

Anna Hagen og Sveinung Skule

# Yrke, opplæringsbehov og interesse for etter- og videreutdanning





Anna Hagen og Sveinung Skule

## **Yrke, opplæringsbehov og interesse for etter- og videreutdanning**

© Forskningsstiftelsen Fafo 2001

ISBN 82-7422-355-1

ISSN 0801-6143

Omslag: Jon S. Lahlum

Omslagsfoto: © Morten Kristoffersen / Samfoto

Trykk: Centraltrykkeriet AS

# Innhold

|                                                                         |           |
|-------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Forord .....                                                            | 5         |
| <b>Kapittel 1 Innledning .....</b>                                      | <b>7</b>  |
| Yrkesgruppe som analyseenhet .....                                      | 8         |
| Begrepsbruk i rapporten .....                                           | 9         |
| Datamaterialet .....                                                    | 10        |
| Organiseringen av rapporten .....                                       | 11        |
| <b>Kapittel 2 Grafikerne .....</b>                                      | <b>13</b> |
| Drivkrefter for læring i arbeidet .....                                 | 14        |
| Faglærte menn med lang arbeidserfaring .....                            | 15        |
| Sterk tilknytning til yrke og arbeidsplass .....                        | 16        |
| Holdninger til arbeid og opplæring .....                                | 16        |
| Deltakelse i opplæring de siste tre årene .....                         | 17        |
| Oppsummering .....                                                      | 17        |
| <b>Kapittel 3 Anleggsarbeiderne .....</b>                               | <b>19</b> |
| Omstillinger og sikkerhetsbestemmelser skaper krav til kompetanse ..... | 20        |
| Få yrkesaktive anleggsarbeidere over 55 år .....                        | 21        |
| Sterk tilknytning til yrket til tross for stor usikkerhet .....         | 22        |
| Holdninger til jobb og opplæring .....                                  | 22        |
| Korte kurs mest vanlig .....                                            | 23        |
| Oppsummering .....                                                      | 24        |
| <b>Kapittel 4 Stuepikene .....</b>                                      | <b>25</b> |
| Lave krav til formell kompetanse – ikke noe fagbrev som «passer» .....  | 26        |
| Et yrke å bli gammel i? .....                                           | 26        |
| En kvinnedominert gruppe med ulik utdanningsbakgrunn .....              | 28        |
| Løsere tilknytning til yrket .....                                      | 28        |
| Fleksibilitet i jobben er viktig .....                                  | 30        |
| Under halvparten har fått opplæring de siste tre årene .....            | 31        |
| Oppsummering .....                                                      | 31        |
| <b>Kapittel 5 Pleieassistentene .....</b>                               | <b>33</b> |
| Profesjonsdrevet kompetanseutvikling .....                              | 34        |
| Flere veier inn i yrket .....                                           | 35        |
| Sterk tilknytning til pleie- og omsorgssektoren .....                   | 36        |
| De yngste er mest positive til opplæring .....                          | 37        |
| Tre av fire har fått opplæring .....                                    | 38        |
| Oppsummering .....                                                      | 38        |

|                                                                                       |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Kapittel 6 Sammenlikning mellom yrkesgruppene .....</b>                            | <b>41</b> |
| Ulik kjønns- og aldersfordeling .....                                                 | 42        |
| Fagarbeidere i mannsyrkene, variert utdanning i kvinneyrkene .....                    | 43        |
| Veier inn i og ut av yrkene .....                                                     | 43        |
| Størst krav til kunnskapsmessig oppdatering blant grafikerne .....                    | 44        |
| Faglig utvikling mest viktig for grafikere og pleieassistenter .....                  | 45        |
| Anleggsarbeiderne og stuepikene er minst positive til opplæring .....                 | 46        |
| Opplevd kompetansebehov .....                                                         | 47        |
| Grafikere deltar mest, stuepiker minst .....                                          | 48        |
| Oppsummering .....                                                                    | 49        |
| <b>Kapittel 7 Interesse for kurs og opplæring .....</b>                               | <b>51</b> |
| Store forskjeller i interessenivået .....                                             | 52        |
| Størst interesse for uformell læring .....                                            | 53        |
| Forventet utbytte av ulike læringsformer .....                                        | 55        |
| Alders- og utdanningseffekten varierer i ulike yrker .....                            | 57        |
| Størst interesse der det er store krav til kunnskapsmessig oppdatering i jobben ..... | 59        |
| Holdninger til jobb og læring og interesse for opplæring i jobben .....               | 60        |
| Oppsummering .....                                                                    | 62        |
| <b>Kapittel 8 Hindringer og tilrettelegging .....</b>                                 | <b>65</b> |
| Mulige hindringsfaktorer .....                                                        | 66        |
| Arbeidstakernes vurdering av ulike typer tiltak .....                                 | 68        |
| Hva med de som er lite interessert? .....                                             | 69        |
| Finansiering .....                                                                    | 71        |
| Oppsummering .....                                                                    | 73        |
| <b>Kapittel 9 Oppsummering og utfordringer .....</b>                                  | <b>75</b> |
| Sammenlikning mellom yrkesgruppene .....                                              | 75        |
| Ulike drivkrefter for læring .....                                                    | 76        |
| Opphopning av forhold som påvirker interessen .....                                   | 77        |
| Størst interesse for uformell opplæring .....                                         | 78        |
| Størst interesse for opplæring i nåværende jobb .....                                 | 79        |
| Hindringer og tilrettelegging .....                                                   | 80        |
| Læring i arbeid som felles strategi .....                                             | 81        |
| Ulike strategier i ulike yrkesgrupper .....                                           | 82        |
| Stimulering av etterspørselssiden .....                                               | 84        |
| <br>Vedlegg 1 Kort om kompetansereformen .....                                        | <br>87    |
| Vedlegg 2 Spørreskjemaet .....                                                        | 90        |
| Vedlegg 3 Om spørreundersøkelsen .....                                                | 98        |
| <br>Litteratur .....                                                                  | <br>103   |
| Offentlige dokumenter og annet .....                                                  | 104       |

# Forord

Rapporten presenterer resultatene fra en undersøkelse om interessen for etter- og videreutdanning i fire yrkesgrupper i LO. Bakgrunnen for prosjektet er arbeidet med kompetansereformen. Målet for reformen er å legge til rette for å møte voksnes behov for faglig og personlig utvikling, og behovene for kompetanseutvikling og fleksibilitet i arbeidsstyrken.

Prosjektet er gjennomført på oppdrag fra Landsorganisasjonen (LO). Prosjektet har også mottatt finansiering fra Kirke-, undervisnings- og forskningsdepartementet (KUF) gjennom prosjektet Motivasjon, veiledning og informasjon (MOVI).

I prosjektets første fase ble det gjennomført en analyse av to datasett fra tidligere undersøkelser av motivasjon for og deltakelse i etter- og videreutdanning. Resultatene fra analysen er publisert i et eget notat (Olberg 2000).

Vi vil gjerne takke medlemmene av referansegruppa, som har bidratt med verdifulle kommentarer og innspill i alle fasene av prosjektet. Referansegruppa har bestått av Per Gunnar Olsen, Per Syversen og Erik Bråten (LO), Rolf Jørn Karlsen (Fellesforbundet) og Finn Bærland (Norsk Kommuneforbund).

Vi vil også takke Ingunn Gjerstad (Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet), Oddbjørn Nilsen (Norsk Arbeidsmandsforbund), Benedikte Sterner (Norsk Grafisk Forbund) og Trygve Natvig (Norsk Kommuneforbund). De var behjelpelige med å avgrense yrkesgruppene og framskaffe adresselister fra forbundenes medlemsregistre. I tillegg har de bidratt med nyttige kommentarer til utkast av deler av rapporten.

Takk også til våre øvrige informanter i LO-forbundene og i Byggenæringens Landsforening (BNL), Reiselivsbedriftenes Landsforening (RBL) og Grafiske Bedrifter Landsforening (GBL).

Undersøkelsen er gjennomført i samarbeid mellom Anna Hagen, som har vært prosjektleder, og Sveinung Skule. Kapittel ni er utarbeidet i fellesskap. De øvrige kapitlene er skrevet av Anna Hagen.

Oslo, 10. desember 2001

Anna Hagen

Sveinung Skule



# Kapittel 1 Innledning

Hva kjennetegner arbeidstakere med henholdsvis høy og lav interesse for deltakelse i etter- og videreutdanning? Hva er de viktigste forklaringene på at interesse og deltakelse varierer mellom ulike grupper arbeidstakere? Hvilke typer tiltak kan bidra til økt interesse og deltakelse i de gruppene som i utgangspunktet er lite interessert? Dette er hovedspørsmålene som vil bli belyst i denne rapporten.

Det er godt dokumentert gjennom tidligere undersøkelser, både i Norge og internasjonalt, at det er de med mye formell utdanning fra før, som også deltar mest i etter- og videreutdanning (Cross 1981, Larsen mfl 1997, Skaalvik mfl 2000). De eldste og de med minst utdanning er minst interessert. Samtidig vet vi at risikoen for å bli utstøtt fra arbeidslivet er særlig høy nettopp for eldre arbeidstakere med lav formell utdanning (Larsen mfl 1997, OECD 2000). Det er et uttalt mål for kompetansereformen at hele befolkningen skal trekkes med, også de gruppene som tradisjonelt ikke har deltatt i etter- og videreutdanning.<sup>1</sup> En hovedutfordring er derfor å sikre at man når fram til de som har lite formell utdanning, men som har tilegnet seg viktig erfaring og kunnskaper gjennom arbeidslivet. Denne utfordringen blir også framhevet i innstillingen fra Buer-utvalget, som la grunnlaget for reformen.<sup>2</sup>

Partene i arbeidslivet har understreket at kompetansereformen skal bidra til å utjevne og forebygge forskjeller som skyldes ulik tilgang til og bruk av opplærings-systemet.<sup>3</sup> Fordelingsperspektivet er også tydelig i stortingsmeldingen om reformen, der det heter at det er spesielt viktig å inkludere de gruppene som har svak utdanning fra før – og som tradisjonelt deltar minst i kompetansehevingstiltak.<sup>4</sup> Om man *ikke* lykkes med å nå fram til de med lav formell utdanning, risikerer man at reformen ikke bidrar til utjevning, men tvert imot til økte forskjeller i arbeidslivet (Hernes 1975, Larsen mfl 1997, Longva 1998).

<sup>1</sup> NOU 1999:14 Forberedelse av inntektsoppgjøret 1999 (Arntsen-utvalget).

<sup>2</sup> NOU 1997:25 Ny kompetanse (Buer-utvalget).

<sup>3</sup> LO/NHOs Handlingsplan for kompetanse fra tariffoppgjøret 1998.

<sup>4</sup> St.meld. 42 (1997–98) Kompetansereformen.

## Yrkesgruppe som analyseenhet

Prosjektet er gjennomført i to faser. I første fase ble det gjennomført en analyse av data fra to tidligere spørreundersøkelser om etter- og videreutdanning.<sup>5</sup> Hovedformålet med analysen var å gi innspill til den videre utformingen av prosjektet. Data-materialet fra de tidligere undersøkelsene viste at motivasjonen eller interessen for videre opplæring er høy, målt på et generelt nivå. To av tre arbeidstakere svarte i 1996 «ja» på spørsmålet om de ville delta om de fikk tilbud om opplæring/ kurs. Tar vi med de som svarte «ja, kanskje», omfattes om lag nitti prosent av utvalget. En undersøkelse blant LO-medlemmer året etter viste at interessen her lå på omtrent samme nivå. Åtti prosent av LO-medlemmene svarte at de ville delta i opplæring og etterutdanning dersom tilbudet ikke ville koste dem noe.

Men samtidig som den generelle interessen er høy, er det store forskjeller mellom ulike grupper. Eksempelvis fant vi tydelige forskjeller mellom ulike LO-forbund både når det gjaldt arbeidstakernes vektlegging av mulighetene til å delta i etter- og videreutdanning og i andelen som faktisk har deltatt (Olberg 2000).

Som nevnt er betydningen av alder og utdanning godt dokumentert gjennom tidligere undersøkelser. Individrelaterte forhold alene forklarer likevel bare en liten del av variasjonen i interesse for etter- og videreutdanning (Larsen mfl 1997, Olberg 2000, Skaalvik mfl 2000). Vi vet langt mindre om hvilken betydning *jobb- og yrkesrelaterte forhold* har for interessen for etter- og videreutdanning. Her har vi derfor valgt å ta utgangspunkt i yrkesgruppa som analyseenhet.

Behovet for økt satsing på etter- og videreutdanning blir gjerne knyttet til generelle utviklingstrekk som teknologiske, økonomiske og sosiale endringer, globalisering, nedbygging av handelshindre, deregulering i nasjonale markeder og omstilling av offentlig sektor. Samtidig er det klart at yrker og bransjer berøres i varierende grad og på ulike måter av denne typen endringer. Det innebærer at det også vil være store forskjeller når det gjelder krav til kunnskapsmessig oppdatering i de ulike yrkene. En bedre forståelse av opplæringsbehovet i den enkelte yrkesgruppe, forutsetter derfor kunnskap om *rammebetingelser og drivkrefter* for opplæring i det enkelte yrke.

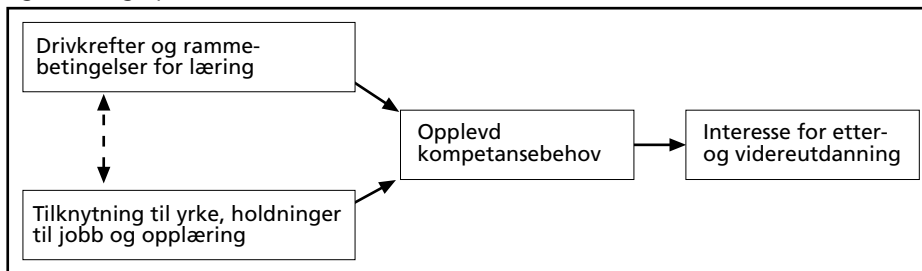
Avtalefestede bestemmelser om kompetanseutvikling og tilbud om relevant opplæring er viktige rammebetingelser for læring. Hvordan ser disse rammebetingelsene ut for den enkelte yrkesgruppe? Hvilken betydning har de yrkesmessige rammebetingelsene for yrkesgruppenes opplevde kompetansebehov, og hvordan påvirker dette i sin tur interessen for etter- og videreutdanning?

<sup>5</sup> Den ene undersøkelsen ble gjennomført av MMI for NHO i 1996. Den andre undersøkelsen ble gjennomført av Opinion for AOF i 1997.

Et viktig spørsmål er også i hvilken grad interessen for etter- og videreutdanning er påvirket av at arbeidstakerne har ulike *holdninger* til arbeid og opplæring. Hvilken betydning har det at personer med ulike holdninger til arbeid og utdanning rekrutteres inn i ulike yrker? I hvilken grad vil utviklingen av mer eller mindre felles holdninger innenfor en arbeidstakergruppe, påvirke den samlede interessen for etter- og videreutdanning?

Forklaringer på interesse for etter- og videreutdanning er sammensatt av en rekke forhold. Drivkrefter og rammebetingelser for læring kan betraktes som ett sett av forklaringsfaktorer, mens yrkesrelaterte holdninger til jobb og opplæring er en annen type forklaringsfaktorer. Holdninger og rammebetingelser kan også være gjensidig påvirket av hverandre, og i praksis kan det være vanskelig å trekke et klart skille mellom hva som er rammebetingelser og hva som er holdninger. For å gjøre framstillingen mer oversiktlig, har vi likevel valgt å organisere analysen rundt noen sentrale begreper og sammenhenger. Disse kan oppsummeres i begrepsmodellen vist i figur 1.1.

Figur 1.1 Begrepsmodell.



## Begrepsbruk i rapporten

I rapporten vil vi oppfatte kompetanse som *kunnskaper, ferdigheter og holdninger som kan bidra til å løse problemer eller utføre oppgaver*. Kompetanseutvikling, eller læring, kan skje i arbeidslivet, på skolen, og på andre læringsarenaer. I utgangspunktet kan alle aktiviteter føre til læring, gjennom prøving, feiling og mestring. I arbeidslivet utføres mange aktiviteter med produksjon som hovedformål, men som likevel kan gi viktige læringseffekter. Når vi bruker begrepet etter- og videreutdanning, tenker vi derimot i første rekke på aktiviteter som har kompetanseutvikling som uttalt hovedformål. Etter- og videreutdanning har derfor en noe snevrere betydning enn kompetanseutvikling. Opplæring er et annet begrep som blir brukt om aktiviteter med kompetanseutvikling som uttalt hovedformål.

Med formell kompetanse tenker vi her på kompetanse som er dokumentert i form av eksamensbevis, fagbrev og sertifikater.

I spørreundersøkelsen kartlegges interesse for og deltakelse i en rekke ulike former for læring, både av formell og uformell karakter. Hvilke begreper som er benyttet, vil framgå av teksten.

## **Datamaterialet**

Prosjektet har benyttet tre datakilder. To datasett fra tidligere undersøkelser om deltakelse i etter- og videreutdanning er analysert og publisert som en egen rapport.<sup>6</sup>

Det er gjennomført kvalitative intervjuer i 17 LO-forbund og tre landsforeninger i NHO.<sup>7</sup> Intervjuene ga i første rekke informasjon om aktuelle utfordringer i de ulike bransjene, drivkrefter for opplæring og rammebetingelser for deltakelse i etter- og videreutdanning.

Det er gjennomført en spørreundersøkelse rettet mot arbeidstakere i fire yrkesgrupper: grafikere, anleggsarbeidere, stuepiker og pleieassistenter. Utvalgene er trukket ut fra forbundenes medlemsregistre, og er representative for de LO-organiserte i hver yrkesgruppe. De fagorganiserte vil trolig ha en mer stabil og langsiktig tilknytning til yrket enn yrkesgruppa som helhet. Representativitet i forhold til yrkesgruppene har heller ikke vært noe mål i prosjektet. Spørsmål om etter- og videreutdanning vil trolig være mer relevant for disse arbeidstakerne enn for de som har en løsere og mer midlertidig tilknytning til yrket. De yrkesgruppene som er valgt ut, vil heller ikke utgjøre noe tverrsnitt av norsk arbeidsliv. Tre av yrkesgruppene deltar mindre i etter- og videreutdanning enn gjennomsnittet. Den fjerde gruppa, grafikerne, er derimot blant dem som deltar mye i etter- og videreutdanning. Formålet her er ikke å trekke slutninger med gyldighet for hele arbeidslivet, men snarere å bruke fire ulike yrkesgrupper for å belyse yrkesmessige forhold som kan ha betydning for arbeidstakernes interesse for å delta i etter- og videreutdanning.<sup>8</sup>

Spørreundersøkelsen ble gjennomført i november og desember 2000. Det ble intervjuet 200 personer fra hver yrkesgruppe, i alt 800 respondenter. Dette desig-

<sup>6</sup> Olberg 2000.

<sup>7</sup> Grafiske Bedrifter Landsforening (GBL), Byggenæringens Landsforening (BNL), Reiselivsbedriftenes Landsforening (RBL).

<sup>8</sup> Formålet her er ikke statistisk, men analytisk generalisering. Ved statistisk generalisering benyttes et utvalg for å trekke generelle slutninger om en populasjon. Ved analytisk generalisering benyttes et utvalg for å trekke generelle slutninger om teoretiske sammenhenger (Yin 1989).

net, med et større antall respondenter i hver yrkesgruppe, gir mulighet til å foreta sammenlikninger mellom de ulike yrkene, samtidig som vi kan kontrollere for andre faktorer som alder og utdanning. Utvalgene ble trukket fra medlemsregistrene i de respektive LO-forbund. Gjennomføringen av undersøkelsen og frafallet i intervjuingen er nærmere beskrevet i vedlegg 3.

## **Organiseringen av rapporten**

I de neste kapitlene gis en nærmere presentasjon av de fire yrkesgruppene i undersøkelsen. Sentrale spørsmål her er hvilke drivkrefter og rammebetingelser for læring som finnes i de ulike yrkene. Vi stiller spørsmål om hvem som rekrutteres inn i de ulike yrkene, hvilken tilknytning arbeidstakerne har til yrket og arbeidslivet, og hvilke holdninger de har til å delta i kurs og opplæring. Vi har også spurt arbeidstakerne om deres faktiske deltakelse i ulike former for opplæring i løpet av de siste tre årene. De fire yrkesgruppene blir presentert enkeltvis i kapitlene to til fem. I kapittel seks analyserer vi forskjeller og likheter mellom de fire yrkesgruppene når det gjelder forhold som kan påvirke interessen for opplæring. I kapittel sju spør vi hvordan disse forholdene samlet påvirker interessen for ulike former for opplæring. Deretter følger en analyse og diskusjon på grunnlag av respondentenes egne vurderinger av tiltak som kan føre til økt interesse for og deltakelse i opplæring. Avslutningskapitlet inneholder en oppsummering og forslag til generelle og målrettede tiltak.



## Kapittel 2 Grafikerne

Grafikerne i undersøkelsen er organisert i Norsk Grafisk Forbund på fagområdet som i bransjen betegnes som *førtrykk*. Som navnet tilsier, omfatter dette arbeidet forut for selve trykkeprosessen, med tilrettelegging og bearbeiding av tekst og bilde. Den datateknologiske utviklingen har ført til at tidligere atskilte fagområder nå er smeltet sammen i ett fag. Fagopplæringen for grafikere går i dag gjennom mediegrafikerfaget i den nye studieretningen for medier og kommunikasjon i videregående skole. Mange av dem som tok svennebrev som typografer har gjennom etterutdanning oppgradert kompetansen i henhold til dagens innhold i fagopplæringen.

På mange måter befinner grafikerne seg i en kunnskapsmessig brytningstid. På den ene siden er dette en yrkesgruppe med lange og sterke håndverkstradisjoner med røtter tilbake til laugsvesenet. Fagbrevet har i stor grad fungert som en inngangsbillett til yrket. På den annen side må bransjen i dag forholde seg til en rask teknologisk utvikling med store krav til kunnskapsmessig oppdatering. Overgangen fra boktrykk til offsettrykk og omleggingen til desktoppublisering er eksempler på store omleggingsprogram i grafisk industri de siste tiårene. Opplæring i ny teknologi har vært og er en forutsetning for grafikernes mulighet til å forsvare sin stilling.

Grafikerne har alltid hatt en sentral posisjon i norsk fagbevegelse. Norsk Centralforening for Boktrykkere ble stiftet allerede i 1882 som et landsomfattende forbund for typografene. Dette var det første landsomfattende fagforbundet i Norge.<sup>9</sup> Senere skiftet forbundet navn til Norsk Typografforbund. I 1967 ble Norsk Grafisk Forbund etablert ved en sammenslåing av Norsk Typografforbund, Norsk Bokbinder- og Kartonasjearbeiderforbund og Norsk Litograf- og Kjemigrafafforbund.

Arbeidet med beskyttelse av fagområder og sikring av fag og arbeidsplasser har vært høyt prioritert i forbundet. Tidligere hadde typografene reelle yrkesmonopol gjennom bestemmelser i overenskomstene om såkalt eksklusiv betjeningsrett. Den teknologiske utviklingen har imidlertid ført til at flere yrkesgrupper nå kan tilby relevant kompetanse på området. På 80-tallet la aviskongen Rupert Murdoch om til datastyrt avisproduksjon og demonstrerte at det var teknisk mulig å trykke aviser uten bruk av typografer. Også i Norge har presset mot grafikerne økt, og yrkesmonopolet er svekket.

<sup>9</sup> Bull (1988).

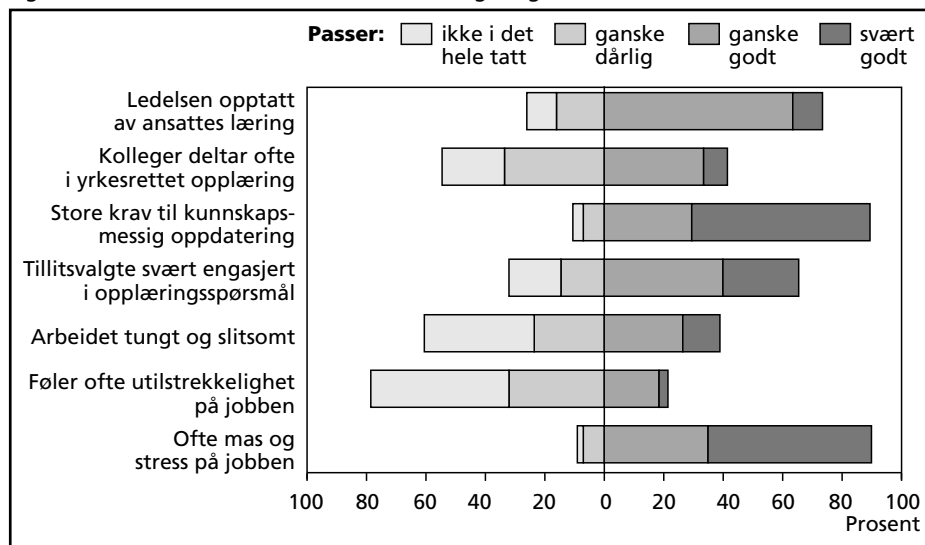
En sentral strategi fra forbundets side de siste tiårene har vært å sikre grafikernes avtalefestede rettigheter til kunnskapsmessig oppdatering. Bransjefondet (Grafisk Utdanningsfond) ble etablert allerede ved tariffoppgjøret i 1972. Fondet finansieres av bedrifter og arbeidstakere, og har som formål å *heve grafiske arbeidstakeres kompetansenivå samt støtte andre tiltak for utvikling av generell bransjekompetanse, slik at bedriftene og de ansatte kan følge med i utviklingen, og gjennom økt produktivitet bedre bedriftens konkurranseevne*.<sup>10</sup>

I henhold til bestemmelser i overenskomstene, skal bedriftene betale eventuelle omkostninger ved gjennomføring av kurs som er godkjent av utdanningsfondet. Dette omfatter også full lønn under opplæring når kurset er lagt i arbeidstida. Bedriftene kan søke utdanningsfondet om støtte til dekning av kostnadene.<sup>11</sup>

## Drivkrefter for læring i arbeidet

Spørreundersøkelsen bekrefter at grafikerne opplever store krav til kunnskapsmessig oppdatering i jobben. Nitti prosent av grafikerne i undersøkelsen oppgir at jobben krever at man stadig må sette seg inn i nye ting. Seksti prosent opplever at et slikt utsagn er svært dekkende for deres arbeidssituasjon. Vi skal senere se hvilken betydning dette har for grafikernes interesse for opplæring og etterutdanning.

Figur 2.1 Arbeidsrelaterte drivkrefter for læring for grafikerne. Prosent. N=200.



<sup>10</sup> <http://www.ngf.no/>

<sup>11</sup> Overenskomsten for aviser og trykkerier.

Et flertall av grafikerne mener at de tillitsvalgte er svært engasjert i opplærings spørsmål og at også ledelsen er opptatt av at de ansatte skal lære og utvikle seg. Begge disse forholdene vil kunne påvirke læringsinteressen i positiv retning. Ellers ser vi at over nitti prosent av grafikerne opplever, i større eller mindre grad, at det ofte er stress og mas i arbeidssituasjonen. Det er imidlertid et fåtall som opplever at arbeidet er fysisk slitsomt eller at de ikke strekker til på jobben. Det er vanskelig å si hvilken betydning stressfaktoren isolert sett vil ha for interessen for å delta i etter- og videreutdanning. De ulike faktorene sett i sammenheng tyder likevel på at grafikernes arbeidsforhold gir gode vilkår for deltakelse i yrkesrettet opplæring.

## **Faglærte menn med lang arbeidserfaring**

Grafikeryrket har tradisjonelt vært et mannsdominert yrke, og fremdeles er mannandelen nesten åtti prosent. Kvinneandelen er imidlertid høyere i de yngre aldersgruppene. Blant de fagorganiserte grafikerne finner vi ellers en stor andel med relativt høy alder og lang arbeidserfaring. Gjennomsnittsalderen blant grafikerne i utvalget ligger på 47 år, og halvparten er eldre enn 49 år. Den gjennomsnittlige yrkeserfaringen er 23 år, og åtte av ti grafikere har mer enn ti års erfaring fra yrket.<sup>12</sup>

I henhold til opplysninger fra NGF er det få ufaglærte på førtrykksområdet. I vårt materiale svarer sju av ti at de har yrkesfaglig utdanning. Av disse har 93 prosent fagbrev. Totalt gir dette en fagarbeiderandel på 64 prosent i utvalget. Spørsmålet om fagbrev er bare stilt til de som har oppgitt at de har yrkesfaglig utdanning på videregående skoles nivå eller læringskole som høyeste fullførte utdanning. Antall faglærte i utvalget kan derfor være noe høyere dersom noen av de med høyere utdanning også har fagbrev. Det er imidlertid en viss mulighet for at noen av grafikerne i undersøkelsen kan tilhøre andre fagområder enn førtrykk. Innenfor trykk, kartonasje og bokbind er fagarbeiderandelen lavere. Dette vil i så fall representere en feilkilde som kan påvirke resultatene i undersøkelsen, og som det er viktig å være oppmerksom på i tolkningen av svarene.

Tolv prosent av grafikerne har allmennfaglig videregående skole, og seks prosent har utdanning på universitets- eller høyskolenivå. I utvalget er det også tolv prosent som oppgir at de ikke har utdanning ut over ungdomsskolen. Blant de yngre grafikerne finner vi en noe høyere andel med allmennfaglig utdanning, mens det er svært få som ikke har utdanning ut over grunnskolen.

<sup>12</sup> Igjen er det viktig å være klar over mulige skjevheter i utvalget. I den utstrekning yngre grafikere har en lavere organisasjonsgrad enn eldre, vil de yngre grafikerne være underrepresentert i utvalget.

## Sterk tilknytning til yrke og arbeidsplass

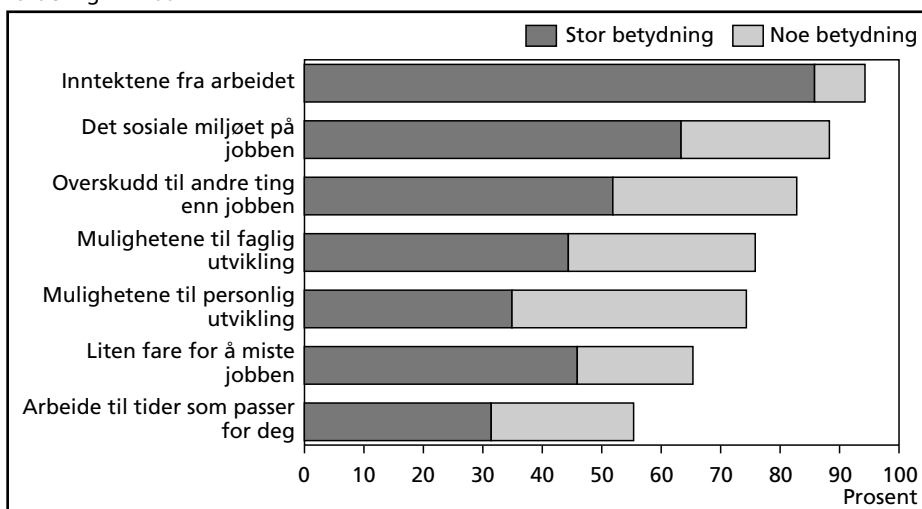
Nesten alle grafikerne er fast ansatt, jobber full tid og regner arbeidet som sin hovedaktivitet. Dette tyder på at grafikerne har en sterk tilknytning til yrket. Nesten alle regner også med at de vil være i arbeid om to år. De fleste tror de kommer til å ha omtrent den samme jobben som nå, eller at de vil være i en høyere stilling på samme arbeidsplass. Noen vil ha gått av med pensjon, mens en liten andel er usikre på hva de vil gjøre om to år.

Sytten prosent av grafikerne mener det er sannsynlig at de vil bli oppsagt eller permittert i løpet av de nærmeste årene. Dette kan tolkes som uttrykk for en viss usikkerhet i bransjen. Hovedinntrykket er likevel at når grafikerne rekrutteres inn i yrket, så er det gjerne «på livstid». Som tidligere nevnt, vet vi at organisasjonsgraden blant grafikerne er høy og yrkesidentiteten sterk. Få grafikere slutter for å gå over i et annet yrke, og mange ser også ut til å ha en sterk tilknytning til sin nåværende arbeidsplass.

## Holdninger til arbeid og opplæring

Inntektene og det sosiale miljøet på arbeidet er de sidene ved jobben som har størst betydning for grafikerne i deres nåværende jobb. Over halvparten legger også stor

Figur 2.2 Betydningen av ulike forhold for grafikerne i deres nåværende yrke. Prosentvis svarfordeling. N=200.



vekt på det å ha overskudd til andre ting enn arbeidet. Mulighetene til faglig utvikling er noe mindre viktig, men førtifem prosent av grafikerne oppgir likevel at disse har stor betydning. Mulighetene til faglig utvikling rangeres høyere enn jobbsikkerhet og fleksibilitet i arbeidstida.

Arbeidstakerne ble også spurt om holdninger til å delta i kurs og opplæring. Bare ni prosent av grafikerne ga uttrykk for at de *ikke liker* å delta i kurs og opplæring. Over seksti prosent kunne tenke seg å delta i opplæring utenfor arbeidstida. En av tre grafikere mener imidlertid at de *ikke har behov* for mer opplæring i arbeidet.

## Deltakelse i opplæring de siste tre årene

De aller fleste grafikerne (80 prosent) har deltatt i en eller flere opplæringsformer i løpet av de siste tre årene. Femtifem prosent av de spurte har fått praktisk opplæring eller veiledning på jobben, og omtrent like mange har deltatt i korte, yrkesrettede kurs som ikke gir formelle kvalifikasjoner. Andelen som har deltatt i formell utdanning er bare halvparten så stor.

De som opplever store krav til kunnskapsmessig oppdatering i jobben, har deltatt mer i korte kurs og i praktisk opplæring enn de som opplever slike krav. Vi finner derimot ingen sammenheng mellom krav i jobben og deltakelse i *formell utdanning*. Dette kan trolig forklares med at de fleste grafikerne i utgangspunktet har fagbrev. Behovene for kunnskapsmessig oppdatering ivaretas i stor grad av korte kurs og læring på jobben.

De eldste grafikerne deltar mindre enn de yngre i formelle opplæringstiltak. Når det gjelder deltakelse i korte, yrkesrettede kurs og praktisk opplæring, finner vi at de som ikke regner med at de vil være i arbeid om to år deltar noe mindre enn andre. Ut over dette har alderen ingen betydning for deltakelsen i denne typen opplæringstiltak.

De som legger vekt på mulighetene til faglig og personlig utvikling i jobben, deltar mer i formell utdanning og korte kurs enn andre. Når det gjelder deltakelse i praktisk opplæring på jobben, har ulik jobborientering derimot ingen betydning.

## Oppsummering

Grafikerne som yrkesgruppe har lange fagtradisjoner, høy organisasjonsgrad og sterk yrkesidentitet. Samtidig møter yrkesgruppa store krav til kunnskapsmessig oppdatering som følge av store teknologiske endringer i bransjen. Forbundet har derfor

lagt vekt på å sikre avtalefestede muligheter til etter- og videreutdanning. Et tilrettelagt opplæringstilbud og gunstige finansieringsordninger gir gode muligheter til å delta i etter- og videreutdanning. Mulighetene til faglig utvikling i jobben har stor betydning for nær halvparten av grafikerne. Samtidig er det verdt å merke seg at en av tre grafikere mener at de ikke har behov for mer opplæring i sin nåværende jobb.

Grafikerne er en forholdsvis homogen yrkesgruppe; det store flertallet er fagarbeidere med en sterk tilknytning til yrket og arbeidsplassen. Risikoen for oppsigelser og permitteringer er til stede, men de aller fleste regner likevel med at de om to år vil ha omtrent den samme jobben som nå.

De gode mulighetene til å delta i opplæringstiltak, kommer også til uttrykk i en høy andel som faktisk har deltatt. I løpet av de siste tre årene har åtti prosent av grafikerne deltatt i en eller annen form for organisert opplæring. De vanligste opplæringsformene er praktisk opplæring på jobben og korte, yrkesrettede kurs.

Eldre grafikere deltar noe mindre enn yngre i formelle opplæringstiltak. Ut over dette finner vi ingen signifikant effekt av alder på deltakelse i opplæring. Vi finner med andre ord ingen generell tendens til at eldre grafikere deltar mindre i opplæringstiltak enn yngre.

## Kapittel 3 Anleggsarbeiderne

Anleggsarbeiderne i undersøkelsen er organisert i Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF).<sup>13</sup> Forbundet ble etablert i 1895 under navnet Det norske Vei- og Jernbaneanarbeiderforbund. Utgangspunktet for etableringen av forbundet var å tilpasse mønsteret fra håndverkernes fagforeninger til de ufaglærte, de som nettopp *ikke* hadde noe eget fag. Anleggsarbeiderne som yrkesgruppe var lite stedbundne, anleggene og arbeidsplassene var midlertidige, og anleggsarbeiderne flyttet mye rundt. De hadde ingen læretid, og ingen mulighet til å kontrollere tilgangen av arbeidskraft. Arbeidsgiverne var gjerne mest interessert i de yngste og sterkeste arbeidstakerne, mens de eldre anleggsarbeiderne ofte stilte svakere i konkurransen om jobbene. Det var også mange arbeidsulykker på anleggene. Mot denne bakgrunnen er det ikke unaturlig at pensjonssaken tidlig ble en viktig sak for anleggsarbeiderne (Bull 1988).

De siste tiårene har metodene for utførelse og drift av anlegg utviklet seg raskt, og maskinelt utstyr har overtatt mange av de manuelle arbeidsoppgavene ved gjennomføring av grunnarbeid, sprengningsarbeid og flytting av masse. Bruk av maskiner og utstyr stiller økte krav til kunnskaper og ferdigheter i bransjen.<sup>14</sup> Dette har ført til en økt satsing på fagutdanning. I overenskomsten er det tatt inn en merknad om dette:

«Med sikte på at arbeidstakerne som omfattes av Anleggsoverenskomsten skal kunne påta seg de nye arbeidsoppgavene som utviklingen fører med seg og kunne oppfylle de krav som i fremtiden vil bli stillet til dem, er partene enige om at det er av stor betydning å øke interesse og mulighetene for fagutdanning samt å legge forholdene til rette slik at bedriftene kan ta inn flere lærlinger.»<sup>15</sup>

I noen grad er kompetansekravene i anleggsbransjen også nedfelt i lov- og regelverk. En del av sikkerhetsbestemmelser er tilpasninger i henhold til EØS-avtalen. Bestemmelser om hvem som kan foreta sprengningsarbeid og forskrifter om bruk av utstyr,

<sup>13</sup> Anleggsarbeiderne i undersøkelsen er organisert i Norsk Arbeidsmandsforbund under overenskomsten for Private Anlegg.

<sup>14</sup> Læreplan for videregående opplæring, Studieretning for byggfag, Vei- og anleggsfaget

<sup>15</sup> Overenskomst for Private Anlegg mellom NHO/Byggenæringens landsforening (BNL) og LO/Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF).

er eksempler på formelle kompetansekrav i bransjen. Sertifikater og sertifiseringsordninger er utbredt, og en del av disse er bygget inn i fagutdanningen.

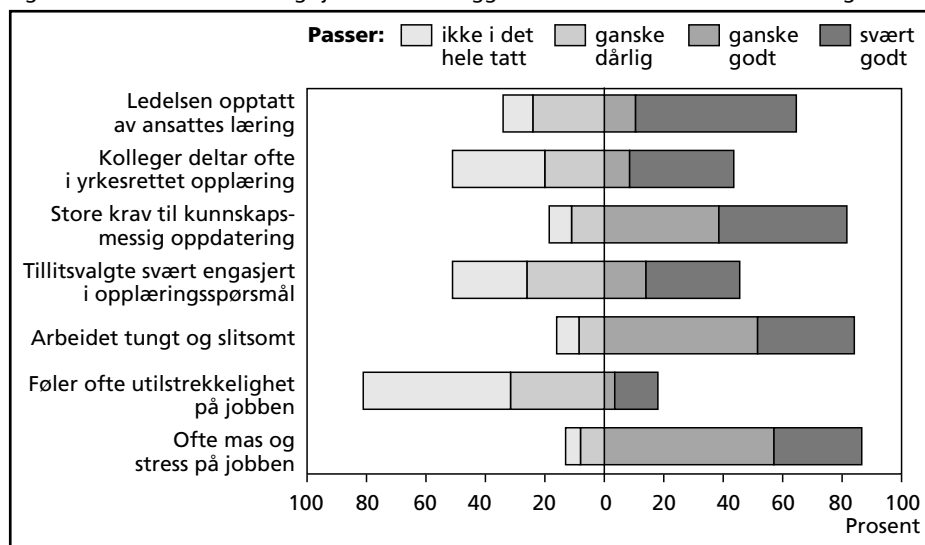
Flere fag er involvert i anleggsprosessen. Tunnel- og fjellarbeid, vei- og anleggsfag, anleggsmaskinførerfag og betongarbeidsfag, er alle aktuelle fag på anleggsområdet.

Anleggsprosjektene er i stor grad offentlig finansiert, og bransjen er sårbar for svingninger i investeringene. Anleggsarbeiderne er derfor en yrkesgruppe som er særlig utsatt for permitteringer og oppsigelser.

## Omstillinger og sikkerhetsbestemmelser skaper krav til kompetanse

Hovedinntrykket fra de kvalitative intervjuene var at initiativet til opplæring i anleggsbransjen ofte kommer fra arbeidsgiversiden. På grunn av omstillingsbehovene i bransjen, ønsker arbeidsgiverne å sikre seg arbeidstakere med bred kompetanse, i form av ett eller flere fagbrev. Dette er også en viktig del av forklaringen på at arbeidsgiverne har stimulert de ansatte til å benytte seg av praksiskandidatordningen. Videre er det arbeidsgivers ansvar å gi nødvendig opplæring i forhold til formelle sikkerhetsbestemmelser og sikkerhetskurs i forbindelse med innkjøp av nytt utstyr.

Figur 3.1 Drivkrefter for læring i jobben for anleggsarbeiderne. Prosentvis svarfordeling. N=200.



Opplæringsbehovet i bransjen kommer også tydelig til uttrykk i spørreundersøkelsen. Åtti prosent av anleggsarbeiderne opplever at jobben krever at de stadig må sette seg inn i nye ting, og førti prosent opplever dette «i stor grad». Dette er en noe lavere andel enn blant grafikerne, men det gir likevel grunnlag for å si at anleggsarbeiderne opplever til dels store krav til kunnskapsmessig oppdatering i jobben.

Flertallet av anleggsarbeiderne mener at ledelsen er opptatt av at de ansatte skal lære og utvikle seg. De tillitsvalgte engasjement er ikke like tydelig. Over halvparten av anleggsarbeiderne mener at utsagnet «De tillitsvalgte er veldig engasjert i opplærings spørsmål» er lite dekkende.

Anleggsarbeid er ofte fysisk belastende. Åttifem prosent av anleggsarbeiderne i undersøkelsen opplever arbeidet sitt som tungt og slitsomt, og like mange opplever ofte mas og stress i jobbsituasjonen. Helseproblemer kan, som tidligere nevnt, være en viktig forklaring på at mange går ut av yrket før pensjonsalderen. En aktuell strategi i denne yrkesgruppa kunne derfor være å satse på opplæring med tanke på å redusere de helsemessige belastningene i yrket. Dette kan i noen tilfeller bety kompetanseutvikling som gjør det mulig å gå over i et annet yrke. Det er imidlertid ikke noe i vårt materiale som tyder på at dette er en utbredt individuell strategi blant anleggsarbeiderne.

## **Få yrkesaktive anleggsarbeidere over 55 år**

Nesten alle anleggsarbeiderne er menn (97 prosent). Mange har lang arbeidserfaring – gjennomsnittlig yrkeserfaring ligger på 20 år. Gjennomsnittsalderen i utvalget er 43 år, og ni av ti er under 55 år. Tallene kan tyde på at få blir i dette yrket fram til ordinær pensjonsalder, noe som kan skyldes at de eldste er særlig utsatt i forbindelse med permitteringer og nedbemanning. En annen mulig forklaring er at mange må forlate arbeidslivet før pensjonsalderen av helsemessige årsaker.

De fleste anleggsarbeiderne har yrkesfaglig utdanning (nær 60 prosent), og tre fjerdedeler av disse har fagbrev. Men det er fremdeles en stor andel ufaglærte i yrkesgruppa. En av tre anleggsarbeidere i undersøkelsen oppgir at de ikke har fullført utdanning ut over ungdomsskolen.

Vi har tidligere vært inne på at praksiskandidatordningen har hatt og har stor betydning innenfor anleggsbransjen. Dette er ikke unaturlig når formelle kvalifikasjoner får økende betydning i en bransje som tradisjonelt har rekruttert mange ufaglærte. Gjennom praksiskandidatordningen har mange fått anledning til å dokumentere kunnskap som er tilegnet gjennom mange års erfaring i arbeidslivet. Undersøkelsen viser også at mulighetene til å ta fagbrev etter denne ordningen er godt kjent blant anleggsarbeiderne. Åttiseks prosent av de spurte har hørt om

ordningen. Tretti prosent av anleggsarbeiderne har selv tatt fagbrev etter praksiskandidatordningen, og tjue prosent svarer at de har vurdert å gjøre det. Et flertall svarer at de som ønsker å ta fagprøve etter praksiskandidatordningen, får praktisk eller økonomiske støtte til dette fra virksomheten. Det forsterker inntrykket av at arbeidsgiversiden i stor grad er positive til bruk av ordningen.

## **Sterk tilknytning til yrket til tross for stor usikkerhet**

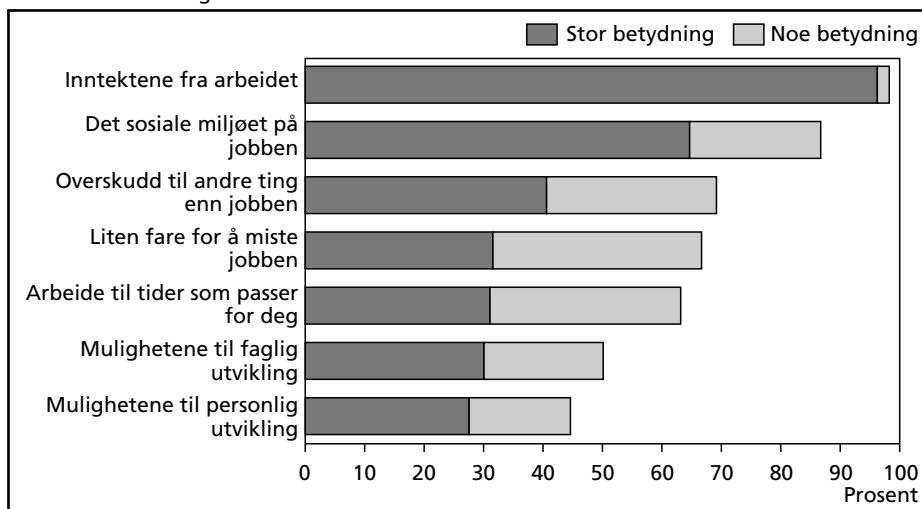
Selv om bransjen er preget av store svingninger, har anleggsarbeiderne som gruppe en sterk tilknytning til yrket. Nesten alle er fast ansatt, jobber full tid, og regner arbeidet som sin hovedaktivitet. Samtidig er det stor bevissthet om usikkerheten i denne delen av arbeidsmarkedet. Hele 38 prosent regner det som sannsynlig at de vil bli oppsagt eller permittert i løpet av de nærmeste årene. Dette er over dobbelt så mange som hos grafikerne. Derfor er det kanskje noe overraskende at over nitti prosent av anleggsarbeiderne likevel regner med at de vil være i arbeid om to år. De fleste tror også at de vil være i omtrent samme jobb som i dag, eventuelt på en annen arbeidsplass. En tolkning er at anleggsarbeiderne regner det som sannsynlig at eventuelle permitteringer vil være kortvarige, eller at det vil være lett å få ny jobb hos en annen arbeidsgiver.

## **Holdninger til jobb og opplæring**

I likhet med grafikerne, legger også anleggsarbeiderne mest vekt på inntektene fra arbeidet og det sosiale miljøet på jobben. Det å ha overskudd til andre ting enn jobben er også viktig. Når det gjelder mulighetene til faglig utvikling, er det bare tretti prosent av anleggsarbeiderne som legger stor vekt på dette. En fjerdedel oppgir at mulighetene til faglig utvikling har liten eller ingen betydning (framgår ikke av figur 3.2).

Anleggsarbeiderne er noe mindre positive til opplæring enn grafikerne. Femten prosent oppgir at de *ikke liker* å delta i kurs og opplæring, og nær seksti prosent er heller ikke interessert i å bruke fritida på mer opplæring. Det opplevde kompetansebehovet er også lavere enn hos grafikerne; nær halvparten mener at de *ikke har behov* for mer opplæring i den jobben de har i dag.

Figur 3.2 Betydningen av ulike forhold for anleggsarbeiderne i deres nåværende jobb. Prosentvis svarfordeling. N=200.



## Korte kurs mest vanlig

Korte, yrkesrettede kurs er den vanligste opplæringsformen blant anleggsarbeiderne. Over halvparten av de spurte har deltatt på slike kurs den siste treårsperioden - omtrent like mange som hos grafikerne. Rundt førti prosent har fått praktisk opplæring eller veiledning på jobben. Også når det gjelder deltakelse i formell utdanning, er andelen omtrent som hos grafikerne; 22 prosent. Her er det igjen viktig å huske på at utgangspunktet i de to yrkesgruppene er ulikt. Blant grafikerne er de fleste i utgangspunktet fagarbeidere, mens vi blant anleggsarbeiderne fremdeles finner mange ufaglærte.

Deltakelsen i *formelle utdanningstiltak* er noe høyere blant de anleggsarbeiderne som har mest utdanning fra før. Ut over dette finner vi ingen sammenheng mellom alder, utdanning og deltakelse i opplæringstiltak i denne yrkesgruppa. De som oppgir at kolleger ofte deltar i yrkesrettet opplæring, har deltatt mer i formell utdanning enn andre.

De som legger mest vekt på mulighetene til faglig utvikling i jobben, deltar mest i korte kurs og formell utdanning. Når det gjelder deltakelse i praktisk opplæring og veiledning på jobben, har jobborientering ingen betydning.

Som hos grafikerne, finner vi at de som opplever store krav til kunnskapsmessig oppdatering i jobben, også er de som har deltatt mest i korte kurs og formell opplæring.

## Oppsummering

Anleggsarbeiderne har tradisjonelt vært ufaglærte, og Arbeidsmandsforbundet var tidligere i første rekke et forbund for de ufaglærte. Som følge av ny teknologi, økte sikkerhetskrav og store omstillingsbehov i bransjen, blir det imidlertid i økende grad lagt vekt på formell utdanning og opplæring. Over åtti prosent av anleggsarbeiderne opplever, i større eller mindre grad, at jobben krever at de stadig må sette seg inn i nye ting.

På grunn av store svingninger i investeringene, er bransjen utsatt for permitteringer og oppsigelser. Nesten førti prosent av anleggsarbeiderne regner det som sannsynlig at de vil bli oppsagt eller permittert i løpet av de nærmeste årene. Likevel har anleggsarbeiderne som gruppe en sterk tilknytning til yrket, og over nitti prosent regner med at de kommer til å være i omtrent samme type jobb om to år.

Samtidig tyder aldersfordelingen i utvalget på at få anleggsarbeidere blir i yrket fram til ordinær pensjonsalder. En forklaring er at mange må forlate yrket tidligere av helsemessige årsaker. En annen mulig forklaring kan være at eldre arbeidstakere er mer utsatt i forbindelse med omstilling og nedbemanning.

I likhet med grafikerne, legger også anleggsarbeiderne størst vekt på inntektene og det sosiale miljøet på jobben. Mulighetene til faglig og personlig utvikling er de faktorene som får lavest rangering, og nær halvparten av anleggsarbeiderne mener at de ikke har behov for mer opplæring i den jobben de har nå.

Likevel finner vi at den faktiske deltakelsen i opplæring er høy. Nesten åtti prosent av anleggsarbeiderne har deltatt i en eller annen form for opplæring i løpet av de siste tre årene. Korte, yrkesrettede kurs og praktisk opplæring på jobben er de vanligste opplæringsformene.

## Kapittel 4 Stuepikene

Stuepikeyrket er et typisk serviceyrke som sysselsetter mange ufaglærte, og da særlig kvinner. Det er ingen krav til formell kompetanse i yrket. I motsetning til anleggsarbeiderne og grafikerne er stuepikene i liten grad berørt av teknologiske endringer, og innholdet i jobben har endret seg lite over tid.

For stuepikene er det også vanskelig å finne opplæringstilbud som er relevante i forhold til arbeidsoppgavene og som samtidig er etterspurt i bransjen. Det faget som er mest relevant i forhold til innholdet i jobben, er renholds-faget. Dette faget, som ble opprettet i forbindelse med Reform 94, er i stor grad rettet inn mot renhold i offentlige institusjoner, større bedrifter og renholdsbedrifter. Faget er lite kjent i hotellnæringen, og det er lite som tyder på at næringen har et eierforhold til faget. Det ble nylig gjennomført en evaluering av rekrutterings- og arbeidskraftsituasjonen i overnattings- og serveringsnæringen, basert på en undersøkelse i 44 bedrifter (Ljosåk 2000). Undersøkelsen viste at fagarbeiderandelen blant kjøkkenpersonalet lå på 75 prosent, og i resepsjon og servering på henholdsvis 33 prosent og 29 prosent. Renholdsgruppa var derimot helt uten fagarbeidere. Det meste av opplæringen i stuepikeyrket blir i dag gitt av leverandører av rengjøringsmidler og -utstyr.

Yrkesgruppa består for en stor del av deltids-, ekstra- og sesongansatte, og mange av stuepikene ser sin tilknytning til yrket som livsfasepreget og midlertidig (Longva 2001, Ljosåk 2000). Deltidsarbeid og midlertidige ansettelsesforhold er utbredt i hele hotell- og restaurantnæringen, og bare 28 prosent av de ansatte i bransjen er organisert (Nergaard 1999).

Som nevnt innledningsvis er utvalget i denne undersøkelsen trukket fra medlemsregisteret i Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet. Den lave organisasjonsgraden i næringen betyr at vårt utvalg ikke vil være representativt for stuepikene som yrkesgruppe. I forhold til problemstillingene i prosjektet, har dette heller ikke vært noe mål. Spørsmål om yrkesrettet opplæring vil i første rekke være relevant for den delen av yrkesgruppa som har en mer stabil og langsiktig tilknytning til yrket og næringen.

## Lave krav til formell kompetanse – ikke noe fagbrev som «passer»

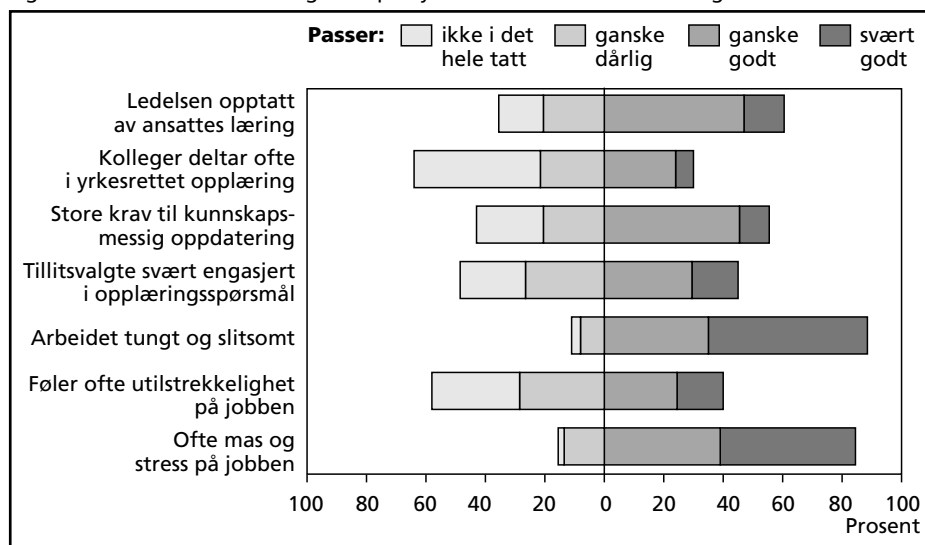
Som nevnt har stuepikeyrket en lav inngangsterskel, uten formelle krav til utdanning. Ved innføringen av Reform 94 ble renholdsoperatørfaget etablert som nytt fag. Dette faget er imidlertid lite kjent i hotellnæringen. I en undersøkelse utarbeidet for Reiselivsbedriftenes Landsforening (RBL) var det likevel en viss interesse for faget blant arbeidsgiverne. Disse så da faget i første rekke som et tilbud til medarbeidere med lang erfaring (praksiskandidatordningen) eller som et tilbud der delkompetanse<sup>16</sup> er målet (Ljosåk 2000).

I vår undersøkelse svarer førti prosent av stuepikene at de kjenner til praksiskandidatordningen. Fire prosent har selv benyttet seg av den, og fjorten prosent sier de har vurdert å ta fagbrev. Det er derimot få som forventer noen form for praktisk eller økonomisk støtte fra arbeidsgiver for å ta fagbrev (14 prosent).

## Et yrke å bli gammel i?

Stuepikene opplever i langt mindre grad enn de andre yrkesgruppene at det blir stilt krav til kunnskapsmessig oppdatering i jobben. Bare ti prosent mener at utsagnet

Figur 4.1 Drivkrefter for læring i stuepikeyrket. Prosentvis svarfordeling. N=200.



<sup>16</sup> Delkompetanse innebærer at det gis opplæring i deler av faget.

om at jobben krever at man stadig setter seg inn i nye ting «passer svært godt» for forholdene på deres arbeidsplass. Mer enn dobbelt så mange gir uttrykk for at en slik beskrivelse overhodet ikke er dekkende for deres arbeidssituasjon.

Et annet spørsmål er om dette er «et yrke å bli gammel i», eller om det er forhold ved yrket som gjør at stuepikene i større grad bør ta sikte på å kvalifisere seg også for andre oppgaver, i eller utenfor bransjen.

Seksti prosent av stuepikene er helt eller delvis enige i at ledelsen er opptatt av de ansattes muligheter til å lære og utvikle seg. Dette er likevel en lavere andel enn i de andre yrkesgruppene. Det er også mindre vanlig at kolleger deltar i opplæring. De tillitsvalgte engasjement for opplæring blir oppfattet som svakt. Sett under ett gir disse forholdene inntrykk av et yrke med svake drivkrefter for læring.

Samtidig opplever nesten nitti prosent av stuepikene arbeidet sitt som tungt og slitsomt, og over halvparten opplever dette i stor grad. Nesten like mange opplever ofte stress og mas på jobben, noe som blant annet skyldes sterk konkurranse, lav lønnsomhet og store krav til effektivitet i næringen. Fire av ti stuepiker oppgir i tillegg at de ofte føler at de ikke strekker til på jobben. I kombinasjon kan disse faktorene innebære en betydelig helsemessig risiko.

En undersøkelse basert på tall fra KIRUT-databasen<sup>17</sup> viste at bruken av trygdeytelser var signifikant høyere i hotellnæringen enn i andre næringer. Det gjaldt bruk av korttidssykepenges, mens også bruk av attføring og uføretrygd for arbeidstakere over 45 år (Mykletun mfl 2000). Arbeidsgivere i næringen har stilt seg skeptiske til at personer skal arbeide som stuepiker hele livet, fordi dette ofte vil resultere i ødelagt helse. En arbeidsgiver vurderte yrket i første rekke som en inngangsbillett til arbeidslivet, og ikke som et yrke å bli værende i: «Det er egentlig unge jenter denne jobben passer for, som er klar for å gjøre noe annet, men som trenger erfaringer og referanser» (Mykletun mfl 2000:43).

Et viktig spørsmål er i hvilken grad erfaringer og referanser vil være tilstrekkelig for noe eldre stuepiker som kunne tenke seg å gå over i et annet yrke. På grunn av de store helsemessige belastningene, kunne man tenke seg opplæring ut av yrket som en aktuell strategi og alternativ til uføretrygd. Et annet spørsmål er i hvilken grad det vil være mulig å satse på opplæring som virkemiddel for å redusere belastningsskadene i yrket.

<sup>17</sup> KIRUT står for Klienter Inn i, Rundt i og Ut av Trygdesystemet.

## En kvinnedominert gruppe med ulik utdanningsbakgrunn

Yrkesbetegnelsen stuepike (som fremdeles er den betegnelsen som brukes mest) virker utdatert, men er i og for seg dekkende i forhold til den klare kvinnedominansen i yrket. I vårt utvalg er 97 prosent av stuepikene kvinner.<sup>18</sup> Stuepikene i utvalget har gjennomsnittlig ti års erfaring fra yrket. Gjennomsnittsalderen er 43 år, og 65 prosent av stuepikene er under 45 år.

Det at det er lett å få jobb, er trolig hovedforklaringen på at vi i dette yrket også finner mange fremmedspråklige, som av ulike grunner har problemer med å komme seg inn på andre deler av arbeidsmarkedet. Innslaget av fremmedspråklige arbeidstakere er betydelig høyere her enn i de øvrige yrkesgruppene i undersøkelsen. Seksten prosent av stuepikene er fremmedspråklige, mens den tilsvarende andelen i de øvrige tre yrkene ligger på to–tre prosent.

Det er store variasjoner i utdanningsnivået blant stuepikene. Halvparten har ikke utdanning utover ungdomsskolenivå. Samtidig er det atten prosent som har allmennfaglig videregående utdanning, og åtte prosent som har utdanning på universitets- og høyskolenivå. Ikke minst blant de fremmedspråklige stuepikene finner vi mange som er overkvalifisert for yrket.<sup>19</sup> Tjuefem prosent av stuepikene i utvalget har yrkesfaglig utdanning, og en fjerdedel av disse oppgir at de har fagbrev.

## Løsere tilknytning til yrket

Over nitti prosent av stuepikene i utvalget er fast ansatt.<sup>20</sup> Halvparten jobber deltid. De fleste deltidsansatte har fast arbeidstid, men noen jobber også spredte vakter (18 prosent) eller har sesongarbeid (to prosent). En forklaring på den omfattende bruken av deltidsarbeid kan være at dette er en bevisst tilpasning i forhold til de helsemessige belastningene i yrket. En annen forklaring er at deltidsarbeid er en del

<sup>18</sup> 89 prosent oppgir at de er stuepike, værelsesbetjent eller renholder. Blant de siste ti prosentene finner vi også servitører, kokker, resepsjonister, hotellmedarbeidere, anretningsassistenter, konferanseoppsettere, kantinedarbeidere, husøkonomer og bartendere. Dette er trolig tidligere stuepiker som har gått over i andre stillinger.

<sup>19</sup> Av de femten stuepikene i undersøkelsen som hadde utdanning på universitets- og høyskolenivå, er tolv fremmedspråklige.

<sup>20</sup> Om undersøkelsen også omfattet uorganiserte stuepiker, ville denne andelen sannsynligvis være atskillig lavere.

av rammebetingelsene, mer enn et resultat av en bevisst tilpasning fra arbeidstakernes side.<sup>21</sup>

Tre av fire stuepiker i undersøkelsen oppfatter arbeidet som sin hovedaktivitet, mens bare et fåtall oppgir at utdanning eller omsorgsarbeid er deres hovedaktivitet (henholdsvis fire og fem prosent av utvalget). De øvrige svarer at de kombinerer arbeid med andre aktiviteter (17 prosent). Det er altså mange av stuepikene, også blant de deltidsarbeidende, som oppfatter arbeidet som sin hovedaktivitet.

Det er derimot færre i denne yrkesgruppa enn i de andre tre som ser for seg en framtid i yrket.<sup>22</sup> Tre av fire tror de kommer til å være i arbeid om to år. Sju prosent tror de kommer til å gå på skole. Fem prosent regner med å være pensjonister, mens to prosent tror de vil være hjemmeværende eller hjemme med små barn. Elleve prosent synes det er vanskelig å ha en oppfatning av hva de kommer til å gjøre om to år.

Av de som tror de fortsatt vil være i arbeid, forventer tre av fire at de om to år vil ha omtrent den samme jobben som de har i dag. Elleve prosent tror de kommer til å bytte til en annen bransje eller et annet yrke enn det de har i dag. Dette er en vesentlig høyere andel enn i de andre tre yrkesgruppene, der andelen som regner med å bytte yrke ligger rundt to prosent.

Femten prosent av stuepikene regner det som sannsynlig at de vil bli utsatt for oppsigelser eller permitteringer i løpet av de nærmeste årene. De med lang arbeidserfaring regner seg mindre utsatt for oppsigelser enn de med kort arbeidserfaring. Alder og utdanning har derimot ingen signifikant effekt på stuepikenes vurdering av sannsynligheten for å miste jobben.

Som nevnt har stuepikene i denne undersøkelsen sannsynligvis en langt mer stabil tilknytning til yrket enn det vi ville finne i yrkesgruppa som helhet. Likevel ser vi at tilknytningen er løsere og framtidsutsiktene mer usikre blant stuepikene enn i de andre yrkesgruppene. Spørsmålet er i hvilken grad dette også har betydning for interessen for å delta i opplæring. Dette er spørsmål vi vil komme tilbake til.

<sup>21</sup> Spredte vakter vil her ofte dreie seg om tilkallingshjelp, der arbeidsgiver kan kalle inn ekstrasjelp etter behov. Dette er ikke nødvendigvis en fleksibilitet på arbeidstakers premisser.

<sup>22</sup> Her er flere tolkninger mulig. For mange kan det være stor sannsynlighet for at de vil være i det samme yrket om to år. De kan likevel ha valgt andre svaralternativer fordi stuepikeyrket gjerne regnes som et lavstatusyrke, og mange kan av den grunn oppleve at det forventes at de skal gjøre noe annet.

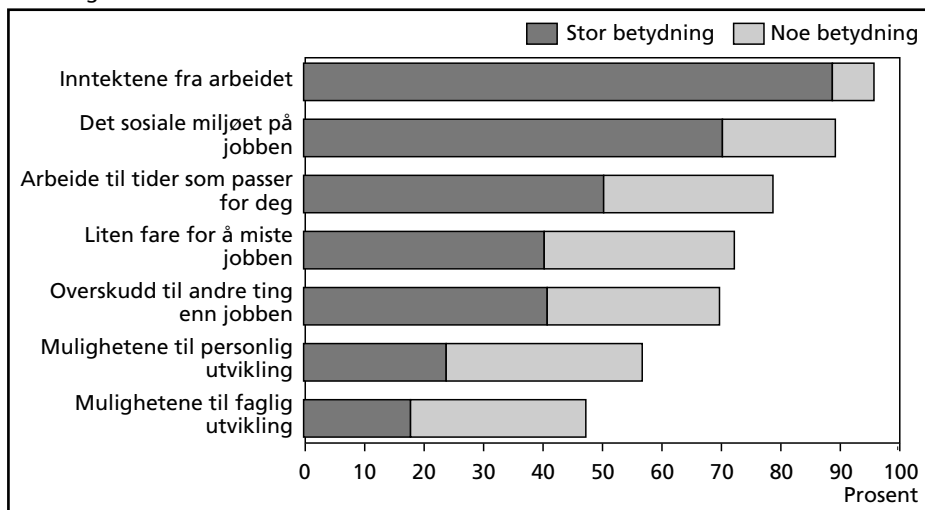
## Fleksibilitet i jobben er viktig

Det er inntektene og det sosiale miljøet på jobben som har størst betydning for stuepikene i deres nåværende jobb. I tillegg legger stuepikene stor vekt på fleksibiliteten i arbeidssituasjonen. Halvparten av de spurte svarer at det har stor betydning at de kan jobbe til tider som passer for dem. Samtidig er det klart at den store fleksibiliteten i arbeidstid og inntektsmuligheter ikke alltid vil være på arbeidstakers premisser.

Mulighetene til faglig utvikling er den siden ved arbeidet som blir rangert lavest. Bare atten prosent av stuepikene svarer at faglige utviklingsmuligheter har stor betydning, mens over halvparten svarer at dette har liten eller ingen betydning for dem.

Vel tjue prosent av stuepikene oppgir at de *ikke liker* å delta i kurs og opplæring, og over halvparten vil ikke bruke fritida på mer opplæring. Mest markert i forhold til de andre yrkesgruppene er likevel det lave opplevde læringsbehovet. Seksti prosent av stuepikene gir uttrykk for at de *ikke har behov* for mer opplæring i sin nåværende jobb.

Figur 4.2 Betydningen av ulike forhold for stuepikene i deres nåværende jobb. Prosentvis svarfordeling. N=200.



## **Under halvparten har fått opplæring de siste tre årene**

Deltakelsen i ulike opplæringsaktiviteter ligger betydelig lavere blant stuepikene enn i de andre yrkesgruppene i undersøkelsen. Over halvparten av de spurte oppgir at de ikke har deltatt i noen former for opplæring i løpet av de siste tre årene. Tjueprosent har fått praktisk opplæring eller veiledning på jobben, og like mange har deltatt i korte kurs. Svært få har deltatt i opplæring som gir formell kompetanse – under fem prosent – mens ni prosent har deltatt i introduksjonskurs for nyansatte.

De med høy utdanning får noe mer praktisk opplæring på jobben enn de med lav utdanning. Ut over dette er det ingen sammenheng mellom utdanningsnivå og deltakelse i opplæring blant stuepikene. Stuepikenes alder har heller ingen betydning for deltakelsen.

De som oppgir at de lokale tillitsvalgte er engasjert i opplæringssspørsmål, og de som har en ledelse som er positive til opplæring, får mer praktisk opplæring på jobben. Vi finner ingen tilsvarende sammenhenger når det gjelder deltakelse i andre former for opplæring.

Som nevnt opplever stuepikene som yrkesgruppe mindre krav til kunnskapsmessig oppdatering enn grafikerne og anleggarbeiderne. Men også innenfor denne yrkesgruppa finner vi variasjoner. De av stuepikene som opplever store krav i jobben, har deltatt mer i opplæring enn de som ikke opplever slike krav.

## **Oppsummering**

Stuepikeyrket rekrutterer i stor grad ufaglærte kvinner. Dette betyr ikke nødvendigvis at alle har lav formell utdanning. Atten prosent av stuepikene har fullført videregående skole, og åtte prosent har utdanning på universitets- og høyskolenivå. Når det er få fagarbeidere blant stuepikene, må dette blant annet ses på bakgrunn av at det ikke finnes noe opplæringstilbud for denne yrkesgruppa som er etterspurt av arbeidsgiverne. Yrket er lite påvirket av teknologiske endringer, og endringene i selve jobbinnholdet over tid er begrensede.

Innslaget av deltidsarbeid, ekstravakter og sesongarbeid er stort, og stuepikene har derfor en løsere tilknytning til yrket og arbeidslivet. For mange er yrket en mellomstasjon på veien mot noe annet. Det gjelder likevel ikke alle. Mange har vært i yrket i mange år, har lite formell utdanning og begrensede muligheter i andre deler i arbeidsmarkedet.

Mange stuepiker forlater yrket før ordinær pensjonsalder. De store helsemessige belastningene i yrket er trolig en viktig del av forklaringen. For stuepikene kunne man derfor tenke seg at opplæring med tanke på å redusere de helsemessige belastningene kunne være en mulig vei å gå. Alternativt kunne man tenke seg opplæring med tanke på å gå over i andre jobber, enten i eller utenfor hotell- og restaurantnæringen. Det er imidlertid lite i vårt materiale som tyder på at dette er strategier som benyttes i særlig utstrekning. Over halvparten av stuepikene i utvalget oppgir at de ikke har deltatt i noen form for opplæring i løpet av de siste tre årene. Stuepikenes alder har ingen betydning for deltakelsen i opplæringsaktiviteter.

## Kapittel 5 Pleieassistentene

Pleie- og omsorgstjenestene er kjennetegnet ved høy grad av profesjonalisering og arbeidsdeling. Nederst i lønns- og statushierarkiet er de ufaglærte jobbene, uten krav til formell utdanning. Innslaget av ufaglært arbeidskraft i sektoren blir imidlertid stadig mindre. Profesjonsinteresser har vært viktige drivkrefter i utviklingen av kompetansekravene i sektoren. Ikke minst har Norsk Helse- og Sosialforbund vært aktive pådrivere for at yrkesutdannet personell skal erstatte ufaglærte stillinger i sektoren. De ufaglærte stillingene finnes nå i hovedsak i den hjemmebaserte delen av omsorgssektoren (Abrahamsen 2000).

Tidligere var hjelpepleierutdanningen en del av voksenopplæringen. Utdanningen var vanligvis knyttet til det lokale sykehus, og var særlig rettet mot arbeidstakere med noen års erfaring fra helse- og omsorgssektoren og kvinner med erfaring fra omsorgsarbeid i hjemmet. På 80-tallet ble hjelpepleierutdanningen overført til videregående skole. Etter innføringen av Reform 94, med lovfestet rett til videregående utdanning for 16–19-åringer, ble det vanskeligere for personer over 20 år å få skoleplass, noe som gjorde denne utdanningsveien mindre tilgjengelig for voksne.

Ved etableringen av det nye omsorgsarbeiderfaget, fikk imidlertid mange ufaglærte mulighet til å ta fagbrev basert på lang arbeidserfaring (praksiskandidatordningen). Fagbrevet gir mulighet til lønn og status på linje med hjelpepleiere. Etableringen av omsorgsarbeiderfaget må også ses i sammenheng med utviklingen av det kommunale tjenestetilbudet. Hjemmebasert omsorg er utbygd som alternativ til institusjonsbasert omsorg i mange kommuner.

En gjennomgang av erfaringene med praksiskandidatordningen viste at omsorgsarbeiderfaget var ett av fagene der det ble avlagt flest fagprøver etter ordningen i årene 1996 til 1998. Mulighetene til økt lønn og yrkesstatus var trolig viktige motivasjonsfaktorer for mange (Pape 2000). I den institusjonsbaserte delen av sektoren vil fagutdanning i tillegg ofte være en forutsetning for å kunne få en fast stilling.

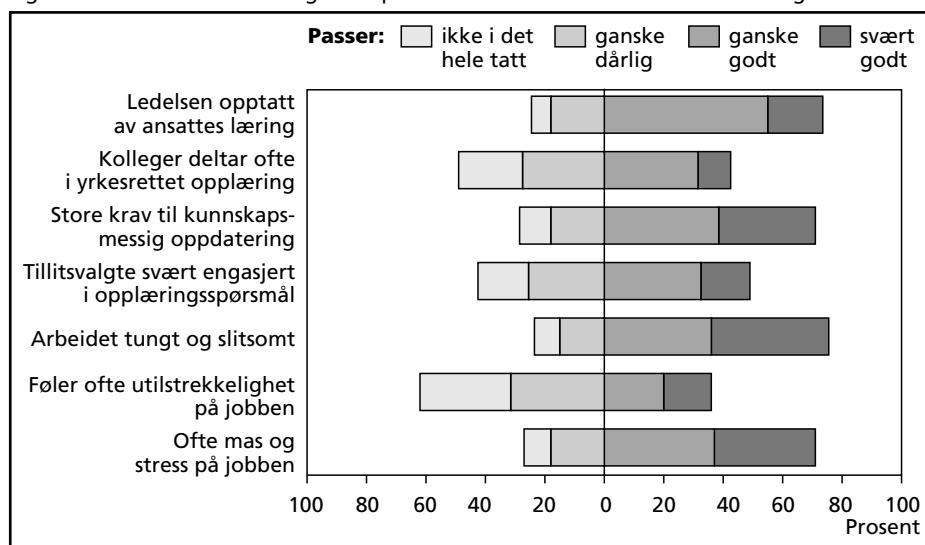
## Profesjonsdrevet kompetanseutvikling

I undersøkelsen svarer 78 prosent av pleieassistentene at de kjenner til mulighetene til å ta fagbrev etter praksiskandidatordningen. En av fire sier at de selv har tatt fagbrev etter denne ordningen, og nesten like mange har vurdert å gjøre det. Dette tyder både på en høy bevissthet om og stor oppslutning om denne ordningen blant pleieassistentene. Rundt halvparten av pleieassistentene som kjenner til ordningen sier at virksomheten gir støtte (praktisk eller økonomisk) til de som ønsker å benytte seg av den. Rundt 25 prosent sier at de ikke vil få støtte, mens de øvrige er usikre.

Profesjonsinteresser, endringer i utdanningssystemet og omlegging av omsorgstjenestene i kommunene er nevnt som viktige drivkrefter for kompetanseutvikling i sektoren. I hvilken grad opplever pleieassistentene at jobben i seg selv krever kunnskapsmessig oppdatering?

Rundt sytti prosent av pleieassistentene gir uttrykk for at jobben krever at de stadig må sette seg inn i nye ting. Om vi sammenlikner dette med svarene fra de andre yrkesgruppene i undersøkelsen, tyder det på at kravene i jobben er større enn hos stuepikene, men lavere enn hos både grafikerne og anleggsarbeiderne. Dette indikerer at jobbinnholdet i seg selv stiller moderate krav til kompetanseutvikling hos pleieassistentene. Med økende utdanningsnivå og -muligheter i sektoren er det kanskje vel så viktig å se interessen for etter- og videreutdanning i denne yrkesgruppa som et ledd i konkurransen om jobbene, arbeidsoppgavene og utviklingsmulighetene.

Figur 5.1 Drivkrefter for læring blant pleieassistentene. Prosentvis svarfordeling. N=200.



Tre av fire pleieassistenter opplever at ledelsen er positiv til at de ansatte skal lære og utvikle seg. Her ligger de på omtrent samme nivå som grafikerne.<sup>23</sup>

Man kunne tenke seg at det også i pleieryrkene er så store helsemessige belastninger at det for mange kan være aktuelt å vurdere mulighetene for opplæring ut av yrket. Mange undersøkelser, både nasjonalt og internasjonalt, bekrefter at pleiearbeid er svært belastende.<sup>24</sup> Problemene med underbemanning og høyt arbeidspress i sektoren er velkjente. Det kan derfor virke noe overraskende at pleieassistentene i undersøkelsen rapporterer om til dels lavere helsemessige belastninger enn vi finner i de andre yrkesgruppene. En mulig forklaring kan være at redusert arbeidstid bidrar til å redusere stressbelastningen i yrket. Nesten én av fire pleieassistenter føler derimot ofte at de ikke strekker til på jobben. Dette kan i seg selv utgjøre en helserisiko på lengre sikt.

Vi har sett at de fleste pleieassistentene har en sterk tilknytning til omsorgssektoren, og til dels også til pleieryrket. Vi vet at de helsemessige belastningene i yrket er store. Likevel tyder undersøkelsen på at disse ikke oppleves som større her enn i de andre yrkesgruppene. Samlet sett kan dette tyde på at interessen for opplæring ut av yrket vil være begrenset hos pleieassistentene som yrkesgruppe. Et sentralt spørsmål blir da i hvilken grad pleieassistentene har utviklingsmuligheter i yrket og muligheter til å kvalifisere seg til stillinger, arbeidsoppgaver og eventuelt andre yrker *innenfor pleie- og omsorgssektoren*.

## Flere veier inn i yrket

Det store flertallet av pleieassistentene er kvinner (87 prosent), gjennomsnittsalderen er 46 år, og gjennomsnittlig yrkeserfaring er tolv år.<sup>25</sup> Halvparten har mer enn ti års yrkeserfaring.

Fremdeles er det en stor andel ufaglærte blant pleieassistentene. Fire av ti har ikke fullført utdanning ut over ungdomsskolenivå. Dette er en lavere andel enn hos

<sup>23</sup> Slik spørsmålet er formulert, vet vi ikke om dette gjelder for alle ansatte, eller bare for noen av yrkesgruppene i sektoren.

<sup>24</sup> Se Abrahamsen, 2000: 83 for en oversikt.

<sup>25</sup> I utgangspunktet ønsket vi å avgrense utvalget til pleieassistenter i klientrettet pleie- og omsorgsarbeid. Medlemsregisteret i Kommuneforbundet ga imidlertid i begrenset grad mulighet til et høyt presisjonsnivå i utvelgelsen. Tre fjerdedeler av de 200 respondentene oppgir at de er pleieassistenter eller renholdere. Den siste fjerdedelen består av barne- og ungdomsarbeidere, barnehjemsarbeidere, miljøterapeuter og assistenter i skolen, samt assistenter i andre funksjoner ved pleieinstitusjoner (som kjøkkensassistenter, vaskeriassistenter, renholdsassistenter, lagerassistenter og vedlikeholdsfolk). Alle er tatt med i analysen.

stuepikene, men høyere enn i de to mannsyrkene. Trettisju prosent av pleieassistentene har yrkesfaglig utdanning, og av disse har halvparten fagbrev.<sup>26</sup>

Atten prosent har allmennfaglig videregående skole, og fem prosent har også universitets- og høyskoleutdanning. Det er ellers verdt å merke seg at det er store utdanningsforskjeller mellom de yngste og de eldste pleieassistentene. Eksempelvis er andelen uten videregående skole dobbelt så høy hos de over 45 år som blant de yngre. Blant pleieassistenter over 45 år finner vi mange med lang arbeidserfaring i yrket, men det er også en stor andel (rundt 40 prosent) med kort yrkeserfaring (mindre enn ti år). Yrket rekrutterer med andre ord både unge kvinner og mer voksne kvinner med lite formell utdanning. Abrahamsen (1997) peker på at unge kvinner som ønsker å arbeide i pleie- og omsorgssektoren sannsynligvis søker seg til de jobbene som krever yrkesutdanning og som gir høyere status og lønn. Godt voksne kvinner søker seg derimot fremdeles til den ufaglærte delen av pleie- og omsorgssektoren.

I utgangspunktet vil vi anta at kvinner som kommer sent ut i yrkeslivet ofte vil ha en annen tilknytning til jobben og være mindre interessert i opplæring enn unge kvinner som tar sikte på en lengre karriere innenfor pleie- og omsorgssektoren. Dette spørsmålet vil vi komme tilbake til senere.

## **Sterk tilknytning til pleie- og omsorgssektoren**

Andelen som *ikke* regner arbeidet som sin hovedaktivitet er like stor blant pleieassistentene som blant stuepikene, rundt 25 prosent. Rundt ti prosent regner seg i hovedsak som hjemmевærende/med omsorgsansvar. Omtrent like mange svarer at de kombinerer arbeid og andre aktiviteter.

De fleste pleieassistentene regner med at de vil være i arbeid om to år (82 prosent). De andre vil enten være under utdanning, pensjonert eller de er usikre på hva de vil gjøre. De fleste av dem som tror de vil være i arbeid, regner med å ha omtrent den samme jobben som i dag. Åtte prosent tror de vil være på samme arbeidsplass, men i en høyere stilling. Sju prosent regner med å bytte arbeidsplass. Under to prosent regner med å arbeide i en annen bransje eller et annet yrke enn i dag, noe som tyder på at tilknytningen til pleie- og omsorgssektoren, og til dels også jobben som pleieassistent, er sterk.

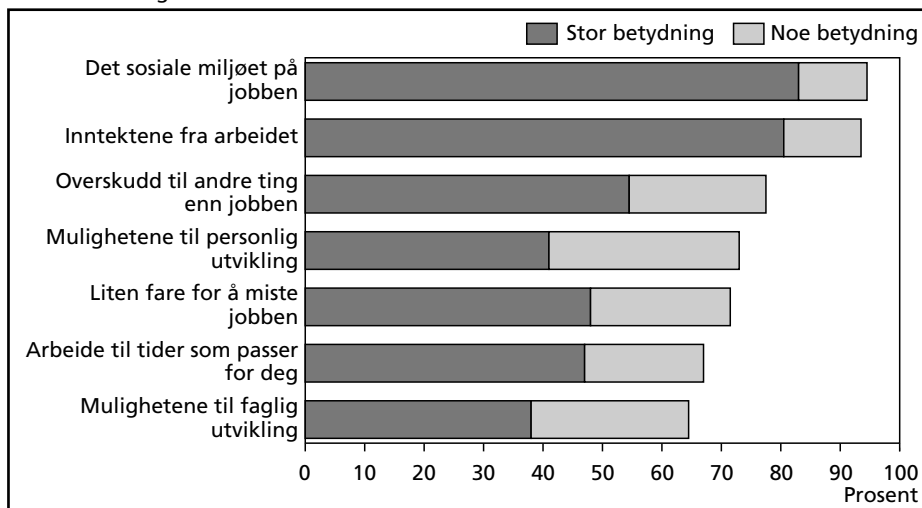
<sup>26</sup> Dette tyder på at utvalget også omfatter en del hjelpepleiere (med yrkesfaglig bakgrunn, men uten fagbrev).

Mer enn seksti prosent av pleieassistentene jobber deltid. Dette betyr at pleieassistentene har den høyeste andelen deltidsarbeidende av de fire yrkesgruppene i undersøkelsen. De fleste jobber også turnus (73 prosent). En studie av et kull hjelpepleiere viste at deltidsarbeidende pleiere med turnusarbeid i mindre grad enn andre gikk ut av arbeidslivet før pensjonsalderen. Kvinner som kombinerte deltid og turnus var på den annen side også mindre tilbøyelige til å øke arbeidstida (til heltid) enn andre deltidsarbeidende. Resultatene kan tyde på at kombinasjonen av deltid og turnus bidrar til å stabilisere pleieassistentenes yrkestilknytning (Abrahamsen 2000). Løsningen innebærer stor grad av tidsfleksibilitet, og bidrar sannsynligvis også til å redusere den helsemessige belastningen i yrket. Men tilpasningen kan også være et resultat av at de fleste aktuelle stillingene i yrket nettopp er deltidsstillinger med turnusordning. Kombinasjonen av deltid og turnus kan med andre ord være et resultat av yrkesmessige rammebetingelser, mer enn av individuelle arbeidstakers yrkestilpasning.

## De yngste er mest positive til opplæring

Inntektene og det sosiale miljøet på jobben er de forholdene ved jobben som vektlegges mest, også av pleieassistentene. Samtidig er det viktig for pleieassistentene å ha overskudd til andre ting enn jobben. Mange legger stor vekt på fleksibiliteten og muligheten til å jobbe når det passer for dem. Faglige utviklingsmuligheter

Figur 5.2 Betydningen av ulike forhold for pleieassistentene i deres nåværende jobb. Prosentvis svarfordeling. N=200.



er mindre viktig, men nær førti prosent av pleieassistentene oppgir likevel at faglige utviklingsmuligheter har stor betydning for dem i deres nåværende jobb.

Ser vi hele yrkesgruppa under ett, finner vi at pleieassistentene, sammen med anleggsarbeiderne, befinner seg i en mellomposisjon når det gjelder holdninger til kurs og opplæring. Når det gjelder pleieassistentene, er det samtidig viktig å påpeke at vi finner stor variasjon innad i gruppa. De yngre pleieassistentene er generelt mer positive til å delta i opplæring enn de eldre.

## Tre av fire har fått opplæring

Nær tre av fire pleieassistenter har deltatt i en eller annen form for opplæring i løpet av den siste treårsperioden. Den vanligste opplæringsformen er korte kurs som ikke gir formelle kvalifikasjoner. Nær halvparten har deltatt på slike kurs. Tjueåtte prosent har fått praktisk opplæring eller veiledning på jobben, mens rundt tjue prosent har deltatt i formell utdanning.

De med mest formell utdanning fra før har deltatt noe mer i formelle utdanningstiltak i løpet av de siste tre årene. Ut over dette finner vi ingen sammenheng mellom utdanning og deltakelse i opplæring. Vi finner heller ikke at alder har noen betydning for deltakelsen.

Det er en svak, men signifikant sammenheng mellom krav i jobben og deltakelse i *korte, yrkesrettede kurs*. Ut over dette ser det ikke ut til å være noen sammenheng mellom deltakelse i opplæring og krav til kunnskapsmessig oppdatering i jobben.

De med lengst yrkeserfaring har fått minst praktisk opplæring og veiledning på jobben. Videre finner vi en svak tendens til at de som jobber deltid og turnus, deltar mindre i *praktisk opplæring* enn de som jobber heltid. Deltids- og turnusarbeid ser derimot ikke ut til å ha noen betydning når det gjelder deltakelse i andre opplæringsformer.

## Oppsummering

Etableringen av omsorgsarbeiderfaget i forbindelse med Reform 94 gjorde det mulig for mange ufaglærte i pleie- og omsorgssektoren å formalisere sin kompetanse. Høyere lønn, økt status og personlig tilfredsstillelse har trolig vært viktige motivasjonsfaktorer for mange som har benyttet seg av ordningen. En annen viktig forklaring kan være at det stadig blir vanskeligere å få faste stillinger som ufaglært.

Det gjelder ikke minst innenfor den institusjonsbaserte delen av sektoren. Sterkere krav til formell utdanning kan derfor være en viktig drivkraft for etter- og videreutdanning for denne yrkesgruppa.

Samtidig opplever også pleieassistentene endringer i selve jobbinnholdet. Sytti prosent oppgir at jobben krever at de stadig må sette seg inn i nye ting. Omorganisering av helsevesenet, nye lover og forskrifter og endringer i sykdomsbilde og pleiebehov hos de eldre kan på ulike måter skape nye opplæringsbehov.

Nesten åtti prosent av pleieassistentene opplever, i større eller mindre grad, at arbeidet er tungt og slitsomt, og at det ofte er mas og stress i jobben. Vi finner likevel ikke at eldre arbeidstakere forlater yrket i samme grad som blant anleggsarbeidere og stuepiker. Dette kan ha sammenheng med at mange av pleieassistentene har kommet sent ut i arbeidslivet og at bruken av deltid kan bidra til å redusere de helsemessige belastningene i yrket. Vi ser også at pleieassistentene ser ut til å ha en sterk tilknytning til pleie- og omsorgsarbeidet, og få har planer om å gå over i en annen bransje.

Mange av pleieassistentene legger stor vekt på muligheten til å jobbe til tider som passer for dem. Mulighetene til faglig utvikling er langt mindre viktig. Likevel er det nesten førti prosent av pleieassistentene som svarer at faglige utviklingsmuligheter har stor betydning for dem i deres nåværende jobb.

De yngre pleieassistentene er generelt mer positive til å delta i opplæring enn de eldre. Ser vi på faktisk deltakelse i opplæring, finner vi imidlertid ikke at alder har noen signifikant effekt. Over sytti prosent av pleieassistentene har deltatt i en eller annen form for opplæring i løpet av de siste tre årene. Korte, yrkesrettede kurs er den vanligste opplæringsformen også her.



## Kapittel 6 Sammenlikning mellom yrkesgruppene

Presentasjonen av de fire ulike yrkesgruppene i undersøkelsen har synliggjort ulike drivkrefter for læring i yrkene. Grafisk industri har vært og er preget av raske teknologiske endringer. Dette stiller store krav til arbeidstakerne om å holde seg oppdatert. Men grafikerne som yrkesgruppe har også lange fagtradisjoner og sterk yrkesidentitet. Fagforeningen har i stor grad vært basert på et *kvalifikasjonsfellesskap* (Fennefoss 1988).

Også i anleggsbransjen kan mye av opplæringsbehovet knyttes til ny teknologi, kombinert med formelle sikkerhetskrav. I motsetning til grafikerne, har imidlertid anleggsarbeiderne tradisjonelt vært ufaglærte. Arbeidsmandsforbundet og andre forbund som organiserer store grupper ufaglærte, opplever en skepsis blant medlemmene mot skillet mellom fagarbeiderne og de andre. Fra flere hold advares det mot utviklingen av «A-lag» og «B-lag». Initiativet til opplæring har tilsynelatende i stor grad kommet fra arbeidsgiversiden.

Stuepikene som yrkesgruppe er i liten grad utsatt for krav om kunnskapsmessig oppdatering. Endringene i jobbinnholdet er små, og det er ingen formelle krav til utdanning. For denne yrkesgruppa eksisterer det heller ikke noe formelt opplæringstilbud som er etterspurt i næringen. Hotell- og restaurantbransjen er kjennetegnet ved lav organisasjonsgrad. For HRAF har kampen for bedre lønns- og arbeidsvilkår og en styrket organisering vært høyere prioritert enn en sterk satsing på mulighetene til etter- og videreutdanning.

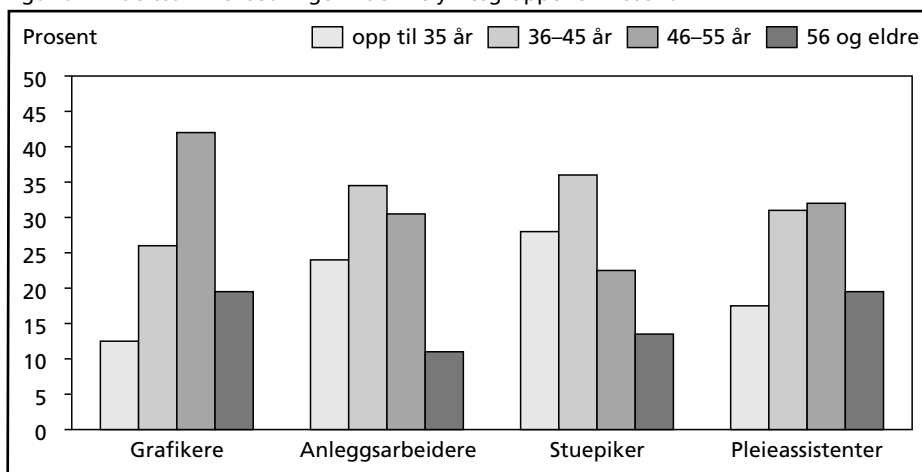
Pleieassistentene har også tradisjonelt vært ufaglærte. Innenfor pleie- og omsorgssektoren har imidlertid andre yrkesgrupper bidratt til at ansettelsesmuligheter, arbeidsvilkår og utviklingsmuligheter i økende grad blir knyttet til formell utdanning. Det nye omsorgsarbeiderfaget er i stor grad et resultat av Kommuneforbundets arbeid for å etablere et alternativ til hjelpepleierutdanningen. En stor gruppe ufaglærte har gjennom etableringen av dette faget fått en mulighet til å dokumentere og utvikle kunnskap som er bygget opp gjennom lang arbeidserfaring. Utviklingen av nye opplæringstilbud har derfor vært en viktig drivkraft sammen med kampen om arbeidsoppgavene.

## Ulik kjønns- og aldersfordeling

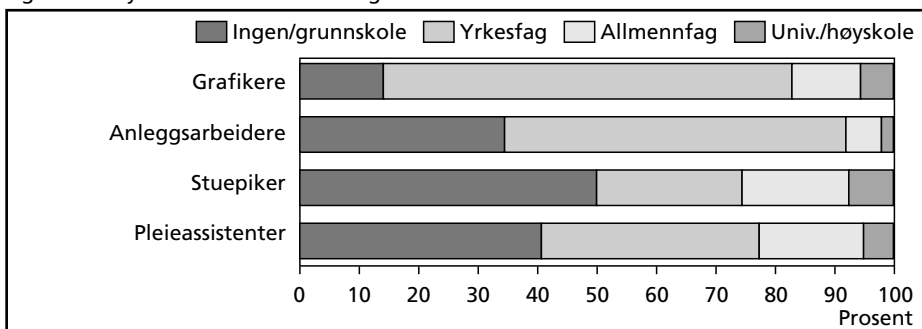
Grafikerne og anleggsarbeiderne er mannsdominerte yrkesgrupper, mens pleieassistent- og stuepikeyrket er tradisjonelle kvinneyrker. Vi finner også store variasjoner i den aldersmessige sammensetningen av yrkesgruppene. Den største andelen eldre arbeidstakere (56 år og eldre) finner vi blant grafikerne og pleieassistentene.

Aldersfordelingen blant anleggsarbeiderne og stuepikene tyder på at mange forlater yrket før ordinær pensjonsalder. Helsemessige belastninger og utstøttingsmekanismer er sannsynlige forklaringer på tidlig avgang fra disse yrkene. Mange av de som forlater yrket, har lav formell utdanning, noe som kan gjøre det vanskelig å gå over i andre yrker. Et sentralt spørsmål når det gjelder disse gruppene, er om kompetanseutvikling kan være et virkemiddel for å redusere de helsemessige belastningene i yrket. For noen vil det trolig være hensiktsmessig eller nødvendig å

Figur 6.1 Alderssammensetningen i de fire yrkesgruppene. Prosent



Figur 6.2 Høyeste fullførte utdanning. Prosent



satse på å kvalifisere seg for et annet yrke. Et viktig spørsmål er om de arbeidstakerne som opplever store helsemessige belastninger i jobben er mer interessert i opplæring som går ut over behovene i nåværende jobb. Dette vil vi komme nærmere inn på i neste kapittel.

## **Fagarbeidere i mannsyrkene, variert utdanning i kvinneyrkene**

Fagarbeiderandelen er størst blant grafikerne. Flest ufaglærte finner vi i de to kvinneyrkene, men her er det også mange med allmennfaglig utdanning. Over tjue prosent av arbeidstakerne i begge de to kvinneyrkene har fullført allmennfaglig videregående skole eller har utdanning på universitets- eller høyskolenivå. Noe overraskende finner vi den største andelen arbeidstakere med utdanning på universitets- og høyskolenivå blant stuepikene. Ser vi nærmere på denne gruppa, finner vi at den i all hovedsak består av arbeidstakere av utenlandsk opprinnelse.<sup>27</sup>

Grafikerne og anleggsarbeiderne har en relativt homogen utdanningsbakgrunn, mens bakgrunnen til arbeidstakerne i de to kvinneyrkene er mer sammensatt.

## **Veier inn i og ut av yrkene**

I alle yrkene regner de fleste arbeidstakerne med å være i arbeid om to år. Andelen er størst blant grafikere og anleggsarbeidere. Andelen som tror de kommer til å være under utdanning er størst blant stuepikene. Videre avdekker svarene interessante forskjeller i mobilitetmønstre i de fire yrkene. Pleieassistentene har den største andelen som regner med å avansere til en høyere stilling. Dette kan ha sammenheng med at pleieassistentene gjennom nye utdanningsveier og stillingsstruktur har fått bedre muligheter, men også økte krav om formell utdanning i pleie- og omsorgssektoren. Sannsynligvis har det også betydning her at kommunene er tilført midler til kvalifisering av ufaglærte i sektoren gjennom SHDs handlingsplan for helse- og sosialpersonell.<sup>28</sup>

<sup>27</sup> En undersøkelse som nylig ble gjennomført ved to norske hoteller viste også at flertallet av innvandrerkvinner blant stuepikene var overkvalifisert for denne jobben (Ragnhild Sollund, ISF, omtalt på HRAFs websider, datert 15.06.2001. <http://www.hraf.no>)

<sup>28</sup> «Rett person på rett plass».

Tabell 6.1 Arbeidstakernes vurdering av hva de vil gjøre om to år. Prosentvis fordeling

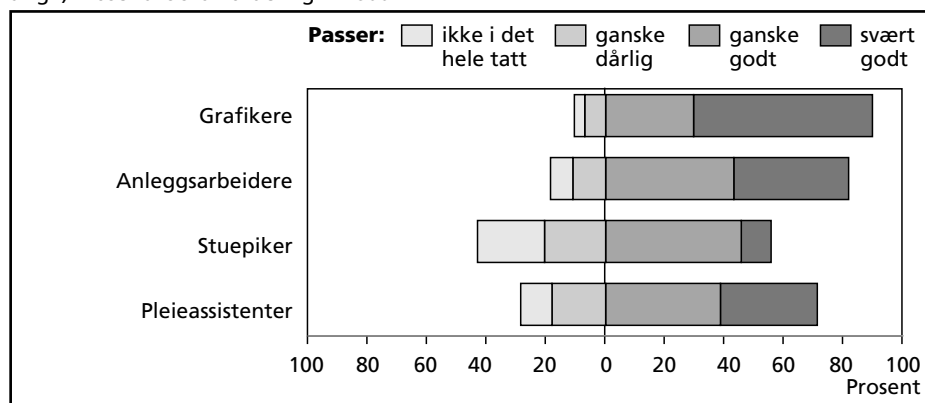
|                           | Grafikere | Anleggsarbeidere | Stuepiker | Pleieassistenter |
|---------------------------|-----------|------------------|-----------|------------------|
| Samme jobb                | 71        | 80               | 56        | 65               |
| Opprykk                   | 1,5       | 1,5              | 7         | 3,5              |
| Skifte arbeidsplass       | 4,5       | 1,5              | 4,5       | 6,5              |
| Skifte yrke               |           |                  | 2         | 1,5              |
| Gå på skole eller studere | 2         | 7,5              | 3         | 5,5              |
| Hjemmeværende             | 7         | 1                | 4,5       | 5                |
| Pensjonert                | 2         | 2                | 8,5       | 1,5              |
| Annet/ vanskelig å si     | 12        | 6,5              | 14,5      | 11,5             |

Det er i første rekke blant stuepikene vi finner arbeidstakere som sier de regner med å gå over i et annet yrke eller en annen bransje. I neste kapittel vil vi se nærmere på hvilken betydning arbeidstakernes forventninger til framtida har for interessen for ulike typer opplæring.

## Størst krav til kunnskapsmessig oppdatering blant grafikerne

Det er store forskjeller mellom de fire yrkesgruppene når det gjelder spørsmålet om krav til kunnskapsmessig oppdatering i jobben. Grafikerne peker seg ut som den yrkesgruppa som i størst grad møter denne typen krav i jobben. Også blant anleggsarbeiderne og pleieassistentene ser vi at de fleste arbeidstakerne, i større eller mindre grad, er utsatt for krav om kunnskapsmessig oppdatering i jobben.

Figur 6.3 Krav i jobben, etter yrke. («I min jobb kreves det at man stadig setter seg inn i nye ting») Prosentvis svarfordeling. N=800.



Stuepikene derimot, opplever i betydelig mindre grad å bli utsatt for krav om stadig å lære noe nytt i jobben.

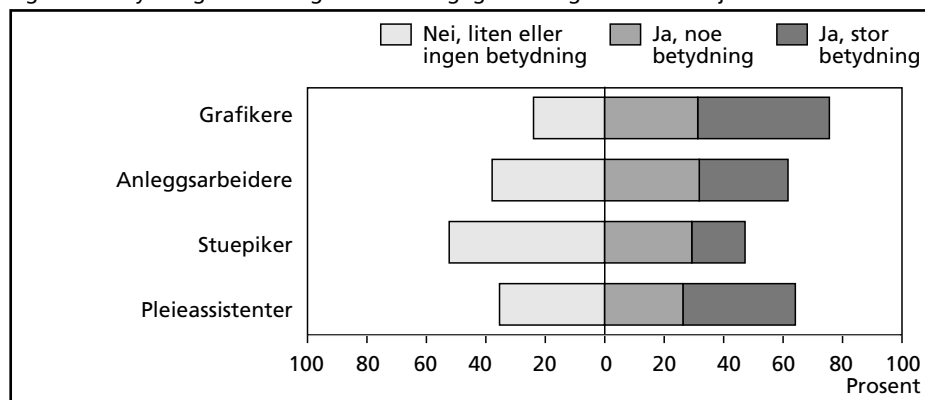
Et flertall av grafikerne opplever også at de tillitsvalgte er sterkt engasjert i opplæringsspørsmål. I de øvrige yrkesgruppene er engasjementet betydelig lavere.

Stuepikene på sin side møter små krav til kompetanseutvikling i jobben, de opplever i mindre grad enn de andre at ledelsen er opptatt av at de ansatte skal lære og utvikle seg, og det er også mindre vanlig at kolleger i samme type jobb deltar i opplæring. Alt dette kan peke i retning av liten interesse for opplæring i jobben.

## Faglig utvikling mest viktig for grafikere og pleieassistenter

I spørreundersøkelsen listet vi opp en rekke ulike forhold og ba arbeidstakerne vurdere i hvilken grad disse var av betydning for at de er i den jobben de har i dag.<sup>29</sup> I alle yrkene er inntektene fra arbeidet og det sosiale miljøet på jobben det de fleste legger størst vekt på. Ellers har vi sett at fleksibiliteten – det å kunne jobbe til tider som passer en selv – har stor betydning både for stuepikene og pleieassistentene.

Figur 6.4 Betydningen av mulighetene til faglig utvikling i nåværende jobb. Prosent. N=800.



<sup>29</sup> Spørsmålsformuleringen kan virke noe tungvint. Denne formuleringen er valgt for å poengtere at vi er opptatt av arbeidstakernes motiver for å være i sin *nåværende jobb*, ikke hvilke mer generelle forventninger de måtte ha til arbeidslivet. Bakgrunnen er at vi ville ta hensyn til at arbeidstakere med en midlertidig orientering til sin nåværende jobb trolig ville stille andre krav til et yrkesvalg av mer langsiktig/permanent karakter.

Når det gjelder mulighetene til faglig utvikling, finner vi at disse har størst betydning for grafikerne, og minst for stuepikene.

Blant anleggsarbeiderne svarer nær førti prosent at mulighetene til faglig utvikling har liten eller ingen betydning for dem i deres nåværende jobb. For stuepikene er mulighetene til faglig utvikling den *minst viktige* av de sju faktorene som er nevnt i undersøkelsen, og over halvparten av stuepikene svarer at dette har liten eller ingen betydning for dem. Også blant pleieassistentene er mulighetene for faglig utvikling den faktoren som blir *rangert lavest*. De unge pleieassistentene er imidlertid mer opptatt av mulighetene til faglig utvikling i jobben enn de som er eldre. I de øvrige yrkene finner vi ikke et tilsvarende skille mellom yngre og eldre arbeidstakere. En mulig forklaring, som vi tidligere har vært inne på, er at pleieassistentyrket rekrutterer ulike grupper arbeidstakere. En del av pleieassistentene er kvinner som har gått ut i arbeidslivet i voksen alder. Mange av disse ser kanskje arbeidet primært som en ekstra inntektskilde, som en mulighet til å treffe andre og å utføre et givende arbeid. De yngre pleieassistentene på sin side, har sannsynligvis en mer langsiktig og utviklingsorientert tilnærming til yrket. For disse kan det være aktuelt å bruke pleieassistentjobben som en innfallsport til flere opplærings- og jobbmuligheter i pleie- og omsorgssektoren.

## Anleggsarbeiderne og stuepikene er minst positive til opplæring

I alle yrkesgruppene er det få arbeidstakere som gir uttrykk for at de *ikke liker* å delta i kurs og opplæringstiltak. Andelen er lavest hos grafikerne og høyest hos stuepikene.<sup>30</sup> Denne typen undersøkelser vil vanskelig kunne gi et godt bilde av eventuelle negative holdninger til læring. Nødvendigheten av kompetanseutvikling og livslang læring har etter hvert fått status som «etablerte sannheter».<sup>31</sup> Dette kan gjøre det vanskelig å gi uttrykk for eventuelle negative holdninger til læring.

Et mer indirekte mål på holdninger til læring har vi når vi spør om interessen for å delta i opplæring *på fritida*. Over tretti prosent av anleggsarbeiderne og stuepikene gir klart uttrykk for at de *ikke er interessert* i å bruke fritida på opplæring.

<sup>30</sup> Andelen varierer mellom ni prosent hos grafikerne og 22 prosent hos stuepikene (som svarer at påstanden «Jeg liker ikke å være med på kurs og opplæringstiltak» enten *passer svært godt* eller *passer ganske godt* for dem og deres situasjon.)

<sup>31</sup> Retorikken og tenkningen om det lærende samfunn er blitt karakterisert som dette århundrets «store fortelling» (Grepperud og Toska, red. 2000).

Andelen er noe lavere blant pleieassistentene, og lavest blant grafikerne. Igjen finner vi at det er signifikante forskjeller mellom de eldste og de yngste pleieassistentene. De eldre er mindre positive til å delta i opplæring på fritida enn de yngre. Hovedinntrykket fra undersøkelsen er at grafikerne og de yngre pleieassistentene er de gruppene som er mest positivt innstilt til å delta i opplæring, mens anleggsarbeiderne, de eldre pleieassistentene og stuepikene er minst positive.

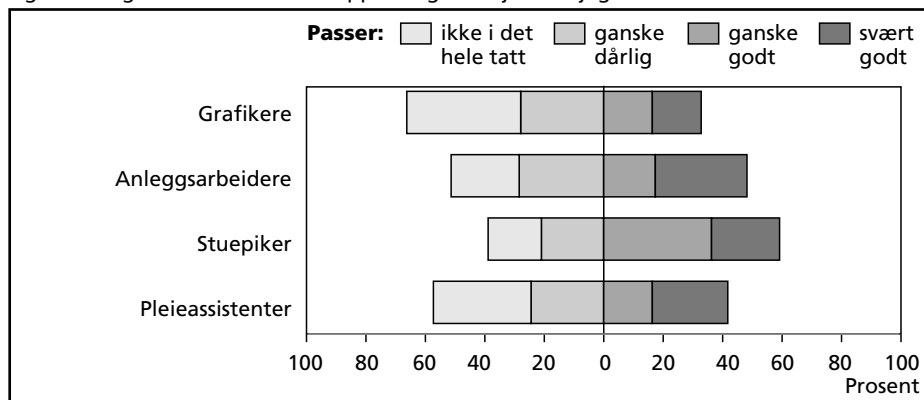
I spørreskjemaet er det to spørsmål eller utsagn som kan brukes som mål på arbeidstakernes holdninger til kurs og opplæring: 1) Jeg liker ikke å være med på kurs og opplærings tiltak, og 2) Jeg har ikke lyst til å bruke fritida på mer opplæring. Ut fra disse to spørsmålene har vi laget et samlet mål for arbeidstakernes holdninger til kurs og opplæring, som vi har kalt *opplæringsorientering*.

## Opplevd kompetansebehov

Tidligere studier har vist at opplevd læringsbehov er av stor betydning for motivasjon og deltakelse i opplæring (AOF/Opinion 1998, Skaalvik mfl 2000). Et sentralt spørsmål er hvilken betydning yrkesrelaterte forhold har for arbeidstakernes opplevelse av eget kompetansebehov.

Av figur 6.5 framgår det klart at blant de fire yrkesgruppene i denne undersøkelsen, er det i første rekke stuepikene som opplever at de ikke har behov for mer opplæring i sin nåværende jobb. Det er klare forskjeller mellom yrkesgruppene. Hvordan forklarer vi disse forskjellene? Er det slik at de arbeidstakerne som er mest positive til å delta i opplæring også er de som opplever at de har størst behov for opplæring? Eller er det i første rekke forhold ved arbeidet, som kravene til

Figur 6.5 Jeg har ikke behov for opplæring i den jobben jeg har nå. Prosent. N=800.



Tabell 6.1 Sammenheng mellom opplevd kompetansebehov, krav i jobben og opplæringsorientering. Signifikante korrelasjonskoeffisienter

|                       | Opplevd kompetansebehov |                  |           |                  |         |
|-----------------------|-------------------------|------------------|-----------|------------------|---------|
|                       | Grafikere               | Anleggsarbeidere | Stuepiker | Pleieassistenter | Alle    |
| Krav i jobben         | 0,260**                 | 0,170*           | 0,234**   | 0,233**          | 0,280** |
| Opplæringsorientering | 0,230**                 | 0,254**          | 0,192**   | 0,335**          | 0,282** |

kunnskapsmessig oppdatering i jobben, som påvirker arbeidstakernes opplevde kompetansebehov? Tabell 6.2 viser at begge disse faktorene spiller inn. Det gjelder både når vi ser alle yrkesgruppene under ett, og når vi ser på variasjoner i opplevd kompetansebehov innenfor den enkelte yrkesgruppe.

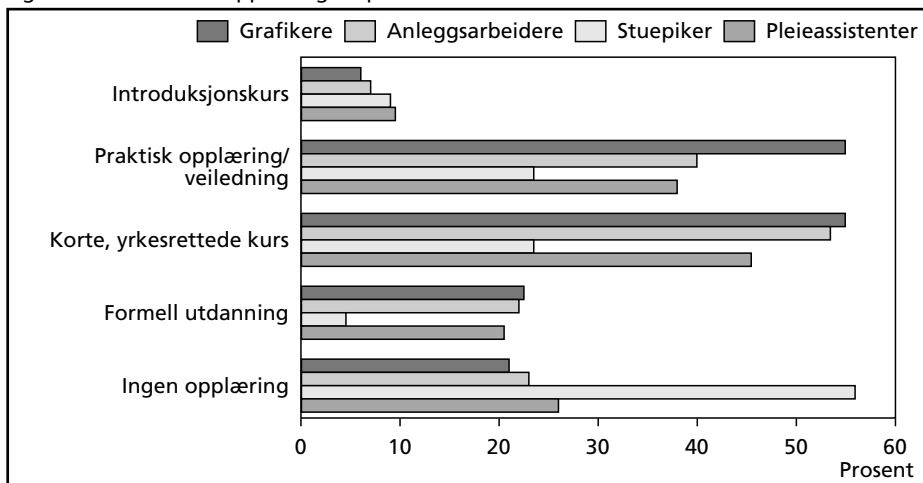
Det opplevde kompetansebehovet er større hos de arbeidstakerne som stadig opplever at de må sette seg inn i nye ting på jobben enn de som ikke oppøver slike krav. Men vi ser at opplevd kompetansebehov også er påvirket av arbeidstakernes holdninger til opplæring.

## Grafikere deltar mest, stuepiker minst

Ser vi på den faktiske deltakelsen i opplæringsaktiviteter, er det et gjennomgående trekk at stuepikene deltar mindre enn de andre yrkesgruppene. Unntaket er introduksjonskurs for nyansatte, noe som sannsynligvis har sammenheng med stor turnover og bred rekruttering av nye arbeidstakere til yrket. De vanligste opplæringsformene i alle yrkene er praktisk opplæring og veiledning på jobben samt korte kurs som ikke gir formell kompetanse. Grafikere, anleggsarbeidere og pleieassistenter deltar omtrent like mye i formelle opplæringstiltak. Rundt tjue prosent av arbeidstakerne i disse yrkene har deltatt i en eller annen form for formell opplæring i løpet av de tre siste årene.<sup>32</sup> Det er også små forskjeller mellom de tre gruppene når det gjelder deltakelse i korte kurs, mens vi ser at grafikerne mottar noe mer praktisk opplæring og veiledning i arbeidet enn anleggsarbeiderne og pleieassistenterne. Dette kan ha sammenheng med at opplæringsaktiviteten organiseres på ulike måter i ulike yrker, og er ikke nødvendigvis et tegn på ulik motivasjon eller ulike muligheter til læring i jobben.

<sup>32</sup> Dette kan omfatte alt fra sertifikater til vekttallsgivende kurs på universitet- og høyskolenivå. Nyutdannede er holdt utenfor.

Figur 6.6 Deltakelse i opplæring i løpet av de siste tre årene. Prosent



Mellom sytti og åtti prosent av grafikerne, anleggsarbeiderne og pleieassistentene har deltatt i en eller annen form for opplæring i løpet av de siste tre årene. Blant stuepikene er deltakelsen betydelig lavere. I denne yrkesgruppa oppgir over halvparten at de ikke har deltatt i noen form for opplæring i løpet av den siste treårsperioden.

## Oppsummering

Sammenlikningen av de fire yrkesgruppene har vist at de skiller seg fra hverandre på en rekke områder. Yrkene rekrutterer ulike grupper arbeidstakere, både når det gjelder kjønn, alder og utdanningsnivå. Arbeidstakerne har også ulik tilknytning til yrket, og ulike holdninger til jobb og opplæring. Det er store variasjoner i arbeidsmarkedssituasjonen, fra svingningene i anleggsbransjen, med stor risiko for permitteringer og nedbemanning, til pleie- og omsorgssektorens stadige og økende problemer med underbemanning. De fysiske og psykiske belastningene i flere av yrkene er store, noe som aktualiserer spørsmålet om behov for kvalifisering ut av yrket.

På bakgrunn av de forskjellene som vi har vært inne på her, er det store spørsmålet hvilken betydning disse forholdene samlet sett har for arbeidstakernes *interesse for å delta i videre opplæring*. Dette temaet vil bli belyst i neste kapittel.



## Kapittel 7 Interesse for kurs og opplæring

Det sentrale spørsmålet i dette kapitlet er hvilken betydning forskjellene mellom yrkesgruppene har i forhold til interessen for å delta i ulike former for opplæring. Sammenlikningen av de fire yrkesgruppene har vist at det er store forskjeller når det gjelder arbeidstakernes utdanningsbakgrunn, kravene til kunnskapsmessig oppdatering, jobborientering og holdninger til opplæring. Arbeidstakerne i de fire yrkesgruppene har også ulik tilknytning til yrket og arbeidslivet, noe som ikke minst skyldes de helsemessige belastningene i yrket. Det sentrale spørsmålet i dette kapitlet er hvilken betydning disse forskjellene har i forhold til interessen for å delta i opplæring og etterutdanning. Er det slik at de som møter små krav til kunnskapsmessig oppdatering i jobben er mest interessert i å delta i opplæring? Gjelder dette i så fall uavhengig av arbeidstakernes alder?

Et viktig formål med kompetansereformen er å gi arbeidstakerne mulighet til å delta i opplæring som går ut over arbeidsgivers behov, for blant annet å kunne kvalifisere seg for andre jobber. Et interessant spørsmål i den forbindelse er om arbeidstakere i yrker med store helsemessige belastninger er mer interessert i opplæring som går ut over behovene i jobben enn i opplæring knyttet til den jobben de har nå.

Retten til grunnskoleopplæring og videregående opplæring er en viktig del av kompetansereformen. Hvor stor er interessen for slike formelle utdanningsløp blant arbeidstakerne i «våre» grupper? Korte, yrkesrettede kurs og praktisk opplæring og veiledning på arbeidsplassen er eksempler på andre læringsformer i tillegg til mer formelle utdanningstiltak. Hvordan fordeler interessen seg på de ulike formene for opplæring? Finner vi også her forskjeller mellom yrkesgruppene?

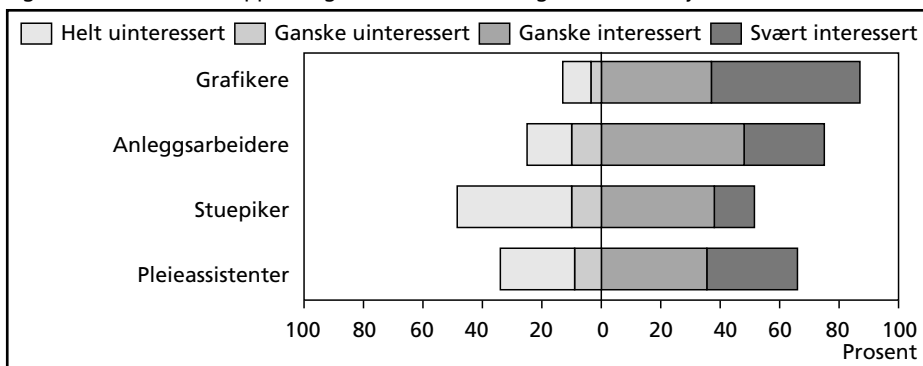
Interessen for å delta i etter- og videreutdanning er ofte begrunnet med at man ønsker å bli dyktigere i nåværende jobb. Andre grunner kan være at man ønsker å øke mulighetene til å beholde jobben ved eventuell omstilling og nedbemannings eller at man ønsker å søke ny jobb. Hvilken type opplæring forventes å gi størst utbytte i forhold til disse ulike motivene?

## Store forskjeller i interessenivået

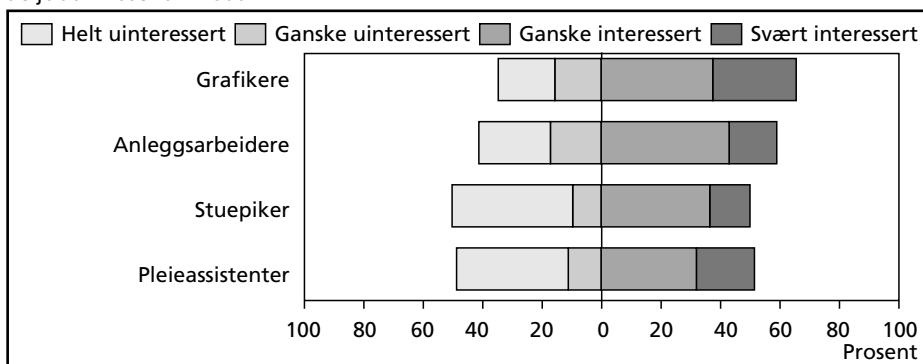
I spørreundersøkelsen hadde vi to ulike spørsmål om interesse for opplæring og etterutdanning. I det første spørsmålet ba vi arbeidstakerne om å oppgi sin interesse for å delta i opplæring og etterutdanning *knyttet til sin nåværende jobb*. I det andre spørsmålet spurte vi om interessen for opplæring som går *ut over behovene i nåværende jobb*. Hensikten med de to ulike spørsmålene er å gjøre et skille mellom opplæring som antas å være nært knyttet til arbeidsgivers behov for opplæring, og opplæring som i større grad går ut over arbeidsgivers behov.

Ut fra sammenlikningen av drivkrefter, holdninger og opplevd kompetansebehov i de fire yrkene, er det lite overraskende at vi finner store forskjeller mellom yrkesgruppene når det gjelder interessen for opplæring. Grafikerne og stuepikene utgjør ytterpunktene, mens anleggsarbeiderne og pleieassistentene er i en mellomposisjon. Åttisju prosent av grafikerne er enten «svært interessert» eller «ganske interessert» i opplæring i den jobben de har nå. Blant stuepikene er den

Figur 7.1 Interesse for opplæring eller etterutdanning i nåværende jobb. Prosent



Figur 7.2 Interesse for opplæring eller etterutdanning som går ut over behovene i nåværende jobb. Prosent. N=800



tilsvarende andelen bare 52 prosent. Fire av ti stuepiker svarer at de er *helt uinteressert* i opplæring i jobben.

Det er videre verdt å merke seg at blant stuepikene er interessen for opplæring *ut over jobben* omtrent like stor som interessen for opplæring i nåværende jobb. Dette kan ha sammenheng med at stuepikene har en løsere tilknytning til yrket enn de andre yrkesgruppene. De helsemessige belastningene og de begrensede utviklingsmulighetene i yrket kan være viktige medvirkende årsaker. I de øvrige tre yrkesgruppene er interessen for opplæring i jobben gjennomgående større enn interessen for opplæring ut over jobben. Dette bekrefter hovedinntrykket også fra tidligere undersøkelser: Ønsket om å bli dyktigere i jobben er det viktigste motivet for yrkesaktive som ønsker å lære mer (AOF/Opinion 1998, Skule og Reichborn 2000).

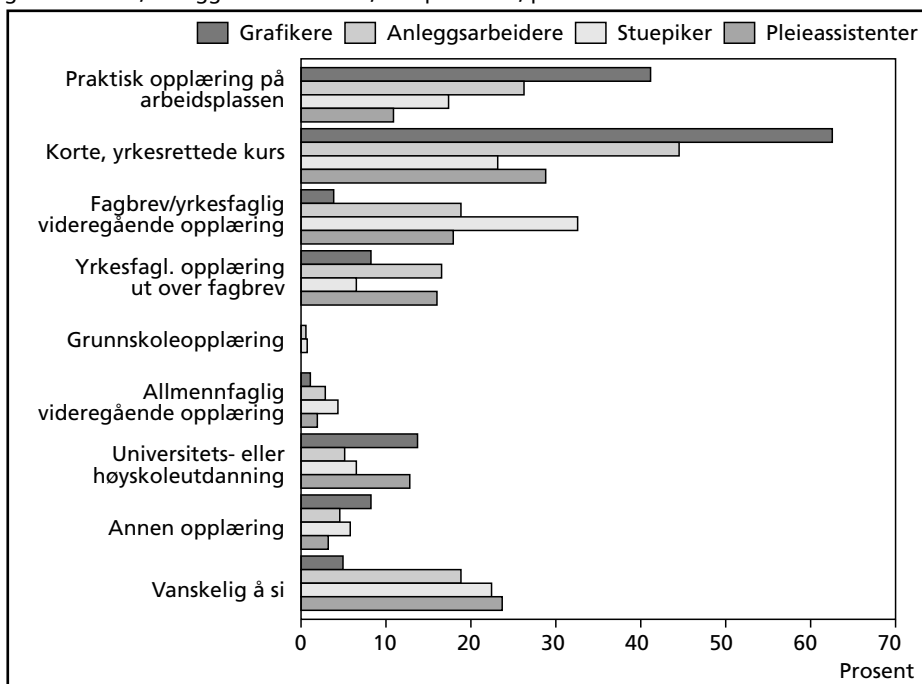
## Størst interesse for uformell læring

I spørreundersøkelsen ba vi arbeidstakerne angi sin interesse for ulike typer formell og uformell opplæring.

Av figur 7.3 (på neste side) ser vi at det med ett unntak er størst interesse for å delta i *korte, yrkesrettede kurs* i alle yrkesgruppene. Unntaket er stuepikene, der over tretti prosent av de som er interessert i opplæring, oppgir at de er interessert i fagbrev eller annen yrkesfaglig opplæring på videregående skoles nivå. Dette er interessant når vi samtidig vet at renholdsfaget er lite kjent og etterspurt i næringen. Når vi går nærmere inn i materialet, finner vi at nitti prosent av stuepikene som oppgir at de er interessert i yrkesfaglig opplæring, forventer å være i samme jobb eller i en høyere stilling på samme arbeidsplass om to år. Det er derfor ikke grunnlag for å si at det i første rekke er stuepiker som er på vei ut av yrket som er interessert i fagopplæring. Vi kan imidlertid ikke utelukke at stuepikene er interessert i fagopplæring innenfor andre fag innenfor hotellnæringen. Det er også mulig at noen ønsker å utdanne seg til et yrke i en annen bransje, men at dette ikke blir fanget opp her, fordi en kvalifisering ut av yrket vil ta lenger tid enn to år.

Mange grafikere og anleggsarbeidere er interessert i å lære mer gjennom *praktisk opplæring, veiledning eller nye oppgaver* på arbeidsplassen. Blant stuepikene og pleieassistentene er det langt færre som er interessert i denne typen læring. En tolkning kan være at stuepikene og pleieassistentene opplever at læringsmulighetene på jobben er dårligere og mindre attraktive enn en formell utdanning. En annen forklaring er at mange av grafikerne og anleggsarbeiderne allerede har fagbrev, og ikke føler behov for mer formell opplæring ut over dette.

Figur 7.3 Prosentvis andel som er interessert i å delta i ulike former for opplæring. (Spørsmålet er ikke stilt til de som har svart at de er helt uinteressert i å delta i opplæring). Antall svar: grafikere 182, anleggsarbeidere 275, stuepiker 138, pleieassistenter 156.



Interessen for *allmennfaglig utdanning* er lav i alle yrkesgruppene. Nesten ingen er interessert i grunnskoleopplæring for voksne, og svært få er interessert i allmennfaglig utdanning på videregående skoles nivå. Interessen for utdanning på universitets- og høyskolenivå er størst hos grafikerne og pleieassistentene, der henholdsvis fjorten og tretten prosent oppgir at de kunne tenke seg å delta i denne typen opplæring.

Manglende interesse for allmennfaglig utdanning kan være et uttrykk for manglende informasjon. Det er sannsynlig at mange av respondentene er usikre på hva som ligger i begreper som «grunnskoleutdanning» og «allmennfaglig utdanning på videregående skoles nivå». Det gjelder ikke minst for personer av utenlandsk opprinnelse og for personer som ikke har vært i kontakt med utdanningssystemet på mange år. På den annen side er det ikke overraskende at arbeidstakerne viser størst interesse for opplæring som er nært knyttet til arbeidet. Det er også godt dokumentert gjennom tidligere undersøkelser at voksne arbeidstakere har en pragmatisk holdning til læring, og er mer interessert i praktiske kunnskaper og ferdigheter enn generell kunnskap og informasjon (Cross 1981:91). Opplæring og utdanning oppfattes i første rekke som midler til å oppnå mål som ny jobb, lønn, status, sikkerhet i arbeidsmarkedet m.v.

AOFs undersøkelse blant LO-medlemmer viste at det viktigste motivet for å delta i etter- og videreutdanning var å bli mer kvalifisert i sin nåværende jobb. Den nest viktigste grunnen var å stå bedre rustet på arbeidsmarkedet (AOF/Opinion 1998). Alle respondentene i vår undersøkelse var i jobb da undersøkelsen ble gjennomført. Det er derfor grunn til å anta at interessen for etter- og videreutdanning i stor grad vil være knyttet til enten å bli dyktigere i denne jobben, høyere lønn, større sikkerhet på arbeidsmarkedet eller kvalifisering for andre jobber.

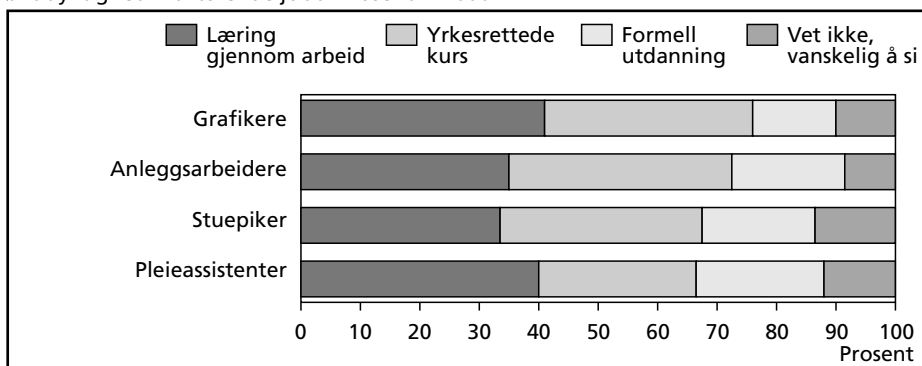
## Forventet utbytte av ulike læringsformer

I spørreundersøkelsen er det tre spørsmål som på ulike måter måler arbeidstakernes forventede utbytte av å delta i forskjellige former for opplæring. I det første spørsmålet blir arbeidstakerne bedt om å vurdere hva som ville gi størst utbytte dersom de skulle gjøre noe for å bli *dyktigere i nåværende jobb*. I det andre blir de på tilsvarende måte bedt om å vurdere hva som vil gi størst utbytte i forhold til å bedre mulighetene til å beholde arbeidet *ved eventuell omstilling og nedbemanning*. Det tredje spørsmålet omhandler *ansettbarhet*. Her blir man bedt om å oppgi hva man tror arbeidsgiver legger vekt på i ansettelsessituasjoner (i jobber tilsvarende den man selv har).

Figur 7.4 viser at læring gjennom det daglige arbeidet og korte, yrkesrettede kurs blir regnet som de viktigste læringsformene med tanke på å bli dyktigere i jobben. Dette gjelder uavhengig av yrke. Dette er også i samsvar med funn fra tidligere undersøkelser (AOF/Opinion 1998, Larsen mfl 1997).

Formell utdanning antas å ha noe mer betydning ved eventuell omstilling og nedbemanning. Spesielt blant pleieassistentene ser vi at det legges vekt på

Figur 7.4 Hvilken form for opplæring arbeidstakerne forventer vil gi størst utbytte i form av økt dyktighet i nåværende jobb. Prosent. N=800.

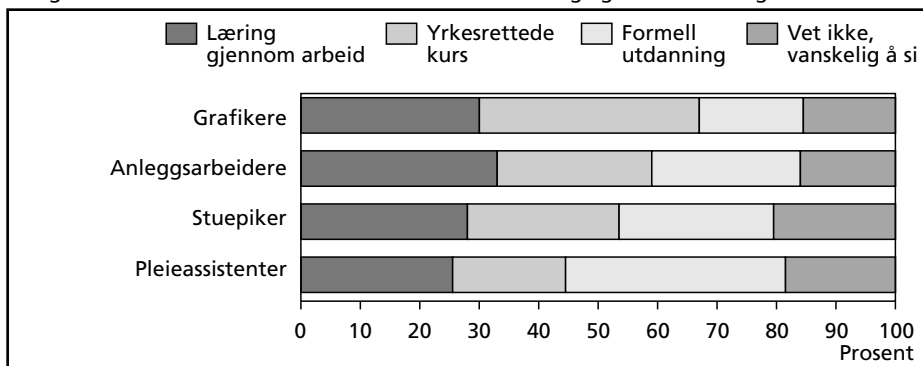


betydningen av formell utdanning i forhold til jobbsikkerhet. I de øvrige yrkesgruppene er det igjen læring gjennom det daglige arbeidet og korte, yrkesrettede kurs som forventes å gi størst utbytte også i forhold til å bedre mulighetene til å beholde jobben.

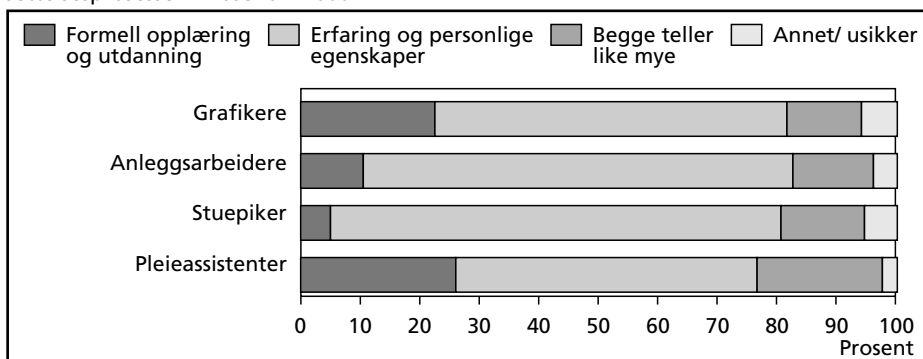
Flertallet innenfor alle yrkene tror også at erfaring og personlige egenskaper er det som teller mest ved ansettelser i den typen jobb som de selv har. Spesielt blant stuepikene og anleggsarbeiderne antas formell utdanning å ha liten betydning i ansettelsessituasjoner.

Når det gjelder grafikerne, vet vi at de fleste på førtrykksområdet har fagbrev. Det er derfor noe overraskende at grafikerne legger så liten vekt på betydningen av formell utdanning i ansettelsesprosessen. En mulig forklaring på dette er at de som har svart, har tatt det som en forutsetning at jobbsøkeren har fagbrev, og at formell utdanning *ut over dette* har liten betydning.

Figur 7.5 Hvilken type opplæring arbeidstakerne tror vil gi størst utbytte i forhold til å bedre mulighetene til å beholde arbeidet ved eventuell omstilling og nedbemanning. Prosent. N=800.



Figur 7.6 Hvilken type opplæring arbeidstakerne tror arbeidsgiver legger mest vekt på i ansettelsesprosessen. Prosent. N=800.



Vi har sett at praktisk erfaring og korte kurs nesten uten unntak er de opplæringsformene som antas å gi størst utbytte. Det gjelder enten formålet er å bli dyktigere i jobben, å bedre mulighetene til å beholde arbeidet ved eventuell omstilling og nedbemanning, eller i forhold til å søke jobb. I lys av dette er det ikke unaturlig at arbeidstakerne viser større interesse for denne typen opplæring enn for formelle opplæringstiltak.

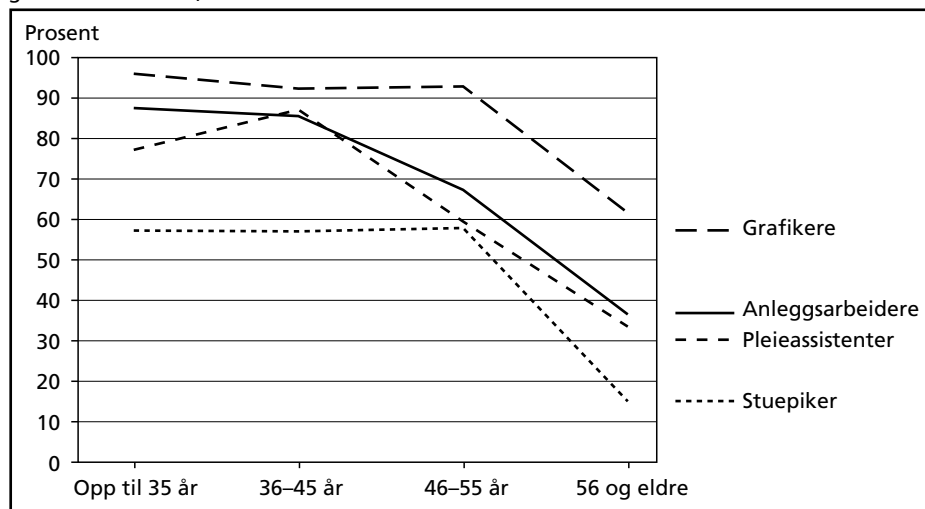
## Alders- og utdanningseffekten varierer i ulike yrker

Fra tidligere studier vet vi at alder og utdanning er viktige forklaringer på ulik motivasjon for etter- og videreutdanning. Eldre arbeidstakere er mindre motivert for etter- og videreutdanning enn yngre, noe som gjerne forklares med at jo færre år man har igjen i arbeidslivet, jo lavere utbytte kan man forvente å få av tid og penger investert i utdanning (Becker 1964). Videre er det godt dokumentert at personer med lav formell utdanning er mindre motivert enn personer med høy formell utdanning.

Disse sammenhengene blir i noen grad bekreftet her, men det er viktig å merke seg at effekten av alder og utdanning avhenger av hvilket yrke man har.

Figur 7.7 viser hvordan interessen for opplæring i nåværende jobb synker med stigende alder, men vi ser også at det er store forskjeller mellom de fire yrkesgruppene.

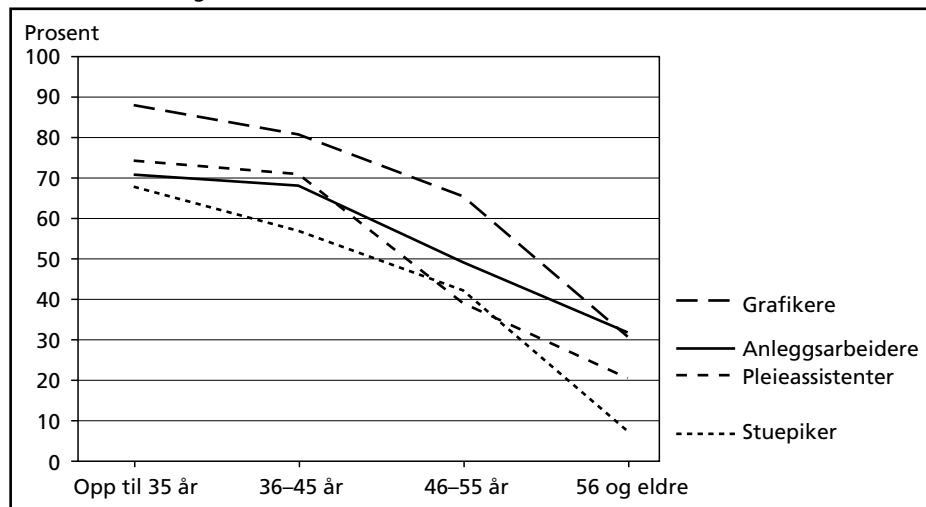
Figur 7.7 Alder og interesse for opplæring i nåværende jobb. (Andel svært interessert eller ganske interessert.)



Hos pleieassistentene og anleggsarbeiderne ser vi en markert nedgang i interessen allerede fra midten av trettiårene, som forsterkes ytterligere i aldersgruppa 46–55 år. Hos grafikerne og stuepikene kommer nedgangen senere. Hos grafikerne er likevel interessen på et høyt nivå i alle aldersgruppene. Blant grafikere som er over 55 år, er det fremdeles over seksti prosent som er interessert i å delta i opplæring. Om vi sammenlikner med stuepikene, ser vi at det er større interesse for opplæring og etterutdanning blant de eldste grafikerne enn blant de yngste stuepikene.

Når det gjelder interessen for opplæring *ut over behovene i jobben*, finner vi at denne er høyest hos de yngste arbeidstakerne, og at den synker gradvis i de høyere aldersgruppene. Denne tendensen finner vi for alle yrkesgruppene. Videre ser vi at forskjellene mellom yrkesgruppene endrer seg noe over tid. Blant de yngste grafikerne er nesten ni av ti arbeidstakere interessert i opplæring ut over jobben. I de tre andre yrkesgruppene gjelder dette for rundt sytti prosent. I aldersgruppa fra 56 år og oppover ser vi derimot at bare tretti prosent av grafikerne er interessert i denne typen opplæring, og at den tilsvarende andelen hos anleggsarbeiderne er like høy. Det er også verdt å merke seg at interessen for opplæring ut over jobben synker vesentlig mer med alderen enn interessen for opplæring i nåværende jobb. Blant de yngste arbeidstakerne er interessen for opplæring ut over jobben omtrent like stor som interessen for opplæring knyttet til nåværende jobb. I de eldste aldersgruppene finner vi derimot at interessen for opplæring knyttet til jobben varierer fra femten prosent hos stuepikene til vel seksti prosent hos grafikerne, mens interessen for opplæring som går ut over behovene i jobben varierer fra sju til 32 prosent.

Figur 7.8 Interesse for opplæring ut over jobben i ulike aldersgrupper. Prosent som er «svært interessert» eller «ganske interessert».



Tabell 7.1 Sammenheng mellom utdanningsnivå og interesse for opplæring og etterutdanning i nåværende jobb/ ut over behovene i jobben. Signifikante korrelasjonskoeffisienter.

|                                        | Utdanning |                  |           |                  |         |
|----------------------------------------|-----------|------------------|-----------|------------------|---------|
|                                        | Grafikere | Anleggsarbeidere | Stuepiker | Pleieassistenter | Alle    |
| Interesse for opplæring i jobben       | 0,273**   | 0,166*           |           | 0,233**          | 0,244** |
| Interesse for opplæring ut over jobben | 0,230**   | 0,254**          | 0,192**   | 0,335**          | 0,282** |
| N                                      | 200       | 200              | 200       | 200              | 800     |

\*\*=signifikant på 1 prosent nivå. \*=signifikant på 5 prosent nivå.

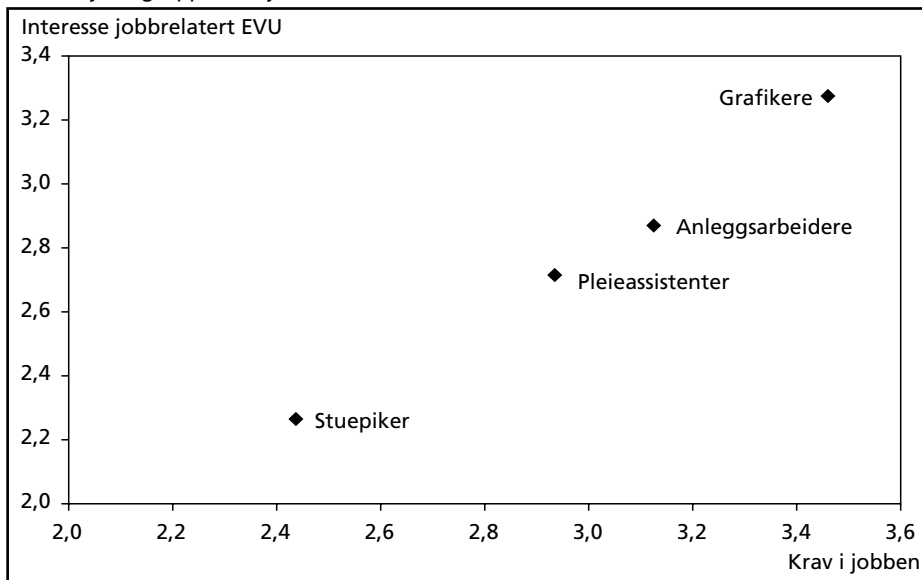
Vi har tidligere sett at stuepikene er den yrkesgruppa som er minst interessert i opplæring og etterutdanning i jobben. For stuepikene gjelder dette uavhengig av hvilken utdanningsbakgrunn de har. Ellers ser vi at det gjennomgående er slik at de med lav utdanning er mindre interessert i opplæring, både i nåværende jobb og i opplæring som går ut over behovene i nåværende jobb.

## Størst interesse der det er store krav til kunnskapsmessig oppdatering i jobben

Vi har sett at det er store forskjeller mellom yrkesgruppene når det gjelder krav til kunnskapsmessig oppdatering i jobben. Det sentrale spørsmål i denne sammenheng er hvordan dette påvirker arbeidstakernes interesse for å delta i opplæring. I figur 7.9 (på neste side) ser vi arbeidstakernes gjennomsnittsverdier på de to variablene «krav i jobben» og «interesse for opplæring i nåværende jobb».

Av figuren framgår det at yrkesgruppene som møter høyest krav til kunnskapsmessig oppdatering i jobben, også er betydelig mer interessert i opplæring enn de som møter små krav til opplæring i jobben. Interessen for opplæring er med andre ord i betydelig grad behovsdrevet.

Figur 7.9 Krav til kunnskapsmessig oppdatering i jobben og interesse for opplæring i jobben i de fire yrkesgruppene. Gjennomsnittsskåre



## Holdninger til jobb og læring og interesse for opplæring i jobben

Vi har sett at grafikerne og (de unge) pleieassistentene legger større vekt på mulighetene til faglig utvikling i jobben enn anleggsarbeiderne og stuepikene. Her er vi interessert i hvilken betydning jobborientering har for interessen for å delta i opplæring og etterutdanning. Spesielt er vi opptatt av om det er slik at de som gir uttrykk for at de er opptatt av faglige utviklingsmuligheter i jobben, også er de som

Tabell 7.2 Sammenheng mellom vektlegging av faglig utvikling og interesse for opplæring og etterutdanning i nåværende jobb/ ut over behovene i jobben. Signifikante korrelasjonskoeffisienter.

|                                        | Betydning av muligheter til faglig utvikling i jobben |                  |           |                  |         |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------------|------------------|-----------|------------------|---------|
|                                        | Grafikere                                             | Anleggsarbeidere | Stuepiker | Pleieassistenter | Alle    |
| Interesse for opplæring i jobben       | 0,284**                                               | 0,243**          | 0,307**   | 0,323**          | 0,340** |
| Interesse for opplæring ut over jobben | 0,167*                                                |                  | 0,250**   | 0,267**          | 0,233** |
| N                                      | 200                                                   | 200              | 200       | 200              | 800     |

\*\*=signifikant på 1 prosent nivå. \*=signifikant på 5 prosent nivå.

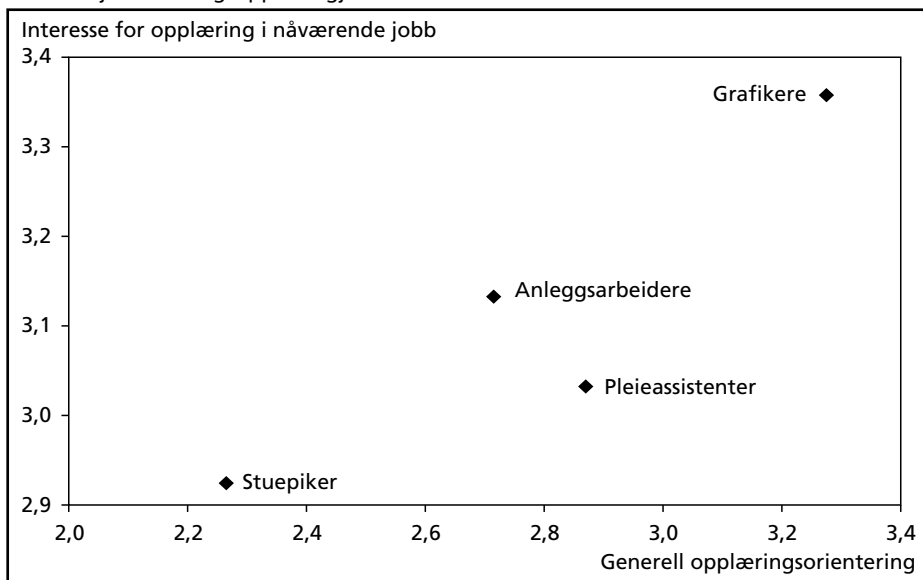
er mest interessert i å delta i etter- og videreutdanning. Som det framgår av tabell 7.2, finner vi en slik sammenheng i materialet. Dette gjelder både når vi ser alle yrkesgruppene under ett, og innenfor hver enkelt yrkesgruppe.

Vi finner en klar tendens til at de som er opptatt av mulighetene til faglig utvikling i jobben, også er mer interessert i opplæring i jobben. De er også mer interessert i opplæring som går ut over behovene i nåværende jobb, men denne sammenhengen er ikke like sterk.

Vi har også sett at holdningene til kurs og opplæring varierer. Samlemålet «opplæringsorientering» er konstruert ut fra arbeidstakernes respons på utsagnene: 1) Jeg liker ikke å være med på kurs og opplæringstiltak og 2) Jeg har ikke lyst til å bruke fritida mi på mer opplæring. Dette er et mål for arbeidstakernes *generelle* holdninger til kurs og opplæring.<sup>33</sup> Spørsmålet er hvilken betydning denne typen generelle holdninger har for arbeidstakernes aktuelle interesse for å delta i opplæring eller etterutdanning knyttet til den jobben de har nå.

Grafikerne som yrkesgruppe er generelt mest positive til å delta i opplæringstiltak. Samtidig er interessen for å delta i opplæring og etterutdanning knyttet til nåværende jobb klart størst i denne yrkesgruppa. Stuepikene er minst positive til opplæring generelt, og de er også minst interessert i å delta i opplæring i den jobben

Figur 7.10 Generell opplæringsorientering og interesse for å delta i kurs og opplæring i nåværende jobb. Yrkesgruppenes gjennomsnittsverdier



<sup>33</sup> Det første spørsmålet er det som mest direkte gir uttrykk for holdninger til kurs og opplæring. Vi har derfor latt dette spørsmålet veie tyngst. Denne komponenten utgjør 2/3 av det sammensatte målet.

de har nå. Pleieassistentene og anleggsarbeiderne befinner seg igjen i en mellomposisjon. Anleggsarbeiderne som yrkesgruppe er mer interessert i etter- og videreutdanning enn pleieassistentene, til tross for en noe svakere opplæringsorientering. En nærliggende tolkning er at anleggsarbeidernes interesse for etter- og videreutdanning i første rekke er motivert ut fra forhold i jobben. Som vi tidligere har vært inne på, er teknologiske endringer, omstillingsbehov og formelle krav viktige drivkrefter for læring innenfor denne bransjen.

## Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett at det er store forskjeller mellom ulike yrkesgrupper når det gjelder interessen for å delta i etter- og videreutdanning. Grafikerne og stuepikene utgjør ytterpunktene, mens pleieassistentene og anleggsarbeiderne befinner seg i en mellomposisjon. I en av yrkesgruppene – stuepikene – er interessen for opplæring som går ut over behovene i jobben like stor som interessen for opplæring i nåværende jobb. I de øvrige yrkene er det størst interesse for opplæring i nåværende jobb. Dette støtter opp under funn fra tidligere undersøkelser: Det viktigste motivet for å delta i yrkesrettet etter- og videreutdanning er å bli bedre kvalifisert i nåværende jobb.

Ser vi hele utvalget under ett, er det bare én prosent som ikke har fullført ungdomskolen, og tilbudet om grunnskoleopplæring for voksne er derfor lite relevant. Det er derimot mange som ikke har fullført videregående opplæring. Ser vi alle gruppene under ett, gjelder dette for en tredjedel av utvalget. I spørreundersøkelsen oppgir over tretti prosent av stuepikene at de kunne tenke seg formell utdanning i form av fagbrev eller yrkesfaglig videregående opplæring. I de øvrige yrkesgruppene er det derimot liten interesse for opplæring på videregående skoles nivå.

Nesten uten unntak, er det praktisk erfaring og korte kurs som forventes å gi størst utbytte for arbeidstakerne i undersøkelsen. Det gjelder enten formålet er å bli dyktigere i jobben, å bedre mulighetene til å beholde arbeidet ved eventuell omstilling og nedbemanning, eller i forhold til å søke jobb. På bakgrunn av dette er det lite overraskende at arbeidstakerne viser større interesse for uformelle læringsformer enn for formelle opplæringstiltak.

Her er det viktig å understreke at undersøkelsen er gjennomført i en periode med lav arbeidsledighet. Et sentralt spørsmål er hvor gode forutsetninger arbeidstakere med lav formell utdanning vil ha for å beholde arbeidet i et arbeidsmarked med stigende ledighet. Det er sannsynlig at det også i framtida vil være behov for arbeidskraft uten formell kompetanse, men det er også mulig at disse jobbene i

større grad vil være midlertidige, med en svakere formell tilknytning til arbeidslivet (Svensen 2000).

Anleggsarbeiderne er en yrkesgruppe som i perioder er svært utsatt for nedbemanningsprosesser og permitteringer. Likevel er det lite som tyder på at anleggsarbeiderne satser på formell opplæring som ledd i en strategi for å styrke sin posisjon på arbeidsmarkedet. Dette kan tyde på at arbeidstakerne i begrenset grad vil satse på formell kompetanse som en strategi for å «ligge i forkant» av eventuelle nedgangsperioder i arbeidsmarkedet.

I forrige kapittel så vi at det var store forskjeller mellom yrkesgruppene når det gjaldt drivkrefter og muligheter for læring. Her har vi sett at disse forskjellene også gir utslag i form av ulikt interessenivå og interesse for ulike typer opplæring. To forhold som har vist seg å være av særlig stor betydning, er krav om kunnskapsmessig oppdatering i jobben og yrkesgruppenes generelle opplæringsorientering.

Grafikerne er en yrkesgruppe med store krav til kunnskapsmessig oppdatering og sterk opplæringsorientering. Dette gjenspeiler seg i en sterk interesse for opplæring og etterutdanning, enten det dreier seg om opplæring i nåværende jobb, eller opplæring som går ut over behovene i jobben.

Stuepikene på sin side møter små krav til kunnskapsmessig oppdatering. Yrkesgruppa, sett under ett, har også en svakere opplæringsorientering enn vi finner i de andre yrkesgruppene.

Anleggsarbeiderne og pleieassistentene er i mellomposisjoner. Anleggsarbeiderne har noe svakere opplæringsorientering enn pleieassistentene. Til gjengjeld møter de større krav til kunnskapsmessig oppdatering i jobben. Når vi ser på anleggsarbeidernes interesse for opplæring, ser vi at de i første rekke er interessert i opplæring i nåværende jobb.

Blant pleieassistentene er det i første rekke blant de unge vi finner en sterk opplæringsorientering. De yngre pleieassistentene er også i større grad enn andre motivert for å kvalifisere seg for andre oppgaver. Dette kan illustreres ved at hver fjerde pleieassistent under 35 år regner med å være på samme arbeidsplass, men i en høyere stilling, i løpet av to år.

Basert på disse observasjonene, kan vi formulere noen generelle antakelser om forholdet mellom krav i jobben, opplæringsorientering og interesse for opplæring.

I yrker med store krav til kunnskapsmessig oppdatering i jobben, og med sterk opplæringsorientering, vil vi forvente en generelt sterk interesse for å delta i opplæring og etterutdanning. Motsatt kan vi anta at arbeidstakere i yrker med små krav til kunnskapsmessig oppdatering i jobben, og der yrkesgruppa har en svak generell opplæringsorientering, vil være lite interessert i opplæring og etterutdanning.

I yrker med en svak generell opplæringsorientering, men der jobben stiller store krav til kunnskapsmessig oppdatering, vil vi forvente en høy interesse for opplæring som er nært knyttet til arbeidet, men begrenset interesse for opplæring ut over behovene i jobben.

Motsatt vil vi forvente at yrkesgrupper i jobber med små krav til kunnskapsmessig oppdatering, men med en sterk generell opplæringsorientering, vil ha en sterkere interesse for opplæring ut over behovene i jobben enn i opplæring i nåværende jobb. Disse antakelsene kan sammenfattes i følgende tabell (7.3):

Hittil har vi konsentrert oss om interessen for å delta i etter- og videreutdanning. Men selv om interessen i utgangspunktet er til stede, er det likevel en rekke forhold som kan hindre arbeidstakere i å delta i etter- og videreutdanning. Hvilke hindringer opplever arbeidstakerne i de fire yrkesgruppene? Og hva legger arbeidstakerne selv vekt på når vi spør om hva som skal til for at de selv skal ønske å delta i etter- og videreutdanning? Disse spørsmålene vil bli nærmere belyst i neste kapittel.

Tabell 7.3 Krav i jobben, opplæringsorientering og interesse for etter- og videreutdanning

|                       |       | Krav til kunnskapsmessig<br>oppdatering i jobben |                                     |
|-----------------------|-------|--------------------------------------------------|-------------------------------------|
|                       |       | Små                                              | Store                               |
| Opplæringsorientering | Sterk | Interesse for opplæring<br>utover jobben         | Høy læringsmotivasjon               |
|                       | Svak  | Lav læringsmotivasjon                            | Interesse for opplæring<br>i jobben |

## Kapittel 8 Hindringer og tilrettelegging

Vi har sett at det er store forskjeller mellom ulike yrker når det gjelder drivkrefter for å delta i etter- og videreutdanning. Dette gir seg også utslag i ulik interesse. Krav til kunnskapsmessig oppdatering i jobben er en viktig drivkraft for opplæring, mens fravær av slike krav vil framstå som en hindring gjennom lavt opplevd kompetansebehov. Disse funnene får støtte fra tidligere studier som har vist at lavt opplevd kompetansebehov er den viktigste hindringen for deltakelse i etter- og videreutdanning (AOF/Opinion 1998, Skaalvik mfl 2000).

Selv om interessen er til stede, kan det tenkes en rekke forhold som forhindrer arbeidstakerne fra å delta i opplæring. Økonomi, arbeidstid og manglende kjennskap til aktuelle tilbud og formelle rettigheter er noen eksempler på slike mulige hindringsfaktorer. Hvor stor er betydningen av slike forhold i de ulike yrkene? Er det slik at én yrkesgruppe møter én type hindringer, mens en annen yrkesgruppe møter en annen type hindringer? Eller vil vi finne en opphopning av mange forskjellige hindringsfaktorer hos noen yrkesgrupper, mens man i andre yrkesgrupper i liten grad opplever hindringer for å delta i opplæring?

Andre spørsmål er knyttet til den praktiske og pedagogiske tilretteleggingen av opplæringstiltakene. Hvilken betydning har slike tiltak for arbeidstakernes interesse for å delta? Vil vi også her finne systematiske forskjeller mellom yrkesgruppene? Dette vil i så fall ha betydning for utviklingen av målrettede tiltak for økt interesse og deltakelse.

Selv om vi vet at det er store forskjeller mellom yrkene, vil det innenfor alle yrker være en gruppe arbeidstakere som er lite interessert i etter- og videreutdanning. Hvilken betydning vil ulike former for tilrettelegging ha for disse arbeidstakerne?

Mot slutten av kapitlet går vi også nærmere inn på finansieringsspørsmålet. Her har vi skissert fire ulike finansieringsmodeller. Hvilken betydning har valg av finansieringsmodell for arbeidstakernes interesse for å delta i etter- og videreutdanning? Svarene her vil kunne gi viktige signaler om muligheten til å påvirke deltakelsesmønstrene gjennom hvilke finansieringsordninger som blir valgt.

## Mulige hindringsfaktorer

I spørreundersøkelsen listet vi opp en rekke utsagn og ba arbeidstakerne om å vurdere i hvilken grad disse var dekkende for dem og deres situasjon. Utsagnene er ikke knyttet til interesse for opplæring eller faktisk deltakelse, men må tolkes med en viss forsiktighet som *mulige hindringsfaktorer*. Disse forholdene kan deles i tre hovedgrupper:

### Holdningsrelaterte hindringsfaktorer

- Jeg liker ikke å være med på kurs og opplæringstiltak
- Jeg har ikke lyst til å bruke fritida mi på mer opplæring
- Jeg har ikke behov for opplæring i den jobben jeg har nå

### Informasjons- og tilbudsrelaterte hindringer

- Jeg vet for lite om hvilke formelle rettigheter jeg har til å ta opplæring
- Jeg vet for lite om hva som finnes av aktuelle opplæringstilbud
- Det er vanskelig å finne opplæringstilbud som passer til mitt behov

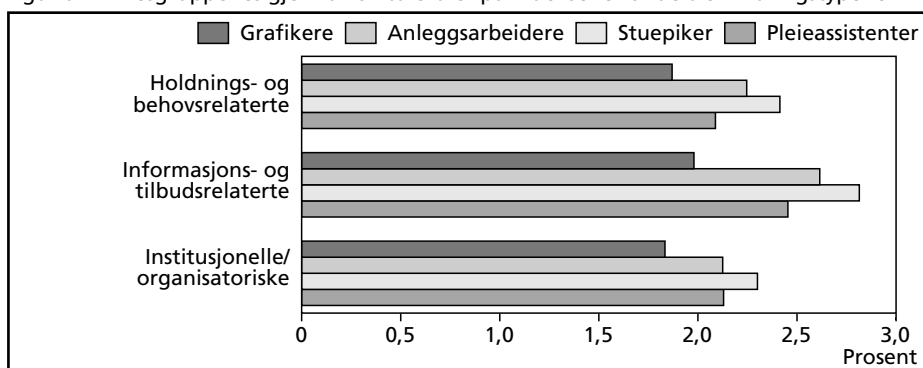
### Institusjonelle/ organisatoriske hindringer

- Det er vanskelig å få fri fra arbeidet til den opplæringen som jeg er mest interessert i
- På grunn av omsorgsansvar er det vanskelig å finne tid til opplæring
- Jeg kan ikke ta den opplæringen jeg er mest interessert i fordi jeg ikke har råd til å ha lavere inntekt
- Den opplæringen jeg er interessert i blir bare tilbudt andre yrkesgrupper
- Jeg jobber på tider som gjør det vanskelig å delta i opplæring

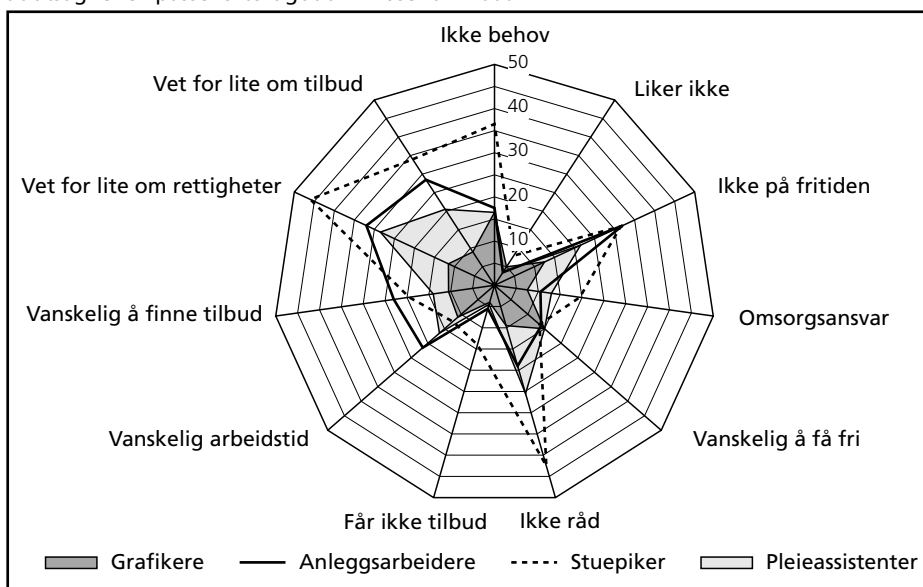
Av figur 8.1 ser vi at stuepikene har høyeste gjennomsnittsverdi på alle de tre hindringstypene, mens grafikerne har de laveste gjennomsnittsverdiene. Dette kan tolkes som at de som møter hindringer på ett område, vil møte hindringer også på andre områder. Hver indeks inneholder her flere enkeltfaktorer som kan gjøre det vanskelig å delta i etter- og videreutdanning. Figur 8.2 viser betydningen av hver enkelt hindringsfaktor i de ulike yrkene.

Analysen av materialet viser at de samlede hindringene er størst for stuepikene og minst for grafikerne. Dette gjelder enten vi ser på institusjonelle, holdningsrelaterte eller informasjonsrelaterte hindringer. For stuepikene ser det ut til at økonomi

Figur 8.1 Yrkesgruppenes gjennomsnittverdier på indeksene for de tre hindringstypene



Figur 8.2 Betydningen av ulike hindringsfaktorer i de fire yrkesgruppene. Andel som har svart at utsagnene «passer svært godt». Prosent. N=800.



og mangel på informasjon er de viktigste hindringene i tillegg til lavt opplevd kompetansebehov.

Grafikerne opplever i noen grad at det kan være vanskelig å få fri fra arbeidet til den opplæringen de er mest interessert i. Ut over dette er det lite som tyder på at grafikerne møter vesentlige hindringer for deltakelse i etter- og videreutdanning.

Hos anleggsarbeiderne ser vi at særlig de informasjons- og tilbudsrelaterte hindringene blir tillagt stor vekt. Anleggsarbeiderne mener selv at de vet for lite om formelle rettigheter og hva som finnes av opplæringstilbud. Tjuetre prosent mener også at det er vanskelig å finne tilbud som passer deres behov. Dette kan dels være et spørsmål om informasjon, men det kan også være uttrykk for at tilbudet i liten grad er tilpasset arbeidstakernes behov for opplæring. Over halvparten av anleggsarbeiderne har skiftarbeid, og mange oppgir også arbeidstida som en aktuell hindring.

Pleieassistentene oppgir mange av de samme hindringsfaktorene som stuepikene, men ikke i like stor grad. For mange av pleieassistentene er i tillegg arbeidstida en relevant hindringsfaktor. Tre av fire pleieassistenter jobber turnus, og de fleste jobber også deltid. Nær halvparten av pleieassistentene opplever i større eller mindre grad at arbeidstida gjør det vanskelig å delta i opplæring.<sup>34</sup>

## Arbeidstakernes vurdering av ulike typer tiltak

Respondentene ble bedt om å vurdere hvilken betydning ulike tiltak ville ha for deres egen interesse for å delta i opplæring. Tiltakene dreide seg dels om *innholdet* i opplæringen (at opplæringen er tilpasset de praktiske behovene i jobben), dels om *tid* og *sted* for læring (i arbeidstida, på arbeidsplassen, kolleger deltar), og dels om undervisningsform/*metode* (mulighet til å følge eget tempo, at kursmateriellet er tilgjengelig på lydbånd, at opplæringen er basert på fjernundervisning/bruk av internett).<sup>35</sup>

Analysen av svarene viser at det er små forskjeller mellom yrkesgruppene når det gjelder rangeringen av de ulike tiltakene.<sup>36</sup> Det som er viktigst for alle yrkesgruppene, er at opplæringen er tilpasset de praktiske behovene i jobben. Andelen som vurderer dette som «svært viktig» varierer mellom 84 prosent hos grafikerne og 72 prosent hos pleieassistentene og anleggsarbeiderne. Det er også små forskjeller

<sup>34</sup> Omfatter de som svarer at utsagnet om arbeidstid passer «svært godt» eller «ganske godt».

<sup>35</sup> Disse spørsmålene er ikke stilt til personer som har svart at de er helt uinteressert i å delta i opplæring, enten det er opplæring i jobben eller opplæring som går ut over behovene i nåværende jobb.

<sup>36</sup> Ikke vist her.

mellom yrkesgruppene når det gjelder rangeringen av tiltak knyttet til tid og sted for gjennomføring av opplæringen. At kursmateriellet er tilgjengelig på lydbånd, og at opplæringen er basert på fjernundervisning eller bruk av internett, blir rangert som minst viktig av alle yrkesgruppene. Stuepikene legger mer vekt på bruk av lydbånd enn de andre yrkesgruppene. Nærmere analyse viser at dette tiltaket er viktigere for de fremmedspråklige enn for de med norsk som morsmål.

### Hva med de som er lite interessert?

Om vi tar utgangspunkt i interesse for opplæring og faktisk deltakelse, kan respondentene i undersøkelsen deles inn i fire ulike grupper: de som er interessert og har deltatt, de som er interessert, men som ikke har deltatt, de som ikke er interessert, men likevel har deltatt, og de som ikke er interessert og som heller ikke har deltatt i noen former for opplæring (i løpet av de siste tre årene).

Grafikerne har den største andelen av «interesserte deltakere», mens stuepikene har den største andelen «uinteresserte ikke-deltakere». Stuepikene har samtidig den største andelen «ventende entusiaster». Selv om arbeidstakere fra de fire kategoriene er ujevnt fordelt i yrkene, ser vi likevel at alle typer er representert i hver av de fire yrkesgruppene. Selv om vi i dette prosjektet har lagt hovedvekten på å få fram forskjeller *mellom ulike yrkesgrupper*, er det viktig å understreke at det naturligvis også er forskjeller *innad i yrkesgruppene*.

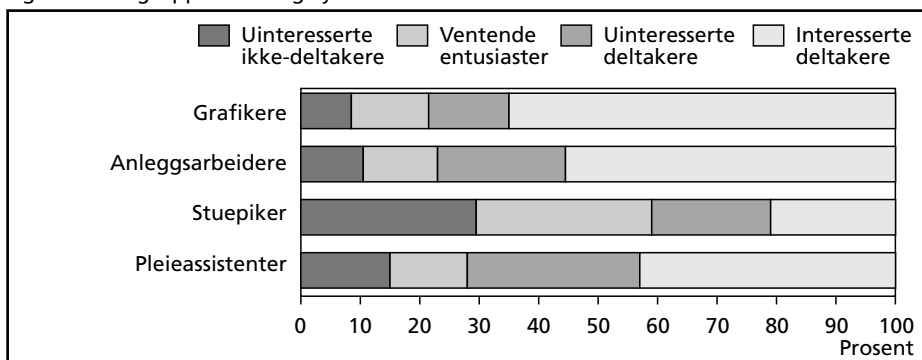
Tabell 8.1 Fordeling av arbeidstakerne etter interesse for opplæring (i jobben eller ut over jobben) og deltakelse i opplæring i løpet av de siste tre årene (praktisk opplæring, korte kurs eller formell utdanning). N=800.

|            |     | Interesse                                 |                                     |
|------------|-----|-------------------------------------------|-------------------------------------|
|            |     | Liten                                     | Stor                                |
| Deltakelse | Høy | Uinteresserte deltakere<br>N=168 21%      | Interesserte deltakere<br>N=369 46% |
|            | Lav | Uinteresserte ikke-deltakere<br>N=127 16% | Ventende entusiaster<br>N=136 17%   |

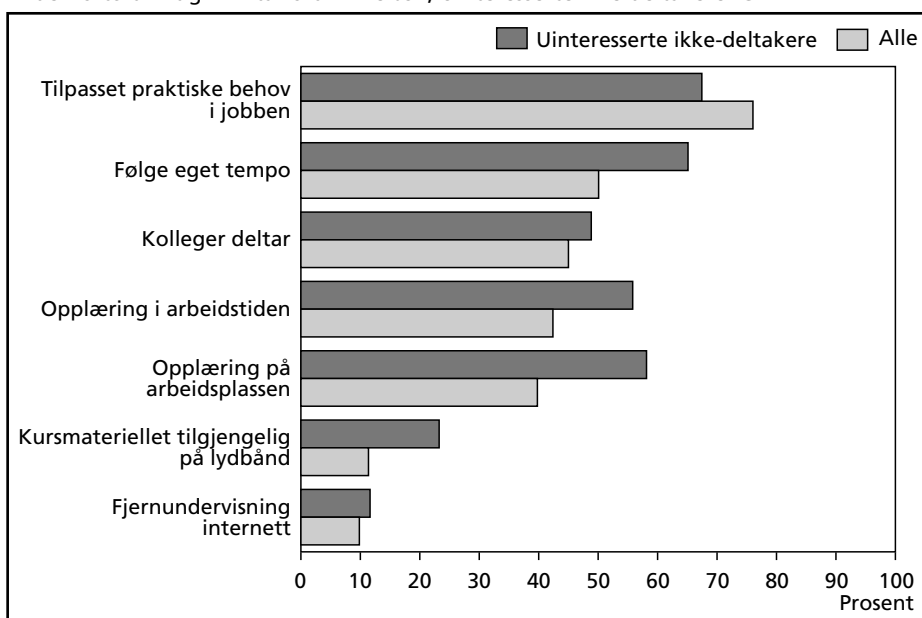
En gruppe som er spesielt interessant i denne sammenheng er de som er minst interessert i opplæring, uavhengig av yrke. Hvilken betydning vil ulike former for tilrettelegging ha for denne gruppa?

Om vi igjen tar utgangspunkt i arbeidstakernes egen rangering av ulike typer tiltak, finner vi også her at det nyttigste enkeltstående tiltaket for økt interesse er å

Figur 8.3 Målgruppefordeling i yrkene. Prosent. N=800.



Figur 8.4 Betydningen av ulike tiltak for arbeidstakernes interesse for å delta i opplæring. Andel «svært viktig». Antall svar: Alle 651, Uinteresserte ikke-deltakere 43.<sup>37</sup>



<sup>37</sup> Spørsmålet ble ikke stilt til personer som oppga at de var helt uinteressert i opplæring, enten det gjaldt nåværende jobb eller opplæring som gikk ut over behovene i jobben.

sikre at opplæringen er tilpasset de praktiske behovene i jobben. Over sytti prosent oppgir at dette er *svært viktig* for deres interesse for å være med. Over halvparten mener også at det er svært viktig å kunne følge sitt eget tempo og at opplæringen foregår på arbeidsplassen.

Betydningen av at opplæringen foregår på arbeidsplassen og i arbeidstida blir tillagt større betydning av de minst interesserte enn om vi ser alle respondentene under ett. For de som er minst interessert i etter- og videreutdanning er det videre av stor betydning å kunne følge sitt eget tempo. Denne gruppa er også mer opp-tatt av å ha deler av kursmateriellet lest inn på lydbånd.<sup>38</sup>

Sett under ett, viser svarene at en forsterket satsing på arbeidsplassen som læringsarena er viktig som et generelt tiltak. Ikke minst er dette viktig i forhold til de som i utgangspunktet er minst interessert i etter- og videreutdanning.

## Finansiering

Respondentene ble bedt om å vurdere ulike finansieringsmodeller og hvordan dette ville påvirke deres interesse for å delta i opplæring. Her ble de bedt om å tenke på den opplæringen som de i utgangspunktet var *mest interessert i*.<sup>39</sup> Dette innebærer at noen kan ha tenkt på opplæring i nåværende jobb, mens andre kan ha tenkt på opplæring som går ut over behovene i nåværende jobb. Vi sammenlikner svarene i to grupper: de som i utgangspunktet er interessert å delta i opplæring og etterutdanning, og de som er lite interessert.<sup>40</sup>

Vi ser at få arbeidstakere oppgir at det er svært sannsynlig at de ville delta dersom de skulle *dekke alle kostnadene selv*. Dette gjelder både de som i utgangspunktet er motivert for opplæring og de som ikke er det. Dersom opplæringen skulle finansieres ved hjelp av lån og stipend fra Lånekassa, er sannsynligheten for deltakelse enda lavere.

Om man derimot fikk *dekket tre fjerdedeler* av kostnadene ved opplæring (inklusive tap av inntekt), ser vi at en betydelig andel av de spurte ville delta. Blant

<sup>38</sup> Spørsmålet om lydbånd ble i utgangspunktet tatt med som et indirekte mål på lese- og skrivevan-sker. Det lave antallet respondenter som oppgir at de ville ha nytte av å ha kursmateriellet lest inn på lydbånd, gjør at det er vanskelig å benytte denne variabelen i den videre analysen.

<sup>39</sup> Spørsmålet ble ikke stilt til personer som oppga at de var helt uinteressert i opplæring, enten det gjaldt nåværende jobb eller opplæring som gikk ut over behovene i jobben.

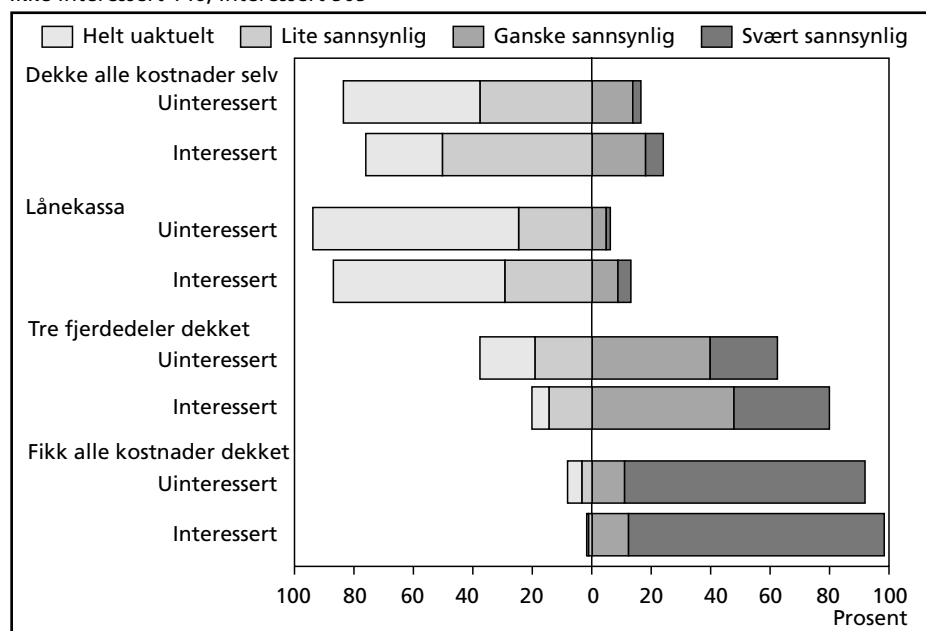
<sup>40</sup> De som har svart at de er «ganske uinteressert» eller «helt uinteressert» i opplæring i nåværende jobb og opplæring som går ut over behovene i jobben, er her klassifisert som ikke motivert, mens de øvrige er klassifisert som motivert.

de interesserte svarer åtti prosent at de sannsynligvis ville delta med en slik finansieringsmodell. Tretti prosent svarer at det er «svært sannsynlig» at de ville delta. Andelen blant de som i utgangspunktet er lite interessert er noe lavere, men likevel er det over seksti prosent som regner det som svært sannsynlig eller ganske sannsynlig at de ville delta. Om *alle kostnadene ble dekket*, inklusive tap av inntekt, er det bare en liten andel av de spurte som ikke ville delta. Selv blant de som i utgangspunktet var uinteressert eller lite interessert i opplæring, svarer over åtti prosent at det er svært sannsynlig at de ville delta i opplæring med en slik finansieringsmodell.

De som svarte at de var helt uinteressert i å delta i opplæring (enten det er i nåværende jobb eller ut over behovene i jobben), ble ikke bedt om å vurdere ulike finansieringsmodeller. De ble derimot spurt om de ville være interessert i å delta i opplæring dersom de fikk alle kostnader dekket, eller om dette ikke ville ha noen betydning. Av disse svarte atten prosent at de ville være interessert i å delta. De øvrige svarte nei (76 prosent), eller at de var usikre (6 prosent). De som er minst interessert i opplæring kan altså bare i svært beskjeden grad påvirkes gjennom finansieringsmodeller, selv om disse er aldri så gode.

Det vil alltid være vanskelig å få et godt bilde av personers reelle betalingsvilje gjennom spørreundersøkelser av denne typen. Svarene kan likevel gi en indikasjon på effekten av ulike finansieringsmodeller. Her merker vi oss ikke minst at arbeids-

Figur 8.5 Sannsynlighet for å delta i opplæring med ulike finansieringsmodeller. Antall svar: Ikke interessert 146, Interessert 505



takerne i vår undersøkelse er lite innstilt i å finansiere opplæring med lån og stipend fra Lånekassa.

Finansiering gjennom Lånekassa er nettopp den løsningen som er valgt som modell av utvalget som utredet finansiering av livsopphold, det såkalte Johnsen-utvalget<sup>41</sup>. Vår undersøkelse indikerer at man står overfor en betydelig utfordring når det gjelder å overbevise arbeidstakerne om at dette er en god finansiell ordning. Det gjelder selv de arbeidstakere som i utgangspunktet er svært interessert i å delta i etter- og videreutdanning.

## Oppsummering

Svarene i spørreundersøkelsen viser at det er en tendens til opphopning av forhold som kan hemme deltakelsen i opplæring. Stuepikene møter de største og de fleste hindringene, enten det dreier seg om institusjonelle hindringer, informasjonsrelaterte hindringer eller holdningsrelaterte hindringer. Grafikerne på sin side møter i utgangspunktet få hindringer for å delta i etter- og videreutdanning. Blant pleieassistentene og anleggsarbeiderne er bildet mer sammensatt. I alle yrkene ser vi at mangel på informasjon om formelle rettigheter og aktuelle tilbud er viktige hindringsfaktorer.

Arbeidstakerne ble også bedt om å vurdere hvilken betydning ulike former for tilrettelegging ville ha i forhold til deres egen interesse for å delta. Svarene viser at det på dette området er små forskjeller mellom yrkesgruppene. Det viktigste for alle var at opplæringen var tilpasset de praktiske behovene i jobben. I tillegg ble det av mange lagt stor vekt på å kunne følge sitt eget tempo. For de som i utgangspunktet er minst interessert i opplæring, er det i tillegg av stor betydning at opplæringen foregår på arbeidsplassen og i arbeidstida. Svarene understreker betydningen av en forsterket satsing på arbeidsplassen som læringsarena. Det gjelder ikke minst i forhold til de som i utgangspunktet er minst interessert i å delta i etter- og videreutdanning.

Når det gjelder finansieringsspørsmålet, er det tre ting som er verdt å merke seg.

For det første har valg av finansieringsmodell stor betydning for om arbeidstakerne vil velge å delta i etter- og videreutdanning. I en finansieringsmodell der tre fjerdedeler av kostnadene er dekket, svarer én av fire at det er svært sannsynlig at de ville delta i opplæring. Om alle kostnadene ble dekket, øker denne andelen til hele sytti prosent.

<sup>41</sup> NOU 2001:25 *Støtte til livsopphold ved utdanningspermisjon.*

For det andre ser vi at arbeidstakerne i undersøkelsen er lite innstilt på å finansiere opplæring med lån og stipend fra Lånekassa. Dette er trolig et viktig signal om at andre finansieringsordninger vil være av stor betydning for gjennomføringen av reformen, ikke minst når det gjelder de som i utgangspunktet har lav formell utdanning.

For det tredje er det en gruppe arbeidstakere som tilsynelatende ikke vil la seg påvirke av valg av finansieringsordning. For de minst interesserte, som utgjør mellom ni og 31 prosent i våre fire yrkesgrupper, kan selv de beste finansieringsmodeller (alle kostnader dekket, inklusive tap av inntekt), bare bidra til at rundt én av seks av disse vil delta.

I dette kapitlet har vi analysert betydningen av ulike forhold som gjøre det vanskelig for arbeidstakerne å delta i etter- og videreutdanning. Dette peker i retning av ulike tiltak som kan bidra til å redusere disse hindringene, og dermed bidra til økt deltakelse. Samtidig er det viktig å være klar over at det ikke er noen entydig sammenheng mellom opplevde hindringer, interesse for opplæring og faktisk deltakelse. For eksempel er det gjerne de som i utgangspunktet er interessert i å delta i opplæring som oppgir at økonomiske forhold og vanskeligheter med å få permisjon forhindrer dem fra å ta slik opplæring. For de som ikke er interessert, er det ikke like relevant å snakke om hindringer. Dette betyr også at generelle finansierings- og permisjonsordninger i første rekke vil kunne føre til økt deltakelse *blant de som i utgangspunktet er interessert* i å delta. Det er derimot mye som tyder på at slike generelle tiltak vil ha begrenset betydning i forhold til arbeidstakere med et lavt opplevd kompetansebehov. I neste kapittel går vi nærmere inn på mulige tiltak på bakgrunn av resultatene fra prosjektet.

## Kapittel 9 Oppsummering og utfordringer

En viktig utfordring i gjennomføringen av kompetansereformen er å nå fram til grupper som tradisjonelt deltar lite i etter- og videreutdanning. Formålet med dette prosjektet har vært å bidra med kunnskap om og innspill til hvordan dette kan gjøres. De tre hovedspørsmålene vi stilte var:

1. Hva kjennetegner arbeidstakere med henholdsvis høy og lav interesse for deltakelse i etter- og videreutdanning?
2. Hva er de viktigste forklaringene på at interesse og deltakelse varierer mellom ulike grupper arbeidstakere?
3. Hvilke typer tiltak kan bidra til økt interesse og deltakelse i de gruppene som i utgangspunktet er lite interessert?

### Sammenlikning mellom yrkesgruppene

For å belyse disse spørsmålene valgte vi å studere fire yrkesgrupper med ulike drivkrefter for deltakelse i etter- og videreutdanning. De fire yrkesgruppene er grafikere, anleggsarbeidere, stuepikere og pleieassistenter. Sammenlikningen mellom de fire yrkesgruppene viser at de skiller seg fra hverandre på en rekke områder. Yrkene rekrutterer ulike grupper arbeidstakere, både når det gjelder kjønn, alder og utdanningsnivå. Grafikere og anleggsarbeiderne er mannsdominerte yrkesgrupper, mens stuepike og pleieassistent er typiske kvinneyrker. Blant grafikere er det store flertallet fagarbeidere, mens de øvrige tre yrkesgrupper i stor grad rekrutterer ufaglært arbeidskraft. Arbeidstakerne har også ulik tilknytning til yrket, og ulike holdninger til jobb og opplæring. Eksempelvis har grafikere en sterk tilknytning til yrket og arbeidsplassen, mens stuepikenes tilknytning til yrket er av en løsere og mer midlertidig karakter. Det er også store variasjoner i arbeidsmarkedssituasjonen, fra svingningene i anleggsbransjen, med stor risiko for permitteringer og nedbemanning, til pleie- og omsorgssektorens stadige og økende problemer med underbemanning. De fysiske og psykiske belastningene i flere av yrkene er store, noe som aktualiserer spørsmålet om behov for kvalifisering ut av yrket.

På bakgrunn av de forskjellene som vi har vært inne på her, er det store spørsmålet hvilken betydning disse forholdene samlet sett har for arbeidstakernes *interesse for å delta i videre opplæring*.

## **Ulike drivkrefter for læring**

Den generelle interessen for etter- og videreutdanning blant LOs medlemmer er høy. Tidligere undersøkelser har vist at to av tre LO-medlemmer sier at de helt sikkert ville delta i organisert opplæring eller etterutdanning dersom de fikk tilbud om opplæring uten tap av inntekt (AOF/Opinion 1998, Olberg 2000). For flertallet er satsing på kompetanseutvikling derfor et godt tiltak. Noen yrkesgrupper skiller seg likevel ut, med lav interesse for etter- og videreutdanning.

Høy teknologisk endringstakt er en viktig drivkraft for kompetanseutvikling. I vår undersøkelse er det i første rekke grafikerne som opplever at ny teknologi fører til stadig nye krav om kunnskapsmessig oppdatering. Interessen for opplæring er i stor grad «behovsdrevet», knyttet til konkrete oppgaver i jobben. Teknologi som drivkraft finner vi også i noen grad innenfor anleggsbransjen. Her ser vi i tillegg at sikkerhetsbestemmelser og formelle kompetansekrav, blant annet som følge av EØS-avtalen, har påvirket etterspørselen etter sertifikater og fagbrev. Anleggsbransjen er dessuten særlig sårbar for svingninger i offentlige investeringer. Omstillingsbehovene i bransjen har medvirket til at bedriftene har ønsket å satse på arbeidstakere med bred kompetanse i form av ett eller flere fagbrev. Undersøkelsen viser at krav om kunnskapsmessig oppdatering i jobben kanskje er den viktigste drivkraften for arbeidstakernes læringsinteresse. Arbeidstakere som møter store krav om kunnskapsmessig oppdatering i jobben er betydelig mer interessert i å delta i opplæring enn de som ikke møter slike krav.

En helsemessig belastende jobb, eller en usikker jobbsituasjon med fare for oppsigelser og permitteringer, ser ikke ut til å øke interessen for opplæring i samme grad. Det ser altså ut til at «trusler» om negative konsekvenser av å ikke delta i etter- og videreutdanning, i liten grad bidrar til økt interesse. I utgangspunktet kunne man tenke seg at arbeidstakere i helsemessige belastende eller usikre yrker ville være mer interessert i etter- og videreutdanning enn andre, men vi finner ikke støtte for en slik mekanisme i våre data. Det kan bety at en «beredskapsstrategi», der man prøver å skape interesse for etter- og videreutdanning gjennom stadig å informere om farene ved ikke å stå kompetansemessig rustet for nye jobber, kan være en tung strategi. En «behovsstrategi», der man skaper interesse for etter- og videreutdanning «nedenfra», gjennom utvidet ansvar og flere oppgaver i jobben, kan være en mer effektiv framgangsmåte.

I pleie- og omsorgssektoren er det andre drivkrefter bak interessen for etter- og videreutdanning. Sektoren er kjennetegnet ved høy grad av arbeidsdeling og profesjonalisering. Innslaget av ufaglært arbeidskraft i sektoren blir stadig mindre. Dels kan dette betraktes som et resultat av en profesjonsdrevet kamp for å erstatte ufaglærte stillinger med yrkesutdannet personell. Etter- og videreutdanning blir også benyttet som strategi av profesjonene for å kontrollere fordelingen av oppgaver i arbeidsorganiseringen. Dels blir kompetanseutvikling brukt som virkemiddel for å rekruttere og beholde arbeidskraft i en sektor preget av stor personellmangel.

Ved etableringen av omsorgsarbeiderfaget, fikk mange ufaglærte med lang arbeidserfaring mulighet til å ta fagbrev som praksiskandidater. Nye muligheter på tilbudssiden har trolig også vært en viktig drivkraft for kompetanseutvikling i denne yrkesgruppa. Tilsvarende kan mangel på et bransjerelevant fagbrev for stuepikene ha bidratt til lav opplæringsinteresse. Dette understreker at både tilbuds- og etterspørselssiden er av stor betydning når vi skal forstå hva som påvirker arbeidstakernes interesse for videre opplæring.

## **Opphopning av forhold som påvirker interessen**

Svarene fra spørreundersøkelsen viser at det er store forskjeller i interessen for opplæring mellom ulike yrkesgrupper. Betydningen av alder og utdanning blir bekreftet, men samtidig nyansert. Ikke minst ser vi at alder ikke har like stor betydning i alle yrker. Grafikerne representerer et yrke med store krav til kunnskapsmessig oppdatering. I dette yrket har arbeidstakernes alder mindre innvirkning på interessen for opplæring enn i de andre yrkesgruppene. Alderseffekten er heller ikke den samme for alle typer opplæring. Interessen for opplæring som går ut over behovene i jobben synker jevnt med stigende alder. Interessen for opplæring i nåværende jobb, holder seg derimot på et mer stabilt nivå helt fram til de siste årene før pensjonsalderen. For eldre arbeidstakere er nytteverdien av opplæringstiltaket for nåværende jobb avgjørende for deres interesse for å delta.

Krav til kunnskapsmessig oppdatering i jobben framstår i undersøkelsen som en betydelig interessefremmende faktor. Ser vi denne og andre læringsfremmende forhold i sammenheng, finner vi en tendens til opphopning av slike forhold. Flere av forholdene som påvirker interessen i positiv retning forekommer ofte samtidig i noen yrker, mens de forekommer i betydelig mindre grad i andre yrker. De yrkesgruppene som møter de største kravene til kunnskapsmessig oppdatering i jobben, har et bedre tilrettelagt tilbud om etter- og videreutdanning, de er bedre informert om formelle rettigheter og relevante tilbud, og de har bedre finansieringsordninger. I undersøkelsen er dette tydelig illustrert med grafikerne og stuepikene som de to

ytterpunktene, mens anleggsarbeiderne og pleieassistentene befinner seg i en mellomposisjon.

De fagorganiserte stuepikene i denne undersøkelsen representerer trolig den mest stabile delen av denne yrkesgruppa. Stuepikene har likevel en løsere tilknytning til yrket enn de andre yrkesgruppene. Halvparten jobber deltid, og andelen som regner med å forlate yrket er høyere her enn i de andre yrkene. Også dette påvirker interessen for opplæring i negativ retning, og da særlig interessen for opplæring i nåværende jobb. Interessen for opplæring ut over behovene i jobben er imidlertid ikke tilsvarende høy, noe som kan tolkes som et uttrykk for at lite oppmerksomhet omkring utvikling i jobben også virker negativt inn på holdninger til opplæring mer generelt. Mens vi hos grafikerne finner positive spillovereffekter, der interesse for læring i jobben også øker interessen for opplæring ut over jobben, finner vi tilsvarende negative effekter hos stuepikene.

## **Størst interesse for uformell opplæring**

Forut for spørreundersøkelsen ble det gjennomført en runde med kvalitative intervjuer med opplæringsansvarlige i LO. Flere av disse var kritiske til begrepsbruken og retorikken rundt Kompetansereformen. En av informantene formulerte seg slik: «Det verste er når noen av emissærene skal gjøre dette med Kompetansereformen til noe annet enn det er. Det dreier seg om for folk flest, er ikke studiekompetanse og universitets- og høyskolestudier.»

Svarene i spørreundersøkelsen gir i stor grad støtte til dette utsagnet. De fleste arbeidstakerne er primært interessert i korte, yrkesrettede kurs som ikke gir formelle kvalifikasjoner. Stuepikene, derimot, er mest interessert i fagbrev eller annen opplæring på videregående skole-nivå. Dette må ses på bakgrunn av at stuepikene i utgangspunktet er den yrkesgruppa i undersøkelsen som har minst formell kompetanse, og samtidig den løseste tilknytningen til yrket.

Grunnskoleopplæring for voksne er lite aktuelt for arbeidstakerne i undersøkelsen. Det er bare ni personer i utvalget på 800 som ikke har fullført ungdomsskolen. Av disse er det to som gir uttrykk for at de kunne tenke seg grunnskoleopplæring. Det er derimot mange som ikke har fullført videregående skole, og som gjennom kompetansereformen har fått en lovfestet rett til videregående opplæring. Det gjelder 35 prosent av anleggsarbeiderne, førti prosent av pleieassistentene og halvparten av stuepikene. Interessen for formell opplæring blant disse gruppene er i første rekke knyttet til fagbrev eller annen yrkesfaglig opplæring. Bare tre prosent er interessert i allmennfaglig videregående skole. Ti prosent oppgir at de er

interessert i vektallsgivende universitets- og høyskoleutdanning. Dette gjelder i første rekke grafikerne og de yngre pleieassistentene.

Den begrensede interessen for formell utdanning henger sammen med hvilken tilknytning arbeidstakerne har til jobben, og hvilken type opplæring som forventes å ha størst nytteverdi. De aller fleste har en sterk tilknytning til yrket og ser for seg at de kommer til å ha den samme jobben også i framtida. Av den grunn er de også mest interessert i en opplæring som regnes som nyttig i forhold til denne jobben. En uttalelse fra en representant for anleggsarbeiderne er illustrerende: «Vi er ikke interessert i etter- og videreutdanning, vi vil grave gode grøfter.»

Av undersøkelsen framgår det at praktisk erfaring og korte kurs, nesten uten unntak, er de opplæringsformene som forventes å gi størst uttelling. Det gjelder enten formålet er å bli dyktigere i nåværende jobb, å bedre mulighetene til å beholde jobben ved eventuell omstilling og nedbemanning, eller i forhold til å søke en ny jobb innenfor samme yrke.

Her er det viktig å understreke at undersøkelsen er gjennomført i en periode med lav arbeidsledighet. Et sentralt spørsmål er hvor gode forutsetninger arbeidstakere med lav formell utdanning vil ha for å beholde arbeidet i et arbeidsmarked med stigende ledighet. Det er sannsynlig at det også i framtida vil være behov for arbeidskraft uten formell kompetanse, men det er også mulig at disse jobbene i større grad vil være midlertidige, med en svakere formell tilknytning til arbeidslivet.<sup>42</sup>

## **Størst interesse for opplæring i nåværende jobb**

Et viktig mål med kompetansereformen er å sikre arbeidstakernes mulighet til å ta opplæring som går ut over de umiddelbare behovene i nåværende jobb. Tanken er at opplæringen skal kunne brukes som virkemiddel for å motvirke ulike utstøtingsmekanismer i arbeidslivet. Anleggsarbeiderne er et eksempel på en yrkesgruppe som er utsatt for permitteringer og oppsigelser. Yrket er også fysisk slitsomt, og vi ser at mange forlater yrket før ordinær pensjonsalder. Også stuepikene og pleieassistentene har jobber med store helsemessige belastninger og stor slitasje på arbeidstakerne. Blant stuepikene ser vi at interessen for opplæring som går ut over behovene i jobben er like stor som interessen for opplæring i nåværende jobb. I de andre yrkene er interessen for opplæring som går ut over behovene i jobben mindre. Dette tyder på at det er grenser for hvor langt det vil være mulig å motivere arbeidstakerne til å bruke opplæring for å komme helsemessige problemer eller mulige oppsigelser i forkjøpet. Ut fra denne undersøkelsen, kan det se ut til at opplæring ut av yrket er en strategi man i liten grad benytter før man *må* ut.

<sup>42</sup> Svensen 2000.

Streeck (1989) påpeker at sammenhengen mellom alder og interesse for yrkesrettet opplæring ikke bare kan forstås som et resultat av synkende utbytte av opplæring. En annen viktig forklaring er knyttet til utviklingen av yrkesidentitet:

«It is precisely for their lack of such identity that young people are better able to learn than adults; the reason why one cannot teach an old dog new tricks is not that the dog is old, but that he wants to remain the kind of dog he has grown to be» (p. 92).

Vår undersøkelse støtter opp om inntrykket av eldre arbeidstakere med sterk tilknytning til sitt nåværende yrke. Utviklingen av en sterk yrkesidentitet kan bety at det er vanskelig å motivere for opplæring ut av yrket.

## Hindringer og tilrettelegging

Selv om interessen for opplæring i utgangspunktet er til stede, er det likevel en rekke forhold som kan hindre arbeidstakere i å delta i etter- og videreutdanning. Hvilke hindringer opplever arbeidstakerne i de fire yrkesgruppene? Og hva legger arbeidstakerne selv vekt på når vi spør om hva som skal til for at de selv skal ønske å delta i etter- og videreutdanning?

Svarene i spørreundersøkelsen viser at det er en tendens til opphopning av forhold som kan hemme deltakelsen i opplæring i noen yrker. Stuepikene møter de største og de fleste hindringene, enten det dreier seg om institusjonelle og organisatoriske hindringer (som dårlig utbygde permisjons- og finansieringsordninger), informasjons- og tilbudsrelaterte hindringer eller holdningsrelaterte hindringer. Grafikerne på sin side møter i utgangspunktet få hindringer i forhold til å delta i etter- og videreutdanning. Blant pleieassistenter og anleggsarbeiderne er bildet mer sammensatt. I alle yrkene ser vi at mangel på informasjon om formelle rettigheter og aktuelle tilbud er viktige hindringsfaktorer.

Arbeidstakerne ble også bedt om å vurdere hvilken betydning ulike former for tilrettelegging ville ha i forhold til deres egen interesse for å delta. Svarene viser at det på dette området er små forskjeller mellom yrkesgruppene. Det viktigste for alle var at opplæringen var tilpasset de praktiske behovene i jobben. I tillegg ble det av mange lagt stor vekt på muligheten til å kunne følge sitt eget tempo. For dem som i utgangspunktet er minst interessert i opplæring, er det i tillegg av stor betydning at opplæringen foregår på arbeidsplassen og i arbeidstida, og at også kolleger deltar i opplæringen. Svarene understreker betydningen av en forsterket satsing på arbeidsplassen som læringsarena. Det gjelder særlig i forhold til de som i utgangspunktet er minst interessert i å delta i etter- og videreutdanning.

Når det gjelder spørsmålet om finansiering, ser vi at valg av finansieringsmodell er av stor betydning for om de som allerede er interessert faktisk vil velge å delta i etter- og videreutdanning. I en finansieringsmodell der tre fjerdedeler av kostnadene er dekket, svarer én av fire at det er svært sannsynlig at de vil delta i opplæring. Denne andelen øker til hele sytti prosent dersom alle kostnader ble dekket. Dette gjelder imidlertid ikke den gruppa som i utgangspunktet *ikke er interessert* i å delta i opplæring. Blant disse er det bare én av seks som ønsker å delta i opplæring, selv om alle kostnader ble dekket. For de minst interesserte er finansiering med andre ord bare en liten del av problemet.

Arbeidstakerne i undersøkelsen er lite innstilt på å finansiere opplæring med lån og stipend fra Lånekassa. Dette er den modellen som er foreslått av utvalget som utredet spørsmålet om støtte til livsopphold under utdanningspermisjon.<sup>43</sup> Vår undersøkelse indikerer at man står overfor en betydelig utfordring når det gjelder å overbevise arbeidstakerne om at dette er en god finansieringsordning.

## Læring i arbeid som felles strategi

Krav til kunnskapsmessig oppdatering i jobben øker den enkeltes interesse for opplæring, mens lavt opplevd kompetansebehov er en viktig hindring. Dette viser at det er av stor betydning å påvirke *etterspørselsiden* og det opplevde kompetansebehovet hos den enkelte når det gjelder etter- og videreutdanning.

Arbeidstakerne er mest interessert i opplæring i nåværende jobb, og det er størst interesse for uformell læring. Undersøkelsen viser også at det er en viktig forutsetning for deltakelse at opplæringen har praktisk nytteverdi i forhold til jobben. Mellom førti og femti prosent av arbeidstakerne svarer at det er «svært viktig» at opplæringen foregår på arbeidsplassen, i arbeidstida og at kolleger deltar. Ser vi på de som i utgangspunktet er *minst interessert* i opplæring, er andelen høyere. Samlet peker disse forholdene klart i retning av økt satsing på *jobbrelatert og praksisnær opplæring på arbeidsplassen* som en overordnet strategi for å sikre økt interesse for og deltakelse i etter- og videreutdanning.

Organisasjons- og jobbutvikling, jobbtrotasjon, hospitering, veiledning fra erfarne kolleger og deltakelse i utviklingsarbeid er eksempler på aktuelle læringsformer. Utfordringen i forhold til en slik strategi er å *sikre bredden og kvaliteten* på den praktiske opplæringen som blir gitt, og at kompetansen som utvikles er overførbar mellom bedrifter, og eventuelt også mellom bransjer. Dette forutsetter at arbeidsgiverne kan tilby en tilstrekkelig bred opplæring, og at denne opplæringen gir *formell*

<sup>43</sup> NOU 2001:25 Støtte til livsopphold ved utdanningspermisjon (Johnsen-utvalget).

*uttelling.* For at arbeidsgiverne skal finne det interessant å gi en bred og god opplæring, er det imidlertid viktig at også arbeidstakerne er villige til å jobbe med et bredere spekter av oppgaver. På denne måten legges grunnlaget for økt omstillingsevne både på den enkelte arbeidsplass og i arbeidsmarkedet som helhet (såkalt funksjonell fleksibilitet).

En forutsetning for at en slik strategi skal fungere, er at *finansierings- og permisjonsordninger også kan knyttes til denne typen læringsformer*. Her kan man hente inspirasjon fra ordninger og institusjoner som finnes innen fagopplæringen. Man kan for eksempel tenke seg tilskudd til arbeidsgivere som driver praktisk rettet opplæring, jobbrotasjon, hospitering m.v. På denne måten kunne man forsøke å omsette kompetansereformens mantra «arbeidsplassen som læringsarena» til praksis. På samme måte som bedrifter i dag mottar lærlingtilskudd for å drive opplæring av unge, kunne man se for seg at de også mottok «EVU-tilskudd» for å drive opplæring av voksne arbeidstakere på arbeidsplassen. Også innenfor flere av helseyrkene (medisin, psykologi) finnes det tilsvarende ordninger for praksislæring og veiledning på arbeidsplassen som kan brukes som inspirasjon for å utvikle nye finansieringsmodeller.

Permisjons- og tilskuddsordninger knyttet til arbeidsplassen forutsetter kvalitets sikring gjennom offentlige eller private aktører, og trolig en form for godkjenningsordning. På samme måte som man har godkjente lærebedrifter, kunne man for eksempel ha en godkjenningsordning for EVU-bedrifter, eller liknende instrumenter som styrer hvilken praksis og hvilke arbeidsoppgaver «EVU-studenten» skal ha.

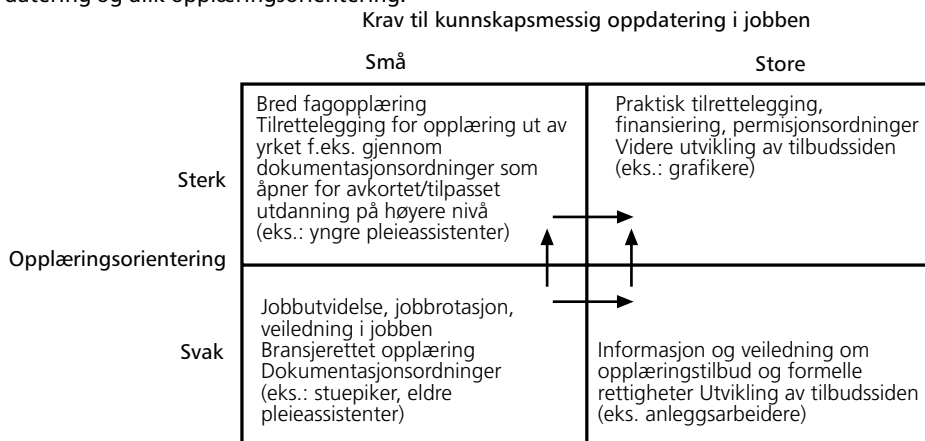
På dette området har kompetansereformen så langt brakt små resultater. Mens permisjons- og finansieringsordninger utelukkende er knyttet til det formelle utdanningssystemet, har utdanningsinstitusjonene i liten grad utviklet tilbud som er basert på læring gjennom arbeid.

En bedre utnyttelse av arbeidsplassen som læringsarena, kombinert med formell uttelling, er en strategi som egner seg godt for alle yrkesgruppene. Dette er særlig viktig for de som er minst interessert i etter- og videreutdanning. I tillegg viser undersøkelsen at det er behov for differensierte og målrettede strategier i forhold til behovene i ulike yrker og målgrupper.

## **Ulike strategier i ulike yrkesgrupper**

De forholdene som i størst grad påvirker arbeidstakernes opplevde kompetansebehov er krav til kunnskapsmessig oppdatering i jobben og arbeidstakernes holdninger til opplæring. Det betyr at tiltak som tar sikte på å øke interessen for etter- og videreutdanning i ulike yrker, bør ta utgangspunkt i disse forholdene.

Figur 9.1 Differensierte strategier i forhold til yrker med ulike krav til kunnskapsmessig oppdatering og ulik opplæringsorientering.



Figur 9.1 skisserer ulike strategier i forhold til jobber med ulike krav til kunnskapsmessig oppdatering og arbeidstakere med ulike holdninger til å delta i opplæring. Finansierings- og permisjonsordninger samt utvikling av tilbudssiden er treffsikre tiltak for grupper som møter store krav til kunnskapsmessig oppdatering i jobben og som i utgangspunktet er interessert i å delta i etter- og videreutdanning. Denne målgruppa befinner seg øverst til høyre i figuren. I undersøkelsen gjelder dette i første rekke grafikerne, men det er rimelig å anta at grupper i forbund som EL & IT-forbundet og Forbundet for Ledelse og Teknikk vil ha mye til felles med grafikerne.

I mindre kunnskapsintensive yrker vil trolig denne typen tiltak ha begrenset effekt dersom man ikke samtidig stimulerer etterspørselssiden. Pilene i figuren viser to hovedstrategier for stimulering av etterspørselen. Den ene strategien tar sikte på å påvirke arbeidstakernes opplæringsorientering gjennom informasjon om formelle rettigheter, aktuelle opplæringstiltak og utvikling av relevante opplæringstilbud. Denne strategien er symbolisert ved piler som peker oppover i figuren. Den andre hovedstrategien tar sikte på å øke etterspørselen ved jobberelaterte tiltak som utvidet ansvar og flere arbeidsoppgaver. I figuren er dette symbolisert ved piler fra venstre mot høyre.

Betegnelsen stopp-yrker (dead-end jobs) brukes om jobber som ikke gir muligheter for å gjøre karriere innenfor en arbeidsorganisasjon. Stuepikene er et eksempel på en yrkesgruppe med begrensede utviklingsmuligheter<sup>44</sup> Yrkesgrupper innenfor varehandelen er blant de som kan ha fellestrekk med stuepikene i vår undersøkelse.

<sup>44</sup> Det er likevel ikke slik at det ikke finnes utviklingsmuligheter i yrket. For noen stuepiker kan det være aktuelt å gå inn i lederposisjoner som for eksempel husøkonom eller husøkonmassistent. Dette vil likevel være en aktuell strategi for et begrenset antall arbeidstakere.

I denne typen yrker vil det trolig være mest effektivt å satse på en kombinasjon av flere strategier. Veiledning om informasjon og formelle rettigheter vil trolig ha begrenset effekt i seg selv. I tillegg er det viktig å satse på jobbutvidelse, jobbrotasjon og bransjevis opplæringsordninger som understøtter en bredere yrkesrolle med mer kompetansekrevene og utviklende arbeidsoppgaver. Igjen er det en forutsetning at opplæringen er relevant og verdsatt i bransjen, slik at ikke opplæringsløpet i seg selv utgjør en yrkesmessig blindvei.

Anleggsbransjen er et eksempel på hvordan etterspørselen etter opplæring kan stimuleres gjennom myndighets- eller bransjebestemte krav til kvalitet og kompetanse. Det samme gjelder blant annet for bygningsarbeidere og arbeidere i verksted-industrien. Antall fagbrev og sertifikater må her ses i sammenheng med sikkerhetsbestemmelser og kompetansekrav i bransjen. Samtidig vet vi at deltakelse *i seg selv* er en viktig motivasjonsfaktor. De som har tatt fagbrev gjennom praksiskandidatordningen får gjerne økt interesse også for videre opplæring og etterutdanning. Her kan videre utvikling av relevante opplæringstilbud, kombinert med informasjon om formelle rettigheter og opplæringstilbud, være en effektiv strategi for å øke interessen for etter- og videreutdanning.

Formelle krav til utdanning kan imidlertid også bidra til å svekke posisjonen for yrkesgrupper med lang erfaring, men begrenset formell kompetanse. For disse yrkesgruppene blir det viktig å sikre gode dokumentasjonsordninger som gir uttelling for realkompetanse. Ufaglærte pleieassistenter kan, som et eksempel, dokumentere sin realkompetanse ved å ta fagbrev som omsorgsarbeidere etter praksiskandidatordningen. Arbeidstakere med lang erfaring bør også i stor grad kunne benyttes som ressurs i forbindelse med praksisnære læringsopplegg basert på veiledning.

## Stimulering av etterspørselssiden

Et uttalt mål for kompetansereformen er at den skal bidra til å jevne ut og forebygge forskjeller som er skapt gjennom utdanningssystemet. I gjennomføringen av reformen er det hittil lagt stor vekt på å utvikle tilbudssiden og å sikre arbeidstakerne like muligheter når det gjelder retten til etter- og videreutdanning. Om man ikke lykkes med å snu tendensen til at disse mulighetene i første rekke blir benyttet av de med mest formell utdanning fra før, vil økt formallikhet imidlertid ikke føre til utjevning, men kan tvert imot bidra til å vedlikeholde og forsterke ulikhet. (Hernes 1975, Longva 1998).

Gjennom individualisering av rettigheter og ansvar for etter- og videreutdanning, kan kompetansereformen, paradoksalt nok, også bidra til å legitimere denne ulikheten. Når alle har de samme formelle rettighetene, blir det opp til den enkelte å

benytte seg av mulighetene. Lav deltakelse i etter- og videreutdanning kan lett bli forklart som resultat av lav individuell motivasjon, manglende evner eller vilje til å delta i kompetanseutvikling. Dette kan i sin tur bidra til økt aksept for ulikhet i arbeidslivet.

Både denne undersøkelsen og en rekke tidligere undersøkelser har imidlertid vist at interessen for etter- og videreutdanning i stor grad er behovsdrivet. Det innebærer at strategier som tar sikte på å øke interessen for etter- og videreutdanning, må være rettet inn mot tiltak som kan bidra til økt opplevd kompetansebehov. Etterspørselen kan påvirkes både gjennom jobb- og bransjerelaterte tiltak og gjennom tiltak rettet mot den enkelte arbeidstaker. Undersøkelsen har vist at det er behov for både felles overgripende strategier og for differensierte strategier, tilpasset behovene i hver enkelt yrkesgruppe eller bransje.



## Vedlegg 1 Kort om kompetansereformen

I februar 1996 ble regjeringen bedt om å legge fram en stortingsmelding om en reform for livslang læring. Behovet for en slik reform ble begrunnet med at endringer i arbeids- og samfunnslivet stiller krav til utvikling og oppdatering av kvalifikasjoner. Kunnskap og kompetanse ble også holdt fram som grunnlag for næringsutvikling, økt sysselsetting, verdiskaping, videreutvikling av velferdsstaten og aktiv demokratisk deltakelse.<sup>45</sup>

Buer-utvalget fikk i oppdrag å utrede grunnlaget for en nasjonal handlingsplan for et tilpasset, målrettet og helhetlig system for voksenopplæring og kompetanseutvikling i arbeids- og samfunnsliv. Utvalget avga sin innstilling 1. oktober 1997.

På forsommeren 1998 la regjeringen fram sin stortingsmelding om kompetansereformen. I meldingen ble det lagt stor vekt på arbeidslivets kompetansebehov i forhold til sysselsetting og verdiskaping. Meldingen ble behandlet av Stortinget i januar 1999. Det var bred enighet om at et kompetanseløft for alle, og særlig for de med minst utdanning fra før, var nødvendig for å møte nye utfordringer og muligheter i arbeidslivet.

Ved tariffoppgjøret våren 1998 ble LO og NHO enige om en felles Handlingsplan for kompetanse som grunnlag for partenes videre arbeid med etter- og videreutdanningsreformen. Handlingsplanen fulgte i stor grad opp prinsippene fra Buer-utvalget. I de øvrige tariffområdene ble det inngått tilsvarende avtaler. Spørsmål om etter- og videreutdanning sto helt sentralt i forbindelse med inntektsoppgjørene i 1999 og 2000. Enigheten som ble oppnådd mellom Regjeringen og partene i arbeidslivet i forbindelse med oppgjørene utgjør en viktig del av grunnlaget for gjennomføringen av kompetansereformen.

Ett av hovedelementene i reformen er å øke voksnes mulighet til å delta i *grunnskoleopplæring* og *videregående opplæring*.<sup>46</sup> Fra august 2000 har voksne fått lovfestet rett til videregående opplæring. Retten gjelder personer som er født før 1978, og som ikke har vært omfattet av Reform 94. Opplæringen skal være tilpasset den enkelte voksnes behov og realkompetanse. Stortinget har også vedtatt at voksne som trenger grunnskoleopplæring, skal ha en individuell rett til slik opplæring. Retten trer i kraft fra skoleåret 2002/2003.

Et annet viktig mål er å etablere et nasjonalt system for *dokumentasjon og anerkjennelse av realkompetanse*. Realkompetanseprosjektet er et treårig prosjekt der målet

<sup>45</sup> NOU 1997:25.

<sup>46</sup> Gjennomgangen av elementene i reformen er basert på rapporten *Status for reformarbeidet* som er hentet fra <http://www.odin.dep.no/kuf/norsk/index-b-n-a.html> (hjemmesidene til Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet).

er å utarbeide et system for dokumentasjon og verdsetting av voksnes realkompetanse. Prosjektet skal avslutte sitt arbeid i juli 2002, og ordningen skal sikre at den enkelte får mulighet til å dokumentere sin realkompetanse både overfor utdanningsinstitusjoner og arbeidsliv.

Stortinget har også vedtatt en lovendring som åpner for at søkere over 25 år uten videregående opplæring kan komme inn på studier ved *universitet og høyskole* på grunnlag av realkompetanse.

Som ledd i gjennomføringen av reformen er også arbeidsmiljøloven endret slik at arbeidstakere nå har fått individuell rett til *utdanningspermisjon*. Loven trådte i kraft 1. januar 2001. Endringen innebærer at arbeidstakere som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært tilsatt hos samme arbeidsgiver i minst to år, har rett til permisjon på hel- eller deltid for å delta i organiserte utdanningstilbud. Utdanning ut over grunnskole eller videregående opplærings nivå må være yrkesrettet for å gi rett til permisjon. Arbeidstaker har ikke krav på permisjon «om det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer».<sup>47</sup>

Et sentralt spørsmål i forbindelse med gjennomføringen av kompetansereformen er *finansiering av livsopphold* under permisjon. Et offentlig utvalg som ble nedsatt for å utrede dette spørsmålet, overleverte sin innstilling i august i år.<sup>48</sup> I innstillingen valgte utvalget å samle seg om tiltak rettet mot voksne som tar grunnskole- eller videregående opplæring. Anbefalingen fra utvalget er at disse gruppene får samme finansieringsordninger som studenter i høyere utdanning.

Det er gjort enkelte *endringer i Lånekassens regler* for å tilpasse disse bedre til voksnes behov. Fra og med inntektsåret 1999 er det også gjort endringer i skatte-loven som innebærer at det er *skattefritak* for utdanning som er finansiert av arbeidsgiver.

Et viktig element i reformen er også å utvikle opplæringstilbud som utnytter de store mulighetene som ligger i *arbeidsplassen som læringsarena*, og stimulere til samarbeidsprosjekter mellom arbeidsliv og utdanningstilbydere for å legge til rette for systematisk kompetanseutvikling. I forbindelse med lønnsoppgjøret i 1999 signaliserte Regjeringen at den ville bevilge 400 millioner kroner over to–tre år til et *kompetanseutviklingsprogram*. Målet med programmet er å bidra til nyskaping og videreutvikling av markedet for etter- og videreutdanning gjennom utviklingskontrakter og nye opplæringstilbud.

Det *offentlige utdanningssystemet* skal gjennom en omfattende utviklingsprosess med sikte på å kunne tilby opplæring som er tilpasset kompetansebehovene i arbeidslivet.

<sup>47</sup> Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.

<sup>48</sup> NOU 2001:25.

Endelig blir det gjennomført ulike *informasjons- og motivasjonstiltak* for å spre kunnskap om kompetansereformen til arbeidsliv, utdanningsinstitusjoner og enkeltpersoner. I den sammenheng er det også avsatt midler til et treårig prosjekt for å finne fram til metoder for å nå fram til de gruppene som er minst interessert i utdanning.<sup>49</sup>

<sup>49</sup> Prosjektet «Motivasjon, veiledning og informasjon» (MOVI) er et treårig prosjekt som avsluttes ved utgangen av 2001.

## Vedlegg 2 Spørreskjemaet

### Tilknytning til yrket

1. Er du yrkesaktiv (i lønnet arbeid)?
  - 1: Ja
  - 2: Nei GÅ TIL 99
2. Hva er ditt nåværende yrke? (hovedyrke)
  - 1: Stuepike, værelsesbetjent, renholder
  - 2: Grafikere
  - 3: Anleggsarbeidere
  - 4: Pleieassistenter
  - 5: Annet.....NOTER
  - 6: Yrke utenfor målgruppen GÅ TIL 99
3. Omtrent hvor lenge har du arbeidet med denne typen arbeid?
4. Hva vil du si er din hovedaktivitet? Er det arbeid, utdanning, omsorgsansvar eller andre ting?
  - 1: 1: Arbeid
  - 2: Utdanning
  - 3: Omsorgsansvar/hjemmeværende
  - 4: Kombinasjon av arbeid og andre aktiviteter
  - 5: Annet
5. Jeg skal nå lese opp noen ulike grunner for å være i en bestemt jobb. Vil du si at disse forholdene har betydning for at du er i den jobben du har i dag?

Svaralternativer:

  - 1: Ja, stor betydning
  - 2: Ja, noe betydning
  - 3: Nei, liten eller ingen betydning
  - a) at du kan arbeide til tider som passer deg
  - b) det sosiale miljøet på jobben
  - c) det er liten fare for å miste jobben
  - d) du har overskudd til andre ting enn jobben
  - e) mulighetene til faglig utvikling
  - f) mulighetene til å utvikle deg personlig
  - e) du trenger inntektene fra arbeidet

6. Hva tror du at du kommer til å gjøre om to år?
- 1: Være i arbeid
  - 2: Gå på skole eller studere
  - 3: Være hjemmeværende/ hjemme med små barn
  - 4: Være pensjonert (alder/uføre)
  - 5: Annet
  - 6: Vanskelig å si

#### HVIS I ARBEID (1)

7. Tror du at du kommer til å.....?
- 1: Ha omtrent den samme jobben som nå
  - 2: Være på samme arbeidsplass som nå, men i en høyere stilling
  - 3: Arbeide i det samme yrket som nå, men på en annen arbeidsplass
  - 4: Arbeide i en annen bransje/ et annet yrke enn i dag
  - 5: Annet
  - 6: Vanskelig å si

#### **Bedrift/jobbsituasjon**

8. Arbeider du full tid eller deltid?

- 1: Full tid
- 2: Deltid

#### HVIS DELTID

9. Har du fast deltidsarbeid eller har du andre former for deltid, for eksempel spredte vakter, ekstrahjelp eller sesongarbeid?

- 1: Fast deltid
- 2: Spredte vakter eller ekstrahjelp
- 3: Sesongarbeid
- 4: Andre former for deltid

10. Arbeider du vanligvis skift- eller turnusordning?

- 1: Ja
- 2: Nei

11. Har du fast eller midlertidig (tidsbegrenset) ansettelse?

- 1: Fast, ikke tidsbegrenset
- 2: Midlertidig

## HVIS FAST ANSATT

12. Hvor sannsynlig tror du det er at du i løpet av de nærmeste årene vil bli oppsagt eller permittert? Er det...?

- 1: Svært sannsynlig
- 2: Ganske sannsynlig
- 3: Lite sannsynlig
- 4: Ikke sannsynlig
- 5: Ikke sikker

13. Omtrent hvor mange ansatte er det i bedriften eller virksomheten du jobber i?

## Læringskultur på arbeidsplassen

14. Nå noen spørsmål om din arbeidsplass. Jeg skal lese opp noen påstander og vil gjerne vite hvor godt eller dårlig du synes de passer for forholdene på din arbeidsplass?

Svaralternativer:

- 1: Passer svært godt
  - 2: Passer ganske godt
  - 3: Passer ganske dårlig
  - 4: Passer ikke i det hele tatt
  - 5: Ikke sikker
- a) Ledelsen er opptatt av at de ansatte skal lære og utvikle seg
  - b) Andre på min arbeidsplass som gjør samme type jobb deltar ofte i yrkesrettet opplæring
  - c) I min jobb kreves det at man stadig setter seg inn i nye ting
  - d) De tillitsvalgte er veldig engasjert i opplæringsspørsmål
  - e) Arbeidet mitt er tungt og slitsomt
  - f) Jeg føler ofte at jeg ikke strekker til på jobben
  - g) Det er ofte mas og stress i arbeidssituasjonen

## Praksiskandidatordningen

15. Den såkalte §20-ordningen eller praksiskandidatordningen gir mulighet for å avlegge fagprøve på grunnlag av lang og allsidig praksis i et fag eller yrke. Har du hørt om denne ordningen? (Nå §3-5 i Opplæringsloven, tidligere §20 i Lov om fagopplæring i arbeidslivet).

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker

HVIS JA

16. Har du selv gått opp eller vurdert å gå opp til fagprøve etter denne ordningen?

- 1: Ja, har gått opp
- 2: Ja, har vurdert å gå opp
- 3: Nei

HVIS JA PÅ SPM 15

17. Får de som vil ta fagprøve etter denne ordningen noen form for praktisk eller økonomisk støtte fra virksomheten?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker

### **Tidligere deltakelse i opplæring/EVU**

18. Har du i løpet av de siste tre årene deltatt i noen av de følgende formene for opplæring? FLERE SVAR MULIG

- 1: Introduksjonskurs for nyansatte
- 2: Praktisk opplæring eller veiledning på jobben
- 3: Korte, yrkesrettede kurs som ikke gir formelle kvalifikasjoner
- 4: Utdanning som gir formelle kvalifikasjoner (gjelder ikke nyutdannede)
- 5: Nei, ingen av delene

### **Motivasjon for deltakelse/ opplevd kompetansebehov**

19. Hvor interessert vil du si at du er i opplæring eller etterutdanning knyttet til den jobben du har nå? Er du....?

- 1: Svært interessert
- 2: Ganske interessert
- 3: Ganske uinteressert
- 4: Helt uinteressert

20. Hvor interessert vil du si at du er i opplæring eller etterutdanning som går ut over behovene i den jobben du har nå? Er du...?

- 1: Svært interessert
- 2: Ganske interessert
- 3: Ganske uinteressert
- 4: Helt uinteressert

HVIS 1, 2 eller 3 på 19 eller 20

21. Dersom du skulle delta i opplæring, hva slags opplæring eller utdanning ville du være interessert i? FLERE SVAR MULIG

- 1: Praktisk opplæring, veiledning eller nye oppgaver på arbeidsplassen
- 2: Kortere yrkesrettede kurs (som ikke gir uttelling på skole eller universitet)
- 3: Fagbrev eller annen yrkesfaglig opplæring på videregående skoles nivå
- 4: Yrkesfaglig opplæring ut over fagbrev, (for eksempel mesterbrev eller teknisk fagskole)
- 5: Grunnskoleopplæring for voksne
- 6: Allmennfaglig opplæring på videregående skoles nivå (studiekompetanse)
- 7: Universitets- eller høyskoleutdanning (som gir vekttall)
- 8: Annen opplæring
- 9: Vanskelig å si

22. Dersom du først og fremst skulle gjøre noe for å bli dyktigere i din nåværende jobb, hva tror du ville gi deg størst utbytte? Ville det være....?

- 1: Å lære mer gjennom erfaring, veiledning og daglig arbeid på arbeidsplassen
- 2: Å ta yrkesrettede kurs (som ikke gir uttelling på skole eller universitet)
- 3: Å ta mer formell utdanning
- 4: Vet ikke, vanskelig å si

23. Dersom du først og fremst skulle bedre mulighetene for å beholde arbeidet ved eventuell omstilling og nedbemanning, hva tror du da ville gi deg størst utbytte? Ville det være....?

- 1: Å lære mer gjennom erfaring, veiledning og daglig arbeid på arbeidsplassen
- 2: Å ta yrkesrettede kurs (som ikke gir uttelling på skole eller universitet)
- 3: Å ta mer formell utdanning
- 4: Vet ikke, vanskelig å si

### **Tilrettelegging av opplæring**

HVIS 1,2 ELLER 3 PÅ 19 OG/ELLER 20

24. Hvis du tenker på den opplæringen som du er mest interessert i, hvor viktige er følgende forhold for om du ville være interessert i å være med eller ikke?

Svaralternativer:

- 1: Svært viktig
  - 2: Litt viktig
  - 3: Ikke viktig
  - 4: Usikker, vet ikke
- a) At opplæringen er tilpasset de praktiske behovene i jobben
  - b) At du kan følge ditt eget tempo
  - c) At opplæringen foregår på arbeidsplassen
  - d) At andre kolleger på arbeidsplassen deltar

- e) At opplæringen foregår i arbeidstiden
- f) At kursmaterialet er tilgjengelig på lydbånd
- g) At opplæringen er basert på fjernundervisning eller bruk av internett

### **Finansiering**

HVIS 1,2 ELLER 3 PÅ 19 OG/ELLER 20

25. Hvis du nok en gang tenker på den opplæringen som du er mest interessert i, hvor sannsynlig er det at du ville delta dersom du....?

Svaralternativer:

- 1: Svært sannsynlig
- 2: Ganske sannsynlig
- 3: Lite sannsynlig
- 4: Helt uaktuelt

- a) Skulle dekke alle kostnadene selv
- b) Fikk dekket tre fjerdedeler av kostnadene inklusive tap av inntekt
- c) Skulle finansiere deltakelsen med lån og stipend fra Lånekassen
- d) Fikk alle kostnader dekket

HVIS 4 PÅ SPM 19 OG 4 PÅ SPM 20

26. Dersom du fikk alle kostnader dekket, ville du da være interessert i mer opplæring, eller har ikke det noen betydning?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Usikker

### **Hindringer**

27. I hvilken grad vil du si at følgende påstander passer for deg og din situasjon?

Svaralternativer:

- 1: Passer svært godt
- 2: Passer ganske godt
- 3: Passer ganske dårlig
- 4: Passer svært dårlig
- 5: Ikke sikker
- a) Jeg har ikke behov for opplæring i den jobben jeg har nå
- b) Det er vanskelig å finne opplæringstilbud som passer til mitt behov
- c) Det er vanskelig å få fri fra arbeidet til den opplæringen som jeg er mest interessert i
- d) Jeg liker ikke å være med på kurs og opplæringstiltak
- e) Jeg vet for lite om hva som finnes av aktuelle opplæringstilbud

- f) På grunn av omsorgsansvar er det vanskelig å finne tid til opplæring
- g) Jeg kan ikke ta den opplæringen jeg er mest interessert i fordi jeg ikke har råd til å ha lavere inntekt
- h) Jeg har ikke lyst til å bruke fritida mi på mer opplæring
- i) Den opplæringen jeg er interessert i blir bare tilbudt andre yrkesgrupper
- j) Jeg jobber på tider som gjør det vanskelig å delta i opplæring
- k) Jeg vet for lite om hvilke formelle rettigheter jeg har til å ta opplæring

28. hva tror du arbeidsgiverne legger mest vekt på når de ansetter folk i din type jobb? Tror du det er opplæring og formelle kvalifikasjoner eller erfaring og personlige egenskaper?

- 1: Formell opplæring og utdanning
- 2: Erfaring og personlige egenskaper
- 3: Begge teller like mye
- 4: Annet
- 5: Usikker

#### **Individ - bakgrunnsvariabler**

29. Hvilket år er du født?

30. Hva er ditt høyeste fullførte utdanningsnivå

- 1: Ingen formell utdanning
- 2: Grunnskole/folkeskole
- 3: Ungdomsskole/realskole
- 4: Yrkesfaglig videregående skole/lærlingskole
- 5: Allmennfaglig videregående skole/ gymnas
- 6: Universitets- eller høyskolenivå
- 7: Ikke sikker

HVIS 4

31. Har du fagbrev?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Usikker, vet ikke

32. Er denne utdanningen (høyeste fullførte utdanning) gjennomført i Norge?

- 1: Ja
- 2: Nei

33. Flere undersøkelser viser at lese- og skriveproblemer hindrer mange voksne fra å delta i opplæringsaktiviteter. Vil du si at problemer med lesing og skriving har hindret deg i å ta kurs eller få den opplæringen du har ønsket som voksen?

1: Ja, i stor grad

2: Ja, i noen grad

3: Nei

34. Har du norsk som morsmål?

1: Ja

2: Nei

35. Kjønn

1: Mann

2: Kvinne

Det var det hele. Takk for at du ville svare på spørsmålene! Ha en fortsatt god kveld!

99. Da faller du dessverre utenfor målgruppen for undersøkelsen. Ha en fortsatt god kveld!

## Vedlegg 3 Om spørreundersøkelsen

Hovedkriteriet for utvelgelsen av de fire yrkesgruppene til undersøkelsen var at vi ønsket grupper med ulike drivkrefter for etter- og videreutdanning. Samtidig ønsket vi at både manns- og kvinneyrker, og både offentlig og privat sektor, skulle være representert. Ut fra disse kriteriene ble grafikerne valgt som eksempel på en yrkesgruppe med høy deltakelse i etter- og videreutdanning. Anleggsarbeiderne, stuepikene og pleieassistentene ble valgt som eksempler på grupper med lavere deltakelse og ulike drivkrefter for etter- og videreutdanning.

I utgangspunktet var det ønskelig at jobbinnholdet *innad i yrkesgruppene* skulle være så likt som mulig.

Det ble intervjuet til sammen 800 personer fordelt på 200 anleggsarbeidere, 200 stuepiker, 200 pleieassistenter og 200 grafikere. Fra Norsk Grafisk Forbund (NGF), Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF), Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet (HRAF) og Norsk Kommuneforbund (NKF) fikk vi populasjonslister over personer som i henhold til forbundenes egne registre skulle tilhøre de utvalgte yrkeskategoriene. Ved gjennomføringen av intervjuene viste det seg at treffsikkerheten i forhold til jobbinnhold var noe lavere enn vi hadde håpet.

Treffsikkerheten var best blant grafikerne, der 191 i utvalget på 200 oppga at de var grafikere, én var reprotetniker mens ni hadde andre yrkesbetegnelser.

Blant anleggsarbeiderne var det 15 av 200 som oppga en annen yrkesbetegnelse enn «anleggsarbeider». For de fleste av disse ligger arbeidet likevel nært opp til anleggsarbeid. Blant de øvrige stillingsbetegnelsene finner vi anleggselektrikere, snekker/forskalingsnekker, jernbinder, armeringsplanlegger, jernbinder, maskinkjører og anleggskokk. Vi vil derfor si at også denne gruppa er rimelig homogen når det gjelder jobbinnhold.

Når det gjelder stuepikene, oppgir 178 i utvalget på 200 at de er stuepiker, værelsesbetjenter eller renholdere. Blant de øvrige 22 finner vi flere servitører, husøkonomer og kokker. Vi finner også stillingstitler som hotellmedarbeider, anretningsassistent, konferanseoppsetter, kantinemedarbeider og barkeeper. De fleste arbeider med andre ord innenfor hotell- og restaurantbransjen, men rundt ti prosent av utvalget har gått over i andre typer jobber innenfor bransjen.

Treffsikkerheten i forhold til yrke var lavest i forhold til pleieassistentene. Av utvalget på 200, er det her bare halvparten som oppgir at de er pleieassistent av yrke. Over førti (20 prosent) arbeider som renholdere. Renholdsarbeid kan ikke regnes som direkte klientrettet arbeid, og denne gruppa må derfor sies å ha et annet jobbinnhold enn pleieassistentene. Likheten mellom pleieassistentene og renholderne er at de arbeider innenfor pleie- og omsorgssektoren, og at de i stor grad er ufaglærte. Resonnementene i rapporten er i første rekke knyttet til pleieassistentenes posisjon

som ufaglærte arbeidstakere i pleie- og omsorgssektoren. Disse påvirkes i liten grad av at rundt tjue prosent ikke jobber med direkte klientrettet arbeid.

Blant «pleieassistentene» finner vi for øvrig tolv kjøkkenassistenter, fem omsorgsarbeidere, fem barne- og ungdomsarbeidere, fire hjelpepleiere, fire miljøarbeidere og tre kokker. Andre yrkesbetegnelser er hjemmehjelp, renholdsleder, vernepleier, lagerassistent på sykehus, vaktmester, vernepleier og nattvakt. I all hovedsak dreier det seg med andre ord om ulike stillinger innenfor pleie- og omsorgssektoren. Stillingsbetegnelsene viser likevel at mange har tatt en formell utdanning som kan gi tilgang til nye arbeidsoppgaver og stillinger innenfor sektoren. Mekanismer og sammenhenger som kan knyttes til forhold i pleie- og omsorgssektoren, vil trolig ha relevans for de aller fleste i dette utvalget. Samtidig er det viktig å være klar over at det er en viss variasjon i arbeidsoppgavene blant den gruppa som i rapporten omtales som «pleieassistenter».

## Intervjuene

Undersøkelsen er utført i perioden 20.11.00–5.12.00 av Opinion AS. Intervjuene har vært gjennomført på telefon fra Opinions intervjulokaler i Bergen. Intervjuene er i all hovedsak gjennomført mellom kl. 17 og kl. 22 på hverdagene, med unntak av noen få intervjuer utført på dagtid. Intervjuene ble gjennomført ved hjelp av et databasert telefonintervjuprogram. Før oppstart av undersøkelsen fikk alle intervjuerne en gjennomgang av spørreskjemaet, for at alle skulle forstå meningen med spørsmålene på samme måte. Alle Opinions intervjuere har gjennomgått et opplæringsprogram.

## Frafall

Tabell V3.1 viser avskallingen fra bruttoutvalg til antallet intervjuer. I alle gruppene var det et betydelig antall navn det ikke lyktes å finne et telefonnummer registrert på. Spesielt gjelder dette anleggsarbeiderne og stuepikene, der treffprosenten

Tabell V3.1

|                                                                | Anleggs-<br>arbeidere | Grafikere | Stuepiker | Pleie-<br>assistenter |
|----------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------|-----------|-----------------------|
| Utenfor målgruppen                                             | 46                    | 23        | 185       | 62                    |
| Nekt                                                           | 96                    | 73        | 142       | 163                   |
| Ikke tilgjengelig for intervju i perioden                      | 165                   | 55        | 222       | 197                   |
| Feil navn eller telefonnummer (konstatert under intervjuingen) | 17                    | 18        | 44        | 74                    |
| Ikke oppfylte avtaler                                          | 6                     | 0         | 63        | 4                     |
| Ikke svar på telefonen                                         | 56                    | 29        | 47        | 10                    |
| Frafall i intervjuingen                                        | 386                   | 198       | 703       | 510                   |

var uvanlig lav. Det er grunn til å tro at den lave treffprosenten blant stuepikene delvis skyldes unøyaktige registreringer av navn og adresse i registeret utvalget er trukket fra.

Det ble i alle gruppene trukket et relativt høyt bruttoutvalg og telefonutvalg for at vi skulle være sikre på å kunne gjennomføre intervjuene innenfor avtalt intervjuperiode. Det var derfor ikke behov for å kontakte alle som det var funnet telefonnummer til for å nå måltallet for antall intervju. Dette frafallet er tilfeldig. (For stuepikenes del måtte det opprinnelige bruttoutvalget suppleres for å kunne nå måltallet for antall intervjuer).

Frafallet i selve intervjuingen var svært ujevnt fordelt mellom de forskjellige yrkesgruppene. Det var lavt blant grafikere, middels til høyt blant anleggsarbeidere og pleieassistenter og høyt blant stuepiker. Tabell V3.2 viser sammensetningen av frafallet for hver yrkesgruppe.

Tabell V3.2

|                                                                | Anleggs-<br>arbeidere | Grafikere | Stuepiker | Pleie-<br>assistenter |
|----------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------|-----------|-----------------------|
| Utenfor målgruppen                                             | 46                    | 23        | 185       | 62                    |
| Nekt                                                           | 96                    | 73        | 142       | 163                   |
| Ikke tilgjengelig for intervju i perioden                      | 165                   | 55        | 222       | 197                   |
| Feil navn eller telefonnummer (konstatert under intervjuingen) | 17                    | 18        | 44        | 74                    |
| Ikke oppfylte avtaler                                          | 6                     | 0         | 63        | 4                     |
| Ikke svar på telefonen                                         | 56                    | 29        | 47        | 10                    |
| Frafall i intervjuingen                                        | 386                   | 198       | 703       | 510                   |

Kategorien «utenfor målgruppen» omfatter personer som ikke er yrkesaktive eller som ikke arbeider innenfor de aktuelle yrkene, til tross for at de er registrert som tilhørende disse yrkene i registrene utvalgene er trukket fra. Har intervjueren vært i tvil om vedkommende hørte hjemme i riktig yrkesgruppe, har det blitt gjennomført intervju. I noen tilfeller har det medført at personer som reelt sett må anses som utenfor målgruppen, har blitt intervjuet. Utvalget som ble brukt for å nå stuepiker har i langt større grad enn de øvrige delutvalgene inneholdt personer som er utenfor målgruppen.

Kategorien «nekt» omfatter de som oppgir at de ikke ønsker å delta i undersøkelsen. Dette er den delen av det samlede frafallet som i størst grad kan antas å medføre skjevheter i utvalget som har betydning for resultatene, først og fremst fordi nekten kan tenkes å være knyttet til temaet for undersøkelsen. Intervjuere som har deltatt i undersøkelsen, sier imidlertid at en vesentlig andel av nektene kommer før undersøkelsens tema er presentert.

Kategorien «ikke tilgjengelig for intervju i perioden» inneholder de som av ulike årsaker har gitt uttrykk for at de ikke har kunnet delta i undersøkelsen innenfor den tidsperioden den er gjennomført. Av de som er ført under denne kategorien er det 22 blant anleggsarbeiderne, 8 blant grafikerne, 22 blant stuepikene og 7 blant pleieassistentene som oppgir sykdom eller ferie som grunn for å være opptatt. De øvrige oppgir ingen bestemt grunn. I alle yrkesgrupper vil endel av de som er registrert som opptatt i intervjuperioden, kunne betraktes som en form for nekt. Intervjuperioden for pleieassistentene og stuepikene var likevel relativt kort (en uke) som følge av sen igangsetting av denne delen av undersøkelsen. Samtidig er dette yrkesgrupper som jobber en del skift. Det er derfor ikke unaturlig at en del av disse har vært opptatt i intervjuperioden. Også blant anleggsarbeiderne, som kan ha lange jobbperioder borte fra hjemmet, vil det være mange som det er vanskelig å gjennomføre intervju med i løpet av en takersperiode. Dette er trolig i mindre grad tilfellet for grafikerne.

Feil navn eller telefonnummer i denne oversikten omfatter kun de feil som er oppdaget gjennom intervjuingen.

Kategorien «ikke oppfylte avtaler» omfatter personer hvor husstanden har vært kontaktet, men hvor respondenten ikke hadde anledning til å gjennomføre intervju før måltallet for antall intervjuer med yrkesgruppen ble nådd.

Kategorien «ikke svar på telefonen» inneholder de tilfeller der vi ikke har lyktes å oppnå kontakt med respondenten eller noen andre i respondentens husstand. Telefonnummer hvor vi ikke oppnår kontakt, blir forsøkt oppringt inntil seks ganger i løpet av intervjuperioden.

For å gjøre en grov sjekk på om det er unormalt høyt frafall i intervjuingen blant personer med utenlandsk familiebakgrunn, er andelen med utenlandske navn i telefonutvalget sammenliknet med andelen av de intervjuede som svarer at de har et annet språk enn norsk som morsmål. Blant stuepikene er andelen med utenlandske navn 23 prosent, mens andelen som ikke har norsk som morsmål er 16 prosent. For de øvrige yrkesgruppene er andelen med utenlandske navn høyere enn andelen intervjuede som ikke har norsk som morsmål (2-4 % av utvalget innenfor disse yrkesgruppene).

## **Feilmarginer**

I utvalgsundersøkelser opererer man med statistiske feilmarginer. Dess større utvalget er, dess mindre vil feilmarginene være. Forutsatt at det ikke er systematiske skjevheter i frafallet fra utvalget, vil feilmarginen for et utvalg på 200 respondenter variere fra ca. 5,5 prosentpoeng ved en 20/80 fordeling, til ca. 6,9 prosentpoeng ved en 50/50 fordeling. Man kan altså med 95 prosent sikkerhet si at et resultat på 20 prosent ligger mellom 14,5 prosent og 25,5 prosent dersom man hadde intervjuet hele populasjonen.



# Litteratur

- Abrahamsen, B. (1997) *Kvinner i omsorgsykker. En generasjonsstudie av hjemmehjelpere, hjelpepleiere og sykepleiere*. ISF-rapport 11:2000. Oslo: ISF
- Abrahamsen, B. (2000) *Yrkesinnsats og karriereutvikling. En studie av et utdanningskull hjelpepleiere*. ISF-rapport 97:6. Oslo: ISF
- AOF/Opinion (1998) *På rett spor? En undersøkelse om opplæring og utdanning blant LO-medlemmer og tillitsvalgte*
- Becker, G.S. (1993/1964) *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. 3rd ed. Chicago: The University of Chicago Press
- Bull, E. (1988/1985) *Arbeiderklassen blir til (1850–1900)*. Oslo: Tiden Norsk Forlag
- Cross, K.P. (1981) *Adults as learners. Increasing participation and facilitating learning*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers
- Fennefoss, A. (1988) *Lønnstakerorganisering: tre rapporter om utfordringer for fagbevegelsen*. Fafo-rapport 81. Oslo: Fafo
- Grepperud, G. og J.A. Toska, red. (2000) *Mål, myter, marked : kritiske perspektiv på livslang læring og høgre utdanning*. SOFF-rapport 1:2000. Tromsø: SOFF
- Hernes, G. (1975). *Om ulikhetens reproduksjon. Hvilken rolle spiller skolen?* København: Christian Ejlers Forlag
- Larsen, K.A., F. Longva, A. Pape og A.N. Reichborn (1997) *Bedriften som lærested. En gjennomgang av etter- og videreutdanning i norske bedrifter*. Fafo-rapport 212. Oslo: Fafo
- Longva, F. (1998) *Etter- og videreutdanning i norske bedrifter. En sosiologisk studie av ulikhetsskapende prosesser i elleve bedrifter*. Hovedoppgave i sosiologi. Universitetet i Oslo
- Ljoså, M. (2000) *Kompetansekrav i fag- og yrkesutdanning*. Rapport utarbeidet for Reiselivsbedriftenes Landsforening. Upublisert

- Mykletun, A. og T. Lorentzen (2000) *Kompetanse i reiselivsnæringer, med særlig fokus på hotell- og restaurantbransjen*. Høgskolen i Stavanger, Avdeling Norsk Hotellhøgskole
- Nergaard, K. (1999) *Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning målt ved AKU 2. kvartal 1998*. Fafo-notat 1999:5. Oslo: Fafo
- Olberg, D. (2000) *To datasett om motivasjon for etter- og videreutdanning*. Fafo-notat 2001:5. Oslo: Fafo
- Pape, A. (2000) §20 – *Fagbrev gjennom dokumentasjon av realkompetanse i Norge*. Fafo-notat 2000:6. Oslo: Fafo
- Skaalvik, E.M., L. Finbak og O.H. Ljosland (2000) *Voksenopplæring i Norge ved tusenårsskiftet: Deltakelse, motivasjon og barrierer*. Norsk voksenpedagogisk forskningsinstitutt
- Skule, S. og A.N. Reichborn (1999) *Lærende arbeid. En kartlegging av lærevilkår i norsk arbeidsliv*. Fafo-rapport 333. Oslo: Fafo
- Streeck, W. (1989) «Skills and the Limits of Neo-Liberalism: The Enterprise of the Future as a Place of Learning.» *Work, Employment & Society*, 3:89–104
- Svensen, E. (2000) *En voksen krysser sitt spor. Motivasjon for deltakelse i grunnskoleopplæring*. Fafo-rapport 340. Oslo: Fafo
- Yin, R.K. (1989) *Case study research. Design and methods*. Rev. ed. Newbury Park: Sage

### **Offentlige dokumenter og annet**

- LO-NHO (1998) *Handlingsplan for kompetanse*.
- NOU 1997:25 *Ny kompetanse*
- NOU 1999:14 *Forberedelse av inntektsoppgjøret 1999*
- NOU 2001:25 *Støtte til livsopphold ved utdanningspermisjon*
- OECD (2000) *Thematic review on adult learning. Norway*. Country note
- St.meld. nr. 42 1997–98 (1997) *Kompetansereformen*



# Yrke, opplæringsbehov og interesse for etter- og videreutdanning

Tre spørsmål står sentralt i denne rapporten:

- Hva kjennetegner arbeidstakere med henholdsvis høy og lav interesse for deltakelse i etter- og videreutdanning?
- Hva er de viktigste forklaringene på at interesse og deltakelse varierer mellom ulike grupper arbeidstakere?
- Hvilke typer tiltak kan bidra til økt interesse og deltakelse i de gruppene som i utgangspunktet er lite interessert?

Det er et uttalt mål for kompetansereformen at hele befolkningen skal trekkes med, også de gruppene som tradisjonelt ikke har deltatt i etter- og videreutdanning. En rekke tidligere undersøkelser, både i Norge og internasjonalt, har dokumentert at de som har mest formell utdanning fra før, også er de som deltar mest i etter- og videreutdanning. De eldste, og de med minst formell utdanning, er minst interessert.

Betydningen av yrkes- og bransjerelaterte forhold er i liten grad dokumentert tidligere. Her har vi derfor valgt å studere fire yrkesgrupper med ulike rammebetingelser og drivkrefter for etter- og videreutdanning.

Resultatene viser at bransje- og yrkesrelaterte forhold har stor betydning for arbeidstakernes interesse for etter- og videreutdanning. Det er en nær sammenheng mellom yrke, opplæringsbehov og interesse for etter- og videreutdanning. Dette har også betydning for hvilken type tiltak som vil være effektive i forhold til å øke interessen for etter- og videreutdanning. Undersøkelsen viser at det både er behov for generelle tiltak og for strategier som er tilpasset behovene i ulike yrker og målgrupper.



**Fafo**

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

Fafo-rapport 372  
ISBN 82-7422-355-1  
ISSN 0801-6143