

Anna Hagen, Bård Jordfald,  
Arne Pape og Sveinung Skule

# **Ressursbruk til etter- og videreutdanning i norsk arbeidsliv**



Anna Hagen, Bård Jordfald, Arne Pape og Sveinung Skule

## **Ressursbruk til etter- og videreutdanning i norsk arbeidsliv**

© Forskningsstiftelsen Fafo 2001  
ISSN 0804-5135

# Innhold

<b>Forord</b> .....	<b>4</b>
<b>Sammendrag</b> .....	<b>5</b>
<b>1 Innledning</b> .....	<b>6</b>
Sentrale begreper .....	6
Tilnærming og begrepsbruk i prosjektet .....	8
Datakildene <sup>1</sup> .....	9
<b>2 Tidligere studier av ressursbruk og deltakelse</b> .....	<b>10</b>
Studier av hele arbeidslivet .....	10
Studier av statlig sektor .....	13
Studier av kommunesektoren .....	14
Oppsummering – likhetstrekk og forskjeller .....	14
<b>3 Deltakelse og ressursanslag basert på AKU</b> .....	<b>17</b>
3.2 Kursenes varighet .....	20
3.3 Tidsbruk til kurs og utdanning .....	22
3.4 Estimerte timelønnsatser .....	24
3.5 Lønnskostnader for arbeidsgiver knyttet til kurs og utdanning for arbeidstakerne .	24
Usikre anslag for små næringer .....	26
3.6 Bedriftenes kostnader til egen opplærings-organisasjon og kjøp av opplærings- tjenester .....	27
<b>4 Oppsummering og diskusjon</b> .....	<b>30</b>
4.1 Ressursbruk til etter- og videreutdanning .....	30
4.2 Fordeling av ressursene .....	30
4.3 Problemer ved operasjonalisering og måling .....	31
<b>Referanser</b> .....	<b>32</b>

# Forord

Forskningsstiftelsen Fafo fikk våren 2001 i oppdrag av Arbeids- og administrasjonsdepartementet å estimere ressursbruk på etter- og videreutdanning i norsk arbeidsliv. Bakgrunnen for prosjektet var den pågående utredningen av spørsmål om støtte til livsopphold under studiepermisjon. Prosjektet er gjennomført innenfor stramme tids- og kostnadsrammer, og anslagene er basert på allerede tilgjengelig datamateriale.

Oslo, juni 2001

Anna Hagen  
Bård Jordfald  
Arne Pape  
Sveinung Skule

## Sammendrag

Formålet med dette notatet er å anslå tidsbruk og kostnader til etter- og videreutdanning i norsk arbeidsliv. Våre estimater viser at ansatte i norsk arbeidsliv i gjennomsnitt bruker 1,9 prosent av arbeidstiden på kurs og utdanning betalt av arbeidsgiver. Sammenliknet med andre undersøkelser er dette lite. I øvrige undersøkelser estimeres tiden brukt til opplæring til 4–6 prosent av arbeidstiden. Hovedårsaken til at andre undersøkelser anslår høyere tidsbruk er trolig at våre data er hentet fra Statistisk sentralbyrås arbeidskraftsundersøkelse, som har et forholdsvis snevert opplæringsbegrep (kurs og utdanning), mens de øvrige undersøkelsene også omfatter andre former for organisert opplæring, for eksempel fagopplæring i bedrift, seminarer, hospitering og organisert veiledning.

Virksomhetenes utgifter til lønn for ansatte som går på kurs eller utdanning utgjør minst 8,42 milliarder kroner. Estimateret er konservativt. Tallene er også beheftet med usikkerhet, særlig for de minste næringsområdene er anslagene usikre.

Data fra Arbeids- og bedriftsundersøkelsen fra 1989 indikerer videre at bedriftenes utgifter til lønn for egen opplæringsorganisasjon (stab og linje), kjøp av tjenester, kursavgifter, utgifter til reise og opphold med mer, i forbindelse med opplæring kan være i størrelsesorden 23–31 milliarder kroner. Dette kommer i tillegg til lønnskostnadene for ansatte som deltar på kurs og i utdanning. Disse tallene er imidlertid beheftet med meget stor usikkerhet. Dette gjelder også andre undersøkelser som forsøker å anslå virksomhetenes kostnader.

Ressursene til kurs og utdanning fordeles ujevnt. Noen deltakelsesmønstre er svært stabile, nærmest uavhengig av hvordan man operasjonaliserer eller måler deltakelse. Eldre arbeidstakere og personer med lav utdanning deltar minst. Det er også stor forskjell mellom ulike sektorer og næringsområder. Ansatte i offentlig forvaltning deltar mest på kurs og utdanning. Forskjellen mellom næringsområder speiler trolig også hvorvidt virksomhetene har valgt å organisere sin opplæringsaktivitet på en slik måte at denne aktiviteten fanges opp med begrepet «kurs og utdanning».

Det er en rekke problemer forbundet med å måle tids- og ressursbruk på etter- og videreutdanning. De viktigste problemene er knyttet til hvilke aktiviteter som skal inkluderes. Hovedkonklusjonen er at vi mangler gode data i Norge, særlig når det gjelder anslag over de av virksomhetens kostnader som kommer i tillegg til lønnsutgifter for ansatte som deltar på kurs og utdanning.

# 1 Innledning

I notatet presenteres anslag over hvor store ressurser som brukes på formell opplæring i norsk arbeidsliv. Prosjektet er gjennomført på oppdrag fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet i tilknytning til det pågående utredningsarbeidet om støtte til livsopphold ved etter- og videreutdanning. Utredningsarbeidet skjer igjen som et ledd i gjennomføringen av Kompetansereformen (også omtalt som etter- og videreutdanningsreformen).

Prosjektets rammer har ikke gitt rom for innsamling av nye data. Analysen og beregningene som presenteres her er basert på sekundærdata fra Statistisk sentralbyrå. Tidligere publiserte arbeider om ressursbruk og deltakelse i etter- og videreutdanning blir gjennomgått som bakgrunn og vurderingsgrunnlag for egne anslag.

## Sentrale begreper

Formålet med begrepsavklaringen er å synliggjøre forutsetninger og avgrensninger som er gjort her og i andre prosjekter. Hvilket opplæringsbegrep som legges til grunn vil ha stor betydning for hvilke tall man kommer fram til, og hvilke konklusjoner som kan trekkes. Mulighetene til å sammenligne tall fra ulike undersøkelser vil også avhenge av i hvilken grad man har brukt de samme begrepene og målemetodene.

Buer-utvalget ble i flere av høringsuttalelsene kritisert for manglende begrepsavklaring, og det ble hevdet at dette førte til uklarheter på flere sentrale punkter i utvalgets forslag. Kritikken gjaldt særlig bruken av begrepene etterutdanning og videreutdanning. I stortingsmeldingen om kompetansereformen (St.meld. nr 42 (1997–98)) forsøkte man å omgå dette ved å unngå etter- og videreutdanningsbegrepene. I stedet valgte man å skille mellom grunnutdanning og etterutdanning. Begrepet grunnutdanning ble brukt om all form for opplæring som er formelt kompetansegivende i utdanningssystemet, uavhengig av tidspunkt for gjennomføring av opplæringen. Videreutdanning ble brukt om all form for opplæring som ikke gir formell kompetanse i utdanningssystemet. Her valgte man altså å fokusere på *hvor* opplæringen ble tatt, mens man ikke la vekt på *når* opplæringen ble gjennomført.

I faglitteraturen og sannsynligvis også blant folk flest, er *læring* et videre begrep enn opplæring og utdanning. Med *opplæring* tenker vi gjerne på relativt kortvarige, organiserte tiltak med kompetanseutvikling som formål. Kurs og seminarvirksomhet er typiske eksempler. *Utdanning*, derimot, vil oftest være langvarig, offentlig godkjent skolegang eller studievirksomhet. Læringsbegrepet omfatter også kompetanseutvikling gjennom erfaring i arbeid eller problemløsning (Reichborn, Pape og Kleven, 1998). Marsick (1987:4) bruker følgende definisjon:

Learning is the way in which individuals or groups acquire, interpret, reorganize, change or assimilate a related cluster of information, skills and feelings. Learning takes

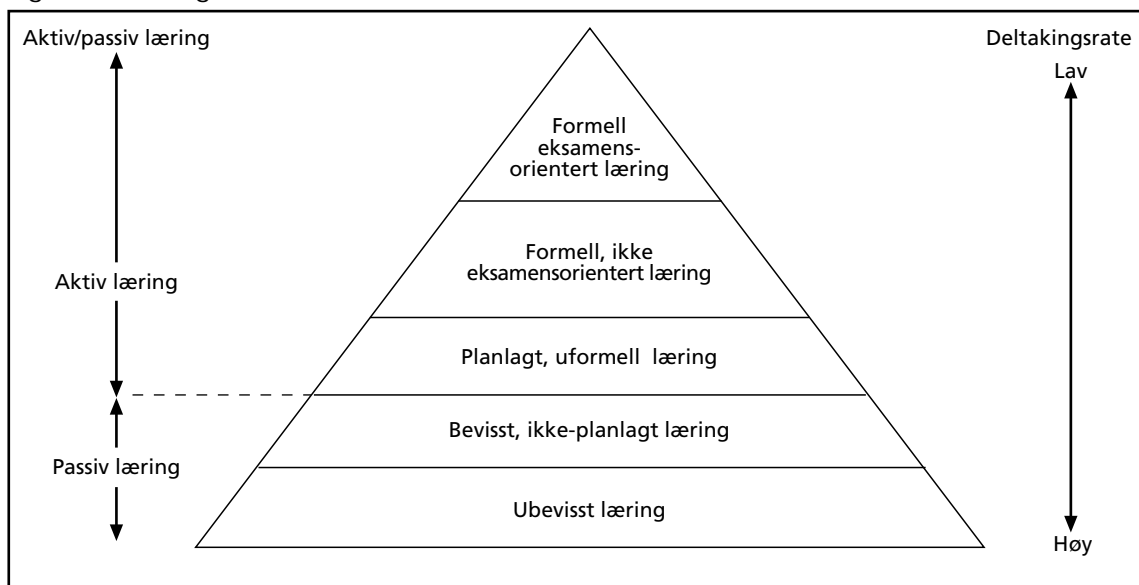


place through daily interaction and experience within the organization, whether or not it has been structured by teachers or trainers.

En liknende definisjon finner vi hos Nordhaug (1998), som definerer læring som prosesser som fører til endringer i kunnskap, ferdigheter, evner, holdninger eller andre personlighetsrelaterte forhold.

Med en så bred tilnærming vil nesten all aktivitet innebære en form for læring, med mindre det dreier seg om ren gjentakelse av tidligere utførte aktiviteter. Nordhaug skiller mellom fem hovedtyper av læring i arbeidslivet; fra passiv, ubevisst læring til formell, eksamensorientert læring. Klassifikasjonen er gjengitt i figur 1.1. Pyramideformen er brukt for å illustrere hvordan deltakelsen synker med økt formalisering.

Figur 1.1 Læringshierarki i arbeidslivet



Kilde Nordhaug, 1998

Nesten alle arbeidstakere deltar i de passive læringsformene, der læringen er mer eller mindre bevisst, men uten å være planlagt. Store deler av læringen faller også inn under den tredje kategorien: planlagt, uformell læring. Lærling- og trainee-ordninger, jobbrotasjon, hospitering og jobbutvikling er eksempler på denne typen læringsformer. Nordhaug inkluderer også selvstudier, egenlæring gjennom prøving og feiling, læring av andres erfaringer og vurderinger og personaltiltak som medarbeidersamtalen. Denne læringsformen har med andre ord mange likhetstrekk med de to første opplæringstypene, men skiller seg fra dem ved at læringen er planlagt.

I en bedriftsundersøkelse fra 1995 oppga halvparten av bedriftene at de brukte planlagt jobbrotasjon som opplæringsform. Det var imidlertid store forskjeller mellom bransjer. Jobbrotasjon var mest utbredt i nærings- og nytelsesmiddelindustrien, kjemisk produksjon, hotell- og restaurantbransjen og metallindustrien. Bruken av lærlingordninger var omtrent like utbredt som jobbrotasjon, mens trainee-ordninger var mer sjeldne (Nordhaug, 1996).

Nordhaug skiller videre mellom to typer *formell opplæring*, avhengig av om opplæringen omfatter en eller annen form for test, prøve eller eksamen. Ved opplæring uten prøving, kan selve deltakelsen være dokumentert i form av kursbevis.

Disse formelle opplæringsformene vil normalt være enklere å observere, måle og dokumentere enn de andre læringsformene. Mange vil også først og fremst assosiere begrepene kompetanseutvikling og etter- og videreutdanning med formelle opplæringsformer. Dette til tross for at det er gjennomført en rekke studier som viser at en stor del av læringen i arbeidslivet skjer gjennom det daglige arbeidet, og at dette i mange sammenhenger blir vurdert som den viktigste delen av læringen.

I en spørreundersøkelse blant et landsrepresentativt utvalg arbeidstakere, oppga to av tre arbeidstakere at læring gjennom det daglige arbeidet var den viktigste kilden til kunnskap (Larsen, Longva, Pape og Reichborn, 1997). I en undersøkelse blant LO-medlemmer, svarte over halvparten at kunnskap og ferdigheter fra det daglige arbeidet hadde betydd mest for dem i arbeidslivet (AOF/Opinion, 1998). Også arbeidsgiverne legger stor vekt på den læringen som finner sted gjennom det daglige arbeidet. I en bedriftsundersøkelse blant NHO-bedrifter, svarte ni av ti arbeidsgivere at kompetanse som utvikles gjennom daglig praksis betyr ganske mye eller svært mye for å kunne gjøre en god jobb (Reichborn, Pape og Kleven, 1998).

I Larsen, Longva, Pape og Reichborn (1997) brukes begrepet etter- og videreutdanning om kompetanseutvikling der formålet er vedlikehold og oppdatering av kompetanse, videreutvikling av kompetanse eller utvikling av omstillingskompetanse. Her blir begrepet definert ut fra *formålet* med aktiviteten. Samtidig blir det understreket i rapporten at heller ikke denne grensdragningen er enkel å gjennomføre i praksis. Det rene opplæringsformålet vil være klart ved formelle kurs, skolegang eller fravær fra produksjonsprosessen. Når aktivitetene ligger nært opp til produksjonsprosessen, vil det derimot være vanskelig å skille ut hva som er opplæring og hva som er produksjon. I grenseflaten finner vi en rekke eksempler på læringsformer som bygger på erfaringer fra det daglige arbeidet. Eksempler på slike læringsformer er utplassering og jobbrotasjon, systematisk erfaringsbearbeiding, refleksjon og problemløsning knyttet til daglig praksis. Går vi tilbake til Nordhaugs modell, er det særlig den planlagte, men uformelle læringen som utgjør gråsonen mellom aktiviteter med henholdsvis opplæring og produksjon som hovedformål.

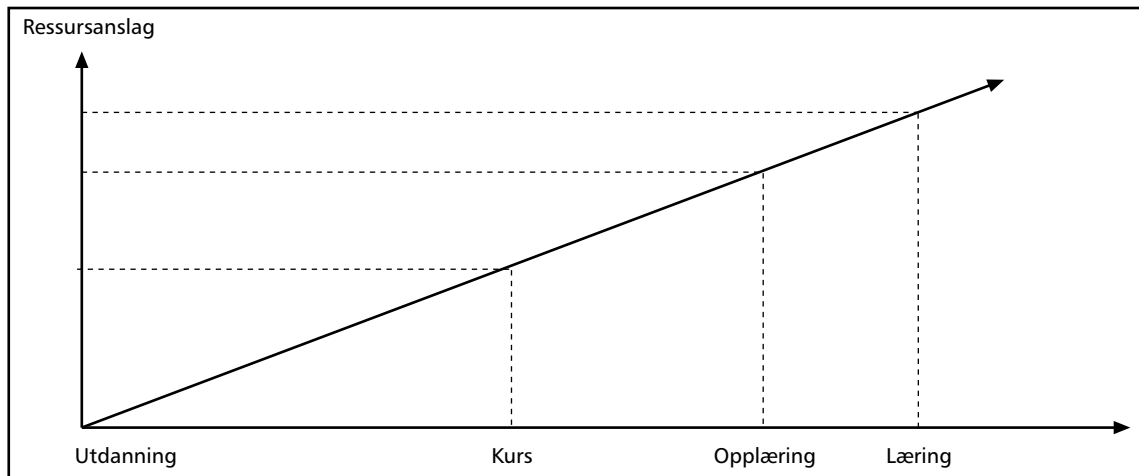
## Tilnærming og begrepsbruk i prosjektet

Som grunnlag for anslagene benytter vi oss i hovedsak av data fra Arbeidskraftundersøkelsene (AKU) til Statistisk sentralbyrå (SSB). Spørsmål om deltakelse i yrkesrettet opplæring i AKU er avgrenset til kurs og utdanning. Dette betyr at fagopplæring i bedrift, hospitering, trainee-ordninger, organisert veiledning og en rekke andre aktiviteter med opplæring som hovedformål eller del av formålet faller utenfor. Avgrensningen er imidlertid ikke gjort snevert i forhold til nåværende jobb. Dette betyr at intervjupersonenes egne vurderinger av opplæringens potensielle yrkesrelevans vil avgjøre hva som inkluderes. I kapittel tre går vi nærmere inn på disse spørsmålene. Her vil vi bare konstatere at det datamaterialet vi har

tilgjengelig innebærer en avgrensning i forhold til formelle, yrkesrettede tiltak med kompetanseutvikling som uttalt hovedformål.

Ut fra begrepsgjennomgangen i forrige avsnitt, er det klart at dette utgjør en begrenset del av læringsaktiviteter i arbeidslivet. Hadde man i spørsmålsformuleringen brukt begrepet opplæring, ville trolig flere svart at de hadde deltatt. Dermed hadde også anslaget for ressursbruk økt. Forholdet mellom ressursbruken og læringsbegrepet som legges til grunn for anslaget, kan også vises slik:

Figur 1.2 Illustrasjon av læringsbegrep og ressursbruk



Om vi skulle inkludere aktiviteter med både produksjon og opplæring som formål, måtte vi forsøke å komme fram til rimelige anslag på forholdet mellom produksjon og opplæring. Her vil det være store variasjoner mellom ulike typer aktiviteter. En slik tilnærming ville være metodisk krevende og beheftet med stor usikkerhet. Innenfor rammene av dette prosjektet er en slik tilnærming ikke mulig.

## Datakildene<sup>1</sup>

Arbeidskraftundersøkelsen fra 2000 er hovedkilden for analysen av deltakelse og tidsbruk til kurs og utdanning. Timelønnsatsene er beregnet ut fra SSBs lønnsstatistikk.

Som grunnlag for beregningen av opplæringskostnader ut over deltakernes lønnskostnader, har vi benyttet tall fra SSBs Arbeids- og bedriftsundersøkelse fra 1989.

Som referansemateriale har vi også benyttet tall fra SSBs samordnede levekårsundersøkelse fra 1996 (tverrsnittsundersøkelsen). Enkelte tall fra denne undersøkelsen vil også bli referert. En nærmere omtale av de ulike datasettene følger i kapittel tre.

<sup>1</sup> Data som er benyttet i denne publikasjonen er hentet fra Arbeidskraftundersøkelsene 2. kvartal 2000 og Levekårsundersøkelsen 1996. Data i anonymisert form er stilt til disposisjon gjennom Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD). Innsamling og tilrettelegging av data ble opprinnelig utført av Statistisk sentralbyrå. Hverken Statistisk Sentralbyrå eller NSD er ansvarlige for analysen av dataene eller de tolkninger som er gjort her.

## 2 Tidligere studier av ressursbruk og deltakelse

Det siste tiåret er det gjennomført en rekke studier av deltakelse i yrkesrettet opplæring. Det er likevel få undersøkelser som er rettet mot hele arbeidslivet og som tar opp både spørsmål om ressursbruk og fordeling mellom ulike grupper i arbeidslivet. En rekke undersøkelser har data om deltakelse i opplæring på individnivå. Det er langt vanskeligere å finne informasjon om opplæringskostnader på bedrifts- eller virksomhetsnivå. Som det også ble påpekt av Buer-utvalget (NOU 1997:25) fører virksomhetene i liten grad opplæringsregnskap som viser kostnader og investeringer på kompetansesiden. Opplæringskostnader er vanligvis fordelt på ulike poster i regnskapet. Dette gjør det vanskelig å beregne kostnader på virksomhetsnivå, og skaper derfor stor usikkerhet ved kostnadsberegning for arbeidslivet sett under ett. I tillegg kommer store variasjoner i hva som regnes som opplæringsaktiviteter og -kostnader. Dette fører også til store forskjeller i anslagene som er gjort. I samtlige studier påpekes også usikkerheten i anslagene, og det blir understreket at tallene må brukes med forsiktighet.

Tabell 2.1 gir oversikt over studiene som er gjort over ressursbruk og/ eller deltakelse. I framstillingen videre vil studiene bli kommentert hver for seg. Mot slutten av kapitlet oppsummeres likheter og forskjeller .

### Studier av hele arbeidslivet

Pape (1993) gjennomførte beregninger av ressursbruk til opplæring på grunnlag av tall fra Arbeids- og bedriftsundersøkelsen (ABU) til Statistisk sentralbyrå fra 1989. Undersøkelsen omfattet hele arbeidslivet (med unntak av Forsvaret). Her ble de gjennomsnittlige opplæringskostnadene beregnet til ni tusen kroner per arbeidstaker per år. Lønnskostnader under opplæringen er ikke tatt med. Av de ni tusen utgjorde direkte kostnader i form av utgifter til eksterne kurs og leie av eksterne lærekrefter nesten to tusen kroner (rundt 22 prosent). Til sammen utgjorde kostnadene til eksterne lærekrefter og kurs rundt tre milliarder for arbeidslivet sett under ett. På bakgrunn av estimatet på 9000 kroner, ble arbeidslivets sam-

Tabell 2.1 Undersøkelser av kompetanseutvikling i arbeidslivet

	Kompetansebegrep	Datagrunnlag for anslagene	Omfatter	Opplæringstid per ansatt	Opplæringskostnad per ansatt - lønn	Andre opplæringskostnader (per ansatt*)	Anslag samlede opplæringskostnader (dekket av arbeidsgiver)	Deltakerandel (%)	Høyest deltakelse
Pape (1993)	Formell utdanning i form av kurs el.l. (betalt av arbeidsgiver)	ABU 1989 Spørreundersøkelse til - arbeidstakere - personalavd.	Hele arbeidslivet	4 dager (ca. 1,5 % av arbeidstiden)	-	9000	-	33 (siste år)	- unge - høy utdanning - offent. sektor - menn
Forum for verdiskaping (1995)	Som Pape (1993)	ABU 1989	Hele arbeidslivet	-	-	9000	18 mrd	-	-
Nordhaug og Gooderham (1996)	Opplæring (ikke spesifisert)	Postal spørreundersøkelse blant priv. og off. virksomheter med over 100 ansatte	Hele arbeidslivet	-	7000 (heltd) **) 2000 (deltid) 3-4 % av lønnsmassen	11,5 mrd	Se tabell 2.2	-	-
Larsen, Longva, Pape og Reichborn (1997)	Organisert opplæring eller etterutdanning (spesifisert)	1) Spørreundersøkelse 1004 yrkesaktive (telefon) 2) bedriftsundersøkelse (11 bedrifter)	Hele arbeidslivet	1,5-4,5 % av arbeidstiden	-	-	-	75 (siste fem år)	- 30-39 år - høy utdanning - offent. sektor - bank og finans - menn
Larsen, Nyseth og Vrålstad (1997)	Kompetansehevende tiltak (spesifisert)	Spørreundersøkelse (postal) til ansatte og ledere i kommunesektoren	Kommune-sektoren (ikke undervisning)	ca. 4,6 % av arbeidstiden	7400	3000-4800	4,5 mrd	76 (siste år)	- høy utdanning - heltid - menn - 25-29 år (intro-kurs) - 45-49 år - sentraladm. - helse/sosial
AOF/Opinion (1998)	Opplæringstilbud (spesifisert)	Spørreundersøkelse til LO-medlemmer (telefon)	LO-medlemmer	-	-	-	-	70 (siste tre år)	- 42-55 år - høy utd. - staten
Berg, Nebben og Seip (1999)	Formaliserte opplæringstiltak	1) Spørreundersøkelse 10 etater 2) Spørreundersøkelse til alle statlige virksomheter (N=141)	Statlig sektor	102 timer/ 6 % av arbeidstiden	-	11 000	-	74 (siste år)	- høy utdanning - 18-40 år - virksomhet med etatsutdanning - heltid
Skaalvik, Finbak og Ljosland (2000) "MO-BA-prosjektet"	Yrkesrettede kurs med relevans for nåværende eller framtidige yrke	Spørreundersøkelse 1836 personer mellom 18 og 79 år (1029 i arbeid)	Hele den voksne befolkningen	-	-	-	-	73 (siste tre år)	- høy utdanning - unge 18-29 år - menn

lede opplæringskostnader senere beregnet til 18 milliarder kroner (Forum for verdiskaping, 1995, etter NOU 1997:25).

En tredjedel av arbeidstakerne oppga at de hadde deltatt i kurs eller formell yrkesopplæring i løpet av det siste året. Kursenes varighet varierte en god del. Det vanligste var kurs på rundt en uke, men enkelte opplæringstiltak var betydelig lengre, slik at opplæringstiltakenes gjennomsnittlige varighet lå rundt tolv dager. Når en av tre arbeidstakere hadde deltatt på kurs, ble den gjennomsnittlige kursdeltakelse fordelt på alle ansatte på fire dager i året. Dette tilsvarer rundt 1,5 prosent av arbeidstiden.

Deltakelsesnivået var høyest innenfor offentlig næringsdrift og statlig administrasjon, noe som ble forklart med bruken av etatsutdanning. Innenfor privat sektor var deltakelsen høyest innen bank, forsikring og forretningsmessig tjenesteyting.

Unge arbeidstakere deltok mer enn eldre, og arbeidstakere med høy formell utdanning deltok mer enn de med lav utdanning. Sammenhengen mellom utdanning og opplæring ble imidlertid svekket ved kontroll for yrke og alder. Dels blir det gitt mer opplæring i yrker der det i utgangspunktet stilles krav til utdanning. Dels deltar unge mennesker – som i snitt har mer utdanning enn eldre – mer i opplæring. Selv ved kontroll for yrke og alder, var det likevel en klar direkte sammenheng mellom formell utdanning og deltakelse i yrkesrettet opplæring (Pape, 1993:84).

Nordhaug og Gooderham (1996) baserte sin analyse på den norske delen av en internasjonal bedriftsundersøkelse fra 1995 (Cranfield-studien). Her deltok vel 300 norske bedrifter og offentlige institusjoner med over 100 ansatte. For disse virksomhetene ble kostnader knyttet til opplæring beregnet til mellom fire og fem prosent av de samlede lønnsutbetalingene. Dette omfatter både direkte opplæringskostnader og lønn i opplæringstiden. Ut fra en forventning om at småbedriftene ville trekke tallet noe ned, ble mellom tre og fire prosent av lønnsmassen antydnet som et mer realistisk anslag. Fordelt på alle ansatte ble gjennomsnittlig opplæringskostnad beregnet til mellom 6000 og 8000 kroner per år (samme sted, s. 72).

Anslaget ble nedjustert for å ta hensyn til at deltidsansatte deltar mindre i opplæring enn heltidsansatte. Gjennomsnittskostnadene for heltidsansatte ble satt til 7000 kroner, og det ble forutsatt at gjennomsnittskostnaden for deltidsansatte lå rundt 2000 kroner. Den samlede ressursbruken for arbeidslivet sett under ett ble beregnet til 11,5 milliarder kroner i året.

I Cranfield-undersøkelsen ble det også stilt spørsmål om hvor stor andel av de ansatte som hadde gjennomgått intern eller ekstern opplæring i løpet av 1994. Disse tallene er gjengitt i Gooderham, Kvitastein og Nordhaug (1996: 41).

Tabell 2.2 Deltakelse i interne eller eksterne opplæringsaktiviteter i løpet av det siste året (1995). Prosentandeler

Andel av arbeidstakere som har deltatt	Mindre enn 10%	10–24%	25–50%	Mer enn 50%	N
Prosent av virksomhetene	10,5	30,6	26,0	32,9	219

I 33 prosent av virksomhetene hadde over halvparten av de ansatte deltatt i intern eller ekstern opplæring i løpet av året. 11 prosent av bedriftene oppga at mindre enn 10 prosent av de ansatte hadde deltatt i opplæring.

Larsen, Longva, Pape og Reichborn (1997) analyserte data fra et landsrepresentativt utvalg av arbeidstakere (1004 personer). Her ble arbeidstakerne spurt om deltakelse i formelle kurs i løpet av de siste fem årene. Tre av fire oppga at de hadde deltatt. Det var liten forskjell mellom kvinner og menn. Arbeidstakere over 50 år deltok minst på kurs, også ved kontroll for andre forhold som utdanning, stilling og bransje. De viktigste skillelinjene gikk mellom stillingsnivå og aldersgrupper. Den bivariate sammenhengen mellom utdanningsnivå og kursdeltakelse ble nesten borte når det ble kontrollert for stillingsnivå. Uavhengig av utdanningsnivå, deltok høyere funksjonærer mellom 30 og 39 år mest i opplæring. Arbeidstakere over 50 år i ufaglærte stillinger deltok minst.

I tillegg til spørreundersøkelsen, ble det gjennomført intervjuer i elleve bedrifter. Basert på bedriftenes egne rapporter og beregninger ble omfanget av opplæringsaktivitetene til bedriftene i utvalget anslått til å ligge mellom 1,5 og 4,5 prosent av arbeidstiden. I tallene ligger aktiviteter som bedriftene selv definerte som opplæring, med vekt på aktiviteter med opplæring som hovedformål. I rapporten blir det understreket at dette er løse anslag, og at undersøkelsen langt på vei demonstrerer vanskeligheten av å finne fram til sammenliknbare størrelser når det gjelder omfanget av opplæringsaktiviteter.

I 1998 ble det gjennomført en spørreundersøkelse blant 1000 LO-medlemmer på oppdrag fra AOF (AOF/Opinion, 1998). Undersøkelsen viste at 70 prosent av LO-medlemmene hadde deltatt i yrkesrettet opplæring i løpet av den siste treårsperioden. Personer over 55 år med lav utdanning deltok minst. Arbeidstakere i offentlig sektor deltok i betydelig høyere grad enn arbeidstakere i privat sektor.

Skaalvik, Finbak og Ljosland (2000) gjennomførte en spørreundersøkelse der 1836 personer mellom 18 og 79 år deltok. Undersøkelsen dreide seg om deltakelse i ulike former for voksenopplæring i løpet av den siste treårsperioden. I undersøkelsen skilte man mellom allmenndannende kurs, yrkesrettede kurs og hobby- og fritidskurs. Av personer i arbeid, oppga 73 prosent at de hadde deltatt på yrkesrettede kurs i løpet av de siste tre årene. Også her var det en klar tendens til at de eldste og de med minst utdanning var de som deltok minst.

## **Studier av statlig sektor**

Berg, Nebben og Seip gjennomførte i 1999 en undersøkelse av etter- og videreutdanning i ti statlige virksomheter på oppdrag fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet. Her ble omfanget av formaliserte opplæringstiltak beregnet til gjennomsnittlig seks prosent av arbeidstiden. Det var imidlertid store variasjoner mellom etatene: Fra 17 prosent i den militære delen av Forsvaret til 2–3 prosent i lagmannsrettene. I tilknytning til prosjektet ble det også sendt ut et spørreskjema til ledelsen i alle statlige virksomheter. Basert på svar fra 141 virksomheter ble opplæringskostnadene beregnet til om lag 11 000 per ansatt per år. Det ble understreket at dette tallet ikke er representativt for staten. En av grunnene var at de store statlige virksomhetene var underrepresentert i utvalget, og variasjonene mellom virksomhetene i utvalget var store. Tallene må derfor tolkes med forsiktighet. Samlet peker de likevel i retning av at statlige virksomheter i gjennomsnitt bruker mer på opplæring enn private bedrifter (Berg, Nebben og Seip, 1999:37).

Tre av fire ansatte i etatene som var med i undersøkelsen oppga at de hadde deltatt på opplæringstiltak i løpet av det siste året. Ansatte i etater med omfattende etatsutdanning fikk mer opplæring enn andre, yngre ansatte deltok mer enn eldre, og de med høyere utdanning deltok mer enn de med lav utdanning.

## Studier av kommunesektoren

ECON Senter for økonomisk analyse gjennomførte i 1997 en spørreundersøkelse blant ansatte i kommunesektoren (Larsen, Nyseth og Vrålstad, 1997). KS, LO, YS og AF var oppdragsgivere. Ledere ved tjenestestedene ble bedt om å oppgi hvor mye det var budsjettert med til kompetanseheving for de ansatte i 1996 og om disse midlene faktisk ble benyttet til formålet. Lederne ble også bedt om å oppgi hvor stor andel dette utgjorde av lønnsbudsjetten. Arbeidstakerne ble spurt om hvilke typer kompetansehevende tiltak de hadde deltatt på iløpet av de siste 12 månedene. Det ble listet opp i alt 13 ulike kompetansetiltak, og man ble bedt om å oppgi samlet tidsforbruk i timer eller dager. Listen var ikke avgrenset til formelle kurs og utdanning, men inkluderte også organisert veiledning og jobbrotasjon, studiereiser m.v.

Tidsbruk til opplæring med lønn fra kommunesektoren ble beregnet til 2,5 millioner dagsverk. Dette utgjør 4,6 prosent av de samlede tidsbruken. Tidsbruken til kompetanseheving ble beregnet til å koste arbeidsgiver 7400 kroner per person i form av lønn og sosiale kostnader. Andre kostnader som ble dekket av arbeidsgiver ble beregnet til mellom 3000 og 4800 kroner per ansatt avhengig av ulike modeller for fordeling av opplæringsmidlene. I «andre kostnader» ligger utgifter til kurs/ studiedeltakelse, transport, kost og losji, studiemateriell og annet.

Det samlede omfanget av kompetansehevende tiltak i sektoren ble anslått til å ligge rundt seks milliarder kroner. Av dette ble rundt 75 prosent, eller 4,5 milliarder kroner, betalt av arbeidsgiver.

Rundt 78 prosent av de ansatte hadde deltatt i en eller flere av de opplæringsaktivitetene som ble listet opp i spørreskjemaet i løpet av de siste tolv månedene. Internt arrangerte fagkurs og seminarer var den vanligste aktiviteten, med 40 prosents deltakelse. Også her var det en klar tendens til at de med høy utdanning deltok mest. Videre var deltakelsen høy i aldersgruppene 25–29 år og 45–49 år. Heltidsansatte deltok mer enn deltidsansatte og menn deltok noe mer enn kvinner. Det var også forskjeller mellom ulike tjenestesteder, med høyest deltakelse i sentraladministrasjonen og helse- og sosialsektoren utenom eldreomsorgen.

## Oppsummering – likhetstrekk og forskjeller

Når det gjelder deltakelse i yrkesrettet opplæring, er det i stor grad gjort sammenfallende funn. Det er godt dokumentert at høyt utdannede arbeidstakere deltar mer enn de med lav formell utdanning. Det er også et gjennomgående trekk at eldre arbeidstakere deltar min-



dre enn yngre. Hvilken aldersgruppe som deltar *mest*, avhenger blant annet av hvilken del av arbeidsmarkedet man ser på. Studiene opererer også tildels med ulike grupperinger, noe som gjør denne type sammenlikninger vanskelig.

I flere av studiene finner man at menn deltar noe mer enn kvinner i yrkesrettet opplæring, men forskjellene er ikke store (Pape, 1993; Larsen Longva, Pape og Reichborn., 1997; Larsen, Nyseth og Vrålstad, 1997; Skaalvik, Finbak og Ljosland, 2000). I de øvrige studiene finner man ingen forskjell.

Studiene tyder også på store forskjeller både innenfor og mellom ulike sektorer. Offentlig sektor, og da særlig staten, peker seg ut med et høyt deltakelsesnivå. I privat sektor har ansatte i bank- og finansnæringen høy kursdeltakelse.

Når det gjelder det generelle deltakelsesnivået, er det vanskelig å foreta direkte sammenlikninger mellom undersøkelsene. Det er flere årsaker til dette. For det første har man stilt spørsmål om deltakelse over ulike perioder, fra deltakelse de siste fire uker (Pape, 1993) til deltakelse i løpet av den siste femårsperioden (Larsen, Longva, Pape og Reichborn, 1997). For det andre er det brukt ulike kompetansebegrep. I ABU er det spurt om deltakelse i formell utdanning i form av kurs eller liknende. Læretid eller kurs i forbindelse med tillitsmannsarbeid, arbeidsmiljølov eller liknende skal ikke tas med. Det samme gjelder «vanlig opplæring». Bare kurs som helt eller delvis er betalt av arbeidsgiver er tatt med. Dette er med andre ord en ganske snever definisjon. Hos Berg, Nebben og Seip (1999), og ikke minst hos Larsen, Nyseth og Vrålstad (1997) er opplæringsbegrepet videre, og ulike opplæringstiltak er listet opp. Det er også sannsynlig at spørsmålsformuleringen påvirker resultatet. En opplysning av aktuelle opplæringstiltak vil trolig fungere som en påminnelse for respondenten, noe som vil kunne gi et høyere deltakelsesnivå enn et generelt spørsmål om deltakelse. Anslag for tidsbruk til opplæring varierer fra 1,5 prosent til seks prosent av arbeidstiden i de ulike studiene. Forskjellene er dels av substansiell, dels av metodisk karakter. Flere studier har konkludert med at ansatte i staten deltar mye i opplæring. Det er likevel grunn til å tro at anslaget på seks prosent ligger for høyt for staten som helhet. En av de ti statlige etatene som er med i undersøkelsen er Forsvaret, som bruker spesielt mye tid på opplæring. I den militære delen av Forsvaret brukes rundt 17 prosent av arbeidstiden på opplæring, noe som trekker opp gjennomsnittlig tidsbruk i undersøkelsen en god del. I de øvrige etatene varierer tidsbruken mellom åtte og tre prosent.

Pape (1993) finner det laveste anslaget for tidsbruk; 1,5 prosent. Igjen er det rimelig å anta at dette har sammenheng med den snevre opplæringsdefinisjonen i ABU. Om flere opplæringstyper hadde blitt inkludert i undersøkelsen, ville deltakelsesnivået og dermed også tidsbruken økt.

Når det gjelder ressursanslagene, er det store forskjeller i grunnlagsmaterialet, hvilke kostnader som inkluderes og hvordan kostnadene er fordelt på de ansatte. Forutsetningene som er gjort kommer ikke alltid klart fram i rapportene. Det er også store usikkerheter i anslagene for den enkelte undersøkelse. I alle undersøkelsene der det er hentet inn opplysninger om opplæringskostnader fra virksomhetene, har det vært lav svarprosent.

Larsen, Longa, Pape og Reichborn (1997) oppsummerer med fire hovedårsaker til at det er vanskelig å komme fram til eksakte sammenliknbare størrelser når det gjelder opplæringsmengde i arbeidslivet (s. 133–134):

- Det eksisterer ingen felles definisjon av hvilke aktiviteter som skal inkluderes i opplæringsbegrepet.
- Selv om tid til formelt orienterte kurs enkelt lar seg registrere, utgjør dette bare en del, og i mange sammenhenger en begrenset del, av de pedagogiske virkemidlene bedriftene tar i bruk. Dette gjør at bedriftene ikke bruker mye ressurser til å lage opplæringsregnskaper som på en eksakt måte dokumenterer omfanget.
- Bedriftene gjør ulike valg når det gjelder bruk av opplæringsformer. Større bedrifter har for eksempel oftere formaliserte tilbud innenfor områder som ledelse, samarbeid og kommunikasjon. Det betyr ikke nødvendigvis at mindre bedrifter vier dette mindre oppmerksomhet, men opplæringen kan i større grad inngå som en del av daglige arbeidet uten å bli inkludert i noe opplæringsregnskap.
- Trekk ved bedriftens produkt, teknologi, og omgivelser vil også påvirke bedriftens oppmerksomhet og valg. Der kunder, leverandører eller det offentlige krever formelle sertifikater for bestemte jobber, øker sjansen for at kompetansetiltaket som ligger bak formaliseres, synliggjøres og blir definert som opplæring, også i bedriftens egne begreper. Innen offshore-industrien er det flere eksempler på dette. Bransjer som ikke møter samme formelle krav, kan løse tilsvarende kompetansebehov på andre måter, for eksempel ved å integrere læringen i produksjon og daglig problemløsning, uten at det i bedriften og medarbeidernes bevissthet defineres som opplæring.

### 3 Deltakelse og ressursanslag basert på AKU

Som grunnlag for egne anslag benytter vi oss av data fra arbeidskraftundersøkelsene til Statistisk sentralbyrå. AKU gjennomføres hvert kvartal som representative utvalgsundersøkelser blant personer i alderen 16–74 år. Formålet med undersøkelsene er å gi informasjon om utviklingen i sysselsetting og arbeidsledighet, og om ulike befolkningsgruppers tilknytning til arbeidsmarkedet. I 2. kvartal hvert år inneholder undersøkelsen tilleggsspørsmål om deltakelse i yrkesrettede kurs og utdanning.

Spørsmålet om deltakelse er formulert slik:

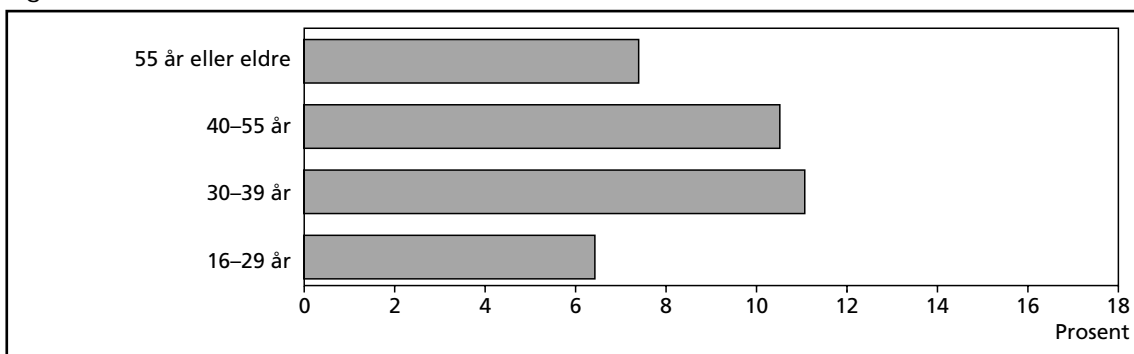
Har du i løpet av de siste fire ukene deltatt i noen form for kurs eller utdanning? Her tenker vi bare på kurs eller utdanning som kan være av betydning for nåværende jobb eller annen jobb

Om lag 330 000 arbeidstakere, eller 15 prosent av arbeidsstyrken, har deltatt i en eller annen form for utdanning eller kurs den siste måneden. Dette tallet omfatter også studenter, skoleelever og ansatte som går på kurs eller tar utdanning som ikke er direkte relatert til den jobben de har. Her er vi primært interessert i opplæring som er finansiert av arbeidsgiver. AKU gir mulighet til å gjøre en slik avgrensning gjennom oppfølgingsspørsmålet:

Mottok du lønn for å delta i denne opplæringen?

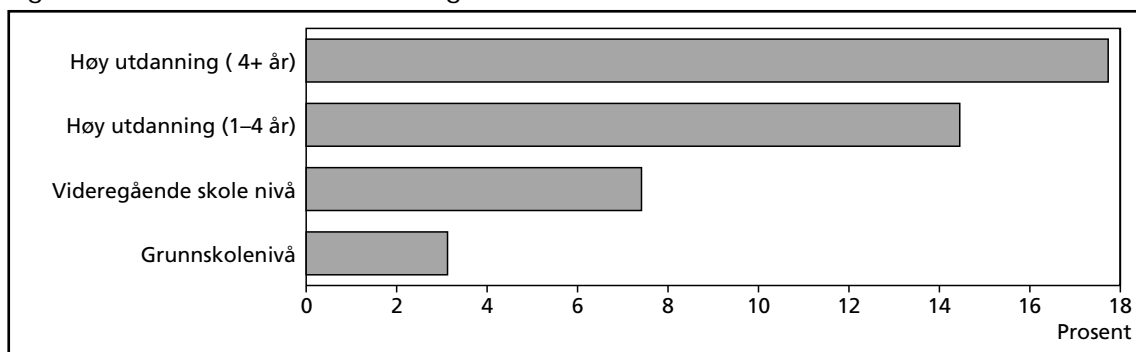
På dette spørsmålet svarer 211 000 arbeidstakere, eller 70 prosent av dem som hadde vært med på utdanningstiltak eller kurs at de mottok lønn under opplæringen. Blant disse er 50 prosent menn og 50 prosent kvinner. Ettersom kvinnene utgjør 47 prosent av den samlede arbeidsstyrken, betyr det at det er en svak overvekt av kvinner som har deltatt i opplæring med lønn fra arbeidsgiver. I den videre analysen ser vi fordelingen av opplæring med lønn fra arbeidsgiver etter arbeidstakernes alder, kjønn, utdanning, næringshovedområde og yrke.

Figur 3.1 Deltakelse etter alder



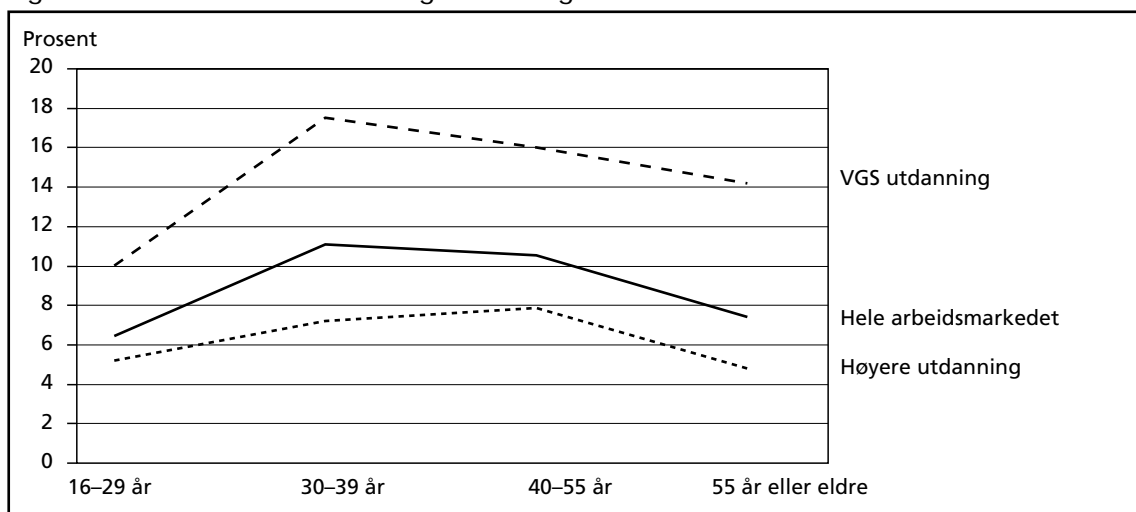
Som figur 3.1 viser, er det de yngste og de eldste arbeidstakerne som deltar minst i kurs og utdanning. Deltakernivået er høyest hos arbeidstakere i midten av trettiårene (ikke vist).

Figur 3.2 Deltakelse etter utdanningsnivå



Det går klart fram av figur 3.2 at deltakelsen øker med høyere utdanningsnivå. Andelen som har deltatt varierer fra 18 prosent hos dem med høyest utdanning til rundt tre prosent blant dem som ikke har utdanning ut over grunnskolenivå.

Figur 3.3 Deltakelse etter alder og utdanning\*

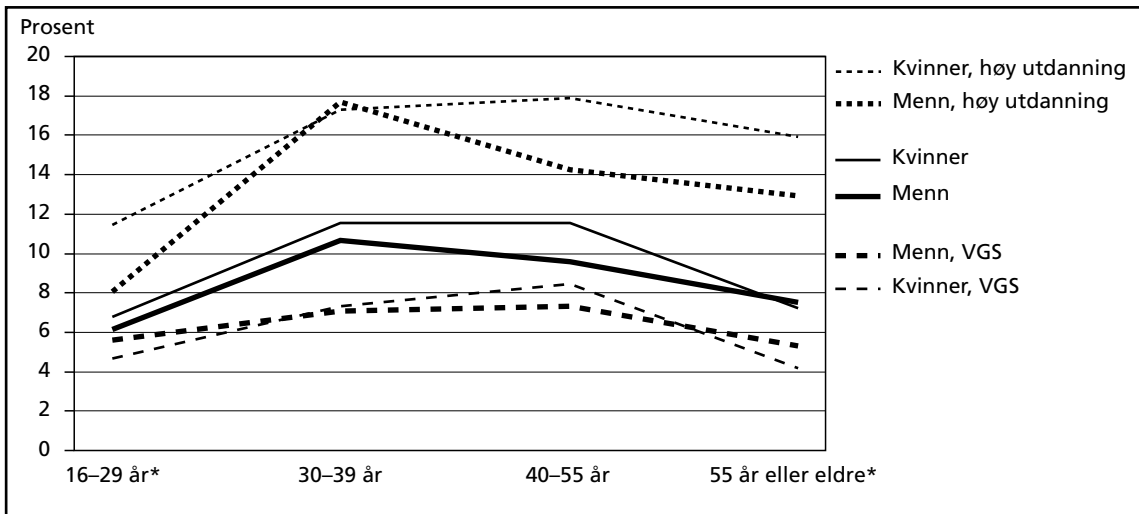


\* Utdanning på grunnskolenivå og videregående skoles nivå er her slått sammen i en utdanningsgruppe: VGS

I figur 3.3 er det to forhold som det er verdt å merke seg. For det første at arbeidstakere med høy utdanning deltar mest, uavhengig av alder. For det andre at sammenhengen mellom alder og deltakelse er ulik i de to utdanningsgruppene. Blant arbeidstakere med høyere utdanning er deltakelsen høyest i 30-årene. Blant arbeidstakere med bare ungdomsskole eller videregående skole er derimot deltakelsen høyest i aldersgruppen 40-55 år.

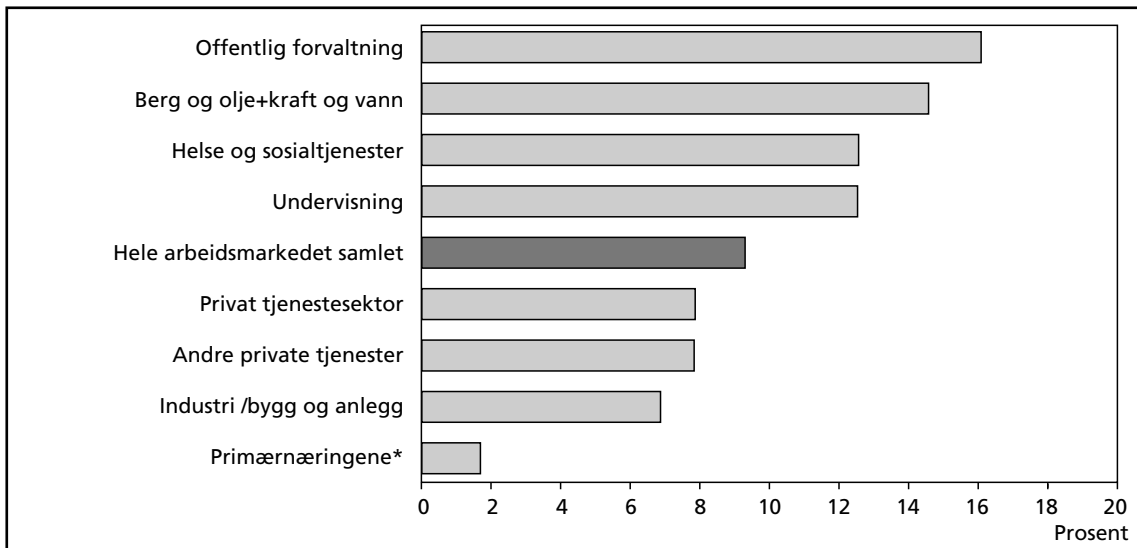
I figur 3.4 ser vi at sammenhengen mellom alder og deltakelse er noe ulik hos kvinner og menn. Særlig tydelig er dette for arbeidstakere med høy utdanning. Blant kvinner med høyere utdanning er deltakelsen på sitt høyeste nivå i aldersgruppen 40-55 år. Hos menn med høy utdanning er deltakelsen høyest i 30-årene, for deretter å synke fram mot pensjonsalderen. En mulig forklaring er at kvinner med høyere utdanning arbeider i sektorer hvor arbeidsgiver har et mer systematisk opplegg for kurs og utdanning. Vi tenker her i første rekke på store kvinnedominerte høyskolegrupper som sykepleiere og lærere. En annen forklaring kan være at formelle kvalifikasjoner er viktigere som karrierestrategi for kvinner.

Figur 3.4 Deltakelse etter kjønn, alder og utdanning\*



\* Utdanning på grunnskolenivå og videregående skoles nivå er her slått sammen i en utdanningsgruppe: VGS

Figur 3.5 Deltakelse etter næringshovedområde

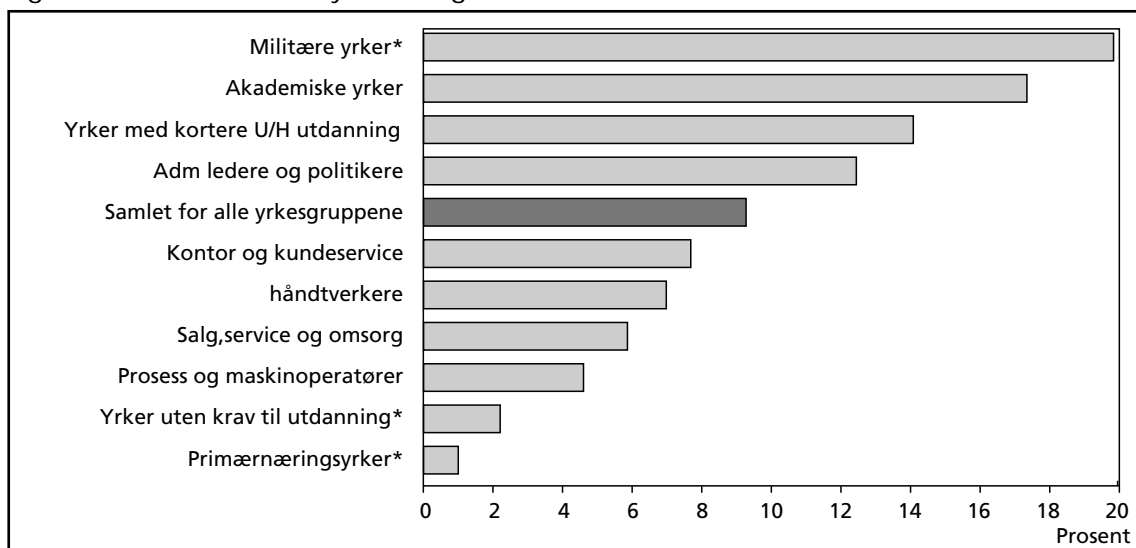


\* utvalget er her så lite at det er knyttet høy usikkerhet til tallene

Figur 3.5 viser at deltakelsen er høyest innen offentlig forvaltning. Tilsvarende ser man at de store private næringshovedområdene som privat tjenestesektor<sup>2</sup> og industri/ bygg og anlegg ligger under gjennomsnittet for arbeidsmarkedet samlet. Offentlig sektor trekker opp, mens privat sektor trekker ned.

<sup>2</sup> Ut fra standard for næringsgruppering (SN 94) er dette Nace-kode 50-74

Figur 3.6 Deltakelse etter yrkeskategori



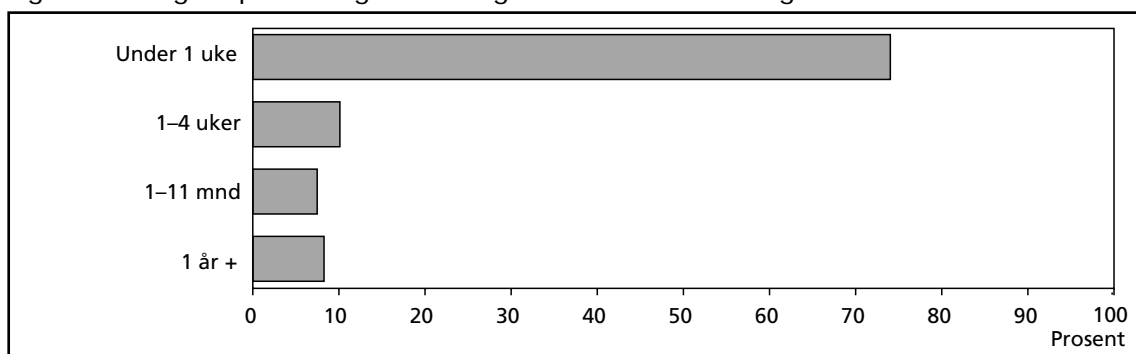
\* antall respondenter er lavt og tallene derfor usikre

Ut fra de foregående avsnittene er det ingen overraskelse at deltakelsesnivået er høyest innenfor yrker der det i utgangspunktet stilles krav til utdanning. Deltakelsesnivået er lavest blant prosess- og maskinoperatører og i salgs-, service- og omsorgsyrkene.

## 3.2 Kursenes varighet

Vi har sett at deltakelse på kurs fordeler seg ulikt mellom arbeidstakerne. Her vil vi se om det også er en systematisk skjevfordeling mellom de samme gruppene når det gjelder varigheten på opplæringstiltakene

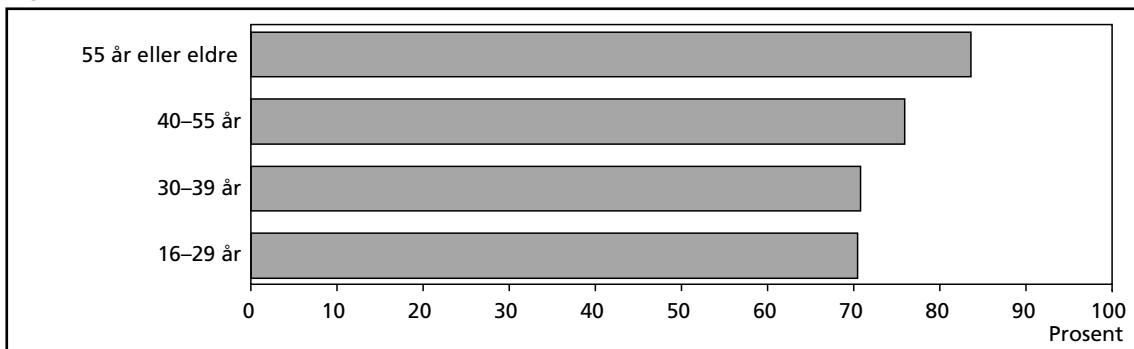
Figur 3.7 Varighet på kurs og utdanning med lønn fra arbeidsgiver



Vi ser i figur 3.7 at de korte utdannings tiltakene dominerer. Tre av fire som hadde vært på kurs med lønn, hadde vært på et tiltak som varte under en arbeidsuke. Fordi antall respondenter som har deltatt på kurs med lengre varighet er begrenset, kan vi ikke bryte ned deltakelsen på utdanningsnivå, næringshovedområder og aldersgrupper. Vi kan likevel få

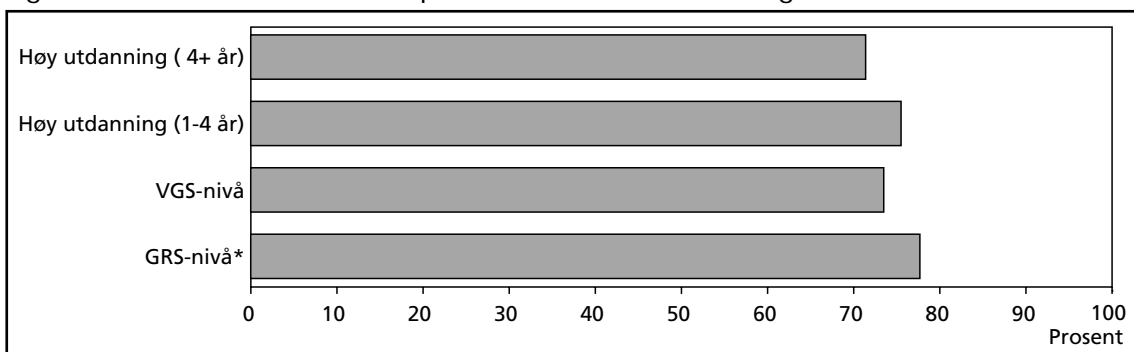
en indikasjon på fordelingen ved å sammenlikne andelen som har fått korte kurs i de ulike gruppene.

Figur 3.8 Andel av kursdeltakere på korte kurs – etter alder



Figur 3.8 viser hvor mange av de som har deltatt på kurs som oppgir at kurset hadde en varighet på under en uke. Vi ser at andelen som deltar på korte kurs er noe høyere hos de eldste arbeidstakerne. Det er med andre ord færre eldre som deltar på langvarige opplærings-tiltak. Ellers er det små forskjeller mellom aldersgruppene.

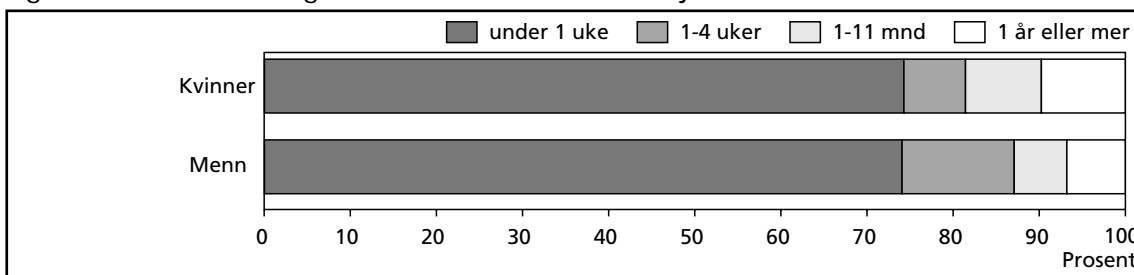
Figur 3.9 Andel av kursdeltakere på korte kurs etter utdanningsnivå



\* utvalget for de med grunnskolenivå som høyeste utdanning er lite og derfor forbundet med usikkerhet.

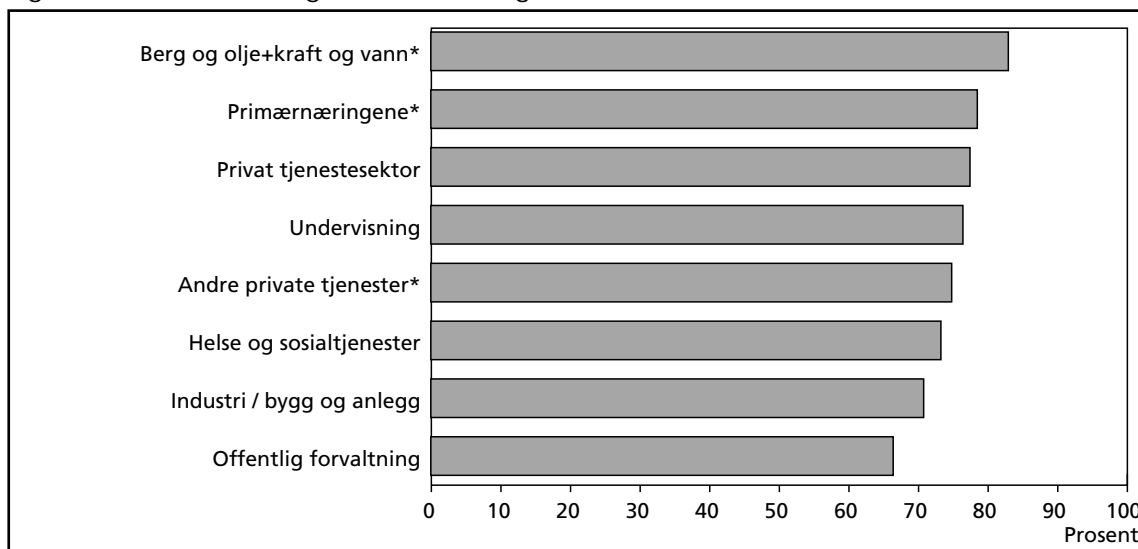
I figur 3.9 ser vi at andelen som deltar på korte kurs er temmelig jevnt fordelt mellom utdanningsgruppene. Dette tyder på at selv om *deltakelsen* er skjevt fordelt, er det ikke tilsvarende skjevheter når det gjelder kursenes varighet.

Figur 3.10 Kursenes varighet – etter kursdeltakernes kjønn



Andelen som deltar på korte kurs er også tilnærmet lik for kvinner og menn. I figur 3.10 kan vi også se hvordan deltakelsen fordeler seg på kurs av lengre varighet enn en uke. Det er noe flere menn enn kvinner som deltar på de mellomlange kursene (1-4 uker), mens det er en større andel av kvinnene som har deltatt på de lengste kursene. 10 prosent av kvinnene som deltar på kurs og utdanning med lønn, har deltatt på et utdanningstiltak som varer lengre enn et år.

Figur 3.11 Kursenes varighet etter næringshovedområde



\* Utvalget for de minste næringshovedområdene er lite og forbundet med høy usikkerhet.

Det er små forskjeller mellom næringene (figur 3.11). Av de som har deltatt på kurs, har fra rundt 70 til rundt 80 prosent deltatt på korte kurs. Det største innslaget av kurs av lengre varighet finner vi i offentlig forvaltning.

### 3.3 Tidsbruk til kurs og utdanning

De som hadde deltatt på kurs og utdanning i løpet av de siste *fire ukene* ble også bedt om å angi :

omtrent hvor mange timer *per uke* har du brukt på denne utdanningen eller opplæringen?

Gruppert etter timetallet intervjuobjektene selv oppgir, får man følgende spredning:

Tabell 3.1 Kursdeltakelse gruppert etter timetall kurset varte

Respondenter som deltar på kurs og utdanning med lønn	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
1-8 timer	94259	45,2	45,2
9-16 timer	56610	27,1	72,4
16-17 timer	41259	19,8	92,1
Mer enn 37 timer	16398	7,9	100,0
Til sammen	208526	100,0	



Fordelingen viser at 92 prosent oppgir at de har brukt mindre enn en normal arbeidsuke på kurs. Vi antar at de som har brukt *mer enn 40 timer* i gjennomsnitt ikke mottar overtidsgodtgjørelse for dette. De som sier at de har brukt mer enn 40 timer, har derfor blitt satt til 40 timer med lønn per uke<sup>3</sup>.

Tabell 3.2 viser fordelingen av antall timer på kurs og utdanning med lønn fra arbeidsgiver, fordelt på næringshovedområder. I tillegg viser tabellen antall timer på kurs regnet ut som andel av antall arbeidede timer i referanseuken for samtlige arbeidstakere i næringshovedområdet (det vil si alle som har oppgitt antall timer de har arbeidet).

Tabell 3.2 Tidsbruken på kurs og utdanning med lønn etter næringshovedområde, og i prosent av referanseuken

Næringsområde	Nace	Sum arbeidstimer	Sum kurstimer	Sum årsverk brukt på kurs og utdanning	Kurstimer i prosent av arbeidstimer
Jord og skogbruk	01-02	3 067 463	3 688	98	0,1
Fiske	05	614 765	8 688	230	1,4
Bergverk og olje	10-14	1 075 271	41 166	1 090	3,8
Industri	15-37	8 454 154	139 368	3 689	1,6
Kraft og vann	40-41	574 838	19 087	505	3,3
Bygg og anlegg	45	4 424 981	41 000	1 085	0,9
Varehandel, reparasjon av kjøretøy	50-52	9 478 772	77 405	2 049	0,8
Hotell og restaurant	55	1 949 836	11 434	303	0,6
Transport og kommunikasjon	60-64	5 162 749	111 761	2 958	2,2
Finansiell tjensteyting	65-67	1 402 587	37 704	998	2,7
Forretningsmessig tjensteyting	70-74	5 958 390	104 376	2 763	1,8
Offentlig forvaltning	75	4 300 304	159 300	4 217	3,7
Undervisning	80	4 506 013	105 552	2 794	2,3
Helse- og sosialtjenester	85	9 461 261	256 990	6 803	2,7
Andre personlige tjenester	90-93	2 342 364	46 486	1 231	2,0
Samlet alle næringshovedområder		62 773 748	1 164 005	30 812	1,9

For hele arbeidsmarkedet utgjør betalte kurstimer 1,9 prosent av samlet arbeidstid i referanseuken<sup>4</sup>. Dette tilsvarer 30 812 årsverk i løpet av ett arbeidsår. Tabellen viser at ansatte i oljeindustri og offentlig forvaltning bruker størst andel av arbeidstiden til betalt kurs og utdanning, mens primærnæringene, varehandelen og bygg og anlegg bruker minst.

<sup>3</sup> Siden spørsmålet gjelder en periode på fire uker, mens vi er interessert i gjennomsnittlig tidsbruk i én referanseuke, har vi delt timetallet for de som deltar på kortere kurs enn én uke på fire, for å få et gjennomsnittlig timetall i referanseuken. For de som har deltatt på kurs mellom én og fire uker har vi delt på midtverdien 2,5. For de som oppgir at kurset varer lengre enn 4 uker, lar vi antall timer de oppgir stå uberørt (med unntak av at ingen får mer enn 40 timer). Forutsetningen her er at de som går på kurs med varighet mindre enn fire uker ikke har gått på mer enn ett kurs i fireukersperioden. I den grad noen har gått på flere påfølgende kurs i de fire ukene, og har oppgitt gjennomsnittlig timetall i de fire ukene, fører denne metoden til at vi underestimerer timetallet. Vi antar imidlertid at dette gjelder svært få respondenter.

### 3.4 Estimerte timelønnsatser

Timelønnsatsene er beregnet ut fra SSBs lønnsstatistikk. De satsene som brukes her vil ha stor betydning for de estimerte kostnadene for arbeidsgiver. Vi har tatt utgangspunkt i «brutto månedsværkfortjeneste» som består av:

- utbetalt avtalt lønn
- uregelmessige tillegg
- bonuser og provisjoner

Overtidsgodtgjørelse er ikke inkludert. Beregningsgrunnlaget for lønn per måned baserer seg på at lønnen utbetales 12 ganger i året og er basert på lønnsopplysninger per 1. oktober 2000. For enkelte næringshovedområder finnes det ingen lønnsstatistikk. For jordbruk, fiske, hotell og restaurant er lønnsnivået satt som for det største næringshovedområdet; varehandel. Tilsvarende er det for en del næringshovedområder ikke tilgjengelige tall for 2000. For offentlig forvaltning, skoleverket, helse og sosialtjenester, og andre personlige tjenester er 1999-tallene brukt. Her har vi indeksregulert lønnsatsene med 4,5 prosent for å kompensere forskjellen i registreringstidspunkt. Tilsvarende er den høyeste arbeidsgiversatsen (14,1 prosent) blitt lagt på selve lønnen. Vi har ikke differensiert arbeidsgiveravgiften ut fra virksomhetenes beliggenhet.

Som tabell 3.3 viser finner vi den høyeste gjennomsnittlige timelønnen innen bergverk og oljeutvinning – 248 kroner per time inkludert arbeidsgiveravgift. Helse og sosialtjenester har lavest gjennomsnittlig timelønnsfortjeneste, med 146 kroner per time.

Ved å bruke disse timesatsene er det klart at kostnaden per time for arbeidsgiver er *lavt anslått*. Som de foregående avsnittene viste deltar de med høyere utdanning mest på kurs og utdanning med lønn fra arbeidsgiver. Disse vil i de aller fleste tilfellene tjene mer enn gjennomsnittet i næringshovedområdene. Vi har likevel valgt å bruke gjennomsnittlig lønn som beregningsgrunnlag. Siden avstanden mellom gjennomsnittslønnen og lønn for grupper med høy utdanning varierer mye mellom sektorer og næringshovedområder (mindre forskjeller i offentlig sektor, større i privat sektor), ville det være komplisert å anslå andre timelønnsatser enn gjennomsnittssatsen. Samtidig vil problematikken knyttet til utdanningsnivå og yrke gjøre en slik beregning enda vanskeligere.

### 3.5 Lønnskostnader for arbeidsgiver knyttet til kurs og utdanning for arbeidstakerne

Ut fra de forutsetninger og beregninger som ble gjort i de to foregående avsnittet kan vi sette opp følgende kostnadsmodell for lønnskostnader relatert til etter og videreutdanning.

<sup>4</sup> Dersom man kun tar med de ansatte og ansatte som er midlertidig fraværende (dvs at vi tar bort selvsyssele ansatte og ansatte i familiebedrifter) utgjør kursandelen 2,0 prosent av den samlede arbeidstiden de ansatte hadde i referanseuken. Med andre ord er det små forskjeller dersom man tar selvsyssele ansatte og ansatte i familiebedrifter ut av tallmaterialet.

Tabell 3.3. Lønn fordelt etter næringshovedområde – etter mnd, time og time med arbeidsgiveravgift

	Lønnskostnader per uke	45 normaluker i året
Jord og skogbruk	619 387	27 872 402
Fiske	1 459 132	65 660 940
Bergverk og olje	9 878 514	444 533 130
Industri	21 778 345	980 025 525
Kraft og vann	3 027 644	136 243 980
Bygg og anlegg	6 150 455	276 770 475
Varehandel , reprasjon av kjøretøy	12 999 626	584 983 170
Hotell og restaurant	1 920 182	86 408 190
Transport og kommunikasjon	18 188 217	818 469 765
Finansiell tjenesteyting	7 528 294	338 773 230
Forretningsmessig tjenesteyting	20 156 829	907 057 305
Offentlig forvaltning	24 629 798	1 108 340 910
Undervisning	16 634 309	748 543 905
Helse og sosialtjenester	34 520 235	1 553 410 575
Andre personlige tjenester	7 619 693	342 886 185
Samlet	187 110 660	8 419 979 687

Tabell 3.4 Lønnskostnader til kurs og utdanning etter næringshovedområde

	Lønnskostnader per uke	45 normaluker i året
Jord og skogbruk	619 387	27 872 402
Fiske	1 459 132	65 660 940
Bergverk og olje	9 878 514	444 533 130
Industri	21 778 345	980 025 525
Kraft og vann	3 027 644	136 243 980
Bygg og anlegg	6 150 455	276 770 475
Varehandel , reprasjon av kjøretøy	12 999 626	584 983 170
Hotell og restaurant	1 920 182	86 408 190
Transport og kommunikasjon	18 188 217	818 469 765
Finansiell tjenesteyting	7 528 294	338 773 230
Forretningsmessig tjenesteyting	20 156 829	907 057 305
Offentlig forvaltning	24 629 798	1 108 340 910
Undervisning	16 634 309	748 543 905
Helse og sosialtjenester	34 520 235	1 553 410 575
Andre personlige tjenester	7 619 693	342 886 185
Samlet	187 110 660	8 419 979 687

Tabell 3.4 viser at de ukentlige kostnadene i hele arbeidsmarkedet ligger i overkant av 187 millioner kroner. Dersom man korrigerer for at arbeidstakerne ikke deltar på kurs i egen ferie, på bevegelige helligdager eller i de innklemte dagene i påske eller romjul kan man multiplisere ukeskostnaden med «45 normalarbeidsuker». Dette gir en årlig kostnad for arbeidsmarkedet samlet på 8,42 milliarder. Dette må betegnes som et *lavt* estimat. Grunnene til det er:

- Vi har antatt at de som har vært på kurs de siste fire ukene, kun deltok på ett kurs
- Timelønnsatsene baseres på gjennomsnittlig månedsverksfortjeneste, samtidig som de med høyere utdanning (og høyest lønn) deltar mest på kurs og utdanning med lønn

Forhold som trekker estimatet opp er :

- Arbeidsgiveravgiften er ikke differensiert, men satt til 14,1 prosent for alle
- Skjevheter i noen av de minste næringene med få arbeidstakere på lange kurs og utdanningstiltak

Samlet sett er det liten tvil om at effekten av forutsetningene om gjennomsnittslønn og er kurs i perioden veier tyngre enn arbeidsgiveravgiften og skjevheter i noen av de minste næringene. De 8,42 milliardene er med andre ord et nokså forsiktig og konservativt anslag.

### Usikre anslag for små næringer

For de minste næringene vil det være stor usikkerhet knyttet til estimatene, fordi det er såpass få som arbeider her – og enda færre som er på kurs og utdanning med lønn. SSB anbefaler å ikke bryte ned antall vektete respondenter på mindre enn 8000 enheter. Desto mindre næringen er, desto større er usikkerheten og mulighetene for feil.

Tabell 3.5 Fordeling av AKUutvalg – vektet og uvektet etter næring

	AKU-utvalget	Syselsatte (vektet AKU)	Kursutvalg (AKU)	Kursdeltakere (vektet AKU)
Jord og skogbruk	579	80 894	9	1267
Fiske	122	16 473	2	372
Bergverk og olje	231	33 888	27	3902
Industri	2013	295 410	146	21449
Kraft og vann	135	18 747	24	3768
Bygg og anlegg	997	146 374	59	8874
Varehandel, reprasjon av kjøretøy	2304	351 504	127	19713
Hotell og restaurant	494	74 389	17	2262
Transport og kommunikasjon	1113	168 252	99	15288
Finasiell tjenesteyting	324	50 069	54	8149
Forretningsmessig tjenesteyting	1283	205 533	132	21384
Offentlig forvaltning	957	145 715	148	23436
Undervisning	1263	184 673	154	23137
Helse og sosialtjenester	2716	401 915	345	50481
Andre personlige tjenester	590	90 439	49	7470
Samlet	15121	2 264 276	1392	210950

Ser man på den siste kolonnen i tabell 3.5 «kursdeltakere (vektet AKU)» er det for næringshovedområdene industri, bygg og anlegg, varehandel, transport og kommunikasjon, finansiell tjenesteyting, forretningsmessig tjenesteyting, offentlig forvaltning, undervisning og helse og sosialtjenester vi har best statistisk grunnlag for anslagene.

### 3.6 Bedriftenes kostnader til egen opplæringsorganisasjon og kjøp av opplæringstjenester

I tillegg til lønnskostnader for ansatte på kurs og utdanning har virksomhetene en rekke andre utgifter til opplæring og kompetanseutvikling. Så langt vi er kjent med eksisterer det ingen undersøkelser med solid og representativt datagrunnlag som kan brukes for å estimere bedriftenes øvrige kostnader<sup>5</sup>. De viktigste kostnadstypene som kommer i tillegg til lønnskostnader for ansatte som går på kurs, er trolig:

- bedriftenes egen opplæringsorganisasjon, det vil si lønnsutgifter til ansatte i personal- og opplæringsavdelinger, og til linjeledere som bruker en andel av tiden sin til å planlegge og gjennomføre kompetanseutviklingstiltak
- kjøp av eksterne tjenester til opplæring (lærere, kursavgifter)
- andre interne kostnader, som for eksempel kontorhold og driftsutgifter til personalansatte, egne kurslokaler og annet

For å få en ide om størrelsen på slike kostnader, vil vi referere noen tall fra SSBs Arbeids- og bedriftsundersøkelse i 1989, der bedrifter med over 15 ansatte ble bedt om å oppgi slike kostnader. Undersøkelsen omfattet bedrifter fra Arbeidsgiver- og arbeidstakerregistret, men frafallet er både stort og vanskelig å anslå på grunn av et svært komplisert undersøkelsesdesign. Skjemaet med de aktuelle spørsmålene ble formidlet via et intervju med daglig leder, og det totale frafallet skyldes for det første frafall blant de daglige lederne, for det andre at daglig leder ikke har distribuert det aktuelle skjemaet videre til personalleder eller andre internt i bedriften, og for det tredje manglende svar.<sup>6</sup> Generaliseringer ut fra undersøkelsen må derfor i beste fall regnes som kvalifisert gjetning. Vi har likevel valgt å ta med tallene her, som en illustrasjon på at denne typen kostnader i en del tilfelle kan være betydelige.

I undersøkelsen ble bedriftene stilt spørsmålet:

Omtrent hvor mange årsverk ble brukt i 1988 av ansatte i bedriften/virksomheten til planlegging og gjennomføring av kurs og annen intern opplæring av andre ansatte? Regn *ikke* med den tiden *kursdeltagerne* har brukt.

<sup>5</sup> SSB har på oppdrag fra Eurostat nylig samlet inn data som tar sikte på å kartlegge denne typen kostnader. Disse dataene vil imidlertid ikke offentliggjøres før våren 2002.

<sup>6</sup> At undersøkelsen bare omfatter bedrifter over 15 ansatte representerer trolig ikke noe stort problem i forhold til representativiteten. Data fra levekårsundersøkelsen i 1996 viser at med unntak av de aller minste og de aller største bedriftene, varierer ikke deltakelse på kurs særlig mye med størrelse på virksomheten. Tabellen viser variasjonen i deltakelsesmønster basert på disse dataene:

Antall ansatte	Deltatt siste 12 mnd	Ikke deltatt siste 12 mnd
Under 5 personer	30	70
5–19 personer	41	59
20–49 personer	37	63
50–99 personer	33	67
100–199 personer	31	69
200 eller flere	48	52

Om lag 35 prosent av de 633 bedriftene som fikk skjemaet har svart på dette spørsmålet, og over halvparten svarte 0 årsverk. For de som svarte utgjorde antall årsverk knyttet til egen opplæringsorganisasjon (personal-/opplæringsansatte, tid brukt av linjeledere) 1,4 prosent av alle ansatte. Svarene var da vektet slik at det totale utvalget skulle være representativt.

Regner vi med at lønnsnivået til de som arbeidet med opplæringsspørsmål ligger midt mellom lavere og høyere tekniske funksjonærer tilsier denne undersøkelsen at blant de som svarte på spørsmålet, utgjorde lønn og arbeidsgiveravgift til egen opplæringsorganisasjon om lag 3300 kr per ansatt. Det er verdt å legge merke til at dette spørsmålet, i motsetning til spørsmålet til ansatte i AKU, er meget vidt formulert. For det første brukes begrepet opplæring i stedet for begreper som kurs og utdanning, noe som betyr at også planlagt veiledning, jobbotasjone og andre opplæringstiltak er tatt med. For det andre omfatter spørsmålet både planlegging og gjennomføring av opplæring. Det betyr at alt arbeid utført både av personal- og linjeledere i forbindelse med opplæringsplaner, planlegging og kjøp av opplærings-tjenester etc er tatt med.

Videre ble bedriftene spurt:

Omtrent hvor store utgifter har bedriften/virksomheten hatt i 1988 til

- eksterne kurs som de ansatte har deltatt på ?
- eksterne lærere og m.v. ved kurs holdt i bedriften regi ?

På det første av disse spørsmålene svarte omlag 44 prosent av de som fikk utdelt skjema via daglig leder, på det andre 36 prosent. Samlet utgjorde utgiftene til disse formålene 1970 kroner per ansatt.

Tallene fra Arbeids- og bedriftsundersøkelsen gir altså følgende anslag på utgiftene per ansatt i 1988:

Lønn til egen opplæringsorganisasjon (stab pluss linjeorganisasjon)	3300
Andre interne kostnader	-
Kjøp av eksterne tjenester	1970
Til sammen	5270

Undersøkelsen gir ikke tall for hvor mye andre interne utgifter utgjør. Beregninger på grunnlag av Dun & Bradstreets database over norske aksjeselskaper viser at lønn og sosiale utgifter utgjør om lag 35 prosent av de samlede driftsutgiftene til selskaper innen voksenopplæring og annen undervisning. Legger vi dette tallet til grunn, skulle bedriftenes opplæringsorganisasjoner ha samlede driftsutgifter på 9400 per ansatt i 1988. Beregner vi de interne kostnader med å kombinere dette tallet med opplysningene fra Arbeids- og bedriftsundersøkelsen får vi følgende kostnader for bedriftenes egne opplæringsorganisasjoner.

Lønn til egen opplæringsorganisasjon (stab pluss linjeorganisasjon)	3300
Andre interne kostnader	4130
Kjøp av eksterne tjenester	1970
Til sammen	9400

Regnet om til 2000-kroner tilsvarer dette et beløp på 12 895 kroner per ansatt<sup>7</sup>. Skulle dette være representativt for alle ansatte i norsk arbeidsliv (2,1 millioner ansatte) betyr dette samlede kostnader (eksklusiv lønnskostnader for de som går på kurs) på 27 milliarder kroner. Regner vi med en usikkerhet på 15 prosent i begge retninger, betyr dette at kostnadene ligger i størrelsesorden 23–31 mrd kroner. Dette er altså kostnader som kommer i *tillegg* til lønn for de som deltok på kurs og utdanning. Bedriftenes kostnader til egen opplæringsorganisasjon, og til kjøp av tjenester i forbindelse med opplæring, kan altså være dobbelt så store som lønnskostnadene til dem som gikk på kurs. At kostnadene til egen opplæringsorganisasjon er såpass store, sett i forhold til lønnskostnadene til dem som går på kurs, kan trolig forklares med at kurs og formell utdanning bare utgjør ett av arbeidsområdene til opplæringsorganisasjonen.

Dersom disse tallene er representative for arbeidslivet som helhet, noe vi altså vet for lite om, ville de bringe det totale anslaget for bedriftenes kostnader opp i størrelsesorden 31,5–39,5 milliarder kroner (8,5 mrd i lønnskostnader for dem som gikk på kurs pluss 23–31 mrd i andre kostnader). Vi understreker igjen at disse tallene er ment mest som en illustrasjon.

På tross av usikkerheten som hefter ved tallene fra Arbeids- og bedriftsundersøkelsen, illustrerer de likevel to viktige poenger:

- For det første at kostnadene i forbindelse med egen opplæringsorganisasjon trolig utgjør en betydelig del av virksomhetenes kostnader til opplæring.
- For det andre illustrerer den lave svarprosenten, variasjonen, og den store andelen som svarer 0 på utgiftene til egen opplæringsorganisasjon, at oversikten over disse kostnadene i svært liten grad finnes samlet i bedriftene. Årsakene til dette er både at ansvaret for utvikling av de ansattes kompetanse er desentralisert og spredt i organisasjonen, og at mye av kompetanseutviklingen, også den som er planlagt og organisert, foregår i form av aktiviteter som har både produksjon og opplæring som formål. Bruk av ressurser til opplæring er derfor vanskelig å isolere.

<sup>7</sup> Omregningen er basert på konsumprisindeksen, som er økt med 37,2% i perioden 1988–2000.

## 4 Oppsummering og diskusjon

### 4.1 Ressursbruk til etter- og videreutdanning

Data fra Arbeidskraftundersøkelsen 2000 indikerer at ansatte i norsk arbeidsliv i gjennomsnitt bruker 1,9 prosent av arbeidstiden på kurs og formell utdanning betalt av arbeidsgiver. Dette tilsvarer omlag 31 000 årsverk for arbeidsmarkedet sett under ett i løpet av et år. Sammenliknet med andre undersøkelser er dette lite. I øvrige undersøkelser estimeres at 4–6 prosent av arbeidstiden blir brukt til opplæring. Hovedårsaken til at andre undersøkelser anslår høyere tidsbruk er trolig at Arbeidskraftundersøkelsen har et forholdsvis snevert opplæringsbegrep (kurs og utdanning), mens de øvrige undersøkelsene også omfatter andre former for organisert opplæring, for eksempel fagopplæring i bedrift, seminarer, hosing, organisert veiledning og andre former for opplæring som ikke fanges opp i Arbeidskraftundersøkelsen.

Basert på gjennomsnittslønn og tidsbruk i ulike næringsområder, viser våre beregninger at virksomhetenes utgifter til lønn for ansatte som går på kurs eller utdanning utgjør minst 8,42 milliarder kroner. Estimater er trolig for lavt, særlig fordi lønnsatsene er satt til gjennomsnittslønn i de ulike sektorene, samtidig som vi vet at de med høy lønn og ledende stilling deltar langt mer enn øvrige ansatte. Tallene er også beheftet med usikkerhet, særlig er anslagene usikre for de næringsområdene som har få ansatte.

Data fra Arbeids- og bedriftsundersøkelsen indikerer videre at bedriftenes utgifter til egen opplæringsorganisasjon (stab og linje), kjøp av tjenester, kursavgifter, utgifter til reise og opphold med mer i forbindelse med opplæring kan utgjøre 23–31 milliarder kroner. Dette kommer i tillegg til lønnskostnadene for ansatte som går på kurs og utdanning. Disse tallene er imidlertid beheftet med meget stor usikkerhet. Dette gjelder også andre undersøkelser som forsøker å anslå virksomhetenes kostnader. Alle undersøkelsene som har forsøkt å samle data om kostnader på virksomhetsnivå har lav svarprosent.

### 4.2 Fordeling av ressursene

Både våre data og andre undersøkelser viser at ressursene til kurs og utdanning fordeles ujevnt. Noen av deltakelsesmønstrene er svært stabile, nærmest uavhengig av hvordan man operasjonaliserer eller måler deltakelse i etter- og videreutdanning. Eldre arbeidstakere og personer med lav utdanning deltar minst. Eldre deltar også i større grad på korte kurs. Det er også stor forskjell mellom ulike sektorer og næringsområder. Ansatte i offentlig forvaltning deltar mest på kurs og utdanning. Ansatte i oljevirksomheten deltar også mye, noe som trolig har sammenheng med strenge formelle krav til kvalitetssikring og sikkerhet. Ansatte i industri, bygg og anlegg deltar minst i denne formen for opplæring. Forskjellen mellom næ-



ringsområder speiler trolig også hvorvidt virksomhetene har valgt å organisere sin opplæringsaktivitet på en slik måte at denne aktiviteten fanges opp med begrepet «kurs og utdanning».

### 4.3 Problemer ved operasjonalisering og måling

Estimater over tid og ressurser brukt på etter- og videreutdanning er helt avhengig av hvordan man operasjonaliserer og måler deltakelse i opplæringsaktiviteter. Bruker man en snever definisjon, får man et lavt anslag, bruker man en videre definisjon får man et høyere anslag. De utvalgsundersøkelsene som fanger opp mest opplæringsaktivitet, og som derfor kommer fram til høyere estimater på tidsbruk til etter- og videreutdanning, er basert på at respondenten må svare på om han eller hun har deltatt i en rekke opplæringsformer og opplæringstyper som nevnes spesifikt (for eksempel Larsen m.fl. 1997, Berg m.fl. 1999). For å få et mest mulig dekkende bilde av opplæringsaktivitetene er denne metoden å anbefale. For å kunne følge utviklingen i etter- og videreutdanningsaktiviteten er det imidlertid behov for å utvikle et mer standardisert begrepsapparat rundt de ulike opplæringsformene. Opplæringen vil anta en rekke ulike former i ulike typer virksomheter og ulike yrker. Begrepsvaliditeten – om man virkelig måler det man forsøker å måle i denne typen utvalgsundersøkelser – vil være avhengig av respondentens forståelse og tolkning av de begreper som brukes, og i hvilken grad disse har relevans til de opplæringsformer som brukes i virksomheten.

Et annet viktig problem er alle de aktivitetene som har både opplæring og produksjon som formål. Dette gjelder blant annet læretiden i fagopplæringen, som formelt består av ett «opplæringsår» og ett «verdiskapningsår». Hvor stor andel av tiden som faktisk brukes på opplæring, og hvor mye som brukes på produksjon, er likevel vanskelig å anslå. Det samme gjelder ulike former for jobbtrotasjon, hospitering og veiledning.

Et tredje viktig problem, som gjelder de ressursene virksomheten bruker på egen opplæringsorganisasjon, er at oversikten over slike kostnader i svært liten grad finnes samlet i bedriftene. Årsakene til dette er både at ansvaret for utvikling av de ansattes kompetanse er desentralisert og spredt i organisasjonen, og at mye av kompetanseutviklingen, også den som er planlagt og organisert, foregår i form av aktiviteter som har både produksjon og opplæring som formål. Bruk av ressurser til planlegging og organisering av opplæringsaktiviteter er derfor vanskelig å isolere. Hvordan bedriftene organiserer sine personalutviklingsaktiviteter vil videre være avhengig av virksomhetens størrelse. Små virksomheter vil sjelden ha en egen opplæringsavdeling, uten at dette betyr at det brukes mindre ressurser på opplæring per ansatt. For slike virksomheter vil det imidlertid være vanskeligere å estimere ressursbruken, fordi den ikke kommer fram i noe regnskap. Den lave svarprosenten i undersøkelser som forsøker å innhente kostnadsdata på bedriftsnivå er trolig en indikasjon på hvor vanskelig det er for bedriftene å anslå slike kostnader.

Alt i alt er det altså betydelige problemer forbundet med å måle hvor mye ressurser som brukes på etter- og videreutdanning i norsk arbeidsliv. Hovedkonklusjonen er at vi mangler gode data i Norge, særlig når det gjelder anslag over de av bedriftenes kostnader som kommer i tillegg til lønnsutgifter for ansatte som deltar på kurs og utdanning.

## Referanser

- AOF/Opinion (1998), *På rett spor? – en undersøkelse om opplæring og utdanning blant LO-medlemmer og tillitsvalgte*. Oslo
- Berg, L., E. B. Nebben og Å. A. Seip (1999), *Etter- og videreutdanning i staten. En studie av ti statlige virksomheter*. Fafo-rapport 268. Oslo: Fafo
- Gooderham, P. N., O. A. Kvitastein, O. Nordhaug (1996), *Strategier for menneskelige ressurser. Norske bedrifter i europeisk perspektiv*. SNF-rapport 14/1996. Bergen: SNF
- Larsen, K. A., F. Longva, A. Pape og A. N. Reichborn (1997), *Bedriften som lærested. En gjennomgang av etter- og videreutdanning i norske bedrifter*. Fafo-rapport 212. Oslo: Fafo
- Larsen, K.A., T. Nyseth og K. Vrålstad (1997), *Kompetanseheving i kommunesektoren*. NF-rapport 10/97. Nordlandsforskning
- Marsick, V. (1987), *Learning in the workplace*. New York: Croom Helm
- Nordhaug, O. (1998), *Kompetansestyring i arbeidslivet*. Oslo: Tano Aschehoug
- Nordhaug, O. og P. Gooderham m.fl. (1996), *Kompetanseutvikling i næringslivet*. Oslo: Cappelen Akademisk Forlag
- NOU 1997: 25, *Ny kompetanse*
- Pape, A. (1993), *Kampen om kompetansen. Hva brukte vi utdanningseksplasjonen til?* Fafo-rapport 148. Oslo: Fafo
- Reichborn, A. N., A. Pape og K. Kleven (1998), *Papir på egen dyktighet. Dokumentasjon av realkompetanse fra arbeidslivet*. Fafo-rapport 245. Oslo: Fafo
- Skaalvik, E.M., L. Finbak og O.H. Ljosland (2000), *Voksenopplæring i Norge ved tusenårsskiftet. Deltakelse, motivasjon og barrierer*. Trondheim: Norsk Voksenpedagogisk Institutt
- St meld nr 42 (1997–98), *Kompetansereformen*



# Ressursbruk til etter- og videreutdanning i norsk arbeidsliv



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

Fafo-notat 2001:6  
Bestillingsnummer 662  
ISSN 0804-5135