

Befolningsbarometeret 2020: Sysselsatte og ikke-sysselsattes motivasjon og hindringer for deltakelse i utdanning



SYSSELSATTE OG IKKE-SYSSELSATTES MOTIVASJON
OG HINDRINGER FOR DELTAKELSE I UTDANNING
Forfattere: Pernille Birkeland, Ane Mathea Bjønness

ISBN: 978-82-7724-385-6

© Kompetanse Norge 2021

Grafisk produksjon: Kompetanse Norge

Illustrasjon forside: Kompetanse Norge

Innhold

Innledning.....	4
Hvorfor ta mer utdanning?.....	4
«Jeg føler ikke jeg vil få nok ut av det til at det er verdt å gjøre»	6
Litteratur.....	8
Vedlegg.....	9

Innledning

Kompetansereformens målsetninger er at ingen skal gå ut på dato på grunn av manglende kompetanse, og at arbeidslivet skal få tilgang til den kompetansen som er nødvendig (Meld. St. 14 (2019–2020)). Et virkemiddel for å få den kompetansen det er behov for, er å delta i opplæring og utdanning. Ifølge Ulstein (2019) deltok 15 prosent av befolkningen i utdanning i 2019.

Etterspørselen etter høyere utdanning (master og bachelor) hos arbeidstakere øker. De fleste bedrifter ønsker å heve kompetansen til sine ansatte for å dekke kompetansebehov i virksomheten (Røstad et al).

Motivasjonen for å delta i utdanning varierer mellom grupper. Undersøkelsen vi har gjennomført, viser at sysselsatte ønsker å ta mer utdanning, men at mange opplever hindringer for å gjennomføre dette. Mens Krüger og Ulven (2020) analyserer aldersforskjeller i holdninger til å ta mer utdanning, vektlegger vi forskjellene mellom sysselsatte og ikke-sysselsatte, på tvers av aldersgrupper. I dette faktaarket vil vi også se nærmere på hva som hindrer befolkningen i å ta mer utdanning. For mer informasjon om undersøkelsen se «Hovedtall fra Kompetanse Norges befolkningsbarometer 2020» (Birkeland, Bjønness og Ulven, 2020).

I spørreskjemaet ble respondentene bedt om å oppgi sin hovedbeskjeftigelse. Vi har slått sammen svarkategorier til sysselsatt¹ og ikke-sysselsatt² i analysene i dette notatet. Personer som har svart de er under utdanning er ikke inkludert. Se vedlegg for nærmere beskrivelse av de sysselsatte og ikke-sysselsatte. De som har svart på spørsmålet om motivasjon har svart ja på spørsmål om de ønsker å ta mer utdanning, og er dermed ikke representativt for befolkningen. Spørsmålet om hindringer er stilt til alle uten om de som er i utdanning. Det er dermed flere som har svart på dette spørsmålet.

Hvorfor ta mer utdanning?

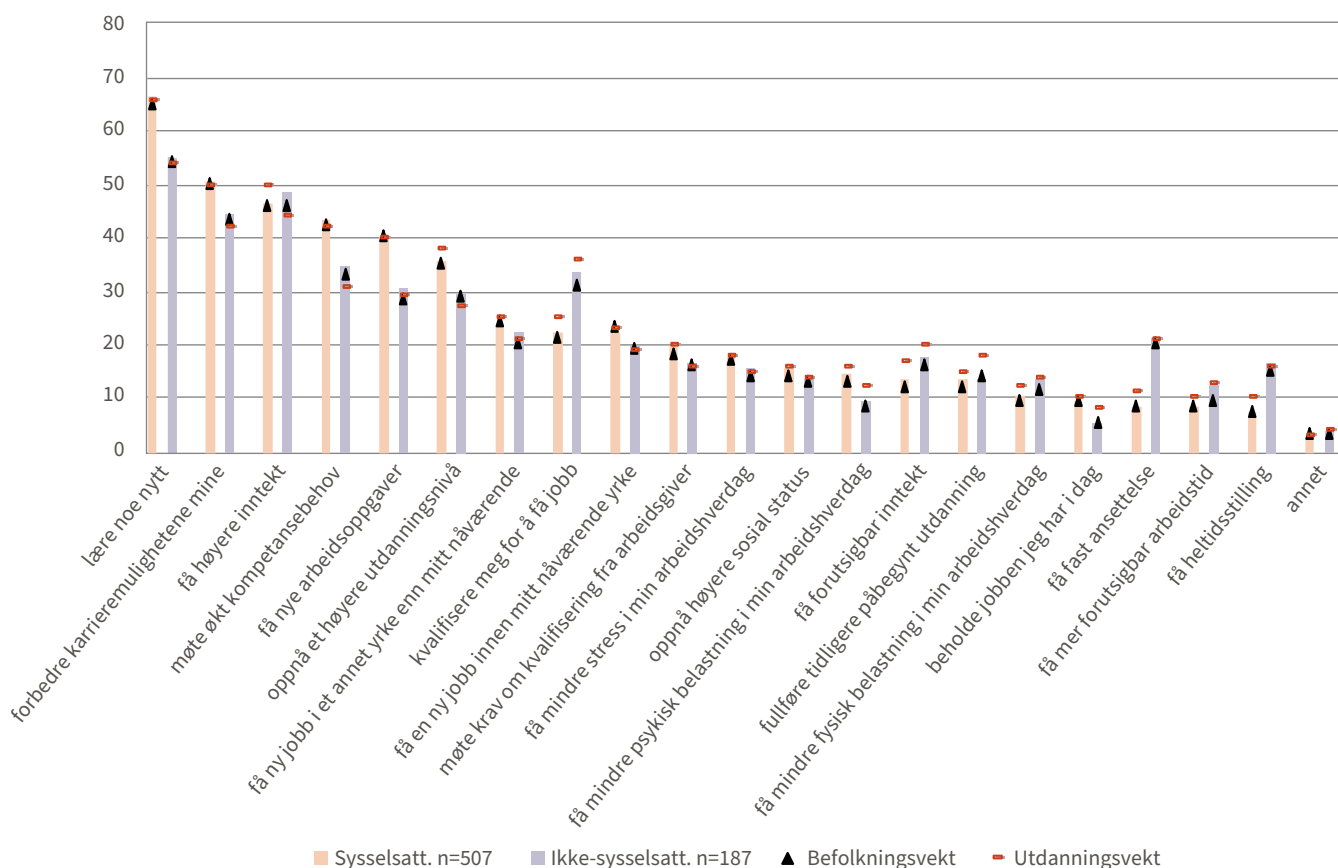
Nesten halvparten av personer som har fullført videregående opplæring ønsker å ta mer utdanning (Birkeland, Bjønness og Ulven, 2020). Ønsket om å delta mer i utdanning varierer med alder (Krüger og Ulven, 2020). I undersøkelsen ble personer som ønsker å ta mer utdanning spurt om hva som motiverer til å ta mer utdanning. Figur 1 viser hva som motiverer til å ta mer utdanning, fordelt på sysselsettingsstatus.

Blant både de sysselsatte og de ikke-sysselsatte er det å forbedre jobb- og karrieremuligheter og det å lære noe nytt de årsakene flest oppgir som grunn til å ta mer utdanning. Andelen er størst for de sysselsatte. Sysselsatte er opptatt av å få nye arbeidsoppgaver for å forbedre karrieremulighetene sine, mens ikke-sysselsatte er mer opptatt av å kvalifisere seg for å få jobb og fast ansettelse.

1 Ansatt, 30 timer eller mer i uken (inkl. sykemelding og permisjon med/uten lønn), ansatt, mindre enn 30 timer uken, selvstendig næringsdrivende.

2 Arbeidsledig/permittert, på attføring, arbeidsmarkedstiltak, rehabilitering, tidsbegrenset uføretrygd, alderspensjonist inkludert AFP, førtidspensjonist og lignende, uføretrygdet, hjemmeværende uten inntekt, dagpenger eller trygd, i permisjon.

FIGUR 1: Oppgitte forklaringer for å ville ta mer utdanning. Andel som har oppgitt forklaringen fordelt etter sysselsettingsstatus. Flere svaralternativer er mulig. Prosent. n=694.



Omtrent halvparten oppgir det å få høyere inntekt som en grunn til å få mer utdanning. En større andel av de ikke-sysselsatte enn de sysselsatte oppgir kategorier for å gå mer trygghet og stabilitet som årsaker til å ta mer utdanning. Mange av de som ikke er sysselsatte, kan befinne seg i en mer usikker livssituasjon enn de som er i jobb. Derfor er det naturlig at ikke-sysselsatte i større grad ønsker å øke sin kompetanse for å få mer trygghet og stabilitet.

En tredjedel av begge gruppene oppgir mindre belastning³ i arbeidshverdagen som grunn til å ta mer utdanning. Det er overraskende at både de sysselsatte og de ikke-sysselsatte oppgir dette i omtrent samme grad. Det kan være fordi ikke-sysselsatte kan være utenfor arbeidslivet av ulike årsaker. I mange tilfeller kan det være egenskaper ved tidligere arbeid eller arbeidsplass som har bidratt til at de ikke er sysselsatte, slik som fysisk og/psykisk belastende arbeidsoppgaver og for høyt arbeidspress. Å unngå dette i et kommende arbeidsforhold vil da være en motivasjon for å ta mer utdanning.

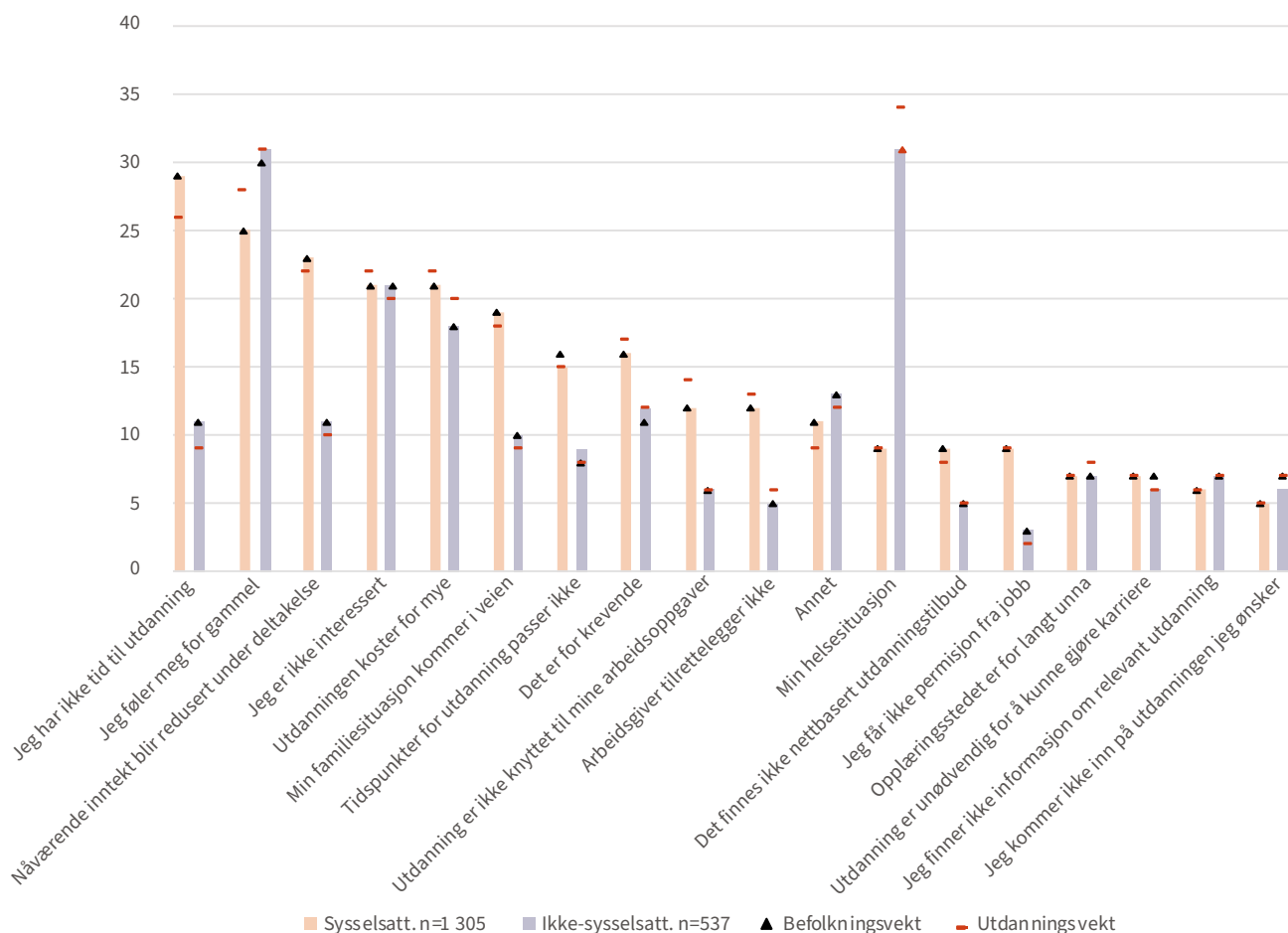
De sysselsatte oppgir i større grad enn de som ikke er i jobb, det å møte kompetansekrav og -behov og det å lære noe nytt som årsaker til å ta mer utdanning. I arbeidslivet vil de fleste oppleve forventninger fra ledelse/arbeidsgiver, og eventuelt også kolleger om å oppdatere og utvikle egen kompetanse.

³ Enten få mindre stress, mindre psykisk eller fysisk belastning

«Jeg føler ikke jeg vil få nok ut av det til at det er verdt å gjøre»

For de som er motivert til å delta i mer utdanning finnes det ulike barrierer for å delta. Overskriften er et sitat fra en respondent i undersøkelsen, og henviser til det å ta (mer) utdanning. Det kan være uklart for den enkelte hva som er den direkte gevinsten av å ta mer utdanning. En faktisk gevinst ved å ta mer utdanning fordeles over tid, mens kostnaden kommer øyeblikkelig (Raaum, 1999). Det finnes mange hindringer for å ta utdanning, og figuren under viser en oversikt over hindringer respondentene i denne undersøkelsen opplever, fordelt på sysselsettingsstatus.

FIGUR 2: Hindringer for deltakelse i utdanning fordelt på sysselsettingsstatus. Prosent.



Av de som ikke er sysselsatte, oppgir en større andel helse som hindring for å delta i utdanning. En del av de som ikke er sysselsatte er arbeidsuføre av ulike årsaker. Noen har helseproblemer, og opplever dermed ikke at det er aktuelt å ta mer utdanning. En respondent skriver følgende:

«Jeg er 60 % ufør og 40 % i jobb. Sykdommen gjør meg sliten hele tiden, og utdanning er uaktuelt. Jeg klarer bare halv dag, og kurs er derfor også vanskelig. Slitenheten gjør det tungt å lære nye ting. Jeg har heldigvis mye kompetanse allerede, og verdsettes på jobb på grunn av dette.»

Mens nesten 30 prosent av de sysselsatte oppgir tidspress som en hindring for å ta mer utdanning, er det bare 11 prosent av de ikke-sysselessatte som svarer at dette er en hindring.

10 prosentpoeng flere av de sysselsatte enn de som ikke er sysselsatte, oppgir at nåværende inntekt blir redusert

for mye som en hindring for å ta mer utdanning. For de som allerede er i arbeid, kan det være utydelig hva som vil være gevinsten ved å ta initiativ til å ta mer utdanning. Personer utenfor arbeid vil ikke oppleve den samme kostnaden ved tapt inntekt.

Begge grupper oppgir alder som en hindring for deltakelse, men de ikke-sysselsatte opplever det i noe større grad som en hindring. De ikke-sysselsatte har en overrepresentasjon av personer over 60 år. Det er da naturlig at flere i denne gruppen opplever alder som en hindring. Krüger og Ulven (2020) beskriver holdninger til utdanning og yrkesbytte i ulike aldersgrupper. Det å føle seg for gammel er den mest oppgitte hindringen for å ta mer utdanning for de over 50 år. Mens 45 prosent blant de over 50 år oppgir at dette er en hindring, svarer bare 15 prosent i gruppen 50 år eller yngre at de føler seg for gamle. YS sitt arbeidslivsbarometer (2018) avdekker at seniorer har lavere motivasjon for å delta i etter- og videreutdanning enn yngre. Flere respondenter oppgir i åpent spørsmål at de har nok utdanning fra før, og dermed ikke har behov for mer utdanning. En skriver følgende:

**«Etter to mastergrader og 6 år med høyere utdanning
føler jeg meg ferdig med dette.»**

Om en selv føler at en er for gammel for kompetanseutvikling, og/eller arbeidsgiver mener det, vil både arbeidsgiver og personen det gjelder ta mindre initiativ til det. Dette kan føre til at seniorer i mindre grad blir tatt med i den faglige utviklingen på arbeidsplassen. Slik kan tanken om at man er for gammel til kompetanseheving, eller for å utvikle seg videre i arbeidet, bli til en selvoppfyllende profeti. I denne sammenhengen er det også viktig å notere seg at mange seniorer befinner seg på den andre siden av opplæringen, og bidrar til kompetanseutvikling på arbeidsplassen gjennom opplæring og veiledning av yngre arbeidstakere (Tkachenko et. al 2019)

De fleste som har svart på et åpent spørsmål om hva som hindrer dem i å ta utdanning eller mer videreutdanning, har svart at det er behov for at arbeidsgiver setter av tid og tilrettelegger for at ansatte kan delta.

Det er noen forskjeller mellom de sysselsatte og de ikke-sysselsatte både med motivasjon for å delta i utdanning og opplevde hindringer for å delta i utdanning. De sysselsatte ønsker i større grad å lære noe nytt og møte kompetansekrav, mens de ikke-sysselsatte i større grad oppgir det å få mer trygghet og stabilitet som en motivasjon. De sysselsatte oppgir tidspress, beliggenhet til utdanningstilbud og kostnader som største hindring for deltakelse, mens de ikke-sysselsatte oppgir familiesituasjon eller helse som største hindring. Begge grupper oppgir alder som en hindring for deltakelse, men de ikke-sysselsatte opplever det i noe større grad som en hindring.

Litteratur

Birkeland, P., Bjønness, A. M. & Ulven, C. H. (2020): Hovedtall fra Kompetanse Norges befolkningsbarometer 2020. Hentet fra https://www.kompetansenorge.no/contentassets/185596b736fb4af9ac3e7fd8fd1f7919/hovedtall_fra_kompetanse_norges_befolkningsbarometer_2020.pdf

Krüger, I. B., Ulven, C. H. (2020). Rådløse unge og tilfredse eldre? Holdninger til utdanning og yrkesbytte i Kompetanse Norges befolkningsbarometer. Hentet fra <https://www.kompetansenorge.no/statistikk-og-analyse/publikasjoner/radlose-unge-og-tilfredse-eldre/>

Raaum, Oddbjørn (1999). Inntektseffekter av utdanning i Norge – en litteraturoversikt *. Hentet fra https://www.frisch.uio.no/publikasjoner/pdf/arbnot99_02.pdf

Rørstad, K., Børing, P., Solberg, E., & Carlsten, T.C. (2019). NHOs kompetansebarometer 2019. Oslo: NIFU.

Steen, A. H., Ellingsen, D., & Nygaard, M. O. (2018). YS Arbeidslivsbarometer 2018. Oslo: AFI. Hentet fra https://s29603.pcdn.co/wp-content/uploads/2018/08/Arbeidslivsbarometerrapport_2018_HIGHRES.pdf

Tkachenko, O, Berg, L., Ianke, P., & Ulstein Hertzberg, J. (2019): Kompass. Seniorer – kompetanse og muligheter på arbeidsmarkedet. Hentet fra https://www.kompetansenorge.no/contentassets/ceb4f35a0435417ba9fcd07fc3e13f6d/kompass_2019.pdf

Vedlegg

HVEM ER DE SYSSELSATTE OG IKKE-SYSSELSATTE? (KILDER OG UTVALG)

	Utvalg ved spørsmål om motivasjon			Utvalg ved spørsmål om hindringer		
	Sysselsatt. n=507	Ikke-sysselsatt.n=167	Totalt. n=674	Sysselsatt. n=1305	Ikke-sysselsatt. n=537	Totalt. n=1842
Mann	48 %	44 %	47 %	53 %	45 %	50 %
Kvinne	52 %	56 %	53 %	47 %	56 %	50 %
Utdanning						
Grunnskole	5 %	15 %	7 %	7 %	14 %	9 %
Videregående	28 %	40 %	31 %	29 %	36 %	31 %
Fagskole	5 %	6 %	5 %	5 %	6 %	5 %
Universitet/ høyskole - kort	40 %	27 %	37 %	35 %	30 %	34 %
Universitet/ høyskole - lang	22 %	13 %	20 %	24 %	14 %	21 %
Alder						
18-29 år	22 %	35 %	25 %	14 %	16 %	15 %
30-39 år	35 %	32 %	34 %	25 %	17 %	23 %
40-49 år	27 %	22 %	26 %	23 %	15 %	21 %
50-59 år	15 %	5 %	13 %	25 %	14 %	21 %
60-70 år	2 %	7 %	3 %	13 %	39 %	20 %



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

kompetansenorge.no
postmottak@kompetansenorge.no

