

Dag Olberg

# **To datasett om motivasjon for etter- og videreutdanning**



Dag Olberg

## **To datasett om motivasjon for etter- og videreutdanning**

© Forskningsstiftelsen Fafo 2001  
ISSN 0804-5135

# Innhold

Forord .....	5
<b>1 Innledning .....</b>	<b>6</b>
<b>2 Motivasjon for etter- og videreutdanning .....</b>	<b>8</b>
2.1 Deltakelse i etter- og videreutdanning – foreliggende studier .....	9
<b>3 Interesse for deltakelse .....</b>	<b>12</b>
3.1 Bakgrunn – strukturtrekk og holdningsvariabler .....	12
3.2 Holdninger og vurderinger .....	16
<b>4 Blandete motiver og ambivalente vurderinger .....</b>	<b>22</b>
4.1 Hindringer .....	23
4.2 Holdninger og prioriteringer .....	24
4.3 Personlige ønsker og behov ut fra arbeidet .....	24
4.4 «Forsterkning» .....	25
4.5 Egen nytte – og andres .....	26
4.6 Noen forbundsvise fordelinger .....	27
<b>5 Avslutning .....</b>	<b>30</b>



## Forord

Dette notatet er en del av et større prosjekt som Fafo utfører på oppdrag fra LO. Prosjektets arbeidstittel er «Motivasjon for læring – barrierer, motivasjonsfaktorer og tiltak for å øke LO-medlemmers deltakelse i etter- og videreutdanning». Prosjektet er delvis finansiert av KUF gjennom prosjektet «Motivasjon, veiledning, informasjon».

Notatet ble opprinnelig utarbeidet våren 2000, og hovedformålet var å gi innspill til prosjektets videre utforming. Utgangspunktet for notatet er to tidligere spørreundersøkelser om etter- og videreutdanning i norsk arbeidsliv. Analysen av dette materialet og diskusjonen av funnene bør også kunne ha interesse for et større publikum. Dette er bakgrunnen for at notatet nå blir utgitt som selvstendig publikasjon. Rapporten fra hovedprosjektet ferdigstilles våren 2001.

Oslo, april 2001

Anna Hagen (prosjektleder)

# 1 Innledning

Det finnes flere undersøkelser om etter- og videreutdanning blant norske arbeidstakere. Disse studiene bygger ofte på spørreundersøkelser og omhandler særlig tidligere deltakelse på forskjellige opplegg for kompetanseheving. Blant annet undersøkes tidligere deltakelse og utdanningsbakgrunn blant ulike grupper arbeidstakere, vurderinger av formell og uformell kompetanse, og studiene måler interesse for videre kompetanseheving. Meningsmålingsinstituttene MMI og Opinion har begge gjennomført slike undersøkelser om etterutdanning, det er disse datasettene jeg diskuterer i dette notatet.<sup>1</sup> Hensikten er å gi innspill til den videre innretningen av prosjektet om motivasjon for læring blant LO-medlemmer.

Hovedkonklusjonen i denne gjennomgangen er at den generelle motivasjonen, eller interessen, for videre opplæring i utgangspunktet er relativt høy. Alder og tidligere utdanning er de to faktorene som i størst grad fører til variasjon i interesse. I denne gjennomgangen forsøker vi å måle motivasjon på litt forskjellige måter, og andre motivasjonsmål viser også at forhold som stillingstype og sektor kan knyttes til forskjeller i motivasjon. Videre har motivasjon for etterutdanning sammenheng med rasjonelle beslutninger og instrumentelle vurderinger, men motivasjon kan også diskuteres som en form for vurderinger som kan være altruistiske eller ambivalente.

Først refererer vi de viktigste konklusjonene fra studier som bygger på MMI- og Opinion-undersøkelsene, med hovedvekt på forhold som har med forskjeller og likheter mellom arbeidstakergrupper når det gjelder motivasjon (del 2). Blant observasjonene som er interessante i vår sammenheng er påpekningen om at det er overraskende lite variasjon i kursdeltakelse ut fra strukturelle egenskaper som kjønn, alder, utdanning, stilling, bransje, arbeidstid og fagforeningsmedlemskap. Larsen, Longva, Pape og Reichborn (1997) peker på at slike forskjeller mellom arbeidstakergruppene bare forklarer 17 prosent av variasjonen når det gjelder kursdeltakelse i MMI-96, og at det «tyder på at også andre egenskaper ved individene og/eller arbeidssituasjonen er viktig for å forklare deltakelse i formell etter- og videreutdanning» (s. 112). Opinion (1998) peker på at svært mange er interessert i å delta i opplæringstilbud, men også at «mangel på interesse er for alle arbeidstakergrupper en viktig grunn til ikke å delta i opplærings- og etterutdanningstilbud» (s. 17).

Deretter diskuteres motivasjon ut fra to litt forskjellige tilnærminger. Vi ser på hvilke forhold – motiver – som kan påvirke beslutninger om deltakelse i etter- og videreutdanning. Hovedvekten legges først på generell interesse for deltakelse. Den generelle interessen er mer

<sup>1</sup> MMI gjennomførte i 1996 en undersøkelse om etter- og videreutdanning for NHO. Hovedresultatene er dokumentert i «Undersøkelse om etterutdanning» (Dalen 1996, Oslo: MMI). Deler av datamaterialet fra MMI-undersøkelsen er også analysert i «Bedriften som lærested» (Larsen, Longva, Pape, Reichborn 1997, Oslo: Fafo). Dataene i Opinions undersøkelse om etter- og videreutdanning blant medlemmer i LO-forbund ble samlet inn i 1997. Spørreskjemaet dekket flere av de samme temaene som MMI-undersøkelsen. Undersøkelsen ble utført på oppdrag fra AOF. En gjennomgang av hovedresultater finnes i «På rett spor?» (Opinion 1998, Oslo: Opinion/AOF).



omfattende enn den faktiske deltakelsen. Deretter (del 3) ser vi motivasjon og etterutdanning som en form for rasjonelle beslutninger, der viktige motiver knyttes til vurderinger om hvor store behov man har for kompetanseheving (personlige ønske og behov, samt behov knyttet mer direkte til jobben og arbeidsoppgavene) og tro på at man selv får noe igjen for å delta (avkastning). Videre diskuteres kort hva datasettene kan si om mer ambivalente motiver for å støtte tiltak for etter- og videreutdanning (del 4).

Forsøksvis konklusjon er at den generelle motivasjonen for etterutdanning er høy, at motivasjon og deltakelse kan forstås som vanlige rasjonelle beslutninger, men også at motivasjon i forhold til etterutdanning kan være preget av ambivalens og blandete motiver. Det finnes rasjonelle og ikke-rasjonelle grunner til at folk deltar i etterutdanning, og det finnes rasjonelle og ikke-rasjonelle grunner til at de ikke deltar. Videre undersøkelser bør også ta høyde for slike tema og knyttes sterkere til faglitteraturen på feltet. En annen konklusjon er at videre undersøkelser med fordel kan innrettes mot mekanismer som fremmer og hemmer deltakelse. Slike mekanismer er knyttet til selve motivasjonen, til handlingsvalgene og til eventuell deltakelse. Oppmerksomhet bør rettes mot de konkrete oppleggene og opplæringstypene som tilbys forskjellige stillingsgrupper, og hvordan dette påvirker den enkeltes motivasjon for deltakelse. Tilbuds- og etterspørselsiden kan her ikke ses uavhengig av hverandre.

## 2 Motivasjon for etter- og videreutdanning

Vi ser først på motivasjon uttrykt som arbeidstakernes interesse for å delta i opplegg for etter- og videreutdanning. Jevnt over viser de to datasettene som legges til grunn høy grad av motivasjon for kompetanseheving. Nedenfor skal vi også diskutere gruppene med høy og lav motivasjon litt nærmere. Vi ser på hva som kjennetegner dem når det gjelder interesse for deltakelse, og eventuelle særtrekk når det gjelder andre holdninger og vurderinger som kan ha betydning for motivasjon. Datasettene er ikke helt like, så vi definerer høy og lav motivasjon på litt ulik måte. Forskjellene er imidlertid ikke store.

I begge datasettene ser vi manglende interesse for deltakelse som et mål på lav motivasjon. Samtidig vurderer jeg når det gjelder Opinion-98 lav prioritering av viktighet som lav motivasjon. Et tilsvarende spørsmål finnes ikke i MMI-96, så her bruker jeg en todelt omkoding av spørsmålet om deltakelse. Begge målene for motivasjon gir om lag like store grupper av respondenter med høy versus lavere eller usikker motivasjon.

*MMI-96* omfatter et utvalg på 1000 yrkesaktive respondenter. Sekstiseks prosent av de yrkesaktive respondentene i MMI-undersøkelsen svarte ja på spørsmålet om de ville delta om de fikk tilbud om organisert opplæring/kurs eller etterutdanning uten å tape inntekt. Slår vi sammen andelene som uttrykte usikkerhet («Ja, kanskje») og de som svarte nei, utgjør dette en andel på 34 prosent. Én av tre uttrykker på denne måten forbeholden eller lav motivasjon på dette målet (som også er et svakt mål, jf. forutsetningen om ikke tap av inntekt). På den andre siden, legger vi sammen de som svarer «ja» og «Ja, kanskje», omfattes om lag hele utvalget, 90 prosent.

*Opinion-98* omfatter 1000 fagorganiserte yrkesaktive respondenter. Åtti prosent av dem oppgir at de ville delta i opplærings- og etterutdanningstilbud dersom tilbudet ikke ville koste dem noe. Vi har altså en gruppe på 20 prosent, 200 personer, som sier at de enten ikke ville delta (12 prosent) eller at de er usikre (8 prosent), altså om lag som fordelingene i MMI-96. Samtidig varierer interessen for deltakelse noe blant de 800 som ville delta i et slikt tilbud. Om vi slår sammen de som oppgir at de ville delta, men som også gir uttrykk for at deltakelsen er mindre viktig, ikke viktig eller ikke er sikre på hvor viktig deltakelse ville være for dem, dreier dette seg om 112 personer, 14 prosent av de 800. Måler vi motivasjon på denne måten, omfatter gruppen med lav eller usikker motivasjon samme andel som i MMI-undersøkelsen, altså om lag én av tre fagorganiserte (312 respondenter, 31 prosent).

## 2.1 Deltakelse i etter- og videreutdanning – foreliggende studier

Blant hovedkonklusjonene i MMI-undersøkelsen (Dalen 1996) trekker vi her frem disse:

- Et flertall av de ansatte (60%) uttrykte støtte til LOs forslag om lovfestet rett til etterutdanning. 21% mente forslaget var uklokt, og 18% oppga at de ikke hadde noen mening om spørsmålet. Støtten til forslaget var størst i offentlig sektor og blant kvinner. Over halvparten av de yrkesaktive ville vurdere å søke organisert etterutdanning selv om de måtte betale den selv. 90% ville vurdere å søke dersom de ikke tapte inntekt (s. 29).
- Om lag halvparten (54%) av MMI-utvalget ga uttrykk for at friheten til å ta etterutdanning i størst grad ville komme dem til gode som fra før hadde høy kompetanse og utdanning. Kun 12% mente retten til etterutdanning ville komme dem med lav kompetanse til gode. 17% av utvalget oppgir at de helt sikkert ville søkt etterutdanning/kurs om de måtte betale deler av opplæringen selv, mens 36% kanskje ville gjort det. Dalen (s. 5) oppsummerer med at et betydelig antall arbeidstakere tillegger etterutdanning stor betydning for dem selv, dessuten at mange arbeidstakere er klart innstilt på å yte noe selv. Videre trekkes det frem at det her er bemerkelsesverdig små forskjeller mellom undergruppene. Hele to tredeler av utvalget mener de helt sikkert ville søke opplæring om de måtte betale noe selv, men at tilbudet samtidig ikke skulle innebære tap av inntekt. Her finnes imidlertid forskjeller mellom ulike grupper arbeidstakere. De med lav utdanning ville i mindre grad søke slik opplæring. Forskjellen kan trolig forklares med sammenhengen mellom lav utdanning og høy alder (s. 6).
- Et flertall ønsker seg på skole vekk fra arbeidsplassen, flere funksjonærer enn operatører sier dette, og flere langtidsutdannede enn korttidsutdannede (s. 6). MMI-96 måler ikke bare generelle holdninger til etterutdanning, men også hvor viktig arbeidstakerne mener det er at de er sammen med kolleger på organisert etterutdanning: Meget viktig (20%), Ganske viktig (27%), Mindre viktig 29%, Ikke viktig 22%, Usikker 2%. Graden av viktighet synker med stigende utdanning, og stiger med stigende alder (s. 7). Det viktigste motivet for å søke etterutdanning er å få større faglig sikkerhet i jobben (58%); nest hyppigst nevnt er selv-/personlig tilfredsstillelse (17%).
- MMI-96 inneholder to spørsmål som måler «behov», ett i forhold til personlige ønsker, ett i forhold til jobben. «Personlige behov»: Ganske mange oppgir et visst personlig behov for etterutdanning: Meget stort (10%), Ganske stort (40%), Mindre (33%), Lite, (17%), Vet ikke (1%). Det er her forskjell mellom undergrupper: de som i dag deltar mest, oppgir i størst grad et udekket personlig behov. Folk med lav utdanning, høy alder, ufaglærte operatører innen industri og varehandel oppgir i langt mindre grad et udekket personlig behov (s. 10). Behovet for organisert etterutdanning i forhold til jobben synes noe mindre enn i forhold til personlige behov, men forskjellen er så liten at det kan ikke uten videre kalles ubalanse mellom personlige behov og jobb-behov (s. 10). «Jobb-behov»: Meget stort (10%), Ganske stort (35%), Mindre (35%), Lite (21%), Vet ikke (2%) (s. 11).
- Deltakelse: Den mest utbredte formen for organisert etterutdanning er opplæring/kurs internt hos arbeidsgiver for å gjøre arbeidstakeren bedre kvalifisert i jobben (61% i løpet

av de siste 5 år). Nest mest utbredt er etterutdanning på skole/lærested 45%: «Vi finner altså at det primært er hensynet til arbeidsgiveren som ivaretas gjennom de mest utbredte formene for organisert opplæring/etterutdanning» (s. 12). Andelen som har deltatt, stiger med stigende utdanning. Arbeidstakerens egen medvirkning/ønske har stor betydning for deltakelse: Mest egne ønsker: 30%, Mest arbeidsgivers ønsker: 15%, Begge deler: 53%, Husker ikke: 2%.

Fra «Bedriften som lærested» (Larsen, Longva, Pape, Reichborn 1997) trekker vi frem disse konklusjonene fra analysene av MMI-96:

- Analysen viser at variasjon i kursdeltakelse i hovedsak kan forklares ved variablene kjønn, alder, stilling og fagforeningsmedlemskap. Verken bransje, utdanningsnivå eller arbeidstid kommer ut med tilsvarende signifikante effekter (s. 107). Ellers støtter analysen tidligere rapporterte sammenhenger: Arbeidstakere over 50 år deltar minst på kurs, dersom vi holder alt annet likt. Disse har 8% lavere deltakelsesandel enn gjennomsnittet. Ufaglærte operatører kommer klart dårligst ut, med et avvik på -18% fra gjennomsnittet (s. 108). Det er overraskende lite variasjon i kursdeltakelse ut fra strukturelle egenskaper som kjønn, alder, utdanning, stilling, bransje, arbeidstid og fagforeningsmedlemskap. Slike forskjeller mellom arbeidstakergruppene forklarer bare 17% av variasjonen i materialet. Dette tyder på at også andre egenskaper ved individene og/eller arbeidssituasjonen er viktige for å forklare deltakelse i formell etter- og videreutdanning (s. 112).
- Det ser ut som om de som allerede får minst formell opplæring også uttrykker minst behov for fortsatt etterutdanning. Det gjelder spesielt blant ufaglærte operatører. Størst behov for etterutdanning finner vi blant dem som allerede har deltatt mest på formelle kurs (s. 113). Det kan også være verdt å legge merke til at over 50% av arbeidstakerne opplever at de har mindre eller lite behov for videre opplæring i dagens jobbsituasjon (s. 113).
- Noe av forskjellene i ønsker om fortsatt etterutdanning kan skyldes at arbeidstakerne i ulik grad er motivert for og orientert mot utdanning. En forklaring kan være at de som er sterkt motivert i den retning både skaffer seg mye grunnutdanning og føler et sterkt behov for ytterligere etterutdanning (s. 114). Behov for ytterligere kurs av samme type kan være utslag av positive erfaringer, eller at opplæringen til nå ikke var god nok. Likevel kan nok mye forklares ved at det reelt sett er ulike behov for etterutdanning innen forskjellige typer jobber (s. 114).
- Mest vanlig er det at både arbeidstaker og arbeidsgiver tar initiativ. De med mest etterutdanning fra før, initierer også oftest etter- og videreutdanning selv. Dette gjelder spesielt arbeidstakere innen ledende stillinger. Dersom vi ser dette i sammenheng med uttrykt behov for etterutdanning, får vi ytterligere et uttrykk for at kombinasjonen mellom jobbkrav og egenmotivasjon er avgjørende: De som får mest etterutdanning fra før, opplever også størst behov for ytterligere formell opplæring, og initierer oftere dette selv. Samtidig må det ses i sammenheng med arbeidstakernes muligheter til formell opplæring. De bransjene som opererer med best utbygget etterutdanning, har også høyest andel arbeidstakere som både ønsker og tar initiativ til etterutdanning. En mulig tolkning av dette er at formell opplæringsmengde til en viss grad er tilbudsstyrt (s. 115).

Når det gjelder spørsmål om motivasjon for etterutdanning i «På rett spor?», peker Opinion (1998) på disse hovedpunktene:

- Svært mange er interessert i å delta i opplæringstilbud som ikke koster dem noe. Det er også betydelig interesse for opplæring selv om arbeidstakeren må betale noe for det. Eldre arbeidstakere er minst motivert for mer opplæring og utdanning. Videre peker Opinion (1998:12) på at kvinnelige LO-medlemmer oppgir noe større interesse for deltakelse i opplæring enn menn (hhv 42 og 34%), men det er ingen kjønnsforskjell om en vurderer motivasjon ut fra interesse for å delta om det ikke koster en noe. Kvinner er altså noe mer betalingsvillige. De yngre oppgir større interesse enn de eldre, forskjellen går særlig ved yngre og eldre enn 55 år, ellers er det en jevn sammenheng. Det er mange forskjellige motiver for å ta opplæring og etterutdanning. Å utvikle seg personlig er den viktigste grunnen.
- Tilsvarende finnes en sammenheng mellom utdanning og motivasjon; de med lavest formell utdanning er mindre motivert enn de med høyeste formell utdanning (også dette gjelder måling av motivasjon ut fra interesse for utdanning som koster noe).
- Oppgitte motiver for å deltakelse blant respondenter som er medlemmer i LO-forbund (s. 13): «Bedre kvalifisert i dagens jobb» (47%); «Bedre rustet på arbeidsmarkedet» (28%); «Bedre kvalifisert til andre jobber på arbeidsplassen» (15%); «Andre årsaker» (2%); «ikke sikker» (4%); «Ikke aktuelt» (4%).
- Det er ellers liten forskjell mellom viktigste motivasjonsgrunner (målt ved «svært viktig»), som «utvikle seg personlig» (64%); «Bli mer kvalifisert i dagens jobb» (54%); «Få nye/mer interessante arbeidsoppgaver» (53%); «Avveksling fra det daglige arbeidet» (47%); «Oppnå bedre lønn» (45%); «Beholde nåværende jobb» (45%); «Kunne skifte jobb» (37%). Opinion peker på at et særtrekk ved de eldre arbeidstakerne er at interessen i klart større grad er motivert ut fra ønsket om å beholde nåværende jobb (60% av dem over 55 år oppgir dette som svært viktig). Tilsvarende er det å få nye og mer interessante arbeidsoppgaver (36%) og det å kunne skifte jobb lettere (22%) mindre viktig for denne gruppen. (Men mange eldre oppgir også personlig utvikling som et svært viktig motiv) (s. 14). Mangel på interesse er for alle arbeidstakergrupper en viktig grunn til ikke å delta i opplærings- og etterutdanningstilbud (s. 17). For eldre arbeidstakere er mangel på interesse den viktigste grunnen til at de deltar mindre enn andre grupper.

### 3 Interesse for deltakelse

Vi så ovenfor at begge datasettene viser at den generelle interessen for deltakelse er høy. Vi har også sett at undersøkelsene har flere sammenfallende resultater når det gjelder flere andre forhold som dreier seg om arbeidstakernes deltakelse i og vurderinger av etterutdanning.

Nedenfor skal vi likevel knytte noen flere kommentarer til motivasjon for deltakelse i etterutdanning. Diskusjonen har en litt annen vinkling enn de refererte undersøkelsene i og med at vi fokuserer på interesse for deltakelse og i mindre grad på fordelinger knyttet til faktisk deltakelse. Forskjellen mellom interesse for deltakelse og faktisk deltakelse er imidlertid interessant som et eget tema. En illustrasjon er at det er flere som gir uttrykk for at de er generelt interessert enn som har deltatt. En annen illustrasjon er spørsmål om de forhold som forklarer forskjeller i deltakelse er de samme forholdene som kan forklare forskjeller i motivasjon. I første omgang skal vi se på litt på forskjellige bakgrunnsvariabler som kan tenkes å bidra til å forklare forskjeller i motivasjon.

#### 3.1 Bakgrunn – strukturtrekk og holdningsvariabler

Flere forhold kan tenkes å påvirke beslutninger om deltakelse. En positiv holdning til deltakelse velger vi i første omgang å måle med svaralternativ «ja, helt sikkert» på følgende spørsmål i MMI-96: «Dersom du i dag fikk tilbud om organisert opplæring/kurs eller etterutdanning uten å tape inntekt, ville du søkt slik opplæring?». Med utgangspunkt i en todeling av «interesse for deltakelse» ser vi på ulike forhold som kan påvirke sjansen for at respon-

Tabell 3.1 Holdnings- og vurderingsvariabler. MMI-96

Påstandsbatteri, vurderingsspmå	Variabelnavn
Organisert opplæring/kurs og etterutdanning er like viktig for alle ansatte på min arbeidsplass	Alle
Formell yrkesutdanning og eksamenspapirer burde bety mer ved ansettelse enn det gjør i dag	Formell
Vi bør satse mer på å utnytte den kunnskap og utdanning som allerede finnes i arbeidslivet, mindre på organisert opplæring og nye kurs	Uformell
Jeg er villig til selv å betale for å delta på organisert opplæring, etterutdanning	Betale
Jeg ville få lite igjen for mer organisert opplæring og etterutdanning i den jobben jeg har i dag	Avkastning
Jeg liker å sitte på skolebenken og skulle gjerne gjort det mer	Skoleorientering
Mener det er klokt å innføre rett til opplæring og etterutdanning	Klokt forslag
Mener de som har mye skoler og utdanning fra før vil benytte retten mest	Benytte
Behov for opplæring, kurs, etterutdanning i forhold til personlige ønsker og behov	Behov (pers)
Behov for opplæring, kurs, etterutdanning i forhold til nåværende jobb	Behov (jobb)

dentene kan plasseres blant de 66 prosentene som svarer «Ja, helt sikkert». Vi er interessert i sammenhenger mellom vår avhengige variabel «interesse for deltakelse» og strukturelle bakgrunnsvariabler kjønn og alder, organisatoriske variabler som stilling og fagorganisering, samt noen holdningsvariabler. De to holdningsvariablene er «skoleorientering» og «avkastning» som er beskrevet i tabell 3.1.

Den første modellen i den multivariate analysen (trinn 1) viser for et utvalg generelle bakgrunnsvariabler eventuelle signifikante negative eller positive sammenhenger mellom hver enkelt variabel kontrollert for de andre uavhengige variablene og sjansen for å plasseres i kategorien «høy interesse» (kodet 1), og ikke i den andre gruppen som vi definerer som mer betinget eller lite interessert (kodet 0).

I trinn 2 utvides modellen med strukturelle bakgrunnsvariabler knyttet til stilling og bransje, mens to variabler knyttet til en annen type variabler – erfaringer og vurderinger – er inkludert i trinn 3.

I første trinn i denne modellen finner vi at generell interesse for deltakelse har sammenheng med alle bakgrunnsvariablene, bortsett fra sektortilknytning. Sammenhengen mellom kjønn og interesse for deltakelse er negativ, det innebærer her at menn er noe mer forbeholdne enn kvinner – eller kvinner er mer positive enn menn. Tilsvarende har høy alder en sterk negativ sammenheng med motivasjon for deltakelse. Utdanning fra videregående skole eller høyere øker sjansen for generell positiv interesse for å delta i etterutdanningstilbud.

Når vi innfører andre strukturvariabler i trinn 2, finner vi fortsatt sammenhengene. Den sterke sammenhengen mellom alder og motivasjon, om vi holder alt annet likt, er fortsatt til stede. Det gjelder også sammenhengen mellom utdanning og motivasjon, selv om denne nå bare er signifikant på enprosentnivå. Vi finner i denne modellen ikke signifikante sammenhenger når det gjelder interesse for deltakelse og bakgrunnsvariablene stilling og organisasjonstilhørighet.

I denne modellen er utdanning og alder de variablene som i sterkeste grad påvirker sjansen til å være blant dem som sier et klart ja til at de ville søkt videre opplæring. Utdanning virker positivt, i den forstand at høy utdanning øker sjansen for å være i den gruppen som

Tabell 3.2 Motivasjon for etterutdanning (generell interesse for å delta) Logistisk regresjon. Koeffisienter

	Trinn 1	Trinn 2	Trinn 3
Kjønn (mann)	-0,316*	-0,307*	-0,230
Alder (30–29 år)	-0,172*	-0,157	-0,114
Alder (50 år og eldre)	-0,783**	-0,775**	-0,593**
Utdanning (videregående skole eller høyere)	0,413**	0,389*	0,224
Sektor (offentlig sektor)	0,098	0,146	0,071
Stilling (ufaglært arbeider/operatør)		-0,001	0,148
Stilling (faglært arbeider/operatør)		0,012	0,088
Yrkesorganisasjon (LO)		-0,193	-0,223
Yrkesorganisasjon (andre yrkesorganisasjoner)		-0,065	-0,097
Skoleorientering («liker å sitte på skolebenken»)			0,582**
Avkastning («liten tro på å få noe igjen»)			-0,879**
Konstant	0,766	0,825	0,879

(\*\* = signifikant på enprosentnivå) (\* = signifikant på femprosentnivå)

er mest interessert i etterutdanning (formell utdanning på gymnasnivå eller høyere er kodet 1). Alder virker motsatt, vi finner en klart negativ sammenheng mellom høy alder og sjansen for høy interesse slik vi har målt den her (høy alder er definert som 50 år eller mer, kodet 1). Sammenlikningsgrunnlaget (referansepersonen) i modellen er her en ung kvinne, som er uorganisert funksjonær ansatt i privat sektor – og som med 70 prosent sannsynlighet ville vært klart interessert i å ta imot et tilbud om etterutdanning. Til sammenlikning er effekten av å være over 50 år, alt annet likt, en reduksjon i sannsynlighet på 18 prosentpoeng. Tilsvarende er effekten av utdanning positiv; går vi til gruppen med utdanning fra videregående skole eller mer, er sannsynligheten 77 prosent, en kontrollert økning på sju prosentpoeng i forhold til referansepersonen.

Tabell 3.3 Generell motivasjon (interesse). Estimerte sannsynligheter

	Koeffisient	Sannsynlighet (p)	Endring p
Kjønn	-0,307	0,63	-0,07
Alder (30-39)	-0,157	0,66	-0,03
Alder (50 el mer) **	-0,775	0,51	-0,18
Utdanning (videregående skole eller mer) *	0,389	0,77	0,07
Sektor (offentlig) *	0,146	0,73	0,03
Stilling (ufaglært)	-0,001	0,70	0,00
Stilling (faglært)	0,012	0,70	0,00
Organisasjon (LO)	-0,193	0,65	-0,04
Organisasjon (andre)	-0,065	0,68	-0,01
Konstant (trinn2)	0,825	0,70	0,00

Samlet har vi så langt funnet lite nytt – utdanning og alder er de forholdene som, alt annet likt, i disse modellene i størst grad påvirker sjansen for høy motivasjon (målt som en generell interesse for deltakelse). Vi finner mindre prosentvise endringer når vi kontrollerer for de andre variablene.

Tabell 3.2 viser også en oversikt der de to holdnings- og vurderingsvariablene skoleorientering og avkastning er med i trinn 3 (flere av de andre holdningsvariablene kommer vi tilbake til senere). I trinn 3 finner vi igjen den negative sammenhengen mellom høy alder og generell motivasjon også når vi trekker inn de to holdningsvariablene. Både «skoleorientering» og «avkastning» viser en sterk sammenheng med motivasjon. Det å ha positive holdninger til utdanningssystemet øker sjansen for å være i den gruppen som er mest interessert i å delta i etterutdanningstilbud. Tilsvarende vil en vurdering om at en vil få lite igjen for mer etterutdanning ha negativ sammenheng med interesse for å delta. At den direkte sammenhengen mellom utdanning og interesse ikke lenger er signifikant i denne modellen, tolker vi ikke som at den er borte, men at den virker gjennom de to mellomliggende vurderings- og holdningsvariablene. At man har gjennomført mer langvarig formell utdanning, fører til at man har positive erfaringer med utdannings situasjoner og tro på at man vil få noe igjen for videre opplæring.

Også i Opnion-98 finner vi at de signifikante forskjellene dreier seg om sammenheng mellom alder, utdanning og interesse for deltakelse (ikke vist). Slik den er målt, er omfanget av generell interesse jevnt høyt i begge datasettene. De fleste strukturelle bakgrunnsvariablene skiller lite, holdnings- og vurderingsvariablene noe mer. Dette er i samsvar med



flere av resultatene i tidligere studier (jf innledning). Når det gjelder stillingsvariabelen kan det imidlertid virke som om vi har fått et noe annet resultat enn det som ble dokumentert i Pape, Larsen, Longva og Reichborn (1997). De peker på følgende når det gjelder forholdet mellom utdanning og stilling:

«Analysene av materialet viser at skillelinjene først og fremst går mellom stillingsnivå og aldersgrupper. Den bivariate sammenhengen mellom utdanningsnivå og kursdeltakelse blir forsvinnende liten etter kontroll for andre variabler, for eksempel stillingsnivå. MMI-materialet kan derfor ikke sies å bekrefte antakelser om at den formelle kompetanseutviklingen i arbeidslivet automatisk forsterker forskjeller som allerede er skapt gjennom utdanningssystemet. Det er de i høye stillinger mellom 30–39 år uavhengig av utdanning, som gjennomgående kommer best ut når det gjelder formell etter- og videreutdanning. På samme måte finner vi at arbeidstakere over 50 år i ufaglærte stillinger kommer dårligst ut.» (s. 112)

(...) Mens det ikke er sterke sammenhenger mellom utdanning og total kursdeltakelse, ser utdanning imidlertid ut til å spille inn på hvorvidt arbeidstakeren deltar på eksterne eller interne kurs. I den grad vi kan anta at eksterne kurs i større grad enn interne gir dokumentasjon og kompetanse med ekstern arbeidsmarkedsverdi, kan analysene likevel sies å bekrefte en viss selvforsterkende utdanningseffekt. Dette er en effekt som heller skaper forskjeller i arbeidstakeres markedsverdi, enn forskjeller i kompetanseutvikling» (s. 113).

Som vi så i tabellene om forhold som påvirket interesse for deltakelse, fikk vi signifikante forskjeller med hensyn til alder og utdanning, i mindre grad med hensyn til stilling. Det trenger imidlertid ikke være noen motsetning i forhold til resultatene i «Bedriften som lærested». Analysen her dreide seg om forhold som kunne forklare variasjoner i faktisk deltakelse, mens jeg ovenfor har sett på et annet forhold – motivasjon som en generell interesse for deltakelse. Det er mulig dette er et dårlig mål som skiller lite, men forskjellen er likevel interessant, fordi den generelle interessen er mer omfattende enn den rapporterte deltakelsen. En triviell tolkning kan være at det er en nær sammenheng mellom utdanning og stilling (stillingsnivåene er dels klassifisert ut fra utdanning allerede i utgangspunktet), samtidig kan en annen kommentar være at faktisk deltakelse varierer mer etter stilling enn det generell motivasjon for deltakelse gjør. Denne forskjellen er ikke triviell.

Dette innebærer at videre undersøkelser med fordel også kan innrettes mot konkrete mekanismer for å finne ut mer om hvorfor noen grupper ansatte, som i utgangspunktet er generelt motivert, deltar mindre enn andre. Resultatene fra «Bedriften som lærested» kan tolkes i denne retning. Lokalt på bedriftene kan både innholdsmessige sider og praktisk gjennomføring av opplegg for kompetanseheving ha betydning for den effekten utdanning har på deltakelse. Her bør det også inngå undersøkelser av hva slags typer etterutdanning og kompetanseopplegg som faktisk tilbys innehaverne av ulike stillingstyper. (En illustrasjon kunne være at det kan være forskjell på mer generelle seminarer og opplegg som mer konkret dreier seg om bedre å kunne forstå en manual eller kjøre en maskin.)

## 3.2 Holdninger og vurderinger

Ovenfor har vi sett forskjeller i motivasjon (interesse for deltakelse) ut fra ulike typer bakgrunnsvariabler i MMI-96.<sup>2</sup> Bortsett fra sammenhengene knyttet til alder og utdanning, og dels stilling, var det først og fremst andre holdningsvariabler som hadde sammenheng med interessen for å delta i etterutdanning. Vi har også pekt på at vår interessevariabel kanskje er et mangelfullt mål på motivasjon. Derfor skal vi i dette avsnittet gå litt videre med diskusjonen av holdninger og vurderinger og teste ut noen alternative mål, som kan knyttes til motivasjon. MMI-96 inneholder et påstandsbatteri og flere enkeltpørsmål som er interessante i en slik sammenheng. Blant spørsmålene vi kan stille er om forskjellige holdninger og preferanser kan forenkles til et sett underliggende dimensjoner når det gjelder motivasjon for etterutdanning. Et videre spørsmål er hva som eventuelt kjennetegner slike typer av holdninger når det gjelder motivasjon for å delta i etterutdanning. Vi bruker holdningsspørsmål som inngikk i tabell 3.1 og ser først på sammenhengene mellom svarfordelingene.

Vi finner jevnt over svake korrelasjoner, bortsett fra når det gjelder de to spørsmålene som tar opp personlige behov og behov ut fra nåværende jobb. Av fortegnene ser vi at det er en tendens i materialet til at variabelen vi har kalt «skoleorientert» er negativt korrelert til oppfatninger om at man ville få lite igjen for organisert etterutdanning. Likeledes finner vi en negativ sammenheng mellom skoleorientering og en vurdering om at det bør satses på å utnytte uformell kompetanse som allerede finnes, fremfor å sette i gang organisert opplæring og nye kurs. Skoleorientering er også positivt korrelert med opplevde personlige behov og jobb-behov. Variabelen «jeg ville få lite igjen for mer opplæring» har naturlig nok negativ sammenheng med betalingsvillighet, likhetsvurdering når det gjelder viktigheten av etterutdanning, samt begge spørsmålene om behov.

Tabell 3.4 Holdninger til utdanning og etterutdanning. Korrelasjonskoeffisienter

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1. Skoleorientering	1,00							
2. Ville selv få lite igjen for mer etterutdanning	-0,194**	1,00						
3. Formell utdanning bør bety mer ved ansettelse	0,072	-0,022	1,00					
4. Uformell kompetanse, heller enn nye kurs	-0,137**	0,209**	0,020	1,00				
5. Villig til selv å betale for å delta	0,168**	-0,157**	0,070*	-0,062*	1,00			
6. Etterutdanning like viktig for alle	0,128**	-,192**	0,078*	0,007	0,032	1,00		
7. Personlige behov for etterutdanning	0,350**	-0,366**	0,080*	-0,157**	0,144**	0,223**	1,00	
8. Behov ut fra jobb	0,239**	-0,430**	0,070*	-0,124**	0,051	0,232**	0,640**	1,00

(\*\*=signifikant på enprosentnivå; \*=signifikant på femprosentnivå)

<sup>2</sup> Det hadde vært interessant å se om vi fant det samme mønsteret i dataene fra Opinion-98, problemet her er imidlertid at gruppene ikke er enkle å sammenlikne fordi de som uttrykker interesse for å delta i opplærings tiltak, ikke er blitt stilt de samme holdningsspørsmålene som dem som oppgir at de ikke ønsker å delta. Det samme gjelder gruppen tillitsvalgte.

Påstands batteriet inneholder to spørsmål som på litt ulike måter tar opp verdien av formell kompetanse i form av yrkesutdanning og eksamener og mer uformell kompetanse som allerede finnes i arbeidslivet. De måler ikke helt det samme, og sammenhengene er svake. Vi finner også en naturlig sterk sammenheng mellom personlige behov for etterutdanning og jobb-behov når det gjelder etterutdanning (som vi viser et annet sted er de personlige behovene noe sterkere).

En første oppsummering kan være at holdningene blant yrkestakerne i utvalget er rasjonelle og konsistente når det gjelder vurderingene, for eksempel ved at betalingsvillighet har sammenheng med vurdering av avkastning, at man selv får noe igjen.

Nedenfor ser vi på resultater fra et forsøk på å finne ut om vi kan forenkle sammenhengene og finne frem til et sett av færre underliggende dimensjoner i dette svarmaterialet.

En tolkning av tabell 3.5 kan være at de tre komponentene illustrerer forskjellige motivasjonstyper eller dimensjoner ved motivasjon, og at de ulike holdningsspørsmålene preger, eller «lader», disse dimensjonene forskjellig. Disse dimensjonene er konstruksjoner, men vi kan likevel forsøke å illustrere kjennetegn ved dem.

«*Etterutdanningsentusiast*». Den første dimensjonen er kjennetegnet ved resultat- og likhetsorientert entusiasme for organisert etterutdanning, vi kunne kalle den «generell etterutdanningsentusiasme». Variablene som dreier seg om egne behov lader sterkt, men også en generell oppfatning om at organisert etterutdanning er like viktig for alle ansatte. Denne dimensjonen dekker videre skoleorientering («liker å sitte på skolebenken...»). Denne «etterutdanningsentusiasme»-dimensjonen er også preget av en oppfatning om å at etterutdanning er nyttig for den enkelte (jf den negative ladningen når det gjelder vurderingen «jeg ville få lite igjen for mer opplæring»).

«*Egenorientert og betalingsvillig formalist*». Den andre dimensjonen er kjennetegnet ved høy betalingsvilje. Variablen som uttrykker skoleorientering lader sterkest på denne dimensjonen. Likeledes legges det vekt på at formell yrkesutdanning og eksamen bør bety mer ved ansettelse, samtidig som påstanden om å heller utnytte eksisterende uformell kompetanse fremfor å satse på organisert opplæring, lader negativt.

«*Altruist med velvillige meninger*». På den tredje dimensjonen lader ikke spørsmålet om skoleorientering i det hele tatt. I stedet finnes det, i motsetning til hva tilfellet var med de to andre dimensjonene, en positiv ladning fra spørsmålet om å tilkjenne enighet om at man selv ville fått lite igjen for mer opplæring. Men samtidig er de sterkeste ladningene knyttet til vektlegging av både formell yrkesutdanning/eksamen og opptatthet av å utnytte kom-

Tabell 3.5 Holdninger til etterutdanning. Faktoranalyse (principal component, varimax)

	Komponent		
	1	2	3
Skoleorientering (liker å sitte på skolebenken)	0,395	0,481	
Ville selv få lite igjen for mer etterutdanning	-0,641	-0,160	0,223
Formell utdanning bør bety mer ved ansettelse		0,454	0,636
Satse på uformell kompetanse, heller enn nye kurs	-0,203	-0,255	0,664
Villig til selv å betale for å delta		0,805	
Etterutdanning like viktig for alle grupper ansatte	0,515	-0,108	0,422
Personlige behov og ønsker for etterutdanning	0,801	0,176	
Behov for etterutdanning ut fra nåværende jobb	0,841		

petanse som allerede finnes i arbeidslivet. Og selv om dimensjonen dekker en oppfatning om at en selv ville få lite igjen og egne behov dessuten ikke er store, finner vi samtidig en positiv ladning når det gjelder påstanden om at organisert etterutdanning er like viktig for alle ansatte.

De tre dimensjonene er som nevnt konstruksjoner på bakgrunn av fordelingene i svar-materialet. Tror vi på dem – i den betydning at de kan uttrykke tre «typer» av holdninger når det gjelder organisert etter- og videreutdanning? Den første dimensjonen med sterk ladning fra de to spørsmålene om behov og spørsmålet om avkastning, dekker kanskje best en generell holdning til etterutdanning. Den andre dimensjonen er preget av betalingsvillighet, men lite av behov, mens den tredje i en viss forstand er preget av ambivalens.

En måte å vurdere dette på kunne være å si at analysen egentlig bare viser én dimensjon eller hovedtype når det gjelder motivasjon. Det er den første som jeg har kalt generell etterutdanningsentusiasme. Jeg velger i den videre diskusjonen å bruke denne som et konsistent mål på holdning til etterutdanning. Likevel er ikke de andre to uinteressante. Det gjelder for eksempel også den holdningen som uttrykkes i den tredje dimensjonen – «etterutdanning er viktig for alle, men ikke for meg». Dette tar jeg opp senere i avsnittet om ambivalente holdninger (her kan vi også som illustrasjon diskutere det forhold at 28 prosent av utvalget sier seg enig, helt eller delvis, i både påstanden om at formell utdanning og eksamen bør bety mer og påstanden om at man bør satse på å utnytte kompetanse som allerede finnes og mindre på organisert opplæring og nye kurs).

Gitt at den sammensatte faktoren «etterutdanningsentusiasme» er et uttrykk for en generelt positiv motivasjon når det gjelder etterutdanning, kan vi også stille spørsmål om forskjellige grupper ansatte skårer likt eller er forskjellige i forhold til denne dimensjonen.<sup>3</sup> For å finne ut mer om i hvilken retning disse forskjellene går, og hvorvidt disse forskjellene eventuelt er store, tar vi utgangspunkt i faktorladningene i dimensjonen vi kalte «etterutdanningsoptimisme». Vi velger nå å gå tilbake til de variablene som denne motivasjonstypen ble preget sterkest av. Blant disse bruker vi her de tre som lader sterkest på den dimensjonen vi i denne omgang er interessert i. Dette er:

- tro på at man selv vil få noe igjen for mer organisert opplæring (omkodet)
- personlige behov og ønsker
- jobb-behov

Disse variablene, som i sterkest grad preger vår entusiasmedimensjon, lar vi telle like mye i en additativ skala vi kan kalle etterutdanningsentusiasme. Skalaen går fra 3 til 15, vi deler inn i «høy», «middels», og «lavere» entusiasme. Vår mest grunnleggende motivasjonsdimensjon er altså et mål for hvorvidt respondentene har en oppfatning om at mer organisert opplæring vil være nyttig for dem, samtidig bruker vi vurderingene om hvordan de opplever personlige og jobb-relaterte behov. Dette kan vurderes som et ganske konsistent og pålitelig mål på motivasjon ( $\alpha=0,73$ ). Det er rimelig å gå ut fra at motivasjon forutsetter

<sup>3</sup> Variansanalyse (factorscore) viser at når det gjelder «etterutdanningsentusiasme», finner vi signifikante forskjeller mellom grupper, for eksempel utdanningsbakgrunn, arbeidstakere etter stilling, offentlig, privat, kjønn, hovedorganisasjon/fagorganisering, kjønn, etc. Dette målet samsvarer bedre med analysene i «Bedriften som lærested» (Larsen, Longva, Pape og Reichborn 1997). I del 4 illustreres med noen bivariate sammenhenger.

Tabell 3.6 Motivasjonsskala. Interesse for deltakelse. Prosent

	«Dersom du i dag fikk tilbud om organisert opplæring/kurs eller etterutdanning uten å tape inntekt, ville du søkt slik opplæring?»			N (=100%)
	Ja, helt sikkert	Ja, kanskje	Nei	
Høy motivasjon	81	16	2	285
Middels	69	24	7	424
Lavere	47	31	22	286
Totalt	66	24	10	995

( $r=0,313$ )

én eller flere former for behov, samtidig som motivasjon bygger på en antakelse om at man har en tro på at man vil kunne dekke behovene eller ha noe igjen for å delta.

I utvalget som helhet gir den skalaen vi har konstruert en fordeling der mellomgruppen med middels entusiasme er den største, mens de to yttergruppene er om lag like store: høy motivasjon 28 prosent, middels motivasjon 43 prosent, og lavere motivasjon 29 prosent. Tabell 3.6 viser sammenhengen mellom motivasjon slik vi har definert motivasjon i den nye skalaen, og vurderingen av generell interesse for å delta.

Sammenhengen mellom det konstruerte målet for motivasjon og beslutningene om deltakelse er klar og ikke overraskende. Åtte av ti med høy motivasjon etter skalaen ville tatt imot et tilbud om opplæring som ikke innebar å tape inntekt. Tendensen er den samme om vi knytter spørsmålet om deltakelse til egenbetaling, men andelene er langt lavere – bare to av ti av de høyt motiverte ville delta om de måtte betale selv (ikke vist).

Men det er samtidig verdt å legge merke til at også i den gruppen vi har kalt «lavere» med hensyn til motivasjon ifølge skalaen, svarer nærmere halvparten at de «helt sikkert» ville tatt imot et tilbud om opplæring dersom det ikke kostet dem noe. Og som det ble illustrert i forbindelse med «faktor 3» ovenfor, en dimensjon i holdningene til etterutdanning kan også være preget av at man kan være for videre opplæring selv om man ikke tror man får noe igjen for det selv (i del 4 skal vi derfor komme litt tilbake til slike temaer).

I denne omgang skal vi først illustrere sammenhengen mellom bakgrunnsvariabler og motivasjon slik vi måler den på den nye skalaen. Blant spørsmålene vi er interessert i er om ulike grupper arbeidstakere kommer ut forskjellig når vi vurderer dem i forhold til denne skalaen. Nedenfor følger et utvalg krystabeller som illustrerer noen slike bivariate sammenhenger. Først ser vi på sammenhengen mellom kjønn og skalaen for motivasjon.

Denne illustrasjonen viser en fordeling der i overkant av 40 prosent blant både menn og kvinner skårer «middels» på skalaen; forskjellene når det gjelder høy og lavere entusiasme er ikke store, og de er ikke signifikante på femprosentnivå.

Vi kan bruke utdanning som en illustrasjon på en bakgrunnsvariabel der vi finner forskjeller mellom grupper. Lav utdanning skårer lavt på skalaen, det vil si at andelene med lavere motivasjon er høyest for de gruppene som har folkeskole eller ungdomsskole/realskole

Tabell 3.7 Motivasjonsskala. Kjønn (MMI-96) Prosent. (N=995)

	Høy motivasjon	Middels	Lavere	N (=100%)
Menn	26	42	32	510
Kvinner	31	43	26	485

Tabell 3.8 Motivasjonskala. Utdanningsbakgrunn (MMI-96) Prosent. (N=995)

	Høy motivasjon	Middels	Lavere	N (=100%)
Folkeskolenivå	8	35	57	62
Ungoms-/ realskole	19	43	38	226
Videregående/gymnas	30	46	33	289
Universitetsnivå	28	39	32	320

som høyeste formelle utdanning (utdanningsvariabelen er også korrelert med alder, de eldste har også lavest utdanningsbakgrunn).

Tabell 3.8 illustrerer klar variasjon mellom grupper med ulik utdanningsbakgrunn og plasseringen på den skalaen vi her har valgt å bruke for å uttrykke motivasjon. De som her er mest motiverte ut fra behov og tro på at de får noe igjen for deltakelse, er de gruppene som har mest formell utdanning fra før. Nedenfor bruker vi samme skala og ser etter forskjeller og likheter når det gjelder stillingsgrupper.

Vi finner det samme mønsteret i tabell 3.9 som i den foregående, men det er samtidig verdt å kommentere at om lag 60 prosent av de ufaglærte arbeiderne er middels eller høyt motivert. Som tabell 3.10 viser, gir den skalaen vi bruker andeler høyt motiverte blant respondenter som er medlemmer av LO-forbund på nivå med gruppen uorganiserte eller medlemmer av andre yrkesorganisasjoner. Yrkestakerne i utvalget som er medlem av AF eller YS har noe høyere motivasjon, de utgjør imidlertid bare om lag 20 prosent av utvalget.

Når det gjelder spørsmålet om man ville få lite igjen for mer organisert opplæring, finner vi små, men ikke signifikante, forskjeller mellom svarene fra ansatte i offentlig og privat sektor. Ansatte i offentlig og privat sektor oppgir også i om lag like stor grad at det er de som har mye skoler og høy utdanning fra før som vil ha mest utbytte av utdanningsreformen.

Tabell 3.9 Motivasjonskala. Stillingsnivåer (MMI-96) Prosent. (N=995)

	Høy motivasjon	Middels	Lavere	N (=100%)
Ufaglært arbeider/operatør	19	40	41	209
Faglært arbeider/operatør	28	47	25	240
Funksjonær, høyere lederstilling	37	41	22	41
Funksjonær, mellomlederstilling	35	43	22	130
Funksjonær ellers	34	42	24	281
Selvstendig	21	36	43	67
Annet	35	38	27	26

Tabell 3.10 Motivasjonsskala. Hovedorganisasjon (MMI-96) Prosent. (N=995)

	Høy motivasjon	Middels	Lavere	N (=100%)
Medlem av LO-forbund	27	43	30	261
Medlem av YS-forbund	39	43	18	94
Medlem av AF-forbund	41	34	25	95
Andre yrkesorganisasjoner	28	44	28	177
Ikke medlem av fagforbund	24	44	32	370

Tabell 3.11 Skoleorientering. Offentlig og privat sektor. Prosent

	«Jeg liker å sitte på skolebenken og skulle gjerne gjort det igjen»				N (=100%)
	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig	
Offentlig	36	33	15	26	424
Privat	23	22	13	42	552

Andelen som oppgir at organisert opplæring/kurs og etterutdanning er like viktig for alle, er imidlertid noe større (om lag 10 prosent) i offentlig sektor. Videre finner vi forskjeller mellom offentlig og privat sektor når det gjelder det vi har kalt skoleorientering (målt ved påstanden «Jeg liker å sitte på skolebenken og skulle gjerne gjort det igjen»).

Bruker vi den konstruerte skalaen over etterutdanningsentusiasme (behov og egen avkastning), finner vi også forskjeller (som vi ikke fant når vi så på avkastning alene, jf. over).

Tabell 3.12 Motivasjonskala. Stillingsgrupper og sektor (offentlig/privat, andre svar utelatt) MMI-96. Prosent. (N=977)

Stillingsgrupper	Sektor	Motivasjonskala			N (=100%)
		Høy	Middels	Lavere	
Ufaglært arbeider	Offentlig	23	32	45	74
	Privat	18	45	37	131
Faglært arbeider	Offentlig	33	47	20	109
	Privat	24	47	29	129
Funksjonær, høyere ledelse	Offentlig	33	38	29	21
	Privat	40	45	15	20
Funksjonær, mellomledelse	Offentlig	43	34	23	53
	Privat	28	51	21	71
Funksjonær ellers	Offentlig	38	41	21	156
	Privat	28	45	27	124

Tendensen i tabell 3.12 illustrerer forskjeller etter både stilling og sektor. Ansatte i offentlig sektor er i noe større grad høyt motivert.

Som vi har sett ovenfor i del 2, fant tidligere studier en sammenheng mellom utdanning og deltakelse i henholdsvis interne og eksterne kurs (Larsen, Longva, Pape og Reichborn 1997:113). Vi finner også forskjeller når vi knytter stilling til form for kompetanseutvikling. Ufaglærte arbeidere oppgir i større grad enn andre stillingsgrupper at det er viktig for dem at de er sammen med kolleger når de deltar i etterutdanning.

Tabell 3.13 Hvor viktig ville det være for deg at du var sammen med andre kolleger/arbeidskamerater på organisert opplæring/kurs eller etterutdanning? Stillingsgrupper. MMI-96. Prosent

	Meget viktig	Ganske viktig	Mindre viktig	Ikke viktig	N(=100%)
Ufaglært arbeider	32	26	27	14	182
Faglært arbeider	17	29	32	21	222
Funksjonær, høyere ledelse	15	32	35	18	40
Funksjonær, mellomledelse	11	24	33	31	119
Funksjonær ellers	17	27	32	24	54

## 4 Blandete motiver og ambivalente vurderinger

Vi har diskutert motivasjon ut fra litt ulike synsvinkler. Vi har tatt utgangspunkt i motivasjon som en generell interesse for deltakelse, og kommentert at selv om alder og utdanning, dels også stilling, skiller når det gjelder slik generell interesse, er dette et mål som skiller lite. På det generelle plan er interessen for deltakelse høy blant norske arbeidstakere. Vi har deretter konstruert et annet mål for motivasjon, vi har sett på motivasjon for etterutdanning som en type rasjonell beslutning og tolket høy motivasjon som en funksjon av opplevde behov og oppfatninger om egen nytte.

Men motivasjon kan også diskuteres ut fra andre synsvinkler. Holdninger til etterutdanning kan være preget av blandete og ambivalente motiver. Et tema i handlingsteori er at preferanser kan være «adaptive» i den forstand at man slår seg til ro med det man allerede har og nedprioriterer det man ikke kan få (som i historien om reven og rognebærene – «høyt henger de og sure er de»), eller omvendt, man kan foretrekke det man ikke har (som i uttrykket «gresset er grønnere på den andre siden»). Slike motiver kan igjen være knyttet til arbeidstakernes bakgrunn, som stilling og tidligere utdanning, men også av tidligere erfaringer med både arbeidssituasjon og opplæringsopplegg, samt erfaringer med tidligere skolesituasjoner. Et annet tema, som også er aktuelt i forbindelse med motivasjon for etterutdanning, er at det kan variere hvorvidt folk er opptatt av fremtidige belønninger eller ikke. En videre illustrasjon er at det kan koste forholdsvis mye mer å skaffe seg mer utdanning for en som har lite utdanning i utgangspunktet, enn for en som har noe eller mye fra før. Her kan vi tenke oss en rekke forskjellige mekanismer, både negative og positive sirkler. Vi har allerede antydnet at videre undersøkelser om etter- og videreutdanning i arbeidslivet med fordel kan fokusere på slike mekanismer. Videre kan holdninger til etterutdanning være preget av «mulighetsrommet» for å delta, rent konkret de tilbud som faktisk finnes (hindringer i forhold til arbeidsplassen og mer private praktiske anliggender). Samtidig kan både motivasjon og faktisk deltakelse påvirkes av opplevde positive og negative sanksjoner, og det er heller ikke alltid slik at beslutninger om deltakelse er et fritt valg «for» eller «imot» deltakelse – i noen typer jobber inngår kontinuerlig etterutdanning i arbeidet, mens kompetanseutvikling inngår i mindre grad i andre jobber. Dette er omfattende tema som det faller utenfor rammene av dette notatet å diskutere, likeledes den forskningen som foreligger på disse feltene.

I stedet skal vi her, blant annet med bakgrunn i den dimensjonen i type holdninger til etterutdanning vi ovenfor kalte «faktor 3», bruke de to datasettene for å se litt nærmere på noen sider ved mer ambivalente holdninger og sammensatte vurderinger knyttet til etterutdanning.



## 4.1 Hindringer

Som vi har kommentert er den generelle interessen for etterutdanning høy i begge de to datasettene. I Opinion-98 oppgir 80 prosent av LO-medlemmene at de ville delta i opplegg som ikke kostet dem noe. Det kan tenkes rasjonelle og mindre rasjonelle grunner til å ønske deltakelse – på samme måte som det kan finnes rasjonelle og mindre rasjonelle grunner til ikke å ønske deltakelse.

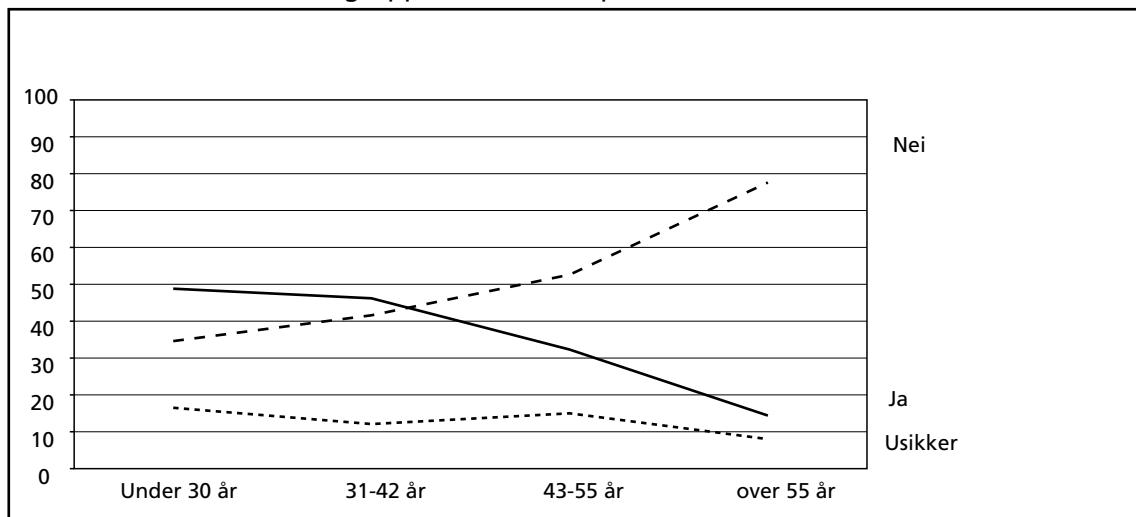
Gjennom å karakterisere de som vil delta i organisert etterutdanning har vi allerede sagt noe om de som ikke ønsker det, eller som er mer reserverte. Dette er først og fremst de som har mindre formell utdanning og som er eldre. Opinion-98 har heller ikke store bransjeforskjeller med hensyn til spørsmål om deltakelse, vi finner jevnt over 80/20-fordelinger (om vi ser bort fra «undersvisning/forskning» med 90/10).

Det kan være en rekke grunner til at eldre arbeidstakere ikke ønsker å delta. I alle fall virker det som finansieringsform kan være viktig når det gjelder denne gruppen. Vi ser av figur 4.1 at nærmere 80 prosent av respondentene i aldersgruppen over 55 år sier nei til å delta i opplærings- og etterutdanningstilbud dersom de må betale selv.

Vi så videre i Opinion-98 at om lag 14 prosent av dem som sa de ville delta på opplæringsopplegg som ikke ville koste noe, samtidig oppga at de syntes slik deltakelse var mindre viktig.

Tidligere undersøkelser viser ellers at få får avslag eller avslår selv tilbud om etterutdanning (MMI-96, s. 10). Også ifølge Opinion-98 mener de fleste respondentene at arbeidsgiveren vil være positivt innstilt til at de bruker noe av arbeidstiden til opplæring som de mener de har nytte av i jobben. Økonomiske forhold er for mange en hindring for å delta i opplæring. Selv om de fleste er fornøyd med mulighetene til å kunne delta, tyder materialet på at så mye som om lag en tredjedel er mer eller mindre misfornøyd. Dataene tyder likevel ikke på at negative holdninger blant arbeidsgiverne er den viktigste hindringen for å delta i opplæring, kun 13 prosent mener at arbeidsgiver vil være negativt innstilt (Opinion 1998, s. 15). Her finner vi heller ikke nevneverdige forskjeller etter sektor, det samme gjelder det

Figur 4.1 «Ville du delta i opplærings- og etterutdanningstilbud som du måtte betale hele eller deler av selv?» Aldersgrupper. Prosent. (Opinion-98)



mer generelle spørsmålet om hvor fornøyd arbeidstakerne er med mulighetene til å skaffe seg den opplæring og etterutdanning de mener de har behov for. Om lag en tredjedel av respondentene i Opinion-98 som er interessert, er likevel misfornøyd med sine muligheter til å delta. Her finnes det ganske stor spredning. Økonomiske forhold beskrives som den viktigste grunnen av de fleste, samtidig finnes det også en rekke andre mer praktiske grunner, som at hensynet til jobben, familieforpliktelser eller andre forhold gjør det vanskelig å delta. Selv om arbeidsgiver dekker de økonomiske utgiftene ved oppleggene, kan det utgjøre en barriere for noen grupper arbeidstakere om de må bruke fritiden.

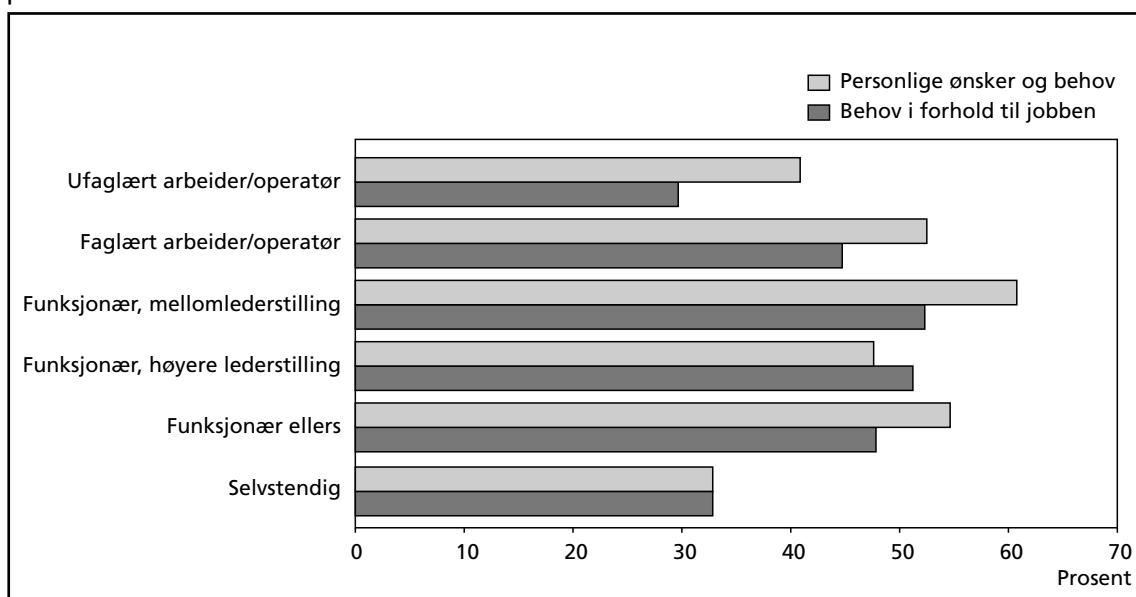
## 4.2 Holdninger og prioriteringer

For å undersøke interessen for etterutdanning er det ikke tilstrekkelig å spørre folk generelt om de mener kompetanse er «viktig». Motivasjon og beslutninger når det gjelder etterutdanning er også avhengig av de prioriteringer arbeidstakerne gjør. Datasettene inneholder ikke mange spørsmål om prioriteringer. Opinion-98 inneholder riktignok et prioriterings-spørsmål, men det stilles bare til de tillitsvalgte, ikke hele utvalget. De tillitsvalgte ble spurt om hvilke saker fagbevegelsen burde prioritere i årene fremover. Her kom etter- og videreutdanning på en tredje plass (20 prosent vil prioritere etterutdanning), etter lavere pensjonsalder og høyere lønn, men foran kortere arbeidstid og lengre ferie.

## 4.3 Personlige ønsker og behov ut fra arbeidet

Vi har tidligere sett at det er en sammenheng mellom personlige behov og behov ut fra arbeidsoppgaver når det gjelder ønske om etterutdanning. Oversikten i figur 4.2 viser disse

Figur 4.2 Andel som oppgir meget eller ganske stort behov for etterutdanning. Stillingsgrupper. Prosent



behovstypene fordelt etter stilling. Vi ser at for alle stillingstyper, bortsett fra høyere funksjonærstillinger, oppgir arbeidstakerne at de personlige behovene i noe større grad er mer omfattende enn de behovene som er mer direkte knyttet til stillingen og arbeidsoppgavene. Det bygger opp under vårt utgangspunkt, nemlig at på et generelt plan er de fleste arbeidstakere motivert for å delta i opplegg for videre opplæring.

## 4.4 «Forsterkning»

Vi har pekt på at motivasjon har sammenheng med tidligere formell utdanning. Finner vi også en slik sammenheng når det gjelder tidligere deltakelse i etterutdanning? Tabell 4.1 viser at andelen med høy motivasjon etter vår skala (dvs. behovs- og avkastningsorientert interesse for deltakelse) er større blant dem som tidligere har deltatt enn blant dem som ikke har deltatt. Dette gjelder for alle typene etterutdanning – unntatt skolebaserte studier utenfor arbeidsplassen, som ikke er direkte jobbrelatert. Vi har også tidligere sett at graden av «skoleorientering» er noe som skiller mellom ulike arbeidstakere. For de andre typene etterutdanning finner vi gjennomgående en forskjell på om lag ti prosent høyt motiverte mellom de som tidligere har deltatt og de som ikke har det.

Det kan innvendes at de motiverte deltakerne kanskje hadde høy motivasjon i utgangspunktet og at det var nettopp derfor de deltok, men forskjellen kan også tolkes som uttrykk for en positiv sirkel der generell motivasjonen for etterutdanning forsterkes når man får erfaringer med slike opplegg. Samtidig kan det stilles spørsmål om det gjelder andre mekanismer og finnes andre barrierer når det gjelder opplegg som er skolebaserte og ikke direkte jobbrelatert.

Tabell 4.1 Andel høy motivasjon. Tidligere deltakelse på ulike tiltak. Prosent

Type opplæring	Har deltatt	Har ikke deltatt
Organisert opplæring internt hos arbeidsgiver for å bli bedre kvalifisert i jobben	35	19
Organisert opplæring hos arbeidsgiver for å bli bedre kvalifisert til andre jobber i virksomheten	36	27
Organisert opplæring på skole/lærested utenfor arbeidsplassen for å bli bedre kvalifisert i jobben	36	23
Organisert opplæring på skole/lærested for å bli bedre kvalifisert for jobber i andre virksomheter i virksomheten	39	27
Studier/skolegang utenfor arbeidsplassen for forbedre generelle kunnskaper, ikke direkte jobbrelatert	28	29
Gjennomgått brevkurs eller kveldskurs for å forbedre kvalifikasjonene i yrkeslivet	34	27

## 4.5 Egen nytte – og andres

Støtte til opplegg for kompetanseheving kan ses som maksimering av egen nytte, men også som en holdning om at andre vil ha nytte av slike opplegg selv om man ikke har det selv. MMI-96 har med et spørsmål som er interessant i vår sammenheng her, knyttet til hvilke grupper utvalget mente ville benytte seg av den foreslåtte etterutdanningsreformen. Spørsmålet ble formulert slik: «Dersom LOs forslag om at alle arbeidstakere skal ha rett til å bruke 10 prosent av arbeidstiden til organisert opplæring/kurs og etterutdanning blir vedtatt, hvem tror du vil benytte seg mest av denne retten? Vil det være de som allerede har mye skoler og høy utdanning, eller de som i dag har lite skoler og lav utdanning, eller vil det være jevnt fordelt?».

Vi ser at om lag halvparten av utvalget antar at de gruppene som i utgangspunktet har mye skoler og høy utdanning også i størst grad vil benytte en ordning om at alle arbeidstakere skal ha rett til organisert etterutdanning. Vi finner forskjeller mellom yrkesgruppene, men også blant ufaglærte arbeidere mener den største gruppen at det er de med mye formell utdanning som vil benytte ordningen.. Samtidig svarer 70 prosent av de ufaglærte arbeiderne og 60 prosent av de faglærte at de mener det ville være klokt å innføre en slik ordning om rett til organisert etterutdanning. Ellers er det i alle yrkesgrupper unntatt de selvstendige et flertall som mener det ville være klokt å innføre ordningen (ikke vist). Andelen ufaglærte arbeidere som går inn for reformen er altså større enn andelen ufaglærte arbeidere som antar reformen i hovedsak vil benyttes av dem med lite utdanning fra før eller være jevnt fordelt (om lag 50 prosent).

Tabell 4.2 Oppfatninger om hvem som vil benytte rett til organisert opplæring. Stillingsgrupper. Prosent

	De som har mye skoler og høy utdanning fra før	De som har lite skoler og lav utdanning	Jevnt fordelt	Vet ikke	N(=100%)
Ufaglært arbeider	44	18	35	4	210
Faglært arbeider	49	13	32	6	242
Funksjonær, høyere ledelse	49	16	20	5	43
Funksjonær, mellomledelse	66	3	25	5	131
Funksjonær ellers	59	12	27	2	283
Selvstendig	55	10	26	9	67
Annet	59	7	33	-	27
Totalt	54	12	30	4	1003

Tabell 4.3 Egen avkastning og støtte til etterutdanningsreformen. Prosent

«Jeg ville få lite igjen for mer organisert opplæring»	«Mener du det ville være klokt eller uklokt å innføre en slik reform?»			N(=100%)
	Klokt	Uklokt	Ingen mening	
Helt enig	56	24	19	238
Delvis enig	57	22	20	199
Delvis uenig	59	23	18	159
Helt uenig	65	18	17	382
Kan ikke svare	64	18	18	22
Totalt	60	21	18	1000

Det kunne tenkes at yrkestakerne var generelt altruistisk motivert på gruppenivå, mens de på individnivå mente at de selv ville ha nytte av reformen. Vi kan forfølge dette temaet om forholdet mellom stillingsgrupper og individnivå litt mer direkte ved å kople spørsmål om støtte til reformen til spørsmål om egen nytte.

Vi ser at andelen som mener det er klokt å innføre reformen om etterutdanning er størst i den gruppen som også mener de selv ville få noe igjen for organisert etterutdanning («helt uenig» i påstanden). Likevel er det slik at også de yrkestakerne som gir uttrykk for at de selv ville få lite igjen vurderer det som klokt å innføre reformen. Blant den delen av utvalget vi har definert som høyt motiverte gir nærmere 70 prosent støtte til reformforslaget, men det gjør også halvparten av dem med lavere motivasjon (ikke vist).

## 4.6 Noen forbundsvise fordelinger

Opinion-98 er rettet mot yrkesaktive medlemmer av fagforbund tilsluttet LO. Nedenfor viser vi noen fordelinger med basis i forbundstilhørighet (vi gjør oppmerksom på at for flere av forbundene er antallet respondenter lavt, og det hefter større usikkerhet ved tallene).

Tabell 4.4 Andel som ville delta i opplærings- og etterutdanningstilbud som ikke ville koste noe. Andel som har deltatt på en eller flere typer opplegg i løpet av de tre siste årene. Yrkesaktive medlemmer i LO-forbund. Opinion-98. Prosent

	Ville delta i dag	Har deltatt, siste tre år	N(=100%)
Den Norske Postorganisasjon (DNP)	83	78	18
Fellesforbundet (FF)	81	61	200
Forbundet for Ledelse og Teknikk (FLT)	67	86	21
Fellesorg., barnev.ped, sosionomer, vernepl. (FO)	89	94	18
Handel og Kontor (HK)	78	67	73
Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet (HRAF)	89	44	18
Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF)	68	63	41
Norsk Elektriker og Kraftstasjonsforbund (NEKF)	94	65	34
Norsk Grafisk Forbund (NGF)	94	72	18
Norsk Jernbaneforbund (NJF)	88	92	25
Norsk Kommuneforbund (NKF)	78	75	298
Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund (NKIF)	63	66	41
Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN)	72	50	46
Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund (NOPEF)	88	94	17
Norsk Postforbund (NPF)	75	70	20
Norsk Sjømannsforbund (NSF)	82	75	12
Norsk Transportarbeiderforbund (NTF)	76	62	21
Norsk Tjenestemannslag (NTL)	85	87	60
Tele og Data (TD)	95	79	19
Totalt	80	70	1000

Tabell 4.4 angir andelene som oppgir at de ville delta på tilbud i dag. Dessuten vises andelene som har deltatt på forskjellige tilbud i løpet av de siste tre årene.<sup>4</sup>

Den generelle motivasjonen for å delta er høy, i snitt oppgir åtte av ti at de ville delta i opplæringstilbud som ikke ville koste dem noe. Tabellen illustrerer samtidig en variasjonsbredde fra 63 til 95 prosent, men svargrunnlaget er spinkelt og tallene usikre. De to største forbundene i privat og offentlig sektor, Fellesforbundet og Kommuneforbundet, ligger begge om lag på gjennomsnittet.

Andelen som oppgir at de i løpet av de siste tre årene har deltatt på et eller flere tilbud er også høy, om lag 70 prosent av utvalget. Men når det gjelder faktisk deltakelse finner vi større forskjeller. En illustrasjon er at mens åtte av ti medlemmer i Fellesforbundet oppgir at de ville delta, har bare seks av ti faktisk deltatt, forholdstall som peker i samme retning finner vi også i forbund som Handel og Kontor, og Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet og Nytelses- og næringsmiddelarbeiderforbundet. Blant respondentene fra Fellesorganisasjonen for barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere finner vi flere som sier at de har deltatt enn som oppgir at de i dag ville delta, selv om dette forbundet har 89 prosent som ville delta. Andre forbund der respondentene angir høy tidligere deltakelse, er forbund som NOPEF, Norsk Jernbaneforbund, Den Norske Postorganisasjon, Forbundet for Ledelse og Teknikk.

I figur 4.3 ser vi på forskjeller og likhet i svarmaterialet fra Opinion-98 når det gjelder deltakelse og vurderinger av hvor viktig deltakelse er (her har vi tatt utgangspunkt i bare én av flere kurstyper, slik at tallene for deltakelse ikke er sammenfallende med tallene i forrige figur, jf at også her har vi få respondenter i flere forbund).

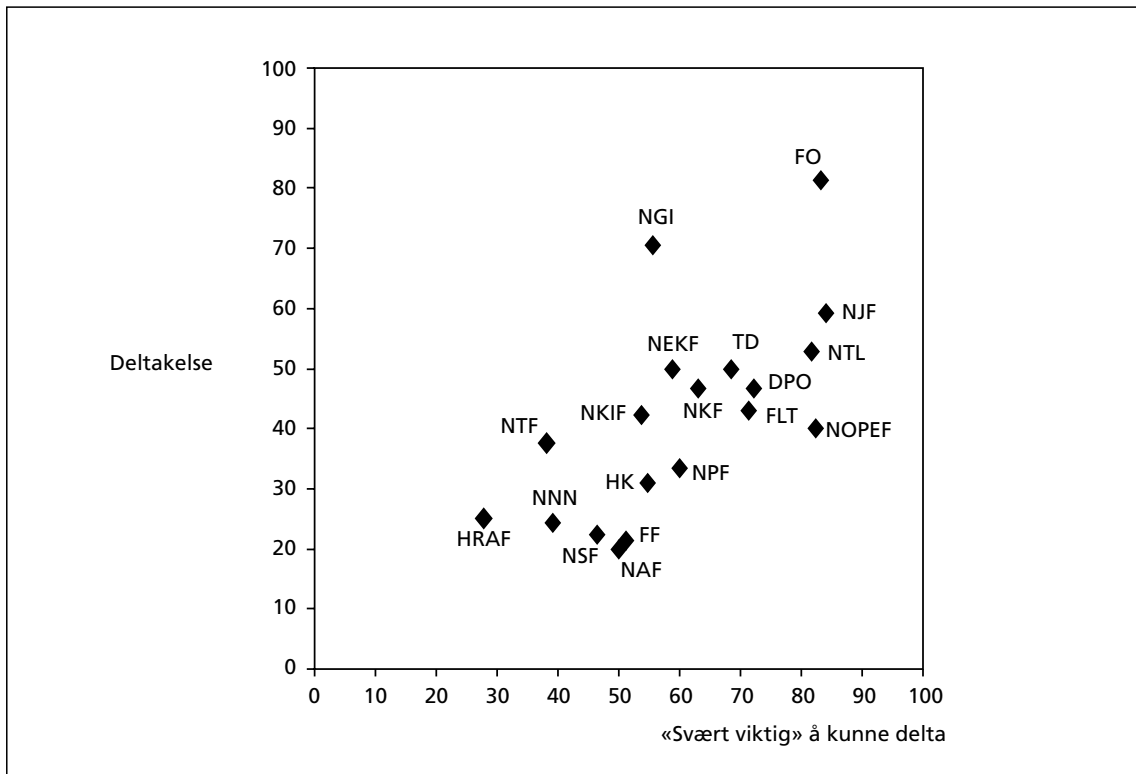
Målt på denne måten antyder figuren ganske stor spredning når det gjelder både deltakelse i én form for kompetanseutvikling og vurderinger av viktighet. Jevnt over ser vi at andelene som angir viktighet er noe større enn deltakelsesandelene. Bruker vi Fellesforbundet som eksempel, finner vi at to av fire i dette utvalget angir at deltakelse er viktig, mens én av fire har deltatt på den aktuelle formen for opplæring i løpet av de tre siste årene. Blant NTL-medlemmene i Opinion-utvalget oppgir tilsvarende tre av fire at etterutdanning er viktig, mens to av fire har deltatt. Utvalgets medlemmer i Norsk Grafisk Forbund skiller seg ut, andelen som oppgir å ha deltatt på den aktuelle kurstypen er større enn andelen som oppgir høy viktighet.

I MMI-96 finnes det ikke opplysninger om forbundstilhørighet som vi kunne kople til motivasjonsmålet vi tidligere har brukt. I tabell 4.5 illustrerer vi i stedet med en oversikt med utgangspunkt i bransje.

De bransjene som her har høyest andeler med høy motivasjon er offentlig administrasjon, helsevesen og sosialomsorg, samt undervisning og forskning. Motsatt finner vi noe lavere andeler høyt motiverte etter dette målet innen industri, varehandel og jordbruk.

<sup>4</sup> Dette er andelen som har deltatt på ett eller flere av de følgende opplæringstilbudene: Intern opplæring/kurs arrangert av arbeidsgiver, opplæring/kurs arrangert av fagforening eller andre faglige organisasjoner, yrkesrettede kurs arrangert av studieforbund eller andre private kursarrangører, opplæring/kurs arrangert av ressursentra ved videregående skoler, opplæringstilbud ved universiteter eller høyskoler, eller andre yrkesrettede opplæringstilbud.

Figur 4.3 Andel som oppgir at videre opplæring er «svært viktig», og andel som oppgir at de har deltatt i opplæring/kurs arrangert av arbeidsgiver i løpet av de tre siste årene. LO-forbund. Opinion-98. Prosent



Tabell 4.5 Motivasjonskala. Bransje (MMI-96) Prosent. (N=995)

	Høy motivasjon	Middels	Lavere	N (=100%)
Industri/handverk	21	45	34	235
Varehandel/butikk	19	52	30	84
Samferdsel/ post/tele	28	34	38	83
Jordbruk/skogbruk	10	46	44	41
Helsevesen/sosialomsorg	38	42	20	153
Undervisning/forskning	38	48	14	111
Bank/forsikring/finans	28	44	28	32
Forretningsmessig tjenesteyting	30	37	33	60
Offentlig administrasjon	45	33	22	84
Annen bransje	24	41	35	112

## 5 Avslutning

På et generelt plan er de fleste arbeidstakere motivert for å delta i opplegg for videre opplæring. Vi har også sett at arbeidstakerne oppgir at de personlige behovene vurderes som noe viktigere enn de behovene som er mer direkte knyttet til stillingen og arbeidsoppgavene. Det gjaldt for alle stillingstyper, bortsett fra høyere funksjonærstillinger.

En konklusjon er dermed at motivasjon for deltakelse i opplegg for etter- og videreutdanning på et generelt plan er relativt høy. Men motivasjon for etterutdanning utgjør likevel et problemområde. Vi så at eldre arbeidstakere var mindre motivert, og at de med høyere formell utdanning var mer motivert enn andre arbeidstakere, alt annet likt. Videre er den generelle interessen for å delta mer omfattende enn den faktiske deltakelsen. Et annet mål, knyttet til forskjellige typer behov samt vurderinger om hvorvidt man ville få noe igjen for å delta, viste forskjeller når det gjaldt høy motivasjon, blant annet mellom stillingsgrupper, utdanningsgrupper og ansatte i offentlig og privat sektor.

Når det gjaldt forskjellen mellom motivasjon og faktisk deltakelse, pekte vi på at hvis det er slik at generell motivasjon varierer etter utdanning mens faktisk deltakelse i større grad varierer etter stillingstyper, kan én tolkning være at det er brukergruppene, innholdet i opplæringen og organiseringen av tiltakene lokalt man må rette oppmerksomheten mot om man vil legge til rette for deltakelse fra grupper som faktisk deltar i mindre grad enn andre. Samtidig viste det sammensatte målet vi konstruerte at det er forskjeller i motivasjon i mellom grupper. Den videre undersøkelsen kan derfor med fordel også, mer konkret enn vi har kunnet gjøre her, fokusere på holdninger og vurderinger lokalt i bedriftene.

Når vi har sett at den almene interessen for deltakelse er relativt høy, mens faktisk deltakelse er mer varierende, kan dette også ha å gjøre med at «kompetanseutvikling» er et honnørord som det er lett å slutte opp om. I praksis kan motivasjonen for å ta etterutdanning være mer forbeholden og ambivalent, og faktisk deltakelse mer avhengig av tiltakstyper og lokal tilrettelegging enn av generell interesse. Vi har også sett at arbeidstakere uttrykker støtte til reformer man selv regner med at i hovedsak vil benyttes av andre.

Som nevnt i de tidligere undersøkelsene om etterutdanning er det en fare for at mekanismer knyttet til ulikheter i både motivasjon og deltakelse kan forsterke forskjeller i arbeidslivet. I både MMI-96 og Opinion-98 finnes det data som kan tolkes i en slik sammenheng. En videre drøfting av motivasjon og etterutdanning i arbeidslivet bør ta høyde for den forskningen som er gjort om mulig reproduksjon av ulikheter. Det har falt utenfor rammene av dette vedlegget, men også flere av de tabellene som er diskutert her tyder på at temaet er viktig.





# To datasett om motivasjon for etter- og videreutdanning

Dette notatet er en del av et større prosjekt som Fafo utfører på oppdrag fra LO. Prosjektets arbeidstittel er «Motivasjon for læring – barrierer, motivasjonsfaktorer og tiltak for å øke LO-medlemmers deltakelse i etter- og videreutdanning». Prosjektet er delvis finansiert av KUF gjennom prosjektet «Motivasjon, veiledning, informasjon».



**Forskningsstiftelsen Fafo**  
Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen  
N-0608 Oslo  
[www.fafo.no](http://www.fafo.no)

Fafo-notat 2001:5  
Bestillingsnummer 661  
ISSN 0804-5135