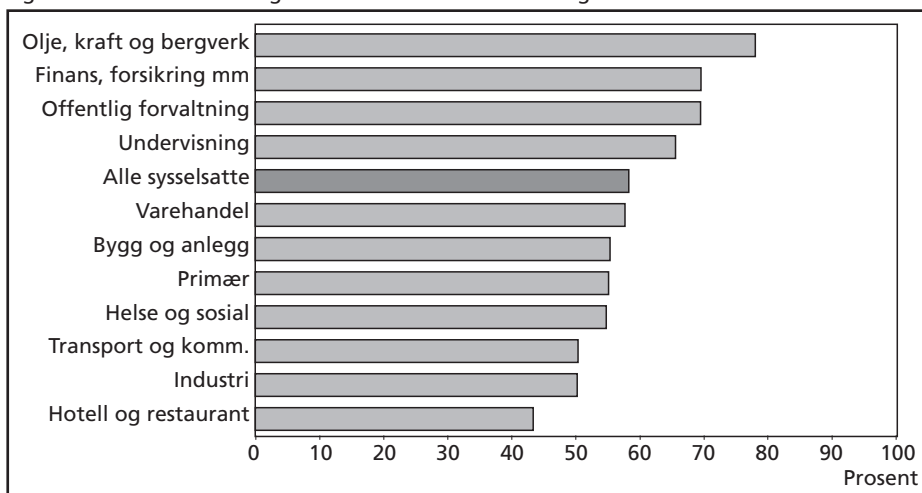
privat tjenesteyting og offentlig forvaltning har signifikant høyere andel med læringsintensivt arbeid enn referansekategorien varehandel, når man kontrollerer for andre forhold gjennom en logistisk regresjonsanalyse. Næringene hotell og restaurant, industri, transport og kommunikasjon og helse og sosial har en signifikant lavere andel med læringsintensivt arbeid enn varehandelen. (Varehandel er valgt som referansekategori fordi næringen ligger nærmest gjennomsnittet for arbeidslivet som helhet.)

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 virksomheter. Dette kan ha sammenheng med at ansatte i små virksomheter ofte utfører et bredere spekter av arbeidsoppgaver enn ansatte i større virksomheter på grunn av mindre spesialisering av oppgaver. Det er ingen signifikant forskjell mellom småbedrifter og litt større virksomheter når man kontrollerer for andre forhold. De største virksomhetene (200 ansatte og flere) har derimot flere læringsintensive jobber (66 prosent) enn arbeidslivet for øvrig, noe som kan ha sammenheng med hvilke tjenester og produkter de produserer og hvilke markeder de opererer i. Også når man kontrollerer for andre forhold, er det en klar og signifikant større sannsynlighet for å ha et læringsintensivt arbeid når man jobber i en stor virksomhet.

Arbeidstakerne med lengre høyere utdanning har det mest læringsintensive arbeidet. Mens høgskolegruppene og andre med kortere høyere utdanning deltar

Figur 4.5 Andel med læringsintensivt arbeid i hver næring.

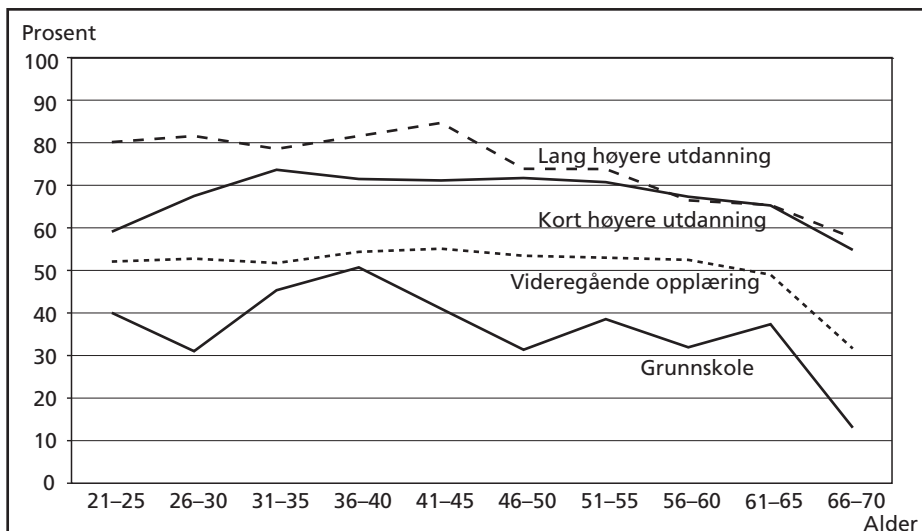


vel så mye i opplæring, har de med lengre høyere utdanning de mest læringsintensive arbeidsplassene. Andelen med læringsintensivt arbeid er 38 prosent blant dem med kun grunnskole, 53 prosent blant dem med videregående opplæring, 70 prosent blant dem med kort høyere utdanning og 78 prosent blant dem med lang høyere utdanning. Det er først og fremst forskjeller i lærekravene som skaper forskjellen i andelen med læringsintensivt arbeid. Også kontrollert for andre forhold har utdanningsnivået en sterk signifikant effekt på sannsynligheten for å ha et læringsintensivt arbeid.

Andelen som har læringsintensivt arbeid, er høyest blant dem som er i 30-årene, men dette varierer noe etter utdanningsnivået. Toppunktet kommer noe senere for de med lang høyere utdanning. Alder har ikke signifikant effekt i en logistisk regresjonsanalyse, noe som skyldes at forskjellene er relativt moderate og at andelen med læringsintensivt arbeid først stiger og så faller. Alder har selvstendig betydning for sannsynligheten for å ha et læringsintensivt arbeid når man begrenser analysen til dem som er over 28 år.

Færre kvinner (55 prosent) enn menn (61 prosent) opplever at de har et læringsintensivt arbeid. Dette gjelder også når man kontrollerer for andre forhold som næringer, bedriftsstørrelse og alders- og utdanningsbakgrunn i en logistisk regresjonsanalyse. Forskjellen mellom kvinner og menn skyldes med andre ord ikke at kvinner for eksempel jobber i næringer med færre læringsintensive arbeidsplasser.

Figur 4.6 Andel av sysselsatte med læringsintensivt arbeid, etter alder og utdanningsnivå. Prosent.



4.5 Læringsstøtte og motivasjon fra overordnede

I Lærevilkårsmonitoren er læringsstøtte målt gjennom et spørsmål om i hvilken grad overordnede støtter eller motiverer deg til å skaffe deg nye kunnskaper og ferdigheter. Tabellen nedenfor viser andel av ansatte som gir ulike svar. Selvstendige næringsdrivende inngår dermed ikke i svarene.

Tabell 4.4 Andel som oppgir ulike svar på spørsmål om overordnede støtter og motiverer til å skaffe nye kunnskaper og ferdigheter. Prosent.

Støtte til læring fra overordnede	
I svært stor grad	17
I ganske stor grad	34
Verken stor eller liten grad	24
I ganske liten grad	10
I svært liten grad	6
Vet ikke	1
Ikke aktuelt/har ikke overordnede	8

Over halvparten (52 prosent) av arbeidstakerne opplever i svært eller ganske stor grad at overordnede støtter eller motiverer dem til å skaffe seg nye kunnskaper og ferdigheter.

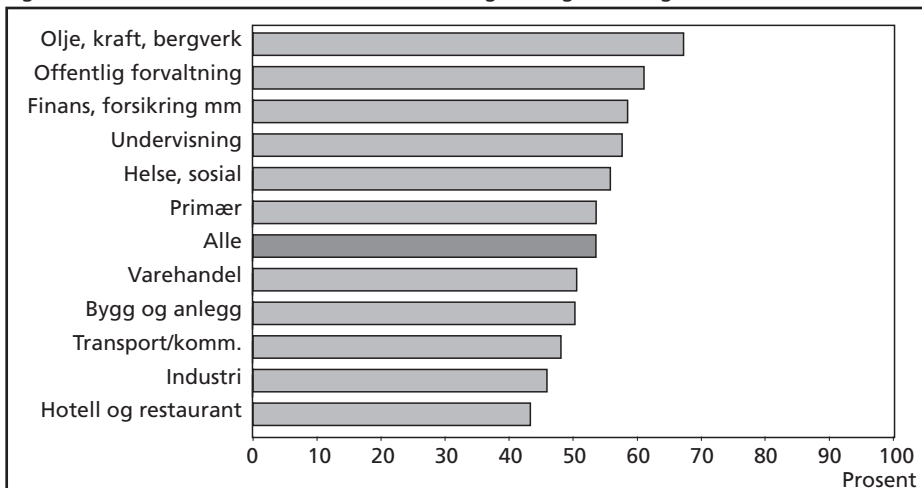
Kun 16 prosent opplever at overordnede i liten grad gir slik støtte.

De samme næringene som utpeker seg med høye læringskrav og gode læringsmuligheter, har også ledere som oppleves som læringsstøttende. I olje, kraft og bergverk opplever to av tre at de har ledere som støtter og motiverer til læring. Lavest ligger hotell og restaurant med 43 prosent som opplever støtte til læring fra overordnede, og industrien med 46 prosent. Kontrollert for andre forhold som kjønns-, alders- og utdanningsfordelingen blant de ansatte og størrelsen på bedriftene, har ansatte i olje, kraft og bergverk, offentlig forvaltning og finans, forsikring og annen privat tjenesteyting signifikant større sannsynlighet for å oppleve god læringsstøtte/stimulans fra sine overordnede enn ansatte i referansekategoriene varehandel. Dette betyr at det å arbeide i disse næringene gir en «ekstra-gevinst» i læringsstøtte ut over det man kan forvente ut fra arbeidstakernes utdanningsnivå og så videre. I motsatt retning skiller industrien seg ut. I industrien er læringsstøtten mindre enn hva man kunne forvente ut fra andre forhold. Industrien skiller seg signifikant negativt fra referansekategoriene varehandel.

Staten har en noe høyere andel med læringsstøttende/stimulerende ledere (60 prosent) enn kommunal (54 prosent) og privat sektor (52 prosent).

En noe høyere andel av arbeidstakere (57 prosent) i de største virksomhetene (200 ansatte eller flere) opplever læringsstøtte/stimulans enn arbeidstakere i mindre virksomheter (52–53 prosent). Det er ikke forskjell mellom de minste virksomhetene

Figur 4.7 Prosent av ansatte som får svært eller ganske god læringsstøtte fra overordnede.



med færre enn 20 ansatte og noe større virksomheter. Regresjonsanalysene bekrefter at dette bildet holder også når man kontrollerer for andre forhold. Ansatte i de største virksomhetene har en signifikant høyere sannsynlighet for å ha læringsstøttende ledere, mens det ikke er noen signifikant forskjell mellom de minste virksomhetene og litt større virksomheter.

Læringsstøtten og motiveringen fra overordnede kommer i størst grad dem som allerede har et høyt utdanningsnivå, til gode. Læringsstøtten forsterker derfor eksisterende kompetanseforskjeller. 42 prosent av de ansatte med kun grunnskole opplever at de har læringsstøttende ledere, mot 52 prosent blant dem med videregående opplæring, 59 prosent blant dem med kort høyere utdanning og 63 prosent blant dem med lang høyere utdanning. Utdanningsnivået har selvstendig betydning for sannsynligheten for at lederne oppleves som læringsstøttende når man kontrollerer for andre forhold.

Opplevelsen av læringsstøtte er meget svakt fallende med økende alder etter fylte 50 år. Alder har en svak selvstendig effekt på opplevelsen av læringsstøtte også kontrollert for andre forhold.

Derimot opplever omtrent like mange kvinner (54 prosent) som menn (53 prosent) læringsstøtte fra sine overordnede. Det er ikke signifikant forskjell mellom kvinner og menn når man kontrollerer for andre variabler, bortsett fra hvis man inkluderer læringskrav og læringsmuligheter i analysen. Når de opplevde læringskravene og læringsmulighetene er de samme, opplever kvinner noe oftere læringsstøtte enn menn.

Regresjonsmodeller av læringsstøtte fra overordnede med kun *bakgrunnsvariabler* har generelt svak forklaringskraft. Andre lærevilkår som påvirker læringen gjennom

arbeidet, har klart sterkere statistisk sammenheng med læringsstøtten enn rene bakgrunnsvariabler som kjønn, utdanning, alder, næringsstilørighet og bedriftsstørrelse. 63 prosent av dem som møter store læringskrav i arbeidet, har også læringsstøttende ledere, mot 34 prosent blant dem som ikke møter store læringskrav. 61 prosent av dem som har gode læringsmuligheter i det daglige arbeidet, har også læringsstøttende ledere, mot 21 prosent av dem som ikke har gode læringsmuligheter. Læringskrav og læringsmuligheter har en signifikant positiv effekt på opplevelsen av læringsstøtte fra overordnede.

4.6 Stimulerer lønssystemene til læring?

Hensynet til læring og kompetanseutvikling kan på forskjellige måter «institusjonaliseres» i rutiner og styringssystemer i virksomheten. En måte er å utvikle et lønssystem som stimulerer til læring.

I Lærevilkårsmonitoren er det spurt om i hvilken grad lønssystemet stimulerer deg til å skaffe deg nye kunnskaper og ferdigheter. Tabellen nedenfor viser andel av ansatte som gir ulike svar. Selvstendig næringsdrivende inngår ikke i svarene.

Tabell 4.5 Andel som oppgir ulike svar på spørsmål om lønssystemet stimulerer til læring. Prosent.

Lønssystemet stimulerer til læring	
I svært stor grad	5
I ganske stor grad	18
Verken stor eller liten grad	30
I ganske liten grad	21
I svært liten grad	22
Vet ikke	1
Ikke aktuelt	3

Lønssystemene i norsk arbeidsliv oppleves generelt som lite læringsstimulerende. Kun 22 prosent av arbeidstakerne opplever at lønssystemet i virksomheten virker læringsstimulerende.

Et læringsstimulerende lønssystem kan innebære at man får lønsmessig uttelling for å ta opplæring eller utdanning og/eller at lønssystemet premierer dyktighet og oppgavemestring. I praksis viser det seg at slike lønssystemer først og fremst finnes eller oppleves der hvor mye av læringen skjer gjennom det løpende arbeidet. Arbeidstakere synes å oppleve lønssystemet som mest læringsstimulerende når det premierer læring gjennom det løpende arbeidet, og mindre læringsstimulerende når det er knyttet til gjennomføring av formell utdanning eller opplæring.

Lønssystemene synes å virke mer læringsstimulerende der det er store læringskrav og gode læringsmuligheter i det daglige arbeidet. Begge disse faktorene har signifikant positiv effekt på opplevelsen av at lønssystemet er læringsstimulerende. Lønssystemet oppleves også som mer læringsstimulerende hvis læringsstøtten/motiveringen oppleves som stor, noe som kan ha sammenheng med at læringsstøtte kan gjøre det lettere å se sammenheng mellom egen læring og lønnsuttelling.

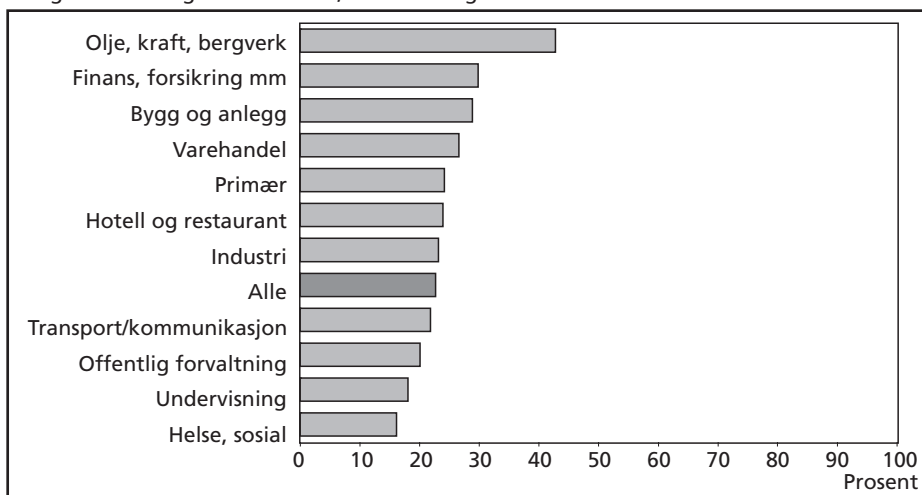
Det er moderate forskjeller mellom næringene. Kun i olje, kraft og bergverk er det mange (43 prosent) som opplever lønssystemet som læringsstimulerende. Lavest ligger næringene som dominerer offentlig sektor: helse og sosial, undervisning og offentlig forvaltning, men store deler av privat sektor ligger heller ikke vesentlig høyere.

I privat sektor opplever 26 prosent lønssystemet som læringsstimulerende, mot 17 prosent i staten og 16 prosent i kommunesektoren.

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. Dette underbygger at lønssystemene oppfattes som læringsstimulerende i større grad når de stimulerer til læring gjennom arbeid enn når de er knyttet til utdanning og opplæring.

Det er små forskjeller mellom virksomheter av ulik størrelse i andelen som opplever lønssystemene som læringsstimulerende. Kontrollert for andre forhold skiller likevel de store virksomhetene med flere enn 200 ansatte seg ut ved å ha signifikant høyere sannsynlighet for at de ansatte oppfatter lønssystemet som læringsstimulerende.

Figur 4.8 Andel av ansatte som opplever at lønssystemet i virksomheten i svært eller ganske stor grad er læringsstimulerende, etter næring. Prosent.



Menn oppgir i større grad (26 prosent) enn kvinner (19 prosent) at lønnsystemet i virksomheten stimulerer dem til å skaffe seg nye kunnskaper og ferdigheter. Selv om menn i større grad er i bransjer og virksomheter med lønnsystemer med slike virkninger, er det en selvstendig forskjell mellom kvinner og menn. Dette må enten skyldes at menn og kvinner opplever samme lønnsystem ulikt, eller at det er variasjoner i lønnsystemene innenfor samme næring og at menn jobber der hvor lønnsystemene er mest læringsstimulerende.

Andelen som opplever lønnsystemet som læringsstimulerende, er noe lavere med økende alder etter fylte 40 år. Effekten av alder er en selvstendig effekt uavhengig av hvor i arbeidslivet eldre og yngre arbeidstakere jobber, og kan tyde på at arbeidstakere under 40 år opplever samme lønnsystem som mer læringsstimulerende enn arbeidstakere over 40 år, eventuelt at det er variasjoner innenfor samme næring.

Lønnsystemets stimulans til kompetanseutvikling er omtrent den samme for de forskjellige utdanningsnivågruppene. Dette er bemerkelsesverdig ettersom det for de fleste andre indikatorer for lærevilkår er store forskjeller etter utdanningsnivået.

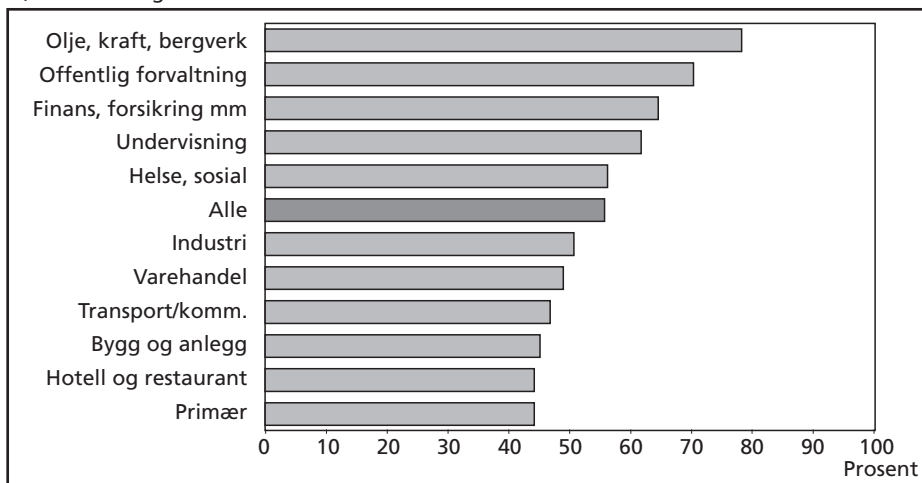
4.6 Kompetansesamtaler

Å ha drøftet sine kompetansebehov med overordnede er ikke en nødvendig forutsetning for at det kan skje læring gjennom arbeid, men slike samtaler kan gi økt bevissthet hos den enkelte om egne læringsbehov og det kan gi den enkelte en sjanse til å få formidlet til overordnede egne læringsbehov og dermed kanskje få skapt økt rom for læring. En høy andel som har drøftet sine kompetansebehov med overordnede i en næring, kan også innebære at kartlegging av lærings- og opplæringsbehov inngår som en del av virksomhetens organisatoriske rutiner i større grad i den næringen enn i næringer hvor få har drøftet sitt kompetansebehov med overordnede.

56 prosent av ansatte har diskutert sine behov for nye kunnskaper og ferdigheter med overordnede i løpet av det siste året.

Et hovedbilde er at deler av offentlig sektor og næringer med mange høyt utdannede synes å ha kompetanseutviklingssamtaler i større grad enn i arbeidslivet for øvrig. Også på dette området skiller olje, kraft og bergverk seg ut. Innen olje, kraft og bergverk har over tre av fire diskutert sine kompetansebehov med overordnede. Også i offentlig forvaltning (70 prosent) har svært mange hatt slike samtaler med overordnede i løpet av det siste året. I næringene i privat sektor hvor det er mange uten høyere utdanning, er andelen som har diskutert kompetanseutvikling, som regel under 50 prosent. De fleste næringene i privat sektor ligger under gjennomsnittet for arbeidslivet som helhet. I privat sektor som helhet har

Figur 4.9 Andel av ansatte som har diskutert sitt kompetansebehov med overordnede siste år, etter næring. Prosent.



54 prosent diskutert sine kompetansebehov med overordnede, mot 58 prosent i kommunal sektor og 64 prosent i staten.

Slike samtaler er noe vanligere jo større virksomheten er, men forskjellene er moderate. 63 prosent av de ansatte i de største virksomhetene (med 200 ansatte eller flere) har diskutert sine kompetansebehov med overordnede, mot 51 prosent i de minste virksomhetene med færre enn 20 ansatte. Forskjellene kan trolig tolkes som en effekt av at større virksomheter i større grad har innarbeidet kompetanseutviklingsarbeidet i sine organisatoriske rutiner.

Det er ingen statistisk pålitelige forskjeller mellom kvinner og menn i hvor mange som har diskutert sitt kompetansebehov med overordnede i løpet av de siste tolv månedene. 57 prosent av mennene og 55 prosent av kvinnene har diskutert sitt kompetansebehov med overordnede.

Andelen som har diskutert kompetansebehov med overordnede, stiger til et toppnivå i slutten av 30-årene og begynnelsen av 40-årene og faller deretter. Det er svært store forskjeller mellom arbeidstakere med forskjellig utdanningsnivå i hvor mange som har diskutert sitt kompetansebehov med overordnede. Utdanningsnivået har sterk selvstendig betydning uavhengig av næring. Høyt utdannede diskuterer med andre ord i større grad sine kompetansebehov med overordnede enn de med lavere utdanningsnivå i samme næring. 32 prosent av dem med grunnskoleopplæring har diskutert sitt kompetansebehov med overordnede siste år, mot 52 prosent av dem med videregående opplæring og 67 prosent og 71 prosent av dem med henholdsvis kort og lang høyere utdanning.

Et interessant spørsmål er om slik kartlegging og drøfting av læringsbehov 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.

4.7 Læringskilder i det daglige arbeidet

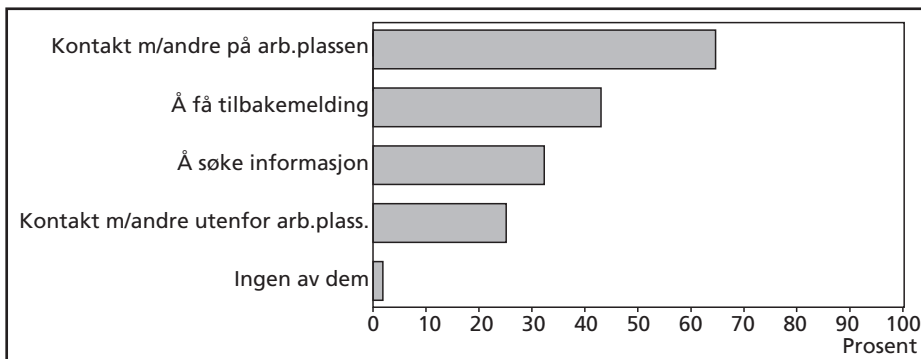
Læringen i det daglige arbeidet skjer på ulike måter. Blant de viktigste er læring gjennom kontakt med kolleger og med personer utenfor arbeidsplassen. Tilbakemelding på arbeidet en gjør og læring gjennom selv å søke informasjon i faglitteratur, på Internett og i andre skriftlige kilder er også viktige former for læring i det daglige arbeidet. På spørsmål om hvilke av disse fire læringsmåtene som er de viktigste for å skaffe seg nye kunnskaper og ferdigheter i jobben, er det kontakt med andre på arbeidsplassen som oppleves som klart viktigst (64 prosent). Deretter følger det å få tilbakemelding på arbeidet man gjør.

Spørsmålsformulering: «Hvilke to av de følgende måtene å lære på er de viktigste for å skaffe deg nye kunnskaper og ferdigheter i jobben din?». Alle kunne oppgi inntil to svar.

Kontakt med kolleger og å søke informasjon selv i faglitteratur, på Internett og så videre er noe viktigere for dem som har gode læringsmuligheter på jobben. Forskjeller i styrken på kravene til læring i jobben synes likevel å ha større betydning for hvilke måter man lærer på gjennom arbeidet enn forskjeller i læringsmulighetene. De som i stor grad stadig må lære seg noe nytt eller sette seg inn i nye ting på jobben, opplever mulighetene for å søke informasjon selv og ha kontakt med personer utenfor arbeidsplassen som klart viktigere læringsmåter enn dem som ikke stadig må lære seg noe nytt. Det kan derfor se ut som om de som opplever store læringskrav, i større grad enn andre må søke læring og informasjon utenfor arbeidsplassen, enten gjennom kontakt med andre eller ved å søke skriftlig informasjon. I tillegg er nok kontakten med andre personer utenfor arbeidsplassen ofte ikke bare en kilde til læring, men også en overføring av læringskrav. De som har ekstern kontakt, stilles trolig overfor læringskrav i større grad enn dem som ikke har slik ekstern kontakt.

Ikke uventet er kontakt med andre på arbeidsplassen noe viktigere desto større virksomheten er. For øvrig er det ikke forskjeller av betydning i læringsmåter blant sysselsatte i bedrifter av ulik størrelse.

Figur 4.10 Læringsmåter som er viktige for læring for jobben.



Det er klare forskjeller i hvordan læring i arbeid skjer i ulike næringer.

Følgende næringer ligger klart over eller under gjennomsnittet i viktighet av ulike læringskilder:

Tabell 4.6 Læringskilder som er viktigere eller mindre viktig for noen næringer enn gjennomsnittet i arbeidslivet.

	Viktigere enn gjennomsnittet	Mindre viktig enn gjennomsnittet
Kontakt med andre på arbeidsplassen	Olje, kraft og bergverk	Primærnæringene
Kontakt med andre utenfor arbeidsplassen	Primærnæringene	Transport og kommunikasjon
Å søke skriftlig informasjon	Finans, forsikring m.m. Offentlig forvaltning Undervisning	Industri Bygg og anlegg Hotell og restaurant Transport og kommunikasjon
Å få tilbakemelding	Hotell- og restaurant	Primærnæringene Offentlig forvaltning

Forskjellene mellom næringer har i en viss utstrekning sammenheng med forskjeller i valg av læringsmåter blant personer med ulikt utdanningsnivå.

Jo høyere utdanningsnivå man har, desto viktigere som læringsmåte blir det å søke informasjon selv, og jo mindre viktig blir tilbakemelding på arbeidet. Dette har trolig sammenheng med innholdet i arbeidet og at flere med høy utdanning er i lederposisjoner. Hele 58 prosent med lengre høyere utdanning (mer enn fire år) opplever det å søke informasjon selv som viktig, mot 43 prosent blant dem med kortere høyere utdanning, 26 prosent blant dem med videregående opplæring og 18 prosent blant dem med kun grunnskoleutdanning. Tilbakemelding fra andre er viktig for 55 prosent med kun grunnskole, 45 prosent med videregående opplæring, 38 prosent med kort høyere utdanning og 27 prosent med lengre høyere utdanning. Kontakt med andre utenfor arbeidsplassen er noe viktigere med høyere

utdanningsnivå, men forskjellene er beskjedne (ti prosentpoeng) sammenlignet med forskjellene i å søke informasjon og å få tilbakemelding.

For kvinner er kontakt med andre på arbeidsplassen og å få tilbakemelding på arbeidet de gjør, relativt sett viktigere enn for menn. For menn er derimot kontakt med andre utenfor arbeidsplassen relativt sett viktigere enn for kvinner.

Utenfor arbeidsplassen er det både leverandører, kunder/brukere og andre som er kilder til læring. Av dem som nevner kontakt med andre som en viktig kilde til læring, er det stor spredning på hvem som nevnes: 42 prosent nevner kunder/brukere, 40 prosent leverandører, 36 prosent personer man møter på konferanser, messer eller faglige nettverk, og 33 prosent andre enn disse. Nettverk/konferanser er viktigere som læringskilde jo høyere utdanningsnivå man har, og den viktigste læringskilden for de med lengre høyere utdanning. Derimot er leverandører viktigst som læringskilde for dem med videregående opplæring, både absolutt og relativt. Å lære av kunder/brukere er tilsvarende viktigste læringskilde for dem med kun grunnskoleutdanning. Datamaterialet tillater ikke en systematisk sammenligning av næringer, men bygg og anlegg skiller seg ut med et høyt innslag av læring gjennom kontakt med leverandører. I finans, forsikring og annen tjenesteyting oppleves kunder som en særlig viktig læringskilde, mens konferanser og nettverk oppleves som særlig viktig innen undervisning.

De som foretrekker praktisk opplæring/jobberfaring som læringsform, jf. kapittel 5, legger mindre vekt på det å søke informasjon selv som en læringskilde enn dem som foretrekker å lære gjennom kortere kurs eller mer formell utdanning. For øvrig er forskjellene små i vektleggingen av ulike læringskilder mellom dem som foretrekker ulike læringsformer.

4.8 Læringsintensivt arbeid og deltakelse i utdanning og opplæring

Man kan tenke seg at næringer som har en lav andel av de ansatte på kurs og lignende, kompensere for dette gjennom å ha bedre lærevilkår i det daglige arbeidet. Den motsatte hypotesen er at det er klare forskjeller i læringskrav i forskjellige næringer, som gir seg utslag i at de næringene hvor det skjer lite opplæring i form av kurs og annen opplæring, også har læringsfattige jobber.

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 og utdanning. 69 prosent av dem med et læringsintensivt arbeid har deltatt i utdanning eller opplæring, mot 49 prosent av dem som ikke har et læringsintensivt

arbeid. 66 prosent av dem som har deltatt i utdanning eller opplæring, har et læringsintensivt arbeid, mot 34 prosent av dem som ikke har deltatt i utdanning eller opplæring.

Læring gjennom selve arbeidet bidrar derfor ikke til en utjevning av forskjellene mellom dem som deltar og dem 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 *opplærings*-behov har man, jf. kapittel 5.

Tabell 4.7 Andel av sysselsatte som har ulike kombinasjoner av deltakelse i opplæring og utdanning og læringsintensivt arbeid. Prosent av alle.

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

Høye læringskrav i arbeidet fører til mer deltakelse i *kurs og annen opplæring*. 65 prosent med høye læringskrav har deltatt, mot 35 prosent av andre. Gode læringsmuligheter i det daglige arbeidet kan også stimulere til mer kursdeltakelse, men i svakere grad enn høye læringskrav. 60 prosent med gode læringsmuligheter har deltatt, mot 40 prosent av andre. 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 (66 prosent), deltar mer i kurs og annen opplæring enn andre (34 prosent), selv når læringskravene i arbeidet er de samme. Både læringskrav, læringsmuligheter i det daglige arbeidet og læringsstøtte fra overordnede har selvstendig betydning for sannsynligheten for å delta i kurs og annen opplæring, når man kontrollerer for andre forhold.

Verken høye læringskrav eller gode læringsmuligheter har betydning for sannsynligheten for å delta i *formell videreutdanning*, når man kontrollerer for andre forhold. Dette er 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.

5 Læringsbehov og læringshindringer

5.1 Innledning

Et læringsbehov er et gap mellom nåværende kompetanse og ønsket kompetanse. I Lærevilkårsmonitoren måles læringsbehov ved en enkel indikator. Indikatoren er et spørsmål om man har behov for noen nye kunnskaper og ferdigheter. Den fanger opp både behov som kan dekkes gjennom opplæringstiltak og behov som kan dekkes gjennom arbeidet. De som oppgir å ha et læringsbehov, behøver ikke å være misfornøyd med sine læringsmuligheter fordi indikatoren fanger opp om man har et behov her og nå. De som mer eller mindre kontinuerlig har et læringsbehov, og som dekker det fortløpende gjennom opplæringstiltak eller gjennom det løpende arbeidet, har et læringsbehov, men samtidig en tilfredsstillende læringssituasjon.

For å få en indikator på opplæringsbehov som ikke dekkes, er det et annet spørsmål i monitoren om man synes man deltar for lite, for mye eller passe i opplæring og utdanning i dag. Hvis man etter egen vurdering «deltar for lite», kan det tolkes som et uttrykk for et udekket opplæringsbehov. Årsaken til at læringsbehovene ikke har ført til tilstrekkelig opplæringsdeltakelse, kan blant annet ligge i tilgang og tilrettelegging av relevante tilbud.

Indikatoren «deltar for lite» fanger kun opp udekkede behov for *opplæring*, og ikke alle læringsbehov. De som ønsker mer tid til læring gjennom det daglige arbeidet, men ikke opplæring, vil ikke fanges opp av denne indikatoren. (Som vist i kapitlet om læring gjennom arbeid, kan man imidlertid få en viss indikasjon på for lite læring gjennom arbeidet ved å se på sammenhengen mellom læringskrav og læringsmuligheter i det daglige arbeidet.)

5.2 Læringsbehov

Indikatoren for læringsbehov er et enkelt spørsmål: «Har du behov for noen nye kunnskaper og ferdigheter?» Spørsmålet er ikke knyttet til noe bestemt bruksområde for læringen, for eksempel arbeidsplassen, men ettersom de foregående spørsmålene

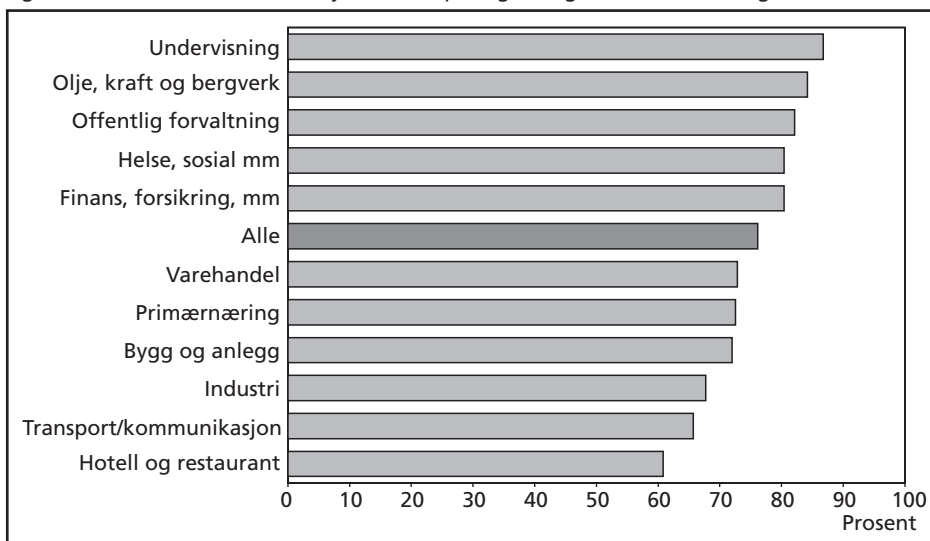
i intervjuet dreier seg om læring i arbeidslivet, er det trolig at de intervjuede har læringsbehov i forbindelse med arbeid i tankene når de svarer.

Tre av fire arbeidstakere (76 prosent) har et læringsbehov. Bare 24 prosent opplever at de ikke har behov for å lære mer. Dette kan trolig i noen grad tolkes som et uttrykk for at arbeidstakerne opplever læring som noe som er nødvendig og som man bør være positiv til. Samtidig er det klare forskjeller mellom ulike deler av arbeidslivet, også når man kontrollerer for forskjeller i utdanningsnivå, noe som tyder på at indikatoren fanger opp mer dyptgående forskjeller i læringsbehov og læringskultur mellom ulike næringer.

Arbeidstakere i jobber der det stilles store krav til læring i det daglige, opplever oftere læringsbehov (86 prosent) enn arbeidstakere med små læringskrav i jobben (56 prosent). Gode muligheter for læring i det daglige arbeidet gjør derimot læringsbehovet mindre, når man kontrollerer for andre forhold. Dette tyder på at deler av læringsbehovet blir dekket gjennom læring i arbeidet.

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. Også når man kontrollerer for andre forhold som arbeidstakernes kjønns-, alders- og utdannings sammensetning og bedriftsstørrelse, har disse tre næringene signifikant lavere sannsynlighet for å ha arbeidstakere som opplever læringsbehov enn andre næringer.

Figur 5.1 Andel med behov for nye kunnskaper og ferdigheter, etter næring. Prosent.



Læringsbehovet er størst innenfor undervisning, olje, kraft og bergverk og offentlig forvaltning. Når man kontrollerer for andre bakgrunnsforhold, er det undervisning, helse og sosial og finans, forsikring og annen tjenesteyting som har en signifikant høyere andel arbeidstakere som opplever læringsbehov. (Olje, kraft og bergverk er nesten signifikant.) Trekker man læringskrav og læringsmuligheter i arbeidet inn i analysen, opplever flere arbeidstakere i undervisning og helse og sosial et læringsbehov enn andre næringer, selv når læringskravene er de samme. Dette tyder på at det er en sterkere tradisjon og forventning om læring i disse to næringene enn i andre næringer, uavhengig av de direkte kravene i arbeidet.

Andelen arbeidstakere med læringsbehov er høyest i offentlig sektor. I staten er andelen 84 prosent og i kommunesektoren 81 prosent, mens 73 prosent opplever læringsbehov i privat sektor.

Andelen arbeidstakere med læringsbehov er meget svakt økende med økende bedriftsstørrelse, fra 74 prosent i de minste virksomhetene med færre enn 20 ansatte til 79 prosent i de største virksomhetene. Dette skyldes imidlertid trolig andre forhold enn størrelsen på virksomheten i seg selv. Det er ingen signifikante utslag av bedriftsstørrelse på læringsbehov når man kontrollerer for andre forhold. Ser vi hele arbeidslivet under ett, er det ingen forskjell av betydning i andelen som har et læringsbehov blant kvinner (75 prosent) og menn (77 prosent). Kontrollerer man for andre forhold i en regresjonsanalyse, har likevel kjønn signifikant effekt. Innenfor samme næring opplever derfor færre kvinner et læringsbehov enn menn, selv når læringskravene i jobben er like store.

Det opplevde læringsbehovet øker med økende alder opp til begynnelsen av 30-årene til et toppunkt på 82 prosent i aldersgruppen 31–35 år, og faller deretter med økende alder. Alder har en negativ signifikant effekt også når man kontrollerer for andre forhold, og selv når læringskravene i arbeidet er de samme.

Utdanningsnivået har stor betydning for sannsynligheten for å oppleve et læringsbehov, både uavhengig av styrken på læringskravene i jobben, og via dette. Andelen som opplever et læringsbehov, stiger med økende utdanningsnivå, fra 55 prosent blant dem med kun grunnskoleutdanning, 73 prosent blant dem med videregående opplæring og 87 prosent og 91 prosent blant dem med henholdsvis kort og lang høyere utdanning.

5.3 Hvordan foretrekker arbeidstakerne å lære? (læringsformer)

Læringsbehovet kan dekkes på ulike måter. I Lærevilkårsmonitoren er det en enkel indikator på foretrukket læringsform. De som har et læringsbehov, er spurt om

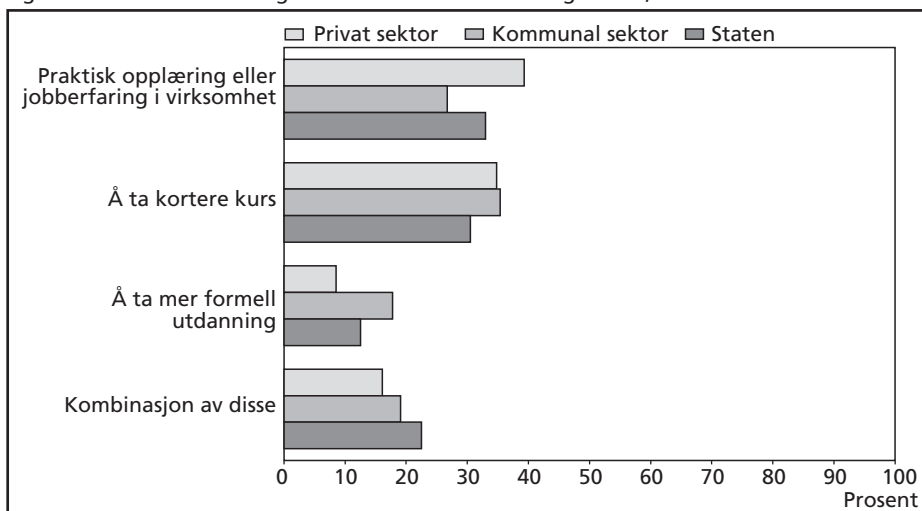
hva som vil være den beste måten for deg å skaffe deg de kunnskapene og ferdighetene du har størst behov for. Svaralternativene er a) praktisk opplæring eller jobberfaring i egen eller annen virksomhet, b) å ta kortere kurs, c) å ta mer formell utdanning, eller d) en kombinasjon av disse. Skillet mellom disse læringsformene går sammen med skillet mellom formell utdanning, kurs og annen opplæring og læring gjennom arbeid, som denne rapporten bygger på.

De fleste som opplever at de har et læringsbehov, 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.

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 dem som har deltatt i videreutdanning, er det likevel læring gjennom det daglige arbeidet som er den læringsformen som foretrekkes av flest.

Interessen for ulike læringsformer er forskjellig i ulike deler av arbeidslivet. Interessen for formell videreutdanning er høyere blant ansatte i kommunesektoren (18 prosent) enn blant ansatte i statlig (13 prosent) eller privat sektor (9 prosent). Motsatt mønster finner man i interessen for praktisk opplæring eller

Figur 5.2 Foretrukket læringsform blant dem med læringsbehov, etter sektor. Prosent.



jobberfaring, som 39 prosent i privat sektor foretrekker, mot 33 prosent i statlig sektor og 27 prosent i kommunesektoren.

Blant næringene er interessen for videreutdanning størst innenfor undervisning (19 prosent) og helse og sosial (16 prosent), mens interessen er minst i primærnæringene og i olje, kraft og bergverk der kun 2 prosent og 3 prosent foretrekker denne måten å lære på. Interessen for praktisk opplæring eller jobberfaring er derimot størst innenfor primærnæringene (43 prosent), i varehandelen (43 prosent) og i industrien (41 prosent). Færrest som foretrekker denne læringsformen, finner man i undervisning (25 prosent) og helse og sosial (30 prosent). Andelen som foretrekker kortere kurs som læringsform, varierer lite mellom næringene, fra 32 til 41 prosent. Høyest ligger primærnæringene med 41 prosent, og undervisning og olje, kraft og bergverk med 37 prosent. Lavest ligger hotell og restaurant og helse og sosial, begge med 32 prosent.

Det er ikke vesentlige og systematiske forskjeller mellom arbeidstakere i virksomheter av forskjellig størrelse i hvilke læringsformer de foretrekker.

De med minst utdanning er mest orientert mot læring gjennom praktisk opplæring eller jobberfaring. 41 prosent av dem med utdanning på grunnskolenivå og som har et læringsbehov, foretrekker å lære på denne måten. Den tilsvarende andelen blant dem med videregående opplæring er 38 prosent og blant dem med universitets- eller høyskoleutdanning 32 prosent. Når det gjelder interessen for andre læringsformer, er det derimot relativt små forskjeller mellom utdanningsgruppene.

Kvinner er mer orientert mot formell videreutdanning (13 prosent) enn menn (9 prosent), og mindre orientert mot praktisk opplæring og jobberfaring og kortere kurs. 34 prosent av kvinnene og 37 prosent av mennene foretrekker praktisk opplæring og jobberfaring som læringsform. 33 prosent av kvinnene og 36 prosent av mennene foretrekker kortere kurs. Forskjellene avspeiler i stor grad forskjeller i utdanningsnivået og hvilke deler av arbeidslivet som kvinner og menn særlig befinner seg innenfor.

Det er klare aldersforskjeller i hvilken læringsmåte som foretrekkes. Formell videreutdanning er en læringsform som raskt blir mindre aktuell fram mot slutten av 20-årene, hvorpå den stabiliserer seg som en aktuell læringsform fram til cirka 50-årsalderen og deretter blir mindre og mindre aktuell. Praktisk opplæring og arbeidserfaring er høyt verdsatt som læringsmåte ved starten av yrkeslivet og faller deretter jevnt til cirka 50-årsalderen, men blir deretter *mer* aktuell igjen på tappen av yrkeslivet. Det er uklart om dette er en livsfaseeffekt eller skyldes bakgrunnen til de årskullene som i dag er i 50–60-årene. Opplæring i form av kortere kurs blir jevnt mer foretrukket som læringsmåte desto eldre man blir, fram til slutten av 50-årene.

5.4 Vurdering av deltakelse i opplæring (opplæringsbehov)

Spørsmålet i Lærevilkårsmonitoren om man synes man deltar for lite, for mye eller passe i opplæring og utdanning i dag, kan, som nevnt i kapittel 5.1, betraktes som en indikator på opplæringsbehov som ikke dekkes av ulike årsaker.

Det er mange som mener at de har behov for nye kunnskaper uten å mene at de deltar for lite i opplæring og utdanning, jf. nærmere omtale i kapittel 5.5.

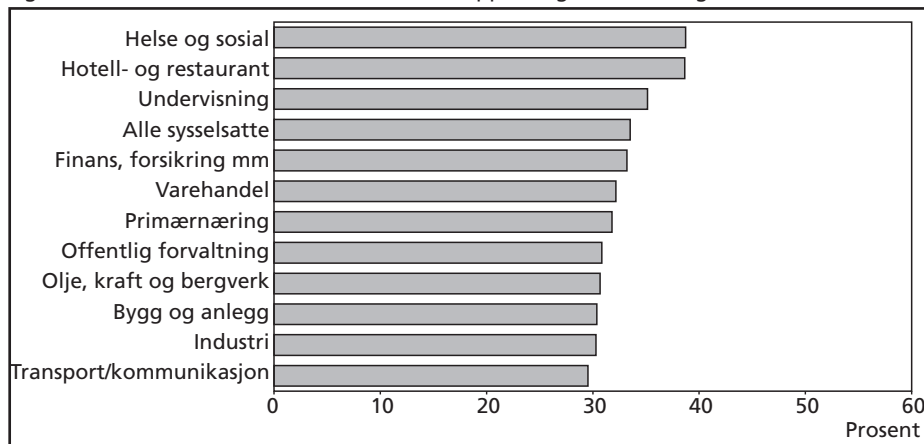
Om lag én av tre sysselsatte (34 prosent) mener at de selv deltar for lite i opplæring og utdanning. 64 prosent synes de deltar passe mye, og kun 2 prosent synes de deltar for mye.

Jobber med store læringskrav stimulerer læringsbehovet og dermed også andelen som opplever å delta for lite. Denne konklusjonen hviler på en regresjonsanalyse av den isolerte effekten av læringskrav. Bivariat er det derimot ikke klare forskjeller mellom dem som møter store læringskrav og dem som ikke gjør det.

Gode læringsmuligheter i det daglige arbeidet fører derimot til at det udekkede opplæringsbehovet blir mindre. 53 prosent av dem som ikke har gode læringsmuligheter i det daglige arbeidet, synes de deltar for lite i opplæring, mot 28 prosent av dem som har gode læringsmuligheter. Det er naturlig å tolke det som at læring gjennom arbeid er et godt alternativ til opplæring i en del tilfeller. Også kontrollert for andre forhold har gode læringsmuligheter en signifikant negativ effekt på andelen som synes de deltar for lite i opplæring.

Støtte og oppmuntring til læring fra ledelsen reduserer også andelen som har et udekket opplæringsbehov, noe som kan innebære at det på slike arbeidsplasser

Figur 5.3 Andel som mener de deltar for lite i opplæring, etter næring. Prosent.



også legges til rette for at man skal få dekket sine opplæringsbehov. Også denne effekten er signifikant negativ, kontrollert for andre forhold.

Det er flere i kommunesektoren (38 prosent) som synes de deltar for lite i opplæring enn i staten (33 prosent) og i privat sektor (32 prosent).

Det er små forskjeller mellom næringene i andelen som synes de deltar for lite.

Av næringene er andelen som synes de deltar for lite i opplæring og utdanning, høyest i helse og sosial og hotell og restaurant, mens ingen næringer skiller seg klart ut i motsatt retning. At det er små forskjeller mellom næringene, bekreftes også av regresjonsanalyser som viser at kun helse og sosial har en signifikant høyere andel som opplever at de deltar for lite i forhold til referansekategori varenhandel, som ligger nær gjennomsnittet for alle sysselsatte.

Det er små forskjeller mellom virksomheter av forskjellig størrelse, men det synes som arbeidstakere i de mellomstore virksomhetene med fra 20–200 ansatte i noe større grad (35 prosent) synes de deltar for lite enn ansatte i de største og minste (32 prosent). Effekten er imidlertid ikke signifikant, kontrollert for andre forhold.

Gruppen som synes de deltar for lite i opplæring, er verken en spesielt «ressurs svak» eller «ressurssterk» gruppe i opplæringsammenheng. 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. Mange av dem deltar i opplæring, men opplever likevel at de deltar for lite.

Andelen som mener de deltar for lite, er 27 prosent blant dem med kun grunnskole, 35 prosent blant dem med videregående opplæring, 34 prosent blant dem med kort høyere utdanning, og 30 prosent blant dem med lang høyere utdanning. At andelen som deltar for lite i opplæring, er lavere for dem med lang enn med kort høyere utdanning, kan ha sammenheng med at flere har gode læringsmuligheter i arbeidet blant dem med lang høyere utdanning. Utdanningsnivå har signifikant positiv effekt, også kontrollert for andre forhold. Et høyt utdanningsnivå øker med andre ord sannsynligheten for å mene at man deltar for lite i opplæring.

De som har deltatt i opplæring det siste året, opplever i like stor grad som andre at de deltar for lite. 33 prosent av dem som har deltatt og 34 prosent av dem som ikke har deltatt, synes at de deltar for lite.

Flere kvinner (36 prosent) enn menn (31 prosent) opplever å ha et udekket opplæringsbehov (deltar for lite), 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. Kontrollert for andre forhold er det ikke en signifikant effekt av kjønn på sannsynligheten for å oppleve et udekket opplæringsbehov.

Andelen som mener de deltar for lite, ligger stabilt på en drøy tredjedel av arbeidstakerne fram til man fyller 50 år, deretter faller andelen ned til 20 prosent blant arbeidstakere i alderen 61–65 år. Også kontrollert for andre forhold er det

en svak negativ effekt av alder på sannsynligheten for å oppleve et udekket opplæringsbehov (deltar for lite i opplæring). Sammenhengen mellom alder og opplæringsbehov kan forstås på flere måter. Dels kan økende erfaring med alderen bidra til at man opplever mindre behov for å lære mer gjennom opplæring og utdanning. Dels kan redusert opplæringsbehov henge sammen med at det forventede utbyttet av ny kunnskap og nye ferdigheter blir mindre jo færre år man har igjen i arbeidslivet.

5.5 Læringsbehov og opplæringsbehov

I kapittel 5.2 og 5.4 er det brukt to forskjellige indikatorer: en i kapittel 5.2 for læringsbehov og en i kapittel 5.4 for (udekket) opplæringsbehov. Den siste indikatoren er i mye større grad en «misnøye»-indikator enn den første

Forholdet mellom svarene på de to spørsmålene om læringsbehov viser at de som deltar for lite, i stor grad kan ses på som en undergruppe av dem som har et generelt behov for nye kunnskaper og ferdigheter.

Tabell 5.1 Andel av alle sysselsatte 22–66 år med ulike kombinasjoner av behov for nye kunnskaper og vurdering av omfanget av egen deltakelse. Prosent.

		Behov for nye kunnskaper og ferdigheter	
		Ja	Nei
Egen deltakelse i opplæring og utdanning i dag	Deltar for lite	4	29
	Deltar passe mye/for mye	19	47

Mange (47 prosent) mener de har behov for nye kunnskaper og ferdigheter, uten å føle at de deltar for lite i opplæring og utdanning. Dette kan tolkes som at de har mer eller mindre kontinuerlige læringsbehov som de dekker fortløpende eller behov som de ønsker å dekke ved læring gjennom arbeidet framfor opplæring.

29 prosent oppgir at de har behov for nye kunnskaper og ferdigheter samtidig som de mener de i dag deltar for lite i opplæring og utdanning. Hos denne gruppen kan man derfor si at man finner det klareste udekkede opplæringsbehovet. Vi ser da bort fra eventuelle andre motiver for å ta opplæring enn selve læringseffekten, for eksempel mer sosiale og velferdsmessige motiver.

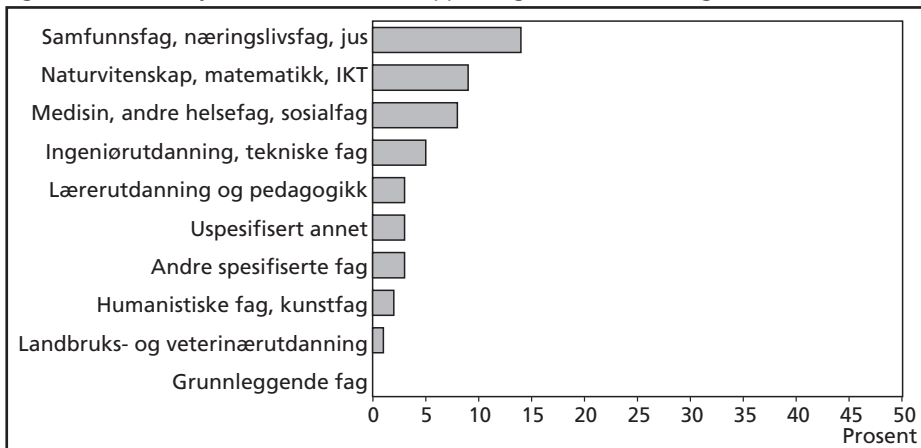
5.6 Hvilke fag ønskes det opplæring i?

I Lærevilkårsmonitoren er de som oppgir at de har et læringsbehov som de foretrekker å dekke gjennom å ta kortere kurs eller formell utdanning, spurt om hvilket fagområde de ønsker opplæring innenfor. Denne gruppen utgjør 34 prosent av de sysselsatte.

Blant dem 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 dem 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.

Figur 5.4 Andel av sysselsatte som ønsker opplæring innenfor ulike fagområder. Prosent.



5.7 Læringsbehov og deltakelse i utdanning og opplæring

De som opplever et stort behov for nye kunnskaper og ferdigheter (læringsbehov), deltar også mer enn andre i utdanning og opplæring.

Blant dem som opplever et læringsbehov, har 67 prosent deltatt i formell utdanning eller kurs, seminarer og annen opplæring. Til sammenligning har 42 prosent av dem som ikke opplever et læringsbehov, deltatt i utdanning eller opplæring.

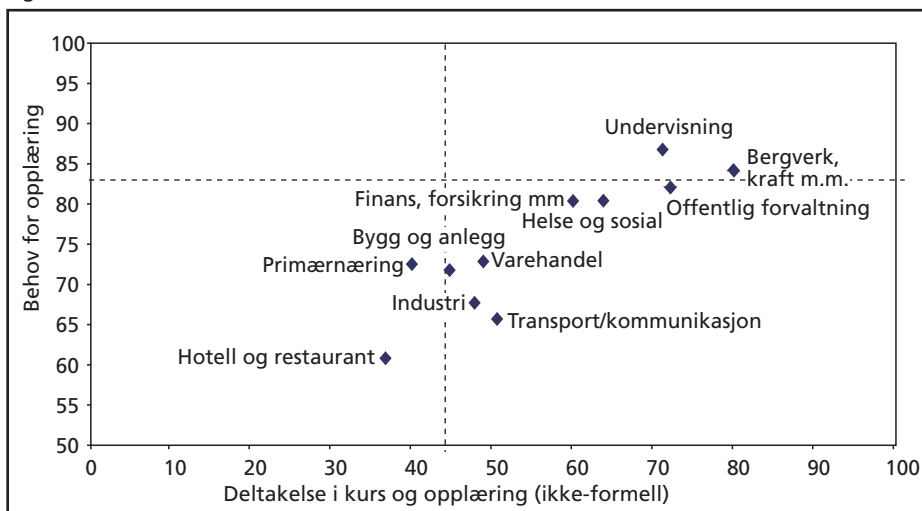
Åtte prosent har deltatt i formell videreutdanning og 63 prosent i kurs og annen opplæring blant dem som opplever et læringsbehov. Blant dem som ikke opplever et slikt læringsbehov, har 4 prosent deltatt i formell videreutdanning og 37 prosent i kurs og annen opplæring.

De fleste næringene følger hovedmønsteret med at høy deltakelse går sammen med en høy andel som opplever et læringsbehov, og tilsvarende at lav deltakelse går sammen med en lav andel som opplever et læringsbehov.

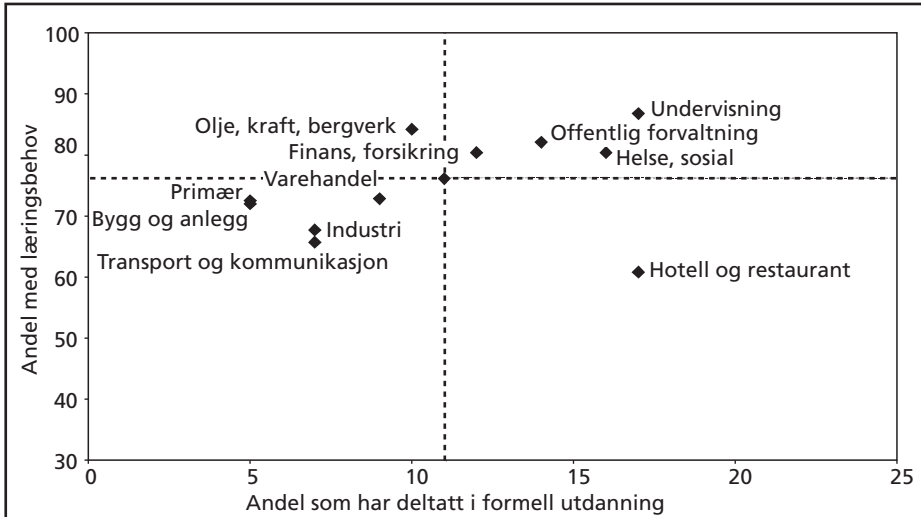
Denne sammenhengen er tettest når det gjelder deltakelse i kurs, seminarer og annen opplæring som ikke gir formell kompetanse.

Deltakelse i kurs, seminarer og annen opplæring er tettest knyttet til arbeidstakernes opplevde læringsbehov. Dette er enda en indikasjon på 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

Figur 5.5



Figur 5.6 Læringsbehov og deltakelse i formell utdanning, etter næring. Prosent.



olje, kraft og bergverk, offentlig forvaltning og undervisning, som alle er næringer med stort læringsbehov og høy deltakelse i 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.

5.8 Hindringer mot å delta i opplæring

I Lærevilkårsmonitoren er de som synes de deltar for lite i opplæring, spurt om hva som er de to viktigste årsakene til at de deltar mindre i opplæring og utdanning enn de ønsker.

Mangel på tid (40 prosent) og dårlig økonomi hos arbeidsgiver (35 prosent) er de viktigste hindringene.

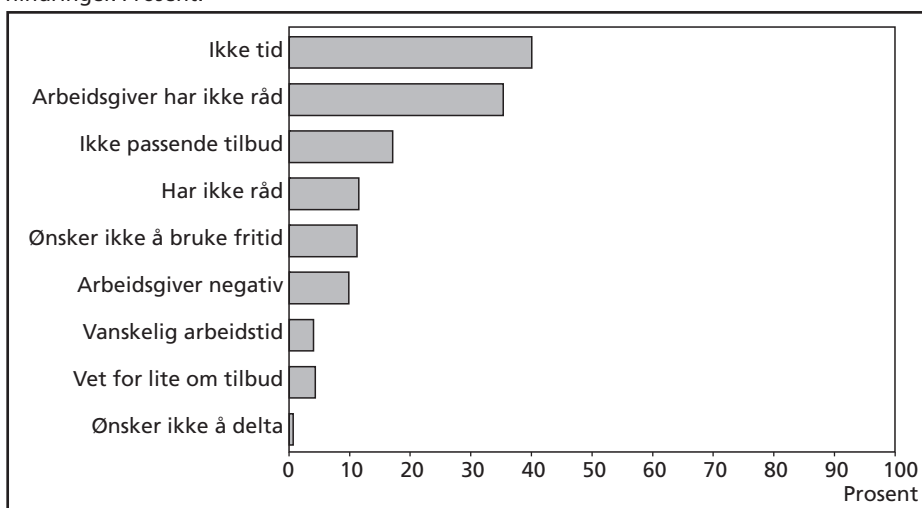
Mangel på tid kan trolig tolkes dels som at det ikke er lagt til rette i arbeids- hverdagen for at man kan sette av tid til opplæring som den enkelte ønsker og har behov for, og dels som at ønsket om opplæring hos den enkelte ikke er sterkt nok til at opplæring blir prioritert i forhold til andre gjøremål i arbeidet. Denne hindringen ligger derfor trolig både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden.

Forhold på tilbudssiden kan også bidra til at man ikke får dekket sitt opplærings- behov. 17 prosent mener at det ikke finnes noe opplæringstilbud som passer til deres behov og ser dette som en viktig hindring for å delta i opplæring.

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.

Om hindringene stort sett er de samme for alle, er vektleggingen av henholds- vis mangel på tid og svak økonomi noe forskjellig innenfor ulike sektorer og næringer. Arbeidstakere i offentlig sektor opplever begrensede opplæringsressur- ser hos arbeidsgiver som den viktigste hindringen for å delta. I staten er det 43 prosent som opplever det som en av de to viktigste hindringene, og i kommunal sektor 52 prosent. Til sammenligning er det 26 prosent i privat sektor som opp- gir dette som en av de to viktigste hindringene. Dårlig råd hos arbeidsgiver er en viktig faktor både innenfor helse- og sosialsektoren (43 prosent), i undervisnings- sektoren (55 prosent) og i offentlig forvaltning (43 prosent). I privat sektor er derimot arbeidspress på jobben en større hindring enn det at arbeidsgiver ikke har råd eller mulighet til å tilby opplæring. I privat sektor nevnes mangel på tid (ar- beidspress) som en hindring av 48 prosent, mot 36 prosent i staten og 25 prosent

Figur 5.7 Viktigste hindringer for å delta i opplæring og utdanning – andel som oppgir ulike hindringer. Prosent.



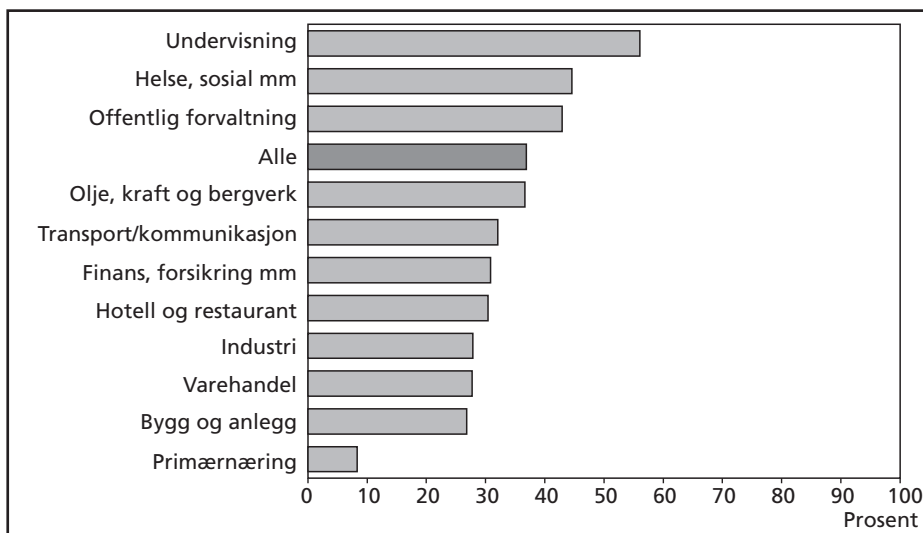
i kommunesektoren. Av næringene er det flest arbeidstakere som opplever dette som en hindring i primærnæringene (63 prosent), finans, forsikring og annen privat tjenesteyting (54 prosent) og olje, kraft og bergverk (53 prosent). Færrest som opplever mangel på tid som en hindring, finner man i helse og sosial (28 prosent).

Det er viktig å være oppmerksom på at 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 kostnads-krevende. En tredje mulig forklaring er at deltakelse i opplæring for ansatte i tunge næringer i offentlig sektor som undervisningssektoren eller helse- og sosialsektoren, gjerne forutsetter at det settes inn vikarer, noe som også gjør opplæringen mer kostnads-krevende.

Det er små forskjeller mellom sektorer og ulike næringer i andelen som opplever forhold på tilbudssiden og andre forhold som hindringer for å delta i opplæring.

At dårlig råd hos arbeidsgiver oppleves som hindring i langt større grad enn dårlig personlig økonomi, kan tolkes som et uttrykk for at arbeidstakerne mener at finansieringsansvaret for den opplæringen de ønsker, hører hjemme hos arbeidsgiver og ikke hos dem selv.

Figur 5.8 Andel av ansatte som opplever arbeidsgivers økonomi som hindring, etter næring. Prosent.



Det er ikke klare mønstre i hvilke hindringer som er mest framtreddende i virksomheter av ulik størrelse. I de minste virksomhetene med færre enn 20 ansatte er dårlig økonomi hos arbeidsgiver en noe sjeldnere nevnt hindring enn ellers i arbeidslivet, mens dårlig tid er en noe, men ikke mye, viktigere grunn enn i større virksomheter. I de større virksomhetene med mer enn 50 ansatte er dårlig tid imidlertid noe viktigere enn i de med 20–49 ansatte, slik at det ikke er noe entydig mønster i at dårlig tid blir mindre viktig som faktor jo større virksomheten er.

Menn jobber i større grad i privat sektor enn kvinner. Det er en av årsakene til at en høyere andel av menn oppgir mangel på tid som en hindring (48 prosent) enn blant kvinner (33 prosent), men også innen samme sektor og næring er det flere menn enn kvinner som oppgir mangel på tid som hindring for deltakelse. Tilsvarende er det flere kvinner (38 prosent) enn menn (31 prosent) som oppgir dårlig råd hos arbeidsgiver som en hindring, men her er det ikke noen klar tendens til at kvinner oppgir denne faktoren mer enn menn innenfor samme sektor og næring. I staten oppgir kvinner dårlig råd hos arbeidsgiver som en hindring oftere enn menn, mens det er omvendt i kommunesektoren, og omtrent likt i privat sektor.

Det er ikke klare forskjeller og mønstre i hvilke hindringer som er mest relevante for ulike aldersgrupper arbeidstakere, men mangel på tid og i enda større grad, mangel på passende tilbud, er viktigere for de over 60 år enn yngre arbeidstakere. Dårlig råd hos arbeidsgiver er en noe viktigere hindring for de rundt 50 år enn for både yngre og eldre arbeidstakere.

Mangel på tid er viktigere som hindring jo høyere utdanningsnivå man har. 32 prosent oppgir dette blant dem med kun grunnskole, mot 38 prosent av dem med videregående opplæring, 42 prosent av dem med kort høyere utdanning og 63 prosent av dem med lang høyere utdanning. Dårlig råd hos arbeidsgiver er viktigst for dem med kort høyere utdanning (44 prosent) hvorav mange med høyskoleutdanning, men er ikke viktigere for dem med grunnskole eller videregående opplæring enn for dem med lang høyere utdanning. Et interessant funn er at mangel på passende tilbud nevnes oftere jo lavere utdanningsnivå arbeidstakeren har. 24 prosent av dem med kun grunnskole nevner dette som en hindring, mot 18 prosent med videregående opplæring, 15 prosent med kort høyere utdanning og 13 prosent med lang høyere utdanning. Dette kan tolkes som en svakhet på tilbudssiden eller som forskjeller i hvor godt informert ulike grupper er. Et argument mot den sistnevnte tolkningen er at det ikke er klare forskjeller mellom grupper med ulikt utdanningsnivå i andelen som oppgir at de har lite kjennskap til aktuelle tilbud.

Det er i liten grad systematiske forskjeller i hvilke hindringer de som ønsker ulike læringsformer, opplever. Ikke selv å ha råd er en hindring for klart flere blant dem som ønsker å ta mer formell utdanning (20 prosent) enn blant dem som fore-

trekker kortere kurs eller praktisk opplæring/yrkeserfaring (10-11 prosent). At arbeidsgiver ikke har råd, er en mindre utbredt hindring blant dem som foretrekker praktisk opplæring (29 prosent) enn blant dem som foretrekker andre læringsformer. Blant dem som foretrekker praktisk opplæring, synes mangel på tid å være noe viktigere enn blant andre.

6 Lærevilkårsprofiler

6.1 Innledning

Det er klare sammenhenger mellom de ulike lærevilkårene. Har man et læringsintensivt arbeid, er det også sannsynlig at man har deltatt i opplæring. Slike sammenhenger ser man også for hele næringer. 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 synes i mindre grad å være en del av arbeidsgivers strategi for kompetanseutvikling, men også her forekommer det unntak i enkelte næringer.

De nevnte forholdene er helt sentrale lærevilkår for den enkelte arbeidstaker. I tillegg er det andre forhold som påvirker læringen i arbeidslivet, enten ved å påvirke deltakelse i opplæring og utdanning eller tilsvarende gjennom å påvirke læringsintensiteten i arbeidet. Det er klare mønstre i hvilke forhold som går sammen i «knipper»/sett av lærevilkår. Slike knipper kan kalles en *lærevilkårsprofil*. Det er mange forhold som kan trekkes inn, men deltakelse i opplæring og læringsintensiteten i arbeidet vil være sentrale lærevilkår for å definere slike knipper.

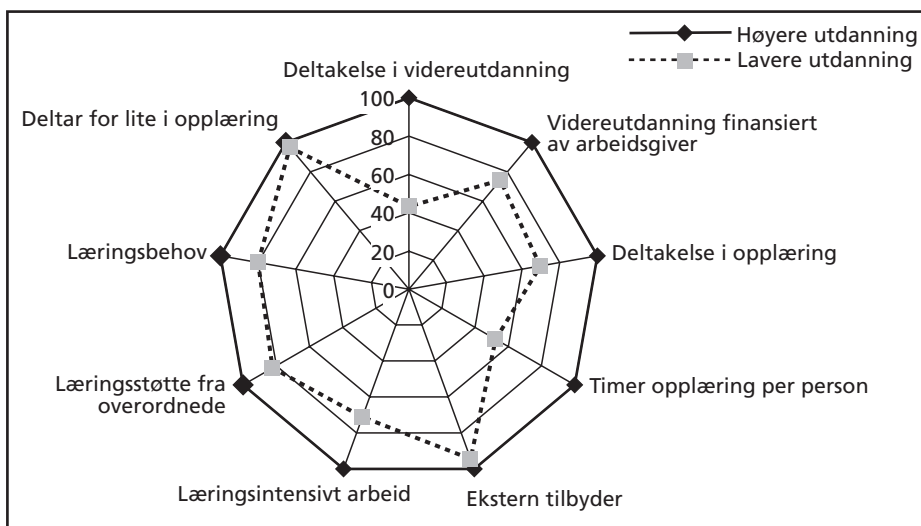
Det er forskjell på lærevilkårene i hvilken grad indikatorene er basert på subjektive vurderinger fra respondentens side. For deltakelse i ulike læringsaktiviteter er det subjektive elementet begrenset til hvorvidt respondenten har/får den samme begrepsmessige forståelse av definisjonene for ulike aktiviteter som er lagt til grunn for undersøkelsen og tolkningen av resultatene og hvorvidt han/hun husker hva han/hun har deltatt i. For mål som måler læringsintensiteten i arbeidet, for eksempel krav til læring og muligheter for læring i det daglige arbeidet er det et vesentlig sterkere subjektivt element, fordi ikke bare begrepsforståelsen, men også bruken av svar-skalaen, for eksempel hva som representerer «gode» eller «dårlige» læringsmuligheter, krever en subjektiv vurdering. Slike mål er derfor mer sårbare for systematiske forskjeller i ulike respondentgruppers subjektive vurderinger.

I dette kapitlet presenterer vi i hovedsak ikke andre monitordata enn de som er presentert i de foregående kapitlene, men vi prøver å se monitordataene i

sammenheng for å se hva som karakteriserer kompetanseutviklingen for ulike grupper i arbeidslivet. Vi vil se på forskjeller mellom næringer, mellom arbeidstakere med ulikt utdanningsnivå, eldre arbeidstakere kontra yngre og arbeidsledige kontra sysselsatte.

Forskjellene vil bli presentert i tabeller og visualisert gjennom diagrammer. Disse diagrammene er laget slik at en referansegruppe utgjør verdien 100 på alle variable og øvrige gruppers verdier er den relative prosentverdien i forhold til referansegruppen. Et reelt eksempel: hvis personer med høyere utdanning er referansegruppen vil deres verdi på en variabel bli satt til 100. Når for eksempel 34 prosent i denne gruppen har «deltatt for lite i opplæring», vil denne verdien representere (utgjøre) verdien 100 på denne variabelen. Når 33 prosent blant dem med lavere utdanning har «deltatt for lite i opplæring», vil denne gruppen følgelig få verdien 97 i diagrammet ($33/34 \cdot 100$).

6.2 Utdanningsnivå



I lærevilkårsmonitoren er ett av de mest markante trekkene de klare og systematiske forskjellene i lærevilkår mellom personer/arbeidstakere med ulikt utdanningsnivå. Dette er ikke uventet fordi utdanningsnivået tradisjonelt har vært en viktig variabel for å forstå forskjeller i omfanget av opplæring i arbeidslivet, men monitoren bekrefter at den enkeltes utdanningsnivå også har stor betydning for hvor gode vilkår man har for uformell læring gjennom det daglige arbeidet.

Figuren viser hvilke lærevilkår arbeidstakere med grunnskole eller videregående opplæring har i forhold til arbeidstakere med høyere utdanning. Verdien for de med høyere utdanning er satt til 100 slik at figuren viser lærevilkårene for de med lavere utdanningsnivå relativt til de med høyere utdanning.

På alle disse sentrale lærevilkårene skårer de med høy utdanning lavere enn (eller like høyt) som de med høy utdanning. Dette innebærer at de har dårligere vilkår for læring.

Jo høyere utdanningsnivå man har, desto mer sannsynlig er det at man deltar i formell videreutdanning og i kurs og annen opplæring. Jo høyere utdanningsnivå man har, desto mer læringsintensivt arbeid har man. Det er to hovedforklaringer på dette. For det første er utdanning en inngangsbillett til posisjoner i arbeidslivet som krever læring. For det andre kan utdanning være et tegn på et individuelt læringsinitiativ, dvs. at man selv skaper bedre betingelser for læring enn andre i tilsvarende arbeid.

Forskjellene mellom de med høyere utdanning og andre arbeidstakere er størst når det gjelder deltakelse i videreutdanning og deltakelse og omfang av kurs og annen opplæring. Også når det gjelder læringskrav i jobben er det en stor forskjell. Læringsmulighetene i det daglige arbeidet og læringsstøtte/motivasjon synes derimot å være jevnere fordelt, men som nevnt i kapittel 4 vurderes læringsmulighetene i forhold til opplevde behov, noe som bidrar til å jevne ut forskjellene mellom de forskjellige utdanningsnivågruppene. Alt i alt bidrar likevel ikke læringsintensiteten i arbeidet til å jevne ut forskjellene i lærevilkår, snarere til å forsterke dem.

Å drøfte sitt kompetansebehov med overordnede er langt vanligere blant høyt utdannede enn andre. Dette kan være et uttrykk for at arbeidet med kompetanseutvikling er mer formalisert i næringer med mange slike arbeidstakere, noe som kan ha sammenheng med at høyt utdannede er mer positive til utdanning og opplæring som læringsform enn arbeidstakere med lavere utdanningsnivå.

Arbeidstakere med grunnskole eller videregående opplæring deltar sjeldnere i videreutdanning enn høyt utdannede, men når de gjør det kan det spores en viss tendens i monitoren til at de oftere tar mer generell opplæring for å styrke sin posisjon på arbeidsmarkedet. Denne utdanningen er sjeldnere finansiert av arbeidsgiver. Også når det gjelder kurs og opplæring som ikke gir formell kompetanse, tar de med grunnskole eller videregående opplæring dette noe oftere utenfor arbeidstiden og noe oftere uten lønn. Det må understrekes at forskjellene i typen opplæring og graden av tilrettelegging/finansiering fra arbeidsgivers side er små eller moderate, men de er interessante fordi de avtegner et gjennomgående mønster. Forskjellene synes å gå mer på hva slags utdanning/opplæring man tar enn på hva man har. Videreutdanning på grunnskole/videregående nivå tas sjeldnere innenfor arbeidstiden og sjeldnere med lønn. Dette er også i tråd med teoretiske

forventninger om hva slags opplæring arbeidsgiver vil være mest interessert i å finansiere og å legge til rette for.

Et klart funn i lærevilkårsmonitoren som også er dokumentert i tidligere mindre undersøkelser, er at arbeidstakere med lavere utdanningsnivå føler mindre behov for nye kunnskaper og ferdigheter enn arbeidstakere med høyere utdanning. Til tross for en høyere faktisk deltakelse i opplæring og utdanning, er andelen som synes de deltar for lite i opplæring og utdanning større, jo høyere utdanningsnivå man har. De selvopplevde forventningene til egen læring og deltakelse i opplæring synes derfor å øke med økende utdanningsnivå.

Et svakere opplevd læringsbehov synes å være den viktigste barrieren for mer læring blant arbeidstakere med grunnskole eller videregående opplæring. I valget mellom ulike måter å lære på, foretrekker denne gruppen i noe større grad praktisk opplæring/jobberfaring enn de med høyere utdanning, men forskjellene er ikke store. Det er færre arbeidstakere med grunnskole/videregående opplæring enn med høyere utdanning som oppgir ulike konkrete hindringer for å delta i opplæring. Hindringen som nevnes oftest er at de ikke har tid til å delta. En hindring som bryter hovedmønsteret er at man ikke finner passende tilbud – her er det de med

Tabell 6.1 Lærevilkår etter arbeidstakerens utdanningsnivå, innen aldersgruppen 22–66 år.

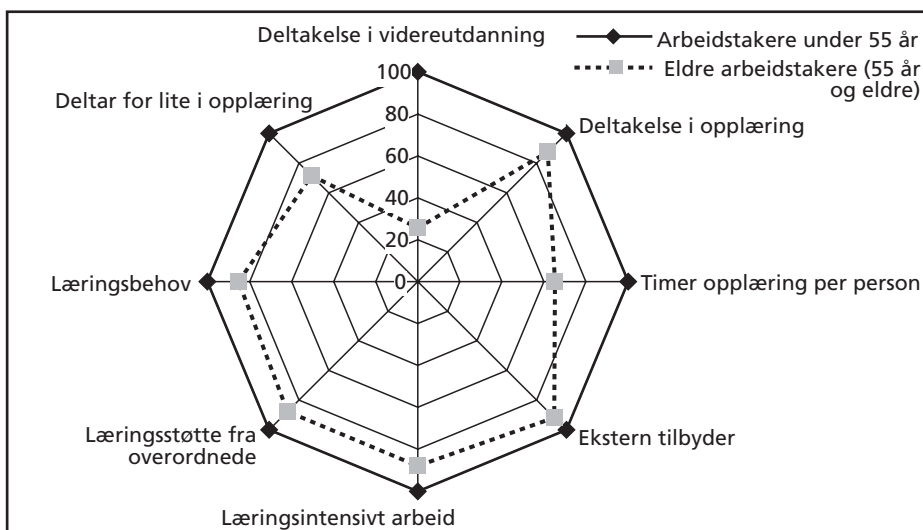
Lærevilkår etter utdanningsnivå	Høyere utdanning	Lavere utdanning
Deltakelse i videreutdanning	11	5
Videreutdanning finansiert av arbeidsgiver (% av deltakere)	40	30
Deltakelse i opplæring	72	50
Timer opplæring per person	38	20
Ekstern tilbyder (% av opplæringstiltak)	60	56
Læringsintensivt arbeid	72	51
Store læringskrav	83	60
Store læringsmuligheter i det daglige arbeidet	84	78
Læringsstøtte fra overordnede (% av ansatte)	57	47
Læringsbehov	88	70
Deltar for lite i opplæring (subjektivt)	34	33
Videreutdanning i arbeidstiden (% av deltakere)	48	42
Tar videreutdanning for å stå sterkere på arbeidsmarkedet (% av deltakere)	28	38
Opplæring i arbeidstiden (% av tiltak)	83	73
Lønn under opplæring (% av tiltak)	83	76
Overføringsverdi (% av tiltak)	67	62
Lønnsystemet stimulerer til læring	79	78
Kompetansesamtaler (% av ansatte)	68	49
Hindring: arbeidsgiver har ikke råd (% av de som deltar for lite)	41	31
Hindring: ikke tid (% av de som deltar for lite)	46	37
Hindring: ikke tilpasset tilbud (% av de som deltar for lite)	14	18
Foretrukket læringsform: praktisk opplæring og yrkeserfaring	32	38

grunnskole og videregående opplæring som oftest opplever det som en hindring. Dette kan være en indikasjon på at det lavere omfanget av tilrettelagte eksterne opplæringstilbud for de med lavt utdanningsnivå, jf. kapittel 3, ikke utelukkende skyldes manglende opplevde behov, men også skyldes problemer med å få dekket behovet, enten fordi behov ikke omsettes til konkret etterspørsel, eller fordi tilbudssiden ikke lykkes like godt med å utvikle tilbud til denne gruppen.

For et par av lærevilkårene i figuren er det ikke gitt om en høy eller lav verdi gir best lærevilkår. På disse områdene er det moderate forskjeller mellom de med høyere utdanning og de med lavere utdanning. Det gjelder andelen av opplæringstilbudene som gis av en ekstern tilbyder, og det gjelder andelen som føler de deltar for lite i opplæring. Den siste indikatoren er en subjektiv evaluering i forhold til opplevd behov, og hvor mange med høy utdanning føler større behov enn andre arbeidstakere og ofte er mer orientert mot opplæring, og derfor ofte er mer misfornøyd med sin opplæringsdeltakelse enn andre.

Tabell 6.1 viser prosentandelene av hver av gruppene med henholdsvis høyere utdanning og grunnskole/videregående opplæring hvor ulike lærevilkår er tilstede, for eksempel har deltatt i videreutdanning, fått sin videreutdanning finansiert av arbeidsgiver osv. Alle tall er prosentandeler med unntak av »timer opplæring per person» hvor måleenheten er antall timer.

6.3 Eldre arbeidstakere



I europeisk sammenheng har et «employability»-perspektiv på kompetansepolitikken vært sentralt de senere årene. Også i norsk sammenheng har betydningen av kompetanse for å gi grunnlag for omstilling og hindre utstøting fra arbeidsmarkedet vært anerkjent og vært en del av begrunnelsen for offentlig politikk på ulike områder.

Med en kommende kraftig dreining i alderssammensetningen av arbeidsstyrken i retning av en økt andel eldre arbeidstakere, er disse arbeidstakeres lærevilkår av særlig interesse, også i et «employability»/arbeidsmarkedsperspektiv.

Arbeidstakere med lavere utdanning går oftere ut av arbeidslivet når de passerer 60 år. (I monitoren ser man at forskjellen mellom høyt og lavt utdannede i andelen som er sysselsatte er større blant eldre personer enn blant yngre). 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. Dette kan ikke tolkes som et bevis på at jobber som gir gode lærevilkår i seg selv motiverer og dyktiggjør arbeidstakere til å stå lenger i arbeid, blant annet fordi slitasjeproblemene er ujevnt fordelt. Det er likevel rimelig å anta at det er en sammenheng mellom lærevilkårene i arbeidet og ønske om og evne til å være lenge i arbeidslivet.

Tabell 6.2 Lærevilkår etter arbeidstakerens alder.

Lærevilkår – eldre arbeidstakere	Arbeidstakere 22–55 år	Eldre arbeids- takere (55 år og eldre)
Deltakelse i videreutdanning	7	2
Deltakelse i opplæring	59	51
Timer opplæring per person	27	17
Ekstern tilbyder	58	53
Læringsintensivt arbeid	59	52
Store læringskrav	66	61
Store læringsmuligheter i det daglige arbeidet	80	76
Læringsstøtte fra overordnede	51	45
Læringsbehov	78	67
Deltar for lite i opplæring	35	25
Videreutdanning i arbeidstiden	46	36
Tar videreutdanning for å stå sterkere på arbeidsmarkedet	34	18
Opplæring i arbeidstiden	76	78
Lønn under opplæring	77	79
Overføringsverdi	65	61
Lønnsystemet stimulerer til læring	23	17
Kompetansesamtaler	56	45
Hindring: arbeidsgiver har ikke råd	34	35
Hindring: ikke tid	41	35
Hindring: ikke tilpasset tilbud	16	20
Foretrukket læringsform: praktisk opplæring og yrkeserfaring	37	38

Figuren viser hvilke lærevilkår arbeidstakere som er 55 år og eldre har i forhold til yngre arbeidstakere. Verdien for yngre arbeidstakere under 55 år er satt til 100 slik at figuren viser lærevilkårene for de med lavere utdanningsnivå relativt til de med høyere utdanning.

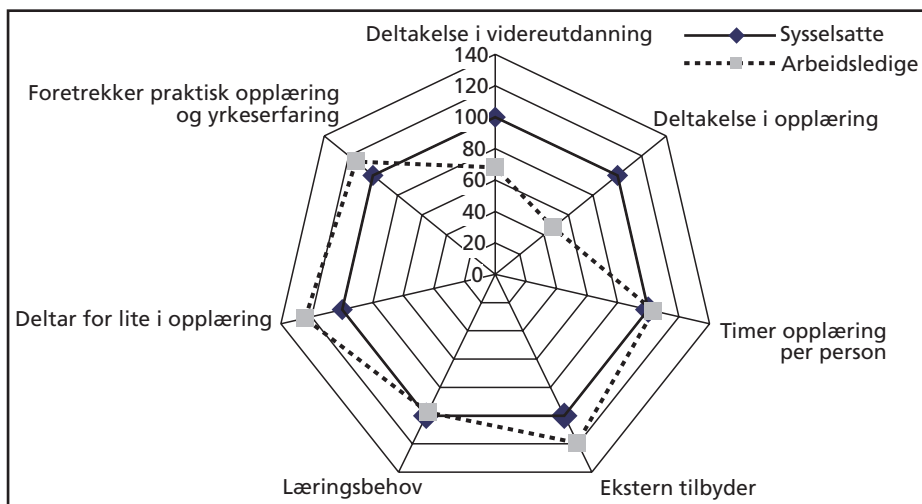
Eldre arbeidstakere ligger lavere på alle de ni sentrale lærevilkårene som inngår i figuren. Forskjellene i lærevilkår ligger først og fremst i at eldre arbeidstakere i mindre grad opplever å ha et læringsbehov og i at de deltar mindre i opplæring og videreutdanning. (Når det gjelder opplæring er det ikke først og fremst andelen som deltar, men antallet timer, som er lavere.) Derimot er det relativt små forskjeller i læringsintensiteten i arbeidet slik det måles gjennom læringskrav og læringsmuligheter i det daglige arbeidet.

Dette kan tolkes som eldre arbeidstakere i ganske stor grad klarer å holde på posisjoner som gir gode vilkår for læring gjennom det løpende arbeidet (så lenge de fortsatt er i jobb), men at de selv eller deres arbeidsgivere er mindre innstilt på å bruke mye tid på opplæring.

At de eldre arbeidstakerne som står i arbeidslivet etter fylte 60 år i en viss grad er en «utvalgt» gruppe bidrar trolig til at alle forskjellene er mindre enn hva de ellers ville ha vært. Det kan også innebære at de som har eller får arbeid som gir dårlige lærevilkår i større grad trekker seg ut arbeidslivet, men som nevnt vet vi ikke hvor stor denne effekten er i forhold til andre forhold som påvirker avgangen fra arbeidslivet. Det endrer imidlertid ikke inntrykket av at eldre arbeidstakeres svakere lærevilkår i større grad er knyttet til mindre opplæring og lavere opplevelse av læringsbehov enn at de har/får mindre læringsintensivt arbeid.

Tabell 6.2 viser andelen av arbeidstakere i ulike aldersgrupper som har deltatt i opplæring, har store læringskrav i jobben osv. Et unntak av variabelen «timer opplæring per person» som viser antall timer opplæring per arbeidstaker.

6.4 Arbeidsledige



Arbeidsledige har ikke samme mulighet for å ta del i den læringen som skjer gjennom løpende arbeid og opplæring i arbeidslivet. Mange av indikatorene for lærevilkår i lærevilkårsmonitoren er knyttet til arbeidslivet, og er derfor ikke egnet til å illustrere forskjellene mellom arbeidsledige og sysselsatte.

Figuren viser syv forhold som påvirker læringen blant arbeidsledige og sysselsatte. Verdien for sysselsatte er satt til 100 på alle variable. Verdiene for de arbeidsledige som vises i figuren er derfor deres relative verdier i forhold til sysselsatte.

Særlige tiltak for arbeidsledige kompenserer ikke for den ulempen arbeidsledige har ved å stå utenfor arbeidslivets omfattende tilbud om kurs og annen opplæring. Langt færre arbeidsledige deltar i opplæring enn sysselsatte, men arbeidsledige deltar i gjennomsnitt like mange timer som sysselsatte. Dette viser at opplæringen blant arbeidsledige er mer skjevfordelt: færre deltar, men langt flere

Tabell 6.3 Lærevilkår blant sysselsatte og arbeidsledige.

Lærevilkår etter sysselsetningsstatus	Sysselsatte	Arbeidsledige
Deltakelse i videreutdanning	7	5
Deltakelse i opplæring	57	27
Timer opplæring per person	26	27
Ekstern tilbyder	57	68
Læringsbehov	76	74
Deltar for lite i opplæring	34	42
Foretrukket læringsform: praktisk opplæring og yrkeserfaring	36	40

For en nærmere beskrivelse av variablene vises det til tabell 6.1.

av de som deltar, deltar på langvarige opplæringstiltak. Arbeidsledige deltar også noe mindre enn sysselsatte i hva som kan betegnes som formell videreutdanning.

Arbeidsledige føler oftere enn sysselsatte at de deltar for lite i opplæring, og føler læringsbehov i likeså stor grad som sysselsatte. I motsetning til for eldre arbeidstakere og for arbeidstakere med lavt utdanningsnivå, synes det for arbeidsledige derfor ikke være lave opplevde lærings- og opplæringsbehov som bremser deres opplæringsdeltakelse. Det synes mer å være at de ikke er i en posisjon som gir tilgang til det samme tilbudet.

Tabell 6.3 viser andelen som har deltatt i videreutdanning, som føler at de deltar for lite i opplæring osv. blant henholdsvis sysselsatte og arbeidsledige. Alle tall er andelstall med unntak av (antall) timer opplæring per person.

6.5 Næringer

Det er klare forskjeller mellom næringene i hvordan lærevilkårene er. I noen næringer ligger tyngdepunktet i kompetanseutviklingen på læring gjennom arbeidet, i andre næringer ligger tyngdepunktet på opplæringstiltak. Forskjellene mellom næringene skyldes ikke bare forskjeller i utdanningsnivået blant de ansatte, men forskjeller i arbeidsinnhold, arbeidsorganisering og hvordan man arbeider med kompetanseutvikling i den enkelte næring.

På grunnlag av en gjennomgang av lærevilkårene i den enkelte næring kan det pekes ut et begrenset antall kategorier av lærevilkårsprofiler. Før dette vil vi imidlertid ved hjelp av diagrammer, tabeller og tekst beskrive hva som særpreger hver enkelt av de elleve næringene som vi analyserer i lærevilkårsmonitoren. Hver næring vil bli sammenlignet med arbeidslivet som helhet.

I hvert diagram er verdien for arbeidslivet som helhet på hver variabel satt til 100. En næring som ligger 10 % høyere enn arbeidslivet som helhet, vil derfor ha en verdi på 110 på variabelen. Figurene viser de bivariate forskjellene mellom næringen og arbeidslivet som helhet. Noen av forskjellene kan derfor skyldes bak-enforliggende forskjeller mellom næringene i kjønns-, alders-, og utdanningssammensetningen av arbeidstokken og forskjeller i størrelsen på bedriftene. Som vist i tidligere kapitler, er imidlertid mange av næringsforskjellene signifikante også når man kontrollerer for andre forhold gjennom multivariate analyser.

I tabellene framgår de reelle andelstallene (og timetall) for arbeidstakere i alderen 22–66 år i hver næring i forhold til tilsvarende tall for arbeidslivet som helhet. Det er noe forskjellig hvor mange variable som inngår i tabellene for hver næring. Dette har sammenheng med at det ikke er et tilstrekkelig antall personer i hver næring på alle spørsmål til at resultatene er statistisk pålitelige. Som en hovedregel

er resultater oppgitt hvis det er minimum 70–80 eller flere respondenter som gir grunnlag for tallet fra næringen.

Forut for gjennomgangen av den enkelte næring, vil vi i kapittel 6.5.1 kort beskrive hvordan næringene er inndelt i kategorier, og hvor mange respondenter fra ulike næringer og deler av næringer vi har i utvalget.

6.5.1 Oversikt over næringskategoriene

I kapitlene nedenfor beskrives lærevilkårene innenfor elleve næringer eller næringskategorier.

Noen av næringsgruppene er relativt homogene, mens andre består av nokså forskjellige grupper. Den mest mangeartede gruppen er finans, forsikring og an-

Tabell 6.4 Fordeling av respondenter på næringer.

Næring	Antall respondenter
Primærnæringene	547
- jordbruk	408
- skogbruk	25
- fiske og fangst	98
- annet	16
Olje og bergverk	174
- bryting av kull, jernmalm og annet bergverk	18
- utvinning av olje	156
Industri	1736
- næringsmiddel	327
- klær, tekstiler	33
- tre	91
- papir	49
- forlag	170
- kjemisk	97
- gummi/plast	38
- mineraler	50
- metall/metallvarer	201
- maskiner/utstyr	145
- radio, TV, instrumenter, el-maskiner	133
- motorkjøretøyer, annen transportindustri	229
- møbel	62
- el-forsyning	95
- annet	16
Bygg og anlegg	945
Varehandel	1916
- handel/vedlikehold motorkjøretøyer	305
- agentur/engros	567
- detaljhandel	1044

nen privat tjenesteyting, men selv om spredningen på bransjer og yrkesgrupper er stor, består den av relativt sett mange arbeidstakere med høy utdanning. Varehandelen består av både engros- og detaljhandel, og inkluderer også mange bilmekanikere. Et særtrekk ved varehandelen er at andelen i lederstillinger er høy, noe man må anta at stimulerer til læring i arbeidet. Helse- og sosial med mer består i tillegg av helse og sosial (83 prosent) også av noe annen tjenesteyting. Av yrkesgruppene utenfor helse og sosial er det imidlertid kun frisører som utgjør et vesentlig antall arbeidstakere.

Følgende yrkesgrupper er blant de mest tallrike innenfor den enkelte næringskategori:

Primærnæringene: melke- og husdyrprodusenter (189), kombinasjon husdyr- og planteproduksjon (139).

Olje, kraft og bergverk: operatører innen olje og gass (31), ingeniører og teknikere olje/gass og bergverk (20).

Industri: ingeniører/teknikere (123), fagarbeidere fiskeindustri (44), andre operatører innen næringsmiddelindustri (63), produksjonsleder/direktør (62), salgsrepresentanter (58), sekretærer/kontor- og økonomimedarbeidere (57), sjåførere og ulike maskinførere (55), sveisere (53), lagermedarbeidere (50), industrimekanikere (46), elektrikere mm (41), operatører trelast og treforedling (41), slaktere/

Tabell 6.4 Forts.

Næring	Antall respondenter
Hotell og restaurant	397
Transport og kommunikasjon	840
- landtransport	328
- sjøtransport	120
- lufttransport	60
- transporttjenester	138
Finans, forsikring og annen privat tjenesteyting	1565
- finansielle tjenester med mer	204
- forsikring	63
- bolig	127
- maskinutleie	32
- databehandling	227
- forskning	65
- annen forretningsmessig tjenesteyting	847
Offentlig forvaltning	855
Undervisning	1137
Helse og sosial med mer	3169
- helse og sosial	2645
- kloakk og renovasjon	49
- interesseorganisasjoner	125
- fritid, kultur	227
- annen personlig tjenesteyting	123

fiskehandlere (38), montører og automatikere (37), platearbeidere (36), operatører metallurgisk (36), operatører metall (34), hjelpearbeidere (31).

Bygg og anlegg: tømrere (211), elektrikere (106), anleggsmaskinførere (73), rørleggere/VVS-montører (61), malere/byggtapetesere (40), vei- og anleggsarbeidere (39), murere (33), kobber-/blikkenslagere (29).

Varehandel: butikkmedarbeidere (889), selgere (142), lagermedarbeidere (87), sekretærer, kontor- og økonomimedarbeidere (80), bilmekanikere (80), butikk-sjefer/andre ledere i mindre virksomheter (65), produksjonsdirektører (64), andre direktører (51), adm.dir. (40), apotek-teknikere (32).

Hotell- og restaurant: hovmestere, servitører, barkeepere (117), kokker (68), kjøkkenassistenter (57), rengjøringspersonale (34), resepsjonister og lignende (30).

Transport og kommunikasjon: lastebilsjåfører (100), postbud/-sorterere (94), buss-/sporvogn-førere (86), drosje-/budbilsjåfører med mer (69), transportfunksjonær (37), sekretærer, kontor- og økonomimedarbeidere (37), dekksoffiserer og losere (34).

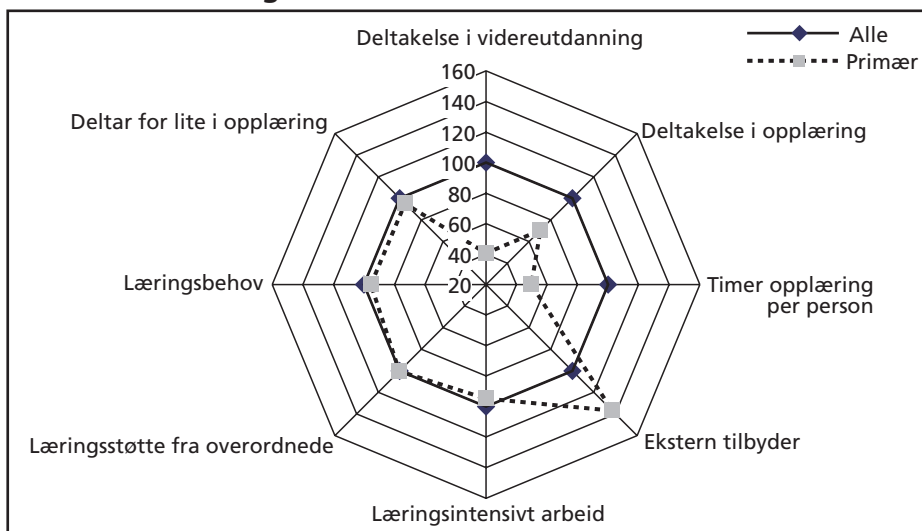
Finans, forsikring og annen privat tjenesteyting: sekretærer, kontor- og økonomimedarbeidere (114), systemutviklere/programmerere (110), kundebehandlere bank (90), sivilingeniører/-arkitekter og lignende (86), revisorer (86), rengjøringspersonale (86), dataingeniører/teknikere (70), produksjonsdirektører finans og annet, for eksempel banksjef (65), forsikringskonsulenter (53), vaktmestere (38), resepsjon/sentralbord (35), ledere i mindre virksomhet innen finans og annet, for eksempel filialsjef (34), reisekonsulenter (33), designere/dekoratører (32), advokater (32), vektere (30), bygningsingeniører/-teknikere (30).

Offentlig forvaltning: høyere saksbehandlere innen offentlig administrasjon (124), saksbehandlere trygdekontor, ligningskontor og annen offentlig virksomhet (103), direktører offentlig administrasjon (85), sekretærer, kontor- og økonomimedarbeidere (63), politikere (44), politi (40), toppledere offentlig administrasjon (36), rengjøringspersonale (34).

Undervisning: grunnskolelærere (415), lektorer/adjunkter videregående opplæring (128), barne- og ungdomsarbeidere (100), vitenskapelig/pedagogisk personale ved universiteter og høyskoler (95), rektorer og studieinspektører (62), rengjøringspersonale, trafikklærere med mer (46), sekretærer, kontor- og økonomimedarbeidere (41), yrkesfaglærere/faglærere videregående opplæring (29).

Helse- og sosial: hjelpepleiere/omsorgsarbeidere (470), sykepleiere (312), pleieassistenter og annet pleie- og omsorgspersonale (308), barne- og ungdomsarbeidere (304), førskolelærere (125), sosionomer/barnevernspedagoger (114), spesialsykepleiere/jordmødre (106), sekretærer, kontor- og økonomimedarbeidere (106), lege- og tannlegesekretærer (93), frisører (86), leger (83), renholdspersonale (78), kjøkkenassistenter (50), direktører (50), vernepleiere (44), vaktmestere (36), bioingeniører/teknikere (35), kokker (33), hjemmehjelper (32), apotekteknikere (32), idrettsutøvere/trenere (29).

6.5.1 Primærnæringene



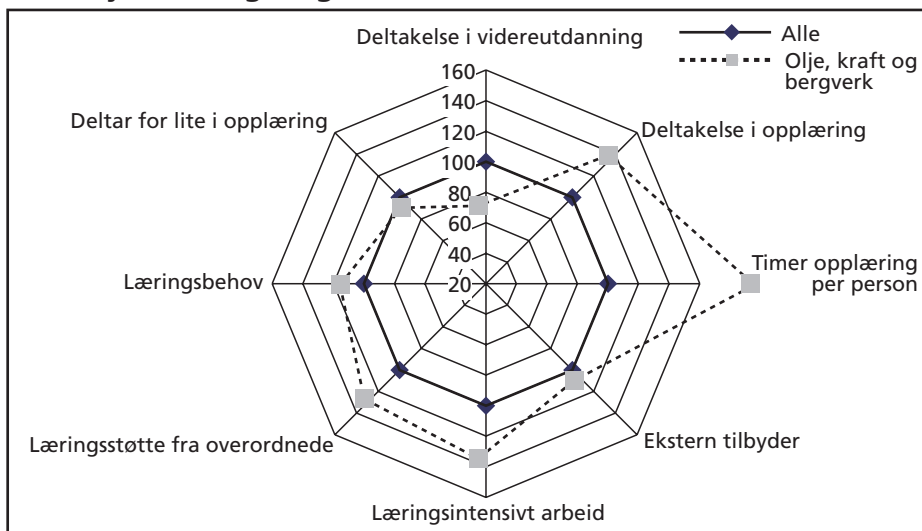
I primærnæringene arbeider det mange selvstendige. Disse har oftere vanskelig for å finne avløser/vikarer som gjør det mulig å være borte fra produksjonen for å delta i videreutdanning eller opplæring. Figuren viser tydelig at arbeidstakere i primærnæringene deltar sjeldnere i videreutdanning og opplæring enn arbeidstakere i arbeidslivet som helhet, og hver arbeidstaker deltar også færre timer i opplæring.

	Primær- næringene	Alle sysselsatte
Deltakelse i videreutdanning	3	6
Deltakelse i opplæring	40	57
Timer opplæring per person	13	26
Ekstern tilbyder	78	57
Store læringskrav	63	68
Gode læringsmuligheter i daglig arbeid	79	80
Læringsstøtte fra overordnede	54	54
Læringsbehov	73	76
Deltar for lite i opplæring	32	34
Opplæring i arbeidstiden	68	77
Lønn under opplæring	34	79
Overføringsverdi	36	64
Lønnsystemet stimulerer til læring	16	22
Kompetansesamtaler	42	56
Hindring: arbeidsgiver har ikke råd	5	35
Hindring: ikke tid	63	40
Hindring: ikke tilpasset tilbud	19	17
Foretrukket læringsform: praktisk opplæring og yrkeserfaring	43	36

For en nærmere beskrivelse av variablene vises det til tabell 6.1.

På grunn av de mange selvstendige er virksomhetsintern opplæring ofte lite aktuelt. Andelen av opplæringstiltakene som gis av eksterne tilbydere er derfor langt høyere enn i arbeidslivet som helhet.

6.5.2 Olje, kraft og bergverk



Olje, kraft og bergverk skiller seg markant ut med å ha de beste lærevilkårene av alle næringene i analysen. På en lang rekke lærevilkår ligger olje, kraft og bergverk høyest av alle næringer, og det er heller ingen områder hvor de ligger spesielt lavt. Det synes som om det er skapt en kultur for læring innenfor næringen, noe som kan være en følge av sertifikat- og sikkerhetskrav og/eller som følge av bevisste valg innen næringen.

Olje, kraft og bergverk har gode vilkår for læring gjennom det løpende arbeidet ved at arbeidstakerne møter store læringskrav i jobben og har gode læringsmuligheter. Samtidig har en svært høy andel av arbeidstakerne deltatt i kurs og annen opplæring. Spesielt når det gjelder antall timer opplæring per arbeidstaker, ligger olje, kraft og bergverk meget høyt. Overordnede opplever å gi god støtte/motivasjon for læring, og den enkelte opplever sitt læringsbehov som høyt.

Olje, kraft og bergverk er en av de få næringene i privat sektor hvor et flertall av arbeidstakerne har hatt kompetansesamtaler siste år, dvs. diskutert sitt behov for kompetanseutvikling med overordnede. Andelen som har hatt kompetansesamtaler er så høy at det er rimelig å anta at dette er «institusjonalisert» i virksomhetenes rutiner, for eksempel som en del av medarbeidersamtaler. Slike kompetanse-

samtaler synes generelt å bli brukt for å drøfte opplæringsbehov og i liten grad til hvordan man kan få økt læring gjennom arbeidet. Samtidig er næringen den eneste næringen hvor en betydelig andel (42 prosent) opplever lønssystemet som læringsstimulerende. Generelt oppleves lønssystemet primært som læringsstimulerende når det gjelder å stimulere til læring gjennom arbeid, og ikke i samme grad til læring gjennom opplæring.

Virksomhetene i olje, kraft og bergverk synes derfor å ha innarbeidet elementer i sine rutiner som kan stimulere både opplæringsdeltakelse og læring gjennom arbeid. Imidlertid kan man ikke ut fra monitoren si at formalisering og institusjonalisering av arbeidet med kompetanseutvikling er en forutsetning for å skape gode lærevilkår.

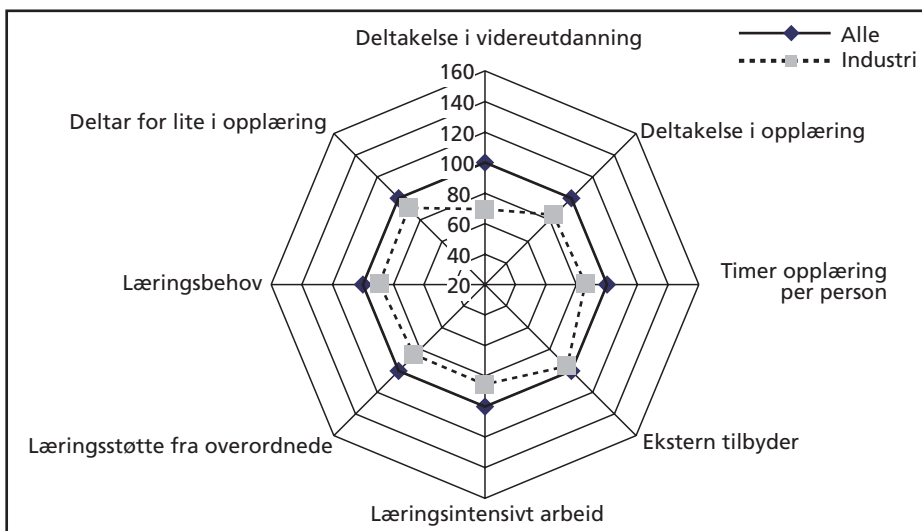
Kun når det gjelder deltagelse i videreutdanning, andelen av opplæringen som skjer i arbeidstiden (jf. tabell) og andelen som føler at de deltar for lite i opplæring, ligger olje, kraft og bergverk under gjennomsnittet for arbeidslivet som helhet. Selv om opplæringen i en del tilfeller skjer utenfor arbeidstiden, skjer den imidlertid nesten alltid med lønn.

Det må tas et visst forbehold om at antallet respondenter innenfor næringen er lavere enn i andre næringer, og at det derfor er en viss usikkerhet om resultatene.

	Olje, kraft og bergverk	Alle sysselsatte
Deltakelse i videreutdanning	5	6
Deltakelse i opplæring	80	57
Timer opplæring per person	53	26
Ekstern tilbyder	62	57
Store læringskrav	84	68
Gode læringsmuligheter i daglig arbeid	88	80
Læringsstøtte fra overordnede	67	54
Læringsbehov	84	76
Deltar for lite i opplæring	31	34
Opplæring i arbeidstiden	66	77
Lønn under opplæring	93	79
Overføringsverdi	80	64
Lønssystemet stimulerer til læring	42	22
Kompetansesamtaler	78	56
Hindring: arbeidsgiver har ikke råd	36	35
Hindring: ikke tid	53	40
Hindring: ikke tilpasset tilbud	20	17
Foretrukket læringsform: praktisk opplæring og yrkeserfaring	34	36

For en nærmere beskrivelse av variablene vises det til tabell 6.1.

6.5.3 Industri



Det er to ting som er iøynefallende når man ser på industriens lærevilkårsprofil. For det første så skårer industrien noe lavere enn arbeidslivet som helhet på alle de sentrale lærevilkårene. Industriens sirkel i figuren ligger i sin helhet innenfor

	Industri	Alle
Deltakelse i videreutdanning	4	6
Deltakelse i opplæring	48	57
Timer opplæring per person	23	26
Ekstern tilbyder	55	57
Store læringskrav	59	68
Gode læringsmuligheter i daglig arbeid	77	80
Læringsstøtte fra overordnede	46	54
Læringsbehov	68	76
Deltar for lite i opplæring	30	34
Videreutdanning finansiert av arbeidsgiver	44	39
Tar videreutdanning for å stå sterkere på arbeidsmarkedet	27	33
Opplæring i arbeidstiden	82	77
Lønn under opplæring	86	79
Overføringsverdi	69	64
Lønnsystemet stimulerer til læring	23	22
Kompetansesamtaler	51	56
Hindring: arbeidsgiver har ikke r�d	27	35
Hindring: ikke tid	47	40
Hindring: ikke tilpasset tilbud	19	17
Foretrukket læringsform: praktisk opplæring og yrkeserfaring	41	36

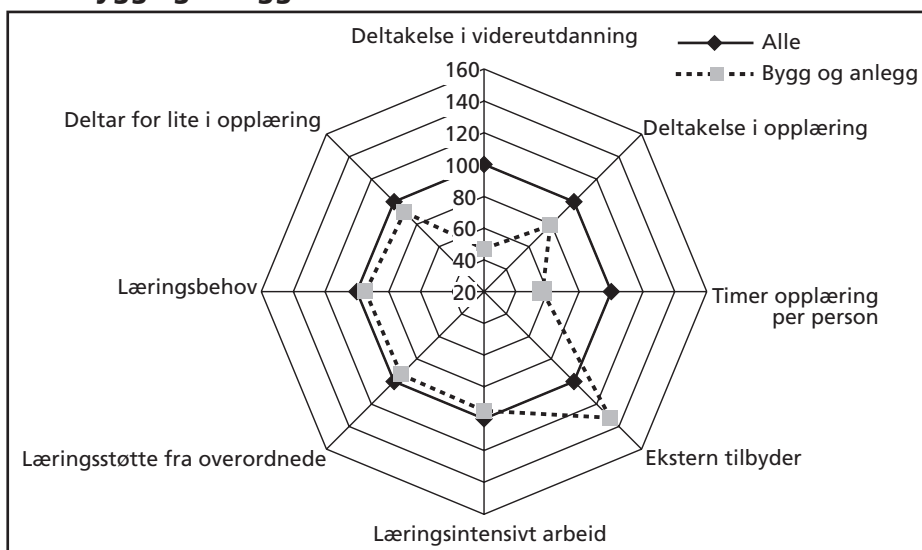
For en nærmere beskrivelse av variablene vises det til tabell 6.1.

sirkelen for arbeidslivet som helhet. Når det gjelder følgende forhold, har industrien statistisk pålitelig svakere lærevilkår enn arbeidslivet som helhet:

- andel som har deltatt i videreutdanning,
- andel som har deltatt i kurs og annen opplæring,
andel som møter store læringskrav,
- andel som har god læringsstøtte fra overordnede
- andel som føler læringsbehov.

Den andre tingen som er iøynefallende er at kompetanseutviklingen ikke heller i noen bestemt retning. Industrien ligger på eller i underkant av gjennomsnittet på de fleste områder, men uten tyngepunkt verken i retning av videreutdanning, kurs og annen opplæring eller læring gjennom det løpende arbeidet.

6.5.4 Bygg og anlegg



Bygg og anlegg har visse fellestrekk med primærnæringene, med en relativt høy andel selvstendige. Av den grunn har bygg og anlegg også en litt skjev lærevilkårsprofil med færre som deltar i videreutdanning og i kurs og annen opplæring enn i arbeidslivet som helhet. Næringen kommer enda lavere ut målt i antall timer opplæring per arbeidstaker. Andelen eksterne tilbydere av opplæringstiltak er høy innen næringen noe som må sees i sammenheng med at det er mange små virksomheter og selvstendige innen næringen. Om næringen ligger relativt sett lavt i

opplæring, har næringen vilkår for læring gjennom det løpende arbeidet på linje med arbeidslivet for øvrig, heriblant relativt gode muligheter for læring gjennom det daglige arbeidet.

Arbeidstakerne i næringen synes relativt godt motivert for læring sammenlignet med privat sektor for øvrig. Mange innen næringen føler et læringsbehov.

Svært få innen næringen har høyere utdanning – det store flertallet har videregående opplæring. Tar man dette i betraktning må lærevilkårene gjennom det løpende arbeidet kunne beskrives som relativt gode.

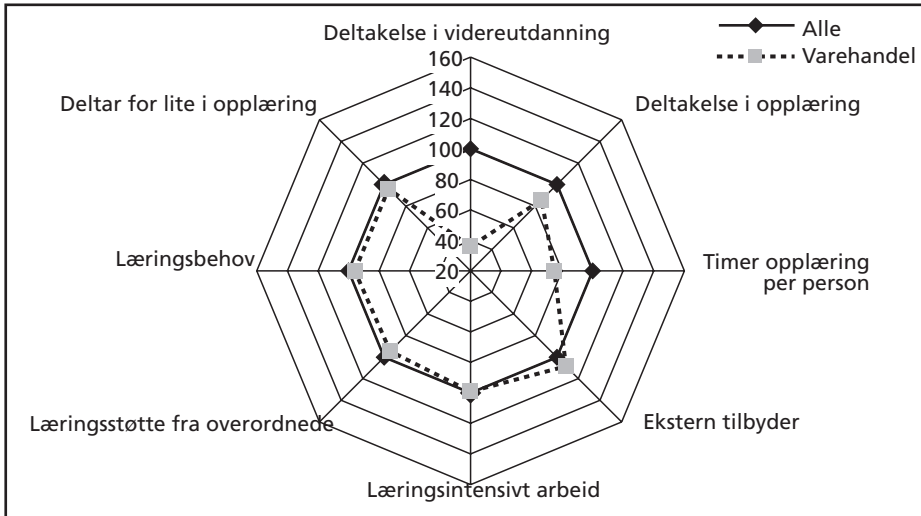
Problemene med å ta seg fri fra arbeidet for å delta i opplæring gir seg også utslag i at en noe lavere andel tar opplæring innenfor arbeidstiden og med lønn enn i arbeidslivet som helhet. At arbeidsgiver ikke har råd er likevel en relativt lite utbredt hindring for deltakelse i opplæring.

Det er under halvparten som har drøftet sitt opplæringsbehov med overordnede siste år, noe som er noe under arbeidslivet som helhet. Dette kan tyde på at arbeidet med kompetanseutvikling i næringen i mindre grad enn ellers er nedfelt i faste rutiner.

	Bygg og anlegg	Alle sysselsatte
Deltakelse i videreutdanning	3	6
Deltakelse i opplæring	45	57
Timer opplæring per person	15	26
Ekstern tilbyder	76	57
Store læringskrav	63	68
Gode læringsmuligheter i daglig arbeid	83	80
Læringsstøtte fra overordnede	50	54
Læringsbehov	72	76
Deltar for lite i opplæring	30	34
Opplæring i arbeidstiden	67	77
Lønn under opplæring	69	79
Overføringsverdi	71	64
Lønnsystemet stimulerer til læring	27	22
Kompetansesamtaler	45	56
Hindring: arbeidsgiver har ikke råd	23	35
Hindring: ikke tid	41	40
Hindring: ikke tilpasset tilbud	18	17
Foretrukket læringsform: praktisk opplæring og yrkeserfaring	41	36

For en nærmere beskrivelse av variablene vises det til tabell 6.1.

6.5.5 Varehandel



Varehandelen har visse fellestrekk med primærnæringene og bygg og anlegg. I likhet med primærnæringen og bygg og anlegg deltar en lavere andel i varehandelen i opplæring og i formell videreutdanning enn i arbeidslivet for øvrig. Spesielt formell videreutdanning er det få i varehandelen som deltar i, noe som blant annet tyder på at det er relativt få innen varehandelen som er i ferd med å kvalifisere seg

	Varehandel	Alle sysselsatte
Deltakelse i videreutdanning	2	6
Deltakelse i opplæring	49	57
Timer opplæring per person	20	26
Ekstern tilbyder	62	57
Store læringskrav	66	68
Gode læringsmuligheter i daglig arbeid	81	80
Læringsstøtte fra overordnede	51	54
Læringsbehov	73	76
Deltar for lite i opplæring	32	34
Opplæring i arbeidstiden	71	77
Lønn under opplæring	71	79
Overføringsverdi	61	64
Lønssystemet stimulerer til læring	26	22
Kompetansesamtaler	49	56
Hindring: arbeidsgiver har ikke råd	27	35
Hindring: ikke tid	44	40
Hindring: ikke tilpasset tilbud	16	17
Foretrukket læringsform: praktisk opplæring og yrkeserfaring	43	36

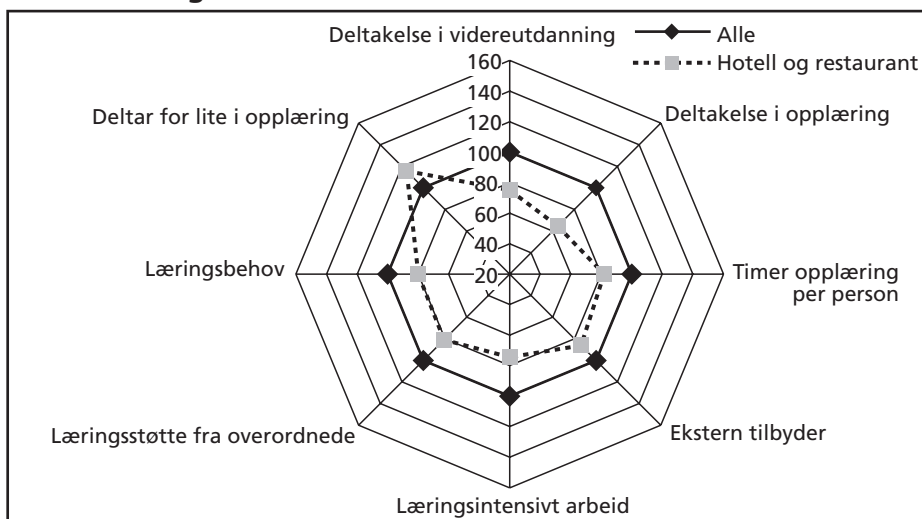
For en nærmere beskrivelse av variablene vises det til tabell 6.1.

ut av næringen og over til andre deler av arbeidslivet. Likevel har ikke varehandelen samme skjeve lærevilkårsprofil som primærnæringene og bygg og anlegg. Når det gjelder kurs og annen opplæring som ikke gir formell kompetanse, er deltakelsen i dette innen varehandelen riktig nok klart lavere enn i arbeidslivet for øvrig, men ikke så lavt som i primærnæringene, og når det gjelder antallet timer per arbeidstaker, også bygg og anlegg.

Når det gjelder vilkårene for læring gjennom det løpende arbeidet som læringsmuligheter og læringskrav i jobben, ligger varehandelen på gjennomsnittet for arbeidslivet. Arbeidet i disse næringene oppleves med andre ikke som mindre læringsintensivt enn annet arbeid.

Også på de fleste andre lærevilkår ligger varehandelen nær gjennomsnittet for arbeidslivet blant helhet. Dette gjelder også andelen som føler at de har et læringsbehov.

6.5.6 Hotell og restaurant



Hotell og restaurant må betegnes som næringen med de dårligste gjennomsnittlige lærevilkårene i monitoren. I motsetning til enkelte andre næringer i privat sektor som i likhet med hotell og restaurant ligger lavt når det gjelder opplæringsdeltakelse, ligger hotell og restaurant også lavt når det gjelder kravene til læring i det løpende arbeidet og støtten fra overordnede til læring.

Hotell og restaurant ligger under gjennomsnittet når det gjelder andelen som har deltatt i opplæring. Omfanget av denne opplæringen per deltaker er ganske stort slik at næringen kommer ut nærmere gjennomsnittet målt i antall timer per

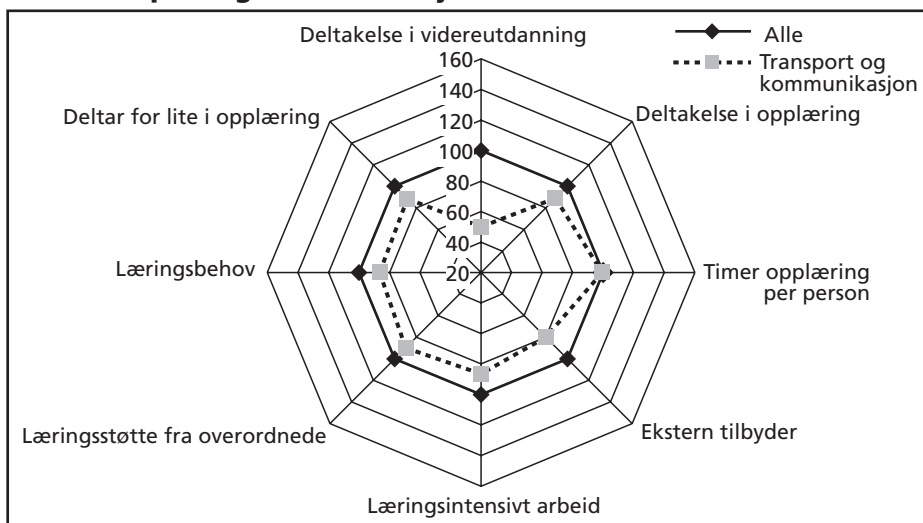
arbeidstaker enn i andelen arbeidstakere som har deltatt. Mye tyder på at denne opplæringen i mange tilfeller er egeninitiert og motivert av et ønske om å kvalifisere seg for annet arbeid. En uvanlig lav andel av opplæringstiltakene skjer i arbeidstiden og med lønn, og en svært høy andel av opplæringstiltakene oppleves av den enkelte å være nyttig i andre virksomheter.

Dette må sees i sammenheng med at en relativt høy andel av arbeidstakerne i næringen tar formell videreutdanning, sammenlignet med privat sektor for øvrig. (Andelen av de sysselsatte som tar formell utdanning som ikke kan karakteriseres som videreutdanning er dessuten høyere enn gjennomsnittet for arbeidslivet for helhet). Kombinert med en relativt høy turn-over i næringen, kan disse resultatene tyde på at næringen i større grad enn andre næringer baserer seg på et innslag av såkalt «livsfase»-arbeid, dvs. arbeidstakere som er innoen næringen i en kortere fase av livet før de går over til annet arbeid.

	Hotell og restaurant	Alle sysselsatte
Deltakelse i videreutdanning	5	6
Deltakelse i opplæring	37	57
Timer opplæring per person	21	26
Ekstern tilbyder	49	57
Store læringskrav	50	68
Gode læringsmuligheter i daglig arbeid	76	80
Læringsstøtte fra overordnede	43	54
Læringsbehov	61	76
Deltar for lite i opplæring	39	34
Opplæring i arbeidstiden	50	77
Lønn under opplæring	59	79
Overføringsverdi	81	64
Lønnsystemet stimulerer til læring	23	22
Kompetansesamtaler	45	56
Hindring: arbeidsgiver har ikke råd	29	35
Hindring: ikke tid	37	40
Hindring: ikke tilpasset tilbud	17	17
Foretrukket læringsform: praktisk opplæring og yrkeserfaring	40	36

For en nærmere beskrivelse av variablene vises det til tabell 6.1.

6.5.7 Transport og kommunikasjon



Kompetanseutviklingen innenfor transport og kommunikasjon har sterke felles-trekk med industrien. Næringen ligger på de fleste lærevilkår på eller litt i underkant av gjennomsnittet for arbeidslivet som helhet, uten å ha tyngdepunktet verken i opplæring eller i læring gjennom arbeidet. Sammenlignet med arbeidslivet som helhet, deltar klart færre arbeidstakere i næringen i formell videreutdanning, men omtrent like mange som i de øvrige næringene i privat sektor. Noe færre synes

	Transport og kommunikasjon	Alle sysselsatte
Deltakelse i videreutdanning	3	6
Deltakelse i opplæring	51	57
Timer opplæring per person	26	26
Ekstern tilbyder	46	57
Store læringskrav	59	68
Gode læringsmuligheter i daglig arbeid	79	80
Læringsstøtte fra overordnede	48	54
Læringsbehov	66	76
Deltar for lite i opplæring	30	34
Opplæring i arbeidstiden	73	77
Lønn under opplæring	81	79
Overføringsverdi	58	64
Lønnsystemet stimulerer til læring	21	22
Kompetansesamtaler	47	56
Hindring: arbeidsgiver har ikke råd	30	35
Hindring: ikke tid	40	40
Hindring: ikke tilpasset tilbud	20	17
Foretrukket læringsform: praktisk opplæring og yrkeserfaring	39	36

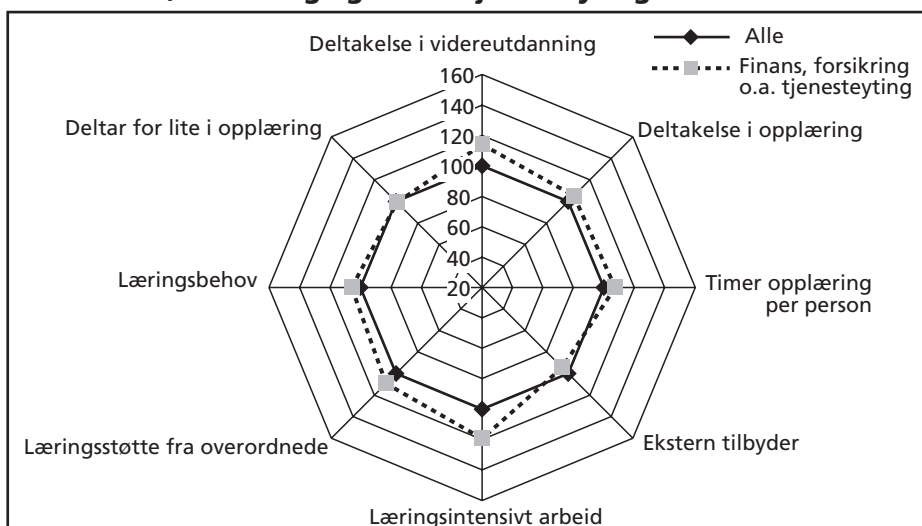
For en nærmere beskrivelse av variablene vises det til tabell 6.1.

å delta i kurs og annen opplæring enn i arbeidslivet som helhet, men forskjellen er moderat.

Når det gjelder andelen som etter egen oppfatning har store læringskrav i arbeidet og andelen som føler at de har et læringsbehov, ligger transport og kommunikasjon under gjennomsnittet for arbeidslivet.

Både i forhold til arbeidslivet som helhet og i forhold til industrien, som transport og kommunikasjon ellers har klare fellestrekk med, er andelen av opplærings tiltakene som gis av eksterne tilbydere relativt lav. Under halvparten av tiltakene gis av andre enn virksomheten selv. I forhold til industrien skjer også mindre av opplæringen i arbeidstiden og kompetansen den gir kan sjeldnere brukes i andre virksomheter.

6.5.8 Finans, forsikring og annen tjenesteyting



Finans, forsikring og annen tjenesteyting skiller seg ut fra de fleste andre næringer i privat sektor ved å ha lærevilkår i overkant over gjennomsnittet for arbeidslivet som helhet. Som figuren viser, er det særlig i vilkårene for læring gjennom det løpende arbeidet, at næringen skiller seg ut fra gjennomsnittet. Når det gjelder andelen som deltar i opplæring og de fleste andre lærevilkår, ligger næringen på gjennomsnittet eller noe i overkant.

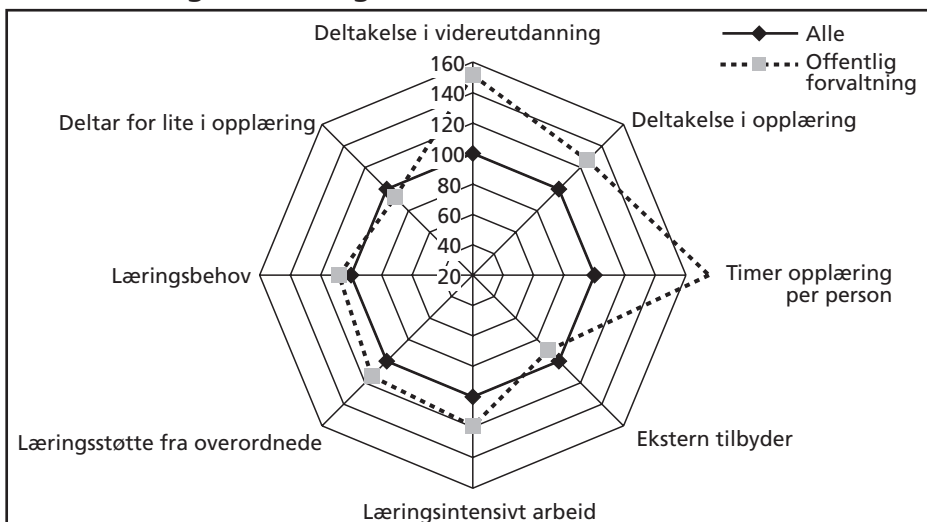
Kompetanseutviklingen i næringen heller derfor i retning av læring gjennom det løpende arbeidet framfor på opplæring, men også deltakelsen i opplæring er høyere enn i det meste av privat sektor for øvrig.

En viktig hindring for deltakelse i opplæring er mangel på tid. Dette er viktigere i denne næringen enn i arbeidslivet for øvrig.

	Finans, forsikring og annen tjenesteyting	Alle sysselsatte
Deltakelse i videreutdanning	7	6
Deltakelse i opplæring	60	57
Timer opplæring per person	28	26
Ekstern tilbyder	54	57
Store læringskrav	77	68
Gode læringsmuligheter i daglig arbeid	85	80
Læringsstøtte fra overordnede	59	54
Læringsbehov	80	76
Deltar for lite i opplæring	33	34
Videreutdanning finansiert av arbeidsgiver	33	39
Videreutdanning i arbeidstiden	42	46
Tar videreutdanning for å stå sterkere på arbeidsmarkedet	35	33
Opplæring i arbeidstiden	85	77
Lønn under opplæring	84	79
Overføringsverdi	69	64
L�nnssystemet stimulerer til læring	28	22
Kompetansesamtaler	64	56
Hindring: arbeidsgiver har ikke r�d	29	35
Hindring: ikke tid	54	40
Hindring: ikke tilpasset tilbud	14	17
Foretrukket læringsform: praktisk opplæring og yrkeserfaring	38	36

For en nærmere beskrivelse av variablene vises det til tabell 6.1.

6.5.9 Offentlig forvaltning



Offentlig sektor som helhet skiller seg markant fra privat sektor. Det er en langt høyere andel av arbeidstakerne i offentlig sektor som deltar i videreutdanning enn i privat sektor. Også når det gjelder opplæring som ikke gir formell kompetanse, er det flere som deltar i offentlig sektor enn i privat sektor. Hindringene for å delta i opplæring er også forskjellige. I offentlig sektor trekker arbeidstakerne ofte fram at arbeidsgiver har dårlig råd, mens i privat sektor er det for lite tid som oftest oppleves som en hindring.

Offentlig forvaltning som næring har mange fellestrekk med offentlig sektor for øvrig, men skiller seg også ut fra resten av offentlig sektor på enkelte områder. I likhet med resten av offentlig sektor, har mange i offentlig forvaltning deltatt i formell videreutdanning. Mange innen offentlig forvaltning har også deltatt i kurs og annen opplæring som ikke gir formell kompetanse. I likhet med offentlig sektor for øvrig er dårlig råd hos arbeidsgiver viktigste hindring for å delta i opplæring. I antall timer opplæring per arbeidstaker ligger offentlig forvaltning svært høyt, og skiller seg ut både fra arbeidslivet som helhet og resten av offentlig sektor. Et annet særtrekk ved offentlig forvaltning i forhold til andre næringer i offentlig så vel som privat sektor er også at en meget høy andel av opplæringen skjer i arbeidstiden og med lønn. Også formell videreutdanning er ofte finansiert av arbeidsgiver.

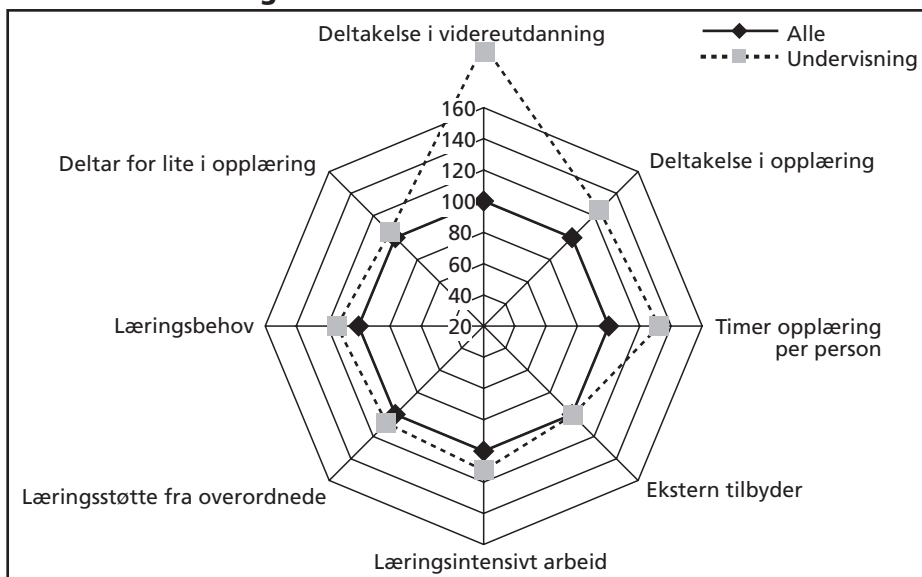
	Offentlig forvaltning	Alle sysselsatte
Deltakelse i videreutdanning	10	6
Deltakelse i opplæring	72	57
Timer opplæring per person	46	26
Ekstern tilbyder	52	57
Store læringskrav	78	68
Gode læringsmuligheter i daglig arbeid	84	80
Læringsstøtte fra overordnede	61	54
Læringsbehov	82	76
Deltar for lite i opplæring	31	34
Videreutdanning finansiert av arbeidsgiver	50	39
Videreutdanning i arbeidstiden	52	46
Tar videreutdanning for å stå sterkere på arbeidsmarkedet	23	33
Opplæring i arbeidstiden	94	77
Lønn under opplæring	94	79
Overføringsverdi	60	64
Lønnsystemet stimulerer til læring	20	22
Kompetansesamtaler	70	56
Hindring: arbeidsgiver har ikke råd	43	35
Hindring: ikke tid	38	40
Hindring: ikke tilpasset tilbud	19	17
Foretrukket læringsform: praktisk opplæring og yrkeserfaring	31	36

For en nærmere beskrivelse av variablene vises det til tabell 6.1.

ver og skjer ofte i arbeidstiden, noe offentlig forvaltning har felles med deler av offentlig sektor for øvrig (helse og sosial), men ikke hele (undervisning).

Jobbene i offentlig forvaltning er gjennomgående læringsintensive, det vil si at de gir gode vilkår for læring gjennom det løpende arbeidet. Både læringskravene og læringsmulighetene er blant de høyeste i arbeidslivet. (I offentlig sektor som helhet varierer læringskravene en del, med offentlig forvaltning og undervisning på den ene siden og helse og sosial på den andre.) Ansatte i offentlig forvaltning føler også god støtte/stimulans til læring fra sine overordnede. Det synes som om drøfting av kompetanseutviklingsbehov med overordnede ofte er innarbeidet i virksomhetenes rutiner innen offentlig forvaltning ettersom andelen som har diskutert sitt læringsbehov med overordnede er høy.

6.5.10 Undervisning



Undervisningssektoren har en ganske markant læringsprofil, med langt høyere deltakelse i både formell videreutdanning og kurs og annen opplæring enn i arbeidslivet som helhet. Når det gjelder vilkårene for læring gjennom det løpende arbeidet, ligger undervisningssektoren over gjennomsnittet i andelen som møter store læringskrav i jobben, mens læringsmulighetene i det daglige arbeidet er omtrent som i arbeidslivet for øvrig. Høye læringskrav bidrar også til en opplevelse av høye læringsbehov i undervisningssektoren, klart høyere enn i arbeidslivet for øvrig.

På grunn av den høye deltakelsen i opplæring og videreutdanning, vil det være riktig å si at kompetanseutviklingen i undervisningssektoren heller mot opplæring og utdanning framfor kompetanseutvikling gjennom læring gjennom det løpende arbeidet. Det innebærer imidlertid ikke at vilkårene for læring gjennom det løpende arbeidet er dårlige sammenlignet med arbeidslivet som helhet.

Andelen med høyere utdanning er meget høy innen undervisningssektoren, noe som skulle tilsi at undervisning skulle ligge høyt i deltakelse i opplæring/utdanning og ha gode vilkår for læring gjennom arbeidet.

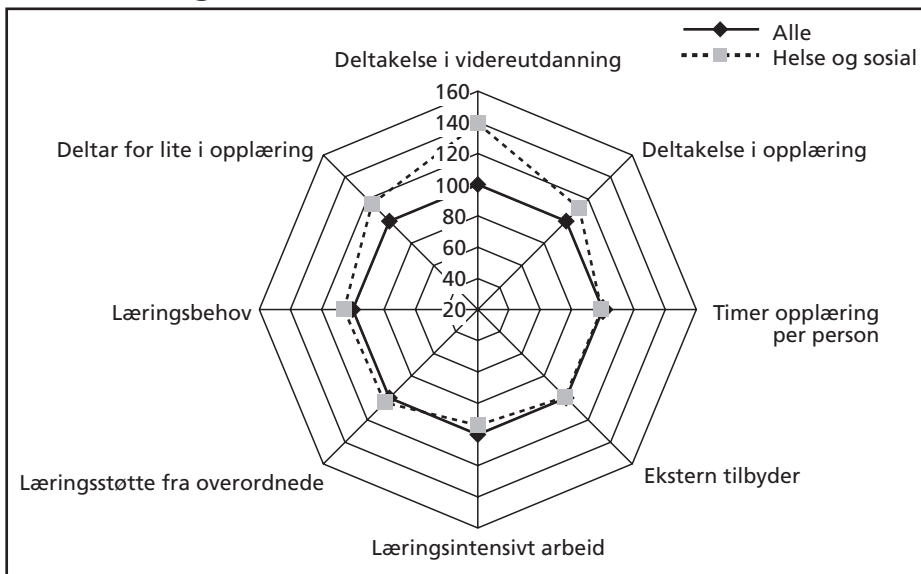
Trolig er det den enkelte selv som ofte tar initiativ til å delta i videreutdanning i undervisningssektoren. Andelen som deltar i videreutdanning innenfor arbeidstiden eller får videreutdanning finansiert av arbeidsgiver, er lavere innen undervisning enn i arbeidslivet som helhet og klart lavere enn i andre næringer i offentlig sektor, som offentlig forvaltning og helse- og sosial.

I valget av læringsform er arbeidstakere innenfor undervisningssektoren mer orientert mot utdanning og opplæring og mindre mot praktisk opplæring/yrkeserfaring enn andre arbeidstakere.

	Undervisning	Alle sysselsatte
Deltakelse i videreutdanning	13	6
Deltakelse i opplæring	71	57
Timer opplæring per person	35	26
Ekstern tilbyder	58	57
Store læringskrav	79	68
Gode læringsmuligheter i daglig arbeid	79	80
Læringsstøtte fra overordnede	58	54
Læringsbehov	87	76
Deltar for lite i opplæring	35	34
Videreutdanning finansiert av arbeidsgiver	31	39
Videreutdanning i arbeidstiden	40	46
Tar videreutdanning for å stå sterkere på arbeidsmarkedet	26	33
Opplæring i arbeidstiden	83	77
Lønn under opplæring	78	79
Overføringsverdi	66	64
Lønnsystemet stimulerer til læring	18	22
Kompetansesamtaler	62	56
Hindring: arbeidsgiver har ikke råd	55	35
Hindring: ikke tid	35	40
Hindring: ikke tilpasset tilbud	15	17
Foretrukket læringsform: praktisk opplæring og yrkeserfaring	25	36

For en nærmere beskrivelse av variablene vises det til tabell 6.1.

6.5.11 Helse og sosial



	Helse og sosial	Alle sysselsatte
Deltakelse i videreutdanning	9	6
Deltakelse i opplæring	64	57
Timer opplæring per person	26	26
Ekstern tilbyder	57	57
Store læringskrav	66	68
Gode læringsmuligheter i daglig arbeid	76	80
Læringsstøtte fra overordnede	56	54
Læringsbehov	80	76
Deltar for lite i opplæring	39	34
Videreutdanning finansiert av arbeidsgiver	47	39
Videreutdanning i arbeidstiden	51	46
Tar videreutdanning for å stå sterkere på arbeidsmarkedet	34	33
Opplæring i arbeidstiden	72	77
Lønn under opplæring	77	79
Overføringsverdi	61	64
Lønnsystemet stimulerer til læring	16	22
Kompetansesamtaler	56	56
Hindring: arbeidsgiver har ikke råd	43	35
Hindring: ikke tid	28	40
Hindring: ikke tilpasset tilbud	17	17
Foretrukket læringsform: praktisk opplæring og yrkeserfaring	30	36

For en nærmere beskrivelse av variablene vises det til tabell 6.1.

Helse og sosialsektoren har i likhet med undervisningssektoren et tyngdepunkt i sin kompetanseutvikling i videreutdanning og opplæring framfor læring i arbeid. Andelen som har deltatt i videreutdanning og i opplæring ligger over gjennomsnittet for arbeidslivet. (Timetallet per arbeidstaker i næringen ligger nær gjennomsnittet for arbeidslivet som helhet.) Når det gjelder vilkårene for læring gjennom det løpende arbeidet, har helse og sosial omtrent like gode vilkår som arbeidslivet som helhet. Tatt i betraktning det relativt høye utdanningsnivået i næringen, er likevel kravene til læring i jobben og mulighetene for læring gjennom det daglige arbeidet svakere enn hva man kunne vente.

Til tross for at mange deltar i opplæring og videreutdanning, er det flere i helse og sosial enn i andre næringer som føler at de deltar for lite i opplæring. Den viktigste hindringen for deltakelse er at arbeidsgiver ikke har råd. Denne faktoren oppleves som en viktigere hindring blant arbeidstakere i helse og sosial enn i arbeidslivet for øvrig. Mangel på tid er derimot en mindre viktig hindring.

Videreutdanning er noe oftere finansiert av arbeidsgiver innen helse- og sosial enn i arbeidslivet for øvrig. Den er også oftere finansiert av arbeidsgiver sammenlignet med den andre store tjenesteproduserende næringen i offentlig sektor, undervisning.

6.5.12 Hovedgrupper av lærevilkårsprofiler

En del næringer har klare fellestrekk i lærevilkår. Lærevilkårsmonitoren gir et datagrunnlag for å skissere seks kategorier/grupper av *lærevilkårsprofiler* fra beskrivelsen av den enkelte næring. 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. Undervisning kunne vært vurdert plassert i denne kategorien, men er plassert i kategori 3, jf. nærmere omtale der.

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 både arbeidsgivere og arbeidstakere har trolig svake insentiver til å videreutvikle kompetansen blant disse. Innen hotell og restaurant er det mange som deltar i formell utdanning, men dette synes primært å være individuelle initiativ fra den enkelte. 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 lærings-intensive arbeidsplasser. Det er særlig læringsmulighetene i arbeidet, som er blant 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 høyt både i opplæringsdeltakelse og læringsintensitet i arbeidet og kunne således ha blitt plassert i kategori 1 sammen med olje, kraft og bergverk og offentlig forvaltning. Den kan heller ikke betegnes som en sektor med lite læringsintensivt arbeid fordi læringskravene er så sterke. 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.

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 dårlige vilkår for læring gjennom arbeidet, 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

flertallet 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 og varehandel kan plasseres i denne kategorien. Av disse har varehandelen mer læringsintensivt arbeid enn industrien og transport og kommunikasjon. I de to sistnevnte 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 Næringer med mange selvstendige

primærnæringen, bygg og anlegg og selvstendige innen andre næringer deltar lite i opplæring, men har ganske læringsintensivt arbeid – mer læringsintensivt enn flertallet av næringene i privat sektor forøvrig. Den lave opplæringsdeltakelsen skyldes i stor grad at de har vanskeligere enn andre for å få organisert arbeidet slik at de kan ta fri fra produksjonen for å delta i opplæring. Når de deltar i opplæring, er det som oftest i tilbud fra eksterne tilbydere.

De kategoriene av lærevilkårsprofiler som er skissert her er grove kategorier. De er basert på et begrenset sett av indikatorer, men det vil være mulig å videreutvikle og nyansere profilene etter hvert som man gjennom framtidige lærevilkårsmonitører og andre undersøkelser får ytterligere datamateriale, ikke minst når det gjelder vilkårene for læring gjennom det løpende arbeidet.

Livslang læring i norsk arbeidsliv

Lærevilkårsmonitoren er en omfattende kartlegging av vilkår for læring og kompetanseutvikling i Norge, med særlig fokus på læringsvilkårene i arbeidslivet. Monitoren inneholder et sett av indikatorer for sentrale lærevilkår, både vilkår for læring gjennom deltakelse i utdanning og opplæring og vilkår for uformell læring gjennom det daglige arbeidet. Undersøkelsen ble gjennomført første gang i 2003, og vil bli gjentatt i årene som kommer. Denne grunnlagsrapporten inneholder en systematisk gjennomgang av resultater og sammenhenger fra lærevilkårsmonitoren for 2003.

Grunnlagsrapporten er ment som et dokumentasjonsgrunnlag for den mer kortfattede og lett tilgjengelige sammendragsrapporten (Fafo-rapport 434)



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

Fafo-rapport 435
ISBN 82-7422-430-2
ISSN 0801-6143