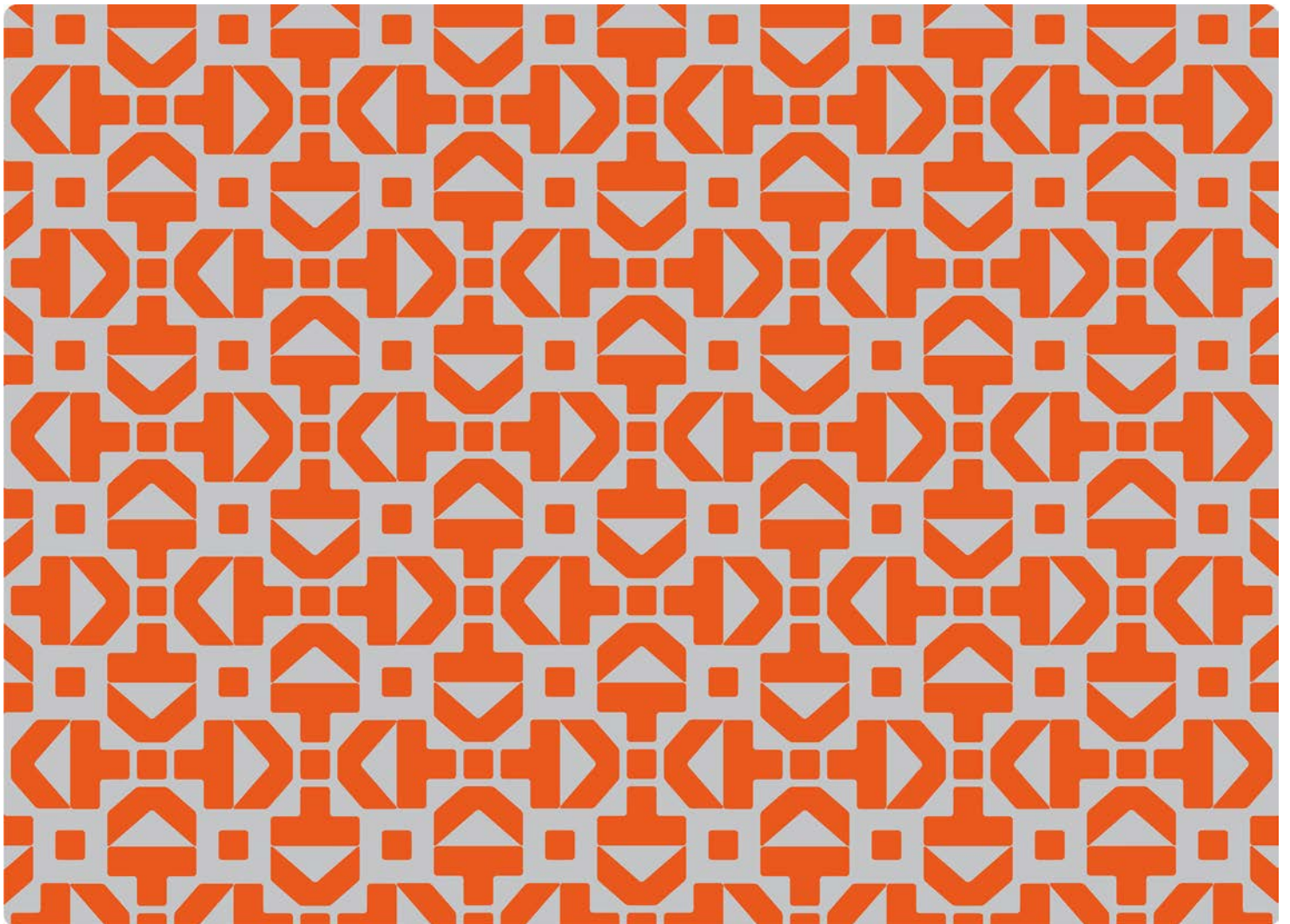


Livslang læring 2019: Læringsintensivt arbeid

Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2008-2019



» Livslang læring 2019: Læringsintensivt arbeid
Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2008–2019

Redaktør:

Magnus Fodstad Larsen

Forfatter:

Pia Ianke

Forord

Livslang læring 2019: Læringsintensivt arbeid handler om den uformelle kompetanseutviklingen som foregår i norsk arbeidsliv. Rapporten er den tredje av fire publikasjoner med resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2019.

Lærevilkårsmonitoren er en utvalgsundersøkelse som har vært gjennomført årlig¹ av Statistisk sentralbyrå på oppdrag fra Kompetanse Norge².

Det norske arbeidslivet er i endring, og kompetansebehovene endres. Det foregår mye kompetanseutvikling blant sysselsatte i norsk arbeidsliv, også utenom formell utdanning og annen organisert opplæring som kurs og konferanser. Denne rapporten handler om den uformelle kompetanseutviklingen i norsk arbeidsliv, og viser omfanget av sysselsatte med det vi kaller læringsintensivt arbeid. Vi viser forskjeller i andelen med læringsintensivt arbeid i ulike grupper av sysselsatte etter bakgrunnsvariabler og arbeidslivsvariabler, og ser hvordan utviklingen har vært fra 2008 til 2019.

Pia Ianke har utarbeidet rapporten, og Magnus Fodstad Larsen er redaktør.

¹ Fra 2020 blir Lærevilkårsmonitoren gjennomført annethvert år.

² Kompetanse Norge inngår fra 1.7.2021 i Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir).

Innhold

Forord.....	2
Innhold	3
Sammendrag.....	4
1. Innledning	5
1.1 Bakgrunn	5
1.2 Datagrunnlaget	7
1.3 Begreper og definisjoner	8
2. Uformell kompetanseutvikling på arbeidsplassen.....	9
2.1 Muligheter til læring gjennom daglig arbeid	9
2.2 Krav til læring i jobben.....	10
2.3 Læringsintensivt arbeid.....	10
2.4 Utviklingen fra 2008 til 2019.....	11
3. Voksne med læringsintensivt arbeid.....	12
3.1 Ikke lenger kjønnsforskjeller.....	12
3.2 Mindre aldersforskjeller, men lavest andel blant de eldste.....	12
3.3 Andelen øker med utdanningsnivå	14
3.4 Lavere andel blant innvandrere	15
3.5 Mer læringsintensivt arbeid i offentlig enn i privat sektor.....	16
3.6 Andelen øker med økende arbeidstid	16
3.7 Mindre forskjeller etter ansettelsesforhold enn tidligere	17
3.8 Mest læringsintensivt i store virksomheter.....	18
3.9 Høyest andel blant ledere og personer med akademiske yrker og høyskoleyrker.....	18
3.10 Store forskjeller mellom næringer.....	19
4. Avsluttende bemerkninger	22
Figurliste	24
Referanser	25

Sammendrag

Rapporten handler om sysselsatte med læringsintensivt arbeid og presenterer resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2008–2019. I 2019 hadde 64 prosent av de sysselsatte i alderen 22–66 år læringsintensivt arbeid, noe som innebærer at de har jobber som i stor eller ganske stor grad krever mye læring og jobber der de har svært gode eller ganske gode muligheter for læring.

- **Kjønn:** Tidligere hadde en høyere andel av menn enn av kvinner læringsintensivt arbeid. De siste tre årene er kjønnsforskjellene visket ut.
- **Alder:** Sysselsatte over 60 år har sjeldnere læringsintensivt arbeid enn yngre. I 2019 har de fire yngste aldersgruppene omtrent like stor grad av læringsintensivt arbeid, mens det tidligere var sysselsatte i tretti- og førtiårene som oftest jobbet læringsintensivt.
- **Utdanning:** Andelen med læringsintensivt arbeid øker med lengden på utdanningen, men forskjellene er noe mindre enn tidligere.
- **Landbakgrunn:** Andelen innvandrere med læringsintensivt arbeid har gått ned fra 2018, og forskjellene i forhold til den øvrige befolkningen har økt.
- **Sektor:** Sysselsatte i offentlig sektor har oftere læringsintensive jobber enn i privat sektor. Det har vært en økning i andelen i offentlig sektor de siste årene selv om det er en liten nedgang fra 2018 til 2019.
- **Arbeidstid:** Heltidsansatte har oftere læringsintensivt arbeid enn deltidsansatte. Likevel har vi sett en økning både blant de med kort og lang deltid de siste årene, slik at forskjellene har blitt mindre.
- **Ansettelsesforhold:** Fast ansatte har oftere læringsintensivt arbeid enn midlertidig ansatte, men forskjellene har minket noe over tid.
- **Virksomhetsstørrelse:** Andelen med læringsintensive jobber øker med virksomhetsstørrelsen. Men det har både vært en nedgang i store virksomheter og en økning i de minste virksomhetene de siste årene.
- **Yrke:** Ledere og personer med akademiske yrker og høyskoleyrker har oftest læringsintensivt arbeid, men andelen blant ledere har gått ned, mens andelen i kontoryrker m.m., og blant yrkesgruppen som omfatter renholdere m.m. har gått noe opp de siste årene.
- **Næring:** Det er store forskjeller mellom næringene. 83 prosent i finansierings- og forsikringsvirksomhet og 50 prosent innen transport og lagring og overnattings- og serveringsvirksomhet har læringsintensivt arbeid.

1. Innledning

1.1 Bakgrunn

Befolkningens kompetanse er en av Norges viktigste ressurser, og nøkkelen til et bærekraftig velferdssamfunn. De siste årene har digitalisering og automatisering i økende grad satt sitt preg på arbeidslivet, og ført til at jobber har forsvunnet eller endret seg, og at nye jobber med nye kompetansekrav har oppstått. Det er ofte ikke tilstrekkelig å bare ta utdanning i begynnelsen av yrkeskarrieren, men viktig å kunne utvikle kompetansen gjennom hele karrieren (NOU 2019:2, 2019; NOU 2020:2, 2020).

Mange virksomheter har problemer med å rekruttere nødvendig kompetanse. For eksempel viser Kompetanse Norges³ virksomhetsbarometer fra 2019 at fire av ti virksomheter hadde et udekket kompetansebehov (Berg, Bjønness, & Olena Tkachenko, 2020). Det blir dermed viktig for arbeidsgiverne å oppdatere og fylle på arbeidstakernes kompetanse.

Det foregår mye kompetanseutvikling blant voksne og i arbeidslivet.

Lærevilkårsmonitoren 2019 viser at 15 prosent i alderen 22–59 år deltok i formell utdanning i løpet av de siste tolv månedene i 2019. Over halvparten av dem, 8 prosent, hadde hatt et minimum 3-årig opphold i utdanningen sin etter 19 års alder, og deltok i formell videreutdanning. Blant de sysselsatte var det 6 prosent som hadde deltatt i videreutdanning (Ianke, 2021). Den samme undersøkelsen viser også at 40 prosent av voksenbefolkningen hadde deltatt i ikke-formell opplæring i løpet av de siste tolv månedene, hvorav 90 prosent (36 prosent) hadde deltatt i minst ett jobbrelatert opplæringstiltak (Ulstein, 2019). YS sitt Arbeidslivsbarometer fra 2019 (Ingelsrud & Steen, 2019) viser at det blant arbeidstakerne er en erkjennelse av at digitalisering vil kreve økt kompetanseutvikling, men at det samtidig er synkende interesse for etter- og videreutdanning. Selv om utviklingen i arbeidslivet går stadig raskere, viser tall fra Lærevilkårsmonitoren at deltakelsen i både formell utdanning og ikke-formell opplæring ikke øker, men har holdt seg stabil de siste årene etter en tidligere nedgang.

Svært mye av kompetanseutviklingen i arbeidslivet foregår uformelt, altså utenom organiserte opplæringsaktiviteter som formell utdanning og ikke-formelle kurs og konferanser. En undersøkelse om arbeidsplassen som læringsarena som Arbeidsforskningsinstituttet ved OsloMet (AFI) har gjennomført (Steen & Solberg,

³ Nå Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir).

2020), viser at relativt lite av den læringen som foregår på arbeidsplassen, blir organisert eller tilrettelagt, og at mye av læringen foregår gjennom refleksjon, kollegaveiledning, samarbeid, tverrfaglige nettverk og liknende – altså uformelt. Kompetanse Norges befolkningsbarometer fra 2020 viste at 52 prosent av de sysselsatte lærte noe nyttig daglig eller ukentlig gjennom å utføre sine daglige arbeidsoppgaver, mens noe færre, 42 prosent, daglig eller ukentlig lærte noe de har bruk for i jobben av sine medarbeidere eller overordnede (Ulven, 2021). Læring i arbeidslivet skjer ofte integrert med oppgaveløsningen. Hvorvidt det blir læring i forbindelse med oppgaveløsning, avhenger blant annet av i hvilken grad erfaringer blir bearbeidet alene eller sammen med andre (Johnsen, 2014; Lai, 2013). Å drøfte utfordringer i jobben med andre kan gi bedre innsikt enn bare å jobbe med utfordringene alene. På den måten kommer også andres løsninger og perspektiv inn.

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 bred 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 i arbeidet. Kompetanse betyr følgelig både formell kompetanse og realkompetanse (Steen & Solberg, 2020).

Det er lite politisk uenighet om at det er viktig å ha en arbeidsstokk med tilstrekkelig og riktig kompetanse, og det har vært stort fokus på å utvikle kompetansepolitikken for å legge til rette for kompetansepåfyll og livslang læring de senere årene. For eksempel hadde Nasjonal kompetansepolitisk strategi som mål å bidra til at enkeltmennesker og virksomheter har en kompetanse som gir Norge et konkurransedyktig næringsliv, hvor færrest mulig står utenfor arbeidslivet, og som sikrer en effektiv og god offentlig forvaltning (Kunnskapsdepartementet, 2017). Kompetansebehovsutvalget 2017–2020 (KBU) ble oppnevnt for å vurdere Norges framtidige kompetansebehov (NOU 2018:2, 2018; NOU 2019:2, 2019; NOU 2020:2, 2020), og arbeidet videreføres i et delvis nytt Kompetansebehovsutvalg for 2021–2027 (Kunnskapsdepartementet, 2021). I tillegg har ekspertutvalget for etter- og videreutdanning vurdert både behovet for etter- og videreutdanning, utdanningssystemets evne til å imøtekomme behovene og rammebetingelsene for investering i ny kompetanse (NOU 2019:12, 2019). Kompetansereformen *Lære hele livet* skal bidra til at flere skal kunne stå i jobb lenger, og at ingen går ut på dato og slutter i jobben som følge av manglende kompetanse (Meld. St. 14, 2019–2020).

Som en del av satsningen på tilrettelegging for livslang læring er det viktig å vite mer om de ulike formene for læring og hvordan de utvikler seg over tid. Denne rapporten handler om den uformelle læringen i norsk arbeidsliv. Den viser omfanget av læringsintensivt arbeid blant sysselsatte i ulike grupper sysselsatte, og viser hvordan omfanget i læringsintensive jobber har utviklet seg over tid (2008–2019).

1.2 Datagrunnlaget

Rapporten presenterer resultater fra utvalgsundersøkelsen Lærevilkårsmonitoren (se faktaboks) fra 2008 til 2019.

Undersøkelsen inneholder blant annet spørsmål om deltakelse i formell utdanning, deltakelse i ikke-formell opplæring og uformell læring i arbeidslivet. Denne rapporten oppsummerer kun resultatene om uformell læring i arbeidslivet, og viser hovedsakelig resultater som omhandler læringsintensivt arbeid.

Læringsintensivt arbeid defineres her som at man både har ganske eller svært gode muligheter for læring gjennom det daglige arbeidet, og i ganske stor eller svært stor grad opplever krav til læring i jobben. Det er respondentenes subjektive vurderinger av sitt arbeid som ligger til grunn.

Lærevilkårsmonitoren (LVM)

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

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

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

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

Vi har færre kilder til kunnskap om uformell læring og læring i arbeidslivet enn for eksempel om deltakelse i formell utdanning, der det finnes registre.

Lærevilkårsmonitorens store utvalg og høye svarprosent gjør

Lærevilkårsmonitoren til den mest robuste undersøkelsen om voksnes læring, og særlig om uformell læring i arbeidslivet, som vi har i Norge, og dermed til et viktig kunnskapsgrunnlag for kompetansepolitikken.

1.3 Begreper og definisjoner

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 videreutdanning og ikke-formell opplæring, men et bevisst ønske om å lære skiller denne typen læring fra tilfeldig læring.

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

Læringsintensivt arbeid vs. sysselsetting. Merk at spørsmål om deltakelse i utdanning gjelder de siste tolv månedene, mens spørsmålet om hvorvidt respondenten er sysselsatt, kun gjelder referanseuka, og spørsmålet om personen betrakter seg som student, viser til situasjonen på intervju tidspunktet. Det vil for eksempel si at deltakelsen kan ha skjedd på et tidspunkt der sysselsettingsstatusen var en annen enn det som er oppgitt.

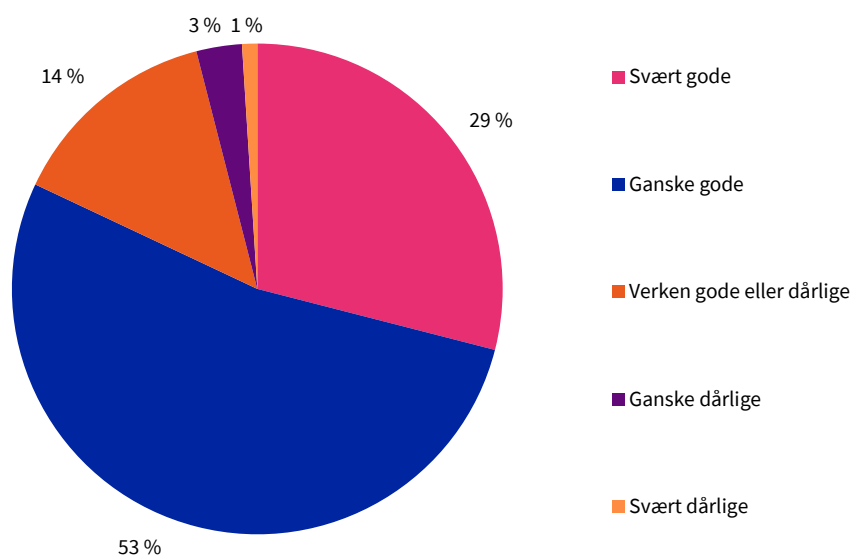
Heltid/deltid beregnes av avtalt antall arbeidstimer per uke som den ansatte ifølge arbeidskontrakten skal være på arbeid. Heltid er 37 arbeidstimer eller mer, samt arbeidstid på 32–36 timer hvis intervjuobjektet bekrefter at dette utgjør heltid i deres yrke. Deltid er dermed avtalt arbeidstid under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

2. Uformell kompetanseutvikling på arbeidsplassen

Mye læring skjer uformelt, utenom organisert i form av formell utdanning eller ikke-formell opplæring som kurs og konferanser. Uformell læring omfatter all ikke-organisert læring, som for eksempel når man leser fagbøker, går på et museum eller bruker internett for å lære seg noe. Uformell læring i arbeidslivet er det man lærer gjennom å utføre det daglige arbeidet. Det kan være en kollega som viser en ny måte å gjøre noe på, erfaringer man gjør seg når et prosjekt ikke er så vellykket som man hadde håpet, eller det man tilegner seg når man leser bruksanvisninger, artikler eller rapporter på jobb.

2.1 Muligheter til læring gjennom daglig arbeid

Figur 1 Sysselsattes muligheter til læring gjennom det daglige arbeidet. 22–66 år. 2019. Prosent.



De aller fleste arbeidstakere i Norge (82 prosent) opplever at de har gode muligheter for læring i jobben. 29 prosent av de sysselsatte i alderen 22–66 år opplever at de i svært gode muligheter til læring gjennom deres daglige arbeid, mens 53 prosent opplever at de har ganske gode muligheter.

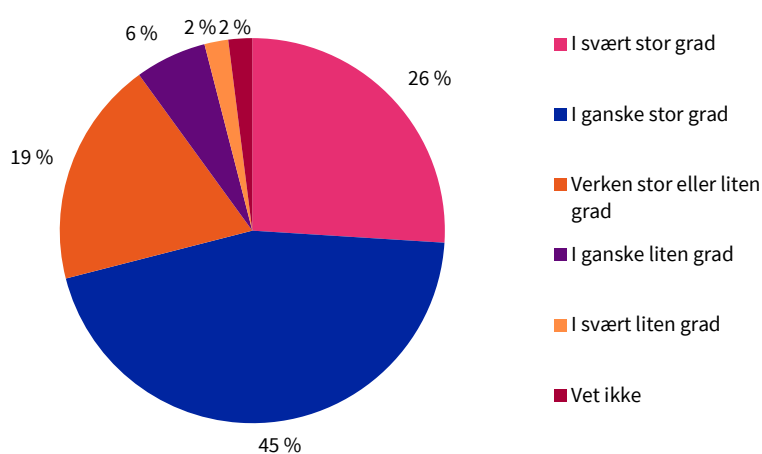
Få har dårlige muligheter for læring på jobb. 3 prosent har ganske dårlige muligheter for læring, mens 1 prosent har svært dårlige muligheter for læring i jobben.

2.2 Krav til læring i jobben

71 prosent av de sysselsatte opplever krav til at de stadig må lære noe nytt i jobben de har. Av disse oppgir 26 prosent at de i svært stor grad opplever krav til læring i jobben, mens 45 prosent i ganske stor grad opplever det samme.

8 prosent oppgir at de i liten grad har jobb som krever læring. 2 prosent mener jobben deres i svært liten grad krever læring, mens 6 prosent mener at jobben i ganske liten grad krever læring.

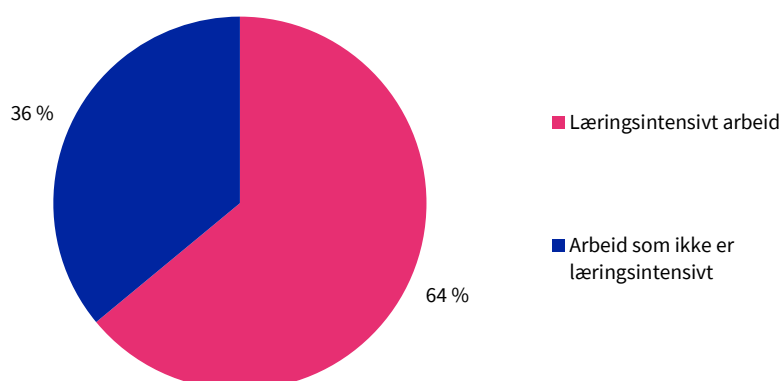
Figur 2 Sysselsattes krav til læring i jobben. 22–66 år. 2019. Prosent.



2.3 Læringsintensivt arbeid

Det er stor grad av overlapp mellom de som har gode muligheter til læring i jobben, og de som opplever at jobben stadig krever at de må lære seg noe nytt. De som opplever at de har ganske eller svært gode muligheter for læring på jobb, og at arbeidet deres i ganske stor grad eller svært stor grad krever at de lærer seg noe nytt, har det vi kaller et læringsintensivt arbeid.

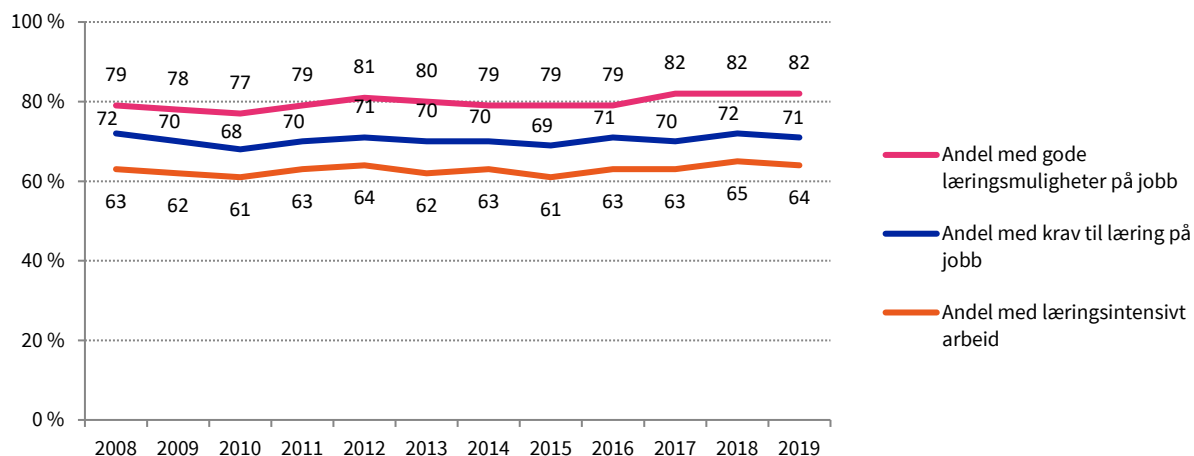
Figur 3 Sysselsatte med læringsintensivt arbeid. 22–66 år. 2019. Prosent



I 2019 var det 64 prosent av de sysselsatte i alderen 22–66 år som hadde læringsintensivt arbeid.

2.4 Utviklingen fra 2008 til 2019

Figur 4 Utviklingen av læringsmuligheter gjennom daglig arbeid, krav til læring i jobben og læringsintensivt arbeid. 22–66 år. 2008–2019. Prosent.



Når vi ser på utviklingen av læringsmuligheter på jobb, krav til læring på jobb og læringsintensivt arbeid siden 2008, ser vi at det har vært noe økning i andelen som opplever gode læringsmuligheter på jobb i perioden, selv om andelen har ligget stabilt på 82 prosent de siste tre årene.

Andelen som opplever krav til læring i jobben, har ligget mer stabilt rundt 70 prosent i perioden, og har gått ned med ett prosentpoeng fra 72 til 71 fra 2018 til 2019.

Også andelen med læringsintensivt arbeid har gått ned fra 65 til 64 prosent siden 2018.

3. Voksne med læringsintensivt arbeid

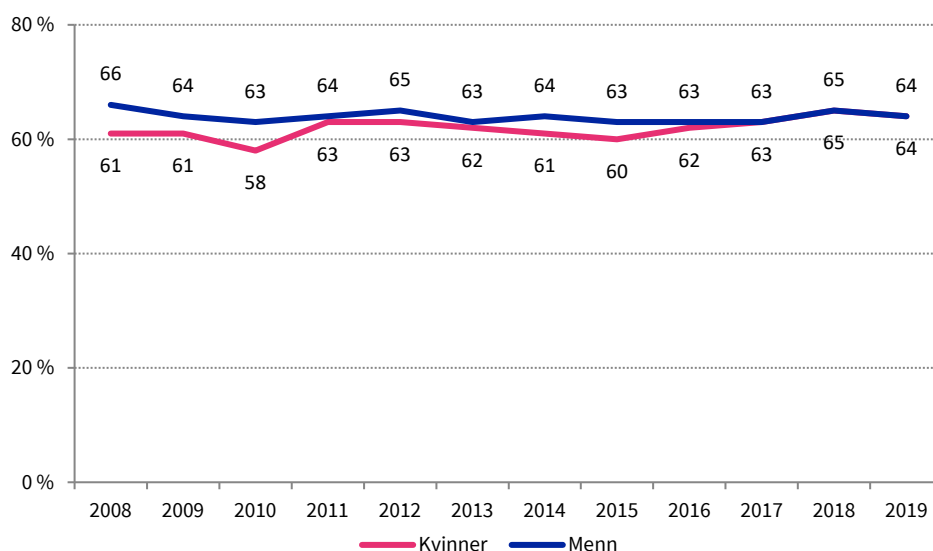
Andelen med læringsintensivt arbeid er ikke jevnt fordelt i befolkningen, men fordeler seg ulikt i ulike grupper av sysselsatte og ulike deler av arbeidslivet. I dette kapittelet ser vi på hvordan de læringsintensive jobbene fordeler seg etter bakgrunnsvariablene kjønn, alder, utdanning og landbakgrunn, og på sysselsettingsvariablene sektor, arbeidstid, ansettelsesforhold, virksomhetsstørrelse, yrkeskategori og næring.

3.1 Ikke lenger kjønnsforskjeller

Siden 2017 har det ikke lenger vært kjønnsforskjeller når det gjelder andelen med læringsintensivt arbeid. Tidligere var det en noe høyere andel av de sysselsatte mennene enn av de sysselsatte kvinnene som hadde læringsintensivt arbeid. Mens andelen med læringsintensivt arbeid har ligget relativt stabilt hos mennene i perioden, har andelen økt blant kvinnene de siste årene.

Økningen blant kvinner kan skyldes at utdanningsnivået blant kvinner i befolkningen har økt de siste tiårene, og at utdanningsnivået blant de eldste som trer ut av arbeidslivet, er lavere enn blant de unge som trer inn.

Figur 5 Sysselsatte med læringsintensivt arbeid, per kjønn. 22–66 år. 2008–2019. Prosent.



3.2 Mindre aldersforskjeller, men lavest andel blant de eldste

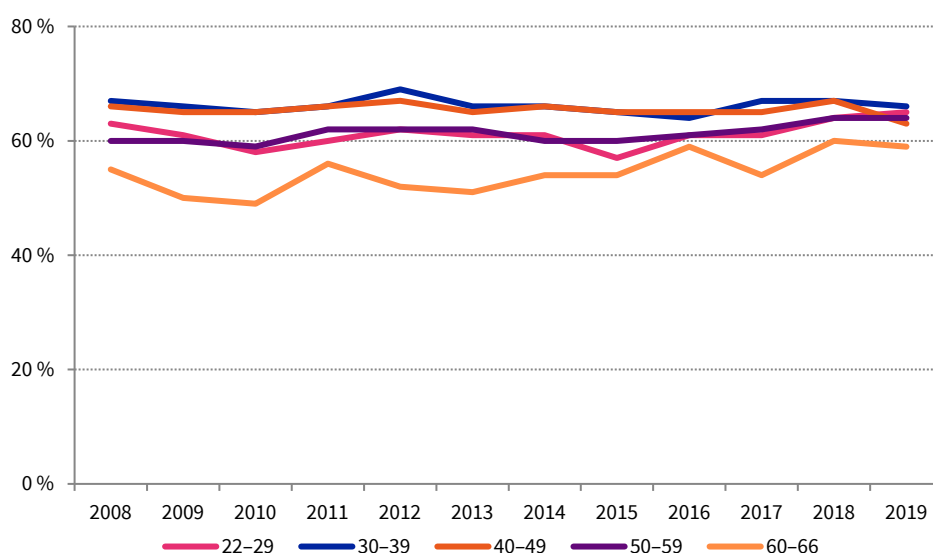
Når det gjelder alder, var det i 2019 de i alderen 30–39 år som i størst grad hadde læringsintensivt arbeid (66 prosent). Like etter følger aldersgruppen 20–29 år (65

prosent) og gruppen 50–59 år (64 prosent). 63 prosent av de i alderen 40–49 år og 59 prosent i alderen 60–66 år hadde læringsintensivt arbeid. De fire yngste aldersgruppene ligger med andre ord ganske likt.

Det var større forskjeller mellom alderskategoriene tidligere. Tradisjonelt har sysselsatte i tretti- og førtiårene hatt en høyere andel med læringsintensivt arbeid enn sysselsatte i tjue- og femtiårene. De senere årene har imidlertid andelen med læringsintensivt arbeid økt blant sysselsatte i tjueårene og femtiårene, og disse aldersgruppene ligger nå omtrent på samme nivå som tretti- og førtiåringene.

De eldste sysselsatte, i alderen 60–66 år, er de som i minst grad har hatt læringsintensivt arbeid i hele perioden, men dette er også den gruppen som over tid har opplevd den største økningen i andel med læringsintensiv jobb.

Figur 6 Sysselsatte med læringsintensivt arbeid, per alderskategori. 22–66 år. 2008–2019. Prosent.



Dette kan både skyldes endringer i arbeidslivet, der yrkessammensetningen og innholdet i ulike jobber endrer seg over tid, og at yrker som tidligere ikke krevde så mye læring, har gjennomgått en omstilling.

Det kan også diskuteres i hvilken grad det er snakk om aldersforskjeller, eller om det heller er snakk om kohortforskjeller. Da må vi spørre oss om det er forskjeller mellom de eldste for ti år siden, de som er eldst i dag – og de som er eldst om ti år. Det kan være historiske og samfunnsmessige ulikheter mellom generasjonene som forklarer forskjeller bedre enn alder. Dette kan for eksempel være at det blant de eldste er en høyere andel med lav utdanning og med sysselsatte i lite læringsintensive yrker og næringer. Det kan også komme av at de eldste kvinnene har lavere tilknytning til arbeidslivet i form av både ansiennitet, erfaring og

stillingsprosent fordi det tidligere i større grad var dårligere velferdstilbud, vanligere å være hjemme eller jobbe deltid ved siden av omsorgsoppgaver, og dessuten vanligere at husholdningene greide seg med en inntekt.

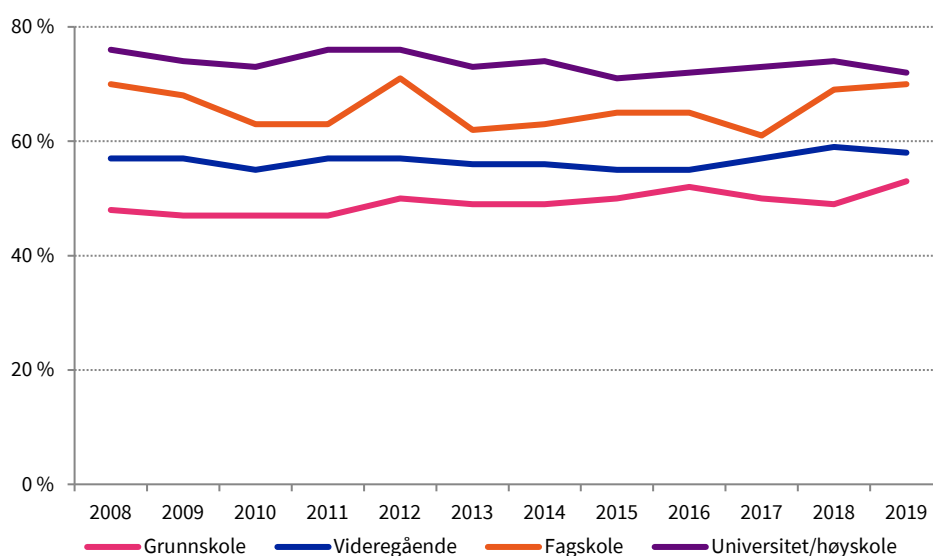
3.3 Andelen øker med utdanningsnivå

Andelen med læringsintensivt arbeid øker med økende utdanning, på den måten at de med grunnskole i minst grad har læringsintensivt arbeid, de med videregående utdanning har noe mer, de med fagskole enda mer, og de med høyere utdanning har mest. Forskjellene mellom gruppene har holdt seg i hele perioden, selv om forskjellene også her har blitt noe lavere.

72 prosent av de sysselsatte med høyere utdanning hadde læringsintensivt arbeid i 2019, og andelen har gått noe ned i perioden. 70 prosent av de med fagskoleutdanning hadde det samme, og har økt de siste to årene. Dette er den minste av utdanningsgruppene, og dermed den kategorien der det er størst usikkerhet rundt resultatene, og andelen har variert noe fra år til år.

Av de sysselsatte som har videregående skole som høyeste fullførte utdanning, var det 58 prosent med læringsintensivt arbeid. Også denne andelen har holdt seg relativt stabil. Lavest andel med læringsintensivt arbeid var det blant sysselsatte som har grunnskole som høyeste fullførte utdanning, med 53 prosent. Andelen har økt med 4 prosentpoeng fra 2018.

Figur 7 Sysselsatte med læringsintensivt arbeid etter utdanning. 22–66 år. 2008–2019. Prosent.



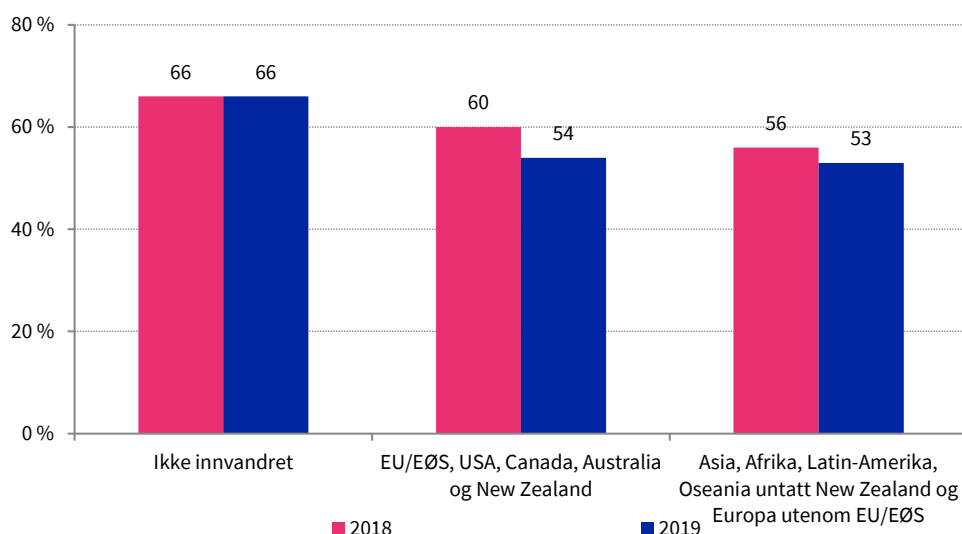
3.4 Lavere andel blant innvandrere

Det er en lavere andel med læringsintensivt arbeid blant de som har innvandret til Norge, enn blant personer som ikke har innvandret. Mens 66 prosent av ikke-innvandrerne hadde læringsintensivt arbeid i 2019, var den tilsvarende andelen bare 54 prosent for innvandrere fra EU/EØS-land m.m., og bare 53 prosent blant innvandrere fra Asia, Afrika, Latin-Amerika m.m.

Det at færre innvandrere jobber i læringsintensive jobber enn norskfødte, kan skyldes forskjeller i utdanningsnivå og forskjeller i hva slags jobb, eksempelvis næring og yrke og arbeidsforhold som ansettelsesforhold eller stillingsprosent de ulike gruppene er sysselsatt innenfor. Manglende språkferdigheter eller at utdanningen og arbeidserfaringen er fra et annet land, fører til at en del innvandrere har mindre relevante jobber enn ikke-innvandrere med samme utdanningsnivå.

Vi har bare tall for landbakgrunn fra 2018 og 2019. For begge innvandringsgruppene har andelen med læringsintensivt arbeid gått ned siden 2018, mens andelen har ligget stabilt for de norskfødte. Andelen med læringsintensivt arbeid har gått mest ned blant innvandrerne fra EU/EØS m.m. Vi vet lite om årsakene til at innvandrerne har mindre læringsintensive jobber i 2019 enn i 2018. Men generelt kan man tenke at endel innvandrere vil være mer utsatt på arbeidsmarkedet i perioder med høy arbeidsledighet ol. Dette vil det være interessant å følge med på framover.

Figur 8 Sysselsatte med læringsintensivt arbeid, etter landbakgrunn. 22–66 år. 2018–2019. Prosent.

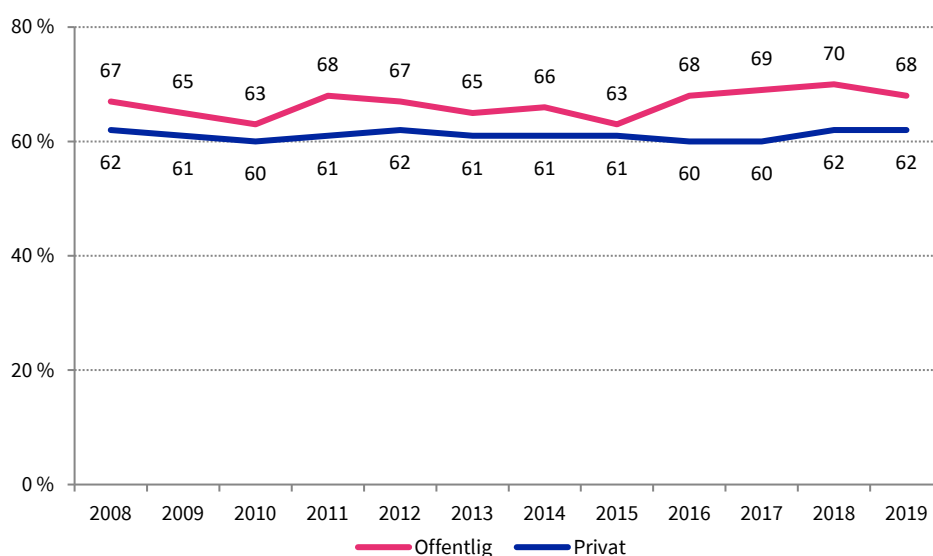


3.5 Mer læringsintensivt arbeid i offentlig enn i privat sektor

Mest 68 prosent av sysselsatte i offentlig sektor har læringsintensivt arbeid, er tilsvarende andel i privat sektor 62 prosent. Vi vet fra tidligere også at sysselsatte i offentlig sektor deltar mer i både formell utdanning og i ikke-formell opplæring enn privat ansatte. Dette kan handle om at det er ulike næringer og virksomhetssammensetninger i privat og offentlig sektor.

Det kan se ut til at andelen med læringsintensivt arbeid har økt i offentlig sektor de siste årene selv om det er en nedgang fra 2018 til 2019, mens andelen i privat sektor har ligget mer stabilt.

Figur 9 Sysselsatte med læringsintensivt arbeid, etter sektor. 22–66 år. 2008–2019. Prosent.

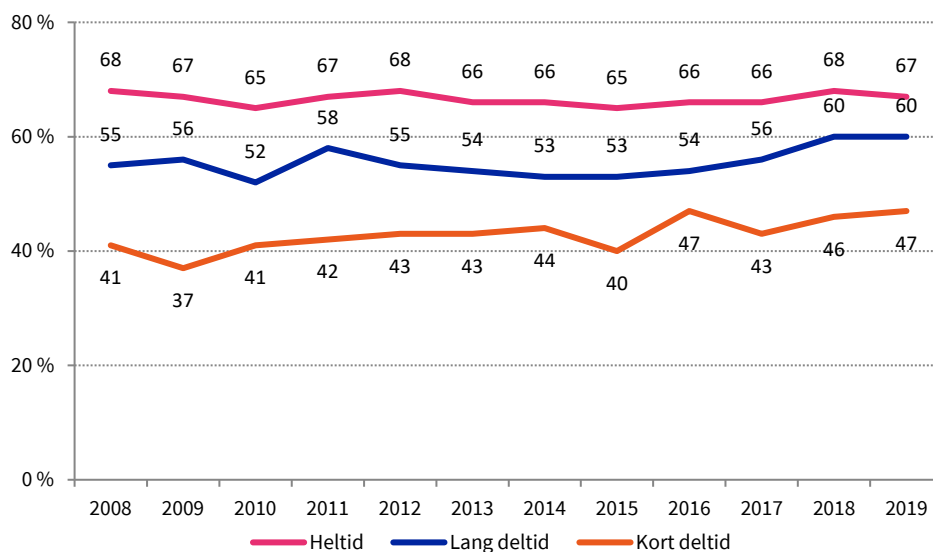


3.6 Andelen øker med økende arbeidstid

Andelen med læringsintensivt arbeid øker med arbeidstiden. 67 prosent av de som jobber heltid, har læringsintensivt arbeid, mens dette gjelder for 60 prosent av de som jobber lang deltid, og bare 47 prosent av de som jobber kort deltid. Dette kan henge sammen med ulike typer jobber, der det er mer deltidsjobber i yrker som krever lite utdanning, som i varehandelen, renhold og serviceyrker o.l.

Forskjellene mellom gruppene har imidlertid blitt mindre de siste årene. Andelen med læringsintensivt arbeid har økt både for de med lang og kort deltid i perioden, mens den har ligget stabilt for de heltidsarbeidende.

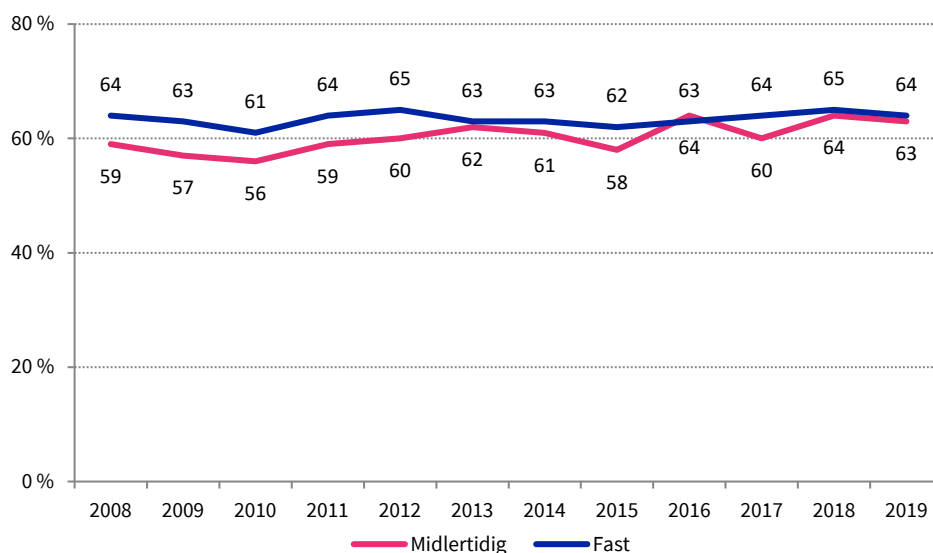
Figur 10 Sysselsatte med læringsintensivt arbeid, etter arbeidstid. 22–66 år. 2008–2019. Prosent.



3.7 Mindre forskjeller etter ansettelsesforhold enn tidligere

Fast og midlertidig ansatte har omtrent like læringsintensive jobber. 64 prosent av de fast ansatte og 63 prosent av de midlertidig ansatte, som for eksempel er i vikariater og engasjementer, hadde læringsintensivt arbeid i 2019. Også i 2018 var det bare ett prosentpoeng som skilte de to gruppene.

Figur 11 Sysselsatte med læringsintensivt arbeid, etter ansettelsesforhold. 22–66 år. 2008–2019. Prosent.



Tidligere var ofte forskjellene mellom gruppene større. Da var andelen med læringsintensivt arbeid blant fast ansatte vanligvis 4 til 5 prosentpoeng høyere enn blant de med midlertidig ansettelse. Det har imidlertid vært en økning i andelen blant de i midlertidige jobber de siste årene, mens andelen har ligget mer stabilt for fast ansatte.

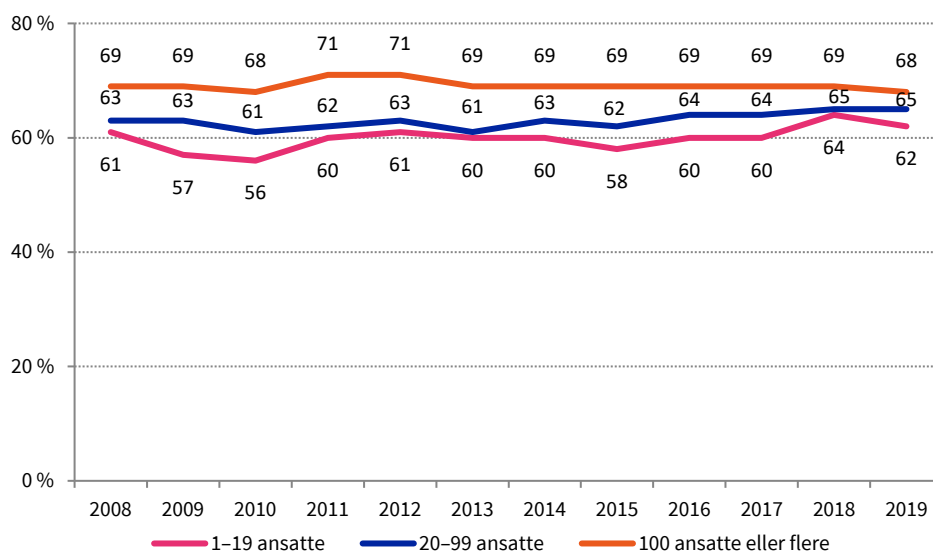
Vi vet ikke hvorfor midlertidige stillinger oftere er læringsintensive enn tidligere, men dette kan henge sammen med at arbeidsmiljøloven åpnet for økt generell adgang til midlertidige ansettelser i 2015, noe som kan ha ført til en endret og utvidet bruk av midlertidige stillinger i flere næringer.

3.8 Mest læringsintensivt i store virksomheter

Blant ansatte i store virksomheter på over 100 ansatte var det høyest andel med læringsintensivt arbeid. Mens 68 prosent hadde læringsintensivt arbeid i de største virksomhetene, var andelen på 65 prosent blant ansatte i mellomstore virksomheter med 20–99 ansatte, og på 62 prosent i små virksomheter med under 20 ansatte.

I store virksomheter med mange ansatte er det kanskje oftere et større spenn av ulike typer jobber og mer spesialiserte oppgaver enn i små virksomheter. Mange virksomheter i offentlig sektor er store virksomheter som departementer, direktorater, administrasjonen av kommuner og fylkeskommuner, utdanningsinstitusjoner og sykehus, mens mange av de minste virksomhetene er private.

Figur 12 Sysselsatte med læringsintensivt arbeid, etter virksomhetsstørrelse. 22–66 år. 2008–2019. Prosent.

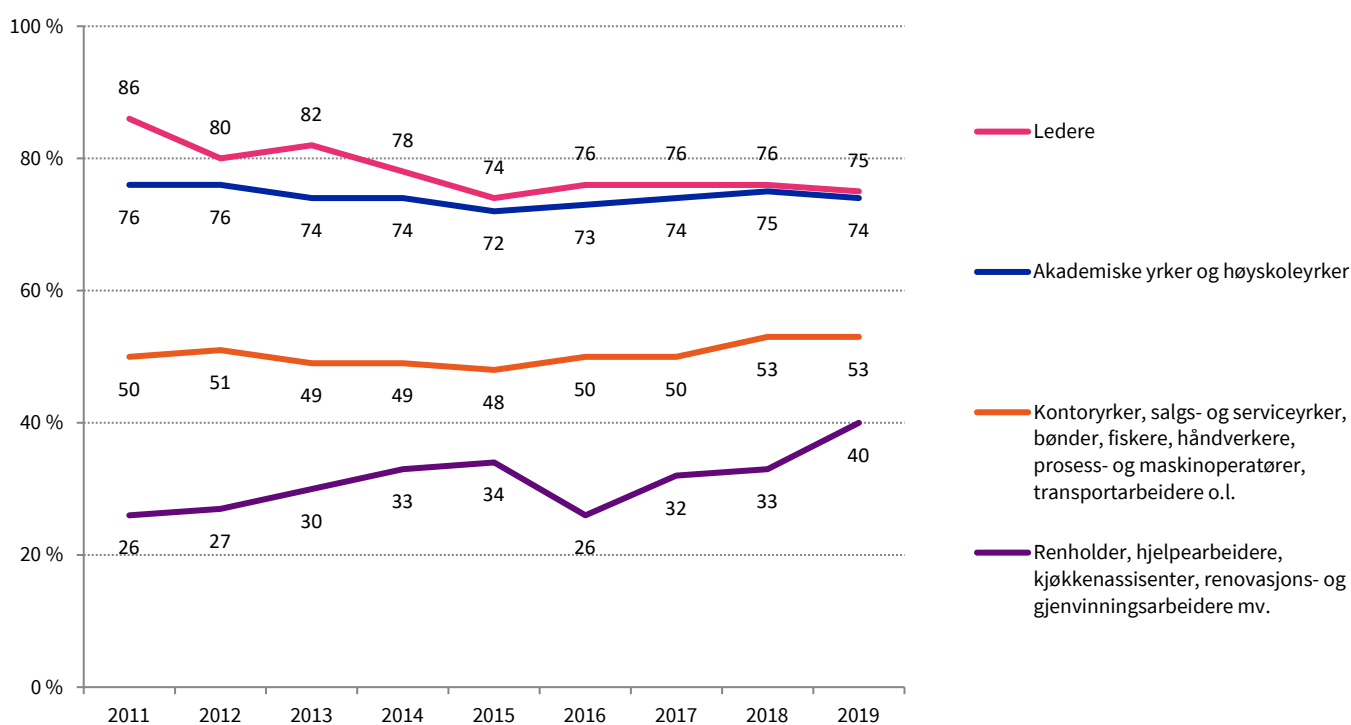


3.9 Høyest andel blant ledere og personer med akademiske yrker og høyskoleyrker

Det er store ulikheter i andel med læringsintensivt arbeid mellom ulike yrkesgrupper. Høyest andel finner vi blant ledere (75 prosent) og personer med

akademiske eller høyskoleyrker (74 prosent). Andelen er vesentlig lavere blant de i kontoryrker, salgs- og serviceyrker, bønder, fiskere, håndverkere, prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere o.l., med 53 prosent. Lavest er andelen blant renholdere, hjelpearbeidere, kjøkkenassistenter, renovasjons og gjenvinningsarbeidere mv., der kun 40 prosent har et læringsintensivt arbeid.

Figur 13 Sysselsatte med læringsintensivt arbeid, per yrke. 22–66 år. 2011–2019. Prosent.



Tidligere var det enda større forskjeller mellom yrkesgruppene enn det var i 2019. Det har vært et fall i læringsintensiteten blant ledere, men en økning i læringsintensiteten i yrkeskategoriene kontoryrker m.m. og renholder m.m., og særlig i den sistnevnte gruppen, der andelen med læringsintensivt arbeid har økt fra 26 til 40 prosent i perioden.

Endringene kan blant annet henge sammen med endringer innenfor en del yrker, som innebærer mer digitalisering av tjenester, robotisering av arbeidsprosesser og krav til økte IKT-ferdigheter, språkferdigheter o.l.

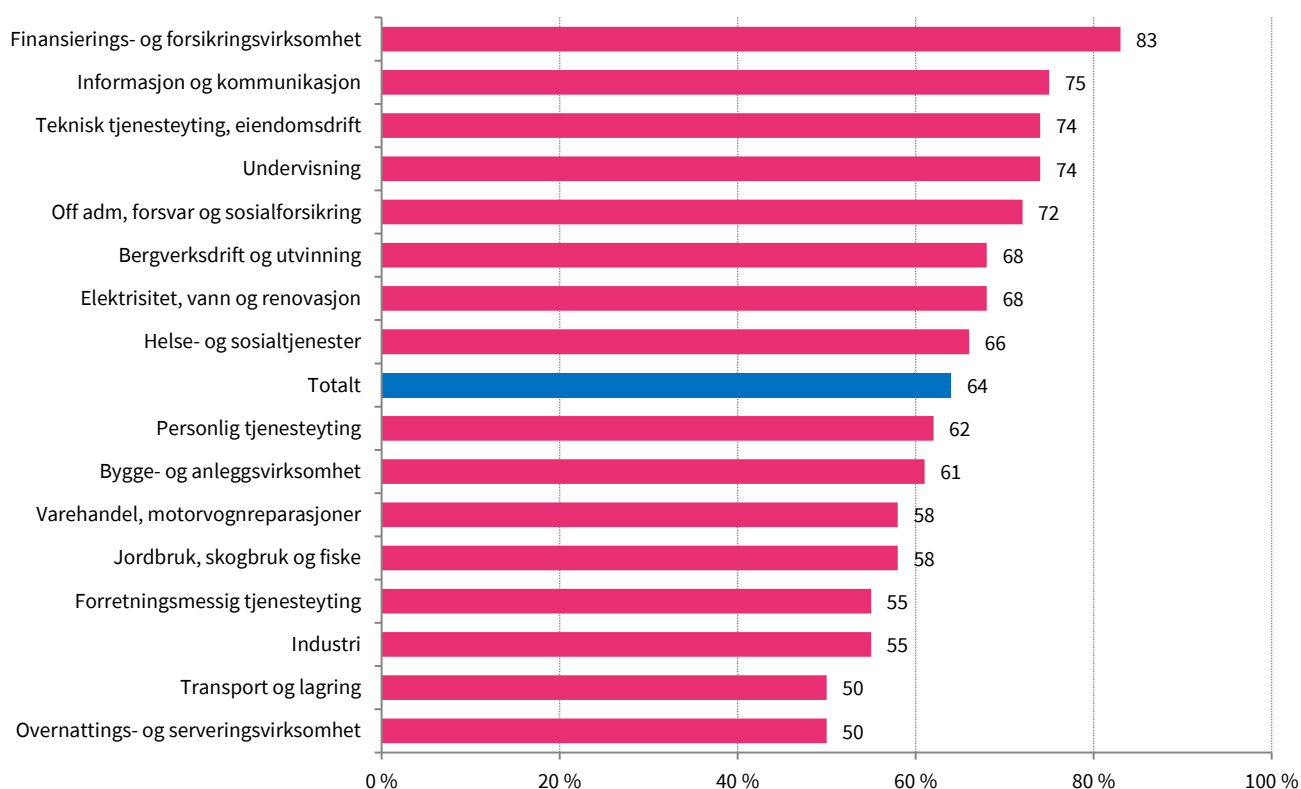
3.10 Store forskjeller mellom næringer

Det er store forskjeller i andelen med læringsintensivt arbeid mellom de ulike næringene. Det er høyest andel innenfor finansierings- og forsikringsvirksomhet, der 83 prosent har et læringsintensivt arbeid, etterfulgt av informasjon og

kommunikasjon, med 75 prosent, og næringene teknisk tjenesteyting/eiendomsdrift og undervisning, som begge har 74 prosent av de sysselsatte med læringsintensivt arbeid.

På den andre enden av skalaen finner vi sysselsatte innen næringene transport og lagring og overnattings- og serveringsvirksomhet, der bare halvparten hadde læringsintensivt arbeid i 2019. Innenfor industri og forretningsmessig tjenesteyting var andelen på 55 prosent.

Figur 14 Sysselsatte med læringsintensivt arbeid per næring. 22–66 år. 2019. Prosent.



Noen næringer har hatt en oppadgående trend i andelen med læringsintensivt arbeid siden 2011. I næringene jordbruk, skogbruk og fiske og overnattings- og serveringsvirksomhet, som er næringer med relativt lave andeler med læringsintensivt arbeid, har andelen økt noe de siste årene. Det ser vi også innenfor bygge- og anleggsvirksomhet, helse- og sosialtjenester og elektrisitet, vann og renovasjon, som er næringer som ligger rundt gjennomsnittet for alle sysselsatte i Norge. Andelen med læringsintensivt arbeid har også økt noe innenfor undervisning, som er en av næringene med høyest andel med læringsintensivt arbeid.

Det er også noen næringer som har opplevd en negativ utvikling, der færre enn tidligere har læringsintensivt arbeid. Næringen bergverksdrift og utvinning har hatt den største nedgangen i andel sysselsatte med læringsintensivt arbeid de siste årene. Andelen lå de første årene på rundt 80 prosent, men den har sunket til under 70 prosent de siste årene. Det har også vært en mindre nedgang innenfor informasjon og kommunikasjon, teknisk tjenesteyting og eiendomsdrift og offentlig administrasjon, forsvar og sosialforskning i perioden. Alle næringene som har opplevd en nedgang, har likevel en høy andel i læringsintensivt arbeid i forhold til gjennomsnittet blant sysselsatte.

4. Avsluttende bemerkninger

Mye av kompetanseutviklingen i arbeidslivet foregår utenom organisert opplæring. I denne rapporten om uformell læring har vi sett på omfanget av læringsintensive jobber blant sysselsatte i Norge basert på resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2008–2019.

I 2019 hadde 64 prosent av de sysselsatte i alderen 22–66 år læringsintensivt arbeid. Dette innebærer at de oppgir at de både har gode muligheter for læring gjennom de daglige arbeidsoppgavene og opplever krav til å lære og sette seg inn i nye ting i jobben. Andelen med læringsintensivt arbeid har økt noe de siste årene, og dette skyldes at flere rapporterer om gode læringsmuligheter i jobben enn tidligere.

Gjennom rapporten har vi vist at andelene med læringsintensivt arbeid varierer mellom ulike grupper med hensyn til bakgrunnsvariabler og arbeidslivsvariabler. Størst forskjeller ser vi etter yrke og næring. Andelene i de ulike yrkeskategoriene varierer fra 40 prosent blant renholdere, hjelpearbeidere, kjøkkenassistenter, renovasjons- og gjenvinningsarbeidere mv. til 75 prosent blant ledere. Andelen med læringsintensivt arbeid i ulike næringer varierer fra 50 prosent innenfor transport og lagring og overnattings- og serveringsvirksomhet til 83 prosent innen finansierings- og forsikringsvirksomhet. Det er også store forskjeller etter arbeidstid, der andelene varierer fra 47 prosent av de som har korte deltidsstillinger, til 67 prosent for de som jobber heltid. Når det gjelder utdanning, varierer andelene med læringsintensivt arbeid også betydelig, fra 53 prosent av de med grunnskoleutdanning til 72 prosent av de med universitet eller høyskole.

Utviklingen siden 2008 viser at for de fleste av variablene har fordelingen på kategoriene holdt seg stabil over tid: Gjennom hele perioden har vært slik at det er høyest andel med læringsintensivt arbeid blant universitets- og høyskoleutdannede, nest mest blant fagskoleutdannede, noe lavere blant de med videregående utdanning, og lavest andel blant de med grunnskoleutdanning. Vi ser imidlertid også at forskjellene mellom kategoriene har blitt mindre de siste årene for en rekke av variablene vi har sett på. Det er for eksempel ikke kjønnsforskjeller lenger, og nesten ikke forskjeller mellom de som har midlertidige stillinger, og de som jobber fast. Selv om de eldste i mindre grad har læringsintensivt arbeid enn de yngre arbeidstakerne, har forskjellene mellom alderskategoriene blitt vesentlig mindre enn tidligere. Også

når det gjelder utdanning, yrke, næring og arbeidstid, er det mindre forskjeller mellom kategoriene enn tidligere.

Det at forskjellene mellom gruppene blir mindre, kan skyldes en rekke ulike forhold, og vi kan ikke si noe sikkert om dette ut fra denne undersøkelsen. Men det er lett å tenke seg at det at kjønnsforskjellene er borte, blant annet kan henge sammen med at kvinner i dag har høyere utdanning, jobber mindre deltid og har et større spekter av jobber enn tidligere. At aldersforskjellene, særlig blant de yngre gruppene, har blitt mindre, kan både skyldes endringer og omstillinger i arbeidslivet og forskjeller mellom generasjonene, det vil si at de eldste som trer ut av arbeidslivet, er lavere utdannet og avviker fra senere generasjoner. Det er positivt at det er en økning i andelen med læringsintensivt arbeid for en del grupper som tidligere har skåret lavt. Med digitalisering og robotisering har en del mistet jobbene sine, mens andre har fått endrede arbeidsoppgaver, eller fått nye måter å jobbe på. Utviklingen kan tyde på at omstilling og digitalisering av arbeidslivet har nådd bredt i arbeidslivet, og at yrker og næringer som tidligere ikke var så læringsintensive, og grupper av arbeidstakere som tradisjonelt sett ikke har hatt så store krav til læring eller muligheter for kompetanseheving i jobben, har blitt påvirket. Det gjenstår å se om dette er en tilpasning til nye standarder og oppgaver, eller om utviklingen vil vedvare over tid.

Vi ser også noe nedgang i andel med læringsintensivt arbeid i enkelte grupper der det tradisjonelt har vært en svært høy andel. Dette ser vi blant både ledere, i enkelte næringer som bergverksdrift og utvinning og blant universitets- og høyskoleutdannede. Vi vet lite om årsakene til denne utviklingen.

De eneste variablene hvor vi har sett at forskjellene øker, er sektor og landbakgrunn. Når det gjelder sektor, har det vært en økning i andelen med læringsintensivt arbeid i offentlig sektor de siste årene, mens andelen i privat sektor har ligget stabilt. Forskjellene er imidlertid bare på noen få prosentpoeng. Større er forskjellene i andelen med læringsintensivt arbeid etter landbakgrunn. Mens andelen blant de som ikke har innvandret, har ligget kontant på 66 prosent i 2018 og 2019, var det en nedgang i andelen i begge landkategoriene. Blant innvandrere fra EU/EØS, USA, Canada, Australia og New Zealand sank andelen fra 60 til 54 prosent fra 2018 til 2019, mens det er en nedgang blant øvrige innvandrere fra 56 til 53 prosent i samme periode. Vi tror at den lavere andelen kan handle om hva slags jobber gruppene har, men har ingen gode forklaringer på den store endringen fra 2018 til 2019. Dette er noe man bør følge nærmere med på i årene som kommer.

Figurliste

Figur 1 Sysselsattes muligheter til læring gjennom det daglige arbeidet. 22–66 år. 2019. Prosent.....	9
Figur 2 Sysselsattes krav til læring i jobben. 22–66 år. 2019. Prosent.	10
Figur 3 Sysselsatte med læringsintensivt arbeid. 22–66 år. 2019. Prosent.....	10
Figur 4 Utviklingen av læringsmuligheter gjennom daglig arbeid, krav til læring i jobben og læringsintensivt arbeid. 22–66 år. 2008–2019. Prosent.....	11
Figur 5 Sysselsatte med læringsintensivt arbeid, per kjønn. 22–66 år. 2008–2019. Prosent.	12
Figur 6 Sysselsatte med læringsintensivt arbeid, per alderskategori. 22–66 år. 2008–2019. Prosent.....	13
Figur 7 Sysselsatte med læringsintensivt arbeid etter utdanning. 22–66 år. 2008–2019. Prosent.....	14
Figur 8 Sysselsatte med læringsintensivt arbeid, etter landbakgrunn. 22–66 år. 2018–2019. Prosent.....	15
Figur 9 Sysselsatte med læringsintensivt arbeid, etter sektor. 22–66 år. 2008–2019. Prosent.	16
Figur 10 Sysselsatte med læringsintensivt arbeid, etter arbeidstid. 22–66 år. 2008–2019. Prosent.....	17
Figur 11 Sysselsatte med læringsintensivt arbeid, etter ansettelsesforhold. 22–66 år. 2008–2019. Prosent.....	17
Figur 12 Sysselsatte med læringsintensivt arbeid, etter virksomhetsstørrelse. 22–66 år. 2008–2019. Prosent.....	18
Figur 13 Sysselsatte med læringsintensivt arbeid, per yrke. 22–66 år. 2011–2019. Prosent.	19
Figur 14 Sysselsatte med læringsintensivt arbeid per næring. 22–66 år. 2019. Prosent.	20

Referanser

- Berg, L., Bjønness, A. M., & Olena Tkachenko. (2020). *Virksomhetsbarometeret 2019. Arbeidslivets kompetansebehov handler om mer enn fagkunnskap*. Retrieved from Oslo: <https://www.kompetansenorge.no/contentassets/0b923de002d6442bb2cb5430fef5a808/virksomhetsbarometeret.pdf>
- Ianke, P. (2021). *Livslang læring 2019: Deltakelse i formell videreutdanning*. Retrieved from <https://www.kompetansenorge.no/statistikk-og-analyse/publikasjoner/livslang-laring-2019-deltakelse-i-formell-videreutdanning/>
- Ingelsrud, M., & Steen, A. (2019). *YS arbeidslivsbarometer: Norsk arbeidsliv 2019. Kompetanse i det digitale arbeidslivet*. Retrieved from https://ys.no/wp-content/uploads/2019/08/Rapport-Arbeidslivsbarometer_2019.pdf
- Johnsen, Å. (2014). *En strategisk offentlig sektor*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Keute, A.-L., & Drahus, K. M. (2017). *Livslang læring 2008-2017. Resultater fra Lærevilkårsmonitoren*. Oslo: SSB Retrieved from <https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/attachment/317598?ts=15dacd16b80>.
- Kunnskapsdepartementet. (2021). Kompetansebehovsutvalget. Retrieved from <https://www.regjeringen.no/no/dep/kd/org/styrer-rad-og-utvalg/kompetansebehovutvalget/id2556616/>
- Lai, L. (2013). *Strategisk kompetanseledelse*. Oslo: Fagbokforlaget.
- Meld. St. 14. (2019-2020). *Kompetansereformen - Lære hele livet*. Oslo Retrieved from <https://www.regjeringen.no/contentassets/afb66fbbcdfb47749f1b7007b559d145/no/pdfs/stm201920200014000dddpdfs.pdf>.
- NOU 2018:2. (2018). *Fremtidige kompetansebehov I: Kunnskapsgrunnlaget*. Oslo: Kunnskapsdepartementet Retrieved from <https://www.regjeringen.no/contentassets/e6acac1df4964805a34c767fa9309acd/no/pdfs/nou201820180002000dddpdfs.pdf>.
- NOU 2019:2. (2019). *Fremtidige kompetansebehov II: Utfordringer for kompetansepolitikken*. Oslo: Kunnskapsdepartementet Retrieved from <https://www.regjeringen.no/contentassets/216ef613554042ccae0c127a6b3b3ac8/no/pdfs/nou201920190002000dddpdfs.pdf>.
- NOU 2019:12. (2019). *Lærekräftig utvikling - livslang læring for omstilling og konkurranseevne*. Oslo: Kunnskapsdepartementet Retrieved from <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2019-12/id2653116/>.
- NOU 2020:2. (2020). *Fremtidige kompetansebehov III: Læring og kompetanse i alle ledd*. Oslo: Kunnskapsdepartementet Retrieved from <https://www.regjeringen.no/contentassets/053481d65fb845be9a2b1674c35d6d14/no/pdfs/nou202020200002000dddpdfs.pdf>.
- Steen, A. H., & Solberg, A. G. (2020). *Arbeidsplassen som læringsarena*. Retrieved from https://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-93b7-64178cce6c5c:950a3744df095c715dae0e3cc0c0303ac4fa664e/AFI-rapport%20Arbeidsplassen%20som%20%C3%A6ringsarena.pdf
- Ulstein, J. H. (2019a). *Livslang læring 2008-2018: Resultater fra Lærevilkårsmonitoren*. Retrieved from Oslo: https://www.kompetansenorge.no/contentassets/508bf22cf3ad473e9620a4ab51462019/livslang_laring_20082018.pdf
- Ulstein, J. H. (2019b). *Livslang læring 2019: Hovedtall om voksnes deltakelse i utdanning og opplæring*. Retrieved from

https://www.kompetansenorge.no/contentassets/b896d0a0f9f346ed91a3f145596f8129/hovedtall_om_voksnes_deltakelse.pdf

Ulven, C. H. (2021). *Uformell læring i arbeidslivet. Resultater fra Kompetanse Norges befolkningsbarometer 2020*. Retrieved from Oslo:

https://www.kompetansenorge.no/contentassets/da3ac939cd644523ae9e9f6667162f76/uformell_laring_i_arbeidslivet.pdf

 post@hkdir.no

 hkdir.no

