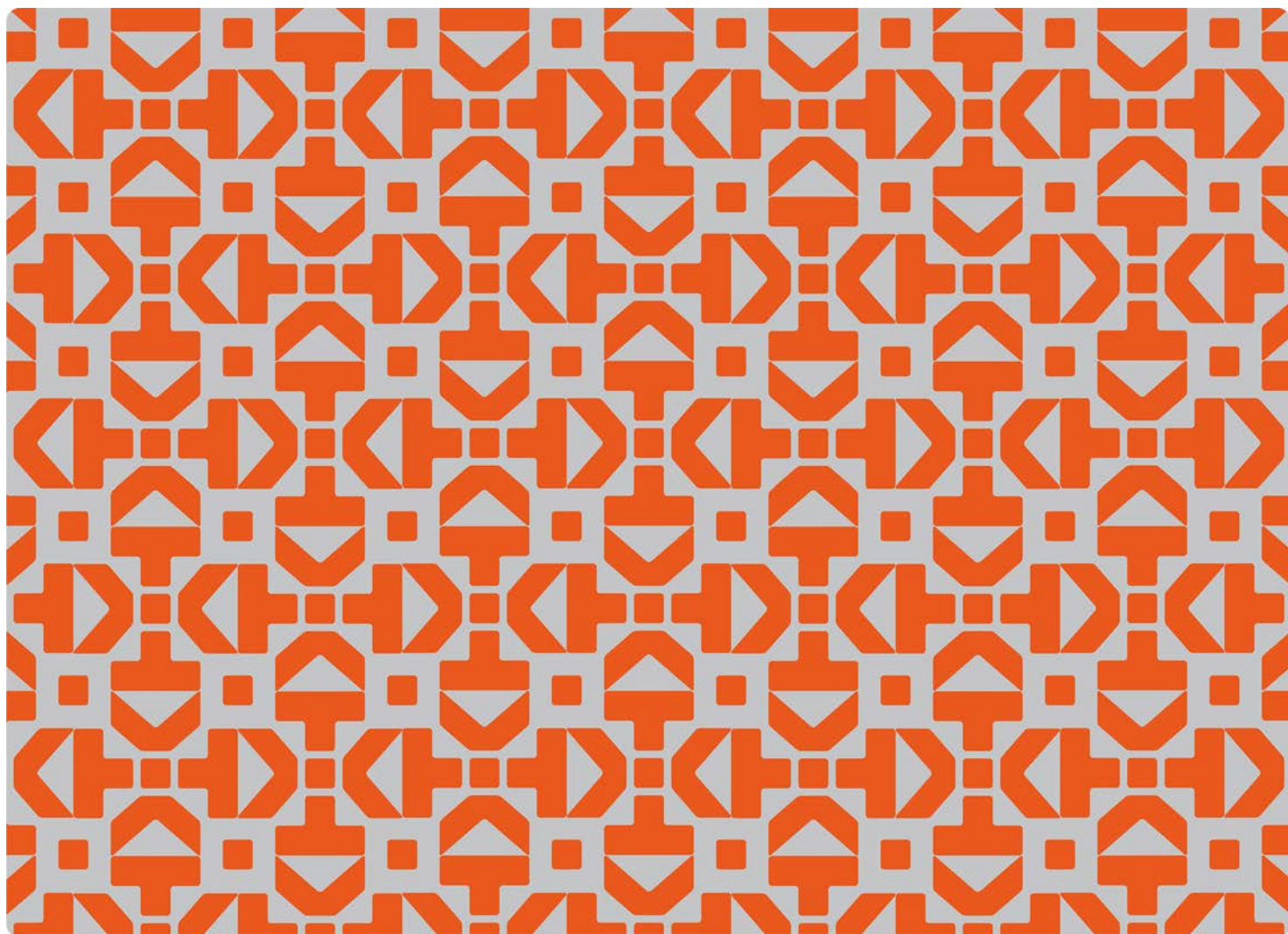


Befolkningsbarometeret 2021

Kompetanseutvikling og endrede arbeidsformer under en pandemi





Befolkningsbarometeret 2021

Kompetanseutvikling og endrede arbeidsformer under en pandemi

Redaktør:

Magnus Fodstad Larsen

Forfattere:

Merethe Anker-Nilssen

Ane Mathea Bjønness-Ekerheim

Pia Ianke

Innhold

Innhold	3
Sammendrag.....	5
1. Innledning	6
1.1. Metode og definisjoner	7
1.2. Rapportens videre gang.....	8
2. Arbeidslivet under pandemien.....	9
2.1. De yngste har vært hardest rammet av permitteringer	14
2.2. Pandemien har påvirket hvordan vi jobber	16
2.3. Kort oppsummering av arbeidslivet under pandemien.....	18
3. Jobbens kompetansekrav	19
3.1. De fleste som har opplevd et økt kompetansebehov, har fått behovet dekt..	27
3.2. Kort oppsummering av jobbens kompetansekrav	33
4. Deltakelse i formell utdanning.....	34
4.1. Sysselsatte deltar mindre i utdanning.....	37
4.2. De yngste deltar mest i utdanning.....	38
4.3. Kort oppsummering av deltakelse i formell utdanning.....	39
5. Deltakelse i ikke-formell opplæring.....	40
5.1. Deltakelsen har gått ned under pandemien.....	41
5.2. Sysselsatte deltar mindre enn tidligere.....	45
5.3. Opplæringsformen har endret seg i pandemiåret.....	49
5.4. Kort oppsummering om ikke-formell opplæring.....	51
6. Uformell læring i arbeidslivet.....	53
6.1. Uformell læring mellom kollegaer har økt i pandemien	54
6.2. Færre har gode muligheter for læring i jobben.....	55
6.3. Like mange opplever store krav til læring i jobben som før pandemien.....	60
6.4. Noe færre har læringsintensivt arbeid i pandemien.....	65
6.5. Kort oppsummering av uformell læring i arbeidslivet	71
Referanser	72
Vedlegg	75

Kvalitetsrapport.....	75
Representativitet.....	75
Utdanningsnivå.....	76
Kjønn	77
Fylke.....	78
Svarprosent og svartilbøyelighet.....	79
Sammenligning andre undersøkelser.....	81
Figurliste.....	82

Sammendrag

Resultatene fra Befolkningsbarometeret 2021 viser at nesten halvparten har jobbet hjemmefra helt eller delvis siden mars 2020. Andelen som ikke har jobbet hjemmefra, er størst blant sykepleiere og de som jobber i butikk. I tillegg har en av fem vært arbeidsledig eller permittert i løpet av perioden etter mars 2020. De som er under 30 år, er overrepresentert blant de som har vært arbeidsledige eller permitterte. Det kan se ut som offentlig sektor har vært mer skjermet for permitteringer. I offentlig sektor har 11 prosent vært permitterte eller ledige, mot 24 prosent i privat sektor.

En av fire oppgir at de har fått behov for å lære noe nytt på grunn av pandemien, halvparten har måttet jobbe annerledes, og 22 prosent har fått nye eller andre arbeidsoppgaver. Selv om pandemien har endret måten vi jobber på, eller har gjort at vi har fått nye arbeidsoppgaver, oppgir kun 11 prosent at de opplever at de mestrer jobben sin dårligere på grunn av pandemien. I tillegg opplever 62 prosent av de som har fått behov for å lære noe nytt, at dette behovet er dekt.

Selv med endringer på arbeidsplassen opplever de fleste at de oppfyller jobbets krav på de fleste områder. Bruk av engelsk er unntaket, hvor 18 prosent oppgir at de i svært eller ganske liten grad oppfyller jobbets krav.

Under halvparten av de som ikke er sysselsatt, vet om muligheten til å ta utdanning samtidig som de mottar dagpenger fra Nav. Den midlertidige endringen i regelverket vil ikke utgjøre en forskjell for deltakelsen om brukerne ikke vet om muligheten.

Som tidligere er det de yngste som deltar mest i kompetansehevende tiltak. Andelen som har deltatt i formell utdanning, ser ut til å ligge stabilt på nivå med foregående år. Andelen som har deltatt i ikke-formell opplæring, ser ut til å være lavere enn tidligere år, og det er de sysselsatte som deltar mindre. Deltakelsens form ser også ut til å ha blitt endret da andelen som har deltatt på nettbasert opplæring uten samling, er halvert mens andelen i nettbasert opplæring med samling er firedoblet. Svært få har deltatt i opplæring som krever fysisk samling det siste året, og det skyldes etter all sannsynlighet restriksjonene i forbindelse med pandemien.

I tillegg ser det ut som sysselsatte i større grad lærer mer av sine kolleger enn tidligere. Omfanget av uformell læring er stort, og det at det er en økning i opplevd læring, er positivt når andre læringsaktiviteter ikke har vært tilgjengelig. Likevel

opplever en større andel enn tidligere at mulighetene for læring i jobben har gått ned, mens kravene til læring i jobben har ligget stabilt.

1. Innledning

Det blir stadig viktigere, både for den enkelte, arbeidslivet og samfunnet, at vi utvikler kompetansen vår i løpet av yrkeskarrieren og livet. Digitaliseringen av samfunnet og arbeidslivet, i tillegg til globaliseringen, er sentrale drivere for utviklingen. Alderssammensetningen i det norske samfunnet endres, og derfor vil det stadig bli viktigere at flere av oss står i jobb, og at de som jobber, står lengre i jobb enn tidligere. For å få til det vil også flere måtte videreutvikle kompetansen i den jobben de har, skifte jobb og eventuelt også skifte yrke i løpet av livet.

Med stortingsmeldingen «Kompetansereformen – Lære hele livet» satte regjeringen i gang en rekke tiltak for å styrke kompetanseutviklingen i befolkningen. Målet med reformen er at ingen skal gå ut på dato som følge av manglende kompetanse (Meld. St. 14 (2019–2020)). Videre legger regjeringen vekt på at færrest mulig skal måtte gå ut av arbeidslivet for å utvikle og oppdatere sin kompetanse. Det er ønskelig at det skal bli enklere å ta utdanning / delta i opplæring samtidig som man står i jobb. Meldingen skisserer dessuten tre innsatsområder:

- 1) Stimulere enkeltpersoner og virksomheter til å investere i kompetanse
- 2) Åpne utdanningssystemet for livslang læring
- 3) Bedre kobling mellom tilbud om og etterspørsel etter kompetanseutvikling

Det er satt i gang en rekke tiltak innenfor disse tre innsatsområdene, blant annet bedre muligheter i Lånekassen, tilskudd til fleksible opplæringstilbud og bransjeprogrammene, i tillegg til at flere strategier har blitt lansert for å åpne høyere utdanning for livslang læring. I denne rapporten går vi ikke inn på hvert enkelt tiltak, men ser på utviklingen i kjølvannet av denne reformen.

I tillegg kom pandemien med perioder med nedstengning og ulike tiltak, som både har påvirket sysselsettingen, måten vi arbeider på, samt mulighetene for utdanning og læring. Det er interessant å se om pandemien har endret på utviklingstrekk vi har sett tidligere. Vi kan imidlertid ikke si med sikkerhet om endringer vi registrere skyldes pandemien, enkelttiltak eller har andre årsaker.

Vi vet fra tidligere forskning at det er de med lavest utdanning som deltar minst (NOU 2019:2). Blant de som ikke deltar, har som regel verken de selv eller arbeidsgiver tatt initiativ til opplæring eller utdanning, og mange ønsker heller ikke

å delta. Spørsmålet nå er om tiltakene og pandemien har påvirket også disse til å delta mer i utdanning og/eller opplæring.

1.1. Metode og definisjoner

Funnene i rapporten baserer seg på resultater fra spørreundersøkelsen Befolkningsbarometeret 2021, som ble gjennomført av Opinion på vegne av Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse i juni/juli 2021. I undersøkelsen ble 8000 voksne i alderen 18–69 år telefonintervjuet om blant annet deltakelse i arbeid og opplæring under koronapandemien.

På grunn av omlegging og endringer i Arbeidskraftundersøkelsen i 2020 ble ikke Lærevilkårsmonitoren, som er en av våre viktigste kilder til kunnskap om voksnes kompetanseutvikling, gjennomført som normalt i 2021. Derfor ble Befolkningsbarometeret gjennomført med et vesentlig større utvalg enn vanlig, og med en del spørsmålsformuleringer hentet fra Lærevilkårsmonitoren.

Målet med undersøkelsen er å få informasjon om, og eventuelt hvordan, læringen har endret seg i 2020/21, som følge av blant annet kompetansetiltak og pandemien. (For mer informasjon om undersøkelsen, utvalget og representativitet, se kvalitetsrapporten i vedlegg.)

I faktaboks 1 definerer vi læringsbegreper som blir brukt gjennomgående i teksten. Definisjonene er hentet fra Ulstein (2019).

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 lærlingep praksis 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). En enkel måte å skille formell utdanning fra annen opplæring er å spørre om utdanningen resulterer i studiepoeng, formelle karakterer eller et formelt vitnemål.

(Ikke-formell) opplæring omfatter kurs, seminarer, konferanser og andre organiserte opplæringsaktiviteter der læring er hovedformålet med deltakelsen, samt privattimer og forelesninger/foredrag som ikke inngår i en formell utdanning.

(Uformell) læring er ikke-organisert læring som skjer gjennom det daglige arbeidet, i dagliglivet og andre settinger, for eksempel når man leser fagbøker, går på et museum eller bruker internett for å lære. Uformell læring skjer uten at det er en lærer, veileder eller organisator til stede. Det er ikke like strukturert som formell utdanning og ikke-formell opplæring, men et bevisst ønske om å lære skiller denne type læring fra tilfeldig læring.

1.2. Rapportens videre gang

Videre vil rapporten gå systematisk gjennom temaer som er spurt om i spørreundersøkelsen. Dette betyr pandemiens påvirkning på hjemmekontor, permitteringer, endringer i arbeidsoppgaver, mestring og kompetanseutvikling. Utvalget er skjevt med hensyn til utdanningsnivå. Videre i rapporten vil det derfor bli oppgitt feilmarginer ved bruk av utdanningsnivå. I tillegg vil det i tilfeller der det er betydelig forskjell i resultatene ved bruk av vektete og uvektete variabler, vise begge. Dersom det ikke står noe mer i figuren, er resultatene med vektorer. For mer om datagrunnlaget og kvalitet, se kvalitetsrapporten i vedlegget.

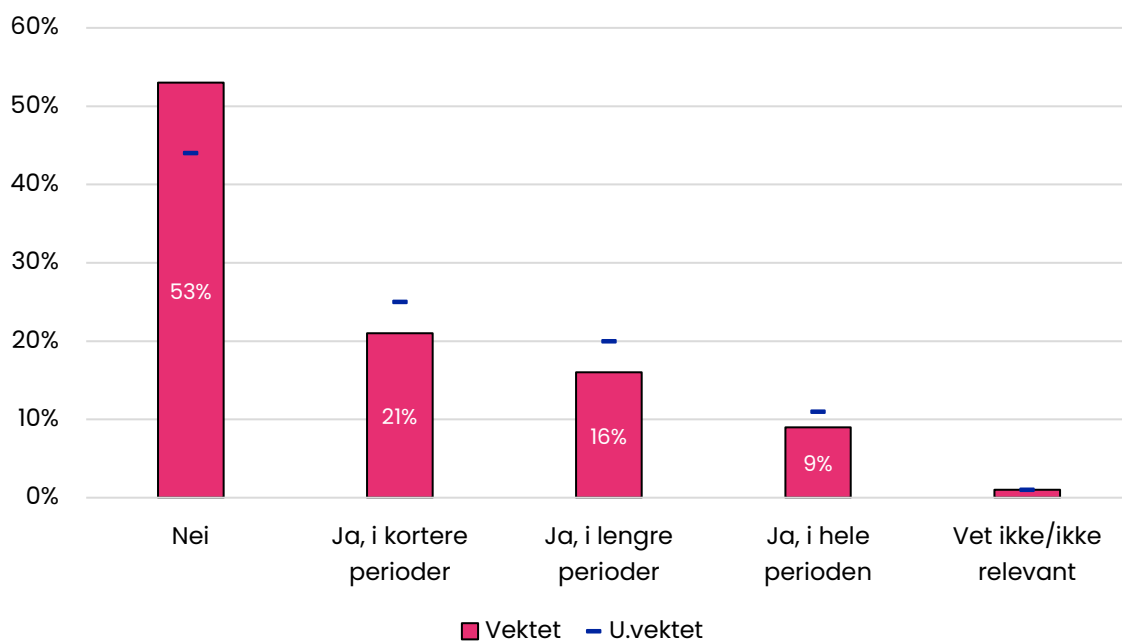
2. Arbeidslivet under pandemien

Fra mars 2020 havnet mange arbeidstakere på hjemmekontor. Der har en stor andel arbeidet til og fra i snart to år. Hvor mange som har sittet på hjemmekontor, og om de har gjort det i det hele tatt, har variert på bakgrunn av lokale tiltak, og også med bransje, næring og yrke. Ifølge en undersøkelse om utbredelse og kjennetegn ved hjemmekontor fra våren 2021 som ble utført ved Arbeidsforskningsinstituttet, AFI, var andelen av de som har mulighet jobbmessig til å jobbe hjemmefra, og som gjorde det hver dag, 33 prosent. Tilsvarende tall i 2019 var 2 prosent. Hvis vi legger til de som jobbet hjemmefra minst en hel dag per uke, ble andelen i 2021 66 prosent, mot 18 prosent i 2019. Omfanget av hjemmekontor varierer med type arbeid som utføres og lengden på utdanning, og det er stor forskjell mellom bransjer. De høyeste andelen fant man i bransjer som IT og telekom og media, reklame og PR, der andelen lå rundt 90 prosent. I bransjene med lavest andeler som pleie og omsorg var det stort sett bare ansatte med administrative oppgaver som jobbet hjemmefra (Ingelsrud & Bernstrøm, 2021).

I denne undersøkelsen har vi spurt om de sysselsatte har jobbet på hjemmekontor. Ifølge Ingelsrud & Bernstrøm (2021) øker andelen med hjemmekontor med lengden på utdanning, og vi kan derfor anta at vi vil se tilsvarende i våre resultater. Det er også i offentlig sektor at størst andel jobber hjemmefra, men det varierer som tidligere nevnt med bransje.

Respondentene som har svart at de har hatt lønnet arbeid i 2020, har fått spørsmål om de har jobbet hjemmefra. 53 prosent svarer at de ikke har jobbet hjemmefra siden mars 2020, se figur 2-1. Dette er en litt overraskende stor andel.

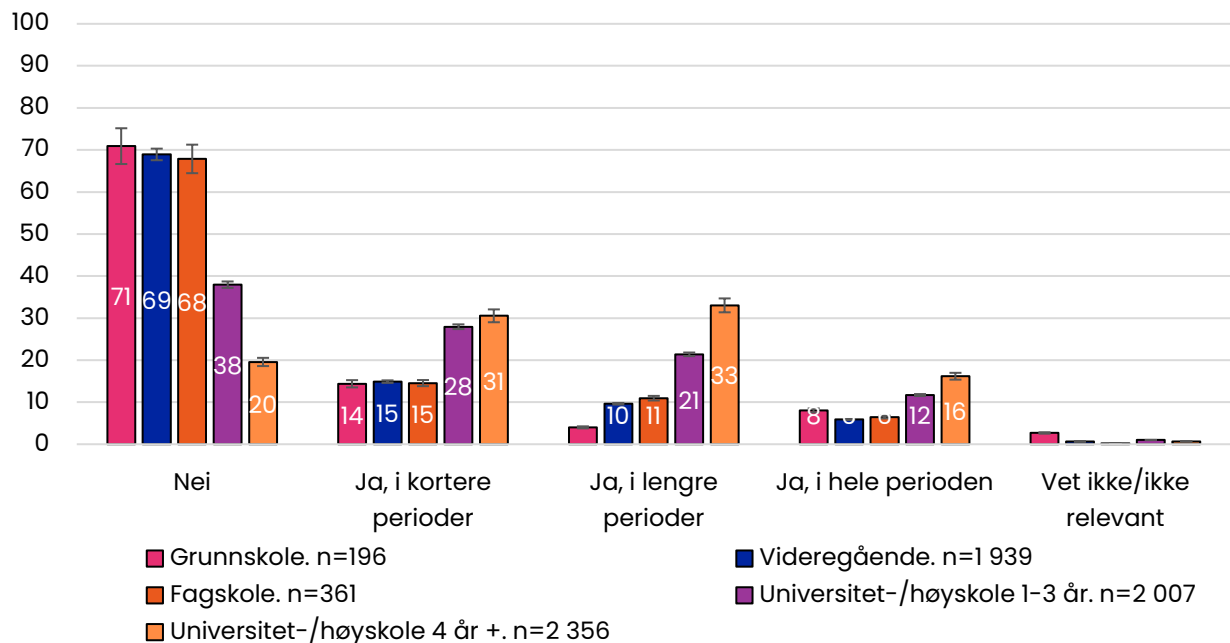
Figur 2-1 Andel som i kortere eller lengre perioder har jobbet hjemmefra fra mars 2020. Av de som har hatt arbeid i 2020. n=7 004. Prosent.



Figur 2-2 viser andelen som har jobbet hjemmefra fordelt på fullført utdanning. På grunn av en underrepresentasjon¹ av personer med lav utdanning er resultatene vist med en feilmargin.

¹ Se vedlegg.

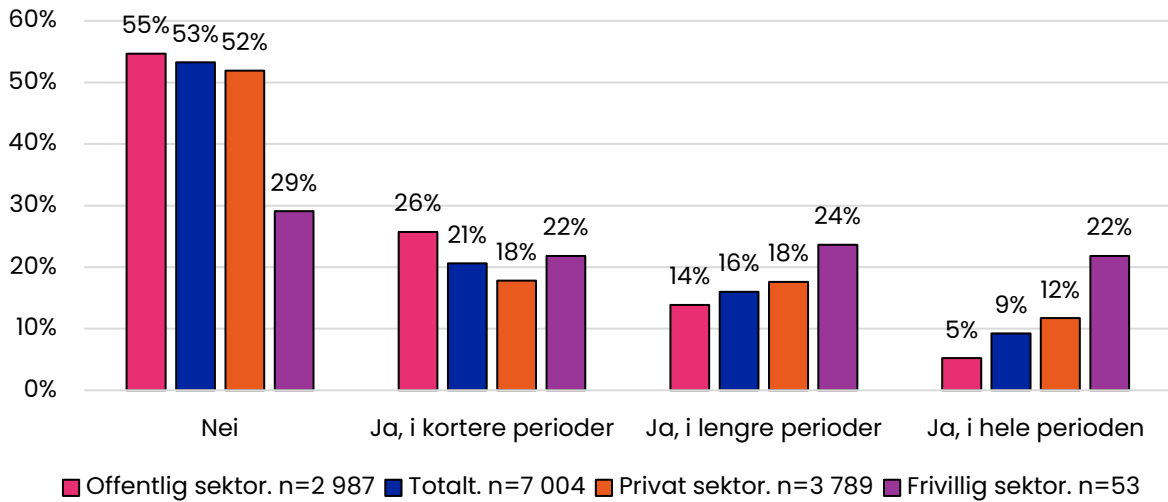
Figur 2-2 Andel som i kortere eller lengre perioder har jobbet hjemmefra fra mars 2020. Etter høyeste utdanningsnivå. n=7 004. Prosent.



Andelen som har jobbet hjemmefra, øker med utdanningsnivå, se figur 2-2. Dette stemmer overens med tidligere resultater. For de med utdanning på grunnskole-, videregående- eller fagskolenivå er andelen som ikke har hatt hjemmekontor i kortere eller lengre perioder under pandemien, på mellom 65 og 75 prosent. For de med master, doktorgrad eller tilsvarende er andelen bare rundt 20 prosent. Det kan også være interessant å legge merke til at en ganske stor andel av de med master, doktorgrad eller tilsvarende, rundt 15 prosent, har jobbet hjemmefra i *hele perioden*.

I offentlig sektor er det en stor andel som jobber innenfor helse og skole, som ikke har hatt noen særlig mulighet til å jobbe hjemmefra. Dette gjelder også en stor andel i privat sektor, som for eksempel renhold, transport og butikk. Ifølge Ingelsrud & Bernstrom (2021) er det i offentlig sektor at størst andel jobber hjemmefra.

Figur 2-3 Har du i kortere eller lengre perioder jobbet hjemmefra fra mars 2020? Etter sektor. Prosent

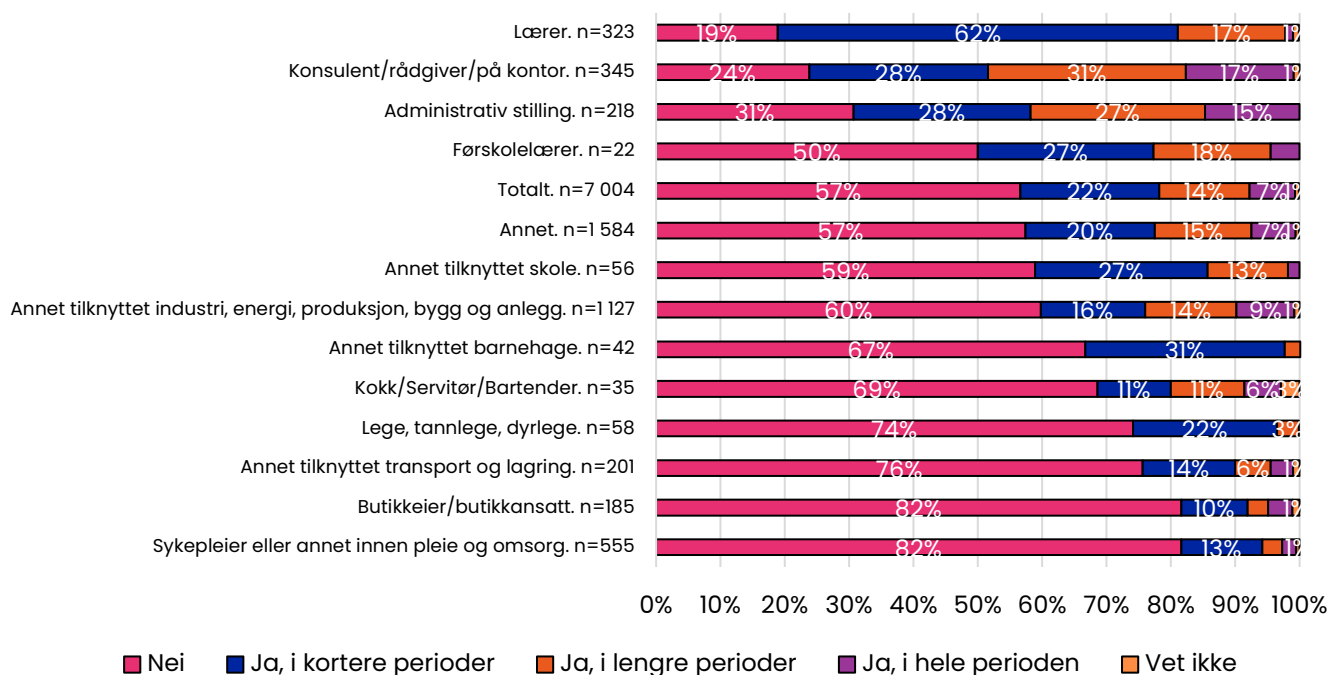


Det er ikke store forskjeller mellom offentlig og privat sektor i andelen som ikke har jobbet hjemmefra. Det er en noe større andel i det offentlige som har jobbet hjemmefra i kortere perioder enn i det private. Dette kan typisk være lærere som har hatt digital undervisning i kortere perioder. Det er noe overvekt av privat sektor når det gjelder å jobbe hjemmefra i lengre perioder.

Frivillig sektor skiller seg fra de andre sektorene. Det er en mye mindre andel som ikke i kortere eller lengre perioder har jobbet hjemmefra, bare 29 prosent mot 53 prosent for alle. 22 prosent i frivillig sektor har jobbet hjemmefra hele perioden mot 9 prosent av alle. Frivillig sektor har derimot en lav n, noe som kan øke sjansene for tilfeldigheter i svarene.

Ulike yrker har ulike muligheter til å jobbe hjemmefra. Figur 2-4 viser at andelen som har jobbet hjemmefra varierer med yrke.

Figur 2-4 Har du i kortere eller lengre perioder jobbet hjemmefra fra mars 2020? Etter yrke. Prosent

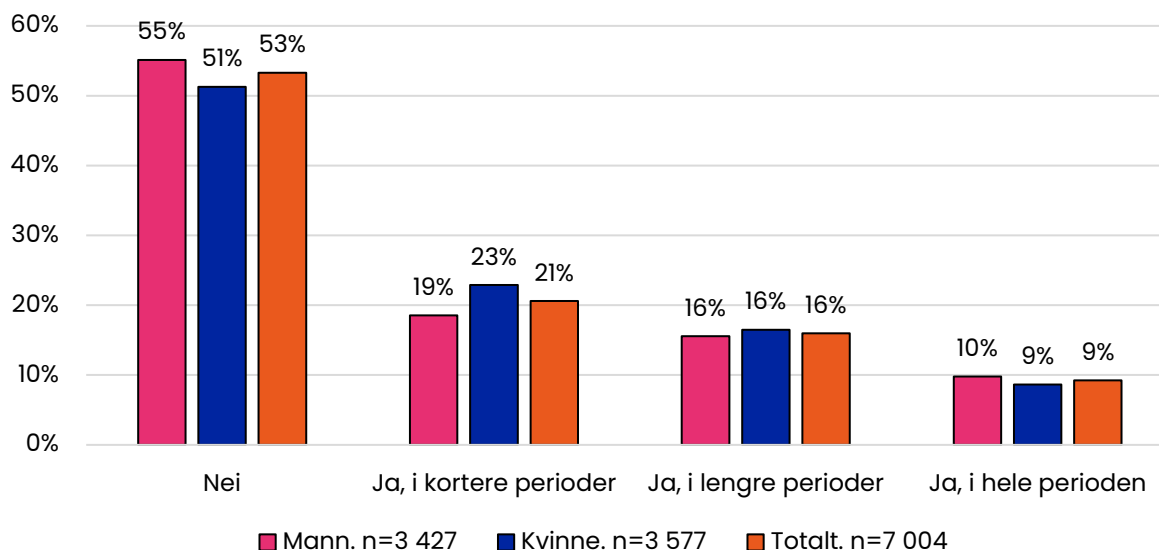


Figur 2-4 viser at lærerne utgjør en stor andel av de som har jobbet hjemmefra i kortere perioder, men få har jobbet hjemmefra i hele perioden. Hvis vi sammenligner førskolelærere og lærere, er det rundt 80 prosent av begge gruppene som enten ikke har jobbet hjemmefra, eller jobbet hjemmefra i kortere perioder. Det kan se ut som at skolene i større grad har hatt digital undervisning og dermed har lærerne i kortere perioder jobbet mer hjemmefra, enn førskolelærerne.

Administrativt ansatte og kontorpersonele har størst andeler som oppgir å ha jobbet hjemmefra, rundt 45 prosent, og ansatte i barnehage utenom førskolelærere som har jobbet minst hjemmefra, hele 98 prosent. Gruppen førskolelærere kan inneholde noen ansatte i skole som gjøre at andelen som har jobbet noe hjemmefra blir større enn for andre som jobber i barnehage.

Det er størst andeler som ikke har jobbet hjemmefra, blant sykepleiere og andre innenfor helse og sysselsatte i butikk, transport og lege, tannlege og dyrlege.

Figur 2-5 Har du i kortere eller lengre perioder jobbet hjemmefra fra mars 2020? Etter kjønn. Prosent



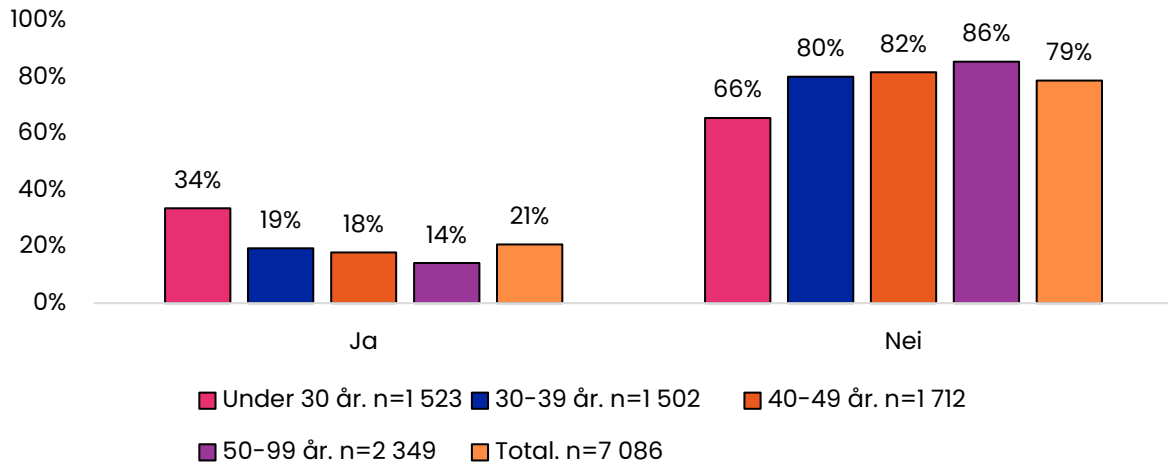
Figur 2-5 viser også at det er små kjønnsforskjeller når det gjelder hjemmekontor. Det er en litt høyere andel menn som svarer at de ikke har jobbet hjemmefra i perioden enn kvinner, men forskjellen er kun på 4 prosentpoeng.

2.1. De yngste har vært hardest rammet av permitteringer

I april 2020 viste det seg at personer i 30-årene var mest utsatt for permitteringer (Mamelund mfl., 2020). Det er også de yngste permitterte som ønsker å ta mer utdanning. Koronapandemien har vart i nesten 2 år, og har påvirket ulike næringer og aldersgrupper ulikt. Det er hovedsakelig i tjenesteytende næringer, og ikke minst utelivs- og reiselivsbransjen, at det har vært mye permitteringer. Dette er bransjer der det ikke er vanlig med lang utdannelse. Det kan derfor tenkes at de som har vært permitterte eller arbeidsledige siden mars 2020, i snitt har kortere utdannelse enn de som ikke har vært permitterte eller arbeidsledige. I tjenesteytende næringer og i utelivs- og reiselivsbransjen er også gjennomsnittsalderen lav. Derfor kan vi forvente at unge er overrepresentert blant de permitterte og arbeidsledige.

Spørsmålet om man har vært arbeidsledig eller permittert under pandemien, har gått til de personene som har svart at de har hatt lønnet arbeid i løpet av 2020. I tillegg har personer som har svart at de er arbeidsledige, automatisk svart ja, uten å ha fått spørsmålet.

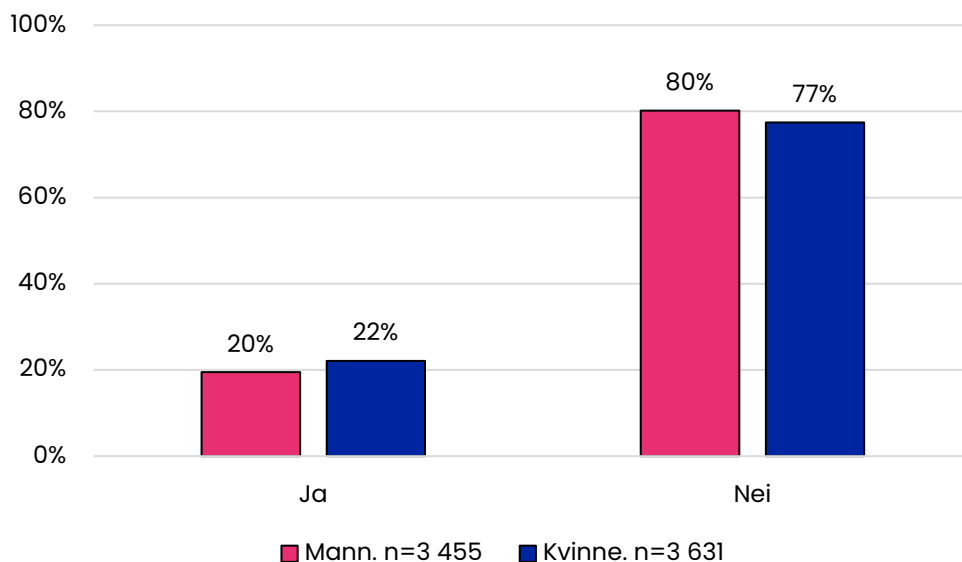
Figur 2-6 Har du vært arbeidsledig eller permittert under koronapandemien? Etter alder. Prosent



Figur 2-6 viser at det nettopp er i de yngre aldersgruppene at den største andelen har vært arbeidsledige eller permitterte under pandemien. Spesielt gjelder dette gruppen under 30 år, der 34 prosent oppgir at de har vært arbeidsledige eller permitterte under pandemien.

Det kan se ut som at aldersgrupper som jobber i utsatte næringer, er mer påvirket av permitteringer. Det er også forskjeller i næringene basert på kjønn, og figur 2-7 viser andelen som har vært arbeidsledige eller permitterte fordelt på kjønn.

Figur 2-7 Har du vært arbeidsledig eller permittert under koronapandemien? Etter kjønn. Prosent

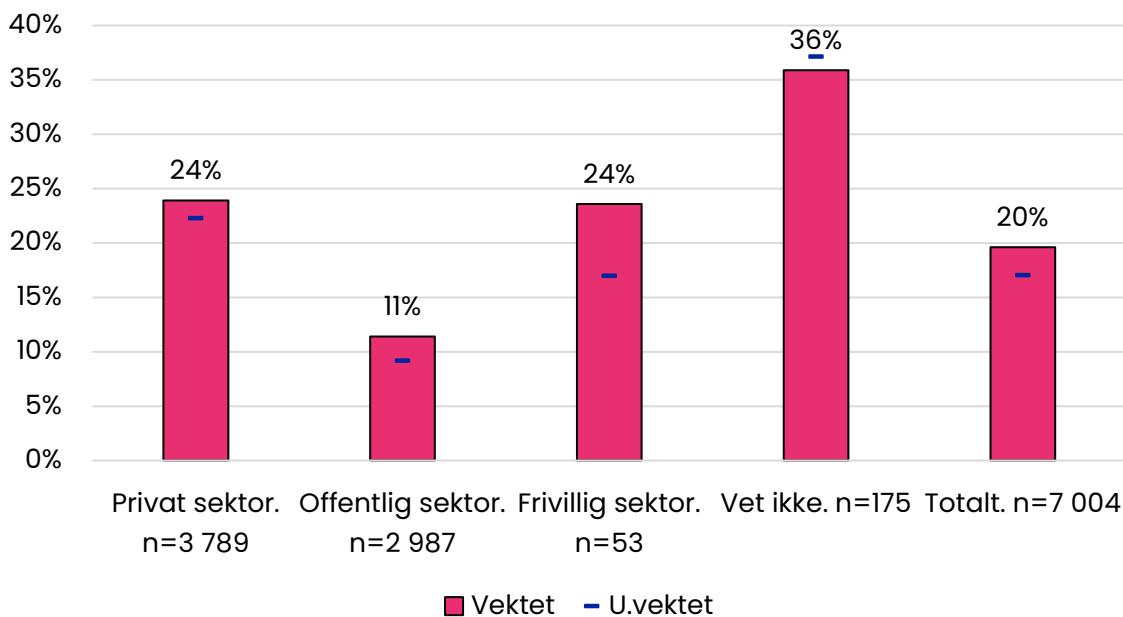


Figur 2-7 viser at det ikke er store kjønnsforskjeller når det gjelder arbeidsledighet og permittering. Kvinner og menn oppgir i omtrent like stor grad at de har vært arbeidsledige eller permitterte. Det er en litt større andel kvinner som oppgir at de har vært arbeidsledige eller permitterte, men forskjellen kan skyldes tilfeldigheter.

Bratsberg mfl. (2020) undersøkte hvem som tok støyten de første ukene av pandemien i arbeidslivet. De fant at offentlig sektor foreløpig var skjermet for de største konsekvensene i form av permitteringer og oppsigelser.

I figur 2-8 ser det ut som dette fremdeles stemmer. Kun 11 prosent som jobber i offentlig sektor, har oppgitt at de har vært arbeidsledige eller permitterte, mot 24 prosent i privat sektor.

Figur 2-8 Har du vært arbeidsledig eller permittert i perioden fra mars 2020? Etter sektor. Prosent

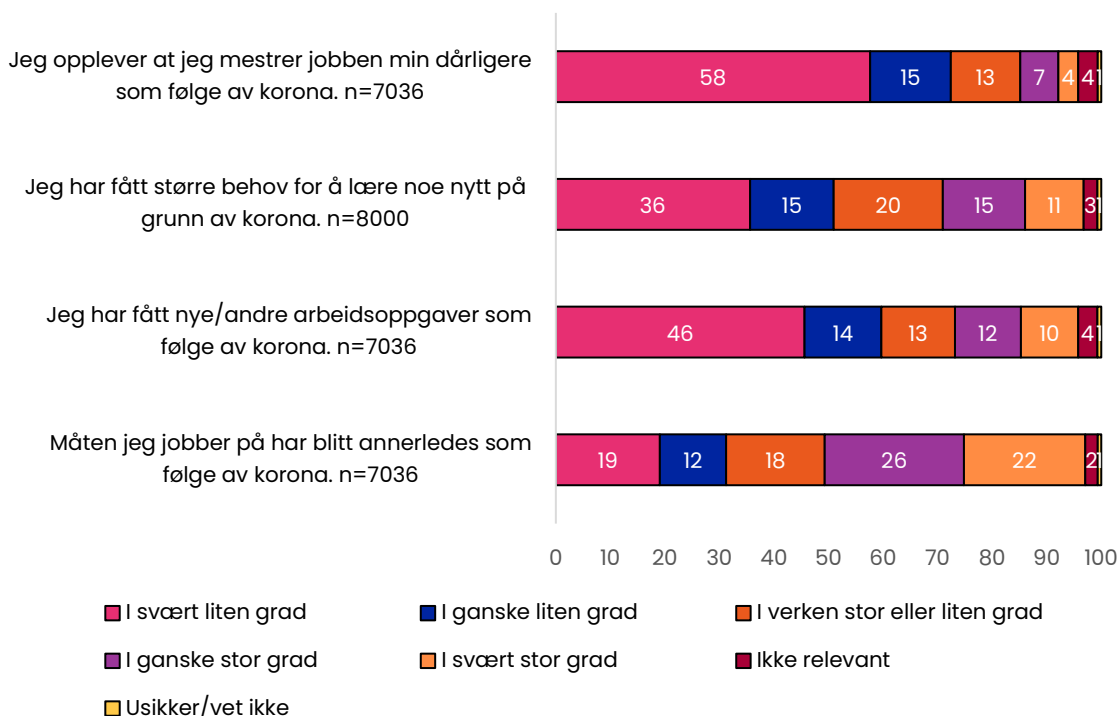


2.2. Pandemien har påvirket hvordan vi jobber

Pandemien som førte til nedstenging av det norske samfunnet 12. mars 2020, har fått konsekvenser for arbeidslivet. Hvordan konsekvensene blir på lang sikt, har vi per dags dato ikke sett resultatet av ennå. Bjønness mfl. fant at 41 prosent av befolkningen har opplevd et større behov for digitale ferdigheter som følge av koronapandemien. En stor andel av norske arbeidstakere måtte utføre arbeidsoppgavene fra hjemmekontor, og det medførte mer bruk av digitale verktøy som Zoom, Teams og Skype for å kommunisere med kollegaer. En del arbeidstakere og arbeidsgivere hadde liten eller ingen erfaring med disse verktøyene fra før. Allikevel har 80 prosent av de som har opplevd et større behov, fått dekt behovet (Bjønness mfl., 2021).

Figur 2-9 viser ulike påstander om endring på jobb og i kompetansebehov på grunn av pandemien. Spørsmålene som handler om jobb, har gått til alle som har hatt arbeid i 2020 eller vært er i permisjon (n=7 036). Spørsmålet om kompetansebehov har gått til hele utvalget (n=8 000).

Figur 2-9 I hvilken grad er du enig i følgende påstander? Prosent.



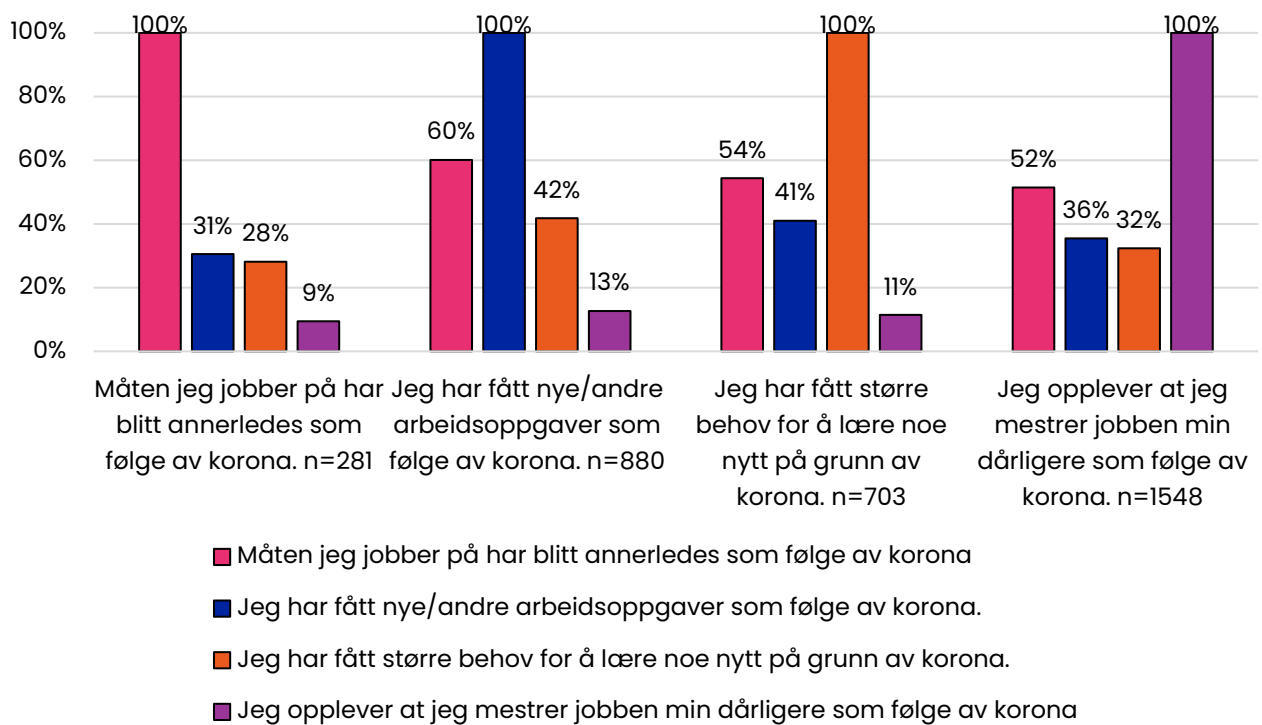
Bare 11 prosent oppgir en opplevelse av å mestre jobben dårligere som følge av koronapandemien. En del arbeidstakere har opplevd større arbeidspress under pandemien, blant annet helsepersonell og ansatte i skoler og barnehager, så dette kan sies å være overraskende lavt. Samtidig har en stor andel arbeidstakere fått mindre arbeidspress i lange perioder på grunn av permitteringer og lav produktivitet, blant annet ansatte i utelivsbransjen.

26 prosent oppgir at de har fått behov for å lære noe nytt som følge av pandemien, og 48 prosent oppgir at de jobber annerledes av samme grunn. Dette kan ha sin årsak i at en stor andel arbeidstakere har måttet bruke digitale verktøy, og derfor har måttet sette seg inn i disse.

Det som kanskje er litt mer overraskende, er at 22 prosent oppgir at de har fått nye eller andre arbeidsoppgaver som følge av pandemien. Samtidig ligger det nok en stor variasjon i de arbeidsoppgavene, som for eksempel beredskapsoppgaver, tilrettelegging av kollegers hjemmekontor, endring av rutiner, mm.

Figur 2-10 viser fordelingen av de som har svart i svært stor grad, etter om de har svart i svært stor grad på de andre påstandene. Vi ser for eksempel at 30 prosent av de som i svært stor grad har endret måten de jobber på, har fått nye arbeidsoppgaver i svært stor grad.

Figur 2-10 Andelen som har svart i svært stor grad etter om de har svart i svært stor grad på de andre kategoriene.



To av tre som i svært stor grad har fått nye arbeidsoppgaver, har i svært stor grad endret måten de jobber på. Gjennomgående svarer over halvparten som har opplevd i svært stor grad endring som følge av koronapandemien, at de i svært stor grad har måttet jobbe annerledes. Å endre måten man jobber på i svært stor grad, er også den påstanden som har færrest respondenter.

2.3. Kort oppsummering av arbeidslivet under pandemien

Denne undersøkelsen viser at en overraskende stor andel, 53 prosent, av de sysselsatte ikke har jobbet fra hjemmekontor helt eller delvis under pandemien. Videre viser undersøkelsen at

- Jo høyere utdanning man har, jo større er sannsynligheten for å ha jobbet mye på hjemmekontor under pandemien
- Andelen som har jobbet hjemmefra, naturlig nok varierer med yrke
- De yngste har vært hardest rammet av permitteringer
- Det har vært en større andel permitteringer og oppsigelser i privat enn i offentlig sektor
- En ganske stor andel har endret måten de jobber på, og fått nye arbeidsoppgaver under pandemien

3. Jobbens kompetansekrav

Ifølge Arbeidslivsbarometeret 2021 (Ingelsrud & Steen, 2021) fortsetter trenden med synkende interesse for etter- og videreutdanning, men det er ingen endring fra 2019 og 2020 til 2021. Samtidig er det heller ingen økning i interessen. Dette kan virke overraskende i og med at pandemien både gjorde at en del ansatte måtte sette seg inn i digitale verktøy de ikke hadde brukt tidligere, og fordi de permitterte og arbeidsledige kanskje ville ha et ønske om kompetanseutvikling. Samtidig er det viktig å kommentere at Arbeidslivsbarometeret retter seg mot sysselsatte. I Befolkningsbarometeret er både sysselsatte og ikke-sysselsatte inkludert.

Stortingsmeldingen *Lære hele livet* om regjeringens kompetansereform sier noe om årsaker til at folk ikke deltar i kompetanseutvikling (Meld. St. 14 (2019–2020)). Det refereres til forskning som sier at de med lavest utdanning til dels er lite motiverte for å delta, og at det kan være ulike årsaker til det, blant annet at de har dårlige erfaringer med skole (og utdanning) fra før.

Dette stemmer også overens med erfaringene etter den forrige kompetansereformen på slutten av nittitallet, da det ble innført en rekke rettigheter i arbeidslivet for å tilrettelegge for kompetanseheving. Evalueringen viste at rettigheter i seg selv ikke nødvendigvis utløser ny atferd, men at man i tillegg må jobbe med informasjon og motivasjon (Meld. St. 14 2019–2020)). I den samme meldingen vises det til forskning som sier at for arbeidsgivere er den største barrieren det at de opplever at tid til kompetanseheving går utover produktiv tid. I tillegg pekes det på at arbeidsgivere opplever at det ikke er nok tilbud som er fleksible med hensyn til tid og sted. Dette var før pandemien, så det kan ha skjedd en endring på dette området.

Det er også interessant å se hvordan kompetansehevingstiltakene regjeringen satte i gang for permitterte og arbeidsledige i 2020, slår ut i våre resultater. Samtidig er det i en tid med så raske og store endringer, for eksempel innenfor teknologi, bekymringsfullt at ikke en større andel deltar i opplæring og utdanning. Som nevnt tidligere er denne andelen spesielt stor blant de lavest utdannede, som gjerne har en løs tilknytning til arbeidslivet. Under pandemien er det i stor grad de med lavest utdanning og med løs tilknytning til arbeidslivet, som for eksempel i reiselivsbransjen, som har blitt permitterte eller mistet jobben. Spørsmålet er om disse nå i større grad har valgt å delta i opplæring eller ikke.

Ingelsrud & Steen (2021) har også sett på behov for spesifikke ferdigheter, blant annet digital kompetanse, og om behovet har økt i forbindelse med pandemien. De finner bare en liten økning, men andelen som mener de har behov for mer

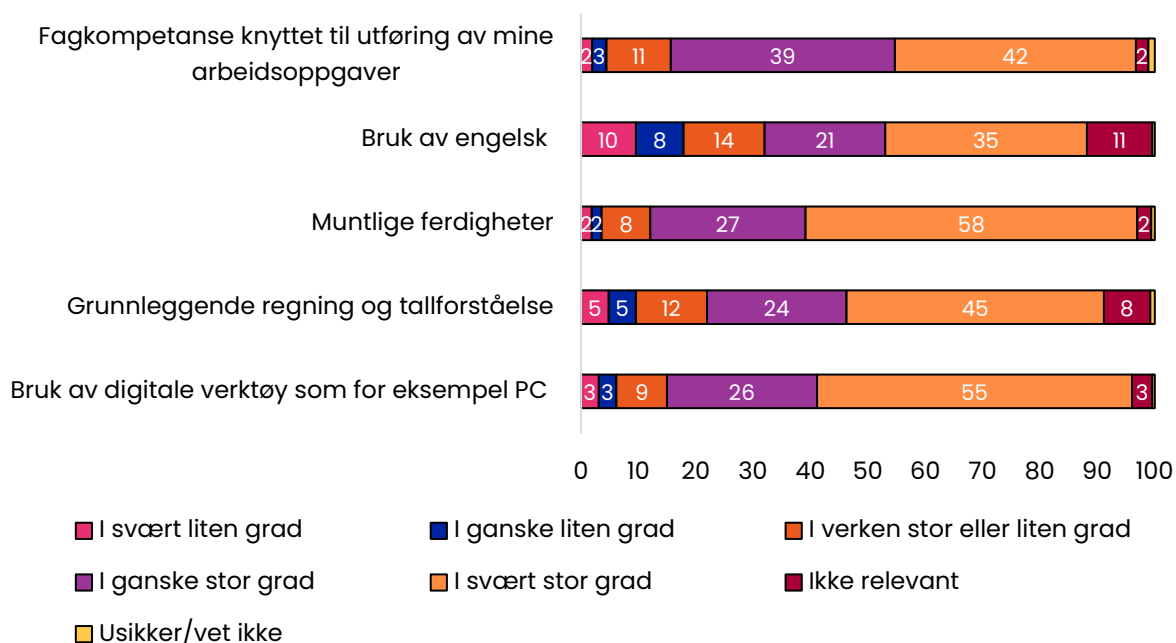
digital kompetanse, er høy og på rundt 70 prosent for både 2019, 2020 og 2021. Allikevel finner Bjønness mfl. (2021) at 40 prosent har økt behov for digitale ferdigheter på grunn av koronapandemien. Selv om mange oppgir at de opplever et økt behov på grunn av pandemien, kan en stor del av disse ha opplevd et økende behov på grunn av digitaliseringen, uavhengig av pandemien.

Digital kompetanse har vært spesielt relevant det siste året for å møte den økte bruken av digitale verktøy i en rekke jobber. Parallelt med en generell digitalisering av samfunn og arbeidsliv har pandemien gjort at denne utviklingen har skutt fart. I denne undersøkelsen har vi blant annet spurt om i hvor stor grad de sysselsatte føler at de oppfyller kravene til digital kompetanse i den jobben de har. Er gapet mellom den kompetansen de ansatte besitter, og kompetansen som en jobb krever, stor? Eller har den ikke-formelle opplæringen under pandemien veiet opp forskjellen?

Det er oppløftende at det ifølge figur 3-1 bare er 6 prosent som opplever at de ikke oppfyller jobbets krav til bruk av digitale verktøy. Det kan hende at den uformelle læringen og den ikke-formelle opplæringen har vært viktig i denne perioden.

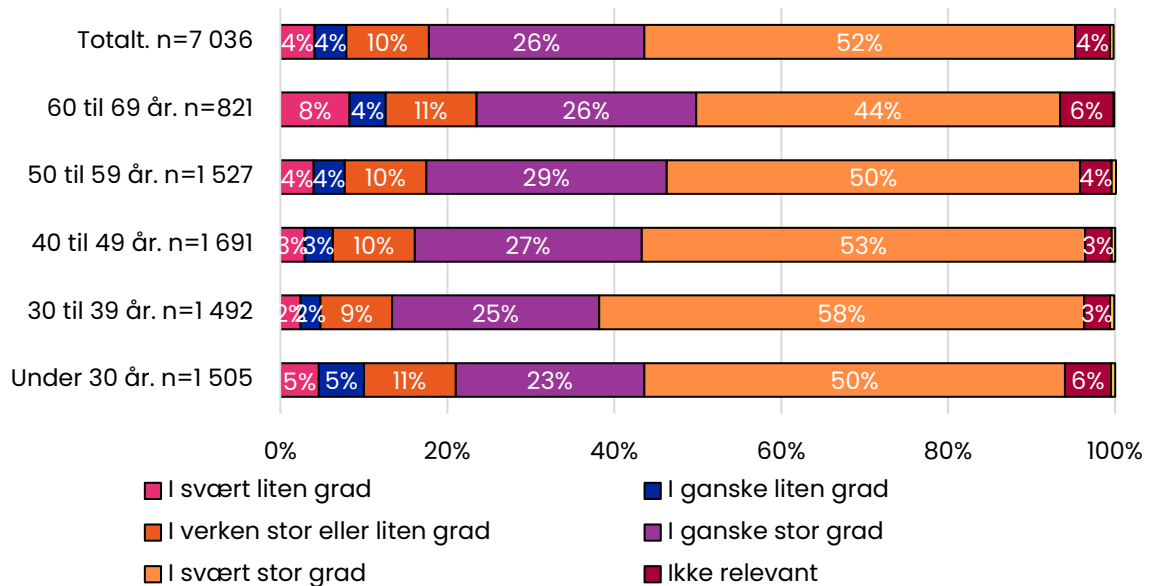
I denne undersøkelsen er det også spurt om flere ferdigheter, og disse er slått sammen og vist i figur 3-1:

Figur 3-1 I hvilken grad opplever du at du oppfyller jobbets krav til følgende: n=7 018. Prosent



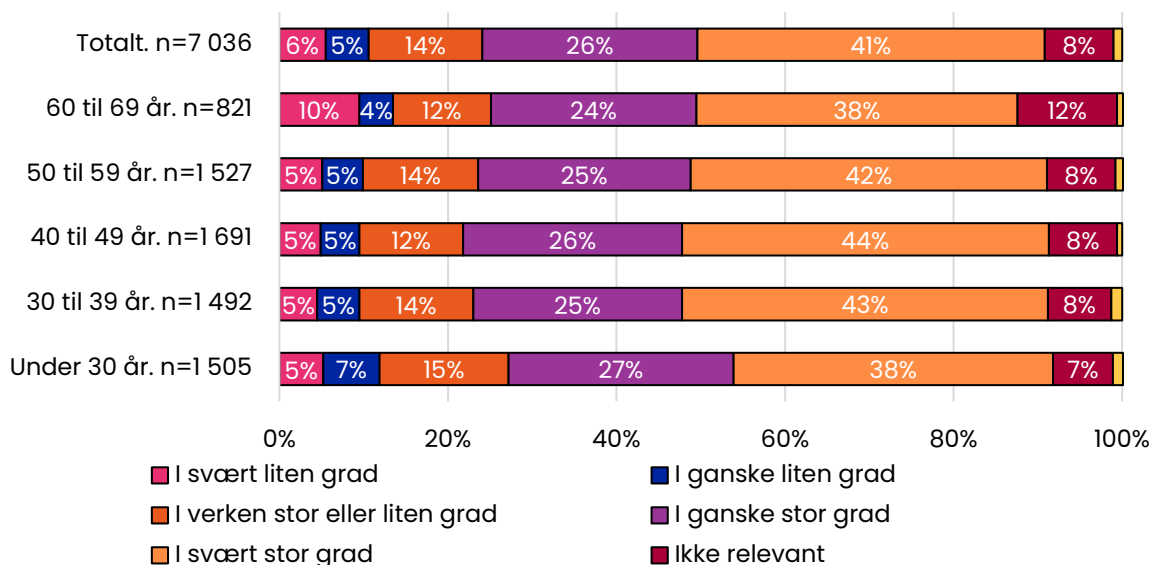
De fleste føler at de oppfyller jobbets krav til en del grunnleggende ferdigheter. Det som skiller seg litt ut, er bruk av engelsk, der 18 prosent svarer at de i svært eller ganske liten grad oppfyller jobbets krav, se figur 3-1.

Figur 3-2 I hvilken grad oppfyller du jobbets krav til digitale ferdigheter? Etter alder.



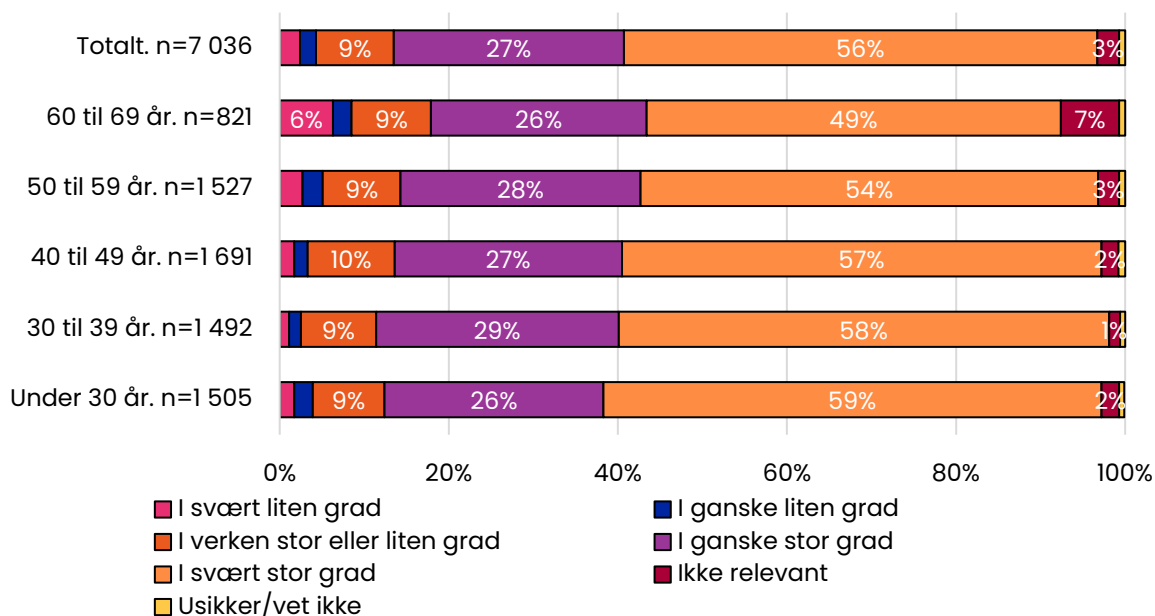
Det er ikke veldig store forskjeller i de ulike aldersgruppene, selv om vi som forventet ser det blant de eldste (60 til 69 år) der en litt større andel oppgir at de i svært eller ganske liten grad oppfyller jobbets krav til digitale ferdigheter, se figur 3-2. Denne andelen utgjør 12 prosent, mot 4 prosent i aldersgruppen 30 til 39 år. Det som kan være litt overraskende, er at den tilsvarende andelen for de under 29 år er 10 prosent.

Figur 3-3 I hvilken grad oppfyller du jobbens krav til grunnleggende regning og tallforståelse? Etter alder.



Figur 3-3 viser i hvilken grad respondentene oppfyller jobbens krav til regning og tallforståelse fordelt på alder. Aldersgruppen 60 til 69 år skiller seg ut med en litt høyere andel som har svart «ikke relevant», og en litt høyere andel som har svart at de i svært eller ganske liten grad oppfyller jobbens krav til disse ferdighetene. Det er for så vidt ikke overraskende, gitt samfunnets stadig raskere utvikling.

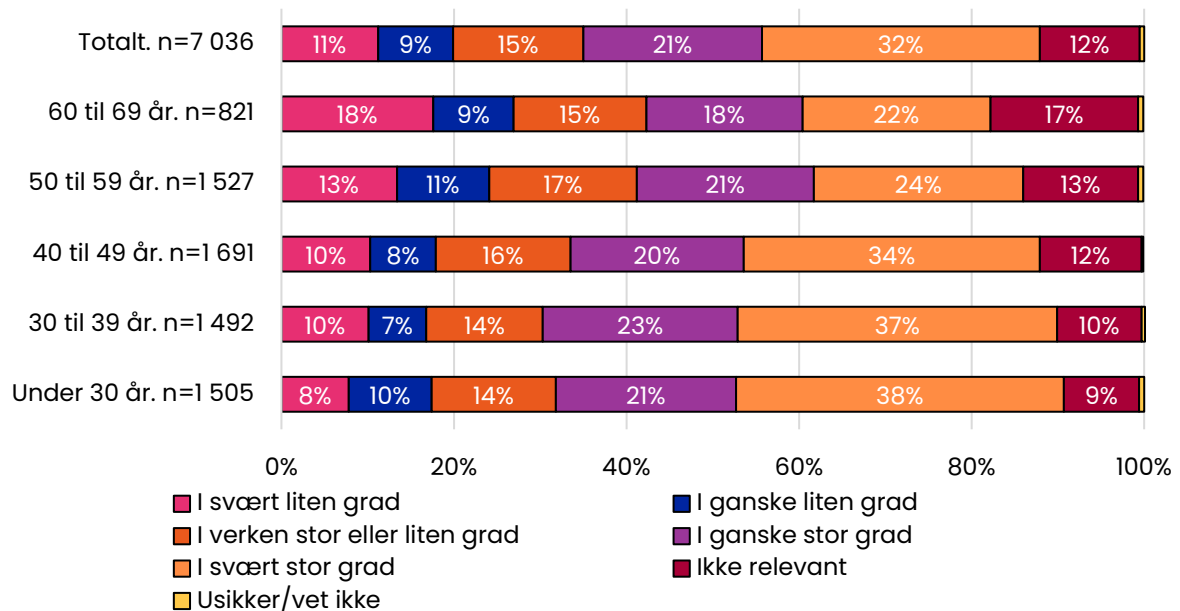
Figur 3-4 I hvilken grad oppfyller du jobbens krav til muntlige ferdigheter? Etter alder.



Når det gjelder muntlige ferdigheter (figur 3-4), er det en aldersgruppe som skiller seg litt ut, og det er de eldste. 7 prosent har svart at dette ikke er en relevant ferdighet, mot 1 prosent i aldersgruppen 30 til 39 år. Det er vanskelig å si noe om

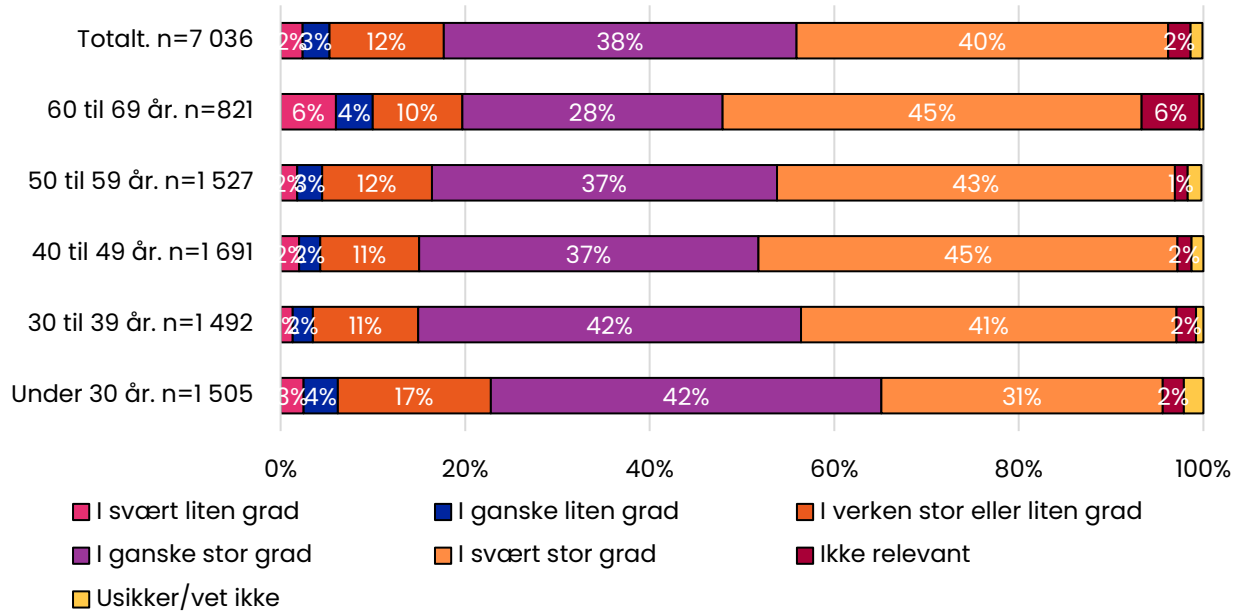
hva denne forskjellen skyldes. Andelen som har svart at de i svært liten grad oppfyller jobbens krav til muntlig ferdighet, er også større i denne gruppen enn i de andre. Den er på 6 prosent, mot 1 prosent i gruppen 30 til 39 år.

Figur 3-5 I hvilken grad oppfyller du jobbens krav til bruk av engelsk? Etter alder.



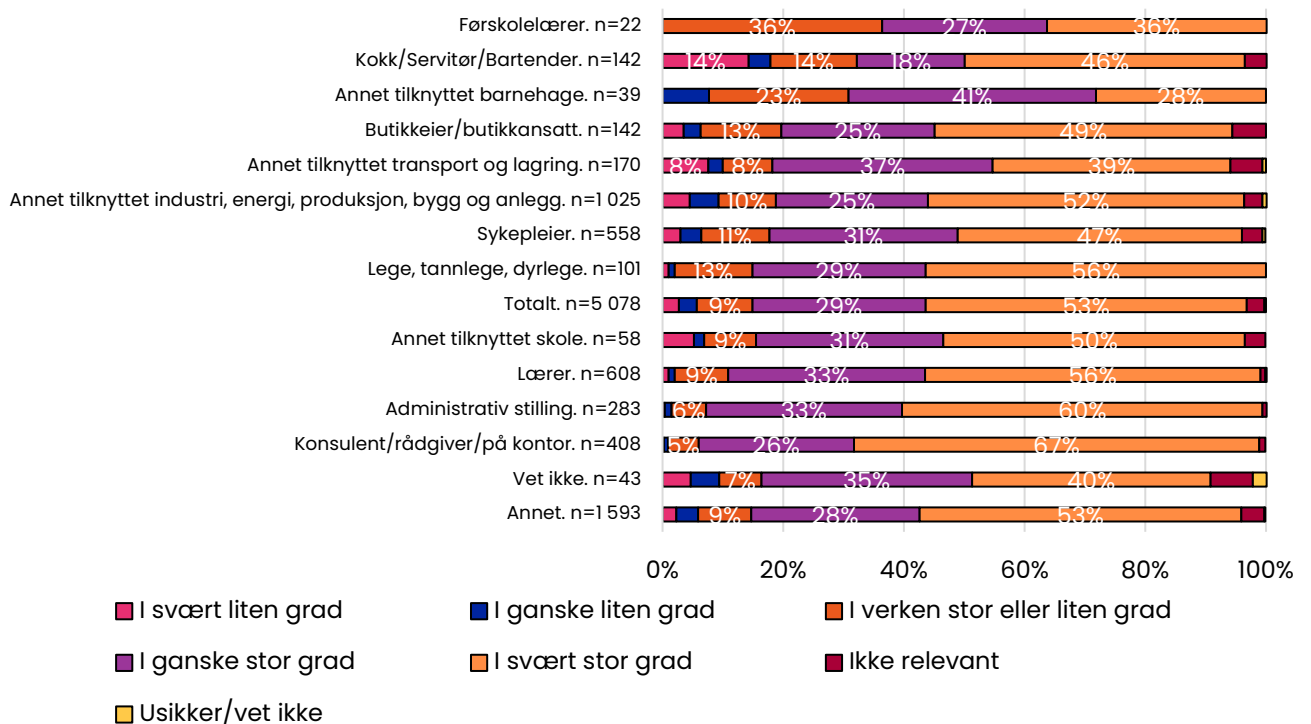
Engelsk er en ferdighet som skilte seg litt ut i figur 3-1, i og med at en stor andel svarte at de i svært eller ganske liten grad oppfylte jobbens krav til denne ferdigheten. Derfor kan det være interessant å se om det er noen forskjeller på aldersgruppene. I figur 3-5 er det den eldste aldersgruppen som har den største andelen som svarer «Ikke relevant». Det er også her den desidert største andelen har svart at de i svært eller ganske liten grad oppfyller jobbens krav til ferdigheter i engelsk, hele 27 prosent. Det er kanskje ikke så overraskende, gitt at mengden engelsk man lærer i skolen, bare har økt siden denne gruppen gikk i skolen, i tillegg til at samfunnet preges mer og mer av det engelske språket. Samtidig er tilsvarende andeler i alle aldersgruppene overraskende store, og hele 17 prosent i aldersgruppen 30 til 39 år.

Figur 3-6 I hvilken grad oppfyller du jobbets krav til fagkompetanse? Etter alder.



Det er ganske jevnt mellom aldersgruppene når det gjelder om de oppfatter at de oppfyller jobbets krav til fagkompetanse, figur 3-6. Det er litt færre som føler at de oppfyller jobbets krav i den eldste og den yngste aldersgruppen. Det er ikke overraskende i og med at de yngste er nyutdannet, og for en del av de eldste sin del kan det ha blitt mye nytt.

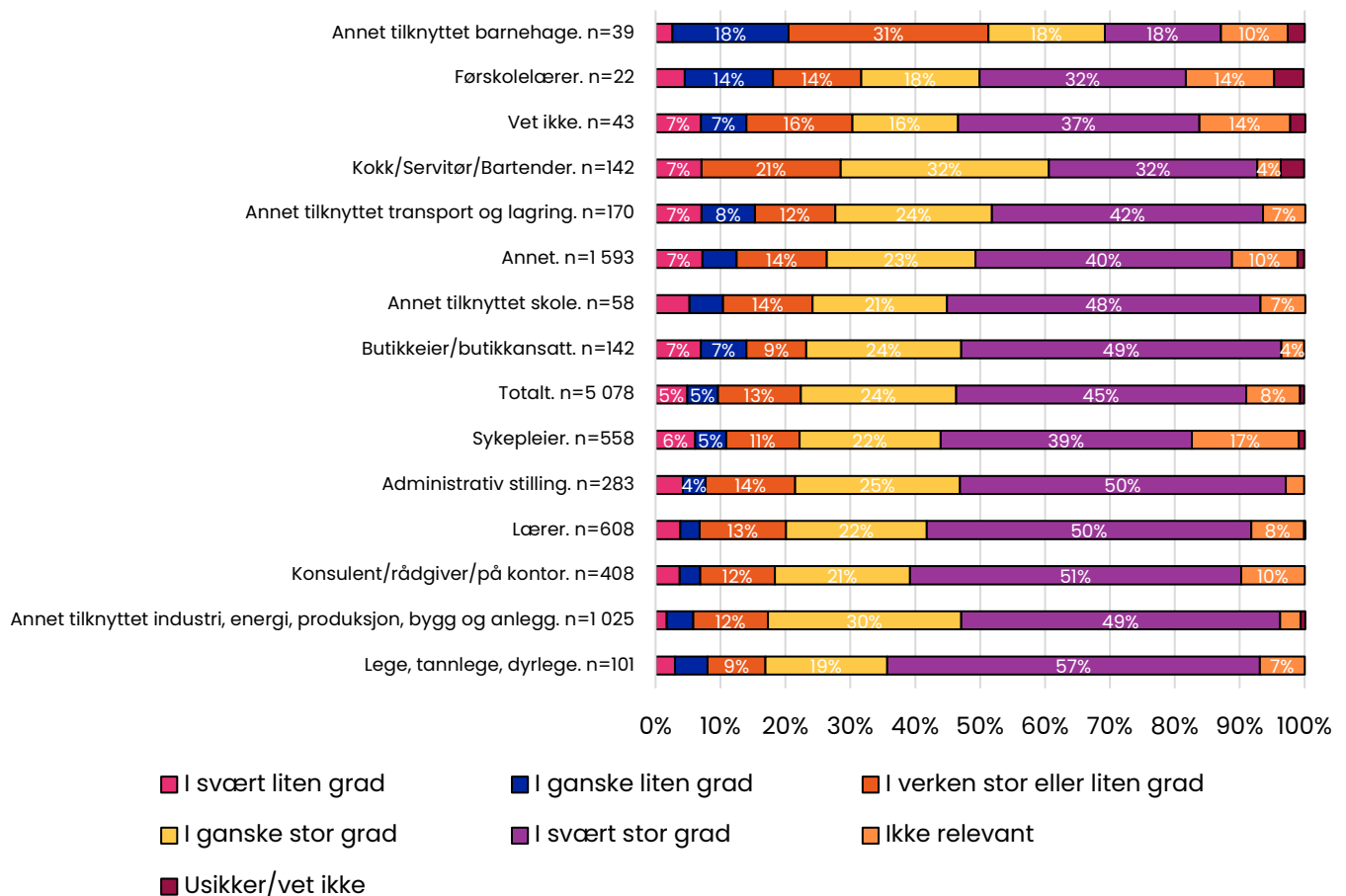
Figur 3-7 I hvilken grad oppfyller du jobbets krav til digitale ferdigheter? Etter yrke.



Det er ganske store forskjeller mellom yrkene når det gjelder hvordan de oppfatter at de oppfyller jobbens krav til digitale ferdigheter, figur 3-7. Blant disse yrkene er det de som jobber som kokk, servitør eller bartender, som i størst grad oppgir at de ikke oppfyller jobbens krav til digitale ferdigheter. I tillegg har ansatte i barnehage en ganske liten andel som oppgir at de oppfyller jobbens krav. Det gjelder både førskolelærere (nå barnehagelærere) og andre ansatte i barnehage.

De som jobber administrativt eller i andre yrker på kontor, er de som oppgir at de i størst grad oppfyller jobbens krav. Det er kanskje ikke så overraskende i og med at de som jobber på kontor, bruker i stor grad digitale verktøy og er nødt til å ha oppdatert kompetanse. Legg merke til at noen av gruppene her har ganske få respondenter, så svarene må tolkes med forsiktighet. I tillegg er antallet respondenter i yrker som ligger i «Annet», ganske stor. Det er også verdt å legge merke til at det totalt er 43 respondenter som har svart at de ikke vet om de oppfyller jobbens krav til digitale ferdigheter.

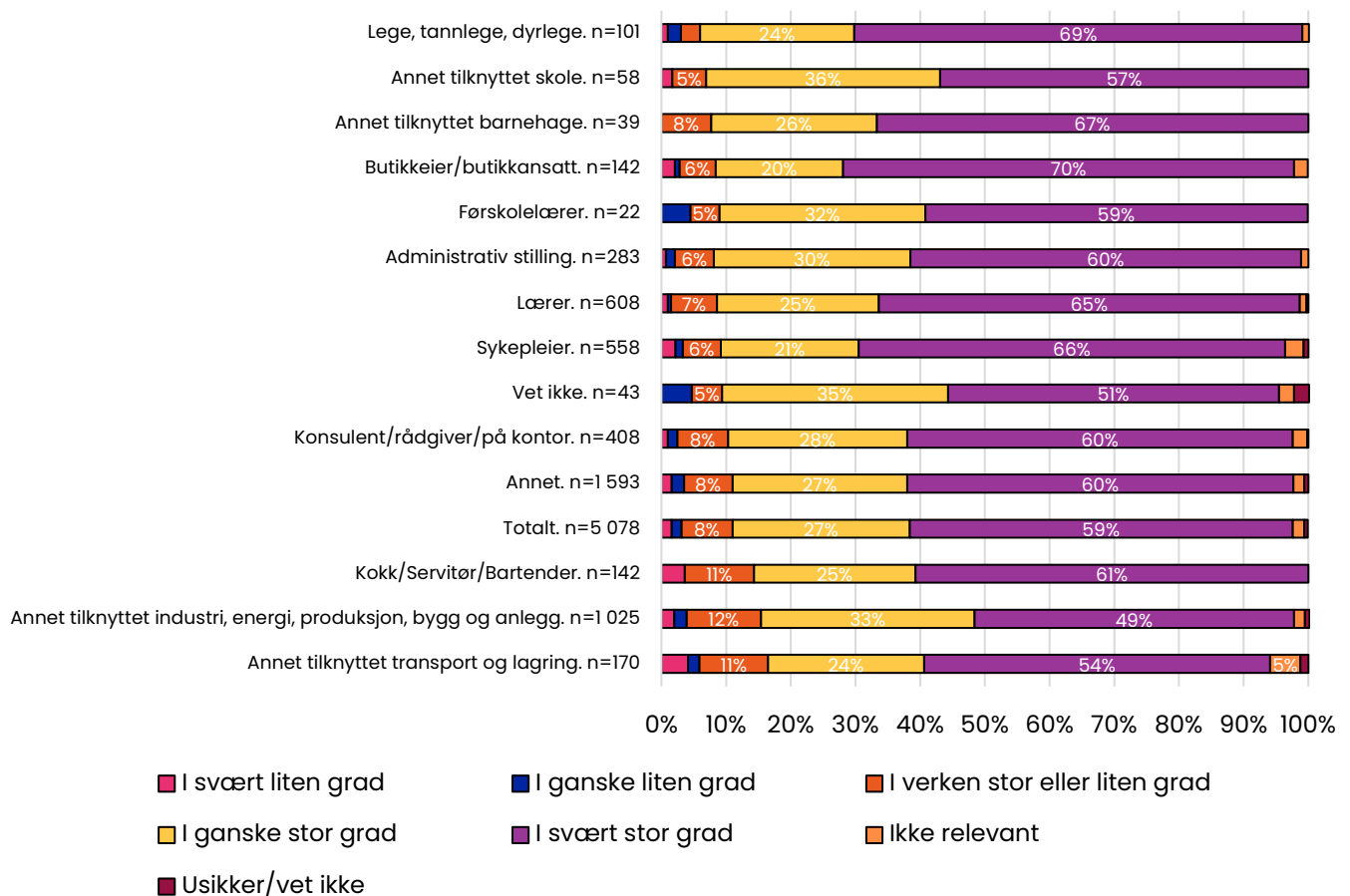
Figur 3-8 I hvilken grad oppfyller du jobbens krav til grunnleggende regning og tallforståelse? Etter yrke.



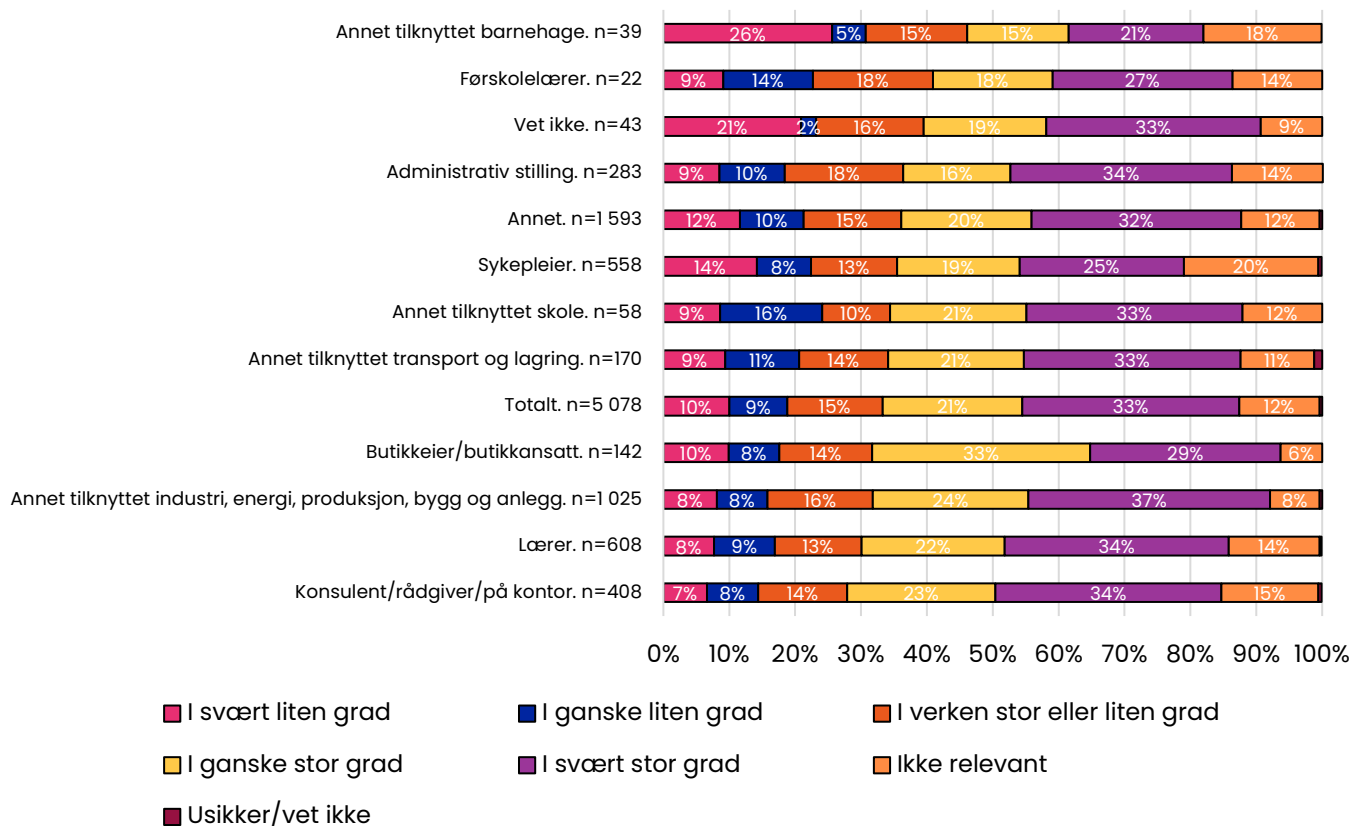
Det er også forskjeller mellom yrker når det gjelder grunnleggende regning og tallforståelse, figur 3-8. Det er her også yrkesgruppene i barnehage og kokk, servitør og bartender som har størst andel som oppgir at de i svært eller ganske liten grad oppfyller jobbets krav. Spørsmålet er om dette er fordi videre opplæring av disse yrkesgruppene ikke har hengt med på utviklingen av kompetansekrav i yrket. En annen forklaring kan være at en større andel med lav kompetanse i regneferdighet søker seg til disse yrkene, enn til andre yrker.

I den andre enden av skalaen finner vi leger, tannleger og dyrleger. Legg merke til at noen av gruppene her har ganske få respondenter, så svarene må tolkes med forsiktighet.

Figur 3-9 I hvilken grad oppfyller du jobbets krav til muntlige ferdigheter? Etter yrke.



Figur 3-10 I hvilken grad oppfyller du jobbets krav til bruk av engelsk? Etter yrke.

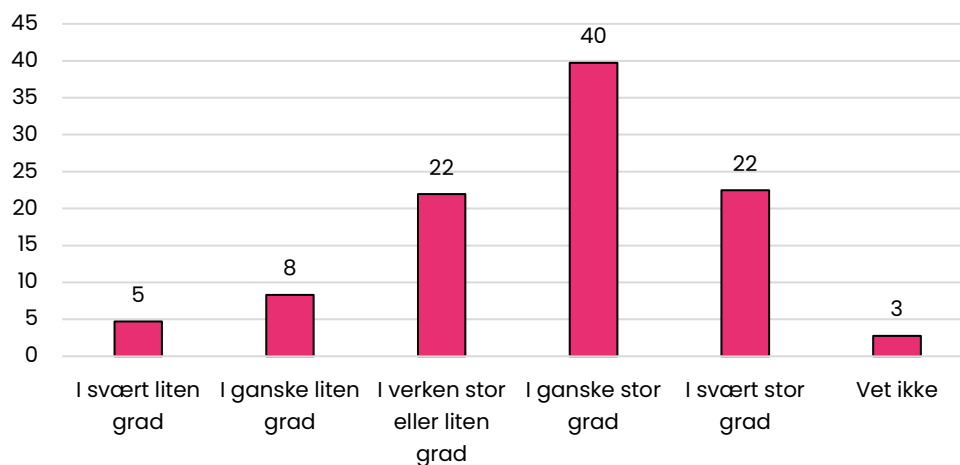


Det var ganske stor andel av respondentene som svarte at de i svært eller ganske liten grad oppfyller jobbets krav til bruk av engelsk. Figur 3-10 viser om det varierer med yrke, og det gjør det til en viss grad selv om andelen i alle yrkene er store. Hvis vi ser på andelen for svært og ganske liten grad slått sammen, varierer det fra 31 prosent for «andre yrker tilknyttet barnehage» til 15 prosent for «konsulent/rådgiver/på kontor». Vi er usikre på hva som er årsaken til den relativt høye prosenten i alle yrker, men antallet respondenter i gruppen «andre yrker tilknyttet barnehage» er lavt, og det kan være årsaken. Legg merke til at noen av de andre gruppene her har ganske få respondenter også, så svarene må tolkes med forsiktighet.

3.1. De fleste som har opplevd et økt kompetansebehov, har fått behovet dekt

Figur 2-9 viste at 22 prosent har opplevd et økt behov for å lære noe nytt på grunn av koronapandemien. Disse har fått oppfølgingsspørsmålene om de har fått dekt dette behovet, og om arbeidsgiver eller Nav har bidratt. 62 prosent svarer at de har fått dekt behovet for å lære seg noe nytt, se figur 3-11.

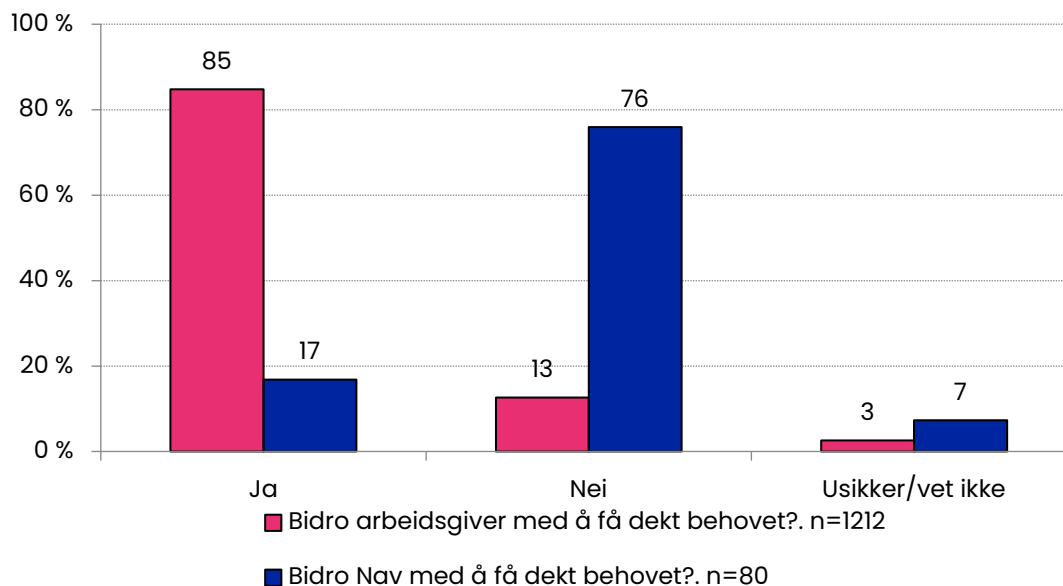
Figur 3-11 I hvilken grad har du fått dekt behovet for å lære deg noe nytt? N=2 079. Prosent.



Det er positivt at 62 prosent har fått dekt behovet i ganske eller svært stor grad, men det er uheldig at 13 prosent i ganske eller svært liten grad har fått dekt det ekstra behovet.

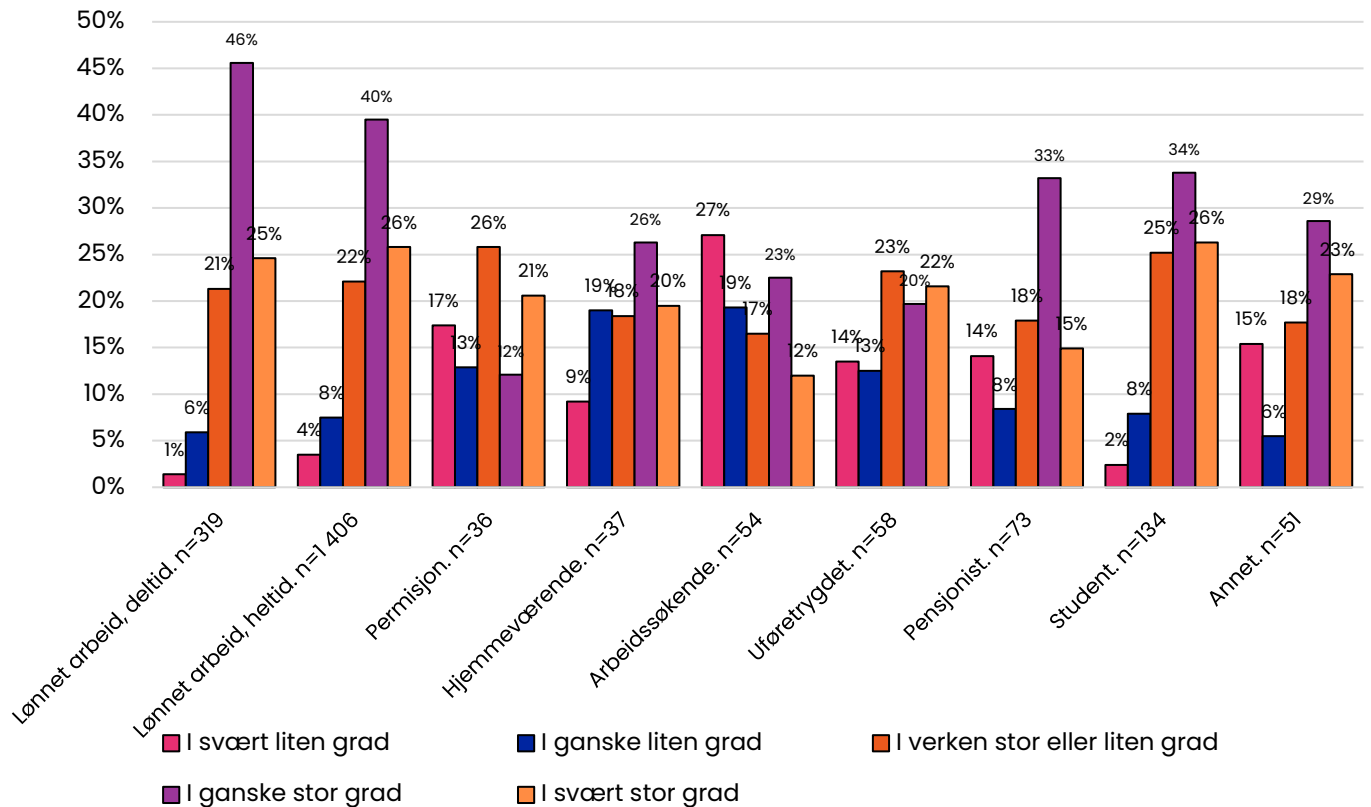
Respondentene som i ulik grad har fått dekt behovet, ble også spurt om Nav og/eller arbeidsgiver bidro til å få dekt behovet, se figur 3-12.

Figur 3-12 Bidro Nav/arbeidsgiver med å få dekt behovet? Prosent



Av personer som har fått dekt behovet og har vært i arbeid, svarer 85 prosent at arbeidsgiver har bidratt. Personer som derimot ikke er i jobb, ser ut til i større grad å ha dekt behovet selv. Kun 17 prosent av disse oppgir at Nav har bidratt med å dekke behovet for læring. Det kan derfor tenkes at personer som ikke er i arbeid, i større grad ikke har fått dekt behovet sitt. Dette viser seg også å stemme, se figur 3-13.

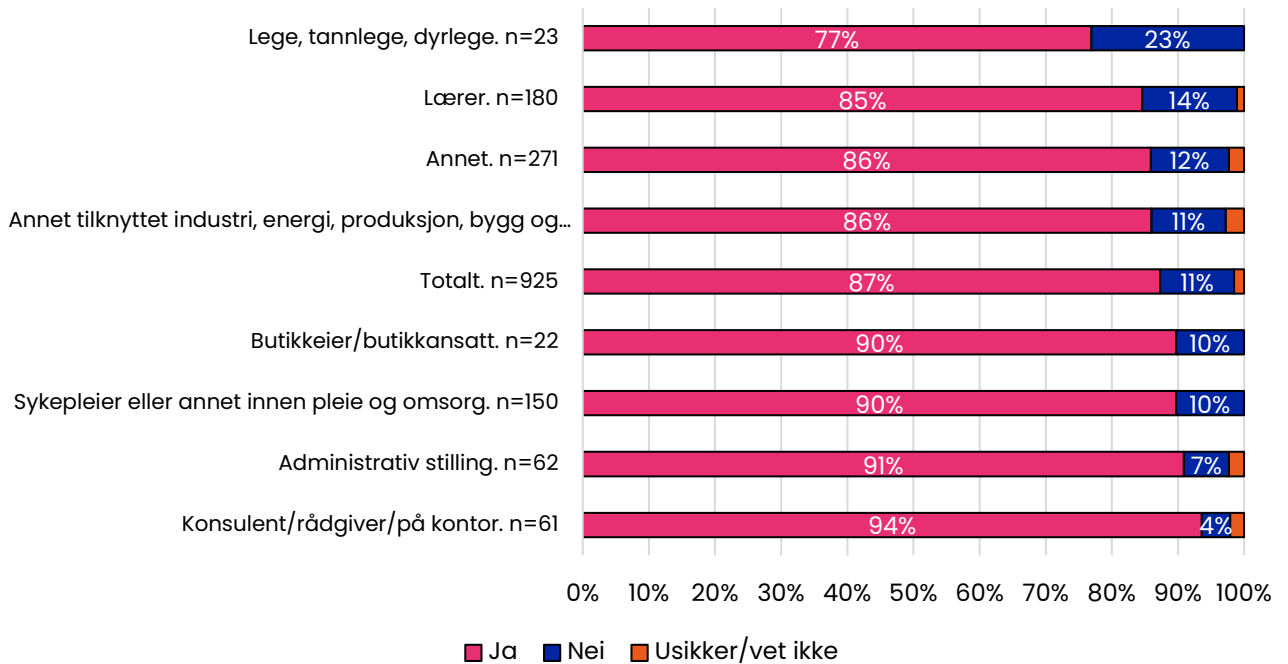
Figur 3-13 I hvilken grad har du fått dekt behovet? Etter sysselsetting.



Det er personene som er i arbeid, som i størst grad oppgir at de har fått dekt behovet for å lære seg noe nytt. Personer som er arbeidssøkende, er de som i minst grad har fått dekt behovet sitt. Det ser ut som om arbeidsgivere har bidratt for at de ansatte kan lære seg noe nytt.

Figur 3-14 viser om arbeidsgiver har dekt behovet fordelt på yrke. Utvalget er begrenset til de som er i arbeid og har oppgitt et yrke, og omfatter dermed ikke alle som har hatt arbeid siden mars 2020.

Figur 3-14 Bidro arbeidsgiver med å få dekt behovet? Etter yrke². Prosent



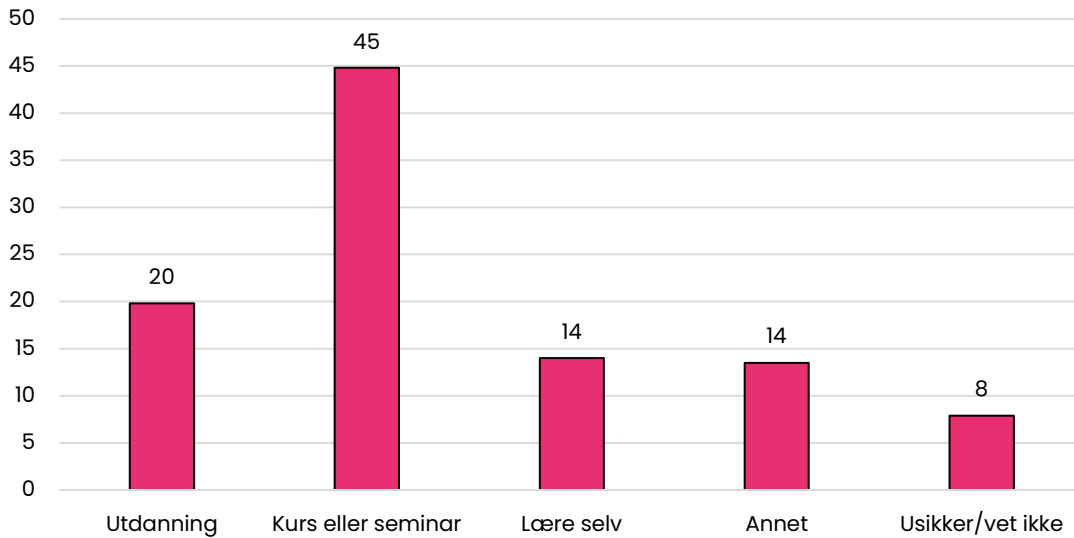
Det er ikke store forskjeller etter yrke. Leger, tannleger og dyrleger har noe lavere andel som har svart at arbeidsgiver bidro med å få dekt behovet. Disse har ikke så mye til felles når det gjelder hvordan pandemien har påvirket dem, så det er vanskelig å si noe om årsakene her.

Tidligere så vi at 13 prosent svarte at de i svært eller ganske liten grad har fått dekt behovet for å lære noe nytt (figur 3-11). Disse har fått oppfølgingsspørsmål om hvordan de kunne tenke seg å få dekt behovet. Figur 3-15 viser svarene.

De fleste ønsker å delta på kurs eller seminar, altså ikke-formell opplæring. 20 prosent har svart at de ønsker å ta utdanning. 65 prosent ønsker med andre ord å dekke sitt kompetansebehov med en form for organisert opplæring. 14 prosent har svart at de ønsker å lære selv.

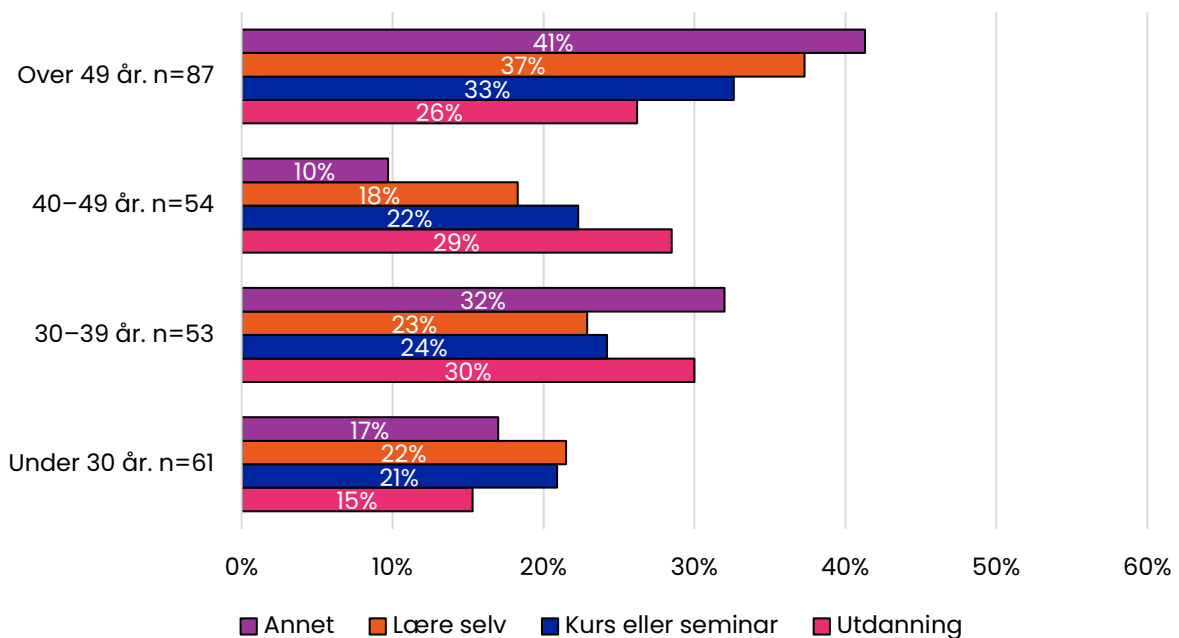
² Yrker med færre enn 20 respondenter er utelatt fra figuren.

Figur 3-15 Hvordan kunne du tenke deg å få dekt behovet? Flervalg. N=347



Figur 3-16 viser hvordan personer som ikke har fått dekt behovet sitt, ønsker å få det dekt, etter alder. Det er generelt de over 49 år som oppgir måter de ønsker å få dekt behovet. Størst andel ønsker å lære ved andre måter enn de oppgitte, etterfulgt av å lære selv.

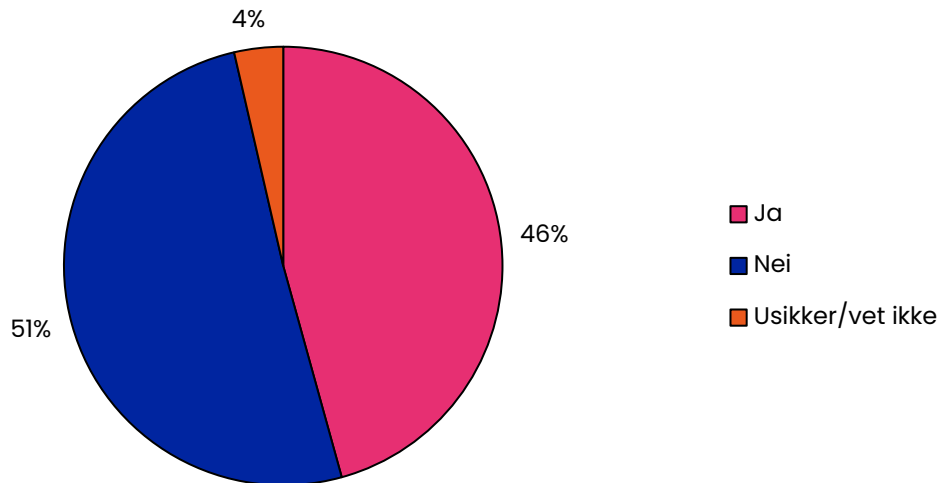
Figur 3-16 Hvordan kunne du ønske deg å få dekt behovet? Flervalg. Etter alder.



Andelen blant de yngste er lavest blant de som ønsker å ta utdanning, kun 15 prosent. Det er heller ikke en stor andel blant de unge som svarer de andre metodene heller.

Som nevnt er det innført en mulighet for å ta utdanning samtidig som man mottar dagpenger fra Nav. Figur 3-17 viser andelen som har visst om denne muligheten.

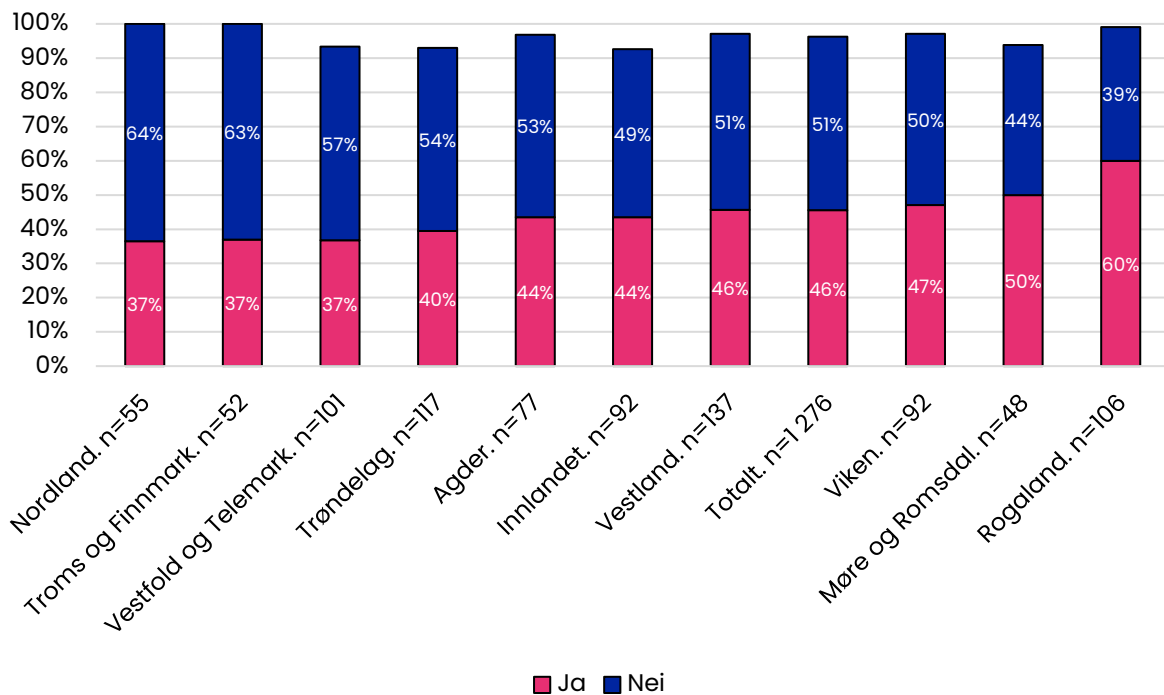
Figur 3-17 Har du visst om muligheten til å ta utdanning samtidig som du mottar dagpenger fra Nav? N=1 276



Et knapt flertall, 51 prosent, vet ikke om denne muligheten. Dette er en høy prosent. Ordningen er ny, men den burde vært mer kjent, slik at de som ikke er i arbeid, kunne vurdert å gjennomføre utdanning mens de mottar dagpenger.

I og med at andelen som ikke vet om denne muligheten, er såpass høy, kan det være interessant å se om det er forskjeller når det gjelder hvilket fylke man bor i. Det er forskjeller mellom fylkene. I Rogaland visste 60 prosent om denne muligheten, men i Nordland var den tilsvarende prosenten bare 37. Samtidig er nok 60 prosent også en ganske lav prosent, noe som kan tyde på at denne informasjonen ikke har nådd ut. En annen mulighet kan være at den permitterte eller arbeidsledige har fått vite om muligheten i møtet med NAV eller arbeidsgiver (permitterte), men at det ikke har vært aktuelt å ta utdanning, og så har man rett og slett glemt at man har fått informasjonen. Uansett kan det være hensiktsmessig å sikre at denne muligheten blir godt kommunisert til de det gjelder.

Figur 3-18 Har du visst om muligheten til å ta utdanning samtidig som du mottar dagpenger fra Nav? N=1 276



3.2. Kort oppsummering av jobbens kompetansekrav

Vi har sett tidligere at mange arbeidstakere har måttet jobbe annerledes og/eller fått nye arbeidsoppgaver under pandemien. I dette kapitlet har vi sett på om hvordan de opplever at de oppfyller jobbens kompetansekrav. Undersøkelsen viser blant annet at

- Bare 6 prosent føler at de ikke oppfyller jobbens krav til digitale ferdigheter.
- Hele 18 prosent svarer at de i svært eller ganske liten grad oppfyller jobbens krav til ferdigheter i engelsk.
- Det er ganske store forskjeller mellom yrkene når det gjelder hvordan de oppfatter at de oppfyller jobbens krav til digitale ferdigheter.
- De fleste om har opplevd økte kompetansekrav, har fått dette dekt.
- Hele 51 prosent av de som har vært arbeidsledige, har ikke visst om muligheten til å ta utdanning mens man mottar dagpenger. Andelen varierer mellom fylkene.

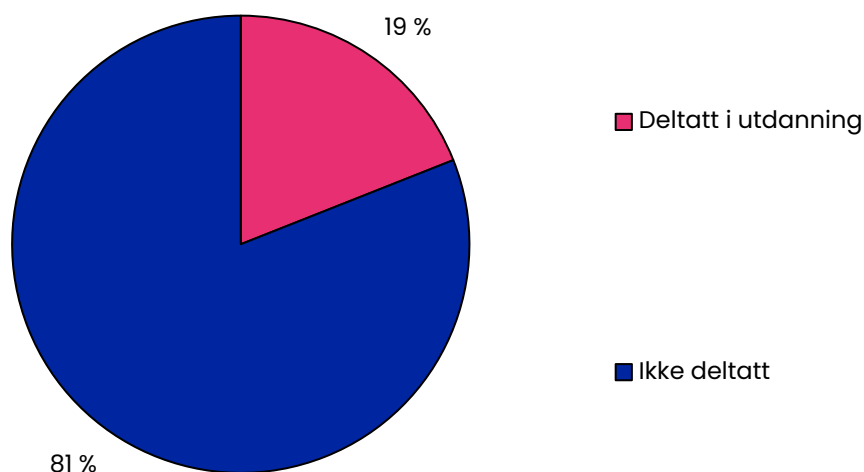
4. Deltakelse i formell utdanning

I denne undersøkelsen har vi ikke skilt mellom førstegangsutdanning og videreutdanning. Vi vil derfor kun benytte begrepet utdanning som viser til formell utdanning, som tidligere definert. I forbindelse med Kompetansereformen og vektleggingen av at vi skal utvikle kompetansen vår hele livet, er det også ønskelig å legge mindre vekt på skillet mellom utdanning og videreutdanning.

I Lærevilkårsmonitoren har andelen som har deltatt i formell utdanning, holdt seg ganske jevn fra 2008 til 2020 på rundt 15 til 16 prosent (Ianke, 2020).

Befolkningsbarometeret viser at 19 prosent har deltatt i utdanning de siste 12 månedene. Dersom man begrenser utvalget til samme alderssammensetning³ som Lærevilkårsmonitoren (LVM), er deltakelsen på 21 prosent. Kompetanse Norge sitt befolkningsbarometer 2020 (Birkeland mfl., 2021) viste en deltakelse siste 12 måneder på 20 prosent, noe som også var høyere en LVM. Det kan derfor se ut til at deltakelsen har vært stabil. De største hindringene for deltakelse var tid og penger (Birkeland mfl., 2021). Med en økning i permitteringer og rekordstor arbeidsledighet, i tillegg til hjemmeskole, er sannsynligvis tid og penger fremdeles hindringer for å ta utdanning.

Figur 4-1 Har du gått på skole, studert eller vært lærling i løpet av de siste 12 månedene? N=8 000. Prosent.



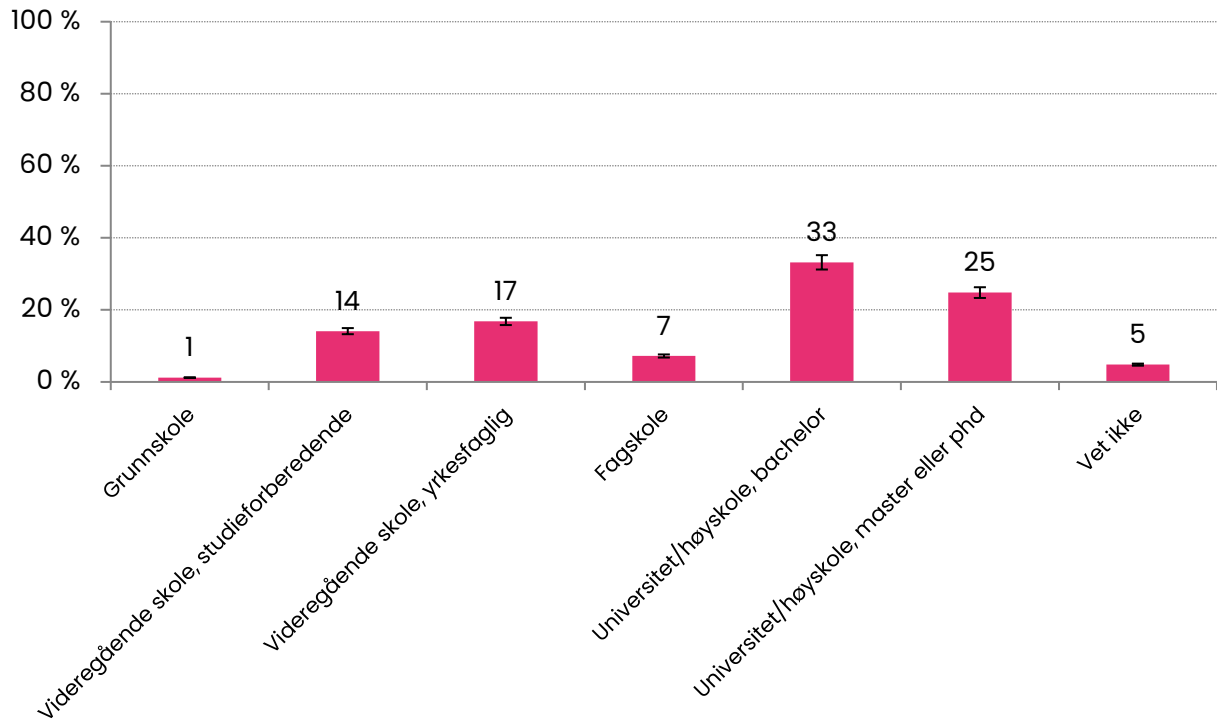
Høsten 2020 økte søkningen til høyere utdanning med 13 prosent (Berg mfl., 2020). Samtidig ble det bevilget et stort antall studieplasser i forbindelse med Utdanningsløftet (Prop. 127 S (2019–2020)), slik at det ikke ble vesentlig hardere

³ Befolkningsbarometeret sitt utvalg har en alder mellom 18 og 69 år. Lærevilkårsmonitoren går til personer i alderen 22–59 år

konkurransen om studieplassene. Veksten i studentpopulasjonen var større enn året før. I Utdanningsløftet ble det bevilget 1 500 nye studieplasser til fagskolene i 2020 og 1 500 i 2021. Andersen m.fl. (2021) finner at økningen blant deltakere er høyest hos fagskolene. Her har deltakermassen økt med 4 000 i forhold til 2019. I figur 4-2 har 7 prosent av deltakere i utdanning oppgitt at de har tatt utdanning på fagskolenivå. Det kan se ut som økning i studieplasser og økt politisk fokus på fagskolene har økt deltakelsen.

Figur 4-2 viser at en av tre som har deltatt i utdanning, har tatt utdannelse på bachelornivå. En av fire har tatt utdanning på master- eller doktorgradsnivå. Det er kun en prosent av deltakerne som har tatt utdanning på grunnskolenivå. Kvalitetsrapporten i vedlegget viser at utvalget er underrepresentert av personer med grunnskole eller lavere som høyeste fullførte utdannelse. Av den grunn kan estimatene oppgitt i figur 4-2 også inneholde skjevheter på grunn av denne underrepresentasjonen. I tillegg er utvalget overrepresentert av personer med høyere utdanning. Da kan andelen som har svart at de har tatt utdanning på universitet/høyskolenivå, være falskt høyt. Resultatene som blir presentert i figuren, kan ikke sammenlignes direkte med LVM. Her er det flervalg, slik at de som har deltatt i ulike former for utdanning, kan svare begge deler. Det betyr at figuren fanger opp personer som har gått på videregående og universitet, det samme året. Likevel viser LVM at 7 prosent av deltakerne i utdanning hadde deltatt på grunnskolenivå i 2020. Det støtter opp om at andelen er større enn hva som blir vist her.

Figur 4-2 Hva slags utdanning har du tatt det siste året? N=1 537. Flervalg.

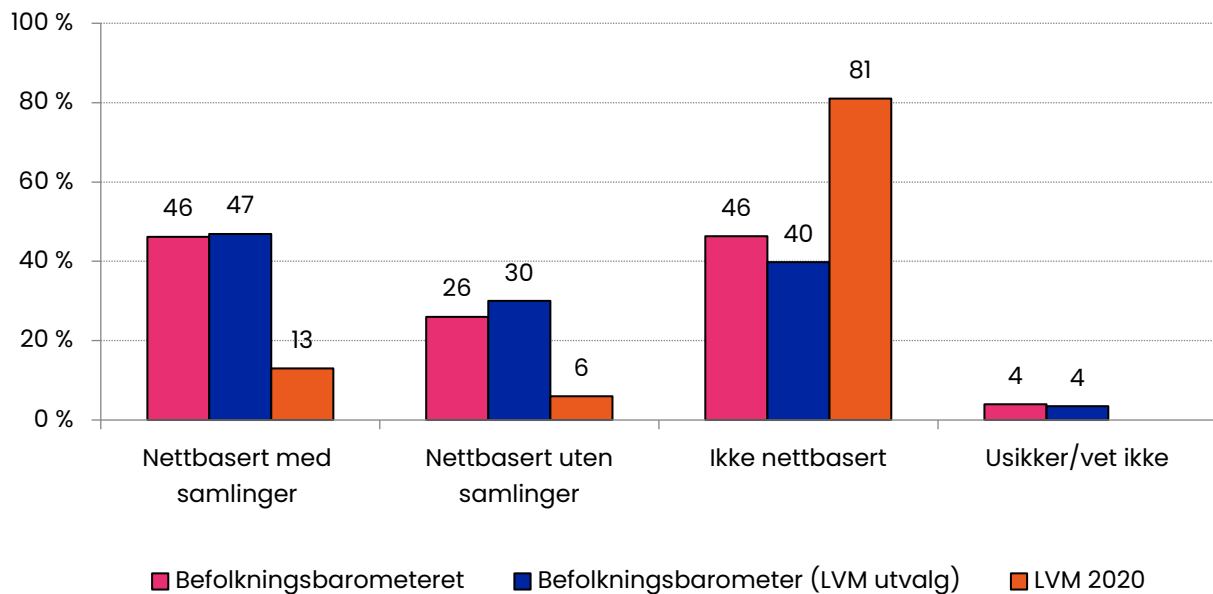


Utdanningsdirektoratet (2021) fant at en av tre voksenopplæringsenheter hadde holdt stengt minst en gang i løpet av perioden 4. januar til 12. mars 2021 som følge av koronasituasjonen. I tillegg var 16 prosent av deltakernes fravær og 28 prosent av lærernes fravær koronarelatert. I tillegg har mesteparten av undervisningen foregått fysisk, noe som kan ha begrenset deltakermassen (Utdanningsdirektoratet, 2021).

Antallet studenter på desentraliserte og nettbaserte studietilbud økte fra 2019 til 2020 (Haugen mfl., 2021). Det er en ønsket utvikling gjennom både Kompetansereformen og flere tiltak under pandemien.

I 2020 hadde over 90 prosent av deltakere i utdanning deltatt med samling de siste 12 månedene (Ianke, 2020). Det mest populære var å delta uten nettundervisning, noe 81 prosent gjorde. Befolkningsbarometeret 2021 viser at andelen som har deltatt i en form for nettbasert undervisning, har økt. Med koronarestriksjoner er ikke dette overraskende. Selv med offentlige restriksjoner mot å samles fysisk er likevel en form for undervisning med samling mest vanlig. Begrepet samling kan derimot ikke begrenses til å kun bety fysiske samlinger. Det kan være at deltakere har hatt samlinger over nett.

Figur 4-3 Var utdanningen(e) du nå har tatt eller tar nettbasert med samlinger, nettbasert uten samlinger, eller ikke nettbasert?



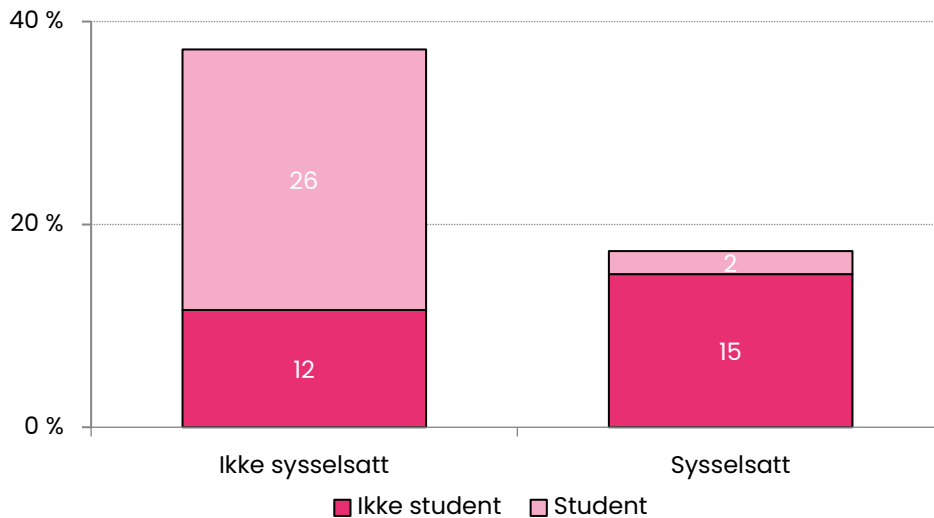
4.1. Sysselsatte deltar mindre i utdanning

Kompetansehevingstiltak under pandemien har i hovedsak rettet seg mot arbeidsledige og permitterte siden mars 2020. Samtidig har for eksempel Bransjeprogrammene rettet seg mot bransjer i omstilling. Personer som har mottatt dagpenger, har også kunnet delta i utdanning som et midlertidig tiltak. Det kan derfor forventes at det har vært en økning i deltakelsen blant ikke-sysselsatte. Ifølge LVM⁴ hadde 13 prosent av sysselsatte deltatt i utdanning, mot 29 prosent av ikke-sysselsatte. Tallene er henholdsvis 9 og 7 prosent uten studenter.

Figur 4-4 viser resultatene for deltakelse etter sysselsetting. Våre resultater viser en 8 prosentpoengs større deltakelse blant de ikke sysselsatte enn LVM 2020.

⁴ SSBs kildetabell 12864

Figur 4-4 Deltakelse i utdanning siste 12 måneder etter sysselsetting. 22–59 år. N=6 615.



45 prosent av personer som har vært arbeidsledige eller permitterte siden mars 2020, har visst om muligheten til å ta utdanning mens man mottar dagpenger fra Nav, som nevnt tidligere. Resultatene fordelt på sysselsetting viser at over halvparten av de som ikke er sysselsatte, ikke har visst om denne muligheten. Den midlertidige endringen i regelverket utgjør liten forskjell dersom brukerne ikke vet om muligheten. Det er derfor viktig å informere om denne muligheten.

4.2. De yngste deltar mest i utdanning

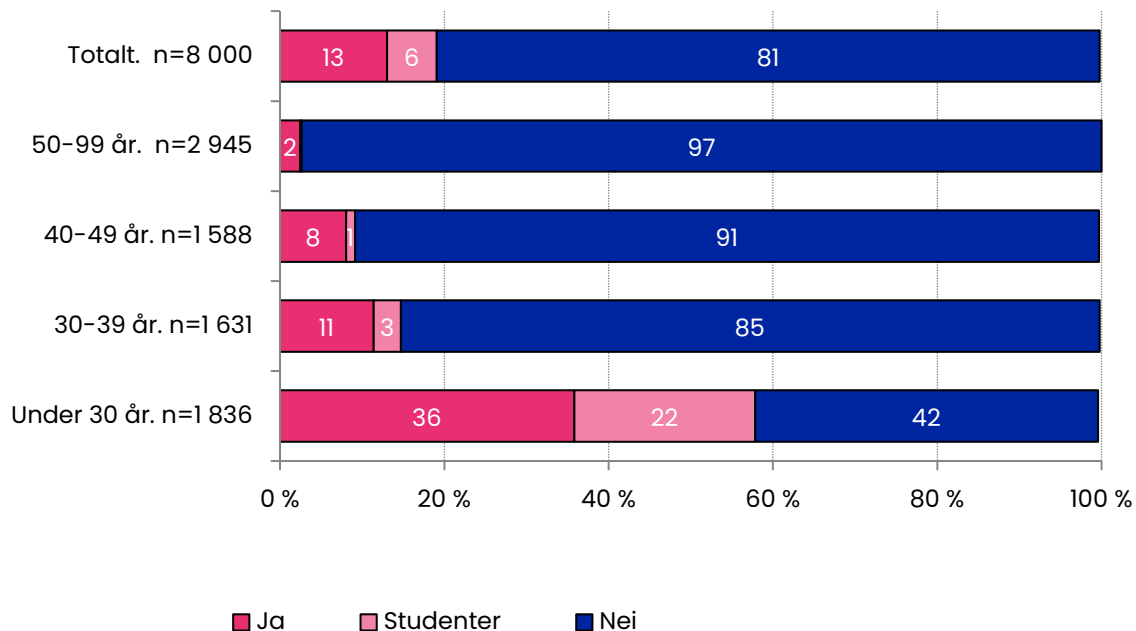
I 2020 utgjorde andelen studenter under 35 år 83 prosent av studentene. I en tiårsperiode har studenter under 35 år økt studiepoengproduksjonen med 33 prosent, mens studenter over 35 år har en reduksjon i produksjonen på fem prosent. Hvis vi ser på endring fra 2019 til 2020, økte den for begge grupper med 6,8 prosent for de under 35 år, og 2,6 prosent for de over 35 år (Haugen mfl., 2021).

Fra figur 4-5 ser vi at andelen som har deltatt i utdanning, er størst blant personer under 30 år. Her har over halvparten deltatt i en form for utdanning det siste året. De under 30 år har høyest andel som er studenter (22 prosent), men er også den aldersgruppa med høyest deltakelse blant de som ikke er studenter (36 prosent). Deltakelsen fortsetter å falle med alderen.

Krüger & Ulven (2020) fant at unge også ønsker å ta mer utdanning enn eldre. Så det at deltakelsen er høyere blant de unge, er ikke overraskende. De fant også at andelen som ønsker å ta mer utdanning, er høyere blant de som ønsker å bytte yrke eller arbeidsfelt. Både utdanning og bytte av yrke er en investering som koster på kort sikt, hvor det tar lenger tid å få gevinsten. Det kan derfor være at de yngste i større grad får utbytte av investeringen enn det eldre får. I tillegg oppgir eldre

færre grunner til at de ønsker å ta mer utdanning, noe som kan bety at de ser færre gevinster enn yngre (Krüger & Ulven, 2020).

Figur 4-5 Har du gått på skole, studert eller vært lærling i løpet av de siste 12 månedene? Etter alder. N=8000. Prosent.



Grunnen til den lavere deltakelsen blant de eldre kan være, at de er tilfredse med valg av utdanning og yrke, og dermed ikke ser nytten av mer utdanning. For mer drøfting se Krüger & Ulven (2020).

4.3. Kort oppsummering av deltakelse i formell utdanning

Det er de yngste som deltar mest i utdanning, naturlig nok. I tillegg viser våre resultater en 8 prosentpoengs større deltakelse i formell utdanning blant de ikke-sysselsatte i 2021 enn det LVM viste for 2020.

5. Deltakelse i ikke-formell opplæring

Befolkningen og arbeidsstyrken utvikler ikke bare kompetanse gjennom formell utdanning, men også gjennom å delta i det som kalles ikke-formell opplæring. Det vil si kurs, konferanser og annen organisert opplæring som ikke er del av det formelle utdanningssystemet.

Ikke-formell opplæring omfatter kurs, seminarer, konferanser og andre organiserte opplæringsaktiviteter der læring er hovedformålet med deltakelsen, samt privattimer og forelesninger/foredrag som ikke inngår i en formell utdanning, og som ikke fører til formell kompetanse.

Det er essensielt for samfunnet at interessen for utdanning og opplæring blir større enn den er i dag, og dette gjelder også for ikke-formell opplæring. Det er langt flere som deltar i ikke-formell opplæring enn i formell utdanning, og arbeidsplassen er en viktig læringsarena for denne typen opplæring (Ulstein, 2019).

Pandemien og koronatiltakene har endret manges kompetansebehov. For eksempel så vi i kapittel 2 at 46 prosent hadde jobbet hjemmefra i kortere eller lengre perioder, hvorav 9 prosent hadde jobbet hjemmefra i hele perioden fra mars 2020 til undersøkelsestidspunktet. Det ble også innført reiserestriksjoner. Dette har ført til endrede arbeidsmetoder og påtvunget økt bruk av digitale verktøy for å kunne samarbeide og samhandle bedre fra hjemmekontor til hjemmekontor, eller for å møte samarbeidspartnere.

Situasjonen har også påvirket hvordan kompetansetiltakene utformes. Som vi har sett tidligere i rapporten, er det ikke alle yrkesgrupper har sittet på hjemmekontor under pandemien. Dermed har ikke alle yrkesgrupper måttet tilpasse seg en hjemmekontorsituasjon.

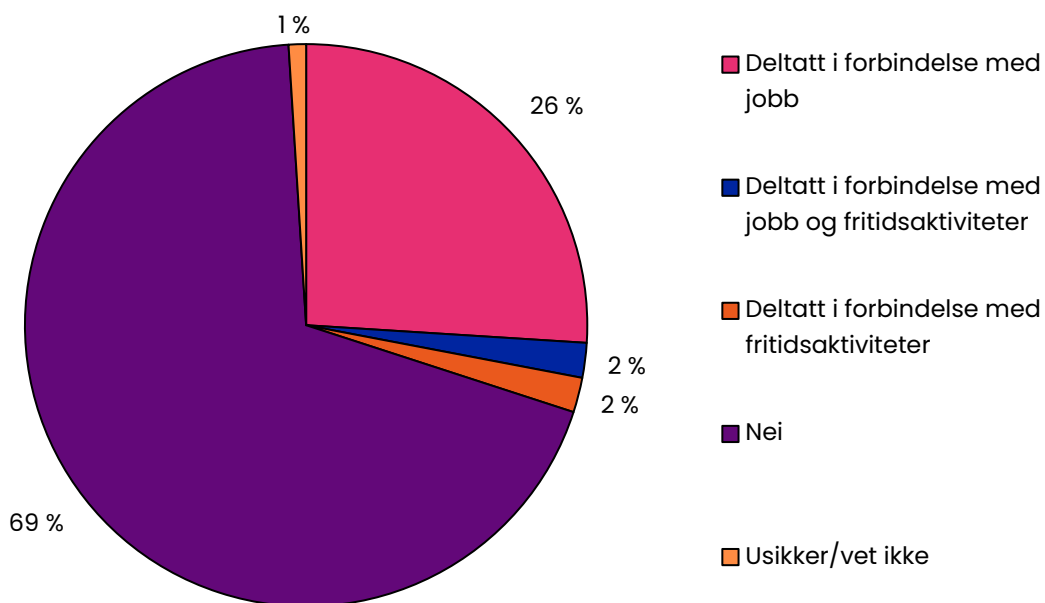
Samtidig er det et bredt spekter av disse yrkesgruppene som har opplevd endrede kompetansebehov og nye former for opplæring som følge av håndhevelse av ulike smitteverntiltak. For eksempel er det innført digitale systemer for å bestille mat og registrere tilstedeværelse på en rekke serveringssteder. Nedstengningen i skolen og hjemmeundervisning i de høyere utdanningsinstitusjonene har ført til økt bruk av digitale verktøy for undervisningssektoren. En stor del av lærerne oppgir at de vil endre undervisningspraksis permanent etter erfaringene med digital fjernundervisning (Utdanningsdirektoratet, 2020).

En del arbeidstakere (21 prosent i denne undersøkelsen) har opplevd å bli permittert under pandemien, og for våre respondenter gjaldt dette spesielt frem til våren 2021. I den forbindelse ble det stor aktivitet innenfor bransjeprogrammene som er etablert for å bidra til kompetanseutvikling i enkelte bransjer. Bransjeprogrammene er et trepartssamarbeid som innebærer at arbeidsgiver skal bidra til å øke deltakelsen i kompetanseutvikling (Kompetanse Norge, 2021).

5.1. Deltakelsen har gått ned under pandemien

I befolkningsbarometeret 2021 har vi sett på deltakelse i både jobbrelatert og fritidsrelatert ikke-formell opplæring. 30 prosent av voksenbefolkningen har deltatt i ikke-formell opplæring i løpet av de siste 12 månedene. 28 prosent har deltatt i forbindelse med jobb, mens 4 prosent har deltatt i forbindelse med fritidsaktivitet. Dette inkluderer de 2 prosentene som har deltatt på begge deler.

Figur 5-1 Befolkningens deltakelse i ikke-formell opplæring. 18–69 år. 2021. n=8000. Prosent.

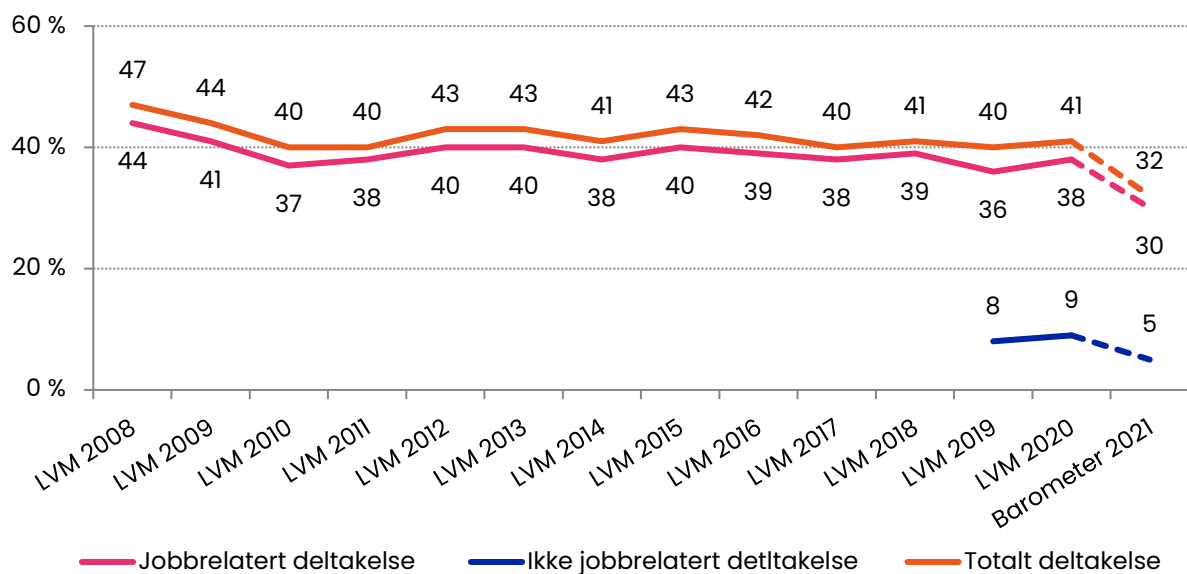


Andelen av befolkningen som deltok i ikke-formell opplæring i 2021, var vesentlig lavere enn det vi tidligere har funnet i utvalgsundersøkelsen Lærevilkårsmonitoren (LVM). Figur 5-2 viser deltakelsen i ikke-formell opplæring i aldersgruppen 22–66 år i 2021 sammenliknet med tidligere år for Lærevilkårsmonitoren. Den viser at den totale deltakelsen i ikke-formell opplæring har falt med 9 prosentpoeng fra 2020 til 2021. Den jobbrelaterte deltakelsen i dette aldersutvalget har gått ned fra 38 til 30 prosent i samme periode, noe som betyr et fall på 21 prosent: Deltakelsen i fritidsrelatert opplæring gikk fra 9 prosent til 5 prosent i samme periode, og det tilsvarer en reduksjon på 44 prosent.

Det ser dermed ut til at koronapandemien har ført til at færre har deltatt i både jobbrelatert og fritidsrelatert ikke-formell opplæring under pandemien. Vi må imidlertid ta forbehold om at det vil være noe usikkerhet knyttet til sammenlikningen selv om spørsmålene er identiske og samlet inn ved hjelp av telefonintervjuer både i Befolkningsbarometeret og Lærevilkårsmonitoren, da spørsmålene er stilt i noe ulik kontekst, av ulike leverandører og på ulike tidspunkter.

Hva nedgangen i deltakelse skyldes, kan ikke denne undersøkelsen gi svar på. Men kurs, konferanser og andre arrangementer som krevde fysisk oppmøte, ble avlyst som følge av koronapandemien, særlig i den første delen av pandemien. Etter hvert har imidlertid kurs- og arrangementstilbydere tilpasset seg, og det har vært en økning i heldigitale og hybride arrangementer.

Figur 5-2 Voksnes deltakelse i ikke-formell opplæring. LVM 2008–2020 og Befolkningsbarometeret 2021. 22–66 år. Prosent.

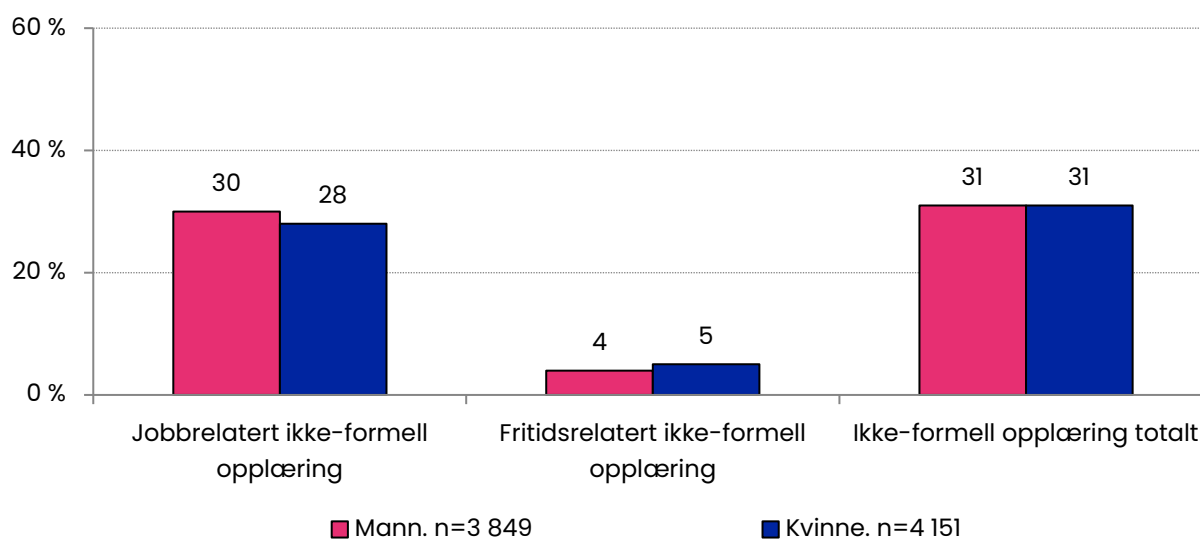


Et større tilbud av digitale konferanser og kurs burde tilsi at flere enn før hadde muligheten til å delta på arrangementene, både fordi man slipper tid og kostnader til reise, og fordi en del digitale arrangementer har vært gratis eller hatt lavere deltakeravgift enn tilsvarende fysiske arrangementer. Likevel ser vi altså at deltakelsen har gått ned. Som vi har sett, er en stor andel av ikke-formelle opplæringsaktiviteter jobbrelaterte. Nedgangen i deltakelse kan bety at det er grupper som tidligere har deltatt mye i ikke-formell opplæring som mye av den digitale kurs og webinar-virksomheten har vært rettet mot, mens andre grupper i yrkeslivet kanskje ikke har fått samme tilbud. En del sysselsatte vil ikke ha tatt del i opplæring gjennom jobben i perioder da de har vært arbeidsledige eller permitterte. Samtidig har det også vært opplæringstiltak og bransjeprogrammer

rettet nettopp mot permitterte og ledige innenfor enkelte bransjer (Kompetanse Norge, 2021) både i forbindelse med Utdanningsløftet og Kompetansereformen «Lære hele livet». Det ser imidlertid ikke ut til at programmene og de digitale tilbudene har vært omfattende eller treffsikre nok til at alle grupper som tidligere har deltatt i denne formen for opplæring, har fått et tilbud.

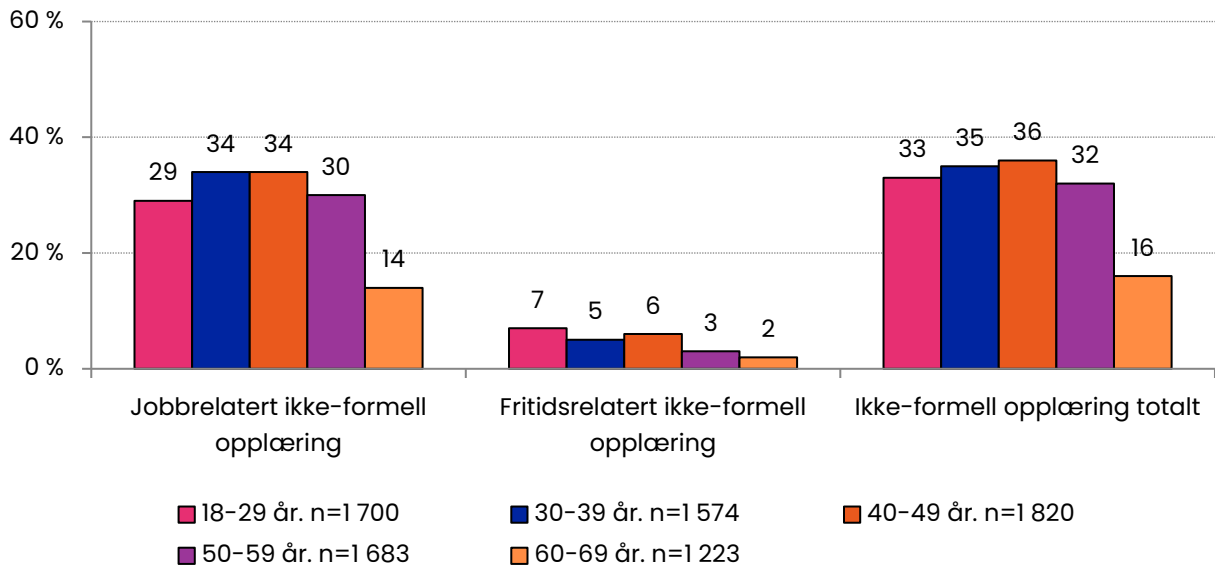
Figur 5-3 viser deltakelse i ikke-formell opplæring etter kjønn. Det er ikke spesielt store kjønnsforskjeller når det gjelder deltakelse i ikke-formell opplæring. Den største kjønnsforskjellen finner vi innenfor jobbrelatert opplæring, der menn deltar noe mer enn kvinner, men forskjellen er bare på to prosentpoeng. Dette stemmer godt overens med tidligere funn i LVM (Øi, 2021).

Figur 5-3 Deltakelse i ikke-formell opplæring etter kjønn. 18–69 år. 2021. Prosent.



Når det gjelder alder, ser vi at de eldste deltar minst i ikke-formell opplæring, og dette gjelder både jobbrelatert og fritidsrelatert opplæring. Sammenlikner vi med det vi fant i forbindelse med deltakelsen i formell utdanning, ser vi imidlertid at det er mindre forskjeller i deltakelsen mellom de øvrige aldersgruppene når det gjelder ikke-formell opplæring.

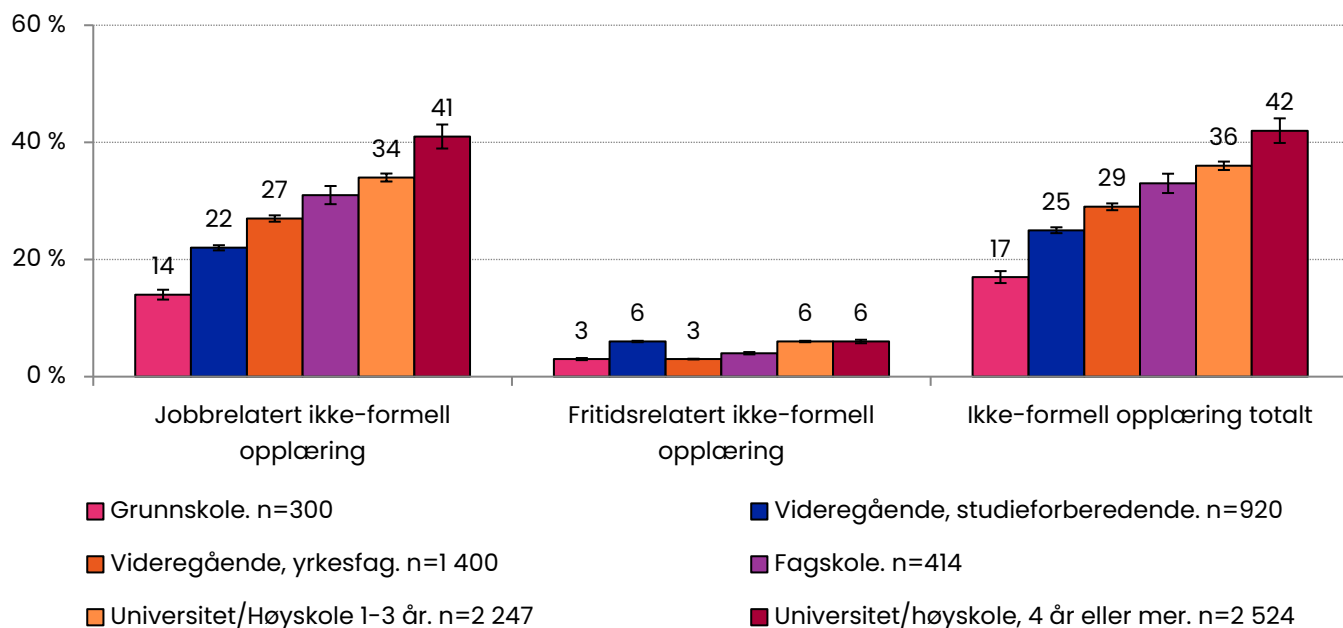
Figur 5-4 Deltakelse i ikke-formell opplæring, etter alder. 18–69 år. 2021. Prosent.



Deltakelsen i ikke-formell opplæring er høyest i aldersgruppen 40–49 år, og faller deretter med økende alder. Som diskutert ved utdanning, kan eldre virke mer tilfredse med sin jobbsituasjon og oppgir færre grunner for motivasjon for å lære noe nytt (Krüger & Ulven, 2020). Det er også mange ulike former for kompetanseutvikling, og selv om seniorer deltar mindre i formell utdanning og ikke-formell opplæring, kan det tenkes at de har andre strategier for å oppdatere kompetansen sin. En NIFU-studie blant akademikere fant at yngre var overrepresentert i bedriftsinterne og eksterne kurs, mens seniorer var overrepresentert i andre kompetansehevende aktiviteter (Olsen & Børing, 2019).

Funnene for 2021 stemmer også godt overens med det vi har funnet tidligere år i LVM, der forskjellene mellom aldersgruppene er små. I 2020 varierte andelen fra 45 prosent i gruppen 60–66 år til 53 prosent i gruppen 30–39 år (Øi, 2021). I vår rapport går den høyeste aldersgruppen helt til 69 år, og det kan være årsaken til at denne andelen er såpass lav som 16 prosent. Samtidig er det viktig å understreke her også at det har vært et fall i deltakelsen i ikke-formell opplæring. For gruppen 50–59 år har den falt med 19 prosentpoeng fra 51 prosent i 2020.

Figur 5-5 Deltakelse i ikke-formell opplæring, etter utdanning. 18–69 år. 2021. Prosent.



Deltakelsen i ikke-formell opplæring øker med utdanningsnivået. For ikke-formell opplæring totalt er forskjellen på andelen av de med grunnskole som høyeste utdanningsnivå og de med lang universitets- eller høyskoleutdanning på 25 prosentpoeng.

Dette er en stor forskjell, men en forskjell vi har sett tidligere. I følge Øi (2021) er forskjellen mellom de med grunnskole som høyeste utdanningsnivå og de med universitets- eller høyskoleutdanning generelt på 24 prosentpoeng. Samtidig ser vi at alle utdanningsnivåer har deltatt i mindre grad i 2021 enn i 2020, for eksempel var andelen blant de med grunnskole som høyeste utdanning på 33 prosent i 2020 mot 12 prosent i år.

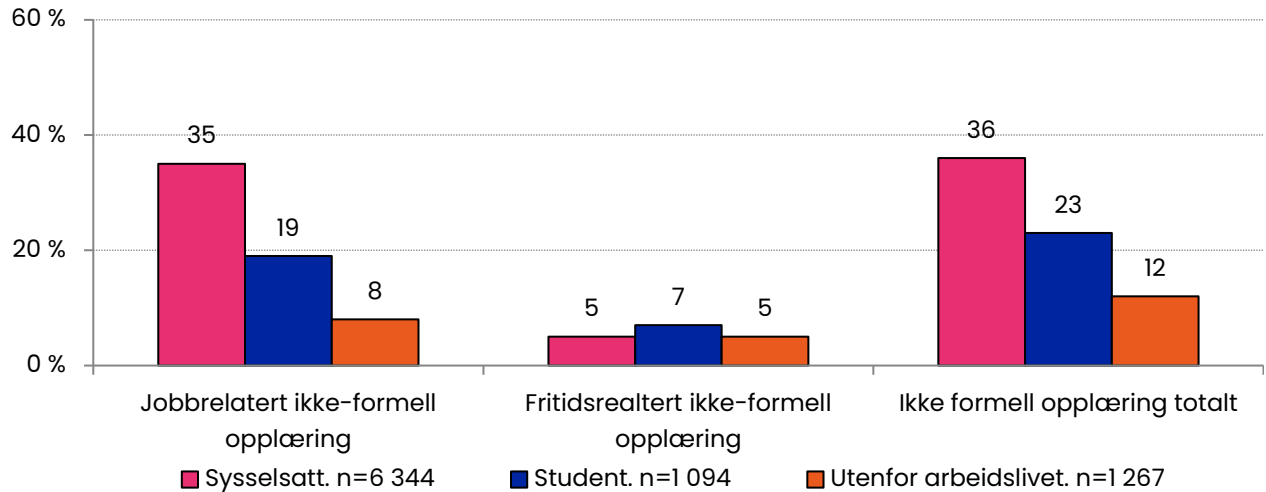
5.2. Sysselsatte deltar mindre enn tidligere

Ser vi på deltakelse etter sysselsettingsstatus, ser vi at de som er i arbeid, deltar langt mer i ikke-formell opplæring enn studenter og de som ikke er sysselsatt. Totalt er det 36 prosent av de sysselsatte som har deltatt i ikke-formell opplæring i løpet av de siste 12 månedene, hvorav nesten alle, 35 prosent, har deltatt i jobbrelatert opplæring. Også i Lærevilkårsmonitoren var resultatene at sysselsatte deltok mest. I 2020 deltok 50 prosent av de sysselsatte, og andelen er altså redusert med 14 prosentpoeng (Øi, 2021).

23 prosent av studentene har deltatt, mens deltakelse var lavest blant ikke-sysselsatte, som består av permitterte, arbeidssøkende, hjemmeværende, uføretrygdede og pensjonister. 12 prosent i denne gruppen har tatt opplæring siste

året. I motsetning til blant sysselsatte, ser vi ingen endring i deltakelsen blant studenter og ikke-sysselsatte i koronaperioden.

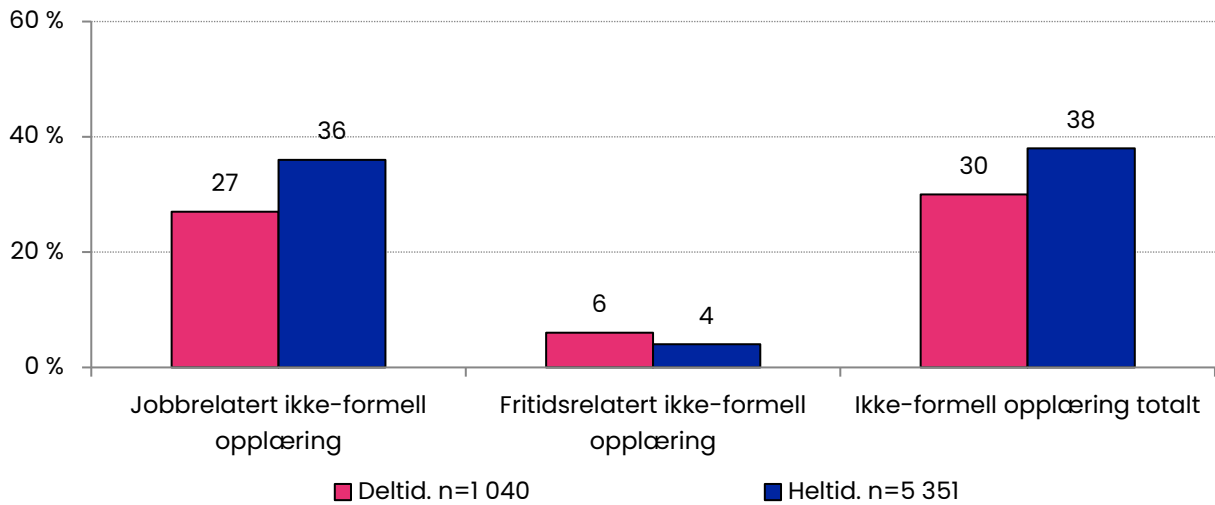
Figur 5-6 Deltakelse i ikke-formell opplæring, etter sysselsettingsstatus. 18–69 år. Prosent.



Når det gjelder de sysselsatte, ser vi at de som jobber heltid, deltar mer enn de som jobber deltid. Mens 36 prosent av de heltidsarbeidende deltok i opplæring i løpet av de siste 12 månedene, var tilsvarende andel blant de som jobber deltid, på 27 prosent.

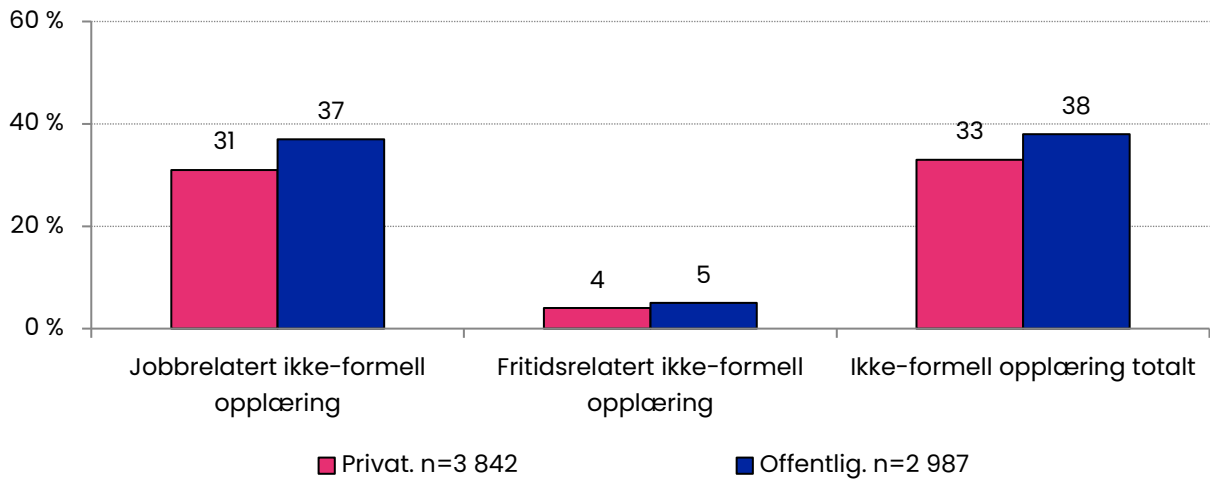
Det at de som jobber heltid, deltar mest, har holdt seg stabilt over tid (Øi, 2021), men det kan se ut til at deltakelsen har falt mer blant heltidsansatte enn blant de som jobber deltid, selv om vi ikke har helt sammenliknbare tall. For eksempel viser Lærevilkårsmonitoren 2020 at 51 prosent av heltidsansatte, 40 prosent av de som jobbet lang deltid og 27 prosent av de som jobbet kort deltid, hadde deltatt det siste året.

Figur 5-7 Sysselsattes deltakelse i ikke-formell opplæring, etter arbeidstid. 18–69 år. 2021. Prosent.



Figur 5-8 viser at det er en høyere andel av de som jobber i offentlig sektor som har deltatt i ikke-formell opplæring (38 prosent) enn av de som er sysselsatt i privat sektor (33 prosent). Forskjellene gjelder den jobbrelaterte opplæringen, mens de deltar omtrent i like stor grad i opplæring som ikke er knyttet til arbeidet.

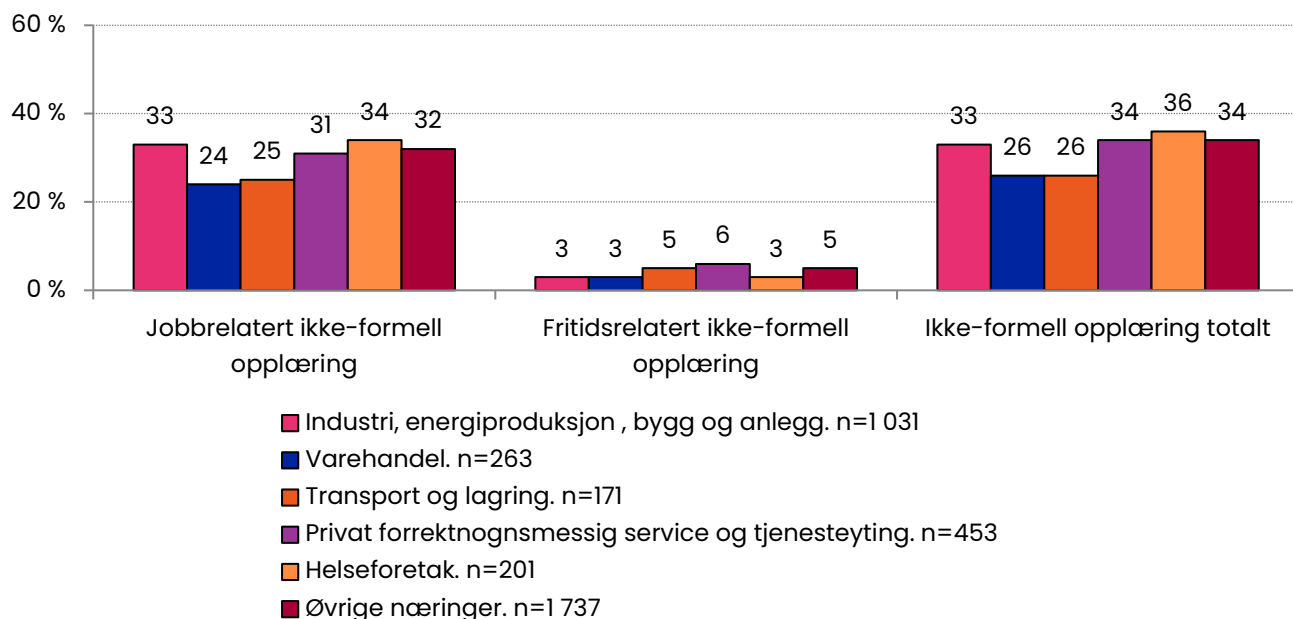
Figur 5-8 Sysselsattes deltakelse i ikke-formell opplæring, etter sektor.



Sammenliknet med LVM ser vi at deltakelsen er redusert i begge sektorer, men vesentlig mer blant ansatte i offentlig sektor, som har gått fra en deltakerandel på 57 prosent i 2020 til 38 prosent i 2021. Blant ansatte i privat sektor har andelen gått fra 44 prosent til 33 i samme periode (Øi, 2021).

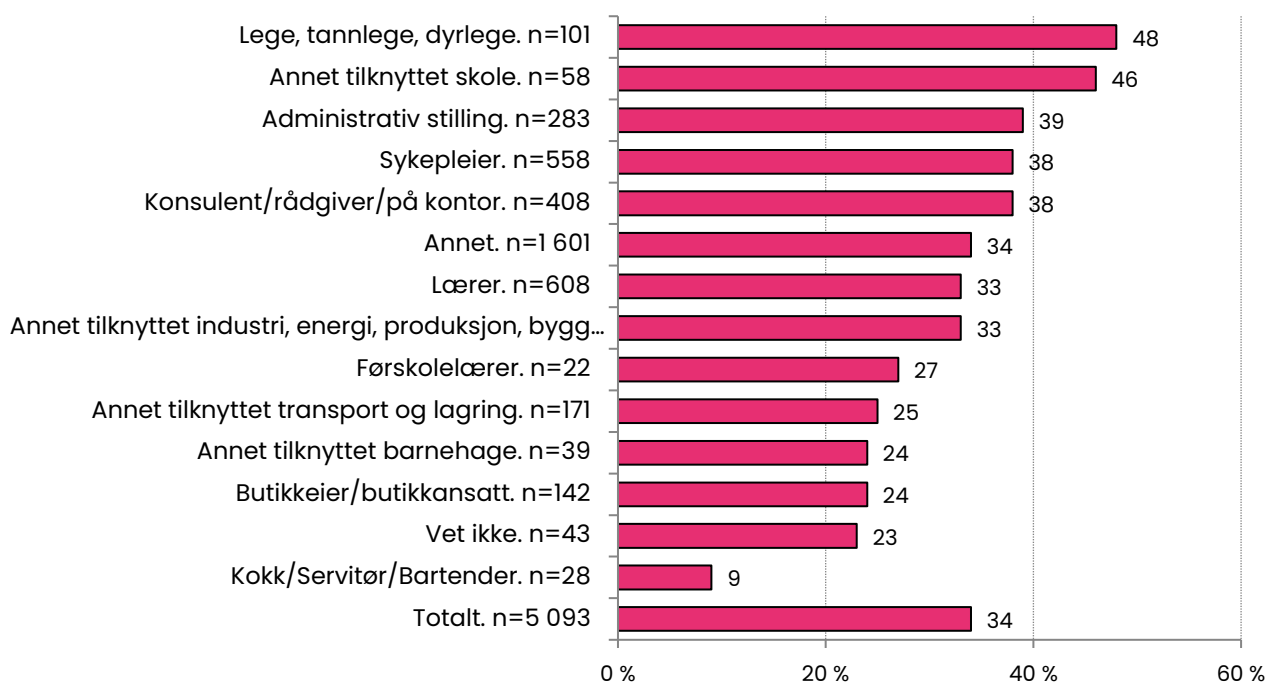
Det er store forskjeller i deltakelse mellom ulike næringer når det gjelder jobbrelatert opplæring. For eksempel deltar ansatte i helseforetak og industri, energiproduksjon, bygg og anlegg vesentlig mer enn de som jobber innenfor varehandel og transport.

Figur 5-9 Deltakelse i ikke-formell opplæring, etter næring, 18-69 år. 2021. Prosent.



Det er store forskjeller mellom yrker når det gjelder deltakelse i jobbrelatert ikke-formell opplæring. Omtrent halvparten av de som jobber som lege, tannlege eller dyrlege, og de som jobber i skolen, men ikke er lærere, har deltatt i jobbrelatert opplæring det siste året, mens blant de som jobber i barnehage, transport og lagring eller i butikk, er det bare en av fire som har deltatt det siste året. Blant kokker, servitører og bartendere er det bare en av ti som har deltatt, men dette er en veldig liten gruppe, og dermed et usikkert resultat.

Figur 5-10 Deltakelse i jobbrelatert ikke-formell opplæring, etter yrke, 18-69 år. 2021. Prosent.



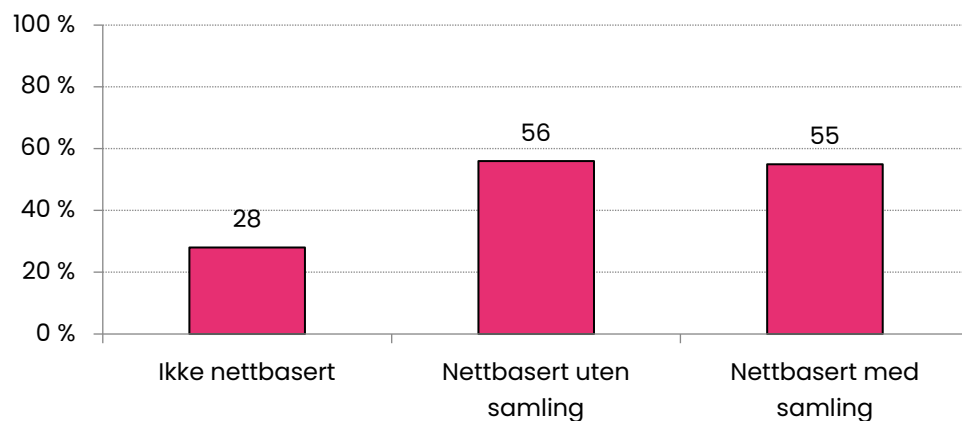
5.3. Opplæringsformen har endret seg i pandemiåret

Pandemien har ikke bare påvirket omfanget av deltakelse i opplæring i løpet av det siste året, men også påvirket hva slags opplæring man deltar i, det vil si måten opplæringstiltaket har blitt gjennomført på. Nettbasert opplæring har stadig blitt vanligere i løpet av de siste årene, og allerede før koronapandemien var det en høyere andel av befolkningen som hadde deltatt i nettbasert ikke-formell opplæring enn i opplæring som krever fysisk oppmøte (Ianke, 2020).

Av alle som svarte at de hadde deltatt i ikke-formell opplæring det siste året i 2021, var det høyest andel, 56 prosent, som hadde deltatt i minst ett nettbasert opplæringstiltak, 55 prosent som hadde deltatt i nettbasert opplæring med samling, mens 28 prosent hadde deltatt i opplæring som ikke var nettbasert. Siden svært mange har deltatt i mange opplæringstiltak i løpet av ett år, har mange deltatt i flere former for ikke-formell opplæring, og det er stor grad av overlapping mellom kategoriene.

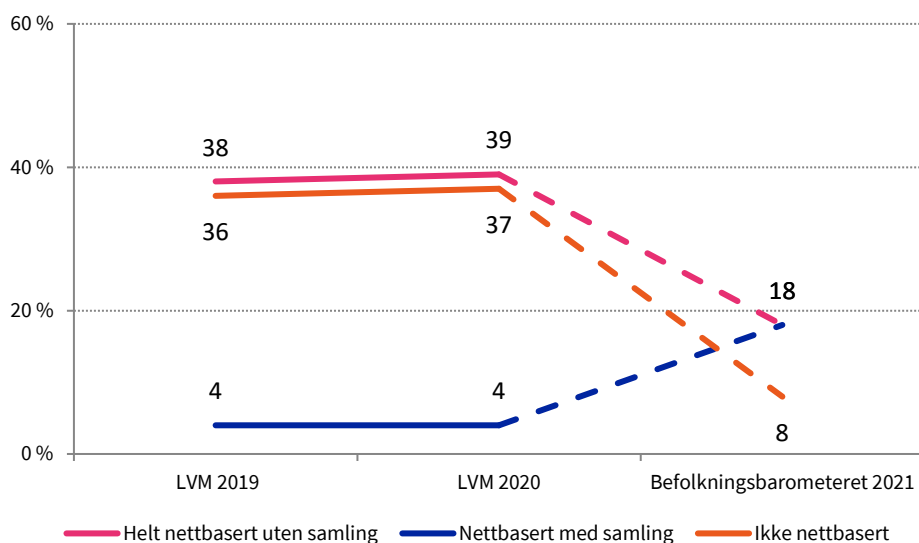
Ser vi dette som andeler av hele voksenbefolkningen, var det 17 prosent som deltok i nettbasert opplæring uten samling, og like mange i nettbasert opplæring med samling, mens bare 9 prosent deltok i ikke-formell opplæring med fysisk oppmøte.

Figur 5-11 Opplæringsform for ikke-formell opplæring. 2021. 18–69 år. Av de som har deltatt.. n=2 756. Prosent.



Begrenser vi aldersutvalget fra 18–69 til 22–66, kan vi sammenlikne resultatene med Lærevilkårsmonitoren fra 2019 og 2020. Da ser vi at det er en ganske stor endring i deltakelse i 2021 i forhold til tidligere år.

Figur 5-12 Opplæringsform for ikke-formell opplæring, 22–66 år. LVM 2019–2020. Befolkningsbarometeret 2021. Prosent av befolkningen.



Når vi ser det på befolkningsnivå og sammenlikner med Lærevilkårsmonitoren 2019 og 2020 der det er spurt om det samme, ser vi at andelen i nettbasert opplæring uten samling er mer enn halvert, og at andelen i nettbasert opplæring med samling er mer enn firedoblet. Andelen av voksenbefolkningen som har deltatt i opplæring som krever fysisk tilstedeværelse, er sterkt redusert fra 37 prosent i 2020 til bare 8 prosent i samme aldersgruppe i 2021.

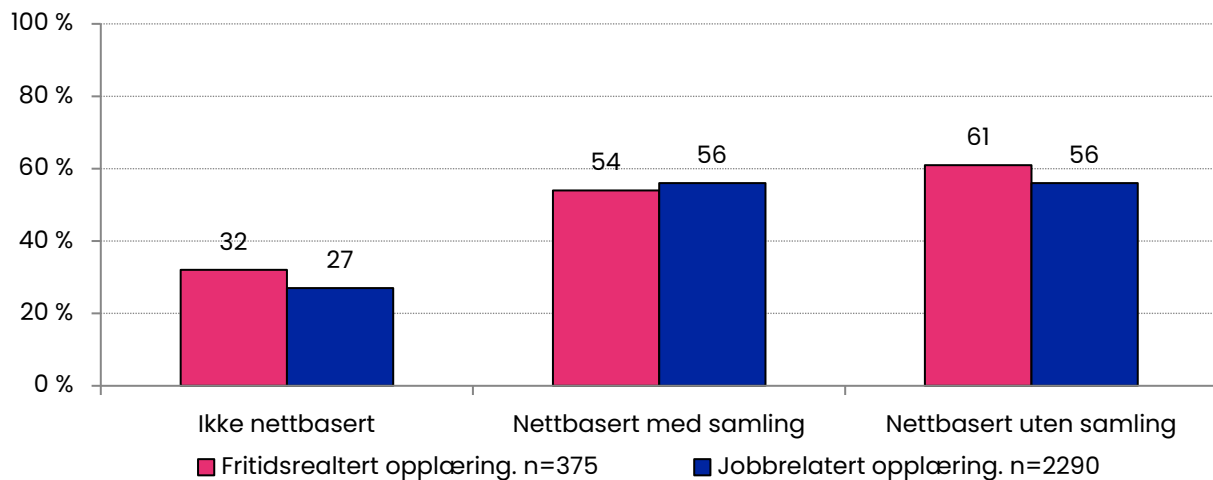
Mange av disse endringene henger nok sammen med pandemien og koronarestriksjonene som har vært gjeldende i perioden. Særlig gjelder dette reduksjonen i andelen som har deltatt fysisk. Tiltak som hjemmekontor, reiserestriksjoner og antalls- og kontaktbegrensninger har ført til at arrangementer som kurs og konferanser som tidligere har vært avholdt fysisk, enten har blitt avlyst eller gjennomført heldigitalt.

Det er mer overraskende med nedgangen i nettbasert opplæring uten samling. Mange kurs, konferanser og seminarer som tidligere ble gjennomført fysisk, har blitt gjennomført digitalt det siste året, noe som ofte vil gjøre det enklere og rimeligere å delta enn før. Derfor hadde vi forventet at andelen som har deltatt på denne formen for opplæring, ville ha økt i koronaperioden. Når dette ikke har skjedd, kan det blant annet henge sammen med at denne typen opplæring ikke er rettet mot og når alle grupper av sysselsatte, og kanskje i liten grad de som er permitterte og ledige.

Det kan også henge sammen med tolkning av kategoriene helt nettbasert uten samling som helt fleksibel tidsuavhengig opplæring, mens nettbasert med

samling er digitale arrangementer i sanntid. Vi har ikke definert kategoriene overfor respondentene. Vi ser en formidabel økning i kategorien nettbasert med samling, og da er det nærliggende å tro at digitale live-arrangementer som webinarer og hybridarrangementer har blitt plassert i denne kategorien.

Figur 5-13 Jobbrelatert og fritidsrelatert ikke-formell opplæring, fordelt på opplæringsform. 2021. 18-69 år. Prosent av deltakere.



Deltakere i fritidsrelatert opplæring deltar noe oftere i opplæring som ikke er nettbasert og opplæring som er helt nettbasert uten samlinger, enn deltakere i jobbrelatert opplæring. Nettbasert opplæring med samling er noe mer utbredt i jobbrelatert opplæring.

At nettbasert opplæring har kommet for å bli, er det ingen tvil om. Ikke-formell digital opplæring var mer vanlig allerede før pandemien enn opplæring som krevde fysiske tilstedeværelse. Pandemien og koronatiltakene har endret og påvirket både omfanget av ikke-formell opplæring og formen for opplæring. Det blir interessant å følge med på hvorvidt nye heldigitale og hybride opplæringsformer vil holde stand eller øke etter pandemien, eller om, og eventuelt i hvilken grad, arrangementer med fysisk deltakelse vil øke igjen i årene som kommer.

5.4. Kort oppsummering om ikke-formell opplæring

Deltakelsen i ikke-formell opplæring, som kurs, konferanser og webinarer, har gått ned under pandemien. I kapittelet har vi blant annet sett at:

- Færre har deltatt i ikke-formell opplæring det siste året. Sammenliknet med LVM 2020 har deltakelsen blitt redusert fra 41 til 32 prosent.
- Både jobbrelatert og fritidsrelatert opplæring er redusert.

- Det er de sysselsatte som deltar mindre i opplæring (både i jobbrelatert og fritidsrelatert) i pandemien. Studenter og ikke-sysselsatte deltar like mye som før.
- Den ikke-formelle opplæringen har i langt større grad foregått digitalt. 18 prosent av de voksne har deltatt i nettbasert opplæring med samling, 18 prosent i nettbasert opplæring uten samling og kun 8 prosent i opplæring som krever fysisk tilstedeværelse det siste året.

6. Uformell læring i arbeidslivet

Mye læring foregår uorganisert og uformelt, i motsetning til formell utdanning og organiserte kurs og konferanser. Den uformelle læringen, se ramme for definisjon, er sentral i forbindelse med arbeidslivets kompetanseutvikling. Eksempler på uformell læring kan være enkel innføring i arbeidsoppgaver av en kollega når man begynner i en ny jobb, det man lærer gjennom å delta i et møte eller lese noe, eller det man lærer av en kollega «ved kaffemaskinen».

Uformell læring er ikke-organisert læring som skjer gjennom det daglige arbeidet, i dagliglivet og andre settinger, for eksempel når man leser fagbøker, går på et museum eller bruker internett for å lære. Uformell læring skjer uten at det er en lærer, veileder eller organisator til stede. Det er ikke like strukturert som formell utdanning og ikke-formell opplæring, men et bevisst ønske om å lære skiller denne type læring fra tilfeldig læring.

Svært mye av kompetanseutviklingen i arbeidslivet foregår uformelt på denne måten. En undersøkelse om arbeidsplassen som læringsarena som Arbeidsforskningsinstituttet AFI har gjennomført (Steen & Solberg, 2020), viser at relativt lite av den læringen som foregår på arbeidsplassen, er organisert eller tilrettelagt, og at mye av læringen foregår gjennom refleksjon, kollegaveiledning, samarbeid, tverrfaglige nettverk og liknende. Læring i arbeidslivet dreier seg ikke nødvendigvis om «påfyll» av kompetanse, men vel så mye om utvikling og forbedring av digital, yrkesspesifikk og sosial kompetanse i bredere forstand. Det meste av læringen i yrkeslivet skjer på arbeidsplassen. Ansatte har en viss grunnutdanning, men konkret oppgaveløsning og forbedring av denne skjer gjennom det løpende arbeidet. Kompetanse utvikles følgelig både gjennom formell kompetanse og realkompetanse (Steen & Solberg, 2020).

Kompetanse Norge har i tidligere analyser også funnet resultater som peker på det samme. Befolkningsbarometeret 2020 viste at halvparten av sysselsatte opplever uformell læring på jobb ukentlig eller oftere (Ulven, 2021; Ianke, 2021a). Datainnsamlingen ble gjennomført rett før pandemien, så det er interessant å se om dette har endret seg. Rapporten viste også at det var tydelige skjevheter i arbeidslivet når det gjelder muligheter for uformell læring. Det er de eldre, de lavt utdannede og de deltidsansatte som i minst grad lærer gjennom arbeidsoppgavene og av kollegaene sine. Spørsmålet er hvordan dette ser ut nå. Har pandemien ført til endringer i dette bildet?

Mange sysselsatte sitter på hjemmekontor i pandemien, og selv om vi har blitt flinke til å kommunisere digitalt, går vi gjerne glipp av de uplanlagte samtalene der uformell læring kan skje. Spørsmålet blir da om pandemien har hatt en negativ effekt på omfanget av uformell læring. Forskning viser også at mye av læringen skjer nettopp gjennom ulike former for uformelle læringssituasjoner (NOU 2020:2), og en del av dem har vi gått glipp av under pandemien.

Det er ikke alltid like enkelt å skille mellom ikke-formell og uformell læring. Facebookgruppen «Korona-dugnad for digitale lærere» er et godt eksempel på det. Da pandemien startet, opprettet en lærer Facebookgruppen, der medlemmene kunne dele og diskutere undervisningsopplegg og utfordringer. Antallet medlemmer skjøt i været og inkluderte både lærere og andre som jobber i skolen. Etter hvert ble det også avholdt ulike typer livesendinger på siden til gruppen, og derfor kan man si at dette er både uformell og ikke-formell opplæring.

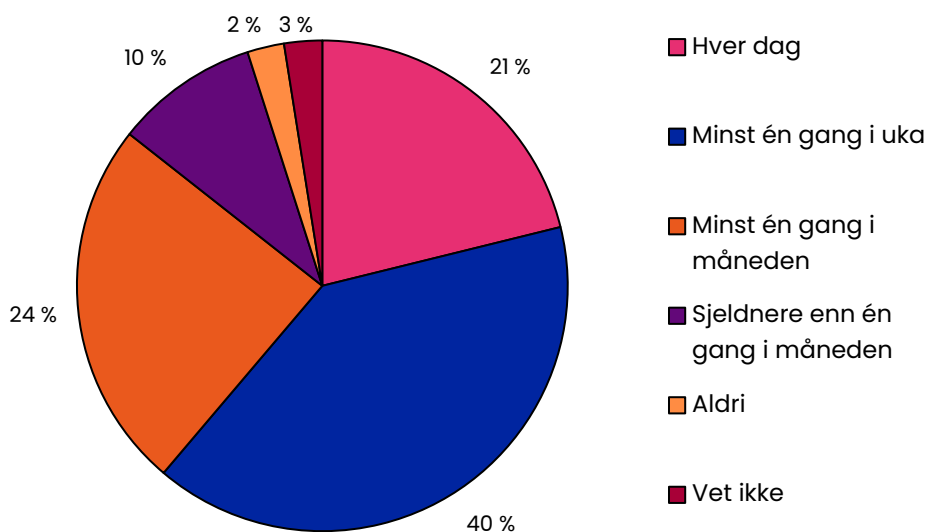
I Befolkningsbarometeret 2021 har vi hentet et spørsmål fra Befolkningsbarometeret 2020, og to spørsmål fra Lærevilkårsmonitoren om uformell læring i arbeidslivet, så vi kan sammenlikne årets resultat med tidligere resultater i et forsøk på å si noe om hvordan koronapandemien har påvirket læringsmiljøet på arbeidsplassene.

Samtidig minner vi om at resultatene ikke vil være direkte sammenliknbare selv om spørsmålene som er stilt, er de samme. Selv om spørsmålene har samme ordlyd, vil tidspunkt for datainnsamling, leverandør, datainnsamlingsmetode, konteksten spørsmålene er stilt i, og svarprosent variere.

6.1. Uformell læring mellom kollegaer har økt i pandemien

I årets befolkningsbarometer har vi spurt hvor ofte de som er i arbeid, lærer noe nyttig fra medarbeidere eller overordnede. 21 prosent lærer noe av medarbeidere daglig, 40 prosent lærer noe minst en gang i uken, mens 24 prosent lærer noe nytt minst hver måned. 12 prosent svarer sjeldnere eller aldri.

Figur 6-1 Hvor ofte sysselsatte lærer noe som er nyttig for arbeidet sitt fra medarbeidere eller overordnede. 18–69 år. 2021. n=6 441. Prosent.



Som vi ser, var det altså 61 prosent som svarer at de lærer noe som er nyttig for arbeidet sitt, fra medarbeidere eller overordnede daglig eller ukentlig. Dette er en stor økning på 19 prosentpoeng fra befolkningsbarometeret 2020, der bare 42 prosent svarte at de daglig eller ukentlig lærte noe de hadde bruk for i jobben av sine medarbeidere eller overordnede. I samme undersøkelse fra 2020 oppga også 52 prosent at de generelt lærte seg noe nyttig uformelt daglig eller ukentlig (Ulven, 2021), men dette spørsmålet har vi ikke stilt i årets undersøkelse.

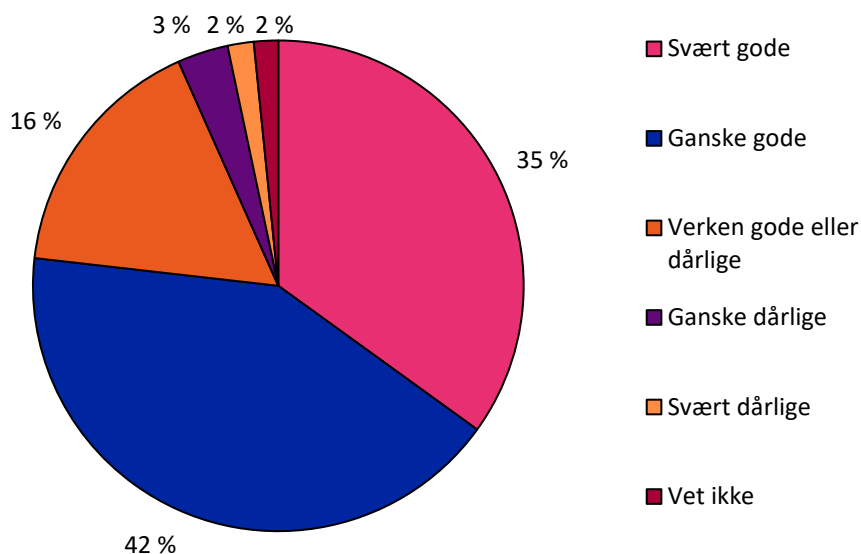
Vi ser at omfanget av uformell læring er stort, og at kollegalæring ser ut til å ha økt i pandemiåret. Vi er usikre på hvorfor vi ser en så stor økning i uformell læring fra kollegaer og ledere det siste året.

6.2. Færre har gode muligheter for læring i jobben

I Befolkningsbarometeret 2021 oppga 77 prosent av de sysselsatte at de hadde gode muligheter til å skaffe seg kunnskaper og ferdigheter gjennom det daglige arbeidet, som vist i figur 6-2. 35 prosent hadde svært gode, mens 42 hadde ganske gode muligheter for læring i jobben. I forhold til 2020 var det 2 prosentpoeng flere som hadde svært gode muligheter, og 5 prosentpoeng færre som hadde ganske gode muligheter (lanke, 2021a).

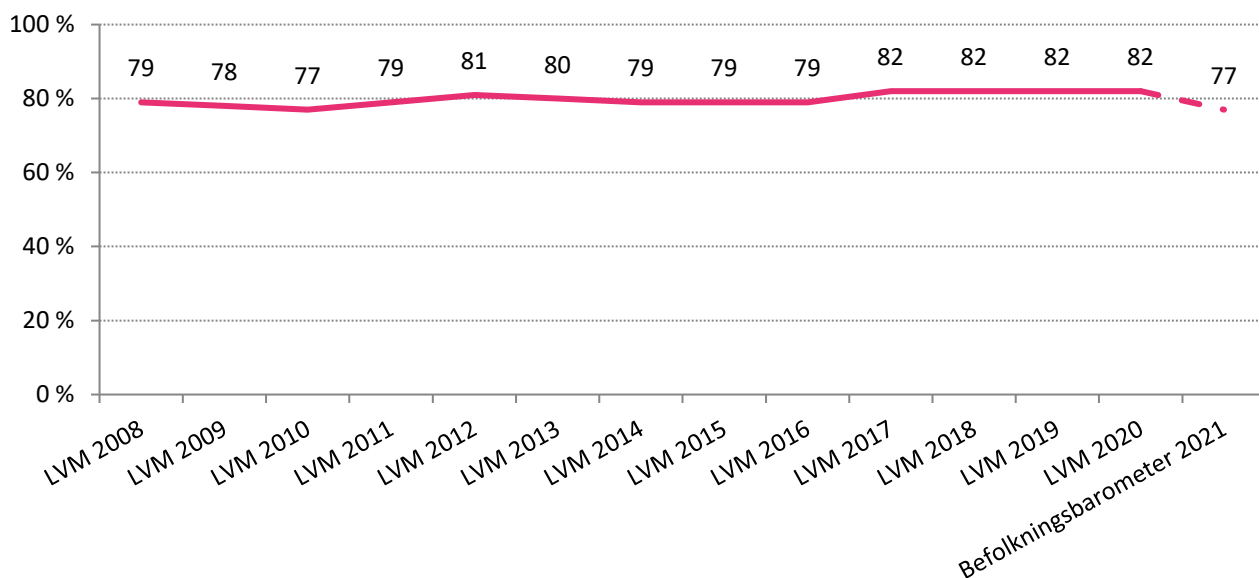
Det er få som oppgir at de har dårlige muligheter for læring gjennom det daglige arbeidet. Kun 5 prosent hadde svært eller ganske dårlige muligheter til dette, men dette er ett prosentpoeng mer enn i 2020.

Figur 6-2 Sysselsattes muligheter for læring gjennom daglig arbeid. 18–69 år. 2021. n=6 441. Prosent.



Når vi i figur 6-3 sammenlikner riktig aldersutvalg med resultater fra Lærevilkårsmonitoren, ser vi at andelen med gode uformelle læringsmuligheter gjennom jobben har gått ned det siste året. De siste fire årene har andelen med gode læringsmuligheter i jobben ligget på 82 prosent, og har dermed sunket med fem prosentpoeng under koronapandemien til samme nivå som ble målt i LVM 2010. Det er altså noe færre som mener de har gode læringsmuligheter under pandemien enn i første kvartal 2020 ved inngangen til pandemien.

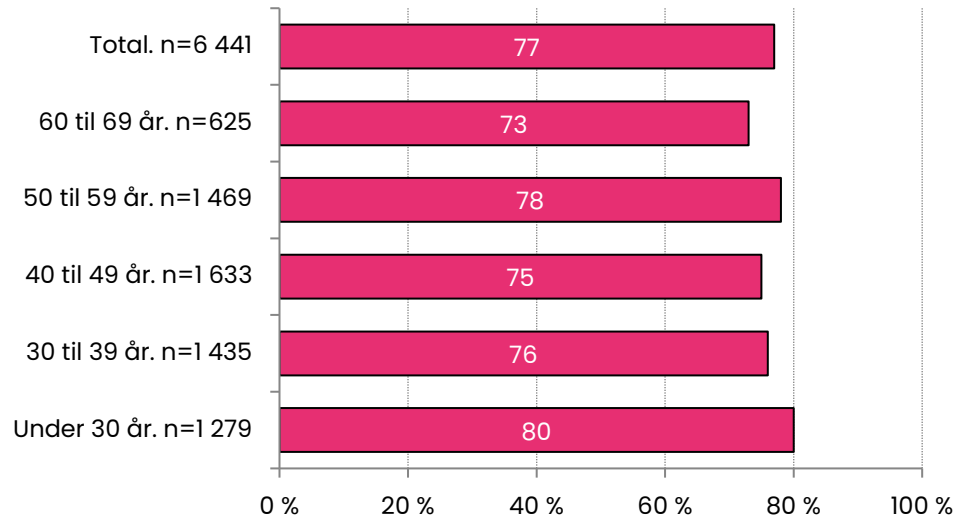
Figur 6-3 Sysselsatte med gode læringsmuligheter i jobben. LVM 2008-2020, befolkningsbarometer 2021. 22–66 år. Prosent.



Menn oppgir noe oftere at de har gode muligheter for læring i jobben. Mens 78 prosent av mennene mener dette, er tilsvarende andel hos kvinner 75 prosent.

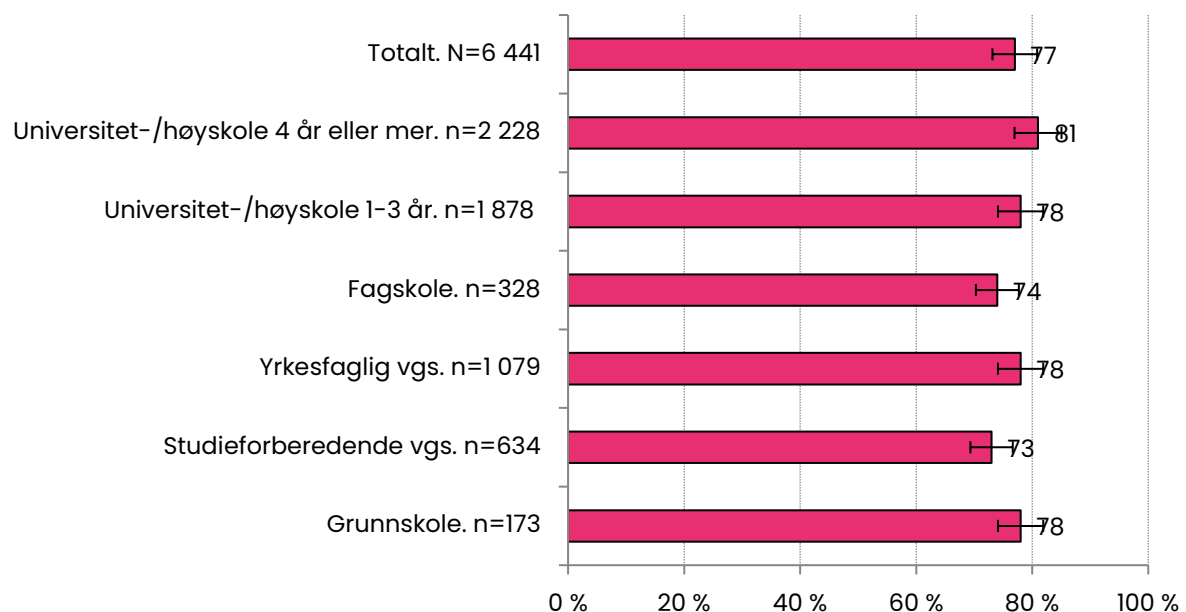
Når det gjelder alder, ser vi at det er høyest andel av de under 30 år som oppgir gode læringsmuligheter (80 prosent), og lavest andel i gruppen over 60 år (73 prosent).

Figur 6-4 Sysselsatte med gode læringsmuligheter i jobben, etter alder. 18–69 år. 2021. Prosent



Det er heller ikke store forskjeller i læringsmuligheter etter høyeste oppnådde utdanningsnivå. Det er flest med lang utdanning på universitet eller høyskolenivå (81 prosent) som oppgir at de har gode læringsmuligheter i jobben. Både blant de med grunnskole, yrkesfaglig videregående og høyere utdanning på inntil 3 år er det 78 prosent, mens det er noe lavere andel blant de med fagskoleutdanning og studieforberedende videregående utdanning.

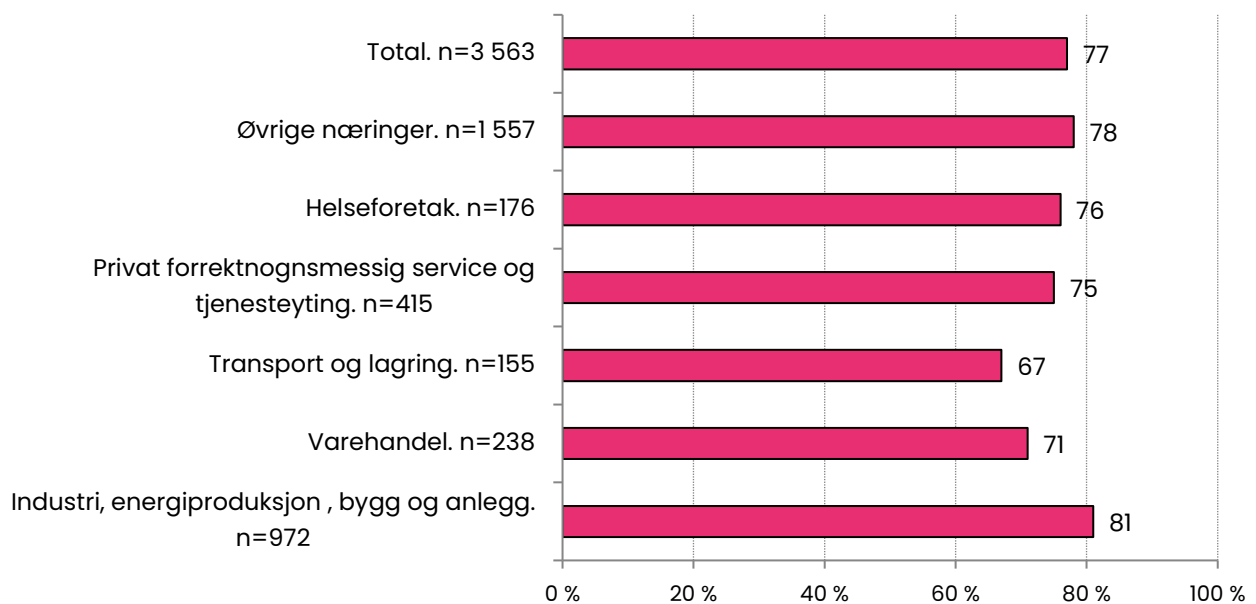
Figur 6-5 Sysselsatte med gode læringsmuligheter i jobben, etter utdanning. 18–69 år. 2021. Prosent.



Det er ingen forskjeller mellom ansatte i offentlig og privat sektor. Men stillingsandelen ser ut til en viss grad å påvirke læringsmulighetene. 79 prosent av heltidsansatte og 69 prosent av deltidsansatte har gode læringsmuligheter i jobben.

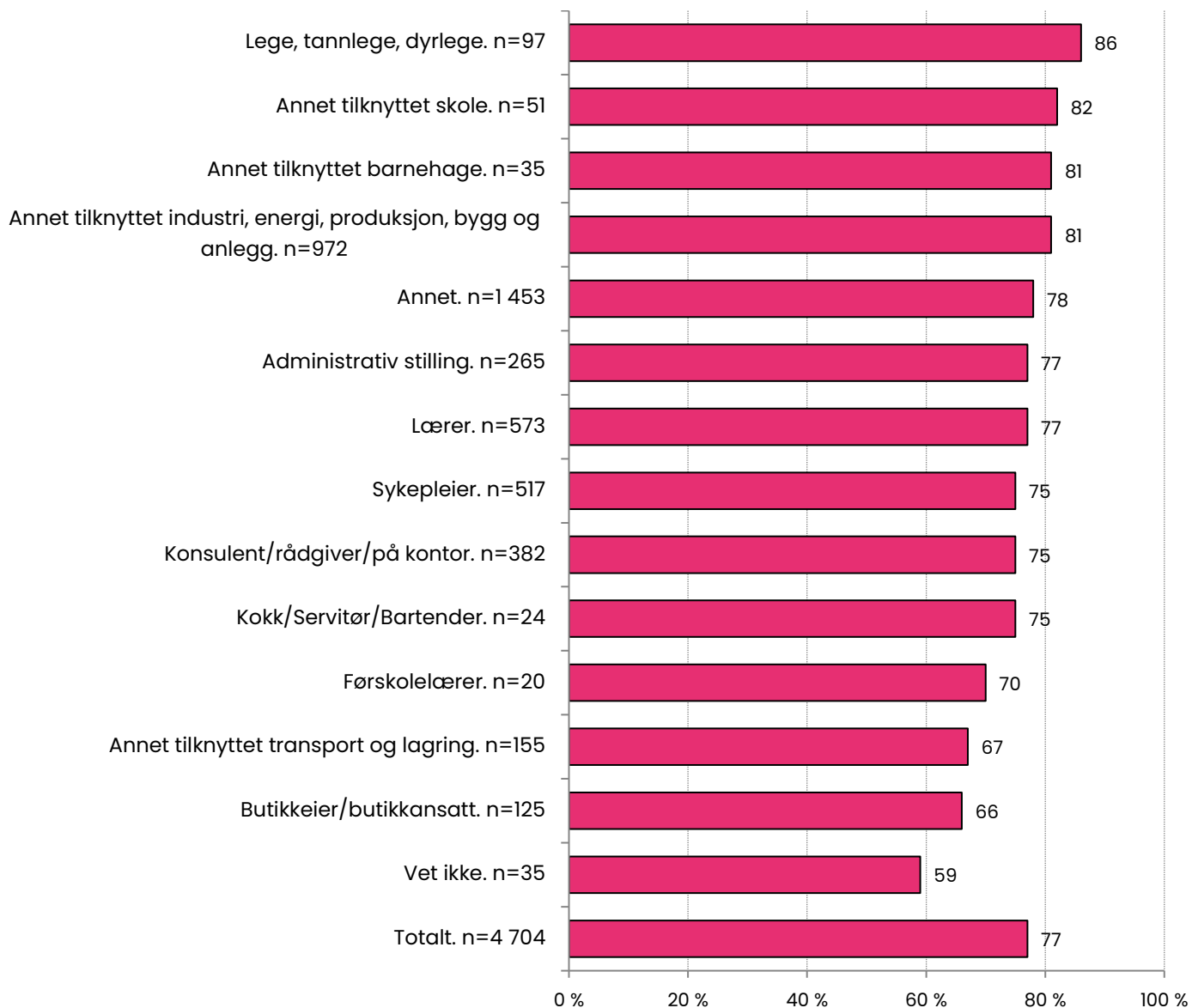
Det er også forskjeller mellom næringene. Det er for eksempel langt flere med gode læringsmuligheter blant sysselsatte i industri, energiproduksjon, bygg og anlegg (81 prosent) enn i transport og lagring (67 prosent) og varehandel (71 prosent).

Figur 6-6 Sysselsatte med gode læringsmuligheter i jobben, etter næring, 18–69 år, 2021. Prosent.



Sysselsatte med yrkene lege, tannlege og dyrlege oppgir i høyest grad at de har gode læringsmuligheter i jobben. Hele 86 prosent innenfor disse yrkesgruppene har gode læringsmuligheter. De som jobber med transport og lagring eller i butikk, har i mindre grad læringsmuligheter gjennom det daglige arbeidet.

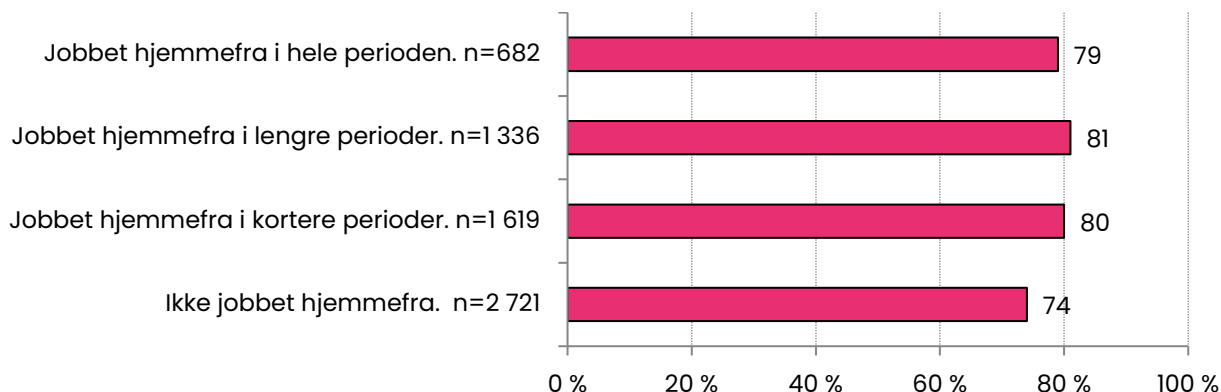
Figur 6-7 Sysselsatte med gode læringsmuligheter i jobben, etter yrke. 18–69 år. 2021. Prosent.



Det er en lavere andel av de som har hatt permisjon etter mars 2020 som oppgir gode læringsmuligheter i jobben (68 prosent) enn blant de som ikke har hatt permisjon (79 prosent). Det kan både skyldes at mange av de som har blitt permittert, har jobber som i utgangspunktet har dårligere læringsmuligheter, og at det at man har blitt permittert, har påvirket læringsmulighetene negativt.

De som har jobbet helt eller delvis hjemmefra i perioden, har noe oftere gode læringsmuligheter i jobben enn de som ikke har jobbet hjemmefra i det hele tatt under pandemien, men forskjellene er ikke veldig store.

Figur 6-8 Sysselsatte med gode læringsmuligheter i jobben, etter grad av hjemmekontor. 18-69 år. 2021. Prosent.

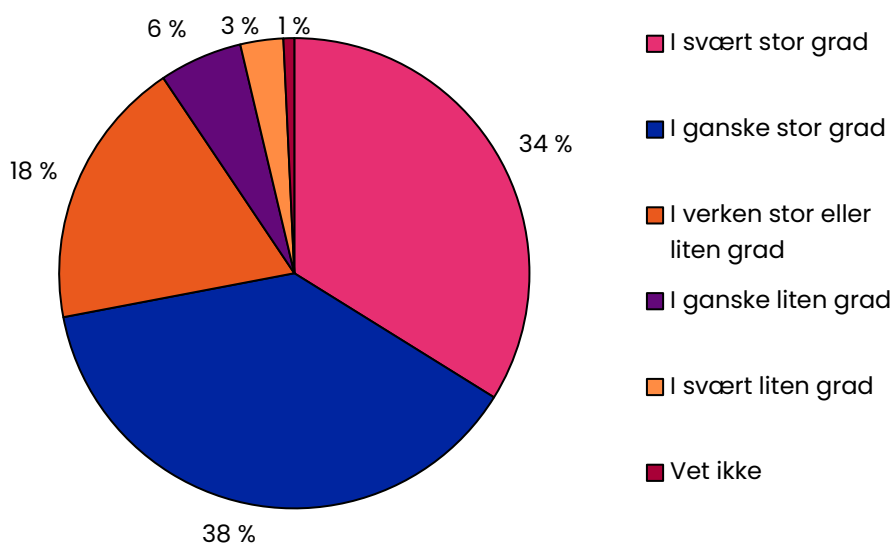


6.3. Like mange opplever store krav til læring i jobben som før pandemien

I hvilken grad opplever den norske voksenbefolkningen krav til læring i jobben, og har korona påvirket dette? Befolkningsbarometeret 2021 viser at 72 prosent opplever at jobben deres krever at de stadig må lære seg noe nytt eller sette seg inn i nye ting. 34 opplever dette i svært stor grad, mens 38 prosent opplever dette i ganske stor grad.

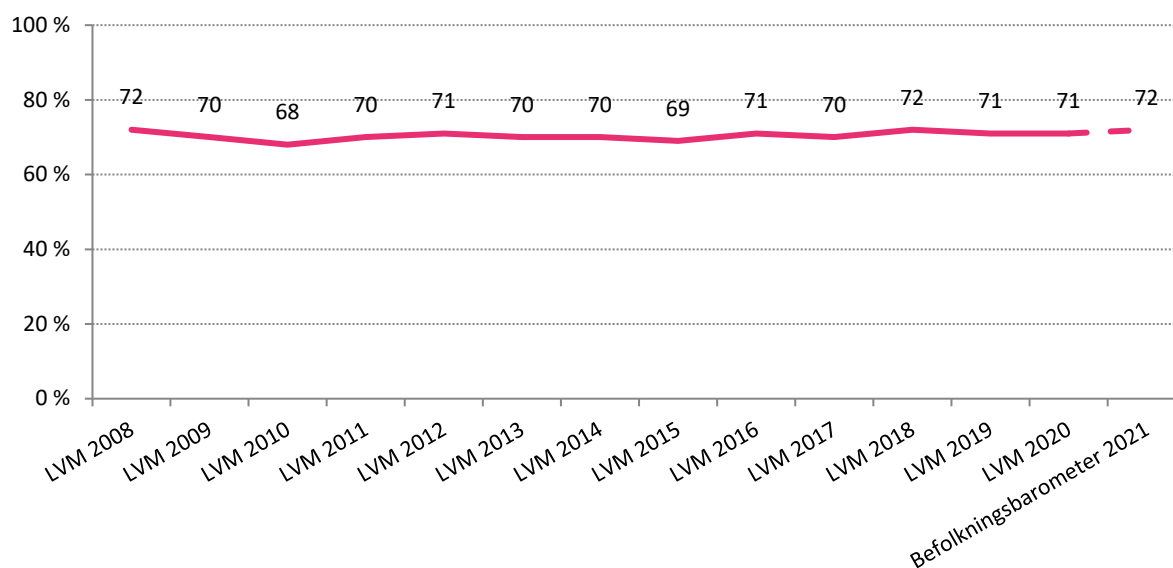
9 prosent mener at jobben deres kun i ganske eller svært liten grad krever at de må lære seg noe nytt.

Figur 6-9 Sysselsattes krav til læring i jobben. 2021. 18-69 år. N=6 441. Prosent.



Når vi sammenlikner riktig aldersutvalg med resultater fra Lærevilkårsmonitoren i figur 6-6, ser vi at andelen som opplever læringskrav, ligger relativt stabilt, og at andelen har økt med ett prosentpoeng siden 2019 og 2020, og ligger på samme nivå som i 2018. Opplevelsen av læringskrav i jobben ser dermed ikke ut til å ha endret seg i særlig grad i løpet av pandemien.

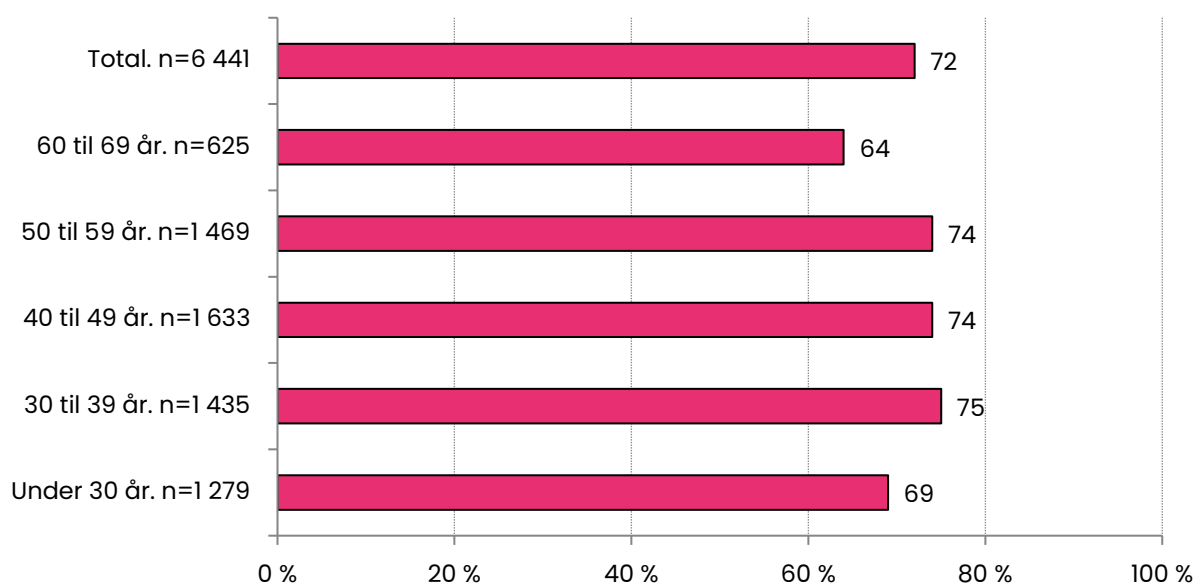
Figur 6-10 Sysselsatte med store krav til læring i jobben. Lærevilkårsmonitoren 2008-2020, befolkningsbarometeret 2021. 22-66 år. Prosent.



Det er ingen kjønnsforskjeller i forhold til opplevd krav til læring i jobben.

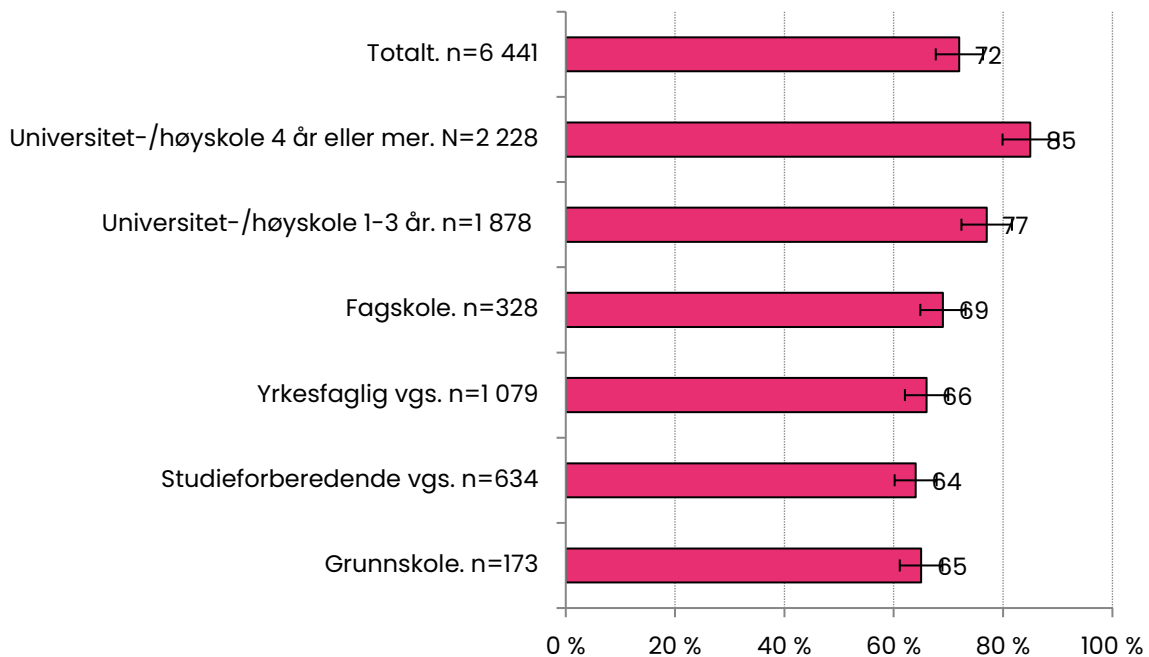
Når det gjelder alder, ser vi at sysselsatte i alderen 30 til 59 år opplever større krav til læring i jobben enn sysselsatte under 30 og over 60.

Figur 6-11 Sysselsatte med store krav til læring i jobben, etter alder. 18-69 år. 2021. Prosent.



Det er en større andel av personer med høyere utdanning som opplever læringskrav i jobben, enn blant sysselsatte med lavere utdanning. Det er flest av de med lang universitets- og høyskoleutdanning som stadig må lære noe nytt i jobben (85 prosent). Blant de med grunnskole eller videregående som høyeste fullførte utdanning er tilsvarende andel 64/65 prosent.

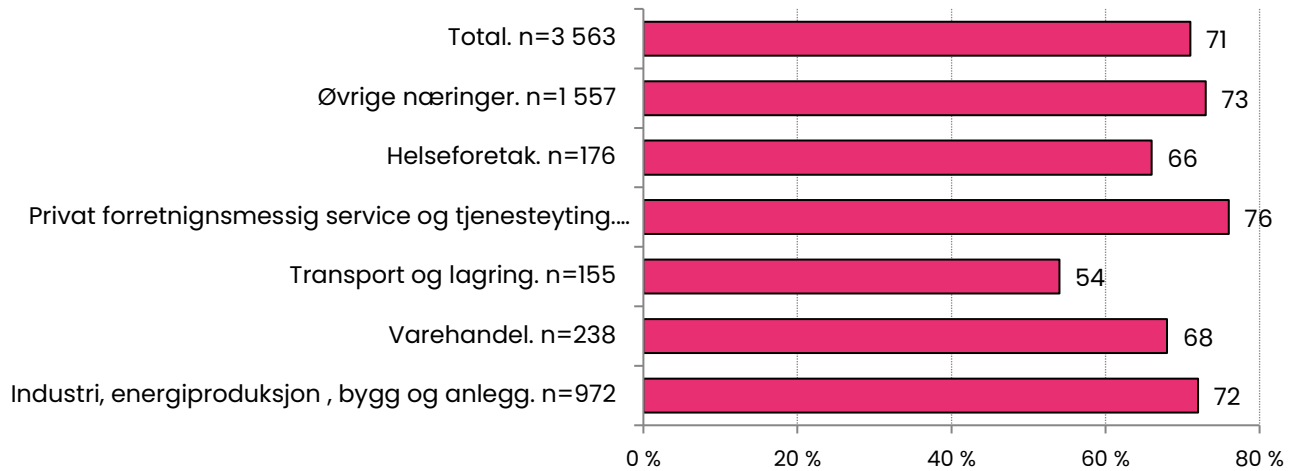
Figur 6-12 Sysselsatte med store krav til læring i jobben, etter utdanning. 18–69 år. 2021. Prosent



De som jobber heltid, opplever oftere store krav til læring i jobben (75 prosent) enn de som jobber deltid (60 prosent), og de som jobber i offentlig sektor, noe oftere (74 prosent) enn de i privat sektor (71 prosent).

Sysselsatte i ulike næringer opplever i ulik grad krav til læring i jobben. Mens 76 prosent av de ansatte i privat forretningsmessig service- og tjenesteyting opplever krav til læring i jobben, er det bare 54 prosent innenfor transport og læring som opplever det samme.

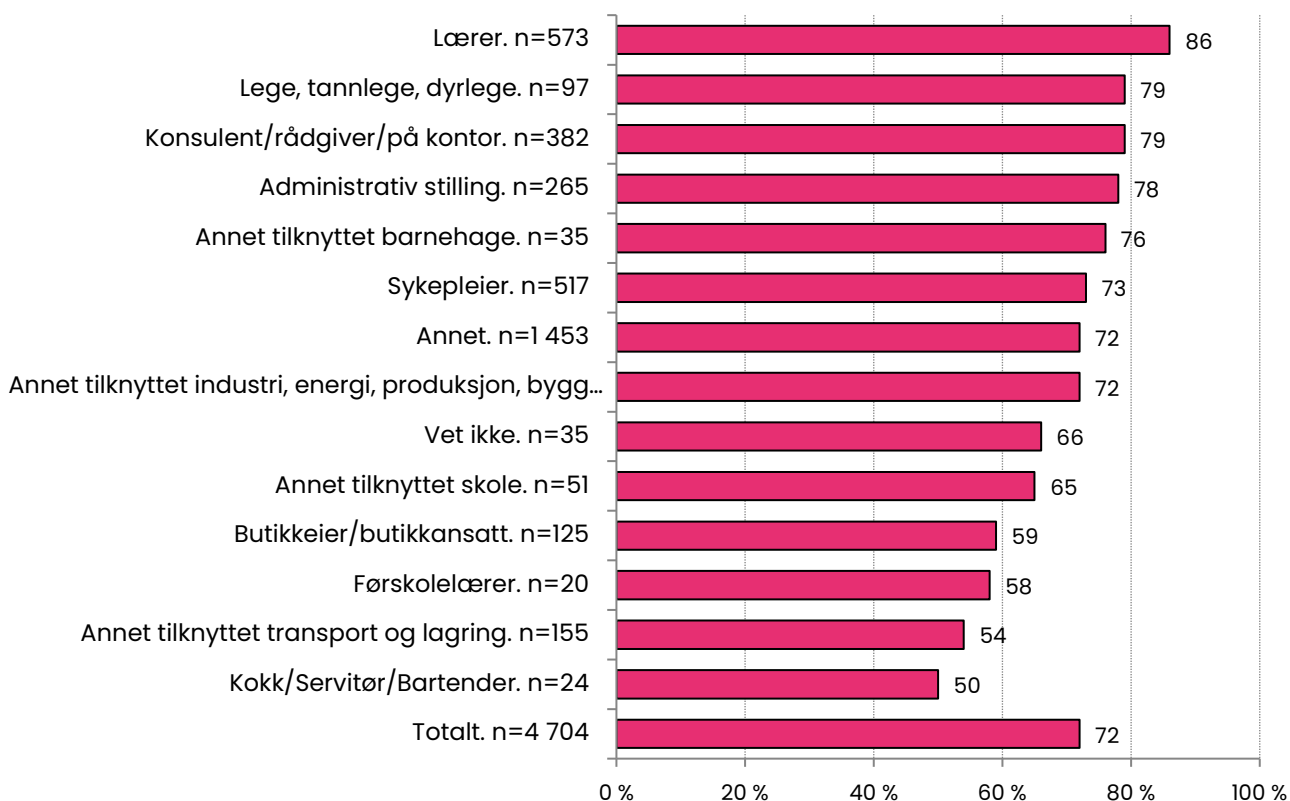
Figur 6-13 Sysselsatte med store krav til læring i jobben, etter næring. 18–69 år. 2021. Prosent.



Forskjellige yrkesgrupper opplever i ulik grad krav til læring i jobben. Denne undersøkelsen viser at en særlig stor andel av lærerne oppgir at jobben i svært eller ganske stor grad krever at de stadig må lære noe nytt. 86 prosent av lærerne opplever dette. Også leger, tannleger og dyrleger, i tillegg til konsulenter, rådgivere og andre som jobber på kontor, opplever store krav til læring i jobben.

Det er langt færre av butikkansatte og personer som jobber innen transport og lagring, som opplever det samme. Også førskolelærere og de som jobber som kokk, servitør eller bartender, opplever lite krav til læring i jobben, men resultatene for disse gruppene er usikre fordi det er så få respondenter i disse yrkesgruppene.

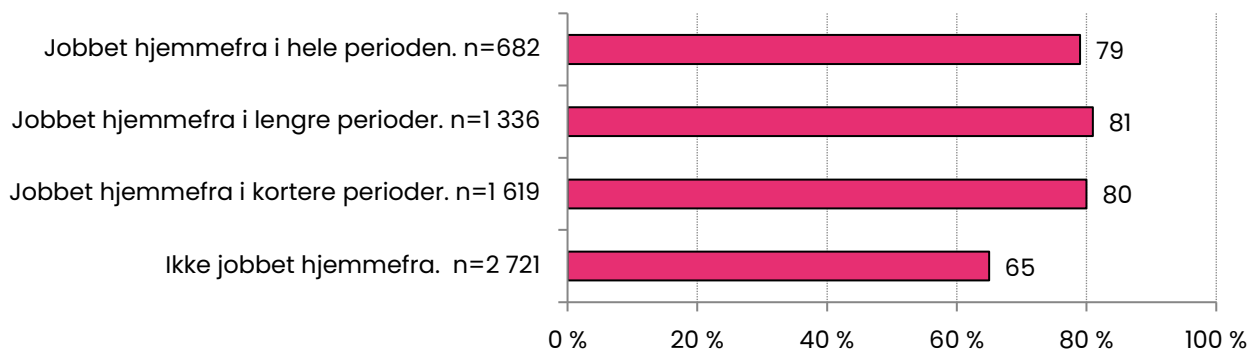
Figur 6-14 Sysselsatte med store krav til læring i jobben, etter yrke. 2021. 18–69 år. Prosent.



Av de som har vært permittert etter mars 2020, opplever 63 prosent store krav til læring i jobben, mens dette gjelder 74 prosent av de som ikke har vært permittert. Om det er flest permitteringer i yrker som vanligvis i liten grad krever læring, eller om jobben i liten grad har krevd læring under pandemien fordi man har vært permittert, kan vi ikke si noe sikkert om ut fra denne undersøkelsen.

Når det kommer til hjemmearbeid, er det også slik at de som har eller har hatt hjemmekontor i pandemiperioden, oftere opplever krav til læring i jobben (79–81 prosent) enn de som ikke har hatt hjemmekontor (65 prosent). Dette kan både skyldes at det er yrker som vanligvis krever læring som ofte utføres hjemmefra, og at hjemmekontorsituasjonen også har medført økt kompetansebehov, for eksempel gjennom at man har måttet lære seg nye digitale samhandlingsverktøy og nye måter å jobbe på.

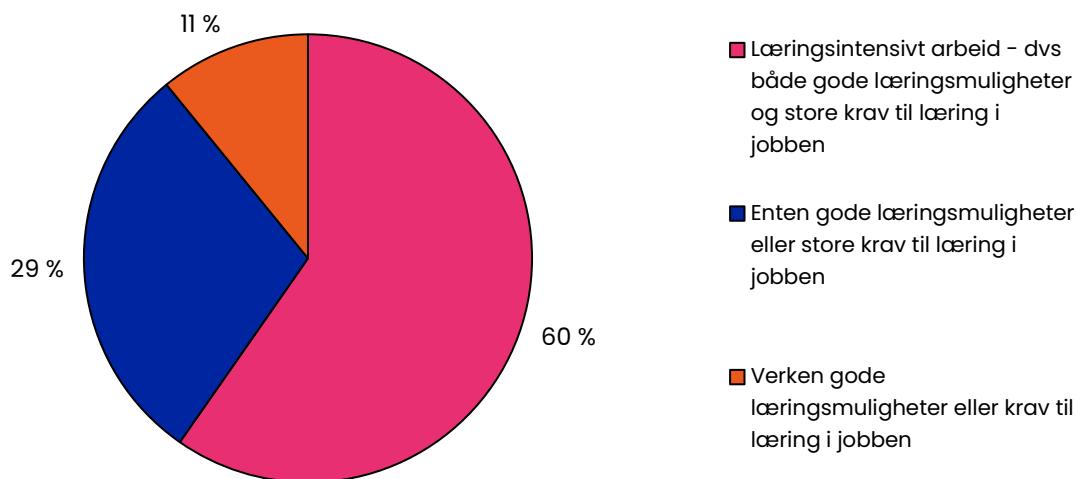
Figur 6-15 Sysselsatte med store krav til læring i jobben, etter om de har hatt hjemmekontor under pandemien. 18–69 år. 2021. Prosent.



6.4. Noe færre har læringsintensivt arbeid i pandemien

Vi har i de foregående delkapitlene sett at noe færre opplever gode muligheter for læring i jobben, mens andelen som opplever store krav til læring i jobben, har ligget stabilt i pandemiåret. De som både opplever svært eller ganske gode muligheter for læring i jobben, og i svært eller ganske stor grad opplever krav til at de stadig må lære seg noe nytt eller sette seg inn i nye ting på jobben, har det vi kaller et læringsintensivt arbeid.

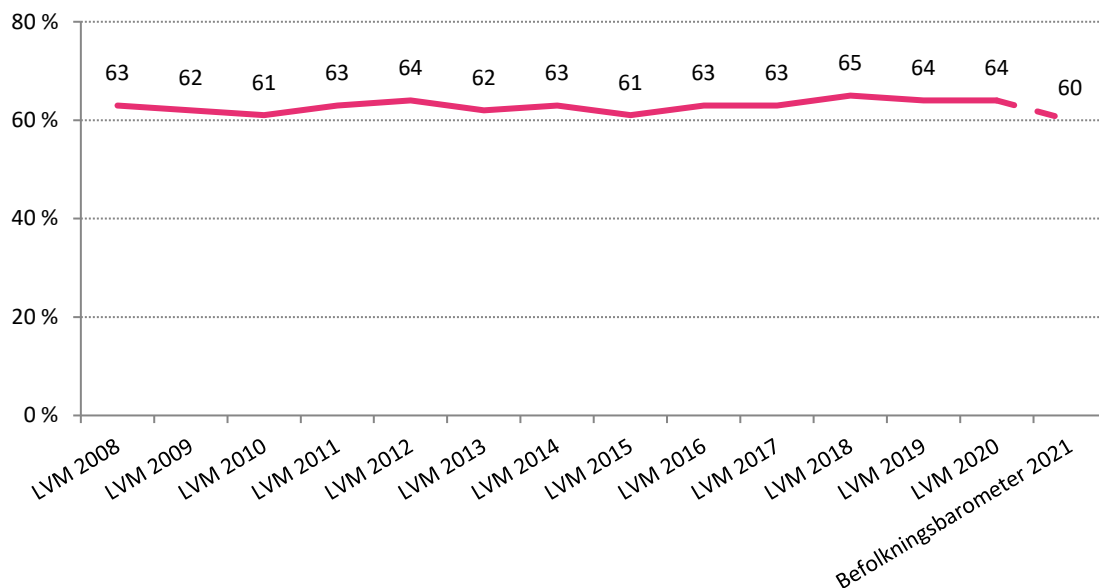
Figur 6-16 Sysselsatte med læringsintensivt arbeid. 2021. 18–69 år. N=6 441. Prosent.



I 2021 er det 60 prosent av de sysselsatte som oppgir at de har et læringsintensivt arbeid. 11 prosent oppgir at de verken har gode muligheter for læring eller krav til læring i jobben.

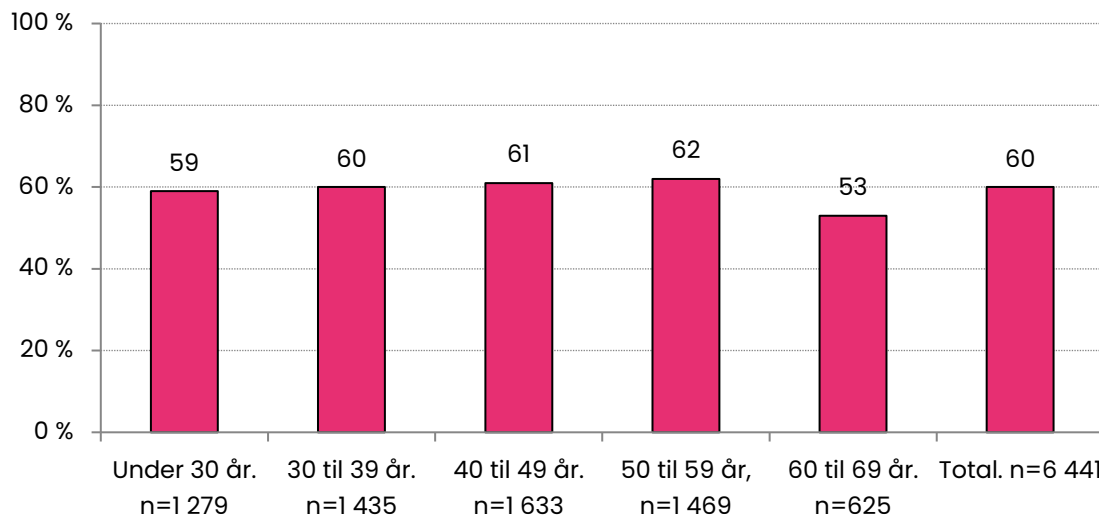
Når vi sammenlikner med resultater fra Lærevilkårsmonitoren i figur 6-11, ser vi at andelen med læringsintensivt arbeid har falt det siste året. Både i 2019 og 2020 lå andelen på 64 prosent, og andelen har gått ned med fire prosentpoeng (lanke, 2021a). Nedgangen skyldes nedgangen i andelen som oppgir at de har gode læringsmuligheter i jobben.

Figur 6-17 Sysselsatte med læringsintensivt arbeid. Lærevilkårsmonitoren 2008-2020, befolkningsbarometeret 2021. 22-66 år. Prosent.



Når vi bryter ned på bakgrunnsvariabler, ser vi at det er en noe høyere andel av mennene (61 prosent) enn av kvinnene (59 prosent) som har læringsintensivt arbeid. Det har ikke vært kjønnsforskjeller for læringsintensivt arbeid de siste årene (lanke, 2021a)

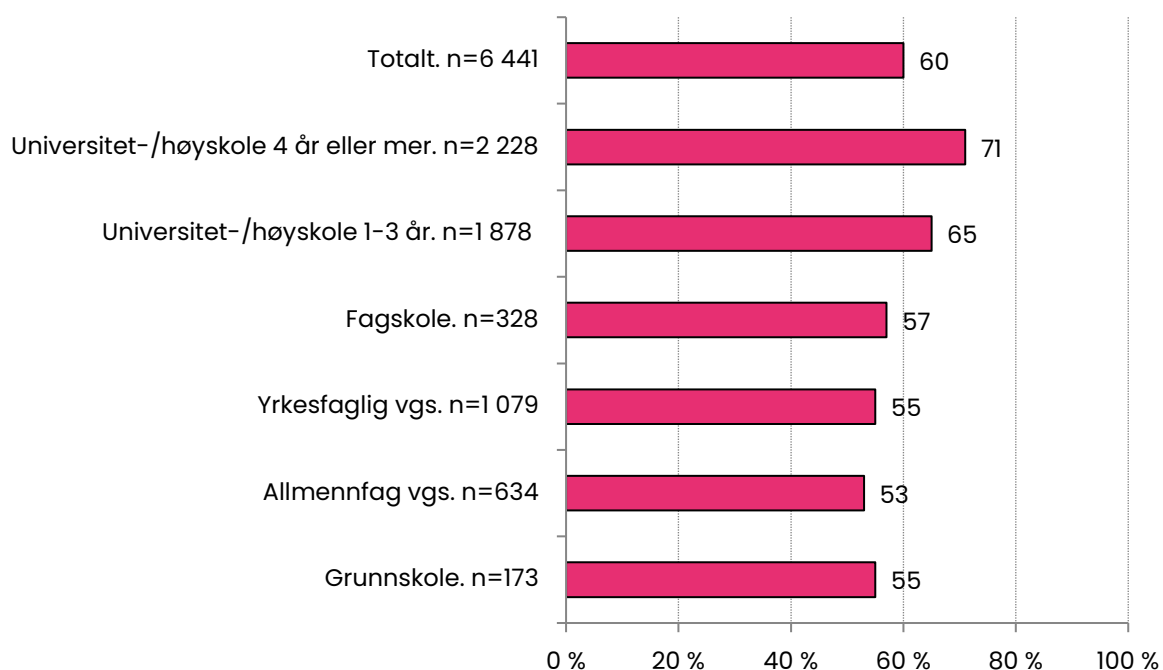
Figur 6-18 Sysselsatte med læringsintensivt arbeid, etter alder. 2021. 22-69 år. Prosent.



Det er små forskjeller mellom alderskategoriene når det gjelder læringsintensivt arbeid. De sysselsatte over 60 år er de eneste som skiller seg ut med lavest andel med læringsintensivt arbeid på 53 prosent. De siste årene har også LVM-resultatene vist at aldersforskjellene er i ferd med å viskes ut (lanke, 2021a).

Når det gjelder utdanningsnivå, finner vi større forskjeller mellom kategoriene. Det er personer med høyere utdanning som i størst grad har læringsintensivt arbeid. Blant de med høyere utdanning som er fire år eller lenger, er andelen 71 prosent, mens den er på 65 prosent blant de med kortere høyere utdanning. Det er ikke så stor forskjell mellom de med grunnskole- eller videregående utdanning. I forhold til LVM 2019 er det i 2021 større forskjeller mellom sysselsatte med fagskole og høyere utdanning, og mindre forskjeller mellom de med grunnskoleutdanning og videregående utdanning (Ianke, 2021a).

Figur 6-19 Sysselsatte med læringsintensivt arbeid, etter utdanning. 2021. 18–69 år. Prosent.



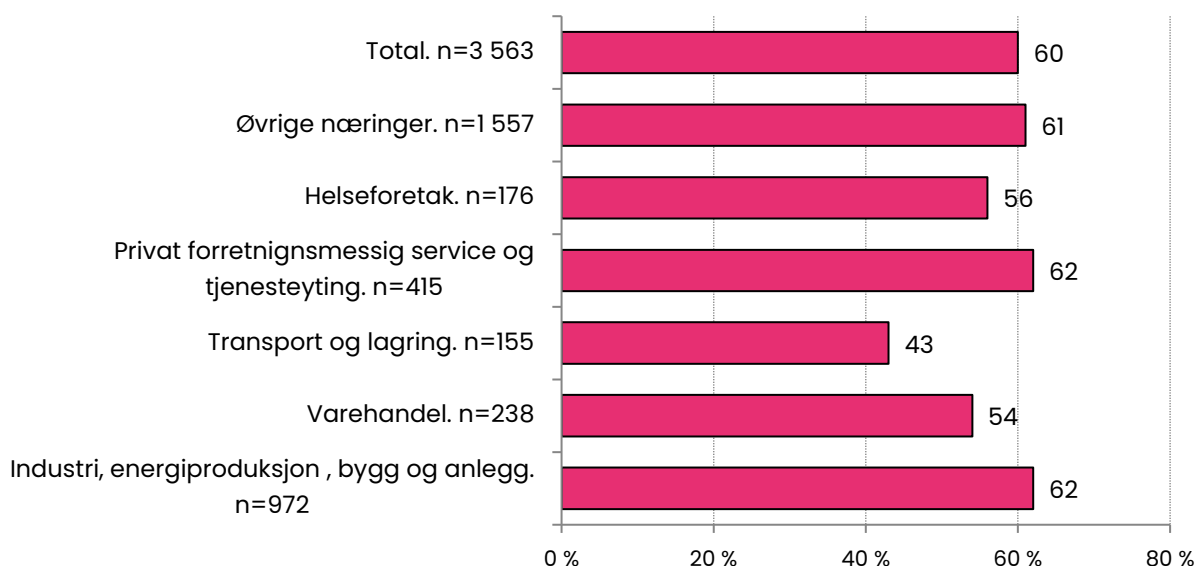
De som jobber heltid, har oftere et læringsintensivt arbeid (63 prosent) enn de som jobber deltid (47 prosent). At det er en høyere andel av heltidsansatte enn deltidsansatte som har læringsintensivt arbeid, har vi også sett i Lærevilkårsmonitoren (Ianke, 2021a).

Det er nesten ikke forskjell mellom privat og offentlig sektor. 60 prosent av sysselsatte i privat sektor og 61 prosent av de sysselsatte i offentlig sektor hadde læringsintensivt arbeid i 2021. Til sammenlikning var det i 2019 68 prosent av de offentlige ansatte, og 62 prosent av de privat ansatte, som hadde læringsintensivt arbeid (Ianke, 2021a).

Andelen med læringsintensivt arbeid varierer mellom næringene. Vi har allerede sett at det var lavest andeler av sysselsatte innen transport og lagring med gode

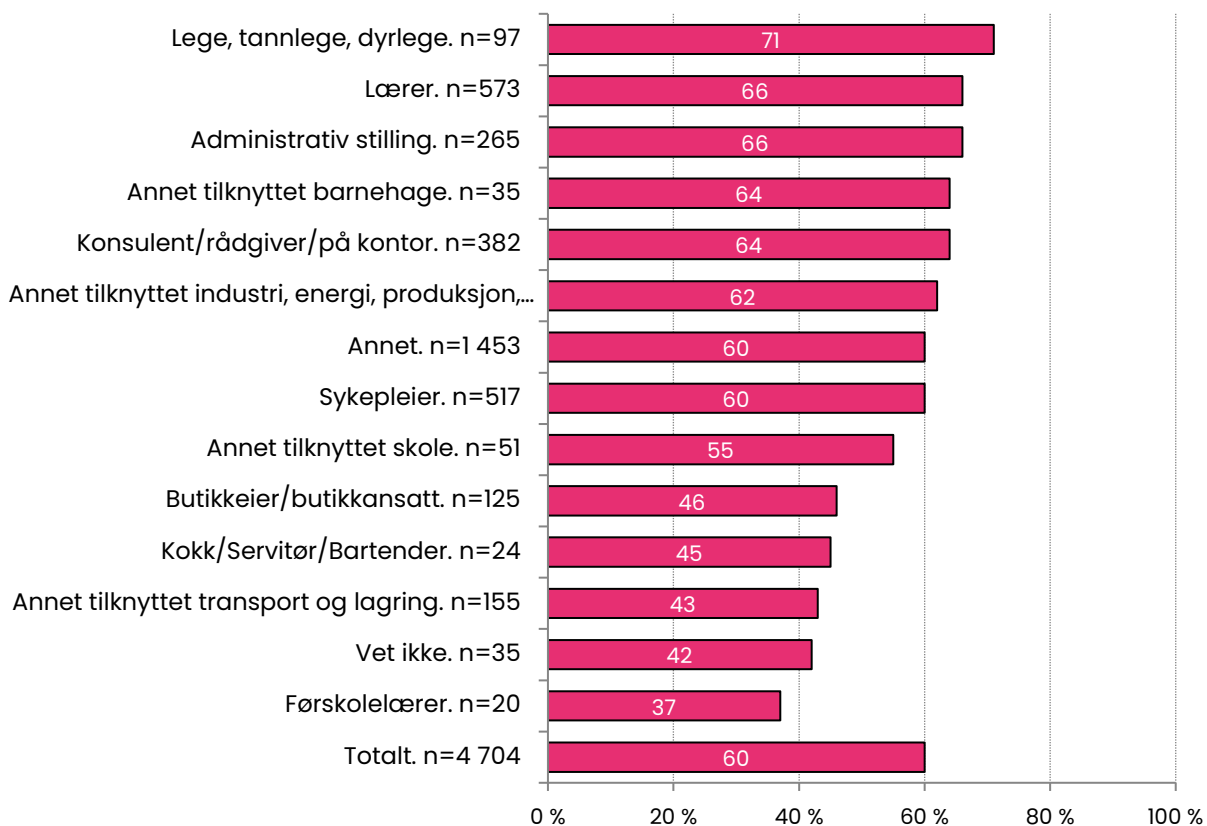
læringsmuligheter, og som opplevde store krav til læring i jobben. Følgelig er dette også næringen med lavest andel sysselsatte med læringsintensivt arbeid. Blant næringene som er inkludert her, er det industri, energiproduksjon, bygg og anlegg og privat forretningsmessig service- og tjenesteyting hvor høyest andel sysselsatte har læringsintensivt arbeid.

Figur 6-20 Sysselsatte med læringsintensivt arbeid, etter næring, 2021. 18–69 år. Prosent



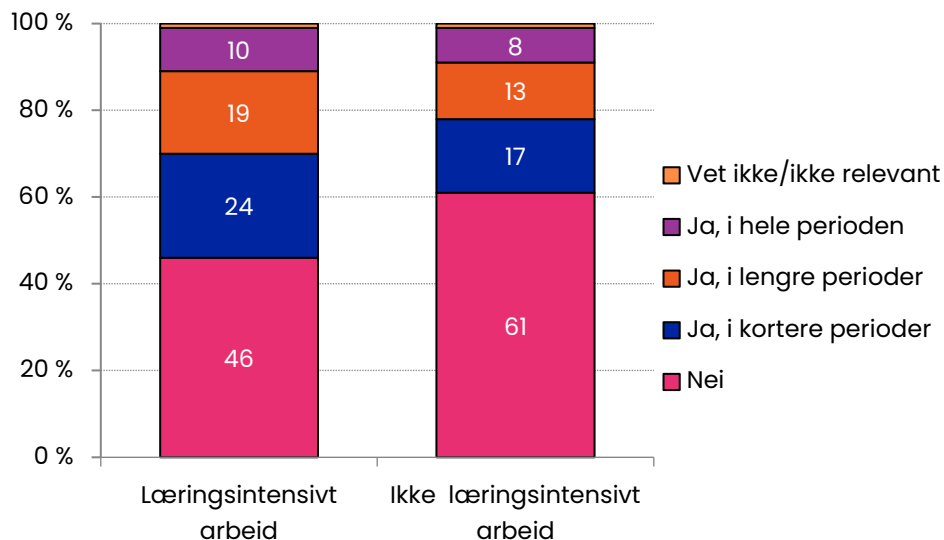
Det er veldig store forskjeller i andel med læringsintensivt arbeid etter yrke. Det er størst andel blant de som jobber som lege, tannlege eller dyrlege (71 prosent), lærer (66 prosent) og administrative stillinger (66 prosent) som har læringsintensivt arbeid, mens andelen er vesentlig lavere blant butikkansatte og ansatte tilknyttet transport og lagring. Vær oppmerksom på at det er få respondenter i en del av kategoriene.

Figur 6-21 Sysselsatte med læringsintensivt arbeid, etter yrke. 2021. 18–69 år. Prosent



Vi har tidligere vært inne på hvordan pandemien har påvirket sysselsattes arbeidssituasjon på ulike måter. Nesten halvparten har jobbet hjemmefra som følge av koronarestriksjoner. Andelene som har hatt hjemmekontor, varierer mellom de som har læringsintensivt arbeid, og de som ikke har det.

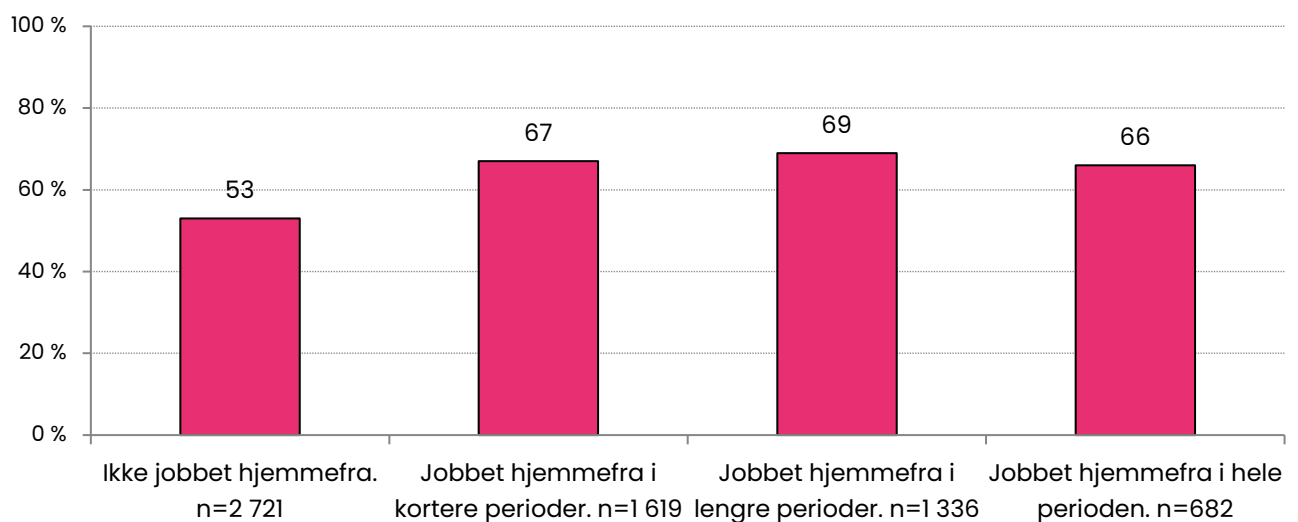
Figur 6-22 Andel av sysselsatte med og uten læringsintensivt arbeid, som har hatt hjemmekontor. 18–69 år. 2021. Prosent.



53 prosent av de med læringsintensivt arbeid har hatt hjemmekontor i kortere eller lengre perioder under koronapandemien. Av de som ikke har læringsintensivt arbeid, var det vesentlig færre, 38 prosent, som hadde hatt hjemmearbeid i perioden.

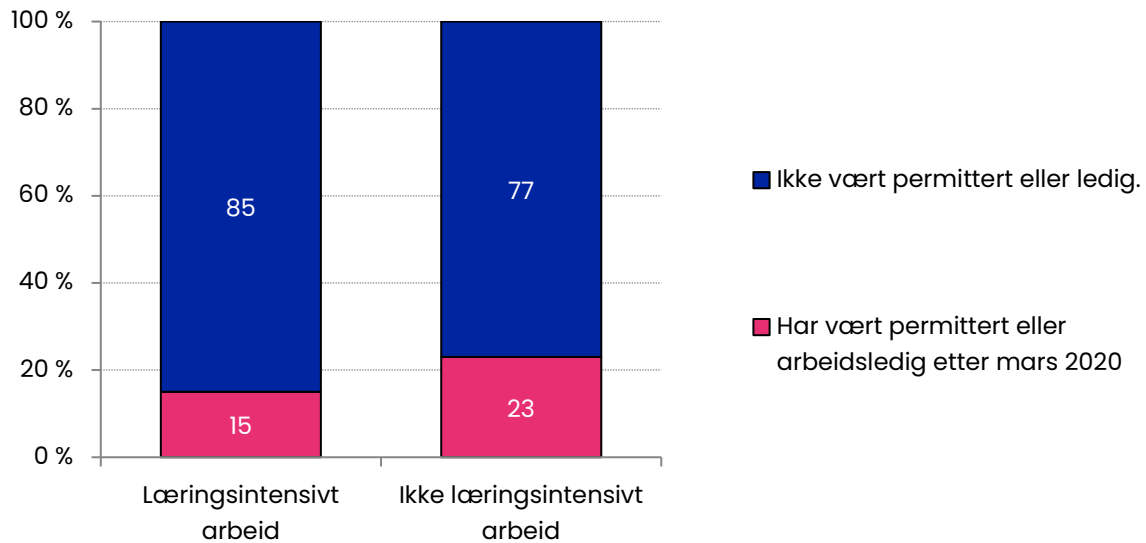
Av de sysselsatte som ikke har jobbet hjemmefra under pandemien, har litt over halvparten læringsintensivt arbeid, mens rundt 2 av 3 som har jobbet hjemmefra helt eller delvis under pandemien, har det samme.

Figur 6-23 Sysselsatte med læringsintensivt arbeid, etter grad av hjemmearbeid under pandemien. 2021. 18-69 år. Prosent.



Det er også forskjeller i andelene som har vært permitterte eller arbeidsledige i løpet av perioden. Mens 23 prosent av de som ikke har læringsintensivt arbeid, har vært permitterte eller blitt arbeidsledige under pandemien, er tilsvarende andel blant de med læringsintensivt arbeid på 15 prosent.

Figur 6-24 Andel av sysselsatte med og uten læringsintensivt arbeid, som har vært permittert/permitterte eller ledige i løpet av pandemien. 18–69 år. 2021. Prosent.



Figur 6-24 Andel av sysselsatte med og uten læringsintensivt arbeid, som har vært permitterte eller ledige i løpet av pandemien. 18–69 år. 2021. Prosent.

Halvparten av de som har vært ledige eller permitterte i løpet av pandemien, har læringsintensivt arbeid, mens av de som ikke har vært permitterte eller ledige, er det 62 prosent som har læringsintensivt arbeid.

6.5. Kort oppsummering av uformell læring i arbeidslivet

Vi har sett noen endringer i den uformelle læringen som har foregått i arbeidslivet det siste halvannet året. I kapittel 6 har vi sett at:

- Andelen sysselsatte som oppgir at de lærer noe nyttig av en medarbeider eller overordnet, har økt fra 42 til 61 prosentpoeng.
- Det er likevel færre som opplever at de har gode læringsmuligheter gjennom de daglige arbeidsoppgavene enn før. Andelen har sunket fra 82 til 77 prosent.
- Samtidig er det like mange som opplever krav til læring i jobben som før. Andelen har ligget stabilt de siste årene.
- At færre opplever gode læringsmuligheter, har imidlertid ført til at også andelen som har læringsintensivt arbeid, har gått ned fra 64 til 60 prosent av de sysselsatte.

I hvilken grad endringene skyldes pandemien, kompetansetiltak eller andre årsaker, vet vi imidlertid ikke. I kapittelet har vi sammenliknet resultatene med Lærevilkårsmonitoren og Befolkningsbarometeret 2021, og selv om spørsmålene er stilt på samme måte, må vi ta forbehold om sammenliknbarheten.

Referanser

Andersen, S.M.H., Grendal, O.N., Keute, A.L. (2021). *Kompetanseutvikling under Covid-19*. Statistisk sentralbyrå (2021/25).

https://www.ssb.no/utdanning/voksenopplaering/artikler/kompetanseutvikling-under-covid-19/_attachment/inline/0f65bb6d-2a8f-4984-bf32-8087026ef88c:4529978f02ea74d5a53251aed8af22227be1b55c/RAPP2021-25.pdf

Berg, R.S., Haugen, A., Lanestedt, J., Lie, N.-E.K., Pedersen, S.H., Pedersen, V., Røst, T.H., Wiborg, A., Ørnes, H. (2020). *Tilstandsrapport for høyere utdanning 2020*.

<https://diku.no/rapporter/diku-rapportserie-03-2020-tilstandsrapport-for-hoeyere-utdanning-2020>

Birkeland, P., Bjønness, A.M., Ulven, H.U. (2020) *Hovedtall fra Kompetanse Norges befolkningsbarometer 2020*. Kompetanse Norge.

<https://www.kompetansenorge.no/statistikk-og-analyse/publikasjoner/hovedtall-fra-kompetanse-norges-befolkningsbarometer-2020/>

Bratsberg, B., Eielsen, G., Markussen, S., Raam, O., Røed, K., Vigtel, T. (2020). *Hvem tok støytten?* Samfunnsøkonomen nr.2.

Bjønness, A.M., Midtbø, T., Størset, H., Ulven, C.H. (2021). *Befolkningens digitale kompetanse og deltakelse*. Kompetanse Norge.

<https://www.kompetansenorge.no/statistikk-og-analyse/publikasjoner/befolkningens-digitale-kompetanse-og-deltakelse/>

Ianke, P. (2020). *Livslang læring 2020: Hovedtall om voksnes deltakelse i utdanning og opplæring*. Kompetanse Norge.

https://www.kompetansenorge.no/contentassets/2c74ffe9cc5546e9b042694ff5ef3e7b/livslang_laring_2020.pdf

Ianke, P. (2021a). *Livslang læring 2019: Læringsintensivt arbeid*. Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse.

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

Ianke, P. (2021b) *Livslang læring 2019: Deltakelse i formell videreutdanning*. Kompetanse Norge.

<https://www.kompetansenorge.no/statistikk-og-analyse/publikasjoner/livslang-laering-2019-deltakelse-i-formell-videreutdanning/>

Ingelsrud, M.H. & Bernstrøm, V.H. (2021). *Hjemmekontor utbredelse og sentrale kjennetegn våren 2021*. Arbeidsforskningsinstituttet AFIs FoU-resultat (2021:04)
https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/11250/2756692/AFI_fou_2021_04_Hjemmekontor.pdf

Ingelsrud, M.H. & Steen, A.H. (2021). *Norsk arbeidsliv 2021 – mot en ny normal?* Yrkesorganisasjonens Sentralforbund.
<https://ys.no/wp-content/uploads/2021/08/Arbeidslivsbarometeret-2021.pdf>

Haugen, A., Holme, T., Håvik, B., Lie, N.-E.K., Landøy, A., Osland, S.A., Rutledal, L.P., Ørnes, H., Pedersen, S.H. (2021). *Tilstandsrapport for høyere utdanning 2021*.
<https://diku.no/rapporter/dikus-rapportserie-07-2021-tilstandsrapport-for-hoeyere-utdanning-2021>

Kompetanse Norge (2021). *Bransjeprogram for kompetanseutvikling*.
<https://www.kompetansenorge.no/bransjeprogram-med-studie--og-opplaringstilbud/>

Krüger, I.B. & Ulven, C.H. (2020). *Rådløse unge og tilfredse eldre? Holdninger til utdanning og yrkesbytte i Kompetanse Norges befolkningsbarometer*.
https://www.kompetansenorge.no/contentassets/f5291b9ce3ef48838f68702e85dbf6d8/radlose_unge_og_tilfredse_eldre.pdf

Mamelund, S.-E., Ingelsrud, M.H., Steen, A.H. (2020). *Arbeidslivsbarometerets koronaundersøkelse. Preliminære funn per 6. april 2020*. AFI Arbeidsnotat.
<https://www.oslomet.no/forskning/forskningsnyheter/arbeidslivsbarometerets-koronaundersokelse>

Meld. St. 14 (2019–2020). *Kompetansereformen – Lære hele livet*. Kunnskapsdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-14-20192020/id2698284/>

NOU 2019: 2. *Fremtidige kompetansebehov II – utfordringer for kompetansopolitikken*. Avgitt til Kunnskapsdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2019-2/id2627309/>

NOU 2020: 2. *Fremtidige kompetansebehov III – Læring og kompetanse i alle ledd*. Avgitt Kunnskapsdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2020-2/id2689744/>

Olsen, D. S. & Børing, P. (2019) *Kompetanseutvikling og livslang læring blant seniorer innenfor akademikeryrker*. Rapport 2019:14. NIFU
https://seniorpolitikk.no/wp-content/uploads/2019/10/17-09-19-nifurapport2019_14endelig.pdf

Prop. 127 S (2019–2020). *Endringer i statsbudsjettet 2020 (økonomiske tiltak i møte med virusutbruddet)*. Finansdepartementet.

<https://www.regjeringen.no/contentassets/a29386c923894b9b91a8df7a0903fff2/no/pdfs/prp201920200127000dddpdfs.pdf>

Steen, A. H & Solberg, A. G. (2020). *Arbeidsplassen som læringsarena. Kartlegging: Oppfatninger av læringskultur blant Deltas medlemmer*. AFI/Oslo Met.

https://www.delta.no/aktuelt/afi-rapport-avdekker-arbeidet-med-kompetanse-er-tilfeldig-og-lite-tilrettelagt/AFI-rapport%20Arbeidsplassen%20som%20%c3%a6ringsarena.pdf/_/attachment/inline/ef8285b0-760b-44bf-93b7-64178c9e6c5c:950a3744df095c715dae0e3cc0c0303ac4fa664e/AFI-rapport%20Arbeidsplassen%20som%20%c3%a6ringsarena.pdf

Ulstein, J.H. (2019). *Livslang læring 2008–2018: Resultater fra Lærevilkårsmonitoren*.

https://www.kompetansenorge.no/contentassets/508bf22cf3ad473e9620a4ab51462019/livslang_laring_20082018.pdf

Ulven, Camilla (2021). *Uformell læring i arbeidslivet*. Kompetanse Norge.

<https://www.kompetansenorge.no/statistikk-og-analyse/publikasjoner/uformell-laring-i-arbeidslivet/>

Utdanningsdirektoratet (2020). *Hvordan prege koronautbruddet våre 2020 barnehager, skoler og fagopplæring?* Utdanningsspeilet 2020.

<https://www.udir.no/tall-og-forskning/finn-forskning/tema/utdanningsspeilet-2020/del-2/#>

Utdanningsdirektoratet (2021). *Konsekvenser av smitteverntiltak for voksne i grunnskoleopplæringen våren 2021*.

<https://www.udir.no/tall-og-forskning/finn-forskning/tema/konsekvenser-av-smitteverntiltak-for-voksne-i-grunnskoleopplaring-varen-2021/>

Øi, S.V. (2021). *Livslang læring 2020: Befolkningens deltakelse på kurs, seminarer og konferanser. Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2008–2020*. Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse.

<https://www.kompetansenorge.no/statistikk-og-analyse/publikasjoner/livslang-laring-2020-befolkningens-deltakelse-pa-kurs-seminarer-og-konferanser/>

Vedlegg

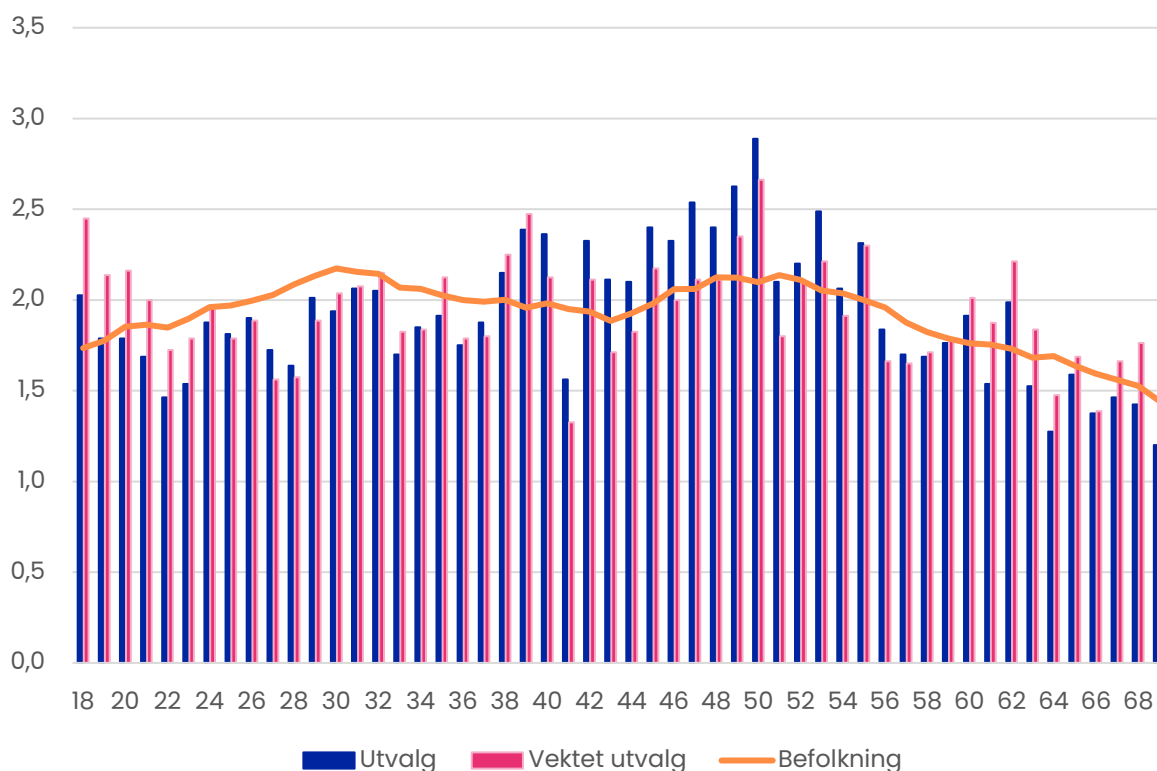
Kvalitetsrapport

Når man skal undersøke problemstillinger i befolkningen er det vanlig å ta et utvalg av befolkningen for å representere den totale populasjonen. Dette gir ofte estimater for oppfatningen i total populasjonen, men åpner også for feil og skjevheter. For å få så presise estimater som mulig er det viktig at utvalget er representativt. Det betyr at de samme gruppene som er representert i populasjonen er representert i like stor andel i utvalget.

Representativitet

I denne undersøkelsen har vi et utvalg på 8 000 personer i alderen 18–69 år.

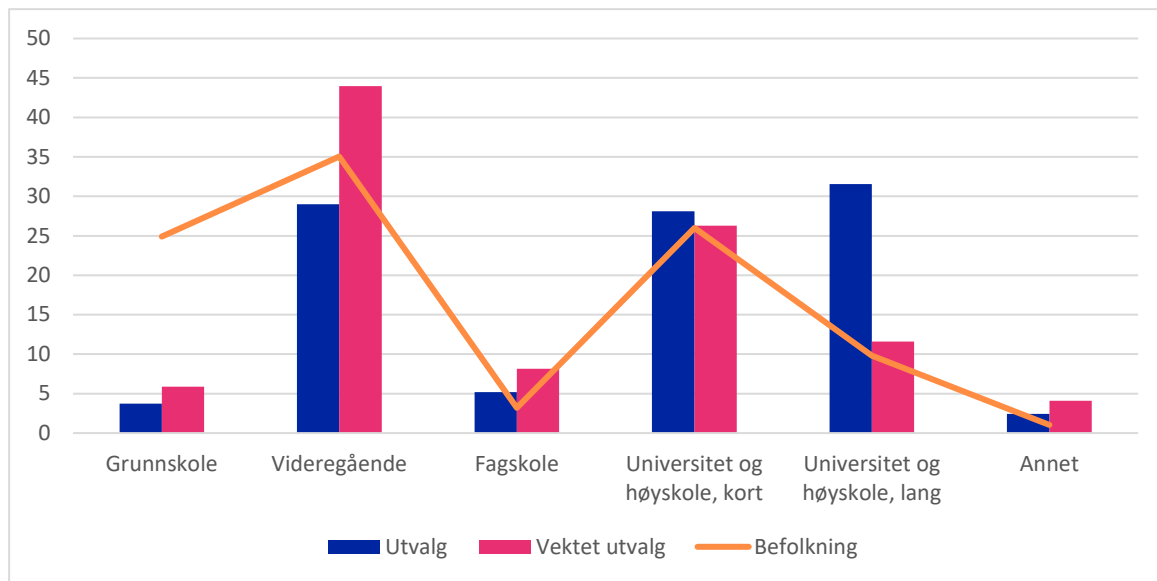
Figur 0-1 Fordeling av utvalget (vektet og uvektet) og den faktiske befolkningen.



Fra figuren ser vi at utvalget er litt skjevt med tanke på alder, sammenlignet med befolkningen. Dette er ikke så uvanlig da det er små marginer som vil føre til forskjeller. Med en befolkningsvekt er det fremdeles noen skjevheter. Dette viser at vektene er laget etter grupperinger, og ikke hvert alderstrinn. Når vi gjør den samme sammenligningen med bruk av aldersgrupper (under 30, 30–39, 40–49 og over 49) er andelen identisk som med befolkningen. Siden vekten er generert med bruk av gruppering vil vi også bruke aldersgruppering i rapporten.

Utdanningsnivå

Utvalget i denne undersøkelsen er litt unikt, da det inkluderer personer i alderen 18–69 år. SSB sin publiserte utdanningsstatistikk viser 16+ og med grupperinger som inneholder 16–19 år. På grunn av dette er statistikken som er vises hentet fra microdata. I tillegg inkluderer lang universitets/høyskole i denne undersøkelsen⁵ alle med 4 år eller mer, men NUS klassifiseringen inneholder personer med mer enn 4 år. Tallene er derfor ikke helt presise, men vil allikevel gi et inntrykk av om de er representative.



På utdanningsnivå ser vi at utvalget er overrepresentert av personer med høyere utdanning og underrepresentert av personer med grunnskole eller lavere. Den vekta andelen er litt nærmere befolkningen, men det er fremdeles skjevheter. I datagrunnlaget er det også en variabel med utdanningsgrupperinger. Her benyttes 3 variabler:

1. Ingen utdanning, grunnskole, videregående og fagskole
2. Universitet og høyskole, kort
3. Universitet og høyskole, lang

Det kommer tydelig frem at vektingen er fra disse variablene, og da er utvalget representativt. Utdanningsnivå er en variabel som også påvirkes av andre variabler, som alder. Allikevel bør det vurderes om vektene skal benyttes når personer med fagskole, vgs, grunnskole og ingen utdanning er slått sammen. Fra figuren ser vi da en overrepresentasjon av personer med videregående og

⁵ Vi valgte en annen inndeling av utdanningsnivå fordi det tidligere var vanlig å ta en mastergrad på 4 år, og noen skoler tilbyr det fortsatt.

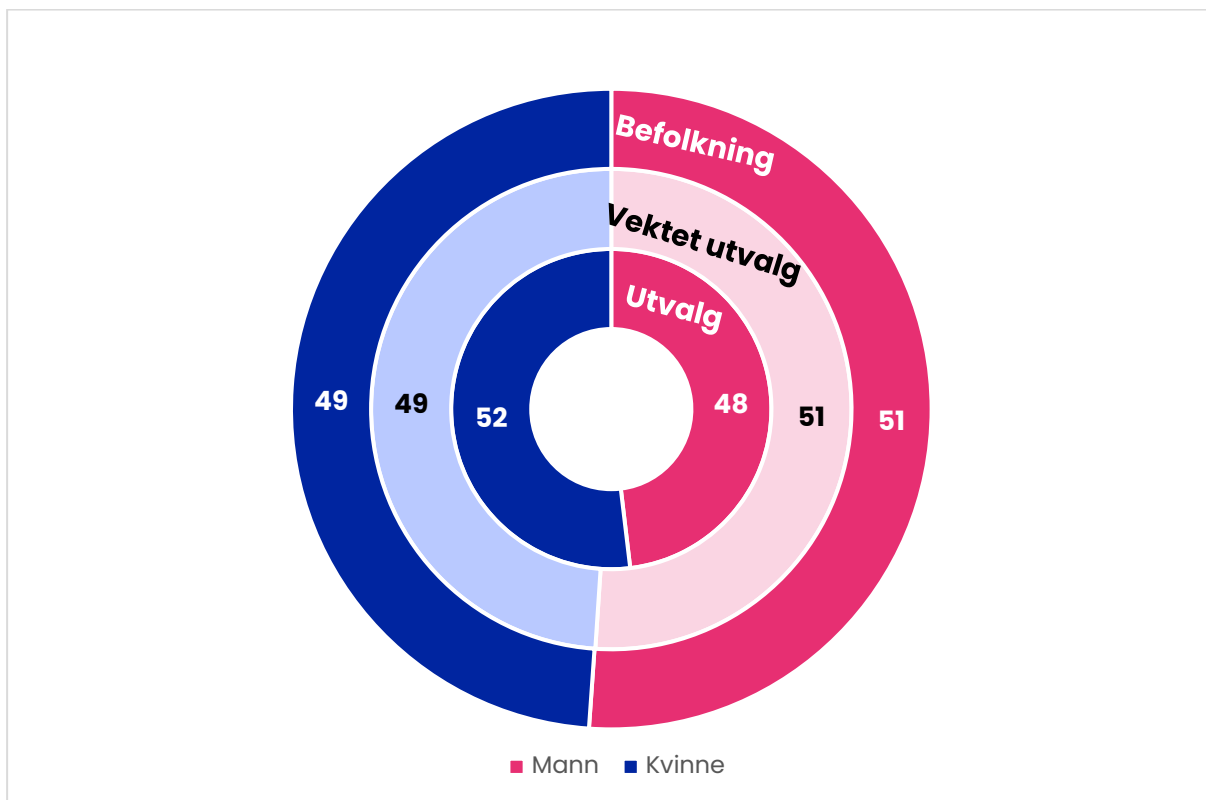
svarene dems er ikke sikkert representative for personer uten utdanning. Med et såpass skjevt utvalg er det viktig å undersøke frafallet. Dessverre er ikke utdanningsnivå noe man har tilgang til før intervju. Det kan derfor være systematisk frafall vi ikke er klar over. Dette må tas hensyn til i tolkninger av analysene som gjøres i denne rapporten. En løsning vil være å oppgi resultater for vekta og uvekta tall. Å beregne feilmargin vil være en annen måte å vise usikkerheten til tallene.

Utdanningsnivå	Feilmargin
Grunnskole	6%
Videregående	2%
Fagskole	5%
Universitet/høyskole, kort	2%
Universitet/høyskole, lang	5%
Utvalget	1%

Kjønn

Figuren viser at utvalget som er litt skjevt fordelt på kjønn. Det er en større andel kvinner som har svart enn menn. Dette har ført til en vekt som gjør denne fordelingen lik med populasjonen.

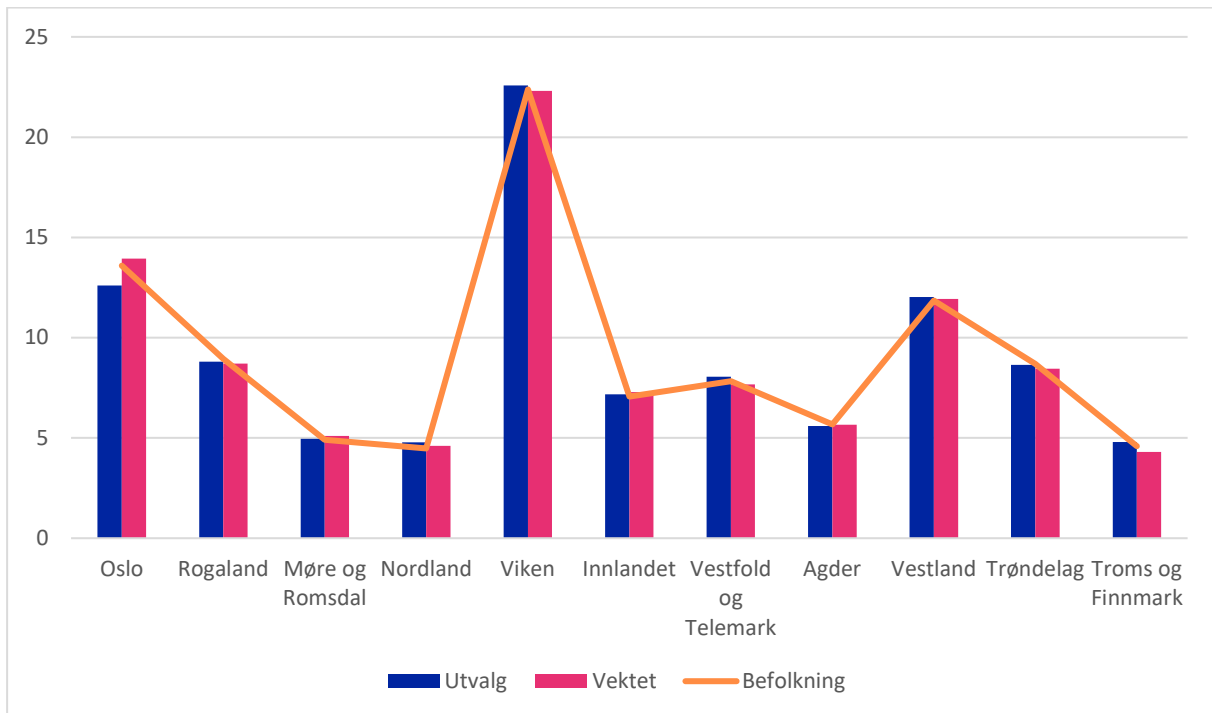
Figur 0-2 Fordeling av befolkning etter kjønn. Populasjon, utvalg og utvalg med vekt. Prosent



Fylke

Utvalget i seg selv ser ut til å være ganske representativt med tanke på fylke. Det er en liten underrepresentasjon i Oslo, som er vekta for.

Figur 0-3 Fordeling av populasjon, vektet utvalg og uvektet utvalg. Prosent



Svarprosent og svartilbøyelighet

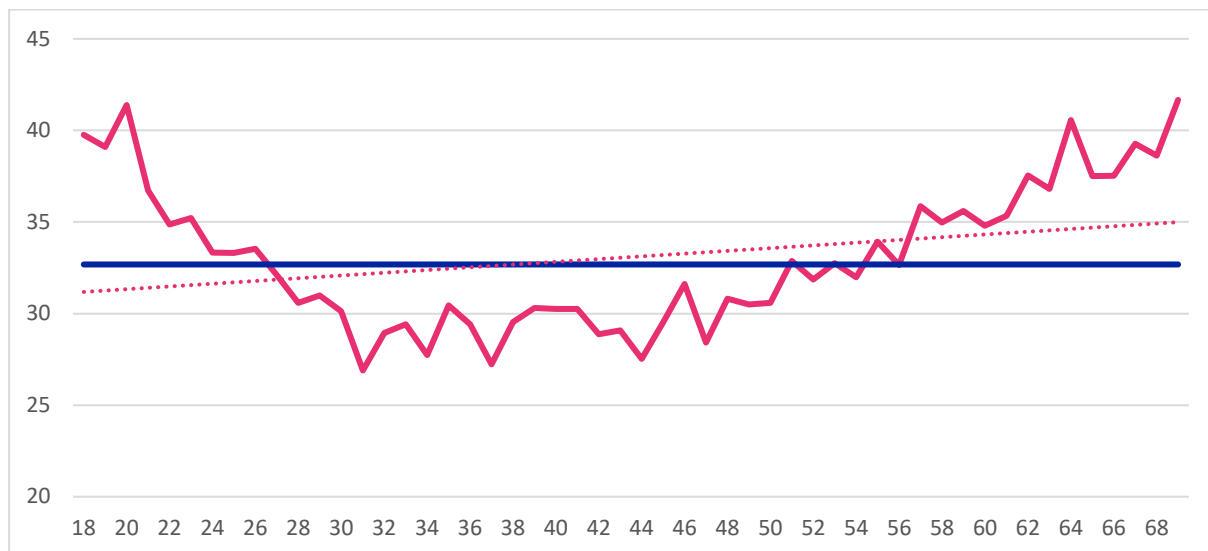
Utvalgsundersøkelser gir mulighet til å estimere verdier for hele befolkningen, basert på et utvalg. Frafall er noe som påvirker kvaliteten på dataen. Jo større frafall undersøkelsen har, jo større sannsynlighet for skjevheter. Estimaten fra undersøkelsen vil bli skjevt dersom frafallet er skjevt. Høyt frafall kan også øke usikkerhetsmarginene, altså variansen. Ved å undersøke frafallet og frafallsgrunner kan man si mer om sikkerheten til estimatene.

$$\text{Svarprosent} = \frac{\text{Antall intervjuer}}{\text{Bruttoutvalg}}$$

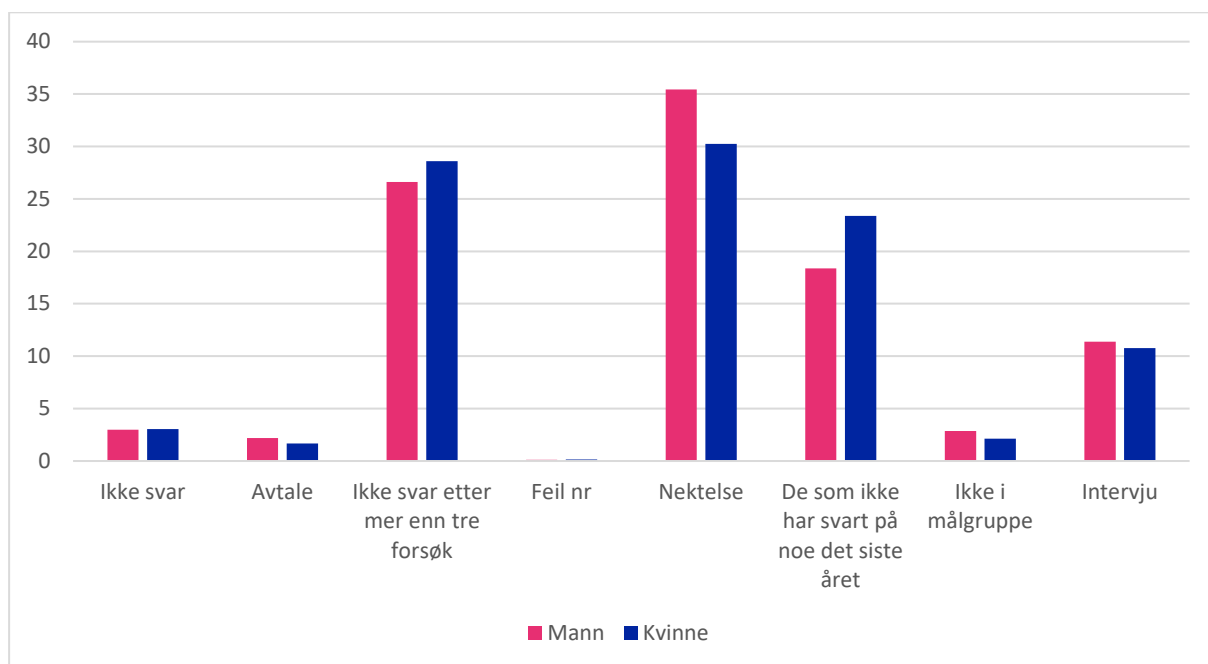
$$\text{Svartilbøyelighet} = \frac{\text{Antall intervjuer}}{\text{Bruttoutvalg} - \text{ikke kontakt}}$$

Ved å se på både svarprosenten og svartilbøyeligheten kan vi få et bedre bilde av skjevheten til utvalget. Svarprosenten til spørreundersøkelsen er 11 prosent. Selv om den er lav, er det en vanlig svarprosent. Svartilbøyeligheten er på 16 prosent, noe som er bedre. Nesten 30 prosent av bruttoutvalget har man ikke fått svar fra. I tillegg er 21 prosent av bruttoutvalget på en gråliste, altså personer som ikke har svart på undersøkelser det siste året. Hvis man tar de på gråliste ut fra svartilbøyeligheten er den 23 prosent. 33 prosent av bruttoutvalget har svart at de ikke ønsker å delta. Det er disse vi skal analysere videre, for å se etter systematisk frafall blant de som ikke ønsker å delta.

Figur 0-4 Svartilbøyelighet etter alder. Prosent



Ved å se på svartilbøyeligheten fordelt på alder kan det se ut til å være en svak sammenheng med alder. Svartilbøyeligheten er høyere hos de yngste og de eldste.



Sammenligning andre undersøkelser

Lærevilkårsmonitoren (LVM) er en tilleggsundersøkelse til Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) og er en av våre viktigste kilder til kunnskap om befolkningens kompetanseutvikling. På grunn av en planlagt omlegging og internasjonal samordning av Arbeidskraftundersøkelsen (AKU), har ikke LVM blitt gjennomført som vanlig i 2021. Derfor valgte vi å inkludere noen LVM-spørsmål i årets befolkningsbarometer. Dette gjelder spørsmålet om deltakelse i formell utdanning, ikke-formell opplæring, samt spørsmålene om læringsmuligheter i jobb og krav til læring i jobben.

Selv om spørsmålsformuleringene er identiske og begge datainnsamlingene er foretatt ved hjelp av telefonintervjuer på store befolkningsutvalg, må man være oppmerksom på at resultatene fra LVM og befolkningsbarometeret ikke vil være helt sammenliknbare. Befolkningsbarometeret er en annen undersøkelse, hvor spørsmålene blir stilt i en annen kontekst, av en annen leverandør og på et annet tidspunkt på året (2./3. kvartal, istedetfor 1. kvartal). LVM er gjennomført av SSB og tilknyttet AKU som det er lovpålagt å svare på, og oppnår derfor en høy svarprosent (80-85 prosent) mens befolkningsbarometeret er gjennomført av Opinion og har en vesentlig lavere svarprosent.

Figurliste

Figur 2-1 Andel som i kortere eller lengre perioder har jobbet hjemmefra fra mars 2020. Av de som har hatt arbeid i 2020. n=7 004. Prosent.....	10
Figur 2-2 Andel som i kortere eller lengre perioder har jobbet hjemmefra fra mars 2020. Etter høyeste utdanningsnivå. n=7 004. Prosent.....	11
Figur 2-3 Har du i kortere eller lengre perioder jobbet hjemmefra fra mars 2020? Etter sektor. Prosent	12
Figur 2-4 Har du i kortere eller lengre perioder jobbet hjemmefra fra mars 2020? Etter yrke. Prosent.....	13
Figur 2-5 Har du i kortere eller lengre perioder jobbet hjemmefra fra mars 2020? Etter kjønn. Prosent.....	14
Figur 2-6 Har du vært arbeidsledig eller permittert under koronapandemien? Etter alder. Prosent.....	15
Figur 2-7 Har du vært arbeidsledig eller permittert under koronapandemien? Etter kjønn. Prosent.....	15
Figur 2-8 Har du vært arbeidsledig eller permittert i perioden fra mars 2020? Etter sektor. Prosent	16
Figur 2-9 I hvilken grad er du enig i følgende påstander? Prosent.	17
Figur 2-10 Andelen som har svart i svært stor grad etter om de har svart i svært stor grad på de andre kategoriene.	18
Figur 3-1 I hvilken grad opplever du at du oppfyller jobbets krav til følgende: n=7 018. Prosent	20
Figur 3-2 I hvilken grad oppfyller du jobbets krav til digitale ferdigheter? Etter alder.....	21
Figur 3-3 I hvilken grad oppfyller du jobbets krav til grunnleggende regning og tallforståelse? Etter alder.....	22
Figur 3-4 I hvilken grad oppfyller du jobbets krav til muntlige ferdigheter? Etter alder.....	22
Figur 3-5 I hvilken grad oppfyller du jobbets krav til bruk av engelsk? Etter alder. .	23
Figur 3-6 I hvilken grad oppfyller du jobbets krav til fagkompetanse? Etter alder..	24
Figur 3-7 I hvilken grad oppfyller du jobbets krav til digitale ferdigheter? Etter yrke.	24
Figur 3-8 I hvilken grad oppfyller du jobbets krav til grunnleggende regning og tallforståelse? Etter yrke.	25
Figur 3-9 I hvilken grad oppfyller du jobbets krav til muntlige ferdigheter? Etter yrke.	26
Figur 3-10 I hvilken grad oppfyller du jobbets krav til bruk av engelsk? Etter yrke. ...	27

Figur 3-11 I hvilken grad har du fått dekt behovet for å lære deg noe nytt? N=2 079. Prosent.	28
Figur 3-12 Bidro Nav/arbeidsgiver med å få dekt behovet? Prosent.....	28
Figur 3-13 I hvilken grad har du fått dekt behovet? Etter sysselsetting.	29
Figur 3-14 Bidro arbeidsgiver med å få dekt behovet? Etter yrke. Prosent.....	30
Figur 3-15 Hvordan kunne du tenke deg å få dekt behovet? Flervalg. N=347	31
Figur 3-16 Hvordan kunne du ønske deg å få dekt behovet? Flervalg. Etter alder.	31
Figur 3-17 Har du visst om muligheten til å ta utdanning samtidig som du mottar dagpenger fra Nav? N=1 276.....	32
Figur 3-18 Har du visst om muligheten til å ta utdanning samtidig som du mottar dagpenger fra Nav? N=1 276.....	33
Figur 4-1 Har du gått på skole, studert eller vært lærling i løpet av de siste 12 månedene? N=8 000. Prosent.	34
Figur 4-2 Hva slags utdanning har du tatt det siste året? N=1 537. Flervalg.	36
Figur 4-3 Var utdanningen(e) du nå har tatt eller tar nettbasert med samlinger, nettbasert uten samlinger, eller ikke nettbasert?.....	37
Figur 4-4 Deltakelse i utdanning siste 12 måneder etter sysselsetting. 22–59 år. N=6 615.....	38
Figur 4-5 Har du gått på skole, studert eller vært lærling i løpet av de siste 12 månedene? Etter alder. N=8000. Prosent.....	39
Figur 5-1 Befolkningens deltakelse i ikke-formell opplæring. 18–69 år. 2021. n=8000. Prosent.	41
Figur 5-2 Voksnes deltakelse i ikke-formell opplæring. LVM 2008–2020 og Befolkningsbarometeret 2021. 22–66 år. Prosent.....	42
Figur 5-3 Deltakelse i ikke-formell opplæring etter kjønn. 18–69 år. 2021. Prosent...	43
Figur 5-4 Deltakelse i ikke-formell opplæring, etter alder. 18–69 år. 2021. Prosent..	44
Figur 5-5 Deltakelse i ikke-formell opplæring, etter utdanning. 18–69 år. 2021. Prosent.	45
Figur 5-6 Deltakelse i ikke-formell opplæring, etter sysselsettingsstatus. 18–69 år. Prosent.	46
Figur 5-7 Sysselsattes deltakelse i ikke-formell opplæring, etter arbeidstid. 18–69 år. 2021. Prosent.....	47
Figur 5-8 Sysselsattes deltakelse i ikke-formell opplæring, etter sektor.	47
Figur 5-9 Deltakelse i ikke-formell opplæring, etter næring. 18–69 år. 2021. Prosent.	48
Figur 5-10 Deltakelse i jobbrelatert ikke-formell opplæring, etter yrke. 18–69 år. 2021. Prosent.	48
Figur 5-11 Opplæringsform for ikke-formell opplæring. 2021. 18–69 år. Av de som har deltatt.. n=2 756. Prosent.....	49

Figur 5-12 Opplæringsform for ikke-formell opplæring. 22–66 år. LVM 2019–2020. Befolkningsbarometeret 2021. Prosent av befolkningen.....	50
Figur 5-13 Jobbrelatert og fritidsrelatert ikke-formell opplæring, fordelt på opplæringsform. 2021. 18–69 år. Prosent av deltakere.....	51
Figur 6-1 Hvor ofte sysselsatte lærer noe som er nyttig for arbeidet sitt fra medarbeidere eller overordnede. 18–69 år. 2021. n=6 441. Prosent.....	55
Figur 6-2 Sysselsattes muligheter for læring gjennom daglig arbeid. 18–69 år. 2021. n=6 441. Prosent.....	56
Figur 6-3 Sysselsatte med gode læringsmuligheter i jobben. LVM 2008–2020, befolkningsbarometer 2021. 22–66 år. Prosent.	56
Figur 6-4 Sysselsatte med gode læringsmuligheter i jobben, etter alder. 18–69 år. 2021. Prosent.....	57
Figur 6-5 Sysselsatte med gode læringsmuligheter i jobben., etter utdanning. 18–69 år. 2021. Prosent.	57
Figur 6-6 Sysselsatte med gode læringsmuligheter i jobben, etter næring. 18–69 år. 2021. Prosent.....	58
Figur 6-7 Sysselsatte med gode læringsmuligheter i jobben, etter yrke. 18–69 år. 2021. Prosent.....	59
Figur 6-8 Sysselsatte med gode læringsmuligheter i jobben, etter grad av hjemmekontor. 18–69 år. 2021. Prosent.....	60
Figur 6-9 Sysselsattes krav til læring i jobben. 2021. 18–69 år. N=6 441. Prosent.....	60
Figur 6-10 Sysselsatte med store krav til læring i jobben. Lærevilkårsmonitoren 2008–2020, befolkningsbarometeret 2021. 22–66 år. Prosent.....	61
Figur 6-11 Sysselsatte med store krav til læring i jobben, etter alder. 18–69 år. 2021. Prosent.	61
Figur 6-12 Sysselsatte med store krav til læring i jobben, etter utdanning. 18–69 år. 2021. Prosent.....	62
Figur 6-13 Sysselsatte med store krav til læring i jobben, etter næring. 18–69 år. 2021. Prosent.....	63
Figur 6-14 Sysselsatte med store krav til læring i jobben, etter yrke. 2021. 18–69 år. Prosent.	64
Figur 6-15 Sysselsatte med store krav til læring i jobben, etter om de har hatt hjemmekontor under pandemien. 18–69 år. 2021. Prosent.....	65
Figur 6-16 Sysselsatte med læringsintensivt arbeid. 2021. 18–69 år. N=6 441. Prosent.	65
Figur 6-17 Sysselsatte med læringsintensivt arbeid. Lærevilkårsmonitoren 2008–2020, befolkningsbarometeret 2021. 22–66 år. Prosent.	66
Figur 6-18 Sysselsatte med læringsintensivt arbeid, etter alder. 2021. 22–69 år. Prosent.	66

Figur 6-19 Sysselsatte med læringsintensivt arbeid, etter utdanning. 2021. 18-69 år. Prosent	67
Figur 6-20 Sysselsatte med læringsintensivt arbeid, etter næring. 2021. 18-69 år. Prosent	68
Figur 6-21 Sysselsatte med læringsintensivt arbeid, etter yrke. 2021. 18-69 år. Prosent	69
Figur 6-22 Andel av sysselsatte med og uten læringsintensivt arbeid, som har hatt hjemmekontor. 18-69 år. 2021. Prosent.....	69
Figur 6-23 Sysselsatte med læringsintensivt arbeid, etter grad av hjemmearbeid under pandemien. 2021. 18-69 år. Prosent.	70
Figur 6-24 Andel av sysselsatte med og uten læringsintensivt arbeid, som har vært permittert/permitterte eller ledige i løpet av pandemien. 18-69 år. 2021. Prosent.	71
Figur 0-1 Fordeling av utvalget (vektet og uvektet) og den faktiske befolkningen...	75
Figur 0-2 Fordeling av befolkning etter kjønn. Populasjon, utvalg og utvalg med vekt. Prosent.....	78
Figur 0-3 Fordeling av populasjon, vektet utvalg og uvektet utvalg. Prosent.....	79
Figur 0-4 Svartilbøyelighet etter alder. Prosent	80

