

Hovedtall fra Kompetanse Norges befolkningsbarometer 2020



HOVEDTALL FRA KOMPETANSE NORGES BEFOLKNINGSBAROMETER 2020
Forfatter: Pernille Birkeland, Ane Mathea Bjønness og Camilla Hovind Ulven

ISBN: 978-82-7724-374-0

© Kompetanse Norge 2020

Grafisk produksjon: Kompetanse Norge

Foto forside: Bård Gudim

Innhold

1. Innledning	4
1.1 Om utvalget og metode	5
1.2 Om koronakrisen og kompetansebehov	5
2. En fjerdedel har deltatt i utdanning de siste fem årene	7
2.1 Yngre deltar mer i utdanning	8
2.2 Over en tredjedel har deltatt i arbeidstiden	8
2.3 Personer med kort universitets- eller høyskoleutdannelse deltar oftere i arbeidstiden	9
2.4 Halvparten ønsker å ta mer utdanning	10
2.5 «Jeg er for gammel for sånt»	13
3. Halvparten har deltatt i opplæring	15
3.1 Aldersforskjeller i opplæring	16
3.2 Personer i arbeid og utdanning deltar mest	17
3.3 Hindre for deltakelse i opplæring	18
4. Oppsummering	19
Figurliste	20
Referanser	20

1

Innledning

I denne rapporten vil vi presentere hovedresultatene fra Befolkningsbarometeret som Kompetanse Norge gjennomførte i 2020. Formålet med undersøkelsen er å styrke kunnskapsgrunnlaget om voksnes læring, kompetansebehov og deltakelse i kompetanseutvikling.

Det er viktig for samfunnet å ha en kompetent befolkning. Norges humankapital¹ utgjør anslagsvis 75 prosent av landets nasjonalformue (Finansdepartementet, 2017), og mange virksomheter opplever økt kompetansebehov (Berg, Bjønness & Tkachenko, 2020; Rørstad, Børing, Solberg & Carlsten, 2019).

Kompetansebehov kan også oppleves av enkeltpersoner, både i tilknytning til jobb og fritid. Kompetanse gir grunnlag for å delta i både arbeids- og samfunnsliv.

Kompetanse må oppdateres og videreutvikles gjennom livet. Arbeidslivet og samfunnet er i konstant endring. Faktorer som globalisering, økonomiske lavkonjunkturer, migrasjon og endringer i befolknings sammensetningen kan føre til store omstillinger i arbeidslivet og behov for ny og oppdatert kompetanse (Kunnskapsdepartementet, 2020).

Kompetansebehov kan dekkes på ulike måter slik som med utdanning, kurs eller uformell læring. Kompetansehevende tiltak kan gjennomføres i arbeidstiden eller på fritiden. For å gjennomføre tiltak i kompetansepolitikken som kommer både enkeltpersoner og samfunnet som helhet til gode, er det viktig med et kunnskapsgrunnlag om hvilke behov som finnes, og hvordan de kan løses.

Funnene fra Befolkningsbarometeret kan bidra til å kvalitetssikre resultater fra andre undersøkelser, slik som Lærevilkårsmonitoren (Ulstein, 2019), Adult Education Survey (SSB, 2017) og YS' Arbeidslivsbarometer (Ingelsrud & Steen, 2019). Ved å stille like spørsmål er det også mulig å se etter andre sammenhenger og å utdype tidligere funn. Funnene kan også brukes til å komplementere resultater fra undersøkelser som ser på virksomhetenes kompetansebehov, slik som NHOs kompetansebarometer (Rørstad, Børing, Solberg & Carlsten, 2019) og Virksomhetsbarometeret (Berg, Bjønness & Tkachenko, 2020). Ved å stille liknende spørsmål til befolkningen som til virksomheter kan ulike perspektiver sammenlignes. Ferdigheter som er viktige for virksomheten, trenger ikke oppleves som like viktige for befolkningen – og omvendt. Virksomheter kan ha behov for ferdigheter som befolkningen ikke har kjennskap til.

¹ Humankapitalen er anslått som nåverdien av framtidig arbeidsinnsats med uendret timeverksproduktivitet og sysselsetting.

Denne rapporten vil presentere de overordnede funnene fra Befolkningsbarometeret som gjelder voksnes deltakelse i utdanning og opplæring. Andre funn fra undersøkelsen vil presenteres i senere publikasjoner.

1.1 Om utvalget og metode

Befolkningsbarometeret ble gjennomført i perioden 19. desember 2019 til 21. januar 2020 som en nettbasert spørreundersøkelse. Datainnsamlingen ble gjennomført av Respons Analyse på oppdrag fra Kompetanse Norge.

Utvalget består av 2 003 personer i alderen 18–70 år, og er representativt for befolkningen når det gjelder alder, kjønn, landsdel, utdanningsnivå og sysselsetting. Det er brukt vekting for å sikre representativitet². For mer informasjon om spørreskjema og kvaliteten på dataene, se *Kvalitetsrapport – Befolkningsbarometeret 2020*.

1.2 Om koronakrisen og kompetansebehov

Som følge av koronakrisen har det skjedd store endringer siden undersøkelsen ble gjennomført. Ifølge SSB ser det ut til at norsk økonomi har begynt å ta seg opp etter nedstengningen i mars, men virkninger som koronaviruset har gitt på internasjonal etterspørsel og oljepris vil likevel kunne prege den økonomiske utviklingen i flere år framover (SSB, 2020).

Mange bedrifter har måttet permittere sine ansatte. Fra 10. mars til 31. mars 2020 økte antallet registrerte arbeidsledige (helt ledige) hos Nav, som også inkluderer permitterte, fra om lag 65 000 til om lag 300 000 personer. Antallet har deretter avtatt gradvis. Den 23. juni var 143 100 personer registrert som helt ledige. Arbeidsledigheten er fortsatt høyest innen reiseliv og transport, der 13 prosent av arbeidsstyrken er registrert som helt ledige hos Nav. Deretter følger kontorarbeid, med 7 prosent. Arbeidsledigheten er lavest innen undervisning og helse, pleie og omsorg, begge med 1 prosent av arbeidsstyrken (Nav, 2020a). Dette kan ha ført til at kompetansebehovene har endret seg siden undersøkelsen ble gjennomført. YS' Arbeidslivsbarometer om koronakrisen, som ble gjennomført 24.–31. mars 2020, viser at personer som har blitt permittert eller fått inntektstap som følge av krisen, har et større ønske om å ta mer utdanning for å få ny jobb enn andre (Arbeidsforskningsinstituttet, 2020). Blant de permitterte svarer en stor andel at de vil ta en ny utdanning hvis de mister jobben. Arbeidstakere med lav inntekt (under medianen) og som ikke har høyere utdanning, rammes oftere av permittering eller har inntektstap.

De permitterte og de med inntektsbortfall uttrykker større interesse for å ta mer utdanning for å få seg ny jobb enn de som ikke har opplevd dette. Dette gjelder spesielt arbeidstakere under 45 år og kvinner (Arbeidsforskningsinstituttet, 2020). Det er flere som har søkt seg inn på studier etter de har vært i arbeid på grunn av permitteringer og liknende. Blant annet har Universitetet i Bergen de høyeste søkertallene til grunnstudier noensinne. Den største økningen i søkertallene er på IKT-, økonomi- og realfag (Hvitmyhr, 2020).

Kompetanseutvikling kan være et virkemiddel for å sikre at befolkningen får økt omstillingsevne og bedre forutsetninger for varig tilknytning til arbeidslivet. Siden Kompetanse Norges befolkningsbarometer ble gjennomført kort tid før koronakrisen, måler den en tidligere "normaltilstand" i samfunnet. Funnene kan sammenlignes med undersøkelser under og etter koronakrisen for å se hvordan voksnes deltakelse i utdanning og opplæring har endret seg.

² På grunn av vekting er utvalgsstørrelsen (n) litt høyere enn 2 003 i enkelte av figurene i rapporten som viser resultater fra hele utvalget.



DEFINISJON AV BEGREPER SOM BRUKES I RAPPORTEN

Utdanning omfatter all offentlig godkjent utdanning som leder til formell kompetanse. Dette omfatter fag eller moduler på grunnskole-, videregående skole-, fagskole- eller universitets- og høyskolenivå. Det kan også omfatte etter- og videreutdanning som gir formell kompetanse.

Opplæring er ikke-formell opplæring som ikke leder til formell kompetanse. Opplæring omfatter kurs, seminarer, konferanser, forelesninger, privattimer og andre aktiviteter der opplæring er hovedformålet med deltakelsen, men som ikke inngår i formell utdanning.

Kort universitets- eller høyskoleutdanning er fullført bachelorgrad.

Lang universitets- eller høyskoleutdanning er fullført mastergrad eller doktorgrad.



En fjerdedel har deltatt i utdanning de siste fem årene

Befolkningsbarometeret viser at litt i underkant av 20 prosent har deltatt i utdanning i løpet av de siste 12 månedene. 16 prosent har deltatt de siste 2–3 årene, og 17 prosent de siste 4–5 årene. 65 prosent har ikke deltatt i noen form for utdanning de siste fem årene, noe som tilsier at til sammen 35 prosent har deltatt i utdanning de siste fem årene.

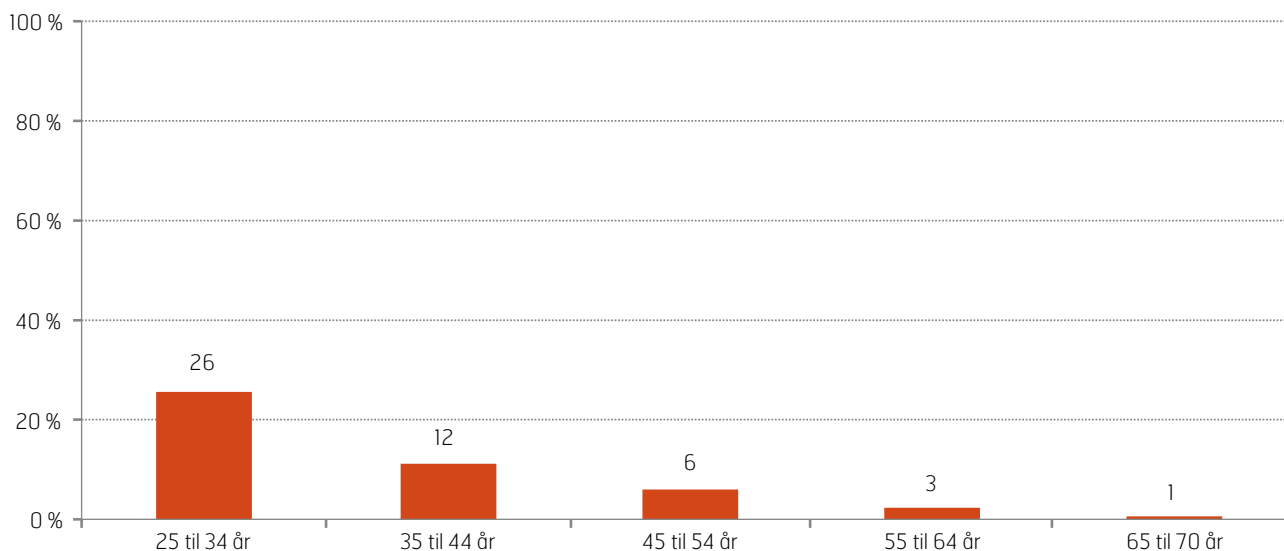
Tallene fra Befolkningsbarometeret viser en noe høyere deltakelse i utdanning enn Lærevilkårsmonitoren (LVM) og Adult Education Survey (AES³), men det kan forklares av at de andre undersøkelsene ikke har aldersutvalg helt ned til 18 år og LVM har en annen definisjon på deltakelse i utdanning. Befolkningsbarometeret viser at blant de over 24 år har 10 prosent deltatt i utdanning de siste tolv månedene, 8 prosent de siste 2–3 årene, og 11 prosent siste 4–5 årene. 24 prosent over 24 år har deltatt i utdanning de siste 5 årene. Dette betyr at unge voksne i alderen 18–24 år deltar mer i utdanning enn de som er over 24 år.

³ AES definisjon av deltakelse er lik vår. Vi filtrerer derfor ut personer under 25 år når vi ser på ulike aldersgrupper. Populasjonen skal da være lik i undersøkelsene.

2.1 Yngre deltar mer i utdanning

Funn fra tidligere undersøkelser har vist at de yngste deltar mer i utdanning enn eldre (Ulstein, 2019; Bjønness & Ulstein, 2020). Figur 1 viser voksnes deltakelse i utdanning siste tolv måneder, fordelt på aldersgrupper.

FIGUR 1 Deltatt i utdanning siste tolv måneder, fordelt på alder. 2020. Prosent. n=1 793.



26 prosent i aldersgruppen 25 til 34 år⁴ har deltatt i utdanning de siste tolv månedene, mens 12 prosent i aldersgruppen fra 35 til 44 år har gjort det samme. Blant personer som er 55 år eller eldre, har under 5 prosent deltatt i utdanning det siste året. Resultatene bekrefter at deltakelse i utdanningsaktiviteter synker med alder.

Dette mønsteret kan tyde på at det å lære hele livet⁵ ikke er like utbredt som vi skulle ønske. Dette gjelder spesielt for utdanning. I de åpne svarene til undersøkelsen er det flere som skriver at de opplever seg ferdig med utdanning, mens andre igjen opplever at de er for gamle til å ta mer utdanning (se mer om dette i kapittel 2.5).

Det er rimelig å anta at mange av de unge som deltar i utdanning, gjør dette for få en stabil tilknytning til arbeidslivet og for å bygge en karriere. Når man har kommet seg inn på arbeidsmarkedet, blir opplæring og læring på arbeidsplassen brukt i større grad som kompetanseutviklende tiltak enn utdanning. I tillegg får man mer relevant arbeidserfaring. Dette kan være en årsak til at mange opplever at utdanning blir mindre relevant med alderen. Dette kommer vi tilbake til i kapittel 3.2, hvor vi ser på forskjell i deltakelse i opplæring mellom de i og utenfor arbeidslivet.

2.2 Over en tredjedel har deltatt i arbeidstiden

I 2019 var årsgjennomsnittet på registrert helt arbeidsledige hos Nav på 2,3 prosent (Nav, 2020b), og omtrent 70 prosent av befolkningen var sysselsatt (SSB, 2019a). Personer som er i arbeid, vil enten måtte benytte arbeidstid eller fritid for å delta i utdanning. Det meste av utdanningstilbudet i Norge er tilpasset heltidsstudenter og er i mindre grad tilpasset personer som er i arbeid. Sysselsettingsstatus kan dermed være et hinder for deltakelse i utdanning, med mindre arbeidsgiveren legger til rette for å ta utdanning i arbeidstiden. Hva som oppleves som hindre for utdanning, kommer vi tilbake til.

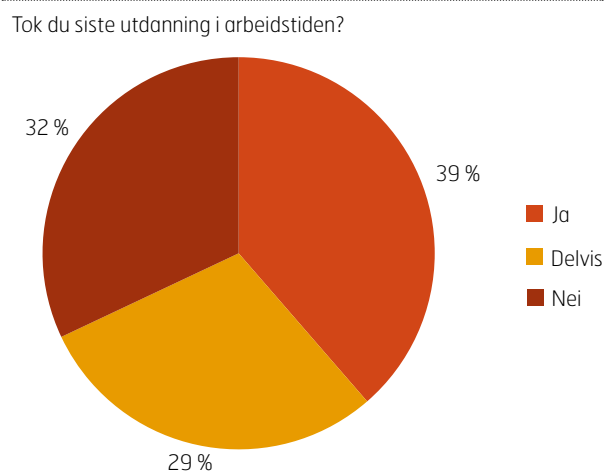
⁴ Vi har fjernet de yngste respondentene i alderen 18 til 24 år i denne figuren å få bedre sammenligningsgrunnlag med andre undersøkelser.

⁵ Lære hele livet er en kompetansereform utviklet med mål om at ingen skal gå ut på dato i arbeidslivet, og at flere skal kunne stå i jobb lenger (Kunnskapsdepartementet, 2020).

27 prosent av sysselsatte oppgir at de har deltatt i utdanning i løpet av de siste 5 årene. Disse har blitt spurt om de tok siste utdanning i arbeidstiden.

Figur 2 viser at flesteparten (68 prosent) har deltatt helt eller delvis i arbeidstiden, mens en tredjedel (32 prosent) har benyttet fritiden til å delta i utdanning. Sønnesyn (2016) skriver om hvordan virksomheter ønsker tilrettelegging og tilpassing av utdanning som aktuelle tiltak for å minske kompetansebehovet i norsk arbeidsliv. Birkeland og Bjønness (2017) finner at mange virksomheter ikke sender sine ansatte på utdanning fordi de ikke opplever et udekket kompetansebehov. For stor kostnad og mangel på relevante tilbud er andre grunner til at ansatte ikke deltar i utdanning. For at flere skal få mulighet til å delta i utdanning, må virksomheter kunne tilrettelegge for bruk av arbeidstid. Da må virksomhetene oppleve utdanning som relevant for sine ansatte, og at kostnaden ikke er for stor.

FIGUR 2 Andel sysselsatte som tok siste utdanning i arbeidstiden. n=378. Prosent.

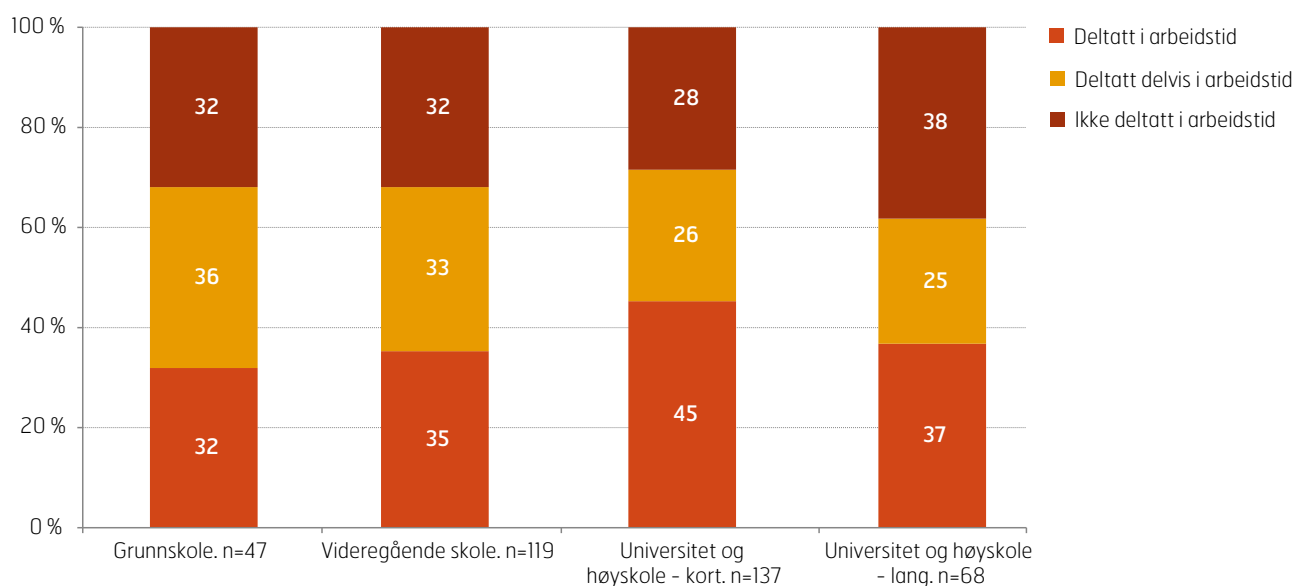


2.3 Personer med kort universitets- eller høyskoleutdannelse deltar oftere i arbeidstiden

For å kunne delta i arbeidstiden er man nødt til å ha et arbeid hvor det er mulig å tilrettelegge for utdanning og en arbeidsgiver som ønsker å tilrettelegge for dette. Flere respondenter nevner behov for vikar og frikjøp av tid i åpent spørsmål om hva arbeidsgiver kan gjøre for å tilrettelegge for læring.

Figur 3 viser sysselsattes deltakelse i utdanning i arbeidstiden, fordelt på tidligere utdanningsnivå. Sysselsatte som har kort universitets- eller høyskoleutdannelse, har størst andel som deltar i utdanning i arbeidstiden. Personer som har lang universitets- eller høyskoleutdannelse som sitt høyeste fullførte utdanningsnivå, har den laveste andelen som deltar i arbeidstiden.

FIGUR 3 Sysselsattes deltakelse i utdanning i arbeidstiden etter utdanningsnivå. Prosent.



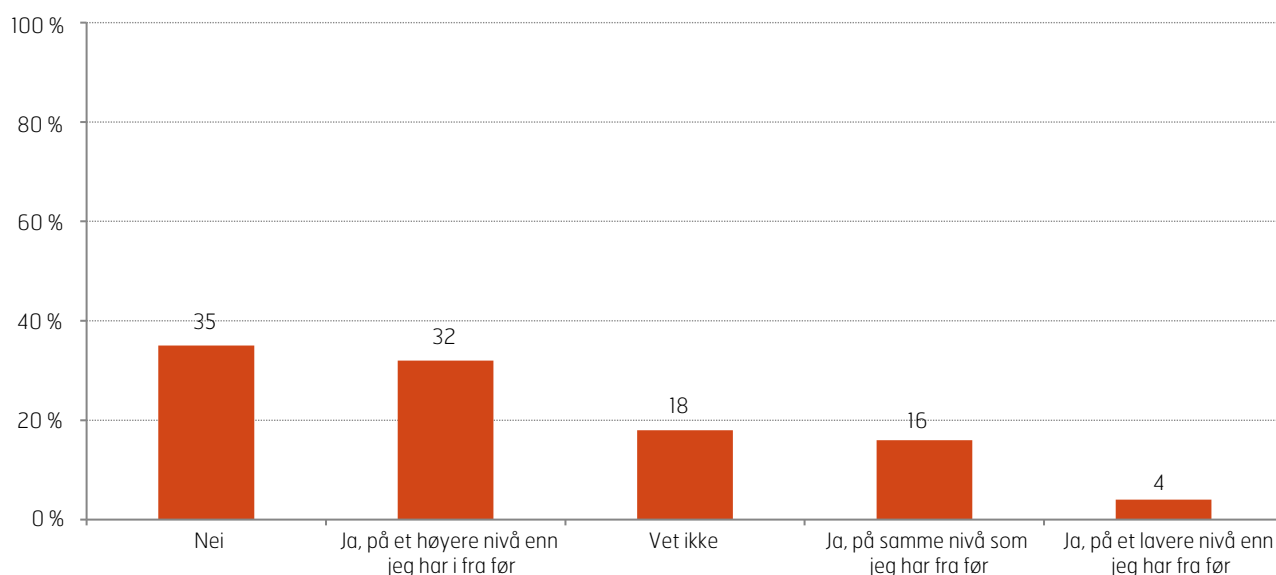
Personer med fullført kort universitets- eller høyskoleutdanning kan ha et ønske om å fullføre en høyere grad, noe som kan være mulig å gjennomføre mens de er i jobb. Noen får støtte fra arbeidsgiveren, både økonomisk og gjennom permisjon med lønn, for å fullføre en mastergrad. Andre får muligheten til å ta ulønnet utdanningspermisjon, men vil da oppleve et inntektstap. Børing og Skule (2013) viser at kun 15 prosent av arbeidsgivere betaler lønn mens arbeidstaker er under utdanning. De fleste som tar videreutdanning, får altså ikke lønn mens de deltar i dette. Dette kan oppleves som et hinder for personer som ikke er i en økonomisk situasjon hvor de har mulighet til å ta ulønnet permisjon for å gjennomføre utdanning. Personer med lang universitets- eller høyskoleutdanning tjener mest, noe som betyr at alternativkostnaden av å ta ulønnet permisjon er større og avkastningen mindre. Kostnad i form av penger eller tid er de hindringene for å delta i utdanning som flest av våre respondenter opplever, se kapittel 2.5.

SSBs lønnsstatistikk viser at avtalt månedslønn øker med utdanningsnivå (SSB, 2019b). Personer med grunnskole og videregående er de som fra før tjener minst og deltar mindre i utdanning i arbeidstiden. Det kan være flere årsaker til dette. Alternativkostnaden⁶ ved deltakelse utenfor arbeidstid vil være lavere, da inntektstapet er mindre enn for de med høyere utdanning. Derimot kan det tenkes at dette er personer som har trangere økonomi, og derfor er mer sårbare for et inntektstap.

Personer med lang universitets- eller høyskoleutdanning er de med lavest andel som deltar i arbeidstiden. Det kan være fordi økning i lønn ikke er tilstrekkelig for tapet av inntekt ved deltakelse i utdanning. I tillegg er inntektstapet, dersom lønn ikke er kompensert av arbeidsgiver, større enn for de med lavere lønn.

2.4 Halvparten ønsker å ta mer utdanning

FIGUR 4 Ønsker du å ta mer utdanning? Prosent. n=1 542⁷.



Litt over halvparten av de som har fullført videregående opplæring ønsker å ta mer utdanning. En tredjedel ønsker å ta utdanning på et høyere nivå enn de har fra før⁸. 15 prosent ønsker å ta utdanning på samme nivå, og tre prosent ønsker å ta utdanning på et lavere nivå enn de har fra før. 18 prosent vet ikke om de ønsker å ta mer utdanning.

⁶ Alternativkostnaden er kostnaden for alternativet som ble valgt bort.

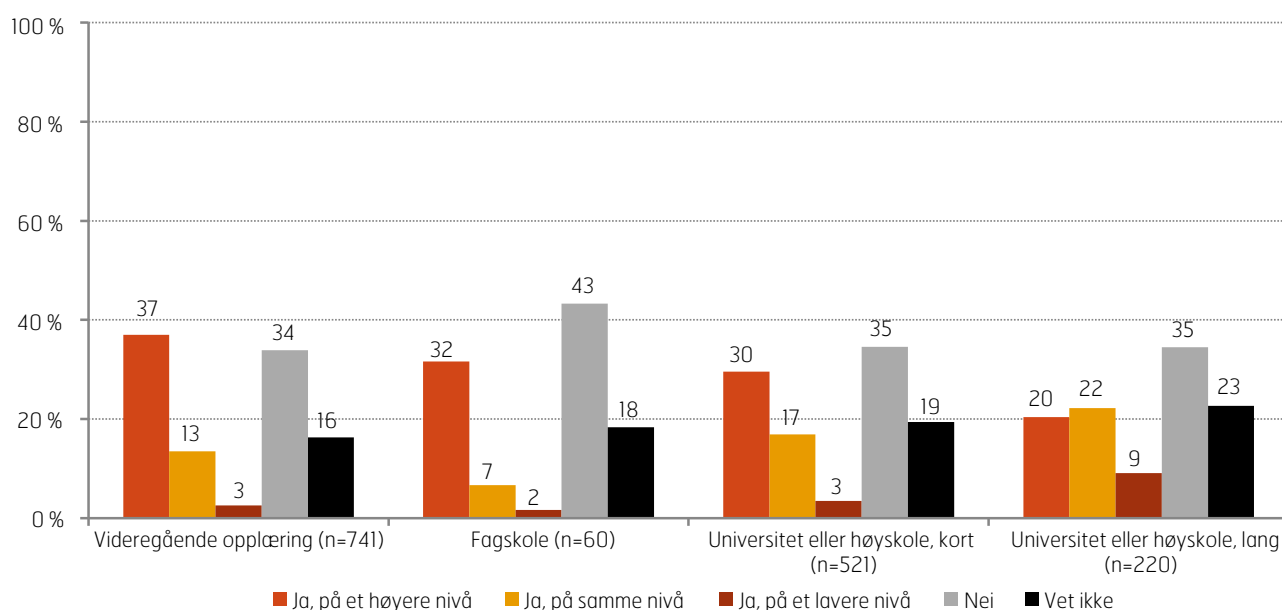
⁷ Spørsmålet er stilt til de som har fullført videregående opplæring. De som har grunnskole eller 1–2 år i videregående opplæring som høyeste fullførte utdanning, er derfor ikke en del av utvalgsstørrelsen (n).

⁸ Dette gjelder også når man tar bort respondentene som har fullført doktorgrad.

I kapittel 2 så vi at 35 prosent av befolkningen har deltatt i utdanning de siste fem årene. Det kan se ut til at det er flere som ønsker å ta mer utdanning enn de som deltar. I Arbeidslivsbarometeret (2019) er det mange som oppgir at de har behov for mer kompetanse, men dette samsvarer ikke med hvor mange som ønsker å delta i etter- og videreutdanning. Spesielt de med lite utdanning fra før ønsker ikke å delta. I kapittel 2.5 vil vi se nærmere på hindringer for å delta i utdanning.

Figur 5 viser hvordan ønsker om utdanning fordeler seg på bakgrunn av tidligere utdanningsnivå.

FIGUR 5 Ønsker om å ta mer utdanning, fordelt på nåværende utdanningsnivå (flervalg⁹). n=1 542. Prosent.



Det er flest med videregående opplæring som høyeste fullførte utdanning som ønsker å ta mer utdanning på et høyere nivå (37 prosent). Det er flest med fagskoleutdanning som oppgir at de ikke ønsker å ta mer utdanning (43 prosent). Blant personer med andre utdanningsnivåer er det omtrent en tredjedel som ikke ønsker å ta mer utdanning.

Arbeidslivsbarometeret (Ingelsrud & Steen, 2019) finner at interessen for etter- og videreutdanning er størst blant de yngste, ansatte i offentlig sektor og de med høyest utdanning. I Befolkningsbarometeret er det færre med lang universitets- og høyskoleutdanning som ønsker å delta i utdanning på alle nivåer. Dette kan være fordi personer med høyere utdanning har mer læringsintensivt arbeid, og dermed lærer mer på jobb. Vi vil utgi en egen publikasjon på uformell læring i arbeidslivet høsten 2020.

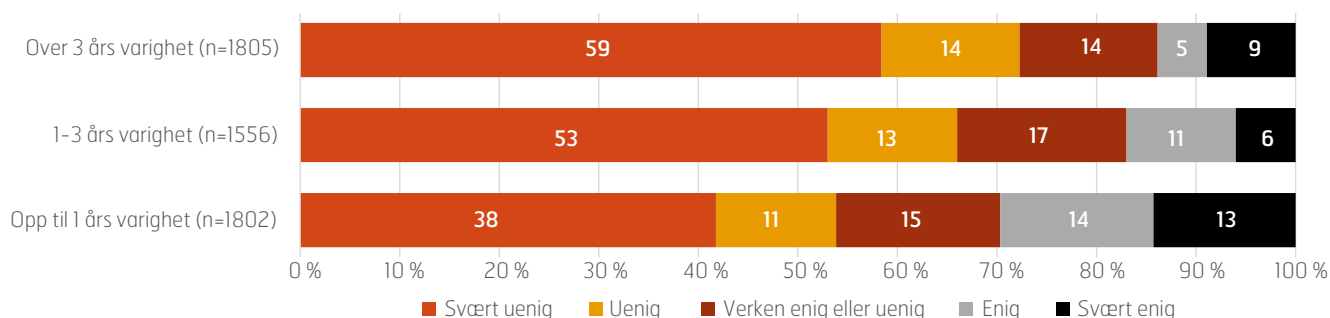
Arbeidslivsbarometeret viser at behovet og interessen for etter- og videreutdanning ser ut til å synke med økende utdanningsnivå blant de som er i arbeid (Ingelsrud & Steen, 2019). Dette kan være en årsak til at arbeidstakerne i mindre grad etterspør etter- og videreutdanning. Flere opplever at de ikke har behov for mer opplæring eller utdanning av ulike årsaker. Noen med høyere utdanning opplever at de har tilstrekkelig med utdanning, og dermed ikke har behov for mer. Som en respondent sier:

Jeg er ferdig utdannet (...). (Jeg) tok ny utdanning,
med bachelor, for 7 år siden, etter det master.
Det får holde.

⁹ Respondentene kunne oppgi flere svaralternativer på dette spørsmålet, bortsett fra de som oppga «Nei» eller «Vet ikke».

Vi har også undersøkt hvor lang utdanning befolkningen ønsker å ta. Funnene vises i figur 6.

FIGUR 6 Ønsker om utdanningens varighet¹⁰. Prosent. Flervalg.



Mange ønsker å ta mer utdanning, men det minsker med lengden på utdanningen. Litt over en fjerdedel av utvalget som ikke er under utdanning i dag, sier seg helt eller delvis enige i at de ønsker å delta i utdanning med opp til ett års varighet. Færrest ønsker å ta utdanning med over 3 års varighet (14 prosent). Det er ikke overraskende at det er flere som ønsker å delta i korte utdanningsløp, siden det kan gi lavere kostnader og mindre bruk av tid enn lenger utdanningsløp.

De som oppga at de ønsker å ta utdanning, ble også spurt om hvorfor de vil ta utdanning. Figur 7 viser en oversikt over dette.

FIGUR 7 Jeg vil ta mer utdanning for å ... Flervalg¹¹. Prosent. n=694.



¹⁰ De som har oppgitt «under utdanning» som sin hovedbeskjeftigelse, har ikke fått spørsmålet.

¹¹ Spørsmålet ble kun stilt til de som svarte at de ønsker å ta utdanning. Personer som oppga «under utdanning» som hovedbeskjeftigelse har ikke fått spørsmålet

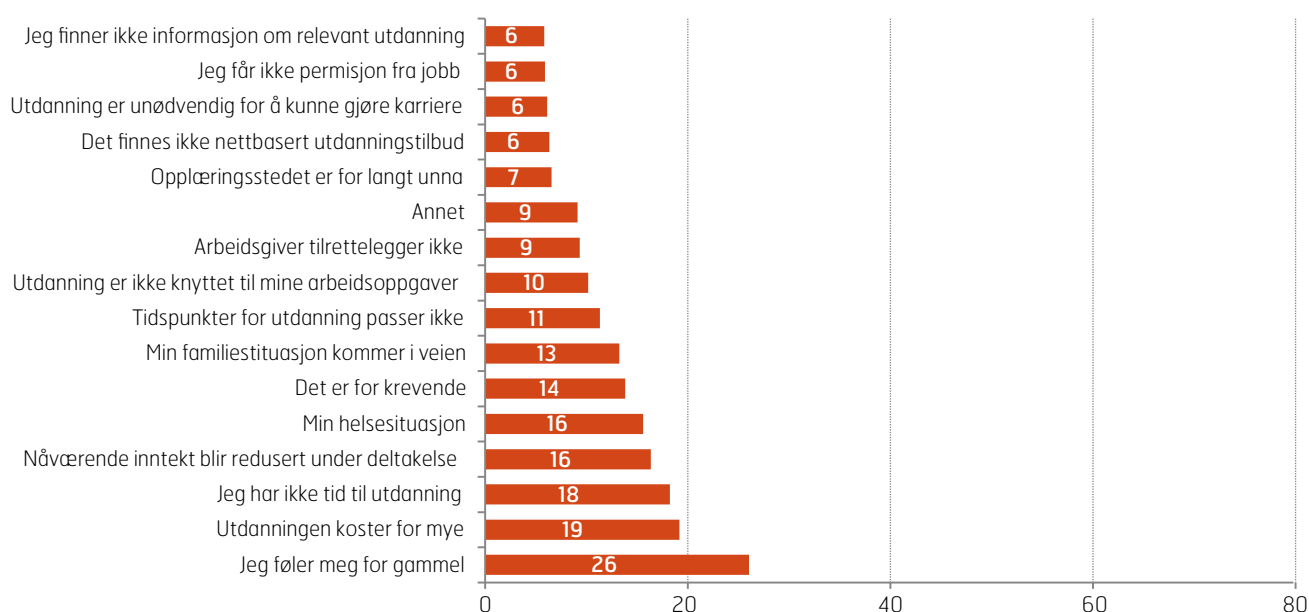
63 prosent av utvalget som ønsker å ta (mer) utdanning, svarer at de vil ta utdanning for å lære noe nytt. Deretter følger ønsket om å få høyere inntekt, møte økt kompetansebehov, kvalifisere seg for å få nye arbeidsoppgaver, oppnå et høyere utdanningsnivå og kvalifisere seg for å få jobb. Flest oppgir altså årsaker som gjelder selvrealisering, mens færre oppgir årsaker som gjelder trygghet og bedre arbeidsvilkår.

I Vox-barometeret fra 2008 (Bekkevold, Ianke & Nordby, 2008) oppga 65 prosent at høyere inntekt var en viktig grunn for å ta mer utdanning. 63 prosent svarte at nye, utfordrende oppgaver var en viktig grunn, deretter kom møte krav om kvalifisering fra arbeidsgiveren og møte økte kompetansekrav i rangeringen av hva som var viktige grunner for å ta mer utdanning. Å lære noe nytt var ikke et svaralternativ. Vi ser at de mest oppgitte årsakene til at man vil ta utdanning er veldig likt i 2020 sammenlignet med i 2008, til tross for at det har skjedd mye med økonomien i Norge og verden. Siden 2008 har vi blant annet hatt en finanskrisen og oljeprisfall, og nå koronakrisen. I kriser blir trygg og stabil inntekt verdsatt mer. Dersom undersøkelsen hadde vært gjennomført under koronakrisen, kan det hende svarene hadde sett annerledes ut.

2.5 «Jeg er for gammel for sånt»

Utvalget fikk også spørsmål om hindre for å ta (mer) utdanning. Der ble det svart mer spredt. Som vist i kapittel 2.4 er det færre som ønsker å delta i lengre utdanning enn i kortere utdanning. Desto lengre utdanningen er, desto større er inntektstapet ved å ikke jobbe.

FIGUR 8 Hindre for deltakelse i utdanning (flervalg). 2020. Prosent. n=2 003.



Ikke overraskende er det flest som oppgir årsaker knyttet til tid og kostnader som hindringer. Dette er årsaker knyttet til manglende risikovillighet. Investerer man i utdanning, kommer kostnaden umiddelbart, mens det kan være uklart når og eventuelt om gevinstene vil realiseres. Mange studier viser at mennesker er lite villige til å ta risiko, og at kortsiktige hensyn blir vektlagt for mye på bekostning av langsiktige. Svarene i undersøkelsen tyder på at det kan være krevende å sette av ressurser til utdanning hvis man er usikker på om utdanningen vil gi avkastning på lang sikt.

De fleste som har svart på det åpne spørsmålet om hva som hindrer dem i å ta utdanning eller mer utdanning, har svart at det er behov for at arbeidsgiveren setter av tid og tilrettelegger for at ansatte kan delta. Enkelte mener arbeidsgiveren må sette av tid for den enkelte ansatte til å ta etter – og videreutdanning. Noen skriver at de har behov for vikar, tilskudd og frikjøp fra oppgaver. Mange sier det er behov for mer fleksibilitet i tilbudene, slik som nettbaserte kurs.

Noen mener at arbeidsgiveren fokuserer for lite på kompetanseheving, og etterlyser at arbeidsgivere er mer bevisste på positive effekter av deltakelse på opplæringstiltak. Deltakelse i opplæring kan bidra til økt kvalitet på arbeid som blir utført i virksomheten, og dermed bedre kundetilfredshet og økt trivsel på arbeidsplassen. En respondent skriver at arbeidsgivere må se at læring ikke bare er en utgift, men også bidrar til økt inntjening på lang sikt, og utdyper videre:

(Arbeidsgiveren må) anerkjenne at det er behov for opplæring og at det vil gå ut over produksjon på kort tid. (Arbeidsgiveren må) legge til rette for at opplæring kan gjennomføres helt eller delvis i arbeidstiden, både opplæring og eventuelle egenstudier. Yte økonomisk bistand (dekke kursavgift, semesteravgift, pensumlitteratur osv.) til opplæring som har betydning for arbeidet.

Den klart viktigste hindringen for å gjennomføre utdanning er en opplevelse av å være for gammel. Dette gjelder spesielt de som nærmer seg slutten av arbeidslivet og pensjonsalder. Noen gir tilbakemelding på at de ikke er interessert i å ta mer utdanning, mens andre har en for hektisk hverdag til å prioritere dette. 18 prosent oppgir at det blir for kostbart. Helse og/eller familiesituasjon og at det er for krevende, følger etter som viktige faktorer. Vox-barometeret fra 2008 (Bekkevold, Ianke & Nordby, 2008) viste at for de som er i jobb, er fleksibilitet, det å beholde samme inntekt og arbeidsgiverens tilrettelegging, viktig. 15 prosent oppgir helsesituasjon som en hindring for å delta i utdanning. En som er delvis ufør og delvis i arbeid, skriver følgende:

Sykdommen gjør meg sliten hele tiden, og utdanning er uaktuelt. Jeg klarer bare halv dag, og kurs er derfor også vanskelig. Slitenheten gjør det tungt å lære nye ting. Jeg har heldigvis mye kompetanse allerede, og verdsettes på jobb på grunn av dette.

3

Halvparten har deltatt i opplæring

Læring skjer ikke bare gjennom utdanning. I Befolkningsbarometeret ønsker vi også å undersøke befolkningens deltakelse i opplæring. Respondentene ble spurt om de har deltatt i «noen form for opplæring – som kurs, seminarer, konferanser eller lignende».

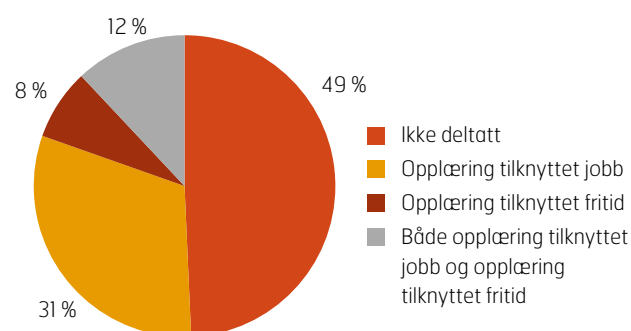
Resultatene viser at halvparten (51 prosent) har deltatt i opplæring de siste tolv månedene. Dette samsvarer ganske godt med tidligere resultater fra AES (Bjønness & Ulstein, 2020) og LVM¹² (Ulstein, 2019). Til sammenlikning er det i underkant av 20 prosent som har deltatt i utdanning i løpet av de siste tolv månedene.

Figur 9 viser hva slags type opplæring befolkningen har deltatt i de siste tolv månedene. Respondentene ble spurt om de har deltatt i opplæring tilknyttet nåværende eller framtidig jobb (videre kalt opplæring tilknyttet jobb), og om de har deltatt i opplæring tilknyttet fritidsaktivitet, relatert til barn og/eller frivillig arbeid (videre kalt opplæring tilknyttet fritid).

Befolkningen deltar mest i opplæring i tilknytning til jobb. 31 prosent har kun deltatt i opplæring tilknyttet nåværende eller framtidig jobb, mens åtte prosent har kun deltatt i opplæring tilknyttet fritid. Tolv prosent har deltatt både i opplæring tilknyttet jobb og i opplæring tilknyttet fritid.

Om vi legger sammen alle som har deltatt i opplæring tilknyttet jobb, uavhengig av om de også har deltatt i opplæring tilknyttet fritid eller ikke, er det totalt 43 prosent. Hvis vi legger sammen alle som har deltatt i opplæring tilknyttet fritid, er det totalt 20 prosent.

FIGUR 9 Deltakelse i opplæring siste tolv måneder. 2020.
Prosent. n=2 003.

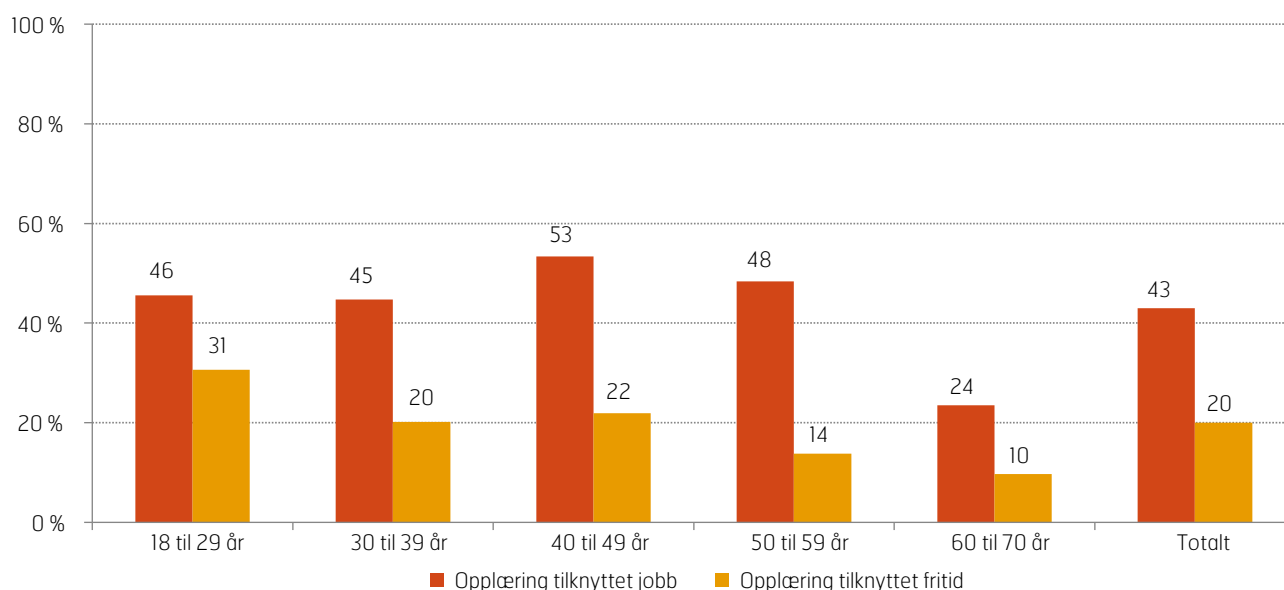


¹² Lærevilkårsmøntoren har litt lavere tall, men der er utvalget begrenset til alderen 22–66 år.

3.1 Aldersforskjeller i opplæring

Figur 10 viser hvordan deltakelse i opplæring varierer med alder.

FIGUR 10 Deltatt i opplæring siste tolv måneder, fordelt på alder. 2020. Prosent. n=2 004.



De eldste i utvalget, personer mellom 60 og 70 år, har i mindre grad enn de som er under 60 år, deltatt i opplæring de siste tolv månedene. De eldste har deltatt minst både i opplæring tilknyttet jobb og i opplæring tilknyttet fritid. At personer i alderen 60 til 70 år har deltatt mindre i jobbrelatert opplæring enn den yngre befolkningen, er ikke overraskende siden over en tredjedel (36 prosent) i denne aldersgruppen er pensjonister. Vi har likevel ikke valgt å filtrere bort pensjonistene, siden det er mulig å ha inntektsgivende arbeid samtidig som man mottar pensjon (se mer om dette i neste delkapittel).

Det som derimot kan være overraskende, er at kun ti prosent av den eldste aldersgruppen oppgir at de har deltatt i opplæring tilknyttet fritid. Selv om man er eldre, kan man ha behov for opplæring for å delta i samfunnslivet. Personer over 60 år har for eksempel lavere digitale ferdigheter enn den øvrige befolkningen, og over halvparten av denne gruppen opplever et behov i dagliglivet for å utvikle digitale ferdigheter (Kompetanse Norge, 2019; Kompetanse Norge, 2018).

Personer i 40-årene har deltatt mest i jobbrelatert opplæring de siste tolv månedene, sammenlignet med de øvrige aldersgruppene. Andelen som har deltatt i opplæring tilknyttet jobb, er imidlertid relativt jevn i aldersgruppene under 60 år, med en variasjon fra 45 prosent (30 til 39 år) til 53 prosent (40 til 49 år). Forskjellen mellom de under og over 60 er derimot større. 24 prosent av de i alderen 60 til 70 år har deltatt.

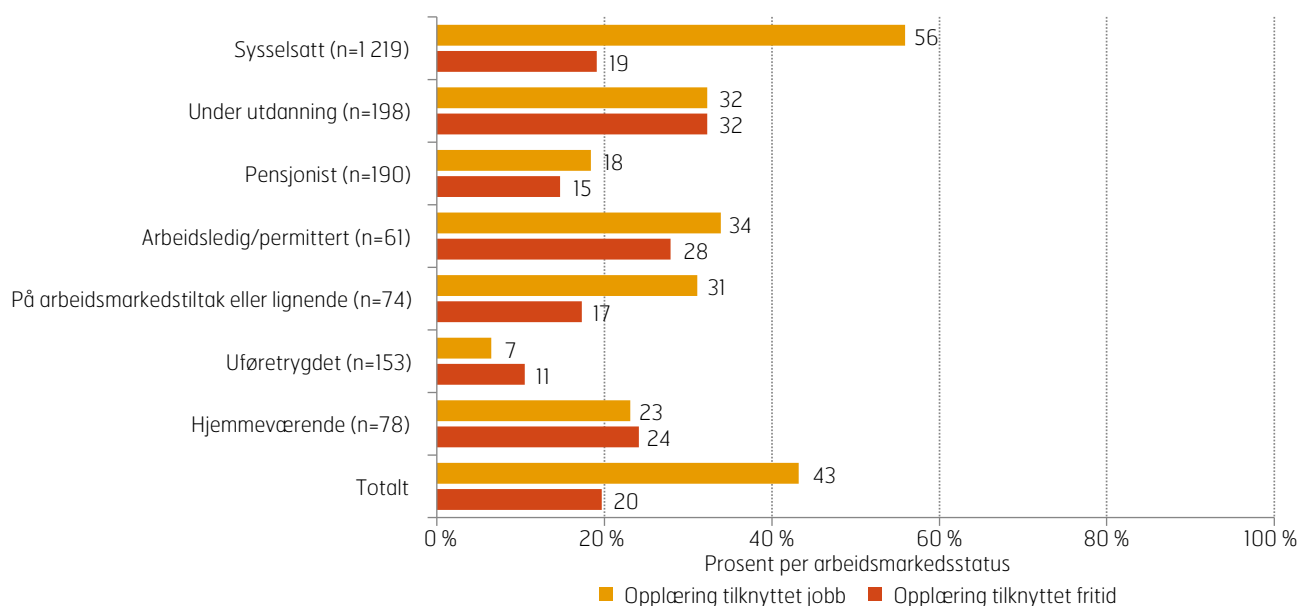
Når det gjelder opplæring tilknyttet fritid, er det de yngste (18–29 år) som har deltatt mest. 31 prosent av de yngste har deltatt de siste tolv månedene, mens 10 prosent av de eldste har gjort det samme. Deltakelse i opplæring tilknyttet fritid synker med alderen, bortsett fra at personer i 40-årene har deltatt noe mer enn personer i 30-årene.

3.2 Personer i arbeid og utdanning deltar mest

Figur 11 viser deltakelse i opplæring de siste tolv månedene, fordelt på arbeidsmarkedsstatus. De gule stolpene viser deltakelse i jobbrelatert opplæring.

Litt over halvparten av de sysselsatte har deltatt i opplæring tilknyttet nåværende eller framtidig jobb de siste tolv månedene (56 prosent), mens en tredjedel av de under utdanning har gjort det samme (32 prosent). En femtedel av pensjonistene har deltatt i jobbrelatert opplæring (18 og 20 prosent). Blant personer som er arbeidsledige eller utenfor arbeidsstyrken, er det store forskjeller. Hos arbeidsledige/permitterte og personer på arbeidsmarkedtiltak eller lignende er andelen som har deltatt i jobbrelatert opplæring, like stor som blant de under utdanning (rundt 30 prosent). Personer som er hjemmeværende uten inntekt, dagpenger eller trygd, har en litt lavere andel, på 23 prosent. Personer som er uføretrygdet har, ikke overraskende, deltatt minst i jobbrelatert opplæring, med en andel på 7 prosent. Selv om studentene, arbeidsledige og de på arbeidsmarkedtiltak og lignende har høy deltakelse, er det altså de sysselsatte som har deltatt mest i jobbrelatert opplæring. Dette støttes også av tidligere funn fra LVM (Ulstein, 2019). Vi vil se på uformell læring i arbeidslivet i en senere publikasjon.

FIGUR 11 Deltatt i opplæring siste tolv måneder, fordelt på arbeidsmarkedsstatus. 2020. Prosent. n=1 973.



Når vi ser på deltakelse i opplæring tilknyttet fritid (se røde stolper i Figur 11), er det også store forskjeller mellom personer med ulik arbeidsmarkedsstatus. Her er det ikke sysselsatte som har høyest andel deltakelse, men de som er under utdanning og de som er arbeidsledige/permitterte. Rundt 30 prosent av disse har deltatt i fritidsrelatert opplæring de siste tolv månedene. Deretter kommer hjemmeværende, med en andel på 24 prosent, noe som betyr at de har like stor andel som har deltatt i fritidsrelatert opplæring, som i jobbrelatert opplæring de siste tolv månedene. Blant sysselsatte, pensjonister og personer på arbeidsmarkedtiltak har mellom 15 og 19 prosent deltatt i fritidsrelatert opplæring. Uføretrygdene har den laveste andelen som har deltatt i opplæring tilknyttet fritid de siste tolv månedene (11 prosent). Dette betyr at uføretrygdene og pensjonister har deltatt minst i både fritidsrelatert og jobbrelatert opplæring, sammenlignet med den øvrige befolkningen.

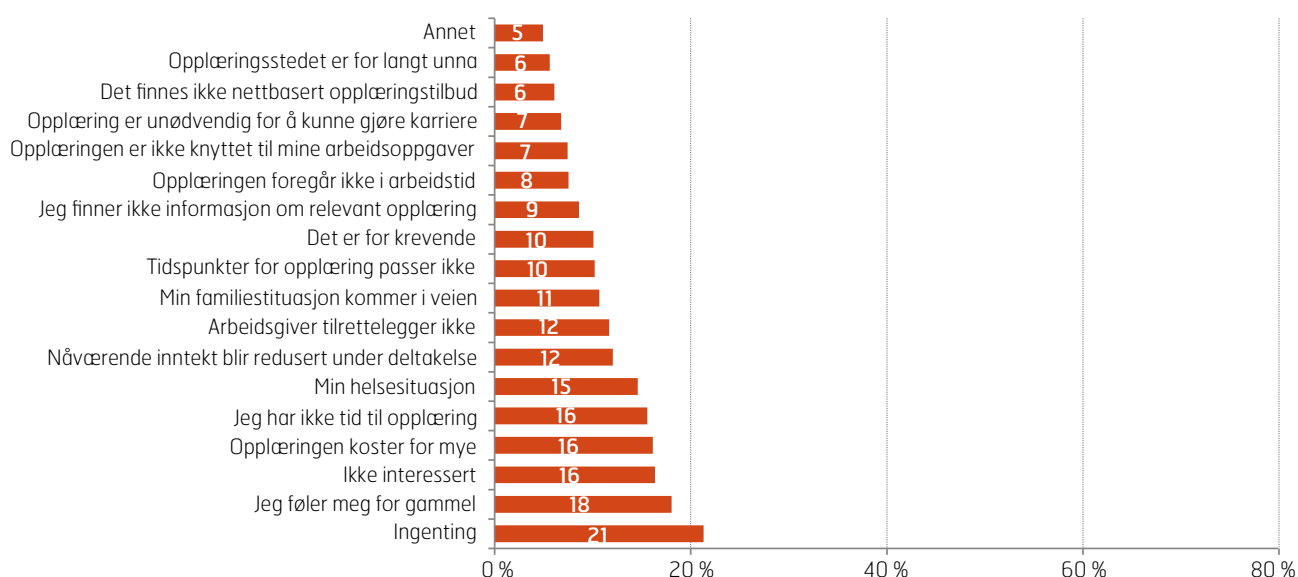
I kapittel 3.1 så vi at en liten andel av eldre har deltatt i fritidsrelatert opplæring, noe som er litt overraskende siden mange eldre har behov for opplæring i for eksempel digitale ferdigheter for å delta i samfunnslivet. Dette poenget gjelder her også når vi ser at pensjonister og uføretrygdene har lav deltakelse. Kompetanse Norges undersøkelse av befolkningens digitale ferdigheter har funnet at pensjonister og arbeidsledige/personer utenfor arbeidsstyrken har svakere digitale ferdigheter enn de som er sysselsatte.

eller under utdanning, og at rundt halvparten av disse gruppene oppgir at de har et behov i dagliglivet for å styrke sine digitale ferdigheter (Kompetanse Norge, 2019; Kompetanse Norge, 2018). Undersøkelsen viste også at mange opplever hindringer for å heve ferdighetene sine, noe som betyr at det ikke nødvendigvis er slik at mange har latt være å delta i opplæring frivillig.

3.3 Hindre for deltakelse i opplæring

Som sett i kapittel 2.5 opplever mange hindringer for å delta i utdanning. Det er imidlertid en stor andel som ikke opplever noen hindringer for å delta i opplæringsaktiviteter.

FIGUR 12 Hva hindrer deg i å ta mer opplæring? (Flervalg) n=2003. Prosent.



Figur 12 viser at på spørsmål om hva som hindrer folk i å delta mer i opplæring, svarer 21 prosent «ingenting». Det er likevel 79 prosent som opplever hindringer.

Blant de som opplever hindringer for å delta i opplæring, er det flest som oppgir at de føler seg for gamle, at de ikke er interessert, at opplæring koster for mye, og at de ikke har tid. Dette samsvarer med hindringene folk opplever for å delta i utdanning, hvor alder, tid og kostnad også var blant de mest oppgitte svarene. I de åpne svarene forteller en person at han/hun opplever å få dekket sine opplæringsbehov på arbeidsplassen:

(Jeg) trenger ikke mer utdanning.
Lærer masse nytt gjennom daglig arbeid og
sosial omgang med ungdom og andre.

En annen skriver at behov for opplæring dekkes gjennom intern opplæring på arbeidsplassen:

Jeg er i et arbeidsmiljø med mye mindre
seminarrekker og interne diskusjoner som gjør
at jeg føler at kurs av lengre varighet ikke er
nødvending på nåværende tidspunkt.

Det er altså ikke slik at alle ser behov for å delta i formelle kompetansehevende tiltak for å bedre sin kompetanse, men de ser at den kan bedres på andre måter. Dette vil vi gå nærmere inn på i en egen publikasjon om uformell læring i arbeidslivet.

4

Oppsummering

I denne rapporten har vi sett overordnet på voksnes deltakelse i utdanning og opplæring. Funnene er ikke overraskende, og de likner på funn fra andre undersøkelser, slik som LVM og AES.

Det er de yngste som deltar mest i utdanning. En tredjedel av deltakere i utdanning deltar helt i arbeidstiden, en tredjedel delvis i arbeidstiden, og en tredjedel deltar utenfor arbeidstid. Det er personene med høyest utdanningsnivå som deltar minst i arbeidstiden, og dette kan være fordi de er ressurssterke, og dermed kan delta på fritiden. Det største hinderet for å delta i utdanning er at man føler seg for gammel, etterfulgt av hindre som handler om tid og penger.

Halvparten av den voksne befolkningen har deltatt i opplæring de siste tolv månedene. Sysselsatte og personer i 40-årene har deltatt mest i opplæring tilknyttet nåværende eller framtidig jobb, sammenlignet med øvrig befolkning. De yngste (18 til 29 år) og studenter har deltatt mest i opplæring tilknyttet fritid. Kun ti prosent av befolkningen som er 60 til 70 år har deltatt i fritidsrelatert opplæring, til tross for at andre undersøkelser viser at mange i denne aldersgruppen opplever et kompetansebehov. Det samme gjelder for uføretrygdete, hvor bare elleve prosent har deltatt i opplæring tilknyttet fritid. Å føle seg for gammel, høye kostnader, for lite tid og manglende interesse er hindringer for å delta i opplæring som flest i utvalget oppgir.

Figurliste

FIGUR 1 Deltatt i utdanning siste tolv måneder, fordelt på alder. 2020. Prosent. n=1 793.....	8
FIGUR 2 Andel sysselsatte som tok siste utdanning i arbeidstiden. n=378. Prosent.	9
FIGUR 3 Sysselsattes deltakelse i utdanning i arbeidstiden etter utdanningsnivå. Prosent.	9
FIGUR 4 Ønsker du å ta mer utdanning? Prosent. n=1 542.	10
FIGUR 5 Ønsker om å ta mer utdanning, fordelt på nåværende utdanningsnivå (flervalg). n=1 542. Prosent.	11
FIGUR 6 Ønsker om utdanningens varighet. Prosent. Flervalg.....	12
FIGUR 7 Jeg vil ta mer utdanning for å ... Flervalg. Prosent. n=2 003.....	12
FIGUR 8 Hindre for deltakelse i utdanning (flervalg). 2020. Prosent. n=2 003.	13
FIGUR 9 Deltakelse i opplæring siste tolv måneder. 2020. Prosent. n=2 003.	15
FIGUR 10 Deltatt i opplæring siste tolv måneder, fordelt på alder. 2020. Prosent. n=2 004.	16
FIGUR 11 Deltatt i opplæring siste tolv måneder, fordelt på arbeidsmarkedsstatus. 2020. Prosent. n=1 973.....	17
FIGUR 12 Hva hindrer deg i å ta mer opplæring? (Flervalg) n=2003. Prosent.	18

Referanser

- Arbeidsforskningsinstituttet (2020). «Arbeidslivsbarometerets koronaundersøkelse. Preliminære funn per 6. april 2020». Hentet fra <https://fagarkivet-hioa.archive.knowledgearc.net/handle/20.500.12199/2995>
- Bekkevold, K., Ianke, P., & Nordby, R. (2008). Befolkningens ønsker om opplæring, utdanning og veiledning. Vox-barometer for befolkningen. Hentet fra: <https://www.kompetansenorge.no/statistikk-og-analyse/publikasjoner/Vox-barometeret-befolkningen-2008/>
- Berg, L., Bjønness, A. M. & Tkachenko, O. (2020). Virksomhetsbarometeret 2019. Arbeidslivets kompetansebehov handler om mer enn fagkunnskap. Hentet fra <https://www.kompetansenorge.no/statistikk-og-analyse/publikasjoner/virksomhetsbarometeret-2019/>
- Birkeland, P. & Bjønness, A.M. (2017). Norske virksomheters deltakelse i opplæring. Hentet fra: <https://www.kompetansenorge.no/statistikk-og-analyse/publikasjoner/norske-virksomheters-deltakelse-i-opplaring/>
- Bjønness, A. M. & Ulstein, J. H. (2020). Livslang læring for hvem? Funn fra Adult Education Survey 2017. Hentet fra <https://www.kompetansenorge.no/statistikk-og-analyse/publikasjoner/livslang-laring-for-hvem---hovedfunn-fra-adult-education-survey-2017/>
- Finansdepartementet (2017). Beregning av Norges nasjonalformue til Perspektivmeldingen 2017. Hentet fra https://www.regjeringen.no/no/tema/okonomi-og-budsjett/norsk_okonomi/beregning-av-norges-nasjonalformue-til-perspektivmeldingen-2017/id2548710/
- Hvitmyhr, B. L. (2020, 24. april). Én av fire sier at coronaviruset har påvirket studievalget deres. Hentet fra https://www.vg.no/spesial/c/stories/Qobd34?utm_source=recirculation-matrix&utm_content=0n1maA
- Ingelsrud, M. H. & Steen, A. H. (2019). Norsk arbeidsliv 2019. Kompetanse i det digitale arbeidslivet. Hentet fra <https://ys.no/nyheter/ys-arbeidslivsbarometer/arlige-rapporter-fra-ys-arbeidslivsbarometer/>
- Kunnskapsdepartementet (2019). NOU 2019: 2: Fremtidige kompetansebehov II — Utfordringer for kompetansepolitikken. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Kunnskapsdepartementet (2019). NOU 2019: 12 Lærekraftig utvikling. Lærekraftig utvikling — Livslang læring for omstilling og konkurranseevne. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Kunnskapsdepartementet (2020). Kompetansereformen – Lære hele livet (Meld. St. 14 (2019-2020)). Oslo: Departementet.
- Kompetanse Norge (2017, 2. august). Sentrale begreper i Kompetansepolitikken. Hentet fra <https://www.kompetansenorge.no/om-kompetanse-norge/sentrale-begreper-i-kompetansepolitikken/>
- Kompetanse Norge (2018, 26. oktober). Behov og hindringer for utvikling av digitale ferdigheter. Hentet fra <https://www.kompetansenorge.no/statistikk-og-analyse/grunnleggende-digital-ferdigheter/behov-og-hindringer-for-utvikling-av-digitale-ferdigheter/>

- Kompetanse Norge (2019, 22. august). Grunnleggende digitale ferdigheter i befolkningen. Hentet fra <https://www.kompetansenorge.no/statistikk-og-analyse/grunnleggende-digital-ferdigheter/grunnleggende-digitale-ferdigheter-i-befolkningen/>
- Nav (2020a, 23. juni). 15 700 færre arbeidssøkere den siste uken. Hentet 30. juni 2020 fra <https://www.nav.no/no/person/innhold-til-person-forside/nyheter/15-700-faerre-arbeidssokere-den-siste-uken>
- Nav (2020b, 5. juni). Helt ledige. Hentet 19. mai 2020 fra <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/arbeidssokere-og-stillinger-statistikk/helt-ledige>
- Rørstad, K., Børing, P., Solberg, E. & Carlsten, T. C. (2019). NHOs kompetansebarometer 2019. Resultater fra en undersøkelse om kompetansebehov blant NHOs medlemsbedrifter i 2019 (NIFU Rapport 2019:16). Hentet fra https://www.nho.no/siteassets/analyse/nhos-kompetansebarometer-2019_nifurapport2019.pdf
- SSB (2017). Tabell 06699: Deltakelse i formell utdanning og ikke-formell opplæring siste 12 måneder blant befolkningen 25-64 år, etter kjønn og utdanningsnivå (prosent) 2007 – 2017.
- SSB (2019a). Tabell 05111: Personer, etter arbeidsstyrkestatus, kjønn, alder, statistikkvariabel og år.
- SSB (2019b). Tabell 12407: Månedslønn, etter statistikk mål, utdanningsnivå, antall år etter fullført utdanning, fagfelt, statistikkvariabel og år.
- SSB (2020, 24. juni). Konjunkturtendensene 2020/2. Dyp økonomisk krise – men noen lyspunkter i sikte. Hentet fra <https://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/artikler-og-publikasjoner/dyp-okonomisk-krise-men-noen-lyspunkter-i-sikte>
- Sønnesyn, J. (2016). Norske virksomheter ønsker tilrettelegging og tilpassing av utdanning. Hentet fra <https://www.kompetansenorge.no/statistikk-og-analyse/publikasjoner/norske-virksomheter-onsker-tilrettelegging-og-tilpassing-av-utdanning/>
- Ulstein, J. H. (2019). Livslang læring 2008-2018: Resultater fra Lærevilkårsmonitoren. Sted: Kompetanse Norge. Hentet fra <https://www.kompetansenorge.no/statistikk-og-analyse/publikasjoner/larevilkarsmonitoren-20082018/>



Karl Johans gate 7. Postboks 236 Sentrum, 0103 Oslo
Telefon: 23 38 13 00

kompetansenorge.no
postmottak@kompetansenorge.no

