

Torgeir Nyen

**Utvikling av lærevilkår
i norsk arbeidsliv fra 2003 til 2004
Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2004**

Torgeir Nyen

**Utvikling av lærevilkår
i norsk arbeidsliv fra 2003 til 2004**
Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2004

© Fafo 2004

ISBN 82-7422-457-4

ISSN 0801-6143

Omslag: Agneta Kolstad

Trykk: Allkopi

Innhold

1 Innledning	5
2 Hovedfunn	7
3 Datagrunnlag, metode og feilkilder	9
4 Videreutdanning	11
4.1 Utvikling fra 2003 til 2004	11
4.2 Stabile mønstre i hvem som tar videreutdanning	12
5 Kurs og opplæring	15
5.1 Utvikling fra 2003 til 2004	15
5.2 Stabile mønstre i hvem som deltar i kurs og opplæring	17
6 Opplæringsbehov og hindringer for deltakelse i opplæring	21
6.1 Utvikling fra 2003 til 2004	21
6.2 Stabile mønstre	23
7 Læring i arbeid	27
7.1 Utvikling fra 2003 til 2004	27
7.2 Stabile mønstre	32
Litteratur	39
Tabellvedlegg	www.faf.no/pub/rapp/458/

Forord

Denne rapporten presenterer resultatene fra Lærevilkårsmonitoren 2004, og viser utviklingen i lærevilkår i norsk arbeidsliv fra 2003 til 2004. Rapporten inneholder også en gjennomgang av hva som er stabile trekk ved kompetanseutviklingen i arbeidslivet.

Fafo har tatt initiativet til monitoren og er ansvarlig for utformingen av den. Data samles inn av Statistisk sentralbyrå, som tilleggsundersøkelser til Arbeidskraftsundersøkelsene. Vi takker Utdannings- og forskningsdepartementet som har gitt økonomisk støtte til prosjektet.

Oslo, september 2004

Torgeir Nyen

1 Innledning

Lærevilkårsmonitoren er en kartlegging av forhold som påvirker den enkeltes læring og kompetanseutvikling, med vekt på den læringen og kompetanseutviklingen som er relevant for arbeidslivet, og som skjer etter endt førstegangsutdanning.

Lærevilkårsmonitoren for 2004 inneholder et lite sett av de mest sentrale indikatorene for læring i arbeidslivet. Den er vesentlig mer begrenset i omfang enn monitoren for 2003 (Nyen, Hagen og Skule 2004; Nyen 2004).

I 2004-monitoren inngår det indikatorer for:

- deltakelse i formell utdanning og videreutdanning
- deltakelse i kurs og annen opplæring
- hvem står for opplæringen
- vurdering av egen opplæringsdeltakelse i forhold til behov
- hindringer for å delta
- læringskrav
- læringsmuligheter i det daglige arbeidet
- læringsstøtte fra overordnede

Spørsmålene favner om vilkår for læring gjennom:

- formell utdanning
- kurs og annen opplæring som ikke gir formell kompetanse
- det løpende arbeidet, både ved læringsaktiviteter som ikke er opplæring, og gjennom selve arbeidsutførelsen.

Spørsmålene og temaene er valgt ut med sikte på å lage tidsseriedata på noen av de aller mest sentrale variablene, mens spørsmål hvor vi kan vente liten endring fra år til år, i hovedsak ikke er gjentatt.

I denne rapporten legger vi vekt på å beskrive endringer i resultatene fra 2003 til 2004 og å analysere hva som «driver» endringene: I hvilke deler av arbeidslivet og i befolkningen som helhet skjer endringene? I tillegg til beskrivelsen av endringene

inneholder hvert kapittel også en gjennomgang av hvilke varige og tilsynelatende strukturelle forskjeller i lærevilkår som dataene for 2003 og 2004 gir grunn til å peke på.

Med mindre annet er nevnt i teksten, er alle resultater og tall som presenteres, basert på sysselsatte i alderen 22–66 år og fra lærevilkårsmonitoren for 2004.

2 Hovedfunn

De viktigste resultatene når man sammenligner år 2003 og 2004 er følgende:

- Høyere deltakelse i formell utdanning og videreutdanning, særlig innen helse- og sosialsektoren
- Økningen i videreutdanningen skjer samtidig som videreutdanningen er klart tettere knyttet til de direkte læringsbehovene i jobben i 2004 enn i 2003. Man kan derfor anta at økningen særlig gjelder utdanningstilbud som gir formell kompetanse, samtidig som de er tilpasset behovene i jobben for enkelte yrkesgrupper.
- Lavere deltakelse i kurs og annen opplæring i 2004 enn i 2003
- En noe høyere andel av opplæringstiltakene som ikke gir formell kompetanse, tilbys av virksomheten selv i 2004
- Eksterne opplæringstilbud som ikke gir formell kompetanse, kan synes å ha blitt noe svekket i forhold til virksomhetsintern opplæring og formell videreutdanning
- Noe lavere andel synes de deltar for lite i opplæring i 2004 enn i 2003, noe som i kombinasjon med en uendret eller redusert samlet opplæring/utdanningsdeltakelse, kan tolkes som at det opplevde læringsbehovet er uendret eller svakt redusert i 2004
- Ingen endring i hvilke hindringer som er de viktigste mot å delta i opplæring
- Tilsynelatende er det færre som opplever høye læringskrav og gode læringsmuligheter i det daglige arbeidet i 2004 enn i 2003. Følgelig er det tilsynelatende også færre som har et læringsintensivt arbeid. Disse endringene har imidlertid trolig metodiske årsaker.
- En økende andel i undervisningssektoren opplever et misforhold mellom læringskravene i jobben og læringsmulighetene i det daglige arbeidet
- Omtrent like mange opplever god læringsstøtte fra overordnede i 2004 som i 2003

Tabellen viser prosentandeler av sysselsatte 22–66 år. Et unntak er deltakelse i formell utdanning og i formell videreutdanning som er målt både i prosentandel av befolkningen i alderen 22–66 år og i prosentandel av sysselsatte i alderen 22–66 år. Spørsmålene om deltakelse gjelder en periode på tolv måneder (siste år). Hindringer for å delta i opplæring er målt som andel av dem som mener de deltar for lite.

Tabell 2.1

	2003	2004
Deltakelse i formell utdanning		
Befolkning 22–66 år	12,5	13,6
Sysselsatte 22–66 år	11,3	12,0
Deltakelse i formell videreutdanning		
Befolkning 22–66 år	6,6	7,6
Sysselsatte 22–66 år	6,8	7,6
Deltakelse i kurs og annen opplæring	57,2	55,4
Virksomhetsintern opplæring (andel av alle tiltak)	43	46
Deltar for lite i opplæring	34	31
Hindring: Ikke tid	40	39
Hindring: Arbeidsgiver ikke råd	35	36
Hindring: Ikke passende tilbud	17	18
Læringsintensivt arbeid	58	53
Læringskrav (svært/nokså stor grad)	68	65
Læringsmuligheter (svært/nokså gode)	80	75
Læringsstøtte fra overordnede (svært/nokså god)	54	53

3 Datagrunnlag, metode og feilkilder

I likhet med i 2003 er Lærevilkårsmonitoren for 2004 gjennomført som en tilleggsundersøkelse til Statistisk sentralbyrås arbeidskraftsundersøkelse. Monitoren omfatter et representativt utvalg på 18 521 respondenter i alderen 16–74 år, hvorav 15 144 sysselsatte. Hovedtyngden av spørsmålene har det vært frivillig å svare på. Med unntak av spørsmålene om formell videreutdanning er resultatene derfor basert på 13 976 respondenter, hvorav 10 905 sysselsatte.

Undersøkelsen gjennomføres som en telefonintervjuundersøkelse. Det er brukt vekter for å korrigere for skjevheter i utvalget. Datainnsamlingen og vektingen er i stor grad foretatt på samme måte i 2004 som i 2003. For nærmere detaljer om datainnsamlingsmetode og vekter vises det til Nyen (2004) og Statistisk sentralbyrås nettsider <http://www.ssb.no/emner/06/01/aku> (under «Om statistikken»).

Fra og med 2004 samles monitordataene inn i første kvartal, og ikke annet kvartal, som i 2003. Omleggingen av tidspunktet for datainnsamlingen er en mulig metodisk feilkilde når man sammenligner tall fra 2003 og 2004. Dersom det gjennomgående er et annet omfang av utdannings- og opplæringsaktiviteter i første kvartal enn i annet kvartal, vil dette påvirke indikatorene for deltakelse i en viss grad.

Et kortere spørreskjema gir en noe annen spørsmålsrekkefølge og påvirker i hvilken grad respondentene har ulike forhold langt framme i bevisstheten. Dette kan påvirke resultatene. De spørsmålene som er mest følsomme for dette, er trolig spørsmål som berører læringsformer som respondentene i minst grad er seg bevisst. I praksis vil dette si at spørsmål om den uformelle læringen som skjer gjennom det daglige arbeidet, i større grad kan antas å bli påvirket av forkortingen av spørreskjemaet enn spørsmål som dreier seg om konkrete læringsaktiviteter.

Alle endringer fra 2003 til 2004 som nevnes i teksten, er statistisk pålitelige med 95 prosent signifikansnivå, med mindre noe annet uttrykkelig framgår. Et signifikansnivå på 95 prosent innebærer at sannsynligheten for at endringene skyldes tilfeldige skjevheter i utvalgene, er mindre enn fem prosent.

Innenfor de mest sentrale temaområdene er det foretatt multivariate analyser (logistisk regresjon). Dette gjelder temaene deltakelse i formell videreutdanning, deltakelse i kurs og annen opplæring, behov for opplæring og læringskrav og læringsmuligheter i daglig arbeid. Formålet med disse analysene er å skille mellom selvstendige effekter av den enkelte forklaringsvariabel og indirekte eller tilsynelatende effekter som skyldes at forklaringsvariabelen samvarierer med andre forklarings-

variabler. For eksempel er det klare forskjeller i hvilke næringer menn og kvinner jobber i, noe som innebærer at forskjeller i lærevilkår mellom menn og kvinner i arbeidslivet som helhet, *kan* skyldes forskjeller i lærevilkår mellom næringer.

I en logistisk regresjonsanalyse må man bruke såkalte referansekategorier når man skal analysere blant annet forskjeller mellom næringer (og andre variabler som ikke kan innordnes på en skala). En referansekategori er den gruppen, for eksempel næringen, som de andre gruppene som analyseres, sammenlignes mot. Referansekategoriene i analysene her er valgt ut fra at de ligger nær gjennomsnittet for arbeidslivet som helhet og samtidig utgjør en betydelig gruppe.

Tabellvedlegg, inklusive regresjonsanalyser er tilgjengelig på www.fafo.no/pub/rapp/458/.

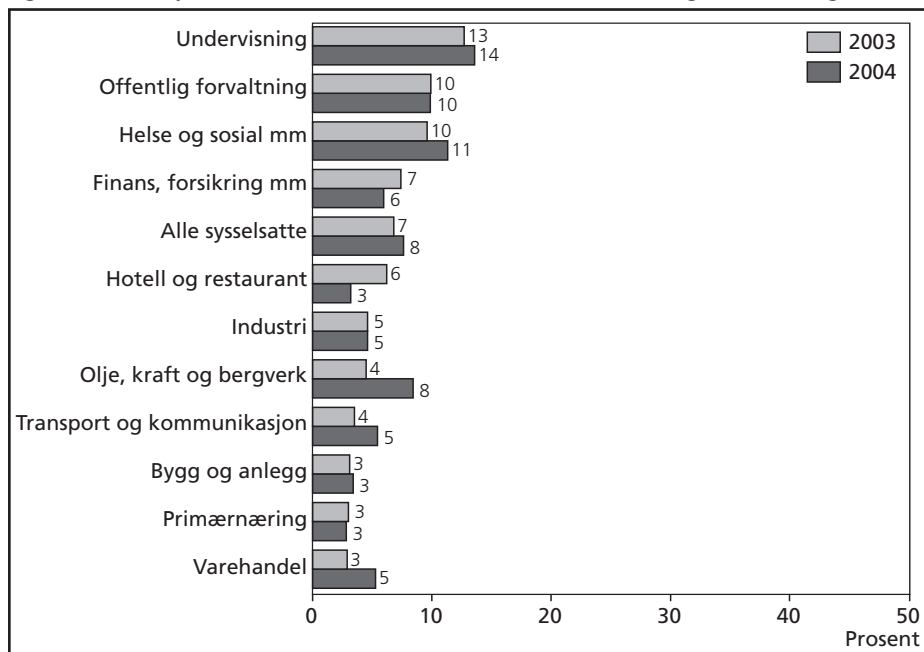
4 Videreutdanning

4.1 Utvikling fra 2003 til 2004

Deltakelsen i formell videreutdanning blant befolkningen i alderen 22–66 år har økt med 1,0 prosentpoeng fra 6,6 prosent i 2003 til 7,6 prosent i 2004. Blant dem som på intervju tidspunktet var sysselsatte, er økningen på 0,8 prosentpoeng, fra 6,8 prosent i 2003 til 7,6 prosent i 2004.

Økningene må kunne karakteriseres som store. En økning på ett prosentpoeng innebærer 20–30 000 flere personer. Det må tas et visst forbehold for at flyttingen av datainnsamlingen fra annet kvartal til første kvartal kan bidra til å trekke tallene for deltakelse siste tolv måneder opp i 2004, i den grad flere deltar i formell utdanning i første kvartal enn annet kvartal. Dessuten har selv store utvalgsundersøkelser som lærevilkårsmonitoren feilmarginer, i dette tilfellet på vel 0,5 prosentpoeng. Man vet derfor ikke med sikkerhet om økningen har vært fullt så stor som tallene viser,

Figur 4.1 Andel sysselsatte som har deltatt i formell videreutdanning, etter næring. Prosent.



men det synes sannsynlig at det har vært en økning fra 2003 til 2004 i andelen og antallet som tar videreutdanning. Dette må ses i sammenheng med en økning i antallet studieplasser og en satsing på videreutdanning innenfor enkelte næringer.

Økningen i formell videreutdanning blant sysselsatte i alderen 22–66 år skyldes dels at det har vært en forskyvning i sammensetningen av sysselsettingen fra 2003 til 2004. Flere av de sysselsatte arbeider i 2004 innenfor næringene helse og sosial og undervisning, som ligger høyt i andelen som tar videreutdanning. Økningen skyldes imidlertid vel så mye at andelen som tar videreutdanning, har økt innenfor flere av næringene.

Av størst betydning for totaltallet er markante økninger innenfor store næringer som helse og sosial (+1,7 prosentpoeng) og varehandelen (+2,4 prosentpoeng). Disse står for hovedtyngden av økningen, men også økninger innen undervisning, olje, kraft og bergverk og transport og kommunikasjon bidrar til en samlet økning. Øvrige næringer ligger stabilt med unntak av hotell og restaurant, og muligens også finans, forsikring og annen tjenesteyting, som går ned.

Ser man sektorer under ett, er det kraftige økninger innen kommunal sektor (+1,9 prosentpoeng) og statlig sektor (+1,4 prosentpoeng), men nokså stabilt i privat sektor (+0,3 prosentpoeng).

Økningen skjer mest blant kvinner, noe som har sammenheng med hvilke næringer økningen skjer i. Det kan også synes som om økningen i mindre grad har skjedd blant dem med kortere høyere utdanning (herunder høyskolegruppene) enn blant dem med grunnopplæring (grunnskole eller videregående opplæring) eller lengre høyere utdanning.

Økningen har i større grad skjedd blant sysselsatte i mindre virksomheter enn i de større virksomhetene, som lå høyere i utgangspunktet. Blant virksomheter med to hundre ansatte eller flere, er andelen som tar videreutdanning stabil.

Det er interessant å merke seg at økningen primært har skjedd blant dem som møter store læringskrav i arbeidet. Dette kan tolkes som at økningen i videreutdanningen er tettere knyttet til behovene i jobben enn hva videreutdanningen tidligere har vært, jamfør omtale i kapittel 4.2.

4.2 Stabile mønstre i hvem som tar videreutdanning

Monitoren for 2004 bekrefter hovedmønstrene fra lærevilkårsmonitoren for 2003 i hvem som deltar i videreutdanning.

Kvinner deltar oftere enn menn. Dette har blitt enda tydeligere i 2004-monitoren hvor forskjellen i andelen kvinner (9,4 prosent) og andelen menn (6,0) som deltar i videreutdanning, har økt til 3,4 prosentpoeng, mot 2,3 prosentpoeng i 2003. En

nærmere analyse av 2003-dataene viste at kvinner deltar mer i videreutdanning fordi de særlig arbeider i de næringene hvor mange deltar i videreutdanning, ikke fordi det å søke videreutdanning i seg selv er en individuell kvinnelig strategi. Tilsvarende analyser av 2004-monitoren viser at mye av forskjellen mellom kvinner og menn skyldes forskjeller i hvilke næringer kvinner og menn arbeider i, men at det også er en viss selvstendig effekt i retning av at kvinner deltar mer enn menn. Videreutdanning synes altså med 2004-data i en viss grad å være en kvinnelig strategi, i motsetning til i 2003. En rimelig tolkning av dette kan være at kvinner faktisk har en svak tendens til å delta mer i formell videreutdanning enn sine mannlige kolleger, men at denne tendensen er svak i forhold til forskjellene som skyldes forskjeller i hvilke næringer menn og kvinner arbeider, og derfor er vanskelig å fange opp i analysene.

Det er et stabilt trekk at man finner den høyeste andelen som deltar i videreutdanning blant dem som er i slutten av 30-årene og i begynnelsen av 40-årene. Likeledes er det både i 2004 og 2003 en markant økende andel som deltar i videreutdanning jo høyere utdanningsnivået i utgangspunktet er. Verken i 2003 eller 2004 er det imidlertid noen forskjell mellom dem med kort og lang høyere utdanning. Både alder og utdanningsnivå har selvstendig betydning for sannsynligheten for å delta i videreutdanning både i 2003 og 2004, men utdanningseffekten er blitt noe svakere.

Forskjellene mellom sektorene synes også å være et stabilt trekk, og ikke et tilfeldig utslag for et enkelt år. Om noe, så synes forskjellene snarere å være økende enn synkende. Kommunal sektor ligger høyest med en deltakelsesandel på 12 prosent i 2004, mens staten har 11 prosent og privat sektor 5 prosent.

Mønstret med at næringene undervisning, helse og sosial og offentlig forvaltning ligger på topp i deltakelsesandel, gjenfinnes i 2004-materialet. Både i 2003 og i 2004 har sysselsatte i disse næringene en klart høyere sannsynlighet for å delta i formell videreutdanning, også når man kontrollerer for andre forhold som for eksempel utdanningsnivået og størrelsen på virksomhetene i næringene. Ingen næringer har stabilt og signifikant lavere sannsynlighet for å delta i videreutdanning enn referansekategori industri, kontrollert for andre forhold. Andelen som deltar, synes å være lite stabil i næringene varehandel og olje, kraft og bergverk, hvor flere deltar i 2004, og i hotell og restaurant, hvor færre deltar i 2004. (Skiftningene i olje, kraft og bergverk kan ha metodiske årsaker ettersom antallet respondenter er lavere i denne næringsgruppen enn de andre.) Øvrige næringer ligger stabilt på et nivå nær referansekategori industri.

Det er mindre forskjell i andelen som deltar i videreutdanning i virksomheter av forskjellig størrelse i 2004 enn i 2003, men det er fortsatt en klar forskjell mellom virksomheter med færre enn 50 ansatte og større virksomheter. I begge år har sysselsatte i virksomheter med to hundre ansatte eller flere en signifikant høyere sannsynlighet for å delta i videreutdanning, også når man kontrollerer for andre

forhold. Derimot er det ingen negativ selvstendig effekt på sannsynligheten for å delta i videreutdanning av å arbeide i en virksomhet med færre enn tjue ansatte, verken i 2003 eller i 2004.

I likhet med i 2003 er det flere som deltar i videreutdanning blant dem som møter store læringskrav i arbeidet (9 prosent deltar) enn blant dem som ikke gjør det (6 prosent). I 2003 viste en nærmere analyse at læringskravene i arbeidet ikke har selvstendig effekt på sannsynligheten for å delta i videreutdanning når man holder andre forhold konstant. Dette kan tolkes som at deltakelse i videreutdanning i liten grad springer ut av de direkte behovene i jobben, og i mindre grad enn deltakelse i kurs og annen opplæring. I 2004 har læringskravene i arbeidet selvstendig effekt på sannsynligheten for å delta i videreutdanning, altså det motsatte resultatet i forhold til 2003. Økningen som har skjedd i andelen som tar videreutdanning, synes derfor å gå parallelt med en tettere kobling mellom deltakelse i videreutdanning og de behovene for læring som den enkelte opplever i jobben. Dette kan ha mange årsaker – en mulighet er at det i større grad har blitt utviklet utdanningstilbud som gir formell kompetanse, samtidig som de er tilpasset behovene i jobben for enkelte yrkesgrupper.

Læringsstøtte og stimulans fra overordnede stimulerer i en viss grad til deltakelse i videreutdanning. 9 prosent av dem som opplever god læringsstøtte og stimulans, deltar i videreutdanning, mot 7 prosent av dem som ikke opplever god læringsstøtte og stimulans. Forskjellen er noe mindre enn i 2003. I likhet med i 2004 har læringsstøtte selvstendig effekt på sannsynligheten for å delta i videreutdanning, også når man kontrollerer for andre forhold.

Det er ingen statistisk pålitelig forskjell i deltakelsen i videreutdanning blant dem som opplever henholdsvis gode og dårlige læringsmuligheter i det daglige arbeidet, verken i 2003 eller 2004. Læringsmulighetene i det daglige arbeidet har heller ikke selvstendig effekt på sannsynligheten for å delta i videreutdanning.

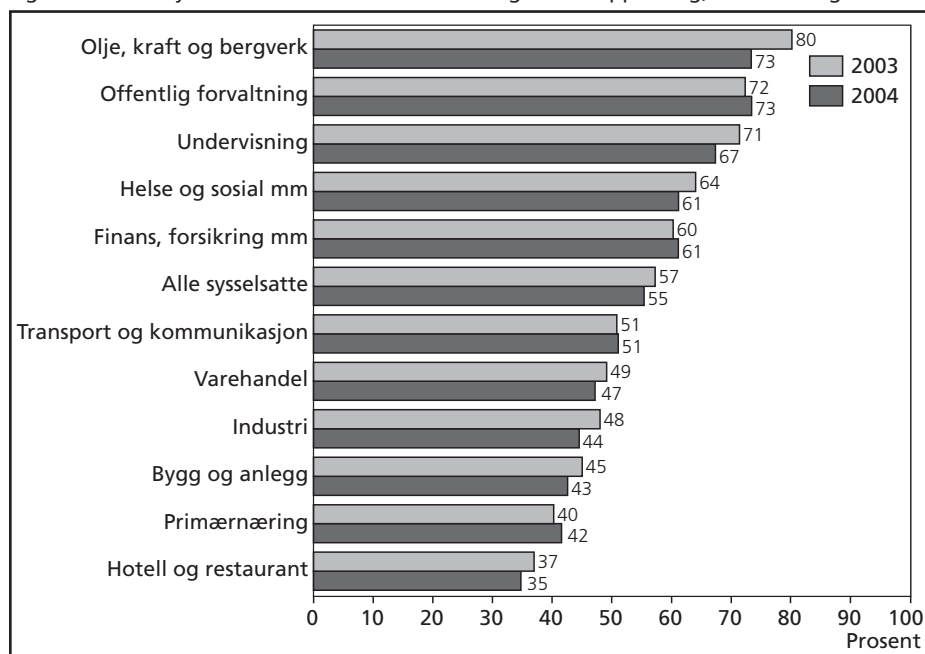
5 Kurs og opplæring

5.1 Utvikling fra 2003 til 2004

I kontrast til økningen i andelen som tar videreutdanning, er det en nedgang på 1,8 prosentpoeng i andelen som har deltatt i kurs og annen opplæring i 2004. I alt 55,4 prosent av alle sysselsatte i alderen 22–66 år har deltatt i kurs, seminarer eller annen opplæring i løpet av 2004, mot 57,2 prosent i 2003. Med forbehold om metodiske feilkilder kan det derfor synes som det har skjedd en viss dreining av opplærings- og utdanningsaktiviteten over mot opplæring som gir formell kompetanse.

Nedgangen fordeler seg ujevnt på næringene. Det er en statistisk pålitelig (signifikant) nedgang innen undervisning og industri, mens den tilsynelatende nedgangen i olje, kraft og bergverk ikke er statistisk pålitelig på grunn av relativt lavt antall personer fra disse næringene i utvalget.

Figur 5.1 Andel sysselsatte som har deltatt i kurs og annen opplæring, etter næring. Prosent.



Det er en nedgang i privat sektor fra 52 til 50 prosent i andel deltakelse. Det synes også som om det er en nedgang, men noe mindre, i offentlig sektor, men denne nedgangen er ikke statistisk pålitelig.

Utviklingen i kurs/opplæringsdeltakelsen synes å være om lag den samme for sysselsatte i virksomheter av ulik størrelse og for sysselsatte med ulikt utdanningsnivå. Derimot skjer nedgangen i kursdeltakelsen utelukkende blant menn, mens kvinner ligger på samme nivå som i 2003. Dette har sammenheng med flere forhold, dels en endring i den relative kursdeltakelsen mellom kvinner og menn i mange næringer, dels at kursdeltakelsen går ned i en mannsdominert næring som industrien og dels at sysselsettingen øker i næringer med høy kvinneandel og høy kurs/opplæringsdeltakelse.

Fra 2003 til 2004 har det skjedd en forskyvning i retning av at den virksomhetsinterne opplæring utgjør en større andel av opplæringstiltakene. I 2004 utgjør slik opplæring 46 prosent av alle tiltak, mens tilsvarende tall for 2003 var 43 prosent.

Ser man dette også i sammenheng med økningen av formell videreutdanning, kan man ane en svak tendens til at eksterne opplæringstiltak som ikke gir formell kompetanse, taper i konkurransen med virksomhetsinterne kurs på den ene siden og formell kompetansegivende opplæring og utdanning på den andre siden.

I tillegg til at virksomhetsintern opplæring står for en større andel av opplæringen, øker også andelen opplæring som studieforbund, fagforeninger eller frivillige organisasjoner står for noe. Andelen av opplæringstiltakene som gis av private skoler og kursarrangører og andre opplæringstilbydere, reduseres derimot noe.

Det er en svak økning i andelen av opplæringen som er virksomhetsintern både i privat, kommunal og statlig sektor. I privat sektor er det en statistisk pålitelig dreining i retning av virksomhetsinterne kurs i olje, kraft og bergverk, i bygg og anlegg og i varehandelen. I offentlig sektor finner man en slik dreining i offentlig forvaltning.

Økningen i andelen av opplæringen som er virksomhetsintern, gjelder virksomheter av ulik størrelse. Likeledes øker andelen av opplæringen som er virksomhetsintern for alle utdanningsnivågrupper, både de med grunnskole, de med videregående

Tabell 5.1: Andel av opplæringstiltakene etter hvem som står for hoveddelen av opplæringen. Prosent.

	2004	2003
Virksomheten	46	43
Leverandører	16	17
Offentlig skole eller utdanningsinstitusjon	8	9
Privat skole eller kursarrangør	11	13
Studieforbund, fagforening, frivillig organisasjon	9	7
Andre	9	11

opplæring, og de med kort eller lang høyere utdanning. Økningen skjer imidlertid først og fremst for menn, og i liten grad for kvinner.

Dreiningen i retning av noe større andel opplæring i studieforbund, fagforeninger og frivillige organisasjoner skjer i privat og kommunal sektor, men ikke i staten. Helse og sosial, finans og forsikring og annen tjenesteyting samt industri er blant næringene som har en slik svak dreining. I de største virksomhetene med to hundre ansatte eller flere finner vi ikke en slik dreining.

Dreiningen i retning av en noe mindre andel opplæring av private skoler eller kursarrangører skjer kun i privat sektor. Olje, kraft og bergverk, bygg og anlegg og finans, forsikring og annen tjenesteyting er blant næringene med en slik svak dreining.

5.2 Stabile mønstre i hvem som deltar i kurs og opplæring

De forskjellene som finnes i deltakelse i kurs og annen opplæring mellom ulike grupper i arbeidslivet, synes i hovedsak å være vedvarende mønstre ettersom man finner dem både i 2003 og 2004. I stor grad er de også samsvarende med tidligere forskning på mer begrenset datamateriale (jf. bl.a. oppsummering i Hagen et al. (2001)).

Som nevnt i kapittel 4.1 har nedgangen i kurs/opplæringsdeltakelsen fra 2003 til 2004 kun skjedd blant menn. Mens det i 2003 ikke var noen forskjell mellom menn og kvinner i andelen som har deltatt i kurs, er det derimot i 2004 en forskjell på 3,3 prosentpoeng (57,1 prosent for kvinner og 53,8 prosent for menn). Kontrollert for andre forhold hadde kjønn i 2003 ikke en selvstendig betydning for kursdeltakelsen når man blant annet tar hensyn til at kvinner jobber i næringer med høy kursdeltakelse og at kvinner i større grad arbeider deltid enn menn. Heller ikke i 2004 har kjønn en selvstendig betydning for kursdeltakelsen, til tross for at den bivariate forskjellen mellom menn og kvinner har økt. At færre menn enn kvinner deltar i kurs og annen opplæring i 2004, synes derfor i stor grad å være en følge av at kursdeltakelsen har gått ned i en mannsdominert næring som industrien og at det har vært en økning i sysselsettingen i kvinnedominerte næringer med høy kursdeltakelse.

I likhet med i 2003 er kursdeltakelsen høyest i slutten av 30-årene og begynnelsen av 40-årene, men i 2004 har også de i slutten av 40-årene en like høy kursdeltakelse. At deltakelsen først er økende og deretter fallende, bekreftes også av regresjonsanalyser av forskjellige aldersgrupper. (Alder er ikke signifikant i en regresjonsanalyse av aldersgruppen 22–66 år, noe som imidlertid skyldes formen på sammenhengen mellom alder og kursdeltakelse.)

Det er et stabilt trekk at deltakelsen i kurs og annen opplæring avhenger av hvilket utdanningsnivå man har. Jo høyere utdanningsnivå, desto høyere andel deltar i kurs og annen opplæring. Det er klare skiller mellom dem med grunnskole og dem med videregående opplæring og mellom dem med videregående opplæring og dem med høyere utdanning. Derimot er det liten forskjell mellom dem med kort og lang høyere utdanning. Utdanningsnivået har en selvstendig effekt uavhengig av både hvilke næringer man arbeider i og hvilke læringskrav som ligger i jobben – trolig er et høyt utdanningsnivå uttrykk for et læringsinitiativ som også gir seg utslag i høy opplæringsdeltakelse.

Deltakelsen i kurs og annen opplæring ligger stabilt høyest i staten fulgt av kommunal sektor og deretter privat sektor på et enda lavere nivå. I 2004 har 70 prosent av de sysselsatte i staten deltatt i kurs eller annen opplæring siste år, mot 64 prosent i kommunal sektor og kun 50 prosent i privat sektor.

Også på næringsnivå finner man det samme mønstret i kursdeltakelsen i 2004 som i 2003. Forskjellene mellom næringene skyldes derfor ikke tilfeldigheter i det enkelte år. Innen olje, kraft og bergverk, offentlig forvaltning, undervisning og helse og sosial deltar en klart høyere andel av de sysselsatte i kurs eller annen opplæring enn i andre næringer. I 2004 er andelen som har deltatt i kurs eller annen opplæring, fra 67 til 73 prosent i disse næringene, mot 55 prosent i arbeidslivet som helhet. Også kontrollert for andre forhold som for eksempel utdanningsnivået i næringene, skiller offentlig forvaltning, undervisning og olje, kraft og bergverk seg ut, mens helse og sosial ikke har signifikant høyere sannsynlighet for opplæringsdeltakelse når man kontrollerer for andre forhold. (Olje, kraft og bergverk er svært nær å være signifikant, med et signifikansnivå på 94 prosent.) Tilsvarende ligger hotell og restaurant, primærnæringene, bygg og anlegg, industri og til dels varehandel og transport og kommunikasjon, lavt i kurs/opplæringsdeltakelse både i 2003 og 2004. Også kontrollert for andre forhold ligger disse lavere i opplæringsdeltakelse enn referanse kategorien finans, forsikring og annen tjenesteyting.

Det kan være verdt å merke seg at det er forskjeller mellom næringene selv når man kontrollerer for kravene til læring som den enkelte opplever i jobben. Dette må tolkes som at forskjellene mellom næringene ikke alene kan forklares av forskjeller i hvor læringskrevende jobbene i ulike næringer er, men trolig også av forskjellige tradisjoner og holdning til opplæring i næringene.

En høyere andel av sysselsatte i store virksomheter med to hundre ansatte (68 prosent) eller mer deltar i kurs eller annen opplæring enn i små (50 prosent) og mellomstore virksomheter (57 prosent). Også monitoren for 2003 viste tilsvarende resultater. Både i 2003 og 2004 er det en selvstendig positiv «storbedriftseffekt» på opplæringsdeltakelsen, men ingen klar selvstendig negativ «småbedriftseffekt». Sysselsatte i store virksomheter med to hundre ansatte eller flere har med andre ord en større sannsynlighet for å delta i opplæring, mens sysselsatte i småbedrifter med færre

enn tjue ansatte *ikke* har en mindre sannsynlighet, når man kontrollerer for andre forhold

Det er en nær og stabil sammenheng mellom det å møte læringskrav i jobben og det å delta i kurs og annen opplæring. 65 prosent av dem som møter store læringskrav, har deltatt, mot kun 38 prosent av dem som ikke møter store læringskrav. I 2003 var det en like klar sammenheng. Deltakelse i kurs og annen opplæring synes derfor i stor grad å være drevet av læringsbehov på arbeidsplassen. Slik opplæring er sterkere knyttet til læringsbehovene på arbeidsplassen enn hva formell videreutdanning er.

Sysselsatte som får god læringsstøtte fra sine overordnede, deltar oftere i kurs/opplæring (64 prosent) enn andre (47 prosent), både i 2003 og i 2004. De som har gode læringsmuligheter i det daglige arbeidet, kan sies å ha tilgang til læringsressurser som gir muligheter for læring på andre måter enn gjennom kurs og opplæring. Likevel deltar de som har gode læringsmuligheter i det daglige arbeidet mer i opplæring (59 prosent) enn andre (46 prosent). Gode lærevilkår på ett område synes derfor å gå sammen med gode lærevilkår på andre områder, jamfør også kapittel 7.2.1. Også kontrollert for andre forhold i en multivariat analyse har store læringskrav, god læringsstøtte fra overordnede og gode læringsmuligheter i det daglige arbeidet alle selvstendige positive effekter på sannsynligheten for å delta i opplæring.

Virksomhetsintern opplæring er både i 2003 og 2004 den klart mest utbredde opplæringstypen, med 46 prosent av opplæringstiltakene i 2004, jamfør kapittel 5.1. Leverandører er den mest utbredde eksterne opplæringsarrangøren, men ligger langt bak virksomheten selv, med 16 prosent av alle opplæringstiltak i 2004. Deretter følger private skoler og kursarrangører; studieforbund, fagorganisasjoner, frivillige organisasjoner; offentlige skoler og andre tilbydere, alle med om lag en tiendedel hver av opplæringstiltakene.

Det er stabile mønstre for 2003 og 2004 i hvor framtrædende ulike opplærings-tilbydere er i ulike deler av arbeidsmarkedet. Virksomhetsintern opplæring er dominerende i alle sektorer, men i staten er det godt over halvparten av tiltakene (59 prosent) som arrangeres av egen virksomhet, mot noe over fire av ti i kommunesektoren (44 prosent) og privat sektor (43 prosent). I privat sektor utgjør leverandør-opplæring stabilt over en femtedel av alle tiltak (22 prosent), men under en tiendedel i kommunesektoren og i staten (ni prosent for begge). Offentlige skoler og utdanningsinstitusjoner har et bedre fotfeste i kommunal sektor (15 prosent) enn i staten (9 prosent) og i privat sektor, hvor de nesten er fraværende, med kun 6 prosent av tiltakene. Private skoler og kursarrangører har svakt svekket sin posisjon i privat sektor fra 2003 til 2004, men er likevel en noe viktigere tilbyder i denne sektoren (12 prosent) enn de er i kommunal (10 prosent) og statlig sektor (8 prosent). For øvrig er det ikke stabile forskjeller mellom sektorene i 2003 og 2004.

Ikke alle forskjeller mellom næringene i tilbydernes andel av opplæringstiltakene er stabile fra år til år. Blant stabile næringsforskjeller kan nevnes en lav andel virksomhetsintern opplæring i primærnæringene og i bygg og anlegg, hvor det er mange selvstendige og små virksomheter. Leverandøropplæring er et stabilt og betydelig innslag i kompetanseutviklingen i noen næringer med om lag en tredjedel av opplæringstiltakene i bygg og anlegg og i varehandelen, og 20–25 prosent av tiltakene innen hotell og restaurant og industri. Offentlige skoler eller utdanningsinstitusjoner har godt innpass innen undervisningssektoren hvor de i 2004 sto for 21 prosent av tiltakene. I øvrige næringer står offentlige skoler og utdanningsinstitusjoner for 3–13 prosent av tiltakene. Private skoler og kursinstitusjoner står for 10–15 prosent av tiltakene i de fleste næringer unntatt offentlig forvaltning, hotell og restaurant og primærnæringene hvor slik opplæring utgjør under 10 prosent av tiltakene. Studieforbund, fagforening og frivillige organisasjoner står stabilt for cirka en femtedel av tiltakene (20 prosent) i primærnæringene, og for øvrig for om lag en tiendedel eller mindre av tiltakene.

Virksomhetsintern opplæring utgjør en større andel av tiltakene jo større virksomheten er, fra 38 prosent i de minste virksomhetene med færre enn tjue ansatte til 55 prosent i de største virksomhetene med to hundre ansatte eller flere. Motsatt utgjør leverandøropplæringen en større andel i små virksomheter enn i store, med 21 prosent av tiltakene i de minste virksomhetene og 14 prosent i de største.

Virksomhetsintern opplæring og leverandøropplæring utgjør en større andel (ca. to tredjedeler) av opplæringstiltakene for sysselsatte med grunnskole eller videregående opplæring enn for sysselsatte med høyere utdanning (ca. halvparten av tiltakene). Offentlige skoler og utdanningsinstitusjoner er en tyngre arrangør for dem med høy utdanning, med cirka 11 prosent av tiltakene mot 6–7 prosent blant dem med grunnskole eller videregående opplæring. Også private skoler og kursarrangører og studieforbund, fagforeninger og frivillige organisasjoner synes å stå for en noe høyere andel av opplæringen for sysselsatte med høyere utdanning.

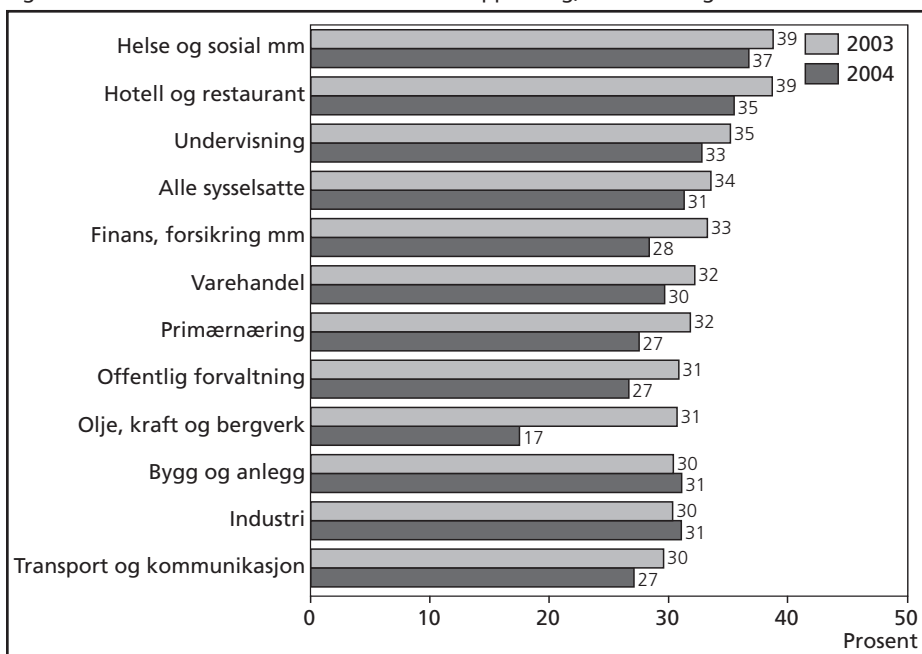
Det er forskjeller mellom menn og kvinner i andelen av tiltakene som ulike tilbydere står for, men disse forskjellene synes i hovedsak å avspeile forskjeller i hvilke næringer menn og kvinner arbeider i. Leverandøropplæringen er blant annet mer utbredt for menn, mens offentlige skoler og utdanningsinstitusjoner står for en noe større andel av opplæringstiltakene blant kvinner. Det er ikke systematiske aldersforskjeller i innslaget av ulike tilbydere.

6 Opplæringsbehov og hindringer for deltakelse i opplæring

6.1 Utvikling fra 2003 til 2004

I likhet med i 2003 synes flertallet av de sysselsatte at de deltar passe mye i opplæring. Likevel er det en knapp tredjedel, 31 prosent, som synes de deltar for lite i opplæring. Dette er noe færre enn i 2003 da andelen var 34 prosent. Til tross for at andelen av de sysselsatte som deltok i opplæring eller utdanning er uendret eller lavere i 2004 enn i 2003, er det altså færre som oppgir at de har et udekket opplæringsbehov. Dette kan skyldes at færre føler et læringsbehov eller det kan skyldes at læringsbehovet i større grad dekkes gjennom læring gjennom arbeid og andre former for læring som ikke kan karakteriseres som opplæring. Monitordataene gir imidlertid ingen holdepunkter for at det siste er tilfelle, selv om metodiske forskjeller gjør det vanskelig å sammenligne den opplevde læringsintensiteten i arbeidet fra 2003 til 2004.

Figur 6.1 Andel som mener de deltar for lite i opplæring, etter næring. Prosent.



I privat sektor og staten er det en noe lavere andel som synes de deltar for lite i opplæring i år sammenlignet med i fjor. I kommunal sektor er det derimot fortsatt like mange som synes de deltar for lite i opplæring.

Andelen som mener de deltar for lite i opplæring, har falt svakt i de fleste næringer, blant annet hotell og restaurant, finans, forsikring og annen tjenesteyting, primærnæringene og offentlig forvaltning. Andelen har falt mye i olje, kraft og bergverk, men det store utslaget må ses i sammenheng med at antallet respondenter innen denne næringen er relativt lavt, og at større feilmarginer derfor kan føre til noe større svingninger i estimatet fra år til år.

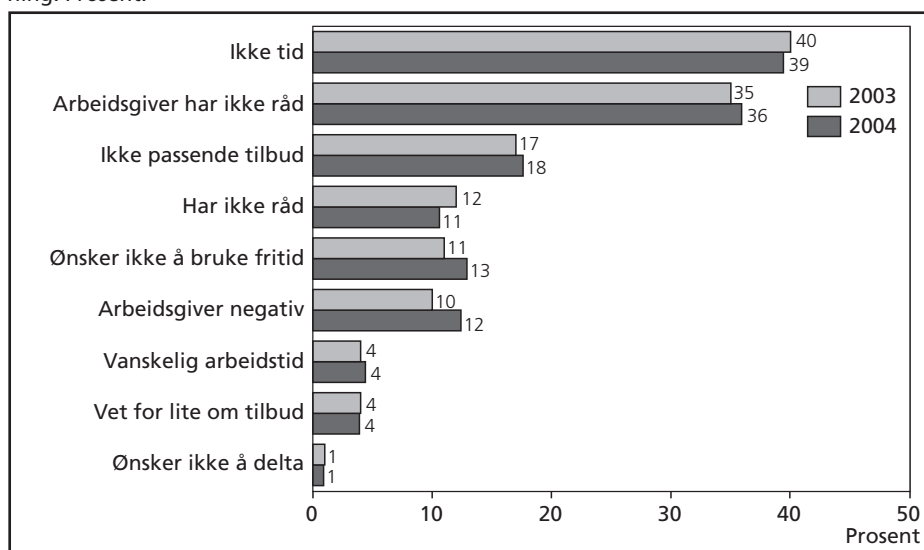
Den svake nedgangen i andelen som mener de deltar for lite, har skjedd parallelt i de fleste alders-, utdannings- og virksomhetstørrelsesgrupper. Det samme gjelder for menn kontra kvinner.

Som i 2003 er det bemerkelsesverdig liten forskjell mellom næringene i andelen som synes de deltar for lite i opplæring.

I 2003-monitoren var det to forhold som pekte seg ut som de klart viktigste hindringene for å delta i opplæring. «Ikke tid/for mye å gjøre på jobben» var dominerende i privat sektor, mens «arbeidsgiver har ikke råd» var dominerende i offentlig sektor.

De samme forholdene er også de klart viktigste hindringene i 2004, og man finner også nå en klar forskjell mellom privat og offentlig sektor. Generelt er bildet av hindringer i 2004 praktisk talt det samme som i 2003. Ingen hindringer har blitt klart viktigere eller mindre viktig når man ser alle sysselsatte under ett.

Figur 6.2 Andel av sysselsatte som opplever ulike hindringer for å delta i opplæring og utdanning. Prosent.



At arbeidsgiver ikke har råd, er blitt en enda noe mer dominerende hindring i kommunal sektor. Hele 56 prosent oppgir dette som en hindring i kommunal sektor i 2004. I staten og i privat sektor er det nær uendret.

I de største foretakene med to hundre eller flere ansatte er det blitt noe mindre utbredt som hindring at arbeidsgiver ikke har råd.

Det skjer for øvrig få statistisk pålitelige endringer i viktigheten av ulike hindringer blant forskjellige grupper av sysselsatte.

6.2 Stabile mønstre

Kvinner føler i større grad enn menn at de deltar for lite i opplæring. Både i 2003 og i 2004 er det fem prosentpoeng flere kvinner (34 prosent) enn menn (29 prosent) som synes de deltar for lite i opplæring. Forskjellen skyldes til en viss grad at kvinner jobber i næringer hvor det legges særlig vekt på opplæring og utdanning. Det er små forskjeller mellom ulike aldersgrupper, unntatt de over 55 år som i mindre grad enn andre synes de deltar for lite i opplæring.

Det er noen flere blant dem med videregående opplæring (32 prosent) og med kort høyere utdanning (34 prosent) som synes de deltar for lite i opplæring, enn blant dem med lengre høyere utdanning (29) eller blant dem med kun grunnskole (25 prosent).

Følelsen av å delta for lite i opplæring er sterkest i kommunal sektor (37 prosent), mens det ikke er forskjell mellom staten (30 prosent) og privat sektor (29 prosent). I en tung næring i kommunal sektor som helse og sosial er det mange (37 prosent) som mener de deltar for lite i opplæring. De andre næringene som begge år ligger høyt i andel som mener de deltar for lite i opplæring, er hotell og restaurant (35 prosent) og undervisning (33 prosent). Det er imidlertid små forskjeller mellom næringene. Kun for helse og sosial finner man en vedvarende og signifikant tendens til at man i større grad enn i andre næringer synes at man deltar for lite i opplæring, når man også kontrollerer for andre forhold. Det er også små forskjeller mellom virksomheter av ulik størrelse.

Gode læringsmuligheter i det daglige arbeidet fungerer som et alternativ til opplæring. Det er et stabilt og markant trekk at de som opplever at læringsmulighetene i det daglige arbeidet er gode, i mindre grad føler at de deltar for lite opplæring. 24 prosent av dem som opplever at de har gode læringsmuligheter i det daglige arbeidet, føler de deltar for lite i opplæring, mot 53 prosent av dem som ikke opplever å ha gode læringsmuligheter. Også god læringsstøtte og stimulans fra overordnede fører til at færre opplever å delta for lite. Dette kan tolkes som at det på slike arbeidsplasser i større grad legges til rette for at man skal få dekket sine læringsbehov. Både gode

læringsmuligheter i det daglige arbeidet og god læringsstøtte/stimulans har selvstendig betydning for sannsynligheten for å føle at man deltar for lite i opplæring, når man kontrollerer for andre forhold.

Å møte store læringskrav i arbeidet kan stimulere til økt opplæringsbehov og til økt opplæringsdeltakelse. Det er derfor i utgangspunktet usikkert hvordan de som møter store læringskrav, vil vurdere sin egen opplæringsdeltakelse. Bivariat er det ingen klar sammenheng mellom læringskrav og følelsen av å delta for lite, men multivariate regresjonsanalyser viser at store læringskrav har en selvstendig effekt i retning av å øke andelen som føler de deltar for lite i opplæring, når man kontrollerer for andre forhold.

Som nevnt i kapittel 5.1 er det et meget stabilt mønster av hindringer mot å delta i opplæring i 2003 og 2004. De to klart viktigste hindringene som sysselsatte opplever mot å delta i opplæring, er mangel på tid og at arbeidsgiver har dårlig råd. I begge år er også mangel på passende tilbud den tredje viktigste faktoren, men et godt stykke bak de to viktigste.

Mønstret med at man i privat sektor opplever mangel på tid som den største hindringen for å delta i opplæring, mens man i offentlig sektor opplever dårlig råd hos arbeidsgiver som den viktigste hindringen, er markant og stabilt. Mangel på tid nevnes av 46 prosent i privat sektor, 37 prosent i staten og 26 prosent i kommunal sektor. Dårlig råd hos arbeidsgiver nevnes av 56 prosent i kommunal sektor, 44 prosent i staten og 26 prosent i privat sektor. Ikke passende tilbud er en hindring som er like viktig i alle tre sektorer, med henholdsvis 17 prosent i privat sektor, 19 prosent i kommunal sektor og 18 prosent i staten.

Av næringene er mangel på tid både i 2003 og 2004 relativt sett mindre viktig i helse og sosial (29 prosent) og til dels undervisning (31 prosent) og hotell og restaurant (28 prosent) enn i andre næringer, hvor faktoren nevnes av 40 prosent eller flere. Særlig i olje, kraft og bergverk (60 prosent) og finans, forsikring og annen tjenesteyting (56 prosent) er dette en viktig hindring. Dårlig råd hos arbeidsgiver er en vedvarende særlig viktig hindring i undervisning (59 prosent) og i helse og sosial (47 prosent). Det er små forskjeller mellom næringene når det gjelder hindringer på tilbudssiden og andre hindringer.

I de minste virksomhetene med færre enn tjue ansatte er mangel på tid en vedvarende mer utbredd hindring (43 prosent) enn i arbeidslivet for øvrig, mens dårlig råd hos arbeidsgiver oppleves som en vedvarende mindre utbredd hindring (32 prosent).

Mangel på tid oppleves som en klart viktigere hindring for menn (47 prosent) enn for kvinner (33 prosent). Dette skyldes til en viss grad at menn i større grad enn kvinner jobber i privat sektor, men også innenfor den enkelte sektor og næring er det flere menn enn kvinner som oppgir mangel på tid som en hindring. En mulig tolkning av dette er at menn i mindre grad enn kvinner i praksis ønsker å prioritere

opplæring framfor andre oppgaver. Alternativt kan det tenkes at menn i større grad har yrkesroller hvor det er vanskeligere å sette av tid til opplæring. Det er flere kvinner (41 prosent) enn menn (31 prosent) som opplever dårlig råd hos arbeidsgiver som en hindring. Dette skyldes imidlertid forskjellene i hvilke sektorer og næringer kvinner og menn jobber. Innenfor den enkelte sektor er det ikke nevneverdig forskjell mellom kvinner og menn.

Mangel på tid er mest utbredd som hindring blant dem med lengre høyere utdanning. Det nevnes av 37 prosent av dem med grunnskole, 35 prosent av dem med videregående opplæring, 42 prosent av dem med kort høyere utdanning og 64 prosent av dem med lengre høyere utdanning. Dårlig råd hos arbeidsgiver er mer utbredd som hindring blant dem med kort høyere utdanning (47 prosent) enn blant dem med grunnskole (24 prosent), videregående opplæring (32 prosent) og lengre høyere utdanning (35 prosent). Å ikke ønske å bruke fritid er en mindre utbredd hindring jo høyere utdanning man har, fra 18 prosent av dem med grunnskole til 8 prosent av dem med lengre høyere utdanning.

Det er få systematiske forskjeller mellom ulike aldersgrupper, men vansker med å finne passende tilbud er en noe mer utbredd hindring for de over 60 år enn blant yngre arbeidstakere.

7 Læring i arbeid

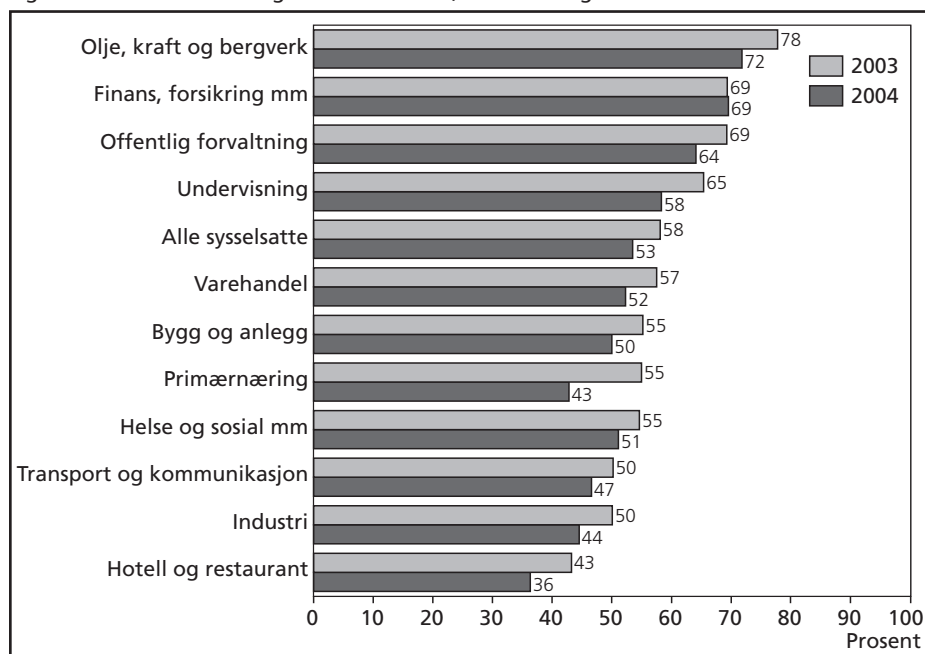
7.1 Utvikling fra 2003 til 2004

I rapportene som ble skrevet på grunnlag av lærevilkårsmonitoren for 2003, ble begrepet *læringsintensivt arbeid* brukt. En sysselsatt ble ansett som å ha et læringsintensivt arbeid dersom arbeidet i svært eller ganske stor grad krever at man må lære seg noe nytt eller sette seg inn i nye ting, *samtidig* som man har svært gode eller nokså gode muligheter for å skaffe seg de kunnskaper og ferdighetene en trenger gjennom det daglige arbeidet.

Fra 2003 til 2004 har andelen som har et læringsintensivt arbeid sunket fra 58 prosent til 53 prosent av de sysselsatte i alderen 22–66 år. Nedgangen har skjedd i de fleste næringer, med unntak av finans, forsikring og annen tjenesteyting.

Det er tvilsomt om den målte nedgangen er et uttrykk for en reell nedgang i vilkårene for læring gjennom det daglige arbeidet. En rimelig tolkning er at dette er

Figur 7.1 Andel med læringsintensivt arbeid, etter næring. Prosent.



en metodeeffekt av at 2004-monitoren har et langt mer begrenset sett med spørsmål om læring gjennom arbeid enn 2003-monitoren. Spørsmålsbolken om læring i arbeid i 2004 inneholder kun tre spørsmål. Spørsmålene om læringskrav og læringsmuligheter kommer uten innledende spørsmål om læringskilder gjennom det løpende arbeidet slik tilfellet var i 2003. Disse spørsmålene fungerte trolig bevisstgjørende overfor respondentene om hvordan læring gjennom arbeidet kan skje.

Når målet «læringsintensivt arbeid» er sårbart for endringer i hvilken spørsmålsrekke spørsmålene om læringskrav og læringsmuligheter inngår i, viser dette at det man prøver å måle (læringsintensivt arbeid) ikke er et skarpt avgrenset fenomen. I langt større grad enn for eksempel kursdeltakelse er «læringsintensivt arbeid» avhengig av subjektive vurderinger og graden av bevisstgjøring, generelt og i intervjusituasjonen.

Dette tilsier ikke at man skal unnlate å måle slike fenomener. Det absolutte nivået kan være interessant for å lage tidsserier for å se utviklingen over tid. For å lage pålitelige tidsserier må man ha en stabil setting som spørsmålene inngår i (i tillegg til at selve spørsmålene naturligvis må ha samme ordlyd, slik de har hatt i lærevil-kårsmonitoren). Selv når man har det, vil endringer i samfunnets fokusering på ulike former for læring kunne påvirke resultatene, uten at det nødvendigvis har skjedd endringer i arbeidsinnholdet, fordi respondentene da blir mer/mindre bevisstgjorte disse formene for læring.

Forskjellene mellom ulike sektorer, næringer, aldersgrupper, utdanningsgrupper, kjønn og så videre er vel så interessante som de absolutte nivåene. Som illustrert av figuren med læringsintensivt arbeid fordelt på næringer, er disse forskjellene også stabile og robuste. Rangeringen av næringer etter andel med læringsintensivt arbeid er praktisk talt den samme i 2004 som i 2003, med unntak av primærnæringene.

Kommunal sektor kan synes å ha hatt en noe større nedgang i andel med læringsintensivt arbeid enn statlig og privat sektor. Andelen har falt fra 55 til 48 prosent i kommunal sektor, mot fra 69 til 65 prosent i staten og fra 57 til 53 prosent i privat sektor. Dette kan skyldes reelle endringer i arbeidsinnholdet, eller bevisstgjøringseffekter som skaper større forventninger blant sysselsatte innenfor kommunal sektor.

Nedgangen er parallell i virksomheter av ulik størrelse. Ingen størrelseskategorier skiller seg ut med større eller mindre nedgang enn andre. Heller ikke når det gjelder kjønn, alder og utdanningsnivå har det skjedd noen forskyvning. Også her er det parallell nedgang i alle eller de fleste grupper.

Læringskravene og læringsmulighetene utvikler seg noenlunde på samme måte når man ser på totaltall, selv om nedgangen er noe større når det gjelder læringsmuligheter enn læringskrav. Andelen sysselsatte som møter svært eller ganske store læringskrav i jobben, har gått ned fra 68 til 65 prosent. Andelen sysselsatte som mener de har svært eller ganske gode muligheter til å skaffe seg de kunnskapene og ferdig-

hetene de trenger i jobben, har gått ned fra 80 til 75 prosent. Den metodiske effekten som er nevnt over, er trolig hovedårsaken til nedgangen i totaltallene på begge disse målene.

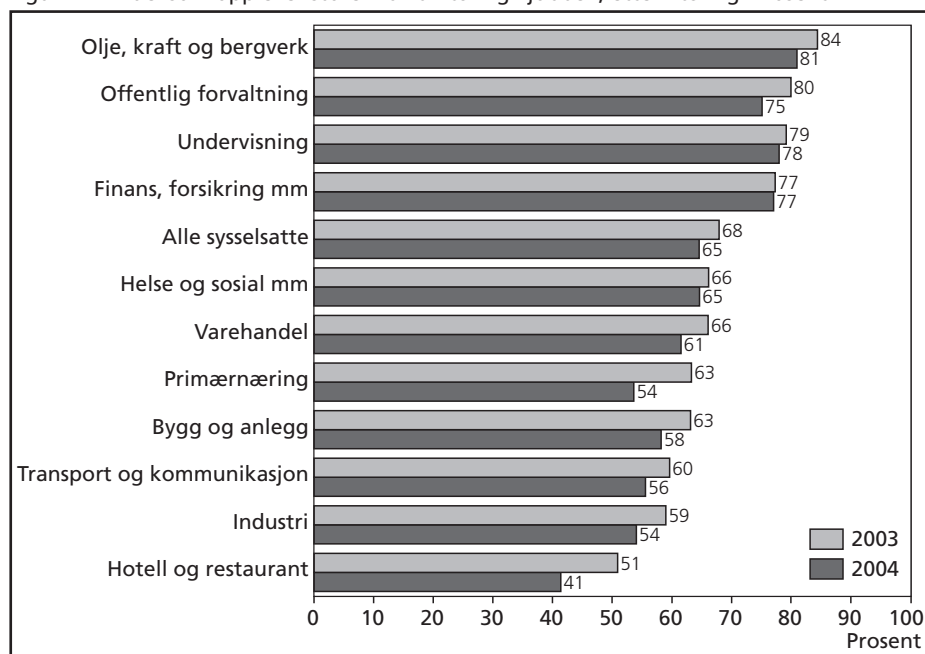
At utviklingen er ganske lik i de to målene, har sammenheng med at læringsmulighetene vurderes i forhold til det læringsbehovet man har. En arbeidstaker med svake læringskrav og lite læring i arbeidet kan derfor tenkes å være likeså fornøyd med sine læringsmuligheter som en arbeidstaker med sterke læringskrav og mye læring i arbeidet.

Ser man på utviklingen for ulike grupper for hvert av disse målene, kommer det imidlertid fram interessante nyanser.

Det er en tendens i retning av større utslag i negativ retning for de næringene som i utgangspunktet lå lavt i andelen med store læringskrav, men tendensen er ikke entydig. Størst nedgang i andelen med store læringskrav i arbeidet finner man innenfor primærnæringene og i hotell og restaurant, begge med en nedgang på ni-ti prosentpoeng. I motsatt ende ligger finans, forsikring og annen tjenesteyting og undervisning med en nedgang på null til ett prosentpoeng. Med unntak av primærnæringene er imidlertid rangeringen av næringene etter læringskrav omtrent den samme i 2004 som den var i 2003.

Statlig, kommunal og privat sektor har hatt omtrent samme utvikling fra 2003 til 2004. Det er ikke klare mønstre i nedgangen i læringskrav i virksomheter av ulik

Figur 7.2 Andel som opplever store krav til læring i jobben, etter næring. Prosent.



størrelse. Nedgangen synes å være minst i virksomheter med 20–49 ansatte og i de største virksomhetene med to hundre ansatte eller flere. Det er ikke endringer av betydning mellom kvinner og menn og mellom ulike alders- og utdanningsgrupper.

For læringsmulighetene er det variasjon i utviklingen mellom næringer. Her forandres også rangeringen, noe som delvis har sammenheng med at forskjellene i utgangspunktet var små.

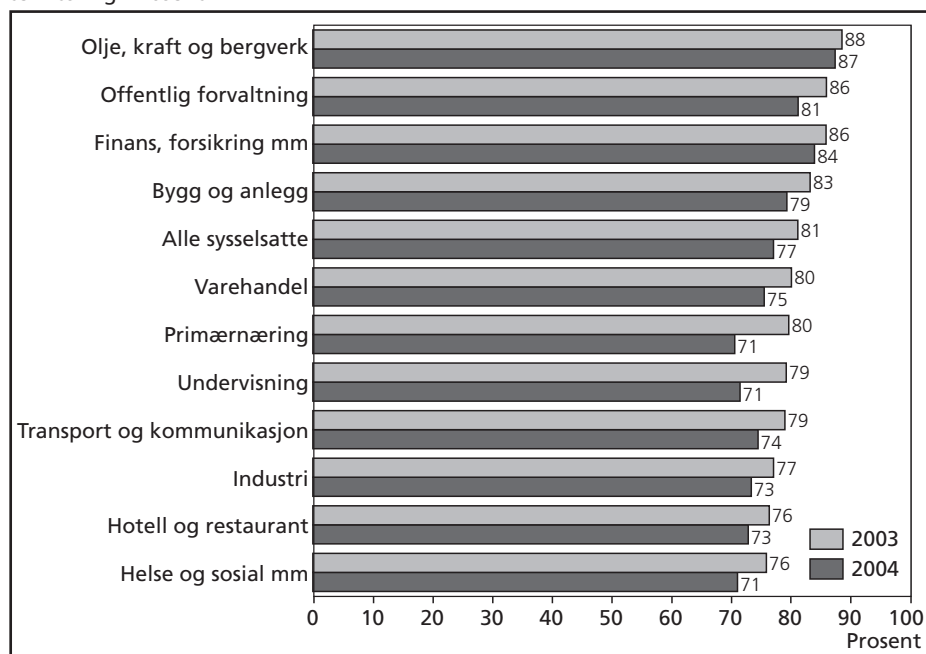
Noen næringer, som primærnæringene og undervisning, har betydelig nedgang i andelen som opplever gode muligheter for læring gjennom arbeidet.

I primærnæringene er det, som nevnt over, også en betydelig nedgang i andelen som møter store læringskrav. Om enn ikke så markert som i primærnæringene, så er det i et flertall av næringene en nedgang på fire-fem prosent både i andelen som møter store læringskrav og i andelen som opplever gode læringsmuligheter gjennom arbeidet.

Andre næringer har en ganske stabil andel som opplever gode læringsmuligheter, blant annet olje, kraft og bergverk og finans, forsikring og annen tjenesteyting. Disse næringene hadde også moderate endringer i læringskravene.

Undervisningssektoren og hotell og restaurant er avvikende næringer, men på hver sin måte. I undervisning oppleves læringskravene som like store som før, mens læringsmulighetene er svakere. I undervisningssektoren øker derfor gapet mellom

Figur 7.3 Andel som opplever gode muligheter for læring gjennom det daglige arbeidet, etter næring. Prosent.



følte læringskrav og opplevde læringsmuligheter. I hotell og restaurant er det motsatt – i denne næringen faller de opplevde læringskravene mer enn læringsmulighetene.

Forskjellene i utviklingen mellom næringene fører også til forskjeller i utviklingen mellom *sektorene*. Nedgangen er størst i kommunal sektor, fra 75 prosent med gode læringsmuligheter til 68 prosent. I staten og i privat sektor er nedgangen mindre, fra 83 til 79 prosent i staten og 80 til 78 prosent i privat sektor.

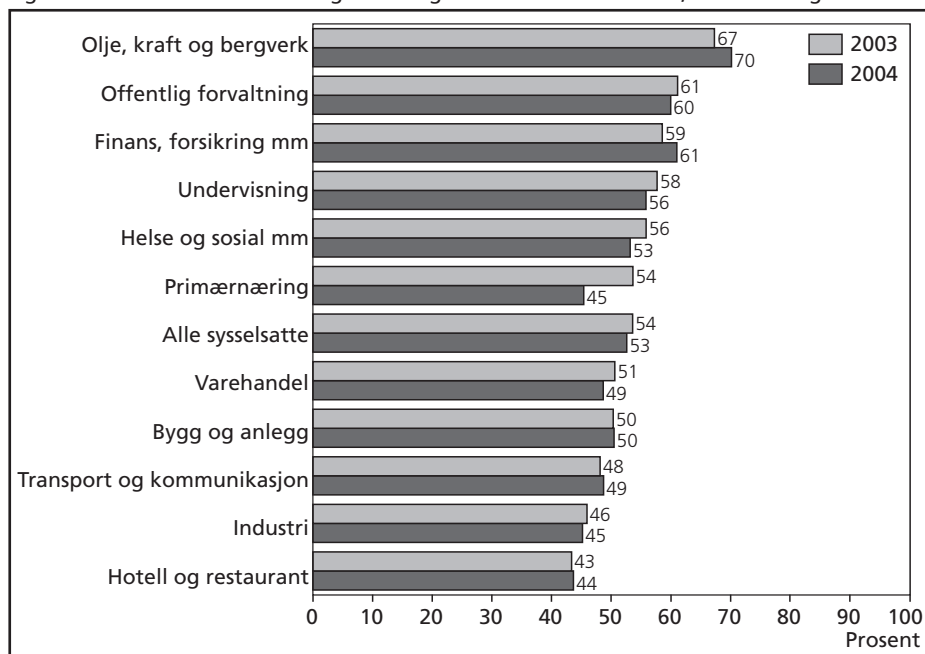
Det er ikke forskjeller i utviklingen mellom virksomheter av ulik størrelse. Forskjellene mellom menn og kvinner og mellom ulike alders- og utdanningsgrupper endres heller ikke fra 2003 til 2004.

Læringsstøtte fra overordnede er et lærevilkår som både kan stimulere til læring gjennom arbeidet og til deltakelse i opplæring og utdanning. Det er ingen endring i andelen som føler de får god læringsstøtte fra 2003 til 2004. 53 prosent av de ansatte opplever i 2004 at overordnede i svært eller nokså stor grad støtter eller motiverer dem til å skaffe seg nye kunnskaper og ferdigheter. Tilsvarende tall for 2003 var 54 prosent.

Med unntak av en nedgang i primærnæringene, som trolig skyldes et tilfeldig utslag på grunn av det lave antallet respondenter som er ansatt i primærnæringene, er det ubetydelige og ingen statistisk pålitelige endringer innenfor næringene.

Heller ikke når man ser på privat (fra 52 til 51 prosent), kommunal (fra 54 til 52 prosent) og statlig sektor (fra 60 til 61 prosent), skjer det vesentlige endringer.

Figur 7.4 Andel ansatte som får god læringsstøtte fra overordnede, etter næring. Prosent.



Det er heller ingen statistisk pålitelige endringer blant ansatte med ulikt utdanningsnivå og som jobber i virksomheter av ulik størrelse, eller blant kvinner eller menn.

7.2 Stabile mønstre

7.2.1 Læringsintensivt arbeid

Det er i stor grad de samme delene av arbeidslivet som i 2003 skilte seg ut som læringsintensive, som også er det i 2004.

Staten har flere læringsintensive arbeidsplasser (65 prosent) enn privat sektor (53 prosent), som imidlertid ligger høyere enn kommunal sektor (48 prosent). Ut fra det relativt høye utdanningsnivået i kommunal sektor, kunne man forvente at arbeidet skulle ha vært mer læringsintensivt enn i privat sektor, men det motsatte er tilfelle.

Olje, kraft og bergverk, finans, forsikring og privat tjenesteyting, offentlig forvaltning og til dels undervisning er næringer som karakteriseres av en stabil høy andel læringsintensive jobber. Spesielt ligger olje, kraft og bergverk høyt. Hotell og restaurant og deretter industri og transport og kommunikasjon ligger stabilt lavest. Også når man kontrollerer for forskjeller i sammensetningen av arbeidstakere i næringene og andre forhold, har sysselsatte i disse næringene en statistisk pålitelig høyere, respektive lavere, sannsynlighet for å ha læringsintensive jobber. Undervisning er et unntak i så måte. Tatt i betraktning det høye utdanningsnivået i næringen kan man forvente at arbeidet skal være læringsintensivt.

Sysselsatte i store virksomheter med to hundre ansatte eller flere har oftere (62 prosent) læringsintensivt arbeid enn ansatte i mindre virksomheter (50–53 prosent). Å arbeide i en stor virksomhet har selvstendig betydning når man kontrollerer for andre forhold, og skyldes ikke bare forskjeller i størrelsen på virksomhetene i forskjellige næringer. Derimot er andelen som har læringsintensivt arbeid ikke lavere i små virksomheter med færre enn tjue ansatte, heller ikke når man kontrollerer for andre forhold.

Jo høyere utdanningsnivået er, desto mer læringsintensivt er arbeidet. 38 prosent av dem med grunnskoleutdanning, 53 prosent av dem med videregående opplæring, 70 prosent av dem med kort høyere utdanning og 78 prosent av dem med lengre høyere utdanning, har læringsintensivt arbeid. Utdanningsnivået har en sterk, stabil og selvstendig betydning for sannsynligheten for å ha læringsintensivt arbeid også når man tar hensyn til forskjeller mellom næringer og andre forhold.

Et annet stabilt trekk er at flere menn (56 prosent) enn kvinner (50 prosent) har læringsintensivt arbeid. Differansen er den samme begge år. Også kontrollert for andre forhold har kjønn en selvstendig betydning, med andre ord at menn har en

tendens til å ha mer læringsintensivt arbeid enn kvinner med samme utdanningsnivå, innenfor samme næring osv. Det er små forskjeller mellom ulike aldersgrupper i andelen med læringsintensivt arbeid. Alder har heller ikke noen selvstendig betydning for sannsynligheten for å ha slikt arbeid.

De som får god læringsstøtte/stimulans fra overordnede, har mer læringsintensivt arbeid. 72 prosent av dem som får god læringsstøtte/stimulans, har læringsintensivt arbeid mot 36 prosent av dem som ikke får god læringsstøtte/stimulans. Dette skyldes blant annet en sterk sammenheng mellom læringsstøtte/stimulans og læringsmuligheter i det daglige arbeidet. Effekten av læringsstøtte/stimulans er til stede også når man kontrollerer for andre forhold.

Gode lærevilkår har en tendens til å «hope seg opp». Som vist i kapittel 6.2.2–6.2.5, finner man gjerne at god læringsstøtte, gode læringsmuligheter og store læringskrav går sammen. Det er imidlertid ikke bare vilkårene for læring gjennom arbeid som hoper seg opp. De som har læringsintensivt arbeid, deltar også gjerne i kurs og annen opplæring. 64 prosent av dem som har deltatt i kurs/opplæring, har et læringsintensivt arbeid, mot 40 prosent av dem som ikke har det.

Gode vilkår for læring gjennom det løpende arbeidet kan være en alternativ kilde til læring til deltakelse i opplæring og omvendt.

Tabell 7.1 Læringsintensivt arbeid og deltakelse i kurs/opplæring. Prosent av alle.

		Har deltatt i opplæring	
		Ja	Nei
Læringsintensivt arbeid	Ja	35	18
	Nei	20	27

Selv om det er en tendens til opphopning av gode lærevilkår, så er bildet likevel ikke helt entydig. Over en tredjedel av de sysselsatte har enten deltatt i opplæring uten å ha læringsintensivt arbeid, eller omvendt.

7.2.2 Sammenheng mellom læringskrav, læringsmuligheter og læringsstøtte

Et gjennomgående trekk i lærevilkårsmonitoren er at bakgrunnsvariabler som kjønn, alder, utdanning, næring og virksomhetsstørrelse, forklarer vesentlig mindre av variasjonene i hvem som har arbeid med store læringskrav enn variabler som beskriver trekk ved jobben, som læringsmuligheter i daglig arbeid og læringsstøtte/stimulans. Tilsvarende er det når man skal forklare variasjoner i variablene læringsmuligheter i daglig arbeid og læringsstøtte/stimulans.

Det er en klar sammenheng mellom læringskrav og læringsmulighetene i det daglige arbeidet. 83 prosent av dem som møter store læringskrav, har gode lærings-

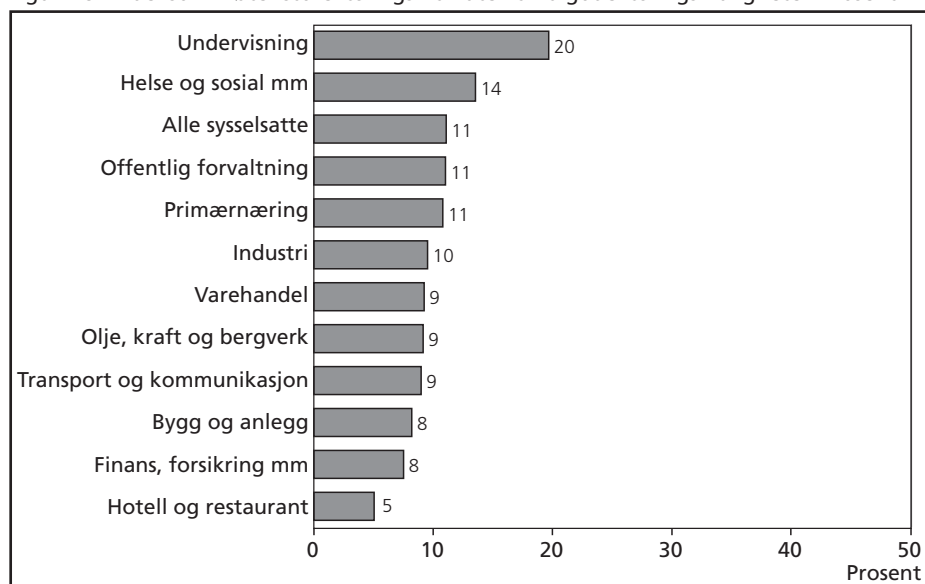
muligheter, mot 62 prosent av dem som ikke møter store krav. Store læringskrav ser ut til å føre til at arbeidet legges til rette slik at det gir gode læringsmuligheter. Læringskrav har en statistisk pålitelig effekt på læringsmulighetene også når det kontrolleres for andre forhold, og omvendt, både i 2003 og 2004.

I noen deler av arbeidslivet forekommer det i større grad enn andre steder et misforhold mellom kravene til læring i jobben og mulighetene for å lære gjennom det daglige arbeidet. Det er rimelig å vente at dette vil føre til misnøye og press for enten mer opplæring og videreutdanning eller mer rom for læring gjennom det daglige arbeidet.

Undervisning skiller seg ut med et stort sprik mellom opplevde læringskrav og opplevde læringsmuligheter gjennom det daglige arbeidet. Dette er en næring hvor mange deltar i videreutdanning og opplæring, og hvor relativt mange har læringsintensivt arbeid. Det opplevde misforholdet mellom læringskrav og læringsmuligheter bidrar likevel til å forklare presset fra arbeidstakersiden i denne næringen for å få mer rom for kompetanseutvikling. Også helse og sosial har et større sprik mellom krav og læringsmuligheter i det daglige arbeidet enn andre næringer.

Ut fra næringene er det ikke uventet at det er i kommunal sektor flest (17 prosent) opplever et misforhold mellom læringskrav og læringsmuligheter, mot 12 prosent i staten og 9 prosent i privat sektor. Det er en økende andel som opplever et misforhold, desto høyere utdanningsnivået er. Det er flest med kort høyere utdanning (14 prosent) som opplever et misforhold, noe som har sammenheng med at

Figur 7.5 Andel som møter store læringskrav uten å ha gode læringsmuligheter. Prosent.



dette omfatter høyskolegruppene, som er tunge innslag i undervisning og helse og sosial.

Læringsstøtten/stimulansen fra overordnede er markant bedre for dem som møter store læringskrav. 60 prosent av dem som møter store læringskrav, opplever at de får god støtte og stimulans til læring fra overordnede, mot 31 prosent av dem som ikke møter store læringskrav. God læringsstøtte/stimulans har også en effekt på opplevelsen av læringsmuligheter i det daglige arbeidet. 90 prosent av dem som opplever god støtte og stimulans til læring fra overordnede, opplever også gode læringsmuligheter i det daglige arbeidet, mot 61 prosent blant dem som ikke får god læringsstøtte/stimulans fra overordnede. Alle sammenhenger mellom læringsstøtte/stimulans og henholdsvis læringskrav og læringsmuligheter i det daglige arbeidet er statistisk pålitelige, også når man kontrollerer for andre forhold, både i 2003 og 2004.

7.2.3 Læringskrav

Å møte store læringskrav er en av komponentene i den sammensatte indikatoren «læringsintensivt arbeid». Mange av de samme gruppene som har læringsintensivt arbeid, møter derfor også store læringskrav, men det er også interessante forskjeller og nyanser.

Menn opplever oftere (66 prosent) å møte store læringskrav enn kvinner (63 prosent). Den stabile forskjellen kan ikke forklares med forskjeller mellom næringer eller andre forhold. Alder har ingen stabil selvstendig effekt på læringskravene, selv om det kan synes som om læringskravene blir mindre etter fylte 60 år. Utdanningsnivået har meget stor selvstendig betydning for hvor store læringskrav man opplever i jobben, også uavhengig av hvilken næring man arbeider innenfor. 44 prosent med grunnskole møter store læringskrav, mot 59 prosent med videregående opplæring, 78 prosent med kort høyere utdanning og 87 prosent med lang høyere utdanning.

Det er et stabilt mønster at man finner flest som møter store læringskrav i staten (78 prosent). Det er også stabilt en noe høyere andel som møter store læringskrav i kommunal sektor (65 prosent) enn i privat sektor (62 prosent). Det siste er motsatt av hva man finner for det sammensatte målet læringsintensivt arbeid. Kommunal sektor skårer altså relativt sett høyt på læringskrav, men privat sektor skårer relativt sett (enda) høyere på læringsmuligheter i det daglige arbeidet, jmfør kapittel 7.2.4.

Av næringene er det stabilt høye læringskrav i olje, kraft og bergverk, finans, forsikring og annen tjenesteyting, offentlig forvaltning og undervisning og stabilt lave læringskrav i hotell og restaurant, og til dels også i industri og transport og kommunikasjon. Med unntak av olje, kraft og bergverk har det å arbeide i disse

næringene også en statistisk pålitelig direkte betydning, når man kontrollerer for forskjeller i utdanningsnivået og annet mellom næringene.

Det er verdt å merke seg at det er forskjeller i læringskrav som i størst grad skaper forskjellene mellom næringene i det sammensatte målet «læringsintensivt arbeid». Av næringene som skiller seg ut med høye læringskrav, ligger alle klart høyere enn gjennomsnittet i læringsintensivt arbeid. Tilsvarende er det for de næringene som skiller seg ut med særlig lave læringskrav.

Sysselsatte i store virksomheter med to hundre ansatte eller flere møter oftere store læringskrav (74 prosent) enn sysselsatte i mindre virksomheter (60–65 prosent). Dette er en selvstendig effekt og skyldes ikke forskjeller mellom næringer. Sysselsatte i små virksomheter med færre enn tjue ansatte møter like ofte store læringskrav som sysselsatte i litt større virksomheter.

7.2.4 Læringsmuligheter i det daglige arbeidet

Læringsmuligheter i det daglige arbeidet er den andre hovedkomponenten i den sammensatte indikatoren «læringsintensivt arbeid». På samme måte som for læringskrav er det derfor mange av de samme gruppene som skårer høyt i det sammensatte målet, som også skårer høyt i læringsmuligheter i arbeidet.

Flere menn (78 prosent) enn kvinner (73 prosent) opplever gode læringsmuligheter i det daglige arbeidet, noe som ikke skyldes forskjeller mellom næringer eller andre forhold. Selv når læringskravene i jobben er de samme, opplever kvinner dårligere læringsmuligheter enn menn. Det er ikke en stabil og selvstendig effekt av alder på læringsmulighetene. Andelen med gode læringsmuligheter i det daglige arbeidet øker noe med økende utdanningsnivå, fra 69 prosent blant dem med grunnskole til 83 prosent blant dem med lengre høyere utdanning. Utdanningsnivået har selvstendig betydning på læringsmulighetene, uavhengig av næring og andre forhold. Mye skyldes at høyt utdannede lettere får tilgang til posisjoner i arbeidslivet som krever læring, og dermed også får bedre læringsmuligheter i arbeidet. (Utdanningsnivået har ikke klart signifikant effekt på læringsmulighetene når læringskrav trekkes inn i en multivariat analyse.)

Som antydnet i kapittel 6.2.4, ligger kommunal sektor lavere (68 prosent) enn privat sektor (78 prosent) og staten (79 prosent) i læringsmuligheter i det daglige arbeidet. Staten ligger med andre ord høyt på det sammensatte målet læringsintensivt arbeid fordi sektoren både skårer høyt på læringskrav og læringsmulighetene i det daglige arbeidet. Kommunal sektor ligger lavere enn staten mest fordi sektoren har dårligere læringsmuligheter, mens privat sektor ligger lavere mest fordi sektoren møter mindre læringskrav.

Av næringene ligger olje, kraft og bergverk, finans, forsikring og annen tjenesteyting og til dels offentlig forvaltning stabilt høyt i læringsmuligheter i det daglige

arbeidet. I motsatt ende ligger industri og helse og sosial stabilt lavt. Kontrollert for andre forhold som utdanningsnivået, er det særlig industri og helse og sosial som ligger lavere enn referansekategorien varehandel, mens olje, kraft og bergverk og finans, forsikring og annen tjenesteyting ligger høyt.

Det er en svak tendens til at store virksomheter med flere enn to hundre ansatte har flere arbeidsplasser med gode muligheter for læring gjennom det daglige arbeidet (79 prosent) enn andre virksomheter (73–76 prosent). Dette skyldes at læringskravene og læringsstøtten fra overordnede er større i disse virksomhetene. Derimot er det ingen tendens til at det er noen ulempe for læringsmulighetene i det daglige arbeidet å jobbe i småvirksomheter med færre enn tjue ansatte.

7.2.5 Støtte og stimulans til læring fra overordnede

Det er stabile mønstre i hvilke deler av arbeidslivet læringsstøtten/stimulansen er stor og hvor den er lav.

En noe høyere andel av kvinner enn menn opplever å få god læringsstøtte fra overordnede, noe som har en viss sammenheng med at kvinner særlig jobber i næringer hvor stimulansen til læring er sterk. Når kvinner og menn møter de samme læringskravene og læringsmulighetene i arbeidet, opplever likevel kvinner oftere læringsstøtte enn menn. Mens menn møter større læringskrav og bedre læringsmuligheter i det daglige arbeidet enn kvinner, alt annet likt, er det altså derimot en omvendt tendens til at kvinner opplever mer læringsstøtte fra overordnede enn menn.

Sysselsatte over 50 år opplever noe svakere læringsstøtte enn andre, men forskjellen er liten. Forskjellen kan imidlertid ikke tilskrives andre forhold, men synes å være en selvstendig effekt.

Andelen som opplever å få god støtte/stimulans til læring fra overordnede er stigende med økende utdanningsnivå. I alt 41 prosent med grunnskolebakgrunn, 48 prosent med videregående opplæring, 58 prosent med kort høyere utdanning og 59 prosent med lang høyere utdanning opplever god læringsstimulans fra overordnede. Mye av forskjellen synes å henge sammen med at høyt utdannede er i jobber hvor læringskravene er høye.

Staten har den største andelen sysselsatte med læringsstøttende overordnede (61 prosent). Det synes også å være en noe høyere andel med læringsstøttende overordnede i kommunal (52 prosent) enn i privat sektor.

Det er de samme næringene hvor læringskravene er store og læringsmulighetene er gode som også ligger høyt i læringsstøtte/stimulans fra overordnede. Olje, kraft og bergverk, offentlig forvaltning og finans, forsikring og annen tjenesteyting har en stabil høy andel sysselsatte som opplever god læringsstøtte. Det er også en selvstendig effekt av å jobbe i disse næringene. Å være ansatt i disse næringene gir altså en ekstragevinst i læringsstøtte utover det man skulle forvente ut fra utdannings-

nivået i næringen og andre forhold. Næringene som ligger lavest, er hotell og restaurant og industri – sysselsatte i disse har imidlertid ikke en statistisk pålitelig lavere sannsynlighet for å oppleve god læringsstøtte fra sine overordnede enn sysselsatte i referansekategorien varehandel. Trolig er det likevel en slik effekt for industriens del.

I store virksomheter med flere enn to hundre ansatte er det flere som opplever god læringsstøtte (59 prosent) fra sine overordnede enn i andre virksomheter (49–53 prosent). Dette kan ikke knyttes til forskjeller mellom næringer eller andre forhold. Derimot er det ikke noen klar negativ effekt av å arbeide i en småbedrift med færre enn tjue ansatte på sannsynligheten for å oppleve god læringsstøtte og stimulans.

Litteratur

- Hagen, Anna, Jordfald, Bård, Pape, Arne og Skule, Sveinung (2001): *Ressursbruk til etter- og videreutdanning i norsk arbeidsliv*, Fafo-notat 2001:6
- Nyen, Torgeir, Hagen, Anna og Skule, Sveinung (2004): *Livslang læring i norsk arbeidsliv. Resultater fra lærevilkårsmonitoren 2003*, Sammendragsrapport, Fafo-rapport 434
- Nyen, Torgeir (2004): *Livslang læring i norsk arbeidsliv. Resultater fra lærevilkårsmonitoren 2004*, Grunnlagsrapport, Fafo-rapport 434

Utvikling av lærevilkår i norsk arbeidsliv fra 2003 til 2004

Lærevilkårsmonitoren er en omfattende kartlegging av vilkår for læring og kompetanseutvikling i Norge, med særlig oppmerksomhet på arbeidslivet. Monitoren inneholder et sett av indikatorer for sentrale lærevilkår, både deltakelse i utdanning og opplæring og vilkårene for uformell læring gjennom det daglige arbeidet.

Monitoren for 2004 inneholder et begrenset sett av de mest sentrale indikatorene. Denne rapporten viser utviklingstrekk fra 2003 til 2004 og gir også et bilde av hva som er stabile mønstre i lærevilkårene i arbeidslivet i Norge i disse to årene.



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

Fafo-rapport 458
ISBN 82-7422-457-4
ISSN 0801-6143