

Torgeir Nyen

Livslang læring i norsk arbeidsliv II

Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2005



Innhold

Forord	3
English Summary	5
Sammendrag	9
Kapittel 1 Innledning	13
Kapittel 2 Hovedindikatorer	17
Kapittel 3 Læring i arbeid	23
Kapittel 4 Lavt utdannede – hva stimulerer til læring i arbeidslivet?	33
Kapittel 5 Rutiner for læring gjennom arbeid	37
Kapittel 6 Effekter av opplæring for arbeidstakerne	41
Kapittel 7 Bakgrunnsinformasjon	47

© Fafo 2005

ISBN 82-7422-507-4

ISSN 0801-6143

Trykk: Wittusen & Jensen

Forord

Lærevilkårsmonitoren er en årlig kartlegging av vilkårene for læring og kompetanseutvikling blant voksne, med særlig vekt på arbeidslivet. Monitoren gjennomføres som tilleggsundersøkelser til Arbeidskraftsundersøkelsene, og er basert på et stort representativt utvalg i yrkesaktiv alder.

Dette er det tredje året Lærevilkårsmonitoren er gjennomført. Det gir mulighet for å studere utviklingen på hovedindikatorerne for livslang læring i perioden 2003–2005. I tillegg dreier Lærevilkårsmonitoren 2005 seg særlig om to hovedtemaer: læring i arbeid og effekter av utdanning og opplæring i arbeidslivet. Temaet læring i arbeid er utdypet med en kartlegging av ulike læringskilder og hvilke arbeidstyper som stimulerer til læring i arbeid. Temaet effekter av utdanning og opplæring er kartlagt gjennom den enkeltes opplevelse av hva utdanning og opplæring gjennomført i 2004 har ført til i 2005, fra det å gjøre en bedre jobb til å styrke mulighetene for å få annet arbeid.

Fafo er faglig ansvarlig for utformingen av monitoren og for analysene som er presentert i denne rapporten. Statistisk sentralbyrå er ansvarlig for datainnsamlingen. Vi takker Utdannings- og forskningsdepartementet, Vox og Statistisk sentralbyrå for gode innspill til arbeidet med spørreskjemaet. Vi takker også Utdannings- og forskningsdepartementet for økonomisk støtte til arbeidet.



English Summary

Main findings of the Learning Conditions Monitor 2005

All percentages are of the 22–66 year age group

Development of the main indicators for lifelong learning

- Seven percent of the employed have participated in further education in the course of one year. This is about the same proportion as in 2003.
- Half of the employed have participated in courses and other training during the year. This is a fall in relation to 2003. Participation in courses and training measured on a four-week basis does not show the same decline. We must therefore wait and see the results for 2006 before we can draw reliable conclusions about the development of course participation.
- 60 per cent of the employed have learning-intensive work. This is the same as, or somewhat over, the level in 2003.
- There is great stability in the participation pattern. The same employee groups who scored high on the indicators in 2003 do the same in 2005.

Learning on the job

- Good learning sources contribute to creating learning-intensive work.
- 83 per cent learn from discussing or working with competent colleagues.
- Over half of the employed learn from feedback from superiors, contact with people outside the enterprise and from obtaining written information (the Internet, technical and professional literature, handbooks and so on).
- Over a third of the employed learn from participating in courses and training.
- The great majority of the employees learn from more than one learning source. More than half learn from three or more learning sources. Only eight per cent do not learn from any learning sources.

- Colleagues and superiors can be termed “internal learning sources”. If you learn from your superiors, you will probably learn from your colleagues too, and contrariwise, but not necessarily from other sources. A little over every fifth employee learns from the internal learning sources, but not the other sources.
- Contact with persons outside the enterprise, such as customers and users, suppliers and professional networks, can be termed “external learning sources”. If you learn from such sources, you will probably learn from obtaining written information.
- Even occasional contact with a learning source can help to make the work learning-intensive.
- Those engaged in project work, product and service development, and have varied work assignments much more frequently have learning-intensive work than those with other kinds of work. Managerial responsibility also makes work more likely to be learning-intensive.
- The learning that takes place in day-to-day work is experienced by 77 per cent of the employed as useful also for work in other enterprises.

Learning at work among people with a low level of education

- The higher your education level, the more probable it is that you will learn from the learning sources. The differences between people with high and low levels of education are greatest as regards written learning sources, and smallest as regards feedback from superiors.
- Colleagues and superiors are particularly important learning sources for employees with a low level of education. People with a low level of education more often find themselves in a situation in which they only learn from learning sources internal to the enterprise.

- People with a low level of education are less likely to have a kind of work that stimulates learning. They are less likely to have project work and managerial responsibility, work more rarely with product and service development and have less varied work.
- Weak requirements and expectations for learning create greater differences in learning at work between people with high and low educational levels. Increasing the access to learning sources for people with a low level of education is unlikely materially to reduce the differences in learning in working life, unless people with a low level of education experience stronger requirements and expectations of learning in their jobs.

Organisational routines for learning at work

- Routines and schemes for facilitation of learning through working life are moderately dispersed through Norwegian working life. Twenty-three per cent of the employed have participated in organised colleague guidance and 11 per cent in practical experience and job rotation schemes over the last year.
- Organised colleague guidance contributes to making work more learning-intensive. Also people with low levels of education appear to have a good learning effect from participation in such schemes.
- Practical and job rotation schemes contribute only to a small degree to making the work more learning-intensive.
- Only a minority of the employed (38 per cent) find that knowledge acquired by course participation gets disseminated within the organisation.
- Systematic dissemination in the organisation of knowledge acquired by course participants makes a great contribution to making the work more

learning-intensive. Such dissemination of knowledge may be the expression of an internal learning culture in which knowledge is shared and appreciated.

Effects of participation in education and training

- 78 per cent of those who have participated in further education and 78 per cent of those who have participated in longer courses or training programmes experience, one year on, that this has helped them to do a better job.
- 78 per cent of those who have participated in further education and 50 per cent of those who have participated in longer courses or training programmes consider that the education or training has given them better opportunities for work outside the enterprise. In other words, further education is more useful than courses for applying for new jobs.
- Within the enterprise, further education does not yield materially greater benefits than courses and training programmes, neither as regards the chances of getting new assignments internally nor as regards job security.
- Who is responsible for the training is not decisive for its benefits. External training measures can be useful for the job, and internal enterprise training can offer good opportunities for work outside the enterprise.
- Fifty-three per cent of new employees consider that their employer laid greater emphasis at their appointments on further education than on the courses or training programmes they had taken.
- One year after their participation, course participants have changed jobs less frequently than other employees. There is no sign of further education participants changing jobs more frequently than other employees.



Sammendrag

Hovedfunn i Lærevilkårsmonitoren 2005

Alle prosenttall er andeler av aldersgruppen 22–66 år

Utvikling av hovedindikatorerne for livslang læring

- 7 prosent av de sysselsatte har deltatt i videreutdanning i løpet av ett år. Dette er omtrent like mange som i 2003
- Halvparten av de sysselsatte har deltatt i kurs og annen opplæring i løpet av ett år. Dette er en nedgang i forhold til 2003. Deltakelsen i kurs og opplæring målt på fire ukers basis viser ikke samme nedgang. Man må derfor avvente resultater for 2006 før man kan trekke sikre konklusjoner om utviklingen av kursdeltakelsen.
- 60 prosent av de sysselsatte har et læringsintensivt arbeid. Dette er på samme nivå som, eller noe over, nivået i 2003.
- Det er stor stabilitet i deltakelsesmønsteret. De samme arbeidstakergrupper som skåret høyt på indikatorene i 2003 gjør det også i 2005.

Læring i arbeid

- Gode læringskilder bidrar til å skape et læringsintensivt arbeid.
- 83 prosent lærer av diskusjon/arbeid med dyktige kolleger
- Vel halvparten av de sysselsatte lærer av tilbakemelding fra overordnede, av kontakt med personer utenfor virksomheten og av å hente skriftlig informasjon (internett, faglitteratur, håndbøker med mer)
- Vel en tredjedel av de sysselsatte lærer av å delta i kurs og opplæring.
- Det store flertallet av sysselsatte lærer av flere enn én læringskilde. Over halvparten lærer av tre eller flere læringskilder. Kun 8 prosent lærer ikke av noen av læringskildene.
- Kolleger og overordnede kan betegnes som «interne læringskilder». Lærer man av over-

ordnede, lærer man også gjerne av kolleger, men ikke nødvendigvis av andre kilder. Litt over hver femte arbeidstaker lærer av de interne læringskildene, men ikke de andre kildene.

- Kontakt med personer utenfor virksomheten; kunder/brukere, leverandører og faglige nettverk; kan betegnes som «eksterne læringskilder». Lærer man av slike kilder, lærer man også gjerne av å hente skriftlig informasjon.
- Selv sjelden kontakt med en læringskilde kan bidra til å gjøre arbeidet læringsintensivt.
- De som jobber med prosjektarbeid, med produkt- og tjenesteutvikling og har varierte arbeidsoppgaver, har vesentlig oftere læringsintensivt arbeid enn de som har annet arbeid. Også lederansvar gjør oftere arbeidet læringsintensivt.
- Læringen som skjer i det daglige arbeidet oppleves av 77 prosent av de sysselsatte som nyttig også for arbeid i andre virksomheter.

Læring i arbeid blant lavt utdannede

- Jo lavere utdanningsnivå, desto mindre sannsynlig er det at man lærer av læringskildene. Forskjellene mellom høyt og lavt utdannede er størst når det gjelder skriftlige læringskilder, og minst når det gjelder tilbakemelding fra overordnede.
- Kolleger og overordnede er spesielt viktige læringskilder for arbeidstakere med lavt utdanningsnivå. Lavt utdannede er oftere i en situasjon hvor de kun lærer av de virksomhetsinterne læringskildene.
- Lavt utdannede har sjeldnere en type arbeid som stimulerer til læring. De har sjeldnere prosjektarbeid og sjeldnere lederansvar, jobber sjeldnere med produkt- og tjenesteutvikling og har mindre variert arbeid.

- Svake krav og forventninger til læring skaper større forskjeller i læring i arbeid mellom høyt og lavt utdannede. Å øke tilgangen til læringskilder for lavt utdannede vil neppe redusere forskjellene i læring i arbeidslivet vesentlig, hvis ikke lavt utdannede samtidig opplever sterkere krav og forventninger til læring i jobbene.

Organisatoriske rutiner for læring i arbeid

- Rutiner og ordninger for å legge til rette for læring gjennom arbeid er middels utbredt i norsk arbeidsliv. 23 prosent av de sysselsatte har deltatt i organisert kollegaveiledning og 11 prosent i praksis- og jobbrotasjonsordninger siste år.
- Organisert kollegaveiledning bidrar til å gjøre arbeidet mer læringsintensivt. Også lavt utdannede arbeidstakere synes å ha god lærings-effekt av å delta i slike ordninger.
- Praksis- og jobbrotasjonsordninger bidrar kun i liten grad til å gjøre arbeidet mer læringsintensivt.
- Kun et mindretall av de sysselsatte (38 prosent) opplever at kunnskaper som kursdeltakere skaffer seg blir spredd i organisasjonen.
- Systematisk spredning i organisasjonen av kunnskaper som kursdeltakere skaffer seg, bidrar sterkt til å gjøre arbeidet mer læringsintensivt. Slik kunnskapsspredning kan være uttrykk for en intern læringskultur hvor kunnskaper blir delt og verdsatt.

Effekter av deltakelse i utdanning og opplæring

- 78 prosent av de som har deltatt i videreutdanning og 78 prosent av de som har deltatt i lengre kurs/opplæring opplever ett år etter at det har ført til at de gjør en bedre jobb
- 78 prosent av de som har deltatt i videreutdanning og 50 prosent av de som har deltatt i

lengre kurs/opplæring mener at utdanningen eller opplæringen har gitt dem bedre muligheter for arbeid utenfor virksomheten. Videreutdanning er med andre ord mer nyttig enn kurs for å søke ny jobb.

- Internt i virksomheten gir ikke videreutdanning vesentlig mer uttelling enn kurs/opplæring, verken når det gjelder sjansene for å få nye arbeidsoppgaver internt, eller når det gjelder sikkerheten for å beholde jobben.
- Hvem som står for opplæringen, er ikke avgjørende for hva slags nytteverdi den har. Eksterne opplæringstiltak kan være nyttige for jobben, og virksomhetsintern opplæring kan gi gode muligheter for arbeid utenfor virksomheten.
- 53 prosent av nyansatte mener at arbeidsgiver ved ansettelsen la vekt på videreutdanning eller kurs/opplæring de har tatt
- Kursdeltakere har ett år etter deltakelsen sjeldnere skiftet jobb enn andre arbeidstakere. Det er ikke tegn til at videreutdanningsdeltakere skifter jobb hyppigere enn andre arbeidstakere.



Kapittel 1

Innledning

Innledning

Livslang læring

Livslang læring er et begrep som har fått økt anerkjennelse både internasjonalt og i Norge. Samtidig har innholdet i begrepet blitt utvidet vesentlig. Det er nå langt mer oppmerksomhet om den læringen som skjer på andre arenaer utenfor utdanningssystemet, ikke minst i arbeidslivet. Også perspektivet på formene for læring er videre – ikke all læring skjer gjennom opplæring, mye skjer også gjennom læring gjennom arbeidet.

På europeisk plan er EUs prosess for å skape et konkurransedyktig og kunnskapsbasert Europa (Lisboa-prosessen) en viktig ramme rundt arbeidet med livslang læring. Livslang læring sees generelt som et viktig element for verdiskaping, for inklusjon i arbeidsmarkedet, for utvikling av like muligheter, sosialt samhold og den enkeltes personlige utvikling.

For å analysere hvordan status er for livslang læring i Norge, må man kartlegge de ulike delene av begrepet. Hvor stor er for eksempel deltakelsen i læringsaktiviteter, og hvordan er deltakelsen fordelt? Hvilke vilkår har ulike grupper for læring gjennom øvrige aktiviteter, for eksempel det løpende arbeidet? Utvidelsen av perspektivet på hvor og hvordan læring skjer er her viktig for å stille de riktige spørsmålene og få en bedre forståelse for vilkårene for voksnes læring i Norge.

Lærevilkårsmonitoren ble etablert i 2003 som et instrument for å måle vilkårene for voksnes læring i Norge, med særlig vekt på arbeidslivet. Et sett med faste indikatorer gir muligheten til å følge deltakelsen i opplæring og sentrale lærevilkår i arbeidet over tid. I tillegg inneholder monitoren enkelte år noe mer omfattende kartlegginger av spesielle tema.

Lærevilkårsmonitoren 2005

I 2005-monitoren er det to tema som er behandlet spesielt:

- læring gjennom arbeidet (læringskilder og trekk ved arbeidet)
- effekter for den enkelte arbeidstaker av læringsaktiviteter

Tidligere års monitorer har inneholdt noen få brede spørsmål om læringskrav og læringsmuligheter i det daglige arbeidet. 2005-monitoren inneholder i tillegg til dette også en kartlegging av læringskilder og ulike læringsstimulerende trekk ved arbeidet. Dette gir en utdypning av forståelsen av hvilke forhold som stimulerer til *læring i det daglige arbeidet*. Læringskildene kan være interne i form av tilbakemelding fra overordnede og diskusjon og arbeid med dyktige kolleger, eller de kan være eksterne i form av kontakt med kunder/brukere, med leverandører, med eksterne faglige fellesskap og andre. Bruk av ulike former for skriftlig informasjon kan også være en læringskilde. Læringen i det daglige arbeidet kan stimuleres eller svekkes av ulike arbeidsformer og trekk ved arbeidet, som for eksempel prosjektarbeid og variasjon i arbeidsoppgaver. Hvilke mekanismer og hvilken kultur som eksisterer for spredning av kompetanse internt i virksomheten, påvirker også læringen i arbeidet.

OECD har nylig pekt på at Norge skårer så godt på indikatorer for deltakelse i livslang læring, at man må stille det påfølgende spørsmålet: hva kommer ut av det? Tas kompetansen i bruk på en god måte? Fører økt kompetanse til endring av individuell og kollektiv praksis i

den enkelte virksomhet? I Lærevilkårsmonitoren for 2005 er *effekten* eller bruken av kompetanse til ulike formål kartlagt, sett fra den enkelte arbeidstakers side. Slik kompetanse kan være virksomhetsspesifikk, bransjespesifikk, eller mer generell, for eksempel yrkesrollespesifikk eller enda mer allmenne kompetanser. Jo mindre snever kompetanse som bygges opp, jo sterkere overføringsverdi har den for den enkelte, og jo mer stimulerer den til mobilitet i arbeidslivet. Jo svakere incentiver er det dermed i utgangspunktet også for den enkelte virksomhet i å investere i slik kompetanseoppbygging. Den enkelte arbeidstaker kan derimot ha sterkere incentiver til å gjøre det, avhengig av jobbmuligheter, lønnsystemer og hva som motiverer den enkelte. Lærevilkårsmonitoren er en individuellundersøkelse og kan derfor bare fange opp effekter som den enkelte arbeidstaker opplever, fra å gjøre en bedre jobb for virksomheten til å stå sterkere på arbeidsmarkedet. I tillegg til subjektivt opplevde effekter, er effektene på faktisk jobb-mobilitet målt ett år etter deltakelsen.

En målsetting med den foreliggende rapporten er at den skal kunne leses også av lesere som ikke kjenner tidligere rapporter fra Lærevilkårsmonitoren. På mange av de temaområdene hvor det foreligger data fra tidligere år, er det stor grad av stabilitet i resultatene. Vi finner de samme deltakelsesmønstrene og sammensetningen av lærevilkår. I kapittel 2, som særlig dreier seg om hovedindikatorerne på livslang læring i norsk arbeidsliv, vil lesere av tidligere rapporter fra Lærevilkårsmonitoren derfor kunne finne en del stoff og resultater som de kjenner fra før. I rapportens øvrige kapitler er det imidlertid lagt vekt på å presentere nye temaer og analyser.

I kapittel 4 i denne rapporten har vi sett særlig sett på lærevilkårene for arbeidstakere med lavt utdanningsnivå. Med mindre noe annet er nevnt, omfatter dette de som kun har fullført grunnskole eller lavere nivå. Lærevilkårsmonitoren for 2003 viste at det viktigste skillet i tilgangen til læringsressurser i arbeidslivet går mellom de med høyt og de med lavt utdanningsnivå. Et inkluderende kunnskapssamfunn krever derfor at man trekker med seg arbeidstakergrupper med lavt utdanningsnivå. Det er derfor interessant å få en nærmere forståelse av hva som bidrar til lav opplæringsdeltakelse og lite læringsintensivt arbeid i denne gruppen.

Det avsluttende kapittel 7 i rapporten inneholder noe bakgrunnsinformasjon om sysselsetting som er relevant som bakgrunn for å forstå resultatene i denne rapporten, for eksempel utviklingen og forskjeller i deltakelse i læringsaktiviteter.

Datagrunnlag og begrepsbruk

Lærevilkårsmonitoren gjennomføres som tilleggsundersøkelser til Statistisk sentralbyrås arbeidskraftsundersøkelser. Disse undersøkelsene omfatter et representativt utvalg av personer i alderen 16–74 år. Antallet personer som deltar i spørsmål i monitoren om livslang læring, varierer fra ca. 8000–18 000 personer, med unntak av spørsmål om effektene av deltakelse i opplæring eller videreutdanning, som er stilt til mindre grupper som har deltatt.

I denne rapporten er alle resultater oppgitt som andeler av sysselsatte i alderen 22–66 år, med mindre noe annet er angitt.

Definisjonene av sentrale begreper som formell utdanning, videreutdanning, kurs og annen opplæring og læringsintensivt arbeid, er

de samme som i Lærevilkårsmonitoren for 2003, jf. Fafo-rapport nr 434.

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

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

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

Læringsintensivt arbeid er et subjektivt mål på omfanget av uformell læring i det daglige arbeidet. Målet er sammensatt av to egenrapporterte indikatorer. Arbeidet defineres som læringsintensivt dersom jobben i stor grad

krever at man stadig må lære seg noe nytt eller sette seg inn i nye ting, og det daglige arbeidet samtidig gir gode muligheter til å skaffe de kunnskaper og ferdigheter man trenger. Sammenliknet med videreutdanning og opplæring er denne indikatoren mer sårbar for respondentenes subjektive vurderinger av læringsmiljøet på arbeidsplassen.

For å bruke et enkelt språk, bruker vi i noen tilfeller i rapporten uttrykket «arbeidstakere» om både ansatte og selvstendige. Ordet er ment synonymt med sysselsatte. Uttrykket «kort høyere utdanning» omfatter utdanninger som varer i inntil fire år, noe som inkluderer de fleste høyskoleutdanninger og lavere grader ved universitetene. Lang høyere utdanning er høyere utdanning som varer lenger enn fire år. Store virksomheter/bedrifter er i denne rapporten virksomheter med 200 ansatte eller flere. Småbedrifter er virksomheter med færre enn 20 ansatte.

Kapittel 2

Hovedindikatorer

Fallende kursdeltakelse fra 2003 til 2005

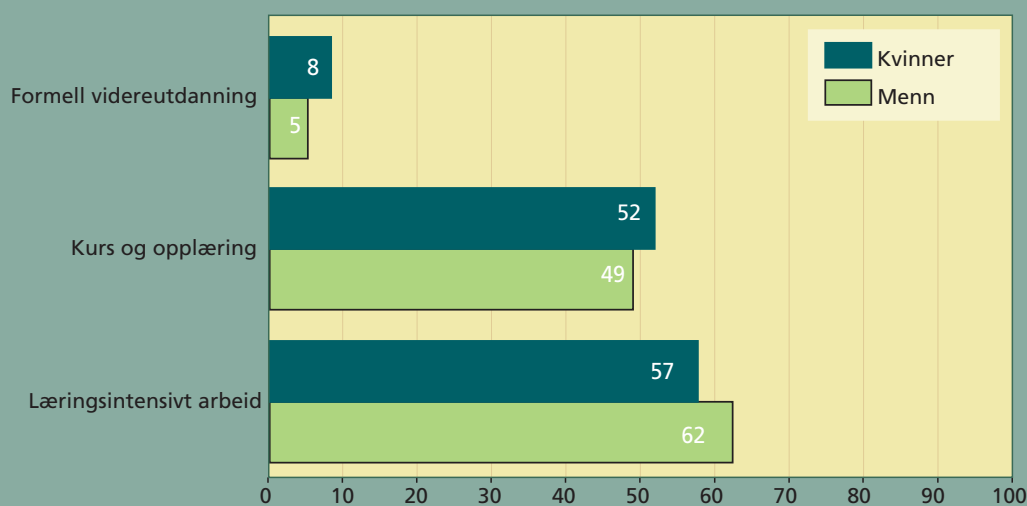
Andel sysselsatte 22–66 år som har deltatt i videreutdanning eller opplæring eller har læringsintensivt arbeid. Prosent



- 6,8 prosent av de sysselsatte i alderen 22–66 år har deltatt i formell videreutdanning de siste tolv månedene (2005). Det er ingen klar tendens til verken vekst eller nedgang i videreutdanningen. Andelen som deltar i videreutdanning har gjennom perioden 2003–2005 variert rundt et nivå på ca. 7 prosent.
- 50,1 prosent av de sysselsatte i alderen 22–66 år har deltatt i kurs og annen opplæring (som ikke gir formell kompetanse) *de siste tolv månedene* (2005). Kursdeltakelsen har en fallende tendens, fra 57,2 prosent i 2003 via 55,4 prosent i 2004. Imidlertid peker data om deltakelsen i kurs og annen opplæring *i løpet av de siste fire ukene* i motsatt retning. Her er det en økning i andelen som har deltatt fra 2004 til 2005. Dette kan være uttrykk for at en liten gruppe deltar mye, mens de som deltar sjelden, deltar enda sjeldnere. Det er imidlertid stor usikkerhet om dette, og en må avvente data for 2006 før en kan trekke sikre konklusjoner om utviklingen i kursdeltakelsen.
- Læringsintensivt arbeid er en indikator for den uformelle læringen gjennom det daglige arbeidet, slik den enkelte opplever det. Et arbeid er læringsintensivt dersom en arbeidstaker stilles overfor svært eller ganske store læringskrav i arbeidet samtidig som han/hun opplever svært eller ganske gode læringsmuligheter. I alt 60 prosent av de sysselsatte i alderen 22–66 år har et læringsintensivt arbeid (2005). Andelen som opplever å ha læringsintensivt arbeid, er stabil eller svakt økende. Intervjusituasjonen i 2004 var en noe annen enn i 2003 og 2005, og resultatet for det året er derfor ikke helt sammenlignbart med de to andre årene.

Kvinner deltar mer i utdanning og opplæring enn menn

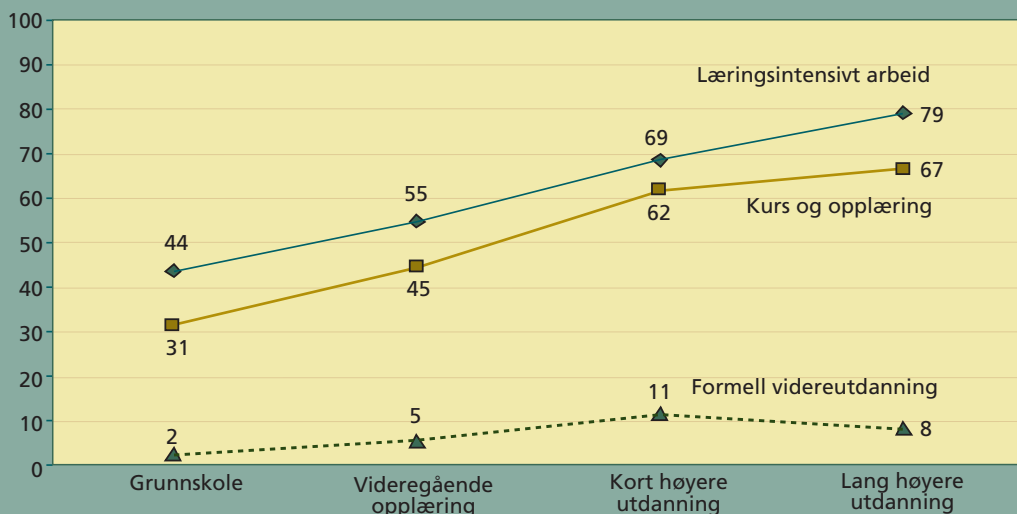
Andel sysselsatte som har deltatt i formell videreutdanning, kurs og annen opplæring eller som har læringsintensivt arbeid, etter kjønn. Prosent



- Kvinner deltar oftere i formell videreutdanning og i kurs og annen opplæring enn menn. Det er et økende gap mellom kvinner og menn i deltakelsen i formell videreutdanning og kurs og annen opplæring.
- Den høye kvinnelige deltakelsen i kurs og opplæring skyldes at kvinner særlig jobber i de deler av arbeidslivet hvor deltakelsen i kurs og opplæring er høy. Også den høye kvinnelige deltakelsen i videreutdanning har en sammenheng med hvor kvinner jobber, men ikke bare det. Kvinner deltar mer i videreutdanning enn menn, uavhengig av hvor de jobber. Å delta i formell videreutdanning er derfor i en viss grad en kvinnelig strategi. At dette ikke kunne påvises i 2003, skyldes trolig at denne kjønnsforskjellen er ganske liten i forhold til forskjellene som skyldes at kvinner særlig jobber i næringer med høy videreutdanningsdeltakelse.
- Mens kvinner kommer bedre ut enn menn i opplæring og utdanning, er det omvendt når det gjelder læring i arbeid. Menn har mer læringsintensivt arbeid enn kvinner, også når man sammenligner menn og kvinner i samme næring. Dette har sammenheng med trekk ved menns arbeid, blant annet at de oftere deltar i prosjektarbeid og i produkt- og tjenesteutvikling, jf også kapittel 3. Forskjellen mellom menn og kvinner er stabil i perioden 2003–2005.

Høyt utdannede har best lærevilkår

Andel av sysselsatte som har deltatt i formell videreutdanning, kurs og annen opplæring, og som har læringsintensivt arbeid, etter personens utdanningsnivå. Prosent



- Høyt utdannede deltar klart mer i videreutdanning og i kurs og annen opplæring enn arbeidstakere med lavere utdanningsnivå. De har også mer læringsintensivt arbeid.
- Selv om forskjellene fortsatt er store, er det på alle de tre målene en tendens til svak reduksjon av forskjellene mellom de med kun grunnskoleutdanning og de med høyere utdanningsnivå.
- Utdanningsnivået er det viktigste bakgrunnskennetegnet for å forutsi hvor gode lærevilkår en arbeidstaker har. Det er flere forklaringer på dette. Utdanning er inngangsbilletten til mange posisjoner i arbeidslivet som er læringsintensive, og hvor tilgangen til utdanning og opplæring er god. Det er likevel bare halve forklaringen. Selv

når kjennetegnene ved selve arbeidet er nokså like, opplever høyt utdannede arbeidet som mer læringsintensivt, og de deltar mer i utdannings- og opplæringstiltak. Trolig er høyt utdannede mer orientert mot å lære i arbeidslivet, og søker derfor oftere å gjøre en gitt jobb mest mulig lærerik.

Flest deltar i opplæring i offentlig sektor

Andel som har deltatt i videreutdanning siste år, i kurs og annen opplæring siste år eller har læringsintensivt arbeid, etter næring og sektor. Prosent

	Formell videreutdanning	Kurs og annen opplæring	Læringsintensivt arbeid
Olje, kraft og bergverk	6	73	81
Offentlig forvaltning	10	64	69
Undervisning	12	60	68
Helse og sosial med mer	10	57	57
Finans, forsikring o. a. privat tjenesteyting	8	53	73
Transport og kommunikasjon	5	45	51
Varehandel	4	43	59
Industri	4	41	53
Primærnæringene	5	36	46
Bygg og anlegg	4	36	57
Hotell- og restaurant	6	33	38
Staten	9	64	71
Kommunesektoren	10	59	56
Privat sektor	5	44	59
Arbeidslivet som helhet	7	50	60

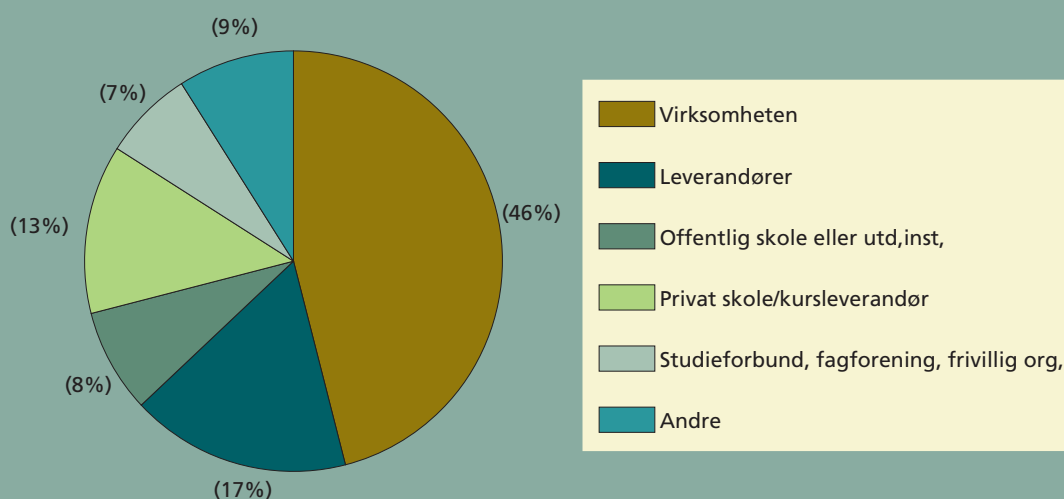
■ Arbeidstakerne i næringene i offentlig sektor deltar oftest, både i videreutdanning og i kurs og opplæring. Olje og kraft er en næring i privat sektor som skiller seg ut med høy kursdeltakelse. Olje og kraft har også flest arbeidstakere med læringsintensivt arbeid, fulgt av finans, forsikring og annen privat tjenesteyting. Forskjellene mellom næringene er stabile. På alle de tre målene er det de samme næringene som ligger henholdsvis høyt og lavt gjennom perioden 2003–2005.

■ Det synes å være ulikheter i arbeidsinnhold, organisering og tradisjoner som forklarer forskjellene mellom næringene. Forskjellene henger bare i beskjeden grad sammen med forskjeller i forhold som kjønns-, alders- og utdanningssammensetningen i næringene.

■ Arbeidet er mest læringsintensivt i de største og i de minste virksomhetene innenfor den enkelte næring. Arbeidstakere i de største virksomhetene deltar også oftest i kurs/opplæring. Derimot deltar arbeidstakere i småbedrifter sjeldnere i kurs/opplæring enn andre. Dette skyldes at småbedriftene særlig befinner seg i næringer hvor det er lav kursdeltakelse. Det er ikke tegn til at det er en ulempe i seg selv å være ansatt i en småbedrift dersom man ønsker å delta i kurs.

Virksomhetene står for nær halvparten av opplæringen

Andel opplæringstiltak gitt av ulike tilbydere. Prosent



- Utdannings- og opplæringstiltak består både av videreutdanning som gir formell kompetanse (studiepoeng), og av kurs og annen opplæring som ikke gir slik kompetanse. For begge typer tiltak, er det et svært stabilt mønster av tilbydere og nivå på tiltakene i perioden 2003–2005. Sammensetningen av utdannings- og opplæringsmarkedet har derfor endret seg lite i perioden.
- Virksomhetene selv står for svært mange av *kurs- og opplæringstiltakene* som ikke gir formell kompetanse, mens leverandører og private skoler/kursarrangører er de eksterne tilbyderne som står for flest tiltak. Leverandøropplæring er ofte kortvarige tiltak. Målt i tid er det trolig fortsatt private skoler/kursarrangører som er den største eksterne aktøren innen kurs og opplæring i arbeidslivet.
- Om lag halvparten av *videreutdanningstiltakene* er på høgskolnivå, som i 2003. Offentlige høgskoler står alene for 36 prosent av alle videreutdanningstiltak. Videreutdanning på grunnskole- eller videregående nivå utgjør ca. 13 prosent av videreutdanningstiltakene.
- En høy andel (75 prosent) av videreutdanningstiltakene er spesielt tilrettelagt for å kunne kombineres med jobb. Dette er på samme nivå som tidligere i år. Slik tilrettelegging kan redusere behovet for å ta full utdanningspermisjon.
- Relativt få av videreutdanningstiltakene (34 prosent) er helt eller delvis nettbaserte. Kun 7 prosent av tiltakene er helt nettbaserte, det vil si at det ikke er noen samlinger. Tilretteleggingen av videreutdanningstiltak i forhold til jobb skjer derfor som oftest på andre måter enn kun gjennom å gjøre tilbudene lettere tilgjengelige gjennom nettet. Høgskoletilbudene (48 prosent) er oftere helt eller delvis nettbaserte enn universitetstilbud (29 prosent) og tilbud på videregående skoles nivå (21 prosent). Nettbaserte videreutdanningstilbud er mest utbredt i undervisningssektoren, der 48 prosent av deltakerne har vært med i et nettbasert tilbud.

Kapittel 3

Læring i arbeid

Bedre forståelse av læring i arbeid

I Lærevilkårsmonitoren 2005 er det et mål å få en bedre forståelse av hva det læringsintensive arbeidet består i. Hva er det som bidrar til å gi gode vilkår for læring i arbeidet? Hva er det som gjør at arbeidstakere i forskjellige deler av arbeidslivet har ulike vilkår for læring i arbeidet?

En måte å nærme seg spørsmålene på er å kartlegge hvilke *læringskilder* arbeidstakerne benytter seg av og lærer av. Det er skilt mellom fire ulike hovedtyper av kilder til læring i arbeidet i monitoren for 2005:

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

I tillegg er det interessant å se hvordan en femte læringskilde virker sammen med læringskildene i arbeidet, nemlig:

- 5) delta i kurs og opplæring.

Kontakt med læringskilder er noe som kan bidra til læring i arbeidet. I dette kapittelet beskrives det nærmere hvem som lærer av hvilke læringskilder, og i hvilken grad læringskildene bidrar til å skape et læringsintensivt arbeid. Læring i arbeidet kan imidlertid også skje gjennom egen

prøving og feiling, refleksjon over jobbutførelse og erfaringsoppbygging uten at man nødvendigvis har hatt kontakt med læringskilder.

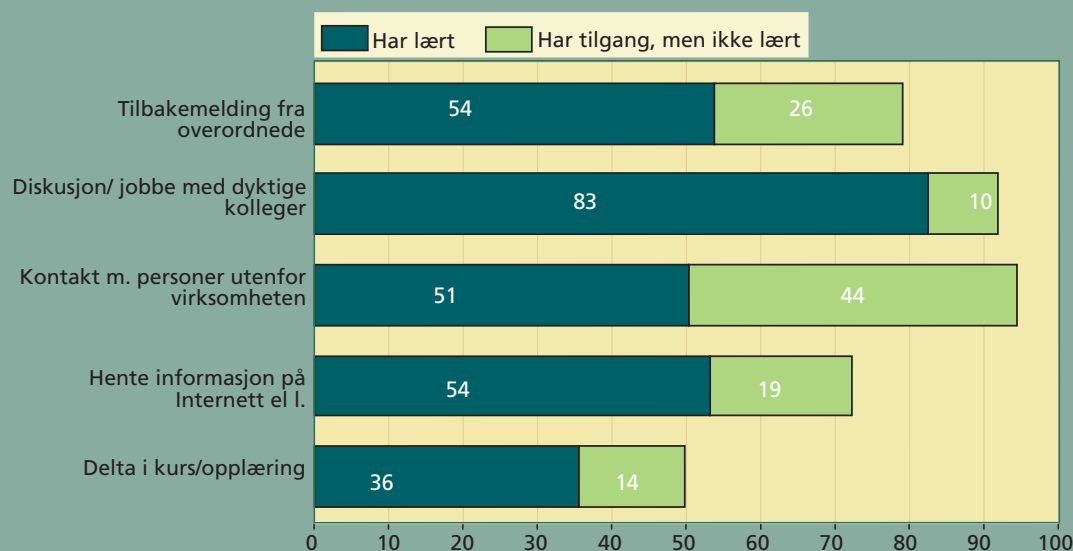
Læringskildene klynger seg sammen i knipper. Et knippe av kilder er de *interne* læringskildene kolleger og overordnede. Lærer man av å diskutere og arbeide med kolleger, lærer man også svært ofte av å få tilbakemelding fra overordnede. For litt over hver femte arbeidstaker stopper det der. De lærer av en eller begge disse interne kildene, men i liten grad av andre kilder.

Lærer man av personer utenfor virksomheten, lærer man også ofte av å hente skriftlig informasjon (internett, håndbøker med mer). Disse to kildene utgjør et annet knippe av kilder som man kan kalle de *eksterne og skriftlige* kildene. Lærer man av slike kilder, har tilbakemelding fra overordnede noe mindre betydning. Å lære gjennom å delta i kurs og opplæring kommer i en mellomposisjon, det er noe man kan gjøre enten man først og fremst lærer av interne eller også av eksterne/skriftlige læringskilder.

En annen måte å forstå mer av hva som bidrar til å gi gode vilkår for læring i arbeidet, er å se hvilke *trekk ved arbeidet* som bidrar til å gjøre det læringsintensivt. I Lærevilkårsmonitoren for 2005 har vi særlig sett på fem forhold som kan tenkes å stimulere til læring: deltakelse i produkt- og tjenesteutvikling, deltakelse i prosjektarbeid, lederansvar, variasjon i arbeidsoppgaver, og det å kunne bestemme arbeidsoppgavene i en viss grad selv. I dette kapittelet beskrives det nærmere hvilke trekk ved arbeidet som bidrar til å gjøre det læringsintensivt, og for hvem.

Svært mange lærer av dyktige kolleger

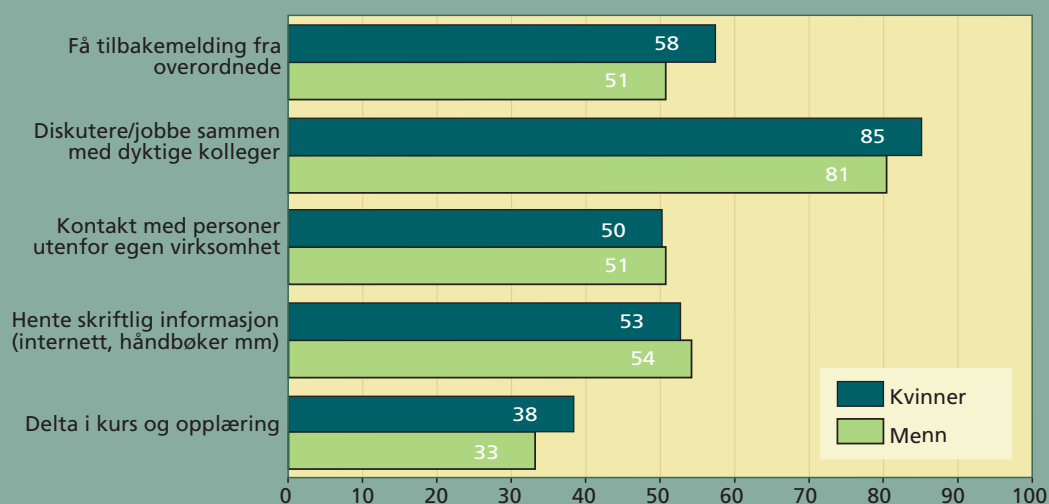
Andel som har tilgang til ulike læringskilder, og andel som i stor eller noen grad har lært noe de har nytte av i jobben gjennom ulike læringskilder. Prosent



- De aller fleste lærer noe de har nytte av i jobben gjennom å diskutere eller jobbe sammen med dyktige kolleger. Også de andre kildene gir jobb-relevant læring for mange arbeidstakere. Kontakt med personer utenfor egen virksomhet omfatter kunder/brukere, leverandører av varer og tjenester og ekstern faglig kontakt/nettverk.
- Forskjellene mellom læringskildene kan logisk sett skyldes én av to årsaker: forskjeller i hvor mange som har vært i kontakt med/brukt læringskilden, og forskjeller i om bruk av læringskilden har gitt læring. Når for eksempel få har lært noe de har nytte av i jobben av å delta i kurs/opplæring, skyldes det at få har deltatt, og ikke at de som har deltatt, har lært lite.
- Kolleger og kunder/brukere er de læringskildene flest har hatt kontakt med i løpet av et år. Likevel lærer langt flere av kontakten med kolleger enn av kontakten med personer utenfor egen virksomhet. Læringseffekten av ekstern kontakt synes å variere med hvem utenfor virksomheten man har kontakt med. Faglig kontakt/nettverk utenfor virksomheten bidrar svært ofte til læring i arbeid for de få som har slik kontakt/nettverk, mens leverandører og kunder/brukere sjeldnere bidrar like mye til læring.
- Det store flertallet av arbeidstakerne føler at de lærer av flere enn én læringskilde. Over halvparten lærer av tre eller flere læringskilder. Kun 8 prosent av de sysselsatte lærer ikke av noen av læringskildene.
- Litt kontakt med en læringskilde er vesentlig bedre enn ingen kontakt. Selv sjelden kontakt med en læringskilde gjør arbeidet vesentlig mer læringsintensivt enn ingen kontakt. Dette gjelder alle læringskildene, men særlig tilbakemelding fra overordnede og kontakt med kunder/brukere.

Menn lærer oftere enn kvinner av personer utenfor sin egen virksomhet

Andel som i stor eller noen grad har lært noe de har nytte i jobben gjennom ulike læringskilder, etter kjønn. Prosent

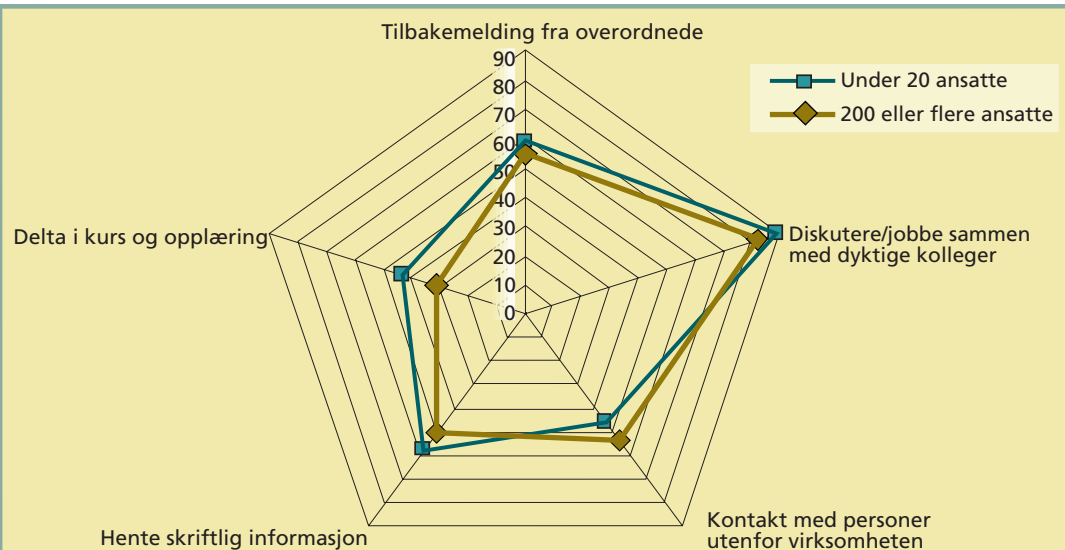


■ Tilsynelatende lærer flere kvinner enn menn av interne læringskilder som tilbakemelding fra overordnede og av diskusjon/jobbe med kolleger. Flere kvinner enn menn synes også å lære av deltakelse i kurs og opplæring. Kvinnenes «overtak» på menn på dette området er skapt av det kjønnsdelte arbeidsmarkedet i Norge. Kvinner jobber særlig i næringer med gode læringskilder, blant annet i form av overordnede, kolleger og personer utenfor virksomheten. Innenfor hver enkelt del av arbeidsmarkedet er det ingen klare forskjeller mellom kvinner og menn i sannsynligheten for å lære av tilbakemelding fra overordnede, fra diskusjon/arbeid med kolleger og av kursdeltakelse. Samtidig lærer menn oftere av kontakt med personer utenfor virksomheten enn hva kvinner gjør. Tilsvarende lærer menn også oftere gjennom å hente skriftlig informasjon.

■ Sannsynligheten for å lære av de interne læringskildene (overordnede, kolleger) er fallende jo eldre man blir. Det er mindre forskjeller for de øvrige læringskildene, med unntak av en generell nedgang i aldersgruppen over 55 år.

Gode læringskilder også i småbedriftene

Andel som lærer av ulike læringskilder i de største og de minste virksomhetene. Prosent



- Å være ansatt i en liten bedrift er i seg selv ingen ulempe for å lære gjennom ulike læringskilder, ofte tvert imot. Småbedriftene befinner seg riktig nok oftere i relativt læringsfattige næringer enn i de lærerike, og kommer derfor ofte ikke spesielt godt ut i direkte sammenligninger av lærevilkår. Det er imidlertid som regel ikke størrelsen på bedriften som skaper forskjellen i lærevilkår. Sannsynligheten for å lære av *tilbakemelding fra overordnede* og av *diskusjon/arbeid med kolleger* innenfor en næring er størst i de største og i de minste bedriftene, mens arbeidstakere i de mellomstore bedriftene kommer dårligere ut.
- At det både er en positiv storbedriftseffekt og en positiv småbedriftseffekt i læringen gjennom interne læringskilder som overordnede og kolleger, kan skyldes at man i små bedrifter gjerne har en større grad av nærhet og mer overlappende arbeidsoppgaver, mens man i store bedrifter oftere har laget systemer og rutiner for tilbakemelding fra overordnede og for læring mellom kolleger.
- Arbeidstakere i småbedrifter med færre enn 20 ansatte lærer oftere enn andre av *kontakt med personer utenfor virksomheten*. Særlig har de som jobber i små virksomheter større sannsynlighet for å ha hyppig kontakt med kunder/brukere og med leverandører av varer og tjenester. Derimot er det mindre sannsynlig at arbeidstakere i de største virksomhetene med 200 ansatte eller flere lærer av personer utenfor virksomheten. Dette er et uttrykk for at man kan bli «murt» mer inne i store virksomheter med mange interne funksjoner.
- Størrelsen på bedriften har ikke betydning for andelen som lærer gjennom å *hente skriftlig informasjon*. I store virksomheter har arbeidstakerne større sannsynlighet for å lære gjennom å *delta i kurs*. Arbeidstakerne i småbedrifter har omtrent den samme sannsynligheten for slik læring som arbeidstakere i mellomstore virksomheter.

Store forskjeller mellom næringene i hvor mange som lærer av skriftlige kilder og personer utenfor virksomheten

Andel sysselsatte som har lært av ulike læringskilder, etter næring og sektor. Prosent

	Tilbakemelding fra overordnede	Diskusjon/arbeid med dyktige kolleger	Kontakt med personer utenfor virksomheten	Hente skriftlig informasjon
Olje, kraft og bergverk	63	86	44	64
Offentlig forvaltning	59	89	56	70
Undervisning	53	91	63	76
Helse og sosial med mer	58	87	54	55
Finans, forsikring o.a. privat tjenesteyting	57	83	58	69
Transport og kommunikasjon	48	76	39	40
Varehandel	56	81	51	48
Industri	51	79	39	40
Primærnæringene	24	56	37	38
Bygg og anlegg	47	81	44	32
Hotell- og restaurant	51	73	48	36
Staten	60	92	53	70
Kommunesektoren	57	89	56	60
Privat sektor	52	79	48	48
Arbeidslivet som helhet	54	83	51	54

■ Det er små forskjeller mellom næringene i hvor mange som lærer av tilbakemelding fra overordnede og av dyktige kolleger. Et unntak er primærnæringen, som ligger lavt fordi det er mange i næringen som ikke har overordnede eller kolleger. Derimot er det store forskjeller mellom næringene i hvor mange som lærer av kontakt med kunder/brukere, leverandører og faglige nettverk utenfor virksomheten og av å hente skriftlig informasjon.

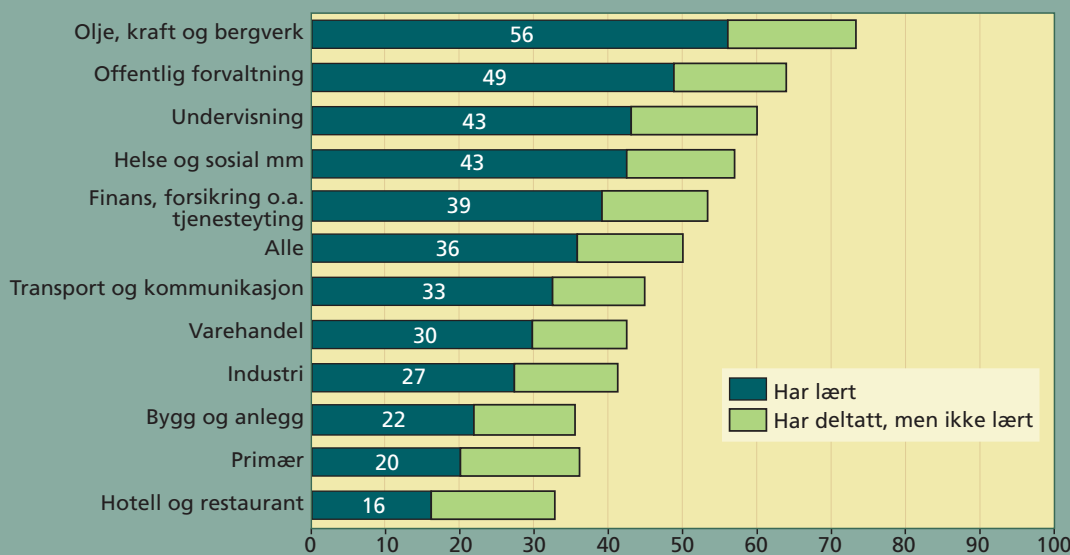
■ Næringer som undervisning, offentlig forvaltning, olje, kraft og bergverk og finans, forsikring og annen tjenesteyting ligger generelt høyt i andelen arbeidstakere som lærer av de ulike læringskildene. Staten har generelt gode læringskilder, spesielt interne og skriftlige.

■ Forskjellene synes å skyldes reelle forskjeller mellom næringene imellom, og kan i liten grad forklares av sammensetningen av arbeidstakere og lignende i de forskjellige næringene. Læring gjennom å hente skriftlig informasjon er imidlertid særlig forbundet med å ha et høyt utdanningsnivå, men heller ikke her kan forskjellene bare tilskrives dette. Forskjeller i bruk av ulike arbeidsformer

og trekk ved arbeidet bidrar også kun i liten grad til å forstå næringsforskjellene. Ett av unntakene er undervisningssektoren, hvor utstrakt bruk av prosjektarbeid bidrar til å forklare hvorfor mange der lærer av personer utenfor virksomheten.

I alle næringer er om lag 15 prosent av opplæringen ikke jobbrelevant

Andel som har lært noe de har nytte av i jobben av å delta i kurs og opplæringstiltak, etter næring. Prosent



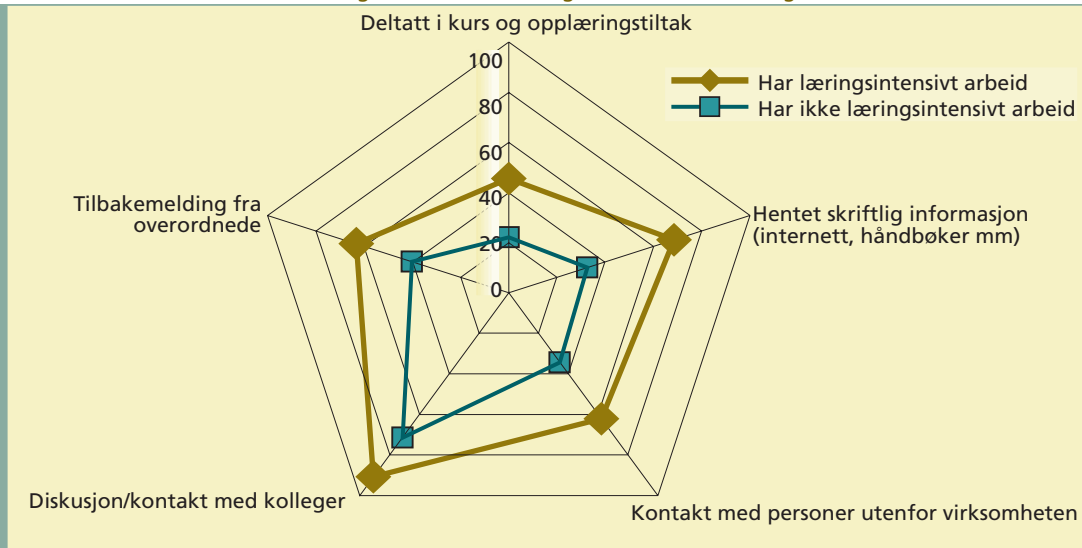
■ Det er naturlig nok i kursintensive næringer som olje, kraft og bergverk og offentlig forvaltning at kurs og opplæring er særlig utbredt som læringskilde. Det er klare forskjeller mellom offentlig og privat sektor, noe som skyldes lavere kursdeltakelse i privat sektor. I staten er det 49 prosent som lærer gjennom å delta i kurs og opplæringstiltak, i kommunal sektor 43 prosent og i privat sektor 31 prosent.

■ Andelen av *arbeidstakerne* som har deltatt i kurs og opplæring, men *ikke* lært noe som er til nytte for jobben av det, er bemerkelsesverdig nok omtrent den samme i alle næringer (12–17 prosent). Trolig er mye av dette opplæring som ikke er rettet mot nåværende jobb, men som er rettet mot andre formål, for eksempel å kvalifisere til annet arbeid. Andelen av *deltakerne* som har lært noe de har nytte av i jobben gjennom opplæringen, varierer dermed logisk nok ganske mye, fra fem av ti til åtte av ti i de ulike næringene. Sagt på en annen måte: det er omfanget av den jobbrelevante opplæringen som varierer mellom næringene, og ikke den opplæringen som ikke er det.

■ Hotell- og restaurantnæringen er et godt eksempel. Hotell- og restaurant ligger særlig lavt i andelen opplæringsdeltakere som har lært noe som er jobbrelevant, noe som kan ha sammenheng med at en del av opplæringen er rettet mot å kvalifisere seg ut av jobben. I tillegg til en fra før lav opplæringsdeltakelse, bidrar det til at næringen kommer særlig lavt ut når det gjelder andelen som lærer av å delta i kurs og opplæring.

Gode læringskilder bidrar til å skape læringsintensive arbeidsplasser

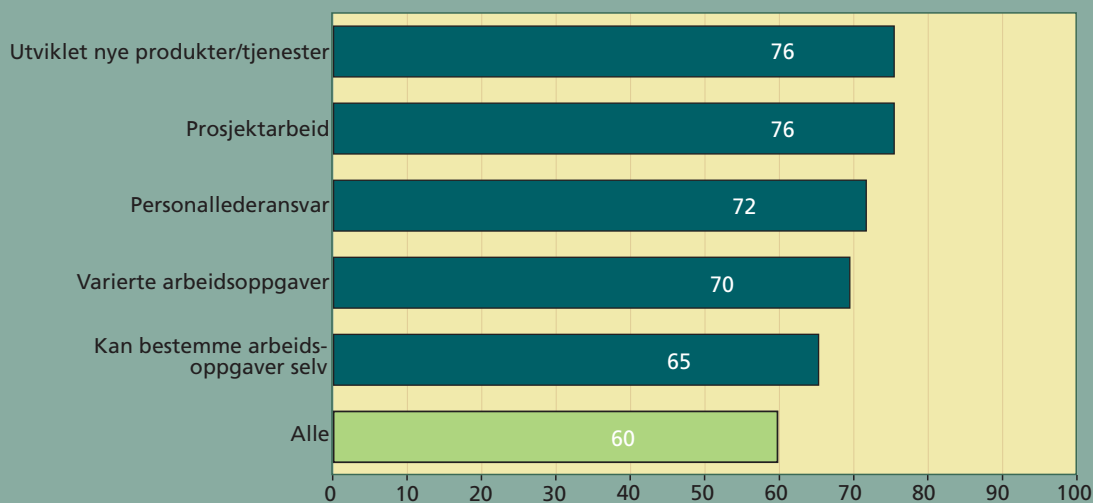
Andel som har lært av ulike læringskilder, etter læringsintensivt/ikke læringsintensivt arbeid. Prosent



- Begrepet «læringsintensivt arbeid» ble introdusert i forbindelse med Lærevilkårsmonitoren 2003. Det betegner et arbeid hvor arbeidstakeren møter svært eller nokså store læringskrav i jobben samtidig som han/hun har svært eller nokså gode læringsmuligheter i det daglige arbeidet. Kombinasjonen av ytre læringskrav og muligheter for å innfri kravene gir gode vilkår for læring i det daglige arbeidet.
- Å ha gode læringsmuligheter innebærer i stor grad at man har tilgang til læringskilder som kan dekke de behovene man opplever. De som har læringsintensivt arbeid, har som regel god tilgang til læringskilder og lærer av dem, mens de som ikke har læringsintensivt arbeid, sjeldnere har tilgang til læringskildene, og lærer mindre av dem.

Prosjektarbeid gir mye læring

Andel med læringsintensivt arbeid, etter trekk ved arbeidet. Prosent



- Ulike måter å organisere arbeidet på i forskjellige bransjer, yrker og arbeidsplasser påvirker hvor læringsintensivt arbeidet er. Påvirkningen skjer både gjennom hvilke læringskrav som stilles, og hvilke læringsmuligheter det gir.
- De som jobber med prosjektarbeid, produkt- og tjenesteutvikling og har varierte arbeidsoppgaver, har vesentlig oftere læringsintensivt arbeid enn de som har annet arbeid. Også det å ha lederansvar gjør arbeidet oftere læringsintensivt. Muligheten til å bestemme arbeidsoppgaver selv har også en svak positiv betydning for sannsynligheten for å ha læringsintensivt arbeid, men mest blant arbeidstakere med lavt utdanningsnivå.
- En hyppigere bruk av visse arbeidsformer i noen næringer bidrar til å forklare hvorfor noen næringer skårer høyt på læringsintensivt arbeid. For eksempel er prosjektarbeid ganske utbredt i deler av offentlig forvaltning, noe som er en del av grunnen til at arbeidet der er mer læringsintensivt enn i arbeidslivet for øvrig. Det er likevel mange forskjeller mellom næringene som ikke kan forklares med forskjeller i arbeidsformer.
- Prosjektarbeid bidrar i vesentlig grad til læring gjennom alle læringskilder. Også det å jobbe med produkt-/tjenesteutvikling og det å ha varierte arbeidsoppgaver har en positiv betydning for læringen gjennom alle læringskildene. Å ha lederansvar øker sannsynligheten for å lære gjennom diskusjon/arbeid med kolleger og kontakt med personer utenfor egen virksomhet. Å bestemme arbeidsoppgaver selv har effekter som går begge veier. Det svekker sannsynligheten for å lære av diskusjon/arbeid med kolleger og av kursdeltakelse, og har ingen betydning for de andre læringskildene. Holder man selvstendige næringsdrivende utenom, svekker selvbestemte arbeidsoppgaver fortsatt læringen av diskusjon/arbeid med kolleger, men øker læringen gjennom eksterne og skriftlige læringskilder.

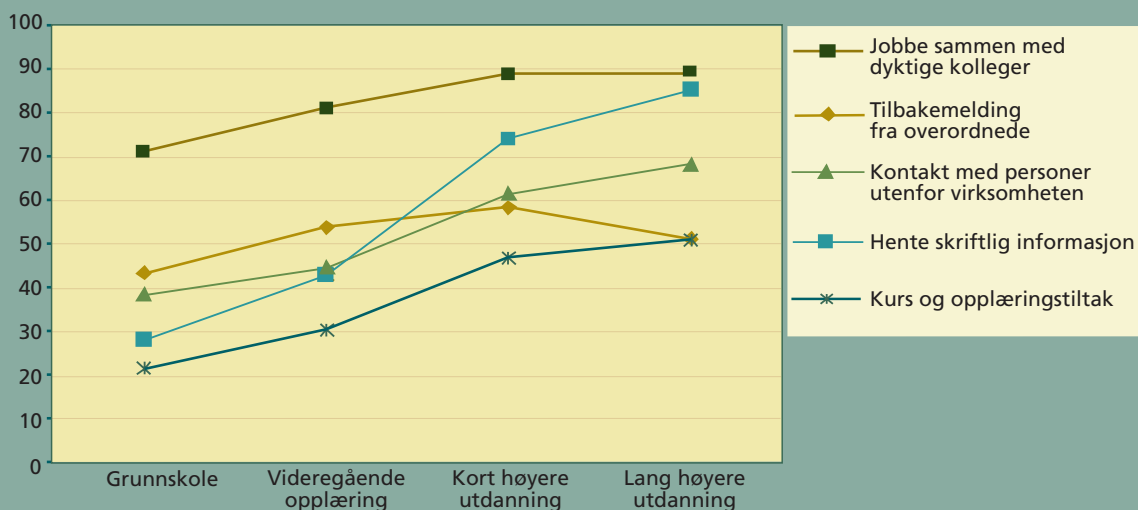


Kapittel 4

Lavt utdannede –
hva stimulerer til læring
i arbeidslivet?

Lavt utdannede lærer oftest i arbeidssituasjonen og sjeldnest av skriftlig informasjon og opplæring

Andel som lærer noe de har nytte av i jobben gjennom ulike læringskilder, etter utdanningsnivå. Prosent



■ Læringskilder innenfor egen virksomhet er viktige, spesielt for arbeidstakere med lavt utdanningsnivå. Å diskutere/jobbe sammen med dyktige kolleger er den mest utbredte læringskilden både blant de med lav og de med høy utdanning. For de med lavt utdanningsnivå følger deretter tilbakemelding fra overordnede.

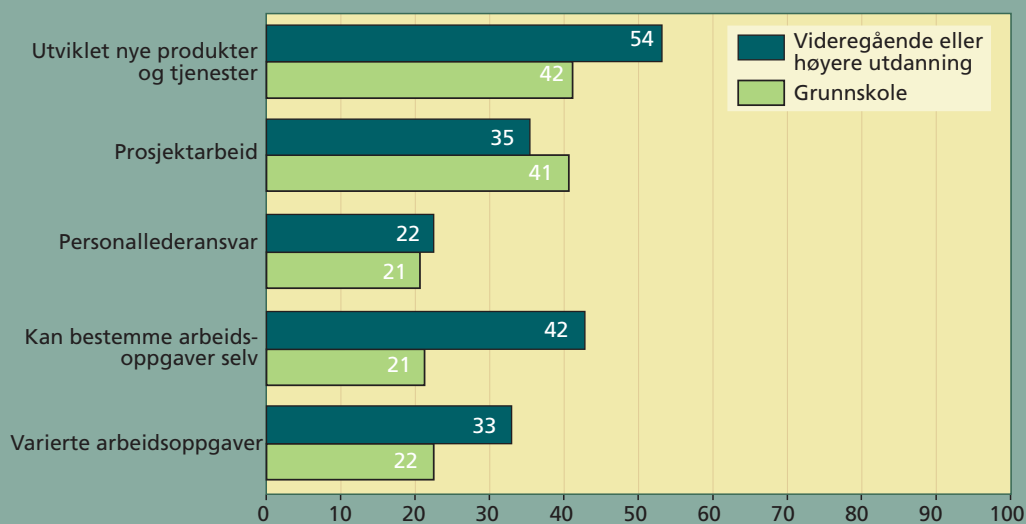
■ For alle læringskilder er det en klar forskjell mellom de med lav og de med høy utdanning. Jo høyere utdanning man har, jo flere lærer av den enkelte læringskilde. Forskjellene mellom høyt og lavt utdannede er likevel klart større når det gjelder eksterne og skriftlige læringskilder, enn når det gjelder interne læringskilder som kolleger og overordnede. Størst forskjell er det når det gjelder læring gjennom å hente skriftlig informasjon på internett, i faglitteratur, håndbøker og lignende. 28 prosent av de med kun grunnskole opplever at de lærer noe nyttig på denne måten, mot 85 prosent med lengre høyere utdanning. Minst forskjell er det når det gjelder læring gjennom å få tilbakemelding fra overordnede.

■ Selv når høyt utdannede har lignende type arbeid som lavt utdannede, lærer høyt utdannede oftere av læringskildene, unntatt når det gjelder læring gjennom tilbakemelding fra overordnede. Det kan være at høyt utdannede er flinkere til å utnytte læringspotensialet i et gitt arbeid.

■ Alle læringskilder bidrar til å gjøre arbeidet mer læringsintensivt. At lavt utdannede kommer relativt dårlig ut i forhold til de fleste læringskildene og særlig det å hente skriftlig informasjon, bidrar derfor til at de har mindre læringsintensivt arbeid.

Lavt utdannede har sjeldnere en type arbeid som stimulerer til læring

Andel med ulike typer arbeid, etter utdanningsnivå. Prosent

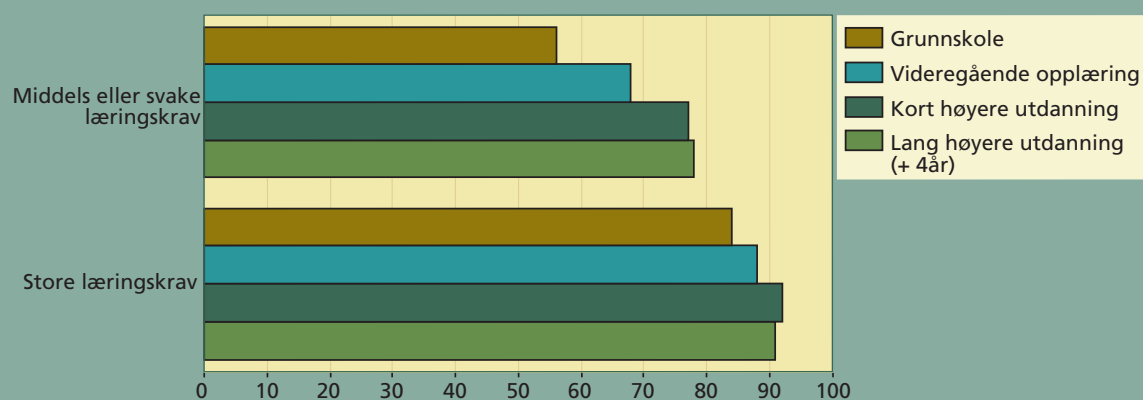


■ Lavt utdannede har sjeldnere arbeidsroller og arbeidsformer som stimulerer til læring gjennom det daglige arbeidet. De deltar sjeldnere i prosjektarbeid, er sjeldnere involvert i produkt- og tjenesteutvikling, har mindre varierte arbeidsoppgaver og har sjeldnere lederansvar. Ikke minst prosjektarbeid bidrar til læring gjennom ulike læringskilder og til å gjøre arbeidet læringsintensivt. Disse forholdene bidrar til at lavt utdannede har mindre læringsintensivt arbeid og lærer mindre gjennom ulike læringskilder.

■ Ulike arbeidsroller og arbeidsformer har litt ulik betydning for lavt utdannede i forhold til høyt utdannede. Lederansvar og produkt- og tjenesteutvikling bidrar i liten grad til at arbeidet for lavt utdannede blir mer læringsintensivt. Derimot er prosjektarbeid og varierte arbeidsoppgaver også for lavt utdannede svært viktige læringsstimulerende faktorer. Å kunne bestemme en del av arbeidsoppgavene selv er også en læringsstimulerende faktor for lavt utdannede, mens dette har liten betydning for høyt utdannede. En mulig forklaring kan være at større handlingsrom til å treffe egne valg i en rutinepreget jobb kan gjøre den mer læringsintensiv.

Fravær av ytre krav og forventninger skaper større læringsforskjeller

Andel som lærer av diskusjon/arbeid med dyktige kolleger, etter læringskrav og utdanningsnivå. Prosent



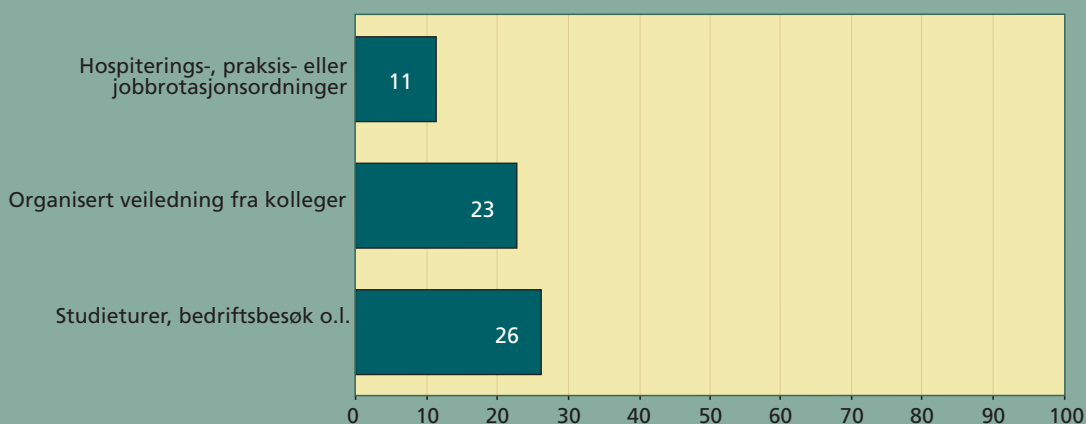
- Læringen i arbeidet avhenger ikke bare av tilgangen på læringskilder, men også av om man føler behov for å ta læringskildene i bruk. Tilgjengelige læringskilder tas oftere i bruk i jobber der man møter krav og forventninger om å skaffe seg kunnskaper. Monitoren viser at jo sterkere læringskrav den enkelte arbeidstaker møter, jo mer lærer han/hun av de forskjellige læringskildene.
- Hvis det er svake ytre forventninger og krav til læring i jobben, øker forskjellene i læring i arbeidslivet mellom ulike grupper arbeidstakere. En del arbeidstakere, særlig de med høy utdanning, vil uansett definere læringskrav til seg selv og ta i bruk læringskilder. Andre vil i mindre grad gjøre det.
- Særlig for læring av diskusjon/arbeid med kolleger er forskjellene mellom høyt og lavt utdannede vesentlig større når man ikke møter store læringskrav i jobben. At det er mindre forskjeller når det gjelder læring av eksterne og skriftlige læringskilder, skyldes trolig at disse læringskildene er mindre aktuelle for mange arbeidstakere med lavt utdanningsnivå, uavhengig av om man møter store læringskrav eller ikke.
- Å øke tilgangen til læringskilder for lavt utdannede vil derfor ikke redusere forskjellene i læring i arbeidslivet vesentlig, hvis ikke kravene og forventningene til læring i jobbene samtidig blir opplevd som sterkere. Kolleger, overordnede, kunder/brukere og faglige felleskap er imidlertid ikke bare læringskilder, men kan også formidle slike krav og forventninger, og på den måten stimulere til læring.

Kapittel 5

Rutiner for læring gjennom arbeid

Læring i arbeid forsøkes satt i system enkelte steder

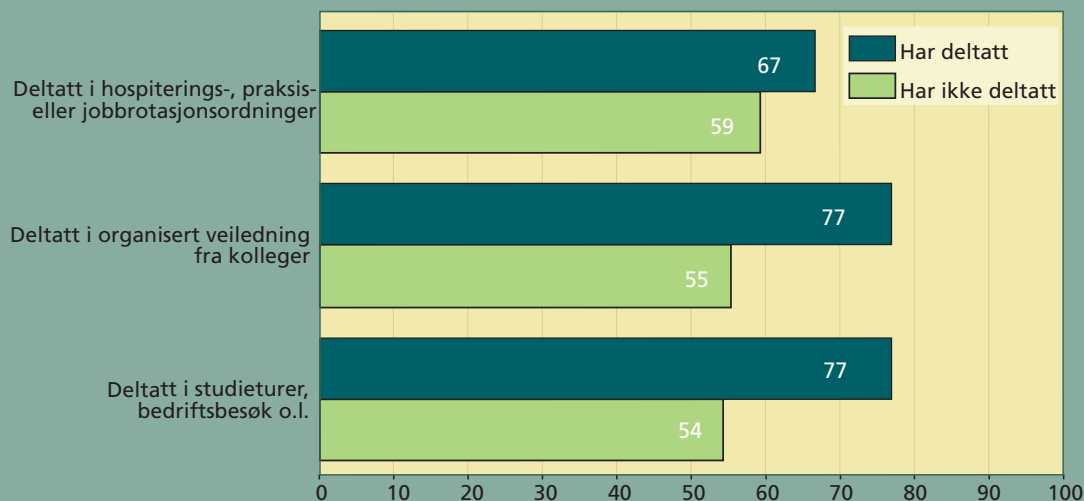
Andel som har deltatt i ulike ordninger med læringsformål siste år. Prosent



- Læring gjennom arbeid er som oftest noe som skjer uten at læringen i seg selv har vært hensikten med aktiviteten. Den kommer som et biprodukt av aktiviteter med et annet formål. Ofte er man seg heller ikke bevisst at disse aktivitetene gir relevant læring.
- Etter hvert som bevisstheten om slik læring i arbeid har økt, har det vært gjort forsøk på å etablere rutiner og ordninger som skal legge til rette for læring gjennom slike aktiviteter. Slike ordninger har en viss utbredelse i norsk arbeidsliv, men omfatter likevel bare et mindretall av arbeidstakerne. Nær en fjerdedel av de sysselsatte har deltatt i organisert veiledning fra kolleger i løpet av et år, mens hver tiende arbeidstaker har deltatt i hospiterings-, praksis- og jobbrotasjonsordninger. Én av fire har deltatt på studieturer og lignende, men dette kan ikke i samme grad tolkes som et uttrykk for at arbeidsgiver søker å sette læring i arbeid i system.
- Hospiterings-, praksis- og jobbrotasjonsordninger er klart mest utbredt i olje, kraft og bergverk, hvor 24 prosent av arbeidstakerne har deltatt, fulgt av industrien med 16 prosent og hotell- og restaurantnæringen og helse- og sosialsektoren med 15 prosent hver. Lavest ligger bygg og anlegg og primærnæringene med 6 prosent, finans-, forsikring og annen tjenesteyting med 7 prosent og undervisning og varehandel med 8 prosent hver.
- Organisert kollegaveiledning er mest utbredt i olje, kraft og bergverk (32 prosent), helse og sosial (30 prosent), undervisning (27 prosent) og offentlig forvaltning (26 prosent). Minst utbredt er det i hotell og restaurant (9 prosent) og i bygg og anlegg og primærnæringene (12 prosent).
- Studieturer, bedriftsbesøk og lignende er mer jevnt fordelt mellom næringene, med olje, kraft og bergverk, undervisning og offentlig forvaltning med høyest andel (36 prosent) og transport og kommunikasjon (20 prosent), hotell og restaurant og helse og sosial (begge 21 prosent) med lavest andel. Slike turer er langt mer vanlige jo høyere utdanningsnivå man har.

Organisert veiledning mellom kolleger gjør arbeidet mer læringsintensivt

Andel med læringsintensivt arbeid, etter deltakelse i ulike organiserte aktiviteter. Prosent



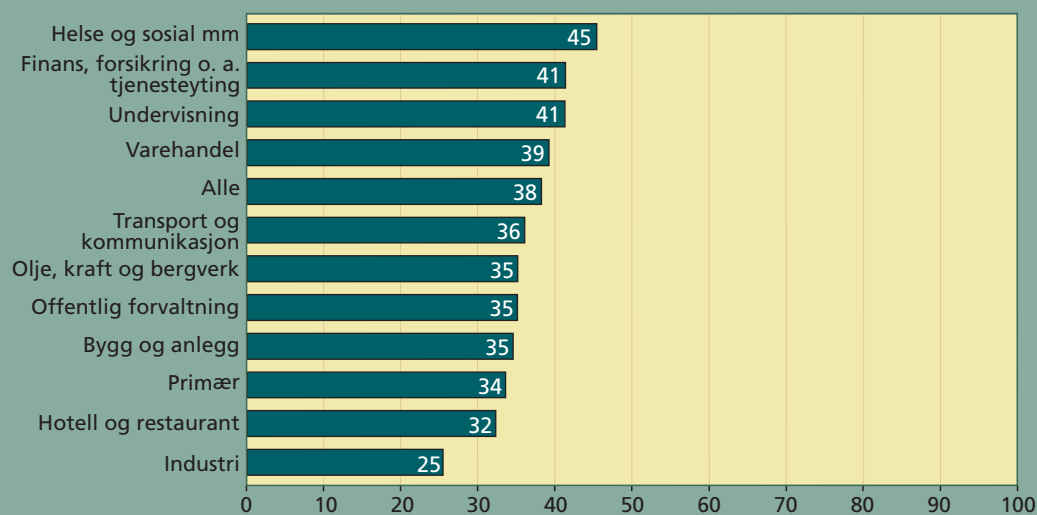
- Organisert veiledning fra kolleger og det å dra på studietur til andre virksomheter bidrar i alle næringer til å gjøre arbeidet mer læringsintensivt. Organisert veiledning fra kolleger har stor betydning for sannsynligheten for å ha læringsintensivt arbeid, også større betydning enn de fleste trekk ved arbeidet. Å utnytte den interne læringskilden «dyktige kolleger» på en strukturert måte synes derfor å være positivt for å stimulere til læring på arbeidsplassen og i organisasjonen. Det kan være at arbeidsgivere som etablerer slike ordninger, generelt er flinke til å legge forholdene til rette for læring i arbeidet. Det er derfor vanskelig å si helt sikkert hvor sterk den isolerte effekten av kollegaveiledning er.
- Det er mer usikkert hvilken betydning deltakelse i hospiterings-, praksis- eller jobbrotasjonsordninger har for å stimulere til læring i arbeid. Riktig nok har noen flere av de som deltar i slike ordninger læringsintensivt arbeid enn de som ikke deltar, men dette synes i stor utstrekning å skyldes andre forhold. I noen næringer har de som deltar i slike ordninger langt oftere læringsintensivt arbeid enn andre, særlig i transport og kommunikasjon og i hotell- og restaurant-

næringen, men også i helse og sosial og i olje, kraft og bergverk. I andre næringer, som i industrien, i finans, forsikring og annen tjenesteyting og i varehandel, synes slik deltakelse ikke å ha noen betydning for om arbeidet er læringsintensivt eller ei.

- Både organisert kollegaveiledning, jobbrotasjonsordninger og studieturer bidrar mest til å gjøre arbeidet læringsintensivt i næringer hvor arbeidet generelt er lite eller under middels læringsintensivt, som for eksempel hotell- og restaurant og transport og kommunikasjon. Dette må sees i sammenheng med at slike ordninger har størst betydning for arbeidstakere med lavere utdanningsnivå, kanskje fordi de i mindre grad har andre læringskilder å ty til.

Kulturer og systemer for spredning av kompetanse gjør arbeidet mer læringsintensivt

Andel sysselsatte som mener at kunnskaper fra de som deltar i opplæring i svært eller ganske stor grad spres videre blant kolleger på arbeidsplassen, etter næring. Prosent



- En måte å spre kompetanse på innenfor arbeidsplassen og organisasjonen er å etablere rutiner for spredning av den kompetansen som kursdeltakere har skaffet seg gjennom opplæring. Uten spredning vil kursdeltakelse kunne gi læring for den enkelte og påvirke hans eller hennes individuelle jobbpraksis, men påvirke organisasjonen i liten grad ut over dette. Endringen i individuell jobbpraksis kan imidlertid være synlig for andre og påvirke andres kompetanse og praksis uten direkte spredningsmekanismer.
- Det er moderate forskjeller mellom næringene i opplevd spredning. Kun helse- og sosialsektoren i positiv retning og industrien i negativ retning skiller seg ut. Det er også små forskjeller etter kjønn, alder, utdanningsnivå og bedriftsstørrelse.
- Arbeidstakere som opplever stor grad av spredning av kunnskaper fra kursdeltakere på arbeidsplassen, har vesentlig større sannsynlighet for å ha læringsintensivt arbeid enn andre. Dette gjelder uavhengig av hvilke næringer de jobber i, hvilken utdanningsbakgrunn de har og kjennetegn ved arbeidet. Betydningen av spredningen av kunnskaper for å ha læringsintensivt arbeid

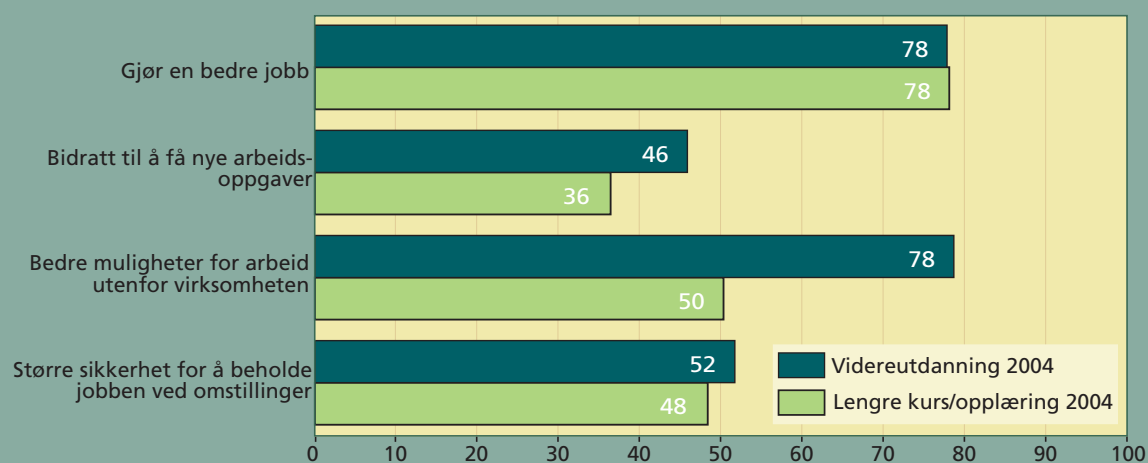
er sterkere enn alle mål som fanger opp trekk ved arbeidet. Kanskje fanger spredning av kunnskaper fra kurs opp en vesensforskjell i læring innenfor organisasjonen, som andre mål ikke fanger opp.

Kapittel 6

Effekter av opplæring for arbeidstakerne

Videreutdanning gir bedre muligheter for å få en ny jobb

Andel sysselsatte som opplever ulike effekter av å ha deltatt i videreutdanning eller i kurs/opplæring i 2004. Prosent



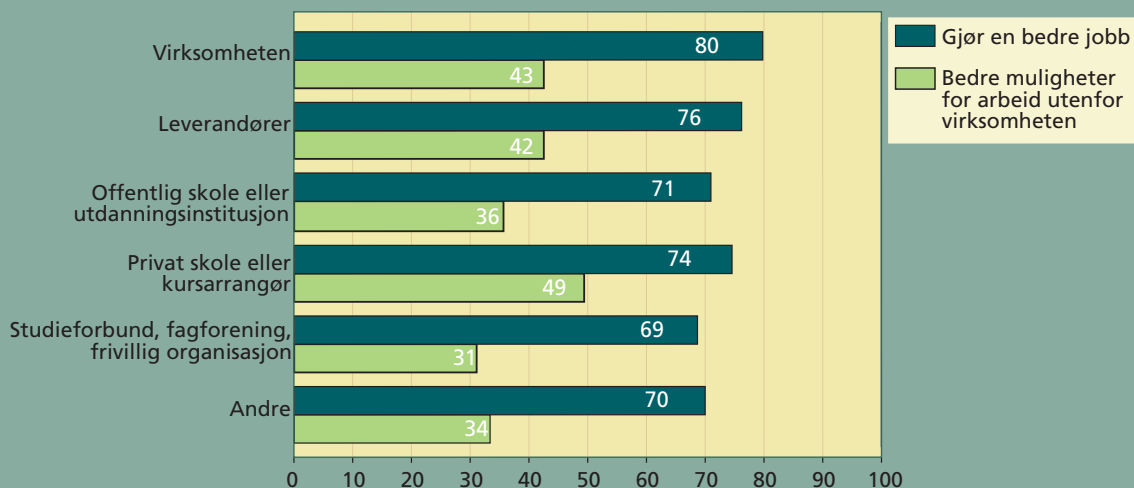
- I Lærevilkårsmonitoren 2005 er den subjektivt opplevde effekten av deltakelse i videreutdanning og kurs/opplæring målt ett år etter deltakelsen. En slik måling er mulig fordi Lærevilkårsmonitoren er en panelundersøkelse.
- Et stort flertall av de som har deltatt i formell videreutdanning i løpet av 2004, mener at det har ført til at de nå gjør en bedre jobb for virksomheten de jobber i. Også et stort flertall av de som har deltatt i kurs/opplæring (over 30 timer) i 2004, mener at det har ført til at de gjør en bedre jobb.
- Det er en klar forskjell mellom videreutdanning og kurs/opplæring når det gjelder nytteverdien ut over behovene i nåværende jobb. De som har deltatt i videreutdanning, opplever svært ofte at det har gitt dem bedre muligheter for arbeid utenfor virksomheten. Blant de som har deltatt i kurs og opplæring, er det færre, om lag halvparten, som mener det har gitt dem bedre muligheter for arbeid utenfor virksomheten.
- Den ekstra nytteverdien av videreutdanning framfor kurs ut over behovene i nåværende jobb,

gjelder først og fremst muligheten for å få arbeid utenfor virksomheten. Internt i virksomheten er ikke videreutdanning vesentlig mer verdifull enn kurs, verken når det gjelder mulighetene for å få nye arbeidsoppgaver, eller når det gjelder sikkerheten for å beholde jobben.

- Det er flere mulige årsaker til at videreutdanning bidrar mer enn kurs/opplæring til å gi muligheter for arbeid utenfor virksomheten. Det kan ligge i at videreutdanningen innholdsmessig oftere gir en bred type kompetanse enn kurs, eller det kan ligge i den klarere synliggjøring av kompetansen overfor andre arbeidsgivere som en formell sertifisering kan gi.
- Som oftest er bedringen av mulighetene for å få jobb utenfor virksomheten begrenset til arbeid i samme bransje, men i en del tilfeller gir det muligheter også for arbeid i andre bransjer. 28 prosent av de som har deltatt i kurs/opplæring og 44 prosent av de som har deltatt i videreutdanning mener at tiltaket har gitt dem bedre muligheter for jobb også i andre bransjer.

Virksomhetsintern opplæring gir kompetanse som kan brukes utenfor virksomheten

Andel som mener kurs/opplæring i 2005 gir ulike effekter, etter opplæringstilbyder. Prosent



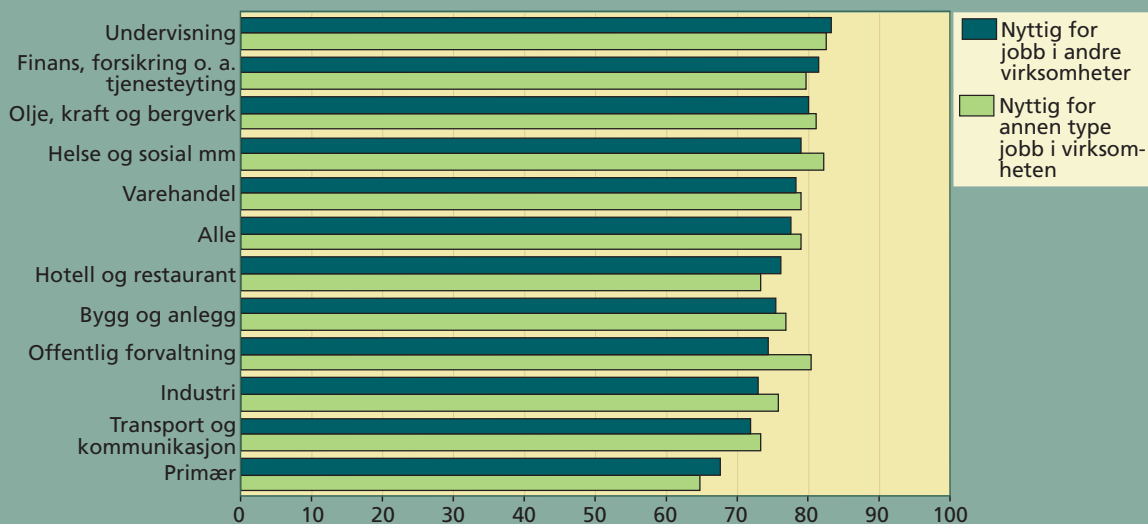
- Det ser ut til å ha liten betydning for effektene av kurs/opplæring hvilken tilbyder det er som står for opplæringen. Virksomhetsintern opplæring bidrar riktignok oftest til at man kan *gjøre en bedre jobb*, men eksterne opplæringstilbud har nesten like ofte en positiv effekt på jobben.
- Det er noe større forskjeller i hvilken grad ulike opplæringstilbud gir *bedre muligheter for arbeid utenfor virksomheten*, men forskjellene er likevel moderate. Tilbud fra private skoler eller kursarrangører er det som oftest har en positiv effekt på mulighetene for arbeid utenfor virksomheten. Virksomhetsintern opplæring bedrer mulighetene for arbeid utenfor virksomheten minst like ofte som opplæring fra de fleste eksterne tilbydere. Slik opplæring gir med andre ord ofte ikke bare virksomhetsspesifikk kompetanse. Den har derfor en samfunnsmessig verdi ut over verdien for den enkelte virksomhet.
- Hvis man har læringsintensivt arbeid, har man også oftere et utbytte av å delta i opplæring, både i form av å kunne *gjøre en bedre jobb* og *bedre muligheter for arbeid utenfor virksomheten*. Det er derfor trolig at opplæringstiltak vil ha bedre

effekt i virksomheter hvor mange har læringsintensivt arbeid, enn i virksomheter hvor opplæringstiltak ikke går sammen med en organisering og oppgaver som stimulerer til læring også i det daglige.

- I privat sektor gir opplæring oftere muligheter for arbeid i andre virksomheter enn i offentlig sektor. Særlig gir opplæring liten ekstern uttelling i undervisningssektoren, hvor kun 28 prosent mener at opplæringen bedrer mulighetene for arbeid i andre virksomheter.

Hverdagslæringen er nyttig for arbeid i andre virksomheter

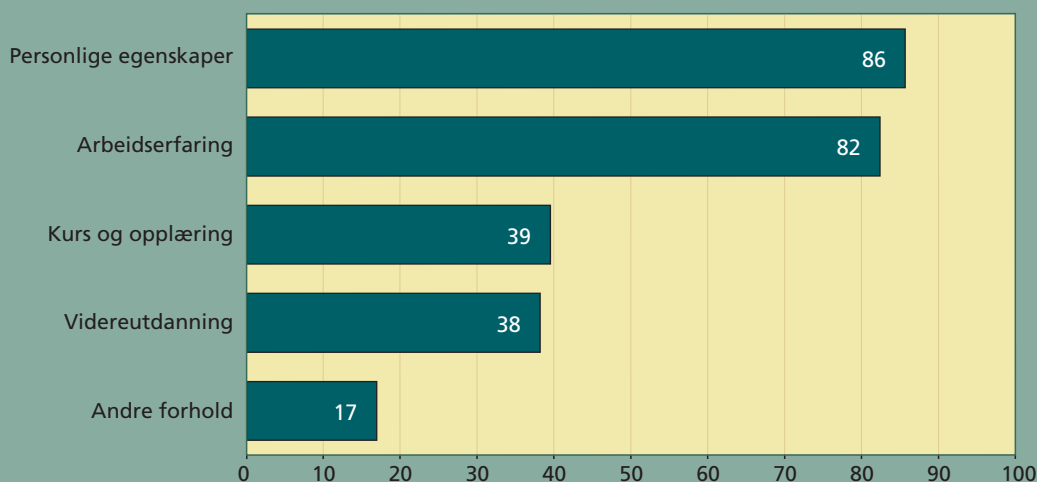
Andel som mener læring gjennom daglig arbeid er nyttig for annet arbeid, etter næring. Prosent



- Læring i arbeid oppleves ofte som nyttig for annet arbeid, både innenfor virksomheten (79 prosent) og utenfor virksomheten (77 prosent). Hverdagslæringen er med andre ord ikke bare til nytte for den jobben man har, men har en overføringsverdi utover dette.
- Akkurat hvor bred kompetansen man skaffer seg gjennom daglig arbeid er, er det vanskelig å vite noe sikkert om. Det er imidlertid ikke mange av arbeidsplassene som gir en realkompetanse som bare kan nyttes innenfor virksomheten, men ikke utenfor. Oppleves kompetansen som nyttig ut over jobben man skaffet seg den i, er den som oftest også nyttig utenfor virksomheten.
- Den daglige læringen i arbeidet oppleves vel så ofte som kurs/opplæring å gi en realkompetanse som er nyttig for annet arbeid. At læring i det daglige arbeidet er nyttig, betyr likevel ikke nødvendigvis at den gir bedre muligheter for arbeid utenfor virksomheten (virker kvalifiserende), fordi det kan være problemer med å synliggjøre overfor andre arbeidsgivere at læringen i arbeidet har gitt relevant kompetanse.
- Prosjektarbeid, produkt- og tjenesteutvikling og variasjon i arbeidsoppgaver gjør læringen i arbeidet mer overførbart til andre virksomheter (og til annet arbeid i samme virksomhet). Også lederansvar og selvbestemte arbeidsoppgaver har en viss innvirkning.
- I staten er læringen i arbeidet oftere overførbart til annet arbeid i virksomheten og sjeldnere overførbart til arbeid i andre virksomheter enn i kommunal og privat sektor. Læring i arbeidet i staten kvalifiserer med andre ord oftere internt og sjeldnere eksternt. Dette gjelder først og fremst i offentlig forvaltning, og ikke i andre deler av staten. Dette kan ha bakgrunn i at enkelte statlige virksomheter er unike (monopol) og i etats-tradisjoner for intern kvalifisering.

Arbeidsgiver legger vekt på arbeidserfaring og personlige egenskaper

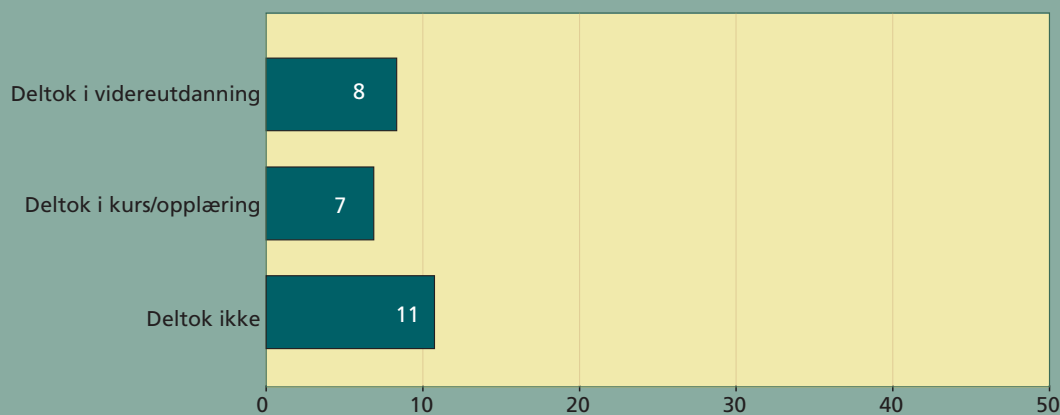
Andel av nyansatte (2003 eller senere) som mener arbeidsgiver la vekt på ulike forhold ved ansettelse. Prosent



- Arbeidserfaring og personlige egenskaper er de forholdene arbeidstakere som har skiftet jobb i 2003 eller senere, oftest tror at arbeidsgiver la vekt på ved ansettelse, i tillegg til den grunnutdanningen de har. Formell videreutdanning eller kurs/opplæring som ikke gir formell kompetanse, oppleves samlet sett som kvalifiserende for ansettelsen av 53 prosent av de nyansatte arbeidstakerne.
- Arbeidserfaring medfører at man tar til seg kunnskaper og ferdigheter og holdninger. Samtidig viser enhver erfaring, uansett hvor læringsfattig den er, at andre arbeidsgivere har funnet arbeidstakeren verd å ansette. Arbeidserfaring anses som viktig ved ansettelse i alle næringer.
- Videreutdanning oppleves som viktigere ved ansettelse i staten (54 prosent) enn i privat (35 prosent) og kommunal sektor (38 prosent). Av næringene legger man større vekt på videreutdanning i offentlig forvaltning og undervisning enn i arbeidslivet for øvrig. Jo høyere utdanningsnivået er, jo viktigere oppleves videreutdanning. I store bedrifter med 200 eller flere ansatte, legges det noe større vekt på videreutdanning enn i mindre bedrifter.
- Med unntak av varehandel, som ligger lavt, er det moderate forskjeller mellom næringene i hvor mange som mener at kurs og opplæring var viktig ved ansettelse. Kurs oppleves som noe viktigere i staten enn i privat og kommunal sektor. Kurs er også noe viktigere for de med videregående opplæring eller kort høyere utdanning enn det er for de med bare grunnskole eller lengre høyere utdanning.
- For personlige egenskaper og andre forhold er det kun små forskjeller mellom ulike deler av arbeidslivet.

Kursdeltakere skifter jobb sjeldnere enn andre arbeidstakere

Andel sysselsatte 30–66 som har skiftet jobb til ny virksomhet i 2004–2005, etter deltakelse i opplæringsaktiviteter. Prosent



■ Lærevilkårsmonitoren er en panelundersøkelse. I tillegg til subjektivt opplevde effekter gir det mulighet for å studere den faktiske jobbmobiliteten, det vil si i hvilken grad de som deltok i videreutdanning eller kurs/opplæring i 2003–2004, har skiftet jobb ett år etter.

■ *Kursdeltakere* skifter jobb sjeldnere enn andre arbeidstakere. Det er færre som har begynt i en ny virksomhet i løpet av 2004 og 2005 blant dem som deltok i lengre kurs over 30 timer fra 1. kvartal 2003 til 1. kvartal 2004, enn blant dem som ikke deltok i noen form for utdanning eller opplæring i den perioden. Snarere enn å bidra til avgang fra virksomhetene synes deltakelse i kurs/opplæring med andre ord å knytte arbeidstakerne tettere til virksomheten. Motivet for å delta i kurs er som oftest å gjøre en bedre jobb, samtidig som mye av deltakelsen er finansiert av arbeidsgiver. Det er derfor ikke overraskende at slik deltakelse ikke øker jobbmobiliteten. Satsing på opplæring kan være en bevisst personalpolitisk strategi for å rekruttere og beholde arbeidskraft.

■ At deltakere i kurs/opplæring i 2004 er mer bundet til sin virksomhet, synes ikke å være et fenomen som er begrenset til bare én del av arbeidsmarkedet. Blant annet er det på alle utdanningsnivå lavere jobbmobilitet blant deltakere enn blant ikke-deltakere

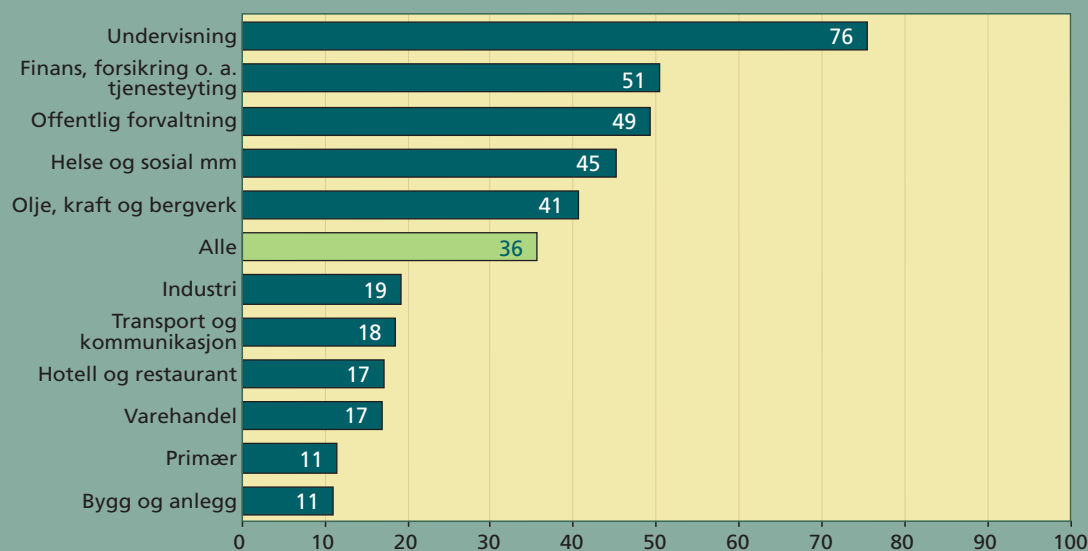
■ De som har deltatt i *videreutdanning* i 2004, har også lavere jobbmobilitet enn de som ikke har deltatt i noen form for kurs eller opplæring. Også videreutdanning kan derfor tenkes å være en vellykket personalpolitisk strategi for å beholde arbeidstakere. Denne konklusjonen er imidlertid usikker fordi de som har deltatt i videreutdanning i 2005, har skiftet arbeidsgiver vel så ofte som ikke-deltakere. I utgangspunktet kan man forvente at videreutdanning oftere enn kurs bidrar til jobbmobilitet, fordi den oftere tas for å styrke mulighetene for å få arbeid utenfor virksomheten, og sjeldnere er finansiert av arbeidsgiver.

Kapittel 7

Bakgrunnsinformasjon

Utdanningsnivået er svært forskjellig i ulike næringer

Andel sysselsatte med høyere utdanning, etter næring. Prosent



■ Det er svært store forskjeller i hvor høyt utdanningsnivå arbeidstakerne i forskjellige næringer har. Andelen arbeidstakere med høyere utdanning er klart høyest i undervisningssektoren, hvor tre av fire har høyere utdanning. Lavest er utdanningsnivået i primærnæringene og i bygg og anlegg, der bare en av ti arbeidstakere har høyere utdanning.

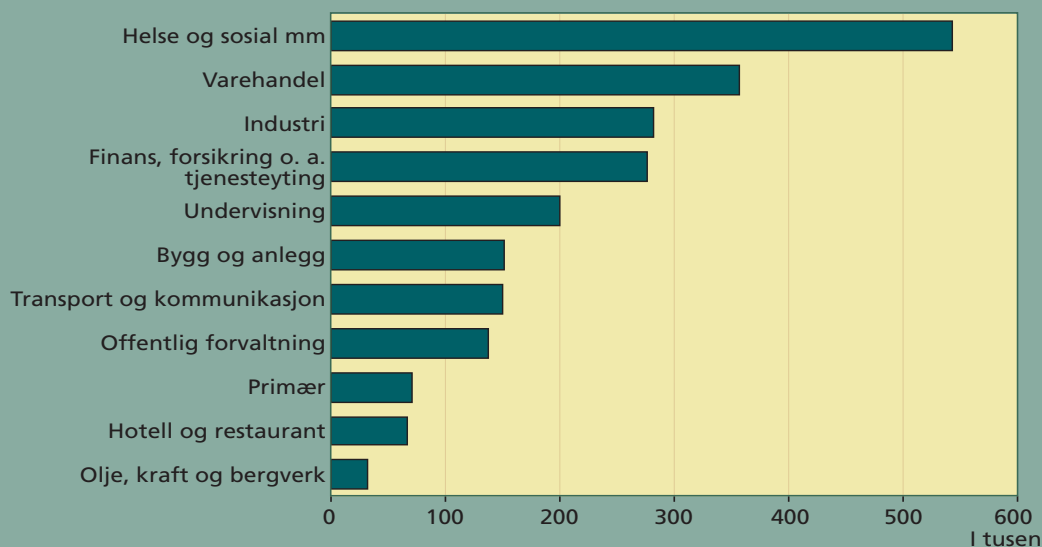
■ Utdanningsnivået er en viktig faktor for å forstå hvor gode lærevilkår den enkelte arbeidstaker har. Forskjellene i utdanningsnivå bidrar derfor ofte til å forstå forskjeller mellom næringene i lærevilkår.

■ En økning i utdanningsnivået i befolkningen vil isolert sett kunne trekke opp lærevilkårsindikatorene for arbeidslivet som helhet. Tilsvarende vil en økning av utdanningsnivået i en enkelt næring kunne ha samme positive effekt for den næringen. En slik økning kan skyldes økningen i utdanningsnivået i seg selv, eller endringer i arbeidsinnholdet i næringen som krever en annen kompetanse hos arbeidstakerne.

■ Fra 2003 til 2005 har utdanningsnivået i arbeidslivet steget. Andelen med høyere utdanning har steget fra 34 til 36 prosent. Økningen har skjedd i de fleste næringer med unntak av industrien.

Helse og sosial sysselsetter flest

Antall sysselsatte i ulike næringer i 1. kvartal 2005



- I 1. kvartal 2005 var det i henhold til Arbeidskraftsundersøkelsen fra Statistisk sentralbyrå ca 2 267 000 sysselsatte i Norge. Helse og sosial med mer er næringen med flest sysselsatte. Over en halv million personer er sysselsatt i denne næringen, tilsvarende 24 prosent av alle sysselsatte i Norge.
- Forskyvninger i sysselsettingen over tid vil kunne påvirke utviklingen av lærevilkårs-indikatorerne for arbeidslivet som helhet, uten at lærevilkårene i noen næring har endret seg. Hvis sysselsettingen dreier fra lite læringsintensive næringer til mer læringsintensive, vil andelene som deltar i opplæring og utdanning, og som har læringsintensivt arbeid, stige, alt annet likt. Tilsvarende vil andelene falle hvis sysselsettingen dreier mot mindre læringsintensive næringer, for eksempel hvis det kommer nye grupper inn i arbeidsmarkedet i lite læringsintensive segmenter.
- Fra 2003 til 2005 har sysselsettingen steget i varehandelen, utdanningssektoren og helse- og sosialsektoren. Dette er næringer med middels eller høy skåre på de fleste lærevilkårs-indikatorerne.

Endringene i sysselsettingen vil derfor i de fleste tilfelle trekke disse indikatorene noe opp, alt annet likt.

- Selv store endringer i lærevilkår i næringer med få sysselsatte vil i liten grad slå inn i totaltallene for arbeidslivet som helhet. Derimot vil endringer i store næringer som helse og sosial og varehandel i stor grad påvirke totaltallene

Økt sysselsetting i utdanningskrevende yrker

Antall sysselsatte i ulike yrkeskategorier i 1. kvartal 2005



- Det er flest sysselsatte innen yrker som krever kortere høyskole- eller universitetsutdanning, i tekniske yrker og i salgs-, service- og omsorgsyrker. Til sammen utgjør disse yrkene nær halvparten av sysselsettingen. Det er også i disse yrkene samt i akademiske yrker at det har vært en vekst i sysselsettingen fra 2003 til 2005. Økningen i utdanningsnivået blant de sysselsatte har med andre ord fulgt en vekst i antallet arbeidsplasser i utdanningskrevende yrker.





Fafo

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

Fafo-rapport 501
ISBN 82-7422-507-4