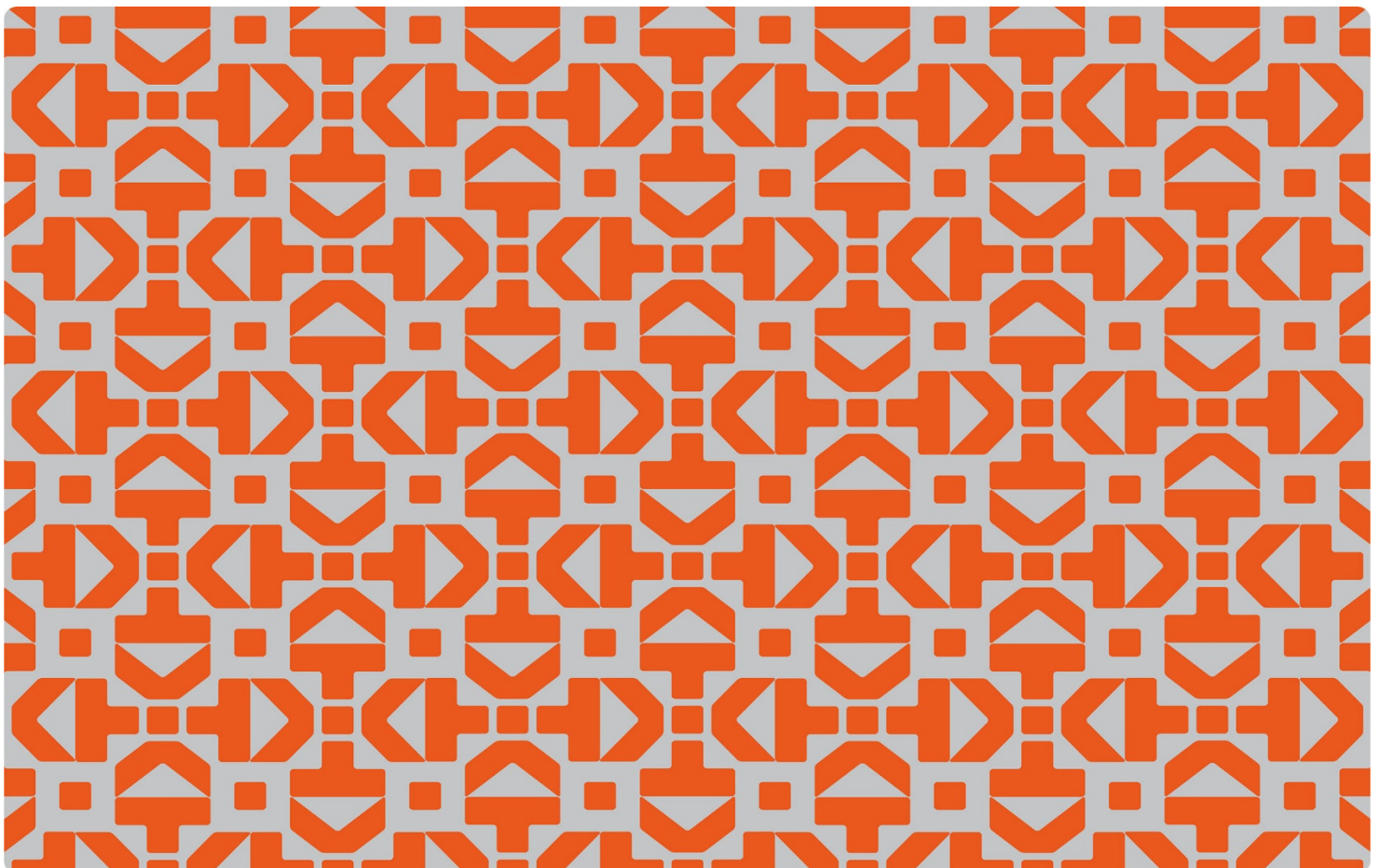


# Livslang læring 2019: Hva vet vi om de som ikke deltar i utdanning og opplæring?

Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2018–2019



## » **Livslang læring 2019: Hva vet vi om de som ikke deltar i utdanning og opplæring?**

Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2018–2019

---

Redaktør:

Magnus Fodstad Larsen

Forfattere:

Pia Ianke

## Innhold

Hovedfunn .....	4
1 Innledning .....	5
1.1 Bakgrunn .....	5
1.2 Metode og data .....	6
1.3 Definisjoner .....	7
1.4 Rapportens videre gang .....	8
2 Voksne som ikke deltar i opplæring eller utdanning .....	9
2.1 Flest menn .....	10
2.2 Andelen øker med alderen .....	10
2.3 Flest med lav utdanning .....	11
2.4 Høyere andel blant innvandrere .....	12
2.5 Flest ikke-sysselsatte .....	12
3 Sysselsatte ikke-deltakeres etterspørsel etter opplæring .....	14
3.1 Ingen kjønnsforskjeller i etterspørsel .....	14
3.2 Etterspørselen synker med alderen .....	15
3.3 Mindre etterspørsel blant kort utdannede .....	15
3.4 Mindre etterspørsel blant innvandrere .....	16
3.5 Størst etterspørsel i offentlig sektor .....	17
3.6 Størst etterspørsel blant heltidsarbeidende .....	18
3.7 Størst etterspørsel i store virksomheter .....	19
3.8 Størst etterspørsel i akademiske yrker og høyskoleyrker .....	20
4 Arbeidsgivers tilbud om opplæring til sysselsatte ikke-deltakere .....	22
4.1 Ikke kjønnsforskjeller i tilbud om opplæring .....	22
4.2 De eldste får minst tilbud om opplæring .....	23
4.3 Lavt utdannede får minst tilbud om opplæring .....	24
4.4 Innvandrere får mindre tilbud om opplæring .....	25
4.5 Størst tilbud i offentlig sektor .....	26
4.6 Størst tilbud til heltidsansatte .....	26
4.7 Størst tilbud i store virksomheter .....	27

3.8 Størst tilbud til ledere og akademiske yrker og høyskoleyrker .....	28
5 Etterspørsel etter og tilbud om opplæring.....	29
6 Oppsummering og avsluttende kommentarer.....	30
6.1 Store forskjeller mellom grupper.....	31
6.2 Behov for mer kunnskap .....	32
Figurliste.....	33
Referanseliste.....	35

## Hovedfunn

Dette er en rapport om de som ikke har deltatt i opplæring eller utdanning det siste året. Den baserer seg på funn fra utvalgsundersøkelsen Lærevilkårsmonitoren 2018 og 2019. Her er noen av hovedfunnene fra undersøkelsen.

- Nesten halvparten av voksenbefolkningen i alderen 22–66 år i 2019 hadde ikke deltatt i utdanning eller opplæring i løpet av det siste året. Andelen har ligget stabilt i flere år.
- 46 prosent av de sysselsatte hadde ikke deltatt på noen form for organisert opplæring i løpet av det siste året. Til tross for at arbeidslivet er preget av raske endringer og endrede kompetansebehov, og vi kunne forventet en økende deltakelse i organisert opplæring, har deltakelsesandelen ligget stabilt.
- Av de sysselsatte ikke-deltakerne var det bare 8 prosent som hadde bedt arbeidsgiveren om å få delta i opplæring i løpet av de siste 12 månedene. Det var 14 prosent av ikke-deltakerne som hadde fått tilbud fra arbeidsgiveren om å delta. Vi har ikke nok kunnskap om hvorfor de som har bedt om opplæring, ikke får det, og hvorfor de som har blitt tilbudt opplæring, ikke deltar.
- Både deltakelse i utdanning og opplæring, sysselsattes etterspørsel etter opplæring og arbeidsgiverens tilbud om opplæring til arbeidstaker varierer etter bakgrunnsvariabler og sysselsettingsvariabler. De gruppene som deltar minst i opplæring, er i stor grad de samme som sjeldnest etterspør og sjeldnest får tilbud om opplæring.
- Det store flertallet på 82 prosent av de sysselsatte som ikke hadde deltatt i opplæring det siste året, hadde verken bedt om opplæring eller fått tilbud om opplæring. Vi vet ikke om høyere andeler hadde deltatt dersom flere aktivt hadde etterspurt, eller om flere hadde fått tilbud om å delta av sin arbeidsgiver.

# 1 Innledning

## 1.1 Bakgrunn

Rask utvikling og omstilling i arbeidslivet fører til et stort behov for oppdatering og videreutvikling av kompetansen vår. NAV har de siste årene forventet en stadig økende endrings- og omstillingstakt drevet fram av faktorer som teknologisk utvikling, globalisering og det grønne skiftet (NAV, 2019). Dette endrer behovet for kompetanse i arbeidslivet kontinuerlig, og raskere enn det som kan dekkes opp av tilfanget av nyutdannede i arbeidslivet. Derfor må arbeidsgivere satse på kompetanseheving, mens arbeidstakere må belage seg på å stadig måtte oppdatere kompetansen gjennom hele arbeidskarrieren.

Vi vet en del om voksnes kompetanseutvikling. Lærevilkårsmonitoren 2019 viste at 15 prosent i alderen 22–59 år deltok i formell utdanning i løpet av de siste tolv månedene i 2019, og at mer enn halvparten av dem (8 prosent) hadde hatt et minimum 3-årig opphold i utdanningen sin etter 19 års alder, og dermed deltatt i videreutdanning (Ianke, 2021). Den samme undersøkelsen viste også at 40 prosent av voksenbefolkningen hadde deltatt i ikke-formell opplæring som kurs eller konferanser i løpet av de siste tolv månedene (Ulstein, 2019b).

Mye av opplæringen befolkningen deltar på i voksen alder, foregår i arbeidslivet. Det å ha en jobb innebærer ofte at man får brukt ferdighetene sine, videreutviklet dem og holdt dem ved like, men for mange betyr det også deltakelse på ulike former for organisert opplæring. Blant de sysselsatte i 2019 hadde 6 prosent deltatt i videreutdanning det siste året (Ianke, 2021). 36 prosent av de sysselsatte hadde deltatt i minst ett jobbrelatert ikke-formelt opplæringstiltak det siste året, og det tilsvarte 90 prosent av alle som hadde deltatt på ikke-formell opplæring dette året (Ulstein, 2019b). Det er imidlertid store forskjeller i deltakelse mellom ulike grupper, og det er mange både i og utenfor arbeidslivet som ikke deltar i opplæring eller utdanning.

Vi vet som sagt en del om de sysselsatte som deltar i utdanning og opplæring, men mindre om de som ikke deltar. Vi vet imidlertid at mange lærer uformelt på jobb, gjennom for eksempel å samarbeide med andre, lese faglitteratur og søke på nett. Av de sysselsatte i 2019 oppga 82 prosent at de hadde gode muligheter for læring gjennom de daglige arbeidsoppgavene, og 71 prosent at de i stor grad opplevde krav til læring i jobben. 64 prosent av de sysselsatte opplevde både store krav til læring i jobben og gode læringsmuligheter, og har det vi kaller læringsintensivt arbeid (Ianke, 2021b). Endel av de med læringsintensivt arbeid har ikke deltatt i utdanning eller opplæring det siste året, men lærer uformelt.

Denne rapporten gir oss mer kunnskap om de sysselsatte som ikke har deltatt i organisert utdanning eller opplæring de siste tolv månedene. Mye av rapporten handler om i hvilken grad ikke-deltakerne har etterspurt opplæring, og i hvilken grad de har fått tilbud fra arbeidsgiveren om å delta i opplæring i løpet av de siste tolv månedene.

## 1.2 Metode og data

Rapporten viser resultater fra utvalgsundersøkelsen Lærevilkårsmonitoren (se faktaboks) fra 2018 og 2019. I disse to årene inneholdt undersøkelsen spørsmål rettet mot de som ikke deltok i utdanning og opplæring i løpet av de siste tolv månedene. Ikke-deltakerne ble spurt om de har bedt arbeidsgiveren om å få delta i utdanning eller opplæring det siste året, og om de har fått tilbud fra arbeidsgiveren om å delta i utdanning eller opplæring det siste året.

Vær oppmerksom på at det er respondentenes egenoppgitte aktivitet som måles, og ikke den faktiske aktiviteten som blir målt i spørreundersøkelser. Svarene kan for eksempel være påvirket av hukommelse.

### *Lærevilkårsmonitoren (LVM)*

Lærevilkårsmonitoren er en undersøkelse som handler om vilkårene for læring og kompetanseutvikling i Norge. Undersøkelsen ble i sin tid utviklet av Fafo på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet. De senere årene er Lærevilkårsmonitoren videreutviklet i samarbeid mellom SSB og det tidligere direktoratet Kompetanse Norge, som nå inngår i Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse.

Lærevilkårsmonitoren er en årlig tilleggsundersøkelse til Arbeidskraftundersøkelsen (AKU). Den har vært gjennomført av SSB i første kvartal hvert år, men vil fra 2020 kun gjennomføres annethvert år.

AKU er en telefonintervjuundersøkelse som handler om tilknytningen til arbeidslivet, og går ut til et representativt utvalg av befolkningen på 24 000 personer i alderen 15–74 år hvert kvartal. Ekstraspørsmålene som utgjør Lærevilkårsmonitoren, går ut i første kvartal hvert år til rundt 12 000 personer i alderen 15–66 år (Keute & Drahus, 2017).

Deltakelse i AKU er påbudt etter statistikkloven, noe som gir en langt høyere svarprosent enn i sammenliknbare undersøkelser. Svarandelen ligger på rundt 80 prosent. Resultatene blir vektet for å ta hensyn til frafall. Dataene vektet først i AKU-utvalget, og deretter er utvalget fra AKU til LVM vektet relativt til resten av AKU-utvalget (Ulstein, 2019a).

Vi har få kilder til kunnskap om de som ikke deltar i utdanning eller opplæring. Lærevilkårsmonitorens store utvalg og høye svarprosent gjør undersøkelsen til en robust og viktig kilde til kunnskap om voksnes læring, og dermed til et viktig kunnskapsgrunnlag for kompetansepolitikken. Undersøkelsen gir oss kunnskap om omfang og utbredelse i ulike grupper, samt om utvikling over tid.

### 1.3 Definisjoner

**Formell utdanning** omfatter all offentlig godkjent utdanning som leder til formell kompetanse. Dette inkluderer grunnskole, moduler, årskurs, fagbrev eller studiekompetanse på videregående skolenivå (inkludert lærlingepraksis og praksiskandidatkurs), offentlig godkjent fagskoleutdanning, utdanning som gir studiepoeng ved høyskole eller universitet og godkjent videreutdanning som gir spesialisering for profesjoner (for eksempel spesialisering innen medisin). Formell utdanning resulterer i studiepoeng, karakterer eller et formelt vitnemål.

**Formell videreutdanning**, eller bare videreutdanning, omfatter all formell utdanning (på alle nivåer) tatt av følgende grupper:

- Personer i alderen 22–34 år som i løpet av det siste året har tatt formell utdanning, og som siden 19 års alder har hatt minimum 3 års sammenhengende opphold/pause i sitt studieløp.
- Personer i alderen 35–59 år som er i gang med formell utdanning.

De som er i formell videreutdanning, er også medregnet blant de som er i formell utdanning. Tallene for deltakelse i formell utdanning består altså av både av de i videreutdanning og de øvrige voksne i utdanning, men som altså er i alderen 22 til 34 år, og ikke har hatt et minimum treårig opphold i sin utdanning.

**Sysselsatte** er i denne rapporten definert på samme måte som i Arbeidskraftundersøkelsen (AKU), og innebærer at respondenten har deltatt i inntektsgivende arbeid minst én time i en referanseuke, eller at de har slikt arbeid, men var midlertidig fraværende på grunn av sykdom, ferie, lønnet permisjon eller lignende. Personer i førstegangsmilitær- eller siviltjeneste blir regnet som sysselsatte. Personer på sysselsettingstiltak med lønn fra arbeidsgiveren klassifiseres også som sysselsatte, til forskjell fra personer på andre typer tiltak (klassifiseringstiltak), hvor det bare utbetales en kursstønad eller lignende.

Merk at spørsmål om deltakelse i utdanning og opplæring gjelder de siste tolv månedene, mens spørsmålet om hvorvidt respondenten er sysselsatt, kun gjelder referanseuka.



**Heltid/deltid** blir beregnet av avtalt antall arbeidstimer per uke som den ansatte ifølge arbeidskontrakten skal være på arbeid. Heltid er 37 arbeidstimer eller mer, samt arbeidstid på 32–36 timer hvis intervjuobjektet bekrefter at dette utgjør heltid i deres yrke. Deltid er dermed avtalt arbeidstid under 32 timer, samt arbeidstid på 32–36 timer i yrker der dette ikke er heltid. For sysselsatte med to arbeidsforhold summeres arbeidstiden i begge jobbene. Deltid er da definert som under 37 timer i uka. Vi skiller av og til mellom kort og lang deltid, der kort deltid viser til arbeid mellom 1 og 19 timer i uka, mens lang deltid er arbeid mellom 20 og 36 timer i uka.

## **1.4 Rapportens videre gang**

Kapittel 2 handler om den delen av voksenbefolkningen som ikke har deltatt i organisert opplæring de siste 12 månedene, det vil si personer som verken har tatt formell utdanning eller ikke-formell opplæring som kurs, seminarer og konferanser. Her viser vi deltakelse og ikke-deltakelse over tid, og utviklingen av gruppen ikke-deltakerne etter kjønn, alderskategorier, utdanningsnivå, innvandringskategorier og tilknytning til arbeidsmarkedet fra 2008 til 2019. Mens kapittel 2 handler om både sysselsatte og ikke-sysselsatte, vil resten av rapporten kun handle om de sysselsatte som ikke har deltatt i opplæring eller utdanning de siste 12 månedene.

Kapittel 3 handler om de sysselsatte ikke-deltakernes etterspørsel etter opplæring og utdanning. Her viser vi forskjeller i etterspørselen mellom ulike grupper av sysselsatte etter bakgrunnsvariabler og sysselsettingsvariabler, og utviklingen fra 2018 til 2019.

Kapittel 4 handler om arbeidsgivernes tilbud om opplæring til ikke-deltakerne. Her viser vi om ikke-deltakerne har fått noe tilbud om å delta i noe opplæring fra arbeidsgiveren i løpet av de siste 12 siste månedene. Også her ser vi på eventuelle ulikheter mellom grupper etter bakgrunnsvariabler og sysselsettingsvariabler, og utviklingen fra 2018 til 2019.

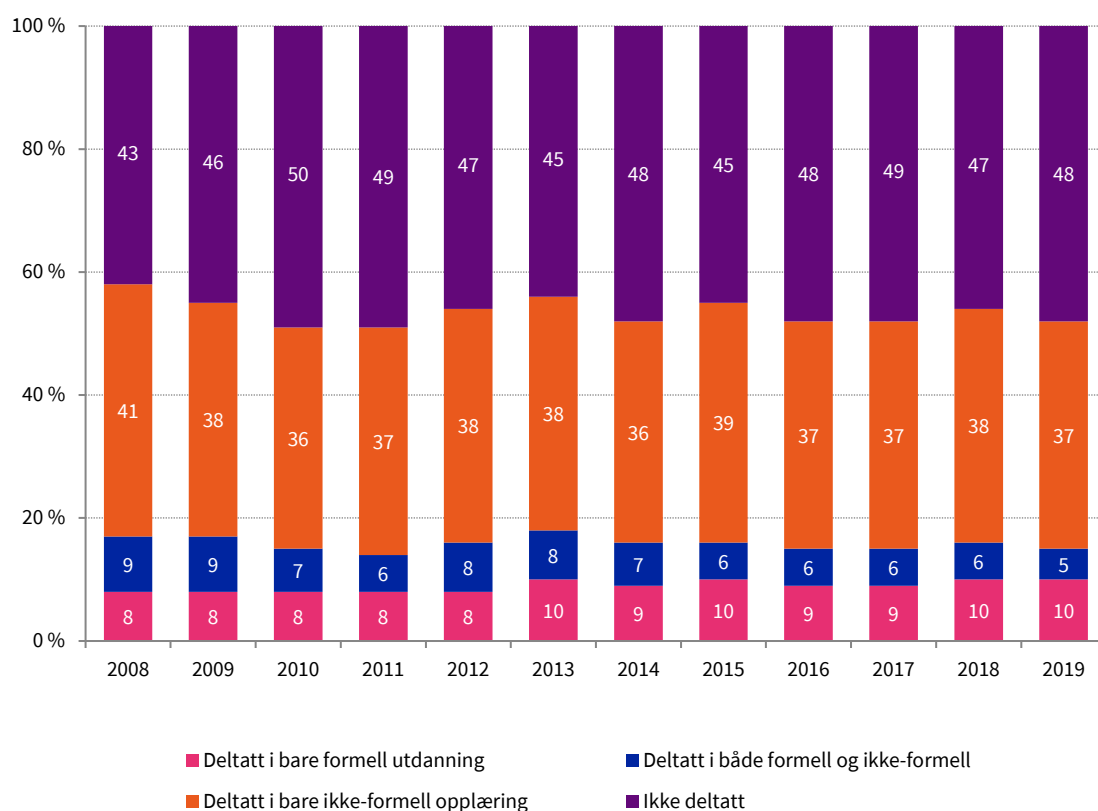
I kapittel 5 ser vi sysselsatte ikke-deltakeres etterspørsel og arbeidsgivernes tilbud om opplæring i sammenheng. I kapittel 6 kommenterer og oppsummerer vi hovedfunnene.

## 2 Voksne som ikke deltar i opplæring eller utdanning

I 2019 hadde litt over halvparten av de voksne i alderen 22–59 år deltatt i minst en form for organisert opplæring eller utdanning i løpet av de siste 12 månedene. 15 prosent hadde deltatt i formell utdanning, mens 42 prosent hadde deltatt i ikke-formell opplæring, som er all annen organisert opplæring som kurs, seminarer eller konferanser som ikke er en del av det formelle utdanningssystemet. Deltakerandelene var overlappende, og rundt 5 prosent hadde deltatt i begge former for opplæring det siste året.

Nesten halvparten av de voksne (48 prosent) hadde verken deltatt i opplæring eller utdanning det siste året. De vil omtales som “ikke-deltakere” i rapporten. Andelen har holdt seg relativt stabil de siste fire årene.

Figur 1 Deltakelse i formell utdanning og/eller ikke-formell opplæring, 22–59 år, 2008–2019. Prosent.



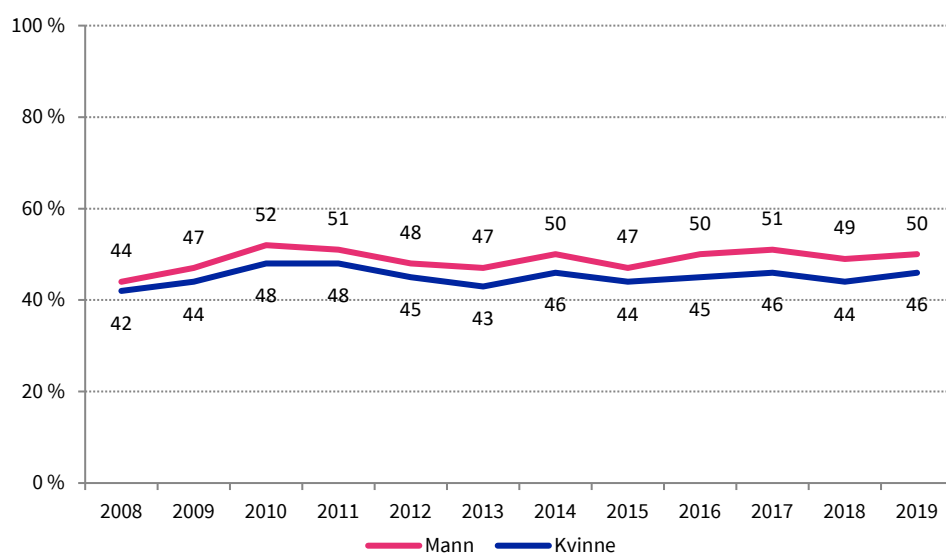
I resten av kapittelet ser vi nærmere på hvordan ikke-deltakerne fordeler seg med hensyn til kjønn, alder, utdanningsbakgrunn, innvandring og sysselsetting.

## 2.1 Flest menn

Det er en større andel av de sysselsatte mennene enn av kvinnene som ikke hadde deltatt i opplæring de siste tolv månedene.

Halvparten av mennene og 46 prosent av kvinnene hadde i 2019 ikke deltatt i opplæring eller utdanning de siste 12 månedene. Kjønnsforskjellen har holdt seg stabil gjennom hele perioden.

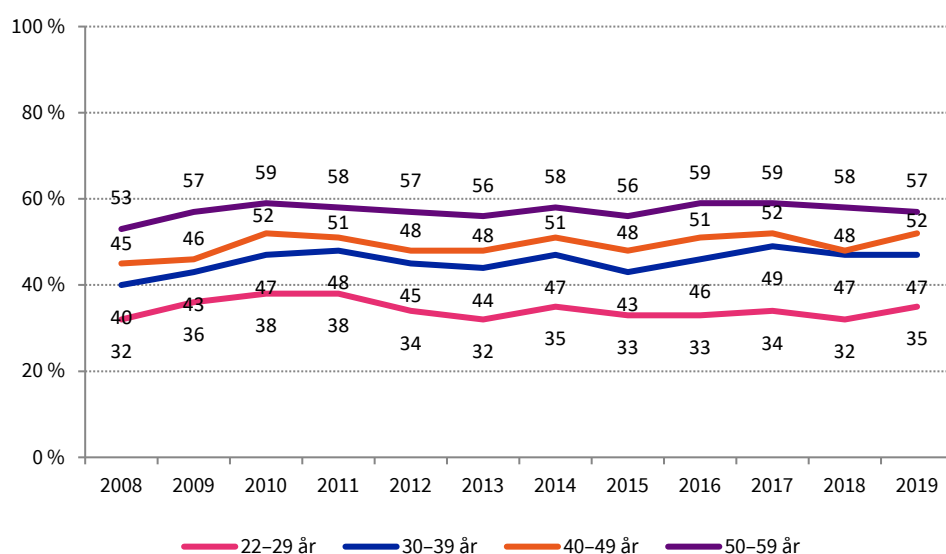
Figur 2 Ikke-deltakere per kjønn, 22–59 år, 2008–2019. Prosent.



## 2.2 Andelen øker med alderen

Andelen som ikke har deltatt i opplæring eller utdanning det siste året, varierer med alderen.

Figur 3 Ikke-deltakere per alderskategori, 22–59 år, 2008–2019. Prosent.

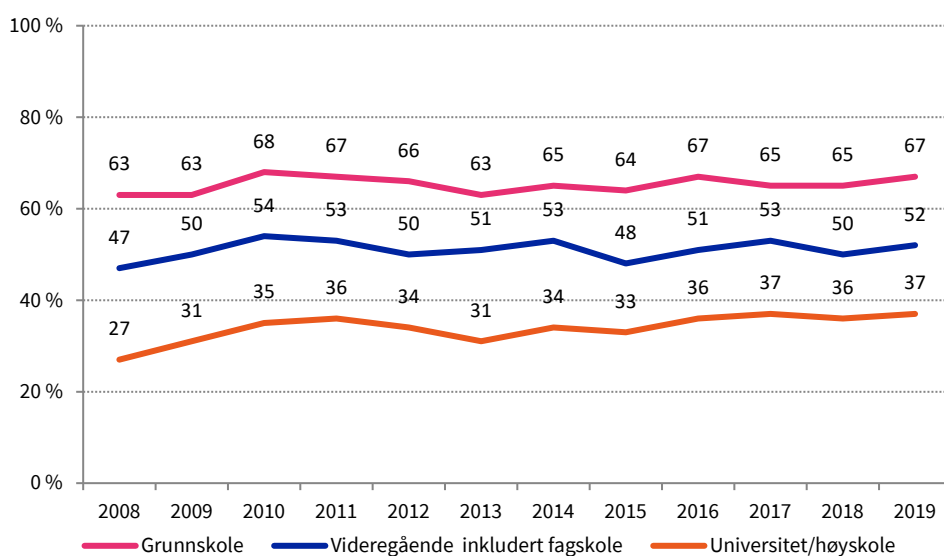


Figur 3 viser at andelen ikke-deltakere øker med alderen. Andelen som ikke har deltatt det siste året, ligger høyest blant 50–59-åringene på 57 prosent, og blant 40–49-åringene med 52 prosent. 30–39-åringene ligger omtrent på gjennomsnittet med en andel på 47 prosent ikke-deltakere, mens andelen er lavest i gruppen 22–29 år (35 prosent). Verdiene har variert noe i den enkelte aldersgruppen fra år til år, men forskjellene mellom aldersgruppene har holdt seg gjennom hele perioden.

### 2.3 Flest med lav utdanning

Andelen ikke-deltakere er høyest blant de med kort utdanning. To av tre av de med grunnskole som høyeste fullførte utdanning hadde ikke deltatt i opplæring det siste året. Det hadde heller ikke 52 prosent av de med videregående eller fagskoleutdanning som høyeste fullførte utdanning. Blant personer med universitets- eller høyskoleutdanning er det derimot bare 37 prosent ikke-deltakere, og selv om tallene for denne gruppen har ligget stabilt de siste årene, er det denne gruppen som har hatt den største økningen i andelen ikke-deltakere. Forskjellene mellom utdanningskategoriene har imidlertid holdt seg i hele perioden.

Figur 4 Ikke-deltakere per utdanningsnivå. 22–59 år. 2008–2019. Prosent.

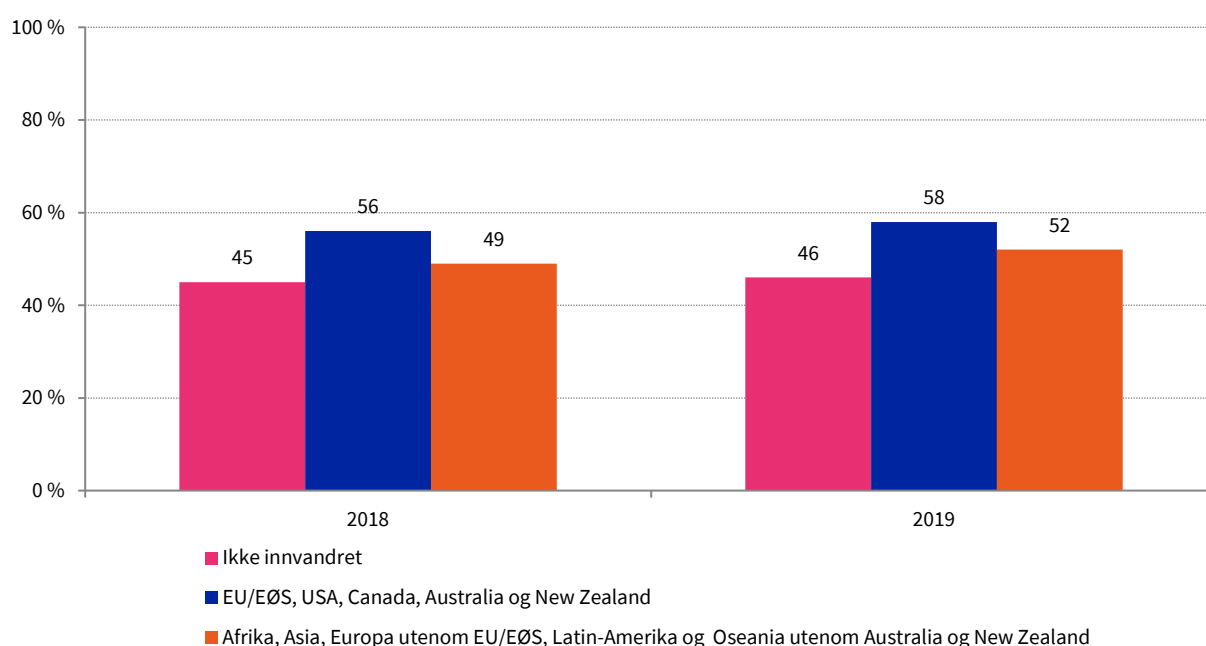


## 2.4 Høyere andel blant innvandrere

Det er en høyere andel ikke-deltakere blant personer som har innvandret, enn blant de som ikke har innvandret.

58 prosent av de som har innvandret fra EU/EØS, USA, Canada, Australia og New Zealand, har ikke deltatt det siste året, og denne andelen har økt med 2 prosentpoeng fra 2018 til 2019. 52 prosent av innvandrerne fra de øvrige landene er ikke-deltakere, og det samme er 46 prosent av de som ikke har innvandret.

Figur 5 Ikke deltakere i ulike innvandringskategorier. 22–59 år. 2018–2019. Prosent.



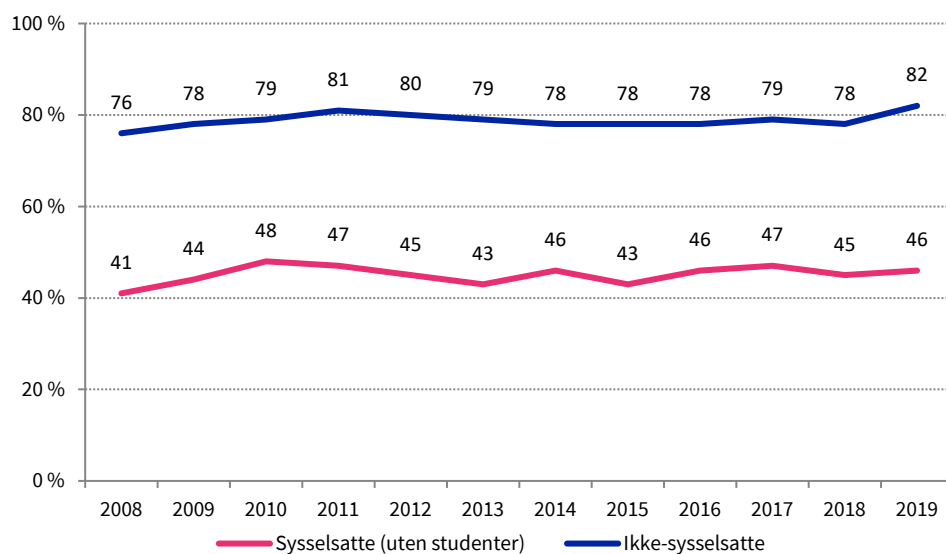
## 2.5 Flest ikke-sysselsatte

I 2019 var det rundt 2 511 000 sysselsatte i Norge i alderen 22–66 år, og det var 47 000 flere enn i 2018. Rundt 1 159 000 av dem hadde ikke deltatt i noen form for organisert opplæring eller utdanning i løpet av de siste tolv månedene, og dette var 61 000 flere enn i 2018.

Blant de sysselsatte var det 46 prosent som ikke hadde deltatt i opplæring det siste året. Da har vi fjernet studentene – det vil si de av de sysselsatte som hovedsakelig oppfatter seg som studenter, men som jobber noe ved siden av studiene. Som vi ser av figur 6 har andelen ikke-deltakere blant sysselsatte holdt seg relativt stabil de siste ti årene.

Høyest andel ikke-deltakere finner vi imidlertid blant de som ikke jobber. Hele 82 prosent av de som ikke var sysselsatt i 2019, hadde heller ikke deltatt i organisert opplæring eller utdanning det siste året. Denne andelen har økt med fire prosentpoeng fra 2018 til 2019, etter å ha ligget rundt 78/79 prosent i seks år.

Figur 6 Ikke-deltakere blant sysselsatte (unntatt studenter) og ikke-sysselsatte. 22–59 år. 2008–2019. Prosent.



Vi kan dessverre ikke si noe mer om hvorfor de ikke-sysselsatte ikke deltar mer i utdanning eller opplæring ut fra denne undersøkelsen. Men den store forskjellen i opplæringsdeltakelse mellom ikke-sysselsatte og sysselsatte illustrerer at arbeidslivet er en veldig viktig læringsarena for svært mange arbeidstakere. Vi ser imidlertid også at det er en betydelig andel av de i arbeidslivet som ikke har deltatt i kompetansehevende tiltak det siste året.

I kapittel 3 og 4 skal vi se nærmere på ikke-deltakerne i arbeidslivet, og altså avgrense oss til de sysselsatte. Vi skal se om ikke-deltakerne har etterspurt opplæring fra arbeidsgiveren sin, og om de har fått tilbud om å delta på opplæring av arbeidsgiveren.

### 3 Sysselsatte ikke-deltakeres etterspørsel etter opplæring

Vi så i kapittel 2 at 46 prosent av de sysselsatte i 2019 ikke hadde deltatt i utdanning eller opplæring i løpet av det siste året. Her skal vi se i hvilken grad de sysselsatte ikke-deltakerne har spurt arbeidsgiveren om å få delta i organisert opplæring i form av formell utdanning eller opplæring som kurs, seminar, konferanser i løpet av de siste 12 månedene.

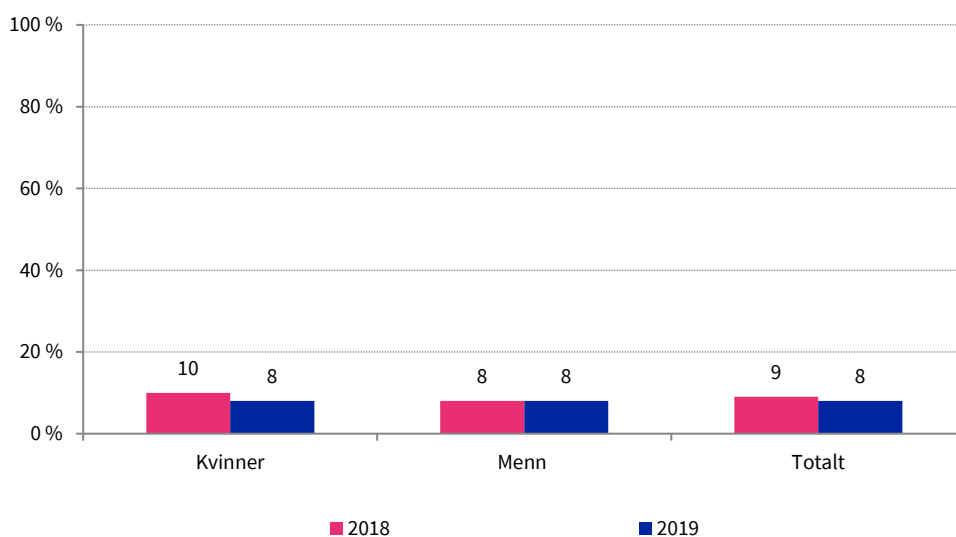
Det er relativt få av de som ikke har deltatt, som har bedt om opplæring. I 2019 var det 8 prosent av de sysselsatte som ikke hadde deltatt i opplæring eller utdanning det siste året som hadde bedt arbeidsgiveren om opplæring. Andelen var noe lavere enn i 2018. De aller fleste som ikke har deltatt i organisert opplæring nylig, har med andre ord heller ikke selv tatt initiativ til å delta i opplæring i jobbsammenheng det siste året.

Videre skal vi se hvordan denne opplæringsetterspørselen varierer i ulike grupper av sysselsatte, nærmere bestemt etter bakgrunnsvariablene kjønn, alder, utdanningsbakgrunn og innvandringskategori, samt arbeidslivsvariablene sektor, arbeidstid, virksomhetsstørrelse, og yrke.

#### 3.1 Ingen kjønnsforskjeller i etterspørsel

I 2019 var det ingen kjønnsforskjeller med hensyn til å etterspørre opplæring fra arbeidsgiveren. I 2018 var det imidlertid en noe høyere andel av ikke-deltakende kvinner enn menn som hadde bedt arbeidsgiveren om opplæring.

Figur 7 Sysselsatte ikke-deltakeres etterspørsel etter opplæring siste 12 måneder, totalt og per kjønn. 22–66 år. 2018–2019. Prosent.

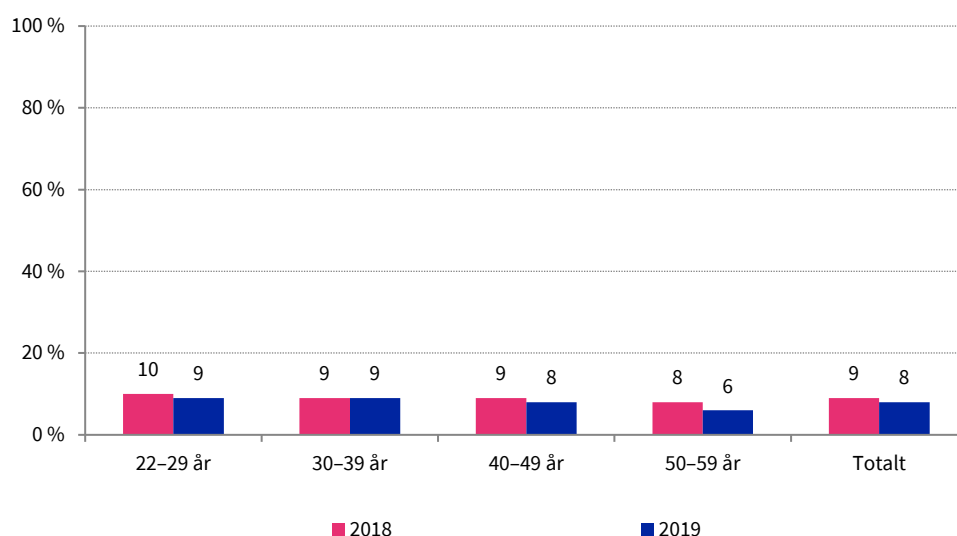


### 3.2 Etterspørselen synker med alderen

I kapittel 2 viste vi at det var høyere andel ikke-deltakere i eldre aldersgrupper. Her ser vi at etterspørselen etter utdanning og opplæring, vist ved eget initiativ, også synker med økende alder. Mens 9 prosent av ikke-deltakerne i de to yngste aldersgruppene ba om opplæring, var det bare 6 prosent som gjorde det samme i den eldste aldersgruppen (50–59 år).

Dette kan for eksempel skyldes at de eldste ikke har behov for opplæring, at de mangler motivasjon og interesse, eller kanskje at de er mer realistiske i sine ønsker fordi de vet at eldre arbeidstakere sjeldnere får delta i opplæring på arbeidsplassen sin. Det er ofte slik at arbeidsgivere satser mer på yngre når det for eksempel gjelder innovasjon og utvikling. Undersøkelser har også vist at mange seniorer foretrekker å lære på andre måter enn gjennom organisert opplæring (Tkachenko et al., 2019). Sysselsatte i femtiårene vil ofte være erfarne etter mange år i arbeidslivet, men mange vil fortsatt ha 15–20 år igjen av arbeidskarrieren, der det er viktig at de er oppdaterte og produktive.

Figur 8 Sysselsatte ikke-deltakeres etterspørsel etter opplæring siste 12 måneder, totalt og per alderskategori. 22–66 år. 2018–2019. Prosent.



### 3.3 Mindre etterspørsel blant kort utdannede

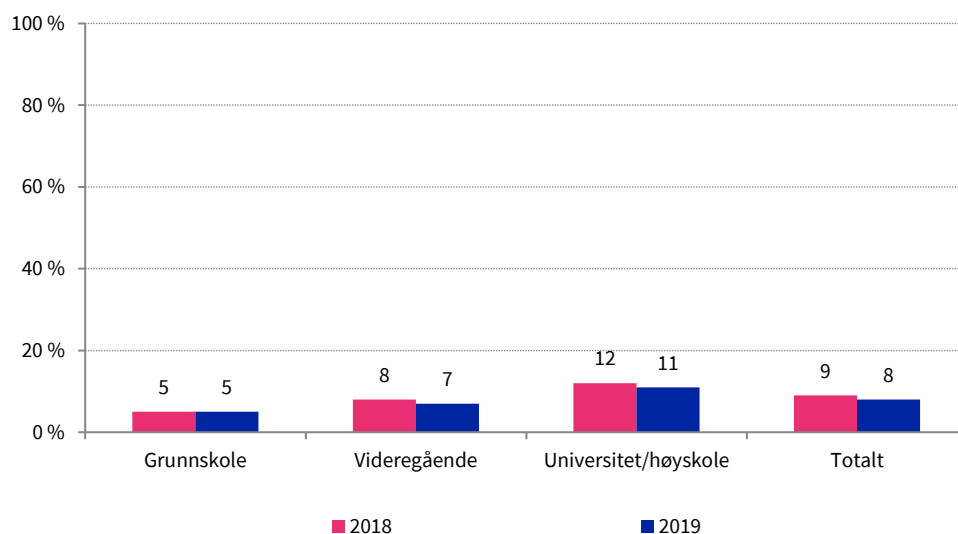
Sysselsatte ikke-deltakere med lang utdanning ber oftere arbeidsgiveren om opplæring enn de med kort utdanning. 11 prosent av ikke-deltakerne med universitet eller høyskole som høyeste fullførte utdanning ba arbeidsgiveren om opplæring i 2019. Det er ett prosentpoeng lavere enn i 2018. Til sammenlikning var det kun 7 prosent av de med utdanning på videregående nivå og 5 prosent av de som kun har grunnskoleutdanning, som gjorde det samme.



I kapittel 2 så vi at de med kort utdanning sjeldnere deltar i opplæring, og her ser vi altså at de også sjeldnere etterspør opplæring. Om det er den lavere etterspørselen som fører til lavere deltakelsen, vet vi ikke, siden vi ikke har tall for hvor mange av de sysselsatte som har deltatt i utdanning eller opplæring i løpet av det siste året som har etterspurt opplæring.

Manglende etterspørsel etter opplæring kan ellers henge sammen med manglende behov for opplæring, manglende motivasjon for å delta, eller at man foretrekker å lære på andre måter. Men noe av forskjellene kan også henge sammen med at yrkene mange med kort utdanning har, kan være mindre varierte og mer rutinepregete, og i mindre grad kreve kompetanseheving enn jobbene mange av de med lengre utdanning har. Det kan også gjenspeile at det er annen læringskultur med større rom for deltakelse i organisert opplæring i yrker som krever høyere utdanning, enn i yrker som krever mindre utdanning.

Figur 9 Sysselsatte ikke-deltakeres etterspørsel etter opplæring siste 12 måneder, totalt og per utdanningskategori. 22–66 år. 2018–2019. Prosent.



### 3.4 Mindre etterspørsel blant innvandrere

Sysselsatte ikke-deltakende innvandrere etterspør sjeldnere opplæring fra arbeidsgiveren enn de som ikke har innvandret.

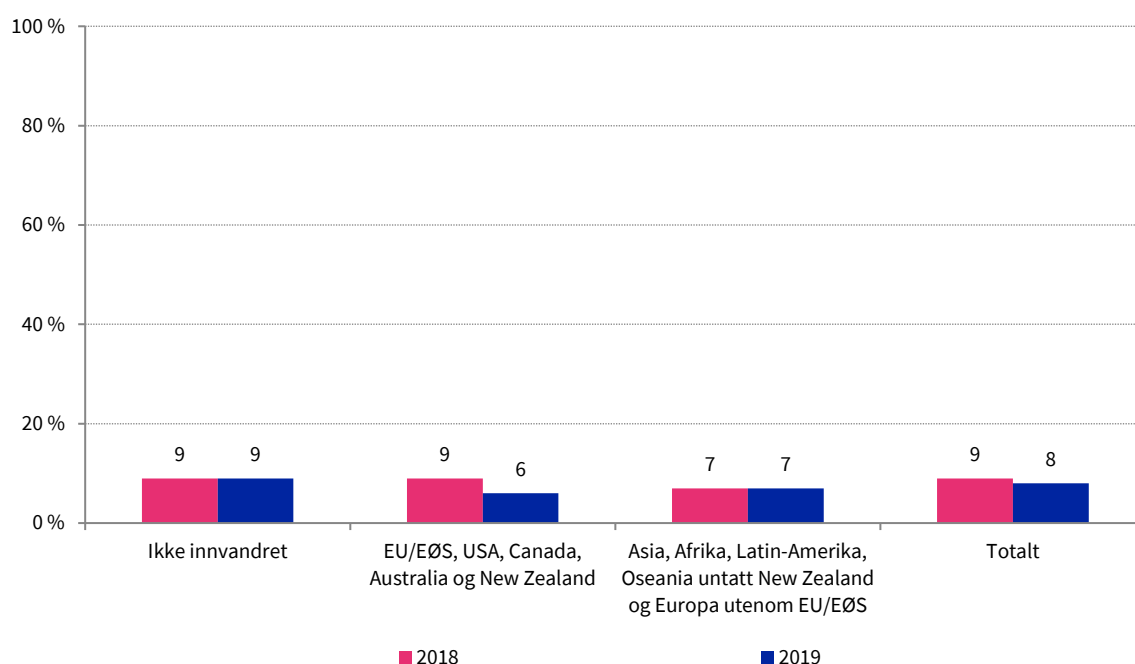
I 2019 ba 6 prosent av innvandrerne fra EU/EØS, USA, Canada, Australia og New Zealand arbeidsgiveren sin om opplæring, mens 7 prosent av innvandrerne fra øvrige land gjorde det samme. Blant de som ikke har innvandret, var det høyest andel, 9 prosent, som ba arbeidsgiveren om opplæring.

Innvandrere fra vestlige land etterspurte opplæring i samme grad som de som ikke hadde innvandret i 2018. Men andelen av de vestlige innvandrerne har gått

ned fra 9 til 6 prosent til 2019 uten at vi har noen forklaring på hvorfor. For de andre to gruppene var det ingen endring fra 2018 til 2019.

Innvandrere er en heterogen gruppe med store forskjeller innad med tanke på blant annet utdanning og sysselsetting (SSB, 2018, 2020). At sysselsatte ikke-deltakende innvandrere sjeldnere ber om opplæring enn sysselsatte ikke-innvandrere, kan henge sammen forskjeller i sysselsetting og en rekke arbeidsforhold som hvilket yrke man har, hvilken sektor og næring man jobber i, eller om man jobber heltid eller deltid. For eksempel er innvandrere underrepresentert i yrker som ledere eller i en del akademiske yrker og høyskoleyrker (SSB, 2021), og noen grupper innvandrere jobber i mindre grad heltid (SSB, 2019).

Figur 10 Sysselsatte ikke-deltakeres etterspørsel etter opplæring siste 12 måneder, totalt og per innvandringskategori. 22–66 år. 2018–2019. Prosent.

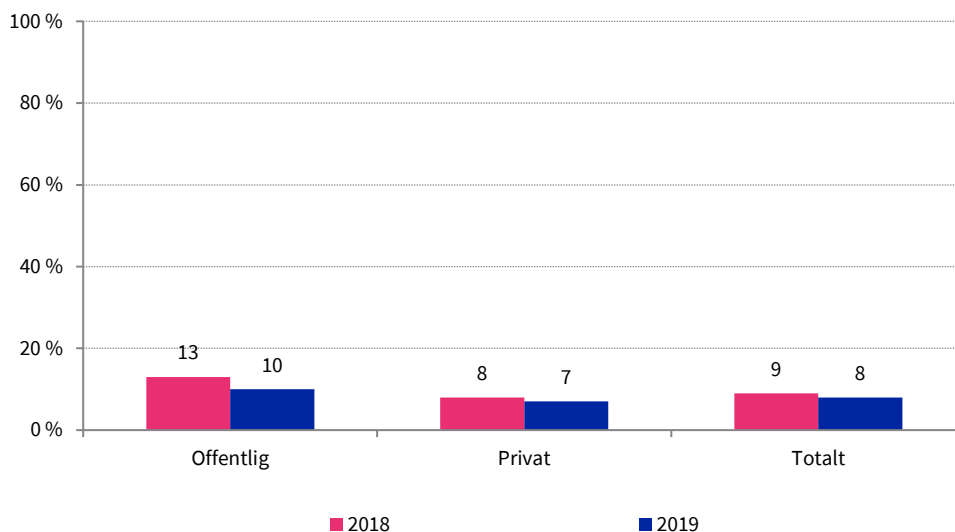


### 3.5 Størst etterspørsel i offentlig sektor

Ansatte ikke-deltakere i offentlig sektor etterspør i større grad utdanning og opplæring enn de som jobber i privat sektor.

I 2019 var det 10 prosent av de som ikke hadde deltatt i offentlig sektor, som hadde bedt om opplæring, og det er tre prosentpoeng lavere enn i 2018. Av de som ikke hadde deltatt i opplæring det siste året i privat sektor, var det 7 prosent som hadde bedt arbeidsgiveren om å få opplæring. Også her var det en liten nedgang i forhold til 2018, men differansen mellom offentlig og privat ansatte er mindre enn i 2018.

Figur 11 Sysselsatte ikke-deltakeres etterspørsel etter opplæring siste 12 måneder, totalt og per sektor. 22–66 år. 2018–2019. Prosent.



Det er ulik bedriftssammensetning i offentlig og privat sektor både med hensyn til næring og størrelse (SSB 2021). Det er en høyere andel som deltar i opplæring blant de som er sysselsatt i offentlig sektor enn privat sektor (Ulstein, 2019). Når vi her ser at det er en høyere andel av offentlig ansatte som har bedt arbeidsgiver om opplæring, kan dette blant annet handle om at det mer naturlig å etterspørre opplæring i miljøer der det foregår mye opplæring, og ikke nødvendigvis gjenspeile behovet for opplæring.

### 3.6 Størst etterspørsel blant heltidsarbeidende

I 2019 ser vi at det var en lavere andel sysselsatte ikke-deltakere som jobbet lang deltid, som har etterspurt opplæring enn blant de som jobbet heltid.

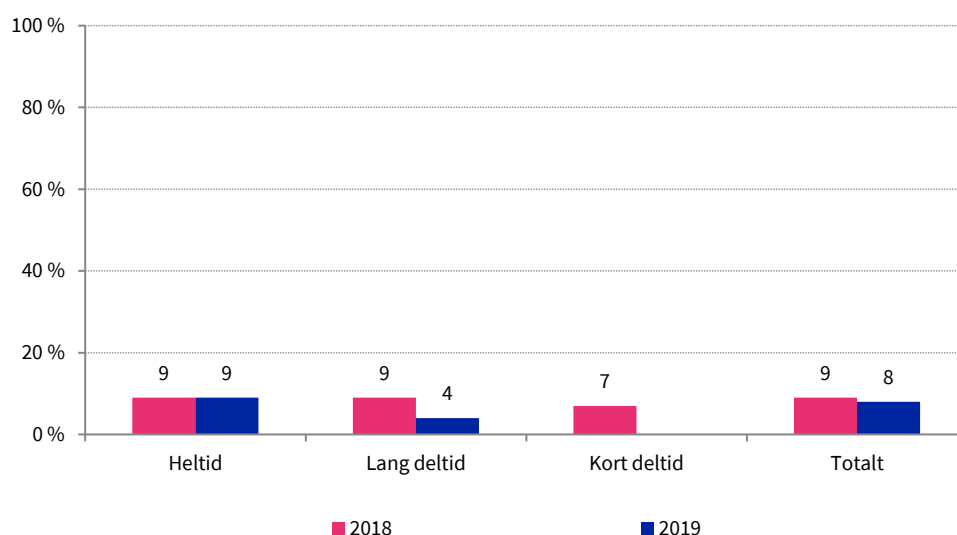
Tallgrunnlaget er for lite, og dermed for usikkert når det gjelder kort deltid i 2019, men resultatene fra 2018 viste imidlertid at sysselsatte som jobbet heltid og lang deltid, etterspurte opplæring i like stor grad, og i større grad enn de som jobber kort deltid.

Deltakelsen i ikke-formell opplæring stiger med arbeidstiden (Ulstein, 2019), noe som betyr at deltidsarbeidere er overrepresentert blant ikke-deltakerne.

Deltidsarbeid er mest utbredt i kvinnedominerte yrker, og særlig blant butikkmedarbeidere, hjelpepleiere, omsorgsarbeidere, servitører og kantinemedarbeidere. En del jobber ufrivillig deltid med små stillingsbrøker, mens andre velger deltidsjobber i en periode av livet, for eksempel ved siden av studier. Det er mer vanlig å jobbe deltid for personer med innvandrerbakgrunn og for de

som har nedsatt funksjonsevne. Tradisjonelt har kvinner jobbet mer deltid enn menn, og slik er det fortsatt. Forskjellene i kvinners og menns arbeidstid har blitt mindre de siste årene, men utviklingen går langsomt (Likestillings- og diskrimineringsombudet, 2021).

Figur 12 Sysselsatte ikke-deltakeres etterspørsel etter opplæring siste 12 måneder, totalt og per stillingsprosent. 22–66 år. 2018–2019. Prosent.



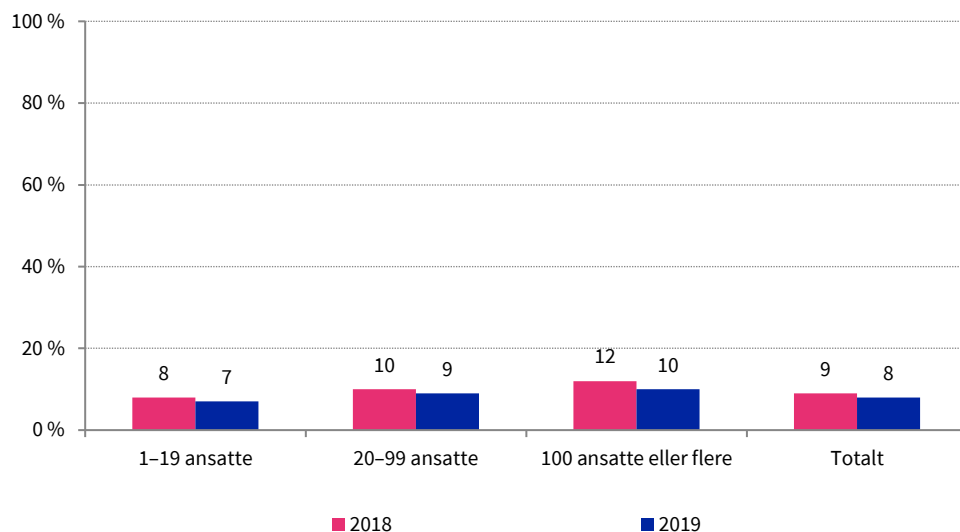
Det at ikke-deltakende deltidsansatte sjeldnere ber arbeidsgiveren om opplæring enn ikke-deltakende heltidsansatte, kan både henge sammen med type yrke eller arbeidsoppgaver. Særlig er det en del av de korte deltidsstillingene som kan være enkle og rutinepregede. Det vil antagelig også være mindre naturlig å be om større opplæringstiltak som for eksempel formell utdanning hvis man bare er sysselsatt i en liten stillingsprosent.

### 3.7 Størst etterspørsel i store virksomheter

Ikke-deltakeres etterspørsel etter opplæring, varierer med størrelsen på bedriften der den sysselsatte jobber. Av ikke-deltakerne i store virksomheter med hundre eller flere ansatte har 10 prosent etterspurt opplæring i 2019. Andelen er noe lavere i mellomstore og små bedrifter, med henholdsvis 9 og 7 prosent. I alle virksomhetsstørrelser har etterspørselen gått noe ned i forhold til i 2018.

Ansatte i store virksomheter deltar mer i ikke-formell opplæring enn ansatte i små virksomheter (Ulstein, 2019), og ikke-deltakerne i store virksomheter etterspør opplæring noe mer enn ikke-deltakere i mindre virksomheter.

Figur 13 Sysselsatte ikke-deltakeres etterspørsel etter opplæring siste 12 måneder, totalt og per virksomhetsstørrelse. 22–66 år. 2018–2019. Prosent.



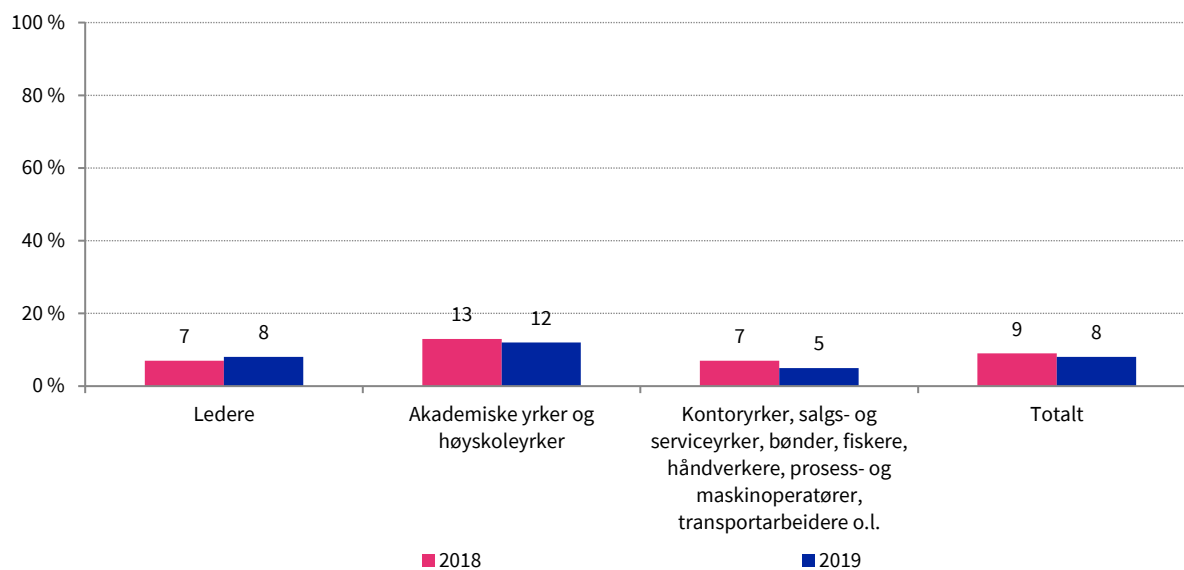
Tendensen vi ser når det gjelder virksomhetsstørrelse, kan også henge sammen med sektor. Det finnes svært mange store virksomheter i offentlig sektor innenfor helse- og sosialtjenester, undervisning og offentlig administrasjon der vi vet det foregår mye opplæring. I privat sektor er det en vesentlig høyere andel små virksomheter.

### 3.8 Størst etterspørsel i akademiske yrker og høyskoleyrker

Når det gjelder type yrke, ser vi at etterspørselen blant ikke-deltakerne er tydelig høyest blant de som jobber i akademiske yrker og høyskoleyrker. 12 prosent i denne gruppen ba om opplæring i 2019, og det er ett prosentpoeng lavere enn i 2018. 8 prosent av lederne ba om opplæring, og dette ligger på gjennomsnittet. Andelen ledere som etterspør opplæring, har økt noe siden 2018, samtidig som den totale andelen som etterspør opplæring, har gått ned. Vi ser at etterspørselen har gått ned blant de med kontoryrker, salgs- og serviceyrker, bønder, prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere o.l. fra 7 til 5 prosent.

Personer i akademiske yrker og høyskoleyrker er også de som deltar mest både når det gjelder formell utdanning og ikke-formell opplæring. Det er altså blant de som deltar mest, at ikke-deltakerne etterspør mer opplæring. I tillegg deltar ledere nesten like mye i ikke-formell opplæring, men ikke-deltakende ledere etterspør i langt mindre grad opplæring.

Figur 14 Sysselsatte ikke-deltakeres etterspørsel etter opplæring siste 12 måneder, totalt og per yrkeskategori. 22–66 år. 2018–2019. Prosent.



Kort oppsummert har vi i dette kapittelet sett at kun en liten andel av de 46 prosentene sysselsatte som ikke har deltatt i opplæring det siste året, har etterspurt opplæring. En overvekt av de ikke-deltakerne som har bedt om opplæring, tilhører de gruppene som vi vet vanligvis deltar mye i utdanning og opplæring.

## 4 Arbeidsgivers tilbud om opplæring til sysselsatte ikke-deltakere

I dette kapitlet skal vi se om de som ikke deltok i utdanning eller opplæring, har fått tilbud om å delta i noen form for organisert opplæring som formell utdanning eller annen opplæring som kurs, seminarer, konferanser fra sin arbeidsgiver i løpet av de siste tolv månedene. Resultatene i dette delkapitlet baserer seg på respondentenes egenoppgitte svar på om de har mottatt et slikt tilbud fra sin arbeidsgiver, og ikke på arbeidsgivernes faktiske tilbud til de sysselsatte.

I 2019 var det 14 prosent av ikke-deltakerne som hadde fått tilbud om å delta i minst én form for organisert opplæring eller utdanning i løpet av det siste året. Det er ett prosentpoeng høyere enn i 2018. Hvorfor de ikke har deltatt i opplæringen de har fått tilbud om, kan ha ulike årsaker. Det kan for eksempel henge sammen med at tilbudet ikke ble oppfattet som relevant eller nødvendig, eller ha tids- eller kapasitetsmessige årsaker. For noen kan det skyldes manglende motivasjon. For noen var opplæringen kanskje også planlagt, men ennå ikke gjennomført på undersøkelsestidspunktet. Dette er forhold vi ikke kan si noe om ut fra denne undersøkelsen, men som det kan være interessant å undersøke nærmere i framtiden.

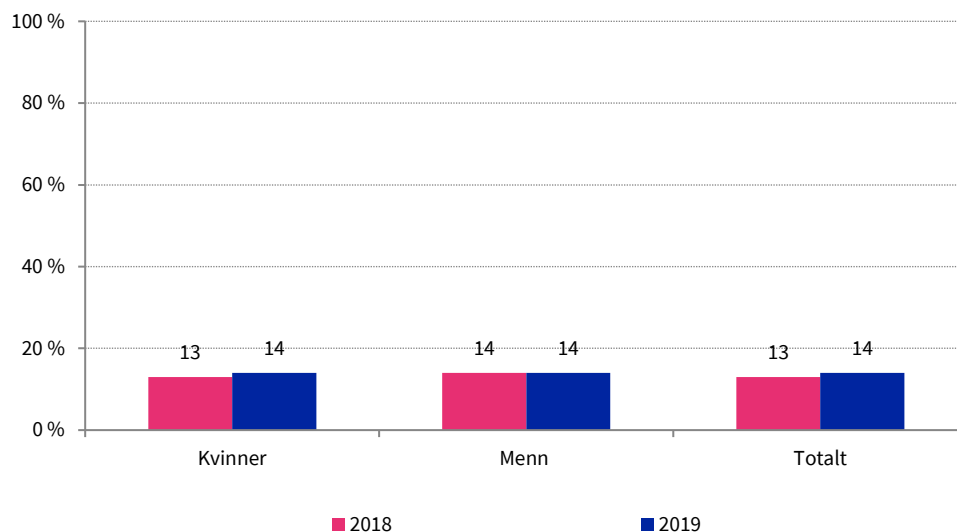
Her skal vi undersøke om det er forskjeller mellom ulike grupper av sysselsatte i andelen som har fått tilbud om opplæring. Vi viser fordelingene etter bakgrunnsvariablene kjønn, alder, utdanningsbakgrunn og innvandringskategori og sysselsettings-variablene sektor, arbeidstid, virksomhetsstørrelse og yrke.

### 4.1 Ikke kjønnsforskjeller i tilbud om opplæring

I 2019 fikk ikke-deltakende sysselsatte kvinner og menn i like stor grad tilbud fra arbeidsgiveren om å delta i opplæring. Året før var det en noe høyere andel av mennene som fikk tilbud om opplæring enn av kvinnene.

Kvinner deltar vanligvis mer i både utdanning og opplæring enn menn (Ulstein, 2019), men resultatene fra denne undersøkelsen viser altså at sysselsatte kvinner og menn som ikke har deltatt i opplæring, i like stor grad får tilbud om å delta.

Figur 15 Sysselsatte ikke-deltakeres tilbud om opplæring fra arbeidsgiver siste 12 måneder, totalt og per kjønn. 22–66 år. 2018–2019. Prosent.

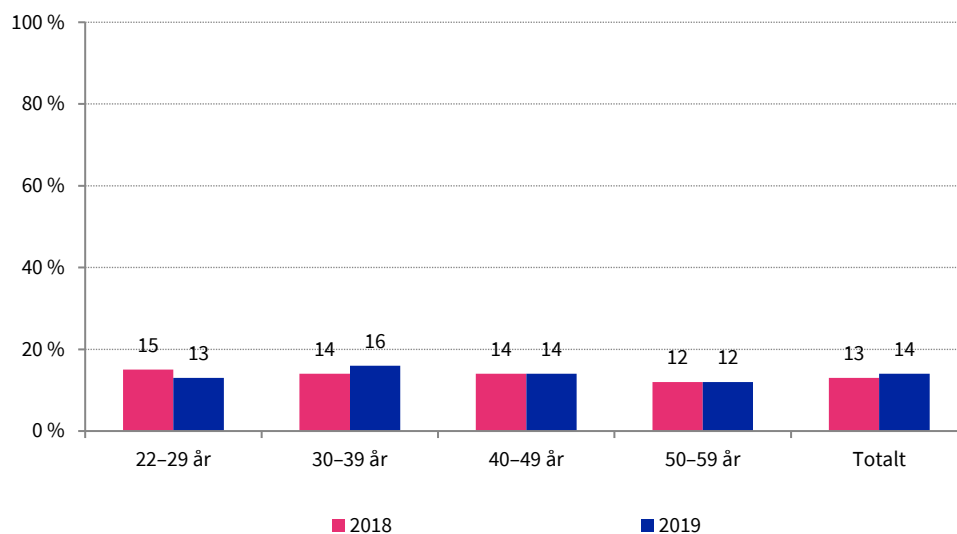


## 4.2 De eldste får minst tilbud om opplæring

Arbeidsgivere har i minst grad gitt tilbud om utdanning og opplæring til de eldste arbeidstakerne.

12 prosent av de sysselsatte i alderen 50–59 år som ikke har deltatt i opplæring eller utdanning det siste året, har fått tilbud. Det var aldersgruppen 30–39 år som i størst grad fikk tilbud om opplæring. 16 prosent av ikke-deltakerne i denne aldersgruppen fikk tilbud om opplæring i 2019, og det var en økning på to prosentpoeng fra 2018.

Figur 16 Sysselsatte ikke-deltakeres tilbud om opplæring fra arbeidsgiver siste 12 måneder, totalt og per alderskategori. 22–66 år. 2018–2019. Prosent.





Vi vet at de eldre deltar mindre enn yngre i utdanning og opplæring (Ianke, 2021; Øi, 2019), og at de etterspør minst opplæring (Ipsos, 2018), og her ser vi også at arbeidsgiverne i mindre grad tilbyr dem opplæring også, i hvert fall når det gjelder de som ikke har deltatt (Tkachenko et al., 2019).

I et arbeidsliv i rask endring kan det være problematisk om eldre diskrimineres når det gjelder kompetanseheving i virksomhetene, da mange i femtiårene fortsatt har en lang yrkeskarriere foran seg. Det at seniorenene i arbeidslivet ikke i like stor grad får delta i opplæring gjør dem mer sårbare om de havner utenfor arbeidslivet, og de eldste arbeidstakerne en gruppe som særlig være utsatt for å falle ut av arbeidslivet ved omstillinger og nedbemanning (Tkachenko et al., 2019).

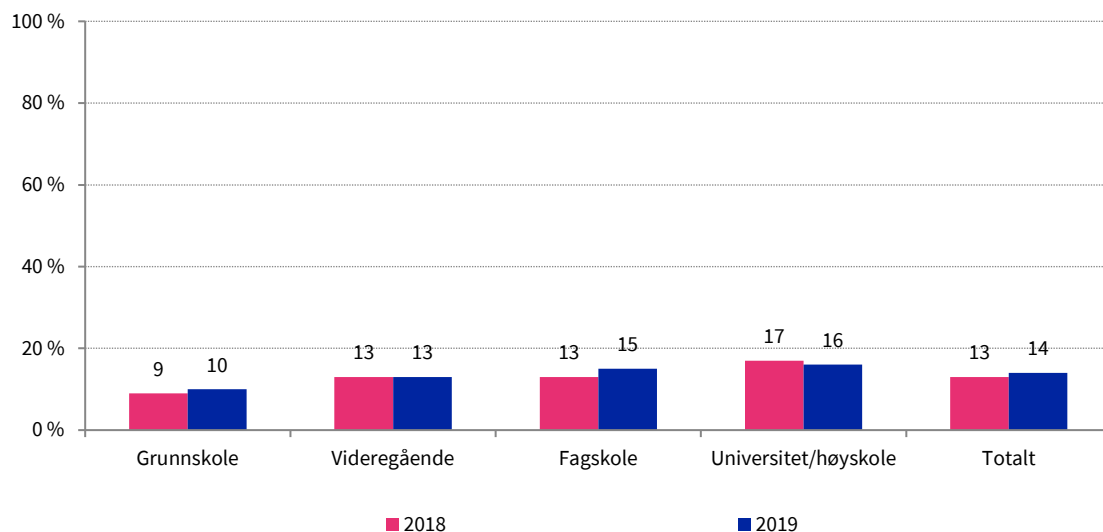
### **3.3 Lavt utdannede får minst tilbud om opplæring**

Tilbudet om å få delta i opplæring henger også sammen med de sysselsattes utdanningsbakgrunn. Det er høyest andel som får tilbud om opplæring blant de som har universitets- eller høyskoleutdanning fra før. 16 prosent av ikke-deltakerne i denne gruppen har fått tilbud om opplæring fra arbeidsgiver. Til sammenlikning har 15 prosent med fagskoleutdanning, 13 prosent med videregående utdanning og bare 10 prosent med grunnskole som høyeste fullførte utdanning fått tilbud.

Sysselsatte med høy utdanning deltar mer i utdanning og opplæring enn personer med lav utdanning (Ianke, 2021; Øi, 2019). Av de som ikke har deltatt, har flere etterspurt opplæring blant de høyt utdannede enn de lavt utdannede, og her ser vi også at de høyt utdannede oftere oppgir at de har fått tilbud om opplæring.

Dette henger antageligvis sammen med både ulikheter i yrker og arbeidsoppgaver mellom utdanningsnivåene, og ulik kultur for læring i næringer og yrker der man er sysselsatt.

Figur 17 Sysselsatte ikke-deltakeres tilbud om opplæring fra arbeidsgiver siste 12 måneder, totalt og per utdanningsnivå 22–66 år. 2018–2019. Prosent.

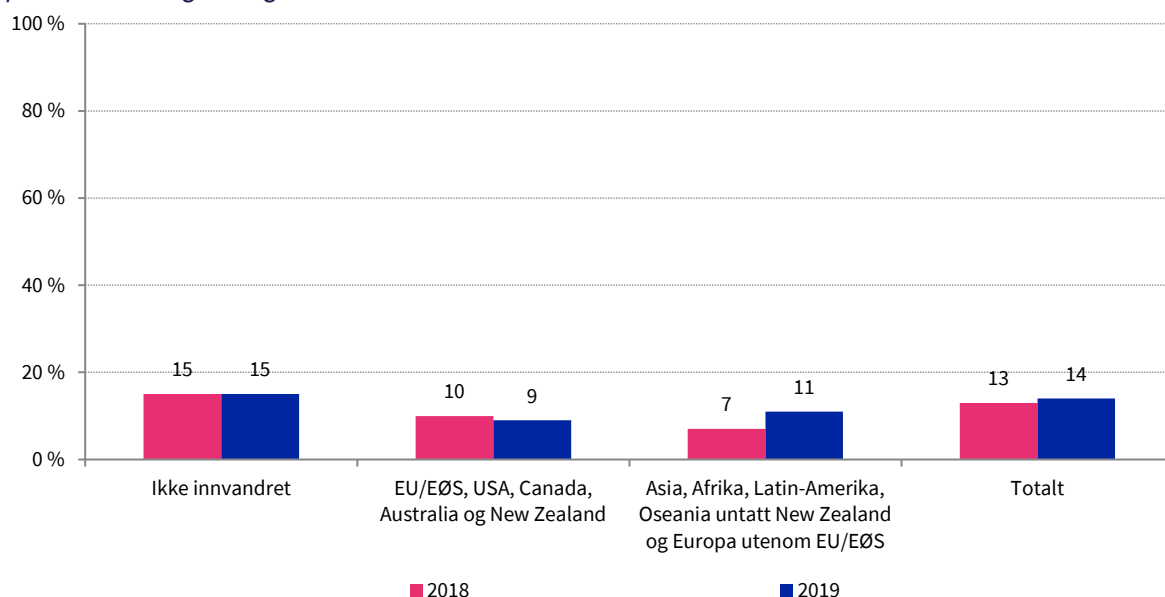


### 3.4 Innvandrere får mindre tilbud om opplæring

Det er en høyere andel av de som ikke har innvandret, som har fått tilbud fra arbeidsgiveren om opplæring enn av personer som har innvandret.

15 prosent av de som ikke har innvandret, har fått tilbud både i 2018 og 2019. Siden innvandrerguppen er delt i to kategorier her, er det noe usikkerhet ved de nøyaktige andelene, og andelene varierer en del fra 2018 til 2019. Men både i 2018 og 2019 andelen sysselsatte ikke-deltakere som har fått tilbud om opplæring, lavere blant de med innvandringsbakgrunn enn blant de som ikke har innvandret.

Figur 18 Sysselsatte ikke-deltakeres tilbud om opplæring fra arbeidsgiver siste 12 måneder, totalt og per innvandringskategori. 22–66 år. 2018–2019. Prosent.



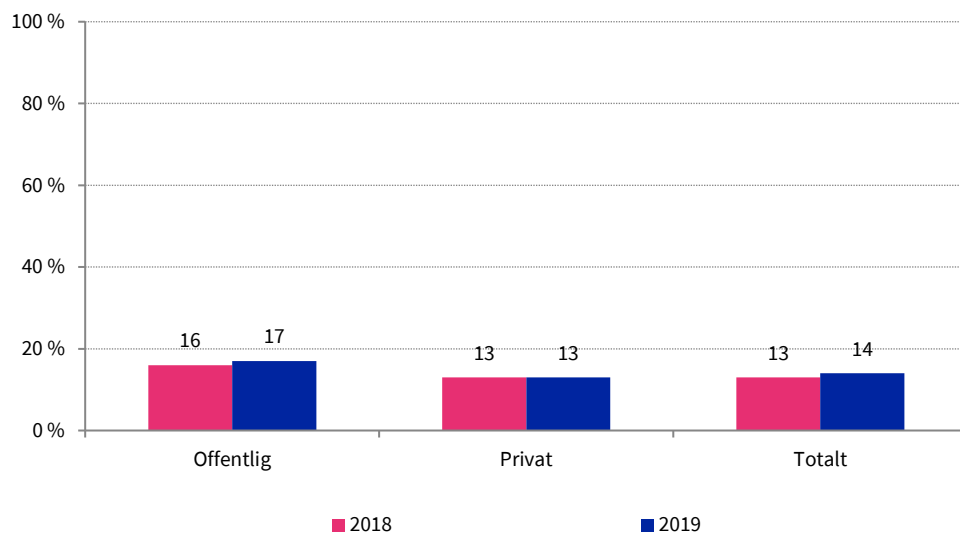
At innvandrerne får mindre tilbud om opplæring, kan blant annet handle om ulikheter i sysselsettingsforhold. Det er store forskjeller mellom ulike grupper av innvandrere med hensyn både til sysselsettingsgrad, yrke og næring. Blant innvandrere finner vi både flere med lav utdanning og flere med høy utdanning sammenliknet med resten av befolkningen (Nadim & Fjell, 2020). Mange arbeidsinnvandrere har yrkesfaglig eller høyere utdanning og jobber heltid, mens noen grupper av flyktninger har lite utdanning fra hjemlandet og lavere sysselsettingsgrad og har lavere tilknytningsgrad til det norske arbeidsmarkedet. Det er for eksempel en høyere andel av innvandrere som jobber deltid enn blant ikke-innvandrede (SSB, 2017).

### 3.5 Størst tilbud i offentlig sektor

Sysselsatte i offentlig sektor får oftere tilbud om å delta i opplæring og utdanning enn de som jobber i privat sektor.

I 2019 var det 17 prosent av de som ikke hadde deltatt i offentlig sektor, som fikk tilbud, og dette er opp ett prosentpoeng fra 2018. Av ikke-deltakerne i privat sektor var det 13 prosent som fikk tilbud om opplæring begge årene.

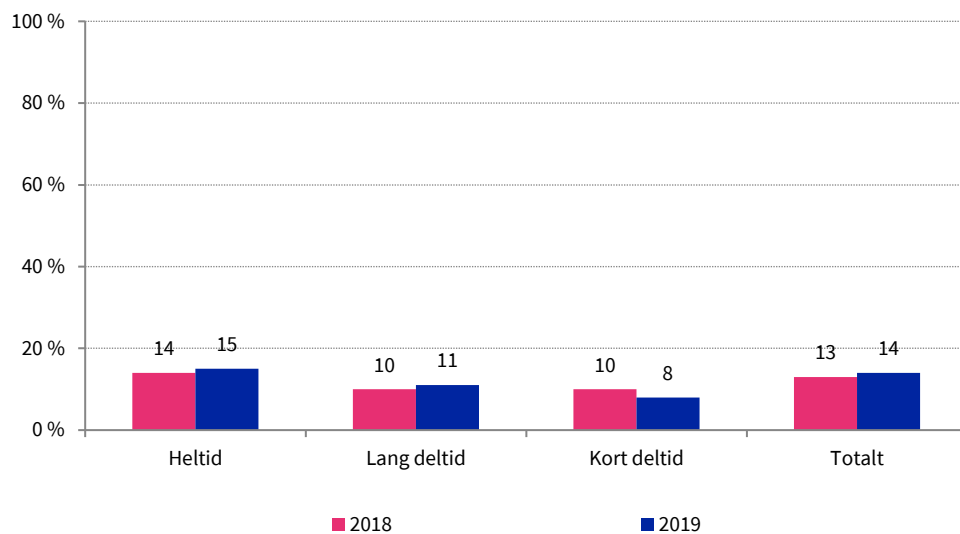
Figur 19 Sysselsatte ikke-deltakeres tilbud om opplæring fra arbeidsgiver siste 12 måneder, totalt og per sektor. 22–66 år. 2018–2019. Prosent.



### 3.6 Størst tilbud til heltidsansatte

Ikke-deltakerne som jobber heltid, får oftere tilbud om opplæring enn de som jobber deltid. I 2019 fikk 15 prosent av de som jobber heltid, tilbud, mens 11 prosent av de med lang deltid og 8 prosent av de med kort deltid fikk det samme. I 2018 var det derimot ikke noen forskjell mellom de som jobbet kort eller lang deltid.

Figur 20 Sysselsatte ikke-deltakeres tilbud om opplæring fra arbeidsgiver siste 12 måneder, totalt og per stillingsprosent. 22–66 år. 2018–2019. Prosent.

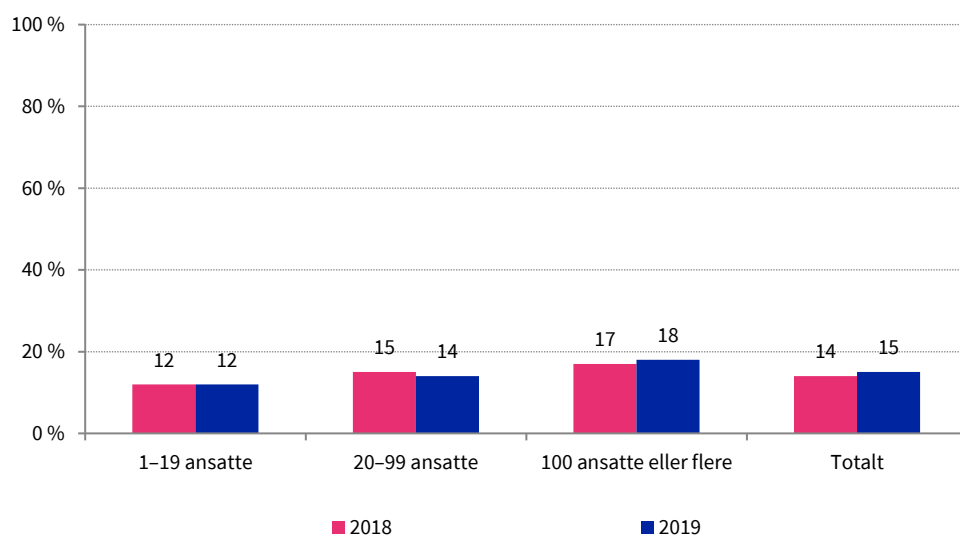


Noe av dette vil henge sammen med at det ofte er enkle og rutinepreget arbeid som vanligvis organiseres som deltid, og da særlig kort deltid.

### 3.7 Størst tilbud i store virksomheter

Andelen ikke-deltakere som har fått tilbud om å delta i opplæring fra arbeidsgiveren, ser ut til å øke med størrelsen på virksomheten de er ansatt i.

Figur 21 Sysselsatte ikke-deltakeres tilbud om opplæring fra arbeidsgiver siste 12 måneder, totalt og per virksomhetsstørrelse. 22–66 år. 2018–2019. Prosent.



I 2019 fikk 18 prosent tilbud om opplæring i virksomheter med 100 eller flere ansatte, mens 14 prosent i mellomstore og 12 prosent i små virksomheter under 20 ansatte fikk det samme.

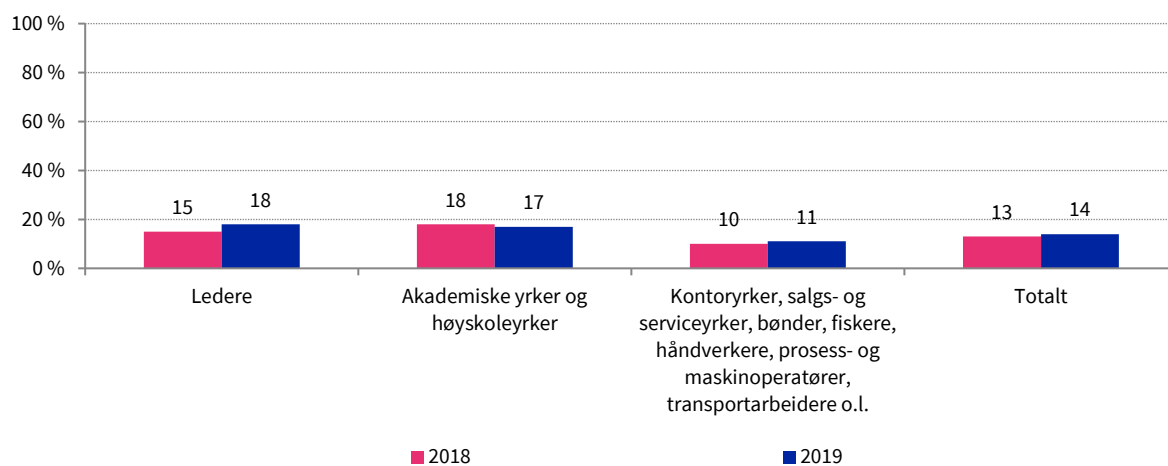
Store virksomheter kan ofte ha et større fokus på kompetanseheving enn små virksomheter.

### 3.8 Størst tilbud til ledere og akademiske yrker og høyskoleyrker

Sysselsatte innenfor enkelte yrkesgrupper får oftere tilbud om opplæring på jobb, enn sysselsatte i andre typer yrker.

Ledere og ansatte i akademiske yrker og høyskoleyrker får oftest tilbud om opplæring. I 2019 var det 18 prosent av lederne og 17 prosent av de med yrker som krever høyere utdanning, som fikk tilbud om å delta i opplæring. Den tilsvarende andelen blant ansatte i kontoryrker, salgs- og serviceyrker, bønder, fiskere, håndverkere, prosess og maskinoperatører, transportarbeider o.l. lå på bare 11 prosent.

Figur 22 Sysselsatte ikke-deltakeres tilbud om opplæring fra arbeidsgiver siste 12 måneder, totalt og per yrkeskategori. 22–66 år. 2018–2019. Prosent.



Det er altså i stor grad samme yrkesgrupper som deltar mye i opplæring fra før, og som oftest etterspør opplæring fra arbeidsgiver, som også får mest tilbud om opplæring i jobben.

## 5 Etterspørsel etter og tilbud om opplæring

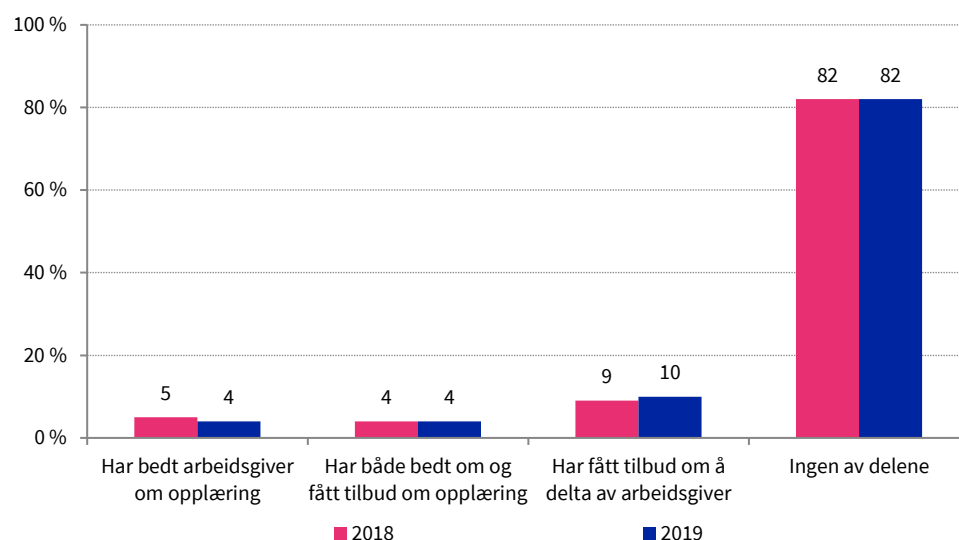
Når vi ser etterspørselen etter opplæring og arbeidsgivers tilbud om opplæring til de sysselsatte i sammenheng, ser vi at det store flertallet verken selv har tatt initiativ til å delta på opplæring, eller fått tilbud om det på jobb.

Både i 2018 og i 2019 var det 82 prosent av ikke-deltakerne som verken hadde etterspurt eller fått tilbud om å delta i noen form for organisert opplæring eller utdanning. Vi vet fortsatt for lite om hva dette skyldes, for eksempel om de ikke føler behov for opplæring eller utdanning i jobben de har, om de kanskje har deltatt på opplæring og utdanning i årene før, eller om det er andre grunner til at de ikke deltar. Dette trenger vi mer kunnskap om.

4 prosent av ikke-deltakerne har både selv etterspurt opplæring og fått tilbud om opplæring begge år. I 2019 var det også 4 prosent som kun hadde bedt om opplæring og ikke deltatt, og 10 prosent hadde kun fått tilbud om opplæring uten å delta.

Kanskje hadde flere deltatt dersom flere arbeidstakere aktivt hadde bedt arbeidsgiver om opplæring, eller flere arbeidsgivere hadde tilbud opplæring. Det vet vi ikke nok om, blant annet fordi vi ikke har kunnskap om sysselsattes etterspørsel og arbeidsgivernes tilbud til de som har deltatt i opplæring. Dette vil følges bedre opp i LVM 2020.

Figur 23 Andel av sysselsatte som ikke deltar i opplæring eller utdanning som har bedt arbeidsgiver om å få delta i opplæring og/eller fått tilbud av arbeidsgiver om å delta i opplæring i løpet av siste 12 måneder. 22–66 år. 2018 og 2019. Prosent.



## 6 Oppsummering og avsluttende kommentarer

Med et arbeidsliv preget av raske endringer, omstillinger, nye teknologier og endrede kompetansebehov blir det viktigere å holde seg oppdatert og fylle på med kompetanse gjennom hele karrieren. Likevel viste resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2019 at andelen ikke-deltakere har ligget stabilt de siste årene, og at nær halvparten av de voksne (48 prosent) verken har deltatt i formell utdanning eller ikke-formell opplæring det siste året.

Selv om andelen ikke-deltakere var høyest blant de som sto utenfor arbeidslivet, var det likevel en vesentlig andel av de sysselsatte, 46 prosent, som ikke har deltatt i organisert opplæring. Rapporten viste at kun 8 prosent av ikke-deltakerne aktivt hadde etterspurt opplæring hos arbeidsgiveren sin de siste 12 månedene, mens 14 prosent hadde fått tilbud om minst en eller annen form for opplæring av arbeidsgiveren.

At sysselsatte som ber om opplæring, ikke får det av arbeidsgiveren, eller at sysselsatte som får tilbud om opplæring fra arbeidsgiveren, ikke deltar, forklarer dermed bare noe av den lave deltakelsen. Hele 82 prosent av de som ikke har deltatt, har verken etterspurt eller fått tilbud om opplæring det siste året. Vi kan likevel ikke slutte av dette at de ikke har behov for å oppdatere kompetansen sin, eller at de får dekket kompetansebehovet sitt ved uformell læring.

At 8 prosent har bedt om opplæring, viser at de har motivasjon for å delta på opplæring, men av ulike grunner ikke har fått mulighet. Det kan bety at de føler behov for opplæring i jobben, men vi vet ikke hvor realistiske ønsker de har hatt, eller om de vil få innfridd ønskene på et senere tidspunkt, for eksempel året etter. 92 prosent har ikke tatt noe eget initiativ til å få opplæring. Kanskje mestrer de arbeidsoppgavene og har ikke behov for opplæring, men kanskje skyldes det også at de mangler motivasjon, tid eller relevante tilbud. Noen ber kanskje ikke om opplæringen de trenger på grunn av kulturen på arbeidsplassen, tidligere avslag på forespørsler eller at de vet at det mangler ressurser.

At 14 prosent har fått tilbud om opplæring, men likevel ikke har deltatt, kan for eksempel skyldes manglende motivasjon, tid, ressurser eller at tilbudet ikke oppfattes som relevant. Svært mange av de som ikke har deltatt, 86 prosent, har dermed ikke fått noe tilbud om opplæring på jobben det siste året. Dette kan være fordi arbeidsgiveren vurderer at arbeidstakerne har den kompetansen de trenger, ikke kjenner til relevante tilbud, mangler ressurser eller regner med at medarbeiderne selv tilegner seg den nødvendige kompetansen utenom organisert opplæring.

## 6.1 Store forskjeller mellom grupper

Både deltakelsen, etterspørselen og tilbudet fra arbeidsgiveren varierer med bakgrunnsinformasjon og ansettelsesforhold. Vi har funnet at både etterspørselen etter og tilbudet om opplæring i stor grad henger sammen med tallene for deltakelse. I grupper hvor deltakelsen i opplæring er høy, er det også flest blant ikke-deltakerne som har bedt om eller fått tilbud om opplæring, mens i grupper hvor deltakelsen er lav, er det færrest blant ikke-deltakerne som har bedt om eller fått tilbud om opplæring. Rapporten viser at:

- Når det gjelder alder, er det størst andel ikke-deltakere blant de eldste arbeidstakerne på 50–59 år. Det var også færrest av ikke-deltakerne i denne aldersgruppen som etterspurte opplæring, og som fikk tilbud om å delta i opplæring fra arbeidsgiver.
- I forhold til utdanningsbakgrunn var det flest ikke-deltakere blant de sysselsatte med lavest utdanning. Lavt utdannede har sjeldnere etterspurt opplæring og sjeldnere fått tilbud om deltakelse fra arbeidsgiveren.
- Innvandringsbakgrunn spiller inn ved at det er flere ikke-deltakere blant innvandrere enn blant de som ikke har innvandret. Blant ikke-deltakerne er det både en lavere andel av innvandrerne som etterspør opplæring, og en lavere andel som har fått tilbud om opplæring fra sin arbeidsgiver.
- Når det gjelder kjønn, viste undersøkelsen at det var flest menn blant ikke-deltakerne. Men etterspørselen etter opplæring var likt fordelt blant menn og kvinner, og begge kjønn fikk i like stor grad tilbud om opplæring fra arbeidsgiveren.
- Sysselsatte i offentlig sektor deltar oftere i opplæring og utdanning enn i ansatte i privat sektor. Også blant sysselsatte som ikke har deltatt i opplæring, var det flere i offentlig sektor som etterspurte opplæring, og flere som fikk tilbud om opplæring enn i privat sektor.
- Heltidsansatte deltar mest i opplæring. I tillegg etterspør de heltidsansatte ikke-deltakerne oftere opplæring, og får oftere tilbud om opplæring fra arbeidsgiver enn deltidsansatte.
- Sysselsatte i store virksomheter over 100 ansatte deltar oftere i opplæring. De ber oftere om å få delta, og får oftere tilbud om å delta i opplæring enn ansatte i mindre virksomheter.
- Sysselsatte i akademiske yrker og høyskoleyrker deltar mest i opplæring, og av de som ikke gjør det, er det innenfor disse yrkene at flest etterspør opplæring. Den samme yrkesgruppen og ledere i disse yrkene får oftere tilbud fra arbeidsgiveren om å delta i opplæring.

Det bør fortsatt jobbes for at utsatte grupper inkluderes i kompetanseutviklingen.



## 6.2 Behov for mer kunnskap

Det er mye som står ubesvart, og det er fortsatt behov for mer kunnskap og grundigere undersøkelser for å finne ut mer om hvorfor så mange ikke deltar i kompetanseutvikling.

Det blir viktig at vi følger med på utviklingen de neste årene, og vurderer om det er behov for grundigere undersøkelser og analyser. Vi trenger både mer kunnskap om hvorfor så mange ikke deltar, og hvorfor dette har vært så stabilt over tid i en periode hvor behovet for ny kompetanse har økt. For å finne ut mer om hvilken betydning den sysselsattes eget initiativ og arbeidsgiverens tilbud til arbeidstakerne har for deltakelsen, vil det være nyttig å også undersøke disse forholdene blant de sysselsatte som faktisk har deltatt i opplæring og utdanning det siste året. Derfor har vi lagt til rette for at vi kan finne ut mer om dette basert på Lærevilkårsmonitoren 2020.

Vi vet lite om hvorfor de som har bedt om opplæring, ikke har fått det, for eksempel om ønsket var urealistisk, eller om arbeidsgiveren vurderte at opplæringsønsket ikke var nødvendig, for tidkrevende eller dyrt. De fleste ikke-deltakerne har ikke etterspurt opplæring, og vi vet ikke om flere ville fått opplæring gjennom jobben om de aktivt hadde etterspurt det.

Vi mangler også kunnskap om hvorfor en del som har fått tilbud om opplæring, ikke har deltatt. Kanskje oppleves ikke tilbudet som blir gitt, som relevant eller nødvendig, og kanskje skyldes det tidspress eller manglende motivasjon. Hva skyldes det at ikke flere har fått opplæringstilbud av arbeidsgiveren? Ser ikke arbeidsgiverne behov for kompetanseheving, er det mangel på relevante opplæringstilbud, eller har de ikke tid og ressurser til kompetanseheving? Alle disse usikre forholdene kan være aktuelle temaer for senere undersøkelser.

## Figurliste

Figur 1 Deltakelse i formell utdanning og/eller ikke-formell opplæring. 22–59 år. 2008–2019. Prosent.....	9
Figur 2 Ikke-deltakere per kjønn. 22–59 år. 2008–2019. Prosent. ....	10
Figur 3 Ikke-deltakere per alderskategori. 22–59 år. 2008–2019. Prosent. ....	10
Figur 4 Ikke-deltakere per utdanningsnivå. 22–59 år. 2008–2019. Prosent. ....	11
Figur 5 Ikke deltakere i ulike innvandringskategorier. 22–59 år. 2018–2019. Prosent.	12
Figur 6 Ikke-deltakere blant sysselsatte (unntatt studenter) og ikke-sysselsatte. 22–59 år. 2008–2019. Prosent.....	13
Figur 7 Sysselsatte ikke-deltakeres etterspørsel etter opplæring siste 12 måneder, totalt og per kjønn. 22–66 år. 2018–2019. Prosent.....	14
Figur 8 Sysselsatte ikke-deltakeres etterspørsel etter opplæring siste 12 måneder, totalt og per alderskategori. 22–66 år. 2018–2019. Prosent.....	15
Figur 9 Sysselsatte ikke-deltakeres etterspørsel etter opplæring siste 12 måneder, totalt og per utdanningskategori. 22–66 år. 2018–2019. Prosent.....	16
Figur 10 Sysselsatte ikke-deltakeres etterspørsel etter opplæring siste 12 måneder, totalt og per innvandringskategori. 22–66 år. 2018–2019. Prosent.....	17
Figur 11 Sysselsatte ikke-deltakeres etterspørsel etter opplæring siste 12 måneder, totalt og per sektor. 22–66 år. 2018–2019. Prosent. ....	18
Figur 12 Sysselsatte ikke-deltakeres etterspørsel etter opplæring siste 12 måneder, totalt og per stillingsprosent. 22–66 år. 2018–2019. Prosent.....	19
Figur 13 Sysselsatte ikke-deltakeres etterspørsel etter opplæring siste 12 måneder, totalt og per virksomhetsstørrelse. 22–66 år. 2018–2019. Prosent. ....	20
Figur 14 Sysselsatte ikke-deltakeres etterspørsel etter opplæring siste 12 måneder, totalt og per yrkeskategori. 22–66 år. 2018–2019. Prosent.....	21
Figur 15 Sysselsatte ikke-deltakeres tilbud om opplæring fra arbeidsgiver siste 12 måneder, totalt og per kjønn. 22–66 år. 2018–2019. Prosent.....	23
Figur 16 Sysselsatte ikke-deltakeres tilbud om opplæring fra arbeidsgiver siste 12 måneder, totalt og per alderskategori. 22–66 år. 2018–2019. Prosent.....	23
Figur 17 Sysselsatte ikke-deltakeres tilbud om opplæring fra arbeidsgiver siste 12 måneder, totalt og per utdanningsnivå 22–66 år. 2018–2019. Prosent.....	25
Figur 18 Sysselsatte ikke-deltakeres tilbud om opplæring fra arbeidsgiver siste 12 måneder, totalt og per innvandringskategori. 22–66 år. 2018–2019. Prosent. ....	25
Figur 19 Sysselsatte ikke-deltakeres tilbud om opplæring fra arbeidsgiver siste 12 måneder, totalt og per sektor. 22–66 år. 2018–2019. Prosent.....	26
Figur 20 Sysselsatte ikke-deltakeres tilbud om opplæring fra arbeidsgiver siste 12 måneder, totalt og per stillingsprosent. 22–66 år. 2018–2019. Prosent.....	27

- Figur 21 Sysselsatte ikke-deltakeres tilbud om opplæring fra arbeidsgiver siste 12 måneder, totalt og per virksomhetsstørrelse. 22–66 år. 2018–2019. Prosent.....27
- Figur 22 Sysselsatte ikke-deltakeres tilbud om opplæring fra arbeidsgiver siste 12 måneder, totalt og per yrkeskategori. 22–66 år. 2018–2019. Prosent..... 28
- Figur 23 Andel av sysselsatte som ikke deltar i opplæring eller utdanning som har bedt arbeidsgiver om å få delta i opplæring og/eller fått tilbud av arbeidsgiver om å delta i opplæring i løpet av siste 12 måneder. 22–66 år. 2018 og 2019. Prosent.....29

## Referanseliste

- Ianke, P. (2021a). *Livslang læring 2019: Deltakelse i formell videreutdanning*. Retrieved from <https://www.kompetansenorge.no/statistikk-og-analyse/publikasjoner/livslang-laring-2019-deltakelse-i-formell-videreutdanning/>
- Ianke, P. (2021b). *Livslang Læring 2019: Læringsintensivt arbeid. Resultater fra Lærevilkårsmonitoren*. Retrieved from Oslo:
- Ipsos. (2018). *Norsk seniorpolitisk barometer 2018. Yrkesaktiv befolkning*. Retrieved from Oslo: <https://seniorpolitikk.no/fag-fakta/statistikk/endelig-rapport-yrkesaktive-2018.pdf>
- Keute, A.-L., & Drahus, K. M. (2017). *Livslang læring 2008-2017. Resultater fra Lærevilkårsmonitoren*. Oslo: SSB Retrieved from <https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/attachment/317598?ts=15dacd16b80>.
- Likestillings- og diskrimineringsombudet. (2021). *Deltidsarbeid*. Retrieved from <https://www.ldo.no/jobbe-for-likestilling/i-arbeidslivet/lonn-og-arbeidsvilkar/noen-fakta-om-deltid/>
- Nadim, M., & Fjell, L. K. (2020). *Kjønn, arbeid og innvandring*. Retrieved from <https://www.samfunnsforskning.no/core/publikasjoner/core-indikator-status/kjonn-arbeid-og-innvandring/kjonn-arbeid-og-innvandring.pdf>
- NAV. (2019). *NAVs omverndsanalyse 2019. Utvikling, trender og konsekvenser fram mot 2030*. Retrieved from file:///C:/Users/piaei/Downloads/navs-omverdensanalyse-2019.pdf
- SSB. (2017). *Innvandrere i og utenfor arbeidsmarkedet*. Retrieved from <https://www.ssb.no/arbeid-og-lynn/artikler-og-publikasjoner/innvandrere-i-og-utenfor-arbeidsmarkedet>
- SSB. (2018). *Liten konkurranse mellom arbeidsinnvandrere og flyktninger på arbeidsmarkedet*. Retrieved from <https://www.ssb.no/arbeid-og-lynn/artikler-og-publikasjoner/liten-konkurranse-mellom-arbeidsinnvandrere-og-flyktninger-pa-arbeidsmarkedet>
- SSB. (2019). *Færre på heltid blant innvandrere*. Retrieved from <https://www.ssb.no/arbeid-og-lynn/artikler-og-publikasjoner/faerre-pa-heltid-blant-innvandrere>
- SSB. (2020). *Utdanning gir større ulikhet enn innvandrerbakgrunn*. Retrieved from <https://www.ssb.no/arbeid-og-lynn/artikler-og-publikasjoner/utdanning-gir-storre-ulikhet-enn-innvandrerbakgrunn>
- SSB. (2021). *Utdanning og lønnsnivå hos innvandrere. SSB analyse 2021/06*. Retrieved from <https://www.ssb.no/arbeid-og-lynn/artikler-og-publikasjoner/utdanning-og-lynnsniva-hos-innvandrere>
- Tkachenko, O., Berg, L., Ianke, P., Ulstein, J. H., Sutherland, D. O., & Carlsten, T. C. (2019). *Kompass 2019: Seniorer - kompetanse og muligheter på arbeidsmarkedet*. Retrieved from Oslo: [https://www.kompetansenorge.no/contentassets/ceb4f35a0435417ba9fcd07fc3e13f6d/kompass\\_2019.pdf](https://www.kompetansenorge.no/contentassets/ceb4f35a0435417ba9fcd07fc3e13f6d/kompass_2019.pdf)
- Ulstein, J. H. (2019a). *Livslang læring 2008–2018: Resultater fra Lærevilkårsmonitoren*. Retrieved from Oslo: [https://www.kompetansenorge.no/contentassets/508bf22cf3ad473e9620a4ab51462019/livslang\\_laring\\_20082018.pdf](https://www.kompetansenorge.no/contentassets/508bf22cf3ad473e9620a4ab51462019/livslang_laring_20082018.pdf)
- Ulstein, J. H. (2019b). *Livslang læring 2019: Hovedtall om voksnes deltakelse i utdanning og opplæring*. Retrieved from [https://www.kompetansenorge.no/contentassets/b896d0a0f9f346ed91a3f145596f8129/hovedtall\\_om\\_voksnes\\_deltakelse.pdf](https://www.kompetansenorge.no/contentassets/b896d0a0f9f346ed91a3f145596f8129/hovedtall_om_voksnes_deltakelse.pdf)
- Øi, S. V. (2021). *Livslang læring 2020: Befolkningens deltakelse på kurs, seminarer og konferanser*. Retrieved from Oslo: <https://www.kompetansenorge.no/statistikk-og-analyse/publikasjoner/livslang-laring-2020-befolkningens-deltakelse-pa-kurs-seminarer-og-konferanser/>

 [post@hkdir.no](mailto:post@hkdir.no)

 [hkdir.no](http://hkdir.no)

