

Kompetanseinvesteringer i norsk arbeidsliv

En kvantitativ studie av CVTS3, ABU 2003 og Lærevilkårsmonitoren

Aris Kaloudis, Terje Næss og Tore Sandven



© NIFU STEP Norsk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning
Wergelandsveien 7, 0167 Oslo

Rapport 31/2008
ISBN 978-82-7218-587-8
ISSN 1504-1824

For en presentasjon av NIFU STEP's øvrige publikasjoner, se www.nifustep.no



Norsk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning
Norwegian Institute for Studies in Innovation, Research and Education
Wergelandsveien 7, 0167 Oslo
Tlf. +47 22 59 51 00 • www.nifustep.no

RAPPORT 31/2008

Aris Kaloudis, Terje Næss og Tore Sandven

Kompetanseinvesteringer i norsk arbeidsliv

En kvantitativ studie av CVTS3, ABU 2003 og Lærevilkårsmonitoren

Forord

Både i Norge og internasjonalt har det i de senere år vært økt fokus på opplæring og kompetanseinvesteringer. Internasjonale studier har vist at Norge skårer høyt sammenlignet med andre land på dette området. Man vet imidlertid ikke nok om faktorer som fremmer eller hemmer kompetanseinvesteringer i Norge sammenliknet med i andre land.

NIFU STEP fikk derfor i 2007 i oppdrag fra Kunnskapsdepartementet å gjennomføre et større prosjekt som kunne undersøke problemstillingen. Denne rapporten er rapport nr. 2 fra dette prosjektet. Rapport nr. 1 "Rammebetingelser for kompetanseinvesteringer i arbeidslivet – en litteraturgjennomgang" identifiserte faktorer som internasjonale studier finner sentrale, når man skal forklare omfang av og innretning på kompetanseinvesteringer. Slike forhold kan være strukturelle eller politiske/samfunnsspesifikke, som for eksempel:

- Bransje og bedriftsstørrelse
- Mobilitet blant arbeidstakere
- Høyt gjennomsnittlig utdanningsnivå
- Alderssammensetning i arbeidsstokken
- Innovasjonsaktivitet i bedriften, inklusiv offentlig sektor
- Større grad av autonomi i arbeidslivet
- Sterke fagforeninger
- Samarbeidsrelasjoner mellom næringsliv og kunnskapsmiljøer

Rapporten undersøker betydningen av flere av de forholdene som nevnes ovenfor, og forsøker å gi noen svar på hva som synes å kunne forklare den høye investeringsaktiviteten i Norge. Rapporten er utarbeidet av Terje Næss Tore Sandven og Aris Kaloudis, som har vært prosjektleder. Forfatterne takker prosjektets referansegruppe for innspill og gode kommentarer. Deltakerne i denne gruppen er:

- Lars Nerdrum (KD)
- Terje Risberg (SSB)
- Bjørn Eggen Hermansen (NHD)
- Einar Jakobsen (NHO)

Oslo, november 2008

Per Hetland
Direktør

Per Olaf Aamodt
Programleder

Innhold

Tabelloversikt	7
Figuroversikt.....	9
Sammendrag og hovedkonklusjoner	13
1 Innledning	17
1.1 Formål	17
1.2 Hovedtilnærming og metode	18
2 Datagrunnlag	19
2.1 CVTS3.....	19
2.2 Arbeids- og bedriftsundersøkelse (ABU 2003).....	20
2.3 Lærevilkårsmonitoren 2006	20
3 Omfang av og typer investeringer.....	21
3.1 CVTS3.....	22
3.1.1 Ulike typer kompetanseinvesteringer	22
3.1.2 Kurstimer	27
3.2 ABU 2003.....	29
3.2.1 Andelen av ansatte som hadde fått opplæring	29
3.2.2 Opplæringsintensitet	31
3.2.3 Gjennomsnittlig antall arbeidsdager med opplæring per ansatt.....	31
3.2.4 Tid som kreves for opplæring av nyansatte	33
3.2.5 Jobbrotasjon	34
3.3 Lærevilkårsmonitoren 2006	35
3.3.1 Utdanningsnivå	35
3.3.2 Næring.....	37
3.3.3 Kjønn.....	39
3.3.4 Arbeidstid.....	44
3.3.5 Alder	47
3.4 Konklusjoner	49
4 Organisering og ressursbruk.....	52
4.1 CVTS3-undersøkelsen.....	52
4.1.1 Organisering og planlegging av opplæring.....	53
4.1.2 Kartlegging av opplæringsbehov	54
4.1.3 Evaluering og bruk av ansattes ervervede kompetanse	55
4.1.4 Ressursbruk.....	56
4.1.5 Hvilke kursleverandører ble benyttet.....	58
4.1.6 Forhold som begrenset kompetanseinvesteringene	59
4.2 Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2003	61

4.2.1	Utgifter til opplæring	61
4.2.2	Plan for kompetanseutvikling	62
4.2.3	Finansiering av opplæring	62
4.2.4	Generell eller bedriftsspesifikk opplæring?	62
4.2.5	Plan for opplæring og andre opplæringsvariable	63
4.3	Konklusjoner	64
5	Rammebetingelser	66
5.1	Arbeidsmiljø og arbeidsorganisering	67
5.2	Innovasjon	70
5.3	Fagorganisering	72
5.3.1	Private bedrifter	72
5.3.2	Offentlig sektor	73
5.3.3	CVTS3	74
5.4	Markedsforhold	75
5.5	Organisatoriske endringer	76
5.6	Konklusjoner	76
	Referanser	78
	Vedlegg 1 CVTS3: Tabeller & figurer kapittel 3	79
	Vedlegg 2 CVTS3: Figurer og tabeller kapittel 4	83
	Vedlegg 3 CVTS3: Figurer og tabeller kapittel 5	93

Forkortelser

CVTS3 = Continuing Vocational Training 3

ABU 2003 = Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2003

Tabelloversikt

Tabell 3.1	Prosentandel av bedrifter og ansatte med ulike typer opplæring i 2005. ^{1,2} Veide estimer. CVTS3.	22
Tabell 3.2	Prosentandel av bedrifter hvor ansatte hadde deltatt på kurs, etter om kursene var innrettet mot spesielle grupper av ansatte. 2005. Veide tall. CVTS3....	25
Tabell 3.3	Prosentandel av bedrifter som arrangerte eller planla opplæringskurs og andre opplæringsaktiviteter, i henholdsvis 2004 og 2006. CVTS3.	26
Tabell 3.4	Arbeidstimer som gikk med til kursdeltagelse i 2005. Veide estimer. CVTS3.	28
Tabell 3.5	Kvalifisert gjetning: omfanget av opplæring i løpet av ett år. Antall arbeidstimer.....	50
Tabell 4.1	Ulike typer kurskostnader. Bedrifter som ga opplæring i form av kurs. 2005. CVTS3.	56
Tabell V1. 1	Prosentandel av bedrifter som hadde ulike typer opplæringstiltak for ansatte i 2005, etter antall ansatte i bedrift. Veide tall. () = standardavvik. CVTS3. 79	
Tabell V1. 2	Prosentandel av ansatte som hadde ulike typer opplæringstiltak for ansatte i 2005, etter antall ansatte i bedrift. Veide tall. () = standardavvik. CVTS3. 79	
Tabell V1. 3	Prosentandel av bedrifter med ulike typer opplæringstiltak i 2005, etter næringsgruppe. Veide tall. () = standardavvik. CVTS3.....	79
Tabell V1. 4	Prosentandel av ansatte som var involvert i ulike typer kompetanseinvesteringer etter næringsgruppe. 2005. Veide tall. () = standardavvik. CVTS3.	80
Tabell V1. 5	Prosentandel av bedrifter med ulike typer opplæringstiltak, etter totale arbeidskostnader per arbeidstime. 2005. Veide tall. () = standardavvik. CVTS3.....	80
Tabell V1. 6	Prosentandel av ansatte som var involvert i ulike typer kompetanseinvesteringer etter næringsgruppe, etter totale arbeidskostnader per arbeidstime. 2005. Veide tall. () = standardavvik. CVTS3.....	80
Tabell V1. 7	Prosentandel av ansatte som hadde deltatt på kurs, etter kjønn og alder. 2005. Veide tall. () = standardavvik. CVTS3.	81
Tabell V1. 8	Prosentandel av arbeidstimer som gikk med til kurs etter antall ansatte i bedrift. 2005. Veide tall. () = standardavvik. CVTS3.....	81
Tabell V1. 9	Prosentandel av ansattes arbeidstimer som gikk med til kursvirksomhet, etter næringsgruppe. 2005. Veide tall. () = standardavvik. CVTS3.....	81
Tabell V1. 10	Prosentandel av bedrifter hvor ansatte hadde deltatt på kurs, med kurs innrettet mot spesielle grupper av ansatte, etter bedriftsstørrelse. 2005. Veide tall. () = standardavvik. CVTS3.	81
Tabell V1. 11	Prosentandel av bedrifter hvor ansatte hadde deltatt på kurs, med kurs innrettet mot spesielle grupper av ansatte, etter næringsgruppe. 2005. Veide tall. () = standardavvik. CVTS3.....	82
Tabell V2. 1	Gjennomsnittlige kursutgifter per kursdeltager i bedrifter som hadde kurs, etter bedriftsstørrelse. Veide tall. () = standardavvik. 2005. CVTS3.....	83
Tabell V2. 2	Gjennomsnittlige kursutgifter per kursdeltager i bedrifter som hadde kurs, etter næringsgruppe. 2005. Veide tall. CVTS3.	84

Tabell V2. 3	Prosentandel av arbeidstimer som gikk med til eksterne kurs etter type kursarrangør og næringsgruppe. 2005. Veide tall. CVTS3.	85
Tabell V2. 4	Organisering av opplæring i KI-bedrifter. Prosent. 2005. Veide andeler. () = standardavvik. CVTS3.	85
Tabell V2. 5	Kartlegging av kompetansebehov i KI-bedrifter. Prosent. 2005. Veide andeler. () = standardavvik. CVTS3.	86
Tabell V2. 6	Prosentandel av KI-bedrifter med ulike typer organisering/planlegging/evaluering av opplæring. 2005. Veide tall. () = standardavvik. CVTS3.	86
Tabell V2. 7	Organisering og planlegging av opplæring, etter næringsgruppe. Prosentandel av KI-bedrifter. 2005. Veide tall. () = standardavvik. CVTS3.	87
Tabell V2. 8	Prosentandel av KI-bedrifter som foretok ulike typer evaluering av utbytte av opplæring av og til eller oftere, etter antall ansatte i bedrift. 2005. Veide tall. () = standardavvik. CVTS3.	88
Tabell V2. 9	Prosentandel av KI-bedrifter som foretok ulike typer evaluering av utbytte av opplæring av og til eller oftere, etter næringsgruppe. 2005. Veide tall. () = standardavvik. CVTS3.	89
Tabell V2. 10	Faktorer som hindret opplæringsaktiviteter i KI-bedrifter, etter antall ansatte i bedrift. 2005. Veide tall. () = standardavvik. CVTS3.	90
Tabell V2. 11	Forhold som var til hinder for kompetanseinvesteringer i KI-bedrifter etter region. Prosent. 2005. Veide tall. () = standardavvik. CVTS3.	91
Tabell V3. 1	Resultater fra ordinal logistisk regresjonsanalyse av andel av de ansatte (i hovedyrkesgruppe) som hadde fått opplæring i 2002. Privat sektor.	97
Tabell V3. 2	Resultater fra ordinal logistisk regresjonsanalyse av andel av de ansatte (i hovedyrkesgruppe) som hadde fått opplæring i 2002. Offentlig sektor.	97
Tabell V3. 3	Andel av KI-bedrifter med arbeidsmiljøutvalg eller tilsvarende organ. Veide tall. () = standardavvik. 2005. CVTS3.	98
Tabell V3. 4	Ansattes innflytelse på opplæringsaktiviteter gjennom arbeidsmiljøutvalg eller tilsvarende organ. Prosentandel av KI-bedrifter hvor ansatte hadde representanter i et slikt organ. 2005. CVTS3.	98
Tabell V3. 5	Ansattes innflytelse på opplæringsaktiviteter gjennom arbeidsmiljøutvalg eller tilsvarende organ, etter bedriftsstørrelse. Prosentandel av KI-bedrifter hvor ansatte hadde representanter i et slikt organ Prosent. Veide tall () = standardavvik. 2005. CVTS3.	98
Tabell V3. 6	Organisering/planlegging/evaluering av opplæring. Prosentandel av KI-bedrifter. 2005. Veide tall. () = standardavvik. CVTS3.	99

Figuroversikt

Figur 3.1	Prosentandel av ansatte som hadde deltatt på kurs, etter kjønn og alder. 2005. CVTS3.	24
Figur 3.2	Timer som gikk med til kurs fordelt på fagområder i 2005. Veide estimer. CVTS3.	28
Figur 3.3	Fordeling av virksomhetene etter andel av de ansatte i hovedyrkesgruppen som fikk opplæring i 2002, og etter sektor. ABU.	30
Figur 3.4	Virksomheter fordelt på andelen ansatte i hovedyrkesgruppen som fikk opplæring i 2002, fire dikotomier, etter sektor. ABU.	31
Figur 3.5	Arbeidsdager med opplæring per ansatt i hovedyrkesgruppen, etter sektor. gjennomsnitt og utvalgte prosentiler. 2002. ABU.	32
Figur 3.6	Hvor lang tid det tar å lære opp en nyansatt i hovedyrkesgruppen. Private og offentlige virksomheter. Prosent. 2002. ABU.	34
Figur 3.7	Andel virksomheter med jobbrotasjon. Private og offentlige virksomheter. Prosent. 2002. ABU.	35
Figur 3.8	Opplæring siste fire uker, etter utdanningsnivå. 2006. Lærevilkårsmonitoren.	36
Figur 3.9	Prosentandel som hadde deltatt i opplæring siste fire uker, etter næringsgruppe. 2006. Lærevilkårsmonitoren.	37
Figur 3.10	Prosentandel som hadde deltatt i opplæring siste fire uker, etter utdanningsnivå i næringsgruppen "databehandlingsvirksomhet, FoU og annen forretningsmessig tjenesteyting". 2006. Lærevilkårsmonitoren.	38
Figur 3.11	Timer med opplæring siste fire uker, etter næring, gjennomsnitt. 2006. Lærevilkårsmonitoren.	39
Figur 3.12	Prosentandel som hadde deltatt i opplæring siste fire uker, etter kjønn. 2006. Lærevilkårsmonitoren.	40
Figur 3.13	Predikert sannsynlighet for å ha deltatt i opplæring siste fire uker, etter kjønn og utdanning, med samspill mellom kjønn og utdanning, i næringsmiddelindustrien og undervisningssektoren. 2006. Lærevilkårsmonitoren.	42
Figur 3.14	Predikert antall timer opplæring siste fire uker, gjennomsnitt, etter kjønn og utdanning, med samspill mellom kjønn og utdanning, i metallvareindustrien og undervisningssektoren. 2006. Lærevilkårsmonitoren.	43
Figur 3.15	Predikert antall timer opplæring siste fire uker, gjennomsnitt, etter, kjønn, utdanningsnivå og sektor. 2006. Lærevilkårsmonitoren.	44
Figur 3.16	Sannsynlighet for å ha deltatt i opplæring siste fire uker, etter avtalt arbeidstid per uke i timer, glidende gjennomsnitt med 500 observasjoner, samt predikerte verdier fra regresjonsanalyse. 2006. Lærevilkårsmonitoren.	45
Figur 3.17	Antall timer opplæring siste fire uker, etter avtalt arbeidstid per uke i timer. Glidende gjennomsnitt 500 observasjoner samt predikerte verdier fra regresjonsanalyse. 2006. Lærevilkårsmonitoren.	45
Figur 3.18	Predikert sannsynlighet for å ha deltatt i opplæring siste fire uker, etter kjønn, utdanning og næring (næringsmiddelindustri og undervisning), for heltidssysselsatte. Lærevilkårsmonitoren.	46

Figur 3.19	Predikert gjennomsnittlig antall timer opplæring siste fire uker, etter kjønn, utdanningsnivå og næring (metallvareindustrien og utdanningssektoren), for heltidsansatte. 2006. Lærevilkårsmonitoren.	47
Figur 3.20	Prosentandel som hadde deltatt i opplæring siste fire uker, etter alder, glidende gjennomsnitt fem år. 2006. Lærevilkårsmonitoren.	48
Figur 3.21	Antall timer opplæring siste fire uker, etter alder, glidende gjennomsnitt fem år. 2006. Lærevilkårsmonitoren.	49
Figur 4.1	Prosentandel av KI-bedrifter med ulike typer organisering av opplæring. Veide estimer. 2006. CVTS3.	53
Figur 4.2	Kartlegging av kompetansebehov. 2005. CVTS3.	54
Figur 4.3	Prosentandel av KI-bedrifter med ulike typer måling av effekt av opplæring. 2005. CVTS3.	55
Figur 4.4	Kursutgifter per ansatt etter bedriftsstørrelse og næringsgruppe. 2005. CVTS3.	57
Figur 4.5	Prosentandel av eksterne kurstimer etter type kursarrangør. 2005. CVTS3.	58
Figur 4.6	Faktorer som hindret opplæringsaktiviteter i KI-bedrifter. 2005. CVTS3.	59
Figur 4.7	Faktorer som hindret investeringer i opplæringstiltak i bedrifter som ikke hadde gjennomført noen opplæringstiltak. 2005. CVTS3.	60
Figur 4.8	Utgifter til opplæring per ansatt i hovedyrkesgruppe, etter sektor. Gjennomsnitt og utvalgte prosentiler. 2002. ABU.	62
Figur 4.9	Prosentandel av virksomheter som oppga at opplæring som ble gitt ansatte i hovedyrkesgruppen ville komme til nytte i andre virksomheter. Prosent. 2002. ABU.	63
Figur 5.1	Prosentandel av virksomheter som ga opplæring med sikte på at de ansatte i hovedyrkesgruppen skulle ha flere ansvarsområder, etter sektor. 2002. ABU.	69
Figur 5.2	Prosentandel av virksomheter som ga opplæring med sikte på at ansatte skulle ha flere ansvarsområder, etter om de benyttet jobbrotasjon eller ikke. Prosent. 2002. ABU.	70
Figur 5.3	Ansattes innflytelse på ulike forhold ved opplæringsaktiviteter gjennom arbeidsmiljøutvalg eller tilsvarende organ. Prosentandel av KI-bedrifter hvor ansatte hadde representanter i et slikt organ. 2005. CVTS3.	74
Figur V2. 1	Prosentandel av KI-bedrifter som hadde betalt til eller mottatt bidrag fra fond for opplæring. 2005. CVTS3.	83
Figur V2. 2	Forhold som var til hinder for kompetanseutnyttelse i KI-bedrifter, etter næringsgruppe. Prosent. 2005. Veide tall. CVTS3.	90
Figur V3. 1	Prosentandel av virksomheter som oppga at over halvparten av de ansatte (i hovedyrkesgruppen) fikk opplæring, etter hyppighet av opprykk.	93
Figur V3. 2	Prosentandel av virksomheter som oppga at over halvparten av de ansatte (i hovedyrkesgruppen) fikk opplæring, etter autonomi i arbeidet.	93
Figur V3. 3	Prosentandel av virksomheter som oppga at over halvparten av de ansatte (i hovedyrkesgruppen) fikk opplæring, etter om de ansatte var organisert i arbeidsgrupper.	94

Figur V3. 4	Andel av bedrifter med jobbrotasjon, etter ansattes autonomi i arbeidet. Prosent.	94
Figur V3. 5	Predikerte andeler av virksomheter med plan for utvikling av den enkeltes kompetanse, etter mulighet for opprykk og om de ansatte var organisert i arbeidsgrupper eller ikke, på basis av logistisk regresjon. Private virksomheter.	95
Figur V3. 6	Predikerte andeler av virksomheter med plan for utvikling av den enkeltes kompetanse, etter kontroll med arbeidet og om de ansatte var organisert i arbeidsgrupper eller ikke, på basis av logistisk regresjon. Offentlige virksomheter.	95
Figur V3. 7	Sammenhengen mellom innovasjon og opplæring. Andel bedrifter hvor ansatte hadde deltatt på kurs målt langs venstre akse, antall kurstimer per ansatt målt langs høyre akse.	96
Figur V3. 8	Sannsynlighet for at mer enn halvparten av de ansatte i hovedyrkesgruppen skal ha fått formell opplæring i 2002, etter om bedriften har utviklet forbedrede produkter eller tjenester i løpet av de siste 2 årene.....	96

Sammendrag og hovedkonklusjoner

Formålet med denne rapporten har vært å gi innsikt i hvilke faktorer eller forhold som har betydning for kompetanseinvesteringer, både på individnivå, virksomhetsnivå og samfunnsnivå.

Omfanget av opplæring

I rapporten har vi forsøkt å gi et bredt og helhetlig bilde av omfanget av opplæring i arbeidslivet, vi ser altså ikke bare på kurs og lignende, men også andre typer organisert opplæring; organisert veiledning av kolleger, jobbrotasjon/hospitering, studiesirkler og selvstudier. Spesielt har vi kartlagt opplæring av nyansatte. Resultatene har klart vist at *kurs og lignende bare er en mindre del av den totale opplæring som skjer i arbeidslivet.*

Nærmere 90 prosent av bedriftene/virksomhetene hadde gitt opplæring i løpet av ett år. På basis av resultatene anslår vi at vel halvparten av de ansatte fikk opplæring i løpet av ett år, noe som samsvarer bra med tidligere studier.

I følge våre beregninger bruker sysselsatte i gjennomsnitt vel 20 arbeidstimer per år til kurs og lignende. En sentral type opplæring er opplæring av nyansatte. Nærmere 50 timer per ansatt går med til det, i følge våre beregninger. I tillegg til dette kommer annen organisert opplæring, som er like hyppig forekommende som kurs og lignende.

På basis av dette anslår vi som en kvalifisert gjetning at minst 80 – 90 timer med går med til opplæring per ansatt i løpet av ett år, tilsvarende 4 – 5 prosent av arbeidstiden.

Høyt utdannede får mest opplæring

Som i andre land fant vi at det er de som har mest formell utdanning som også får mest opplæring i arbeidslivet. Høyt utdannede fikk omtrent tre ganger så mye opplæring i form av kurs og lignende, enn sysselsatte som bare hadde grunnskoleutdanning. Både i privat og offentlig sektor fikk høyt utdannede langt mer slik opplæring enn lavt utdannede.

En tredjedel av private bedrifter som hadde gitt kursopplæring, hadde tilbudt kurs spesielt innrettet mot grupper som av ulike grunner kunne tenkes å ha et spesielt opplæringsbehov, dette dreide seg hovedsakelig om ufaglærte eller kun hadde grunnskoleutdanning, deltidsansatte og midlertidig ansatte.

Totalt sett brukte menn og kvinner omtrent like mange timer til kurs og lignende. Sammenhengen mellom utdanningsnivå og opplæringsaktivitet var imidlertid sterkere blant kvinner enn blant menn. Dette gjaldt både når vi så på sannsynligheten for deltakelse og når vi så på antall timer som gikk med til opplæring.

Høy opplæringsaktivitet også i småbedrifter

Opplæring i form av kurs og lignende varierte relativt mye mellom næringsgrupper. Opplæringsaktiviteten var høyest i offentlig sektor, men opplæringsaktiviteten var like høy i mange private næringslivsbransjer. Det var stor variasjon mellom næringsområder i privat sektor. Opplæring av nyansatte var også noe viktigere i private bedrifter, enn i offentlige virksomheter.

Bedriftsstørrelse så ikke ut til å ha så stor betydning i Norge som i an del andre EU-land; også de fleste småbedrifter (10 – 19 ansatte), nærmere 80 prosent, ga sine ansatte opplæring. Heller ikke når vi kontrollerte for innovasjonsaktivitet og næring fant vi noen signifikant effekt av bedriftsstørrelse (antall ansatte), når det gjaldt antall opplæringstimer i form av kurs per sysselsatt. Dette betyr imidlertid ikke at policyrettede tiltak rettet inn mot småbedrifter bør trappes ned. Tvert i mot: Norge er av de få land som viser høy opplæringsaktivitet både i store og små bedrifter og det kan tenkes at dette også er en effekt av beviste policyvalg og prioriteringer knyttet til kompetansepolitikken.

Høyt fokus på opplæring i private bedrifter

Resultatene har klart vist at i private bedrifter er opplæring noe som i stor grad planlegges og organiseres av bedriftene. To tredjedeler av de private bedriftene foretok på ulike måter en kartlegging av opplæringsbehovet, og samtlige bedrifter foretok på en eller annen måte en evaluering av nytten av opplæringen.

Innovasjon

Et veldig klart resultat var at det var en *klar positiv sammenheng mellom innovasjonsaktivitet og omfang av opplæring i bedriften*, også når vi kontrollerte for næring og bedriftsstørrelse. Dette er et relativt viktig funn fordi det viser at tiltak rettet mot kompetanseinvesteringer ved SMBer (små- og mellomstore bedrifter) kan også styrke innovasjonsaktivitetene i disse bedriftene.

Arbeidsmiljø og arbeidsorganisering

Vi fikk også bekreftet hypotesen at stor grad av autoritetsdeling hadde en positiv effekt på opplæring. Autonomi (i hvilken grad de ansatte selv kunne bestemme fremgangsmåten i arbeidet), gode muligheter til opprykk samt at de ansatte var organisert i arbeidsgrupper var faktorer som hadde en klart positiv effekt på opplæring i private bedrifter, men ikke i offentlige virksomheter.

Arbeidstager- og arbeidsgiverorganisering

Verken i private bedrifter eller i offentlige virksomheter syntes organisering i fagforening eller arbeidsgiverforening å ha noen direkte betydning for opplæring, i form av kurs eller lignende. Allikevel fant vi at organisering hadde betydning for at private bedrifter utarbeidet planer for de ansattes kompetanseutvikling og opplæring i form av jobbrotasjon, mens virksomheter med samarbeidsutvalg ga mer opplæring enn virksomheter som ikke hadde et slikt samarbeidsutvalg.

Sett under ett, det som synes å ha stor betydning er det brede fokus på opplæring og andre kompetansetiltak på virksomhetsnivå og ikke selve status av fagorganisering i virksomhetene.

Den nordiske modellen

Etter vår oppfatning støtter disse resultatene hypotesen at den nordiske modellen, forstått som en samfunnsmodell som generelt vektlegger og stimulerer utviklingstiltak av sysselsatte på mikronivå, har betydelige positive effekter på virksomhetenes investeringer i kompetanse. Derfor er organisering av arbeid i retning av mer autonomi, muligheter for karriereutvikling, samarbeidsutvalg, og jobbrotasjon alle ledd i en moderne virksomhetsfilosofi innenfor den nordiske modellen.

Markedsforhold

Vi fant også en positiv korrelasjon mellom etterspørselsvekst og opplæringsnivå. Grad av konkurranseutsatthet hadde derimot ikke noen betydning for andelen av ansatte som fikk opplæring. Selv om denne problemstillingen må undersøkes og utdypes videre med mer kvalitative metoder, kan vi konkludere med at langsiktighet og fokus på kompetanseutvikling av arbeidstakere gjennom, ulike tiltak, herunder kurs og liknede, er en sentral drivkraft for bedriftenes vekstpotensial i Norge. Dette kan tenkes at det er en konkurransefortrinn for norske virksomheter, inklusiv offentlig sektor.

1 Innledning

1.1 Formål

Både i Norge og internasjonalt har det de senere årene vært økt oppmerksomhet og fokus på betydningen av opplæring og kompetanseinvesteringer i arbeidslivet for et kunnskaps- og læringsintensivt og innovativt arbeidsliv. Internasjonale studier har vist at Norge skårer høyt sammenlignet med andre land (European Trend Chart on Innovation 2005). En vet imidlertid ikke nok om hvorfor investeringsaktiviteten er høy i Norge. NIFU STEP fikk derfor i 2007 i oppdrag fra Kunnskapsdepartementet å gjennomføre et større prosjekt i den hensikt å generere kunnskap om dette.

Den foreliggende rapporten er rapport nr. 2 fra dette prosjektet. Formålet med rapporten er å identifisere viktige rammebetingelser for kompetanseinvesteringer i Norge med tanke på å:

1. Reflektere over utdanningstilbud i Norge i forhold til arbeidslivets behov. Er det slik at arbeidslivet investerer i oppbygging av kompetanse som er av generell og grunnleggende karakter, og burde denne kompetansen være allment tilgjengelig og tilbudt av det nasjonale utdanningssystemet?
2. Vurdere om kompetanseinvesteringene er på et tilfredsstillende nivå både i privat og offentlig sektor og innenfor de enkelte næringsgruppene, og også i forhold til ulike arbeidstakergrupper med hensyn til utdanningsnivå, kjønn, med mer.
3. Vurdere hvordan ulike strukturelle forhold og andre rammebetingelser fremmer eller hemmer kompetanseinvesteringer i Norge.

Rapport nr. 1 fra prosjektet, «Rammebetingelser for kompetanseinvesteringer i arbeidslivet – en litteraturgjennomgang», identifiserte faktorer som internasjonale studier finner sentrale når man skal forklare omfang av og innretning på kompetanseinvesteringer (Gulbrandsen, Kaloudis og Sandven 2008). Forhold som vi dels på bakgrunn av denne studien antar kan være viktige og som vi ønsker å belyse effekten av, omfatter for eksempel:

- bransje og bedriftsstørrelse
- arbeidstakernes kjønn, alder og utdanningsnivå
- innovasjonsaktivitet i bedriften, inklusiv offentlig sektor
- grad av autonomi i arbeidslivet
- bedriftens/virksomhetens medvirkning
- tilbudet av opplæringsmuligheter
- fagforeningenes innflytelse
- markedsforhold

1.2 Hovedtilnærming og metode

Vi drøfter hvordan kompetanseinvesteringer forholder seg til næringsstruktur, kompetansesammensetning, alder på ansatte, kjønn, ansettelsesforhold (heltid-deltid), innovasjonsaktivitet, organiseringsformer på arbeidsplassene med mer, i Norge.

Generelt sett synes det som om Norge skårer bra med hensyn til kompetanseinvesteringer i forhold til andre land (European Trend Chart on Innovation 2005), men vi mangler informasjon om og solid analyse av nivået og innretningen på disse investeringene fordelt på ulike utdanningsgrupper, næringsgrupper, typer investeringer, med mer.

Vi foretar en grundig kartlegging av disse forholdene. Resultatene presenteres hovedsakelig i form av univariate eller bivariate figurer og tabeller. Tallene som presenteres, er veide dersom det er benyttet stratifiserte utvalg, slik at tallene kan tolkes om estimer for hele det norske arbeidslivet. Bassanini et al. (2005) er for øvrig en sentral internasjonal referanse som gjennomgående benyttes som en viktig kilde av supplerende informasjon og funn.

Hypotesetesting

Vi vil også i noen grad teste spesifikke viktige hypoteser om forhold som kan tenkes å påvirke kompetanseinvesteringer, her vil vi bruke mer avanserte analyseteknikker, til dels multivariate analyseteknikker.

Overordnede perspektiver

For øvrig vil vi legge vekt på å knytte diskusjonene opp mot mer overordnede teorier eller modeller for det norske arbeidsmarkedet, slik som «den nordiske modellen» eller innovasjonsteoretiske perspektiver og forsøke å forstå resultatene ut fra en slik sammenheng. Slike helhetsperspektiver er nyttige og kan bedre vår forståelse av kompetanseinvesteringenes betydning og av hva som forårsaker dem.

Rapportens innhold

I kapittel 2 gjør vi rede for datagrunnlaget. I kapittel 3 gir vi så en bred beskrivelse av kompetanseinvesteringer i det norske arbeidslivet og av hvordan disse fordeler seg på ulike bedrifter/virksomheter og grupper av ansatte. I kapittel 4 ser vi på bedriftenes/virksomhetenes medvirkning til kompetanseinvesteringene gjennom organisering og finansiering. I kapittel 5 ser vi til sist på hvordan ulike typer rammebetingelser påvirker kompetanseinvesteringer.

2 Datagrunnlag

Datagrunnlaget for rapporten består av tre undersøkelser gjennomført de senere år som helt eller delvis er innrettet mot å kartlegge kompetanseinvesteringer. To av undersøkelsene – Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2003 (ABU 2003) – og Lærevilkårsmonitoren 2006 – kartlegger hele arbeidslivet, mens den tredje undersøkelsen – CVTS3 – den norske versjonen av Continuing Vocational Training 3 (Undersøkelse om opplæring i bedrifter), bare omfatter private bedrifter. I CVTS3 og ABU 2003 er respondentene bedrifter/virksomheter, og undersøkelsen kartlegger altså opplæring i regi av arbeidsgiver. I Lærevilkårsmonitoren, derimot, er respondentene individer, og alle opplæringsaktivitetene individene deltar i, kartlegges, også de som ikke finansieres av arbeidsgiver.

CVTS3 og ABU 2003 er stratifiserte undersøkelser, det vil si at respondentene har hatt ulik sannsynlighet for å blitt trukket ut til å delta.. Her har vi vektet dataene slik at resultatene vi oppgir, kan tolkes som estimater for hele populasjonen, som for CVTS3 er alle bedrifter og for ABU 2003 alle bedrifter og offentlige virksomheter.

I Lærevilkårsmonitoren, som er en tilleggsundersøkelse til AKU, er respondentene individer. I denne undersøkelsen er det så vidt vi har kjennskap til, bare trukket et helt tilfeldig utvalg, eller i hvert fall et tilnærmet tilfeldig utvalg. Det er allikevel beregnet vektorer for å korrigere for skjevheter i utvalget. Disse vektene har imidlertid ikke vært med i det datamaterialet vi har fått. Resultatene fra denne undersøkelsen er derfor ikke vektet.

2.1 CVTS3

CVTS3 er den norske versjonen av Continuing Vocational Training 3 (Undersøkelse om opplæring i bedrifter). Den er utført av Statistisk sentralbyrå og har kartlagt omfanget av opplæringsaktiviteter i norske bedrifter i 2005 (se Lagerstrøm & Steffensen 2008).

Som opplæringsaktiviteter regnes i denne undersøkelsen alle former for organiserte aktiviteter med kompetanseutvikling som eksplisitt formål. Det omfatter i tillegg til opplæringskurs og konferanser også opplæring gjennom organisert veiledning fra kolleger, jobbrotasjon/hospitering, studiesirkler og selvstudier. Formålet med undersøkelsen er videre å kartlegge opplæringsaktiviteter som skjer i regi av arbeidsgiver og som helt eller delvis finansieres av arbeidsgiver, ikke opplæringsaktiviteter som skjer i privat regi utenfor arbeidstiden.

Enhetene i undersøkelsen er bedrifter med minst 10 ansatte innenfor NACE 10–74 og 90–93. Ifølge Bedrifts- og foretaksregisteret var det i 2005 28 454 bedrifter med disse kjennetegnene (Lagerstrøm & Steffensen 2008). Dette utgjorde grovt regnet bare 1/5 av alle bedrifter/organisasjoner innen det aktuelle næringsområdet, men de sysselsatte

utgjorde vel 70 prosent av alle sysselsatte. Fra Bedrifts- og foretaksregisteret ble det trukket et utvalg på 2 798 bedrifter, stratifisert etter antall ansatte og næringsgruppe. 916 bedrifter besvarte spørreskjemaet, svarprosenten var altså 33.

2.2 Arbeids- og bedriftsundersøkelse (ABU 2003)

Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2003 er en undersøkelse som er gjennomført av Statistisk sentralbyrå på oppdrag fra Institutt for samfunnsforskning. Undersøkelsen er en kobling av opplysninger fra telefonintervjuer med daglige ledere i et utvalg av virksomheter i privat og offentlig sektor med registeropplysninger fra SSB for 2002 (se Holth 2003). Opprinnelig inngikk den som datagrunnlag i et forskningsprosjekt om medvirkning, læring og belønning i det nye arbeidslivet. Bedriftene er stilt en rekke spørsmål om styring og eierforhold, arbeidstid, karrieremuligheter for ansatte, arbeidsorganisering og arbeidsmiljø, rekruttering, kompetanse og opplæring, fagorganisering, lønnsdannelse, lederlønninger, pensjonsordninger, frynsegoder, arbeidsmiljø, teknologi, innovasjon og produktutvikling, og markedsforhold.

I rapporten benytter vi bare data fra intervjuundersøkelsen. Opplæring som kartlegges i undersøkelsen, er definert som «kurs eller lignende» og gjelder hele året 2002. Dataene gjelder imidlertid bare ansatte i hovedyrkesgruppen i den enkelte bedriften/virksomheten.

Bruttoutvalget besto av 3 263 bedrifter i privat og offentlig sektor med minst 11 sysselsatte. Av disse fikk man svar fra 2 358 bedrifter/virksomheter, 1 472 fra privat sektor og 886 fra offentlig sektor, svarprosenten var altså 72.

2.3 Lærevilkårsmonitoren 2006

Lærevilkårsmonitoren er en kartlegging av vilkårene for læring og kompetanseutvikling blant voksne, med særlig vekt på læring i arbeidslivet, som første gang kom med som en årlig tilleggsundersøkelse til SSBs arbeidskraftsundersøkelse (AKU) i 2003. Fafo er faglig ansvarlig for utformingen av monitoren. I denne rapporten ser vi på resultatene fra den siste undersøkelsen i 2006, hvor 10 829 personer besvarte spørsmål om livslang læring. Resultater fra denne undersøkelsen er for øvrig tidligere publisert i Bråthen med flere (2007).

På basis av denne undersøkelsen har vi sett på arbeidstakernes deltakelse på kurs, seminarer, konferanser og lignende i løpet av de fire siste ukene. Siden dette er en individundersøkelse, kartlegges alle opplæringsaktiviteter individet deltar i, enten de er finansiert av arbeidsgiver eller ikke. Undersøkelsen omfatter opplæring de fire siste ukene, og hvor mange timer man eventuelt hadde brukt til det.

3 Omfang av og typer investeringer

I dette kapitlet vil vi først foreta en bred og detaljert kartlegging av opplæring i arbeidslivet. I tillegg til å kartlegge omfanget av opplæring, er vårt sentrale spørsmål om omfanget av opplæringen er tilfredsstillende i alle deler av arbeidslivet og for alle grupper av ansatte.

Kurs

De tre undersøkelsene er ganske forskjellige, både med hensyn til hva som inkluderes i begrepet «opplæring», hva som er måleperioden, og hvilke deler av arbeidslivet undersøkelsene omfatter. Den sentrale opplæringsformen er «kurs og lignende». I ABU 2003 er opplæring definert som «kurs og lignende» og gjelder hele året 2002. I Lærevilkårsmonitoren er opplæring definert som «kurs, seminarer, konferanser og lignende», og måleperioden er de siste fire uker. I CVTS3 er kurs definert slik: «opplæringskurs som har til hensikt å utvikle de ansattes kompetanse, og som hovedsakelig foregår i egne undervisningslokaler med flere deltakere. Både kurs som fører frem til eksamen/sertifisering og kurs som ikke gir formell kompetanse, er regnet med. Praktisk opplæring på arbeidsplassen, selvstudier og annen opplæring samt kurs for lærlinger er ikke regnet med». Måleperioden er hele året 2005. Undersøkelsenhetene i ABU 2003 og CVTS3 er bedriftene/virksomhetene, slik at bare opplæring som skjer i tilknytning til arbeidsplassen blir kartlagt. Lærevilkårsmonitoren er en individundersøkelse og kan også omfatte opplæring i privat regi uten tilknytning til jobben, men bare for sysselsatte. ABU 2003 og Lærevilkårsmonitoren gjelder hele arbeidslivet, mens CVTS3 bare omfatter private bedrifter.

Undersøkelsene kartlegger hvor stor andel av bedriftene/virksomhetene og av de ansatte som får slik opplæring samt omfanget av opplæringen målt i antall timer eller dager.

Annen organisert opplæring

CVTS3 skiller mellom interne kurs og eksterne kurs og kartlegger også andre typer opplæring, f.eks. organisert veiledning av kolleger, jobbrotasjon/hospitering, studiesirkler, selvstudier og «konferanser med mer». ABU 2003 kartlegger også jobbrotasjon som en opplæringsform og hvor mange arbeidsdager som går med til opplæring av nyansatte.

Metodisk tilnærming

Vi belyser hvordan opplæring avhenger av type virksomhet (bedriftsstørrelse, næring, sektor), og individkjennetegn (kjønn, alder og utdanningsnivå). Alle undersøkelsene er selvfølgelig utvalgsundersøkelser. Tallene vi presenterer, er estimer for hele arbeidslivet. Gjennomgående er resultatene fremstilt i form av univariate eller bivariate tabeller eller figurer. Når vi ser på resultatene fra Lærevilkårsmonitoren, bruker vi imidlertid også mer avanserte multivariate analyseteknikker for å kunne belyse hvordan forhold som

utdanningsnivå påvirker sannsynligheten for å delta i opplæring, når vi samtidig kontrollerer for andre faktorer som for eksempel hvilken næring man arbeider innenfor.

3.1 CVTS3

Bedriftene i utvalget i CVTS3 utgjorde bare 3,2 prosent av den aktuelle populasjonen av bedrifter (28 454). Det tilsvarende tallet for sysselsatte var vel 8 prosent. Det er klart at med et så lite utvalg blir treffsikkerheten i populasjonsestimatene nokså liten, og å si noe om årsakssammenhenger blir enda mer usikkert. Som metodisk tilnærming har vi valgt å bruke vektete andeler/gjennomsnitt som populasjonsestimater, hvor vi samtidig har angitt øvre og nedre grense for avviket i 95%-konfidensintervallet (+/-...). Som Lagerstrøm & Steffensen (2008) påpeker, er det antagelig også andre betydelige feilkilder i tillegg til tilfeldig utvalgsvariasjon, slik at den reelle usikkerheten i populasjonsestimatene antagelig er betydelig større enn det de beregnede avvikene tyder på. Når vi ser på bedrifter, har vi benyttet vektene beregnet av SSB. Når vi ser på ansatte, har vi beregnet vektor ved å multiplisere vektene fra SSB med antall ansatte. Når vi ser på antall timer, har vi beregnet vektor ved å multiplisere vektene fra SSB med antall timer totalt i bedriften.

3.1.1 Ulike typer kompetanseinvesteringer

I tabell 3.1 har vi først sett på andelene av bedriftene som benyttet ulike former for opplæring/kompetanseutvikling. Disse tallene gjenfinnes for øvrig i SSBs statistikkbank og på SSBs hjemmesider. De vanligste formene for opplæring var organisert veiledning fra kolleger og opplæringskurs, over halvparten av bedriftene hadde benyttet seg av denne typen opplæring. Men også konferanser, jobbrotasjon/hospitering og studiesirkler var relativt vanlig, om lag 1/3 av bedriftene benyttet seg av alle disse opplæringsaktivitetene. Selvstudier skilt seg ut som en relativt lite viktig opplæringsform, som bare 1/5 av bedriftene benyttet seg av.

Tabell 3.1 Prosentandel av bedrifter og ansatte med ulike typer opplæring i 2005.^{1,2} Veide estimer. CVTS3.

	Andel av bedrifter	Andel av ansatte
Opplæringskurs	55 +/- 7	29 +/- 4
Interne	36 +/- 7	-
Eksterne	44 +/- 7	-
Organisert veiledning av kolleger	60 +/- 6	18 +/- 4
Jobbrotasjon/hospitering	33 +/- 7	4 +/- 1
Studiesirkler	32 +/- 6	10 +/- 2
Selvstudier	18 +/- 5	6 +/- 2
Konferanser med mer	37 +/- 6	7 +/- 2
Minst en form for opplæring	86 +/- 4	-

1) Populasjonen omfatter bare bedrifter med minst 10 ansatte

2) - = tall mangler/kan ikke beregnes

Vi beregnet også hvor stor andel av bedriftene som hadde benyttet seg av minst én av de forskjellige opplæringstypene, og fant at dette gjaldt 86 prosent av bedriftene. Til

sammenligning kan det nevnes at Schøne (2005) fant at ni av ti virksomheter med mer enn ti ansatte (inkludert offentlig sektor) hadde gitt de ansatte formell opplæring i løpet av ett år.

Andel av de ansatte

Tabell 3.1 viser også andelen av de ansatte som hadde deltatt i de ulike formene for opplæring.¹ Disse andelene var naturlig nok vesentlig lavere, siden bare en del av de ansatte i bedriftene har fått opplæring. Fordelingen på opplæringsformer avviker også i forhold til fordelingen blant bedriftene. Mens opplæringskurs kom på «andre plass» når vi så på bedrifter, ligger den på en klar «førsteplass» for de ansatte. Nesten hver tredje ansatt hadde deltatt på opplæringskurs i 2005. Bare hver femte ansatt hadde fått organisert veiledning av kolleger, selv om det var den opplæringsformen flest bedrifter benyttet. En mulig forklaring på at vi finner ulike mønstre for bedrifter og ansatte, kan være at opplæringskurs er noe som er relevant for alle ansatte, mens organisert veiledning av kolleger kanskje i første rekke er relevant og nødvendig for nyansatte. Siden de fleste bedrifter har noen nyansatte i løpet av ett år, vil det også kunne være noen som har hatt organisert veiledning, uten at det nødvendigvis vil være så mange i hver enkelt bedrift. I bedrifter hvor kurs er en viktig opplæringsform, kan det derimot være mange ansatte som deltar.

Relativt få hadde deltatt i andre typer opplæringsformer, disse er antakelig mest relevante for høyt utdannede eller i det minste fagutdannede.

For øvrig samsvarer disse resultatene ganske bra med resultatene i Nyen (2005), som fant, på basis av Lærevilkårsmonitoren, at 23 prosent hadde deltatt i organisert veiledning av kolleger, mens 11 prosent hadde deltatt i hospiterings-, praksis- eller jobbrotasjonsordninger. At han fant høyere andeler er rimelig, fordi Lærevilkårsmonitoren også omfatter offentlig sektor.

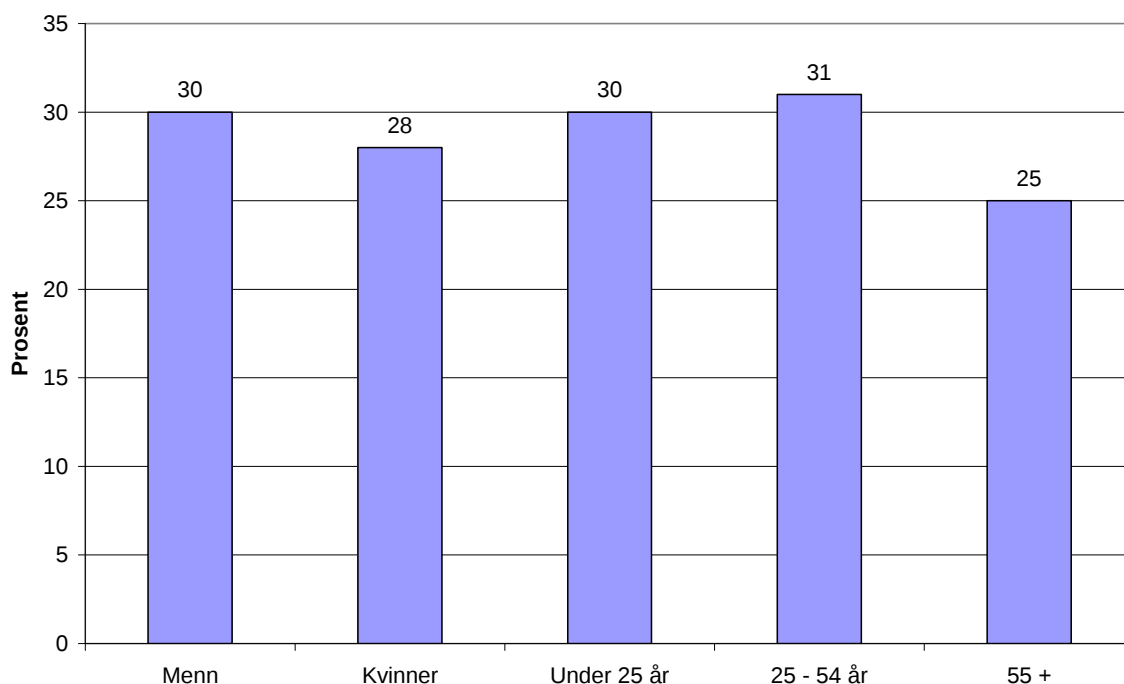
Kurs etter kjønn og alder

Schøne (2005) viser til at mange internasjonale studier har funnet at kvinner har lavere sannsynlighet for å få opplæring enn menn. En mulig forklaring på det er at kvinner i perioder er utenfor arbeidsmarkedet, for eksempel i forbindelse med fødsler og barnepass, noe som kan gi arbeidsgiver mindre insentiv til å tilby opplæring. Schøne fant imidlertid i sin studie at høy kvinneandel hadde en positiv effekt på andelen med opplæring, men en negativ effekt på opplæringsintensiteten. Vi derimot finner at prosentandelen av ansatte som hadde deltatt på opplæringskurs, var litt høyere for menn enn for kvinner, se figur 3.1, men forskjellen var ikke større enn det en kunne forvente ut fra tilfeldig utvalgsvariasjon (se tabell V1.7 vedlegg 1).

¹ Her er det en del bedrifter som har oppgitt at de har opplæringsaktiviteter, men ikke har svart på hvor mange ansatte bedriften har. Disse er selektert bort – det kan kanskje gi litt underestimering.

Schøne (2005) fant også at høy gjennomsnittsalder i arbeidsstokken hadde en negativ effekt på opplæring. En forklaring han gir på det kan være at jo eldre man er, jo kortere tid har man til å hente inn gevinsten fra investeringen i opplæring. Man ville også tro at eldre arbeidstakere hadde mest kompetanse i utgangspunktet. Som figur 3.1 viser, finner også vi at andelen som fikk opplæring, var lavere blant de som var 55 år og eldre enn blant de yngre. Forskjellen var imidlertid ikke signifikant.

Figur 3.1 Prosentandel av ansatte som hadde deltatt på kurs, etter kjønn og alder. 2005. CVTS3.



Ansatte med spesielle opplæringsbehov

Det ble også kartlagt om kursene var innrettet mot grupper av ansatte som av ulike grunner kunne tenkes å ha et spesielt opplæringsbehov, se tabell 3.2. Dette var bare tilfellet i en tredjedel av bedriftene som hadde gitt kursopplæring. Disse kursene var i hovedsak innrettet mot ufaglærte eller ansatte med bare grunnskoleutdanning, deltidsansatte og midlertidig ansatte. Ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn, funksjonshemmede eller personer som sto i fare for å bli overtallige, var lite viktig i denne sammenheng.

Tabell 3.2 *Prosentandel av bedrifter hvor ansatte hadde deltatt på kurs, etter om kursene var innrettet mot spesielle grupper av ansatte. 2005. Veide tall. CVTS3*

	Bedrift hadde slik ansattegruppe	Tilbød opplæringskurs for slik ansattegruppe
Etnisk minoritetsbakgrunn	4 +/- 2	0,5 +/- 0,5
Funksjonshemmede	9 +/- 4	2 +/- 1
Ufaglærte eller kun grunnskoleutdanning	52 +/- 9	18 +/- 8
Personer i fare for å bli overtallige	15 +/- 6	3 +/- 2
Ansatte med deltidskontrakter	72 +/- 8	18 +/- 7
Midlertidig ansatte	37 +/- 8	12 +/- 6
Minst en av kategoriene	81 +/- 7	32 +/- 8

Som vi ser i tabell 3.2, gjenspeiler dette mønsteret hovedsakelig forskjeller med hensyn til hvor stor andel av bedriftene som hadde de ulike ansattegruppene, og ikke forskjeller i kurshyppigheten for de forskjellige gruppene. Bruker vi forholdet mellom antall bedrifter som hadde tilbudt kurs for ulike spesielle grupper ansatte, og antall bedrifter som hadde slike grupper, som mål på kurshyppigheten, finner vi at kursopplæring var vanligst for ufaglærte eller ansatte med bare grunnskoleutdanning, og minst vanlig for ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn.

Det var også en klar tendens til at andelen av bedriftene som hadde tilbudt kurs til spesielle grupper av ansatte, økte med bedriftsstørrelse (se tabell V1.10). Noe av forklaringen på det syntes også å være at det var en tendens til at andelen bedrifter med ansatte med spesielle opplæringsbehov økte med bedriftsstørrelse.

Det var også slik at andelen bedrifter med kurs for spesielle grupper av ansatte var lavest i næringsgruppen finansiell tjenesteyting (se tabell V1.11 i vedlegg 1). Dette resultatet forsterker ytterligere inntrykket av at dette er en næringsgruppe hvor høy kompetanse er spesielt viktig.

Utvikling over tid

Bedriftene ble også spurt om de hadde arrangert opplæringskurs eller andre opplæringstiltak i 2004, og om de planla å arrangere slike opplæringstiltak i 2006, se tabell 3.3. Ikke overraskende var det flere bedrifter som planla å arrangere opplæringstiltak i 2006, enn de som faktisk hadde arrangert slike tiltak i 2004. Men ikke alle bedriftene kan forventes å gjennomføre det de har planlagt. Når vi i tillegg tar hensyn til utvalgsusikkerheten, er det derfor *ikke sikkert at disse tallene gir uttrykk for en tendens til økende kompetanseinvesteringer*. Bråthen med flere (2007) fant tvert imot at det i perioden 2003 – 2006 hadde vært en fallende tendens i andelen som hadde deltatt på kurs og i annen opplæring.

Tabell 3.3 Prosentandel av bedrifter som arrangerte eller planla opplæringskurs og andre opplæringsaktiviteter, i henholdsvis 2004 og 2006. CVTS3.

	2004 ¹	2006
Opplæringskurs	54 +/- 7	63 +/- 7
Andre opplæringsaktiviteter	38 +/- 7	48 +/- 7
Opplæringskurs eller andre opplæringsaktiviteter	59 +/- 7	67 +/- 7

1) Gjelder bare bedrifter som eksisterte i 2004

Bedriftsstørrelse

En viktig hypotese vi ønsker å teste, er om bedriftsstørrelse har betydning. Schöne (2005) forklarer det slik: «Store virksomheter med mange ansatte har større interne arbeidsmarkeder enn mindre virksomheter. Investering i opplæring kan derfor ha større anvendelsesmuligheter i en stor virksomhet enn i en mindre virksomhet. I tillegg, investering i opplæring innebærer faste kostnader. Store virksomheter kan i større grad fordele de faste kostnadene på flere personer.» Studier som har funnet en sammenheng mellom bedriftsstørrelse og sannsynligheten for at en ansatt får opplæring er blant annet Bassanini et al (2005).

I CVTS3 fant vi imidlertid ingen klar generell tendens til at andelen av ansatte som fikk opplæring økte med bedriftsstørrelse (tabell V1.2 i vedlegg 1). Det eneste unntaket var at andelen som var på kurs, var mindre i de minste bedriftene med bare 10–19 ansatte, enn i de øvrige bedriftene. Men for flere av kategoriene fant vi at andelen tvert imot sank med bedriftsstørrelse, det gjaldt organisert veiledning av kolleger, studiesirkler og konferanser, med mer. Også de fleste, 78 prosent, av de minste bedriftene med 10–19 ansatte gjennomførte opplæring av ansatte i en eller annen form (se tabell V1.1 i vedlegg 1).

Næringsgruppe

Vi har også sett på om det var forskjeller mellom næringsgrupper (se tabell V1.3 i vedlegg 1).² Om lag halvparten av bedriftene var i industrien, og det er ikke så lett å se hva som eventuelt kunne være en relevant inndeling av industrien. Vi har derfor sett på all industri under ett, også slått sammen med bergverksdrift, som er en liten gruppe. Denne ene næringsgruppen, bergverksdrift/industri, utgjør da altså over halvparten av utvalget, og tallet på bedrifter i de øvrige næringsgruppene vi ser på blir ganske lite. Det er imidlertid som sagt vanskelig å se hvordan en kunne lage en bedre og jevnere næringsgruppering.

Resultatene viser at det særlig var én næringsgruppe som skilte seg ut fra de øvrige næringsgruppene; *finansiell tjenesteyting*. Den hadde høyest andel med hensyn til interne og eksterne kurs, studiesirkler, selvstudier og «konferanser med mer». Forskjellen mellom denne næringsgruppen og de andre næringsgruppene var klart større enn det som kunne forklares ved tilfeldig variasjon. Finansiell tjenesteyting hadde også høyest andel som hadde gjennomført minst ett opplæringstiltak, 95 prosent.

² Nace-koder: Bergverk/industri = 14 – 37, Sekundærnæringer annet = 40 – 45, varehandel/hotell = 50 – 55, transport/kommunikasjon = 60 – 64, finansiell tjenesteyting = 65 – 67, forretningsmessig tjenesteyting = 70 – 74, 90 - 93.

Men også i de øvrige næringsgruppene hadde de fleste bedriftene gjennomført opplæringstiltak. Næringsgruppen transport/kommunikasjon hadde den laveste andelen som hadde gjennomført minst ett opplæringstiltak, 80 prosent. Det syntes ikke å være noen særlig forskjell mellom de øvrige tjenesteytende næringsgruppene og de vareproduserende næringsgruppene.

Vi har også sett på hvor stor andel av de ansatte som var involvert i ulike typer opplæringstiltak etter næringsgruppe (se tabell V1.4 i vedlegg 1). *Finansiell tjenesteyting* fremstår nå enda klarere som en næringsgruppe som i spesielt stor grad satset på opplæring. Andelen var høyest i denne næringsgruppen for alle kategorier, med unntak for organisert veiledning fra kolleger, hvor den «bare kom på andre plass». Når det gjelder studiesirkler, selvstudier og «konferanser med mer» ble forskjellene i forhold til de andre næringsgruppene enda større. Alle disse opplæringsaktivitetene var relativt vanlige i denne næringsgruppen, særlig selvstudier med en andel på 37 prosent, mot bare 1–6 prosent i de andre næringsgruppene.

Arbeidskostnader

Til slutt har vi også sett på om nivået på arbeidskostnadene hadde noen betydning for opplæringsaktiviteten, se tabell V1.5 i vedlegg 1. Vi fant at det var en klar tendens til at andelen av bedriftene som hadde gitt opplæring, økte med nivået på arbeidskostnadene. For alle typer opplæring var andelen høyere for bedrifter i den høyeste kvartilen for arbeidskostnader, enn i bedrifter i den laveste kvartilen. Forskjellen var særlig stor med hensyn til konferanser med mer, organisert veiledning fra kolleger, studiesirkler og eksterne opplæringskurs.

Denne tendensen var imidlertid ikke like klar når vi så på andelen av de ansatte som hadde fått opplæring, selv om også da var det en viss tendens til at andelen økte med bedriftsstørrelse, (se tabell V1.6 i vedlegg 1). Andelen som hadde deltatt på kurs, i studiesirkler eller på «konferanser med mer» var fortsatt klart høyere i bedriftene i den øverste kvartilen enn i den nederste kvartilen. Dette gjaldt nå også for selvstudier. For organisert veiledning av kolleger var imidlertid andelen nå lavere for bedrifter i den øverste kvartilen, enn for bedrifter i den laveste kvartilen.

3.1.2 Kurstimer

Når det gjelder kurs, er det også kartlagt hvor mange arbeidstimer som gikk med til det, altså betalt arbeidstid. Samtidig er det totale antallet arbeidstimer i bedriftene kartlagt, slik at vi veldig presist kan måle omfanget av denne typen opplæringsvirksomhet. Det er også kartlagt hvordan antall kurstimer fordelte seg med hensyn til kjønn og fagområde.

Andel av arbeidstid

I tabell 3.4 har vi sett på hvor stor andel av arbeidstiden som gikk med til kursdeltagelse. Totalt gikk det med 9,4 arbeidstimer til kurs per ansatt, det utgjorde 0,6 prosent av

arbeidstiden. Når vi ser på andelen av arbeidstiden som gikk med til kursdeltagelse totalt sett, var det heller ikke her noen kjønnsforskjeller.

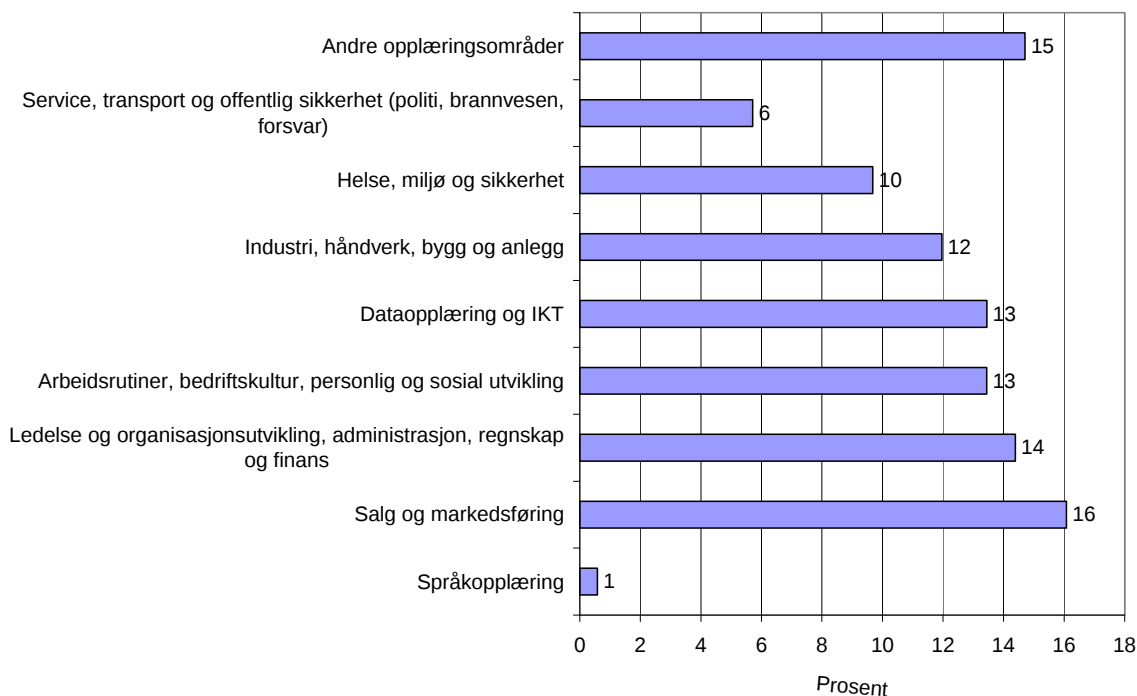
Tabell 3.4 *Arbeidstimer som gikk med til kursdeltagelse i 2005. Veide estimer. CVTS3.*

	Kurs		Interne kurs		Eksterne kurs	
	Antall timer per ansatt	% av totalt antall timer	Antall timer per ansatt	% av totalt antall timer	Antall timer per ansatt	% av totalt antall timer
Totalt	9,4 +/- 1,8	0,6 +/- 0,1	6,2 +/- 1,7	0,4 +/- 0,1	3,2 +/- 0,6	0,2 +/- 0,04
Menn	9,7 +/- 2,0	0,7 +/- 0,2				
Kvinner	9,8 +/- 2,2	0,7 +/- 0,2				

Fordeling på fagområder

Det ble også kartlagt hvordan kurstimene fordelte seg på forskjellige fagområder, se figur 3.2. Over 40 prosent av kurstimene hadde å gjøre med økonomi og administrasjon, dvs. «salg og markedsføring», «ledelses- og organisasjonsutvikling, administrasjon, regnskap og finans» og «arbeidsrutiner, bedriftskultur, personlig og sosial utvikling». En fjerdedel var teknologi-relatert, dvs. «dataopplæring og IKT» og «industri, håndverk, bygg og anlegg».

Figur 3.2 *Timer som gikk med til kurs fordelt på fagområder i 2005. Veide estimer. CVTS3.*



Bedriftsstørrelse

Det var også en svak tendens til at antall timer som gikk med til kurs, økte med bedriftsstørrelse (se tabell V1.8 i vedlegg 1). Forskjellen var imidlertid ikke nødvendigvis større enn det som kunne forklares med tilfeldig utvalgsvariasjon. Derimot var det et klart

mønster at store bedrifter arrangerte egne interne kurs – i de største bedriftene gikk 80–90 prosent av kurstimene med til interne kurs – mens det i de minste bedriftene var en mer lik fordeling mellom interne og eksterne kurs.

Næringsgruppe

Tilsvarende resultatene foran fant vi at antall arbeidstimer som gikk med til kursdeltagelse var *betydelig høyere i næringsgruppen finansiell tjenesteyting*, andelen var dobbelt så høy eller høyere i forhold til i de andre næringsgruppene (se tabell V1.9 i vedlegg 1). *Mellom de øvrige næringsgruppene var det ikke store forskjeller med hensyn til hvor mange arbeidstimer som gikk med til kursdeltagelse.* Det syntes heller ikke å være noen veldig klare sammenhenger mellom næringsgruppe og om man foretrakk å bruke interne eller eksterne kurs.

3.2 ABU 2003

Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2003 (ABU) er nyttig i forhold til CVTS3, særlig fordi den også omfatter offentlige virksomheter, slik at vi kan se om opplæringsmulighetene er like gode i offentlig og privat sektor. Undersøkelsen kartlegger hvor mange som fikk opplæring, det vil si *kurs eller lignende*, i 2002, og hvor mange dager som ble brukt til opplæring. Andre forhold som ble kartlagt og som vi også ser på i dette avsnittet, er hvor lang tid det tar å lære opp en nyansatt, jobbtrotasjon samt om opplæringen var innrettet mot at de ansatte skulle ha flere ansvarsområder. Undersøkelsen er imidlertid gjennomgående begrenset til bare å gjelde hovedyrkesgruppen i den enkelte virksomheten.

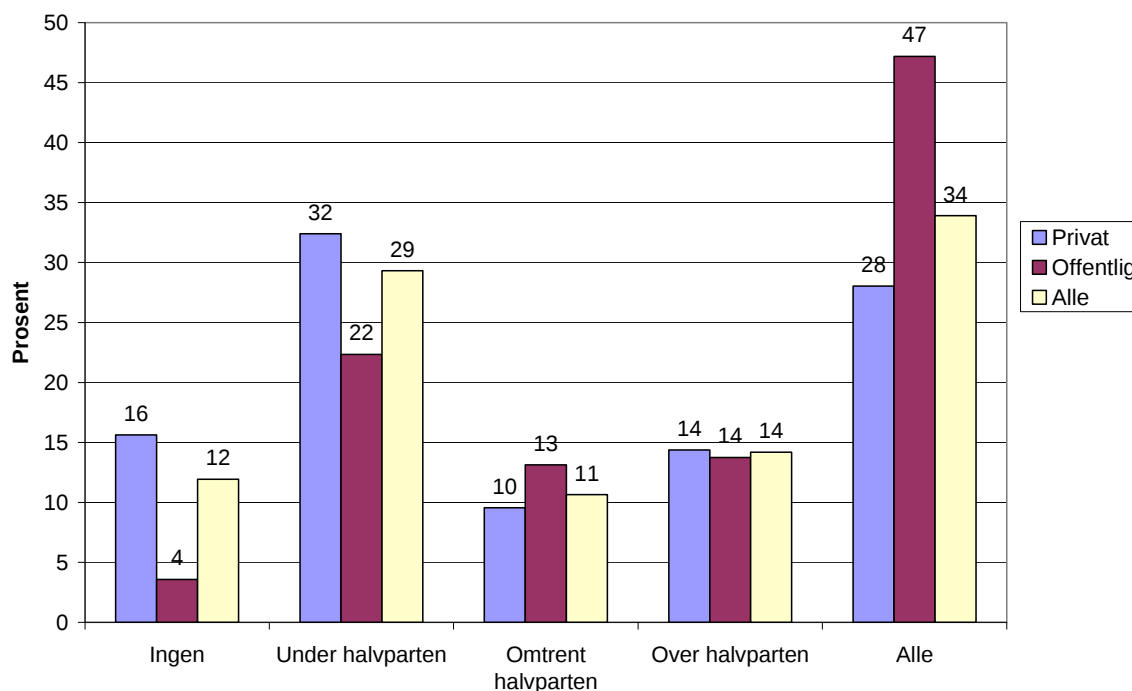
3.2.1 Andelen av ansatte som hadde fått opplæring

Figur 3.3 viser hvordan virksomhetene fordelte seg med hensyn til hvor stor andel av de ansatte (i hovedyrkesgruppen) som hadde fått opplæring (kurs eller lignende). Det presiseres at «under halvparten» betyr «under halvparten, men forskjellig fra ingen», og «over halvparten» tilsvarende betyr «over halvparten, men ikke alle». Kategoriene er altså gjensidig utelukkende, og andelene som vises i figuren, summerer til 100 prosent.

Av figuren fremgår det at 88 prosent av virksomhetene hadde gitt opplæring til ansatte. I en tredjedel av virksomhetene fikk samtlige ansatte opplæring. Disse tallene synes for øvrig å samsvare bra med CVTS3, hvor vi fant at 86 prosent av bedriftene hadde gitt opplæring (se avsnitt 3.1.1). CVTS3 omfatter da riktignok bare private bedrifter, men har til gjengjeld en bredere definisjon av opplæring enn den som benyttes her.

Hvis vi videre estimerer hvor stor andel av de ansatte som fikk opplæring, ved å sette andelene i de ulike kategoriene lik medianverdien, finner vi at 57 prosent av de ansatte hadde fått opplæring. Til sammenligning fant Nyen (2005) at halvparten av de sysselsatte hadde deltatt i kurs og annen opplæring i løpet av ett år.

Figur 3.3 Fordeling av virksomhetene etter andel av de ansatte i hovedyrkesgruppen som fikk opplæring i 2002, og etter sektor. ABU.



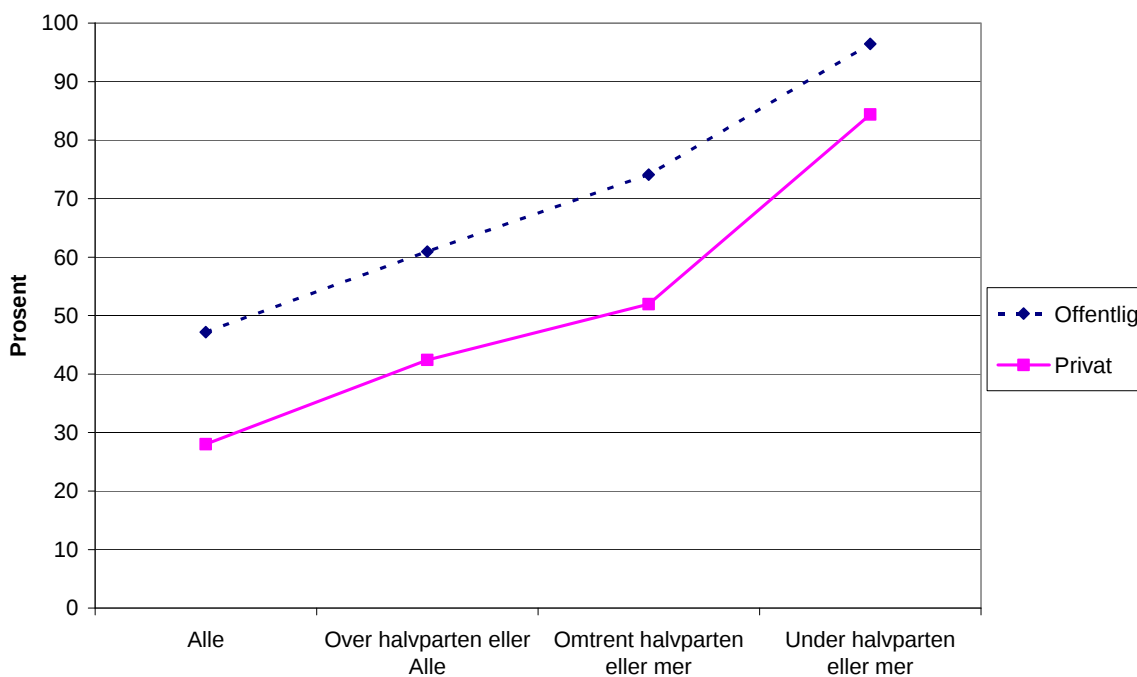
Figur 3.3 viser også at andelen av de ansatte som fikk opplæring, var høyere i offentlige enn i private virksomheter. En klart høyere andel av de offentlige enn de private virksomhetene svarte at alle de ansatte hadde fått opplæring i 2002, 47 mot 28 prosent. Omvendt var det en klart høyere andel av de private enn av de offentlige virksomhetene som sa at ingen hadde fått opplæring og at under halvparten hadde fått opplæring.

Forholdet mellom offentlige og private virksomheter kommer klarere frem om vi ser på hver av de fire dikotomiene vi kan dele den ordinale variabelen med fem verdier inn i. Disse dikotomiene er: 1) de som svarte at alle hadde fått opplæring mot de som svarte ett av de fire andre alternativene, 2) de som svarte at mer enn halvparten, inkludert alle, hadde fått opplæring, mot de som svarte at omtrent halvparten, under halvparten eller ingen hadde fått opplæring, 3) de som svarte at minst halvparten hadde fått opplæring, altså alle, over halvparten eller omtrent halvparten, mot de som sa at under halvparten, inkludert ingen, hadde fått opplæring og 4) de som svarte at noen ansatte hadde fått opplæring i det hele tatt, mot de som svarte at ingen av de ansatte hadde fått opplæring. Hver av disse fire dikotomiene definerer en høy mot en lav andel ansatte som har fått opplæring, med forskjellige grenser for skillet mellom høy og lav.

Figur 3.4 viser forholdet mellom offentlige og private virksomheter på hver av disse dikotomiene. Vi ser at for alle de fire dikotomiene var andelen større i offentlig enn i privat sektor. Hvis vi på samme måte som foran estimerer hvor stor andel av de ansatte som fikk opplæring i form av kurs og lignende, finner vi at dette gjaldt 52 prosent i privat sektor og 70 prosent i offentlig sektor. Vi finner altså her en betydelig høyere andel i privat sektor

enn i CVTS3-undersøkelsen (se tabell 3.1 i avsnitt 3.1.1). En mulig forklaring kan være at andelen som får opplæring, er større i hovedyrkesgruppen enn blant andre ansatte.

Figur 3.4 Virksomheter fordelt på andelen ansatte i hovedyrkesgruppen som fikk opplæring i 2002, fire dikotomier, etter sektor. ABU.



3.2.2 Opplæringsintensitet

For ansatte i hovedyrkesgruppen som hadde fått opplæring, ble det også kartlagt antall arbeidsdager som gikk med til dette. Denne variabelen belyser altså *opplæringsintensiteten* til de som fikk opplæring. Den sier således ikke nødvendigvis noe om omfanget av opplæring i virksomheten som helhet. En svært lav andel av arbeidstidene totalt i bedriften kan gå med til opplæring, men hvis det også er svært få ansatte som får opplæring, kan antallet timer på de få som får opplæring likevel bli høyt.

Gjennomsnittet som ble oppgitt her, var 6,4 arbeidsdager, mens medianen var 4 arbeidsdager. 9. desil var 12 arbeidsdager, 3. kvartil var 5 arbeidsdager, 1. kvartil var 2 arbeidsdager, og 1. desil var også 2 arbeidsdager.

Her fant vi ingen signifikante forskjeller mellom private og offentlige virksomheter.

3.2.3 Gjennomsnittlig antall arbeidsdager med opplæring per ansatt

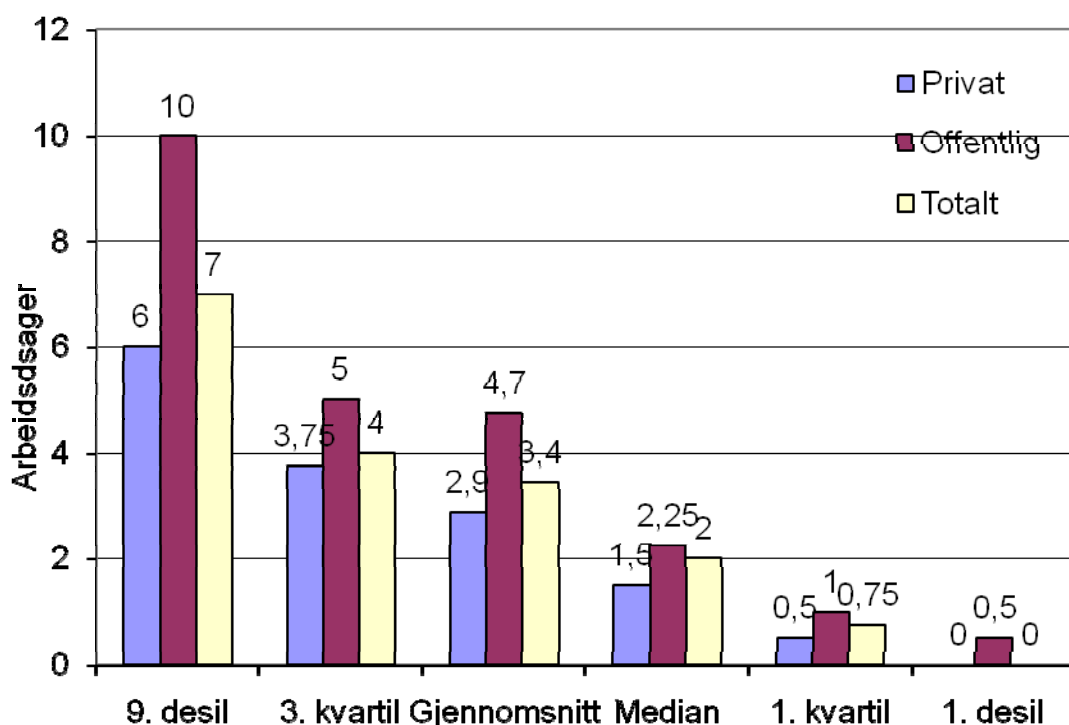
Omfanget av opplæring måles mest presist i arbeidstid som går med per ansatt. Dette har vi beregnet ved å multiplisere andelen av de ansatte som fikk opplæring, med

opplæringsintensiteten, som i ABU 2003 måles i arbeidsdager.³ Figur 3.5 viser gjennomsnitt og utvalgte prosentiler totalt og for private og offentlige virksomheter for denne variabelen. Totalt gikk 3,4 arbeidsdager i gjennomsnitt med til opplæring per ansatt.

Figuren viser at det her var klare forskjeller mellom offentlige og private virksomheter. Både når det gjaldt gjennomsnittet i fordelingene og ved de vanligst brukte prosentilene i fordelingen hadde offentlige virksomheter høyere antall arbeidsdager til opplæring per sysselsatt enn private virksomheter.

Antall arbeidsdager som gikk med til opplæring, dvs kurs og lignende, i privat sektor, tilsier et betydelig høyere timetall enn det vi fant gikk med til kurs CVTS3. En mulig forklaring kan være at betegnelsen kurs og lignende som ble benyttet i ABU har blitt tolket noe bredere enn kategorien "kurs" som ble benyttet i CVTS3. En annen mulig forklaring kan være at privat sektor i ABU kanskje omfatter private virksomheter innen utdanningssektoren og helse- og sosialsektoren, som ikke omfattes av CVTS3, og hvor opplæringsaktiviteten kan tenkes å være høy.

Figur 3.5 Arbeidsdager med opplæring per ansatt i hovedyrkesgruppen, etter sektor. gjennomsnitt og utvalgte prosentiler. 2002. ABU.



³ Imidlertid blir dette bare en svært omtrentlig variabel, da andelen av de sysselsatte som fikk opplæring, ikke er veldig presist målt, men kun har fem verdier: alle, over halvparten, omtrent halvparten, under halvparten og ingen. Her har vi da selvsagt tilordnet verdien "alle" faktoren 1 og "ingen" 0, og "omtrent halvparten" har vi gitt faktoren 0,5. Så har vi valgt henholdsvis 0,75 og 0,25 for "over halvparten" og "under halvparten".

3.2.4 Tid som kreves for opplæring av nyansatte

Det ble i undersøkelsen også stilt spørsmål om hvor lang tid det i gjennomsnitt tar å lære opp en nyansatt i hovedyrkesgruppen, se figur 3.6. Figuren viser at opplæring av nyansatte er viktig og tidkrevende i de fleste bedrifter. I bare en tiendel av virksomhetene krevdes bare en ukes opplæring eller mindre, og i hver fjerde virksomhet tok det seks måneder eller mer å lære opp en nyansatt.

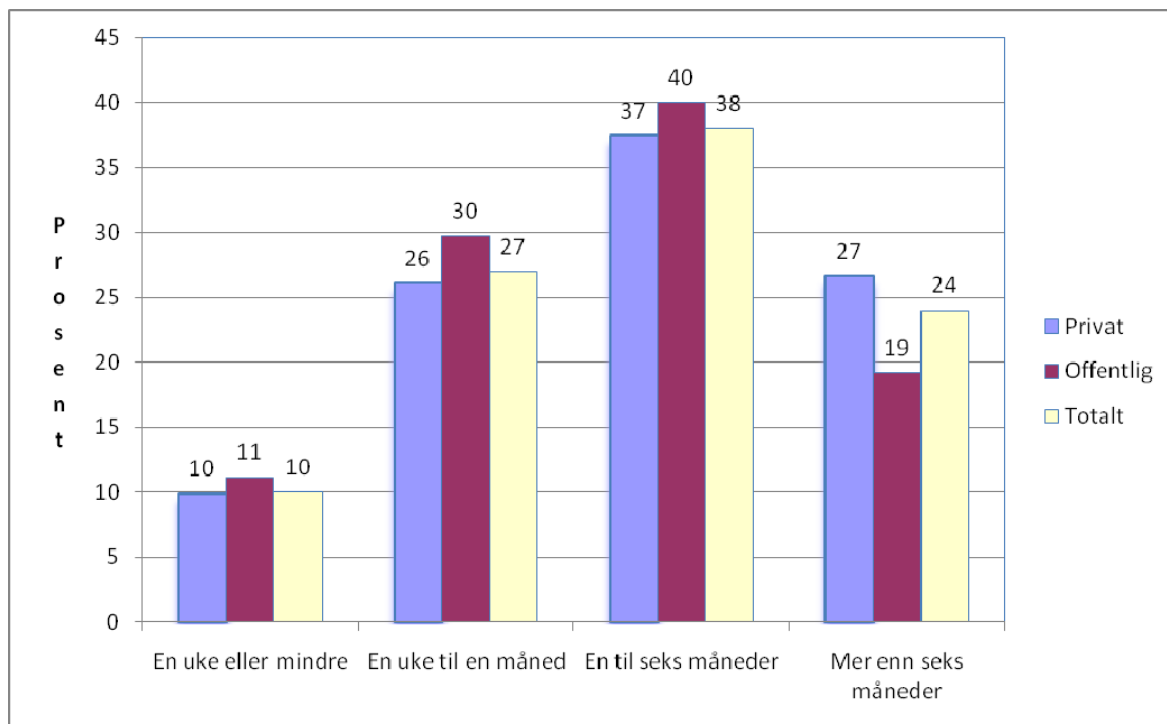
I hovedsak fant vi det samme mønsteret i offentlig og privat sektor, men det var allikevel en liten tendens til at de private virksomhetene brukte mer tid på opplæring av nyansatte enn de offentlige virksomhetene, og da først og fremst ved at andelen som svarte at det tar mer enn seks måneder, var høyere blant de private enn blant de offentlige virksomhetene.

Det er interessant at vi her finner en høyere andel for privat sektor enn for offentlig sektor, mens vi foran fant det motsatte mønsteret. En sannsynlig forklaring på et slikt mønster, er at det er en klarere kobling mellom utdanning og arbeid i offentlig sektor enn i privat sektor, slik at nyutdannede i offentlig sektor i større grad kan gå rett inn i jobben uten ytterligere opplæring. Men siden de ansatte i offentlig sektor har mer utdanning enn de ansatte i privat sektor, vil de videre utover i karrieren være mer tilbøyelige til å ta etter- og videreutdanning, enn ansatte i privat sektor.

For å kunne gi en viss indikasjon på hvor viktig denne type opplæring er sammenlignet med kurs og lignende, har vi også på basis av disse tallene beregnet et grovt anslag for hvor mange arbeidsdager som i gjennomsnitt går med til opplæring av nyansatte. Vi har da kommet frem til at det i gjennomsnitt går med 81 dager til opplæring av nyansatte.⁴ I følge Barth med flere (2004) skifter om lag 10 prosent av norske arbeidstagere arbeidsplass i løpet av et år, som skulle tilsi at 10 prosent av arbeidsstokken er nyansatte. Legger vi det til grunn, innebærer det at 8 arbeidsdager går med til opplæring av nyansatte, per ansatt. Antar vi videre 6-timers arbeidsdag, får vi at 48 timer går med til opplæring av nyansatte per ansatt. Selv om dette selvfølgelig er et meget grovt og usikkert anslag, tyder det allikevel på at dette er en viktig og ressurskrevende type opplæring, sammenlignet med kurs og lignende. Det tilsvarende tallet for privat og offentlig sektor blir henholdsvis 52 og 43.

⁴ Vi har da antatt at det er 22 arbeidsdager i en måned. Videre har vi satt antall dager lik median-verdien i de ulike kategoriene. For kategorien 6 måneder eller mer har vi satt den øvre grensen lik 12 måneder.

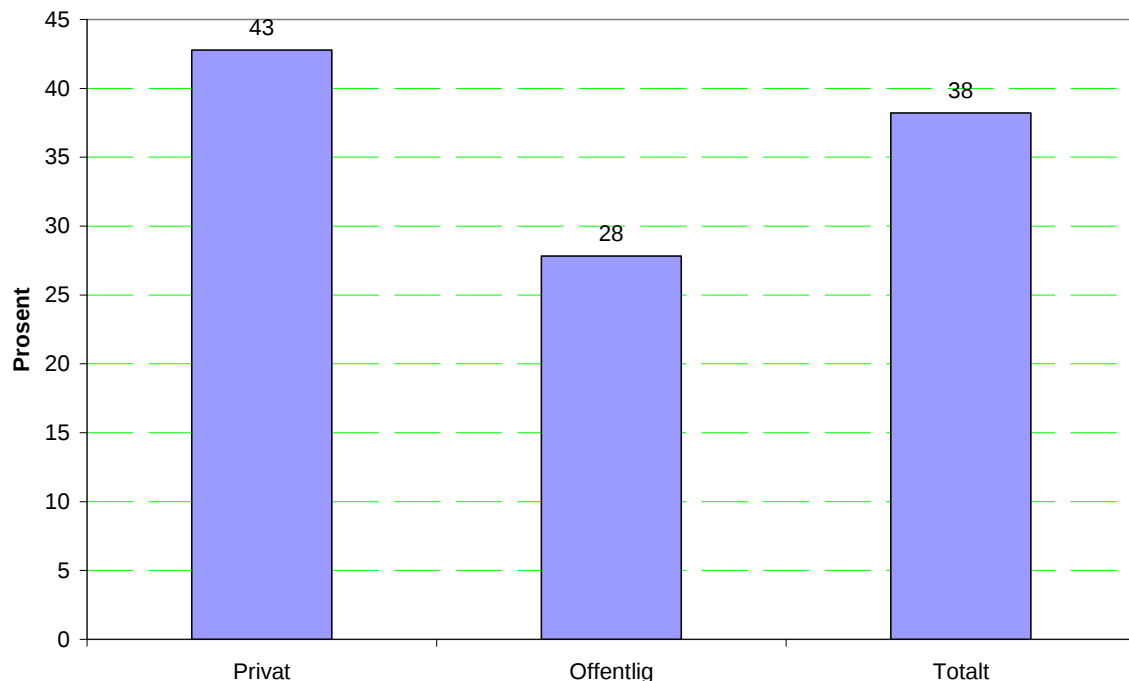
Figur 3.6 *Hvor lang tid det tar å lære opp en nyansatt i hovedyrkesgruppen. Private og offentlige virksomheter. Prosent. 2002. ABU.*



3.2.5 Jobbrotasjon

Jobbrotasjon ble også kartlagt i undersøkelsen, se figur 3.7. Figuren viser at andelen som benyttet seg av denne type opplæring, var langt høyere i private virksomheter enn i offentlige virksomheter. For øvrig legger vi merke til at andelen i private virksomheter var noe høyere enn den vi fant i CVTS3-undersøkelsen (se tabell 3.1).

Figur 3.7 Andel virksomheter med jobbtasjon. Private og offentlige virksomheter. Prosent. 2002. ABU.



Vi fant forøvrig ingen generell sammenheng mellom det å få opplæring i form av systematisk jobbtasjon og opplæring i form av kurs eller lignende. Dette uavhengig av hvilken variabel vi brukte for å måle omfanget av opplæring i form av kurs eller lignende: andel av de ansatte som fikk opplæring eller arbeidsdager per ansatt som gikk med til opplæring.

3.3 Lærevilkårsmonitoren 2006

Fra denne undersøkelsen har vi individdata. Undersøkelsen belyser hvor stor andel som hadde deltatt i opplæring, det vil si *kurs, seminarer, konferanser og lignende*, og antall timer brukt på slik opplæring, de siste fire ukene. Kurs omfatter ikke studier. I denne undersøkelsen gjelder dette opplæring ikke bare på dagtid, men også på kveldstid, men det gjelder bare arbeidsaktive. Vi belyser hvordan opplæringsaktiviteter avhenger av utdanningsnivå, næring, kjønn, alder og arbeidstid.

Totalt for hele utvalget hadde 19 prosent deltatt i opplæring de siste fire ukene, mens man i gjennomsnitt hadde brukt 2,67 timer til opplæring.

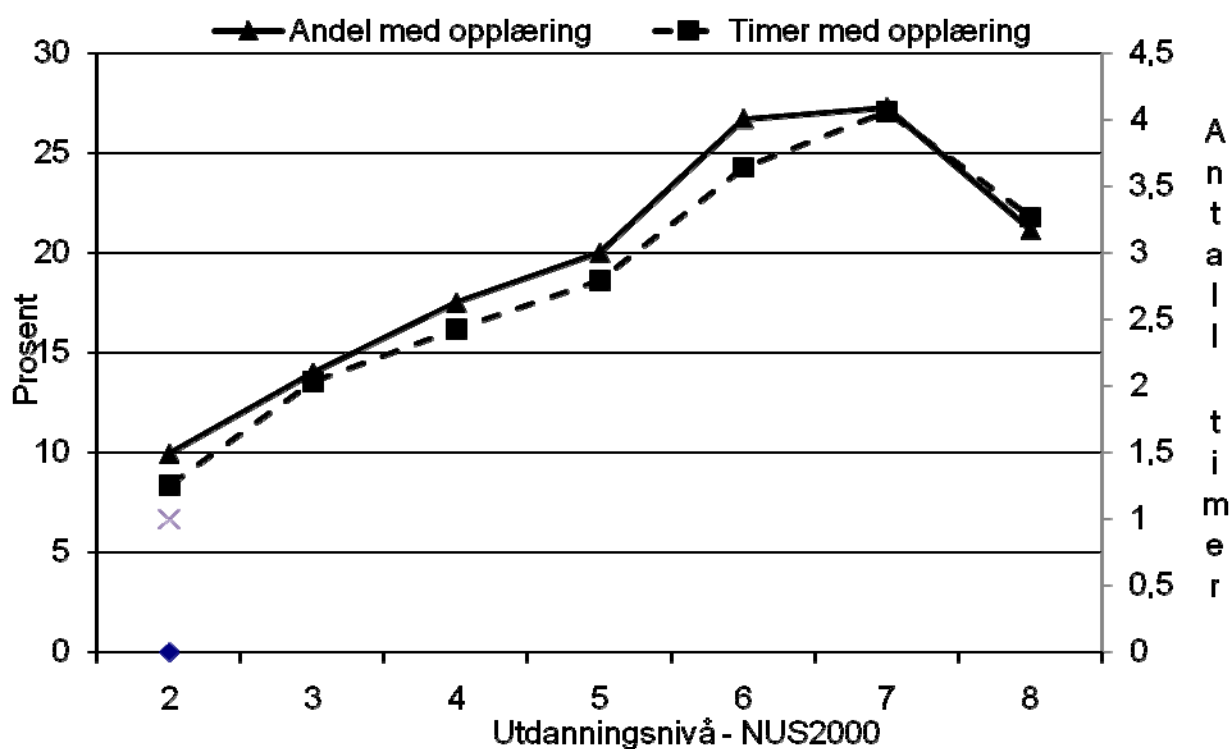
3.3.1 Utdanningsnivå

Opplæring kan være spesielt viktig for ufaglærte som har størst risiko for å falle utenfor arbeidsmarkedet. Studier fra andre land viser imidlertid er de med mest formell utdanning som også får mest opplæring i arbeidslivet (se Bassanini mfl 2005). Figur 3.8 som viser andel med opplæring målt langs den venstre aksene viser at vi også i Norge finner en slik

sammenheng. Figuren viser at det var en klar sammenheng mellom utdanningsnivå og sannsynligheten for å ha deltatt i opplæring siste fire uker. Andelen økte fra ca. 10 prosent blant de med lavest utdanning til 27 prosent blant de med høyere grads utdanning. Fra nivå 6 til nivå 7 var det i praksis imidlertid ikke økning, og fra nivå 7 til nivå 8, det høyeste nivået, gikk andelen noe ned igjen. Antallet personer med forskerutdanning (nivå 8) var imidlertid relativt lavt, slik at dette resultatet er noe usikkert.

Støren (2008) fant imidlertid at høyt utdannede i Norge innenfor en rekke faggrupper fikk mindre opplæring enn kollegaene i andre europeiske land. Siden Norge har et høyt opplæringsnivå, skulle det tilsi det at ufaglærte i Norge allikevel får mer opplæring enn ufaglærte i andre europeiske land. Gulbrandsen, Kaloudis og Sandven (2008) mener at den samarbeidsorienterte modellen i Danmark og Norge sørger for å ta med seg i all fall deler av den ufaglærte arbeidskraften i kompetanseinvesteringer.

Figur 3.8 Opplæring siste fire uker, etter utdanningsnivå. 2006.
Lærevilkårsmonitoren.



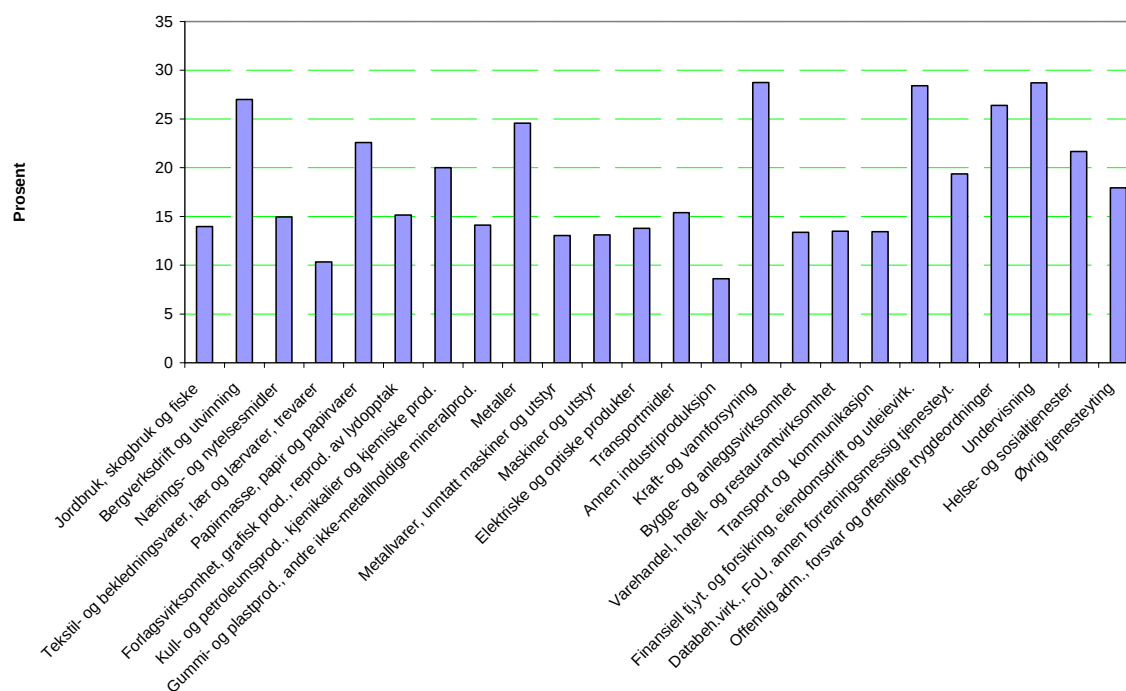
Antall timer brukt på opplæring

Vi har i figuren også sett på antall timer som ble brukt på opplæring siste fire uker, målt langs den høyre aksene. Vi ser at tid brukt på opplæring klart økte med utdanningsnivå, fra et gjennomsnitt på 1,3 timer på fire uker blant de med lavest utdanning til et gjennomsnitt på 4,1 timer på fire uker blant de på nivå 7. Igjen lå nivå 8 litt under nivå 6 og nivå 7.

3.3.2 Næring

I figur 3.9 har vi sett på prosentandel som hadde deltatt i opplæring siste fire uker, etter næringsgruppe. Det var stor variasjon mellom næringsgruppene. Som helhet var forskjellene svært signifikante. For de næringsgruppene som hovedsakelig er offentlig virksomhet, var andelen høye, men andelen var omtrent like høye innenfor privat tjenesteyting og også innenfor mange andre næringsgrupper i privat sektor.

Figur 3.9 Prosentandel som hadde deltatt i opplæring siste fire uker, etter næringsgruppe. 2006. Lærevilkårsmonitoren.

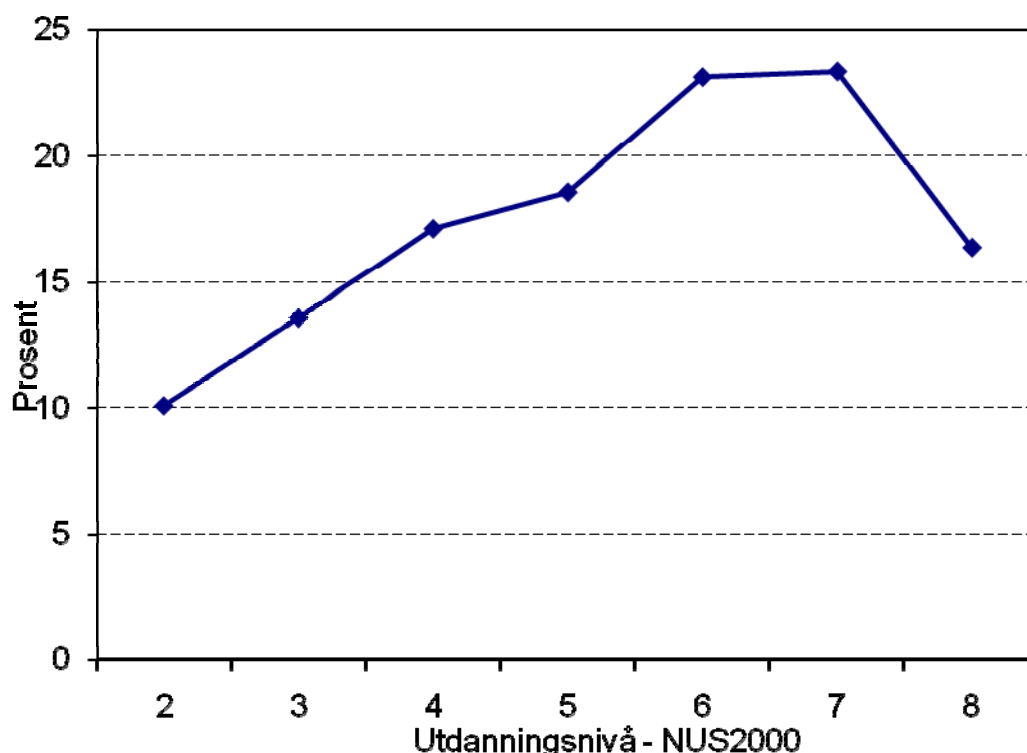


Samspillet mellom utdanningsnivå og næring

Vi vil nå undersøke om utdanningsnivå fremdeles har like sterk innvirkning på sannsynligheten for å delta i opplæring når vi kontrollerer for næring. Vi vil illustrere med næringsgruppen «databehandlingsvirksomhet, FoU og annen forretningsmessig tjenesteyting» (Nace 72, 73 og 74), hvor andelen med deltakelse i opplæring siste fire uker var omtrent lik andelen totalt (19 prosent). Figur 3.10 viser at vi for denne næringsgruppen finner at utdanningsnivå hadde klar innvirkning på sannsynligheten for å delta på opplæring også når vi kontrollerer for næring.

Det er altså ikke slik at effekten vi fant av utdanningsnivå på sannsynligheten for å få opplæring kun uttrykker at i de næringene hvor det var høyt utdanningsnivå var også sannsynligheten for å få opplæring høy, og omvendt. Virkningen av utdanningsnivå på sannsynligheten for å få opplæring finner vi tvert imot igjen også innenfor de enkelte næringene.

Figur 3.10 Prosentandel som hadde deltatt i opplæring siste fire uker, etter utdanningsnivå i næringsgruppen "databehandlingsvirksomhet, FoU og annen forretningsmessig tjenesteyting". 2006. Lærevilkårsmonitoren.



Varierer effekten av utdanningsnivå mellom næringer?

Vi kan så stille spørsmålet om effekten av utdanningsnivå på sannsynligheten for å få opplæring varierer mellom næringene. Er det for eksempel slik at i noen næringer er virkningen av utdanningsnivå liten mens den i andre næringer er desto større? Er det kanskje til og med slik at i noen næringer har vi en motsatt sammenheng ved at sannsynligheten er større for dem med lavt utdanningsnivå enn for dem med høyt utdanningsnivå?

Dette blir et spørsmål om samspillet mellom utdanningsnivå og næring i virkningen på sannsynligheten for opplæring. Når vi her har analysert dette, har vi antatt at det er en loglineær sammenheng mellom utdanningsnivå og sannsynlighet for opplæring. Næring er delt inn i 24 kategorier og er således representert av 23 dummy-variable. Analysen viste at samspillet mellom utdanningsnivå og næring ikke var statistisk signifikant. Kji-kvadratet for tillegget var 12,6 med 23 frihetsgrader, noe som gir en p-verdi på 0,96. Vi har altså ikke noe belegg for å hevde at effekten av utdanningsnivå varierer mellom næringene.

Timer opplæring siste fire uker

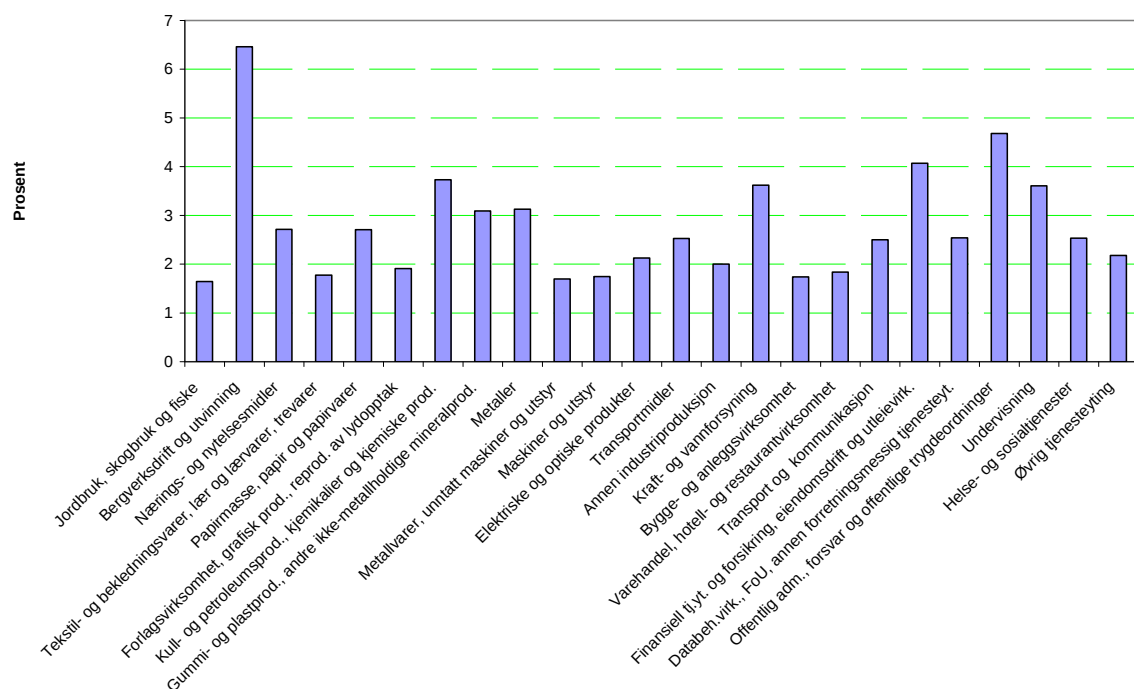
Det var også klare forskjeller mellom næringene når det gjelder tid som i gjennomsnitt ble brukt til opplæring per sysselsatt, se figur 3.11. «Bergverksdrift og utvinning» skilte seg ut som en næringsgruppe med et spesielt høyt antall timer. Tallene viser ikke et like klart skille mellom næringsgrupper som hovedsakelig består av offentlige virksomheter og

private næringslivsbransjer, som det vi fant foran når det gjaldt andel av ansatte som fikk opplæring. I «Off. adm. osv» og «Undervisning» var timetallet høyt, med det var ikke spesielt høyt for «Helse- og sosialtjenester» og «Øvrig tjenesteyting».

Også her var det slik at effekten av utdanningsnivå ble opprettholdt også når vi kontrollerte for næring. Vi testet også dette når vi behandlet utdanningsnivå som en kategorisk variabel, for å ta hensyn til at effekten av økt utdanningsnivå som vi ser fra figur 3.8 og 3.10 varierer med utdanningsnivået. Også i dette tilfelle ble effekten av utdanningsnivå opprettholdt. Dette ga forøvrig ikke signifikant høyere forklaringskraft enn når vi antok en rent lineær sammenheng mellom utdanningsnivå og opplæring, tatt i betraktning det større antallet frihetsgrader som ble brukt.

Det var heller ikke noe statistisk signifikant samspill mellom utdanning og næring i virkningen på antall timer opplæring. Det betyr at vi ikke fant noen indikasjon på at effekten av utdanning varierte med næring (eller omvendt).

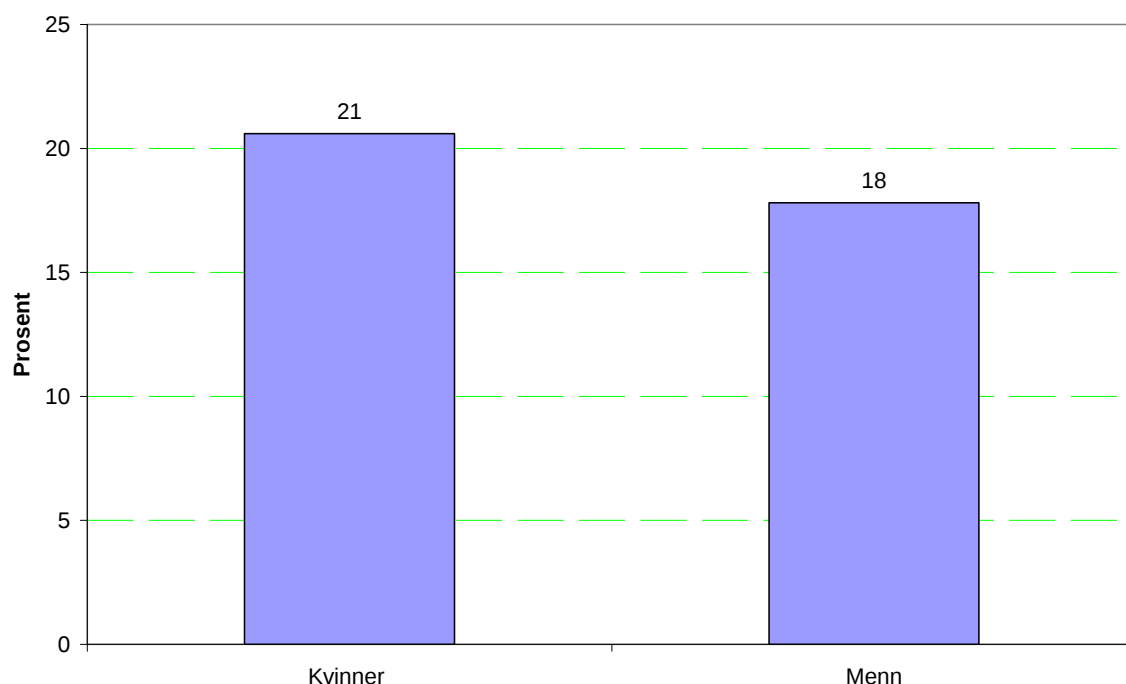
Figur 3.11 Timer med opplæring siste fire uker, etter næring, gjennomsnitt. 2006. Lærevilkårsmonitoren.



3.3.3 Kjønn

Som tidligere nevnt har tidligere studier funnet at kvinner har lavere sannsynlighet enn menn for å få opplæring. I CVTS3-undersøkelsen fant vi imidlertid ingen signifikant forskjell mellom menn og kvinner når det gjaldt kurs, og her finner vi at en noe høyere andel kvinner enn menn hadde deltatt i opplæring de siste fire uker, se figur 3.12. Forskjellen var klart signifikant (p-verdi 0,0002).

Figur 3.12 Prosentandel som hadde deltatt i opplæring siste fire uker, etter kjønn. 2006. Lærevilkårsmonitoren.



Kjønn og næring

Når vi kontrollerte for næring, forsvant imidlertid denne effekten, og vi fikk ingen signifikant forskjell mellom menn og kvinner. Dette er et uttrykk for at det var en tendens til at næringer hvor kvinneandelen er høy, så som utdanning og helsevesen, også er næringer hvor andelen av de sysselsatte som hadde fått opplæring siste fire uker var høy.

På samme måte som vi foran testet om det var noen samspillseffekter mellom næring og utdanningsnivå, testet vi også om det var noen samspillseffekter mellom næring og kjønn, men vi fant heller ikke i dette tilfellet noen signifikante samspillseffekter. Det betyr at det for eksempel ikke var noe som indikerte at kvinner fikk mest opplæring i noen næringer og omvendt menn mest opplæring i andre næringer.

Kjønn og utdanning

For å kontrollere om kjønn hadde betydning når vi kontrollerte for utdanningsnivå, foretok vi en binomisk logistisk regresjon av sannsynligheten for deltakelse eller ikke i opplæring, med hensyn på kjønn og utdanningsnivå. Resultatene som er vist i tabell 3.5 viser at vi fant relativt klare forskjeller mellom menn og kvinner også når vi kontrollerte for utdanningsnivå. Effekten av kjønn var da fremdeles signifikant, med en noe høyere sannsynlighet for kvinner enn for menn for å ha deltatt i opplæring siste fire uker.

Tabell 3.5 Resultater fra logistisk regresjon av sannsynlighet for deltakelse i opplæring.

	Koeffisient	Standardavvik
Konstant	-2,466**	0,084
Utdanningsnivå	0,245**	0,016
Kjønn (1 = mann)	-0,162**	0,049

** = signifikansnivå 1%, * = signifikansnivå 5%

Det kan også tenkes at effekten av utdanningsnivå er forskjellig for menn og kvinner. For å undersøke det gjentok vi analysen, med tillegg av en samspillsvariabel som var produktet av kjønn og utdanningsnivå. Resultatene av denne analysen er vist i tabell 3.6. Vi ser da at denne samspillsvariabelen var klart signifikant. Det vil si at tillegget i forklaringskraft, målt ved tillegget i log likelihood ratio, var klart signifikant, hensyn tatt til de ekstra frihetsgradene som brukes, som i dette tilfellet kun er 1 (kjønn er dikotom og vi bruker her utdanningsvariabelen som en kvantitativ variabel). Det var altså et klart signifikant samspill mellom kjønn og utdanning i effekten på sannsynligheten for å ha deltatt i opplæring. Effekten av utdanningsnivå på sannsynligheten for å delta i opplæring var større for kvinner enn for menn. For kvinner økte altså sannsynligheten for å delta i opplæring mer med utdanningsnivå enn hva som var tilfellet for menn.

Dette betyr samtidig at effekten av kjønn på sannsynligheten for å delta i opplæring ikke var konstant, men varierte med utdanningsnivå. På de laveste utdanningsnivåene hadde menn større sannsynlighet for å delta i opplæring enn kvinner. Men etter hvert som utdanningsnivået økte, tok kvinnene først igjen forspranget, og så ble forskjellen i sannsynlighet for å delta i opplæring stadig større i kvinnenenes favør. På de høyeste utdanningsnivåene hadde kvinner ganske klart høyere sannsynlighet for å delta i opplæring enn menn.

Tabell 3.6 Resultater fra logistisk regresjon av sannsynligheten for deltakelse i opplæring, med samspillseffekt mellom kjønn og utdanningsnivå.

	Koeffisient	Standardavvik
Konstant	-2,737**	0,117
Utdanningsnivå	0,301**	0,023
Kjønn (1=mann)	0,368*	0,161
Utdanningsnivå*kjønn	-0,113**	0,033

** = signifikansnivå 1%, * = signifikansnivå 5%

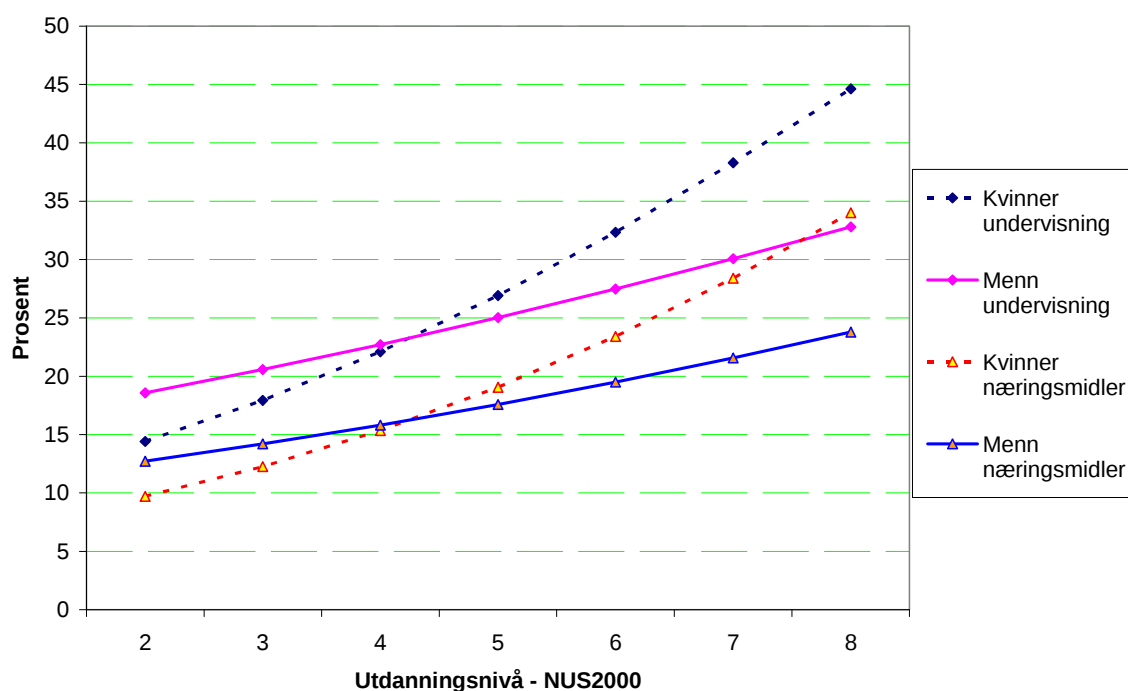
Kjønn, utdanning og næring

Denne samspillseffekten har ikke bare holdt seg, men kom enda klarere frem når vi kontrollerte for næring (p-verdi for samspillsleddet når vi kontrollerte for næring var under 0,0001). I figur 3.13 er effekten av kjønn og utdanning på sannsynligheten for å ha deltatt i opplæring illustrert for to næringer, næringsmiddelindustrien (Nace 15) og «undervisning»

(Nace 80), ved de predikerte sannsynlighetene gitt modellestimatene i denne analysen, hvor det er antatt en loglineær sammenheng mellom utdanningsnivå og sannsynlighet for opplæring. Tillegget i forklaringskraft vi fikk ved å behandle utdanningsnivå som en kategorisk variabel, var ikke statistisk signifikant, hensyn tatt til det ekstra antall frihetsgrader som kreves.

Vi ser at effekten av utdanningsnivå var større for kvinner enn for menn i begge næringsgruppene. På de laveste utdanningsnivåene var det også menn som hadde høyest sannsynlighet for å delta i opplæring i begge næringsgruppene.

Figur 3.13 Predikert sannsynlighet for å ha deltatt i opplæring siste fire uker, etter kjønn og utdanning, med samspill mellom kjønn og utdanning, i næringsmiddelindustrien og undervisningssektoren. 2006. Lærevilkårsmonitoren.



Timer opplæring per sysselsatt siste fire uker

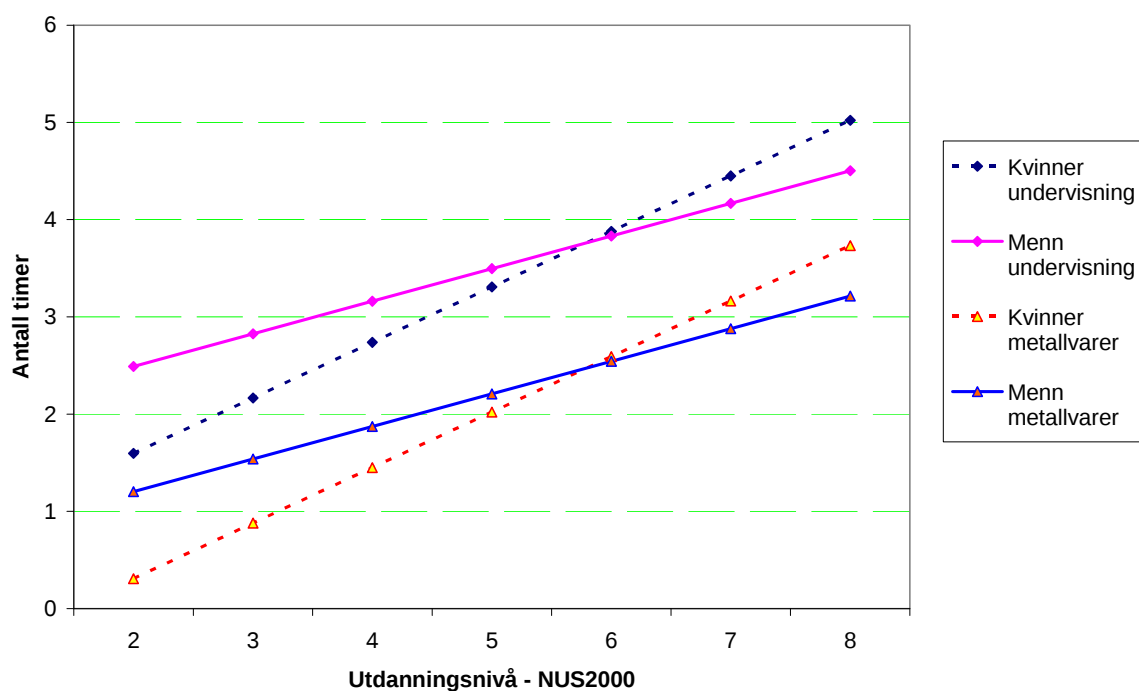
Imidlertid fant vi ikke en statistisk signifikant forskjell mellom menn og kvinne i timer opplæring per sysselsatt. Gjennomsnittlig antall timer til opplæring er jo et produkt av andelen som får opplæring og gjennomsnittlig antall timer til opplæring blant dem som får opplæring. Vi fant at blant dem som fikk opplæring, var gjennomsnittlig antall timer til opplæring høyere blant menn enn blant kvinner, 15,6 timer mot 12,4 timer. Denne forskjellen var svært signifikant (p-verdi under 0,0001). Denne forskjellen i menns favør gikk i motsatt retning av forskjellen mellom kvinner og menn i andelen som fikk opplæring, hvor vi så at kvinnene lå høyest. I gjennomsnittlig antall timer opplæring fant vi således ingen signifikant forskjell mellom menn og kvinner når vi så dette i forhold til alle sysselsatte, og ikke bare de som deltok i opplæring. Dette resultatet samsvarer for øvrig med det vi fant for kurs i CVTS3-undersøkelsen (se tabell 3.4).

Da vi kontrollerte for næring, fant vi imidlertid en signifikant forskjell mellom menn og kvinner i antall timer som gikk med til opplæring. Forskjellen var imidlertid ikke veldig stor, ca. 0,4 timer mer for menn enn for kvinner. Igjen reflekterte menns relativt høyere verdier når vi kontrollerte for næring at kvinneandelen tenderte mot å være høyere i næringer med mye opplæring, og lavere i næringer med lite opplæring.

Også når det gjaldt timer til opplæring per sysselsatt fant vi et statistisk signifikant samspill mellom kjønn og utdanning, selv om det ikke var like klart som i tilfellet med sannsynligheten for å få opplæring i det hele tatt. Igjen kom denne sammenhengen klarere frem når vi kontrollerte for næring.

Figur 3.14 viser predikerte verdier for menn og kvinner etter utdanningsnivå for næringsgruppene undervisning (Nace 80) og metallvareindustri (Nace 28).

Figur 3.14 Predikert antall timer opplæring siste fire uker, gjennomsnitt, etter kjønn og utdanning, med samspill mellom kjønn og utdanning, i metallvareindustrien og undervisningssektoren. 2006. Lærevilkårsmonitoren.

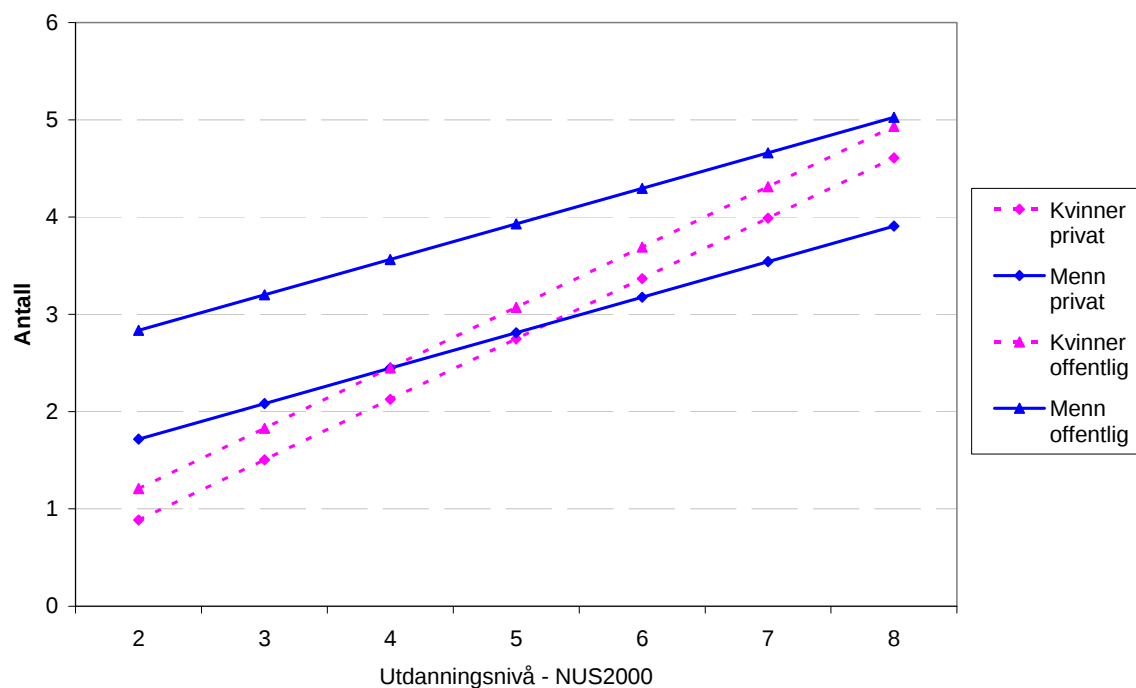


Timer opplæring etter sektor

I figur 3.15 har vi også sett på om det var noen forskjell mellom offentlig og privat sektor med hensyn til antall timer med opplæring, når vi samtidig kontrollerte for kjønn og utdanningsnivå. Offentlig sektor er her definert som næringsgruppene offentlig forvaltning (75), undervisning/utdanning (80) og helsevesen (85), mens øvrige næringsgrupper da er privat sektor. Figuren viser at offentlig sektor ga mer opplæring enn privat sektor, også når vi kontrollerte for kjønn og utdanningsnivå. Det var også et signifikant samspill mellom

kjønn og sektor; forskjellen mellom offentlig og privat sektor var større for menn enn for kvinner. Også nå var effekten av utdanningsnivå større for kvinner enn for menn.

Figur 3.15 Predikert antall timer opplæring siste fire uker, gjennomsnitt, etter, kjønn, utdanningsnivå og sektor. 2006. Lærevilkårsmonitoren.

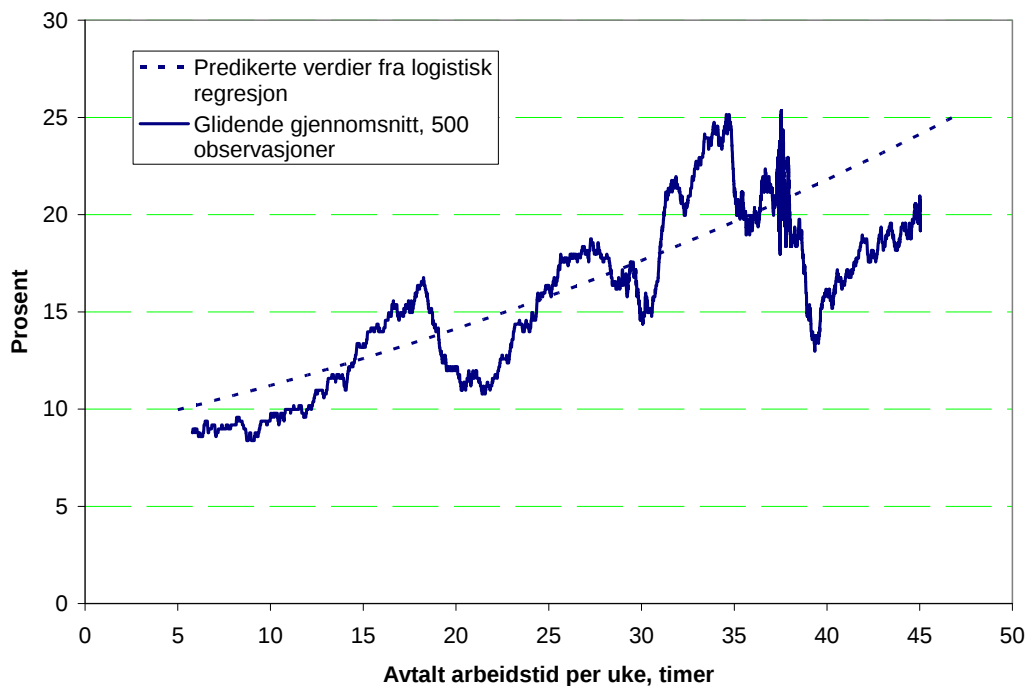


3.3.4 Arbeidstid

I dette avsnittet har vi sett på hvordan arbeidstid påvirket opplæringsaktiviteter. I figur 3.16 har vi først sett på andelen som hadde deltatt i opplæring. Siden arbeidstid i datamaterialet er en kontinuerlig variabel, har vi vist andelen som et glidende gjennomsnitt av 500 observasjoner. Det er i figuren også lagt inn predikerte verdier fra logistisk regresjonsanalyse, hvor opplæring siste fire uker er avhengig variabel, og antall timer avtalt arbeidstid i uken er uavhengig variabel.

Figuren viser at det var en klar tendens til at andelen med opplæring økte med arbeidstidens lengde. Det var allikevel ingen jevn økning, det var store svingninger. En mulig forklaring på svingningene kan være at arbeidstid er høyt korrelert med både utdanningsnivå og næring, som vi har sett også har stor betydning for denne andelen, og at effekten av disse variablene kanskje slår inn på visse arbeidstidsnivåer. Figur 3.17 viser at vi finner et tilsvarende mønster når vi ser på antall timer opplæring siste fire uker.

Figur 3.16 Sannsynlighet for å ha deltatt i opplæring siste fire uker, etter avtalt arbeidstid per uke i timer, glidende gjennomsnitt med 500 observasjoner, samt predikerte verdier fra regresjonsanalyse. 2006. Lærevilkårsmonitoren.



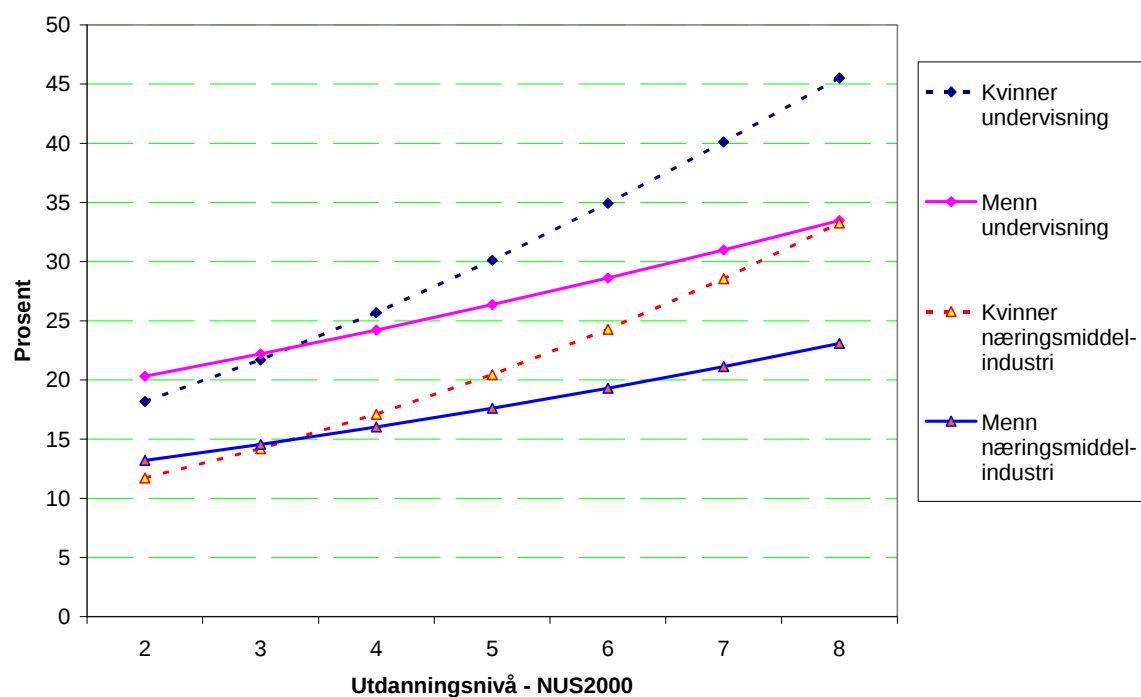
Figur 3.17 Antall timer opplæring siste fire uker, etter avtalt arbeidstid per uke i timer. Glidende gjennomsnitt 500 observasjoner samt predikerte verdier fra regresjonsanalyse. 2006. Lærevilkårsmonitoren.



Forskjeller mellom menn og kvinner med hensyn til arbeidstid kunne for øvrig ikke forklare kjønnsforskjellene i andelene som hadde deltatt i opplæring. Dette gjaldt både

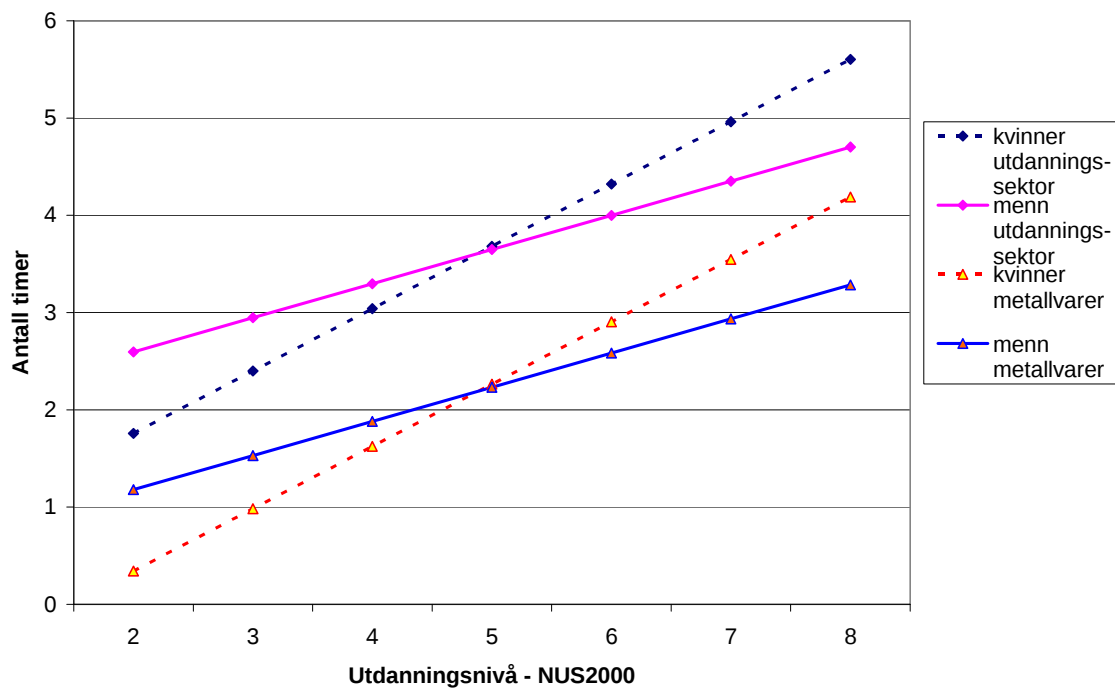
sannsynligheten for å ha deltatt i opplæring, og antall timer til opplæring, og også når vi kontrollerte for næring, se figur 3.18 og 3.19.⁵

Figur 3.18 Predikert sannsynlighet for å ha deltatt i opplæring siste fire uker, etter kjønn, utdanning og næring (næringsmiddelindustri og undervisning), for heltidssysselsatte. Lærevilkårsmonitoren.



⁵ I disse prediksjonene er det også tatt hensyn til samspillseffekter mellom kjønn og utdanning.

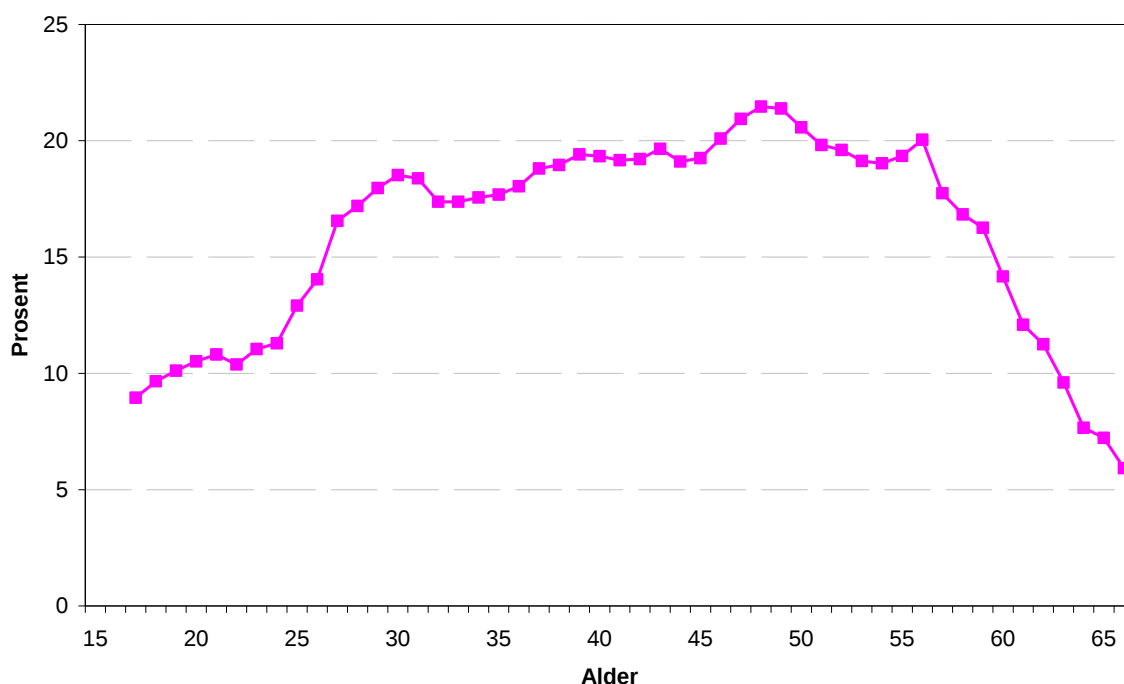
Figur 3.19 Predikert gjennomsnittlig antall timer opplæring siste fire uker, etter kjønn, utdanningsnivå og næring (metallvareindustrien og utdanningssektoren), for heltidsansatte. 2006. Lærevilkårsmonitoren.



3.3.5 Alder

Figur 3.20 viser at det var en klar sammenheng mellom alder og sannsynligheten for å ha deltatt i opplæring. Sammenhengen her antyder at vi kan skille mellom tre hovedgrupper ut fra sannsynligheten for å delta i opplæring: yngre arbeidstakere, opp til ca. 30 år, hvor sannsynligheten for å delta i opplæring er relativt lav, en kjernegruppe, fra ca. 30 år til ca. 55 år, hvor sannsynligheten er relativt høy, og eldre arbeidstakere, over 55 år, hvor sannsynligheten igjen er relativt lav. Tidligere internasjonale studier har funnet et tilsvarende mønster (se Bassanini 2005). Også i CVTS3 fant vi at andelen med opplæring var lavere blant de som var 55 år eller eldre (avsnitt 3.1.1) Vi har således valgt en slik tredelt aldersgruppering, under 30 år, 30-55 år og over 55 år, for bruk av alder i multivariat analyse.

Figur 3.20 Prosentandel som hadde deltatt i opplæring siste fire uker, etter alder, glidende gjennomsnitt fem år. 2006. Lærevilkårsmonitoren.



Alder og arbeidstid

Det ser ikke ut til at noen av sammenhengene vi har funnet i de foregående avsnittene, ble endret når vi kontrollerte for alder. Vi fant ikke signifikant samspill mellom alder og andre variable. Når vi brukte både alder og avtalt arbeidstid per uke, var alder ikke lenger signifikant. Det antyder at effekten av alder i stor grad går gjennom arbeidstid. Særlig for de unge er det rimelig å anta at de har lav sannsynlighet for å få opplæring fordi de har få arbeidstimer i uken, for eksempel fordi de arbeider deltid ved siden av utdanning.

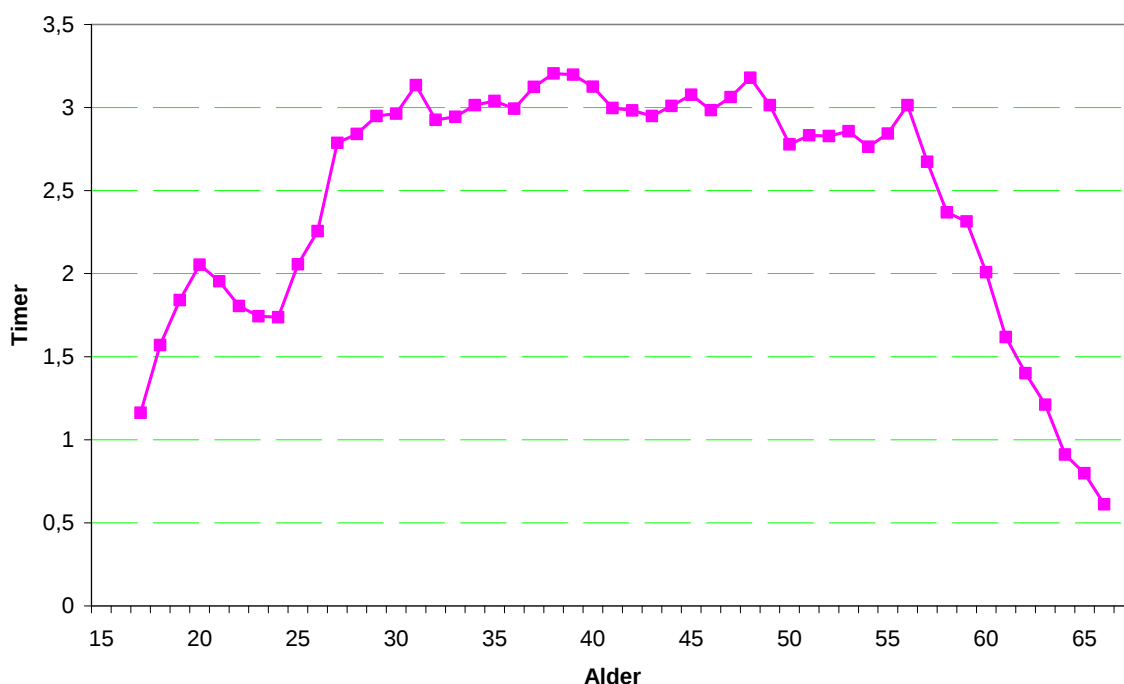
Antall timer med opplæring

Vi fant samme type sammenheng også for antall timer opplæring, se figur 3.21. Antall timer opplæring per sysselsatt var høyest i kjernealdersgruppen 30-55 år, og lavere på begge sider av denne gruppen.

Heller ikke her innebar kontroll for alder at noen av de sammenhengene vi har referert ovenfor, ble svekket vesentlig. Utdanning hadde fremdeles mye å si, likeledes næring, og vi fant fremdeles et signifikant samspill mellom kjønn og utdanning, hvor det fremdeles var slik at virkningen av utdanning var sterkere for kvinner enn for menn, dvs. at antall timer opplæring økte mer med utdanningsnivå for kvinner enn for menn.

I tilfellet med antall timer opplæring fant vi også et statistisk signifikant samspill mellom alder og næring. Det betyr at forskjellen i gjennomsnittlig antall timer opplæring mellom de tre aldersgruppene varierte mellom næringene. Vi vil i denne omgang ikke gå inn på noen nærmere beskrivelse av dette samspillet.

Figur 3.21 Antall timer opplæring siste fire uker, etter alder, glidende gjennomsnitt fem år. 2006. Lærevilkårsmonitoren.



3.4 Konklusjoner

I dette kapitlet har vi forsøkt å gi et bredt og dekkende bilde av omfanget av opplæring i arbeidslivet som fanger opp alle former for opplæring, altså ikke bare kurs og lignende, men også andre typer organisert opplæring; organisert veiledning av kolleger, jobbrotasjon/hospitering, studiesirkler og selvstudier. Spesielt har vi kartlagt opplæring av nyansatte. Resultatene har klart vist at kurs og lignende bare er en mindre del av den totale opplæring som skjer i arbeidslivet.

Resultatene viser at nærmere 90 prosent av virksomhetene/bedriftene ga opplæring til ansatte i løpet av ett år. På basis av resultatene anslår vi at vel halvparten av ansatte får opplæring i løpet av ett år, som samsvarer med resultatene fra tidligere studier.

I tabell 3.7 har vi forsøkt å gi et estimat, eller i det minste en kvalifisert gjetning, for hvor mye arbeidstid som går med til ulike typer opplæring, ved å kombinere resultatene fra de ulike undersøkelsene. Når det gjelder kurs og lignende og opplæring av nyansatte har vi opplysninger om hvor mye tid som brukes, som vi kan bygge på. I ABU 2003 er tidsbruk oppgitt i antall dager, som er omregnet til timer ved å anta 6 arbeidstimer per arbeidsdag. Estimatet fra lærevilkårsmonitoren er hentet fra Bråthen med flere (2007). Antall arbeidstimer som går med til opplæring av nyansatte har vi estimert på basis av estimatene for antall arbeidsdager som går med til opplæring av nyansatte i avsnitt 3.2.4.

Fra CVTS3 har vi opplysninger om hvor stor andel som hadde deltatt i andre typer organisert opplæring enn kurs og lignende, det var omtrent like mange som hadde deltatt i kurs og lignende. Hvor mye tid som brukes til det vet vi imidlertid ikke noe om. Vi har som en forsiktig antagelse antatt at det har vært omtrent like tidkrevende som kurs og lignende. Videre har vi antatt at en fjerdedel av de som får denne type opplæring har vært nyansatte, som allerede er dekket gjennom kategorien "opplæring av nyansatt". Gitt disse forutsetningene har vi da kommet frem til anslagene i tabell 3.7.

Tallene som da fremkommer antyder at omfanget av opplæring er omtrent 4 ganger så stort som den tiden som brukes til kurs og lignende. Og anslagene for hvor mye tid som går med til "annen organisert opplæring" må sies å være ganske forsiktige, de kan ikke være så mye mindre, men de kan være mye større.

Tabell 3.7 Kvalifisert anslag: omfanget av opplæring i løpet av ett år. Antall arbeidstimer per ansatt.

			Privat	Offentlig	Totalt
Kurs og lignende	I	CVTS3 (bare kurs)	9		
	arbeidssammenheng	ABU 2002	17	28	20
	Totalt	Lærevilkårsmonitoren			20
Opplæring av nyansatt			52	43	48
Annen organisert opplæring			7	21	18
Totalt			68/76	92	86

Disse tallene tilsier at 4-5 prosent av arbeidstiden går med til opplæring, i forskjellige former.

Mer opplæring i offentlig sektor enn i privat sektor

Tabellen viser også at det er et skille mellom offentlig og privat sektor; det gis mer opplæring i offentlig sektor, enn i privat sektor. En forklaring til det er at utdanningsnivået er høyere i offentlig sektor enn i privat sektor, fordi det var en meget klar tendens til at de som hadde mest formell utdanning også fikk mest opplæring. Men også når vi kontrollerte for utdanningsnivå, fant at det var en klar tendens til at det ble gitt mer opplæring, i form av kurs og lignende, i offentlig sektor, enn i privat sektor.

Dette gjaldt imidlertid ikke nyansatte, som fikk noe mer opplæring i privat sektor enn i offentlig sektor. Det gjaldt heller ikke alle private næringslivsbransjer, i flere private næringslivsbransjer var opplæringsaktiviteten like høy som i offentlig sektor, og "bergverksdrift og utvinning" var også den næringsgruppen med høyest opplæringsaktivitet (kurs og lignende).

Utdanningsnivå

Høyere utdannede fikk omtrent tre ganger så mye opplæring som de som bare hadde grunnskoleutdanning. Når man først hadde høyere utdanning, spilte det imidlertid ikke noen rolle om man hadde utdanning på lavere eller høyere grads nivå.

Kjønnsforskjeller

Tidligere studier har funnet at kvinner får mindre opplæring enn menn. Vi fant imidlertid at kvinner hadde en noe større sannsynlighet for å delta i opplæring enn menn. Når vi så på gjennomsnittlig antall timer som ble brukt på opplæring, fant vi imidlertid ingen statistisk signifikant forskjell mellom menn og kvinner. Når vi fant en forskjell mht til det førstnevnte, men ikke mht til det sistnevnte, skyldes dette at *blant dem som fikk opplæring* gikk det i gjennomsnitt med flere timer til opplæring for menn enn for kvinner.

Når vi kontrollerte for næring, fant vi imidlertid ingen statistisk signifikant forskjell mellom menn og kvinner når det gjaldt sannsynligheten for å delta i opplæring, mens når det gjaldt tid som gikk med til opplæring fant vi et noe høyere gjennomsnittlig antall timer blant menn enn blant kvinner. Denne forskyvning i menns favør når vi kontrollerte for næring reflekterer at kvinner har en tendens til å oftere å arbeide i næringer med høy opplæringsaktivitet enn menn. Spesielt er kvinneandelen i offentlig sektor høy. Når vi kontrollerer for næring, samsvarer altså våre resultater med tidligere studier.

Vi fant også at det var en forskjell mellom menn og kvinner når det gjaldt sammenhengen mellom utdanningsnivå og deltakelse i opplæring. Som nevnt økte deltakelse i opplæring klart med utdanningsnivå, og dette gjaldt både menn og kvinner. Sammenhengen mellom utdanningsnivå og opplæringsaktivitet var imidlertid sterkere blant kvinner enn blant menn. Dette gjaldt både når vi så på sannsynligheten for deltakelse og når vi så på antall timer som gikk med til opplæring.

Ansatte med spesielle opplæringsbehov

Det ble også kartlagt i hvilken grad opplæring i form av kurs var innrettet mot grupper av ansatte som av ulike grunner kunne tenkes å ha spesielle opplæringsbehov. Dette var tilfelle i en tredjedel av bedriftene som hadde gitt kursopplæring. Disse kursene var i hovedsak innrettet mot tre grupper av ansatte; ansatte som var ufaglærte eller kun hadde grunnskoleutdanning, deltidsansatte og midlertidig ansatte.

4 Organisering og ressursbruk

I dette kapitlet vil vi belyse opplæringen i et virksomhetsperspektiv; i hvilken grad er opplæring noe som styres og finansieres av virksomheten. Dette kan blant annet belyse riktigheten av hypotesen at et høyt opplæringsnivå i Norge kan forklares ved ”den nordiske modellen”, hvor høy tilpasningsevne og et høyt fokus på utviklingstiltak for sysselsatte er sentrale elementer. Økonomisk/administrative virkemidler som blir kartlagt er organisering og planlegging av opplæring, kartlegging av opplæringsbehovet, evaluering og bruk av ansattes ervervede kompetanse, og ressursbruk og finansiering.

Vi kartlegger også ulike forhold som kan ha betydning for virksomhetenes opplæringspolitikk. Blant annet kartlegger vi hvilke typer kurstilbydere som ble benyttet, som sier noe om kurstilbudet i markedet, vi kartlegger om det var forhold som var til hinder for opplæring, og vi kartlegger om opplæringen var generell eller bedriftsspesifikk. I første rekke er det CVTS3 som belyser dette, men også ABU 2003 har noen relevante opplysninger.

Generell eller bedriftsspesifikk opplæring?

Et sentralt tema i forskningen om opplæring har vært om opplæringen er generell, dvs kan komme til nytte også i andre virksomheter, eller bedriftsspesifikk, dvs bare komme til nytte i den virksomheten som gir opplæringen. Det er relativt vanlig å anta at det er en sammenheng her: jo mer bedriftsspesifikk læringen er, desto mer villig vil bedriftene være til å finansiere den. Omvendt vil bedriftene være mindre villige til å finansiere opplæring som de ansatte kan gjøre nytte av i andre bedrifter. ABU 2003 kan gi oss en viss indikasjon på om det er en slik sammenheng.

Ressursbruk

Når det gjelder ressursbruk, kartlegger vi hvor mye ressurser som benyttes, samt hvem som finansierer opplæringen; er det virksomheten selv, den ansatte, eller finansieres det ved hjelp av offentlige støttetiltak.

Virksomhetsvariable

Vi ser også litt på om ulike virksomhetsvariable har betydning for denne typen forhold. Spesielt er det interessant å belyse om det er regionale forskjeller med hensyn til hvor god tilgangen på egnede kurs er.

4.1 CVTS3-undersøkelsen

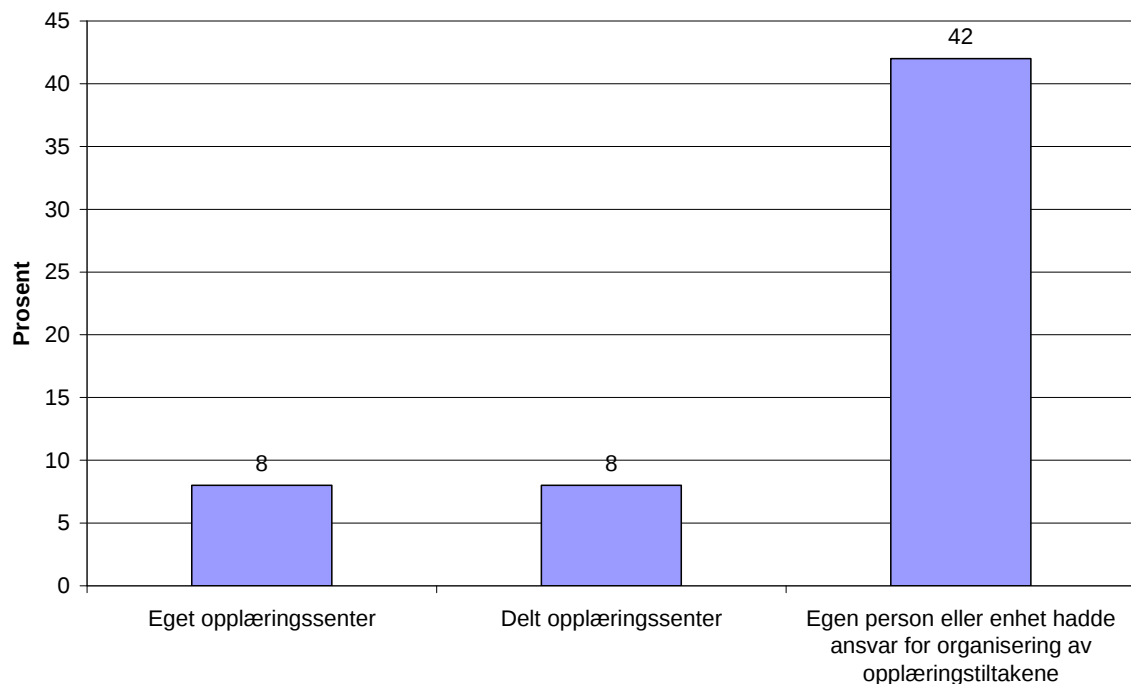
I CVTS3 ble bare bedrifter som hadde hatt minst ett opplæringstiltak, stilt spørsmål om de forholdene vi ser på i dette kapitlet. I det følgende vil vi kalle disse bedriftene KI-bedriftene. KI-bedriftene utgjorde 86 prosent av det totale utvalget.

Forhold som ble kartlagt i CVTS3, var organisering og planlegging av opplæring, kartlegging av opplæringsbehovet, evaluering og bruk av ansattes ervervede kompetanse, opplæringskostnader og finansiering og hvilke typer kurstilbydere som ble benyttet. Også forhold som bedriftslederne oppfattet som hinder for kompetanseinvesteringer, og hvor utbygd tilbudet av opplæringsmuligheter var, ble kartlagt.

4.1.1 Organisering og planlegging av opplæring

I 42 prosent av KI-bedriftene hadde en egen person eller enhet ansvar for organiseringen av opplæringstiltakene, se figur 4.1. 8 prosent drev eget opplæringsssenter, og en like stor andel drev et opplæringsssenter sammen med andre bedrifter/organisasjoner.

Figur 4.1 Prosentandel av KI-bedrifter med ulike typer organisering av opplæring. Veide estimer. 2006. CVTS3.



Selv om utvalgsvariasjonen er betydelig, viser resultatene klart at denne typen organisering av opplæringstiltakene forekom oftere i de største bedriftene enn i de minste bedriftene, som en naturlig ville forvente, se tabell V2.4 i vedlegg 2. Dette var særlig klart når det gjaldt å drive eget opplæringsssenter. Kanskje var det merkelig at i det hele tatt noen av de minste bedriftene med under 20 ansatte oppga å drive eget opplæringsssenter.

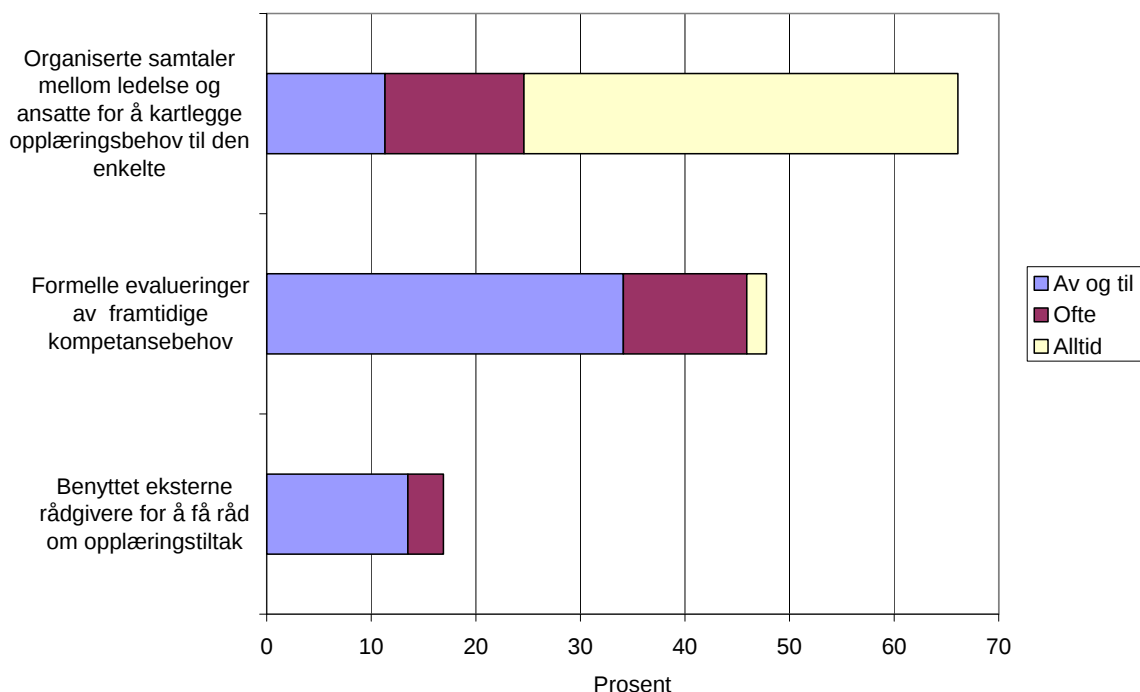
38 prosent av KI-bedriftene hadde eget opplæringsbudsjett, og 32 prosent hadde skriftlig opplæringsplan for bedriften (se tabell V2.6 i vedlegg 2). Også disse andelene økte betydelig med bedriftsstørrelsen. Særlig når det gjaldt opplæringsbudsjett, var bedriftsstørrelseeffekten stor, betydelig større enn det som kunne forklares ved tilfeldig utvalgsvariasjon.

Næringsgruppen finansiell tjenesteyting skilte seg igjen også ut med gjennomgående høye andeler mht de forholdene vi har sett på i dette avsnittet (se tabell V2.7).

4.1.2 Kartlegging av opplæringsbehov

To tredjedeler av bedriftene organiserte samtaler mellom ledelse og ansatte for å kartlegge opplæringsbehovet til den enkelte, se figur 4.2. Nesten halvparten av bedriftene gjorde formelle evalueringer av det fremtidige kompetansebehovet. Bare vel 15 prosent benyttet eksterne rådgivere for å få råd om opplæringstiltak. To tredjedeler av bedriftene benyttet seg av minst ett av disse tiltakene for å kartlegge opplæringsbehovet.

Figur 4.2 Kartlegging av kompetansebehov. 2005. CVTS3.



Organisert kartlegging av opplæringsbehovet var langt vanligere i store bedrifter enn i små bedrifter, se tabell V2.5 i vedlegg 2. En kan tenke seg flere forklaringer på dette. En mulig forklaring er at kostnadene forbundet med disse tiltakene har preg av å være faste kostnader, slik at kostnadene per ansatt blir lavere i store bedrifter enn i små bedrifter. En annen og mer triviell forklaring kan være at det i småbedrifter er så oversiktelige forhold at ledelsen ikke har behov for å organisere kartleggingen av kompetansebehov.

Næringsgruppe

Finansiell tjenesteyting hadde gjennomgående høye andeler på mange av de forholdene vi har sett på her (se tabell V2.7 i vedlegg 2).

4.1.3 Evaluering og bruk av ansattes ervervede kompetanse

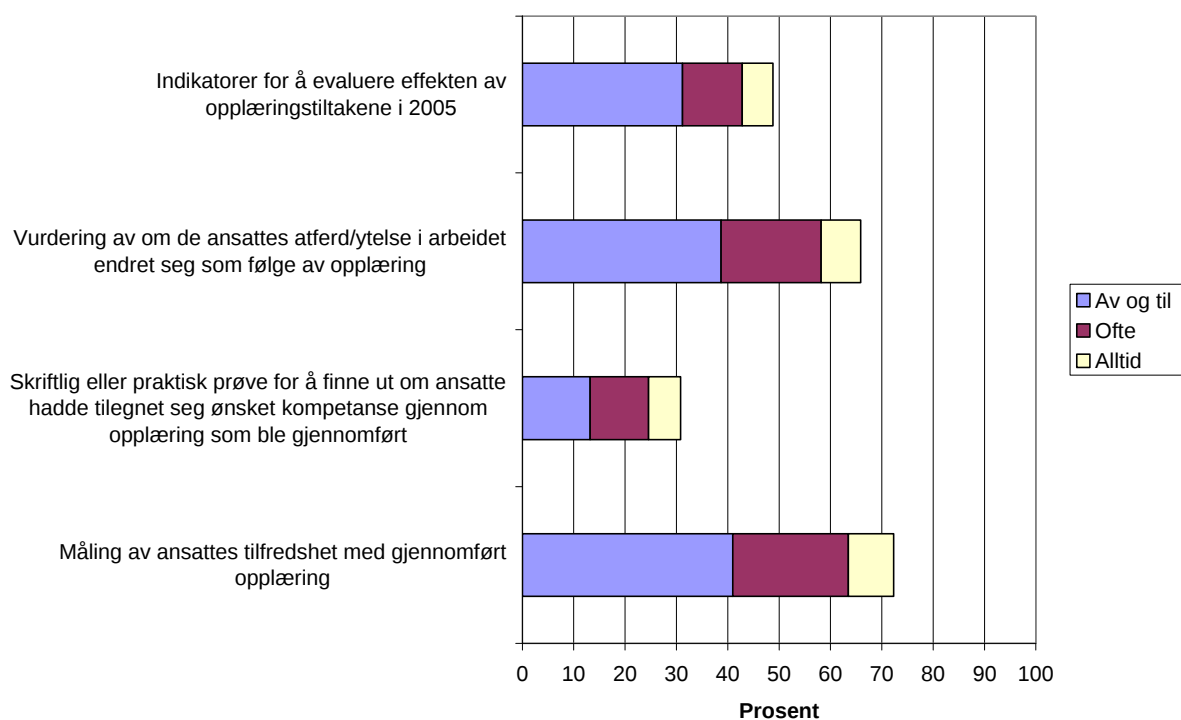
Evaluering av utbytte av opplæring og bruk av ansattes ervervede kompetanse er også et tema som ble kartlagt i CVTS3, blant KI-bedriftene. Over 70 prosent av KI-bedriftene foretok målinger av ansattes tilfredshet med gjennomført opplæring, se figur 4.3. 40 prosent foretok imidlertid bare slike målinger av og til.

Litt færre, om lag 65 prosent av bedriftene, foretok en vurdering av om de ansattes atferd/ytelse i arbeidet endret seg som følge av opplæring. Nærmere 50 prosent benyttet seg av indikatorer for å evaluere effekten av opplæringstiltakene. Bare en tredjedel foretok imidlertid en skriftlig eller praktisk prøve for å finne ut om de ansatte hadde tilegnet seg den ønskete kompetansen gjennom opplæringen som ble gjennomført. 100 prosent av bedriftene benyttet seg av minst ett av evalueringstiltakene i det minste av og til.

Bedriftsstørrelse

Hovedbildet var at større bedrifter evaluerte mer enn småbedrifter, som en kanskje ville forvente (se tabell V2.8). Når det gjaldt den vanligste formen for evaluering, måling av ansattes tilfredshet, fant man imidlertid ingen sammenheng med bedriftsstørrelse, men for alle de øvrige evalueringstypene var det en klart økende tilbøyelighet med økende bedriftsstørrelse.

Figur 4.3 Prosentandel av KI-bedrifter med ulike typer måling av effekt av opplæring. 2005. CVTS3.



Næringsgruppe

Bedrifter i næringsgruppen finansiell tjenesteyting foretok oftest målinger av utbyttet av opplæring (se tabell V2.9 i vedlegg 2). Andelen som foretok evaluering, var høyest i denne

næringsgruppen både når det gjaldt «skriftlig eller praktisk prøve for å finne ut om ansatte hadde tilegnet seg ønsket kompetanse gjennom opplæring som ble gjennomført» og «vurdering av om de ansattes atferd/ytelse endret seg som følge av opplæring».

Men også varehandel/hotell hadde gjennomgående høye andeler på disse spørsmålene. Denne næringsgruppen hadde høyest andeler når det gjaldt «måling av ansattes tilfredshet med gjennomført opplæring» og «indikatorer for å evaluere effekten av opplæringstiltakene i 2005».

4.1.4 Ressursbruk

CVTS3 har også kartlagt kurskostnader. De gjennomsnittlige totale kurskostnadene per kursdeltager ble estimert til kr 16 000, se tabell 4.1. Dette innbefattet også lønnskostnader for kursdeltagere, som utgjorde vel halvparten av kurskostnaden. Honorarer/kursavgifter til eksterne kursarrangører utgjorde bare vel 20 prosent av kurskostnadene. Totale kurskostnader for alle kursdeltagere i bedrifter som hadde benyttet kurs, ble estimert til kr 313 300.

Tabell 4.1 Ulike typer kurskostnader. Bedrifter som ga opplæring i form av kurs. 2005. CVTS3.

	Prosentandel av bedrifter med utgift	Gjennomsnittlig utgift pr. bedrift	Utgift per kursdeltager
Honorarer eller kursavgifter til eksterne kursarrangører	60 +/- 9	65 200 +/- 9 200	3 300 +/- 400
Reise- og diettkostnader i forbindelse med kurs	63 +/- 9	39 300 +/- 5 400	2000 +/- 240
Lønnskostnader for ansatte som underviste på interne kurs	21 +/- 6	32 800 +/- 8 000	1 700 +/- 360
Utgifter til kursmateriell, teknisk utstyr til bruk i opplæringer på kurs og/eller utgifter til egne opplæringslokaler	24 +/- 6	7 600 +/- 1300	400 +/- 50
Estimerte arbeidskraftskostnader for kursdeltagere	100	166 100 +/- 19 600	8 500 +/- 670
Totalt	100	313 300 +/- 35 600	16 000 +/- 1 180

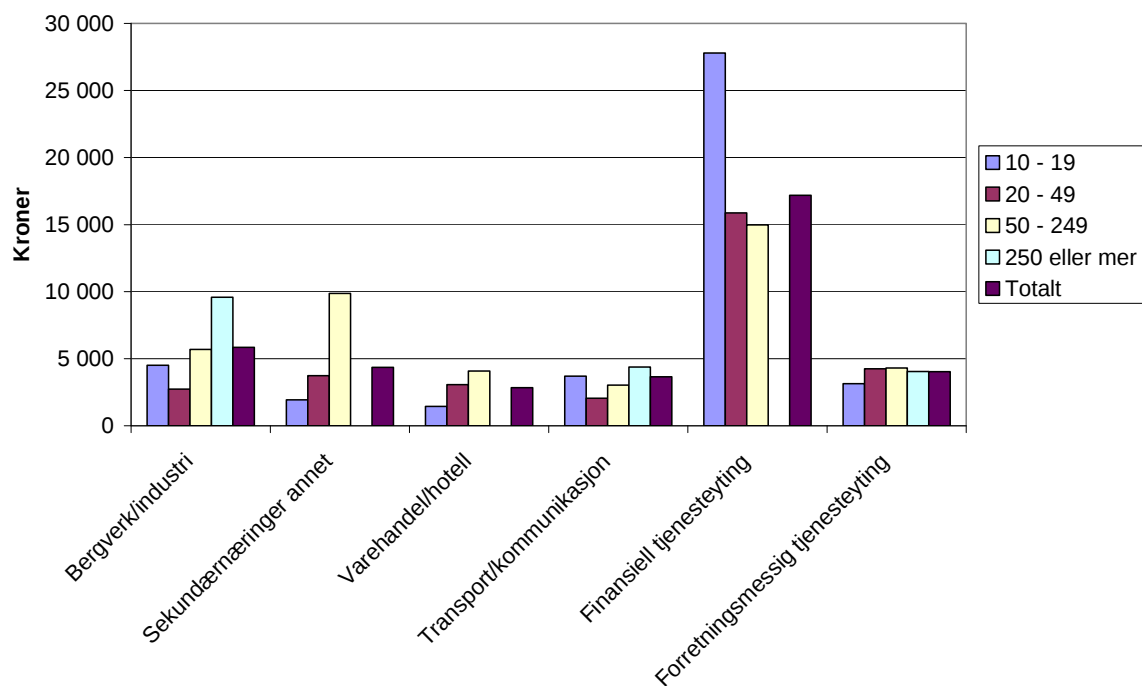
Kursutgifter per ansatt

Kursutgiftene utgjorde i gjennomsnitt kr 4 600 (+/- 900) per ansatt, når vi regnet med samtlige ansatte i samtlige bedrifter, også de bedriftene hvor det ikke ble gitt kursopplæring. I gjennomsnitt utgjorde kursutgiftene 1,3 (+/- 0,2) prosent av summen av totale arbeidskostnader og kurskostnader.

I figur 4.4 har vi sett på kursutgifter per ansatt etter bedriftsstørrelse og næringsgruppe. Grupper med færre enn 10 bedrifter er ikke tatt med. Som vi ser skilte næringsgruppen finansiell tjenesteyting ut med spesielt høye utgifter, utgiftene var mer enn tre ganger så høye som i alle andre næringsgrupper.

Unntatt i denne næringsgruppen var det en viss tendens til utgifter per ansatt økte med bedriftsstørrelse. Når vi ikke tok med næringsgruppen finansiell tjenesteyting, fant vi at denne sammenhengen var signifikant på 0,10%-nivå når vi kontrollerte for næringsgruppe, og signifikant på 0,05%-nivå når vi ikke kontrollerte for næringsgruppe. Når vi tok med finansiell tjenesteyting, var sammenhengen ikke signifikant på 0,10%-nivå.

Figur 4.4 Kursutgifter per ansatt etter bedriftsstørrelse og næringsgruppe. 2005. CVTS3.



Kurskostnader etter bedriftsstørrelse

Vi fant en viss tendens til at totale kurskostnader per kursdeltager økte med bedriftens størrelse (se tabell V2.1 i vedlegg 2). I de minste bedriftene estimerte vi at total gjennomsnittlig kurskostnad per kursdeltager var kr 12 860, i de største bedriftene kr 18 690.

Kurskostnader etter næringsgruppe

I tillegg til at andelen kursdeltagere var størst i næringsgruppen finansiell tjenesteyting, var kursutgiftene per deltaker tre ganger så høye i denne gruppen som i andre næringsgrupper (se tabell V2.2). Kostnadene var høyere for alle kostnadskategorier, med unntak for lønnskostnader for ansatte som underviste på interne kurs. Forskjellen skyldtes altså ikke

bare at nivået på arbeidskraftskostnadene sannsynligvis var høyere enn i andre næringsgrupper.

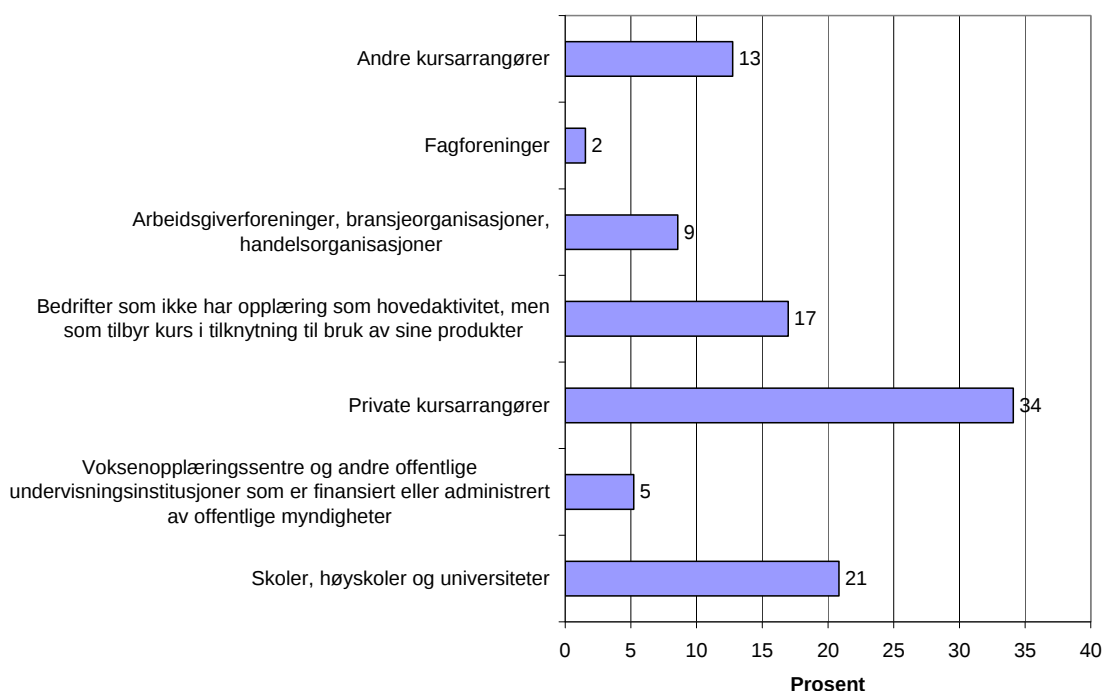
Offentlig støtte til opplæring

10 prosent av alle KI-bedriftene (også de som hadde hatt andre opplæringstiltak enn kurs) hadde betalt bidrag til fond for opplæring, men bare 2 prosent hadde mottatt bidrag fra fond for opplæring (se figur V2.1 i vedlegg 2). I gjennomsnitt ble det betalt inn 6 200 kroner per bedrift som hadde opplæringstiltak til fondet, mens de samme bedriftene i gjennomsnitt mottok 1 700 kroner. 4 prosent oppga også at de ble gitt offentlig støtte for å dekke kostnader i forbindelse med opplæring, mens 2 prosent oppga at offentlig finansierte rådgivningstjenester ble benyttet for å identifisere opplæringsbehov eller utvikle opplæringsplaner, noe som påvirket bedriftens opplæringspolitikk (se tabell V3.6).

4.1.5 Hvilke kursleverandører ble benyttet

Figur 4.5 viser at det var ulike typer private aktører som ble mest benyttet i kursopplæringen. Private kursarrangører som hadde kursopplæring som sin virksomhet, sto for en tredjedel av kurstimene som ble gitt. Andre viktige private aktører var andre bedrifter, altså bedrifter som ikke hadde opplæring som sin virksomhet, og ulike typer arbeidslivsorganisasjoner. Offentlige undervisnings- og opplæringsinstitusjoner sto for bare en fjerdedel av kurstimene.

Figur 4.5 Prosentandel av eksterne kurstimer etter type kursarrangør. 2005. CVTS3.



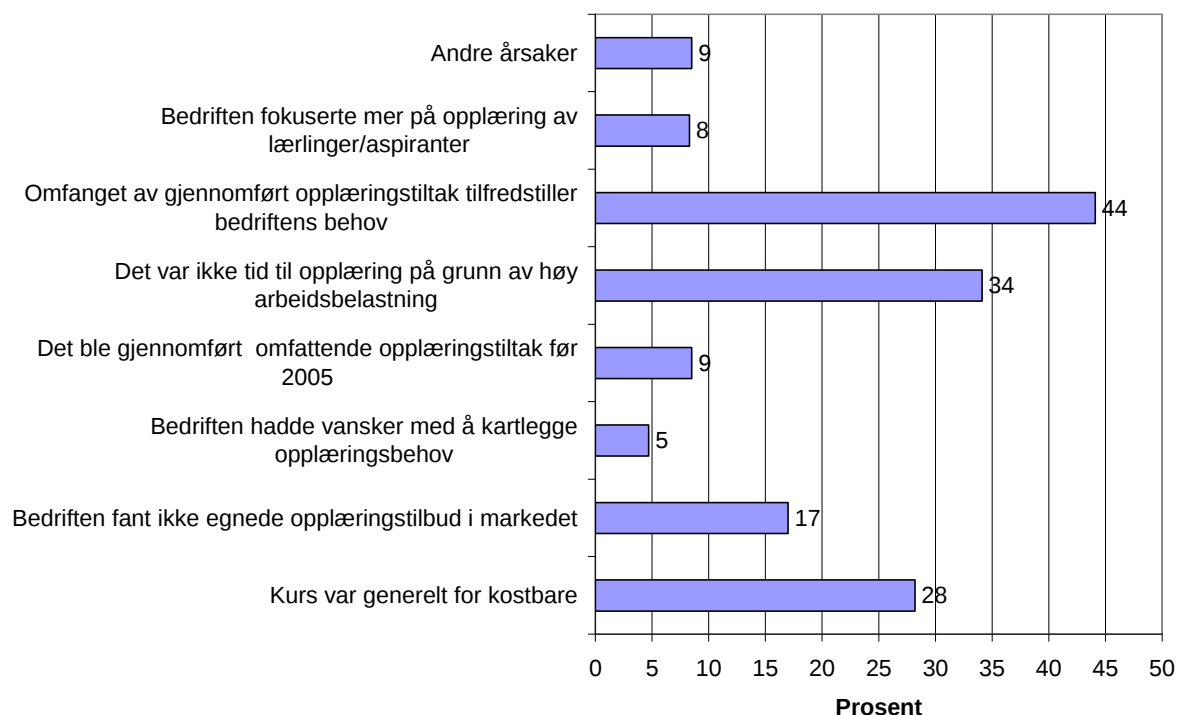
Næringsgruppe

Vi ser at det også var forskjeller mellom næringsgruppene med hensyn til type kursarrangør: nesten halvparten av kursene i finansiell tjenesteyting var kurser arrangert av skoler, høyskoler og universiteter (tabell V2.3 i vedlegg 2). For de andre næringsgruppene var dette ikke så viktige kursarrangører. Private kursarrangører var viktigst for alle de andre næringsgruppene.

4.1.6 Forhold som begrenset kompetanseinvesteringene

Det ble også sett på forhold som begrenset omfanget av kompetanseinvesteringene i KI-bedriftene, se figur 4.6. Det forholdet flest oppga, var at omfanget av tidligere gjennomførte opplæringstiltak tilfredsstilte bedriftens behov. Den nest hyppigste årsaken var at det ikke var tid til opplæring på grunn av høy arbeidsbelastning. At kurs var kostbare og at det ikke fantes egnede opplæringstilbud i markedet, var også årsaker som mange oppga. Øvrige årsaker var relativt lite vanlige.

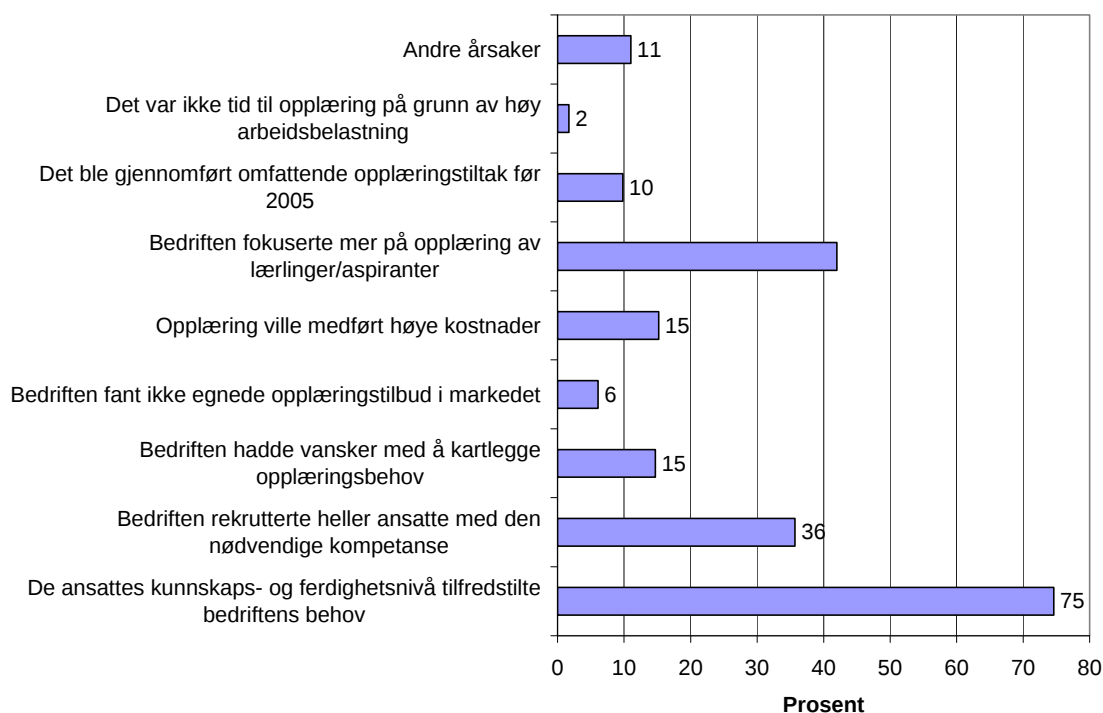
Figur 4.6 Faktorer som hindret opplæringsaktiviteter i KI-bedrifter. 2005. CVTS3.



Det ble også stilt tilsvarende spørsmål til de bedriftene som ikke var KI-bedrifter, se figur 4.7. Dette utvalget var da riktignok rimelig lite, mindre enn 14 prosent av hele utvalget. Resultatene tyder klart på at manglende opplæring i disse bedriftene ikke var et problem, men gjenspeilet at opplæringsbehovet ble oppfattet som lite. Tre av fire bedrifter oppga at de ansattes kunnskaps- og ferdighetsnivå tilfredsstilte bedriftens behov. Det hadde også sammenheng med at opplæring av lærlinger/aspiranter var viktig i disse bedriftene, og også at mange av disse bedriftene foretrakk å ansette folk med den nødvendige kompetanse.

Verken høy arbeidsbelastning, høye opplæringskostnader eller manglende opplæringstilbud var viktige årsaker til at disse bedriftene ikke ga opplæring.

Figur 4.7 Faktorer som hindret investeringer i opplæringstiltak i bedrifter som ikke hadde gjennomført noen opplæringstiltak. 2005. CVTS3.



Bedriftsstørrelse

Bedriftsstørrelse hadde gjennomgående liten betydning når det gjaldt hvilke faktorer som var til hinder for opplæringsaktiviteter (se tabell V2.10 i vedlegg 2). Det eneste unntaket var «Omfanget av gjennomførte opplæringstiltak tilfredsstiller bedriftens behov» - dette var en betydelig mer viktig kategori i små bedrifter enn i store bedrifter.

Næringsgruppe

Vi har også belyst om disse forholdene varierer mellom næringsgrupper (figur V2.2 i vedlegg 2). Her har vi da bare fokusert på de forholdene som er uttrykk for problemer, og som samtidig var et problem for en relativt høy andel bedrifter. Det var forskjeller. Finansiell tjenesteyting skilte seg ut med en spesielt lav andel som mente at kurs var for kostbare, og at det ikke fantes egnede opplæringstilbud i markedet var en viktig årsak. Høy arbeidsbelastning var et viktig problem i alle næringsgruppene.

Regionale forskjeller

Spesielt her kan det kanskje være interessant å se på regionale forskjeller. Resultatene tyder imidlertid ikke på at det var noen særlige regionale forskjeller (se tabell V2.11 i vedlegg 2).

Resultatene tydet altså ikke på at opplæringstilbudet var dårligere i de mindre sentrale regionene enn på Østlandet. Dette må i så fall ses i sammenheng med forskjeller i næringsgrunnlaget i de forskjellige regionene. For eksempel var andelen bedrifter som oppga at «bedriften fant ikke egnede opplæringstilbud i markedet» høyere for Sørlandet/Vestlandet enn for de to øvrige regionene, men andelen var lavere for Nord-Norge/Midt-Norge enn for Østlandet.

4.2 Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2003

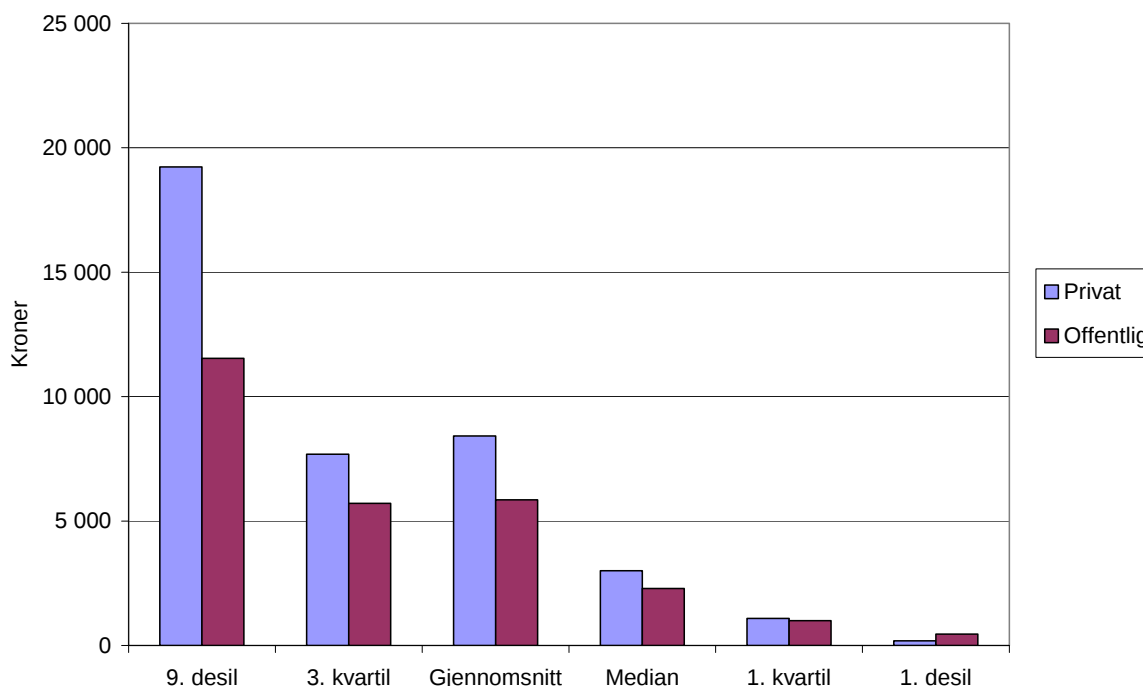
Et spesielt viktig tema som belyses i ABU 2003 og som vi ser på i dette avsnittet, er hvor mye av opplæringen som ville komme til nytte i andre virksomheter. Undersøkelsen kartlegger imidlertid også kostnader og finansiering, samt om virksomhetene utarbeidet en plan for utviklingen av den enkelte ansattes kompetanse.

4.2.1 Utgifter til opplæring

Vi ser her på utgifter til opplæring per sysselsatt i hovedyrkesgruppen. Vi har data om totale utgifter til opplæring (kurs eller lignende). Vi har dividert dette med antall ansatte i hovedyrkesgruppen, ettersom vi ikke kjenner totalt antall ansatte. Det innebærer at estimatene blir noe for høye, ettersom spørsmålet om utgifter ikke avgrenser utgiftene til hovedyrkesgruppen. Schøne (2005) har på basis av de samme dataene også estimert opplæringskostnad per ansatt, og funnet noe lavere gjennomsnitt enn det våre tall viser.

Figur 4.8 viser at *målt i utgifter til opplæring per ansatt framsto private virksomheter som mer opplæringsintensive enn offentlige*. Både på gjennomsnittet og de fleste prosentilene kom de private bedre ut enn de offentlige. Unntaket var de aller laveste prosentilene, hvor det var ganske jevnt, eller hvor de offentlige virksomhetene til og med muligens kom noe bedre ut enn de private. Gjennomsnittet for private bedrifter er 8 421, mens Schøne estimerte at det var 6 362. I CVTS3 i avsnitt 4.1.4 estimerte vi at det var 4 600 (+/- 900).

Figur 4.8 *Utgifter til opplæring per ansatt i hovedyrkesgruppe, etter sektor. Gjennomsnitt og utvalgte prosentiler. 2002. ABU.*



4.2.2 Plan for kompetanseutvikling

Det ble i denne undersøkelsen også stilt spørsmål om hvorvidt virksomheten vanligvis utarbeidet en plan for utviklingen av den enkelte ansattes kompetanse. Selv om denne variabelen ikke direkte sier noe om omfanget av opplæring i bedriften, vil vi forvente at det er en klar sammenheng her. Mer direkte er den vel en indikasjon på i hvilken grad bedriften har et reflektert forhold til opplæring.

Ca. 49 prosent av bedriftene svarte ja på dette spørsmålet. Vi fant ingen klare forskjeller mellom private og offentlige virksomheter.

4.2.3 Finansiering av opplæring

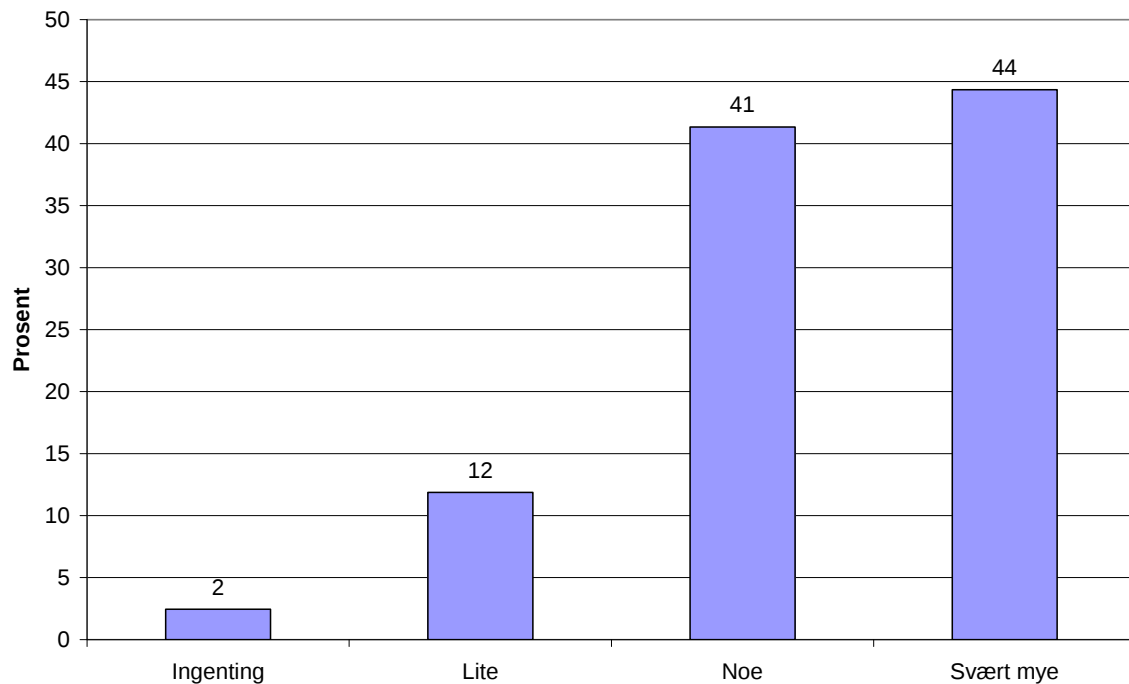
Det ble i undersøkelsen også stilt spørsmål om hvorvidt opplæringen i hovedsak var finansiert av virksomheten selv. Nesten alle respondentene svarte at opplæringen hadde vært finansiert av virksomheten selv, det gjaldt 95 prosent. *Vi kan merke oss at andelen var høyere blant private enn blant offentlige virksomheter, 97 mot 90 prosent.* Denne forskjellen var statistisk signifikant.

4.2.4 Generell eller bedriftsspesifikk opplæring?

Schøne (2005) har tidligere, på basis av de samme dataene som vi ser på her, funnet at opplæringen som gis i norske bedrifter, er generell og overførbart til andre deler av arbeidsmarkedet. Figur 4.9 viser svarfordelingen i undersøkelsen med hensyn til hvor mye av opplæringen som ville komme til nytte i andre virksomheter. Hovedtyngden av svarene

hellet klart mot at opplæringen ville komme til nytte i andre virksomheter, det vil si at den i liten grad var bedriftsspesifikk, slik Schøne allerede har konkludert med.

Figur 4.9 *Prosentandel av virksomheter som oppga at opplæring som ble gitt ansatte i hovedyrkesgruppen ville komme til nytte i andre virksomheter. Prosent. 2002. ABU.*



Vi kan merke oss at vi ikke fant noen sammenheng mellom denne variabelen og andelen av bedriftene som hadde finansiert opplæringen selv. Dette gjaldt både private og offentlige virksomheter. Det er vel relativt vanlig å anta at det er en sammenheng her: jo mer bedriftsspesifikk læringen er, desto mer villig vil bedriftene være til å finansiere den. Omvendt vil bedriftene være mindre villige til å finansiere opplæring som de ansatte kan gjøre nytte av i andre bedrifter. Men som vi har sett, hadde nesten alle virksomhetene finansiert virksomheten selv, slik at denne variabelen er dårlig egnet til å belyse om det er en slik sammenheng.

4.2.5 Plan for opplæring og andre opplæringsvariable

At virksomheten vanligvis utarbeidet en plan for utviklingen av den enkelte ansattes kompetanse korrelerte naturlig nok klart positivt med alle de opplæringsrelaterte variablene vi har sett på, både andelen som hadde fått opplæring, hvor mange arbeidsdager per sysselsatt denne opplæringen representerte, om virksomheten hadde systematisk jobbrotasjon, og om de ansatte ble gitt opplæring med sikte på at de skulle ha flere ansvarsområder.

4.3 Konklusjoner

Hovedproblemstillingen vi har ønsket å belyse i dette kapitlet har vært om vi i norske virksomheter finner et høyt fokus på opplæring, slik vi ville forvente å finne ut i fra en virksomhetsfilosofi innenfor den "nordiske modellen". Resultatene vi har funnet viser at den opplæring som skjer i meget høy grad er et resultat av en organisert og målrettet innsats fra virksomhetenes side, noe som synes å kunne bekrefte en slik påstand.

I over 40 prosent av bedriftene, som hadde gjennomført opplæringstiltak, var det en egen person eller enhet som hadde ansvar for organisering av opplæringstiltakene, og en nesten like stor andel hadde et eget opplæringsbudsjett. To tredjedeler av bedriftene foretok på ulike måter en kartlegging av opplæringsbehovet, og samtlige bedrifter foretok på en eller annen måte en evaluering av nytten av opplæringen.

Imidlertid var det ganske store forskjeller, både mellom næringsgrupper og med hensyn til bedriftsstørrelse. Det synes allikevel å kunne så en viss tvil om eksistensen av en felles norsk virksomhetskultur på dette området, eller om andre typer forklaringsmodeller er mer relevant.

Igjen var det næringsgruppen finansiell tjenesteyting som skåret høyt på dette området. Det høye opplæringsnivået innenfor denne næringsgruppen var altså i betydelig grad et resultat av en målrettet innsats fra virksomhetens side.

Ressursbruk

De totale gjennomsnittlige kursutgiftene per ansatt var 4 600 (+/- 900), tilsvarende 1,3 (+/- 0,2) prosent av summen av totale arbeidskostnader og kurskostnader. Næringsgruppen finansiell tjenesteyting skilte ut med spesielt høye utgifter, utgiftene var mer enn tre ganger så høye som i alle andre næringsgrupper. De øvrige næringsgruppene lå på omtrent samme nivå. Med unntak for næringsgruppen finansiell tjenesteyting var det en viss tendens til at utgifter per ansatt økte med bedriftsstørrelse. Vi fant for øvrig, som samsvarer med resultatene i Bassinini mfl (2005), at det i all hovedsak var virksomhetene som finansierte opplæringen, både bidragene fra de ansatte og fra det offentlige var ubetydelig.

Opplæring i liten grad bedriftsspesifikk

At de fleste virksomhetene mente at opplæringen ville komme til nytte i andre bedrifter syntes for øvrig ikke å ha noen betydelig negativ effekt på opplæringsaktiviteten.

Forhold som hindret opplæringsaktiviteter

Det vanligste hinderet for opplæring var høy arbeidsbelastning, hver tredje bedrift oppga det som et hinder. Høye opplæringskostnader var også et av de vanligste forholdene som var til hinder for opplæring, og som hver fjerde bedrift oppga. Manglende opplæringstilbud i markedet var ikke så problematisk for de fleste bedriftene, heller ikke i mindre sentrale områder, bare hver femte bedrift oppga at det var et hinder for opplæring. Ulike typer

private kursarrangører sto for øvrig for øvrig for mesteparten av kursundervisningen, skoler, høyskoler og universiteter sto for bare 20 prosent.

5 Rammebetingelser

I dette kapitlet vil vi til sist forsøke å belyse hvordan ulike typer *rammebetingelser* påvirker kompetanseinvesteringer. Med rammebetingelser tenker vi da på generelle økonomiske, politiske og arbeidsmarkedsinstitusjonelle forhold, samt kjennetegn ved norsk virksomhetskultur, som kan ha betydning for virksomhetenes opplæringsaktiviteter. Teori og tidligere empiri som belyser dette, er belyst i litteraturgjennomgangen i rapport 1 fra prosjektet (Gulbrandsen, Kaloudis og Sandven 2008).

”Den nordiske modellen”

Et sentralt begrep i denne sammenheng er den såkalte ”nordiske modellen”. I følge forskningen er den nordiske modellen kjennetegnet ved at fagforeninger og bransjeorganisasjoner er sterke og aktive i policyprosesser, noe som antas å bidra til mer langsiktig kompetanseoppbygging og høyere læringsaktivitet. Selv om det teoretisk sett også kan tenkes at høy fagforeningsmakt har en negativ effekt på opplæring og tidligere forskning fra andre land har gitt motstridende resultater, fant Schøne (2005) at i Norge hadde en høy andel fagorganiserte en signifikant positiv effekt på opplæring. Ifølge Gulbrandsen, Kaloudis og Sandven (2008) er også stor grad av autoritetsdeling noe av et kjerneelement i ”den nordiske modellen”, noe som også antas å øke opplæringsbehovet.

”Det nye arbeidslivet”

Et annet sentralt stikkord er det såkalte ”nye arbeidslivet”. Det nye arbeidsliv er kjennetegnet ved større autonomi og desentralisering av ansvar, noe som også antas å ha en positiv effekt på opplæringsbehovet.

Innovasjon

Det antas også at innovative bedrifter har høy opplæringsaktivitet, en sammenheng man har fått bekreftet i empiriske studier fra andre land (Bassanini med flere 2005).

De teoretiske begrunnelsene for sammenhengen mellom innovasjon og kompetanseinvesteringer er gjort grundig rede for i litteraturgjennomgangen (Gulbrandsen, Kaloudis og Sandven 2008).

Markedsforhold

Markedsforhold kan tenkes å påvirke kompetanseinvesteringer på mange forskjellige måter. Høy grad av konkurranseutsatthet kan for eksempel tvinge bedriftene til å være effektive og innovere og ha høy omstillingsevne, noe som kan medføre et økt opplæringsbehov. Konjunktursituasjonen kan ha betydning for hvor god råd bedriftene har til å foreta kompetanseinvesteringer.

5.1 Arbeidsmiljø og arbeidsorganisering

Tidligere studier har funnet at arbeidsmiljø og arbeidsorganisering påvirker opplæringsbehovet på forskjellige måter. Schøne (2005) fant en positiv sammenheng mellom autonomi i arbeidet og bruk av arbeidsgrupper og andel med opplæring, når det samtidig ble kontrollert for andre variable. Han fant imidlertid ikke en signifikant sammenheng med hensyn til antall dager med opplæring. Barth og Ringdal (2005) fant at ansatte fikk opplæring til flere ansvarsområder i større grad enn tidligere, og satte det i sammenheng økt bruk av tiltak med sikte på å oppnå funksjonell fleksibilitet.

Slike forhold belyses kun i ABU 2003. På basis av ABU 2003 –samme data som Schøne (2005) benyttet - har vi sett på følgende tre variable:

1. Hvor stor *autonomi* de ansatte har i sitt arbeid (i hvilken grad de ansatte selv kan bestemme framgangsmåten i arbeidet)
2. Hvor store *muligheter de ansatte har til å få opprykk*
3. Hvorvidt de ansatte er *organisert i arbeidsgrupper*

Som mål på opplæring har vi sett på andel av ansatte (i hovedyrkesgruppe) som fikk opplæring, jobbrotasjon samt om det ble utviklet en plan for den enkeltes kompetanseutvikling.

Andel av ansatte som fikk opplæring

I hovedsak var disse variablene positivt korrelert med andel av ansatte som fikk opplæring (se figur V3.1 – V3.3 i vedlegg 3). For å belyse om disse sammenhengene er uttrykk for kausalsammenhenger, har vi foretatt en multivariat analyse av hvordan de tre variablene simultant påvirket sannsynligheten for opplæring. I denne analysen har vi også samtidig sett på effekten av andre faktorer, som for eksempel grad av fagorganisering, som vi vil drøfte videre utover i rapporten.⁶ Vi har videre gjort separate analyser for privat og

⁶ Siden den avhengige variabel er på ordinalt nivå har vi brukt ordinal logistisk regresjon. Framgangsmåten har vært som følger. Vi har i utgangspunktet tatt med alle variablene vi har sett på ovenfor som uavhengige variable i regresjonsanalysene. Vi har så utelukket de variablene som ikke er statistisk signifikante når de inngår sammen med de andre uavhengige variablene, slik at vi blir stående igjen bare med variable som er statistisk signifikante. Vi har her valgt å ta med alle variable som er signifikante på 5 prosent signifikansnivå.

Ettersom vi her ikke har data som er trukket gjennom et enkelt sannsynlighetsutvalg, men komplekse data som er trukket i strata med forskjellig treksannsynlighet mellom strataene, har vi benyttet simulering av utvalg for å regne ut standardfeilene for parameter-estimatene.

Selve parameterestimatene har vi fått ved å kjøre logistisk regresjonsanalyse på de vektete dataene.

Standard-feilene for estimatene har vi fått ved å simulere utvalg under en null-hypotese om at det er ingen sammenheng mellom variablene. Hver gang har vi trukket 1000 utvalg. For hvert utvalg har vi latt hver enkelt observasjon beholde sin vekt, dvs. den inverse av treksannsynligheten som gjelder i det stratum observasjonen tilhører. Hver observasjon er så tilordnet en tilfeldig verdi på alle variablene som inngår i analysen, og slik at den univariate fordelingen på hver av variablene blir slik som i det

offentlig sektor, fordi det kan tenkes at effekten av disse variablene er relativt forskjellig i privat og offentlig sektor. Videre har vi ekskludert ikke-signifikante forklaringsvariable. Resultatene av disse multivariate analysene er vist i tabell V3.1 og V3.2 i vedlegg 3.

For private virksomheter fant vi da fortsatt at de tre ovenfor nevnte variablene, altså de ansattes autonomi i arbeidet, de ansattes muligheter for opprykk, og hvorvidt arbeidet er organisert i arbeidsgrupper, hadde en positiv effekt på andelen av ansatte som fikk opplæring. *For offentlige virksomheter fant vi nå imidlertid ingen effekt når det gjaldt autonomi i arbeidslivet og hvorvidt arbeidet var organisert i arbeidsgrupper, mens vi derimot fant en negativ effekt av de ansattes muligheter for opprykk.* For de offentlige virksomhetene fant vi dessuten en positiv effekt av en variabel som går på i hvilken grad de ansattes arbeid er kontrollert av andre. Sammenhengene synes altså her å ikke bare være forskjellige fra dem vi fant i privat sektor, men nærmest motsatte.

Jobbrotasjon

For *jobbrotasjon* fant vi blant private virksomheter en *negativ* sammenheng med graden av autonomi i arbeidet, se figur V3.4 i vedlegg 3. I offentlig sektor fant vi for jobbrotasjon en positiv sammenheng med i hvilken grad de ansattes arbeid var kontrollert av andre. Her syntes altså privat og offentlig sektor å stemme mer overens, selv om det, i motsetning til hva man kanskje skulle tro, ikke var noen klar negativ korrelasjon mellom variablene «graden av autonomi i arbeidet» og «i hvilken grad arbeidet var kontrollert av andre». Vi fant blant offentlige virksomheter bare en svakt negativ korrelasjon, blant private ingen statistisk signifikant korrelasjon i det hele tatt.

Plan for utvikling av den enkeltes kompetanseutvikling

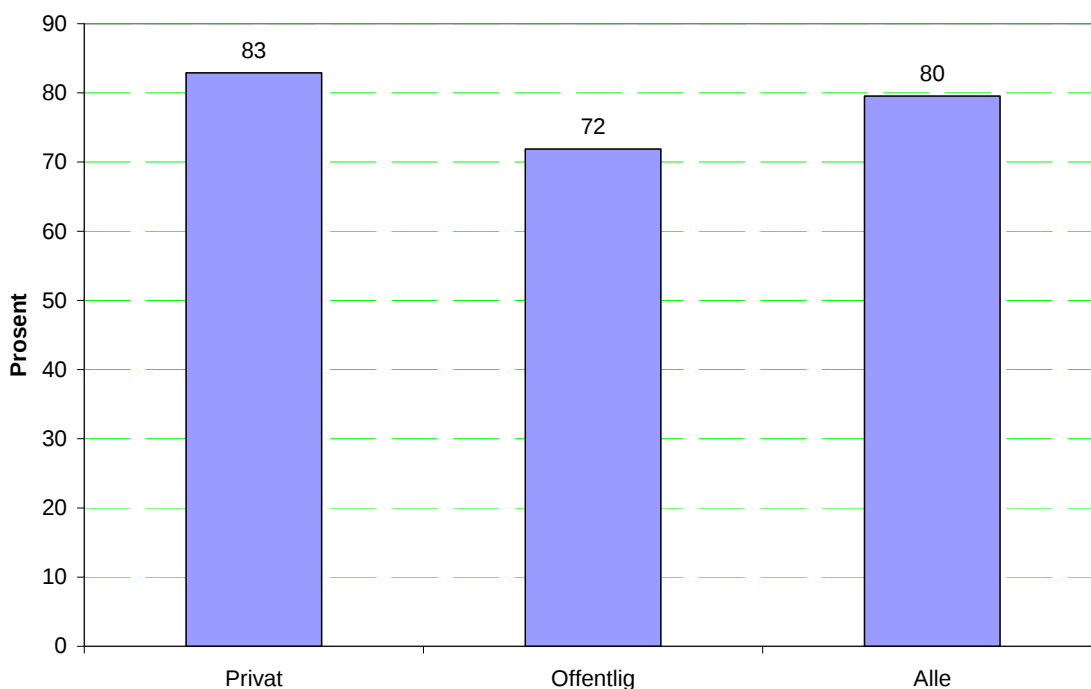
Når det *gjaldt hvorvidt virksomhetene normalt utarbeidet en plan for utvikling av den enkeltes kompetanse*, korrelerte dette positivt med hvorvidt de ansatte var organisert i arbeidsgrupper (se figur V3.5 og V3.6 i vedlegg 3). Dette gjaldt for både private og offentlige virksomheter. For private virksomheter hadde vi dessuten her en positiv korrelasjon med de ansattes muligheter for opprykk. For offentlige virksomheter fikk vi derimot en positiv korrelasjon med i hvor stor grad den enkeltes arbeid var kontrollert av andre.

opprinnelige utvalget. Det er så kjørt en logistisk regresjon på de vektete observasjonene, og parameter-estimatet for hver av variablene er registrert. Dette er gjort til sammen 1000 ganger. For hver variabel får vi da en fordeling av parameter-estimer fra en logistisk regresjonsanalyse på vektete data trukket under den forutsetning at det ikke er noen sammenheng mellom variablene. Standard-avviket i hver av disse fordelingene simulerer dermed standardfeilen for hver av parameter-estimatene. Deler vi det parameter-estimatet vi fikk med de faktiske dataene på standardfeilen fra simuleringen av trekk under null-hypotesen om ingen sammenheng mellom variablene, får vi en z-verdi for parameter-estimatet. Denne z-verdien opphøyd i andre potens gir Wald kji-kvadratet for estimatet, og p-verdien kan leses direkte av i en tabell. Vi har også kontrollert disse p-verdiene mot 97,5 og 99,5-prosentilene, respektive 2,5 og 0,5-prosentilene, fra fordelingen over parameter-estimer fra de 1000 utvalgene simulert under null-hypotesens forutsetning om ingen sammenheng mellom variablene.

Opplæring på flere ansvarsområder

Til sist har vi også sett på om opplæring ble gitt med sikte på at de ansatte skulle ha flere ansvarsområder, se figur 5.1. Dette kan si noe om fleksibilitet og desentralisering av ansvar er noe som gir et insentiv til opplæring. Figuren viser at langt de fleste bedriftene, 80 prosent, oppga at de ga opplæring med sikte på at de ansatte (i hovedyrkesgruppen) skulle ha flere ansvarsområder. Også her var det en klar forskjell mellom private og offentlige bedrifter. 83 prosent av de private ga de ansatte opplæring med sikte på at de skulle ha flere ansvarsområder, mens tilsvarende andel blant de offentlige var 72 prosent.

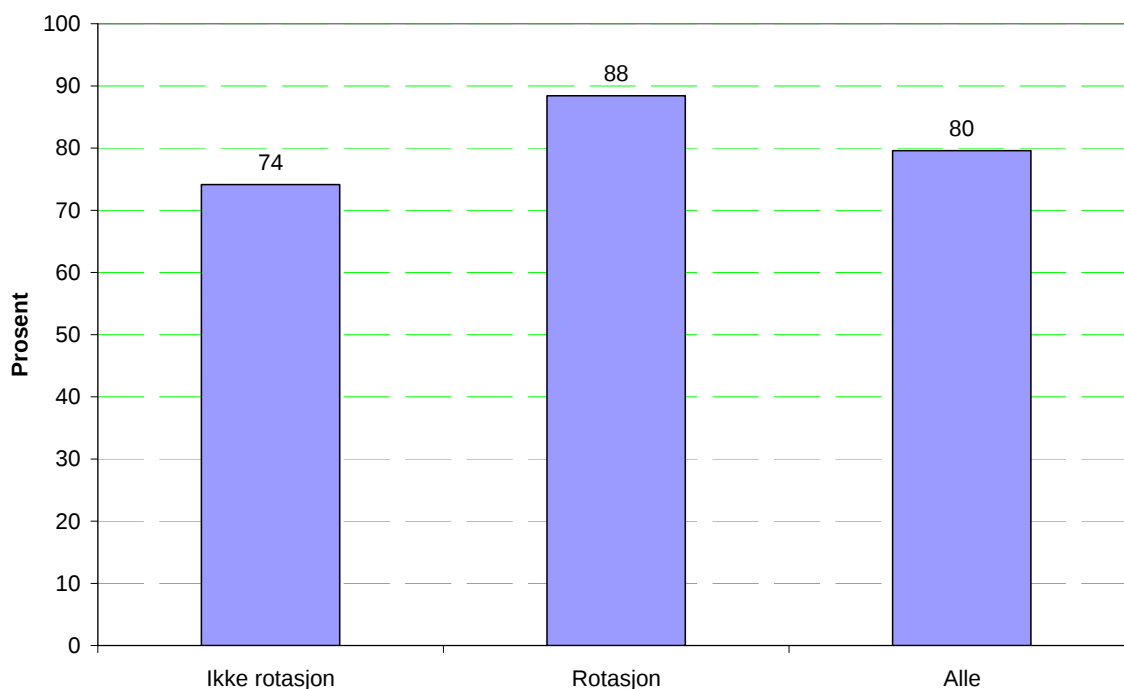
Figur 5.1 Prosentandel av virksomheter som ga opplæring med sikte på at de ansatte i hovedyrkesgruppen skulle ha flere ansvarsområder, etter sektor. 2002. ABU.



Jobbrotasjon og opplæring på flere ansvarsområder

Det var selvsagt en klar sammenheng mellom jobbrotasjon og opplæring av ansatte til å ha flere ansvarsområder, se figur 5.2. Men det var langt fra noen perfekt sammenheng. Det følger allerede av at mens 80 prosent av bedriftene hadde opplæring av ansatte på flere ansvarsområder, var det bare 38 prosent som hadde systematisk jobbrotasjon. Således var det blant bedriftene uten jobbrotasjon 74 prosent som lærte opp de ansatte til å ha flere ansvarsområder. Og vi kan merke oss at blant bedriftene med jobbrotasjon var det 12 prosent som svarte at de ansatte ikke får opplæring med sikte på at de skal ha flere ansvarsområder.

Figur 5.2 Prosentandel av virksomheter som ga opplæring med sikte på at ansatte skulle ha flere ansvarsområder, etter om de benyttet jobbrotasjon eller ikke. Prosent. 2002. ABU.



5.2 Innovasjon

I dette avsnittet vil vi drøfte kompetanseinvesteringer opp mot innovasjon. Vår hypotese er at det er en positiv sammenheng mellom innovasjon og kompetanseinvesteringer. Vi viser her til rapport 1 fra prosjektet, som gir en grundig drøfting av sammenhengen mellom innovasjon og kompetanseinvesteringer.

CVTS3

Dataene fra CVTS3 viser en svært klar sammenheng mellom innovasjon og opplæring. Vi har her én innovasjonsvariabel: «Hvorvidt bedriften i 2005 innførte noen nye eller vesentlig forbedrede produkter eller tjenester, eller nye eller vesentlig forbedrede metoder for produksjon eller levering av bedriftens produkter eller tjenester».

Vi har brukt to mål for omfang av opplæring. Det ene er et rent forekomstsmål: «Hadde bedriften ansatte som deltok på opplæringskurs i 2005?». Dette omfatter både interne og eksterne kurs. Det andre målet er kvantitativt: «Antall timer kurs per ansatt i 2005». Det dreier seg om betalt arbeidstid målt i timer.

I begge tilfeller slo innovasjonsvariabelen positivt og svært signifikant ut: Bedrifter med innovasjon hadde klart større sannsynlighet for å ha hatt ansatte på kurs og klart flere

arbeidstimer per ansatt som gikk med til kursvirksomhet, enn bedrifter uten innovasjon (se figur V3.7 i vedlegg 3).⁷

Dette gjaldt også når vi kontrollerte for *næring og bedriftsstørrelse*. I tilfellet med sannsynlighet for kursdeltakelse var alle de tre variablene (innovasjon, næring og bedriftsstørrelse) signifikante samtidig. I tilfellet med antall timer til kursvirksomhet var det bare innovasjon og næring som var signifikante når det ble kontrollert for de andre variablene, det vil si at bedriftsstørrelse var ikke signifikant når det ble kontrollert for næring og innovasjon.

Dette er relativt viktige funn fordi det viser at tiltak rettet mot kompetanseinvesteringer ved SMBer kan være et fornuftig tiltak. At den positive sammenhengen mellom innovasjon og omfang av opplæring ikke er begrenset til små og mellomstore bedrifter, skulle ikke være noe argument mot slik støtte til denne kategorien bedrifter.

I alle tilfellene var innovasjon svært signifikant, med p-verdi på under 0,0001.

ABU 2003

I ABU 2003 får vi ikke fullt så klare sammenhenger mellom innovasjon og opplæring, men resultatene er likevel i stor grad konsistente med dem vi fikk i CVTS3 (se figur V3.8 i vedlegg 3).

Dessuten har vi her en noe annen hovedvariabel for innovasjon, nemlig *hvorvidt bedriften har utviklet vesentlige forbedringer av produkter eller tjenester i løpet av de siste to årene*. Vi har undersøkt denne «innovasjonsvariabelen», men vi har også undersøkt andre relevante variabler knyttet til spørsmål vedrørende daglig PC-bruk på jobben, IKT-utgifter og FoU-utgifter. Alle disse fire variablene har vi sett i forhold til tre forskjellige avhengige variable:

- 1) andelen av de sysselsatte som har vært på kurs,
- 2) hvorvidt virksomheten har systematisk jobbrotasjon,
- 3) hvorvidt virksomheten vanligvis utvikler en plan for kompetanseheving for hver enkelt sysselsatt.

Vi har sett på hver av disse separat for private og offentlige virksomheter. I alle tilfellene var *innovasjonsvariabelen positiv og signifikant*, mens det varierte hvilke av de andre variablene (PC-bruk, IKT-utgifter, FoU-utgifter) som var signifikante.

Når vi inkluderte også et bredere sett av variable fra ABU som *uavhengige variable*, ble imidlertid i to av disse tre tilfellene innovasjonsvariabelen ikke lenger signifikant. Det gjaldt begge ganger for privat sektor, for «andelen av de sysselsatte som har vært på kurs»

⁷ I denne figuren er det brukt uveide estimater for antall kurstimer.

og for hvorvidt «virksomheten utvikler plan for kompetanseheving for den enkelte». Innovasjonsvariabelen var fremdeles signifikant for jobbrotasjon som avhengig variabel, og for offentlig sektor var den fremdeles signifikant for alle de tre avhengige variablene.

5.3 Fagorganisering

En sentral hypotese som vi ønsker å belyse, er at høy grad av deltakelse i fagforeninger og bransjeorganisasjoner gir større oppmerksomhet på langsiktig kompetansebygging og medfører høyere læringsaktivitet organisert gjennom foretakene. Som drøftet i Bassanini et al (2005) er det imidlertid ikke opplagt at høy fagforeningsmakt tilsier et høyt opplæringsnivå. *Fagforeninger kan påvirke opplæringsaktiviteter på en rekke forskjellige måter. For det første kan det selvfølgelig ha en positiv effekt på opplæring ved at det er et forhandlingstema mellom arbeidslivspartene. Men det kan også tenkes å ha en negativ effekt, blant annet fordi høy fagforeningsmakt medføre liten lønnsvariasjon, og dermed redusere incentivet til å skaffe seg opplæring.*

Schöne (2005) har tidligere på basis av de samme dataene vi ser på her, funnet at fagforeningsandelen hadde en signifikant positiv effekt på andelen ansatte som fikk opplæring, og på opplæringskostnader, men ikke på antall dager med opplæring, når det samtidig ble kontrollert for andre faktorer.

I ABU 2003 er det spørsmål om grad av fagorganisering (andelen av de ansatte som er fagorganiserte) og om «arbeidsgiver er medlem av arbeidsgiverorganisasjon». Videre om det er organisert samarbeid mellom ledelse og ansatte i form av «bedriftsutvalg», «samarbeidsutvalg» eller «andre former for kontaktutvalg».

Sammenhengen var meget klar mellom andelen av de ansatte som fikk opplæring og de to variablene som gikk på om opplæring eller kompetanse hadde vært forhandlet om eller blitt behandlet i utvalg, men dette er kanskje mer trivielle sammenhenger. Når det gjaldt betydningen av organisering på arbeidstaker- eller arbeidsgiversiden, fant vi imidlertid litt forskjellige resultater for privat og offentlig sektor.

5.3.1 Private bedrifter

For de private bedriftene fant vi i den multivariate analysen omtalt i avsnitt 5.1 ingen effekt av organisering i fagforening eller arbeidsgiverforening på andelen av de ansatte som fikk opplæring. Derimot hadde samarbeidsutvalg en klart positiv effekt. Det kan tyde på at det ikke er graden av fagorganisering i seg selv som er viktig her, men hvorvidt det er organisert samarbeid mellom ledelse og ansatte, hvor vi kanskje kan anta at fagforeningene ofte vil spille en sentral rolle. At vi finner et annet resultat enn Schöne (2005) viser at estimatene av effekten av arbeidslivsorganisering er relativt følsom med hensyn til hvilke forklaringsvariable man har med.

Jobbrotasjon

For de private bedriftene fant vi derimot at jobbrotasjon korrelerte positivt med en rekke av variablene som dreiet seg om organisering og samarbeid mellom partene i arbeidslivet. Dette gjaldt hvorvidt bedriften var medlem av arbeidsgiverforening, andelen av de ansatte som var fagorganiserte, hvorvidt bedriften hadde forhandlet med fagforeningene om opplæring, hvorvidt bedriften hadde bedriftsutvalg, og hvorvidt kompetansebehov var blitt behandlet i ett av de tre typene utvalg som det var spurt etter.

Bruker vi en multivariat analyse her med alle disse variablene som uavhengige variable og utelukker variable som ikke er statistisk signifikante, blir vi stående igjen med to klart signifikante variable, *andelen fagorganiserte* og *om bedriften har bedriftsutvalg*. Dette har formodentlig sammenheng med næring. Dessverre får vi ikke undersøkt effekten av næring nærmere med våre ABU-data siden vi ikke har informasjon om bedriftenes næringstilknytning her.

Kompetanseutvikling for den enkelte

For de private bedriftene var det også slik at hvorvidt bedriften vanligvis utarbeidet en plan for den enkelte ansattes kompetanseutvikling korrelerte positivt med samtlige av disse variablene som gikk på organisering og samarbeid mellom partene. Det gjaldt om bedriften var medlem av arbeidsgiverorganisasjon, om noen av de ansatte var medlem av fagorganisasjon, andelen av de ansatte som var fagorganiserte, om bedriften hadde forhandlet om opplæring med fagforening, om bedriften hadde bedriftsutvalg, om den hadde samarbeidsutvalg, om den hadde annet kontaktutvalg, og om kompetansebehov hadde vært behandlet i en av denne type utvalg.

Kjører vi en logistisk regresjonsanalyse med *plan for kompetanseutvikling for den enkelte* som avhengig variable og alle disse organisasjons- og samarbeidsvariablene som uavhengige variable, blir vi stående med alle de tre variablene som går på forskjellige typer samarbeidsutvalg, som svært signifikante. Det var altså en *additiv effekt når det gjelder å ha slike utvalg*: blant bedrifter som ikke hadde noen av disse typene utvalg, hadde 35 prosent plan for kompetanseutvikling, blant dem med én type utvalg var andelen 56 prosent, blant dem med to typer utvalg 76 prosent, og blant bedriftene med alle tre typer utvalg 92 prosent.

5.3.2 Offentlig sektor

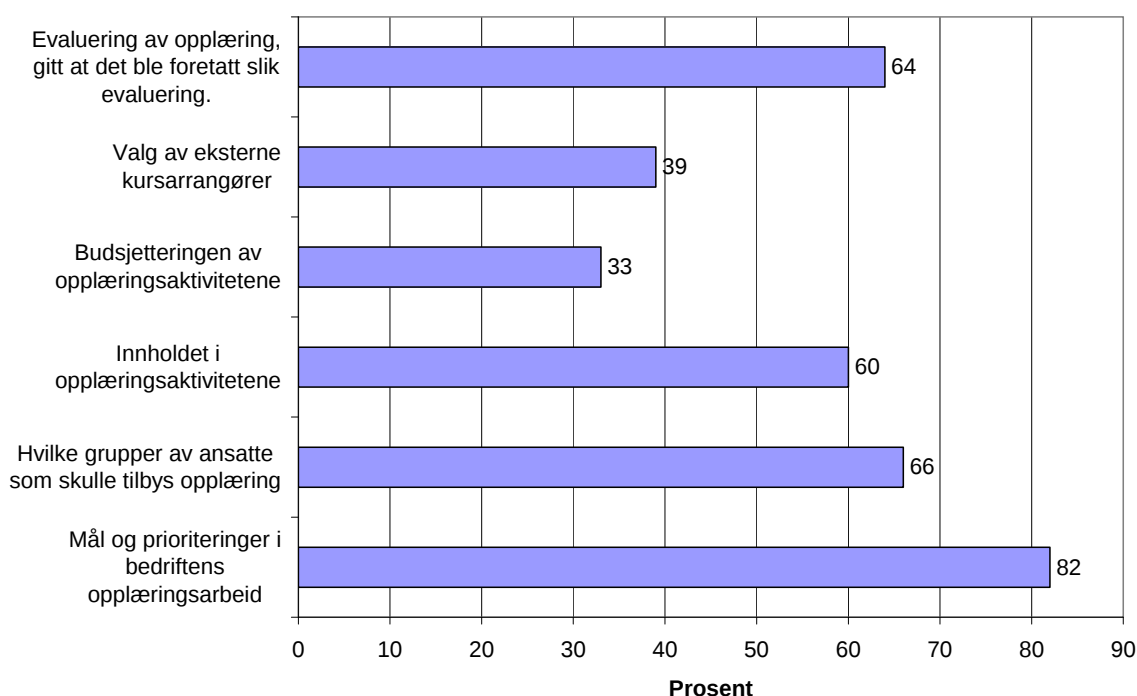
For de offentlige virksomhetene fant vi positiv korrelasjon mellom andelen ansatte som fikk opplæring og om virksomheten hadde samarbeidsutvalg. For øvrig fant vi liten korrelasjon mellom opplæringsvariablene og variablene som gikk på organisering av offentlige virksomheter.

5.3.3 CVTS3

I CVTS3-undersøkelsen ble det kartlagt om de ansatte gjennom et arbeidsmiljøutvalg hadde innflytelse på ulike sider ved opplæringsaktivitetene. Dette ble bare kartlagt for KI-bedrifter, altså bedrifter hvor det ble gitt opplæring (se avsnitt 4.1) og hvor de ansatte hadde representanter i et arbeidsmiljøutvalg. I 43 (+/-8) prosent av KI-bedriftene hadde ansatte representanter i et arbeidsmiljøutvalg eller tilsvarende organ.

I samsvar med resultatene fra ABU 2003 fant vi at de ansatte gjennom dette utvalget hadde stor innflytelse på opplæringsaktivitetene i disse bedriftene, se figur 5.3. Størst innflytelse hadde de når det gjaldt hvilke grupper av ansatte som skulle tilbys opplæring. I de fleste bedriftene hadde de også innflytelse på evaluering av opplæringen gitt at det ble foretatt slik evaluering, og innholdet av opplæringsaktivitetene. I bare et mindretall av bedriftene hadde de ansattes representanter i utvalget innflytelse når det gjaldt valg av eksterne kursarrangører og budsjettering av opplæringsaktivitetene.

Figur 5.3 *Ansattes innflytelse på ulike forhold ved opplæringsaktiviteter gjennom arbeidsmiljøutvalg eller tilsvarende organ. Prosentandel av KI-bedrifter hvor ansatte hadde representanter i et slikt organ. 2005. CVTS3.*



Dette var naturlig nok mest relevant for de største bedriftene. Av de største bedriftene med 250 eller flere ansatte, hadde ansatte representanter i et arbeidsmiljøutvalg eller tilsvarende organ i 99 prosent av bedriftene, i de minste bedriftene med 10–19 ansatte var det tilsvarende tallet bare 31 prosent (se tabell V3.3 i vedlegg 3). Det var en gjennomgående tendens til at innflytelsen til arbeidsmiljøutvalget eller tilsvarende organ var mindre i store bedrifter enn i småbedrifter (se tabell V3.5 i vedlegg 3). Dette gjaldt særlig budsjetteringen av opplæringsaktivitetene og evalueringen av opplæringen.

Rammebetingelser

30 prosent av KI-bedriftene var underlagt tariffavtale eller andre kollektive avtaler som regulerte bedriftens opplæringstiltak (se tabell V3.6 i vedlegg 3). Andelen av bedrifter som var underlagt en tariffavtale, var klart økende med økende bedriftsstørrelse.

5.4 Markedsforhold

Markedsforhold er også blant de forhold som antas å kunne ha betydning for kompetanseinvesteringer på forskjellige måter (se Bassanini 2005). Blant annet kan høy grad av konkurranseutsatthet tvinge bedrifter til å være effektive og innovere. Og hvis evne til innovering avhenger av kompetanse ville vi da forvente at høy konkurranseutsatthet ville medføre et høyt opplæringsnivå. Ifølge Gulbrandsen, Kaloudis og Sandven (2008) gir empiri generelt støtte til hypotesen at liberale og fleksible markedssystemer genererer mer opplæring enn andre arbeidsmarkedssystemer som er mindre konkurranseutsatt.

Et annet tema som har vært drøftet, er om opplæringsaktiviteter er størst i nedgangstider eller oppgangstider. Man kan tenke seg at omorganisering gjerne skjer i nedgangstider, noe som kan medføre et opplæringsbehov. Noe klart empirisk bevis for dette har man imidlertid ikke klart å finne, ifølge Bassanini (2005). Bassanini argumenterer for at man kanskje heller ville forvente at opplæringstiltakene er størst i oppgangstider, fordi inntektene da er størst, og refererer til en studie som synes å bekrefte en slik hypotese. I Gulbrandsen, Kaloudis og Sandven (2008) vises det til en studie fra Storbritannia som har funnet at kompetanseinvesteringer er positivt korrelert med økonomisk output og med vekst i sysselsettingen.

Fra ABU 2003 har vi tre variable som går på utvikling i etterspørselen, og som kan belyse disse hypotesene (variablene her gjelder kun private bedrifter):

1. Har *etterspørselen* etter bedriftens produkter i løpet av de siste to år vist sterk økning, en viss økning, ingen økning, en viss nedgang eller sterk nedgang;
2. *Konkurranseutsatthet*, dvs. er bedriften i dag utsatt for svært stor, nokså stor, nokså liten eller svært liten konkurranse i hovedmarkedet
3. *Eksportandel*, dvs. hvor stor andel av bedriftens omsetning ble eksportert i 2002.

Etterspørselsutviklingen var signifikant positivt korrelert både med andelen ansatte som fikk opplæring, og for hvorvidt bedriften praktiserte systematisk jobbrotasjon. Den var riktignok ikke korrelert med plan for kompetanseoppbygging, men disse resultatene synes altså allikevel å gi støtte til Bassaninis hypotese om at opplæringsaktiviteten er størst i oppgangstider med etterspørselsvekst.

Konkurranseutsatthet var derimot ikke signifikant korrelert med noen av opplæringsvariablene. Eksportandel var negativt korrelert med andelen som fikk

opplæring, positivt korrelert med jobbrodasjon, men ikke korrelert med plan for kompetanseoppbygging. Hypotesen om at høy konkurranseutsatthet tilsier et høyt opplæringsnivå synes altså ikke å bli støttet av disse resultatene.

5.5 Organisatoriske endringer

Organisatoriske endringer kan også tenkes å medføre et opplæringsbehov. De ansatte kan bli konfrontert med nye arbeidsoppgaver, osv.. Vi har tre variable som går på organisasjonsmessige endringer, alle tre dikotome, og alle tre gjelder i løpet av de siste fem årene (1998-2002). Den første spør generelt om virksomheten har gjennomgått større organisasjonsmessige endringer de siste fem årene, den andre om virksomheten har blitt slått sammen med andre enheter de siste fem årene, og den tredje om virksomheten har blitt skilt ut fra en større enhet de siste fem årene.

Kun i tilfellene med plan for kompetanseoppbygging i de private virksomhetene og med andelen av de ansatte som hadde fått opplæring i de offentlige virksomhetene, fant vi noen signifikant korrelasjon mellom opplæring og organisasjonsmessige endringer. I de andre tilfellene fant vi ingen signifikante sammenhenger.

I de private bedriftene fant vi en signifikant positiv sammenheng mellom hvorvidt bedriften vanligvis utarbeidet en plan for den enkeltes kompetanseutvikling og om bedriften hadde blitt slått sammen med andre enheter siste fem år. Det vil si at blant de private virksomhetene utviklet bedrifter som hadde blitt slått sammen med andre enheter de siste fem år, oftere en plan for utvikling av den enkeltes kompetanse enn andre bedrifter.

I de offentlige virksomhetene var andelen av de ansatte som fikk opplæring, klart negativt korrelert med alle de tre variablene som gikk på organisasjonsmessige endringer. Det var også slik at hver av disse tre variablene var klart signifikante også når vi kontrollerte for de to andre. I offentlige virksomheter ga altså virksomheter som hadde gjennomgått denne typen organisasjonsmessige endringer, mindre opplæring til sine ansatte, målt ved andelen som får opplæring, enn virksomheter som i denne forstand hadde hatt mer stabile organisasjonsmessige forhold.

5.6 Konklusjoner

Formålet med dette kapitlet har vært å forsøke å belyse sentrale hypoteser om betydningen av ulike typer rammebetingelser for kompetanseinvesteringer. Noen hypoteser har blitt bekreftet, mens andre hypoteser ikke har blitt bekreftet. Et veldig klart resultat var at det var en *klar positiv sammenheng mellom innovasjon og omfang av opplæring*, også når vi kontrollerte for næring og bedriftsstørrelse. Dette er et relativt viktig funn fordi det viser at tiltak rettet mot kompetanseinvesteringer ved SMBer (små- og mellomstore bedrifter) kan

være et fornuftig tiltak. At den positive sammenhengen mellom innovasjon og omfang av opplæring ikke er begrenset til SMBer, skulle ikke være noe argument mot slik støtte til denne kategorien bedrifter.

Den nordiske modellen

Når det gjaldt betydningen av den "nordiske modellen" var imidlertid resultatene mer blandet. Verken i private bedrifter eller i offentlige virksomheter syntes organisering i fagforening eller arbeidsgiverforening å ha noen direkte betydning for opplæring, totalt sett. Schøne (2005) derimot fant at grad av fagorganisering hadde en positiv effekt, når det samtidig ble kontrollert for andre faktorer. Allikevel fant vi at organisering hadde betydning for at private bedrifter utarbeidet planer for de ansattes kompetanseutvikling og opplæring i form av jobbrotasjon, mens virksomheter med samarbeidsutvalg ga mer opplæring enn virksomheter som ikke hadde et slikt samarbeidsutvalg.

Derimot fikk vi bekreftet hypotesen at stor grad av autoritetsdeling, som også er et sentralt element i den "nordiske modellen", hadde en positiv effekt på opplæring. Autonomi (i hvilken grad de ansatte selv kunne bestemme fremgangsmåten i arbeidet), gode muligheter til opprykk samt at de ansatte var organisert i arbeidsgrupper var faktorer som hadde en klart positiv effekt på opplæring i private bedrifter, men ikke i offentlige virksomheter.

Markedsforhold

Markedsforhold kan også tenkes å ha betydning for kompetanseinvesteringer, på forskjellige måter. I litteraturen finner vi motstridende argumenter med hensyn til om opplæringsnivået er størst i nedgangstider eller oppgangstider. Vi fant på mikronivå en positiv korrelasjon mellom etterspørselsvekst og opplæringsnivå, som skulle tilsi at opplæringsaktiviteten var størst i oppgangstider. Resultatene synes imidlertid ikke å gi støtte til hypotesen at høy konkurranseutsatthet tilsier et høyt opplæringsnivå; vi fant ikke at grad av konkurranseutsatthet hadde noen betydning for andelen av ansatte som fikk opplæring.

Referanser

- Acemoglu, Daron & Jørn-Steffen Pischke (1999): *Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets*. I "The Economic Journal, 109". Royal Economic Society.
- Barth, Erling & M. Røed & P. Schøne & H. Torp (2004): *Arbeidsmarkedet for akademikere*. Oslo, Institutt for samfunnsforskning rapport 2004:9.
- Barth, Erling & K. Ringdal (2005): *Fleksibel arbeidsorganisering 1997 – 2003*. I Hege Torp (red.): *Nytt arbeidsliv Medvirkning, inkludering og belønning*. Oslo, Gyldendal Akademisk.
- Bassanini, Andrea & A. Booth & G. Brunetto & M. Paola & E. Leuven (2005): *Workplace Training in Europe*. IZA DP No. 1640.
- Bråthen, Magne & T. Nyen & A. Hagen (2007): *Livslang læring i norsk arbeidsliv Fordeling, omfang og finansiering. Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2006*. Oslo, Fafo rapport 2007:04.
- European Trend Chart on Innovation (2005): *European Innovation Scoreboard 2005. Comparative Analysis of Innovation Performance*.
http://www.crue.org/BOLETINES/BOLETIN_N2/ADJUNTOS/Analisis%20Innovacion%20Europea%202005.pdf
- Gulbrandsen, Magnus & A. Kaloudis & T. Sandven (2008): *Rammebetingelser for kompetanseinvesteringer – en litteraturgjennomgang*. Oslo, NIFU STEP rapport 16/2008.
- Holth, Bjørn Are (2003): *Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2003 Dokumentasjonsrapport*. Oslo, Statistisk sentralbyrå Notater 2003/66.
- Lagerstrøm, Bengt Oscar & K. Steffensen (2008): *Continuing Vocational Training Survey (CVTS3) Quality report for Norway*. Statistisk sentralbyrå Oslo.
- Schøne, Pål (2005): *Opplæring i arbeidslivet*. I Hege Torp (red.): *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Oslo, Gyldendal Akademisk.
- Støren, Liv Anne (2008): *Høyere utdanning og arbeidsmarked – I Norge og Europa Norsk rapportering fra EU-prosjektet "Reflex"*. Oslo, NIFU STEP rapport 6/2008.

Vedlegg 1 CVTS3: Tabeller & figurer kapittel 3

Tabell V1. 1 Prosentandel av bedrifter som hadde ulike typer opplæringstiltak for ansatte i 2005, etter antall ansatte i bedrift. Veide tall. () = standardavvik. CVTS3.

	10 – 19	20 – 49	50 – 249	250 eller mer	Totalt
Interne kurs	27 (5)	42 (6)	52 (4)	52 (13)	36 (3)
Eksterne kurs	40 (5)	46 (6)	53 (4)	42 (11)	44 (3)
Organisert veiledning av kolleger	49 (5)	73 (4)	58 (4)	52 (13)	60 (3)
Jobbrotasjon/hospitering	27 (5)	39 (6)	34 (4)	45 (12)	33 (3)
Studiesirkler	24 (15)	38 (6)	39 (4)	65 (10)	32 (3)
Selvstudier	13 (4)	20 (4)	31 (4)	67 (10)	18 (3)
Konferanser med mer	30 (5)	40 (6)	50 (4)	75 (9)	37 (3)
Minst ett av tiltakene	78 (4)	94 (2)	88 (4)	95 (3)	86 (2)
N	305	280	258	73	916

Tabell V1. 2 Prosentandel av ansatte som hadde ulike typer opplæringstiltak for ansatte i 2005, etter antall ansatte i bedrift. Veide tall. () = standardavvik. CVTS3.

	10 – 19	20 – 49	50 – 249	250 eller mer	Totalt
Kurs	21 (3)	32 (5)	29 (3)	30 (6)	29 (2)
Organisert veiledning av kolleger	20 (4)	22 (3)	18 (3)	11 (3)	18 (2)
Jobbrotasjon/hospitering	7 (3)	3 (1)	4 (1)	3 (1)	4 (1)
Studiesirkler	13 (3)	11 (2)	8 (2)	8 (2)	10 (1)
Selvstudier	6 (3)	4 (1)	7 (2)	7 (2)	6 (1)
Konferanser med mer	13 (4)	6 (1)	5 (1)	3 (1)	7 (1)
N	305	280	258	73	916

Tabell V1. 3 Prosentandel av bedrifter med ulike typer opplæringstiltak i 2005, etter næringsgruppe. Veide tall. () = standardavvik. CVTS3.

	Bergverk/- industri	Sekundær- nær. annet	Varehandel/- hotell	Transp./- komm.	Finansiell tj.y.	Forretn.m. tj.y.
Interne kurs	33 (2)	38 (7)	37 (6)	34 (6)	57 (9)	33 (9)
Eksterne kurs	42 (3)	52 (7)	33 (6)	32 (6)	73 (7)	63 (9)
Organisert veiledning fra kolleger	58 (3)	41 (7)	68 (6)	55 (7)	61 (9)	58 (9)
Jobbrotasjon/hospitering	47 (3)	34 (7)	32 (7)	26 (6)	33 (8)	25 (8)
Studiesirkler	31 (2)	26 (7)	25 (5)	29 (6)	41 (9)	51 (9)
Selvstudier	16 (2)	9 (4)	14 (4)	25 (6)	66 (8)	28 (8)
Konferanser med mer	39 (3)	58 (7)	25 (6)	32 (6)	71 (8)	45 (9)
Minst ett av tiltakene	85 (2)	89 (5)	85 (4)	80 (5)	95 (4)	88 (6)
N	495	82	144	83	55	57

Tabell V1. 4 Prosentandel av ansatte som var involvert i ulike typer kompetanseinvesteringer etter næringsgruppe. 2005. Veide tall. () = standardavvik. CVTS3.

	Bergverk/ -industri	Sekundær nær. annet	Varehandel/ -hotell	Transp./- komm.	Finansiell tj.y.	Forretn.m. tj.y.
Kurs	28 (3)	28 (6)	27 (4)	23 (6)	47 (9)	35 (7)
Organisert veiledning fra kolleger	18 (3)	9 (3)	24 (4)	14 (4)	23 (8)	18 (6)
Jobbrotasjon/hospitering	8 (1)	1 (1)	4 (2)	1 (1)	8 (4)	2 (1)
Studiesirkler	10 (2)	8 (3)	9 (2)	4 (1)	27 (10)	15 (4)
Selvstudier	4 (1)	1 (1)	5 (2)	5 (2)	37 (9)	6 (3)
Konferanser med mer	5 (1)	8 (3)	7 (2)	3 (1)	17 (5)	7 (3)

Tabell V1. 5 Prosentandel av bedrifter med ulike typer opplæringstiltak, etter totale arbeidskostnader per arbeidstime. 2005. Veide tall. () = standardavvik. CVTS3.

	1. kvartil 194	2. kvartil 229	3. kvartil 271	4. kvartil 3 014
Interne opplæringskurs	41 (6)	23 (5)	36 (6)	46 (8)
Eksterne opplæringskurs	43 (6)	28 (5)	52 (7)	55 (8)
Organisert veiledning fra kolleger	52 (6)	59 (6)	60 (6)	71 (6)
Jobbrotasjon/hospitering	31 (5)	33 (7)	38 (6)	32 (8)
Studiesirkler	22 (5)	38 (7)	34 (6)	38 (7)
Selvstudier	16 (4)	19 (6)	17 (5)	21 (6)
Konferanser med mer	24 (5)	42 (7)	39 (6)	49 (8)
Minst ett av tiltakene	78 (5)	90 (3)	87 (4)	92 (2)

Tabell V1. 6 Prosentandel av ansatte som var involvert i ulike typer kompetanseinvesteringer etter næringsgruppe, etter totale arbeidskostnader per arbeidstime. 2005. Veide tall. () = standardavvik. CVTS3.

	1. kvartil 194	2. kvartil 229	3. kvartil 271	4. kvartil 3 014
Kurs	25 (4)	20 (5)	32 (4)	38 (5)
Organisert veiledning fra kolleger	21 (3)	15 (4)	22 (4)	15 (3)
Jobbrotasjon/hospitering	5 (3)	3 (1)	4 (1)	4 (1)
Studiesirkler	7 (2)	10 (2)	9 (2)	13 (3)
Selvstudier	2 (1)	8 (3)	5 (2)	8 (2)
Konferanser med mer	5 (1)	9 (3)	4 (1)	9 (2)

Tabell V1. 7 Prosentandel av ansatte som hadde deltatt på kurs, etter kjønn og alder. 2005. Veide tall. () = standardavvik. CVTS3.

Menn	30 (2)
Kvinner	28 (2)
Under 25 år	30 (3)
25 – 54 år	31 (2)
55 +	25 (2)

Tabell V1. 8 Prosentandel av arbeidstimer som gikk med til kurs etter antall ansatte i bedrift. 2005. Veide tall. () = standardavvik. CVTS3.

	10-19	20 – 49	50 – 249	250 eller mer	Totalt
Interne kurs	0,2 (0,1)	0,3 (0,1)	0,5 (0,1)	0,06 (0,2)	0,4 (0,1)
Eksterne kurs	0,3 (0,0)	0,3 (0,0)	0,02 (0,0)	0,01 (0,0)	0,2 (0,0)
Kurs	0,5 (0,1)	0,6 (0,1)	0,7 (0,1)	0,7 (0,2)	0,6 (0,1)

Tabell V1. 9 Prosentandel av ansattes arbeidstimer som gikk med til kursvirksomhet, etter næringsgruppe. 2005. Veide tall. () = standardavvik. CVTS3.

	Interne kurs	Eksterne kurs	Totalt
Bergverk/industri	0,5 (0,1)	0,2 (0,0)	0,7 (0,1)
Sekundærnæringer annet	0,3 (0,1)	0,2 (0,1)	0,5 (0,1)
Varehandel/hotell	0,3 (0,1)	0,2 (0,0)	0,5 (0,1)
Transport/kommunikasjon	0,5 (0,3)	0,1 (0,1)	0,7 (0,3)
Finansiell tjenesteyting	0,9 (0,3)	0,5 (0,1)	1,4 (0,4)
Forretningsmessig tjenesteyting	0,3 (0,1)	0,3 (0,1)	0,6 (0,1)

Tabell V1. 10 Prosentandel av bedrifter hvor ansatte hadde deltatt på kurs, med kurs innrettet mot spesielle grupper av ansatte, etter bedriftsstørrelse. 2005. Veide tall. () = standardavvik. CVTS3.

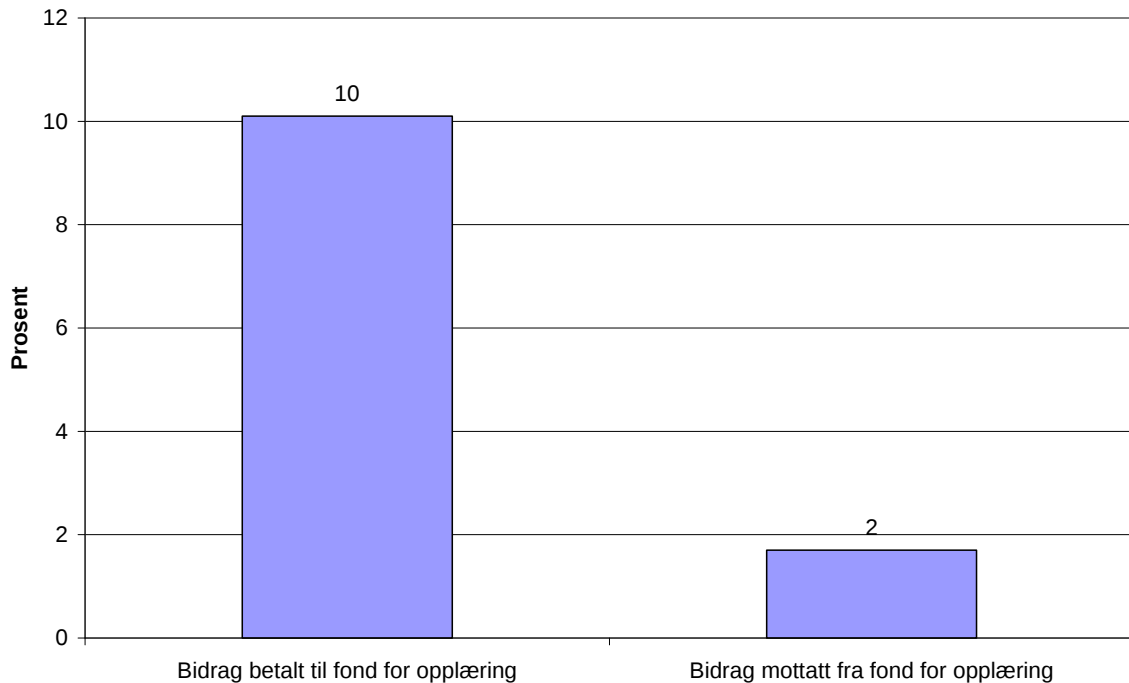
	10-19	20 – 49	50 – 249	250 eller mer
Hadde spesielle grupper av ansatte	75 (7)	84 (5)	88 (4)	92 (4)
Kurs for spesielle grupper av ansatte	27 (6)	34 (7)	36 (5)	44 (8)

Tabell V1. 11 Prosentandel av bedrifter hvor ansatte hadde deltatt på kurs, med kurs innrettet mot spesielle grupper av ansatte, etter næringsgruppe. 2005. Veide tall. () = standardavvik. CVTS3.

	Hadde spesielle grupper av ansatte	Kurs for spesielle grupper av ansatte
Bergverk/industri	87 (2)	28 (3)
Sekundærnæringer annet	70 (9)	43 (10)
Varehandel/hotell	83 (7)	33 (8)
Transport/kommunikasjon	92 (5)	31 (9)
Finansiell tjenesteyting	95 (2)	24 (9)
Forretningsmessig tjenesteyting	75 (10)	26 (10)

Vedlegg 2 CVTS3: Figurer og tabeller kapittel 4

Figur V2. 1 Prosentandel av KI-bedrifter som hadde betalt til eller mottatt bidrag fra fond for opplæring. 2005. CVTS3.



Tabell V2. 1 Gjennomsnittlige kursutgifter per kursdeltager i bedrifter som hadde kurs, etter bedriftsstørrelse. Veide tall. () = standardavvik. 2005. CVTS3.

	10 – 19	20 – 49	50 – 249	250 eller mer	Totalt
Honorarer eller kursavgifter til eksterne kursarrangører	2 640 (610)	2 550 (500)	3 950 (830)	3 940 (990)	3 330 (400)
Reise- og diettkostnader i forbindelse med kurs	2 010 (370)	1 940 (380)	2 470 (490)	1 520 (530)	2000 (240)
Lønnskostnader for ansatte som underviste på interne kurs	450 (160)	640 (380)	2 630 (880)	2 480 (630)	1 670 (360)
Utgifter til kursmateriell, teknisk utstyr til bruk i opplæringer på kurs og/eller utgifter til egne opplæringslokaler	160 (50)	270 (80)	410 (100)	630 (120)	390 (50)
Lønnskostnader for kursdeltagere	7 570 (900)	6 440 (700)	9 730 (1 500)	10 110 (1 440)	8 480 (670)
Minst en utgift	12 860 (1 520)	11 830 (1 300)	19 590 (2 570)	18 690 (2 500)	16 000 (1 180)

Tabell V2. 2 Gjennomsnittlige kursutgifter per kursdeltager i bedrifter som hadde kurs, etter næringsgruppe. 2005. Veide tall. CVTS3.

	Bergverk/- industri	Sekundærnær. annet	Varehandel/- hotell	Transp./- komm.	Finansiell tjenesteyt.	Forretn.m. tjenesteyt.
Honorarer eller kursavgifter til eksterne kursarrangører	4 060 (520)	5 930 (1 720)	1 420 (380)	1 270 (460)	11 130 (1 570)	2 260 (520)
Reise- og diettkostnader i forbindelse med kurs	1 810 (300)	870 (250)	2 490 (570)	1 290 (420)	7 080 (1 550)	1 150 (230)
Lønnskostnader for ansatte som underviste på interne kurs	2 670 (950)	360 (130)	1 020 (420)	2 230 (590)	640 (260)	2 100 (1 040)
Utgifter til kursmateriell, teknisk utstyr til bruk i opplæringer på kurs og/eller utgifter til egne opplæringslokaler	520 (100)	510 (140)	270 (80)	360 (110)	960 (440)	190 (60)
Arbeidskraftskostnader for kursdeltagere	1 460 (190)	870 (130)	690 (70)	1 310 (290)	2 100 (370)	750 (120)
Totalt	20 720 (2 330)	15 650 (2 800)	10 700 (1 370)	15 660 (2 430)	36 610 (5 020)	11 670 (2 120)

Tabell V2. 3 Prosentandel av arbeidstimer som gikk med til eksterne kurs etter type kursarrangør og næringsgruppe. 2005. Veide tall. CVTS3.

	Bergverk/- industri	Sekundærnær. annet	Varehandel/- hotell	Transp./- komm.	Finansiell tj.yt.	Forretn. tj.yt.
Skoler, høyskoler og universiteter	18	4	15	29	48	22
Voksenopplæringssentre og andre offentlige undervisningsinstitusjoner som er finansiert eller administrert av offentlige myndigheter	7	11	1	0	1	8
Private kursarrangører	39	44	37	31	21	30
Leverandører av varer og tjenester, dvs bedrifter som ikke har opplæring som hovedaktivitet, men som tilbyr kurs i tilknytning til bruk av sine produkter	15	19	22	12	22	14
Arbeidsgiverforeninger, bransjeorganisasjoner, handelsorganisasjoner	7	14	16	2	3	7
Fagforeninger	1	2	0	2	1	2
Andre kursarrangører	14	5	9	25	3	18
Totalt	100	100	100	100	100	100

Tabell V2. 4 Organisering av opplæring i KI-bedrifter. Prosent. 2005. Veide andeler. () = standardavvik. CVTS3.

	10 – 19	20 – 49	50 – 249	250 eller mer	Totalt
Eget opplæringssenter	4 (2)	9 (4)	14 (3)	26 (8)	8 +/-4
Delt opplæringssenter	2 (1)	15 (5)	8 (3)	7 (3)	8 +/-5
Egen person eller enhet hadde ansvar for organisering av opplæringstiltakene	34 (7)	50 (7)	43 (4)	62 (17)	42 +/- 8

Tabell V2. 5 Kartlegging av kompetansebehov i KI-bedrifter. Prosent. 2005. Veide andeler. () = standardavvik. CVTS3.

	10 – 19	20 – 49	50 – 249	250 eller mer	Totalt
Bedriften benyttet eksterne rådgivere for å få råd om opplæringstiltak	9 (4)	20 (6)	30 (4)	46 (14)	17 +/- 6
Formelle evalueringer av framtidig kompetansebehov	38 (6)	52 (7)	68 (4)	62 (17)	48 +/- 8
Organiserte samtaler mellom ledelse og ansatte for å kartlegge opplæringsbehov til den enkelte	54 (7)	73 (6)	80 (3)	97 (2)	66 +/- 8

Tabell V2. 6 Prosentandel av KI-bedrifter med ulike typer organisering/planlegging/evaluering av opplæring. 2005. Veide tall. () = standardavvik. CVTS3.

	10 – 19	20 – 49	50 – 249	250 eller mer	Totalt
Skriftlig opplæringsplan for bedriften utarbeidet i 2005	28 (6)	35 (7)	39 (4)	36 (11)	32 +/- 8
Eget opplæringsbudsjett	25 (5)	46 (7)	57 (4)	78 (8)	38 +/- 8

*Tabell V2. 7 Organisering og planlegging av opplæring, etter næringsgruppe.
Prosentandel av KI-bedrifter. 2005. Veide tall. () = standardavvik. CVTS3.*

	Bergverk/- industri	Sekundærnær. annet	Varehandel/- hotell	Transp./- komm.	Finansiell tj.y.	Forretn.m. tj.y.
Eget eller delt treningssenter	13 (2)	9 (4)	18 (6)	19 (7)	19 (8)	17 (8)
Person eller enhet med ansvar for personalopplæring	30 (3)	26 (7)	57 (8)	38 (8)	49 (10)	33 (10)
Bedriften benyttet eksterne rådgivere for å få råd om opplæringstiltak	19 (2)	22 (2)	17 (6)	21 (6)	34 (9)	7 (5)
Formelle evalueringer av framtidig kompetansebehov	57 (3)	43 (9)	32 (6)	62 (8)	79 (8)	67 (10)
Organiserte samtaler mellom ledelse og ansatte for å kartlegge opplæringsbehov til den enkelte	64 (3)	62 (9)	58 (8)	64 (8)	99 (1)	84 (9)
Skriftlig opplæringsplan for bedriften utarbeidet i 2005	27 (3)	22 (7)	39 (8)	37 (8)	51 (10)	25 (9)
Eget opplæringsbudsjett	31 (3)	27 (7)	31 (7)	50 (8)	73 (9)	61 (11)
Bedriften var underlagt tariffavtaler eller andre kollektive avtaler som regulerte bedriftens opplæringstiltak	32 (3)	25 (7)	37 (8)	35 (9)	19 (8)	19 (8)

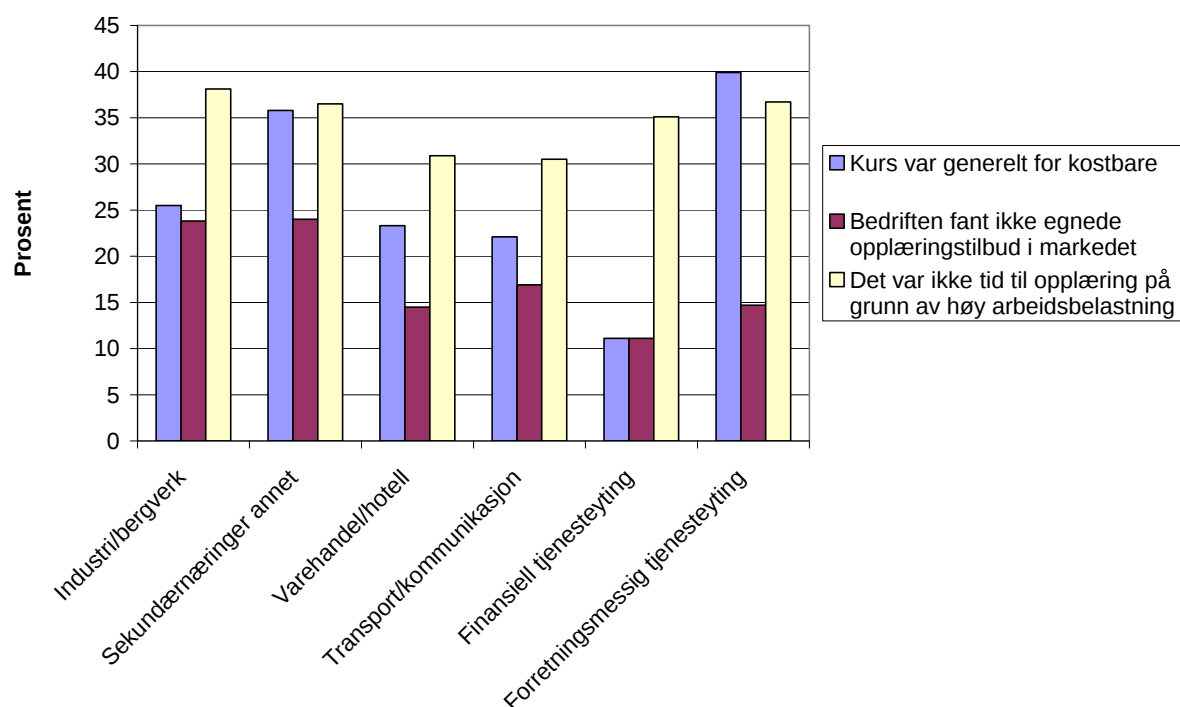
Tabell V2. 8 Prosentandel av KI-bedrifter som foretok ulike typer evaluering av utbytte av opplæring av og til eller oftere, etter antall ansatte i bedrift. 2005. Veide tall. () = standardavvik. CVTS3.

	10 – 19	20 – 49	50 – 249	250 eller mer	Totalt
Måling av ansattes tilfredshet med gjennomført opplæring	63 (7)	80 (4)	77 (4)	66 (18)	72 +/- 7
Skriftlig eller praktisk prøve for å finne ut om ansatte hadde tilegnet seg ønsket kompetanse gjennom opplæring som ble gjennomført	27 (6)	30 (6)	42 (5)	55 (16)	31 +/- 7
Vurdering av om de ansattes atferd/ytelse i arbeidet endret seg som følge av opplæring	67 (6)	63 (7)	68 (4)	92 (4)	66 +/- 8
Indikatorer for å evaluere effekten av opplæringstiltakene i 2005	46 (7)	48 (7)	58 (4)	69 (8)	49 +/- 8
Minst ett av tiltakene	100	100	100	100	100

Tabell V2. 9 Prosentandel av KI-bedrifter som foretok ulike typer evaluering av utbytte av opplæring av og til eller oftere, etter næringsgruppe. 2005. Veide tall. () = standardavvik. CVTS3.

	Bergverk/- industri	Sekundærnær. annet	Varehandel/- hotell	Transp./- komm.	Finansiell tjenesteyt.	Forretn.m. tj. y.
Måling av ansattes tilfredshet med gjennomført opplæring	64 (3)	67 (9)	78 (7)	67 (8)	77 (9)	71 (10)
Skriftlig eller praktisk prøve for å finne ut om ansatte hadde tilegnet seg ønsket kompetanse gjennom opplæring som ble gjennomført	27 (3)	21 (7)	32 (7)	34 (8)	57 (10)	32 (10)
Vurdering av om de ansattes atferd/ytelse i arbeidet endret seg som følge av opplæring	57 (3)	71 (8)	69 (8)	60 (9)	77 (9)	63 (10)
Indikatorer for å evaluere effekten av opplæringstiltakene i 2005	46 (3)	34 (8)	55 (8)	42 (8)	42 (10)	50 (11)

Figur V2. 2 Forhold som var til hinder for kompetanseutnyttelse i KI-bedrifter, etter næringsgruppe. Prosent. 2005. Veide tall. CVTS3.



Tabell V2. 10 Faktorer som hindret opplæringsaktiviteter i KI-bedrifter, etter antall ansatte i bedrift. 2005. Veide tall. () = standardavvik. CVTS3.

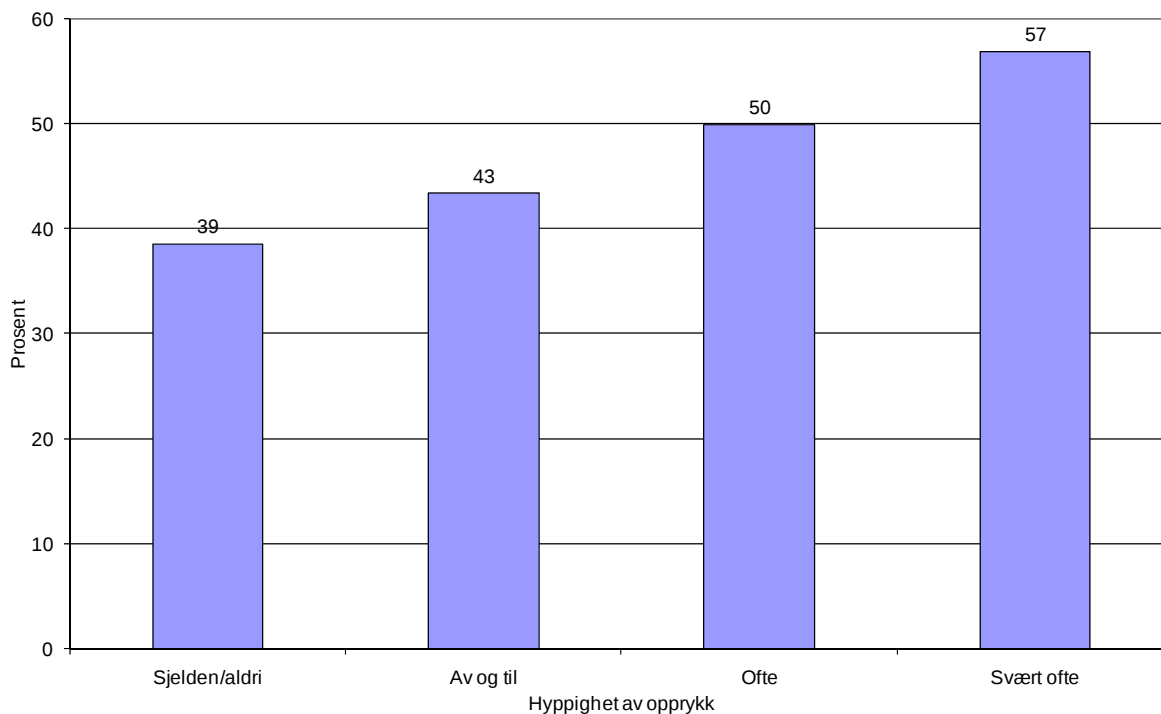
	10 – 19	20 – 49	50 – 249	250 eller mer
Kurs var generelt for kostbare	28 (7)	28 (7)	29 (4)	20 (8)
Bedriften fant ikke egnede opplæringstilbud i markedet	14 (3)	21 (6)	18 (3)	14 (5)
Bedriften hadde vansker med å kartlegge opplæringsbehov	6 (3)	3 (2)	6 (2)	2 (2)
Det ble gjennomført omfattende opplæringstiltak før 2005	3 (1)	14 (5)	9 (2)	9 (4)
Det var ikke tid til opplæring på grunn av høy arbeidsbelastning	30 (6)	37 (7)	40 (5)	36 (10)
Omfanget av gjennomført opplæringstiltak tilfredsstiller bedriftens behov	52 (7)	39 (7)	36 (4)	23 (8)
Bedriften fokuserte mer på opplæring av lærlinger/aspiranter	5 (3)	11 (5)	10 (3)	3 (2)
Andre årsaker	12 (5)	6 (4)	6 (2)	15 (6)

Tabell V2. 11 Forhold som var til hinder for kompetanseinvesteringer i KI-bedrifter etter region. Prosent. 2005. Veide tall. () = standardavvik. CVTS3.

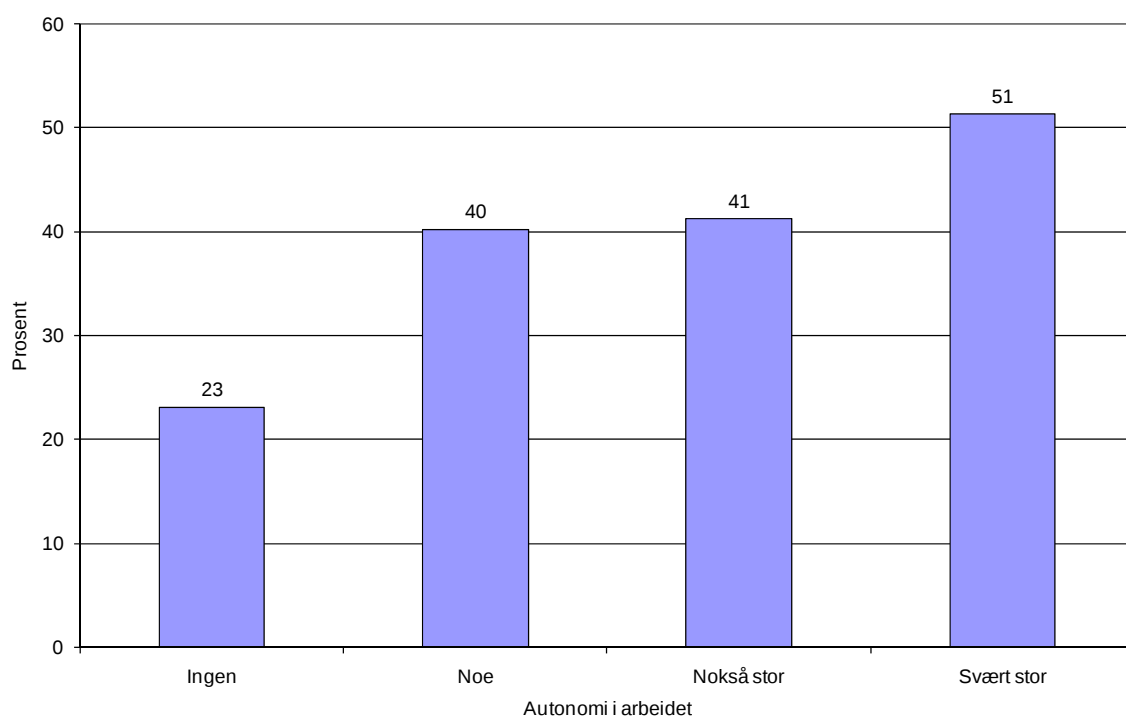
	Østlandet	Sørlandet/ Vestlandet	Midt- N./Nord- N.
Kurs var generelt for kostbare	28 (5)	33 (7)	20 (7)
Bedriften fant ikke egnede opplæringstilbud i markedet	17 (4)	22 (6)	11 (4)
Bedriften hadde vansker med å kartlegge opplæringsbehov	5 (2)	4 (2)	5 (3)
Det ble gjennomført omfattende opplæringstiltak før 2005	7 (3)	12 (7)	9 (4)
Det var ikke tid til opplæring på grunn av høy arbeidsbelastning	36 (6)	31 (6)	35 (11)
Omfanget av gjennomført opplæringsaktivitet tilfredsstillte bedriftens behov	45 (6)	43 (8)	31 (10)
Bedriften fokuserte mer på opplæring av lærlinger/aspiranter	4 (2)	12 (7)	15 (7)
Andre årsaker	13 (5)	3 (1)	5 (4)

Vedlegg 3 CVTS3: Figurer og tabeller kapittel 5

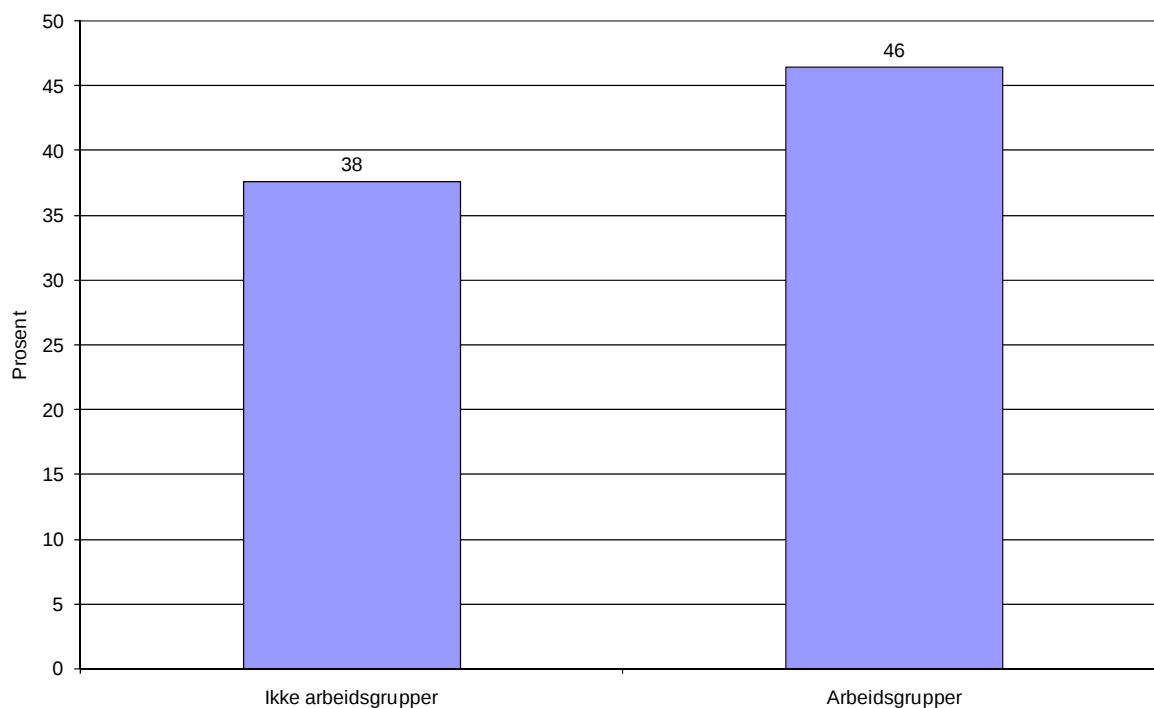
Figur V3. 1 Prosentandel av virksomheter som oppga at over halvparten av de ansatte (i hovedyrkesgruppen) fikk opplæring, etter hyppighet av opprykk.



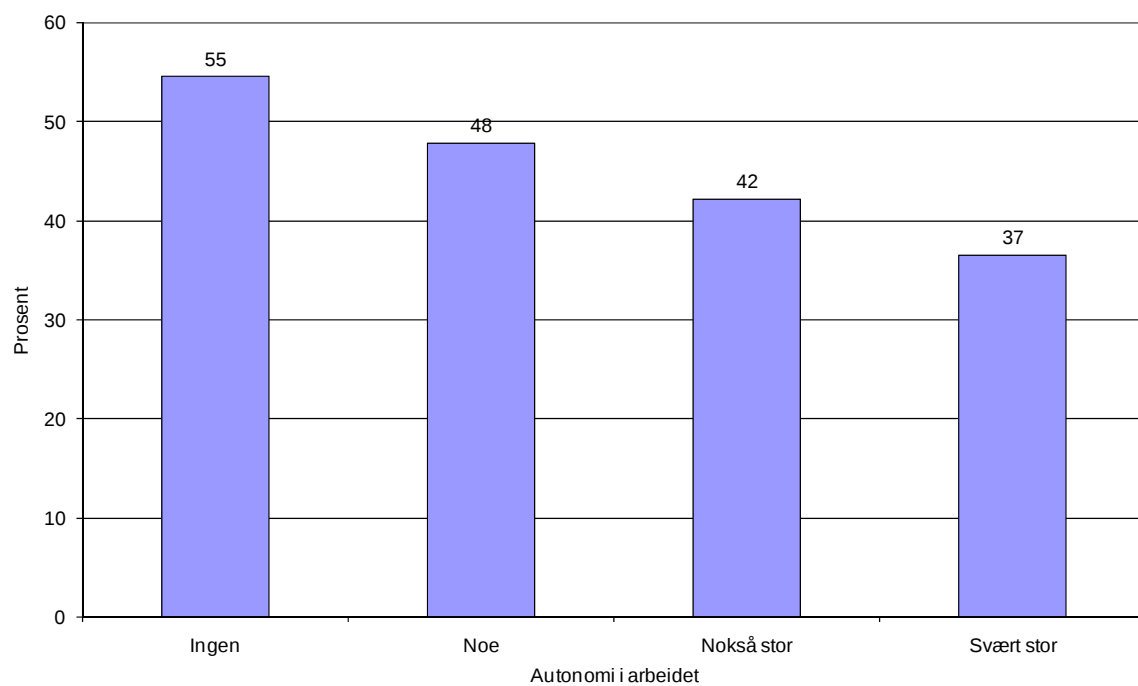
Figur V3. 2 Prosentandel av virksomheter som oppga at over halvparten av de ansatte (i hovedyrkesgruppen) fikk opplæring, etter autonomi i arbeidet.



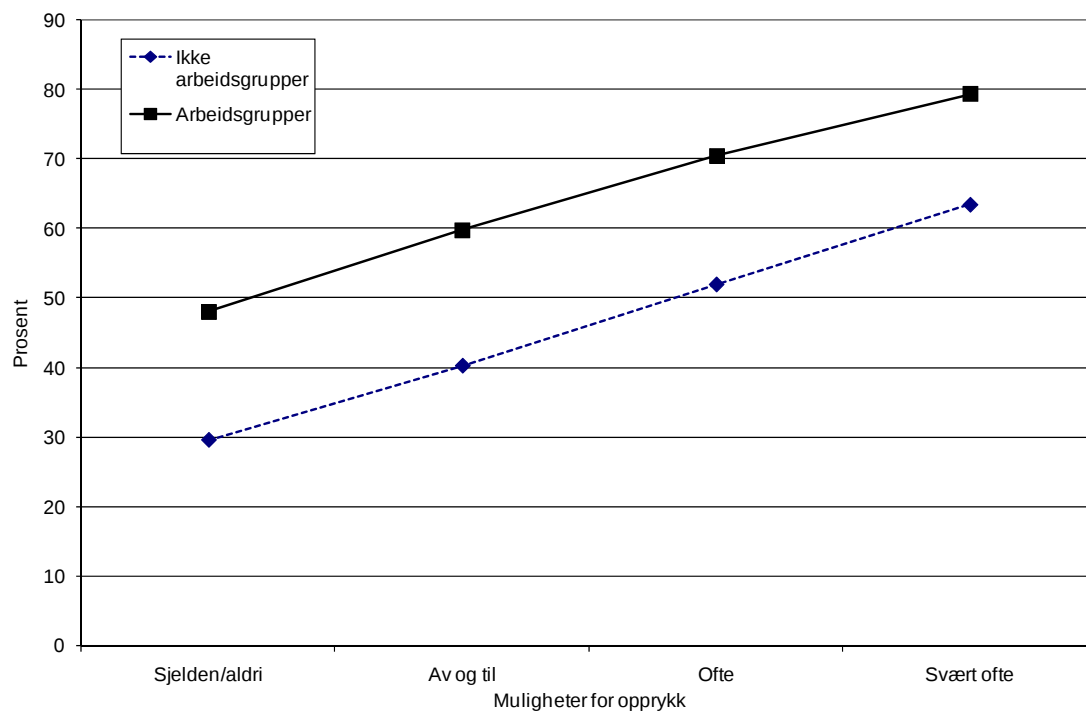
Figur V3. 3 Prosentandel av virksomheter som oppga at over halvparten av de ansatte (i hovedyrkesgruppen) fikk opplæring, etter om de ansatte var organisert i arbeidsgrupper.



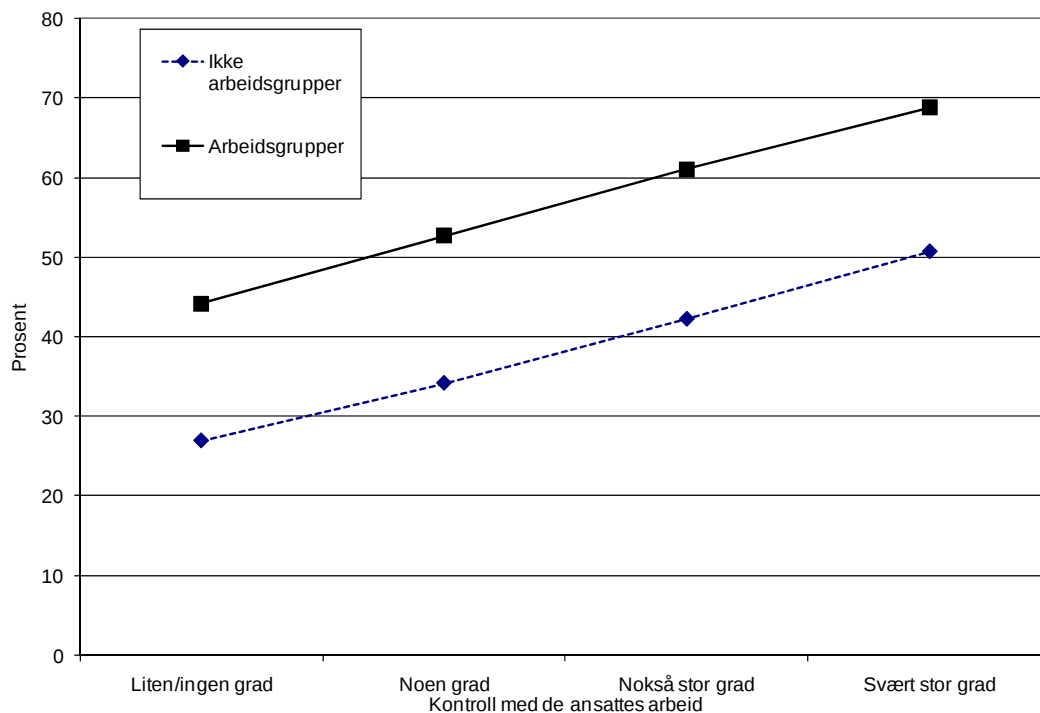
Figur V3. 4 Andel av bedrifter med jobbrotasjon, etter ansattes autonomi i arbeidet. Prosent.



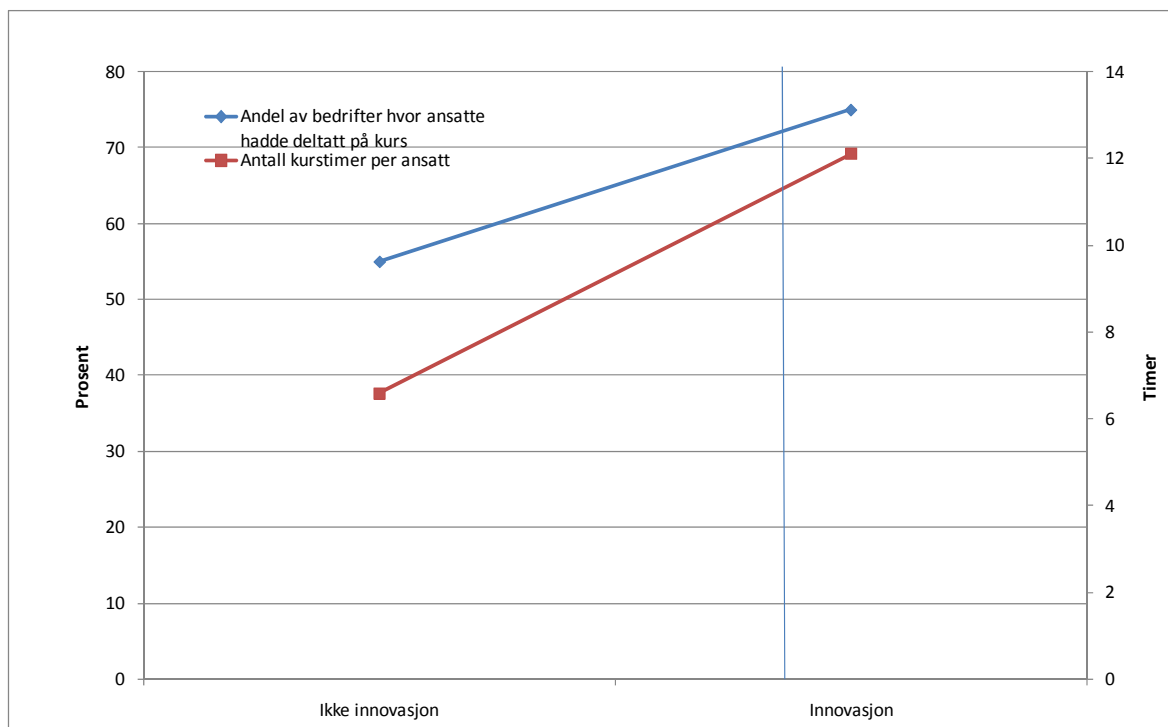
Figur V3. 5 Predikerte andeler av virksomheter med plan for utvikling av den enkeltes kompetanse, etter mulighet for opprykk og om de ansatte var organisert i arbeidsgrupper eller ikke, på basis av logistisk regresjon. Private virksomheter.



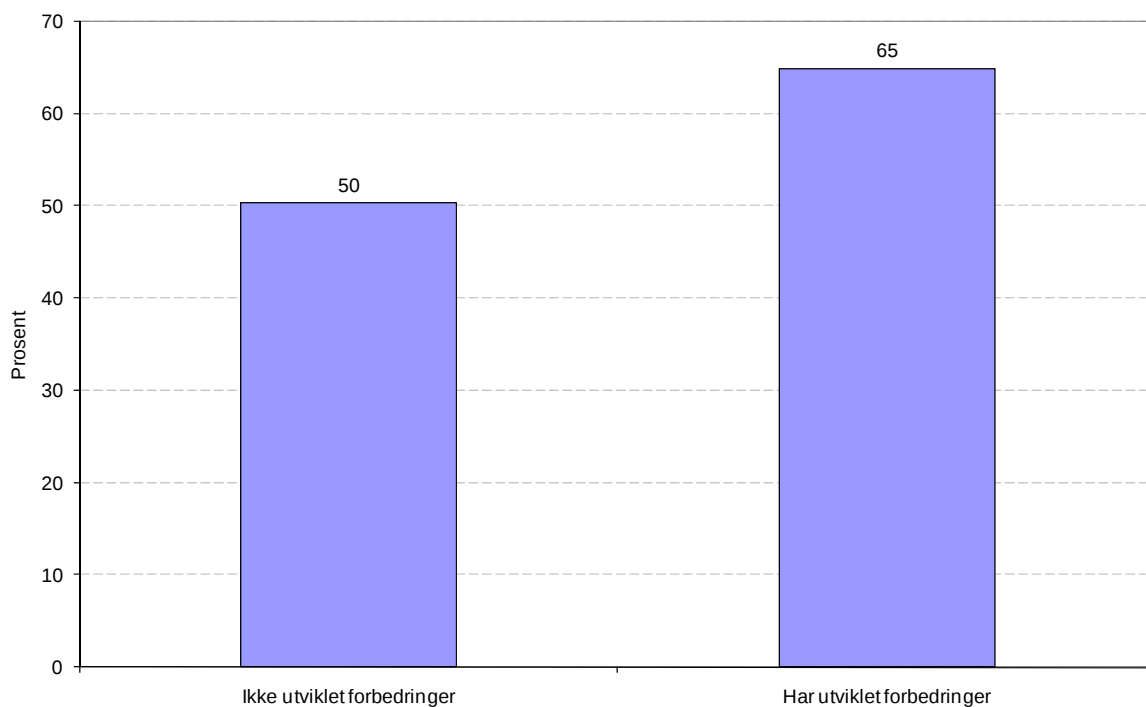
Figur V3. 6 Predikerte andeler av virksomheter med plan for utvikling av den enkeltes kompetanse, etter kontroll med arbeidet og om de ansatte var organisert i arbeidsgrupper eller ikke, på basis av logistisk regresjon. Offentlige virksomheter.



Figur V3. 7 Sammenhengen mellom innovasjon og opplæring. Andel bedrifter hvor ansatte hadde deltatt på kurs målt langs venstre akse, antall kurstimer per ansatt målt langs høyre akse.



Figur V3. 8 Sannsynlighet for at mer enn halvparten av de ansatte i hovedyrkesgruppen skal ha fått formell opplæring i 2002, etter om bedriften har utviklet forbedrede produkter eller tjenester i løpet av de siste 2 årene.



Tabell V3. 1 Resultater fra ordinal logistisk regresjonsanalyse av andel av de ansatte (i hovedyrkesgruppe) som hadde fått opplæring i 2002. Privat sektor.

	Koeffisient	Standardavvik
<i>Verdien på den avhengige variabel:</i>		
Alle	-3,453	
Over halvparten eller alle	-2,799	
Omtrent halvparten eller mer	-2,379	
Under halvparten eller mer	-0,575	
<i>Forklaringsvariable:</i>		
Opprykksmuligheter	0,282**	0,096
Autonomi	0,249**	0,078
Arbeidsgrupper	0,382*	0,152
Samarbeidsutvalg	0,454**	0,174
Etterspørselsutvikling to siste år	0,164*	0,070
Eksport-andel	-0,009**	0,003
Andel av ansatte som bruker pc daglig	0,007**	0,002

** = signifikansnivå 1%, * = signifikansnivå 5%

Tabell V3. 2 Resultater fra ordinal logistisk regresjonsanalyse av andel av de ansatte (i hovedyrkesgruppe) som hadde fått opplæring i 2002. Offentlig sektor.

	Koeffisient	Standardavvik
<i>Verdien på den avhengige variabel:</i>		
Alle	-0,653	
Over halvparten eller alle	-0,039	
Omtrent halvparten eller mer	0,593	
Under halvparten eller mer	2,397	
<i>Forklaringsvariable:</i>		
Opprykksmuligheter	-0,282*	0,116
Kontroll av andre	0,267*	0,018
Samarbeidsutvalg	0,557**	0,189
Større organisasjonsmessige endringer siste 5 år	-0,358*	0,180
Sammenslåing med andre enheter siste 5 år	-0,563**	0,203
Skilt ut fra større enhet siste 5 år		
Forbedret produkt eller tjeneste i løpet av to siste år	0,700***	0,195

** = signifikansnivå 1%, * = signifikansnivå 5%

Tabell V3. 3 Andel av KI-bedrifter med arbeidsmiljøutvalg eller tilsvarende organ. Veide tall. () = standardavvik. 2005. CVTS3.

	10 – 19	20 – 49	50 – 249	250 eller mer	Totalt
Ansatte i bedriften hadde representanter i et arbeidsmiljøutvalg eller tilsvarende organ	31 (6)	41 (6)	88 (3)	99 (1)	43 +/- 8

Tabell V3. 4 Ansattes innflytelse på opplæringsaktiviteter gjennom arbeidsmiljøutvalg eller tilsvarende organ. Prosentandel av KI-bedrifter hvor ansatte hadde representanter i et slikt organ. 2005. CVTS3.

Mål og prioriteringer i bedriftens opplæringsarbeid	82 +/- 8
Hvilke grupper av ansatte som skulle tilbys opplæring	66 +/- 11
Innholdet i opplæringsaktivitetene	60 +/- 11
Budsjetteringen av opplæringsaktivitetene	33 +/- 14
Valg av eksterne kursarrangører	39 +/- 12
Evaluerings av opplæring, gitt at det ble foretatt slik evaluering	64 +/- 16

Tabell V3. 5 Ansattes innflytelse på opplæringsaktiviteter gjennom arbeidsmiljøutvalg eller tilsvarende organ, etter bedriftsstørrelse. Prosentandel av KI-bedrifter hvor ansatte hadde representanter i et slikt organ Prosent. Veide tall () = standardavvik. 2005. CVTS3.

	10 – 19	20 – 49	50 – 249	250 eller mer
Innflytelsen til dette utvalget/organet – mål og prioriteringer i bedriftens opplæringsarbeid	78 (9)	91 (5)	76 (4)	63 (18)
Innflytelsen til dette utvalget/organet – Fastsettelse av hvilke grupper av ansatte som skulle tilbys opplæring	65 (11)	70 (11)	63 (5)	49 (15)
Innflytelsen til dette utvalget/organet – Innholdet i opplæringsaktivitetene	55 (12)	65 (10)	59 (5)	41 (13)
Innflytelsen til dette utvalget/organet – Budsjettering av opplæringsaktivitetene	40 (15)	39 (13)	17 (4)	22 (8)
Innflytelsen til dette utvalget/organet – Valg av eksterne kursarrangører	30 (14)	48 (10)	33 (5)	32 (8)
Innflytelsen til dette utvalget/organet – Evalueringen av opplæringen	71 (15)	70 (12)	50 (10)	41 (10)

Tabell V3. 6 *Organisering/planlegging/evaluering av opplæring. Prosentandel av KI-bedrifter. 2005. Veide tall. () = standardavvik. CVTS3.*

	10 – 19	20 – 49	50 – 249	250 eller mer	Totalt
Offentlig finansierte rådgivningstjenester ble benyttet for å identifisere opplæringsbehov eller utvikle opplæringsplaner, noe som påvirket bedriftens opplæringspolitikk	2 (2)	2 (1)	3 (1)	35 (18)	2 +/- 2
Ble gitt offentlig støtte for å dekke kostnader i forbindelse med opplæringen av ansatte, noe som påvirket bedriftens opplæringspolitikk	0 (0)	6 (4)	9 (2)	13 (5)	4 +/-4
Bedriften var underlagt tariffavtaler eller andre kollektive avtaler som regulerte bedriftens opplæringstiltak	34 (7)	22 (6)	44 (5)	45 (14)	30 +/- 8