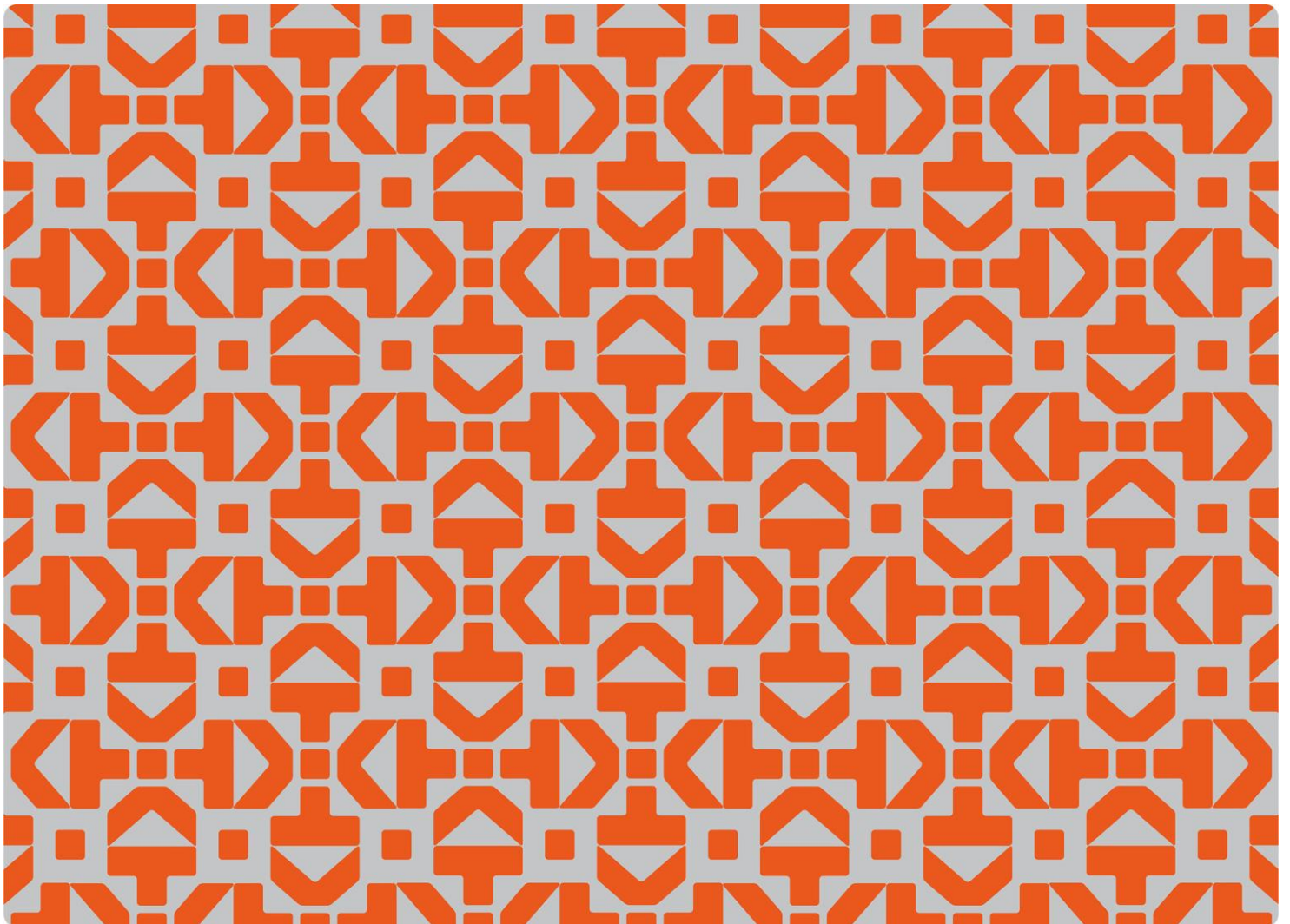


Livslang læring 2020: Hva vet vi om de som ikke deltar i utdanning og opplæring?

Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2020



» **Livslang læring 2020: Hva vet vi om de som ikke deltar i utdanning og opplæring?**

Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2020

Redaktør:

Magnus Fodstad Larsen

Forfatter:

Merethe Anker-Nilssen

[Navn Etternavn]

Innhold

Sentrale funn	4
1. Innledning	6
1.1 Metode og data	6
1.2 Definisjoner	8
1.3 Om rapporten.....	9
2. Voksne som ikke deltar i opplæring eller utdanning.....	10
2.1 Størst andel menn har ikke deltatt.....	11
2.2 Andelen som ikke deltar øker med alderen	12
2.3 Flest med lav utdanning blant de som ikke deltar.....	12
2.4 De med innvandringsbakgrunn deltar i mindre grad i opplæring	13
2.5 Ikke-sysselsatte deltar i minst grad i opplæring.....	14
2.6 De som jobber i det private deltar i minst grad i opplæring.....	15
2.7 De som jobber lang deltid deltar i minst grad	16
2.8 De fast ansatte deltar i mindre grad i opplæring.....	16
2.9 Ansatte på små arbeidsplasser deltar i mindre grad i opplæring.....	17
2.10 Ansatte i yrkesgruppen «renholdere» deltar i minst grad i opplæring.....	18
2.11 Diskusjon og oppsummering.....	19
3. Etterspørsel etter og tilbud om opplæring blant sysselsatte	21
3.1 Kjønn.....	21
3.2 Alder.....	22
3.3 Utdanning.....	24
3.4 Innvandringsbakgrunn	25
3.5 Sysselsettingssektor.....	27
3.6 Fast eller midlertidig ansettelse	29
3.7 Heltid eller deltid.....	30
3.8 Størrelse på arbeidsplass.....	32
3.9 Type yrke	33
3.10 Bransjer	35
4. Diskusjon og oppsummering.....	37

5. Figurliste	39
6. Referanser.....	41

Sentrale funn

I denne rapporten har vi sett på resultater fra Lærevilkårsmonitoren. Vi har analysert svar fra de som ikke har deltatt i utdanning og opplæring i løpet av de siste tolv månedene, for å finne ut hva som kjennetegner disse. I tillegg har vi sammenlignet sysselsatte som har deltatt med sysselsatte som ikke har deltatt, når det gjelder tilbud om og etterspørsel etter opplæring.

Det har ikke vært store endringer fra 2008 og frem til 2020 når det gjelder andel som har deltatt i en eller annen form for utdanning eller opplæring, men det kan hende vi vil se noen endringer etter covid-19-pandemien.

Menns deltakelse i formell og ikke-formell opplæring har ligget stabilt noe under kvinners deltakelse over mange år, og andelen som ikke deltar øker med alderen. Andre faktorer som vi kan si kjennetegner de som ikke deltar, er at de har lav utdanning, de jobber gjerne i det private og deltid over lang tid, og de er i større grad fast ansatte.

De som har innvandret, har i mindre grad deltatt i opplæring enn de som ikke har innvandret, og dette gjelder også de ikke-sysselsatte. Ansatte på arbeidsplasser med 1-19 ansatte deltar i tillegg i mindre grad enn de som er på middels og større arbeidsplasser.

Når vi sammenligner de sysselsatte som har deltatt med de som ikke har deltatt, og om de har fått tilbud eller bedt om opplæring, så er det gjennomgående små forskjeller når det gjelder de faktorene vi har sett på. Men når vi deler inn i utdanningsnivå, er det blant de som har deltatt, de som har høyest utdanning som i størst grad har fått tilbud om eller bedt om opplæring. Blant de som ikke har deltatt, er det en større andel som har bedt om opplæring enn andelen som har fått tilbud om det, og det gjelder spesielt for gruppene med lav utdanning. Det er også spesielt tydelig blant de med lav utdanning en større andel som har bedt om opplæring, enn som har fått tilbud om det.

Kort oppsummert har en større andel blant de som har deltatt, men som ikke har innvandret bedt om eller fått tilbud om opplæring enn de som har deltatt i opplæring, og som har innvandret. For de som ikke har deltatt, er bildet til dels motsatt. For både offentlig og privat sektor er andelen som har fått tilbud om opplæring, større enn andelen som har bedt om opplæring innenfor gruppen som har deltatt. Når det gjelder de som ikke har deltatt, er andelen som både har bedt og fått tilbud om opplæring eller utdanning, størst i privat sektor.

For de som har deltatt er andelene som har bedt og fått tilbud om å delta, høye både for midlertidig og fast ansatte, men for de som ikke har deltatt er andelene derimot lave. Det er et tilsvarende bilde for de som jobber heltid kontra deltid, og for ansatte på arbeidsplasser av ulik størrelse. Det er høye andeler for de som har deltatt, og lave for de som ikke har deltatt.

1. Innledning

Kompetansebehovsutvalget (NOU 2020:2, 2020) skisserer tre trender som vil få konsekvenser for kompetansebehovene i arbeidsmarkedet: Teknologisk utvikling, grønt skifte og endringer i aldersstruktur i befolkningen. Denne utviklingen ser ut til å gå stadig raskere, noe som innebærer at arbeidstakere må omstille og endre seg flere ganger i løpet av sin yrkeskarriere. Det er derfor avgjørende at den enkelte får mulighet til og ønsker å delta i læringsaktiviteter og kompetanseutvikling.

Den teknologiske utviklingen kjennetegnes av en rekke nye teknologier og trender som endrer måten vi lever, arbeider og forholder oss til hverandre på. Dette gjør at en del jobber vil bli automatisert, og at mange andre jobber vil bli sterkt påvirket i innhold og utforming.

Klimaendringene er gjennomgripende og vil kreve politiske og organisatoriske endringer på mange plan. Næringer og organisasjoner har signalisert hvilken kompetanse de vil trenge for å lykkes med grønn omstilling. Mange fremhever såkalte *generiske ferdigheter* som for eksempel kritisk tenkning og samfunnsbevissthet, i tillegg til teknologi- og realfagskompetanse på alle nivåer. For de fleste arbeidstakere vil det grønne skiftet trolig innebære små justeringer med hensyn til kompetanse, men for noen vil det innebære bytte av bransje og kanskje fagfelt.

Aldringen av befolkningen på nasjonalt nivå vil vi for alvor merke fra rundt 2030. Det kan føre til utfordringer med å skaffe nok kompetanse til helsesektoren, både fordi det er behov for flere enn i dag til å pleie de stadig økende antallet eldre, men også fordi det vil være færre i den delen av befolkningen som jobber, i forhold til den delen som er pensjonister.

Det er også en for stor andel av befolkningen som har svake ferdigheter etter grunnskolen, og dette blir en utfordring videre i systemet. Svake ferdigheter etter grunnskolen øker sannsynligheten for å falle ut av videregående og av arbeidslivet.

1.1 Metode og data

Denne rapporten viser resultater fra utvalgsundersøkelsen Lærevilkårsmonitoren (se faktaboks) fra 2020. Som tidligere inneholdt denne undersøkelsen spørsmål rettet mot de som ikke deltok i utdanning og opplæring i løpet av de siste tolv månedene. Den inneholdt i tillegg spørsmål til de *sysselsatte* som *ikke har deltatt* i utdanning eller opplæring de siste tolv månedene, om de har fått tilbud om eller etterspurt dette. Det nye var at undersøkelsen inneholdt spørsmål til de

sysselsatte som *har deltatt* i utdanning eller opplæring, om også de har fått tilbud om eller etterspurt dette. På den måten har vi kunne sammenligne disse to gruppene.

Vær oppmerksom på at det er respondentenes egenoppgitte aktivitet som måles, som for eksempel kan være påvirket av hukommelse, og ikke den faktiske aktiviteten som blir målt i spørreundersøkelser.

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 Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse.

Lærevilkårsmonitoren er en årlig tilleggsundersøkelse til Arbeidskraftundersøkelsen (AKU). Den har vært gjennomført av SSB i første kvartal hvert år, men vil fra i år 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. 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 få kilder til kunnskap om de som ikke deltar i utdanning eller opplæring. Lærevilkårsmonitoren store utvalg og høye svarprosent gjør Lærevilkårsmonitoren til en robust og viktig undersøkelse om voksnes læring, og dermed til en viktig del av kunnskapsgrunnlaget for kompetansepolitikken. Undersøkelsen gir oss kunnskap om omfang og utbredelse i ulike grupper, samt om utvikling over tid.

1.2 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 lærlingepraksis 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). Formell utdanning resulterer i studiepoeng, karakterer eller et formelt vitnemål.

Formell videreutdanning, eller bare videreutdanning, omfatter all formell utdanning (på alle nivåer) tatt av følgende grupper:

- Personer i alderen 22–34 år som i løpet av det siste året har tatt formell utdanning, og som siden 19 års alder har hatt minimum 3 års sammenhengende opphold/pause i sitt studieløp.
- Personer i alderen 35–59 år som er i gang med formell utdanning.

De som er i formell videreutdanning, er også medregnet blant de som er i formell utdanning. Tallene for deltakelse i formell utdanning består altså av både av de i videreutdanning og de øvrige voksne i utdanning, men som altså er i alderen 22 til 34 år, og ikke har hatt et minimum treårig opphold i sin utdanning.

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 blir regnet som sysselsatte. Personer på sysselsettingstiltak med lønn fra arbeidsgiveren klassifiseres også som sysselsatte, til forskjell fra personer på andre typer tiltak (klassifiseringstiltak), hvor det bare utbetales en kursstønad eller lignende.

Merk at spørsmål om deltakelse i utdanning og opplæring gjelder de siste tolv månedene, mens spørsmålet om hvorvidt respondenten er sysselsatt, kun gjelder referanseuka.

Heltid/deltid blir beregnet 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.

1.3 Om rapporten

Kapittel 2 handler om den delen av voksenbefolkningen som ikke har deltatt i organisert opplæring de siste 12 månedene, det vil si personer som verken har tatt formell utdanning eller ikke-formell opplæring som kurs, seminarer og konferanser. I kapitlet ser vi på hva som kjennetegner denne gruppen på bakgrunn av kjønn, alder, utdanningsnivå, innvandringsbakgrunn, sysselsettingsstatus, sysselsettingssektor, ansettelsesforhold, størrelse på arbeidsplassen og type yrke.

I kapittel 3 sammenligner vi gruppen som ikke deltar med de som deltar, når det gjelder tilbud om og det å be om opplæring. I kapittel 4 forsøker vi å trekke linjene og oppsummere noe av det som peker seg mest ut.

2. Voksne som ikke deltar i opplæring eller utdanning

Utenforskap og svak kompetanse er gjensidig forsterkende. De som har svak kompetanse, har større sannsynlighet for å falle ut av arbeidslivet eller få svak tilknytning til det. Det gir dem betydelig mindre muligheter til å delta i læringsaktiviteter gjennom arbeidslivet, og de vil lett gå inn i en vond sirkel skapt av manglende kompetanseutvikling (NOU 2020:2, 2020). Det at vi har små lønnsforskjeller og en god sikring fra det offentlige, bidrar til at kompetansenivået er høyt i Norge. Det gjør at de med lav kompetanse har en ekstra høy terskel for å komme inn i arbeidslivet.

Kompetansebehovsutvalget (NOU 2020:2, 2020) skriver en hel del om læring i arbeidet og læring gjennom kurs og opplæring. De skriver blant annet at læring i det daglige på arbeidsplassen kan gi god kompetanseutvikling nært knyttet til oppgavene som skal løses. Samtidig er kunnskap som ikke finnes på arbeidsplassen fra før, vanskelig å lære på denne måten. Da er kurs eller opplæring en bedre måte. Begge de nevnte variantene faller inn under det som vi senere vil omtale som *ikke-formell opplæring*.

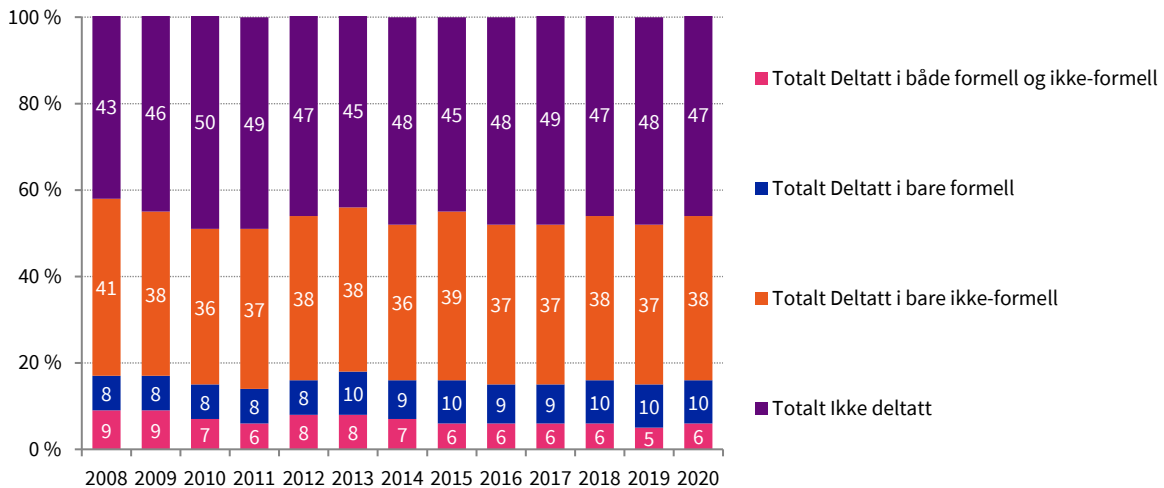
I Norge deltar en god andel arbeidstakere i en form for opplæring. På grunn av strukturen i arbeidslivet er det lønnsomt for arbeidsgivere å satse på kompetanseutvikling hos de ansatte. Samtidig er det en del av de som får tilbud om opplæring, som takker nei. Den vanligste årsaken til at arbeidstakere takker nei i Norge, er at det er for travelt på jobb. Ser man på de med middels eller sterke ferdigheter og sammenligner med de med svake ferdigheter, er barrierene for å delta i opplæring noe ulike. For gruppen med sterke eller middels ferdigheter er det arbeidsrelatert tid som er den største hindringen. De har med andre ord ikke tid til opplæring fordi den jobben de ellers gjør, tar for mye tid. For de med svake ferdigheter er det familierelatert mangel på tid som er den største hindringen (NOU 2020:2, 2020).

I 2020 var det litt under halvparten av den voksne befolkningen, 47 prosent, som ikke deltok i en eller annen form for opplæring eller utdanning. Det er tilsvarende som de foregående årene. Av de som *deltok*, deltok den største andelen i ikke-formell opplæring, som er all annen organisert opplæring som kurs, seminarer eller konferanser som ikke er en del av det formelle utdanningssystemet.

Det har ikke vært store endringer fra 2008 og frem til 2020, men det kan hende vi vil se noen endringer etter covid-19-pandemien. I 2020 satte regjeringen i gang en

rekke kompetansehevingstiltak for permitterte og arbeidsledige, og det vil vi antagelig se resultatet av i ettertid.

Figur 1 Historisk utvikling av andel som har deltatt i formell og ikke-formell opplæring, andel i prosent

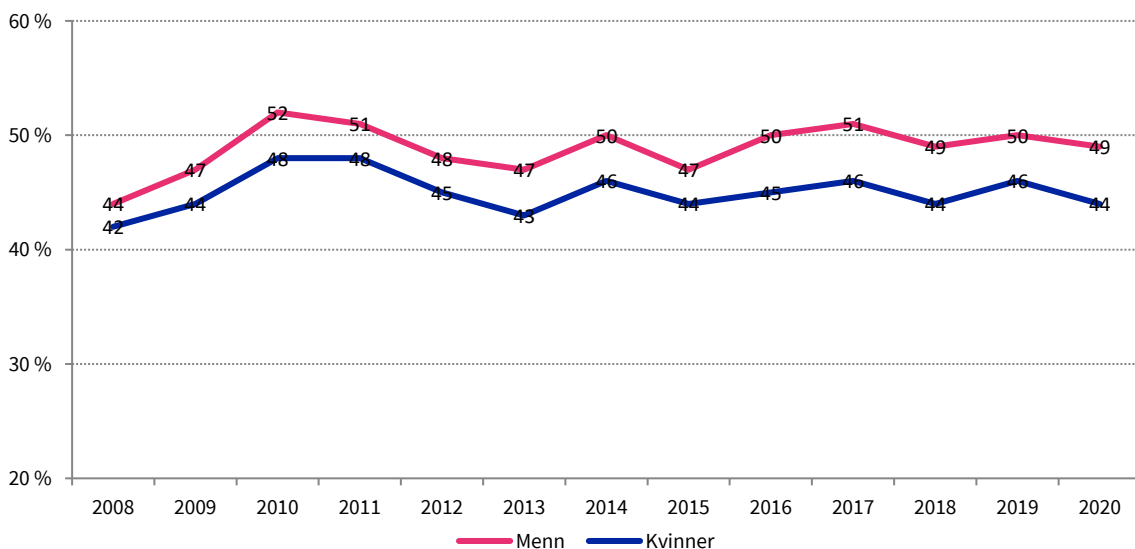


I 2020 var det 47 prosent som ikke deltok i opplæring eller utdanning. I kapittel 2 skal vi se nærmere på hva som kjennetegner de som ikke deltar. I kapittel 3 skal vi sammenligne de som deltar og de som ikke deltar når det gjelder om de har bedt om opplæring og/eller om arbeidsgiver har tilbudt opplæring.

2.1 Størst andel menn har ikke deltatt

Menns deltakelse i formell og ikke-formell opplæring har ligget stabilt noe under kvinners deltakelse over mange år. Det er med andre ord en større andel blant menn enn blant kvinner som ikke deltar.

Figur 2 Historisk utvikling av andelen menn og kvinner som ikke har deltatt i opplæring og utdanning, andel i prosent



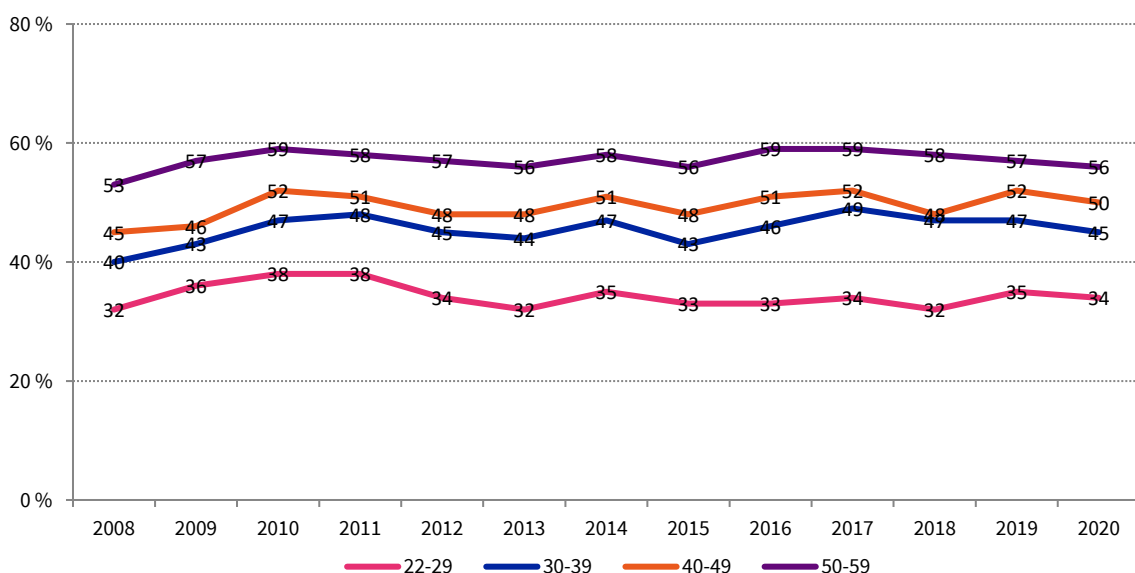
Det kan være en rekke årsaker til dette, som for eksempel at noen yrker har mer opplæring for arbeidstakerne enn andre. I Norge har vi innenfor noen yrker, for eksempel sykepleier og barnehagelærer, et veldig kjønnsdelt arbeidsmarked, som kan påvirke kjønnsforskjellene. Det er også slik at kvinner i større grad jobber i det offentlige enn menn, og det kan også påvirke kjønnsforskjellene (SSB, 2019).

Når det gjelder kjønnsforskjeller innenfor formell og ikke-formell opplæring, er kjønnsforskjellen størst innenfor formell opplæring. Det er også her den er mest stabil over flere år, mens kjønnsforskjellen innenfor ikke-formell opplæring har variert noe og vært mye mindre. Samtidig er det viktig å understreke at kjønnsforskjellen ikke er stor.

2.2 Andelen som ikke deltar øker med alderen

Det er størst andel som ikke deltar blant de eldste. Blant de fra 22 til 29 år er det 34 prosent som ikke deltar, mens det blant de fra 50 til 59 år er 56 prosent som ikke deltar. Det er kun små variasjoner innenfor aldersgruppene over tid. Variasjonene er også noenlunde like mellom aldersgruppene, slik at forholdet mellom andelene i hver aldersgruppe holder seg ganske stabilt over tid.

Figur 3 Historisk utvikling av andelen i ulike aldersgrupper som ikke deltar i opplæring eller utdanning, andel i prosent. Kurvene representerer ulike aldersgrupper.

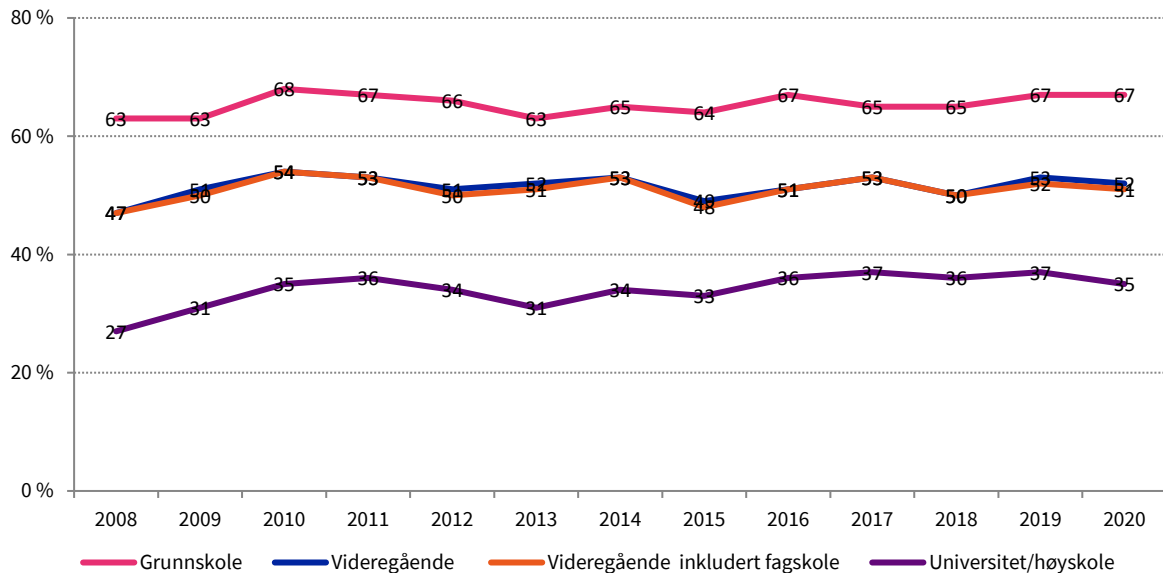


2.3 Flest med lav utdanning blant de som ikke deltar

Det er størst andel blant de med lavest utdanning som ikke har deltatt i opplæring. Blant de med grunnskole som høyeste fullførte utdanning er denne andelen 67 prosent. Tilsvarende andel for de med universitet- eller høyskoleutdanning er 35 prosent. Andelen blant de med videregående som

høyeste fullførte utdanning ligger omtrent midt mellom de to andre gruppene. Disse tallene har holdt seg relativt stabile over tid. Forskjellene mellom de tre gruppene har også holdt seg stabile de siste årene.

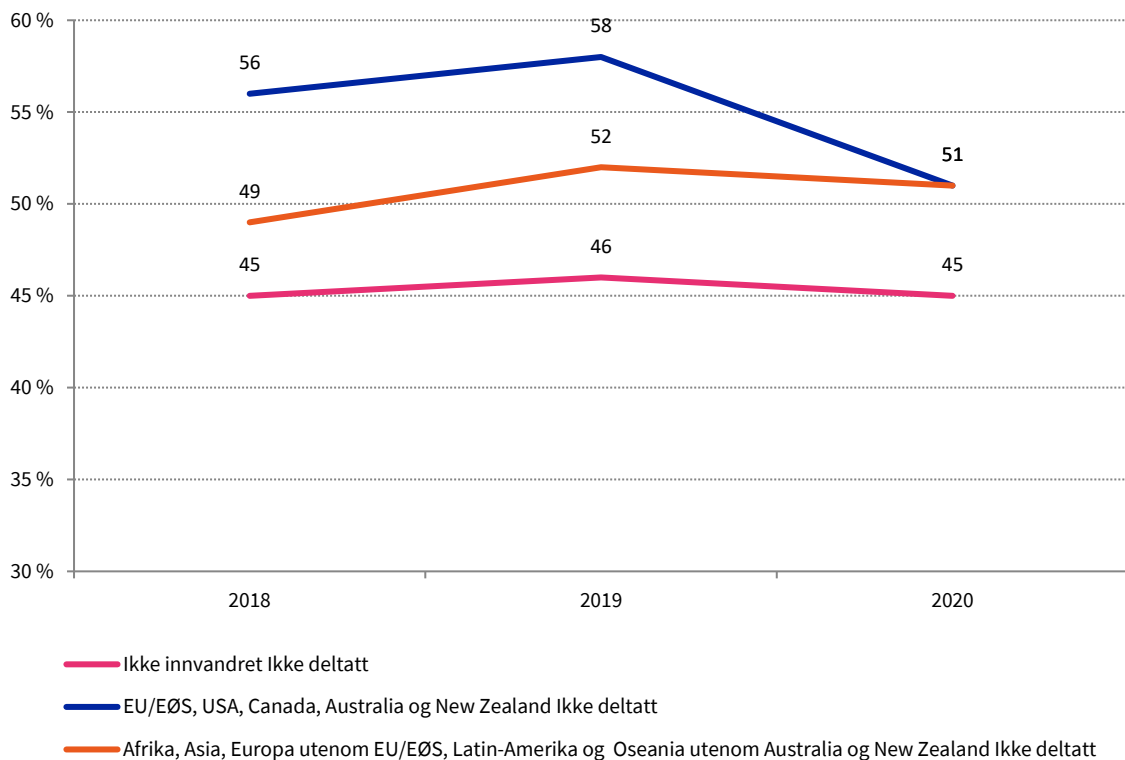
Figur 4 Historisk utvikling av andelen i ulike utdanningsgrupper som ikke deltar i opplæring eller utdanning, andel i prosent



2.4 De med innvandringsbakgrunn deltar i mindre grad i opplæring

I dette delkapitlet ser vi på historisk utvikling av ikke å ha deltatt i opplæring innenfor tre grupper: De som ikke har innvandret, de som har innvandret fra EU/EØS, USA, Canada, Australia og New Zealand, omtalt her som «EU» og de som har innvandret fra Afrika, Asia, Europa utenom EU/EØS, Latin-Amerika og Oseania utenom Australia og New Zealand, omtalt her som «Asia/Afrika». Den historiske utviklingen av andelen som ikke deltar er relativt flat for alle tre gruppene. Andelen har sunket noe for gruppen EU. Gruppen EU og gruppen Afrika/Asia har i 2020 de største andelen som ikke deltar, begge på 51 prosent. Andelen blant de som ikke har innvandret, er 45 prosent. Det er med andre ord ikke veldig store forskjeller.

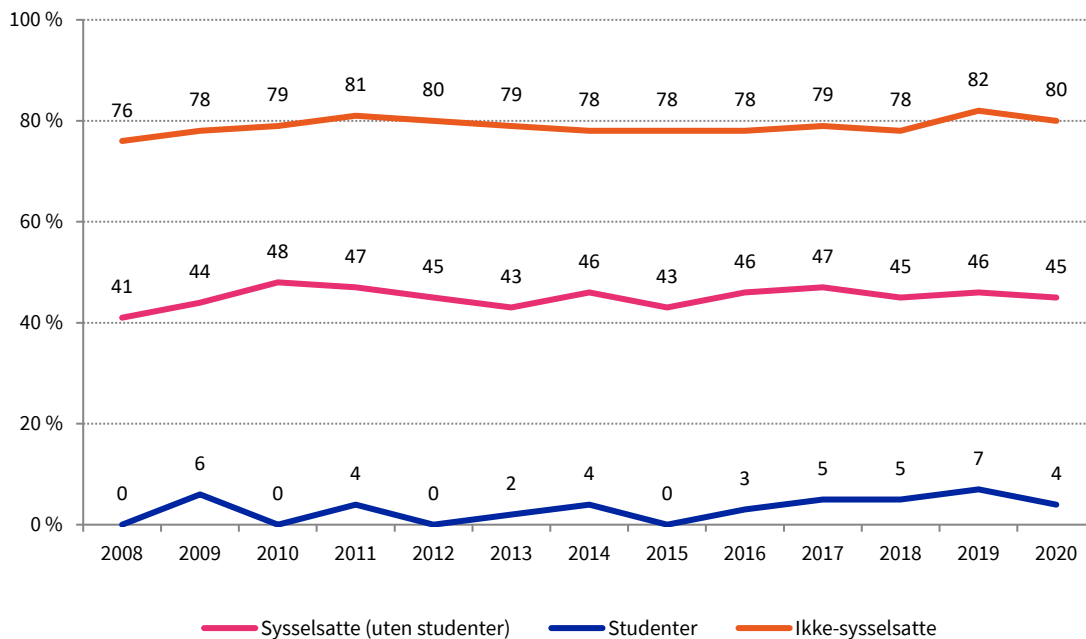
Figur 5 Historisk utvikling av andelen som har innvandret og som ikke deltar i opplæring eller utdanning, andel i prosent



2.5 Ikke-sysselsatte deltar i minst grad i opplæring

I dette delkapitlet er svarene sortert i tre grupper: Studenter, sysselsatte utenom studenter og ikke-sysselsatte. Antallet er lavt for de fleste av andelene for studenter, så de vil ikke bli kommentert noe videre her. Andelene som ikke har deltatt i gruppen ikke-sysselsatte har ligget jevnt over tid, men hatt en tendens til noe økning de siste par årene, men endringene er små. I 2020 er andelen på 80 prosent. Andelen for sysselsatte er til sammenligning 45 prosent i 2020. I denne gruppen har utviklingen også vært jevn.

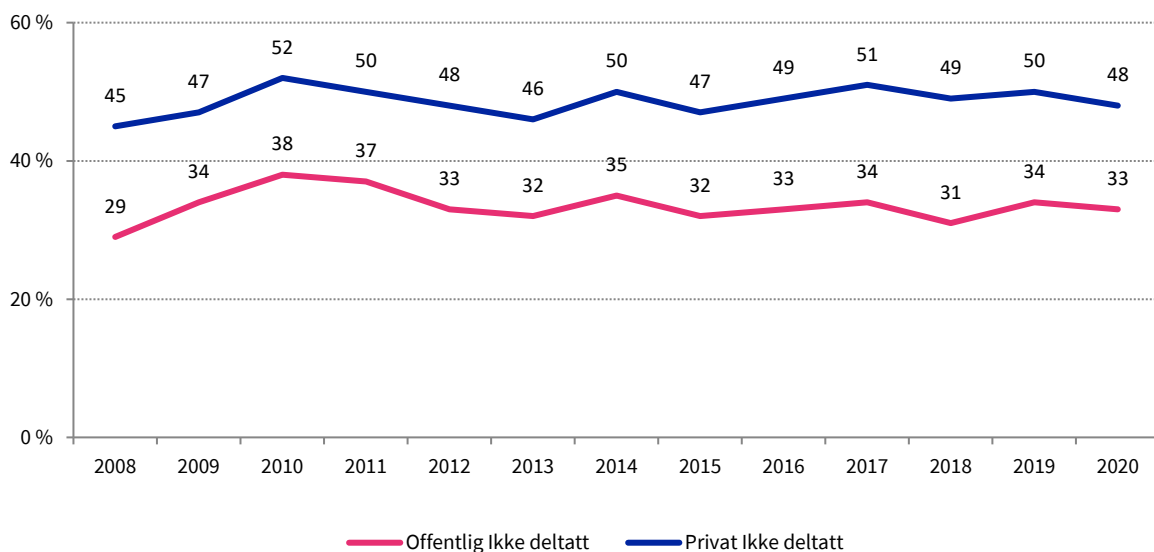
Figur 6 Historisk utvikling av andelen som ikke har deltatt, blant studenter, sysselsatte og ikke-sysselsatte, andel i prosent



2.6 De som jobber i det private deltar i minst grad i opplæring

I dette delkapitlet ser vi på de to sektorene offentlig og privat. Jevnt over ligger andelen som ikke har deltatt blant de som jobber i privat sektor, over andelen som ikke har deltatt blant de som jobber i det offentlige. Utviklingen har vært relativt jevn for disse gruppene også, og i 2020 er andelen som ikke har deltatt i offentlig sektor 33 prosent og tilsvarende for privat sektor 48 prosent.

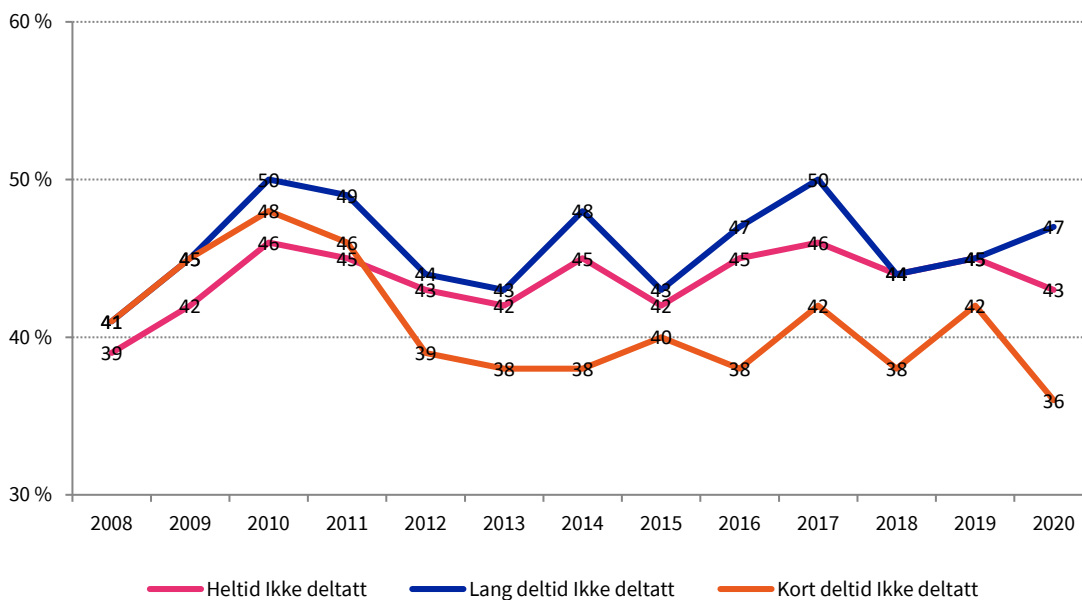
Figur 7 Historisk utvikling av andelen som ikke har deltatt i opplæring eller utdanning, i henholdsvis offentlig og privat sektor



2.7 De som jobber lang deltid deltar i minst grad

I dette delkapitlet ser vi på historisk utvikling blant de som ikke deltar, i gruppene: de som jobber heltid, de som jobber kort deltid og de som jobber lang deltid, altså deltid over tid. De siste ti årene har andelen av de som ikke deltar, vært lavest i gruppen som jobber kort deltid. I 2020 er den på 36 prosent. I gruppene heltid og lang deltid har utviklingen av andelen fulgt hverandre relativt tett, og i 2020 er andelen som ikke deltar, i gruppen heltid 43 prosent og i gruppen lang deltid 47 prosent. Forskjellene er til dels små.

Figur 8 Historisk utvikling av andelen som ikke har deltatt i opplæring og utdanning, blant de som jobber heltid og de som jobber deltid

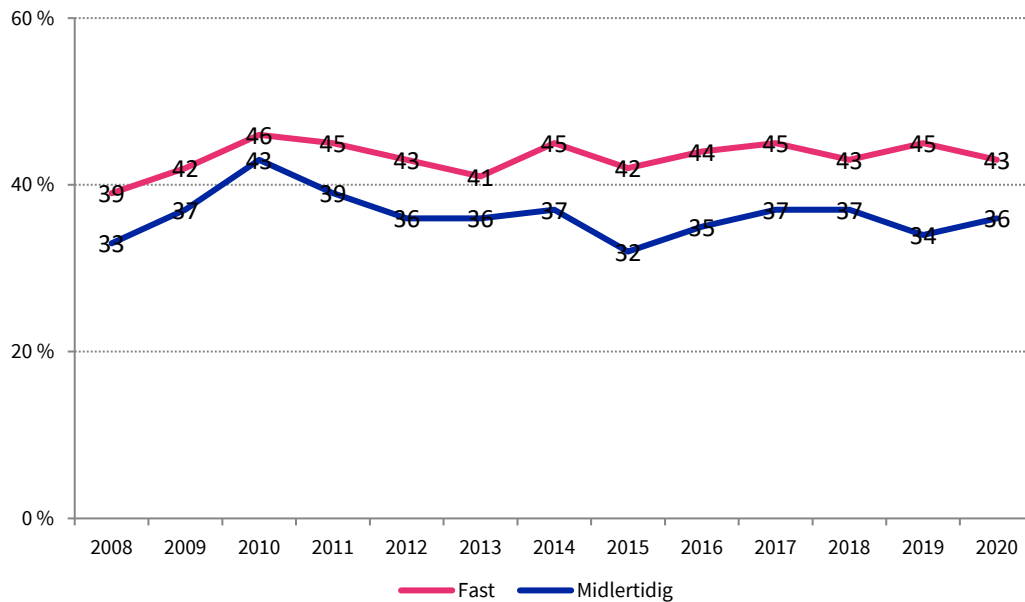


2.8 De fast ansatte deltar i mindre grad i opplæring

I dette delkapitlet ser vi på gruppen som jobber fast, og gruppen som jobber midlertidig. Gruppen som jobber midlertidig, har siden 2008 hatt en andel som ikke har deltatt, som ligger under tilsvarende andel i gruppen som jobber fast. Det betyr at det er en større andel som ikke deltar, i gruppen som jobber fast enn i gruppen som jobber midlertidig. I 2020 var andelen som ikke deltar i gruppen som jobber fast, 43 prosent, og tilsvarende andel i gruppen som jobber midlertidig, var 36 prosent. Forskjellen er til dels liten.

I utgangspunktet kan det virke overraskende at andelen som ikke deltar er høyere blant fast ansatte enn blant midlertidig ansatte. Betyr det for eksempel at arbeidsgivere investerer mer i opplæring for midlertidig ansatte? Det kan det bety, men det kan også være andre grunner som for eksempel at noen jobber midlertidig samtidig som de tar en utdanning eller videreutdanning.

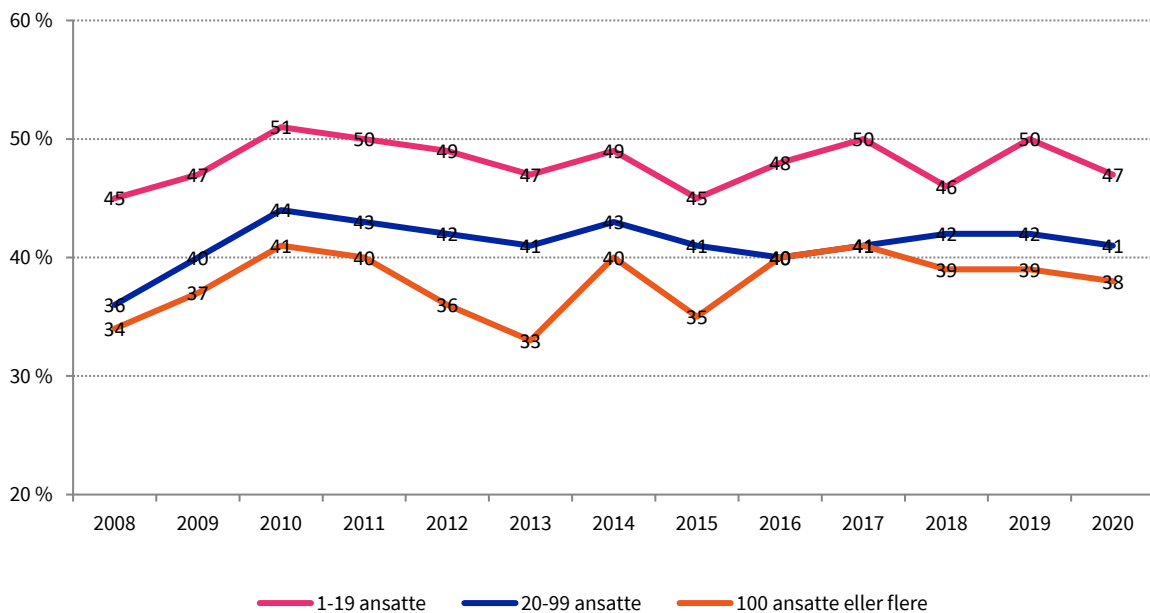
Figur 9 Historisk utvikling av andelene som ikke deltar i opplæring eller utdanning, i gruppene som jobber fast og som jobber midlertidig, andeler i prosent



2.9 Ansatte på små arbeidsplasser deltar i mindre grad i opplæring

I dette delkapitlet ser vi på størrelsen på arbeidsplassen i forhold til andelen som ikke deltar i opplæring. Arbeidsplassene er delt i tre gruppestørrelser: 1-19 ansatte omtalt som små arbeidsplasser, 20-99 ansatte omtalt som middels arbeidsplasser og 100 ansatte eller fler omtalt som store arbeidsplasser. Andelene som ikke deltar har ligget relativt stabilt med unntak av noen konjunktursvingninger der andelen som ikke deltar har variert noe. Det gjelder for eksempel i 2014/2015. I 2020 er andelen som ikke deltar størst i gruppen med de små arbeidsplassene, 47 prosent, og minst i gruppen med de største arbeidsplassene, 38 prosent.

Figur 10 Historisk utvikling av andelene som ikke deltar i opplæring eller utdanning, i forhold til størrelse på arbeidsplass, andeler i prosent.



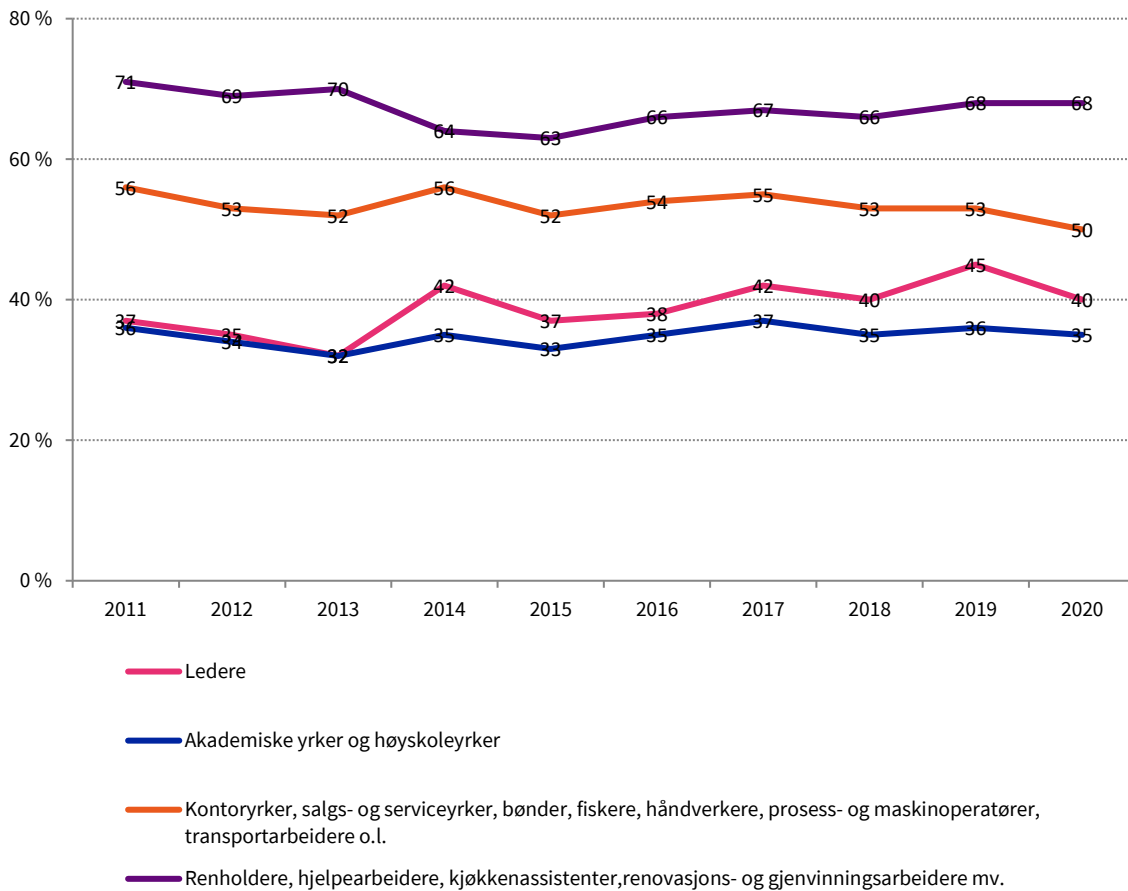
2.10 Ansatte i yrkesgruppen «renholdere» deltar i minst grad i opplæring

I dette delkapitlet ser vi på andelene av de som ikke deltar i opplæring og utdanning, i forhold til type yrke de har. Yrkene er delt i fire grupper av yrker¹: Renholdere, hjelpearbeidere, kjøkkenassistenter, renovasjons- og gjenvinningsarbeidere mv. omtalt som «renholdere», kontoryrker, salgs- og serviceyrker, bønder, fiskere, håndverkere, prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere ol. omtalt som «håndverkere», akademiske yrker og høyskoleyrker omtalt som «akademikere» og til slutt gruppen «ledere».

Andelene som ikke deltar i de ulike yrkesgruppene, ligger relativt stabilt over tid. Eksempelvis hadde gruppen akademikere en andel som ikke deltok i 2008 på 37 prosent, og i 2020 var denne andelen 40 prosent. Det er forskjeller på andelene som ikke deltar mellom de ulike yrkesgruppene. Renholdere har den høyeste andelen som ikke deltar, og i 2020 var den 68 prosent. Akademikerne er gruppen med lavest andel med sine 40 prosent. Imellom disse to gruppene finner vi håndverkere med 50 prosent og ledere med 40 prosent som ikke deltar.

¹ Yrke er kodet etter Standard for yrkesklassifisering 2008.

Figur 11 Historisk utvikling av andelen som ikke deltar i opplæring eller utdanning, i forhold til type yrke, andeler i prosent.



2.11 Diskusjon og oppsummering

Vi ser i vår tid stadig raskere endringer innenfor blant annet teknologifeltet, som påvirker de fleste bransjer og yrker i større eller mindre grad. Endringene skjer såpass raskt at alle trenger påfyll av kompetanse i løpet av en lang yrkeskarriere. Da er det et tankekors at andelen som ikke deltar er såpass stabilt høy, også med tanke på hva som kjennetegner de som ikke deltar.

Et kompetanseområde det har vært stort behov for de siste årene, er området IKT. Det gjelder både IKT-kompetanse i andre yrker enn det man gjerne omtaler som IKT-yrker, men også mer rene IKT-yrker. NIFU (Mark mfl., 2017) skriver i sin rapport *IKT-sikkerhetskompetanse i arbeidslivet – behov og tilbud* at det er overraskende få tilbud om etter- og videreutdanning innenfor IKT i UH-sektoren. Dette stiller de spørsmål ved når behovet for IKT-kompetanse er så stort. De peker også på at dette bør undersøkes nærmere, og at noen utfordringer i UH-systemet kan være mulige forklaringer på det lave tilbudet. Det gjelder utfordringer knyttet til finansiering og mangelen på ressurser til å undervise når konkurransen om IKT-

kompetanse er såpass stor. En slik utfordring kan også forklare den stabile andelen som ikke deltar i opplæring og utdanning i denne rapporten.

Det som kjennetegner de som ikke deltar, er at de oppsummert er: i noen grad menn, de er i eldre aldersgrupper heller enn yngre, de har sannsynligvis lav utdanning, de har i noen grad innvandrerbakgrunn, de jobber i større grad i det private, de er gjerne ikke-sysselsatte og hvis de jobber, jobber de gjerne deltid over tid, de er fast ansatte, de jobber på små arbeidsplasser og i yrker som krever lav kompetanse i utgangspunktet. Disse kjennetegnene henger naturlig nok sammen. De eldre i befolkningen har i snitt lavere utdanning enn yngre aldersgrupper, så derfor vil utdanningsnivå og alder henge sammen. I Norge har vi et relativt kjønnsdelt arbeidsmarked, og menn jobber i mye større grad i det private enn kvinner. Dermed vil kjønn og sektor henge sammen.

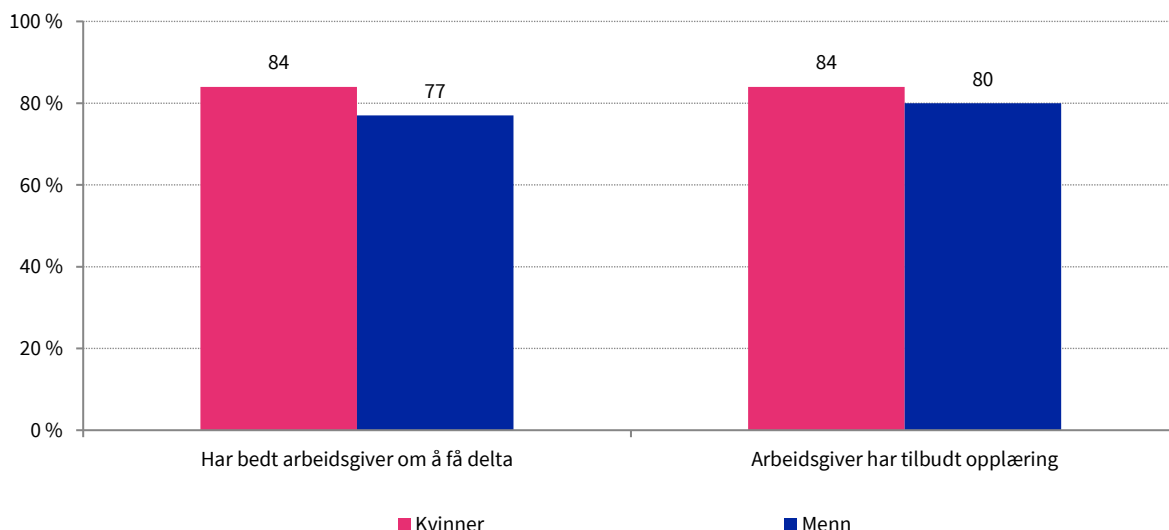
3. Etterspørsel etter og tilbud om opplæring blant sysselsatte

For å si noe om de som ikke har deltatt, kan det være interessant å sammenligne dem med de som *har* deltatt. I dette kapitlet ser vi på disse to gruppene av sysselsatte, om de har fått tilbud om opplæring eller utdanning eller om de har bedt om det.

3.1 Kjønn

I dette delkapitlet ser vi på om det er kjønnsforskjeller når det gjelder om arbeidsgiver har tilbudt opplæring eller utdanning og/eller om arbeidstakeren har bedt arbeidsgiver om å få delta. Fordi det er arbeidsgiver som i dette tilfellet tilbyr opplæring, er det kun sysselsatte som er spurt i denne sammenhengen. Når det gjelder de som *har deltatt* i opplæring eller utdanning, har kvinner i større grad enn menn både bedt om å delta og fått tilbud om dette. 84 prosent av kvinnene svarer at de har fått tilbud om opplæring mot 80 prosent av mennene. Også 84 prosent av kvinnene har bedt arbeidsgiver om å få delta i opplæring, mot 77 prosent av mennene.

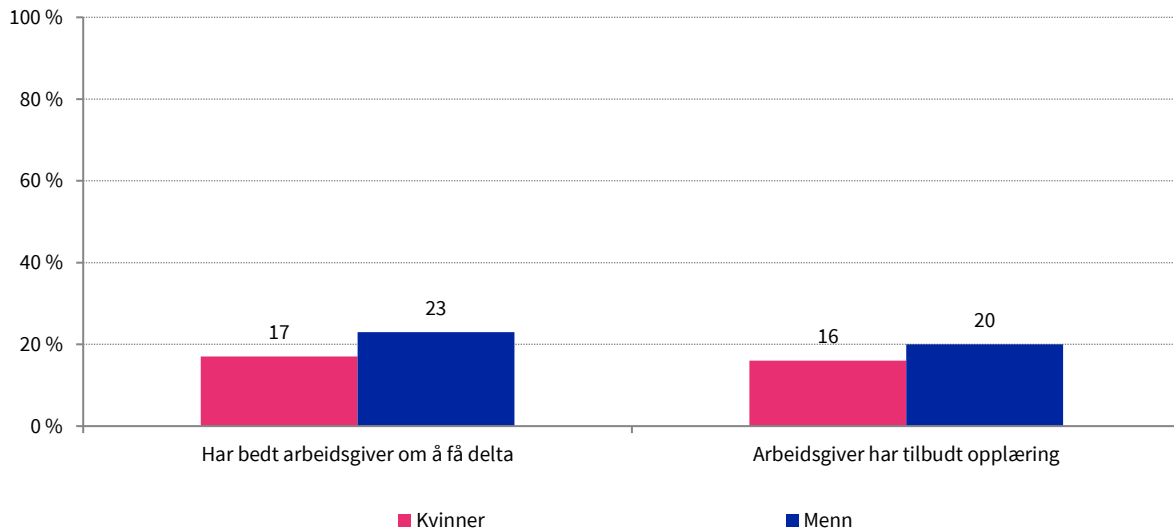
Figur 12 Har deltatt i opplæring eller utdanning, har bedt om eller blitt tilbudt opplæring, etter kjønn. Sysselsatte, andeler i prosent.



Blant de som *ikke har deltatt* er kjønnsforskjellen tilsvarende, men den er motsatt. Menn som ikke har deltatt, har i større grad enn kvinner bedt arbeidsgiver om å få delta og/eller blitt tilbudt opplæring. 17 prosent av kvinnene har bedt arbeidsgiver om å få delta i opplæring mot 23 prosent av mennene. 16 prosent av kvinnene som ikke har deltatt i opplæring, har blitt tilbudt opplæring mot 20 prosent av

mennene. Samtidig er det viktig å bemerke at andelen som deltar i opplæring totalt sett er mye større enn andelen som ikke deltar.

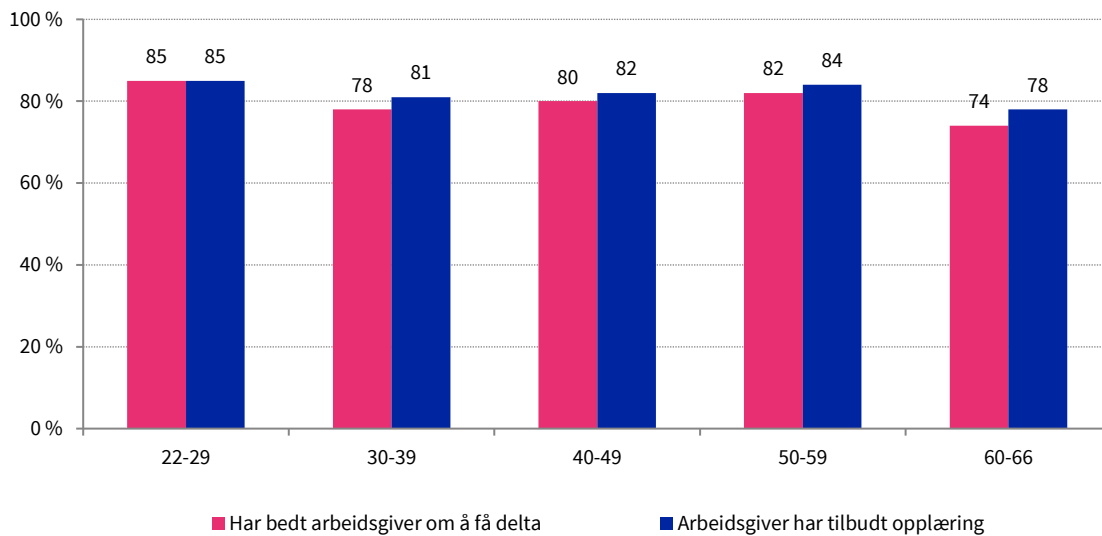
Figur 13 Har ikke deltatt i opplæring eller utdanning, har bedt om eller blitt tilbud opplæring, etter kjønn. Sysselsatte, andeler i prosent.



3.2 Alder

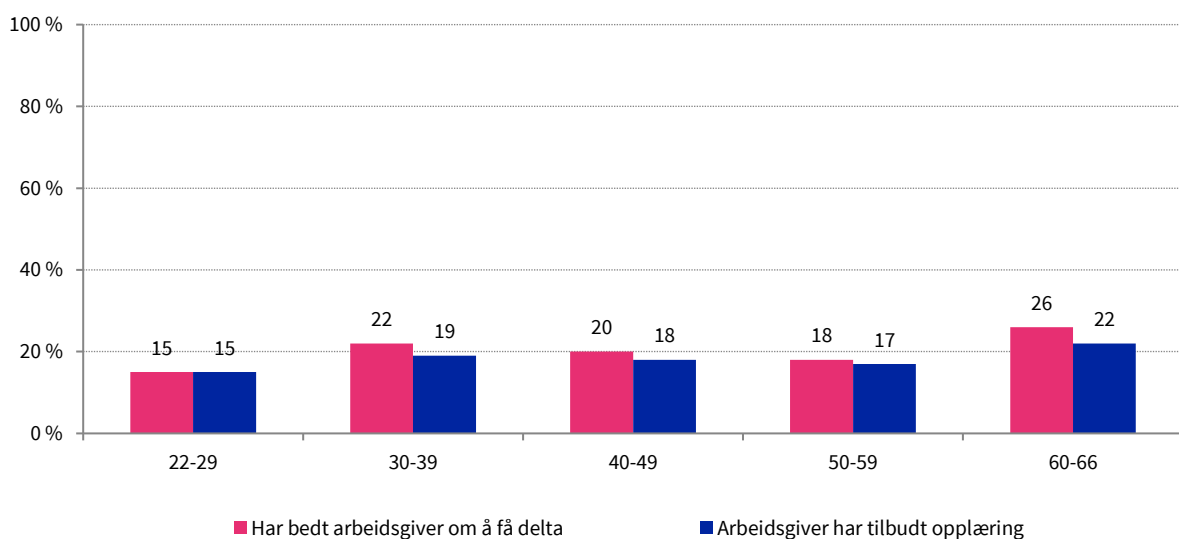
Det er litt forskjeller når det gjelder de ulike aldersgruppene blant de som *har deltatt* i opplæring eller utdanning. I den yngste aldersgruppen, 22 til 29 år, er det størst andel av alle aldersgrupper både når det gjelder andelen som har bedt arbeidsgiver om å få delta og andelen der arbeidsgiver har tilbudt opplæring, hele 85 prosent for begge. For de andre aldersgruppene er det noe lavere andeler og aller minst for den eldste gruppen, 60 til 66 år, der andelen som har bedt arbeidsgiver om å få delta er 74 prosent, og andelen som har fått tilbud om opplæring er 78 prosent. For alle aldersgruppene bortsett fra den yngste, er det et mønster i at en noe større andel har blitt tilbudt opplæring enn andelen som har bedt om det.

Figur 14 Har deltatt i opplæring eller utdanning, har bedt om eller blitt tilbud opplæring, sysselsatte etter alder, andeler i prosent.



Det er noe mindre forskjeller mellom aldersgruppene blant de som *ikke har deltatt* i opplæring eller utdanning. Bildet er grovt sagt motsatt av bildet for de som har deltatt. I den yngste aldersgruppen har 15 prosent bedt arbeidsgiver om å få delta i opplæring, og 15 prosent har fått tilbud om opplæring. For den eldste aldersgruppen er andelene henholdsvis 26 prosent og 22 prosent, altså langt høyere. De andre aldersgruppene plasserer seg mellom disse to når det gjelder andeler, og det er liten forskjell på andelen som har fått tilbud om opplæring, og de som har bedt om det.

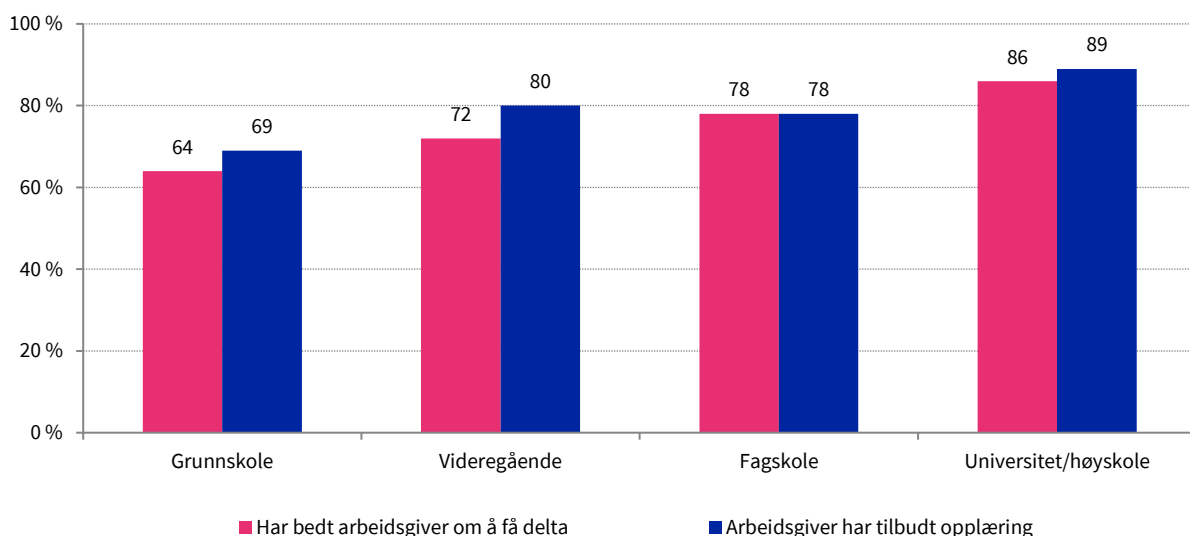
Figur 15 Har ikke deltatt i opplæring eller utdanning, har bedt om eller blitt tilbud opplæring, sysselsatte etter alder. Andeler i prosent.



3.3 Utdanning

Bildet for de som har deltatt og de som ikke har deltatt, er noe forskjellig når det gjelder utdanningsbakgrunn. Det er forventet ut ifra de overordnede tallene, men bildet er også ulikt når det gjelder andelene som har bedt om opplæring, og andelene som har fått tilbud om opplæring. Når det gjelder de som *har deltatt* i opplæring eller utdanning, er det en stor andel blant de som har høy utdanning som enten har bedt om eller blitt tilbudt opplæring. Andelen som har bedt om eller fått tilbud om opplæring, synker med utdanningsnivå fra rundt 88 prosent for de med høyest utdanning til rundt 67 prosent for de med grunnskole som høyeste fullførte utdanning. Det er også små forskjeller innad i utdanningsgruppene når det gjelder andelen som har blitt tilbudt opplæring, og andelen som har bedt arbeidsgiver om å få delta. Det er viktig å understreke at antallet med fagskole som høyeste fullførte utdanning, er lavt, slik at tall for denne gruppen må behandles med varsomhet.

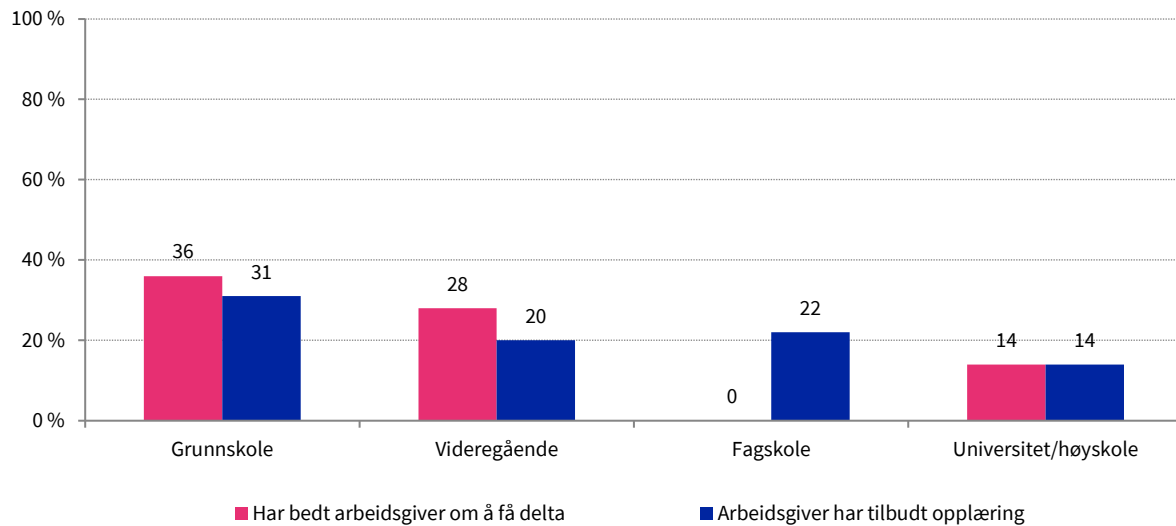
Figur 16 Har deltatt i opplæring eller utdanning, har bedt om eller blitt tilbudt opplæring, sysselsatte etter utdannelse, andeler i prosent.



Bildet er noe ulikt for gruppen som *ikke har deltatt* i opplæring eller utdanning, og bildet er noe motsatt. Andelene som har bedt om opplæring eller fått tilbud om opplæring, er begge på 14 prosent blant de med høyest utdanning. I gruppen med grunnskole som høyeste fullførte utdanning er tilsvarende prosenter på henholdsvis 36 og 31 prosent. En større andel i denne gruppen har med andre ord bedt om eller fått tilbud om opplæring, enn andelen i gruppen med høyest utdanning. Det henger antagelig sammen med at andelen som har deltatt i opplæring, er større for de med høyest utdanning enn de med bare grunnskole

som høyeste fullførte utdanning. Andelene for fagskole og videregående som høyeste fullførte utdanning ligger mellom disse.

Figur 17 Har ikke deltatt i opplæring eller utdanning, har bedt om eller blitt tilbud opplæring, sysselsatte etter utdannelse. Andeler i prosent.



Forskjellen mellom andelen som har fått tilbud om utdanning og andelen som har bedt om utdanning, er verdt å legge merke til for både videregående- og grunnskolegruppen. For gruppen med videregående som høyeste fullførte utdanning, har 20 prosent fått tilbud om opplæring og 28 prosent bedt om opplæring. Som nevnt ovenfor, er tilsvarende andeler for grunnskolegruppen henholdsvis 31 og 36 prosent. Det er altså en større andel som ber om opplæring enn andelen som får tilbud om det, og det gjelder spesielt for gruppene med lav utdanning. For gruppen med fagskole er antallet som har svart lavt, og andelene vil derfor ikke bli kommentert.

3.4 Innvandringsbakgrunn

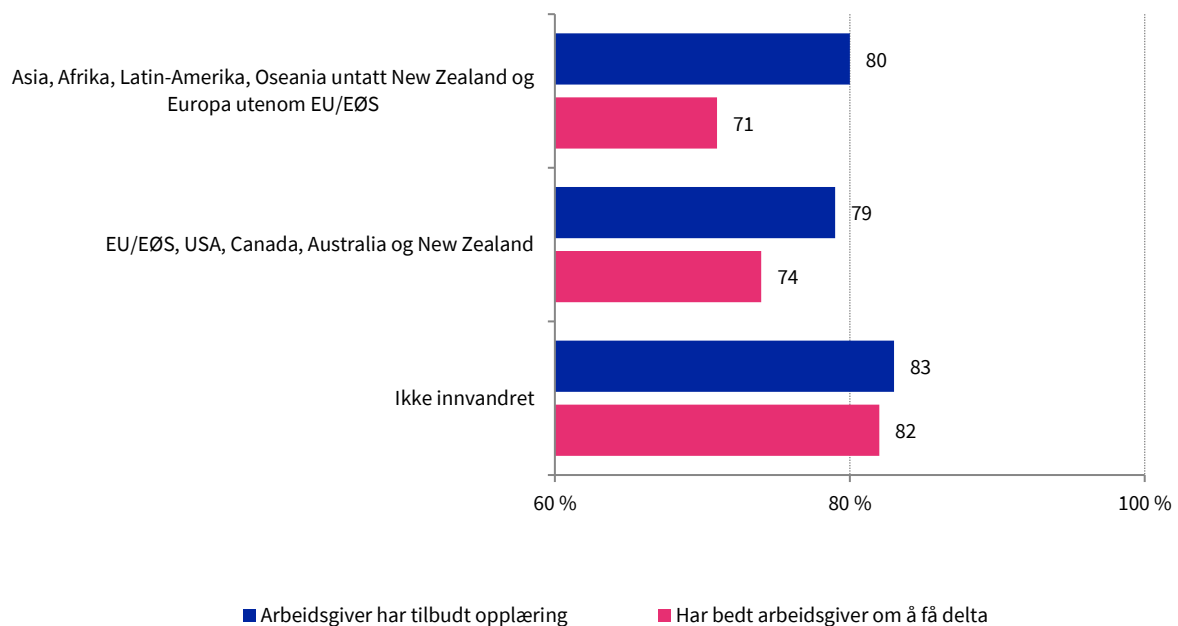
De som har innvandret, er delt i to grupper. I den ene gruppen, i denne sammenheng kalt «Asia/Afrika», er de som har innvandret fra Asia, Afrika, Latin-Amerika, Oseania unntatt New Zealand og Europa utenom EU/EØS. I den andre gruppen, i denne sammenheng kalt «EU», er de som har innvandret fra EU/EØS, USA, Canada, Australia og New Zealand.

Bildet for disse gruppene er noe tilsvarende bildet for de ulike utdanningsgruppene. Grovt oppsummert har en større andel blant de som har deltatt, men som ikke har innvandret bedt om eller fått tilbud om opplæring enn de som har deltatt i opplæring, og som har innvandret. For de som ikke har deltatt, er bildet til dels motsatt. Blant de som ikke har innvandret, er andelene som har

bedt om eller fått tilbud om opplæring større enn andelene blant de som har innvandret.

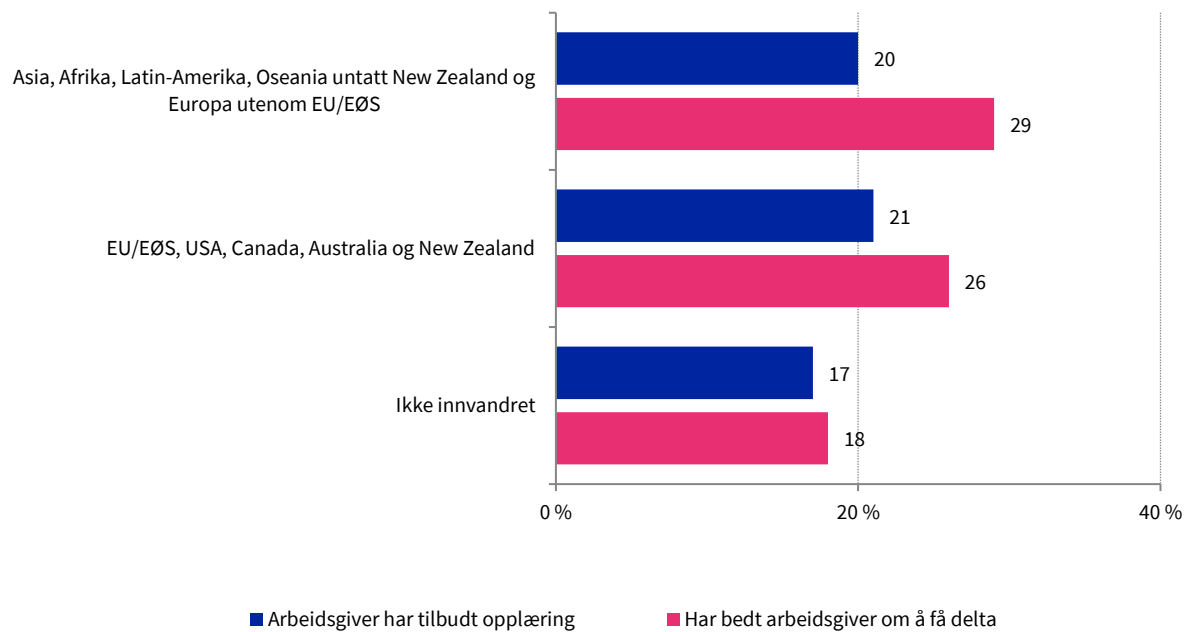
For de som *har deltatt* er det høye andeler som har bedt om eller fått tilbud om opplæring, både blant de som har og de som ikke har innvandret. For de som har innvandret fra Asia/Afrika, er andelen som har fått tilbud om opplæring, 80 prosent. Andelen for de som har bedt om opplæring, er 71 prosent. Det er altså en større andel som har fått tilbud om opplæring, enn andelen som har bedt om det. For gruppen kalt EU i denne sammenheng, er andelene tilsvarende, henholdsvis 79 og 74 prosent. For gruppen som ikke har innvandret, er andelene høyere og likere, henholdsvis 83 og 82 prosent. I alle gruppene er andelen som har fått tilbud om opplæring, større enn andelen som har bedt om opplæring.

Figur 18 Har deltatt i opplæring eller utdanning, har bedt om eller blitt tilbud opplæring, sysselsatte etter innvandringsbakgrunn. Andeler i prosent.



For de som *ikke har deltatt* er som nevnt bildet til dels motsatt og andelene mye lavere. Svarene fra de som har innvandret er til dels få, og må behandles med varsomhet. Blant de som har innvandret fra Asia/Afrika, er andelen som har fått tilbud om opplæring, 20 prosent mot 29 prosent for de som har bedt om å få delta. For gruppen fra EU er det tilsvarende andeler, på henholdsvis 21 og 26 prosent. De tilsvarende andelene for de som ikke har innvandret, er noe lavere, henholdsvis 17 og 18 prosent.

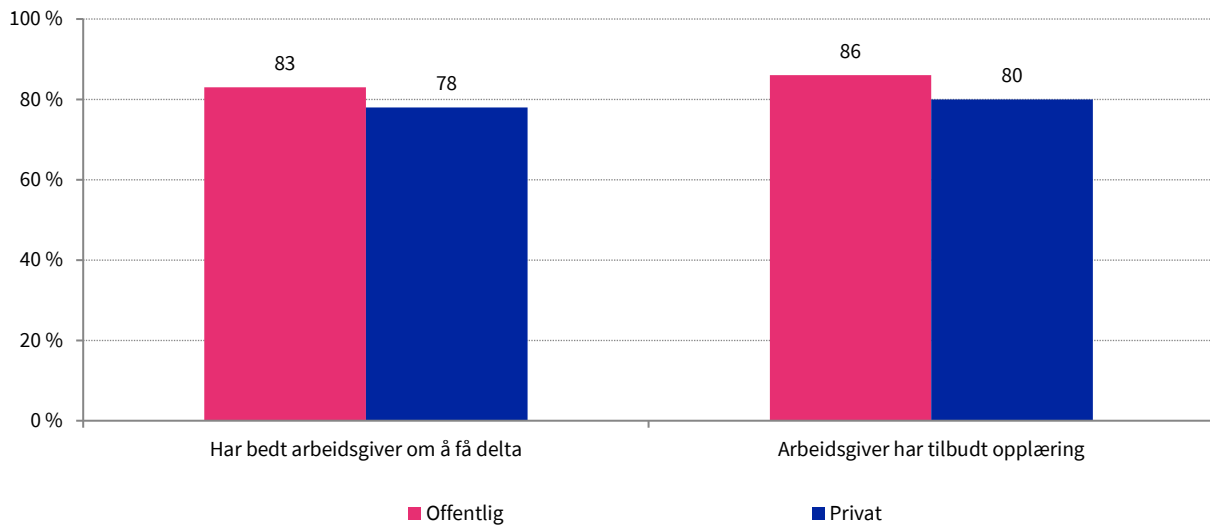
Figur 19 Har ikke deltatt i opplæring eller utdanning, har bedt om eller blitt tilbud opplæring, sysselsatte etter innvandringsbakgrunn. Andeler i prosent.



3.5 Sysselsettingssektor

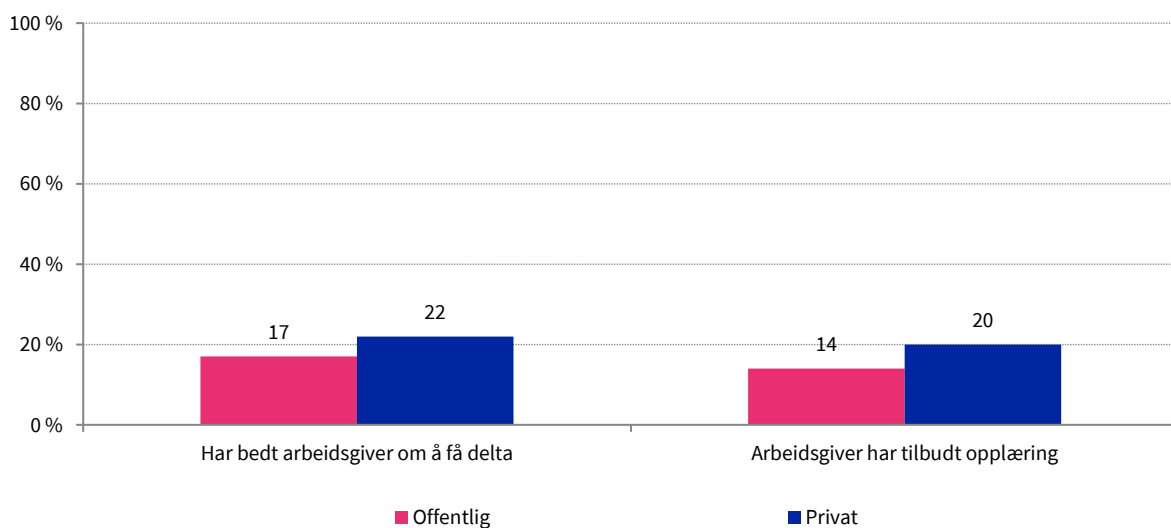
De som er sysselsatt, har vi delt i to sektorer: Offentlig og privat. Blant de som *har deltatt* i opplæring eller utdanning, er andelene som har bedt arbeidsgiver om å få delta i opplæring, og andelene som har blitt tilbudt opplæring høyest i offentlig sektor. Der er andelen som har bedt om å få delta, 83 prosent og andelen som har blitt tilbudt opplæring, 86 prosent. For privat sektor er tilsvarende andeler henholdsvis 78 og 80 prosent. For begge sektorene er andelen som har fått tilbud om opplæring, større enn andelen som har bedt om opplæring innenfor gruppen som har deltatt i opplæring.

Figur 20 Har deltatt i opplæring eller utdanning, har bedt om eller blitt tilbud opplæring, sysselsatte etter sektor. Andeler i prosent.



I gruppen som *ikke har deltatt* er andelene som har bedt om opplæring eller fått tilbud om opplæring, langt lavere. Det gjelder både i offentlig og privat sektor, men bildet er annerledes enn for de som har deltatt, på flere måter. For det første er andelene som har bedt om opplæring for begge sektorene, høyere enn andelene som har blitt tilbudt opplæring. For offentlig sektor er andelen 17 prosent og for privat sektor 22 prosent. Andelene for de som har blitt tilbudt opplæring, er henholdsvis 14 og 20 prosent. For det andre er andelene for privat sektor høyere enn andelene for offentlig sektor både når det gjelder andelen som har bedt om opplæring, og andelen som har fått tilbud om opplæring.

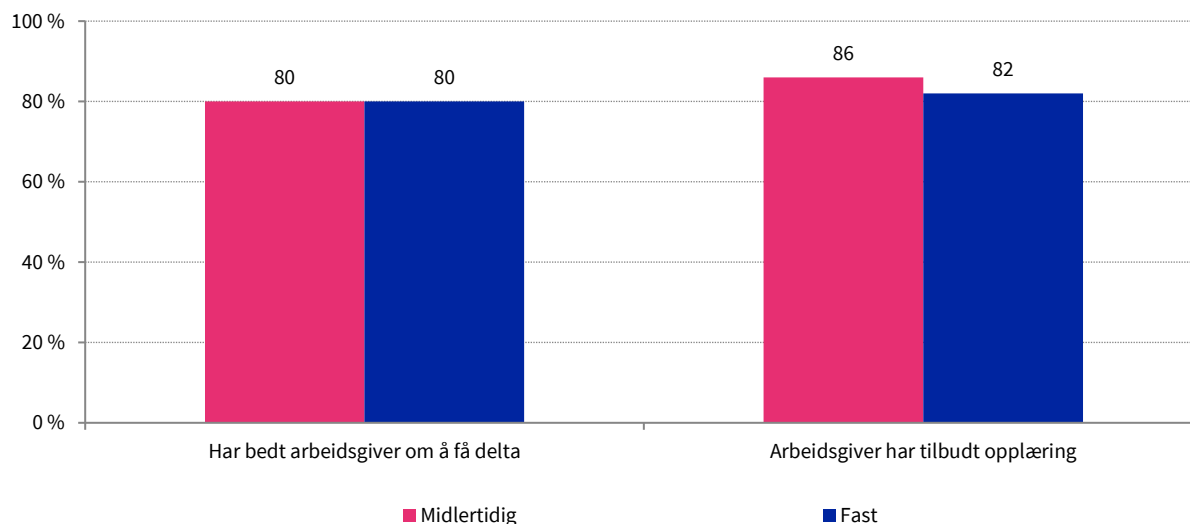
Figur 21 Har ikke deltatt i opplæring eller utdanning, har bedt om eller blitt tilbud opplæring, sysselsatte etter sektor. Andeler i prosent.



3.6 Fast eller midlertidig ansettelse

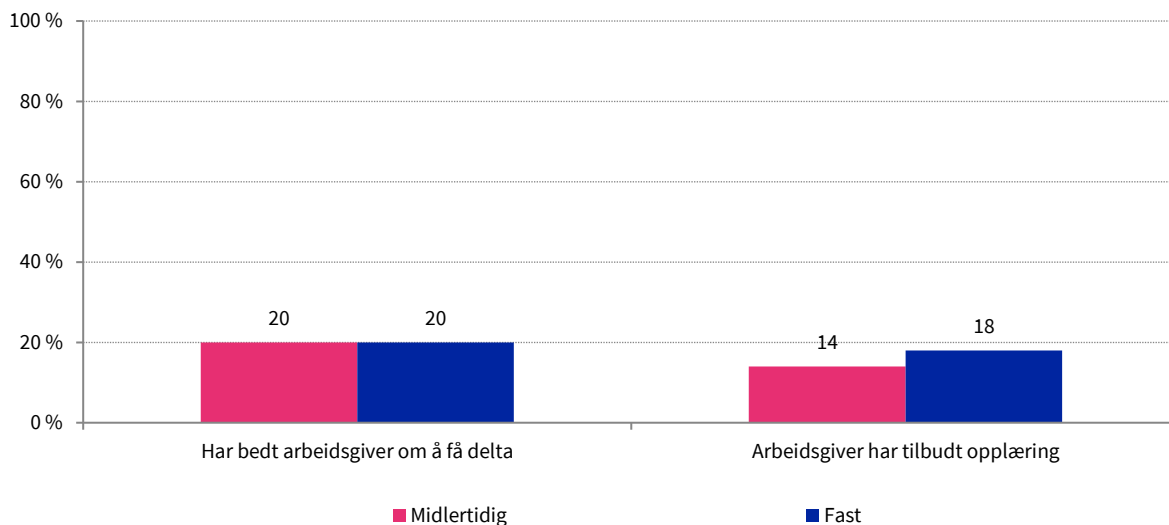
Bildet er noe ulikt for de som har deltatt og de som ikke har deltatt i opplæring. For de som *har deltatt* er andelene som har bedt arbeidsgiver om å få delta, og de som har fått tilbud om å delta, høye både for midlertidig og fast ansatte. Andelene er litt høyere for de som er midlertidig ansatte. Det gjelder spesielt andelen midlertidig ansatte som har fått tilbud om opplæring, som er på 86 prosent. Andelen som har bedt om å få delta i opplæring, er 80 prosent for midlertidig ansatte. De tilsvarende andelene for fast ansatte er 82 og 80 prosent, altså marginalt lavere.

Figur 22 Har deltatt i opplæring eller utdanning, har bedt om eller blitt tilbud opplæring, sysselsatte etter type ansettelse. Andeler i prosent.



For de som *ikke har deltatt* er andelene langt lavere både for midlertidig og fast ansatte. Dessuten er det større andeler som har bedt om å få delta, 20 prosent for begge grupper, enn andelene som har fått tilbud om opplæring, henholdsvis 14 prosent for midlertidig ansatte og 18 prosent for fast ansatte. Blant de som ikke har deltatt, er det altså en større andel som har bedt om å få delta enn andelen som har fått tilbud om opplæring. For de som har deltatt er bildet motsatt.

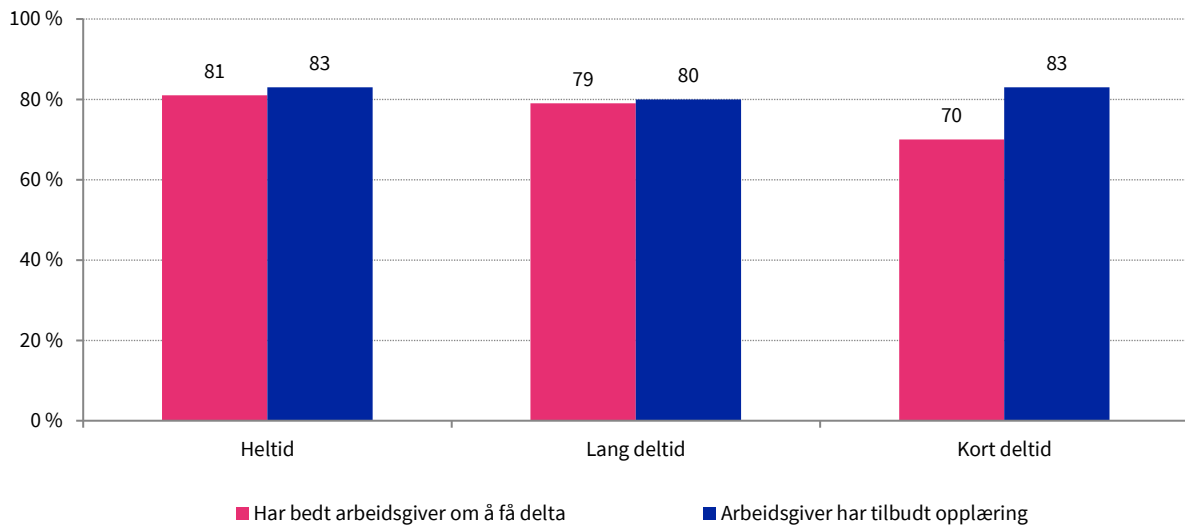
Figur 23 Har ikke deltatt i opplæring eller utdanning, har bedt om eller blitt tilbud opplæring, sysselsatte etter type ansettelse. Andeler i prosent.



3.7 Heltid eller deltid

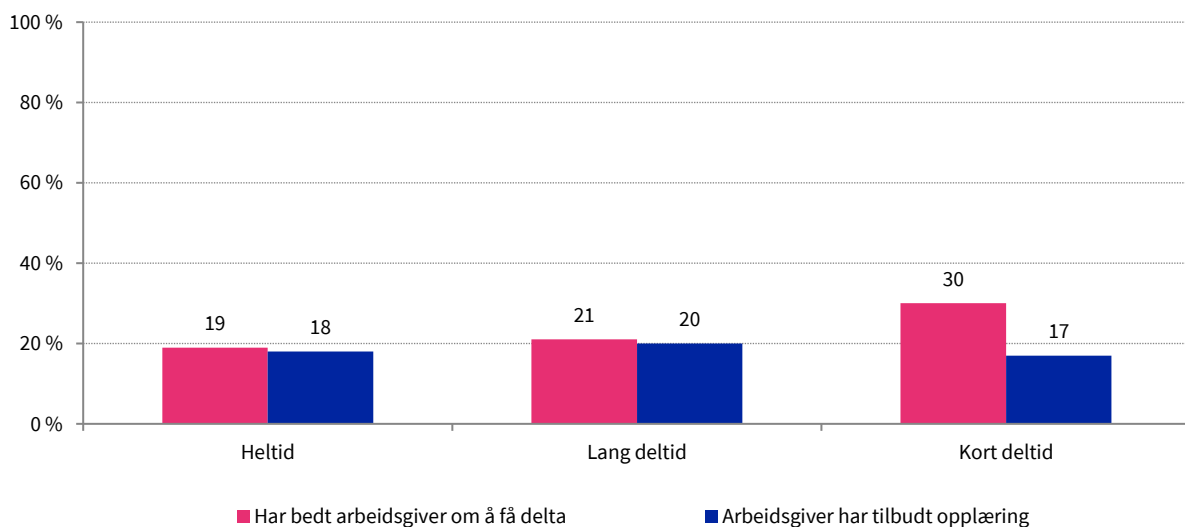
Det er et liknende bilde for gruppene som er delt i henholdsvis heltid, lang deltid og kort deltid. For de som *har deltatt*, er det 81 prosent av de som jobber heltid som har bedt arbeidsgiver om å få delta i opplæring, og det er 83 prosent som har fått tilbud om opplæring. De tilsvarende tallene for gruppen med lang deltid er 79 og 80 prosent, altså noe lavere. For gruppen med kort deltid er det stor forskjell på andelen som har bedt om å få opplæring, og andelen som har fått tilbud om opplæring, henholdsvis 80 og 83 prosent. Samtidig er det viktig å understreke at antallet med kort deltid er lavt, så tallene må ses på med varsomhet. Det er med andre ord en større andel som både blir tilbudt og ber om opplæring blant de som jobber heltid, enn de som jobber deltid.

Figur 24 Har deltatt i opplæring eller utdanning, har bedt om eller blitt tilbud opplæring, sysselsatte etter type ansettelse. Andeler i prosent.



Når det gjelder de som *ikke har deltatt* i opplæring eller utdanning, er andelen mye lavere. Her er antallet som jobber deltid så lavt, at tallene også her må behandles med varsomhet. Andelen av de som jobber heltid som har bedt om å få delta, er 19 prosent. Andelen for de som har fått tilbud om opplæring, er 18 prosent. Tilsvarende andeler for gruppen lang deltid er henholdsvis 21 og 20 prosent, og for kort deltid 30 og 17 prosent. Tallene vil ikke bli kommentert da de er såpass usikre.

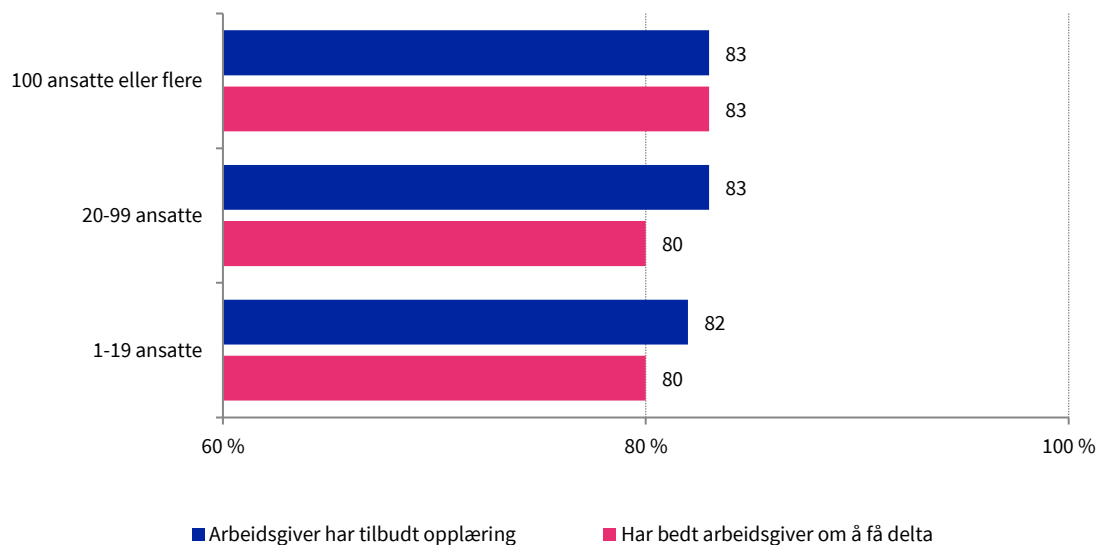
Figur 25 Har ikke deltatt i opplæring eller utdanning, har bedt om eller blitt tilbud opplæring, sysselsatte etter type ansettelse. Andeler i prosent.



3.8 Størrelse på arbeidsplass

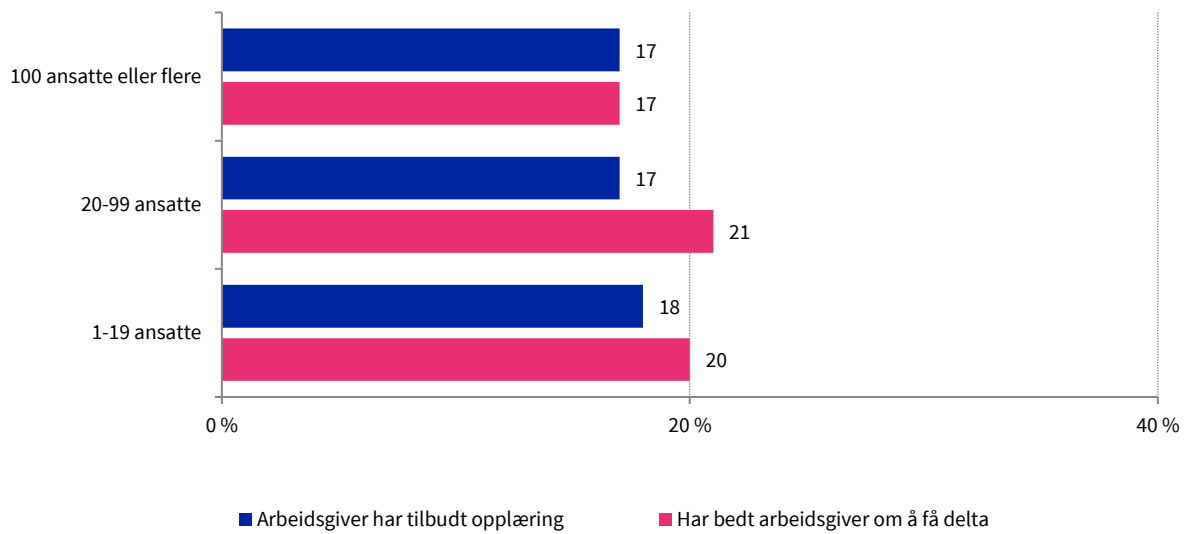
Svarene er delt i tre grupper: 100 ansatte eller flere som blir omtalt som «stor arbeidsplass», 20–99 ansatte som blir omtalt som «middels arbeidsplass» og 1–19 ansatte som blir omtalt som «liten arbeidsplass». Når det gjelder de som *har deltatt*, er andelen som har blitt tilbudt opplæring, høy og ganske lik for de tre gruppene, på rundt 83 prosent. Andelen som har bedt arbeidsgiver om å få delta, er nesten like høy og jevn for de tre gruppene på henholdsvis 83 prosent for store arbeidsplasser og 80 prosent for middels og små arbeidsplasser. Det er med andre ord en stor og jevn andel.

Figur 26 Har deltatt i opplæring eller utdanning, har bedt om eller blitt tilbudt opplæring, sysselsatte etter størrelse på arbeidsplassen. Andeler i prosent.



For de som *ikke har deltatt* er andelen langt lavere for alle tre gruppene, og det er ikke store forskjeller verken mellom gruppene eller mellom andelen som har bedt om og fått tilbud om opplæring. For store arbeidsplasser er andelen 17 prosent både for de som har fått tilbud om opplæring og de som har bedt om opplæring. For middels arbeidsplasser er de tilsvarende prosentene henholdsvis 17 og 21. For små arbeidsplasser er de tilsvarende andelen henholdsvis 18 og 20 prosent. Størrelsen på arbeidsplassen har med andre ord ikke så mye å si for om man får tilbud om opplæring eller om man ber om det.

Figur 27 Har ikke deltatt i opplæring eller utdanning, har bedt om eller blitt tilbud opplæring, sysselsatte etter størrelse på arbeidsplassen. Andeler i prosent.

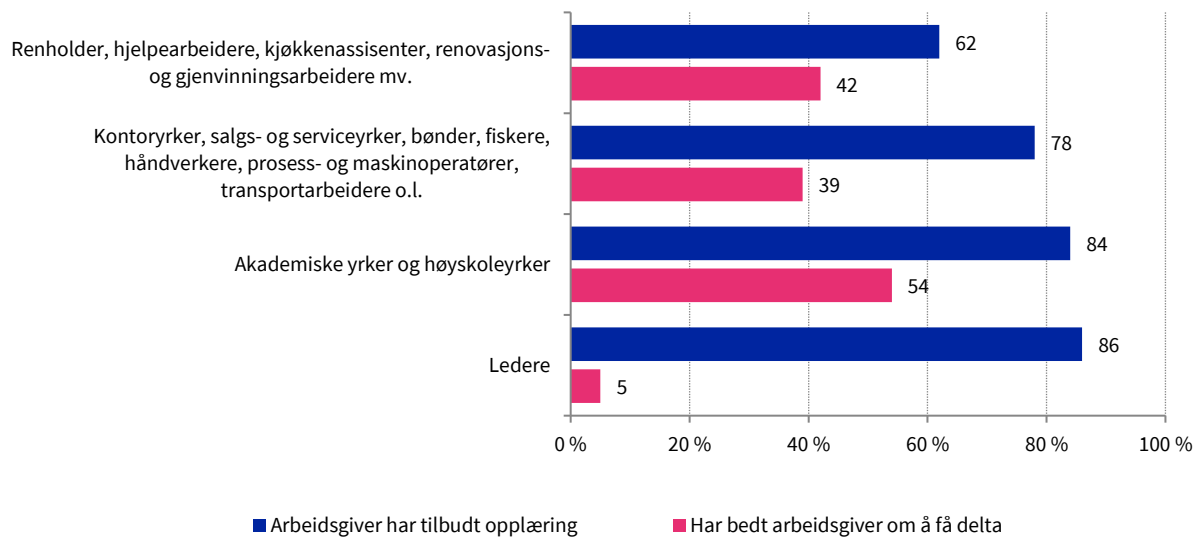


3.9 Type yrke

I dette delkapitlet ser vi på ulike yrkesgrupper som er følgende fire grupper i denne sammenheng: Renholdere, hjelpearbeidere, kjøkkenassistenter, renovasjons- og gjenvinningsarbeidere mv. omtalt som «renholdere», kontoryrker, salgs- og serviceyrker, bønder, fiskere, håndverkere, prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere ol. omtalt som «håndverkere», akademiske yrker og høyskoleyrker omtalt som «akademikere» og til slutt gruppen «ledere». Antallet i gruppen renholdere er såpass lavt at tallene må omtales med varsomhet. De vil derfor ikke bli omtalt her.

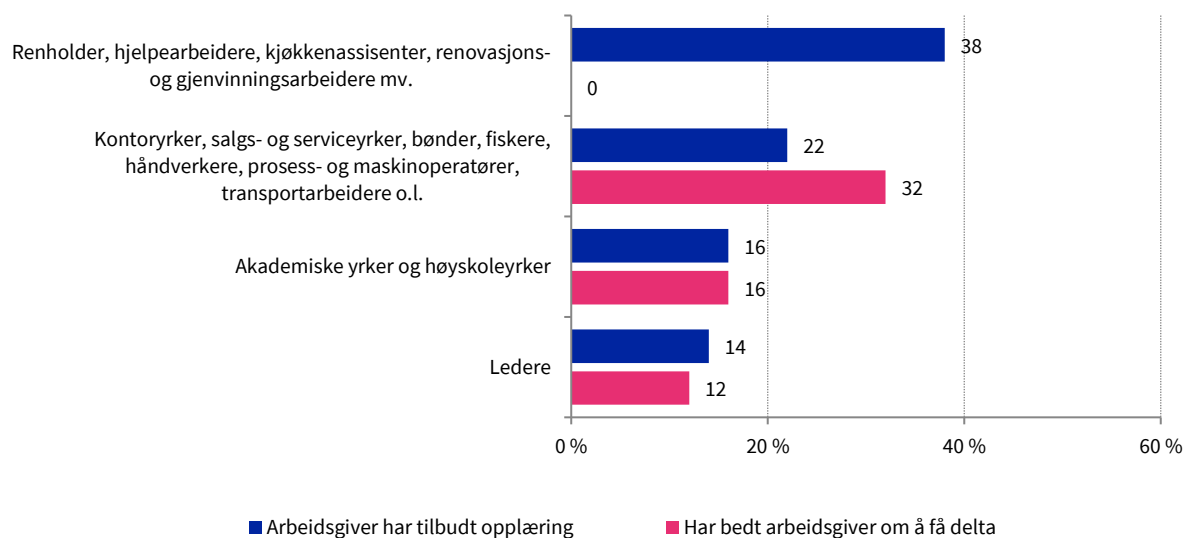
Blant de som *har deltatt* i opplæring er det en stor andel blant lederne som har blitt tilbudt opplæring, 86 prosent, men bare 5 prosent har bedt om opplæring. For akademikerne er de tilsvarende prosentene 84 og 54, altså fremdeles en relativt høy andel som har blitt tilbudt opplæring. Andelene for håndverkere er noe mindre men tilsvarende som for håndverkerne, henholdsvis 78 og 39 prosent. Det kan tyde på at andelen som får tilbud om opplæring synker med grad av ansvar og myndighet og med utdanning blant de som har deltatt.

Figur 28 Har deltatt i opplæring eller utdanning, har bedt om eller blitt tilbud opplæring, sysselsatte etter type yrke. Andeler i prosent.



Blant de som *ikke har deltatt* er andelene lavere, men forskjellene er ikke så store som vi har sett i en del av de andre delkapitlene. For ledere er andelene lavest med 14 prosent for andelen som har fått tilbud om opplæring og 12 prosent for andelen som har bedt om opplæring. Her er det også et lavt antall i denne gruppen, så tallene må behandles med varsomhet. For akademikere er det tilsvarende prosenter med 16 for begge grupper. For håndverkere er andelene noe høyere med henholdsvis 22 og 32 prosent, altså en betydelig forskjell mellom andelen som har fått tilbud om opplæring, og andelen som har bedt om opplæring blant disse som ikke har deltatt.

Figur 29 Har ikke deltatt i opplæring eller utdanning, har bedt om eller blitt tilbud opplæring, sysselsatte etter type yrke. Andeler i prosent.



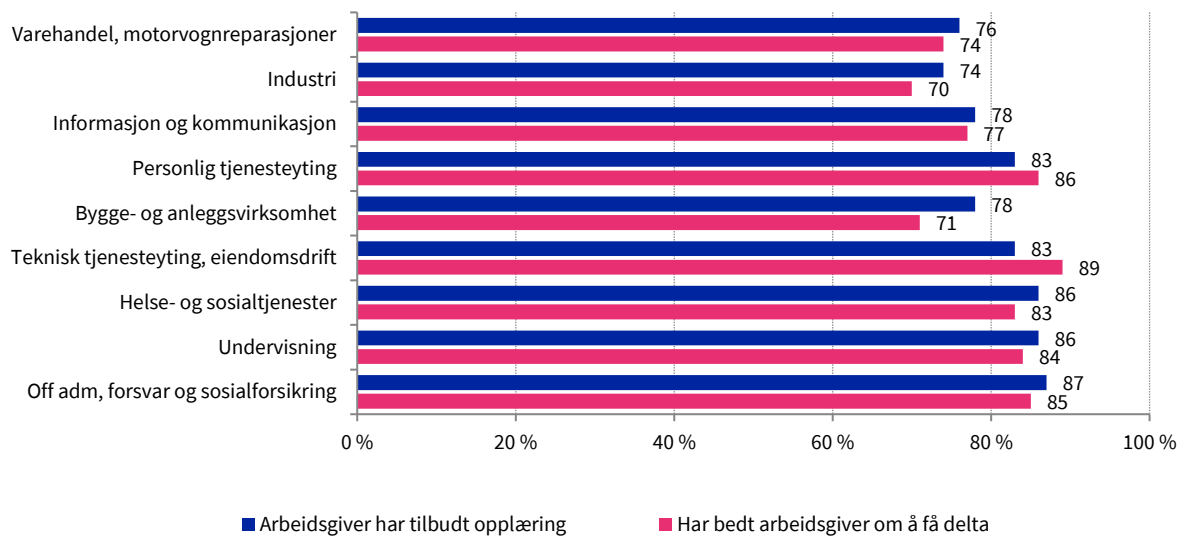
3.10 Bransjer

Svarene er gruppert i følgende bransjer:

- Off adm, forsvar og sosialforsikring
- Undervisning
- Helse- og sosialtjenester
- Teknisk tjenesteyting, eiendomsdrift
- Elektrisitet, vann og renovasjon
- Personlig tjenesteyting
- Informasjon og kommunikasjon
- Finansierings- og forsikringsvirksomhet
- Jordbruk, skogbruk og fiske
- Bergverksdrift og utvinning
- Bygge- og anleggsvirksomhet
- Overnattings- og serveringsvirksomhet
- Transport og lagring
- Industri
- Forretningsmessig tjenesteyting
- Varehandel, motorvognreparasjoner

For gruppen som *ikke har deltatt* er det et for lavt antall til at tallene kan kommenteres. For gruppen som *har deltatt*, er det også en del lave tall, slik at noen av gruppene ikke er inkludert og vil heller ikke bli kommentert. Det er i alt 16 bransjer, men bare ni er tatt med her av den grunn. Det er jevnt over høye andeler som har fått tilbud om opplæring, fra 74 til 87 prosent, og som har bedt om det, fra 70 til 89 prosent. For de som har fått tilbud om opplæring er andelen lavest i gruppen industri og høyest i gruppen off adm, forsvar og sosialforsikring. For de som har bedt om opplæring er andelen lavest i gruppen industri og høyest i gruppen teknisk tjenesteyting og eiendomsdrift.

Figur 30 Har deltatt i opplæring eller utdanning, kun bransjer med høyt nok antall.
Andeler i prosent.



4. Diskusjon og oppsummering

I kapittel 3 har vi sett på sysselsatte som ikke har deltatt i opplæring eller utdanning, og sammenlignet dem med gruppen som har deltatt. Dette har vi gjort gjennom å se på om de har fått tilbud om opplæring eller utdanning, og/eller har bedt om det innenfor de to gruppene. Når det gjelder de fleste av faktorene vi har sett på, er det mye større andeler som har bedt om eller fått tilbud om opplæring eller utdanning blant de som har deltatt enn blant de som ikke har deltatt. På en måte er det logisk i og med at hvis man ber om opplæring, så er det gjerne større sjanse for at man får delta enn hvis man ikke ber om det, og hvis man får tilbud om opplæring, så svarer man i større grad ja enn nei. På den annen side så er det en del som har fått tilbud, men som ikke har deltatt, og en del som har bedt om opplæring, men som ikke har fått det.

Når det gjelder alder, så synker andelen som har fått tilbud eller bedt om opplæring blant de som har deltatt, med alder, mens den stiger med alder for de som ikke har deltatt. Utdanning er kanskje den mest interessante faktoren. Andelen blant de som har deltatt og som har bedt om opplæring og/eller fått tilbud om opplæring, øker med utdanningsnivå. Blant de som ikke har deltatt, synker andelen med utdanningsnivå, og andelen er langt lavere. De som har (høyere) utdanning ber om og får tilbud om opplæring i større grad enn de med lavere eller ingen utdanning.

Ifølge Arbeidslivsbarometeret 2021 (Ingelsrud mfl., 2021) har andelen som er interessert i å delta på etter- og videreutdanning sunket fra 64 prosent i 2009 til 49 prosent i 2021. Rapporten sier ikke noe om årsaker, men kommenterer at interessen er lavere blant de som er permitterte. Stortingsmeldingen *Lære hele livet* om regjeringens kompetansereform sier noe om årsaker til at folk ikke deltar i kompetanseutvikling. 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 som 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 henvises det til forskning som sier at for arbeidsgivere er det det at tid til kompetanseheving oppleves som å gå utover produktiv tid, som er den største barrieren. 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 hende det har skjedd noe endring på dette området.

I juni 2021 lanserte regjeringen *Strategi for desentralisert og fleksibel utdanning ved fagskoler, høyskoler og universiteter* (Kunnskapsdepartementet, 2021) for å åpne utdanningssystemet mer slik at enda flere skal få mulighet til å delta i utdanning og opplæring, uavhengig av den situasjonen de befinner seg i når det gjelder for eksempel bosted og jobbsituasjon. Ett av fire innsatsområder er å «*Jobbe for at fleksible tilbud har høy kvalitet og er tilpasset den enkeltes og arbeidslivets behov.*» Det er også innført en del endringer i lovverket som skal gjøre det enklere for tilbydere av utdanning og opplæring å tilby fleksibel opplæring, og for arbeidstakere å delta. Det blir interessant å følge med på om flere vil delta i opplæring hvis de opplever at tilbudet er mer fleksibelt.

Det vil også bli interessant å se hvordan kompetansehevingstiltakene regjeringen satte i gang for permitterte og arbeidsledige i 2020, vil slå ut på statistikken senere. 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. Dette kan fort bli en vond sirkel der de ikke får tilgang til eller ønsker å delta i kompetanseheving, og så får de ikke jobb fordi de ikke har den kompetansen arbeidslivet krever.

I forbindelse med satsingen på livslang læring er det også satt i gang en rekke forskrifts- og lovendringer som vi ikke har sett effekten av ennå. Det vil blant annet bli endringer i egenbetalingsforskriften fra januar 2022 noe som vil kunne påvirke tilbudet for voksne som har vært eller er i jobb sin mulighet til kompetanseutvikling. Dette vil også forhåpentligvis påvirke deltakelsen som måles i LVM i en positiv retning.

5. Figurliste

Figur 1 Historisk utvikling av andel som har deltatt i formell og ikke-formell opplæring, andel i prosent.....	11
Figur 2 Historisk utvikling av andelen menn og kvinner som ikke har deltatt i opplæring og utdanning, andel i prosent.....	11
Figur 3 Historisk utvikling av andelen i ulike aldersgrupper som ikke deltar i opplæring eller utdanning, andel i prosent. Kurvene representerer ulike aldersgrupper.....	12
Figur 4 Historisk utvikling av andelen i ulike utdanningsgrupper som ikke deltar i opplæring eller utdanning, andel i prosent.....	13
Figur 5 Historisk utvikling av andelen som har innvandret og som ikke deltar i opplæring eller utdanning, andel i prosent.....	14
Figur 6 Historisk utvikling av andelen som ikke har deltatt, blant studenter, sysselsatte og ikke-sysselsatte, andel i prosent.....	15
Figur 7 Historisk utvikling av andelen som ikke har deltatt i opplæring eller utdanning, i henholdsvis offentlig og privat sektor	15
Figur 8 Historisk utvikling av andelen som ikke har deltatt i opplæring og utdanning, blant de som jobber heltid og de som jobber deltid.....	16
Figur 9 Historisk utvikling av andelen som ikke deltar i opplæring eller utdanning, i gruppene som jobber fast og som jobber midlertidig, andeler i prosent.....	17
Figur 10 Historisk utvikling av andelen som ikke deltar i opplæring eller utdanning, i forhold til størrelse på arbeidsplass, andeler i prosent.	18
Figur 11 Historisk utvikling av andelen som ikke deltar i opplæring eller utdanning, i forhold til type yrke, andeler i prosent.....	19
Figur 12 Har deltatt i opplæring eller utdanning, har bedt om eller blitt tilbud opplæring, etter kjønn. Sysselsatte, andeler i prosent.....	21
Figur 13 Har ikke deltatt i opplæring eller utdanning, har bedt om eller blitt tilbud opplæring, etter kjønn. Sysselsatte, andeler i prosent.....	22
Figur 14 Har deltatt i opplæring eller utdanning, har bedt om eller blitt tilbud opplæring, sysselsatte etter alder, andeler i prosent.....	23
Figur 15 Har ikke deltatt i opplæring eller utdanning, har bedt om eller blitt tilbud opplæring, sysselsatte etter alder. Andeler i prosent.....	23
Figur 16 Har deltatt i opplæring eller utdanning, har bedt om eller blitt tilbud opplæring, sysselsatte etter utdannelse, andeler i prosent.....	24
Figur 17 Har ikke deltatt i opplæring eller utdanning, har bedt om eller blitt tilbud opplæring, sysselsatte etter utdannelse. Andeler i prosent.....	25
Figur 18 Har deltatt i opplæring eller utdanning, har bedt om eller blitt tilbud opplæring, sysselsatte etter innvandringsbakgrunn. Andeler i prosent.	26

Figur 19 Har ikke deltatt i opplæring eller utdanning, har bedt om eller blitt tilbud opplæring, sysselsatte etter innvandringsbakgrunn. Andeler i prosent.	27
Figur 20 Har deltatt i opplæring eller utdanning, har bedt om eller blitt tilbud opplæring, sysselsatte etter sektor. Andeler i prosent.	28
Figur 21 Har ikke deltatt i opplæring eller utdanning, har bedt om eller blitt tilbud opplæring, sysselsatte etter sektor. Andeler i prosent.	28
Figur 22 Har deltatt i opplæring eller utdanning, har bedt om eller blitt tilbud opplæring, sysselsatte etter type ansettelse. Andeler i prosent.	29
Figur 23 Har ikke deltatt i opplæring eller utdanning, har bedt om eller blitt tilbud opplæring, sysselsatte etter type ansettelse. Andeler i prosent.	30
Figur 24 Har deltatt i opplæring eller utdanning, har bedt om eller blitt tilbud opplæring, sysselsatte etter type ansettelse. Andeler i prosent.	31
Figur 25 Har ikke deltatt i opplæring eller utdanning, har bedt om eller blitt tilbud opplæring, sysselsatte etter type ansettelse. Andeler i prosent.	31
Figur 26 Har deltatt i opplæring eller utdanning, har bedt om eller blitt tilbud opplæring, sysselsatte etter størrelse på arbeidsplassen. Andeler i prosent.	32
Figur 27 Har ikke deltatt i opplæring eller utdanning, har bedt om eller blitt tilbud opplæring, sysselsatte etter størrelse på arbeidsplassen. Andeler i prosent.	33
Figur 28 Har deltatt i opplæring eller utdanning, har bedt om eller blitt tilbud opplæring, sysselsatte etter type yrke. Andeler i prosent.	34
Figur 29 Har ikke deltatt i opplæring eller utdanning, har bedt om eller blitt tilbud opplæring, sysselsatte etter type yrke. Andeler i prosent.	34
Figur 30 Har deltatt i opplæring eller utdanning, kun bransjer med høyt nok antall. Andeler i prosent.	36

6. Referanser

Ingelsrud, M. H., Steen, A. H. (2021). *Arbeidslivsbarometer. Norsk arbeidsliv 2021 – mot en ny normal?* Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet ved OsloMet.

<https://arbeidslivsbarometeret.no/wp-content/uploads/2021/08/Arbeidslivsbarometeret-2021.pdf>

Kunnskapsdepartementet. (2021). *Strategi for desentralisert og fleksibel utdanning ved fagskoler, høyskoler og universiteter.*

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/desentralisert-og-fleksibel-utdanning-ved-fagskoler-hoyskoler-og-universiteter/id2861368/>

Mark, S. M., Tømte, C., Næss, T., Røsdal, T. (2017). *IKT-sikkerhetskompetanse i arbeidslivet – behov og tilbud.* Oslo: NIFU (2017:32).

Meld. St. 14. (2019–2020). *Kompetansereformen – Lære hele livet.* Oslo:

Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-14-20192020/id2698284/>

NOU 2020:2. (2020). *Fremtidige kompetansebehov III: Læring og kompetanse i alle ledd.* Oslo: Kunnskapsdepartementet.

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2020-2/id2689744/>

SSB. (2019). *Fakta om likestilling.*

<https://www.ssb.no/befolkning/faktaside/likestilling>

