

KOMPASS

TEMA: Seniorer – kompetanse og muligheter
på arbeidsmarkedet



KOMPASS

Tema: Seniorer – kompetanse og muligheter på arbeidsmarkedet

KOMPASS 2019

FORFATTER: OLENA TKACHENKO (RED.), LINDA BERG, PIA IANKE, JOAKIM HERTZBERG ULSTEIN

GJESTEFORFATTERE: DOROTHY SUTHERLAND OLSEN OG TONE CECILIE CARLSTEN (NIFU)

GRAFISK PRODUKSJON: KOMPETANSE NORGE

ILLUSTRASJONER: FETE TYPER

ISBN: 978-82-7724-353-5

© KOMPETANSE NORGE 2019



Gina Lund | Foto: Kompetanse Norge

Forord

Norge står foran en demografisk utvikling der eldre innbyggere vil utgjøre en større andel av befolkningen. Bedre helse, mer utdanning og økt velstand har bidratt til økt levealder. Vi lever lenger, og har bedre livskvalitet gjennom større deler av livet. Dette er gode nyheter! Likevel betyr det også at vi må tenke litt nytt om hvordan vi håndterer aldring og en økende andel eldre i samfunnet. For å opprettholde det samme velferdsnivået som vi har i dag, må flere av oss jobbe lenger.

Diskusjonen om eldre har i de siste årene blitt utvidet til å handle ikke kun om eldreomsorg, helse og livets siste fase, men også om arbeidsliv, inkludering og kompetansebygging. Vi ser en positiv utvikling i synet på når vi blir vurdert som seniorer i arbeidslivet, men det finnes fortsatt en viss skepsis til eldre arbeidstakere. Det er derfor viktig å både jobbe med holdninger til alder i arbeidslivet og å satse på kompetanse gjennom hele yrkeskarrieren.

Arbeidslivet er i rask endring. Stadig flere norske virksomheter tar i bruk ny teknologi og digitaliserer arbeidsprosessene. For å øke arbeidslivets konkurransekraft må arbeidskraften fornye og utvikle kompetansen hyppigere enn tidligere. Dette er særlig viktig for seniorer i yrker som er utsatt for endring.

I Kompetanse Norges publikasjon Kompass tar vi opp aktuelle kompetansepoltiske temaer. Årets rapport handler om seniorer og deres tilknytning til arbeidslivet, og hvilke kompetansepoltiske utfordringer og muligheter den økende andelen eldre fører med seg. Vi ønsker også å takke våre gjesteskribenter Dorothy S. Olsen og Tone Cecilie Carlsten fra NIFU for deres bidrag om seniorennes motivasjon for læring. Hovedfunnet i rapporten er at kompetanseheving, særlig for lavt utdannede seniorer, vil være en forutsetning for å holde folk lenger i arbeid. Det betyr ikke bare at vi må sikre karriereveilednings- og videreutdannings-tilbudene til dagens seniorer – men også at vi må satse på livslang læring slik at morgendagens seniorer er godt rustet til å møte fremtidige endringer.

Et arbeidsmarked i endring krever fortløpende faglig påfyll. Tiden da vi utdannet oss en gang og for alltid, er forbi. Nå må vi tenke nytt om hvordan vi skal finansiere og organisere utdanningssektoren for å møte denne nye virkeligheten.

Oslo, 7. mai 2019

Gina Lund
Direktør Kompetanse Norge

Innhold

Sammendrag	5
1. Hyppig oppdatering av kompetanse er viktig for de som skal jobbe lenger	6
1.1 Når er man egentlig en senior?	7
1.2 Seniorene i et kompetansepolitisk perspektiv	8
1.3 Rapportens oppbygging	9
2. Seniorenes kompetanse	10
2.1 Formell utdanning	10
2.2 Lese- og regneferdigheter	11
2.3 Digital kompetanse	12
2.4 Sju av ti seniorer føler behov for å styrke digitale ferdigheter i jobben	15
2.5 Forutsetninger for forbedret digital kompetanse blant seniorer	16
3. Seniorenes læring	18
3.1 Seniorenes deltakelse i formell videreutdanning	18
3.2 Seniorenes deltakelse i ikke-formell opplæring	20
3.3 Seniorenes uformelle læring i arbeidslivet	22
3.4 Hvorfor deltar seniorer mindre i utdanning og opplæring?	23
4. Seniorenes motivasjon for læring	26
5. Seniorene og arbeidslivet	30
5.1 Seniorene utenfor arbeidslivet	32
5.2 Arbeidsledighet blant eldre arbeidstakere	33
6. Kompetansepolitikkens rolle for seniorenes deltakelse i arbeidslivet	34
6.1 Kompetansepolitikk er god seniorpolitikk	34
6.2 Styrke mulighetene for jobbskifter blant seniorene	35
6.3 Livslang karriereveiledning	35
6.4 Ansvar for finansiering av kompetansetiltak	36
Figurliste	38
Tabelliste	38
Referanser	39

Sammendrag

Vi blir stadig flere eldre. For å opprettholde dagens velferdsnivå må flere stå lenger i arbeidslivet. Samtidig har vi et arbeidsliv preget av omstillinger og rask teknologisk utvikling. Kompetansekravene i arbeidslivet øker og ny og oppdatert kompetanse gjennom hele yrkeslivet er viktig for at flere står lenger i jobb.

Kompetansepolicyen har i den siste tiden satt seniorennes kompetanse på kartet. Med kompetanse-reformen *Lære hele livet* og strategien *Flere år – flere muligheter* signaliserer regjeringen viktigheten av kompetansepolicy for å få flere til å stå lenger i jobb.

Alderen der nordmenn regner seg selv som eldre i arbeidslivet, har endret seg fra 55 år i 2003 til 59 år i 2018. Ifølge Norsk seniorpolitisk barometer er 56 år den alderen der arbeidsgivere begynner å se på arbeidstakere som seniorer. De færreste eldre opplever aldersdiskriminering i arbeidslivet, men mange opplever at arbeidsgivere i noe mindre grad prioriterer eldre arbeidstakere når det gjelder kompetanseutviklingstiltak på jobb.

Stadig flere norske seniorer er i jobb. To av tre seniorer er i jobb i alderen 55–66 år. Selv om norske seniorer har en god tilknytning til arbeidslivet sammenlignet med andre land, har de lav mobilitet på arbeidsmarkedet, og statistikk viser at eldre arbeidssøkere bruker lengre tid på å finne en jobb enn yngre arbeidssøkere.

Utdanningsnivået i befolkningen øker. Dagens seniorer har høyere utdanningsnivå enn den forrige generasjonen. Med de endringene i arbeidslivet som vi ser, er det ikke tilstrekkelig å ta utdanning én gang tidlig i livet. Kompetanseutvikling gjennom hele yrkeslivet blir viktigere for å henge med.

Digitale ferdigheter blir stadig viktigere i arbeidslivet, blant annet fordi mange private og offentlige tjenester blir digitale. Sju av ti yrkesaktive seniorer har behov for å styrke sine digitale ferdigheter i jobben. For å holde seniorer lenger i arbeid kan det dermed være nødvendig med heving av digitale ferdigheter, særlig blant eldre arbeidstakere i utsatte yrkesgrupper.

Seniorer deltar mindre i etter- og videreutdanning enn yngre. At seniorer nå må stå lenger i arbeid, ser ikke ut til å ha påvirket deltakelsen i positiv retning. Mange seniorer er motiverte til å delta i ikke-formell opplæring, mens andre foretrekker mer praksisnære former for læring. De eldste får noe sjeldnere tilbud om opplæring, og etterspør også sjeldnere opplæring enn yngre. Det er uheldig hvis seniorer i mindre grad får dokumentert kompetansen sin i et arbeidsliv der formell utdanning og kompetanse får stadig mer å si.

Myndighetene og partene i arbeidslivet er enige om at **kompetansepolicy er en god seniorpolitikk.** Det moderne arbeidslivet trenger arbeidskraft med ny og oppdatert kompetanse. For å innfri denne ambisjonen må vi diskutere et spleiselag mellom arbeidslivets parter og myndighetene for å finansiere livslang læring.

KOMPASS er Kompetanse Norges årlige temabaserte publikasjon. I 2019 har vi viet oppmerksomheten til seniorennes kompetanse og deres tilknytning til arbeidslivet. I rapporten spør vi hvordan senior- og kompetansepolicyen i Norge henger sammen, hvordan seniorenne lærer i og utenfor arbeidslivet, hvilke digitale ferdigheter de eldre arbeidstakere har, og hvilke kompetansepolicytiltak som kan forlenge yrkeskarrierene til dagens og morgendagens seniorer.

1



Hyppig oppdatering av kompetanse er viktig for de som skal jobbe lenger

Norge har et høyere velferdsnivå enn de fleste andre land. Vi har en høy andel sysselsatte, store naturressurser, en høyt utdannet befolkning og solide statsfinanser. Likevel står vi overfor en del utfordringer i tiden som kommer. I 2018 var om lag hver femte innbygger i Norge 65 år eller eldre (Leknes, Løkken, Syse, og Tønnessen, 2018). Statistisk Sentralbyrå antar at i 2040 blir hver fjerde person i den samme alderskategorien. Lange liv med god helse og god økonomi er først og fremst en positiv samfunnsutvikling. Denne utviklingen har imidlertid en stor betydning for velferdspolitikken i Norge. Gode fellesfinansierte velferdsordninger avhenger av en balanse mellom hvor mange som bidrar til inntektene, og hvor mange som mottar ytelser. En eldre befolkning betyr at det blir færre til å bære byrdene. Utgiftene til helse, eldreomsorg og pensjoner vil øke betydelig som følge av flere pensjonister og færre arbeidstakere. Det innebærer blant annet at flere må jobbe lenger.

Parallelt med endringene i befolkningssammensetningen ser vi store omskiftninger i arbeidslivet. Det påvirker kravene til den kompetansen vi trenger for å utføre jobbene våre. Kompetansebehovsutvalget påpeker at ny teknologi, digitalisering og høyere omstillingstempo krever at vi må oppdatere kompetanse oftere, og at vi endrer arbeidsoppgavene i større grad nå enn tidligere. Disse endringene i arbeids- og samfunnslivet bidrar til at vi må lære mer i tiden som kommer, og vi må lære hele livet.

Hovedtemaet i denne rapporten er seniorenes kompetanse og deres muligheter på arbeidsmarkedet i lys av de kommende endringene i arbeidslivet. Temaet seniorenes deltakelse i arbeidslivet er ikke nytt. Regjeringen og partene i arbeidslivet har vært opptatt av å iverksette ulike tiltak som kan bidra til at flere forblir lenger i arbeidslivet de siste tiårene. Pensjonsreformen, som ble gjennomført i 2011, har hatt en positiv effekt på pensjoneringsalderen i Norge. Flere jobber lenger nå enn før 2011. Økonomiske og sosiale insentiver har bidratt til at det er mer lønnsomt å vente med å gå av med pensjon, mens arbeidsgiverne i mindre grad taper på å ansette eldre (Vigtel, 2018). For å øke etterspørselen etter seniorer i arbeidslivet blir det viktigere i framtiden å legge vekt på kompetanse og tiltak som opprettholder arbeidstakernes kompetansenivå gjennom hele yrkeskarrieren (Arbeids- og sosialdepartementet, 2019c).

Helse, arbeidsgivernes holdninger og endringer i livssituasjon er blant de mange faktorene som påvirker beslutninger om å gå av med pensjon for mange av oss. Uoverensstemmelser mellom kompetanse og krav i arbeidslivet kan føre til at yrkeskarrierene til enkelte blir kortere. Utvikling og fornying av befolkningens kompetanse har fått mye oppmerksomhet i den siste tiden. Dette kan sees på som et voksende behov som oppstår som følge av den økende digitaliseringen, høyere omstillingstempo og økende krav til innovasjon. Dagens eldre har høyere utdannings- og kompetansenivå enn deres jevnaldrende for flere tiår siden. Det betyr at morgendagens seniorer vil ha enda høyere kompetansenivå, og utnyttelse av deres potensial i kombinasjon med livslang læring kan bidra til at flere jobber lenger med en kompetanse som matcher virksomhetens behov.

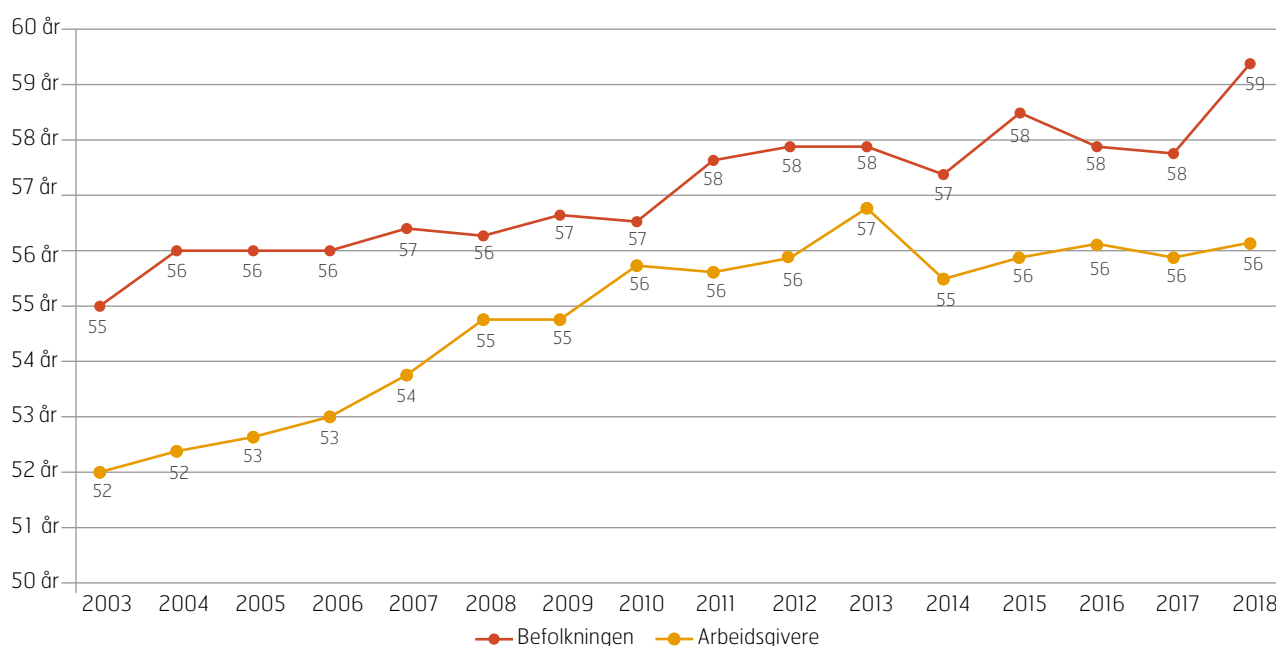
Hvilken rolle spiller kompetanseutvikling og livslang læring i virksomhetenes seniorpolitikk? I hvilken grad har seniorenes kompetanse sammenheng med lengden på deres yrkeskarrierer? Er det slik at vi etterspør mindre kompetansepåfyll jo eldre vi blir, eller tilbyr arbeidsgiverne oss mindre opplæring på jobb når vi blir eldre? I de kommende delene av denne rapporten forsøker vi å besvare disse og flere andre spørsmål om seniorenne og bruken av deres kompetanse i arbeidslivet. Til slutt diskuterer vi mulige virkemidler som kan bidra til at flere eldre vil og kan jobbe lenger.

1.1 Når er man egentlig en senior?

Mulighetene for og ønskene om å stå lenger i jobb avhenger ikke kun av enkeltes kompetanse, helse og motivasjon, men også av omgivelsenes og arbeidsgivernes holdninger. Dagens eldre lever en større del av livet med god helse sammenlignet med eldre fra tidligere generasjoner. Eldrepolitikk handler i økende grad om mer enn omsorg og livets siste fase – det handler også om jobb og kompetanseutvikling blant seniorer.

Oppfatningene om eldre arbeidstakere i arbeidslivet har endret seg de siste årene. Senter for seniorpolitikk har siden 2003 gjennomført årlige spørreundersøkelser rettet mot henholdsvis den yrkesaktive befolkningen og ledere i arbeidslivet, der respondentene ble spurt ved hvilken alder de vil anslå at folk begynner å bli regnet som «eldre» i arbeidslivet (Ipsos, 2018a, 2018b). I begge undersøkelsene har oppfatningen om når man er en senior, økt siden 2003. 59 er gjennomsnittsalderen for når de yrkesaktive anslår at man begynner å bli regnet som «eldre» i arbeidslivet, mens arbeidsgivere regner 56-åringer som seniorer.

FIGUR 1 Befolkningens og arbeidsgiveres oppfatning av når man regnes som eldre i arbeidslivet. 2003–2018. Gjennomsnittlig alder i år. (Kilde: Norsk seniorpolitisk barometer 2018)



OECD understreker at aldringen av befolkningen gir både utfordringer og muligheter, og at mange eldre ville ha stått lenger i arbeidslivet hvis forholdene lå bedre til rette for det.

(OECD, 2014b)

Bedriftsstørrelse og type virksomhet har betydning for hvordan lederne vurderer alder. Ledere i store bedrifter setter grensen ved en høyere alder enn ledere i små bedrifter, og det samme gjelder ledere i offentlige virksomheter sammenlignet med ledere i privat sektor. Halvparten av arbeidstakerne som er 60 år eller eldre, sier at de selv ikke tror at arbeidsgiverne oppfatter dem som eldre, og kun 18 prosent av arbeidstakerne i alderskategorien 50–59 år sier de tror at arbeidsgiveren oppfatter dem som eldre (Ipsos, 2018a, 2018b).

Selv om vi ser en positiv utvikling av hvordan eldre oppfattes i arbeidslivet, er det fremdeles mange i den yrkesaktive befolkningen som oppfatter arbeidstakere over 50 år som lite attraktive på arbeidsmarkedet (Ipsos, 2018b). Det er derfor viktig å jobbe med å bedre holdninger og motvirke aldersstereotyper i arbeidslivet.

1.2 Seniorene i et kompetansepolitisk perspektiv

Kompetansepolitikk er den samlede politikken for utvikling, mobilisering og anvendelse av kompetanse i hele det norske samfunns- og arbeidslivet. Målet med kompetansepolitikken er å bidra til innovasjon, produktivitet og konkurransekraft i arbeidslivet, velferd og fordeling i samfunnet og utvikling og mestring for den enkelte. Norge utarbeidet sin Nasjonale Kompetansepolitiske strategi (Kunnskapsdepartementet, 2017b) i 2017 på bakgrunn av anbefalingene fra Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling (OECD, 2014a). OECD påpekte viktigheten av tilpasninger av utdanningssystemene til de endringene som befolkningsutvikling, ny teknologi, digitalisering og globalisering fører til i arbeidslivet. Kompetansebehovsutvalget er en oppfølging fra et forslag i Nasjonal kompetansepolitisk strategi, og jobber med å kartlegge kompetansebehov i det framtidige arbeidslivet i Norge.

OECD understreker at aldringen av befolkningen gir både utfordringer og muligheter, og at mange eldre ville ha stått lenger i arbeidslivet hvis forholdene lå bedre til rette for det. En av anbefalingene fra OECD var at Norge bør ha større fokus på etter- og videreutdanning for seniorene (OECD, 2014b). Dokumentasjons- og analysesenteret Cedefop (2015) beskriver hvordan mange europeiske land i løpet av de siste tiårene har endret fokus fra muligheter for tidlig pensjonering til nødvendigheten av å utnytte eldre arbeidskraft bedre, og kaller dette for et paradigmeskifte. Aktiv aldring er et begrep som viser til endring av eldrepolitikken fra helse, omsorg og pensjon til eldres kompetanse og deltakelse i arbeidslivet (Istance, 2019).

Den norske regjeringen lanserte i 2016 en strategi for et aldersvennlig samfunn kalt Flere år–flere muligheter (Statsministerens kontor, 2016). I denne strategien retter regjeringen oppmerksomheten mot den økende andelen friske eldre som kan jobbe lenger. Eldrepolitikken i denne strategien handler ikke kun om helse- og omsorg, men også om tiltak for å holde på flere eldre i arbeidslivet. Kompetansepåfyll gjennom hele yrkeslivet er et av virkemidlene til å få til dette.

Partene i det norske arbeidslivet var representert i et utvalg om aldersgrenser i arbeidslivet (Arbeids- og sosialdepartementet, 2016). Partene deltar også i Nasjonal kompetansepolitisk strategi (NKPS) (Kunnskapsdepartementet, 2017b). Både utvalget om aldersgrenser og NKPS framhever betydningen av kompetanseutvikling fordi vi får flere eldre arbeidstakere. Partene er dessuten representert i Kompetansebehovsutvalget (KBU), som peker på aldringen av befolkningen som en av åtte utfordringer for kompetansepolitikken (Kunnskapsdepartementet, 2019b, s. 11).

Granavolderklæringen framhever viktigheten av at flere må stå lenger i arbeid. Flere kompetansepoltiske tiltak som er rettet mot økt deltakelse i arbeidslivet, er foreslått i regjeringens politiske plattform. Insentivordninger for livslang læring og ordningen med Kompetansefunn er noen av kompetansepoltiske tiltak som regjeringen ønsker å vurdere. Kompetansereformen Lære hele livet er et virkemiddel for å kunne gjennomføre denne politikken. Reformen løfter fram nødvendigheten av at flere eldre deltar i arbeidslivet, og at kompetanseutvikling i alle livsfaser er viktig for et velfungerende arbeidsmarked (Kunnskapsdepartementet, 2019a). Ekspertutvalget for Etter- og videreutdanning skal gi kunnskapsgrunnlag og anbefalinger for denne reformen. Utvalgets formål er å vurdere behov for etter- og videreutdanning, om utdanningssystemet er i stand til å møte disse behovene, og om rammebetingelsene for investering i ny kompetanse er tilstrekkelig gode.

Sysselsettingsutvalget anbefaler å styrke kompetansen til seniorerne for å øke etterspørselen etter eldre arbeidstakere (Arbeids- og sosialdepartementet, 2019, s. 14). Sysselsettingsutvalget anbefaler dessuten en vurdering av alle særavtalene for tidlig pensjonering, og at den øvre aldersgrensen for pensjonering i arbeidsmiljøloven blir senket fra 72 til 70 år slik at man unngår at arbeidsgivere vegrer seg for å ansette eldre personer fordi de er redde for å bli sittende med ulønnsomme arbeidstakere.

1.3 Rapportens oppbygging

Kompetansepoltikken skal bidra til at alle får den kompetansen de trenger og uavhengig av hvilken livsfase de er i. Det handler om at ingen skal ende utenfor arbeidslivet eller gå ut på dato. Kompass er et bidrag som retter søkelyset mot spørsmål om seniorer, hvordan flere dagens og morgendagens seniorer kan stå lenger i jobb og hva som skal til for at arbeidslivet i større grad satser på kompetansebygging gjennom hele yrkeslivene våre.

I KAPITTEL 1 har vi presentert dagens utfordringer med en stadig økende andel eldre i Norge, regjeringens politikk på kompetansefeltet og pågående reformer rettet mot kompetanseløft i befolkningen, etterfulgt av en kort oversikt over seniorennes plass i den internasjonale kompetansepoltikken.

I KAPITTEL 2 starter vi med en kort oversikt over seniorennes kompetanse i grunnleggende ferdigheter og digital kompetanse. Vi diskuterer hvorvidt aldring har en sammenheng med produktivitet og endringer i grunnleggende ferdigheter som lesing og skriving.

I KAPITTEL 3 ser vi nærmere på seniorennes læring. Vi ser hvordan de deltar i ulike former for opplæring, og i hvilken grad de opplever like mye læring i arbeidslivet som yngre.

I KAPITTEL 4 har Dorothy S. Olsen og Tone Cecilie Carsten fra NIFU har bidratt med en kort oversikt over nylig forskning fra et stort forskningsprosjekt om seniorer kalt Silver Lining. Forskernes bidrag handler om seniorenne og deres motivasjon for læring.

I KAPITTEL 5 er seniorer og arbeidslivet er tema. Vi presenterer vi tall og statistikk over seniorennes yrkesdeltakelse, og diskuterer hva som påvirker tidlig avgang fra arbeidslivet.

I KAPITTEL 6 gir vi en oversikt over foreslåtte virkemidler rettet mot kompetanseutvikling.

2

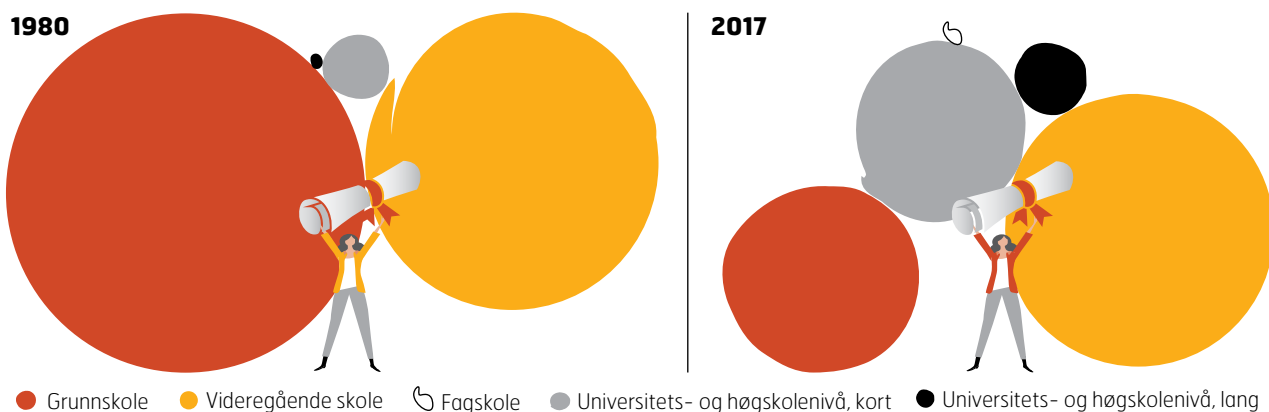
Seniorenes kompetanse

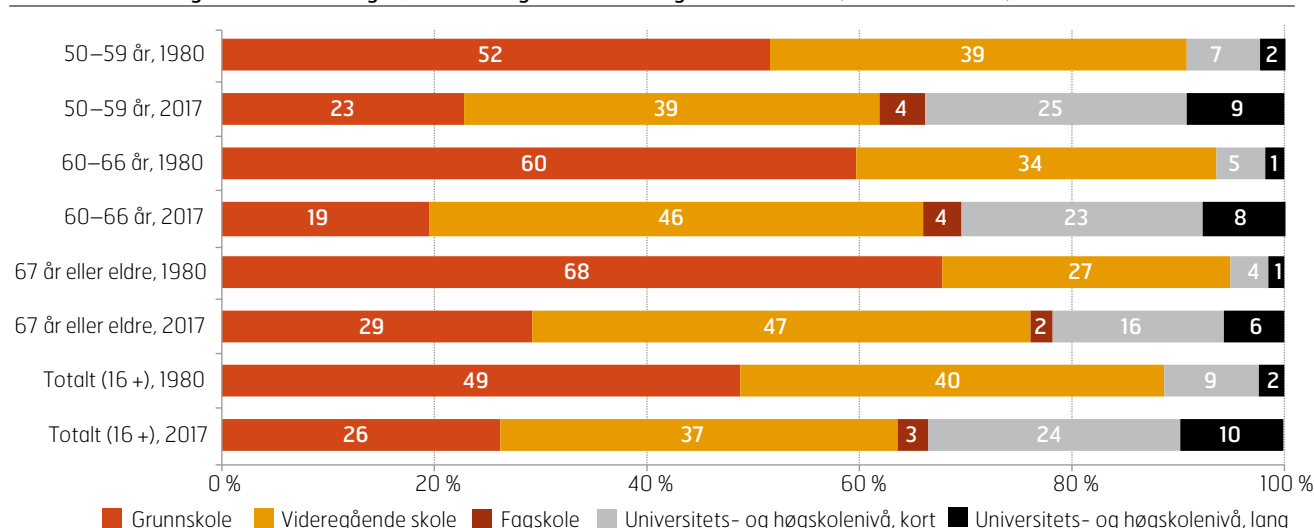
Kompetanse blir stadig viktigere for å klare seg godt i arbeidsmarkedet. Ny teknologi og andre strukturelle endringer i arbeidsmarkedet øker behovet for læring gjennom hele arbeidslivet (NOU 2019:7, s 181). Kompetanse rommer mer enn kunnskap og formell utdanning. Kompetansebehovsutvalget definerer kompetanse som kunnskap, forståelse, ferdigheter, egenskaper, holdninger og verdier (NOU 2019:2).

Kompetanse er ferskvarer – og dynamisk. Det er ikke et én-til-én-forhold mellom den formelle utdanningen vi tar i ung alder, og hva vi kan og vet når vi blir voksne – vi opparbeider oss realkompetanse. Seniorenes kompetanse er et resultat av hva de har gjort gjennom livet: Familiesituasjonen og deltakelse i organisasjons- og samfunnsliv har innvirkning på kompetansen, på samme måte som hvor en har jobbet og hva en har lært gjennom livet i form av ikke bare utdanning og opplæring, men også de daglige arbeidsoppgavene på jobben (Wahlgren, 2010).

2.1 Formell utdanning

SSBs statistikk over befolkningens utdanningsnivå fra 1980 og 2017 viser at utdanningsnivået har steget kraftig siden 1980, både i befolkningen totalt og blant seniorenne (SSB, 2017b) (figur 2). Siden utdanningsnivået stiger i befolkningen, vil utdanningsnivået blant seniorenne være høyere i framtida (Cappelen m. fl., 2018, s. 25).



FIGUR 2 Utdanningsnivå i befolkningen, seniorer og totalt. 1980 og 2017. Prosent (Kilde: SSB 2018)

Blant voksne deltakere i videregående opplæring i 2017 var ni prosent 50 år eller eldre, og innen høyere utdanning utgjorde de som var 50 år eller eldre, 14 prosent av de voksne studentene.

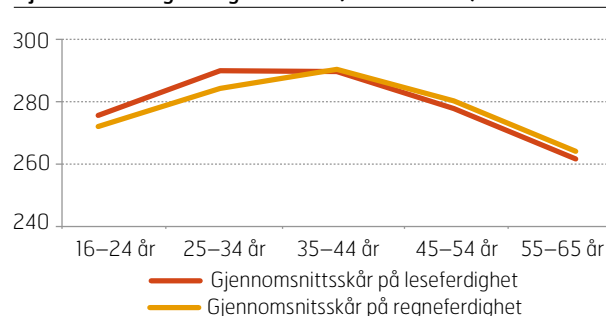
Flest tar videreutdanningen på universitets- eller høyskolenivå. Av de rundt 277 000 studentene i høyere utdanning i 2017 var fire prosent over 50 år. Vi finner også en del seniorer i videregående opplæring, og da gjerne innenfor helse- og oppvekstfag eller andre linjer som gir yrkeskompetanse. 8 prosent av de 27 000 voksne i videregående opplæring i 2017, var over 50 år. En del voksne tar fagskoleutdanning, som er høyere yrkesfaglig utdanning etter videregående. Av rundt 15 000 som tok fagskoleopplæring i 2016, var 6 prosent over 50 år. I tillegg får noen seniorer i grunnskoleopplæring for voksne. Det gjelder først og fremst innvandre- re i ordinær grunnskoleopplæring for voksne, og noen som får spesialundervisning på grunnskolens område som del av opptrening etter sykdom eller skade (Kompetanse Norge, 2019b).

2.2 Lese- og regneferdigheter

Grunnleggende ferdigheter er viktige når samfunnet er i omstilling. Arbeidstakere med svake lese- og regneferdigheter er sårbare i møte med teknologiske endringer på arbeidsplassen. De med svake leseferdigheter deltar i mindre grad i jobbrelatert opplæring. Gode grunnleggende ferdigheter gir et fortrinn når det gjelder utnyttelse av andre jobbrelaterte ferdigheter (Kunnskapsdepartementet, 2019b, s. 17).

PIAAC-undersøkelsen ble gjennomført i regi av OECD, og måler tallforståelse, leseferdigheter og problemløsningsevne blant voksne i OECD-landene. Aldersgruppen 55–66 fra Norge skårer høyt i PIAAC sammenlignet med andre land, noe som kan tyde på at utdanningssystemet i Norge er godt, og at arbeidslivet er læringsintensivt (NOU 2018:2, 2018, s. 21).

Figur 3 viser gjennomsnittet for de norske respondentenes skår på lese- og regneferdigheter i PIAAC, etter aldersgruppe (Gabrielsen og Lundetræ, 2014). Selv om empirisk forskning viser at mange ferdigheter synker med alderen, er det store individuelle variasjoner blant seniorenne (Oslo Economics, 2018), og høyere utdanning øker sannsynligheten for å skåre høyt på leseferdigheter i eldre alder, uansett om man har deltatt på utdanningen i ung eller voksen alder (Desjardins, 2019). Formell utdanning, i tillegg

FIGUR 3 Lese- og skriveferdigheter, etter alder. Gjennomsnittlig ferdighetsskår. (Kilde: PIAAC)

til sosial bakgrunn og andre individuelle forskjeller, har en innvirkning på leseferdighetene i befolkningen (NOU 2018:2, 2018).

Svekkede ferdigheter i løpet av et liv kan også skyldes andre faktorer enn aldring. Slike faktorer kan være utdanning og opplæring, i tillegg til atferdsmessige, praktiske og sosiale faktorer (Desjardins og Warnke, 2012, s. 47), som for eksempel fysisk aktivitet og i hvilken grad man bruker ferdighetene sine. Hvis slike faktorer er generelle i et samfunn, kan en snakke om kohorteffekter (Oslo Economics, 2018, s. 38). PIAAC-data viser at hvis man har høy bruk av leseferdigheter på jobben, øker leseferdighetene med alderen (Paccagnella, 2016a, s. 54), og at leseferdighetene synker når man går av med pensjon (OECD, 2016; Paccagnella, 2016a, s. 60). Læring i arbeidslivet bør derfor være livslang, bokstavelig talt (Paccagnella, 2016, s. 53). OECD framhever også betydningen av «use it or lose it»: Voksenopplæring og «on-the-job-training» er viktig for eldre arbeidstakere slik at de ikke mister de ferdighetene de har, og får mulighet til å utvikle nye ferdigheter (OECD, 2016; Paccagnella, 2016b).

Aldring assosieres ofte med reduksjon i produktiviteten og svekkelse i enkelte ferdigheter. Det er en effekt av å være i en bestemt livsfase. Kohorteffekt er en generasjonseffekt som i denne sammenhengen kan reflektere svakere ferdigheter hos den eldre generasjonen snarere enn blant den kommende generasjonen seniorer. Dersom dagens 60-åringer jobber i mer læringsintensive yrker og tilegner seg flere ferdigheter i arbeidslivet enn deres jevnaldrende for flere generasjoner siden, er det feil å tilskrive all nedgang i ferdigheter som en aldringseffekt (Bussolo, Koettl, og Sinnott, 2015).

Ikke alle kognitive ferdigheter svekkes med alderen. Hjernen kompenserer for nedgangen i kognitive ferdigheter med bedre utviklede verbale ferdigheter og bedre utnyttelse av opparbeidet erfaring. Sosiale ferdigheter er også bedre utviklet hos seniorer. Disse ferdighetene er viktige i mange yrker (Bussolo m. fl., 2015). Eldre arbeidstakere er flinkere til å jobbe selvstendig og overføre kompetansen sin til andre i virksomheten. Seniorer er ikke like flinke som yngre kolleger til å ta i bruk nye arbeidsmetoder, og har lavere arbeidstempo og lavere fleksibilitet ved bytte av oppgaver (Oslo Economics, 2018).

2.3 Digital kompetanse

Mestring av digital kommunikasjon og teknologibruk har blitt viktig i samfunns-, privat- og arbeidsliv. Gode digitale ferdigheter har også blitt viktig for å tilegne seg ny kunnskap – i både det formelle utdannings-systemet og ved annen opplæring. Den teknologiske utviklingen går raskt, og endrer måten vi jobber og utfører tjenester på. Det er viktig at befolkningen tilegner seg tilstrekkelig digital kompetanse for å fungere i dagliglivet, og for å unngå digitalt utenforskap (Berge, Bettum, Ianke, og Størset, 2018).

Stortingsmeldingen Digital agenda for Norge definerer digital kompetanse slik:

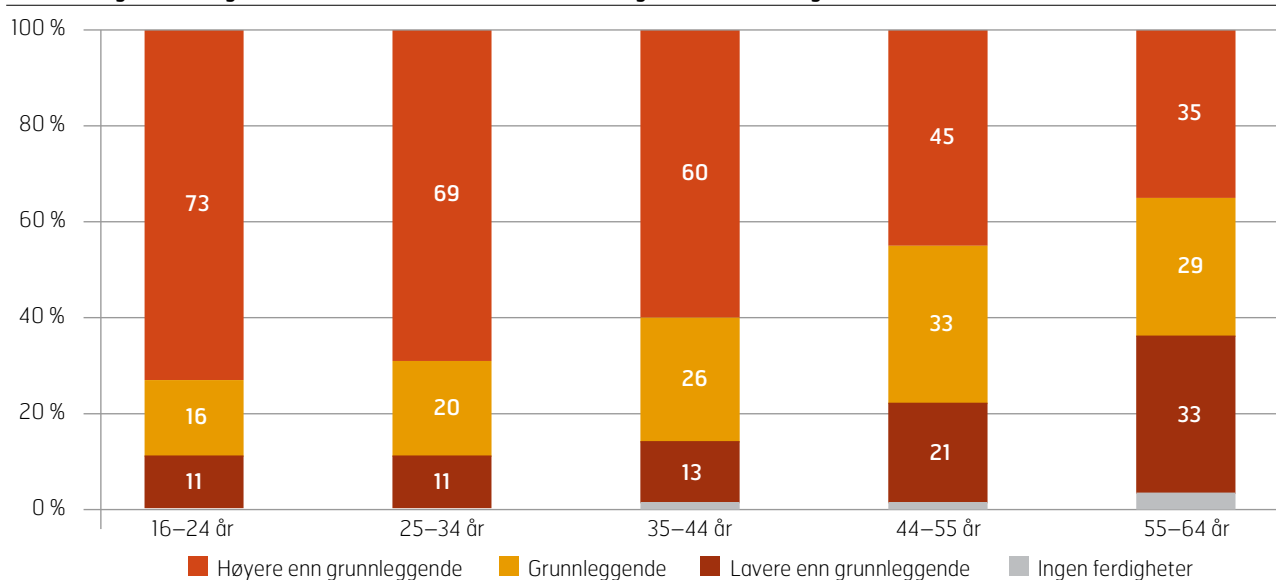
Evnen til å forholde seg til og bruke digitale verktøy og medier på en trygg, kritisk og kreativ måte. Digital kompetanse handler både om kunnskaper, ferdigheter og holdninger. Det dreier seg om å kunne utføre praktiske oppgaver, kommunisere, innhente eller behandle informasjon. Digital dømmekraft, slik som personvern, kildekritikk og informasjonssikkerhet, er også en viktig del av den digitale kompetansen.

Meld. St. 23, 2012–2013, s. 18

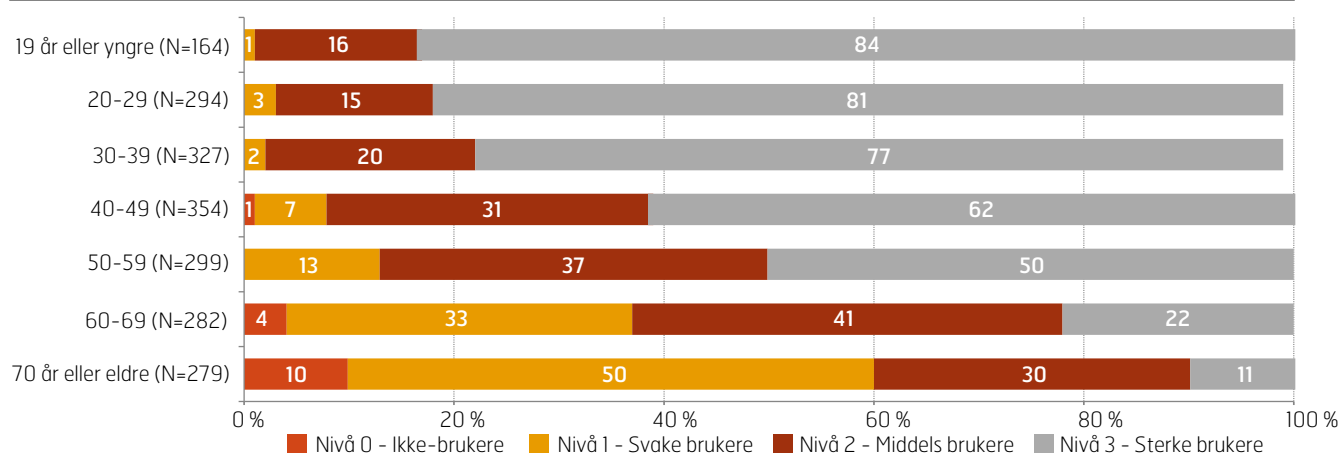
Begrepet digital kompetanse har endret innhold i takt med utviklingen av teknologi og internett. Måling av digitale ferdigheter er mer utfordrende enn måling av teknologibruk. (Kunnskapsdepartementet, 2019b). Det finnes ingen standardiserte indikatorer som måler befolkningens digitale ferdigheter (Aspøy og Andersen, 2015). Spørreundersøkelser om bruk av teknologi, internett og mestring av ulike oppgaver er en av målemetodene. Kompetanse Norge har gjennomført en spørreundersøkelse om befolkningens digitale kompetanse, og vi presenterer her relevante tall som handler om seniorers digitale kompetanse (Kompetanse Norge, 2018).

Digital Scoreboard er en sentral datakilde for EU/EØS-land når det gjelder indikatorer på digitalisering (European Commission, 2019). I 2018 gjennomførte de en intereuropeisk undersøkelse om selvrapporterte digitale ferdigheter. Hovedfunnet for Norge er at andelen med høyere enn grunnleggende digitale ferdigheter synker med alderen, og stiger med utdanningsnivået. Blant de over 55 år har 33 prosent lavere enn grunnleggende digitale ferdigheter. Til sammenligning er det 11 prosent i aldersspennet 16–34 år som har lavere enn grunnleggende digitale ferdigheter. Det er altså en forskjell mellom aldersgruppene, men det må sees i sammenheng med at andelen med høyere enn grunnleggende ferdigheter i utgangspunktet er høy i Norge. Sammenlignet med de andre EU/EØS-landene er det bare Liechtenstein og Island som har en større andel med gode digitale ferdigheter (Kunnskapsdepartementet, 2019b, s. 23).

FIGUR 4 Digitale ferdigheter, etter alder (Kilde: NOU 2019:2, Figur 2.6, tall fra Digital Scoreboard 2018).



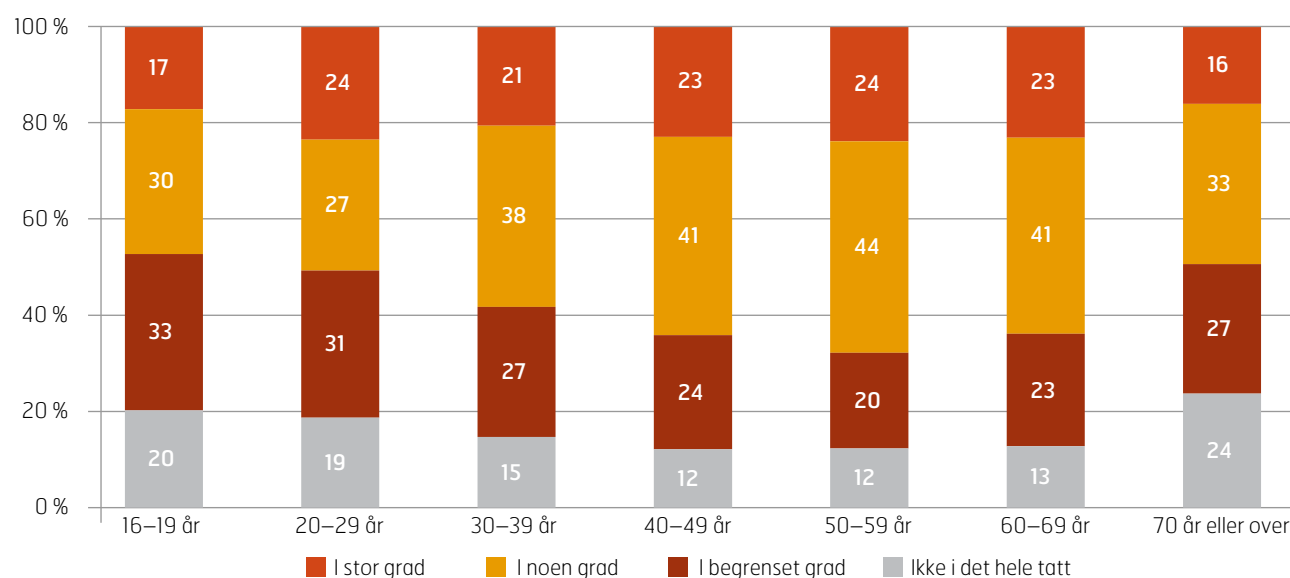
Vi finner igjen fordelingen fra Digital Scoreboard i Kompetanse Norges undersøkelse i 2018 om digitale ferdigheter i befolkningen (Kompetanse Norge, 2018). I undersøkelsen er det laget en indikator som baserer seg på egenrapportert bruk av digitale verktøy og tjenester. Kompetansenivået i befolkningen er høyest hos de yngste, og blir lavere med økende alder, som figur 5 viser. Dette er mest trolig en kohorteffekt, det vil si at det handler om generasjon, og ikke alder i seg selv. Mens 84 prosent i gruppen under 20 år og 81 prosent i gruppen 20–29 år er sterke brukere, gjelder dette bare 50 prosent i gruppen 50–59 år, 22 prosent i gruppen 60–69 år og 11 prosent av de som er over 70 år. Mens gruppen ikke-brukere nesten utelukkende finnes i de to eldste aldersgruppene, finnes det svake brukere på alle alderstrinn, selv om andelen øker med alderen. Samtidig er det grunn til å merke seg at andelen sterke brukere har gått opp fra en tilsvarende undersøkelse i 2007, fra 36 til 54 prosent. Andelen ikke-brukere har gått ned fra 10 til 2 prosent. Det er en relativt stor forskjell i ferdigheter mellom aldersgruppene 50–59 år og 60–69 år, fra 50 prosent sterke brukere til 22 prosent. Vi kan dermed forvente at seniorene i framtida vil ha tilsvarende bedre grunnleggende digitale ferdigheter.

FIGUR 5 Digital kompetanse i befolkningen, etter alder. 16 år og eldre. 2018. Prosent. (Kilde: Kompetanse Norge 2018)

Sammenlignet med egenrapporteringen til yngre respondenter vurderer seniorene selv de digitale ferdighetene sine som svake. Seniorene ser imidlertid ut til å ha større bevissthet enn de aller yngste om enkelte oppgaver som inngår i den digitale kompetansen, mer spesifikt nettvett og sikkerhet (ECDL Foundation, 2014).

Samtidig var det i 2018 et klart flertall også i de eldste aldergruppene som brukte internett daglig. Blant 60–69-åringene bruker 81 prosent internett daglig. Sammenligner vi med resultatene fra 2010, er det de som er 60 år eller eldre, som har hatt størst økning i antall daglige internettbrukere. I 2010 var 56 prosent av de som var 60 år eller eldre, innom internett daglig, og i 2018 gjelder dette 74 prosent. Det er en økning på 33 prosentpoeng. Med økende alder blir sosiale medier og strømmetjenester mindre sentralt for internettbruken, mens nyhetsoppdatering og annen kunnskapsinnhenting blir viktigere. Det er også en relativt større andel som oppgir privat praktisk bruk, som nettbank og kontakt med det offentlige som det mest sentrale for internettbruken i de to øverste aldersgruppene.

Seniorer har svakere grunnleggende digitale ferdigheter enn yngre, men det er grunn til å tro at det handler om generasjon snarere enn alder i seg selv. Et vesentlig spørsmål blir da hvorvidt svakere ferdigheter oppleves av seniorene selv som et problem i dagliglivet. De forskjellige aldersgruppene svarer relativt likt på om de i stor grad opplever behov for bedre digital kompetanse i dagliglivet, men det er noe større forskjeller i andelen som i noen grad har behov for å styrke kompetansen. Seniorene har størst behov for å styrke ferdighetene, men behovet er også godt til stede i de yngre aldersgruppene.

FIGUR 6 Behov for å styrke digitale ferdigheter i dagliglivet, etter aldersgruppe. (Kilde: Kompetanse Norge 2018)

Seniorer bruker noe lengre tid på å ta i bruk nye digitale verktøy og tjenester. Noe av dette kan være fordi vi ikke er ferdige med digitaliseringsprosessen ennå i det norske samfunnet. For de som digitaliserer offentlige tjenester, er en vesentlig faktor hvor raskt man kan forvente at forskjellige grupper tar i bruk nye tjenester. Kompetanse Norges undersøkelse om grunnleggende digitale ferdigheter viser at de yngre i større grad enn senioren rapporterer at de raskt tar i bruk nye digitale verktøy og tjenester (Kompetanse Norge, 2018).

Samtidig oppgir de unge i større grad enn eldre at sosiale medier og strømmetjenester er viktige tjenester for dem. Tidlig bruk av denne typen tjenester vil ikke nødvendigvis reflektere hvor raskt de tar i bruk andre typer tjenester digitalt. Ser vi nærmere på andelen som faktisk har tatt i bruk en ny digital offentlig tjeneste, blir bildet litt annerledes. Digipost er et relativt nytt initiativ, med potensial til å være enormt kostnadsbesparende for samfunnet (Difi, 2019b). Difis data over andelen brukere etter alder i 2017 viser at de aller yngste er litt tregt ute. Vi ser også at det er først blant de som er 65 år og eldre at andelen nye brukere avtar noe (Difi, 2019a).

For å få full gevinst av digitaliseringen vil det være ønskelig å kunne legge ned analoge tilbud på sikt. Det kan altså være viktigere å kartlegge hvem som aldri tar i bruk nye digitale verktøy og tjenester, enn å se på hvem som er først ut. Reservasjonsregisteret for digital kommunikasjon ble innført i 2016 for å gi befolkningen en mulighet til å forsikre seg om at de ikke vil motta kommunikasjon fra det offentlige digitalt. Blant de som reserverer seg mot digital kommunikasjon fra staten, er aldersgruppen 50–65 år overrepresentert. Det er 59-åringene som i aller høyest grad reserverer seg, og etter det synker andelen jevnt mot null blant de rundt 88 år.



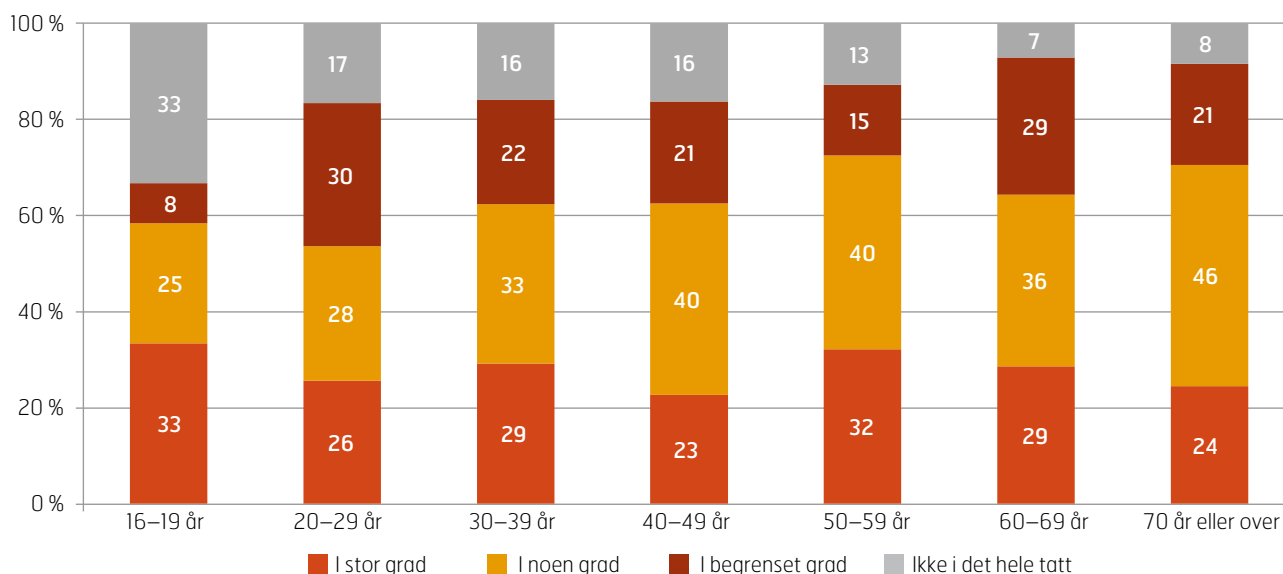
2.4 Sju av ti seniorer føler behov for å styrke digitale ferdigheter i jobben

Evnen til å kombinere teknologi med fagkunnskap vil trolig bli en sentral ferdighet i fremtidens arbeidsliv, særlig i kompetanseintensive yrker.

(NOU 2019:2.)

Enten man måler selvrapportert kompetanse gjennom en spørreundersøkelse eller gjennom tester, har eldre personer i snitt svakere digitale ferdigheter enn resten av befolkningen. Likevel er det relativt liten forskjell mellom aldersgruppene når det gjelder det opplevde behovet for å styrke digitale ferdigheter i arbeidslivet. Dette stemmer overens med tidligere funn, der digital kompetanse, objektiv som subjektiv, ikke korrelerer med opplevd kompetansemangler i jobben (Aspøy og Andersen, 2015). Tidligere studier har også vist at bruk av IKT i jobben har en sterk sammenheng med digitale ferdigheter (Guthu og Gravdahl, 2008). Det kan tyde på at de som trenger mer digital kompetanse i jobben sin, gjerne får det.

I 2018 rapporterte 70 prosent av senioren i Kompetanse Norges undersøkelse at de trenger å styrke de digitale ferdighetene i jobben. Særlig andelen som i noen grad trenger dette, er større for senioren enn for de som er yngre. Andelen som i stor grad trenger å styrke ferdighetene, er relativt jevnt fordelt for alle aldersgruppene unntatt de som er 68 og eldre.

FIGUR 7 Opplevd behov for å styrke digitale ferdigheter i jobben, etter alder. Prosent. (Kilde: Kompetanse Norge 2018).

Seniorer med lav utdanning som har jobber med lite bruk av IKT, opplever ikke noe behov for å styrke ferdighetene sine. Generelt er det langt færre med lavere utdanning som rapporterer at jobben stiller krav til at de må lære seg noe nytt (Zachrisen og Bjugstad, 2016). Dette er ikke nødvendigvis et problem for seniorene i denne typen jobber i dag, men det kan bli et problem i framtiden.

Digitalisering, automatisering og teknologisk utvikling har allerede hatt en stor påvirkning på hovedstrukturene i arbeidsmarkedet. Det er mye som tyder på at flere store endringer er på vei også i framtiden. Etter noen beregninger kan så mange som en tredjedel av arbeidsplassen i det norske arbeidsmarkedet være utsatt for automatisering. De arbeidsplassene som forsvinner, vil sannsynligvis bli erstattet av andre arbeidsplasser, men disse vil høyst sannsynlig kreve en annen kompetanseprofil (Kunnskapsdepartementet, 2019b, s. 133–134). Teknologisk utvikling betyr ikke nødvendigvis en mer komplisert arbeidshverdag. En del av den teknologiske utviklingen handler også om økt brukervennlighet. Teknologien har historisk blitt mer tilgjengelig for de med svakere ferdigheter over tid (Galor og Tsiddon, 1997). Vi må også skille mellom alderseffekter og kohorteffekter. Om 20 år er det dagens 30- og 40-åringer som er seniorene. Hvorvidt sammenhengen mellom alder og IKT-bruk dreier seg om en generasjonseffekt eller en aldringseffekt, er ikke helt avklart (Aspøy og Andersen, 2015, s. 11). En annen vesentlig nyanse er at høyt utdannede seniorer i arbeid som krever digital kompetanse, gjerne også finner måter å sikre seg den kompetansen de trenger. Videre er læringskrav i jobben en sentral faktor for ferdighetsutvikling, og sammenhengen er sterkere jo lavere utdanningsnivå en person har (Nyen, 2005). Relatert til digitale ferdigheter støtter resultater fra Borger- og brukerundersøkelsen til Kompetanse Norge fra 2008 opp om det. Likevel er det også slik at de med lavest utdanning også opplever mindre krav til læring fra sin arbeidsgiver.

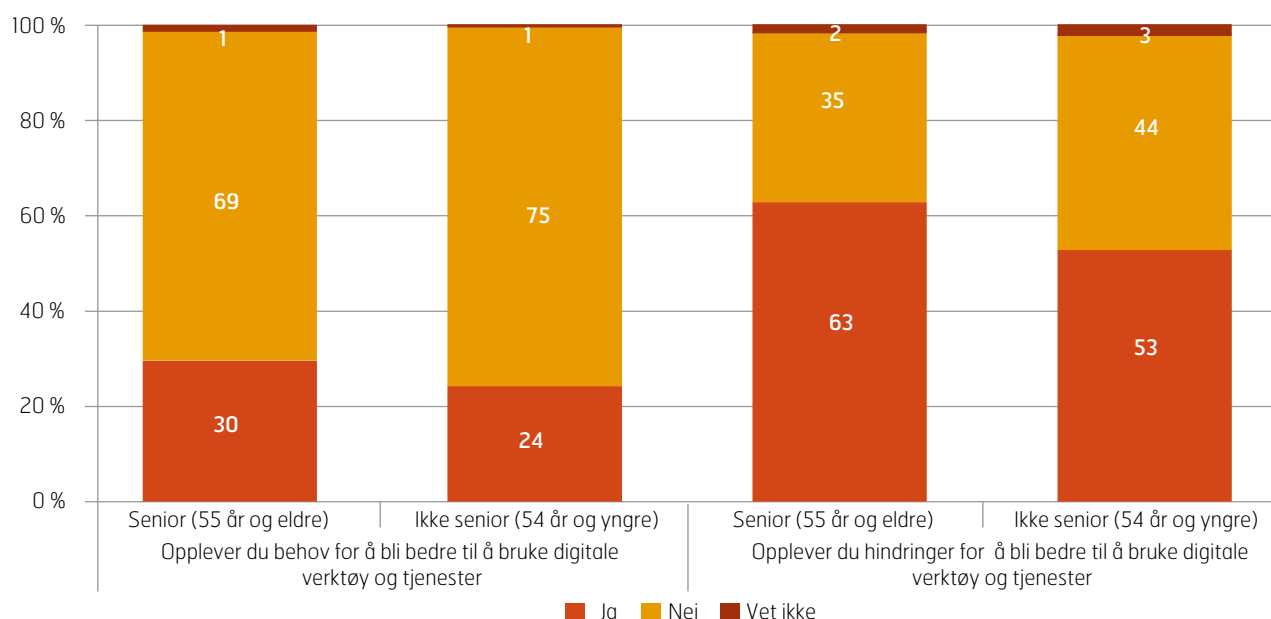
På mellomlang sikt er det likevel klart at i et mer digitalisert arbeidsmarked vil de nye arbeidsplassene kreve grunnleggende digitale ferdigheter som et minimum (Kunnskapsdepartementet, 2019b, s. 29). Seniorer med svake digitale ferdigheter som er ansatt i utsatte stillinger, vil dermed være særlig sårbare. Da er det en utfordring at de mest utsatte, seniorer med lav utdanning og lite IKT-bruk i arbeidshverdagen, ofte også er de med dårligst mulighet til å forbedre de digitale ferdighetene.

2.5 Forutsetninger for forbedret digital kompetanse blant seniorer

En tredjedel av seniorbefolkningen opplever et behov for å bli bedre til å bruke digitale verktøy og tjenester. Dette er relativt likt resten av befolkningen, der andelen er 24 prosent. Av de seniorene som opplever et

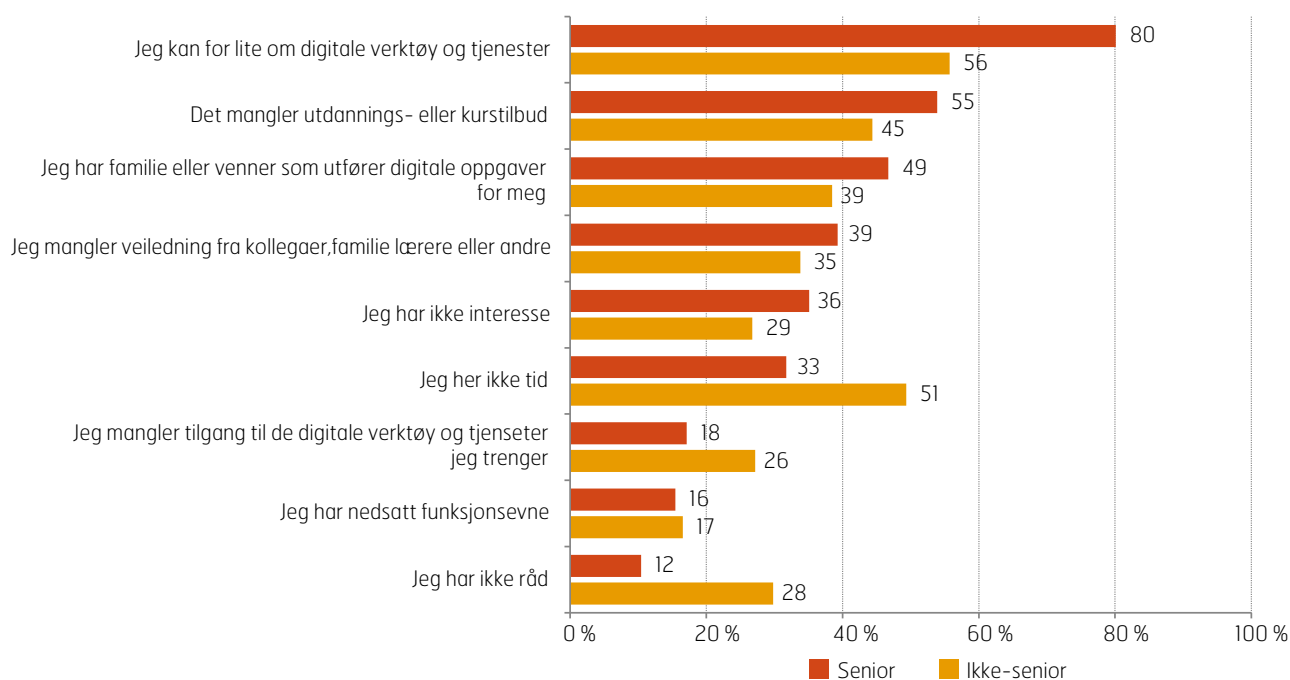
behov for å styrke ferdighetene sine, er det 63 prosent som opplever hindringer for dette. Blant juniorene er tallet bare 10 prosentpoeng lavere (se figur 8). En litt større andel av senioren opplever altså behovet, og en litt større andel av senioren opplever at de har hindringer på veien mot bedre digital kompetanse.

FIGUR 8 Svar på spørsmål om behov og hindringer, etter seniorer og ikke-seniorer. (Kilde: Kompetanse Norge 2018)

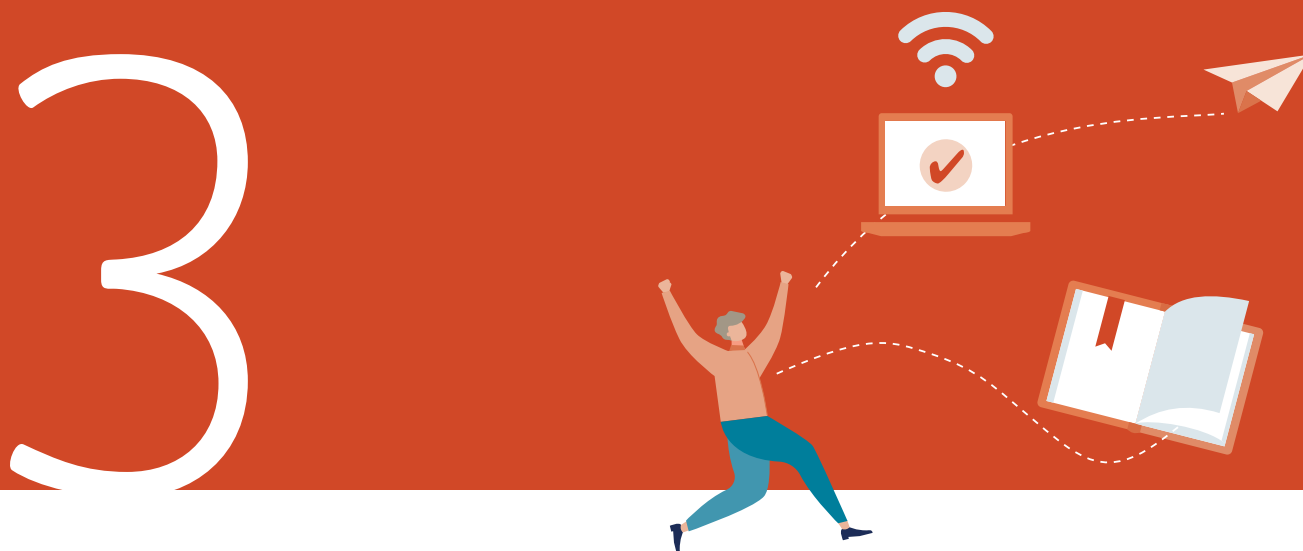


Det er først og fremst manglende forkunnskaper som oppleveres som en hindring, etterfulgt av manglende tilgang på utdannings- og kurstilbud og overhjelpsomme familie og venner som utfører oppgaver for dem. Tid, penger og tilgang på datautstyr er relativt sett viktigere for de under 55 år.

FIGUR 9 Andelen som svarer ja på opplevde hindringer etter seniorer (55 år og eldre) og juniorer (54 år og yngre) blant de som både opplever et behov og hindringer. N= 322 (ut av 2000). (Kilde: Kompetanse Norge 2018).



Dette kan tyde på at den beste tilnærmingen for å bedre digitale ferdigheter hos senioren som opplever et behov for det, vil være lavterskel-kursing i helt grunnleggende IKT-ferdigheter.



Seniorennes læring

Tradisjonelt har de første 20–30 leveårene vært de mest læringsintensive. I dag har om lag en tredjedel av befolkningen universitets- eller høyskoleutdanning, og denne andelen er økende (SSB, 2017b). For stadig flere vil ikke utdanningen de tok før full inntreden i arbeidslivet, være tilstrekkelig gjennom hele arbeidskarrieren (Kunnskapsdepartementet, 2018). Vi må belage oss på å oppdatere og fylle på kompetansen hele livet, gjennom å delta i etter- og videreutdanning og å lære i arbeidslivet. En del må omskoleres og ta en helt ny utdanning for å ha relevant og etterspurt kompetanse.

Hvilke kompetansebehov som vil oppstå, kan ingen si med sikkerhet. I nær framtid vil mange sysselsettes i jobber som ennå ikke finnes, med teknologier som ennå ikke er oppfunnet, og løse problemer vi ennå ikke vet vil oppstå. Norsk seniorpolitisk barometer viser at sju av ti opplever nye krav til kompetanse i arbeidet (Ipsos, 2018b). Å kunne lære og få muligheten til å tilegne seg nødvendig kompetanse er avgjørende både for produktivitet, mestring og trivsel og for å kunne stå i jobb lenge.

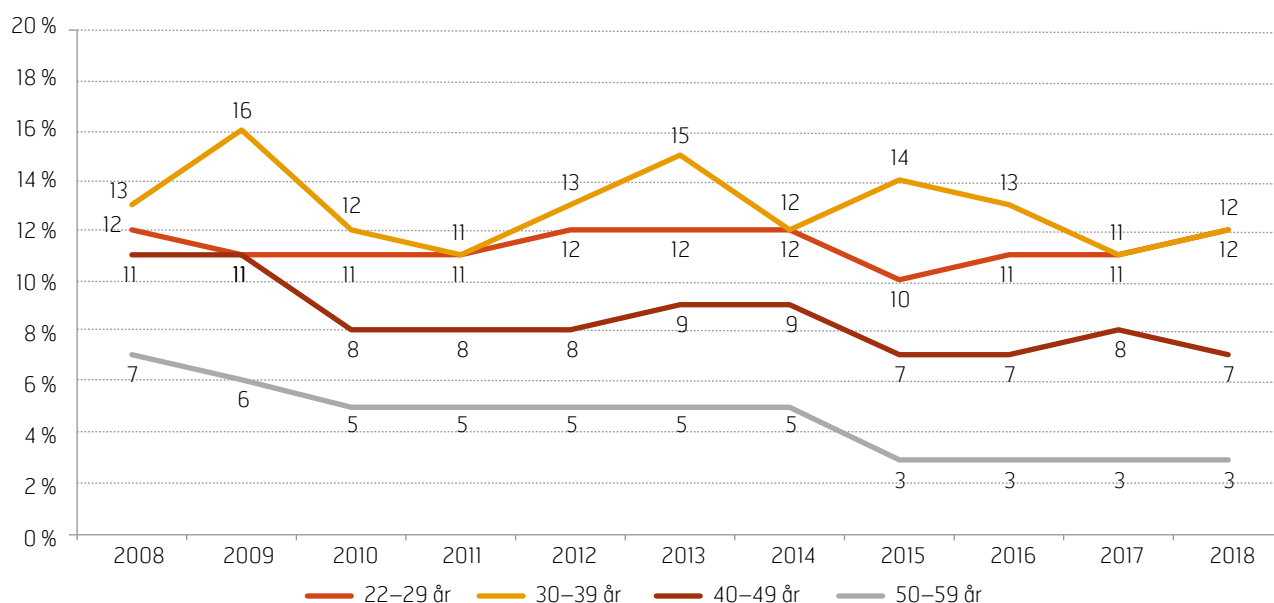
3.1 Seniorennes deltakelse i formell videreutdanning

Formell kompetanse står sterkt og teller mye i dagens arbeidsmarked, og kan være inngangsbilletten til mange yrker og posisjoner. Det er en utbredt oppfatning i arbeidslivet at formell utdanning har avgjørende betydning for utvikling av arbeidstakerens framtidige ferdigheter og produktivitet, og arbeidsgivere har ofte bestemte krav til formell utdanning ved tilsetting (Amundsen, 2018).

En måte voksne kan oppdatere og dokumentere kompetansen sin på, er ved å ta videreutdanning gjennom det formelle utdanningssystemet. Formell videreutdanning omfatter her all offentlig godkjent utdanning som leder til formell kompetanse. Formell videreutdanning kan være på alle nivåer i utdanningssystemet (A. Keute og Drahus, 2017).

Åtte prosent av den norske befolkningen deltok i formell videreutdanning i løpet av 2018 (Ulstein, 2019). Blant de sysselsatte var andelen litt lavere, og på seks prosent (når vi ser bort fra de som hovedsakelig oppfatter seg som studenter).

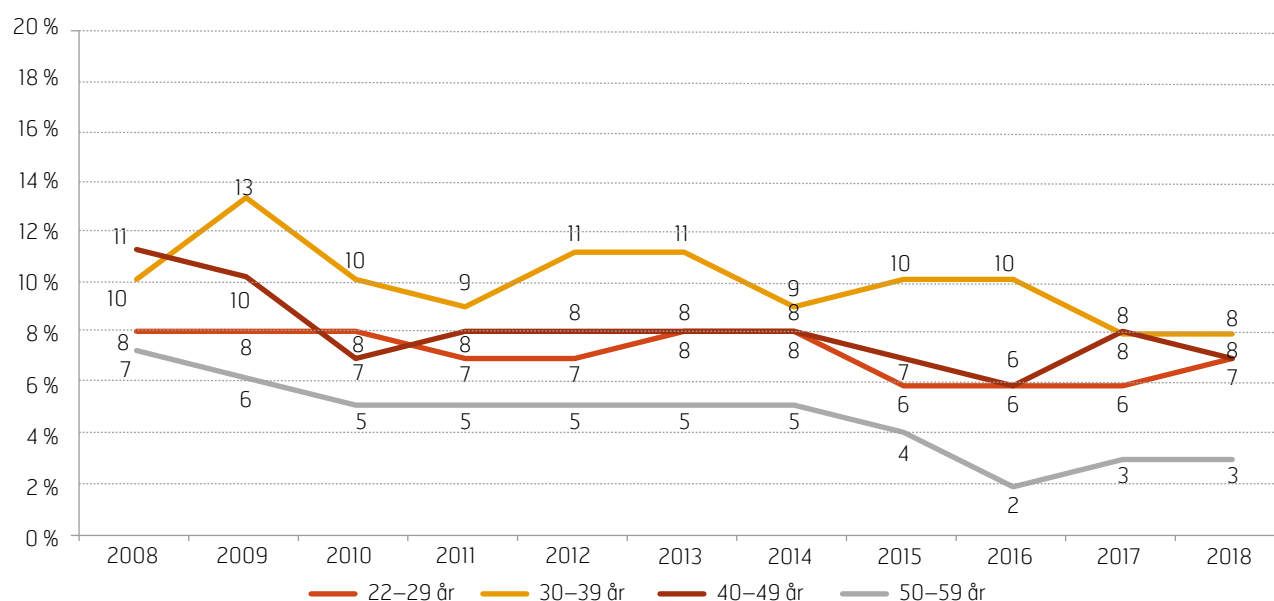
FIGUR 10 Befolkningens deltakelse i formell videreutdanning, etter alder. 22–59 år. 2008–2018. Prosent.
(Kilde: Lærevilkårsmonitoren)



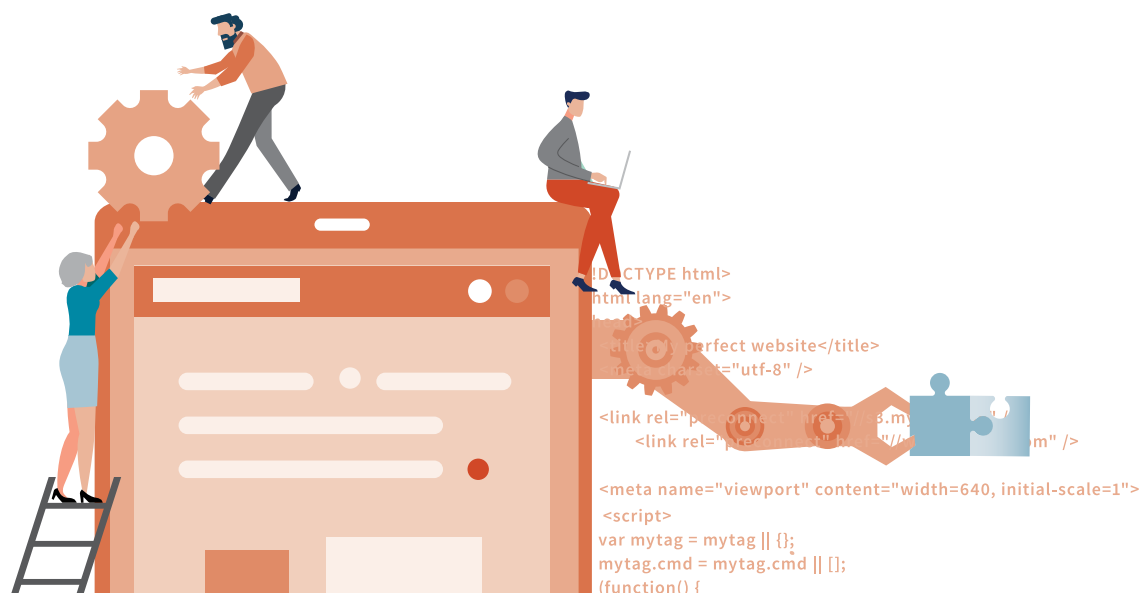
Deltakelsen i videreutdanning synker med alderen allerede fra 40-årene (figur 10). Bare tre prosent i aldersgruppen 50–59 år har deltatt det siste året. Andelen seniorer i videreutdanning er halvert siden 2008 og 2009, men har ligget stabilt de siste fire årene. Deltakelsen har også gått ned blant personer i førtiårene.

Når vi kun ser på de sysselsatte (figur 11), ser vi fortsatt at seniorene deltar minst, men også at forskjellene mellom aldersgruppene blant sysselsatte er mindre. Mens 7–8 prosent av sysselsatte i tje-, tretti- og førtiårene har tatt videreutdanning i løpet av det siste året, er den tilsvarende andelen blant sysselsatte i femtiårene på tre prosent. Deltakelsen i alle aldersgruppene har gått ned i perioden (Ulstein, 2019).

FIGUR 11 Sysselsattes (unntatt studenter) deltakelse i formell videreutdanning, etter alder. 22–59 år. 2008–2018. Prosent.
(Kilde: Lærevilkårsmonitoren)



At seniorer deltar mindre i formell videreutdanning enn yngre, er forståelig. For unge arbeidstakere er muligheten for videreutdanning viktig, og ønsket om formell videreutdanning øker fram mot slutten av 20-årene. Deretter stabiliserer ønsket om videreutdanning seg fram til rundt 50-årsalderen, men det blir stadig mindre aktuelt som læringsform etter 50-årsalderen (Anna Inga Hilsen og Tønder, 2013).



Videreutdanninger kan være omfattende og krevende, og en årsak til det lave omfanget kan være usikkerhet knyttet til hvem som tar ut en eventuell gevinst ved kompetanseinvesteringer (Mark, Børing, og Fevolden, 2018). For den enkelte arbeidstaker vil det være mindre lønnsomt å investere innsats, tid og kanskje penger i utdanning når det er få år igjen av arbeidskarrieren. En del arbeidsgivere vil også vurdere det som mindre lønnsomt å investere i utdanning til en senior enn til en ung arbeidstaker ut fra samme logikk. Men unge arbeidstakere har større mobilitet på arbeidsmarkedet (Johansen, 2013), noe som kan innebære en større risiko for at kompetansen forsvinner ut av virksomheten. I et samfunnsperspektiv vil det være god økonomi i at en subsidiert utdanning kommer samfunnet til nytte i mange ekstra år om en ung arbeidstaker deltar i videreutdanning framfor en senior. Men det vil ikke være god økonomi om senioren faller ut og blir værende utenfor arbeidslivet grunnet manglende kompetanse, eller fordi vedkommende har kompetanse som ikke er dokumentert. Studier har vist at yngre arbeidstakere som blir ledige, kommer seg lettere i jobb enn eldre (Nav, 2019a; Oslo Economics og Frischsenteret, 2016), og at tidlig pensjonering og avgang fra jobb henger sammen med utdanningsnivå og kompetanse (Midtsundstad og Nielsen, 2013).

Mange arbeidstakere i begynnelsen av 50-årene vil ha nesten 20 år igjen av sin arbeidskarriere. Å delta i videreutdanning kan føre til at det blir lettere å både beholde jobben, bytte jobb og skaffe seg ny jobb hvis det blir nødvendig. At eldre ikke deltar i formell utdanning, gir dårligere mobilitet i arbeidsmarkedet, og gjør seniorer mer sårbare hvis de faller ut av arbeidslivet.

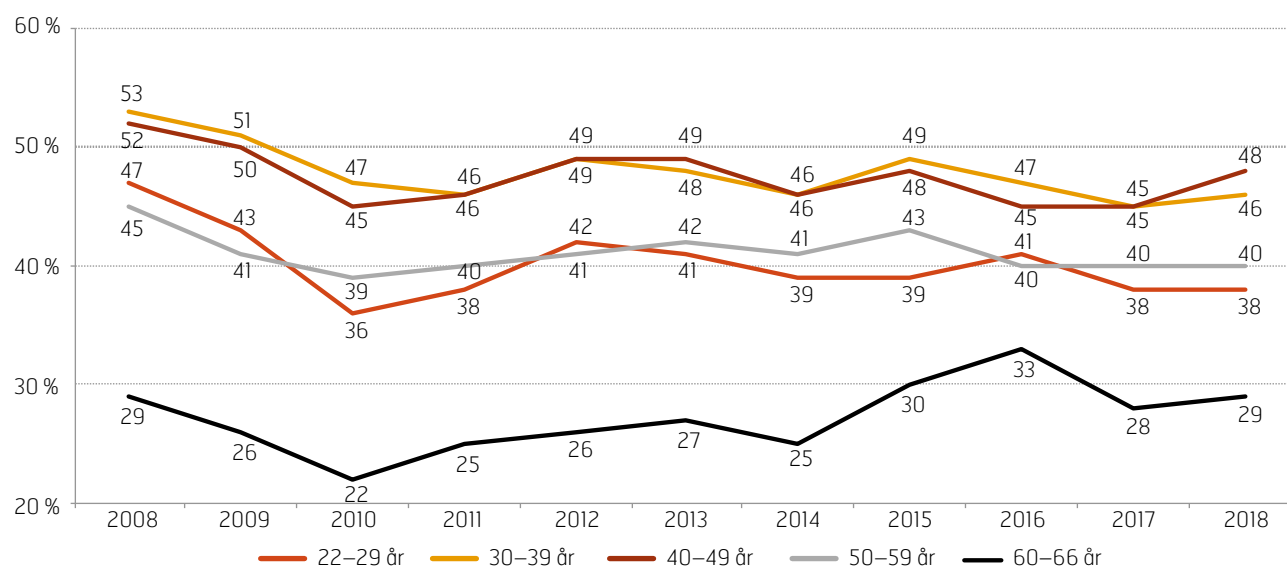
3.2 Senioresnes deltakelse i ikke-formell opplæring

Vesentlig flere oppdaterer kompetansen sin gjennom deltakelse på ikke-formelle opplæringsaktiviteter enn på formell videreutdanning. Ikke-formell opplæring omfatter organiserte læringsaktiviteter som kurs, konferanser og seminarer der opplæring er hovedformålet, men som ikke fører til formell kompetanse. Her viser vi deltakelsen for personer i alderen 22–66 år som oppgir at de har deltatt i løpet av de siste tolv månedene (A. Keute og Drahus, 2017).

I 2018 hadde 41 prosent av befolkningen deltatt i ikke-formell opplæring. Omtrent 90 prosent av deltakerne, deltok i jobbrelatert opplæring. Når vi kun ser på de sysselsattes deltakelse, unntatt de som hovedsakelig oppfatter seg som studenter, var andelen på 50 prosent. Ikke-formell opplæring er den vanligste formen for organisert opplæring i arbeidslivet.

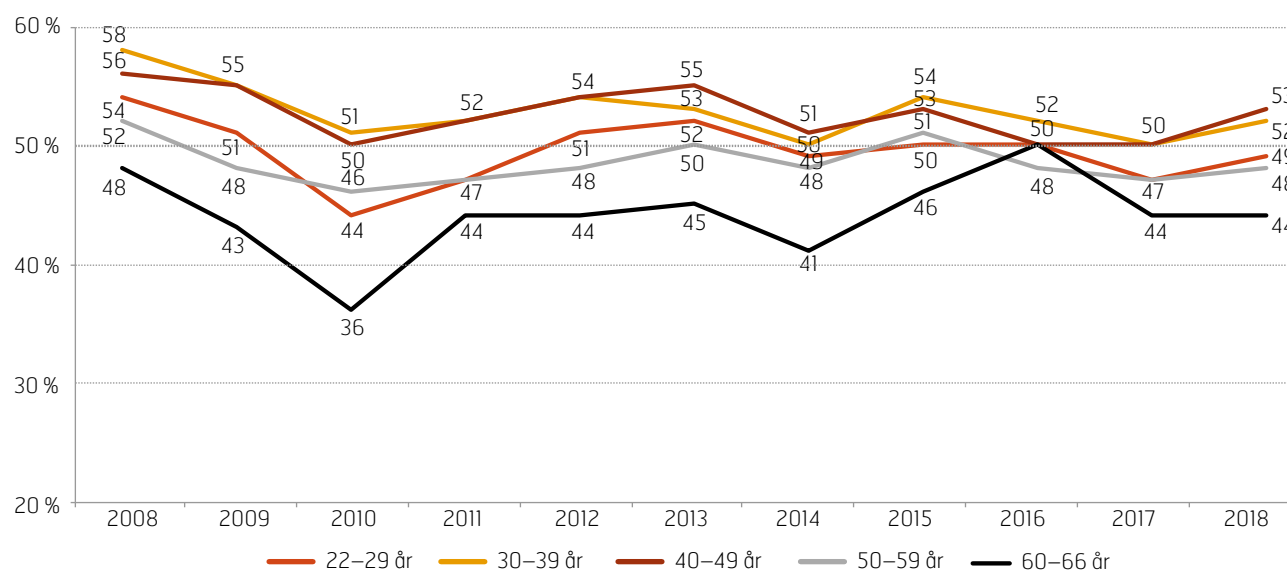
Figur 12 viser at de eldste deltar minst. 29 prosent av senioren i sekstiårene og 40 prosent av de i femtiårene har deltatt i ikke-formell opplæring det siste året. Deltakelsen er høyest blant tretti- og førtiåringene. Siden 2008 har deltakelsen i alle aldersgrupper gått noe ned, unntatt blant de eldste senioren.

FIGUR 12 Befolkningens deltakelse i ikke-formell opplæring, etter alder. 22–66 år. 2008–2018. Prosent.
(Kilde: Lærevilkårsmonitoren)



I figur 13 ser vi at 44 prosent av de sysselsatte i sekstiårene og 48 prosent av de sysselsatte i femtiårene har deltatt på kurs og konferanser det siste året. Sysselsatte har generelt deltatt mer på kurs og konferanser enn befolkningen som helhet, og særlig senioren i arbeidslivet har høyere deltakelse. Det er mindre aldersforskjeller i deltakelse blant sysselsatte enn i befolkningen totalt.

FIGUR 13 Sysselsattes (unntatt studenter) deltakelse i ikke-formell opplæring, etter alder. 22–66 år. 2008–2018. Prosent.
(Kilde: Lærevilkårsmonitoren)



De senioren som har deltatt i ikke-formell opplæring, deltar litt sjeldnere i langvarig ikke-formell opplæring over 20 timer. 20 prosent av deltakerne i sekstiårene og 26 prosent av deltakerne i femtiårene har deltatt i minst ett langt opplæringstiltak det siste året. Deltakere i tretti- og førtiårene deltar oftest i lange opplæringstiltak, med henholdsvis 30 og 32 prosent. Senioren deltar imidlertid noe mer i korte opplæringstiltak enn yngre. 92 prosent av deltakerne i sekstiårene og 88 prosent av deltakerne i femtiårene hadde deltatt i kort opplæring, mot 84–68 prosent i de øvrige gruppene (Ulstein, 2019).

Ny teknologi har ført til nye måter å lære på, og en befolkningsundersøkelse Respons Analyse gjennomførte for Kompetanse Norge i 2018, viser at også deltakelsen i e-læring og læring på nett synker med alderen. 46 prosent av respondentene i alderen 16–54 år hadde deltatt, mens bare 33 prosent i alderen 55–64 år og 13 prosent av de over 65 år som hadde gjort det samme (Ianke, 2018a).

Mange seniorer, særlig de sysselsatte, får kompetansepåfyll gjennom ikke-formell opplæring. At seniorer deltar i noe mindre grad enn yngre, kan blant annet henge sammen med at de har opparbeidet seg mye erfaring og kompetanse gjennom et langt arbeidsliv, og kanskje allerede har deltatt på mye av det som blir tilbudt, slik at de ikke opplever at de trenger å kurses en gang til. Voksne deltakere har gjerne et her-og-nå-perspektiv på læring (Loeng, 1991). De kan også ha deltatt på kurs med dårlig relevans, lav kvalitet og fått lite utbytte tidligere, og er mer selektive til hva de melder seg på. Det kan også hende at de får færre muligheter, eller foretrekker andre måter å lære på enn yngre.

3.3 Seniorenes uformelle læring i arbeidslivet

Arbeidslivet er en viktig læringsarena. I tillegg til at mye av den ikke-formelle opplæringen er jobbrelatert, og en del videreutdanning er initiert eller støttet av arbeidsplassen, skjer det mye uformell læring på arbeidsplassen. Vi tilegner oss kompetanse gjennom uformell læring uten lærer eller organisator i det daglige arbeidet. Uformell læring er ikke-organisert læring, og omfatter for eksempel læring gjennom våre daglige arbeidsoppgaver, samhandling med andre, veiledning, prøving og feiling, når vi leser fagbøker, går på museum eller bruker internett for å google et problem. Uformell læring kan foregå både på fritiden, i organisasjonslivet og på arbeidsplassen (A. Keute og Drahus, 2017; Zachrisen og Bjugstad, 2016).

Seniorene i norsk arbeidsliv mener de har gode muligheter til å tilegne seg kunnskaper og ferdigheter gjennom det daglige arbeidet. I 2017 svarte 79 prosent sysselsatte i sekstiårene, 81 prosent av de i femtiårene at de hadde gode læringsmuligheter på jobb. Det er bare et par prosentpoeng lavere enn yngre arbeidstakere. Læringsmulighetene er best blant personer med universitets- eller høyskoleutdanning, ledere og sysselsatte i akademiske yrker og høyskoleyrker og blant de som jobber heltid (A. Keute og Drahus, 2017).

Seniorene opplever også at jobben deres krever at de stadig må lære seg nye ting eller sette seg inn i noe nytt. I 2018 hadde 66 prosent av sysselsatte i sekstiårene og 71 prosent av sysselsatte i femtiårene arbeid som krever læring. Tretti- og førtiåringene opplever dette i høyest grad, med 73–74 prosent. Krav til læring i arbeidslivet oppleves mest blant universitets- og høyskoleutdannede, heltidsansatte, ansatte i offentlig sektor, ledere og personer i med akademiske yrker og høyskoleyrker, og ansatte innenfor næringene finansierings- og forsikringsvirksomhet, informasjon og kommunikasjon, undervisning og teknisk tjenesteyting og eiendomsdrift (Ulstein, 2019).

Læringsmulighetene er best blant personer med universitets- eller høyskoleutdanning, ledere og sysselsatte i akademiske yrker og høyskoleyrker og blant de som jobber heltid.

A. Keute og Drahus, 2017

Når både kravene til og mulighetene for læring i jobben er høye, har man læringsintensivt arbeid (Nyen, 2004). Seniorene hadde noe lavere andel med læringsintensivt arbeid, med 59 prosent av sekstiåringene og 62 prosent av femtiåringene, mot 64–65 prosent i de yngre aldersgruppene. Personer med universitets- og høyskoleutdanning, heltidsarbeidende, ansatte i offentlig sektor og ledere og ansatte i akademiske yrker og høyskoleyrker har oftest læringsintensivt arbeid. I tillegg har bransje stor betydning, og ansatte innenfor finansierings- og forsikringsvirksomhet, informasjon og kommunikasjon, teknisk tjenesteyting og eiendomsdrift, offentlig administrasjon, forsvar og sosialforsikring og bergverksdrift og utvinning har mest læringsintensivt arbeid (Zachrisen og Bjugstad, 2016).

Selv om seniorene i Norge deltar mindre i organisert utdanning og opplæring enn yngre ansatte, tar de

altså del i det læringsintensive arbeidslivet. Som vi har sett, opplever rundt åtte av ti seniorer at de har gode læringsmuligheter, rundt sju av ti opplever krav til læring i jobben, mens rundt seks av ti har et læringsintensivt arbeid. Det er stort sett bare de eldste seniorene som skårer noe særlig lavere enn de yngre arbeidstakerne. Det er imidlertid ikke alle som har den samme muligheten til å utvikle seg gjennom det daglige arbeidet, og dette gjelder særlig de som har grunnskole som høyeste fullførte utdanning, og personer som jobber som blant annet renholdere, hjelpearbeidere, kjøkkenassistenter og renovasjons- og gjenvinningsarbeidere (Zachrisen og Bjugstad, 2016).

3.4 Hvorfor deltar seniorer mindre i utdanning og opplæring?

Vi har sett at mange seniorer deltar i opplæring. Med en aldrende befolkning som må stå lenger i arbeid enn før, rask digitaliserings- og omstillings-takt og økt fokus på kompetanseutvikling, kunne det være nærliggende å tro at vi ville oppleve en økning i deltakelse i opplæring og utdanning i befolkningen. Dette gjelder særlig seniorer som nå har flere år igjen av arbeidskarrieren. Tallene vi har presentert her, viser imidlertid at deltakelsen i både formell utdanning og ikke-formell opplæring har gått ned de siste ti årene, og at seniorene fortsatt deltar mindre enn yngre. Her skal vi se nærmere på noen av årsakene til at de deltar mindre. Kan det for eksempel være at seniorene ikke føler behov for opplæring, eller at de ikke ønsker å delta? Er det slik at de ikke får samme muligheter som de yngre? Eller foretrekker eldre andre måter å heve kompetansen sin på?

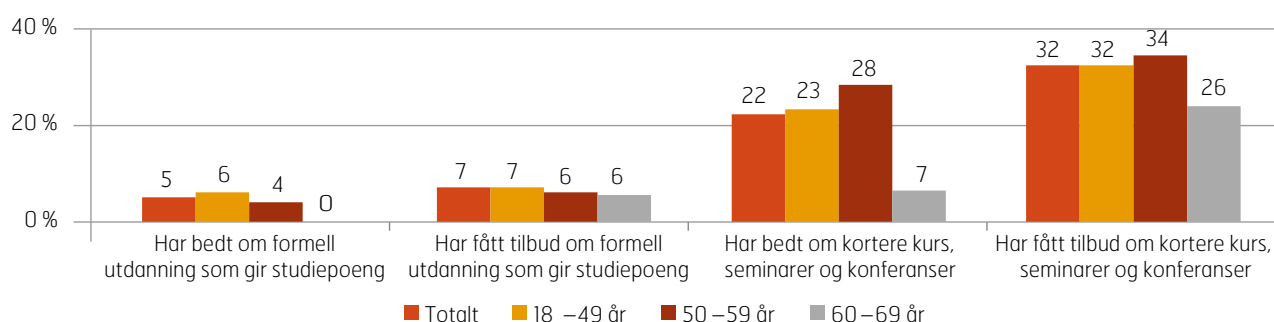


Mange seniorer har et udekket kompetansebehov. I en befolkningsundersøkelse Kompetanse Norge fikk gjennomført i 2018, fant vi at 44 prosent av sysselsatte i alderen 50–59 år opplevde behov for å oppdatere kompetansen sin for å klare de daglige arbeidsoppgavene (L. Berg, 2019). 27 prosent i gruppen 60–76 år og 36–37 prosent i de yngre aldersgruppene opplevde det samme. Unge seniorer var altså gruppen som hadde størst kompetansebehov.

YS sitt arbeidslivsbarometer avdekker at seniorer har lavere motivasjon for å delta i etter- og videreutdanning enn yngre. Blant universitets- og høyskoleutdannede oppga 37 prosent av seniorene mot 68 prosent av yngre at de sannsynligvis vil delta om det blir lagt til rette for det. Blant de med lavere utdanning svarte 29 prosent av seniorene mot 63 prosent av yngre med lav utdanning at de vil det samme (Kunnskapsdepartementet, 2019b, s. 115). Når vi går mer i detalj på typen opplæring, ser vi at det særlig er formell utdanning og nettbasert opplæring seniorene er mindre motivert for. Kompetanse Norges undersøkelse viste at mange seniorer i 50-årene er motivert til å oppdatere kompetansen sin gjennom å delta på kurs (69 prosent) og på seminarer og konferanser (64 prosent), nettbasert opplæring (56 prosent) eller formell utdanning (43 prosent), og at unge seniorer bare skårer noe lavere enn yngre (L. Berg, 2019). Motivasjonen var imidlertid en del lavere hos de over 60 år. Likevel er over halvparten av dem positive til å oppdatere kompetansen sin på kurs og på seminarer og konferanser.

I en undersøkelse rettet mot yrkesaktive i befolkningen sommeren 2017 fant Kompetanse Norge at seniorer i femtiårene var aktive etterspørere av ikke-formell opplæring, og at de også i stor grad får tilbud om ikke-formell opplæring (Kompetanse Norge, 2017). Det er flere som har fått tilbud om opplæring, enn som har etterspurt opplæring. Figur 14 viser at det ikke er noen forskjell mellom seniorer og arbeidstakere under 50 år når det gjelder spørsmål og tilbud om formell utdanning. Den største forskjellen ligger hos de yrkesaktive i sekstiårene: De har i mye mindre grad enn de andre spurt om å få delta på kurs, seminarer og konferanser.

FIGUR 14 Yrkesaktives etterspørsel etter og tilbud om formell utdanning og ikke-formell opplæring, etter alder. 2017. Prosent.
(Kilde: Kompetanse Norge 2017)



Fire prosent av seniorene i sekstiårene og sju prosent av de i femtiårene som ikke har deltatt, har bedt arbeidsgiveren om å få opplæring (Ulstein, 2019). Til sammenlikning har 9–10 prosent i de yngre aldersgruppene spurt om å få opplæring (Ianke, 2018b). Manglene på initiativ kan lett tolkes som at de som ikke har deltatt, i liten grad opplever behov for opplæring. Men at de ikke har spurt arbeidsgiveren om opplæring kan ha en rekke andre årsaker, som at de ikke ønsker å delta, ikke har tid til å delta, ikke kjenner til relevante opplæringstilbud, at de antar at det er ikke finnes rom for deltakelse osv. Noen grupper ber mer om opplæring enn andre, og sysselsatte med høyere utdanning, sysselsatte i privat sektor, fast ansatte, ansatte i store virksomheter og de som jobber i akademiske yrker eller høyskoleyrker, har i størst grad bedt om å få delta (Ulstein, 2019).

Det er heller ikke mange av seniorene som ikke har deltatt i opplæring siste året, som har fått tilbud om opplæring fra arbeidsgiveren. 9 prosent av sekstiåringene og 12 prosent av femtiåringene som ikke har deltatt i opplæring det siste året, har fått et tilbud om opplæring fra arbeidsgiveren. Noe flere har fått tilbud i de yngre gruppene (13–15 prosent) (Ianke, 2018b). Hvorfor noen ikke deltar på opplæringsaktiviteter de får tilbud om, vet vi lite om. Kanskje oppfattes ikke tilbudet som nødvendig eller relevant, kanskje er det mangel på motivasjon, tid eller andre årsaker. Blant de som ikke har deltatt, er det noen grupper som har fått mer tilbud om opplæring enn andre. Ansatte med høyere utdanning, ansatte i offentlig sektor, fast ansatte, heltidsansatte, ansatte i store virksomheter og de som jobber i akademiske yrker, høyskoleyrker eller lederyrker, får i størst grad tilbud om opplæring (Ulstein, 2019).

Seniorene føler seg sjelden diskriminert, viser Seniorbarometeret fra 2018 (Ipsos, 2018b). Men i den grad de føler seg forskjellsbehandlet, er kompetanseutviklingstiltak et felt som nevnes. Eldre arbeidstakere mener de sjeldnere får mulighet til å lære nye ting enn yngre, og at yngre arbeidstakere blir foretrukket ved innføring av ny teknologi. Det kan også hende at seniorer deltar mindre fordi de tror at arbeidsgiveren ikke ønsker å satse på dem. Anne Inga Hilsen kaller slike mekanismer for «seniorsyndromet» (Anne Inga Hilsen, 2017). Hvis en selv tenker at en er for gammel for kompetanseutvikling, eller at arbeidsgiveren tenker det, vil en ta mindre initiativ, og arbeidsgiveren vil derfor også ta mindre initiativ, og i mindre grad regne med seniorene i den faglige utviklingen på arbeidsplassen. På den måten kan tanken om at man er for gammel til å utvikle seg på jobben, bli en selvoppfyllende profeti og en ond sirkel.

Det er heller ikke et mål i seg selv at flest mulig skal delta i utdanning og på kurs, men at flest mulig skal tilegne seg relevant og tilstrekkelig kompetanse til å mestre sine arbeidsoppgaver og henge med i utviklingen. At seniorene deltar noe mindre på formell utdanning og ikke-formell opplæring, trenger ikke å bety at de ikke oppdaterer kompetansen sin, men at de har andre læringsstrategier. Det er mange måter å lære på, og en del seniorer oppgir selv at de foretrekker andre måter å lære på enn unge. For eksempel viste en undersøkelse Kompetanse Norge gjennomførte blant voksenalrere, at det var flest blant lærerne som ønsket kompetanseheving gjennom å lære av andres praksis, og at det var like mange som ville lære gjennom veiledning og refleksjon som gjennom deltakelse på kurs, men langt færre som ønsket kompetanseheving gjennom å delta på konferanser eller i formell videreutdanning (L. Berg, 2015).

Forskere har funnet at arbeidstakere foretrekker praktisk opplæring og læring i arbeidslivet de første årene i arbeidslivet. Deretter synker interessen for denne opplæringsformen, for så å bli mer aktuell igjen mot slutten av yrkeslivet (Nyen, 2004). Praksisnær opplæring og anvendelse i den normale arbeidssituasjonen er en effektiv læreform for eldre arbeidstakere, og det er viktig for denne gruppen at nytteverdien blir synlig, og at det er en klar kobling til jobbsituasjonen der kunnskapen skal anvendes (Anna Inga Hilsen og Tønder, 2013). Siden formell kompetanse er viktig i dagens arbeidsmarked, er det imidlertid uheldig om seniorene ikke får dokumentert kompetansen sin i samme grad som yngre arbeidstakere. Det er ønskelig at arbeidsgiveren møter de ulike behovene, og tilrettelegger for opplæring på den enkelte arbeidstakers premisser gjennom hele arbeidsforholdet.



Selv om vi har sett at det er forskjeller i deltakelse mellom aldersgrupper, vil vi igjen minne om at det heller ikke er sikkert at ulikhetene skyldes alder. Det kan også være kohortforskjeller, altså forskjeller mellom generasjonene, som forklarer ulikhetene, og ikke alderen i seg selv. SSBs utdanningsstatistikk viser at det er forskjeller i utdanningsnivået mellom de ulike aldersgruppene, og færre med høy utdanning i de eldre aldersgruppene (SSB, 2017b). Ulik utdanning kan bety at man er sysselsatt i ulike bransjer, yrker og stillinger, og ulike bransjer, yrker og stillinger kan ha ulik praksis i forhold til etter- og videreutdanning.

Mange seniorer befinner seg på den andre siden av opplæringen, og bidrar til kompetanseutvikling gjennom opplæring og veiledning av yngre arbeidstakere. Forskere har imidlertid påpekt at eldre arbeidstakere er en gruppe som lettere faller utenfor kompetanseutvikling på arbeidsplassen, noe som gjør dem sårbare hvis de faller utenfor arbeidslivet. Samtidig vet vi at manglende faglig oppdatering gir redusert mestring, og dermed både lavere ytelse og større sjanse for å falle ut av arbeidslivet (Anna Inga Hilsen og Tønder, 2013).

4

Seniorennes motivasjon for læring

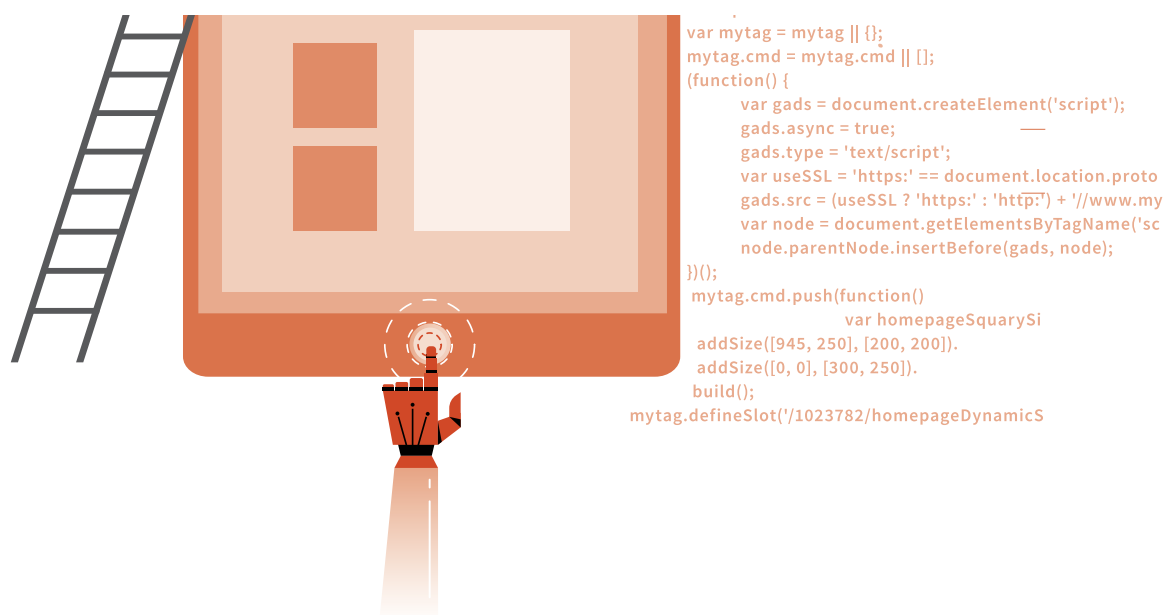
Dorothy Sutherland Olsen og Tone Cecilie Carlsten
Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utvikling (NIFU)

Norge er det landet i Europa der det i størst grad satses på opplæring av egne ansatte for å dekke framtidige kompetansebehov (A.-L. Keute, 2015; Rørstad, Børing, Solberg, og Carlsten, 2018). Samtidig rapporteres det at våre eldste, og ofte mest erfarne, arbeidstakerne deltar minst i formell og ikke-formell opplæring i arbeidslivet, det vil si formell utdanning ved en utdanningsinstitusjon og planlagt læring i jobbsammenheng (Ipsos, 2018b; Steen, Ellingsen, og Nygaard, 2018; Ulstein, 2019). Spørsmål som ofte stilles, er om lav deltakelse skyldes forhold knyttet til arbeidsgiveres manglende ansvar for en god seniorpolitikk, eller om årsaken handler om arbeidstakeres manglende motivasjon for å delta (Becken m. fl., 2015; Phillipson og Smith, 2005). I dette kapitlet belyser vi spørsmålet om hva som motiverer norske seniorer til å lære. Dette gjør vi ved å referere til andres og egne studier om seniorers læring i arbeidslivet, spesielt knyttet til prosjektet Silver lining – a study of employability and learning trajectories of Late Career Learners finansiert av Norges Forskningsråd.¹

Må vi tenke nytt om seniorers læringsmotivasjon?

Basert på våre funn hevder vi at det er overraskende at påstander om seniorers mangelfulle motivasjon for læring knyttes så tett opp mot formell og ikke-formell læring. Det bør vurderes om man heller undersøker videre hvordan arbeidsgiveres holdninger knyttet til livsløpspolitikk bidrar til å anerkjenne seniorer for deres egeninitierte uformelle læring. Vår forskning tyder blant annet på at seniorers selektive valg av kurs og formell opplæring i moden alder kan bidra til effektive arbeidsplasser, og dermed anses som et gode for norske virksomheter. Samtidig må det selvsagt legges bedre til rette for at arbeidstakere over 50 år får delta i mer relevante tilbud om kompetanseaktiviteter som gir dem formelle kvalifikasjoner. Vi mener imidlertid at det kan være vel så aldersdiskriminerende å knytte seniorers ofte veloverveide valg av hva de mener de trenger av ekstra påfyll for å mestre nye utfordringer til konklusjoner om synkende produktivitet (se Desjardins m.fl. 2019 for en diskusjon om ulike syn på sammenhenger mellom læring og produktivitet). I dette kapitlet viser vi ved eksempler hvordan dominerende modeller for å måle seniorers deltakelse i kompetansetiltak har sine begrensninger, og at bildet kan se noe annerledes ut ved bruk av andre perspektiver.

¹ Prosjektet har nummer 255210 ved NFR. Samarbeidsparter i prosjektet som ledes av NIFU er OsloMet, Fafo, Senter for seniorpolitikk og Kompetanse Norge. For mer informasjon: <http://www.projectsilverlining.com/>



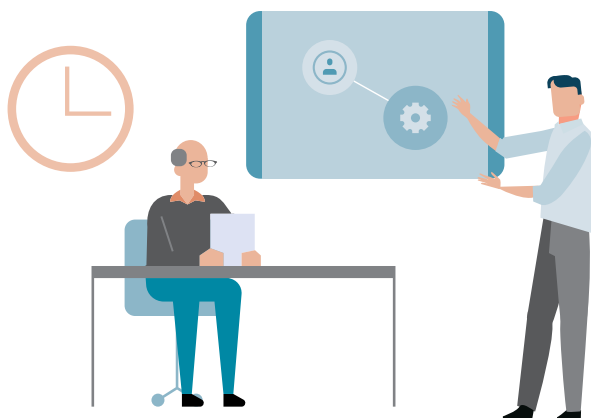
Hvordan måler vi seniorers kompetanseutvikling?

I flere av studiene som er nevnt over, måles seniorers livslange læring utfra de kjente kategoriene formell, ikke-formell og uformell læring (se for eksempel Kunnskapsdepartementet, 2017a; Tuijnman, 1996). Dette er en kompetansepolitisk måte å kategorisere læring på som beskriver læringskonteksten; hvor læringen foregår. Det er en god hjelp til å finne ut av hvor motiverte arbeidstakere er til å delta i formell utdanning, i etter- og videreutdanning i rammer av utdanningsinstitusjoner eller på arbeidsplassen, og det er i lys av denne modellen vi finner i nyere studier at seniorer ser ut til å delta lite på kurs. Det er dermed et godt redskap til å fordele ressurser. Læring i pedagogisk forstand handler imidlertid om noe mer. Læring for den enkelte skjer ofte på tvers av kontekster, og selv i en og samme læringskontekst finnes det elementer av både formell og uformell læring (Carlsten, Mohn, Brandt, og Turmo, 2006). Dette betyr at læring kan finne sted, men at vi ikke nødvendigvis klarer å fange opp denne typen læring kun med disse kjente kategoriene. Eventuelt kan det bety at både forskere og arbeidsgivere tolker bildet noe skjevt ved å måle det som er lettest å måle; nemlig hvor ofte den enkelte arbeidstager deltar på et formelt kurs. Det kan også være at man mister noe av bildet av seniorers motivasjon for læring, og utbytte av læringsintensivt arbeid, ved å forsøke å tilpasse hverdagslæring og overskridende læring (dvs. nytenkning) inn i en ramme av mål og vurdering (Carlsten og Torgersen, 2015). Den kjente modellen for livslang læring kan derfor brukes til å måle sentrale aspekter ved seniorers deltakelse i opplæringstiltak, mens andre perspektiver – som et pedagogisk – kan brukes til å undersøke andre og mer eksplorerende aspekter ved deres læringsmotivasjon.

Funn fra Silver Lining prosjektet

I våre egne caser fra prosjektet Silver Lining har vi belyst seniorers læring både med de formelle kategoriene som ofte brukes for å analysere livslang læring (jf. OECD-kategoriene), og med pedagogiske perspektiver på læringsintensivt arbeid. Vi kjenner fra pedagogiske teorier om voksnes læring at det finnes noen dimensjoner man kan enes om på tvers av yrker og arbeidsoppgaver (for eksempel Billett, 2009; Mesirow, 2009) (Billett 2009). Til tross for at slike læringsteorier har hovedvekt på ulike faktorer som individets selvforståelse og voksnes ferdighetslæring, kan vi litt enkelt i denne sammenheng trekke fram at seniorers læringsmotivasjon like godt kan belyses utfra hva de selv opplever som meningsfulle erfaringer for selvutvikling og produktivitet, som fra hvor ofte de ønsker å delta på kurs.

I våre caser har vi funn som både bekrefter resultater fra tidligere studier, og som nyanserer bildet noe mer: Mange seniorer opplyste om at de ikke var så interessert i å delta på kurs som de hadde vært tidligere i sine karrierer. Likevel jobbet de bevisst med å tilegne seg kompetanse på andre måter. Vi fant også at de fleste var opptatt av å jobbe effektivt og å trekke på hverandres kompetanse, inkludert i samhandling med yngre kolleger.



Kollegabasert læring

Vi inkluderte en case innen offentlig sektor i vår studie, der vi la spesiell vekt på å undersøke seniorers motivasjon for å lære ny teknologi. Flere av intervjukandidatene understreket at de ikke prioriterte tid til å gå på IKT-kurs. De mente at det tok for lang tid til å lære om IKT i et klasserom, og at slik opplæring dessuten lærte dem mye som ikke var nødvendig for deres arbeidsoppgaver. Vi lurte på om dette resulterte i mindre bruk av IKT-systemer for disse senioren, men det var ikke tilfelle. Disse arbeidstakerne påsto at de lærte om ny teknologi ved å lese seg fram, ved å innhente informasjon fra kolleger, og ved prøving og feiling. Det kom fram at det var ganske vanlig å be kollegaer om å vise hvordan de gjennomførte en bestemt arbeidsfunksjon. På denne måten påsto de at de lærte nok til å gjøre jobben sin. En case innen apotekbransjen avdekket at senioren var mer positive til formelle kurs, som IKT-kurs. Her var det imidlertid slik at de framfor å sende alle på samme kurs, valgte ut en person som gjennom kursing ble deres «lokale ekspert» og som videre kunne bistå kollegene i deres læring og arbeidsoppgaver. Dette var akseptert som god praksis, og kan nevnes som et eksempel på hvordan man kan tenke erfaringsutveksling i et strategisk og pedagogisk perspektiv. Data fra et annet prosjekt innen helsesektoren (Helgesen m. fl., 2016) viser på samme måte at det kan være vanlig at ansatte med lengre erfaring sender en yngre kollega på kurs. Deretter har de formelle samlinger hvor den yngre forteller eller viser hva de har lært. Denne måten å formidle kompetanse på er akseptert innen deler av helsesektoren, og viser på samme måte som over til en gjennomtenkt måte å lede kollektiv kompetanseutvikling på tvers av alderskategorier (Dorothy S. Olsen og Carlsten, 2019).

I en case innen industri fant vi små grupper som besto av både juniorer og seniorer. Over tid hadde de i gruppen blitt enige om en uformell deling av oppgaver. Juniorer tok oppgavene knyttet til omprogrammering av teknologi, mens seniorer løste problemer som oppsto når teknologien ikke fungerte, eller når de mente å ikke mestre situasjonen godt nok. Ifølge ledelsen ved denne virksomheten var produktiviteten i disse gruppene veldig god. Deres forståelse av teknologien var faktisk så god at de hadde blitt invitert til å samarbeide med leverandøren av teknologien på videreutvikling. Ledelsen har lagt til rette for dette strategisk, men det var opp til de ansatte selv hvem som utførte hvilke oppgaver (Dorothy S. Olsen og Carlsten, 2019).

Profesjonell selektivitet

Erfarne arbeidstakere i en case om profesjoner, prester i Den norske kirke, viste til at selektivitet i deltakelse i formell og ikke-formell opplæring var en kompetanse man opparbeider seg over tid. Selektivitet handlet i dette tilfelle om en bevissthet om egen profesjonsidentitet, om kirken som lærende organisasjon og om at man i moden alder legger vel så stor vekt på hvem man anser som kvalifiserte til å bidra i deres læring, - om formidleren er troverdig - enn at bare budskapet er troverdig. Gjennom slike funn kan det være enklere å forstå at erfarne profesjonsutøvere kan legge større vekt på å lære gjennom uformelle aktiviteter der de selv kan ha tiltro til både læringsagenter og sammenhengen mellom teori og praksis, enn at de motiveres til å delta på eksterne kurs og konferanser. Dette betyr altså ikke at de ikke ønsker å lære og utvikle seg. Det kan heller vise til en gruppe arbeidstakere som har kontroll på egen læring og andres tilbud, og som er mer selektive i sine valg om læring som har betydning for deres egen yrkespraksis som de er eksperter på etter mange års tjeneste og arbeidserfaring (Carlsten og Olsen, 2019).

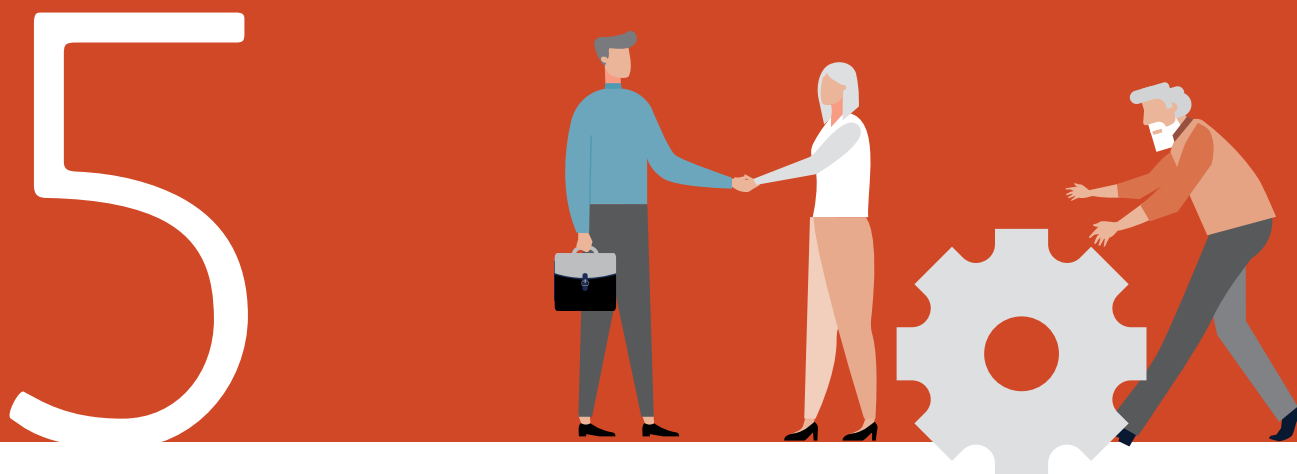
Hva kan disse eksemplene fortelle oss om seniorer og læring?

Til tross for at våre caser kan bekrefte tidligere funn om lav deltakelse i formell utdanning og deltakelse på kurs, gir resultatene samtidig grunnlag til å tro at seniorer i diverse bransjer fortsetter å lære etter 50 og 60 år. Det kan se ut som om flere foretrekker andre former for læring enn formell utdanning og kurs. Vi mener det er interessant at flere av disse erfarne arbeidstakerne ikke selv omtalte læringsintensive hverdagsaktiviteter som læring. I møte med deres ledere kom det også fram at læring i hovedsak ble identifisert og satt i system når det var mulig å krysse dette av på et formelt skjema for etter- og videreutdanning. Flere seniorer påpekte at en manglende anerkjenning av deres læring totalt sett var en medvirkende faktor til at de mistet motivasjonen til å delta på kurs i moden alder (Carlsten og Olsen, 2019).

Vi vet at det er interesse og preferanser for andre former for læring, som mentoring (Ipsos, 2018b). I alle våre caser har vi funnet ansatte som har tatt ansvar for egen læring, de har bedt om læring, bestemt seg for å lære fra kollegaer, tatt ansvar for selvstudie eller har jobbet med kollegaer for å finne en god fordeling av arbeidsoppgaver. Dette er interessant i lys av framtidig krav til kompetanseutvikling i arbeidslivet, om at de ansatte selv bør være mer reflektert over eget behov for læring (Kunnskapsdepartementet, 2019b). Det er heller ikke bare slik at seniorer velger andre læringsformer enn de formelle. Flere av våre eksempler tyder på at seniorer er opptatt av effektivitet. De vil ikke være borte fra arbeidsplassen lengre enn nødvendig, de vil ikke bruke tid på å lære IKT-funksjoner som de ikke har behov for, og de bruker hverandres kompetanse på en selektiv måte. Vårt kompetansesystem og dominerende analyseperspektiver setter ofte individet som konkurrerer om formelle studiepoeng i sentrum, mens vi i vår studie også finner grupper som gir og tar, de lærer det de har behov for, og får samtidig jobben gjort.

Nye veier i strategisk kompetanseledelse?

Konsekvenser av de funnene vi refererer til her, behøver imidlertid ikke bare ha betydning for en bedre livsfasepolitikk. Dette gjelder for eksempel ved innføring av ny teknologi, der studier peker på at ekstern press ikke nødvendigvis får konsekvenser kun for eldre arbeidstakere, men for arbeidsprosesser og oppgaver for virksomheten som helhet (Arntz, Gregory, og Zierahn, 2016; Tepfers og Heineman, 2017). Når fokuset ligger på prosesser og oppgaver framfor stillingskategorier, ser behovet for fordeling av ressurser til kompetanseutvikling annerledes ut. Å lede kompetanseutvikling i framtiden kan bety at man inkluderer pedagogiske perspektiver i for eksempel HR-funksjonen (Carlsten, Olsen, Børing, og Rørstad, 2019; Dorothy Sutherland Olsen, Carlsten, og Rørstad, 2015). Som vi nevnte innledningsvis, foretrekker norske virksomheter i stor grad å heve kompetansen til egne ansatte framfor å ansette nye. Dette skjer blant annet gjennom erfaringsutveksling. Når kompetanseheving gjennom uformelle former for læring skal ledes strategisk, krever dette noe mer enn å telle hvor mange som deltar på kurs.

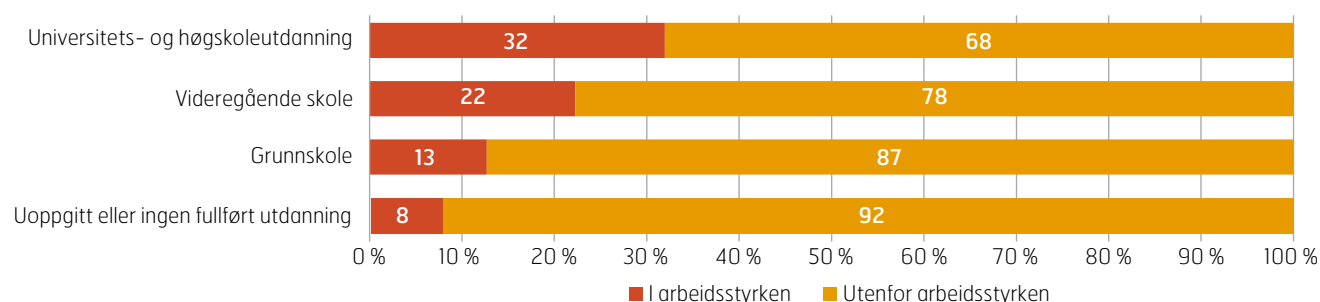


Seniorene og arbeidslivet

Seniorer har et stort potensial for å bidra i arbeidslivet, blant annet fordi utdanningsnivået øker og mange har god helse. Sammenlignet med andre OECD-land er det en høy andel sysselsatte i alderen 55–64 år i Norge (OECD, 2018b). Om lag 71 prosent av nordmenn i denne aldersgruppen var i arbeid ved siste kvartal 2018. Det er over både OECD- og EU-gjennomsnittet, og blant OECD-landene er det kun Sveits, Japan, New Zealand, Sverige og Island som har en høyere andel av denne aldersgruppen i arbeid. Aldersgruppen 55–66 år utgjør cirka en femtedel av de yrkesaktive i Norge, og er sterkest representert i ulike lederyrker og yrker med krav til høyere utdanning (Tynes m. fl., 2018, s. 194).

Nesten 40 prosent av de norske yrkesaktive i alderen 55–64 år har høyere utdanning. Det er en svært høy andel hvis vi sammenligner med andre land (European Commission). Figur 15 viser at blant alle i Norge som er 62 år eller eldre, er det høyest andel av de som har høyere utdanning, som er i arbeidsstyrken, det vil si i arbeid eller arbeidssøkende (SSB, 2017a). Dette bekrefter PIAAC-data, som viser at voksne med høyere utdanning har større tilknytning til arbeidslivet i eldre alder enn de som ikke har høyere utdanning (Desjardins, 2019, s. 38). PIAAC viser også at det å ta formell utdanning i voksen alder (fra 36 år og oppover) øker sannsynligheten for å være sysselsatt når man blir eldre.

FIGUR 15 Yrkesstatus fordelt etter utdanningsnivå blant de som er 62 år eller eldre, etter utdanning. (Kilde: Tabell 12423, SSB).



Nordmenn står stadig lenger i jobb (SSB, 2018b) (figur 16). Den gjennomsnittlige avgangsalderen var tilnærmet 66 år i 2017, det er to år lenger enn i 2001 (Bjørnstad, 2018). I aldersgruppen 50–59 år er om lag sju av ti i jobb, og en av fem er fortsatt i jobb ved 67 år. Ifølge IA-gruppen kan veksten i sysselsetting blant eldre forklares med pensjonsreformen, økt levealder, økt yrkesaktivitet blant kvinner, økt utdan-

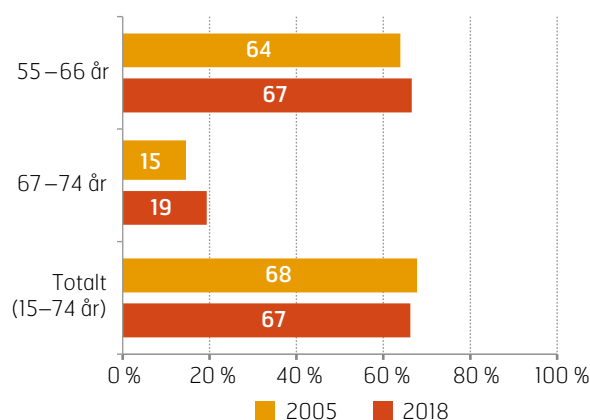
ningsnivå og mer positive holdninger til eldre arbeidstakere generelt. Pensjonsreformen har hatt størst effekt på yrkesdeltakelsen blant de med grunnskole som høyeste utdanning, men har trolig bidratt til å øke yrkesdeltakelsen også blant de med høyere utdanning (Nordby og Næsheim, 2017). Likevel er det fortsatt slik at personer med høyere utdanning står lengst i arbeid (Hellevik og Solem, 2017).

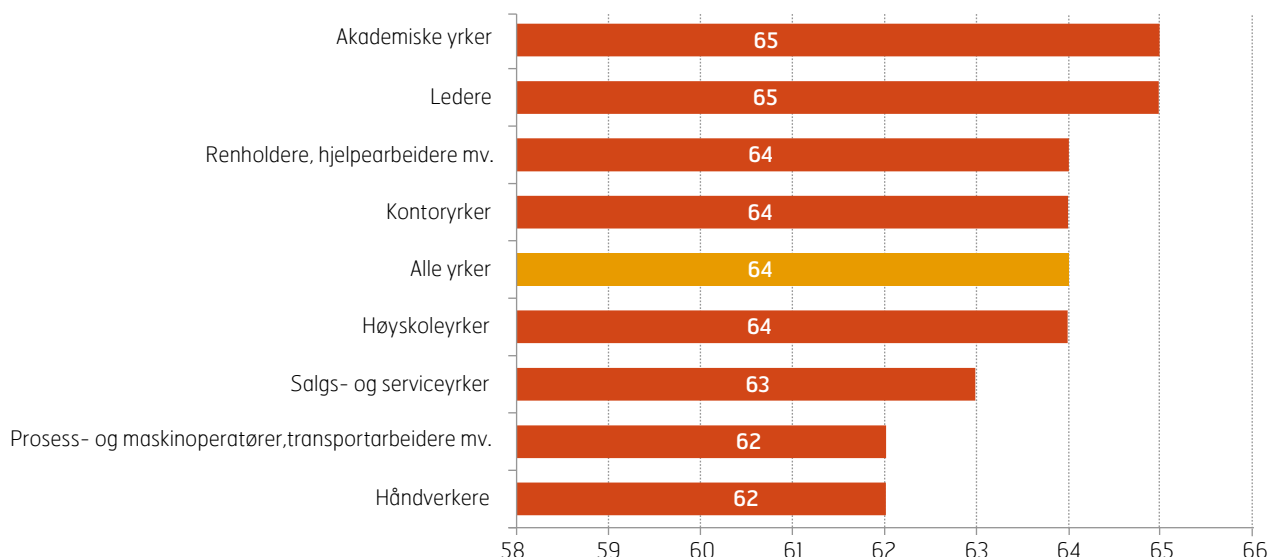
Seniorene er en uensartet gruppe, og det er mange faktorer som har innvirkning på hvor lenge man står i arbeid, blant annet helse, kjønn, utdanning, yrke, inntekt, opptjent pensjon, sivilstand, familiesituasjon, lokalt arbeidsmarked og hvilke fritidsinteresser man har (Solem, 2012, s. 37). Flere menn enn kvinner fortsetter å jobbe etter nådd pensjonsalder, og det er mange av seniorene i både toppen og bunnen av inntektsskalaen som fortsetter å jobbe etter at de kunne ha gått av med pensjon (Midtsundstad og Hilsen, 2019, s. 8). Det er to mulige grunner til at noen begynner å jobbe igjen etter at de har pensjonert seg: De pensjonerte jobber enten fordi de må av økonomiske årsaker, eller fordi de har lyst til å jobbe (Dubois og Anderson, 2012, s. 23).

Norske arbeidstakere fra enkelte yrkesgrupper uttrykker i større grad tilfredshet med jobben, har bedre motivasjon og større tilhørighet i jobb. På toppen av tilfredshetshierarkiet er frisører, kosmetologer og ulike typer ledere, der 80 prosent er fornøyde i jobbene sine. I den andre enden av skalaen ser vi renholdere, servitører, kundeservice og sjåfører (Statistisk sentralbyrå, 2016; Tynes m. fl., 2015). I en norsk case-studie av ulike norske virksomheter fant forskerne at trivsel på arbeidsplassen har stor betydning for hvor lenge eldre arbeidstakere står i arbeid (Poulsen m. fl., 2017, s. 33). Ansattes utdanningsnivå har imidlertid en betydning for hva de legger i trivsel: Mens omsorgs- og industriarbeidere la vekt på det sosiale aspektet ved jobben, var ingeniører og saksbehandlere mer opptatt av arbeidsoppgavene og jobben i seg selv. I noen andre undersøkelser fant forskerne at hvorvidt de eldre ansatte fortsatt syntes at arbeidsoppgavene var interessante og en belønning i seg selv, hadde større betydning for valget om å stå lenger i arbeid blant de som hadde ikke-manuelle jobber, enn blant de med manuelle arbeidsoppgaver (s. 34).

Navs statistikk viser at personer med høyere utdanning står lengst i jobb (Nordby og Næsheim, 2017, s. 15). Ansatte i yrker som krever høyere utdanning, har gjerne mer autonomi i arbeidshverdagen og mer varierte arbeidsoppgaver, noe som kan gjøre jobben interessant i seg selv (Hellevik og Solem, 2017). Det er de seniorene som jobber i mindre krevende fysiske yrker, som har best helse og trives best i jobbene sine – og som står lengst i arbeid. Den forventede yrkesaktiviteten etter fylte 50 år har økt etter innføringen av pensjonsreformen (Kunnskapsdepartementet, 2019b), og Pensjonspolitisk arbeidsgruppe har regnet ut at reformen har hatt størst effekt for personer i tunge, manuelle yrker (IA-gruppen, 2018). Navs statistikk viser at gjennomsnittsalderen for pensjonering etter fylte 50 år er høyest i akademiske yrker og blant ledere, og lavest blant håndverkere og transportarbeidere (Bjørnstad, 2018, s. 96) (figur 17). Det er bransjen personlig tjenesteyting som har høyest gjennomsnittlig pensjoneringsalder, på 66 år, mens ansatte i bedrifter som tilhører overnattings- og serveringsvirksomhet, jobber til de er 61 (ibid.).

FIGUR 16 Sysselsatte i prosent av befolkningen 15–74 år
(Kilde: Tabell 06445, SSB)



FIGUR 17 Gjennomsnittlig avgangsalder etter fylte 50 år, etter yrke (Kilde: Nav 2018).

I Kompetanse Norges befolkningsundersøkelse fra 2018 svarte 51 prosent av respondentene i alderen 50–68 år at de har liten eller svært liten interesse for å jobbe til de er 70 år (L. Berg, 2019). 76 prosent av de som ønsker å jobbe til de er 70 år, har høyere utdanning, og over 90 prosent av dem er interessert i å delta på opplæring, og opplever at arbeidsgiveren er positiv til at de deltar på opplæring.

5.1 Seniorene utenfor arbeidslivet

Hvem som avslutter yrkeskarrieren tidlig, er ikke tilfeldig, og har sammenheng med yrke og næring. Arbeidstakere i manuelle yrker og i jobber med lavere utdanningskrav har høyere avgang til uførhet eller tidlig pensjon. Arbeidstakere i disse jobben eksponeres i større grad for mekaniske, kjemiske eller fysiske skader (Tynes m. fl., 2018). Yrkesrelaterte helseproblemer er i større grad en årsak til pensjonering blant personer som jobber i yrker uten krav til utdanning. Ettersom stadig flere jobber uten krav til fagutdanning forsvinner, kan vi trolig vente at færre vil pensjonere seg tidlig på grunn av helseutfordringer. En lang yrkeskarriere kan bidra til bedre helse for enkelte grupper mennesker, mens andre får bedre helse av å trekke seg tidlig fra arbeidslivet (Grøtting og Lillebø, 2018).

Uføretrygd, arbeidsavklaringspenger og sykepenger er helserelaterte trygdeytelser i Norge. I 2018 hadde 17 prosent av befolkningen i Norge falt ut av arbeidslivet på grunn av helse, og hadde mottatt en av disse ytelsene (Nav, 2019b, s. 59). Andelen som får en helserelatert ytelse, har falt siden 2009, og hovedårsaken til dette er lavere andel eldre mottakere. Uføretrygd er en varig ytelse fram til overgang til alderspensjon. Mange blir uføretrygdet sent i arbeidslivet, og er derfor ikke uføretrygdet i mange år (Arbeids- og sosialdepartementet, 2019, s. 58). Halvparten av personer som mottok uføretrygd i 2018, var i alderen 55–67 år (SSB, 2018c).

En lang yrkeskarriere kan bidra til bedre helse
for enkelte grupper mennesker, mens andre får bedre
helse av å trekke seg tidlig fra arbeidslivet.

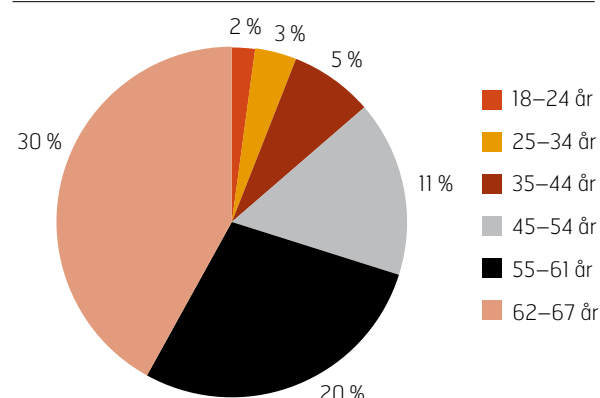
Grøtting og Lillebø, 2018

Flesteparten av uføretrygdde seniorer har grunnskole og videregående skole som høyeste fullførte utdanning (SSB, 2018c). Etter som flere og flere jobber der grunnskole eller videregående skole er et utdanningskrav, forsvinner fra det norske arbeidsmarkedet, er det grunn til å tro at det kan være vanskelig å komme tilbake i jobb etter et langt fravær, og spesielt for seniorer. Kompetansemangel i tillegg til helseutfordringer

kan skape en gråson mellom uføretrygd og sysselsetting, og mye av uføreproblematikken i Norge kan være en skjult kompetansemangelutfordring (Bratsberg, Fevang, og Røed, 2010).

Sykefraværet i Norge utgjorde 3,4 prosent av de sysselsatte i 2017. Alder er viktig for sykefraværnivået, og andelen legemeldt sykefravær er høyere blant arbeidstakere i sekstiårene enn blant de som er under seksti år (SSB, 2018a). Arbeidstakere som har dårlig helse, og ofte også arbeidsrelaterte helseproblemer, går av med pensjon tidligere, og de som jobber lenger, er de som har best helse, jobber med mindre belastning og mer interessante arbeidsoppgaver.

FIGUR 18 Aldersfordeling blant uføretrygdede i 2018 (Kilde: SSB 2018).



5.2 Arbeidsledighet blant eldre arbeidstakere

Arbeidsledigheten i Norge er lav, og utgjør 2,4 prosent av arbeidsstyrken. Til sammen 66 258 personer var registrerte som arbeidsledige i Nav i mars 2019. Ser vi på aldersfordeling, er arbeidsledigheten lavest blant personer i alderen 50 år og eldre.

Seniorene har en god tilknytning til arbeidslivet i Norge. Eldre arbeidsledige har imidlertid en større utfordring enn yngre med å finne seg ny jobb når de blir ledige. Navs statistikk viser at tiden man står registrert som arbeidssøker, øker med alderen (Andreev, 2016). I perioden 2011–2016 hadde personer under 30 år en median arbeidssøkervarighet på under tre måneder, mens medianen for de over 60 år var nesten fem måneder. Forskjellen mellom aldersgruppene blir også større jo lenger man går ledig.

Norske seniorer har lav mobilitet på arbeidsmarkedet sammenlignet med andre EU- og OECD-land (M.

Berg, 2016; OECD, 2013, 2018a). Noe mobilitet på arbeidsmarkedet er bra for at tilbudet av arbeidskraft skal kunne brukes der det er etterspørsel etter den (Tofteng m. fl., 2016, s. 75). Den lave mobiliteten kan skyldes spredt bosetting og næringsstruktur, og at norske seniorer trives på jobben, men den kan også skyldes det norske trygde- og pensjonssystemet, og at mange føler at de er for gamle til å søke andre jobber (s. 82).

TABELL 1 Arbeidsledighet i mars 2019, fordelt etter alder (Kilde: Nav 2019)

	Antall	Prosent av arbeidsstyrken
I alt	66 258	2,4 %
19 år og under	1 800	1,4 %
20–24 år	8 164	3,4 %
25–29 år	9 271	3,0 %
30–39 år	19 232	3,1 %
40–49 år	13 337	2,1 %
50–59 år	9 320	1,7 %
60 år og over	5 134	1,8 %

SSB fant i 2009 at en av fire sysselsatte hadde planer om å bytte jobb i løpet av de nærmeste tre årene (Kjelstad og Dommermuth, 2009). Allerede fra en alder av 40 år faller hyppigheten i jobbskifte (Lien, 2014). Barometeret til Senter for seniorpolitikk spør ledere om hva som er grensen for når de nøler med å innkalle søkere til intervju på grunn av alder. 59 år var gjennomsnittsalderen for når arbeidsgiverne nølte med å innkalle arbeidssøkere til et jobbintervju i 2018. I 2008 var gjennomsnittet 57 år (Ipsos, 2018a, s. 21). Arbeidsgivere ser på yngre eldre som attraktiv arbeidskraft fordi de har mye erfaring (Strøm, Brede-sen, og Velten, 2018, s. 3). Mange arbeidsgivere mener imidlertid at arbeidstakere som nærmer seg 60 år, er mindre villige til å lære seg nye ting, og har svakere digital kompetanse (s. 14). I befolkningsbarometeret til Senter for seniorpolitikk svarte 53 prosent av de yrkesaktive at yngre arbeidstakere blir foretrukket ved innføring av ny teknologi eller nye arbeidsmåter, og en femtedel svarte at eldre får mindre lønnsøkninger enn yngre, og blir forbigått ved forfremmelser og intern rekruttering (Ipsos, 2018b).

6

Kompetansepolitikkenes rolle for seniorenas deltakelse i arbeidslivet

Mange mener at arbeidslivet nå er i raskere endring enn tidligere, og at endringstakten vil øke med tiden. Omstilling i både privat og offentlig sektor vil kreve at ansatte skaffer ny og oppdatert kompetanse. De hyppige endringene kan utfordre eldre arbeidskraft ytterligere. Selv om de kommende generasjonene med seniorer vil ha høyere teknologisk kompetanse og utdanningsnivå enn deres forgjengere, vil de likevel møte større utfordringer i enkelte næringer, der erfaring kan spille en mindre rolle enn ny og oppdatert kompetanse (Tankesmien Agenda, 2018). Økonomiske insentiver har vært en av hovedstrategiene for å øke seniorenas deltakelse i arbeidslivet de siste tiårene. Kompetanseutvikling og kompetansereformer med vekt på livslang læring og aktiv aldring kan bidra til at både etterspørsels- og tilbudssiden i arbeidsmarkedet utnytter situasjonen slik at vi lever lenger på en bedre måte.

6.1 Kompetansepolitikk er god seniorpolitikk

Sysselsettingen blant seniorenas har økt jevnlig siden 2000. I framtiden blir det trolig likevel nødvendig at flere i midten og slutten av 60-årene jobber lenger. Mer vekt på virkemidler som kan stimulere økt etterspørsel etter eldre arbeidskraft, er en av flere anbefalinger for å øke sysselsettingen blant eldre. Kompetanseutvikling gjennom hele yrkeslivet kan bidra til å sikre gode jobbmuligheter for de som er i jobb, og for de som ønsker å skaffe seg en jobb i voksen alder (Arbeids- og sosialdepartementet, 2019). Partene i det norske arbeidslivet er enige om at kompetanseinvesteringer og kompetansepolitikk er god seniorpolitikk. En viktig diskusjon i denne sammenhengen er hvordan kostnadene for kompetanseinvesteringene skal fordeles, og hvilken effekt de ulike tiltakene har på virksomhetenes produktivitet, beslutninger om pensjonering og samfunnets omstillingsevne (Eggen, Røtnes, Steen, og Tofteng, 2018; Mark m. fl., 2018).

I Kompass 2019 har vi identifisert flere problemstillinger som er relatert til livslang læring og kompetanseutvikling blant seniorer. Statistikk viser at seniorer i mindre grad deltar i etter- og videreutdanning (EVU) og opplæring i regi av arbeidslivet, har lavere mobilitet på arbeidsmarkedet og lavere digital kompetanse sammenlignet med yngre. Samtidig viser kvalitative studier gjennomført av NIFU at seniorer lærer på mange måter som ikke nødvendigvis er målbare som statistikk. Mangel på insentiver for arbeidstakere kan

være en av mulige årsaker til lavere deltakelse i opplæring. Yngre får i mye større grad avkastning av å ta videreutdanning sammenlignet med arbeidstakere i 60 årene eller eldre. Diskriminering og arbeidsgivernes manglende vilje til å satse på seniorenas kompetanseutvikling er andre forklaringer på lavere deltakelse i opplæringsaktiviteter. Mekanismene bak seniorenas lavere arbeidsdeltakelse er ulike, og er knyttet til både tilbuds- og etterspørselssiden i arbeidsmarkedet. Samtidig vet vi at de norske arbeidstakerne er relativt godt utdannet, og har stått mange år i et arbeidsliv som både innebærer mye opplæringsaktivitet og er relativt læringsintensivt. Kapittelet fra NIFU åpner for å se på seniorenas deltakelse i opplæring med nye øyne. Kanskje kan vi gå ut fra at store deler av seniorenas i arbeidslivet tilegner seg det de trenger, også av digital kompetanse. Utdanningen er å finne de som ikke får kompetanseheving i tråd med det behovet de har.

OECD påpekte i 2013 at de norske myndighetene fokuserer for lite på strukturelle endringer for å kunne møte kommende utfordringer som en følge av aldrende arbeidskraft (OECD, 2013, s. 20–21). OECD anbefalte at norske myndigheter reduserer aldersforskjellene i deltakelse i opplæringsaktivitetene, tilpasser nye opplæringsmetoder til eldre arbeidstakernes behov, og innfører mentorordninger som sikrer overgang av ny og oppdatert kunnskap fra yngre til eldre arbeidstakere.

Kompetansebehovsutvalget og Sysselsettingsutvalget framhever viktigheten av kompetansehevende tiltak for alle, også for seniorer (Arbeids- og sosialdepartementet, 2019, Kunnskapsdepartementet, 2019b). En av forklaringene til at seniorenas i mindre grad deltar i etter og- videreutdanning, er at insentivene for å investere i kompetanseutvikling blir mindre mot slutten av yrkeskarrieren.

6.2 Styrke mulighetene for jobbskifter blant seniorenas

Unge under 30 år er en prioritert målgruppe i regjeringens arbeidsmarkedspolitik. Det betyr at en stor del av ressursene til arbeidsrettet oppfølging går til unge. Mange eldre arbeidstakere går av med pensjon fordi de ikke ser noen muligheter for utvikling i jobben sin. Senter for Seniorpolitikk anbefaler å satse på arbeidsmarkedstiltak som kan bidra til omstilling, og å styrke mulighetene for jobbskifter blant seniorenas. Arbeidsmarkedspolitikken må er å legge til rette for at arbeidssøkere kommer i jobb, og sikre inntekt til de som er midlertidig ute av inntektsgivende arbeid. Nav har ansvar for gjennomføring av arbeidsmarkedspolitikken i Norge. I sin prognoserapport *Omverdensanalyse* understreker Nav at aldringen av befolkningen kan bety at arbeidsmarkedspolitikken må innrettes med sikte på et tydeligere livsløpsperspektiv (Nav, 2019b).

6.3 Livslang karriereveiledning

Karriereveiledning er et viktig kompetansepolitisk virkemiddel i Norge (NOU 2016:7, 2016). Det er tjenester og aktiviteter som skal hjelpe personer med å ta valg når det gjelder utdanning, opplæring og arbeid, og til å håndtere egen karriere (Kompetanse Norge, 2016). Tjenesten finnes blant annet på skoler, universiteter og andre opplæringsinstitusjoner, i Nav og andre arbeidsmarkedstjenester, på enkelte arbeidsplasser og i frivillig og privat sektor.

Nasjonal Kompetansepolitisk Strategi ser på karriereveiledning som et tiltak som kan forlenge seniorenas yrkeskarrierer:

Karriereveiledning kan bidra til at seniorer møter krav til omstilling på en bedre måte. Det vil fremme deres mobilitet, slik at de forblir lengre i arbeidslivet.

OECD har anbefalt at norske myndigheter satser på livslang karriereveiledning for arbeidstakere over 50 år med korte utdanninger, slik at de kan foreta mer informerte karrierevalg (OECD, 2019). Satsing på digital karriereveiledning er en av oppfølgerne til anbefalingene fra OECD.

I løpet av de siste ti årene er det opprettet nasjonale, offentlige karrieresentre i 17 av 18 fylker. Disse tilbyr gratis karriereveiledning og bistand til jobbsøking til alle over 19 år. Det siste fylket besluttet i desember 2018 at de skulle opprette et karrieresenter, og da blir tilbudet landsdekkende. I dag er rundt 7 prosent av brukerne ved de offentlige karrieresentrene over 50 år, noe som tilsvarer om lag 1 200 personer per år (Kompetanse Norge, 2019a).

De nasjonale karrieresentrene har gjort karriereveiledning mer tilgjengelig for seniorer, og gitt et tilbud for voksne som ikke er tilknyttet utdannings- eller arbeidsmarkedsinstitusjoner. Seniorer benytter seg imidlertid mindre av karrieresentrene i de ulike fylkene sammenlignet med yngre voksne. Noe av forklaringen er at eldre arbeidstakere i mindre grad er i situasjoner der de har behov for karriereveiledning. En annen forklaring kan være at karriereveiledningstilbudet ved de offentlige karrieresentrene i mindre grad er kjent blant eldre.

6.4 Ansvar for finansiering av kompetansetiltak

6.4.1 STØTTE TIL VIRKSOMHETENE

En relevant problemstilling når det gjelder investeringer i etter- og videreutdanning, er at de som investerer i kompetanseutvikling, ikke alltid er de som høster gevinster, noe som kan ha en innvirkning på bedriftenes beslutninger om å betale for ansattes kompetanseutvikling (Mark m. fl., 2018, s. 16). For å stimulere investeringene i etter- og videreutdanning kan det være nødvendig med offentlig finansierte virkemidler som skal bidra til økte investeringer i humankapital (Eggen, Gyene, Røtnes, og Steen, 2018, s. 19).

Virksomheter som investerer i kompetansetiltak til sine ansatte, får i dag 23 prosent skattefradrag. Et ytterligere skattefradrag for kostnadene til opplæringstiltak er blitt foreslått av flere aktører (Abelia, 2017; Akademikerne, 2018; Strøm, Bredesen, og Velten, 2018). Denne skattefradragsordningen har fått navnet KompetanseFunn, og er tenkt å skulle utformes etter modell av SkatteFunn, som er en eksisterende ordning som gjelder forsknings- og utviklingsprosjekter. Svakheterne ved å innføre KompetanseFunn er totalkostnaden ved administrasjon av skattesystemet som helhet. I tillegg reduseres «åpenheten i systemet, fordi det ofte ikke er like omfattende ordninger for internkontroll som ved for eksempel bruk av tilskuddsordninger» (Gleinsvik og Heglum, 2018, s. 22).

Eldre kommer relativt dårlig ut når det gjelder å lære nye ting og ta i bruk nye arbeidsmetoder. Å ta i bruk nye digitale verktøy har for en del eldre arbeidstakere vært særlig vanskelig (Oslo Economics, 2018). Forskjellsbehandling på grunn av alder er imidlertid en større utfordring når det gjelder kompetanseutviklingstiltak. Seniorer fra bransjer med hyppigere digitalisering av arbeidsprosesser kan dermed føle større press som kan føre til tidligere avgang (Kunnskapsdepartementet, 2019b). Econa foreslår også økt satsing på digital etter- og videreutdanning som skal finansieres over statsbudsjettet. Kompetanseplussordningen, som blir forvaltet av Kompetanse Norge, er en av mulighetene, men er begrenset til opplæring i grunnleggende digitale ferdigheter i arbeidslivet. Econa har også foreslått å gi økt skattefradrag for digital kompetanseheving gjennom KompetanseFUNN (Strøm m. fl., 2018). Kompetanse- eller utdanningskonto



har blitt foreslått som et av tiltakene som kan gi mulighet for individene å øke sin kompetanse gjennom hele yrkesaktivitet (Gleinsvik og Heglum, 2018; Strøm m. fl., 2018). Econa foreslår at arbeidsgiveren pålegges å finansiere deler av utdannelseskontoen (Strøm m. fl., 2018).

6.4.2 INDIVIDUELL STØTTE TIL KOMPETANSEUTVIKLING

En viktig diskusjon om iverksetting av kompetansepoltiske tiltak rettet mot livslang læring, er hvorvidt finansiering av virkemidlene skal knyttes til bedrifter eller innbyggere, og hvordan et slikt system for finansiering bør innrettes (Gleinsvik og Heglum, 2018). På Høyres landsmøte lanserte Erna Solberg ideen om at utdanning ikke lenger skal være én billett, men et klippekort som kan brukes flere ganger i løpet av yrkeskarrieren (Gudbrandsen, 2019) Siviløkonomenes fagforening Econa foreslår for myndighetene å opprette en utdanningskonto til etter- og videreutdanning og en delt finansiering mellom arbeidstaker og arbeidsgiver (Strøm m. fl., 2018). En slik ordning kan bidra til en mer systematisk utnyttelse av EVU-tilbudet på arbeidsplassene. Flere av fagforeningen har foreslått å gjøre det lettere å kombinere utdanning og dagpenger fra Nav under enkelte omstendigheter, for eksempel i tilfeller der en ansatt har blitt sagt opp (Akademikerne, 2018; Strøm m. fl., 2018).

Arbeidsgiverne har et særskilt ansvar for ansattes kompetanseutvikling. Kompetanseheving er en viktig del av virksomhetsstyringen av mange arbeidsplasser. Norske arbeidsgivere finansierer i hovedsak etterutdanning som tilsvarer om lag 90 prosent av kostnadene, mens finansiering av videreutdanning for ansatte er på ca. 15 prosent (Eggen, Gyene, m. fl., 2018, s. 11).

Økt tempo av digitalisering og ny teknologi i Norge medfører større behov for etter- og videreutdanning fordi kompetanse forvitrer raskere nå enn tidligere (Samfunnsøkonomisk analyse 2018a). For arbeidsgivere kan denne utviklingen innebære økte kostnader og behov for mer omfattende planlegging av opplæringstiltak. Tankesmien Agenda mener at arbeidsgiverne ikke vil være i stand til å bære alle kostnadene alene selv om kompetanseinvesteringene er veldig lønnsomme. Agenda foreslår et trepartssamarbeid for å lage løsninger for kompetanseheving og kostnadsdeling, med spesielt fokus på eldre arbeidstakere (Tankesmien Agenda, 2018).

Kunnskap om effekten av ulike typer læringsaktiviteter er viktig for alle aktørene i arbeidslivet. Både arbeidsgivernes og individenes beslutninger om å investere i ulike kompetansehevende tiltak bør basere seg på treffsikker kunnskap om hva som virker best, og for hvem:

Dokumentert læring i arbeidslivet kan øke
motivasjon og verdien for den enkelte, det samme
kan en bevisstgjøring om kompetansebehov og
betydningen av opplæring for de involverte.

(NOU 2019:2)

Figurliste

Figur 1	Befolkningens og arbeidsgiveres oppfatning av når man regnes som eldre i arbeidslivet. 2003–2018. Gjennomsnittlig alder i år. (Kilde: Norsk seniorpolitisk barometer 2018).....	7
Figur 2	Utdanningsnivå i befolkningen, seniorer og totalt. 1980 og 2017. Prosent (Kilde: SSB 2018).....	11
Figur 3	Lese- og skriveferdigheter, etter alder. Gjennomsnittlig ferdighetsskår. (Kilde: PIAAC)	11
Figur 4	Digitale ferdigheter, etter alder (Kilde: NOU 2019:2, Figur 2.6, tall fra Digital Scoreboard 2018).	13
Figur 5	Digital kompetanse i befolkningen, etter alder. 16 år og eldre. 2018. Prosent. (Kilde: Kompetanse Norge 2018).....	14
Figur 6	Behov for å styrke digitale ferdigheter i dagliglivet, etter aldersgruppe. (Kilde: Kompetanse Norge 2018)	14
Figur 7	Opplevd behov for å styrke digitale ferdigheter i jobben, etter alder. Prosent. (Kilde: Kompetanse Norge 2018).	16
Figur 8	Svar på spørsmål om behov og hindringer, etter seniorer og ikke-seniorer. (Kilde: Kompetanse Norge 2018).....	17
Figur 9	Andelen som svarer ja på opplevde hindringer etter seniorer (55 år og eldre) og juniorer (54 år og yngre) blant de som både opplever ett behov og hindringer. N= 322 (ut av 2000). (Kilde: Kompetanse Norge 2018).....	17
Figur 10	Befolkningens deltakelse i formell videreutdanning, etter alder. 22–59 år. 2008–2018. Prosent. (Kilde: Lærevilkårsmonitoren)	19
Figur 11	Sysselsattes (unntatt studenter) deltakelse i formell videreutdanning, etter alder. 22–59 år. 2008–2018. Prosent. (Kilde: Lærevilkårsmonitoren)	19
Figur 12	Befolkningens deltakelse i ikke-formell opplæring, etter alder. 22–66 år. 2008–2018. Prosent. (Kilde: Lærevilkårsmonitoren)	21
Figur 13	Sysselsattes (unntatt studenter) deltakelse i ikke-formell opplæring, etter alder. 22–66 år. 2008–2018. Prosent. (Kilde: Lærevilkårsmonitoren)	21
Figur 14	Yrkesaktives etterspørsel etter og tilbud om formell utdanning og ikke-formell opplæring, etter alder. 2017. Prosent. (Kilde: Kompetanse Norge 2017)	24
Figur 15	Yrkesstatus fordelt etter utdanningsnivå blant de som er 62 år eller eldre, etter utdanning. (Kilde: Tabell 12423, SSB).	30
Figur 16	Sysselsatte i prosent av befolkningen 15–74 år (Kilde: Tabell 06445, SSB)	31
Figur 17	Gjennomsnittlig avgangsalder etter fylte 50 år, etter yrke (Kilde: Nav 2018).	32
Figur 18	Aldersfordeling blant uføretrygdde i 2018 (Kilde: SSB 2018).	33

Tabelliste

Tabell 1	Arbeidsledighet i mars 2019, fordelt etter alder (Kilde: Nav 2019)	33
----------	--	----

Referanser

- Abelia. (2017). Abelias regjeringserklæring 2017-2021. Hentet 24.04. fra <https://www.abelia.no/politikk/regjeringserklaring-2017-2021/>
- Akademikerne. (2018). Policydokument: Etter- og videreutdanning Hentet 24.04. fra <https://www.akademikerne.no/politikk/policydokumenter/policydokument-etter-og-videreutdanning>
- Amundsen, B. (2018). Utdanning er viktig i arbeidslivet fordi det viser at du er intelligent, en som kan tilpasse seg. Hentet 21.04. fra <https://forskning.no/utdanning/okonomiprofessor-utdanning-er-viktig-i-arbeidslivet-fordi-det-viser-at-du-er-intelligent-en-som-kan-tilpasse-seg/1220938>
- Andreev, L. (2016). Hvor lenge er folk arbeidsledige? Arbeid og velferd, 2016(2).
- Arbeids- og sosialdepartementet. (2016). Seniorer og arbeidslivet – aldersgrenser og tilpasninger. Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet. Hentet fra https://www.regjeringen.no/contentassets/44d25e06d416405e823ce79ef83e8238/a-0042_b_seniorer_og_arbeidslivet_uu.pdf
- Arbeids- og sosialdepartementet. (2019a). Arbeid og inntektssikring. Tiltak for økt sysselsetting. NOU 2019: 7. Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/b9ac9f756f21467f8a3230e9a8cdafa4/no/pdfs/nou201920190007000dddpdfs.pdf>
- Arntz, M., Gregory, T., og Zierahn, U. (2016). The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis. OECD Social, Employment and Migration Working Papers Paris: OECD. Hentet fra https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-risk-of-automation-for-jobs-in-oecd-countries_5jlz9h56dvq7-en
- Aspøy, T. M., og Andersen, R. K. (2015). Digital kompetanse i arbeidslivet. Fafo-rapport 2015:28. Fafo. Hentet fra <http://www.fafo.no/images/pub/2015/20433.pdf>
- Becken, L.-E., Wedde, E., Berg, H., Olsen, D. S., og Carlsten, T. C. (2015). Livslang læring og ansettbarehet for arbeidstakere over 55 år. Oslo: Proba samfunnsanalyse. Hentet fra <https://proba.no/app/uploads/sites/4/proba-rapport-2015-11-livslang-laering-og-ansettbarhet-for-arbeidstakere-over-55-ar.pdf>
- Berg, L. (2015). Voksenlæreres kompetanse og kompetansebehov. Oslo: Vox. Hentet fra https://www.kompetansenorge.no/contentassets/d52b7a3aa82843abae9145e63bafcad6/voksenlarernes_kompetanse_og_kompetansebehov.pdf
- Berg, L. (2019). Seniorane lærer gjerne heile livet. Oslo: Kompetanse Norge. Hentet fra https://www.kompetansenorge.no/contentassets/10ad6d8b0a5b4a5088cee24ac839583c/seniorane_larer_gjerne_heile_livet.pdf
- Berg, M. (2016). Seniorer og arbeidslivet – aldersgrenser og tilpasninger. Rapport fra et partssammensatt utvalg 1. desember 2016. Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet. Hentet fra https://www.regjeringen.no/contentassets/44d25e06d416405e823ce79ef83e8238/a-0042_b_seniorer_og_arbeidslivet_uu.pdf
- Billett, S. (2009). Conceptualizing learning experiences: Contributions and mediations of the social, personal and brute. Mind, Culture and Activity, 16(1), 32–47.
- Bjørnstad, A. F. (2018). Utviklingen i pensjonering og sysselsetting blant seniorer. Arbeid og velferd, 2018(2).
- Bratsberg, B., Fevang, E., og Røed, K. (2010). Disability in the Welfare State: An Unemployment Problem in Disguise? Bonn: IZA. Hentet fra <http://ftp.iza.org/dp4897.pdf>
- Bussolo, M., Koettl, J., og Sinnott, E. (2015). Golden Aging: Prospects for Healthy, Active, and Prosperous Aging in Europe and Central Asia. Washington DC: World Bank. Hentet fra <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/22018>
- Cappelen, Å., Dapi, B., Gjefsen, H. M., Sparrman, V., og Stølen, N. M. (2018). Framskrivinger av arbeidsstyrken og sysselsettingen etter utdanning mot 2035. Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/attachment/367350?ts=166ce6ab680>
- Carlsten, T. C., Mohn, T. N., Brandt, E., og Turmo, A. (2006). OECD Thematic Review on Recognition of non-formal and informal learning. Country Background Report Norway 2006. Paris: OECD. Hentet fra <https://www.oecd.org/norway/41782275.pdf>
- Carlsten, T. C., og Olsen, D. S. (2019). Lifelong learning among older professionals: How competence strategies and perceptions of professional learning affect pastors' participation. European Journal of Education 54(1).
- Carlsten, T. C., Olsen, D. S., Børing, P., og Rørstad, K. (2019). Fremtidige kompetansebehov i kraftnæringen. En tilleggsstudie basert på NHOs Kompetansebarometer. Oslo: Nifu.
- Carlsten, T. C., og Torgersen, G.-E. (2015). Det uforutsette og kvalifikasjonsrammeverket for livslang læring. I G.-E. Torgersen (Red.), Pedagogikk for det uforutsette. Bergen: Fagbokforlaget.

- Desjardins, R. (2019). The relationship between attaining formal qualifications at older ages and outcomes related to active ageing. *European journal of Education*, 2019(54), 30-47. doi: 10.1111/ejed.12315
- Desjardins, R., Olsen, D. S., og Midtsundstad, T. (2019). Active ageing and older learners—Skills, employability and continued learning. *European Journal of Education*, 54(1), 1–4.
- Desjardins, R., og Warnke, A. J. (2012). Ageing and Skills: A Review and Analysis of Skill Gain and Skill Loss Over the Lifespan and Over Time. Paris: OECD. Hentet fra [http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=EDU/WKP\(2012\)9&docLanguage=En](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=EDU/WKP(2012)9&docLanguage=En)
- Difi. (2019a). Difi. Direktoratet for forvaltning og ikt. Hentet 24.04. fra <https://www.difi.no/>
- Difi. (2019b). Digital postkasse til innbyggere. fra <https://www.difi.no/fagomrader-og-tjenester/digitale-felleslosninger/digital-postkasse>
- Dubois, H., og Anderson, R. (2012). Income from work after retirement in the EU. Luxembourg: Eurofound. Hentet fra https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1259en_0.pdf
- ECDL Foundation. (2014). The Fallacy of the Digital 'Native': Why Young People Need to Develop their Digital Skills.
- Eggen, F. W., Gyene, M., Rønnes, R., og Steen, J. I. (2018). Insentiver for investering i humankapital. Oslo: Samfunnsøkonomisk Analyse. Hentet fra <https://static1.squarespace.com/static/576280dd6b8f5b9b197512ef/t/5bfd021621c67c2cdd666c07/1543307805439/R30-2018+Insentiver+for+investering+i+humankapital.pdf>
- Eggen, F. W., Rønnes, R., Steen, J. I., og Tofteng, M. (2018). Scenarioanalyse av framtidens tilbud av og etterspørsel etter kompetanse. 2018. Oslo: Samfunnsøkonomisk analyse. Hentet fra <https://static1.squarespace.com/static/576280dd6b8f5b9b197512ef/t/5bfbec6e562fa7c95dfa12ff/1543236727036/R33-2018+Scenarioanalyse+av+framtidens+tilbud+av+og+ettersp%C3%B8rsel+etter+kompetanse.pdf>
- European Commission. Eurostat Database. fra https://ec.europa.eu/eurostat/data/database?p_p_id=NavTreeportletprod_WAR_NavTreeportletprod_INSTANCE_nPqeVbPXRmWQ&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_pos=1&p_p_col_count=2
- European Commission. (2019). Digital Scoreboard - Data & Indicators. Hentet 24.04. fra <https://digital-agenda-data.eu/>
- Gabrielsen, E., og Lundetræ, K. (2014). Distributions of skills in the Nordic countries – a comparison. I A. Malin (Red.), Associations between age and cognitive foundation skills in the Nordic countries (s. 25–48). Jyväskylä: Universitetet i Jyväskylä.
- Galor, O., og Tsiddon, D. (1997). The Distribution of Human Capital and Economic Growth. *Journal of Economic Growth*, 2(1), 93–124.
- Gleinsvik, A., og Heglum, M. A. (2018). Modeller for etterutdanningsreform. 2018. Oslo: Proba samfunnsanalyse. Hentet fra <https://proba.no/app/uploads/sites/4/rapport-2018-10-modeller-for-etterutdanningsreform.pdf>
- Grøtting, M. W., og Lillebø, O. S. (2018). Health effects of retirement. Evidence from Norwegian survey and register data. Working Papers in Economics 17. Bergen: Universitetet i Bergen. Hentet fra https://ideas.repec.org/p/hhs/bergec/2017_002.html
- Gudbrandsen, F. (2019). Skole til du dør, Bergens Tidende. Hentet fra <https://www.bt.no/btmeninger/kommentar/i/11pLEM/skole-til-du-dr>
- Guthu, L., og Gravdahl, B. (2008). Borger og bruker. En analyse av den norske befolknings digitale kompetanse. Oslo: Vox.
- Helgesen, M., Kvinge, T., Olsen, D. S., Holm, A., og Røste, R. (2016). Rekruttering og kompetanseheving i kommunal pleie og omsorg. Sluttrapport fra evalueringen av Kompetanseløftet 2015. Oslo: NIBR/NIFU. Hentet fra <https://www.nifu.no/publications/1394054/>
- Hellevik, T., og Solem, P. E. (2017). Mulige konsekvenser av økt yrkesaktivitet blant eldre. Hva kan skje med eldres frivillige innsats, bidrag til familieomsorg og helse dersom flere står i arbeid til de er 70 år? Oslo: NOVA. Hentet fra <http://www.hioa.no/Om-OsloMet/Senter-for-velferds-og-arbeidslivsforskning/NOVA/Publikasjoner/Rapporter/2017/Mulige-konsekvenser-av-oekt-yrkesaktivitet-blant-eldre>
- Hilsen, A. I. (2017). Hva er god seniorpolitikk, Kristiansund.
- Hilsen, A. I., og Tønder, A. H. (2013). Hvordan utvikle og holde på den nødvendige arbeidskraften og kompetansen? Fafo-notat 2013:03. Oslo: Fafo.
- IA-gruppen. (2018). Målene om et mer inkluderende arbeidsliv – status og utviklingstrekk. Oslo Hentet fra https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/asd/dokumenter/2018/ia-rapport_2018_web.pdf
- Ianke, P. (2018a). Befolkningsundersøkelse. Kompetanse Norge. Oslo.
- Ianke, P. (2018b). Livslang læring 2018: Sysselsatte som ikke deltar i opplæring. Oslo: Kompetanse Norge. Hentet fra https://www.kompetansenorge.no/contentassets/6825081508f44211b278d96e156c807b/faktaark_sysselsatte_som_ikke_deltar_i_opplaring.pdf

- Ipsos. (2018a). Norsk seniorpolitisk barometer 2018. Ledere i arbeidslivet. Oslo: Ipsos. Hentet fra <https://seniorpolitikk.no/fag-fakta/statistikk/endelig-rapport-ledere-2018-v2.pdf>
- Ipsos. (2018b). Norsk seniorpolitisk barometer 2018. Yrkesaktiv befolkning. Oslo: Ipsos. Hentet fra <https://seniorpolitikk.no/fag-fakta/statistikk/endelig-rapport-yrkesaktive-2018.pdf>
- Istance, D. (2019). Seniors' learning. *European Journal of Education*, 2019(54), 9–12.
- Johansen, I. (2013). Jobbskifter blant eldre arbeidstakere. 2013. Oslo/Kongsvinger: SSB. Hentet fra https://seniorporten.no/wp-content/uploads/2015/04/SSB_jobbskifter-blant-eldre-arbeidstakere.pdf
- Keute, A.-L. (2015). Foretakenes strategier for å møte utfordringer knyttet til fremtidige kompetansebehov. 2015. I CVTS (Red.). Oslo/Kongsvinger: SSB.
- Keute, A., og Drahus, K. M. (2017). Livslang læring 2008-2017. Resultater fra Lærevilkårsmonitoren. Oslo: SSB. Hentet fra <https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/attachment/317598?ts=15dacd16b80>
- Kjelstad, R., og Dommermuth, L. (2009). Hver fjerde ønsker å bytte jobb. *Samfunnsspeilet*, 2009(1).
- Kompetanse Norge. (2016). Hva er karriereveiledning? Hentet 24.04. fra <https://www.kompetansenorge.no/Karriereveiledning/Hva-er-karriereveiledning/>
- Kompetanse Norge. (2017). Befolkningsundersøkelse (upublisert).
- Kompetanse Norge. (2018). Grunnleggende digitale ferdigheter. Hentet 24.04. fra <https://www.kompetansenorge.no/statistikk-og-analyse/grunnleggende-digital-ferdigheter/>
- Kompetanse Norge. (2019a). Offentlige karrieresentre. Hentet 24.04. fra <https://www.kompetansenorge.no/Karriereveiledning/offentlige-karrieresentre/>
- Kompetanse Norge. (2019b). Statistikkbanken. Hentet 24.04. fra <http://status.vox.no/webview/?language=no>
- Kunnskapsdepartementet. (2017a). Forskrift om Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for livslang læring og om henvisningen til Det europeiske kvalifikasjonsrammeverket for livslang læring. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2017-11-08-1846>
- Kunnskapsdepartementet. (2017b). Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021. Hentet fra www.regjeringen.no/nks
- Kunnskapsdepartementet. (2018). Ingen skal gå ut på dato. Hentet 24.04. fra https://www.regjeringen.no/no/tema/utdanning/voksnes_laering_og_kompetanse/innsiktsartikler/lare-hele-livet/hva-er-det-reformen-gar-ut-pa/id2600467/
- Kunnskapsdepartementet. (2019a). Lære hele livet. Hentet 20.04.2019 fra https://www.regjeringen.no/no/tema/utdanning/voksnes_laering_og_kompetanse/innsiktsartikler/lare-hele-livet/id2600403/
- Kunnskapsdepartementet. (2019b). NOU 2019:2. Fremtidige kompetansebehov II. Utfordringer for kompetansepolitikken. Oslo: Kunnskapsdepartementet. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/216ef613554042ccae0c127a6b3b3ac8/no/pdfs/nou201920190002000dddpdfs.pdf>
- Leknes, S., Løkken, S. A., Syse, A., og Tønnessen, M. (2018). Befolkningsframskrivingene 2018. Modeller, forutsetninger og resultater. Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå. Hentet fra <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/attachment/354129?ts=1643ab45088>
- Lien, O. C. (2014). På bytter jobb etter fylte 50 år. Arbeid og velferd Oslo: Nav. Hentet fra <https://www.nav.no/NAV+og+samfunn/Kunnskap/Analyser+fra+NAV/Arbeid+og+velferd/Arbeid+og+velferd/f%C3%A5-bytter-jobb-etter-fylte-50-%C3%A5r>
- Loeng, S. (1991). Voksne i en læringssituasjon. Trondheim: NVI.
- Mark, M. S., Børing, P., og Fevolden, A. M. (2018). Forstudie om avkastning av kompetanseinvesteringer i arbeidslivet. Oslo: NIFU. Hentet fra <https://www.nifu.no/publications/1574726/>
- Meld. St. 23. (2012–2013). Digital agenda for Norge. IKT for vekst og verdiskapning. Oslo: Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-23-20122013/id718084/>
- Mesirow, J. (2009). Transformative learning theory. I J. Mesirow og E. W. Taylor (Red.), *Transformative Learning in Practice: Insights from Community, Workplace, and Higher Education* (s. 18–32). San Fransisco: Jossey-Bass.
- Midtsundstad, T., og Nielsen, R. A. (2013). Arbeid, pensjon eller begge deler? En analyse av kommunalt ansattes pensjoneringsatferd. Fafo-rapport 2013. Oslo: Fafo. Hentet fra https://seniorporten.no/wp-content/uploads/2015/04/FAFO_arbeid_pensjon_begge-deler.pdf
- Nav. (2019a). Hvor lenge er folk arbeidsledige? fra <https://www.nav.no/NAV+og+samfunn/Kunnskap/infografikk-fra-nav>
- Nav. (2019b). NAVs omverdensanalyse 2019. Utvikling, trender og konsekvenser fram mot 2030. 2019. Oslo: Nav. Hentet fra <https://www.nav.no/NAV+og+samfunn/Kunnskap/Analyser+fra+NAV/Analyser/navs-omverdensanalyse-2019>

- Nordby, P., og Næsheim, H. (2017). Yrkesaktivitet blant eldre før og etter pensjonsreformen. 2016. Oslo/Kongsvinger: SSB. Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/attachment/302659?ts=15b23517e38>
- NOU 2016:7. (2016). Norge i omstilling – Karriereveiledning for individ og samfunn. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/05a79a5ed91e40e1a80e6f8028b21e3e/no/pdfs/nou201620160007000dddpdfs.pdf>
- NOU 2018:2. (2018). Fremtidige kompetansebehov I – Kunnskapsgrunnlaget. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/e6acac1df4964805a34c767fa9309acd/no/pdfs/nou201820180002000dddpdfs.pdf>
- Nyen, T. (2004). Livslang læring i norsk arbeidsliv. Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2003. Oslo: Oslo. Hentet fra https://www.fafo.no/media/com_netsukii/435.pdf
- Nyen, T. (2005). Livslang læring i norsk arbeidsliv. Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2005. Oslo: Fafo.
- OECD. (2013). Ageing and Employment Policies: Norway 2013. Working better with age. Paris: OECD. Hentet fra <http://www.oecd.org/els/norway-2013-9789264201484-en.htm>
- OECD. (2014a). OECD Skills Strategy Diagnostic Report: Norway. (203 s.). Hentet fra https://skills.oecd.org/supplyskills/documents/OECD_Skills_Strategy_Diagnostic_Report_Norway.pdf
- OECD. (2014b). Working better with age. Norway. Assessment and main recommendations. OECD, Paris: OECD. https://www.oecd.org/els/emp/NORWAY_Assessment%20and%20recommendations%20WEBPAGE.pdf
- OECD. (2016). What does age have to do with skills proficiency? OECD, Paris: OECD. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/5jm0mq158zjl-en.pdf?expires=1555414769&id=id&accname=guest&checksum=98878E98DD6560E3CFE4B301EF1B5B58>
- OECD. (2018a). Ageing and Employment Policies fra <http://www.oecd.org/employment/ageingandemploymentpolicies.htm>
- OECD. (2018b). Employment rate by age group. I O. Data (Red.). Paris: OECD.
- OECD. (2019). Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems. Paris: OECD. Hentet fra https://www.oecd-ilibrary.org/education/getting-skills-right-future-ready-adult-learning-systems_9789264311756-en
- Olsen, D. S., og Carlsten, T. C. (2019). Navigating changes in late career: the role of competence development at work.
- Olsen, D. S., Carlsten, T. C., og Rørstad, K. (2015). Kompetansebehov i kraftnæringen. Tilleggsstudie basert på NHOs kompetansebarometer 2014. Oslo: NIFU. Hentet fra <https://www.energinorge.no/contentassets/6b3d45066f904b7bb205bbbd39fcd2a9/nifu-kompetansebehov-i-kraftnaringen-2014.pdf>
- Oslo Economics. (2018). Aldringens betydning for helse, arbeidskapasitet og arbeidsprestasjoner. Oslo: Oslo Economics. Hentet fra <http://osloeconomics.no/wp-content/uploads/OE-rapport-32-2018-Aldringens-betydning-for-helse-arbeidskapasitet-og-arbeidsprestasjoner-1.pdf>
- Oslo Economics, og Frischsenteret. (2016). Arbeids- og velferdsetatens arbeid med langtidsledige. Oslo: Oslo Economics. Hentet fra <http://osloeconomics.no/wp-content/uploads/OE-Rapport-1616-Arbeids-og-velferdsetatens-arbeid-med-langtidsledige-1.pdf>
- Paccagnella, M. (2016a). Age, Ageing and Skills: Results from the Survey of Adult Skills. OECD Education Working Papers (75 s.). Paris: OECD. Hentet fra https://www.oecd-ilibrary.org/education/age-ageing-and-skills_5jm0q1n38lvc-en
- Paccagnella, M. (2016b). Going grey, staying skilled. Education & Skills Today. fra <http://oecdeducationtoday.blogspot.com/2016/04/going-grey-staying-skilled.html>
- Phillipson, C., og Smith, A. (2005). Extending working life: A review of the research literature. (299). Leeds: Department for Work and Pensions
- Poulsen, O. M., Fridriksson, J. F., Tómasson, K., Midtsundstad, T., Mehlum, I. S., Hilsen, A. I., . . . Albin, M. (2017). Working environment and work retention. TemaNord 2017. København: Nordisk Ministerråd. Hentet fra <http://www.diva-portal.se/smash/get/diva2:1167099/FULLTEXT01.pdf>
- Rørstad, K., Børing, P., Solberg, E., og Carlsten, T. C. (2018). NHOs Kompetansebarometer 2018. Resultater fra en undersøkelse om kompetansebehov blant NHOs medlemsbedrifter i 2018. Oslo: NIFU. Hentet fra <https://www.nho.no/contentassets/109e1aaade814182b80f562e1b0f0a53/nifurapport2018-23.pdf>
- Solem, P. E. (2012). Ny kunnskap om aldring og arbeid. Oslo: NOVA. Hentet fra <http://www.hioa.no/Om-OsloMet/Senter-for-velferds-og-arbeidslivsforskning/NOVA/Publikasjoner/Rapporter/2012/Ny-kunnskap-om-aldring-og-arbeid>
- SSB. (2017a). 12423: Arbeidsstyrkestatus for personer 15 år og eldre. Utdanningsnivå og innvandringskategori 2008 - 2017. Oslo/Kongsvinger: SSB.
- SSB. (2017b). Befolkningens utdanningsnivå. I e. f. 08921: Utdanningsnivå, alder og kjønn (F) 1980 - 2017 (Red.). Oslo/Kongsvinger: SSB.

- SSB. (2018a). 12448: Legemeldt sykefravær (prosent) for lønnstakere (16-69 år), etter alder (10 grupper) og kjønn i bostedskommuner, bostedsfylker og hele landet (K) 2000K2 - 2018K4. Oslo/Kongsvinger: SSB.
- SSB. (2018b). Sysselsetting, registerbasert. I e. b. 06445: Andel sysselsatte i befolkningen, kjønn og alder. 4. kvartal (K) 2005 - 2018 (Red.). Oslo/Kongsvinger: SSB.
- SSB. (2018c). Uføretrygdede. Oslo/Kongsvinger: SSB.
- Statistisk sentralbyrå. (2016). Arbeidsmiljø, levekårsundersøkelsen. Tabell 07850: Tilknytning til arbeidsplassen og ulike arbeidsforhold, etter kjønn og alder (prosent) 1989 - 2016. Hentet 13.02.18 fra <https://www.ssb.no/statbank/table/07850/tableViewLayout1/?rxid=ffc35c6d-9d6f-4a05-885e-41cb2c4c7ea2>
- Statsministerens kontor. (2016). Flere år – flere muligheter. Regjeringens strategi for et aldersvennlig samfunn. Oslo: Statsministerens kontor. Hentet fra https://www.regjeringen.no/contentassets/c8a8b14aadf14f179a9b70bc62ba2b37/strategi_eldrepolitikk_110316.pdf
- Steen, A. H., Ellingsen, D., og Nygaard, M. O. (2018). YS Arbeidslivsbarometer 2018. Oslo: AFI. Hentet fra https://s29603.pcdn.co/wp-content/uploads/2018/08/Arbeidslivsbarometerrapport_2018_HIGHRES.pdf
- Strøm, T., Bredesen, L., og Velten, C. (2018). Yngre eldre i arbeidslivet. Oslo: Econa. Hentet fra <https://www.econa.no/vraker-jobbsokere-over-55>
- Tankesmien Agenda. (2018). DE NYE SENIORENE – fra problem til ressurs. Oslo: Tankesmien Agenda. Hentet fra <https://tankesmienagenda.no/wp-content/uploads/Eldrenotat-compressed.pdf>
- Tepfers, C. A., og Heineman, B. (2017). Den digitale senior. Sluttrapport del 1: Digitaliseringens konsekvenser for arbeidslivspolitikken. Oslo: InFuture. Hentet fra <https://seniorpolitikk.no/fag-fakta/forskning-og-utvikling/1den-digitale-senior.pdf>
- Tofteng, M., Midtsundstad, T., Nielsen, R. A., Hilsen, A. I., og Hagen, M. N.-S. (2016). Seniorers mobilitet på arbeidsmarkedet. Nesoddtangen: Samfunnsøkonomisk Analyse AS. Hentet fra <https://static1.squarespace.com/static/576280dd6b8f5b9b197512ef/t/58257658c534a52041a40d83/1478850140910/R50-2016+Seniormobilitet.pdf>
- Tuijnman, A. (1996). Lifelong Learning for All: Meeting of the Education Committee at Ministerial Level, 16-17 January 1996. Paris: OECD.
- Tynes, T., Sterud, T., Johannessen, H. A., Gravseth, H. M., Løvseth, E. K., Alfonso, J. H., og Aasnæss, S. (2015). Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2015. Status og utviklingstrekk. STAMI-rapport 16. Statens arbeidsmiljøinstitutt. Hentet fra <https://stami.brage.unit.no/stami-xmlui/handle/11250/284148>
- Tynes, T., Sterud, T., Løvseth, E. K., Johannessen, H. A., Gravseth, H. M., Bjerkan, A. M., . . . Aagestad, C. (2018). Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2018. Status og utviklingstrekk. STAMI-rapport 19. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt. Hentet fra <https://stami.no/content/uploads/2018/06/Faktaboka-2018.pdf>
- Ulstein, J. H. (2019). Livslang læring 2008–2018: Resultater fra Lærevilkårsmonitoren. Kompetanse Norge. Oslo.
- Vigtel, T. C. (2018). The retirement age and the hiring of senior workers. Labour Economics, 52, 247–270.
- Wahlgren, B. (2010). Voksnes læreprocesser : kompetenceudvikling i uddannelse og arbejde. København: Akademisk forl.
- Zachrisen, O. O., og Bjugstad, H. K. (2016). Livslang læring 2008–2016 – Resultater fra Lærevilkårsmonitoren. Rapporter 2016/29. Statistisk Sentralbyrå. Hentet fra <https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/livslang-laering-20082016>



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

kompetansenorge.no
postmottak@kompetansenorge.no

