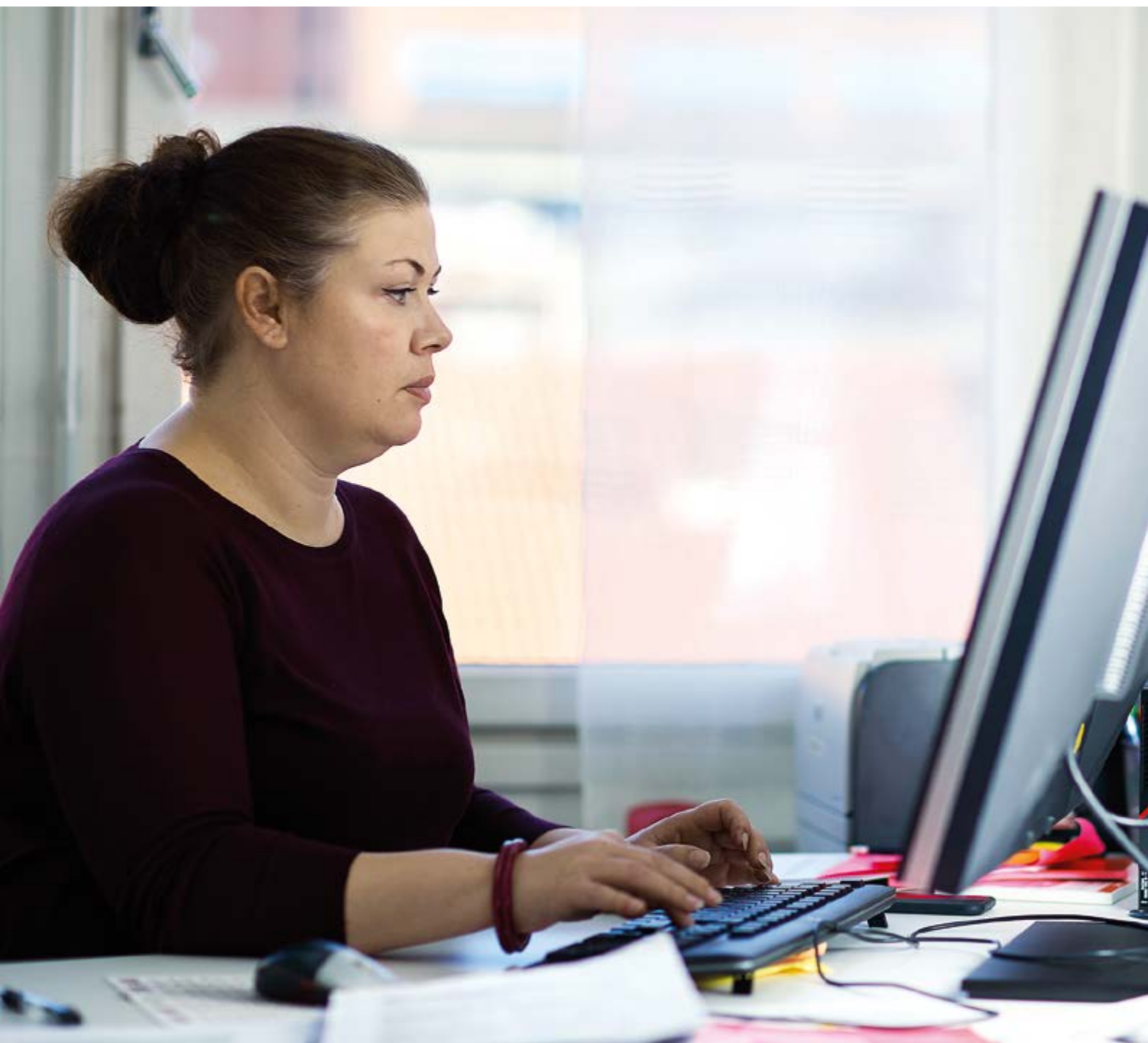


# Uformell læring i arbeidslivet

Resultater fra Kompetanse Norges befolkningsbarometer 2020



UFORMELL LÆRING I ARBEIDSLIVET

Forfatter: Camilla Hovind Ulven

ISBN: 978-82-7724-390-0

© Kompetanse Norge 2021

Grafisk produksjon: Kompetanse Norge

Foto forside: Kompetanse Norge

# Innhold

Hovedfunn .....	4
Innledning.....	4
Hvor mye uformell læring foregår i arbeidslivet?.....	5
Hvem opplever mye og lite uformell læring?.....	6
Oppsummering og anbefalinger .....	10
Figurliste.....	11
Referanser .....	11
Vedlegg – Vekting av resultater.....	12

## Hovedfunn

- Halvparten av sysselsatte opplever uformell læring på jobb ukentlig eller oftere.
- En av ti sysselsatte opplever sjeldnere enn én gang i måneden eller aldri at de lærer noe som er nyttig for arbeidet sitt gjennom å utføre sine daglige arbeidsoppgaver.
- Sysselsatte oppgir at de lærer litt oftere gjennom sitt daglige arbeid enn av sine kollegaer. Dette gjelder på tvers av sysselsattes utdanningsnivå, alder, stillingsbrøk og sektor.
- Hvor mye uformell læring man opplever på jobb, øker med stigende utdanningsnivå. Unntaket er personer med utdanning på fagskolenivå, som oppgir at de lærer i mindre grad enn personer med utdanning på videregående skolenivå.
- Blant sysselsatte som har utdanning på grunnskolenivå eller ingen fullført utdanning, oppgir fire av ti at de sjeldnere enn én gang i måneden lærer noe som er nyttig for eget arbeid av kollegaer.
- Andelen som lærer av sine kollegaer, synker med alderen. Det vil si at de eldste sysselsatte opplever at de lærer minst av kollegaene sine.
- Deltidsansatte opplever mindre uformell læring i arbeidslivet enn heltidsansatte.
- Ansatte i privat sektor opplever litt mindre uformell læring på jobb enn ansatte i offentlig sektor.

## Innledning

En kompetent og produktiv arbeidsstyrke er viktig for samfunnet. Det gir verdiskaping i næringslivet og kvalitet i offentlige tjenester. I tillegg er det nødvendig for å opprettholde levestandarden vår. Det norske arbeidslivet er imidlertid preget av høy omstilling for å levere gode tjenester og forbli konkurransedyktig. Høy omstilling fra teknologiske og andre samfunnsmessige endringer betyr at arbeidsstyrken kontinuerlig må utvikle kompetansen sin gjennom livet. Et arbeidsliv med gode muligheter for læring er derfor viktig, både for enkeltpersoner og for samfunnet.

Hovedfunn fra Kompetanse Norges befolkningsbarometer 2020 (Birkeland, Bjønness & Ulven, 2020) viser at litt over halvparten av de sysselsatte (56 prosent) deltar årlig i jobberelatert opplæring. Dette inkluderer opplæring i form av kurs, seminarer eller lignende tilknyttet arbeidslivet. Andelen sysselsatte som deltar i formell utdanning<sup>1</sup> i arbeidstiden er lavere. 18 prosent har deltatt i formell utdanning helt eller delvis i arbeidstiden i løpet av de siste fem årene.

I dette notatet skal vi se på en annen type læring i arbeidslivet som kanskje er den aller viktigste, nemlig uformell læring. Uformell læring er læring som skjer gjennom det daglige arbeidet, og som ikke er organisert (NOU 2019: 2, s. 57). Eksempler på uformell læring er individuell prøving og feiling, søk på internett og kunnskapsutveksling med kollegaer. I Kompetanse Norges befolkningsbarometer har vi spurt om hvor ofte man lærer av kollegaer og gjennom å utføre daglige arbeidsoppgaver.

Følgende problemstillinger besvares i dette notatet:

- Hvor mye uformell læring foregår i det norske arbeidslivet?
- Hva kjennetegner sysselsatte som opplever mye og lite uformell læring på jobb?

Resultater fra Lærevilkårsmonitoren (Ulstein, 2019, s. 35–36) viser at rundt 80 prosent av sysselsatte mener de har gode muligheter for å lære gjennom sitt daglige arbeid. Hva som er gode læringsmuligheter, er en subjektiv vurdering.

<sup>1</sup> Med deltakelse i «formell utdanning» mener vi deltakelse i grunnskole, videregående skole, fagskole, universitet eller høyskole.

Dette notatet gir en mer objektiv vurdering basert på *hvor ofte* sysselsatte lærer uformelt på jobb, både gjennom sine daglige arbeidsoppgaver og av kollegaer.

Undersøkelsen som notatet tar utgangspunkt i, ble gjennomført før koronapandemien. Funnene kan derfor sies å vise uformell læring i arbeidslivet under en «normal» periode.



### OM KOMPETANSE NORGES BEFOLKNINGSBAROMETER 2020

Kompetanse Norges befolkningsbarometer 2020 er en nettbasert spørreundersøkelse, gjennomført i perioden fra 19. desember 2019 til 21. januar 2020. Formålet med undersøkelsen er å styrke kunnskapsgrunnlaget om voksnes læring, kompetansebehov og deltakelse i kompetanseutvikling.

Undersøkelsen er gjennomført blant et utvalg på 2 003 respondenter. Utvalget er representativt for befolkningen i alderen 18–70 år når det gjelder kjønn, alder, bosted, sysselsetting og utdanningsnivå. Resultatene i notatet er vektet etter utdanningsnivå for å justere opprinnelige skjevheter i utvalgets sammensetning<sup>2</sup>. Se mer informasjon om vektningen i vedlegget.

Mer informasjon om undersøkelsen og komplett spørreskjema er tilgjengelig på [kompetansenorge.no](https://kompetansenorge.no). En rapport med hovedresultater fra undersøkelsen er også tilgjengelig via samme lenke.

## Hvor mye uformell læring foregår i arbeidslivet?

Figur 1 viser hvor stor andel sysselsatte som sier at de opplever uformell læring på jobb, og *hvor ofte*. Resultatene viser at mange opplever læring på arbeidsplassen utenom kurs, seminarer og andre organiserte læringsaktiviteter. Over 90 prosent av sysselsatte oppgir at de opplever læring som er nyttig for arbeidet av kollegaer og/eller gjennom å utføre sitt daglige arbeid, men det er stor variasjon i hvor ofte de opplever dette.

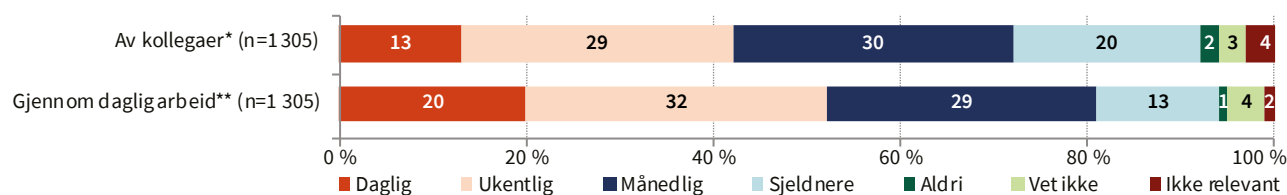
42 prosent lærer noe de har bruk for i jobben sin av medarbeidere eller overordnede så ofte som hver uke eller hver dag. Halvparten (50 prosent) opplever dette månedlig eller sjeldnere, mens to prosent aldri opplever dette. Halvparten (52 prosent) lærer noe som er nyttig for arbeidet gjennom å utføre sitt daglige arbeid ukentlig eller daglig. 42 prosent opplever dette månedlig eller sjeldnere, mens én prosent aldri opplever dette.

Samlet sett finner vi at sysselsatte opplever mer uformell læring gjennom å utføre sitt daglige arbeid enn av sine kollegaer.

Vi ser også at tre til fire prosent har svart at de ikke vet hvor ofte de opplever uformell læring på jobb på de to spørsmålene. Spørsmålsformuleringene var relativt enkle uten vanskelige ord eller begreper. Det kan derfor tenkes at de fleste som svarte «Vet ikke» forsto spørsmålene, men at de syntes det var vanskelig å bedømme hvor ofte de lærer uformelt på jobb.

Fire prosent har oppgitt at det å lære av kollegaer ikke er relevant for dem. De fleste som har svart dette, er selvstendig næringsdrivende, og det kan derfor tenkes at de jobber alene uten medarbeidere eller overordnede.

<sup>2</sup> Antall respondenter oppgitt i figurene (n) er ikke vektet, og oppgir hvor mange personer som faktisk har svart på spørsmålene. Det er kun andelen i figurene som er vektet.

**FIGUR 1** Andel sysselsatte som opplever uformell læring på jobb. Prosent.

\*Spørsmålsformulering: Læring skjer ikke bare gjennom kurs og utdanning, men også gjennom det daglige arbeidet og gjennom kontakt med kolleger (...). Hvor ofte lærer du noe som er nyttig for arbeidet ditt fra medarbeidere eller overordnede?

\*\*Spørsmålsformulering: Hvor ofte lærer du noe du har bruk for i jobben gjennom å utføre ditt daglige arbeid?

## Hvem opplever mye og lite uformell læring?

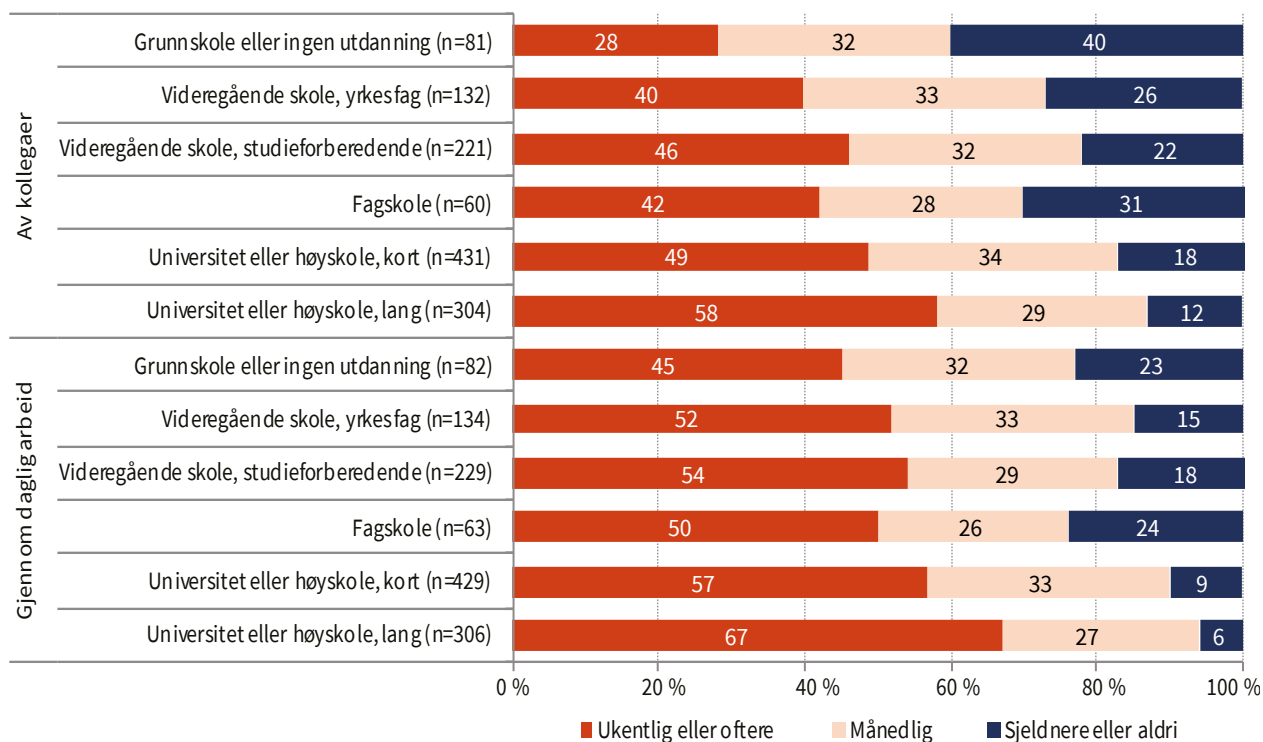
Vi skal nå se nærmere på hva som kjennetegner sysselsatte som opplever mye og lite uformell læring på jobb. Vi skal se på fordelingen innen utdanningsnivå og alder, mellom heltidsansatte og deltidsansatte, og mellom sysselsatte i privat og offentlig sektor.

Figur 2 viser andel sysselsatte som opplever uformell læring på jobb, fordelt på hva deres høyeste fullførte utdanningsnivå er. Vi starter med å se på den øvre halvdel av figuren som viser hvor ofte man lærer uformelt av kollegaer. Her finner vi at de med lavest utdanningsnivå opplever uformell læring på jobb i minst grad, mens de med høyest utdanningsnivå opplever det i størst grad. 28 prosent av de med grunnskolenivå eller ingen fullført utdanning oppgir at de lærer av kollegaer ukentlig eller oftere, mens 58 prosent av de med lang universitets- eller høyskoleutdanning oppgir det samme.

Vi ser også forskjell på andelen som sier at de lærer av kollegaene sine sjeldnere enn én gang i måneden eller aldri. Blant de med utdanning på universitets- eller høyskolenivå ligger andelen på under 20 prosent. Blant sysselsatte med grunnskolenivå eller ingen fullført utdanning er andelen hele 40 prosent.

Resultatene tilsier at hvor ofte man lærer av kollegaer, øker med utdanningsnivå. Unntaket er sysselsatte med høyeste fullførte utdanning på fagskolenivå. Denne gruppa oppgir mindre uformell læring enn de med studieforberedende videregående, og omtrent like mye som de med videregående yrkesfag. Nesten en tredjedel av de med utdanning på fagskolenivå oppgir at de sjeldnere enn én gang i måneden lærer noe nyttig for arbeidet sitt av kollegaer<sup>3</sup>. Kun de med grunnskole eller ingen utdanning har en høyere andel som lærer så sjelden.

<sup>3</sup> Legg merke til at antall respondenter med utdanning på fagskolenivå er ganske lavt (n=60 og n=63). Det er også litt større spredning i svarene blant de med fagskolenivå, sammenlignet med de andre utdanningsnivåene. Det betyr at det er større usikkerhet om hvorvidt resultatene for denne gruppa er representative for alle i befolkningen med samme utdanningsnivå, sammenlignet med de andre utdanningsnivåene, hvor det er større antall respondenter og mindre spredning i svarene.

**FIGUR 2** Andel sysselsatte som opplever uformell læring på jobb\*, fordelt på utdanningsnivå. Prosent.

\*Respondenter som har svart «Vet ikke» eller «Ikke relevant», er utelatt fra figuren.

Den nedre halvdel av figur 2 viser hvor ofte sysselsatte lærer uformelt gjennom å utføre sitt daglige arbeid. Her ser vi at de med utdanning på fagskolenivå og de med grunnskolenivå eller ingen fullført utdanning opplever minst uformell læring, mens de med høyest utdanningsnivå opplever mest uformell læring. 23 prosent av sysselsatte med grunnskole eller ingen fullført utdanning og 24 prosent av sysselsatte med fagskole oppgir at de lærer gjennom sitt daglige arbeid sjeldnere enn én gang i måneden eller aldri. Blant sysselsatte med lang universitets- eller høyskoleutdanning er andelen seks prosent.

Hvis vi ser på hele figur 2 samlet, ser vi at sysselsatte på tvers av alle utdanningsnivåer opplever mer uformell læring gjennom sitt daglige arbeid enn fra sine kollegaer. Sysselsatte med grunnskole- og fagskolenivå sier at de opplever uformell læring på jobb i minst grad, sammenlignet med de andre utdanningsnivåene.

En del av forskjellene mellom utdanningsnivåene kan nok forklares av en sammenheng mellom utdanning man har gjennomført og hvilken type jobb man har. Sysselsatte som har en jobb hvor det stilles tydelige krav og forventninger til at man utvikler kompetansen sin, deltar mer i uformell læring (Aspøy & Tønder, 2012). Tidligere resultater fra Lærevilkårsmonitoren (Ulstein, 2019, s. 37) viser at jo høyere fullført utdanningsnivå, desto større andel har en jobb hvor det stilles krav til læring. Dette forklarer likevel ikke hvorfor sysselsatte med utdanning på fagskolenivå oppgir at de lærer mindre på jobb enn sysselsatte med utdanning på videregående skoles nivå.

Vi går videre til figur 3, som viser hvor ofte sysselsatte opplever uformell læring på jobb etter alder. Den øvre halvdel av figuren gjelder uformell læring av kollegaer. Her ser vi at andelen som lærer av sine kollegaer synker med alderen. Det vil si at de eldste sysselsatte lærer minst av kollegaene sine, mens de yngste lærer mest. Blant sysselsatte i alderen 18 til 29 år oppgir 53 prosent at de lærer av sine kollegaer ukentlig eller oftere. Blant sysselsatte i alderen 60 til 70 år er tilsvarende andel nede på 34 prosent.

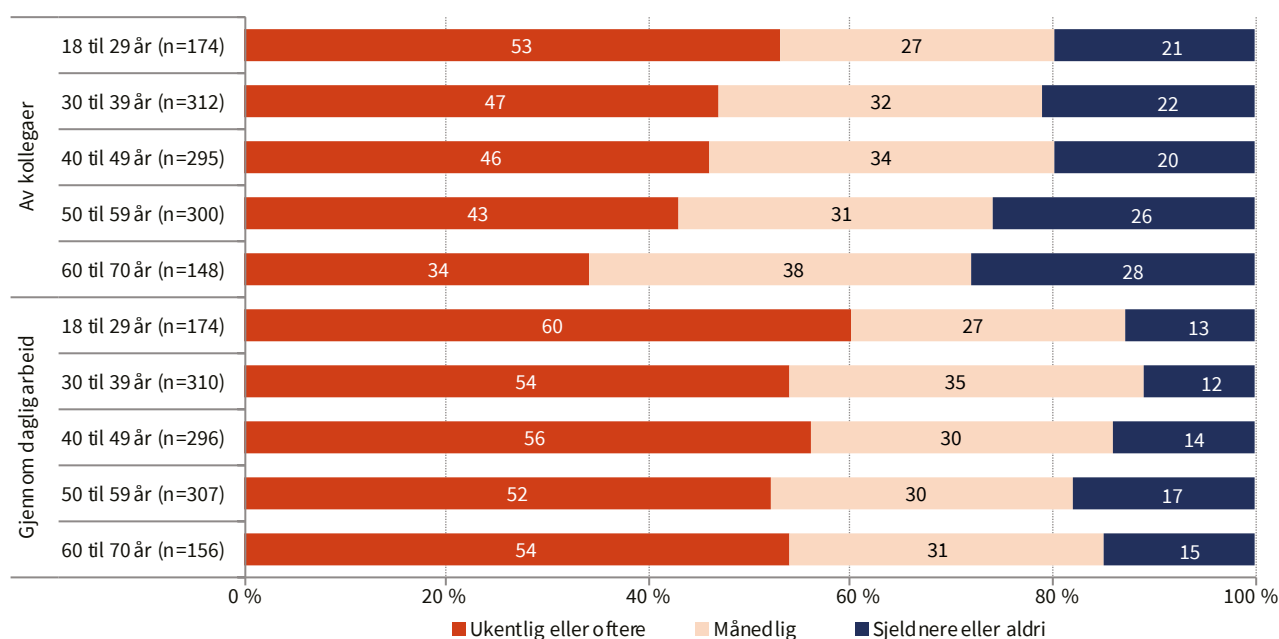
Andelen sysselsatte som sier at de lærer av kollegaene sine sjeldnere enn én gang i måneden eller aldri, er omtrent lik blant aldersgruppene 18 til 29 år, 30 til 39 år og 40 til 49 år. Andelen er større i de eldste aldersgruppene.

Ser vi på den nedre halvdel av figur 3, som viser hvor ofte man lærer gjennom å utføre sitt daglige arbeid, finner

vi et annet aldersmønster. Den yngste aldersgruppen på 18 til 29 år har også her størst andel som opplever læring ukentlig eller oftere (60 prosent), mens sysselsatte i 40-årene har nest størst andel (56 prosent). Det er mindre forskjeller mellom de ulike aldersgruppene når det gjelder å lære gjennom daglig arbeid, sammenlignet med å lære av kollegaer.

Sysselsatte i 50-årene har lavest andel som oppgir at de lærer gjennom sitt daglige arbeid ukentlig eller oftere (52 prosent), og høyest andel som oppgir at de lærer sjeldnere enn én gang i måneden eller aldri (17 prosent). Det vil si at sysselsatte i aldersgruppen 50 til 59 år oppgir at de lærer litt mindre gjennom arbeidsoppgavene sine enn sysselsatte i andre aldersgrupper.

**FIGUR 3** Andel sysselsatte som opplever uformell læring på jobb\*, fordelt på alder. Prosent.



\*Respondenter som har svart «Vet ikke» eller «Ikke relevant», er utelatt fra figuren.

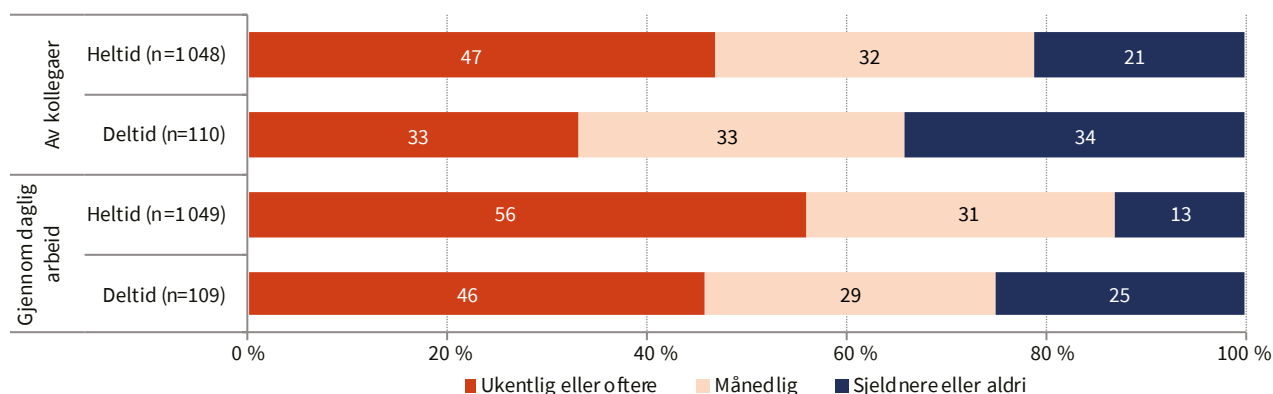
I det følgende vil vi se på forskjeller mellom ansatte som jobber heltid og ansatte som jobber deltid. I figur 4 ser vi at heltidsansatte opplever mer uformell læring på jobb enn deltidsansatte. Dette gjelder både det å lære noe som er nyttig for arbeidet av kollegaer og å lære noe man har bruk for i jobben gjennom å utføre sitt daglige arbeid. En del av forklaringen er trolig at jo mer du er på jobb, desto mer uformell læring har du tid til å oppleve.

47 prosent av heltidsansatte oppgir at de lærer ukentlig eller oftere av kollegaene sine, mens blant deltidsansatte er tilsvarende andel 33 prosent. 56 prosent av heltidsansatte oppgir at de lærer ukentlig eller oftere gjennom å utføre sitt daglige arbeid, mens det samme gjelder for 46 prosent av de deltidsansatte.

I tillegg til at forskjellene mellom heltidsansatte og deltidsansatte kan skyldes at førstnevnte gruppe har mer tid til uformell læring, kan en del av forklaringen også være kjennetegn ved jobber hvor det er mer vanlig med deltidsstillinger. Resultater fra Lærevilkårsmonitoren (Ulstein, 2019, s. 38) viser at en mindre andel av de som jobber deltid, har en jobb hvor det stilles krav til læring, sammenlignet med de som jobber heltid.

Til tross for forskjellene mellom gruppene finner vi at både heltidsansatte og deltidsansatte lærer oftere gjennom sine daglige arbeidsoppgaver enn av kollegaene sine.



**FIGUR 4** Andel sysselsatte som opplever uformell læring på jobb\*, fordelt på heltidsansatte\*\* og deltidsansatte. Prosent.


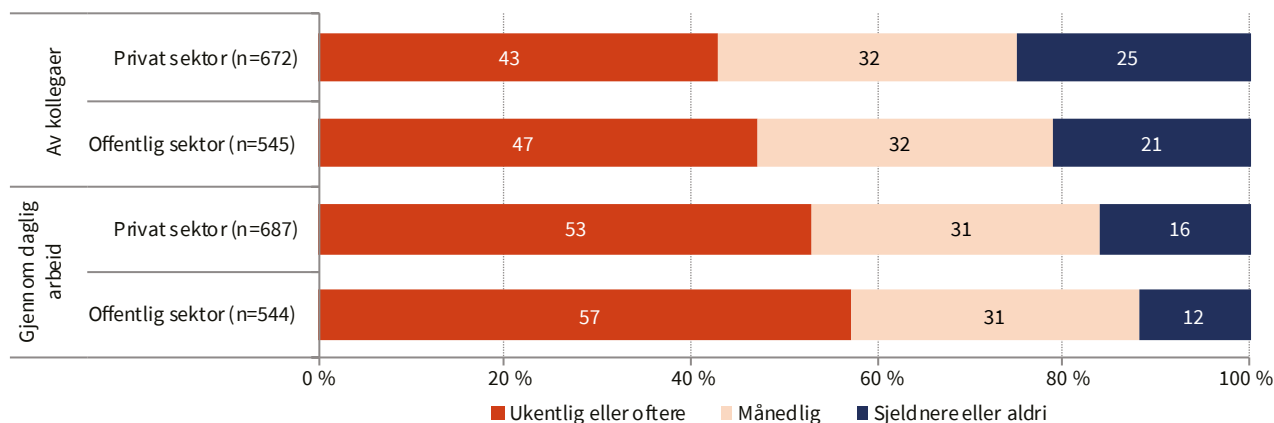
\*Respondenter som har svart «Vet ikke» eller «Ikke relevant», er utelatt fra figuren.

\*\*Heltidsansatte er her definert som ansatte som jobber 30 timer eller mer i uken.

Notatets siste figur, figur 5, viser hvor stor andel sysselsatte i privat og offentlig sektor som opplever uformell læring på jobb. Resultatene viser at det er små forskjeller mellom sektorene, men at de som jobber i offentlig sektor oppgir litt mer uformell læring på jobb enn de som jobber i privat sektor.

Blant de som jobber i privat sektor, oppgir 75 prosent at de lærer uformelt av sine kollegaer én gang i måneden eller oftere. Blant de som jobber i offentlig sektor er andelen 79 prosent. Når det gjelder å lære gjennom daglige arbeidsoppgaver, oppgir 84 prosent av de som jobber i privat sektor at de opplever dette månedlig eller oftere. Det samme gjelder for 88 prosent av de som jobber i offentlig sektor.

Vi ser at sysselsatte innenfor begge sektorer oftere lærer gjennom daglig arbeid enn av sine kollegaer.

**FIGUR 5** Andel sysselsatte som opplever uformell læring på jobb\*, fordelt på sektor\*\*. Prosent.


\*Respondenter som har svart «Vet ikke» eller «Ikke relevant», er utelatt fra figuren.

\*\*Frivillig sektor er utelatt fra figuren på grunn av et lavt antall respondenter.

## Oppsummering og anbefalinger

Oppsummert viser resultatene fra Kompetanse Norges befolkningsbarometer 2020 at sysselsatte opplever uformell læring i arbeidslivet i ulik grad. Det er de eldre, de lavt utdannede og de deltidsansatte som i minst grad lærer gjennom arbeidsoppgavene og av kollegaene sine i løpet av arbeidsdagen.

Resultatene viser at det er tydelige skjevheter i arbeidslivet når det gjelder muligheter for uformell læring. Funnene sammenfaller med skjevheter man også finner i deltakelse i formell utdanning og ikke-formell opplæring (Birkeland et al., 2020; Ulstein, 2019). Samfunnsendringer som fører til økte krav om at sysselsatte kontinuerlig må utvikle kompetansen sin, rammer imidlertid ikke like skjevt. De påvirker ulike bransjer i arbeidslivet der det både er unge og eldre, høyt og lavt utdannede og heltids- og deltidsansatte.

Funnene viser at det er behov for at virksomheter legger bedre til rette for uformell læring, for eksempel ved hjelp av verktøy for strategisk kompetansestyring. Det ser ut til å være spesielt behov for dette på arbeidsplasser der det er mange ansatte med lavt utdanningsnivå og mange deltidsansatte.

Til slutt anbefaler vi at fagarbeideres muligheter for uformell læring på jobb bør undersøkes nærmere. Funnene tyder på at dette er en gruppe som i liten grad får utviklet kompetansen sin i arbeidshverdagen, til tross for at mange jobber i bransjer som er særlig preget av hyppige endringer.

## Figurliste

FIGUR 1 Andel sysselsatte som opplever uformell læring på jobb. Prosent. ....	6
FIGUR 2 Andel sysselsatte som opplever uformell læring på jobb*, fordelt på utdanningsnivå. Prosent. ....	7
FIGUR 3 Andel sysselsatte som opplever uformell læring på jobb*, fordelt på alder. Prosent.....	8
FIGUR 4 Andel sysselsatte som opplever uformell læring på jobb*, fordelt på heltidsansatte** og deltidsansatte. Prosent. ....	9
FIGUR 5 Andel sysselsatte som opplever uformell læring på jobb*, fordelt på sektor**. Prosent. ....	9

## Referanser

Aspøy, T. M. & Tønder, A. H. (2012). *Utredning om forskning på voksnes læring. En litteraturgjennomgang* (Fafo-notat 2012:17). Hentet fra <https://www.faf.no/zoo-publikasjoner/fafo-notater/item/utredning-om-forskning-pa-voksnes-laering>.

Birkeland, P., Bjønness, A. M. & Ulven, C. H. (2020). *Hovedtall fra Kompetanse Norges befolkningsbarometer 2020*. Hentet fra <https://www.kompetansenorge.no/statistikk-og-analyse/publikasjoner/hovedtall-fra-kompetanse-norges-befolkningsbarometer-2020/>

NOU 2019: 2. (2019). *Fremtidige kompetansebehov II. utfordringer for kompetansepolitikken*. Kunnskapsdepartementet. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2019-2/id2627309/>

Ulstein, J. H. (2019). *Livslang læring 2008–2018: Resultater fra lærevilkårsmonitoren*. Hentet fra <https://www.kompetansenorge.no/statistikk-og-analyse/publikasjoner/larevilkarsmonitoren-20082018/>

## Vedlegg – Vekting av resultater

Resultatene i notatet er vektet etter respondentenes utdanningsnivå. Dette er for å utjevne skjevheter i utvalgets sammensetning, sammenlignet med befolkningen. Skjevhetene har blitt justert ved at respondentenes svar tillegges mer eller mindre vekt ut fra hvilket utdanningsnivå de har.

Utvalget i Kompetanse Norges befolkningsbarometer 2020 inneholder en lavere andel personer med høyeste fullførte utdanning på grunnskolenivå eller ingen fullført utdanning og på videregående skolenivå enn i befolkningen (underrepresentasjon). Respondenter med disse utdanningsnivåene har derfor blitt vektet opp, slik at de teller som mer enn én respondent.

Undersøkelsens utvalg har en litt høyere andel personer med utdanning på fagskolenivå og universitets-/høgskolenivå enn i befolkningen (overrepresentasjon). Respondentene med disse utdanningsnivåene har derfor blitt vektet ned, slik at de teller mindre enn én respondent.

Tabell V1 viser hvor mye respondenter med de ulike utdanningsnivåene har blitt vektet opp eller ned. For eksempel teller hver respondent med grunnskole eller ingen fullført utdanning som 2,42 respondenter. Det vil si at svaret til en respondent med dette utdanningsnivået, teller som om 2,42 respondenter svarte dette.

<b>TABELL V1 Vekt etter utdanningsnivå. Verdi på vekten.</b>	
<b>Utdanningsnivå</b>	<b>Vekt</b>
Grunnskole eller ingen fullført utdanning	2,42
Videregående skole (studieforberedende og yrkesfag)	1,10
Fagskole	0,60
Universitet eller høyskole, kort	0,81
Universitet eller høyskole, lang	0,56

Respons Analyse, som gjennomførte datainnsamlingen til Kompetanse Norges befolkningsbarometer 2020, laget også en vekt til for å utjevne skjevheter etter kjønn, alder og bosted. Det er fra før små forskjeller mellom utvalgets sammensetning og populasjonens, og vekten gir svært små endringer fra resultatene som er presentert i notatet. Den største endringen er på to prosentpoeng.

Når resultatene vektet etter utdanningsnivå, blir forskjellene derimot noe større. Dette kommer av at det er noen tydelige forskjeller mellom svarene til respondenter med utdanningsnivå som er underrepresentert i utvalget, og svarene til respondenter med utdanningsnivå som er overrepresentert i utvalget.

Tallgrunnlaget til notatet er produsert ved bruk av IBM SPSS Statistics 26. Programmet tillater bare å bruke én vekt om gangen, og resultatene i notatet er kun vektet etter utdanningsnivå.



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

[kompetansenorge.no](http://kompetansenorge.no)  
[postmottak@kompetansenorge.no](mailto:postmottak@kompetansenorge.no)

