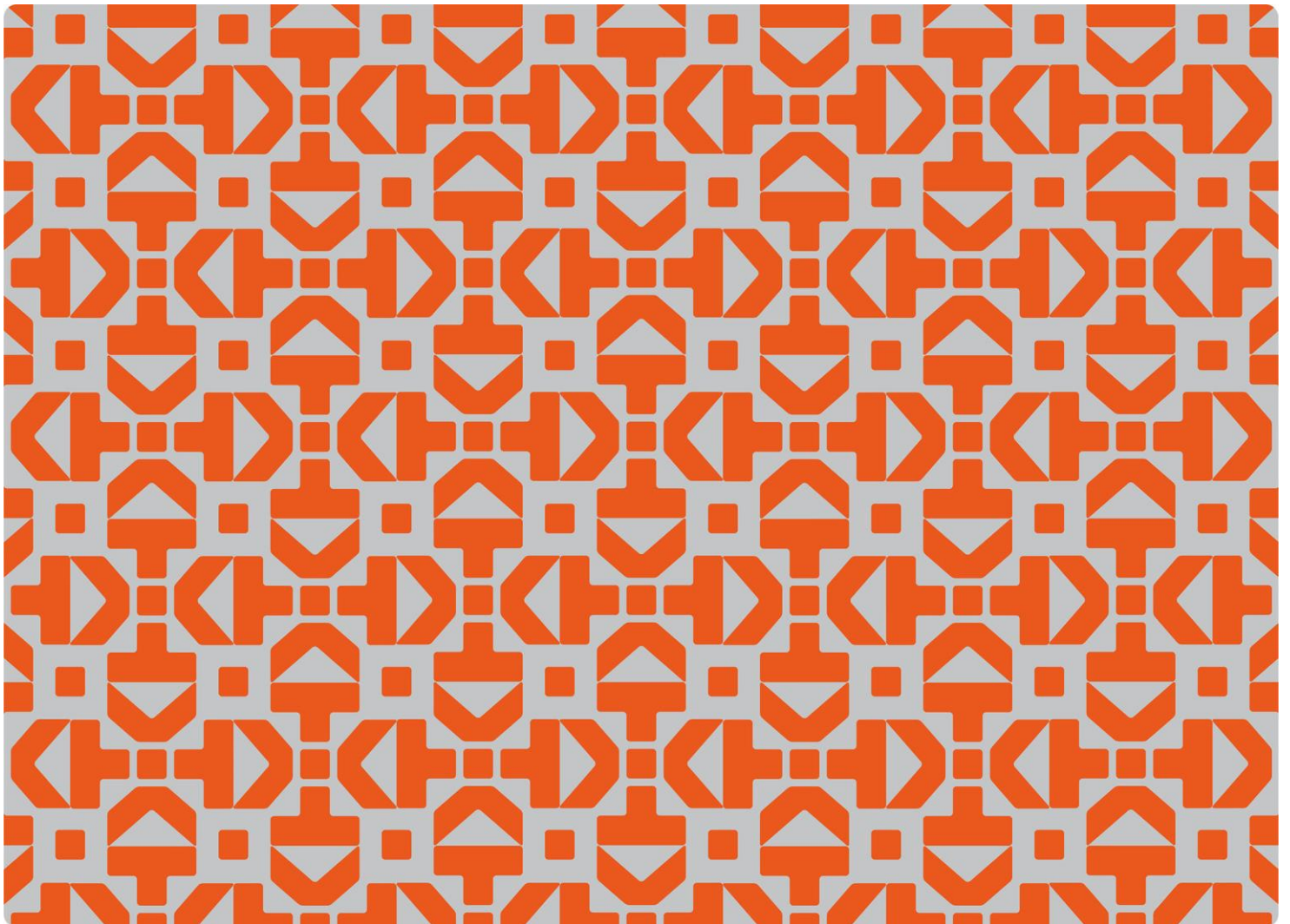


Livslang læring 2020: Uformell læring i arbeidslivet

Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2008–2020



» Livslang læring 2020: Uformell læring i arbeidslivet
Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2008–2020

Redaktør:

Magnus Fodstad Larsen

Forfattere:

Ane Mathea Bjønness-Ekerheim

Innhold

Sammendrag.....	3
1. Læring i arbeidslivet – en investering	4
2. Muligheter for læring i arbeidslivet.....	6
2.1. Sysselsatte i Norge har gode læringsmuligheter gjennom arbeidet sitt	6
2.2. Stabil arbeidstilknytning gir bedre muligheter for læring.....	9
3. Krav til læring i jobben	12
4. Læringsintensivt arbeid	18
Referanser	19
Figurliste	20

Sammendrag

De fleste arbeidstakere opplever at de har gode læringsmuligheter gjennom sitt daglige arbeid, samtidig som det er fire prosent som svarer at de ikke har gode muligheter for læring. Kjønnforskjellen i om man opplever at man har gode læringsmuligheter gjennom sitt daglige arbeid, har stadig blitt mindre og er nå ubetydelig. Det er de med lengst tid igjen i arbeidslivet, som i størst grad opplever muligheter for å lære gjennom det daglige arbeidet. Grupper med høyest andel av sysselsatte som oppgir at de har gode muligheter for læring gjennom sitt daglige arbeid, finner vi blant sysselsatte som:

- har høyt utdanningsnivå
- er ansatt i offentlig sektor
- har stabil tilknytning til arbeidslivet
- jobber heltid
- jobber i større virksomheter

Dette er resultater vi også ser i forbindelse med for eksempel ikke-formell læring.

Over 70 prosent opplever at de stadig må lære seg noe nytt eller sette seg inn i nye ting i jobben. De gruppene som opplever mer krav til å lære nye ting i jobben, er typisk de som:

- Har høyt utdanningsnivå
- Er ansatt i offentlig sektor
- Jobber heltid
- Ikke har innvandret

Utviklingen over tid viser at tradisjonelle læringsintensive yrker som høyskoleyrker, ledere og andre akademiske yrker har ligget stabilt over gjennomsnittet, men at yrker som tidligere ikke ble ansett som kunnskapsintensive, nå stiller stadig høyere krav til læring på jobb.

82 prosent av de sysselsatte opplever gode læringsmuligheter og 71 prosent opplever krav til læring. 64 prosent opplever å ha læringsintensivt arbeid. Det betyr at det er noen som har gode læringsmuligheter, men ikke krav til læring i jobben, og noen som har krav til læring i jobben uten å ha gode muligheter til læring.

1. Læring i arbeidslivet – en investering

Utdanning og opplæring er eksempler på investering i humankapital. Humankapital er en persons kunnskap og ferdigheter som er medfødt og utviklet gjennom livet. Dette er landets største og viktigste verdi (Meld. St. 14 (2019–2020)). Gjennom utdanning og opplæring kan personer tilegne seg ny kompetanse eller utvikle kompetansen man har. Dette er viktig for å holde følge med teknologisk utvikling og for å svare på næringslivets etterspørsel.

Uformell læring er en tredje mulighet for å utvikle sin kompetanse og investere i humankapital. Det foregår mye uformell læring i arbeidslivet.

Faktaboks 1. Definisjon av uformell læring

Uformell læring er læring som ikke er organisert og som skjer gjennom det daglige arbeidet eller på andre arenaer. At læringen skjer uten å være organisert, betyr at det ikke er en veileder eller lærer til stede. Læringen skjer spontant ved hverdagslige aktiviteter. Læringen skjer for eksempel ved kontakt med kolleger, søk på internett og ved prøving og feiling.

Kilde: NOU 2019:2

Å utvikle sine ferdigheter gjennom arbeid avhenger av flere faktorer. Lærevilkårsmonitoren (LVM) tar utgangspunkt i tre ulike spørsmål for å kartlegge læring i arbeidslivet.

1 – Hvor gode eller dårlige muligheter har du til å skaffe deg kunnskap og ferdigheter gjennom det daglige arbeidet?

2 – I hvilken grad krever jobben din at du stadig må lære deg noe nytt, eller sette deg inn i nye ting?

3 – I hvilken grad legger arbeidsgiveren din til rette for at du får sette deg inn i det nye jobben krever, for eksempel gjennom å tilby opplæring eller tid til egenstudier?

Læringsintensivt arbeid blir definert som arbeid som både har gode læringsmuligheter og som stiller krav til læring.

Faktaboks 2. Lærevilkårsmonitoren

Lærevilkårsmonitoren (LVM) handler om deltakelse i opplærings- og utdanningsaktiviteter og læring i arbeidslivet. Undersøkelsen har frem til 2020 vært en årlig tilleggsundersøkelse til SSBs arbeidskraftundersøkelse (AKU). LVM-spørsmålene har vært inkludert i første kvartal, mens AKU går fire ganger i året. Fra 2021 vil LVM være en del av AKU annethvert år, og da vil LVM-spørsmålene bli stilt hvert kvartal.

Norge stengte ned på grunn av korona under datainnsamlingen av Lærevilkårsmonitoren 2020. Resultatene vil i liten grad gjenspeile eventuelle endringer som følge av pandemien og restriksjonene.

Utvalget til Lærevilkårsmonitoren er på rundt 12 000 personer, og svarprosenten på cirka 85 prosent. Det er kun tall som har minimum 5 000 observasjoner som er inkludert i publisering av resultatene.

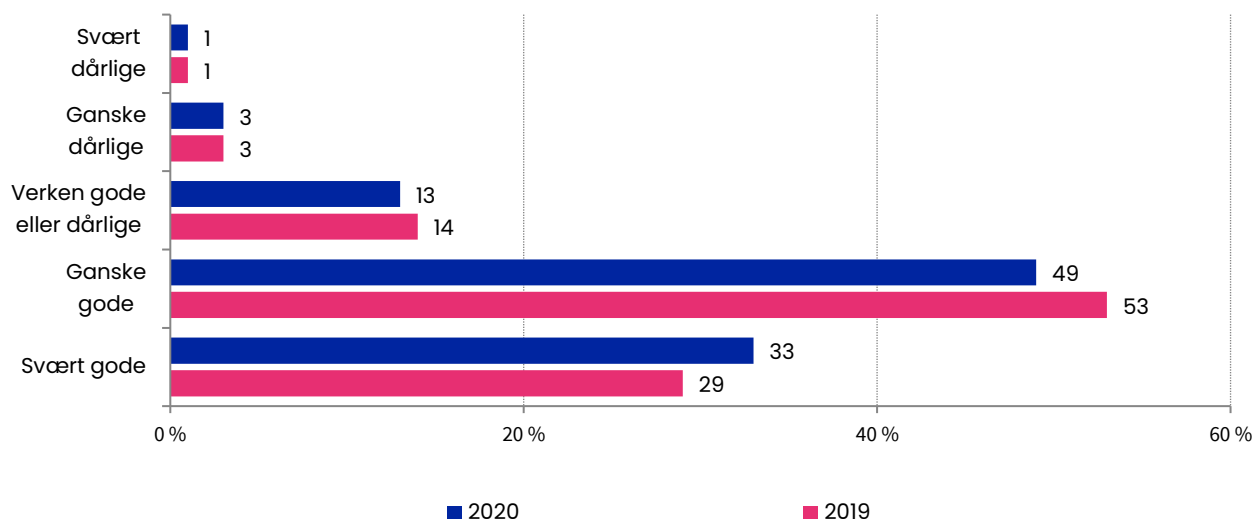
Kilde: SSB.no

Denne rapporten tar for seg resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2020. Her vil spørsmålene som omhandler læring i arbeidslivet, bli presentert. I serien Livslang læring 2020 blir flere resultater fra undersøkelsen belyst.

2. Muligheter for læring i arbeidslivet

For å kunne lære i arbeidslivet må man få muligheten. Derfor er muligheter for læring i arbeidslivet en av de tre spørsmålene som inngår i LVM. I tillegg er spørsmålet om muligheter viktig for å kartlegge læringsintensivt arbeid. Figur 1 viser at de fleste arbeidstakerne opplever ganske eller svært gode muligheter for å lære gjennom det daglige arbeidet. Andelen som svarer at de har svært gode muligheter for læring i arbeidslivet, har økt med fire prosentpoeng siden 2019, noe som tilsvarer nedgangen i de som opplever ganske gode muligheter.

Figur 1 Muligheter til å skaffe seg kunnskaper og ferdigheter gjennom det daglige arbeidet. 2019-2020. Prosent



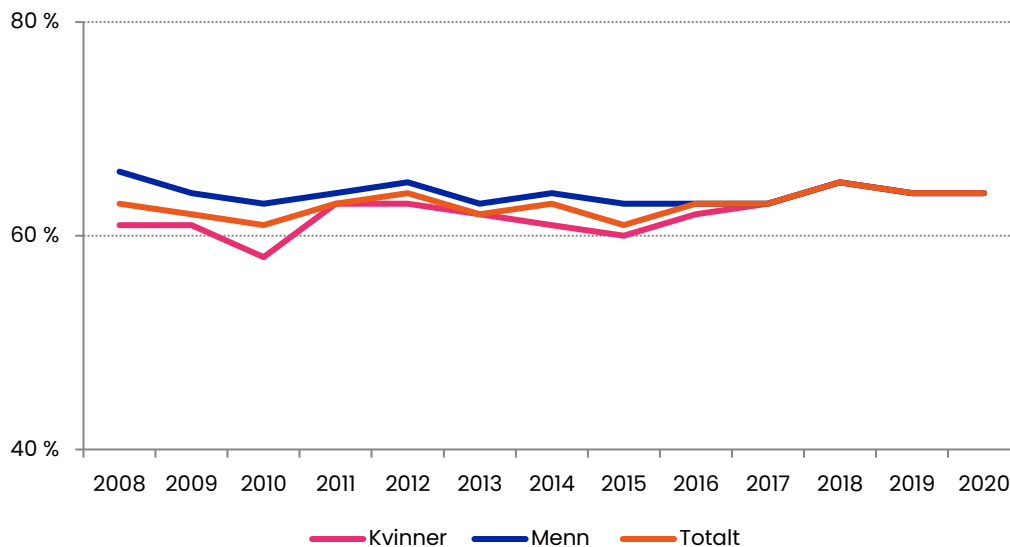
Selv om de fleste opplever gode læringsmuligheter gjennom sitt daglige arbeid, svarer fire prosent at de ikke har gode muligheter for læring. Dette betyr at over 100 000 nordmenn har dårlige vilkår for å lære på arbeidsplassen, og dermed dårligere vilkår for å investere i humankapitalen sin. Dette er en liten andel av nordmenn, men utgjør mange mennesker.

2.1. Sysselsatte i Norge har gode læringsmuligheter gjennom arbeidet sitt

I 2008 var det noe forskjell mellom andelen kvinner og menn som opplevde gode muligheter for læring på arbeidsplassen, se figur 2. Over tid har denne forskjellen blitt mindre, og i 2020 var det ingen kjønnsforskjell når det gjaldt opplevde muligheter for læring. Det kan være flere grunner til at det ikke lenger er forskjell

mellom opplevde muligheter for læring. SSBs befolkningsstatistikk¹ viser at siden 2008 har det vært en økning i andelen som tar høyere utdanning. Denne økningen er større for kvinner enn for menn. Siden 2011 har også en større andel kvinner heltidsarbeid enn tidligere (SSB, 2020). Både utdanningsnivå og heltidsarbeid påvirker opplevde muligheter for læring. Dette vises og diskuteres i figur 4 og 6.

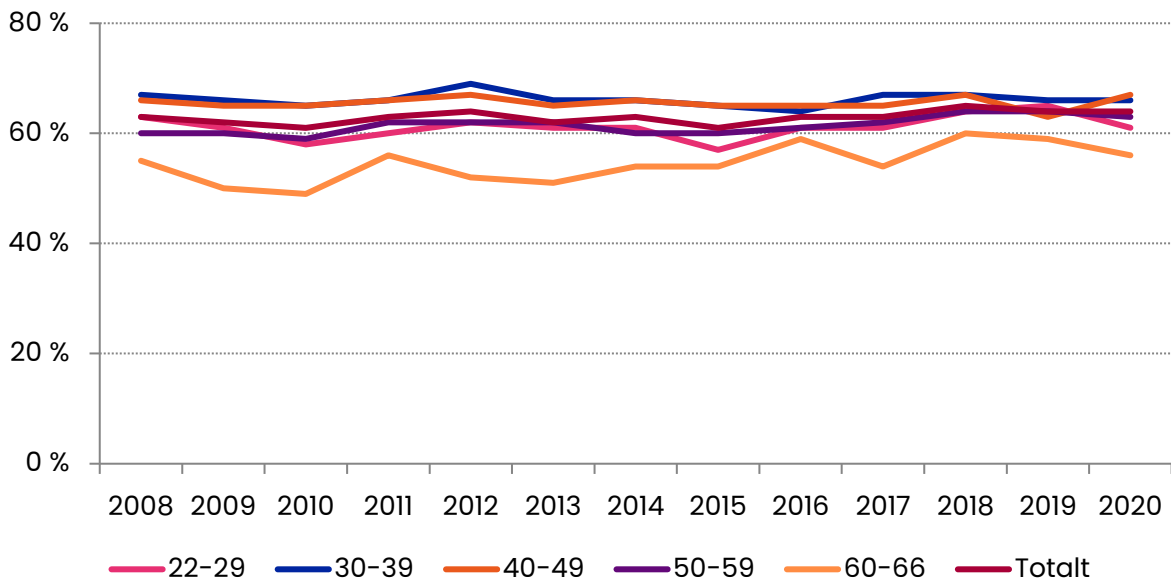
Figur 2 Andel av alle sysselsatte og per kjønn med gode læringsmuligheter gjennom det daglige arbeidet. 2008–2020. Prosent.



Figur 3 viser at det er den eldste aldersgruppa hvor lavest andel opplever muligheter for læring gjennom sitt daglige arbeid. Det er i aldersgruppene med lengst tid igjen i arbeidslivet at størst andel opplever mulighet til å lære gjennom det daglige arbeidet. Det er denne gruppa som har lengst tid igjen, for både arbeidsgiver og arbeidstaker, til å få avkastning av investeringen. En mindre andel av personer som har kortere tid igjen av arbeidslivet, oppgir de samme mulighetene.

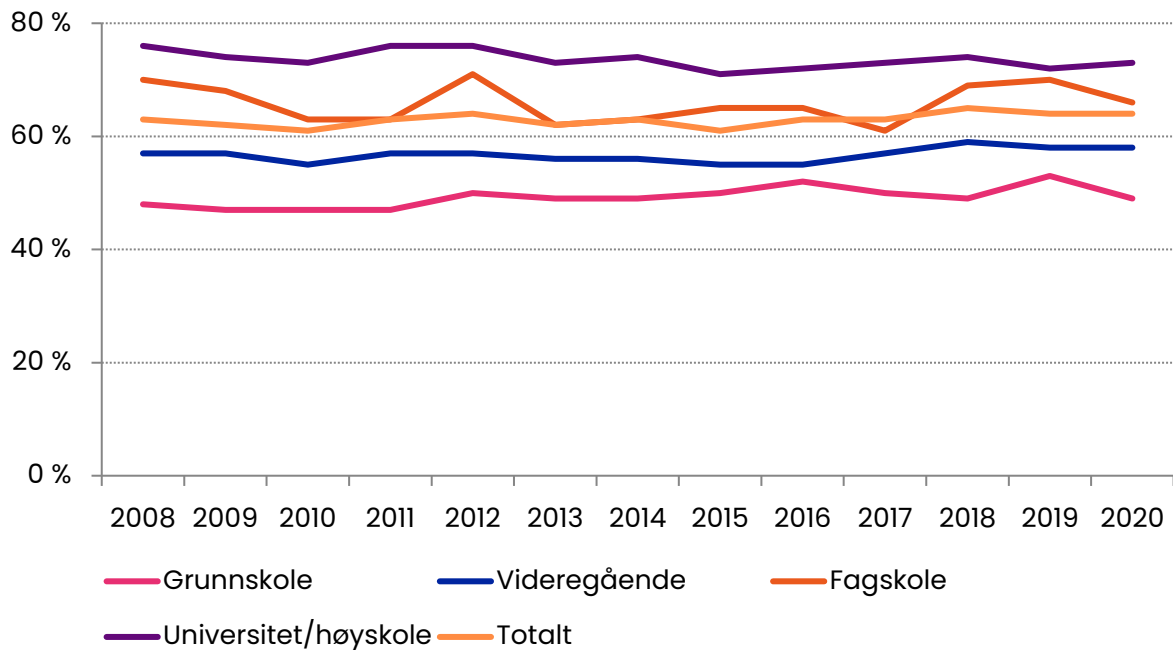
¹ Kildetabell 09790 og 08921

Figur 3 Andel av alle sysselsatte og per alderskategori med gode læringsmuligheter gjennom det daglige arbeidet. 2008-2020. Prosent



Personer med universitets- eller høyskoleutdanning har gode læringsmuligheter gjennom sitt daglige arbeid, se figur 4. Det er personer med grunnskoleutdanning som har den laveste andelen som opplever muligheter til læring gjennom det daglige arbeidet. Denne tendensen viser seg også i deltakelse i andre læringsaktiviteter som opplæring og utdanning (se for eksempel Øi (2021)). Fra 2008 opplever rundt 75 prosent av personer med universitets- eller høyskoleutdanning, at de har gode læringsmuligheter mot rundt 50 prosent av personer med grunnskole som høyeste utdanning.

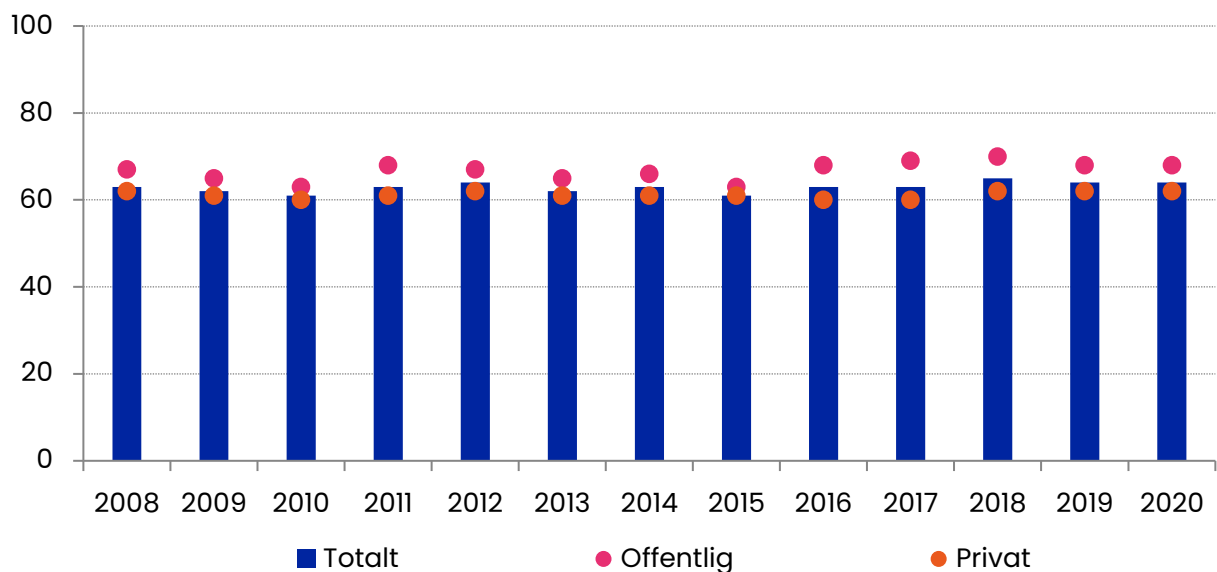
Figur 4 Andel av sysselsatte og per utdanningsbakgrunn med gode læringsmuligheter gjennom det daglige arbeidet. 2008-2020. Prosent.



2.2. Stabil arbeidstilknytning gir bedre muligheter for læring

En større andel av sysselsatte i offentlig sektor oppgir gode muligheter for læring i det daglige arbeidet, enn sysselsatte i privat sektor.

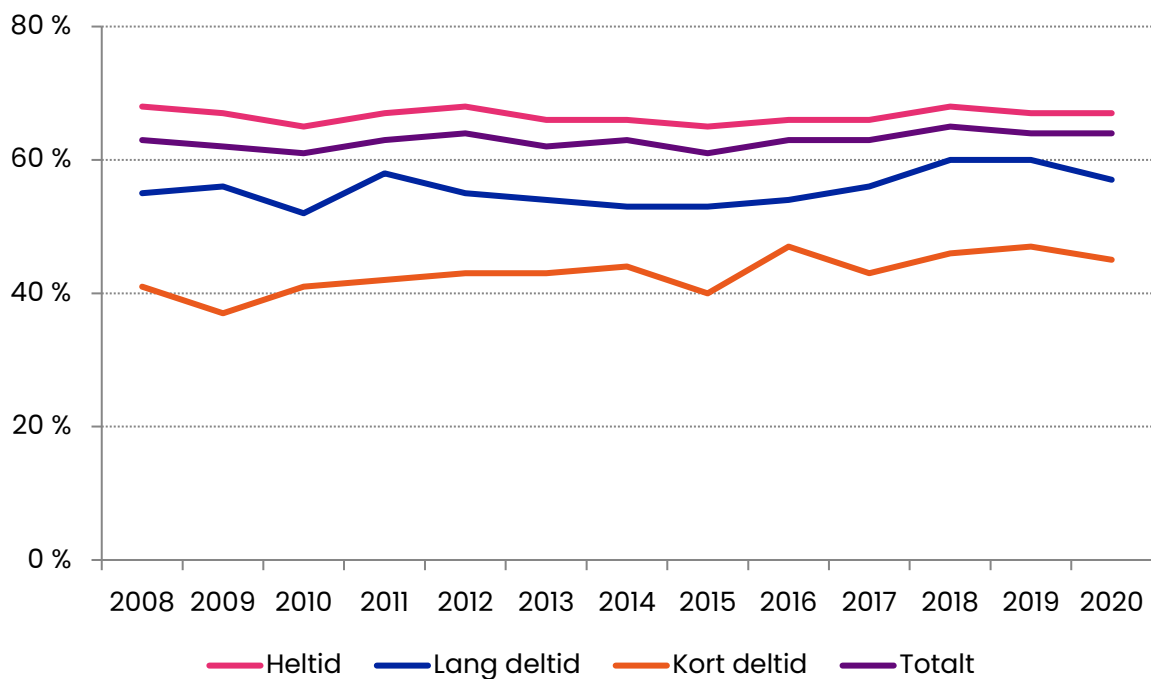
Figur 5 Andel av alle sysselsatte og per sektor med gode læringsmuligheter gjennom det daglige arbeidet. 2008-2020. Prosent.



I tillegg til offentlig sektor har en større andel av personer med heltidsarbeid gode læringsmuligheter enn personer med deltidsarbeid. Ved å ha heltidsarbeid har

man flere timer i uka som kan benyttes til læring, enn deltidsarbeid som innebærer færre timer. Dette støttes av at en mindre andel personer med kort deltid², opplever gode muligheter til læring enn personer med lang deltid. Dette kan også handle om hvem arbeidsgiver satser på og gir muligheter for læring. Figur 6 viser at jo flere timer man jobber, jo mer muligheter for læring gjennom det daglige arbeidet har man.

Figur 6 Andel av alle sysselsatte og per arbeidstid med gode læringsmuligheter gjennom det daglige arbeidet. 2008–2020. Prosent.



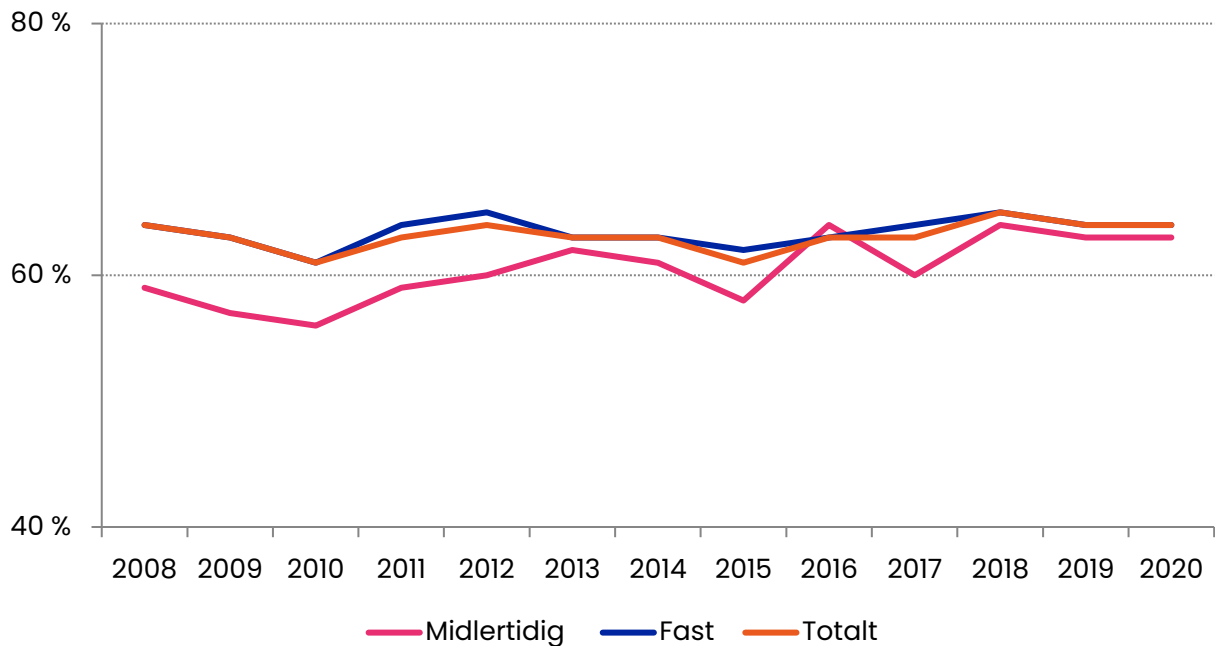
I tillegg til å jobbe i offentlig sektor og heltid har en større andel av personer med fast ansettelse oppgitt gode muligheter for læring i arbeidet de siste årene. Denne forskjellen har derimot blitt mindre og kun 1 prosentpoeng skiller i 2020. Antall personer som har midlertidige stillinger har gått ned siden midten av 90-tallet (Bø, 2017). Det kan derfor være at forskjellene har blitt mindre de siste årene fordi bruken av midlertidig stillinger har vært stabil siden 2008.

Det er i utgangspunktet unge personer som har midlertidige stillinger, og en større andel av yngre aldersgrupper opplever gode læringsmuligheter enn de eldre aldersgruppene. Mulighetene for læring kan derfor oppleves som gode dersom den midlertidige stillingen er personens første møte med arbeidslivet. At over 60 prosent av alle midlertidige ansatte har gode læringsmuligheter på jobb, er viktig for kompetanseheving. Ved å lære i arbeidslivet vil man kunne bygge på egen

² Lang deltid: 20 timer eller mer per uke. Kort deltid: 1–20 timer per uke

kompetanse og øke mulighetene for fast ansettelse. Ifølge SSB (Bø, 2017) hadde nesten halvparten av dem som var midlertidig ansatt i 2015, fått seg fast jobb året etter. Midlertidig ansettelse kan for noen være en viktig læringsarena for å forberede en til arbeidslivet, for eksempel ved siden av studiene.

Figur 7 Andel av alle ansatte og per ansettelsesforhold med gode læringsmuligheter gjennom det daglige arbeidet. 2008-2020. Prosent.

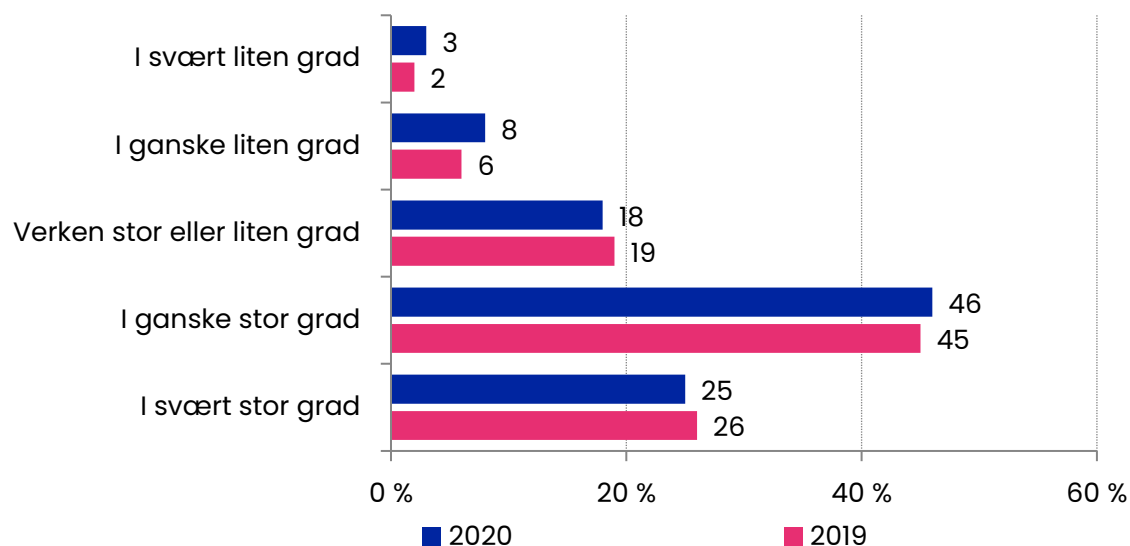


En større andel av personer som er ansatt ved større virksomheter opplever gode læringsmuligheter enn ved mindre virksomheter. Dette kan komme av at større virksomheter har mer kapasitet og kan derfor gi mer tid til læringsaktiviteter enn små virksomheter som kan være mer presset på tid (se vedlegg).

3. Krav til læring i jobben

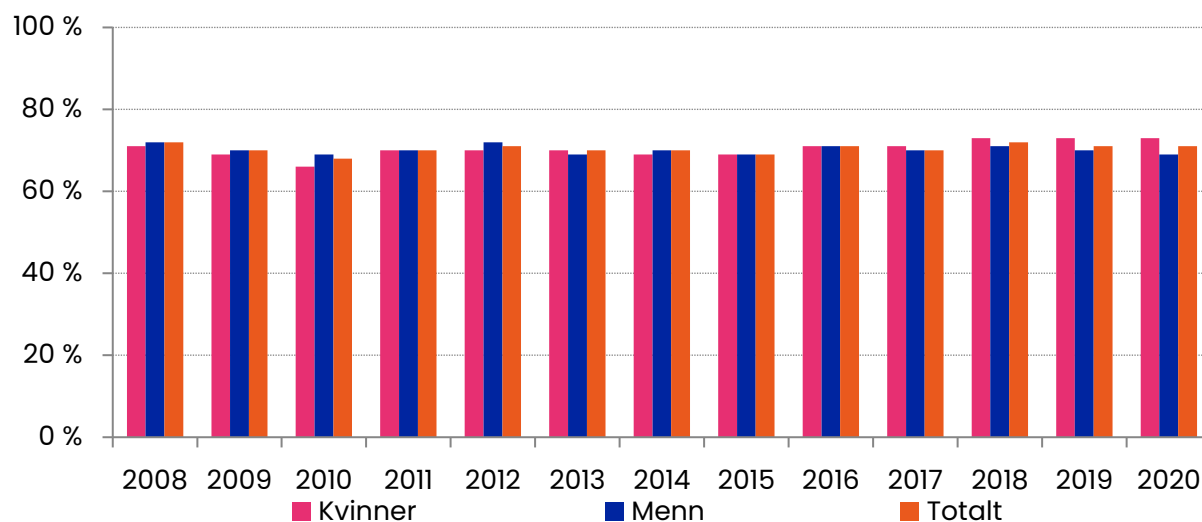
Det andre perspektivet for læringsintensivt arbeid er krav til læring i jobben. For å kartlegge krav til læring i jobben er det spurt om jobben krever at du stadig må lære deg noe nytt eller sette deg inn i nye ting. Da vil respondenten kunne tenke på spesifikke hendelser på jobb der de har opplevd krav til å lære. Figur 8 viser at over 70 prosent i svært eller ganske stor grad opplever at de stadig må lære seg noe nytt eller sette seg inn i nye ting i jobben.

Figur 8 Jobben krever at du stadig må lære deg noe nytt eller sette deg inn i nye ting. Prosent.



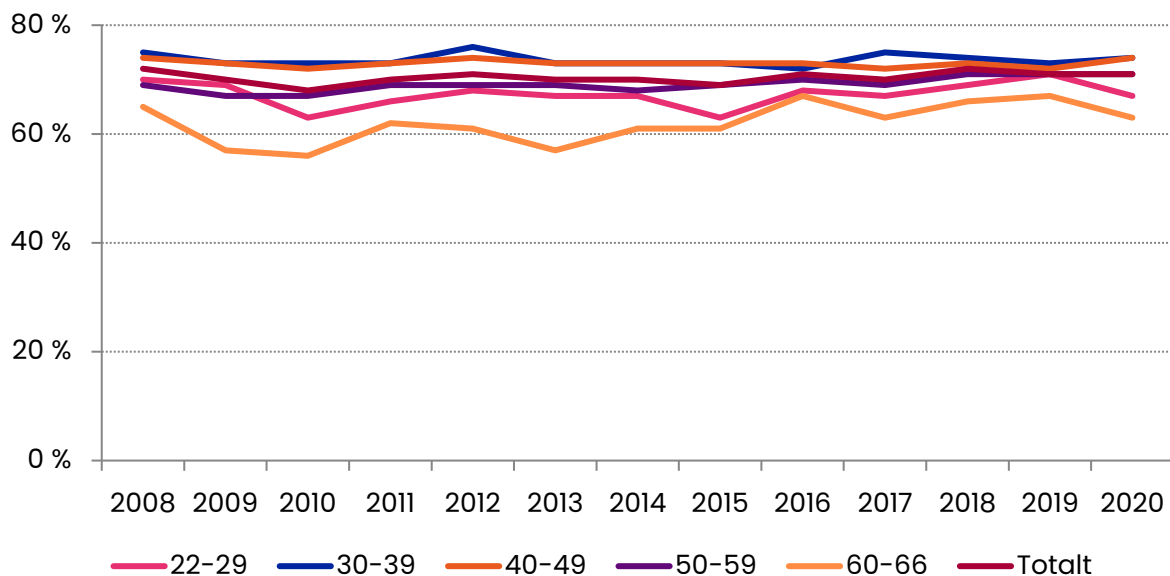
Det er fire prosentpoeng flere kvinner enn menn som opplever krav til læring i jobben, se figur 9. Denne forskjellen har variert de siste årene og kan være konsekvens av tilfeldigheter.

Figur 9 Andel av alle sysselsatte og per kjønn med krav til læring i jobben. 2008-2020. Prosent



Det er den eldste og den yngste aldersgruppa som i minst grad opplever at de stadig må lære seg noe nytt (se figur 10). Zachrisen & Bjugstad fant i 2016 at det å ha læringsintensivt arbeid virker å være uavhengig av alder og kjønn. Resultatene fra LVM i 2020 viser at den eldste aldersgruppa opplever mindre læring og mindre krav, noe som kan tyde på at de eldste ikke lenger har like læringsintensivt arbeid. Grunnen til dette kan være at utdanningsnivået til den norske befolkningen har økt, og de med høyere utdanning tar de mest læringsintensive jobbene. I tillegg opplever de yngste også mindre krav til læring. Dette kan komme av at de har deltidsjobber ved siden av skole eller studier. En annen grunn kan være at kravene fra jobben ikke er like tydelige som krav fra skole eller utdanning, og at de yngste derfor oppgir at de i mindre grad opplever krav til læring i jobben.

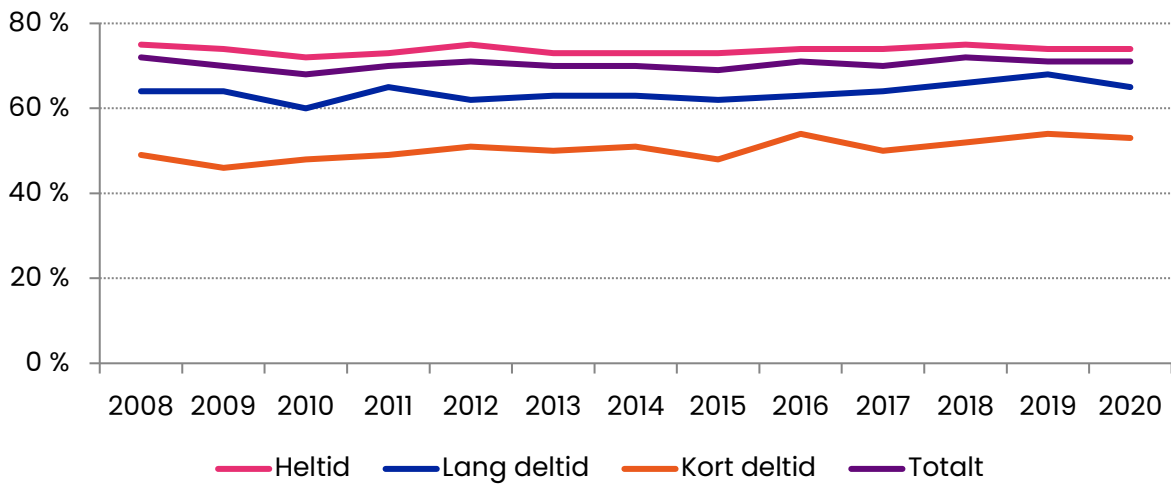
Figur 10 Andel av sysselsatte og per alderskategori med krav til læring i jobben. 2008-2020. Prosent



Figur 11 viser at personer med heltidsarbeid opplever mer krav til å lære nye ting i jobben enn personer med deltidsarbeid. Som med muligheter til læring, er det også forskjell på lang og kort deltid. Statistikk fra SSB³ viser at 54 prosent av sysselsatte i aldersgruppa 15–24 år har deltidsarbeid, og at 40 prosent har kort deltid. De andre aldersgruppene ligger på rundt 10 prosent. De yngste er overrepresentert blant jobber med kort deltid. De med kort deltidsarbeid opplever minst krav til læring på jobben noe som støtter at de yngste, som innehar disse jobbene, opplever mindre krav.

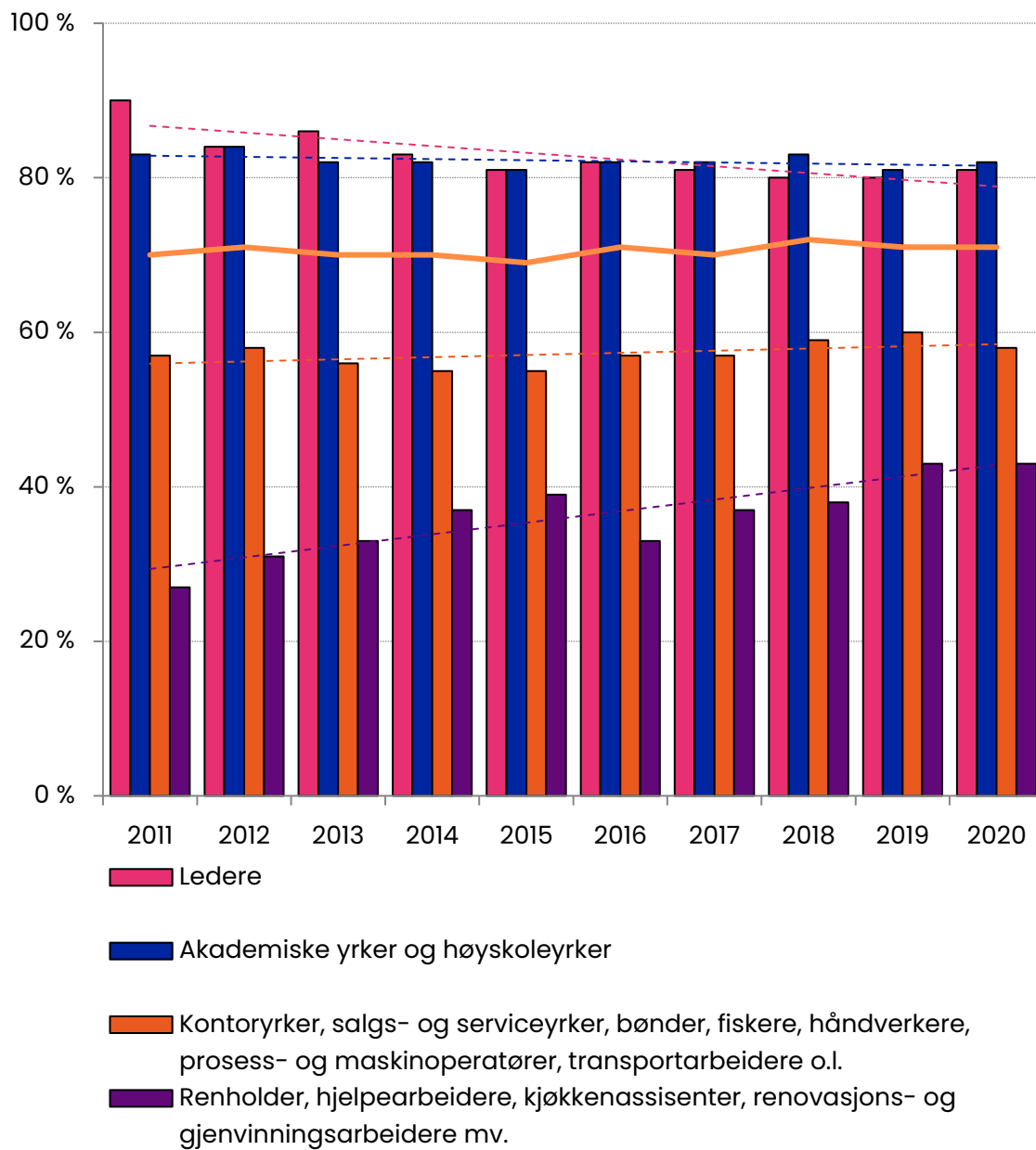
³ Kildetabell 11132

Figur 11 Andel av sysselsatte og per arbeidstid med krav til læring i jobben. 2008–2020. Prosent.



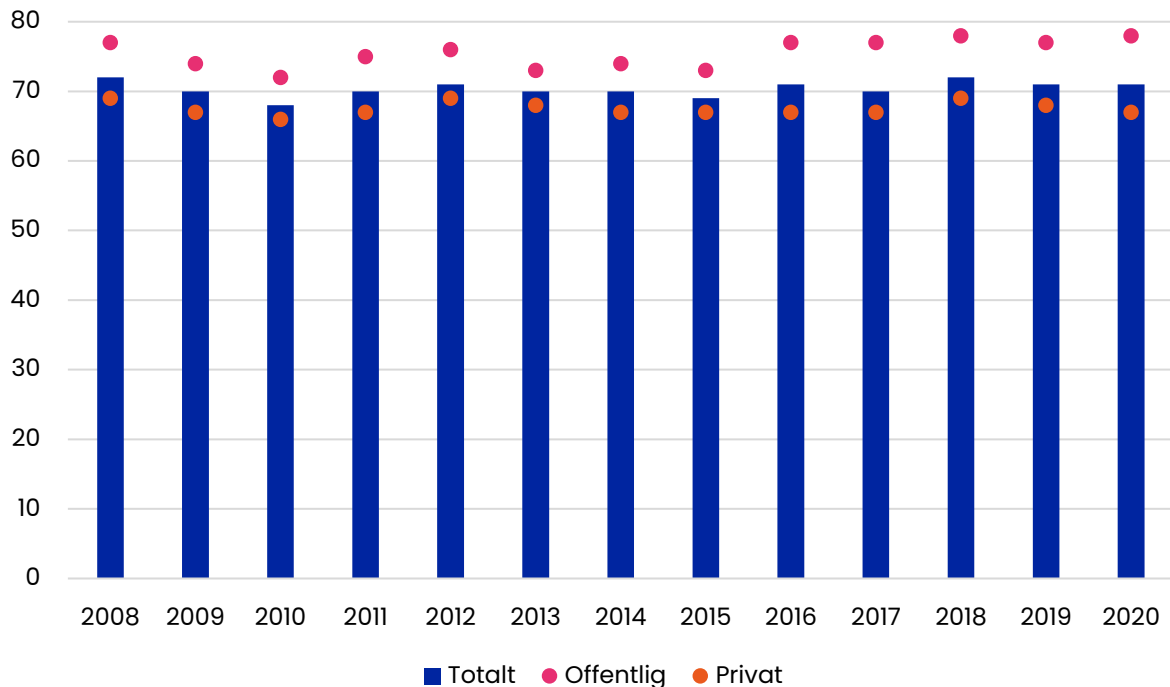
Ledere og andre akademiske yrker og høyskoleyrker er yrkene hvor de ansatte over de siste årene har opplevd mest krav til læring i jobben, se figur 12. De har stabilt ligget over gjennomsnittet over tid. Ved å sette inn en lineær trendlinje ser vi at andelen blant ledere som opplever krav til læring i jobben, har sunket, mens hos renholdere, hjelpearbeidere, kjøkkenassistenter mm. har andelen økt. Det ser ut som yrker som tidligere ikke ble ansett som kunnskapsintensive, nå stiller stadig høyere krav til læring på jobben. Næsheim (2018) viser til en vekst i yrker som krever kompetanse tilsvarende høyere utdanning. Yrkesstrukturen har altså hatt en vridning bort fra kompetansekrav på videregående- eller grunnskolenivå. Denne vridningen kan komme på grunn av endringer i næringsstrukturen. Veksten i næringer med høy andel akademikere har vokst de siste årene. I tillegg har næringer som har hatt arbeidsoppgaver som er rutinepregede, blitt påvirket av digitalisering og automatisering. Virksomhetene er da nødt til å endre måten produksjonen skjer på, noe som fører til økte krav til læring i jobben (Næsheim, 2018).

Figur 12 Andel av alle sysselsatte og per yrke med krav til læring i jobben. 2011–2020. Prosent.



Figur 13 viser at personer som jobber i offentlig sektor, opplever høyere krav til læring i jobben enn personer som jobber i privat sektor.

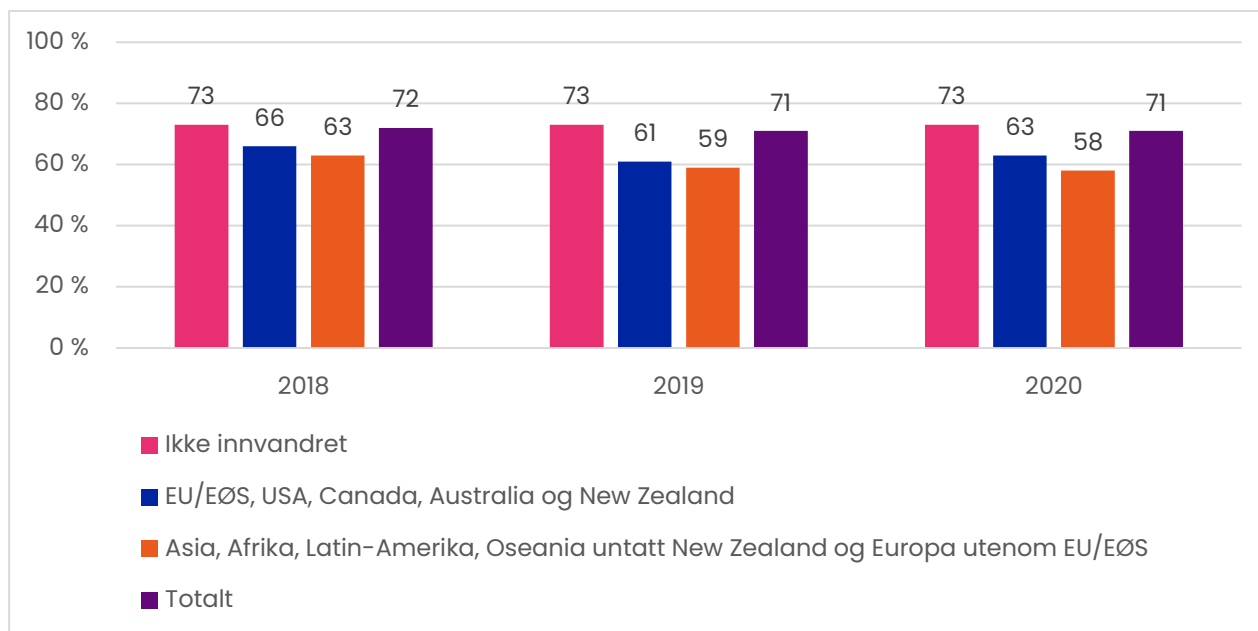
Figur 13 Andel av alle sysselsatte og per sektor med krav til læring i jobben. 2008-2020. Prosent



Andelene har variert noe over tid, men har ligget relativt stabilt de siste årene. Variasjonene i tidligere år kan ha med konjunkturer å gjøre. Det vil bli interessant å se hva som skjer i kjølvannet av pandemien. Under pandemien har mange jobbet annerledes, og det har blant annet vært større krav til digital kompetanse i en rekke jobber. Pandemien har også gjort at utviklingen innenfor allerede eksisterende trender har gått raskere, blant annet når det gjelder digitalisering.

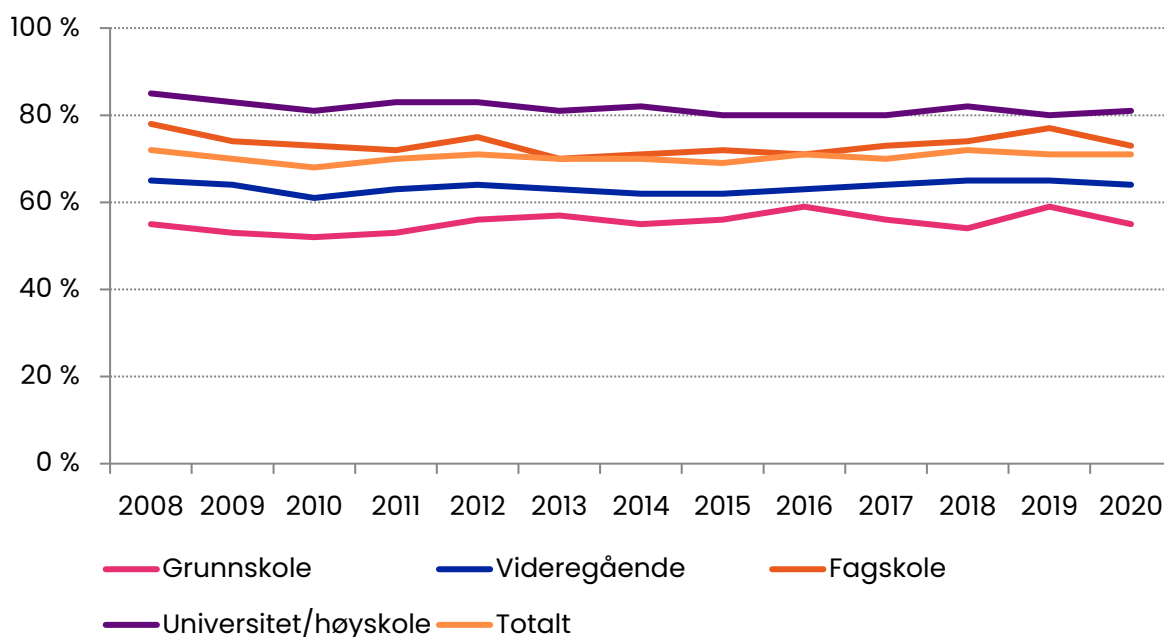
En større andel av personer som ikke har innvandret, opplever høyere krav til læring i jobben enn personer som har innvandret. Figur 14 viser dette. Grunnene til dette kan være jobbene de ulike gruppene har.

Figur 14 Andel av alle sysselsatte og per innvandringskategori med krav til læring i jobben. 2018-2020. Prosent.



Høyere utdanningsnivå fører til mer krav til læring i jobben. Figur 15 viser at personer med utdanning på universitets-/høyskolenivå har opplevd mer krav til læring i jobben fra 2008 til 2020 enn alle de andre utdanningsnivåene. Personer med grunnskoleutdanning som høyeste fullførte utdanning, opplever minst krav til læring i jobben.

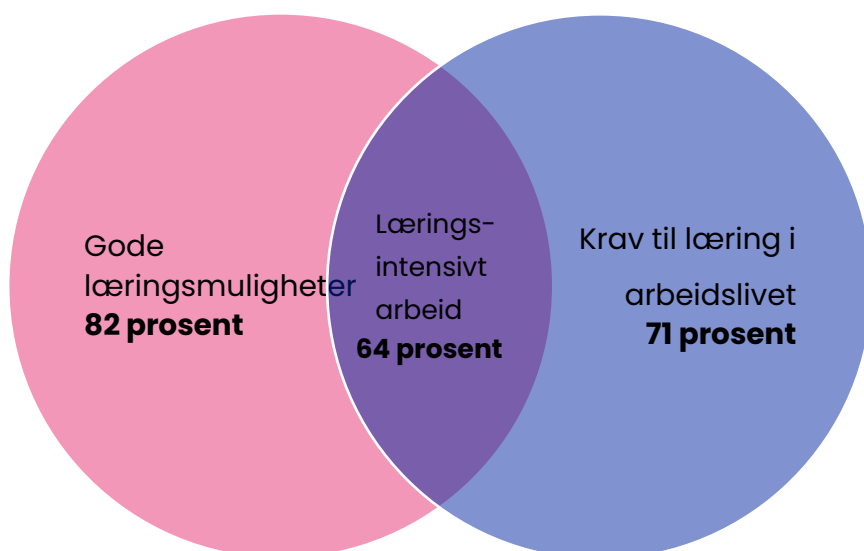
Figur 15 Andel av alle sysselsatte og per utdanningsbakgrunn med krav til læring i jobben. 2008-2020. Prosent.



4. Læringsintensivt arbeid

For at et arbeidet skal kunne defineres som læringsintensivt må en person oppleve høye krav til å lære seg nye ting og ha gode muligheter til å lære. 82 prosent av de sysselsatte opplever gode læringsmuligheter, og 71 prosent opplever krav til læring. 64 prosent opplever å ha læringsintensivt arbeid. Det betyr at det er noen som har gode læringsmuligheter, men ikke krav til læring i jobben, og noen som har krav til læring uten å ha gode muligheter til læring.

Figur 16 Andel sysselsatte med gode læringsmuligheter, krav til læring i jobben og med læringsintensivt arbeid. 2020. Prosent.



For mer om læringsintensivt arbeid se lanke (2021).

Referanser

Ianke, P. (2021). *Livslang læring 2019 – Læringsintensivt arbeid*. Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (7/2021).

<https://hkdir.no/rapportar/temarapport-2021-ledelsens-styring-og-kontroll-av-arbeidet-med-informasjonsikkerhet/livslang-laering-2019-laeringsintensivt-arbeid>

Bø, T.P. (2017). *Over 200 000 midlertidige ansatte*. Statistisk sentralbyrå. Hentet fra:

<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/over-200-000-midlertidig-ansatte>

Meld. St. 14 (2019–2020). *Kompetansereformen – Lære hele livet*.

Kunnskapsdepartementet. Hentet fra:

<https://www.regjeringen.no/contentassets/afb66fbbcdfb47749f1b7007b559d145/no/pdfs/stm201920200014000dddpdfs.pdf>

NOU 2019:2 (2019). *Fremtidige kompetansebehov II – utfordringer for kompetansepolitikken*. Kunnskapsdepartementet. Hentet fra:

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2019-2/id2627309/>

Næsheim, H.N. (2018). *Endringer i yrkesstrukturen 2000–2017*. Statistisk sentralbyrå.

Hentet fra: https://www.ssb.no/forside/_attachment/370457?_ts=16f0edd9fb8

Figurliste

<i>Figur 1 Muligheter til å skaffe seg kunnskaper og ferdigheter gjennom det daglige arbeidet. 2019–2020. Prosent</i>	<i>6</i>
<i>Figur 2 Andel av alle sysselsatte og per kjønn med gode læringsmuligheter gjennom det daglige arbeidet. 2008–2020. Prosent.</i>	<i>7</i>
<i>Figur 3 Andel av alle sysselsatte og per alderskategori med gode læringsmuligheter gjennom det daglige arbeidet. 2008–2020. Prosent</i>	<i>8</i>
<i>Figur 4 Andel av sysselsatte og per utdanningsbakgrunn med gode læringsmuligheter gjennom det daglige arbeidet. 2008–2020. Prosent.</i>	<i>9</i>
<i>Figur 5 Andel av alle sysselsatte og per sektor med gode læringsmuligheter gjennom det daglige arbeidet. 2008–2020. Prosent.</i>	<i>9</i>
<i>Figur 6 Andel av alle sysselsatte og per arbeidstid med gode læringsmuligheter gjennom det daglige arbeidet. 2008–2020. Prosent.</i>	<i>10</i>
<i>Figur 7 Andel av alle ansatte og per ansettelsesforhold med gode læringsmuligheter gjennom det daglige arbeidet. 2008–2020. Prosent.</i>	<i>11</i>
<i>Figur 8 Jobben krever at du stadig må lære deg noe nytt eller sette deg inn i nye ting. Prosent.....</i>	<i>12</i>
<i>Figur 9 Andel av alle sysselsatte og per kjønn med krav til læring i jobben. 2008–2020. Prosent</i>	<i>12</i>
<i>Figur 10 Andel av sysselsatte og per alderskategori med krav til læring i jobben. 2008–2020. Prosent.....</i>	<i>13</i>
<i>Figur 11 Andel av sysselsatte og per arbeidstid med krav til læring i jobben. 2008–2020. Prosent.</i>	<i>14</i>
<i>Figur 12 Andel av alle sysselsatte og per yrke med krav til læring i jobben. 2011–2020. Prosent.</i>	<i>15</i>
<i>Figur 13 Andel av alle sysselsatte og per sektor med krav til læring i jobben. 2008–2020. Prosent</i>	<i>16</i>
<i>Figur 14 Andel av alle sysselsatte og per innvandringskategori med krav til læring i jobben. 2018–2020. Prosent.....</i>	<i>17</i>
<i>Figur 15 Andel av alle sysselsatte og per utdanningsbakgrunn med krav til læring i jobben. 2008–2020. Prosent.</i>	<i>17</i>
<i>Figur 16 Andel sysselsatte med gode læringsmuligheter, krav til læring i jobben og med læringsintensivt arbeid. 2020. Prosent.</i>	<i>18</i>

