

Innspill til «Kompetansereform for arbeidslivet»

Vi viser til invitasjon av 24. november 2023 til å komme med innspill i eget innspills-møte 12. desember om en kompetansereform for arbeidslivet og til å sende skriftlige innspill til kompetansereformutvalget.

Senter for seniorpolitikk er opptatt av sammenhengen mellom kompetansepolitikk og en god arbeidslivspolitik. Vi mener dette også gjelder ved den enkelte arbeidsplass, der vi ser kompetansepolitikk som en integrert del av den enkelte virksomhets HR-/ personalpolitikk. Kompetanse og livslang læring har lenge vært et hovedområde i vårt arbeid for at flere virksomheter skal utvikle strategier for at flere seniorer både kan, og vil, fortsette lenger i arbeidslivet.

Utfordringer

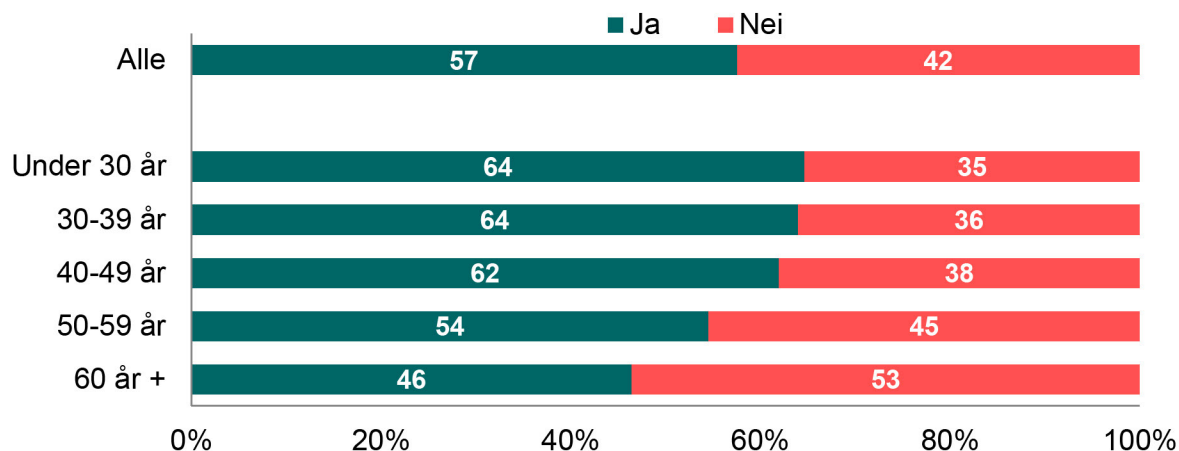
Arbeidsplassens betydning er avgjørende for at vi skal nå de politiske mål og intensjoner om at flere skal arbeide lenger enn det vi har vært vant med. En god og aktiv senkarriere i arbeidslivet fordrer opplevelse av mestring og mening, og forutsetningen for dette bygger vi gjennom hele yrkeslivet. Opplevelse av mestring og mening sent i karrieren kan ha annet innhold enn i en tidlig fase, og sentralt i dette er betydningen av å være regnet med, som en aktiv bidragsyter som både kan lære og utvikle seg – også lenge etter fylte 55 år (dvs. i senkarrieren).

I de senere år har mange aktører i arbeidslivet sett betydningen av å rette økt fokus på å beholde og utvikle medarbeidere, ikke bare tiltrekke seg nye, unge. Dette har blitt tydeligere når flere nå ser hvordan den demografiske utviklingen vil begrense mulighetene for å tiltrekke seg unge talenter framover, flere er i dag blitt opptatt av hvordan talenter kan utvikles gjennom hele yrkeskarrieren. Og det er nødvendig, for å kunne sikre både arbeidskraft og riktig kompetanse. Læring og utvikling blir enda viktigere, for de aller fleste individer ønsker utviklingsmuligheter. Gode muligheter gjennom hele karrieren er et viktig bidrag for å bli værende lenger i arbeidslivet.

Et område som er avgjørende for å sikre riktig kompetanse til enhver tid, er tilgang til, og muligheter for etter- og videreutdanning (formell og ikke-formell læring) – og ikke minst den læring som skjer på arbeidsplassen (uformell læring). Når vi ser på hvem som deltar i formell og ikke-formell læring, er det flere utfordringer som dokumenteres.

En av disse utfordringene kommer klarere fram når vi ser på deltakelsen til eldre aldersgrupper. Norsk seniorpolitisk barometer (Ipsos, 2022) viser at de eldste arbeidstakerne sjeldnere enn andre får mulighet til å lære seg nye ting. Deltakelse på kurs og opplæring i arbeidstiden synker etter fylte 50 år. For de over 60 år er det under halvparten som har deltatt på kurs e.l. det siste året, slik flg. figur viser:

Figur: Har du deltatt i kurs, opplæring eller utdanning gjennom jobben din i løpet av de siste 12 måneder? (2022)
Andeler fordelt på aldersgrupper (Ipsos, Norsk seniorpolitisk barometer, yrkesaktiv befolkning 2022).



Kilde: Ipsos (2022)

Lærevilkårsmonitoren (SSB, 2023) viser også lavere deltakelse etter fylte 40 år i formell utdanning og videreutdanning (<10 %). Deltakelse i ikke-formell utdanning og læringsintensivt arbeid ser bedre ut, men også her faller deltakelsen etter fylte 50 år, men fallet er ikke betydelig (fallet er 5 prosentpoeng, fra 49 % blant 45-54-åringene til 44 % blant 55-66-åringene). Utfordringene kan kanskje heller synes å være av generell karakter, som vil gjelde for alle aldersgrupper.

Det kan være flere grunner til at deltakelsen i etter- og videreutdanning synker etter fylte 50 år. Deltakelse på formell videreutdanning har man forresten ingen offisiell statistikk på, da Lærevilkårsmonitoren til SSB kun omfatter deltakere opp til 59 år ved både formell utdanning og videreutdanning. Dette er en stor svakhet som viser at vi ikke har en formell statistikk på 60-åringenes deltakelse, og dette er beklagelig gitt at flere framover vil kunne/måtte fortsette i arbeid til langt etter fylte 70 år.

Fra forskningsprosjektet Silver Lining (Olsen m.fl., NIFU, 2016-2019) vet vi f.eks. at eldre arbeidstakere er mer lojale overfor sin arbeidsgiver, de er mer kritiske til hva de bruker tiden sin til. Det er flere eksempler i dette forskningsprosjektet på at eldre «holder fortet» for å holde produksjonen i gang og heller lar yngre kolleger delta på eksterne kurs, av hensyn til tidspress og arbeidsgivers behov. Prosjektet dokumenterer også at eksisterende etter- og videreutdanningstilbud ofte oppleves mindre relevante.

Andre rapporter (bl.a. Olsen og Børing, 2019 og Midtsundstad, 2022) viser at eldre arbeidstakere har vilje til fornyelse og deltakelse, men hindres av muligheter for å sette av tilstrekkelig tid, og at tilbudene har begrenset optimal tilgjengelighet. For mange oppleves selve arbeidsplassen å være den viktigste læringsarenaen, og at uformell læring kolleger imellom i det daglige utgjør den viktigste formen for læring.

Noe av dette kommer også fram i en dansk studie (Andersen, 2023), der seniorenene i den danske staten ofte synes det er bortkastet tid med det de ofte opplever som for generelle kurs. De savner, som vi har hørt også fra norske forhold, mer fagspesifikke og kortere kurs som raskt kan omsettes til ens eget arbeid.

Andre undersøkelser tilsier også at de eldste nedprioriteres ved f.eks. innføring av ny teknologi og nye arbeidsformer (Ipsos, 2023). I denne undersøkelsen sier 6 av 10 ledere selv at de foretrekker yngre aldersgrupper ved situasjoner som krever ny teknologi eller nye arbeidsformer. Dette kan dessverre lede til en praksis der utvikling tilsidesetter mange av de eldste, som igjen bidrar til manglende kompetanseløft. Over tid vil dette kunne resultere i manglende mestring i forhold nye kompetansebehov.

Vi har over tid sett økende etterspørsel etter kortere modulbaserte etter- og videreutdanningstilbud. Dette har flere i UH-sektoren tatt høyde for å utvikle, men fortsatt oppleves tilbudet snevert og lite utbredt. Det kan være ulike grunner til at denne opplæringsformen blir nedprioritert av utdanningsinstitusjonene, f.eks. at kortere kurs (etterutdanning) samt deltidstilbud (videreutdanning) er mer risikoutsatt i forhold til deltakelse, utbredelse og økonomi.

De økende behov knyttet til ny og/eller oppdatert kompetanse, tilsier et tettere samarbeid mellom UH-sektoren, fagskoler og praksisfeltet. En tilnærming som er mer undersøkende og eksplorativ fra tilbydere er ønskelig, nettopp for å styrke forutsetningene for å kunne utvikle mer fagspesifikke og relevante tilbud til norske arbeidsplasser. Opplevelsen av relevans vil for mange være utslagsgivende, så en innsats mot å sikre nærhet til, og en involvering av praksisfeltet er viktig i utvikling av nye og bedre tilpassede tilbud.

Senter for seniorpolitikk har her pekt på noen utfordringer som vi mener kan hindre arbeidet med å sikre gode senkarrierer i arbeidslivet, som igjen er en forutsetning for å kunne nå politiske mål og intensjoner om at flere skal fortsette lenger i arbeid i framtiden.

Forslag til løsninger

Vi mener ny, aktuell politikk på dette område i større grad må ha utvikling og læring som et bærende fundament, som stimulerer kompetanseleverandører til økt innsats for å oppnå livslang læring i arbeidslivet. Vi mener følgende forslag kan bidra til å løse noen av utfordringene og samtidig bygge opp under de felles mål som gjelder for både kompetanse- og arbeidslivspolitikken:

- 1) Utdanningsinstitusjoner må sikres både faglig og økonomisk handlingsrom for å kunne prioritere relevante etter- og videreutdanningstilbud for ulike bransjer og yrker.

- 2) Uformell læring (læring på arbeidsplassen) er undervurdert som kilde til kompetanseutvikling og læring. Det er en viktig arena, og vi vil oppfordre partene i arbeidslivet i sitt politiske arbeid og i f.eks. arbeid med revisjon/endring av tariffavtaler mm., i sterkere grad ha fokus på tiltak for å sikre gode vekst- og læringsmiljøer ved norske arbeidsplasser.
- 3) Lærevilkårsmonitoren må inkludere 60-åringene! (min. 60-69 år). Dagens ordning bygger på utdatert kunnskap og dessverre noen negative stereotyper om 60-åringers deltakelse i både opplæring og arbeid - og at arbeidslivet liksom opphører ved 67 år (tidligere pensjonsalder, som jo ble endret i 2011). Dette gir svært uheldige signaler og fremmer alderisme i samfunnet. Skal vi sikre en kunnskapsbasert tilnærming til utvikling av ny politikk og nye tiltak, er det nødvendig at vi har tilgang til både et oppdatert og riktig tallgrunnlag i norsk offisiell statistikk.
- 4) «Tidskonto for læring og utvikling» i alle arbeidsforhold. En formalisert mulighet for kompetanseutvikling for alle arbeidstakere signaliserer både forventninger og forpliktelser. En innføring av en tidskonto for læring og utvikling for alle arbeidstakere kan være en ordning som sikrer reelle muligheter for, og en økt deltakelse i, både formell utdanning og ikke-formell opplæring (f.eks. i lovverk, arbeidskontrakter etc.).

Kompetansereformutvalget har et viktig mandat, vi ser fram til en framtidsrettet og kunnskapsbasert utredning for morgendagens kompetansepolitikk for arbeidslivet!

Senter for seniorpolitikk, 12. desember 2023

Kilder:

- Andersen, Lars L. Andersen m.fl. (2023): «Kompetenceudvikling 55+. Kortlægning af motiver, barrierer og muligheder for kompetenceudvikling blandt 55+ ansatte i staten». Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, København, Danmark
- Ipsos (2022): Norsk seniorpolitisk barometer - yrkesaktiv befolkning
- Ipsos (2023): Norsk seniorpolitisk barometer – ledere
- Midtsundstad, Tove m.fl. (2022): «Bransjespesifikk seniorpolitikk. utfordringer, erfaringer og forslag til løsninger», Fafo-rapport 2022:21
- Olsen, Dorothy S. m.fl. (2019): «Silver Lining», NIFU
<https://www.nifu.no/prosjekter/silver-lining-a-study-of-employability-and-learning-trajectories-of-late-career-learners/>
- Olsen, Dorothy S. og Børing, Pål (2019): Kompetanseutvikling og livslang læring blant seniorer innenfor akademikeryrker, Rapport 2019:14, NIFU
- SSB (2023): «Livslang læring. Lærevilkårsmonitoren»