


Tove Mogstad Aspøy, Kaja Reegård og Torgeir Nyen

Kompetansekompasset

Tillitsvalgtes syn på kompetanseutvikling på arbeidsplassen





Kompetansekompaset. Tillitsvalgtes syn på kompetanseutvikling på arbeidsplassen

I denne rapporten kartlegger vi kompetanseutvikling slik dette framstår fra tillitsvalgtes ståsted. De tillitsvalgte representerer et bredt spekter av arbeidsplasser, både når det gjelder sektor, næring og de ansattes utdanningsnivå og utdanningstype. Et viktig tema i rapporten er arbeidstakeres vilkår for å delta i kompetanseutvikling.

Innhold

Forord	2
Sammendrag	3
1 Innledning	5
1.1 Partenes rolle i kompetanseutvikling	6
1.2 Om rapporten	6
1.3 Metode og datainnsamling	7
1.4 Representativitet og svarandeler	7
2 Interesse for kompetanseutvikling	10
3 Kompetansebehov og kompetanseunderskudd på arbeidsplassen	14
4 Tilrettelegging på arbeidsplassen og barrierer for deltakelse	18
5 Kartlegginger og tillitsvalgtes medvirkning	26
6 Dokumentasjon av opplæringen	29
7 Avslutning	31
Veien videre	32
Referanser	33
Vedlegg: spørreskjema	34

Forord

Denne rapporten er skrevet av Fafo på oppdrag av Kompetanseforbundet. Rapporten er basert på en spørreundersøkelse til tillitsvalgte som representerer en bredde av arbeidslivets sektorer og bransjer.

Tusen takk til oppdragsgiver ved Kompetanseforbundet, Kent Gudmundsen, for god dialog og anledningen til å jobbe med en svært interessant problemstilling. Tusen takk til forbundene som har deltatt. Takk til Fafo-forsker Torgeir Nyen for kvalitetssikring av rapporten, og for bidrag til analyse og diskusjon. Takk også til Fafo-forsker Rolf Andersen, som har bistått med uttrekk og tilrettelegging av data, og til Fafo-forsker Johanne Stenseth Huseby for å klargjøre spørreundersøkelsen. En stor takk går også til Fafos informasjonsavdeling ved Sofie Steensnæs Engedal som har klargjort rapporten for publisering.

August, 2024

Tove Mogstad Aspøy, prosjektleder

Sammendrag

I denne rapporten kartlegger vi kompetanseutvikling slik dette framstår fra tillitsvalgtes ståsted. De tillitsvalgte representerer et bredt spekter av arbeidsplasser, både når det gjelder sektor, næring og de ansattes utdanningsnivå og utdanningstype. Undersøkelsen har 5107 respondenter fra hovedsammenslutningene LO, YS, Unio og Akademi-kerne, i tillegg til de frittstående forbundene NITO og Norges Farmaceutiske forening. Et viktig tema i rapporten er arbeidstakeres vilkår for å delta i kompetanseutvikling.

Behov for kompetanseløft

Undersøkelsen avdekker et klart behov for et kompetanseløft i det norske arbeidslivet. En av fem tillitsvalgte opplever det som et problem at de ansatte mangler kompetansen for å gjøre jobben sin på en god måte.

Arbeidsgivers tilrettelegging er utilstrekkelig

Tre av ti tillitsvalgte opplever at det i liten grad er lagt til rette for å utvikle kompetansen til de ansatte som hen er tillitsvalgt for på sin arbeidsplass. Dette er en oppfatning som finnes på tvers av arbeidslivet, selv om den er sterkere noen steder, som i helseforetakene. Selv om det er enda flere som mener at det faktisk legges til rette, må dette anses som en ganske høy grad av misnøye med læringsmulighetene for de ansatte som den tillitsvalgte representerer.

Lav læringsmotivasjon blant arbeidstakere eller dårlige muligheter?

Bare 10 prosent mener at det i stor grad er en hindring at ansatte selv ikke opplever behov for mer kompetanse. Til sammenligning oppgir over 40 prosent av de tillitsvalgte at høyt arbeidspress hindrer deltakelse i kompetanseutvikling i stor grad, og en av tre oppgir at manglende økonomisk tilrettelegging fra arbeidsgiver i stor grad er en barriere for deltakelse. Eksterne barrierer er dermed langt viktigere enn personlige barrierer, slik tillitsvalgte ser det. Der tillitsvalgte oppgir at manglende kompetanse er et problem, er både høyt arbeidspress og manglende økonomisk tilrettelegging i langt større grad en barriere for deltakelse. Dette kan framstå som et paradoks: Desto større behovet for kompetanseutvikling er, desto vanskeligere er det å få til.

Stor interesse for kompetanseutvikling på arbeidsplassen

Tillitsvalgte rapporterer samtidig en betydelig interesse for kompetanseutvikling blant sine ansattgrupper, men interessen varierer etter type opplæringstiltak. Nærmere 80 prosent av de tillitsvalgte oppgir at deres ansattgrupper er interessert i kurs og seminarer på arbeidsplassen, og nærmere halvparten oppgir interesse for kurs utenfor arbeidsplassen. Dette kan henge sammen med at deltakelse i denne typen tiltak er mer praktisk gjennomførbart. Men det kan også forklares av at det er slike tiltak som i størst grad oppleves som relevante av de ansatte selv.

De tillitsvalgte er i liten grad involvert i kompetansediskusjoner

Tillitsvalgte opplever selv at de i ganske liten grad involveres i kompetansekartlegginger på arbeidsplassen. Bare to av ti har i svært eller ganske stor grad vært involverte. De involveres enda mindre i beslutninger om hvilke personer eller grupper som skal delta i kompetanseutviklingstiltak. Bare en av ti har i svært eller ganske stor grad vært involvert i slike tiltak.

Potensial for bedre kompetanseutvikling på arbeidsplassen

Arbeidsplassen utgjør en nøkkelarena for læring i arbeidslivet, og tillitsvalgte kan spille en sentral rolle for å styrke arbeidet med – og dialogen om – kompetanseutvikling på den enkelte arbeidsplass. Så lenge det er ønskelig med sterkere involvering av tillitsvalgte i kompetanseutviklingsarbeid, er dette noe som bør inkluderes i tillitsvalgtopplæringen. Gjennom rapporten identifiserer vi et kunnskapsbehov som består i å kartlegge hindringer for deltakelse, og et behov for økt involvering av tillitsvalgte for bedre å kunne legge til rette for kompetanseutvikling av de ansatte i tråd med virksomhetens kompetansebehov.

1 Innledning

Behovet for kompetanseløft er stort. Ulike drivere, som teknologisk utvikling, demografiske endringer og grønn omstilling, øker omstillingstakten i samfunns- og arbeidsliv. En viktig nøkkel for å imøtekomme utfordringer i kjølvannet av disse utviklingstrekkene, er kompetanse. Kompetanseutvikling er viktig for den enkeltes muligheter på arbeidsmarkedet, virksomhetens konkurransekraft og tjenestekvalitet, og for samfunnet er kompetanseutvikling essensielt for å unngå polariserende tendenser, bevare høy tillit blant befolkningen, rettferdig fordeling av goder samt høy sysselsetting og høy produktivitet.

I Norge er det bred politisk enighet om at personer skal ha mulighet til å delta i kompetanseutvikling mens de står i arbeid (NOU 2019: 12; Meld. St. 14 (2022–2023)). En rekke tiltak har blitt innført, eller forsterket, for at flere arbeidstakere skal delta i kompetansehevende tiltak, som treparts bransjeprogram, modulstrukturert opplæring, fagbrev på jobb og flere fleksible, nettbaserte etter- og videreutdanningsmuligheter. De siste tallene fra Statistisk sentralbyrå viser at litt over halvparten av alle voksne deltok i enten formell (studiepoenggivende) utdanning eller ikke-formell opplæring (kurs og seminarer) i 2022. Det var ni prosent som deltok i formell utdanning, og blant disse var det overvekt av kvinner med høyere utdanning (Keute, 2024).

Selv om behovet for kompetanseutvikling er høyt, og tilbudet styrkes og arbeidsgivere tilrettelegger i stadig større grad, viser flere undersøkelser at sysselsattes deltakelse i organiserte opplæringsaktiviteter er stabilt til svakt synkende over tid (SSB, 2020; Ingelsrud et al., 2023). Hvorfor er det slik, når arbeidslivet har et stort behov for at arbeidstakere lærer mer? Undersøkelser viser at blant personer som ikke deltok i organisert opplæring, var det rundt 80 prosent som ikke hadde ønske om å delta i opplæring. Familieforpliktelser var en av de største hindringene, men også at opplæringen var for dyr eller foregikk på et tidspunkt som ikke passet (Keute, 2024).

Vi er inne i en tid preget av lav arbeidsledighet, og det er høy og vedvarende etterspørsel etter arbeidskraft i flere deler av arbeidsmarkedet, særlig innenfor helse- og omsorgssektoren (NAV, 2024). NAVs bedriftsundersøkelse for 2024 viser likevel noe synkende knapphet på arbeidskraft, og kun én av ti virksomheter venter økt sysselsetting framover (NAV, 2024).

NHOs kompetansebarometer vektlegger arbeidslivets kompetansebehov innenfor ulike områder av arbeidsmarkedet. Årlig rapporterer rundt 60 prosent av bedriftene at de i stor eller i noen grad har et udekket kompetansebehov. Utfordringer med å rekruttere riktig kompetanse er forklaringen av størst betydning i den siste utgaven av barometeret. Et viktig funn fra den siste undersøkelsen er samtidig at det for arbeidsgivere oppleves som svært viktig å heve kompetansen til de ansatte. Over én av tre oppgir at det udekkede kompetansebehovet blant annet skyldes at de ansatte ikke har kompetansen som kreves for utviklingen i virksomheten. Én av fire oppgir at utviklingen i fagområdet gjør at de ansattes kompetanse er utdatert (Furholt & Børing, 2024).

1.1 Partenes rolle i kompetanseutvikling

Kompetanseutvikling står høyt på dagsorden også blant partene i arbeidslivet, og kompetanse har siden 1994 vært et eget kapittel i hovedtariffavtalen mellom LO og NHO. I vårens (2024) hovedoppgjør ble partene i frontfaget, Norsk industri og Fellesforbundet enige om en etter- og videreutdanningsreform, som deretter ble kopiert til store deler av privat sektor. De nordiske arbeidslivsmodellene er i utgangspunktet godt rustet for kompetanseutvikling av arbeidsstokken (Haakestad & Huseby, 2022). Trepertssamarbeidet står sentralt i den norske kompetansepolitikken. Norges relativt sammenpressede lønnsstruktur gir virksomhetene insentiver til å investere i kompetansen hos både ansatte med lang og kort utdanning, og til å investere i ny teknologi (Kompetansebehovsutvalget, 2022). Samtidig har Norge ligget bak både Sverige og Danmark i deltakelse i etter- og videreutdanning for faglærte og grupper uten lang formell utdanning i arbeidslivet over tid (Haakestad & Huseby, 2022).

Tillitsvalgte kan spille en sentral rolle for kompetanseutviklingsarbeidet på den enkelte arbeidsplass. Tillitsvalgtpanelet, som kartlegger tillitsvalgte i LO, viser imidlertid at det er en liten andel av tillitsvalgte som i stor grad er involvert i vurderinger av behovet for kompetanseutvikling på arbeidsplassen. Det er dessuten nedgang fra 2016 i antall tillitsvalgte som svarer at det er kartlagt formell kompetanse og realkompetanse. Tillitsvalgte i virksomheter med mer enn 500 ansatte, svarer i noe større grad at de er involvert i vurderinger rundt kompetanseutvikling i virksomhetene (Andersen et al., 2023). I en undersøkelse om kompetanseutvikling i kommunal sektor, var det kun 22 prosent av de tillitsvalgte som hadde jobbet direkte med å få til vikarordninger, permisjonsordninger eller andre tiltak for å tilrettelegge for læringsdeltakelse blant de ansatte (Aspøy et al., 2013). Aspøy og medforfattere viser samtidig at kommuner som har kompetanseplaner i større grad tilrettelegger for læring blant ufaglærte og fagarbeidere.

1.2 Om rapporten

Kompetansekompasset vi her presenterer resultater fra, har som ambisjon å utfylle bildet av kompetansesituasjonen i arbeidslivet. Det gir noe nytt sammenlignet med tidligere undersøkelser. NHOs kompetansebarometer (se bl.a. Furholt & Børing, 2024) er en viktig kilde til innsikt i arbeidslivets kompetansebehov, slik arbeidsgivere ser det. Videre gir YS' arbeidslivsbarometer (Ingelsrud et al., 2023) verdifull kunnskap om forutsetninger og hindringer for å delta i kompetanseutvikling, sett fra arbeidstakernes perspektiv. I denne undersøkelsen har vi imidlertid kartlagt kompetanseutvikling slik dette framstår fra tillitsvalgtes ståsted. I motsetning til NHO-barometeret ser vi det fra arbeidstakersiden, og i motsetning til YS-barometeret ser vi på det fra et kollektivt synspunkt ved å spørre tillitsvalgte om situasjonen på deres arbeidsplass.

Resultatene er basert på en spørreundersøkelse rettet mot tillitsvalgte på virksomhetsnivå. Den dekker først og fremst organisert kompetanseutvikling, og ikke den uformelle læringen som skjer gjennom det daglige arbeidet. Uformell læring i det daglige arbeidet anses som svært viktig, både blant ansatte og arbeidsgivere. Når vi likevel utelater dette fra undersøkelsen, skyldes det at tillitsvalgte i mindre grad vil kunne uttale seg om den uformelle læringen. Denne formen for læring er mer krevende å registrere og måle, både for den enkelte selv, og også for tillitsvalgte. I neste kapittel redegjør vi for data og

metodisk tilnærming. Deretter følger tematiske kapitler basert på funnene i spørreundersøkelsen.

1.3 Metode og datainnsamling

En viktig ambisjon i denne undersøkelsen er å dekke et bredt spekter av arbeidslivet, og ulike forbund er derfor involvert. Undersøkelsen ble gjennomført mellom mai og juni 2024. Spørsmålene til tillitsvalgte i LO gikk ut som en del LOs tillitsvalgtpanel som gjennomføres i samarbeid mellom Fafo og LO. De øvrige forbundene i de andre hovedsammenslutningene mottok et eget spørreskjema. Tillitsvalgtes e-postadresser ble gitt til Fafo etter avtale med det enkelte forbund.

Spørreskjemaet ble sendt til totalt 23 527 tillitsvalgte. Nettoutvalget varierer gjennom undersøkelsen. Noen ble selektert ut fordi de oppga å være tillitsvalgt på høyere nivå enn virksomhetsnivå, som forening eller forbundsnivå, regionalt eller nasjonalt nivå. Dette gjaldt 196 av deltakerne i LO, og 305 av deltakerne i de øvrige hovedsammenslutningene. Vi mottok omtrent 50 meldinger om at mottakeren ikke lenger var tillitsvalgt, eller at det var problemer med å åpne lenken på grunn av brannmur. Det ble sendt ut to påminnelser i perioden.

1.4 Representativitet og svarandeler

Tabellen under viser fordelingen fordelt på hovedsammenslutninger og frittstående arbeidstakerorganisasjoner.

Tabell 1.1 Oversikt over utvalget

	Antall i brutto	Antall svar	Svarprosent	Andel av nettoutvalg	Andel av bruttoutvalg
Unio ¹	5115	1139	22,3	22,3	21,6
Akademikerne ²	3436	804	23,4	15,7	14,5
YS ³	5545	1225	22,1	24,0	23,5
LO ⁴	4197	1016	24,2	16,1	17,8
NITO	4738	1044	22,0	20,4	20,1
Norges Farmaceutiske forening	596	75	12,6	1,5	2,5
Totalt	23 627	5107	21,6	100,0	100,0

¹ Deltagende forbund: Utdanningsforbundet, Radiografforbundet, Norsk Ergoterapeutforbund, Politiets fellesforbund, Presteforeningen, Norsk Fysioterapiforbund og Akademikerforbundet.

² Deltagende forbund: Psykologforeningen, Econa, Arkitektenes Fagforbund, Samfunnsviterne, Juristforbundet og Krigsskoleutdannede offiserers landsforening.

³ Deltagende forbund: Parat og Delta.

⁴ Samtlige LO-forbund.

Som det kommer fram av tabellen, er den totale svarprosenten på 21,6 prosent. Svarprosenten innenfor hvert forbund ligger på mellom 22 og 24 prosent, med unntak av Norges Farmaceutiske forening, der svarprosenten er langt lavere enn for NITO og hovedsammenslutningene.

Analysene er vektet etter hovedsammenslutningens medlemstall. Vi har lagt organisasjonenes totale medlemsmasse til grunn, siden vi ikke har kunnet skille mellom yrkesaktive, studenter og pensjonister/medlemmer utenfor arbeidsstokken. Tabell 1.2 gir en oversikt over populasjon (antall medlemmer) og det vektete utvalget. Merk at vekter ikke benyttes der vi presenterer svarfordeling på organisasjonsnivå.

Tabell 1.2 Utregning av vekter

	Populasjon N (totalt antall medlemmer)	Prosentandel populasjon	Vektet utvalg	Vekt
Unio	400 000	19,8	1014	0,9
Akademikerne	265 000	13,1	671	0,8
YS	240 000	11,9	608	0,5
LO	1 000 000	49,6	2534	3,1
NITO	106 000	5,3	269	0,3
Norges Farmaceutiske forening	4 500	0,2	11	0,2
Totalt	2 015 500	100,0	5107	

Tabell 1.3 gir en oversikt over hovedsammenslutning fordelt på sektor. Vi benytter den samme sektorinndelingen som i LOs tillitsvalgtundersøkelse. Her er helseforetakene gruppert for seg, mens statlig sektor før øvrig er i en egen kategori. I rapporten vil vi referere til sistnevnte gruppe som «statlig sektor» for bedre leservennlighet. «Fristilt offentlig virksomhet» består i hovedsak av selskaper som er organisert som et privatrettslig selskap der staten er eneier eller hovedeier.. «Annet» refererer blant annet til organisasjoner og ideelle foretak.

Tabell 1.3 Oversikt over hovedsammenslutning fordelt på sektor

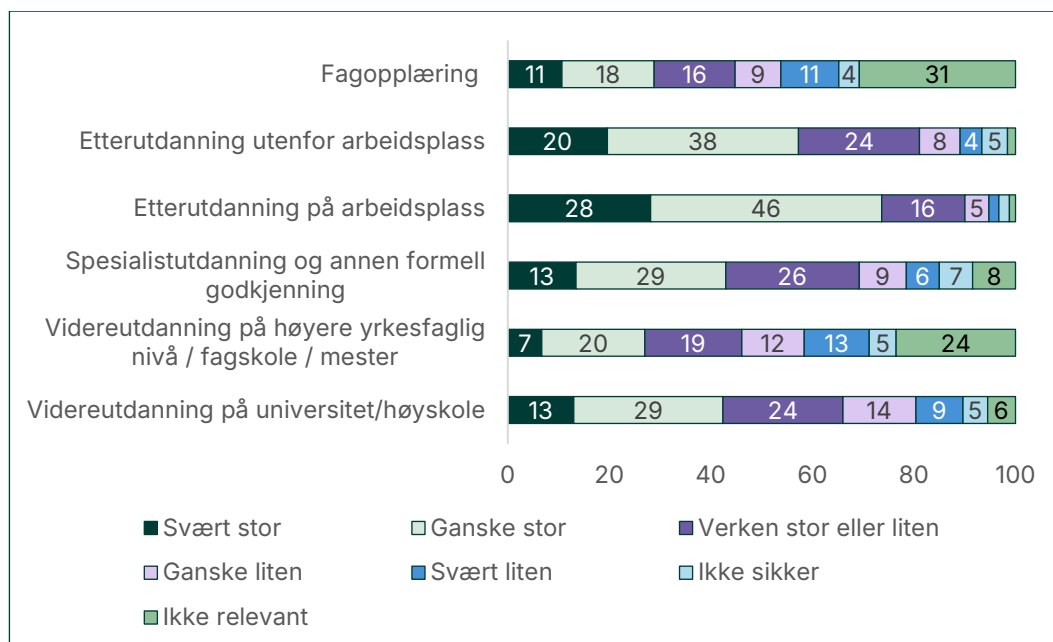
	Privat vareproduksjon	Privat tjenesteproduksjon	Helseforetak	Statlig sektor for øvrig	Kommunal/fylkeskommunal sektor	Fristilt offentlig virksomhet	Annet	Total
Unio	2	34	97	277	554	45	73	1082
	0,2%	3,1%	9,0%	25,6%	51,2%	4,2%	6,7%	100%
Akademikerne	1	70	64	374	194	25	41	769
	0,1%	9,1%	8,3%	48,6%	25,2%	3,3%	5,3%	100%
YS	26	119	103	377	377	31	80	1113
	2,3%	10,7%	9,3%	33,9%	33,9%	2,8%	7,2%	100%
LO	154	174	81	316	30	0	0	755
	20,4%	23,0%	10,7%	41,9%	4,0%	0,0%	0,0%	100%
NITO	183	255	65	147	196	35	71	952
	19,2%	26,8%	6,8%	15,4%	20,6%	3,7%	7,5%	100%
Norges Farmaceutiske forening	1	14	24	6	2	0	21	68
	1,5%	20,6%	35,3%	8,8%	2,9%	0,0%	30,9%	100%
Total	367	666	434	1497	1353	136	286	4739
	7,7%	14,1%	9,2%	31,6%	28,6%	2,9%	6,0%	100%

Det har noen implikasjoner at vi i denne undersøkelsen legger tillitsvalgte oppfatninger og syn til grunn. Det er ikke nødvendigvis sikkert at tillitsvalgte har full oversikt over hvordan ansatte forholder seg til det å delta i organiserte læringsaktiviteter, eller hvordan arbeidsgiver tilrettelegger for kompetanseheving. En tidligere undersøkelse om vilkår for læring i kommunene indikerer at tillitsvalgte på arbeidsplassen ikke alltid kjenner til arbeidsgivers kompetanseplaner (Aspøy et al., 2013). Undersøkelsen viser samtidig opplevelsen av kompetanse sett fra tillitsvalgnivå (kollektiv) i et bredt spekter av arbeidslivet. Den er ikke strengt representativ siden ikke alle organisasjoner er med, men dekker et bredere tverrsnitt enn tidligere undersøkelser. Det er verdifullt at vi får data fra «kollektivt» nivå fra arbeidstakersiden. Dette gir, sammen med NHOs kompetansebarometer, et større bilde av forhold som har betydning for kompetanseutvikling for den enkelte og for arbeidslivet, og for kompetansepolitikken i Norge.

2 Interesse for kompetanseutvikling

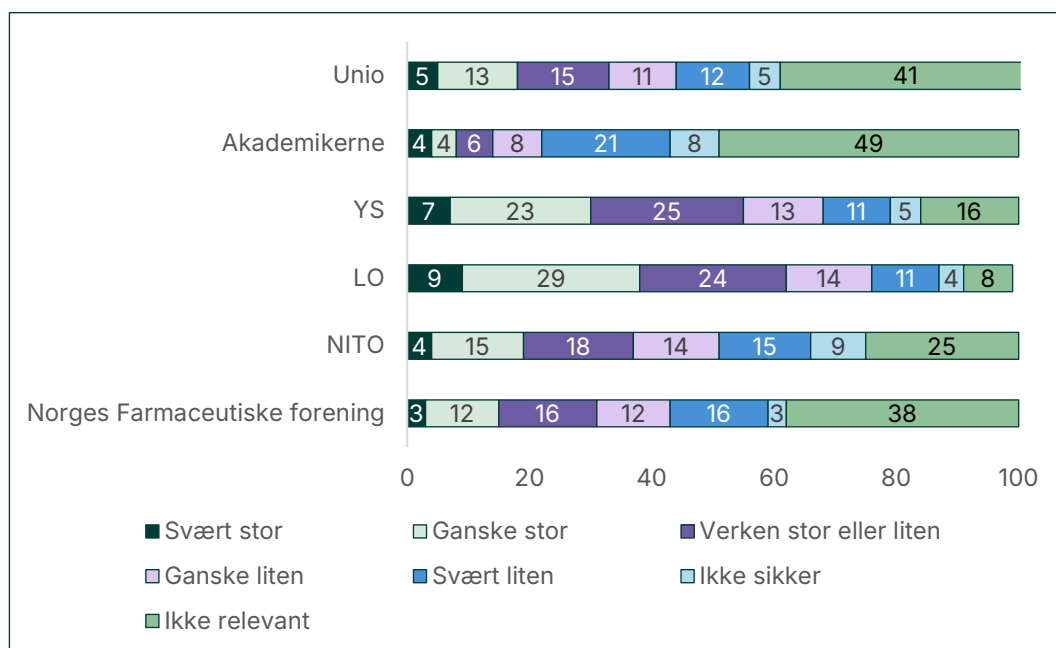
I dette kapitlet presenterer vi de tillitsvalgte syn på interessen for ulike typer kompetanseutvikling. Figur 2.1 viser seks ulike former for organisert opplæring. Vi har bedt tillitsvalgte svare med tanke på arbeidsgruppene de er tillitsvalgt for. Figuren viser at det særlig er etterutdanning på arbeidsplassen som framstår som aktuelt for de ansatte – her svarer 28 prosent av de tillitsvalgte at interessen er svært stor, og 46 svarer at den er ganske stor. Med etterutdanning mener man som regel ulike former for kursopplæring. Det er også relativt stor interesse for etterutdanning utenfor arbeidsplassen, og nærmere 60 prosent rapporterer svært eller ganske stor interesse for dette. Dette er i tråd med funn fra tidligere undersøkelser, der ansatte har størst motivasjon for å delta på kurs og seminarer sammen med sine kollegaer, sammenlignet med studiepoenggivende videreutdanning (SSB, 2023).

Figur 2.1 Interesse for ulike typer kompetanseutvikling. Prosent. N = 4299–4308



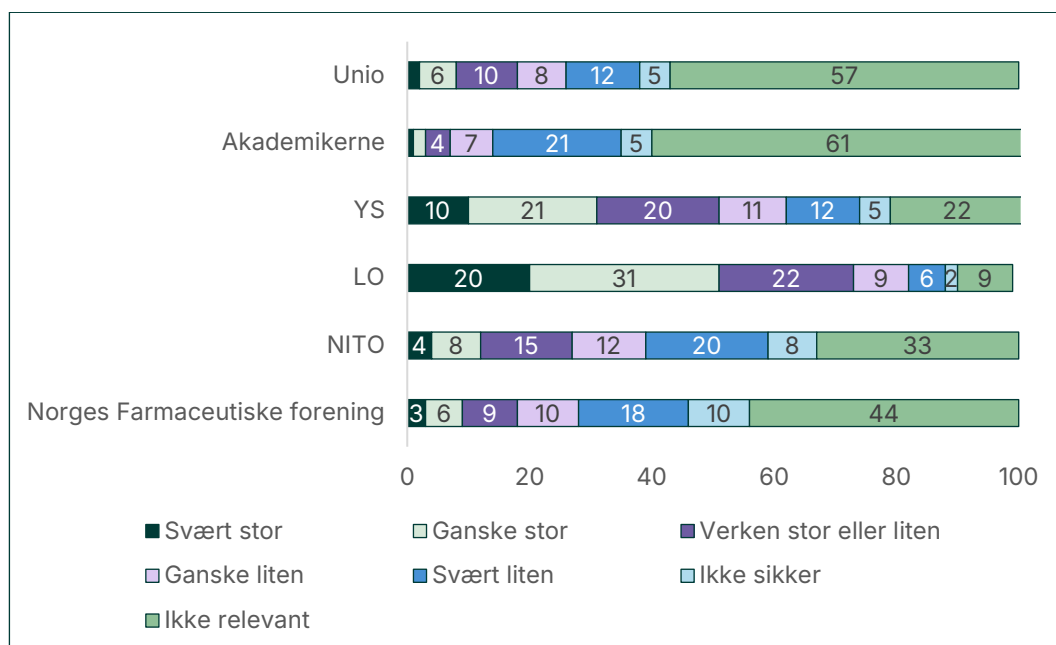
I de følgende figurene ser vi nærmere på hvordan tillitsvalgte innenfor de ulike hovedsammenslutningene anser sine ansattgruppers interesse for ulike former for kompetanseutvikling. Vi starter med å se på høyere yrkesfaglig utdanning, hvor vi ser at det er stor variasjon mellom hovedsammenslutningene. Dette er som ventet, gitt at forbundene organiserer medlemmer med ulik utdanningsbakgrunn, noe som tilsier ulik grad av relevans av fagskoleutdanning.

Figur 2.2 Interesse for høyere yrkesfaglig utdanning (inkl. fagskole og mesterbrev), etter organisasjon. Prosent. N = 4618



Nærmere 40 prosent av de tillitsvalgte i LO oppgir at interessen for høyere yrkesfaglig utdanning er svært eller ganske stor blant de ansatte, og i YS oppgir 30 prosent det samme. Forbundene i de øvrige sammenslutningene organiserer primært arbeidstakere med utdanning fra høyskole og universitet, og yrkesfaglig utdanning blir dermed mindre aktuell. Vi ser likevel at det kan være noe interesse for slik utdanning også her, med nærmere 20 prosent tillitsvalgte som rapporterer interesse i NITO, og 18 prosent blant Unios tillitsvalgte.

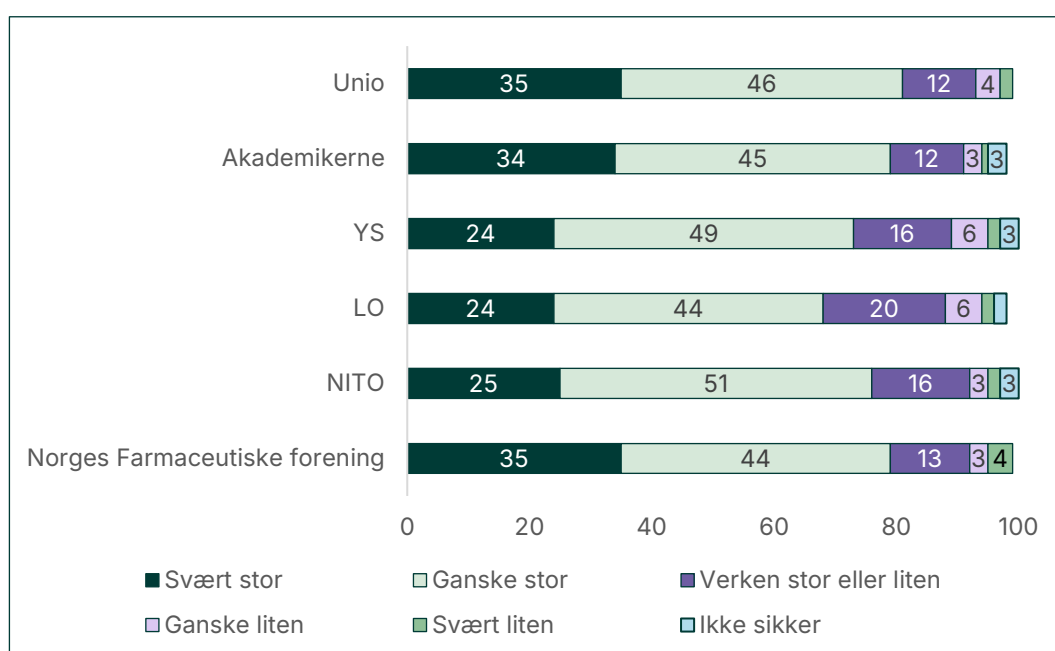
Figur 2.3 Interesse for fag- og svennebrev, etter organisasjon. Prosent. N = 4618



Figur 2.3 viser hvordan tillitsvalgte innenfor de ulike hovedsammenslutningene anser sine ansattgruppers interesse for å oppnå fag- eller svennebrev, eller annen tilsvarende utdanning. Vi ser at interessen blant LO sine medlemmer framstår som stor, og halvparten av de tillitsvalgte i LO oppgir at interessen hos deres arbeidstakergrupper er svært eller ganske stor. Blant YS' tillitsvalgte er andelen på 30 prosent.

Etterutdanning på arbeidsplassen framstår som den typen organisert opplæring det er mest interesse for blant de tillitsvalgtes medlemmer. Figur 2.4 viser hvordan interessen oppleves blant tillitsvalgte i ulike hovedsammenslutninger. Interessen er størst hos Unio, Akademikerne og Farmaceutene, der over én av tre oppgir at interessen er svært stor. I NITO, LO og YS oppgir én av fire det samme. Totalt sett er andelen som oppgir at interessen er stor på 70 til 80 prosent, med en noe høyere andel hos de hovedsammenslutningene som primært organiserer arbeidstakere med høyere utdanning.

Figur 2.4 Interesse for etterutdanning på arbeidsplassen, etter organisasjon. Prosent. N = 4615



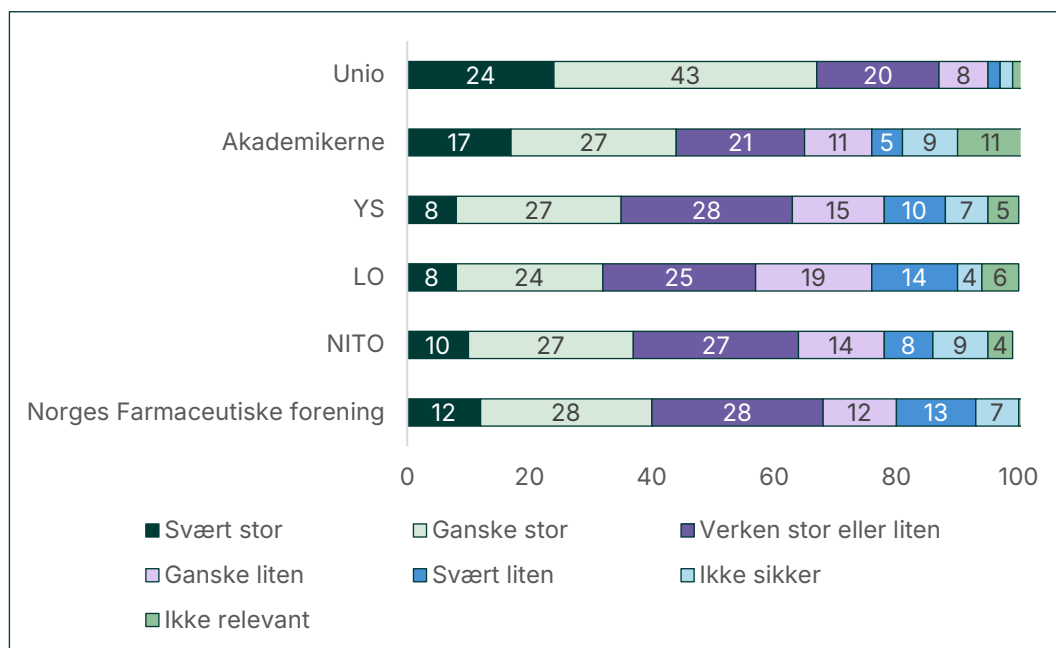
For de fleste hovedsammenslutninger er interessen for kurs utenfor arbeidsplassen oppfattet som noe lavere enn for opplæring som blir organisert på selve arbeidsplassen. Medlemmer av Akademikerne viser imidlertid bare hacket lavere interesse for denne typen opplæring, slik de tillitsvalgte opplever det (ikke vist i figur). Dette kan skyldes at det tilbys flere eksterne kurs for arbeidsgruppene organisert i Akademikernes forbund. Det kan også handle om at arbeidssituasjonen til disse arbeidstakerne i større grad gir rom for å delta i denne typen opplæring (se også Furholt & Børing, 2024, s. 94). I LO og YS oppgir over 20 prosent at deres ansattgrupper er lite interessert i denne typen opplæring.

En viss andel tillitsvalgte i flere hovedsammenslutninger opplever at de ansatte de representerer er lite interessert i kurs utenfor arbeidsplassen. Innen LO er det for eksempel 17 prosent som opplever at de ansatte er lite interesserte, og en god del svarer «hverken stor eller liten interesse».

Ingelsrud og medforfattere (2023, s. 56) finner med data fra YS' Arbeidslivsbarometer at 27 prosent av arbeidstakere ikke er interessert i ikke-formell jobbrelatert opplæring, og de fleste av disse deltar heller ikke. Derimot er det en gruppe på 33 prosent som er interessert, men ikke deltar. For formell utdanning øker andelen som ikke er interessert til 54 prosent, mens 34 prosent er interesserte, men deltar ikke (ibid, s. 53).

Figur 2.5 demonstrerer interessen for videreutdanning på universitets- eller høyskolenivå. Ut fra hvordan tillitsvalgte oppfatter det, ser interessen ut til å være størst i Unio, og minst i LO. Der fagopplæring kan være mindre relevant for ansatte som har fullført en høyere utdanning, kan videreutdanning på universitets- eller høyskolenivå i teorien være aktuelt for alle faggrupper, inkludert ufaglærte. For denne gruppen kan imidlertid høyere, gradsgivende utdanning innebære et langt og krevende studieløp, sammenlignet med yrkesfaglig utdanning. For andre uten utdanning utover videregående nivå (inkludert fagbrev) kan slik utdanning være den eneste veien mot endret stillingstittel eller høyere lønn. Dette gjelder for eksempel innenfor barnehage- og helsesektoren. Til sammenligning vil fagskoleutdanning kunne åpne for flere karrieremuligheter innenfor bygg og anlegg, teknologiyrker og industri.

Figur 2.5 Interesse for videreutdanning på universitets- eller høyskolenivå, etter organisasjon. Prosent. N = 4624



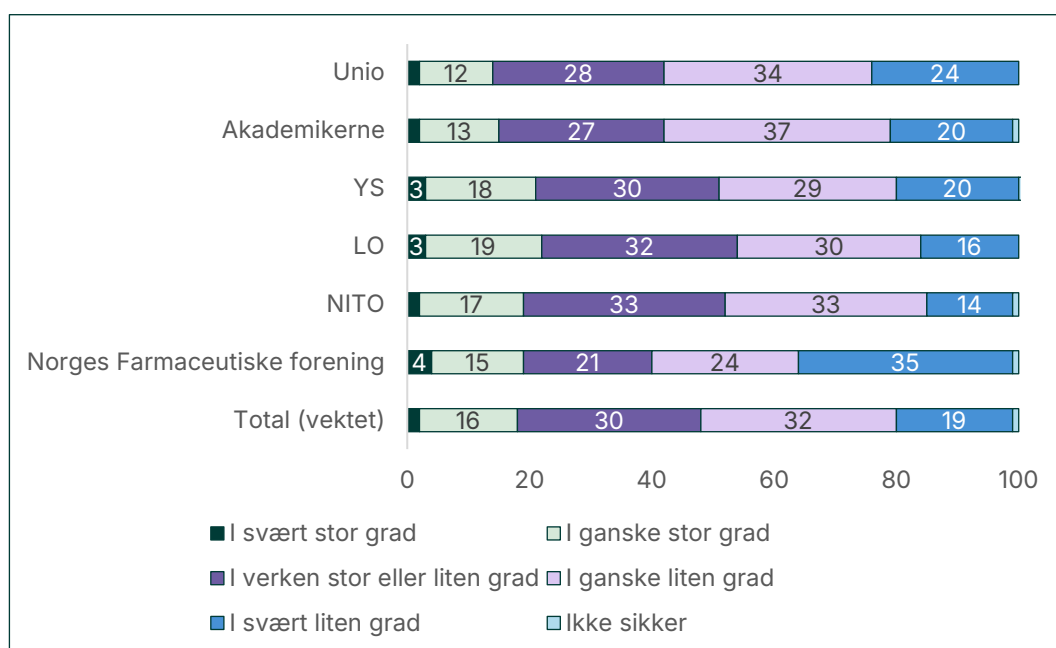
3 Kompetansebehov og kompetanseunderskudd på arbeidsplassen

I NHOs kompetansebarometer for 2023 kommer det fram at ti prosent av NHO-bedriftene oppgir at de i stor grad har et udekket kompetansebehov. Halvparten oppgir at de i noen grad har et udekket behov (Furholt & Børing, 2024, s. 19-23). Rundt én av tre av disse bedriftene oppgir at de ansatte ikke har den kompetansen som kreves for utviklingen av virksomheten. Den viktigste forklaringen på manglende kompetanse ser ut til å handle om rekrutteringsutfordringer. To av tre av de bedriftslederne som har et udekket kompetansebehov (i stor eller noen grad), oppgir at virksomheten har forsøkt å rekruttere personer det siste året, men ikke fått tak i riktig kompetanse (2024, s. 27).

For offentlig sektor er Kompetansebehovsutvalget (KBU) og NAVs bedriftsundersøkelse (NAV, 2024) viktige kilder til informasjon om kompetansebehov i offentlig sektor. Vi vet at kompetansebehovet i offentlig sektor er stort, blant annet i helsesektoren og IT, og at behovet trolig vil vokse. Det er verdt å merke seg at det i NHOs kompetansebarometer og NAVs bedriftsundersøkelse er vanskelig å skille mellom knapphet på arbeidskraft og kompetanse, fordi det ofte ikke skilles mellom disse to fenomenene (Katralen et al., 2023, s. 24). Når vi i denne undersøkelsen referer til kompetansebehov og -underskudd, mener vi først og fremst kompetanse i form av kunnskap, ferdigheter og erfaringer.

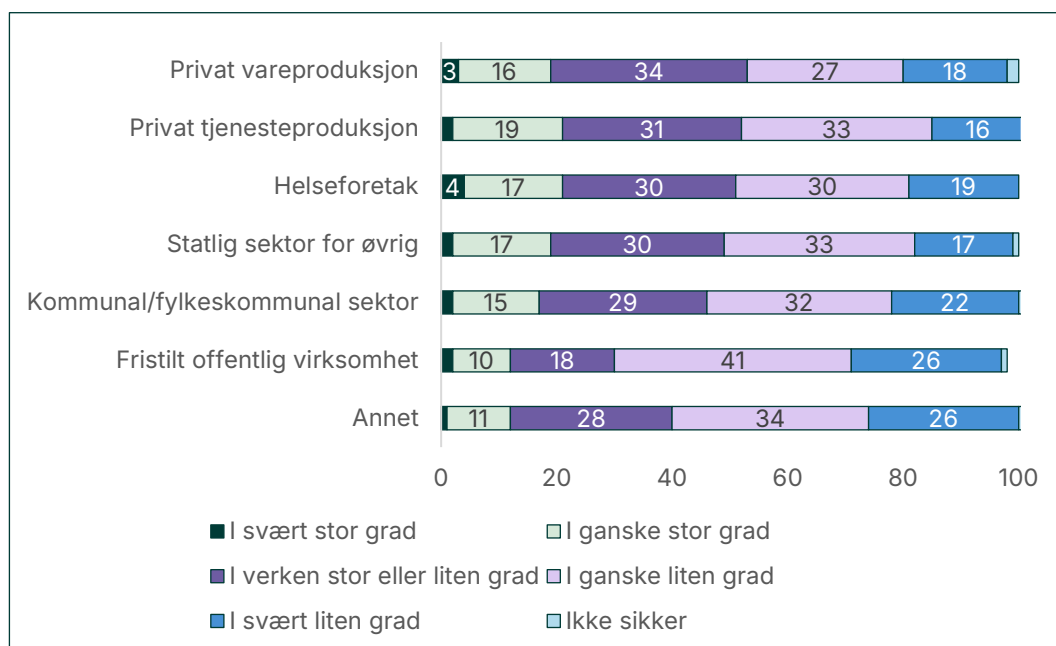
For å fange opp opplevelsen av kompetanseunderskudd på arbeidsplassen, ba vi de tillitsvalgte vurdere i hvilken grad de opplever det som et problem på sin arbeidsplass at de ansatte mangler kompetansen de trenger for å utføre oppgavene sine på en god måte (figur 3.1). Her ba vi dermed respondentene om å svare for arbeidsplassen som helhet, og ikke begrense seg til arbeidstakerne de er tillitsvalgt for. Totalt sett opplever 18 prosent det som et problem at de ansatte mangler kompetanse. Svarene innenfor hver hovedorganisasjon tyder på en noe lavere andel som anser dette som et problem i Akademikerne og Unio enn i LO, NITO og YS.

Figur 3.1 Andel tillitsvalgte som opplever manglende kompetanse hos ansatte som et problem, etter organisasjon. N = 4603



Ser vi på hvordan de tillitsvalgte svarer fordelt på sektor (figur 3.2), er det i restkategoriene «fristilt offentlig virksomhet» og «annet» vi finner de laveste andelen tillitsvalgte som opplever dette som et problem. Helseforetakene og statlig sektor, samt privat sektor, har alle andeler på rundt 20 prosent av de tillitsvalgte som opplever at manglende kompetanse hos ansatte er et problem.

Figur 3.2 Andel tillitsvalgte som opplever manglende kompetanse hos ansatte som et problem, etter sektor. N = 4603

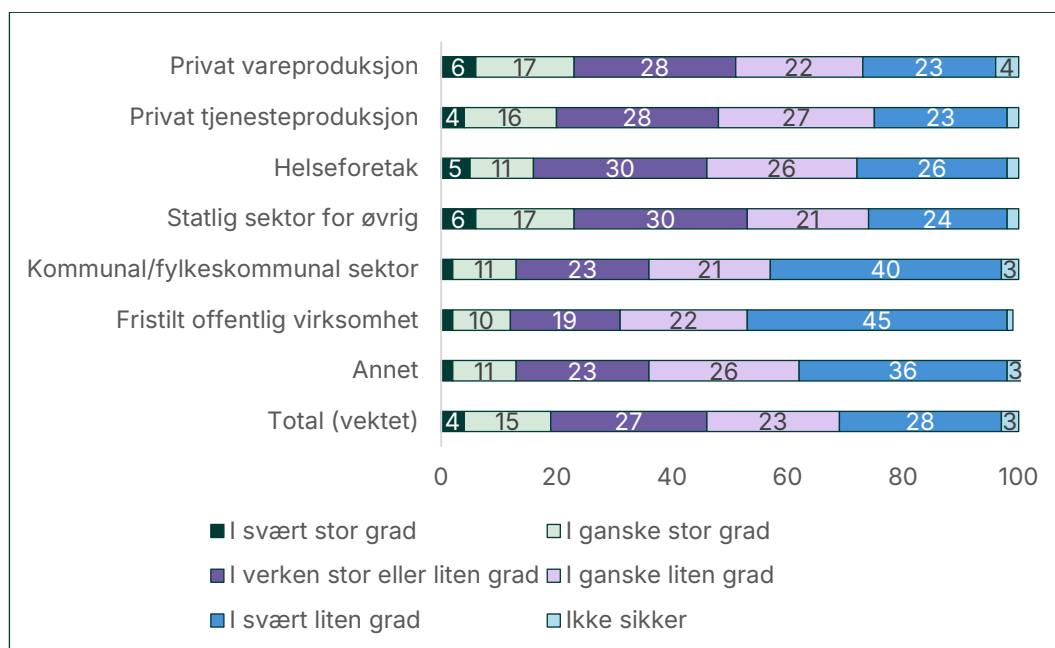


Vi finner en viss variasjon etter fylke (ikke vist her). I Finnmark svarer nærmere én av tre at manglende kompetanse i svært eller ganske stor grad er et problem, og mer enn én av fire i Buskerud. Lavest andel finner vi i Innlandet, hvor bare 11 prosent svarer dette.

I NHOs kompetansebarometer får bedriftsledere spørsmål om hvordan de dekker udekkede kompetansebehov hvor opplæring og nyrekruttering er blant alternativene. Dette er spørsmål hvor det potensielt kan være ulike interesser og oppfatninger mellom arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Bedriftslederne oppgir kompetanseutvikling av de ansatte som et aktuelt tiltak for å bøte på manglende kompetanse. 36 prosent svarer at dette i stor grad er aktuelt, mens over halvparten oppgir at dette i noen grad er aktuelt. Samtidig framstår det å rekruttere nye personer som minst like aktuelt: for 40 prosent av bedriftslederne er dette i stor grad aktuelt, mens for 44 prosent er det i noen grad aktuelt (Furholt & Børing, 2024).

Figur 3.3 viser i hvilken grad de tillitsvalgte opplever at det er et problem på arbeidsplassen at det ansettes nye, framfor at det gis opplæring til eksisterende ansatte. Merk at figuren ikke gir en tydelig framstilling av omfanget av dette fenomenet, men om den tillitsvalgte anser dette som et problem. Spørsmålet fanger heller ikke opp om nyansatte har den aktuelle kompetansen som nåværende ansatte kunne oppnådd dersom de hadde deltatt i opplæring, selv om det er nærliggende å tro at tillitsvalgte har oppfattet spørsmålet på denne måten. Det er en større andel som svarer dette i statlig sektor (utenom helseforetakene) og privat sektor enn i kommunal og fylkeskommunal sektor. Andelen som enten i svært stor eller ganske stor grad opplever dette som et problem, er totalt sett på litt under 20 prosent, som er en betydelig andel.

Figur 3.3 Andel tillitsvalgte som opplever det som et problem at arbeidsplassen ansetter nye, framfor å gi opplæring til eksisterende ansatte. N = 4136



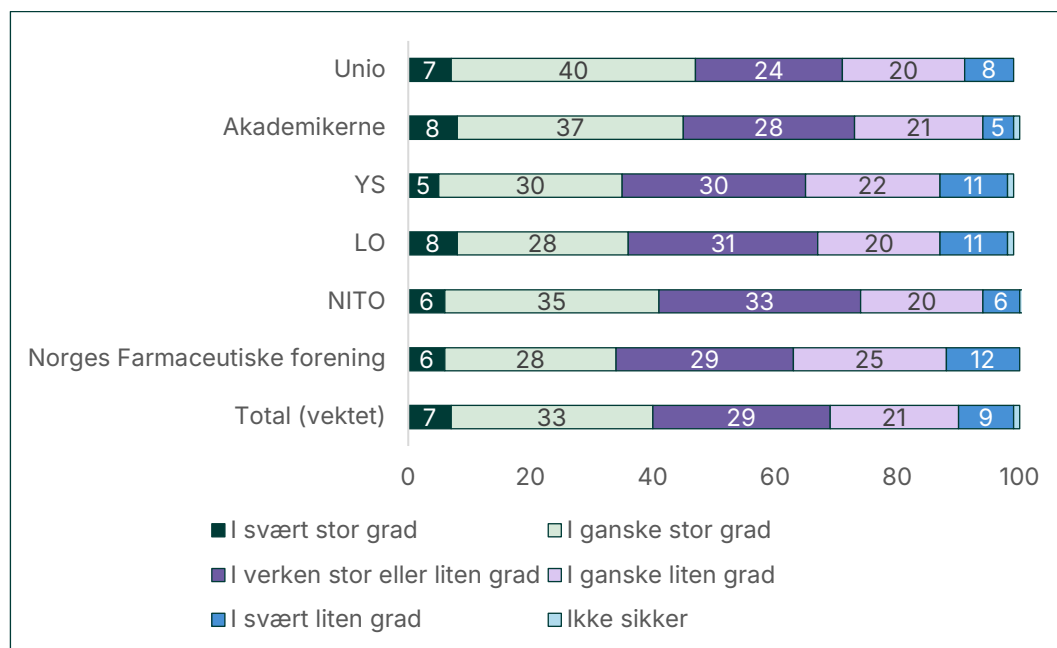
Vi ser også på hvordan tillitsvalgte svarer innenfor hver hovedsammenslutning (ikke vist her), og ser at 24 prosent av de tillitsvalgte i YS svarer at dette i svært stor eller ganske stor grad er et problem. I LO er andelen på 22 prosent, hos Akademikerne og NITO på 18 prosent. Lavest er andelen i Unio, hvor 10 prosent anser det som et stort problem at det ansettes nye framfor å gi opplæring til ansatte. Selv om det er tillitsvalgte i sammenslutningene med flest ansatte uten høyere utdanning som i størst grad opplever dette som et problem på sine arbeidsplasser, er dette ikke entydig et problem som er fallende med utdanningsnivå, noe de relativt høye tallene for Akademikerne viser.

NHOs kompetansebarometer dekker noe av den samme problemstillingen, men sett fra et arbeidsgiverperspektiv (Furholt & Børing, 2024). Over seks av ti bedrifter melder om udekkede kompetansebehov. Som nevnt over, ser de fleste bedriftene på kompetanseutvikling av eksisterende ansatte som en del av strategien for å møte kompetansebehovene (90 prosent svarer dette i stor eller noen grad). Om lag hver tredje bedrift som har udekkede behov, er enig i en påstand om at de ansatte ikke har kompetansen som kreves for utvikling av virksomheten (ibid, s. 27). Det er uklart om dette skal tolkes som en viss skepsis til potensialet for å møte behovene med kompetanseutvikling, eller snarere tvert om. Uansett er det i en arbeidsmarkedssituasjon hvor det i overskuelig framtid vil være knapphet på arbeidskraft og kompetanse, og det er klare samfunnsinteresser knyttet til opplæring og omskolering av eksisterende ansatte der det er mulig. Kompetansekompasset og NHOs kompetansebarometer gir ulike perspektiver på denne typen problemstillinger, der Kompetansekompasset viser at tillitsvalgte på tvers av arbeidslivet opplever at det i noen grad er et problem at arbeidsgivere heller ansetter nye enn å gi opplæring av de som allerede er ansatt.

4 Tilrettelegging på arbeidsplassen og barrierer for deltakelse

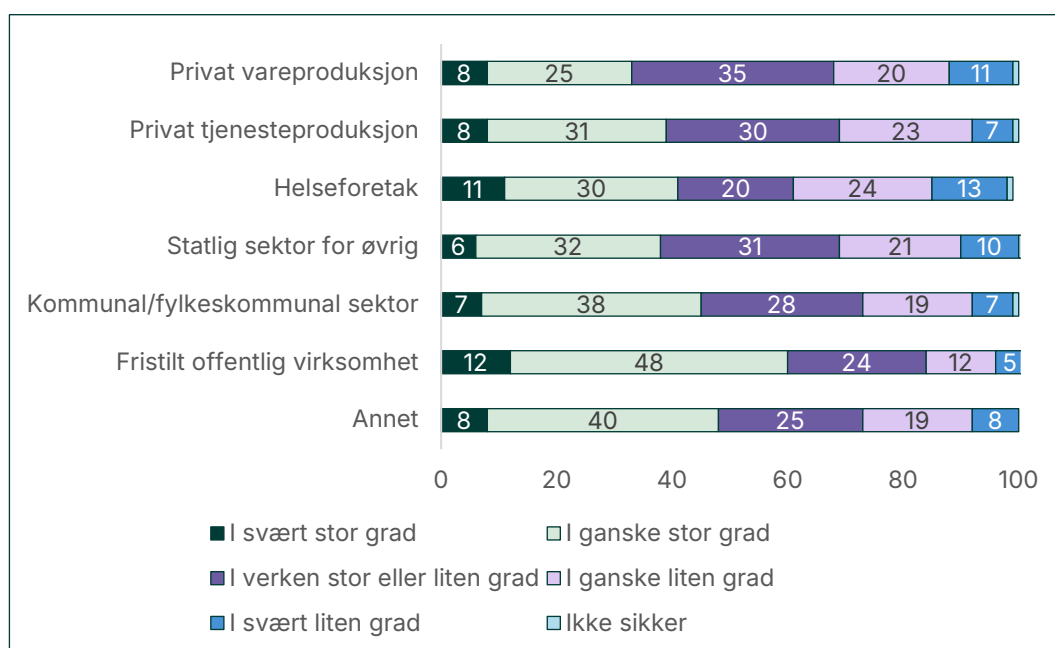
Vi spurte de tillitsvalgte i hvilken grad det er lagt til rette for kompetanseutvikling blant ansatte som de er tillitsvalgt for. Her har vi ikke spesifisert hvilken type kompetanseutvikling det er snakk om, og både formell utdanning, kursopplæring og uformell læring i det daglige arbeidet kan i prinsippet være inkludert. Det er likevel nærliggende å tro at respondentene har hatt organiserte former for kompetanseutvikling i tankene.

Figur 4.1 Tillitsvalgtes syn på tilrettelegging for kompetanseutvikling på arbeidsplassen, etter organisasjon. Prosent. N = 4609



Figur 4.1 viser graden av tilrettelegging etter hovedsammenslutning. Hvis vi først ser på hvordan respondentene svarer samlet sett, ser vi at nærmere én av tre svarer at det i liten grad blir lagt til rette for kompetanseutvikling. Dette tolker vi som en stor andel. Videre viser figuren tydelige forskjeller mellom organisasjonene. Høyutdanningsgruppene rapporterer større grad av tilrettelegging (45 prosent) kontra LO og YS (35 prosent). Samtidig er det også stor spredning innad i alle hovedsammenslutningene. Andelen som svarer at det tilrettelegges i liten grad, ligger på mellom 26 og 31 prosent (med unntak av Farmaceutene, hvor n er svært lav).

Figur 4.2 Tillitsvalgtes syn på tilrettelegging for kompetanseutvikling på arbeidsplassen, etter sektor. Prosent. N = 4135



Figur 4.2 viser hvordan tillitsvalgte vurderer graden av tilrettelegging, etter hvilken sektor de tilhører. Vi ser at andelen som svarer at det tilrettelegges i svært eller ganske stor grad, ligger på mellom totalt 33 prosent (privat vareproduksjon) og 60 prosent (fristilt offentlig virksomhet (merk at det er få respondenter, bare 85 personer, i denne sektor-kategorien)). Det ser dermed ut til at tillitsvalgte i kommunal og fylkeskommunal sektor opplever større grad av tilrettelegging enn både helseforetakene, statlig sektor, privat tjenesteproduksjon og vareproduksjon. Ser vi på andelen som svarer «i ganske liten grad» eller «svært liten grad», er denne størst i helseforetakene, hvor 37 prosent av de tillitsvalgte svarer dette.

Vi har også undersøkt sammenhengen mellom nyansettelser kontra opplæring av eksisterende ansatte, og tilrettelegging for kompetanseutvikling (ikke vist i figur). Som vi viste i kapittel 3, var det like under 20 prosent som opplevde at det i svært eller ganske stor grad er et problem at det blir ansatt nye framfor å drive opplæring av eksisterende ansatte. Hvordan opplever disse tillitsvalgte graden av tilrettelegging for kompetanseutvikling på arbeidsplassen? Blant de som opplever at det prioriteres nyansettelser framfor intern opplæring, svarer rundt halvparten at det i liten eller svært liten grad tilrettelegges for kompetanseutvikling. Bare 20 prosent mener at det tilrettelegges i svært eller ganske stor grad. Motsatt tyder svarene på at der det ikke prioriteres å ansette nye framfor å drive opplæring av ansatte, er det langt bedre tilrettelegging for å delta i kompetanseutvikling. Blant tillitsvalgte som oppgir at det i liten grad er et problem at det ansettes nye framfor å lære opp eksisterende ansatte, er det også en langt lavere andel, rundt 20 prosent, som oppgir at det i liten grad tilrettelegges for kompetanseutvikling. Rundt halvparten oppgir at det tilrettelegges i stor eller ganske stor grad.

Som figur 3.1 i kapittel 3 viste, mener 16 prosent av de tillitsvalgte at det i ganske stor grad var et problem at ansatte mangler kompetanse for å utføre arbeidsoppgavene sine på en god måte. En liten andel, to prosent, opplever at dette i stor grad er et problem.

Selv om dette er en svært liten andel, er det likevel interessant å se hvordan tilrettelegging for kompetanseutvikling framstår for tillitsvalgte som mener at det er et problem at ansatte ikke har god nok kompetanse. Egne analyser (ikke vist her) tyder på en sammenheng mellom manglende kompetanse hos ansatte, og tilrettelegging for kompetanseutvikling på arbeidsplassen. Dette gjelder også der tillitsvalgte anser manglende kompetanse som et problem i ganske stor grad. Vi kommer tilbake til dette senere i dette kapitlet.

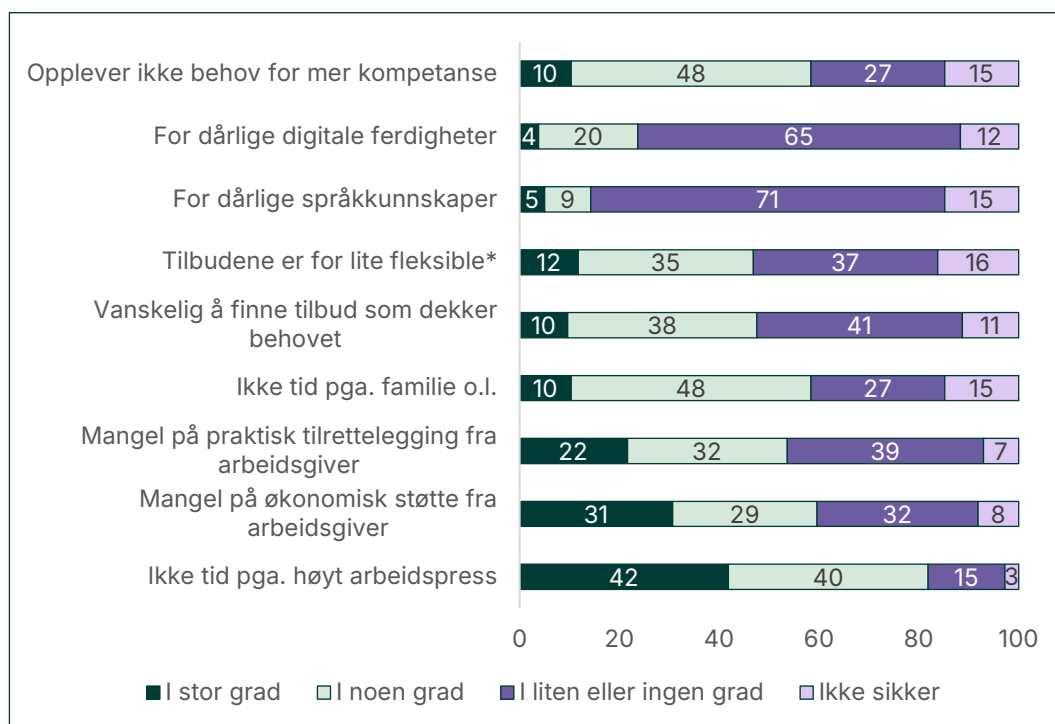
Vi finner ingen sammenheng mellom antall ansatte på arbeidsplassen og grad av tilrettelegging.

Når arbeidsgivere i NHOs kompetansebarometer (Furholt & Børing, 2024) tar stilling til påstander om hvorfor ansatte i bedriften ikke deltar i kompetanseutvikling, framstår manglende interesse hos ansatte som den viktigste grunnen – over 40 prosent sier seg enige i påstanden «ansatte ønsker ikke å delta» som beskrivende for hvorfor ansatte i bedriften ikke deltar i etter- og videreutdanning. Det er verdt å merke seg at tallet ikke er vektet opp mot hvor mange som faktisk deltar. Svaret i NHO-barometeret sier dermed lite om hvor omfattende dette problemet er, for eksempel om det er mange som ikke deltar på grunn av dette.

Det å ikke ønske å delta kan også forstås som en årsak som rommer et stort spenn av andre, mer nyanserte årsaker, og som forklaringsfaktor er «ønsker ikke å delta»-faktoren åpen for tolkning fra arbeidsgiver. Figur 4.3 presenterer et sett ulike situasjonelle og institusjonelle barrierer for læringsdeltakelse, og i hvilken grad tillitsvalgte anser dem som sentrale for sine arbeidstakergrupper.

Mangel på tid på grunn av høyt arbeidspress kommer ut som den klart viktigste hindringen, slik tillitsvalgte ser det. Over 40 prosent oppgir at det at ansatte ikke har tid til å delta grunnet høyt arbeidspress i stor grad er til hinder for at de skal delta i kompetanseutvikling. I tillegg oppgir rundt 40 prosent at dette i noen grad er en hindring. Dersom vi ser videre på faktorer som i stor grad oppfattes som hindringer, ser vi at også mangel på økonomisk støtte fra arbeidsgiver blir ansett som en barriere av mange – nærmere én av tre svarer dette. At ansatte ikke opplever behov for mer kompetanse, at de ikke har tid på grunn av familie og lignende, at det er vanskelig å finne tilbud som dekker behovet eller at de er for lite fleksible, er også faktorer som i noen grad blir ansett som hindringer av rundt 40 til 50 prosent av de tillitsvalgte.

Figur 4.3 Tillitsvalgtes oppfatninger av hindringer for kompetanseutvikling på arbeidsplassen. Prosent. N = 4290



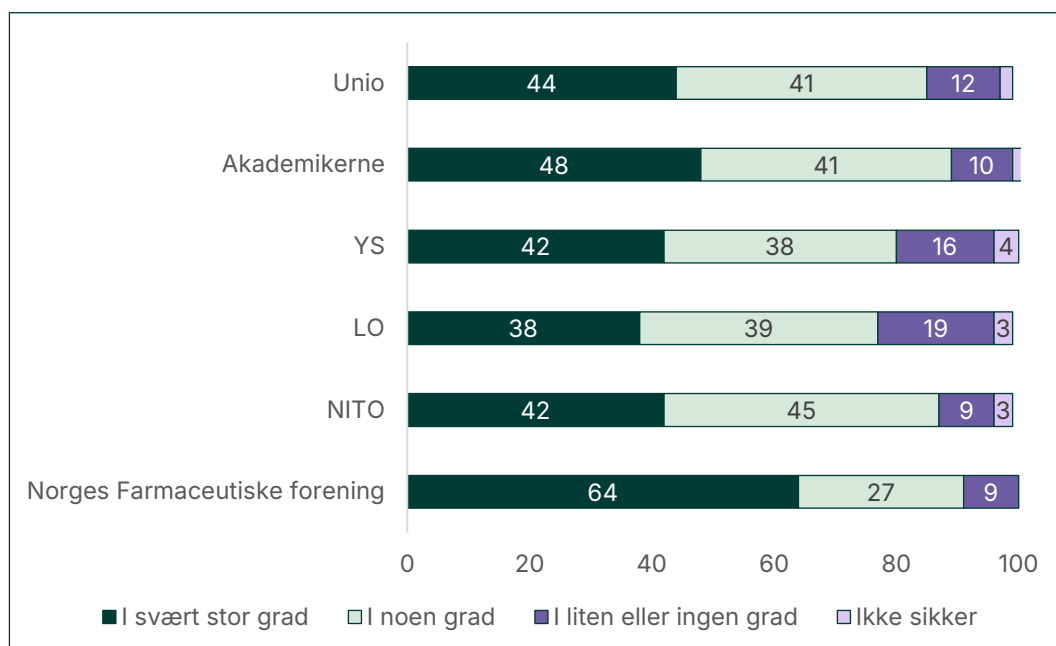
* Tilbudene gis på tider/steder/måter som ikke passer

Tidligere undersøkelser (Furholt & Børing, 2024; Ingelsrud et al., 2023; Nyen et al., 2004) gir grunn til å tro at betydningen disse faktorene har for ansattes deltakelse i læring, vil variere etter sektor. For eksempel viser Nyen og medforfattere (2004, s. 50) med data fra Lærevillkårsmonitoren at arbeidstakere i offentlig sektor opplever begrenset økonomi hos arbeidsgiver som den viktigste hindringen for å delta, mens det i privat sektor er arbeidspress og mangel på tid som er viktigst. Egne analyser viser imidlertid ikke tegn på slik variasjon: på tvers av sektor ligger andelen som svarer at mangel på tid i stor grad er en hindring på rundt 40 prosent, og det er heller ikke variasjon av betydning i andelen som i noen grad mener at dette er en hindring (ikke vist i figur). En større andel av de tillitsvalgte i kommunal/fylkeskommunal sektor (34 prosent), helseforetakene (38 prosent) og privat vareproduksjon (35 prosent) rapporterer for eksempel at manglende økonomisk støtte fra arbeidsgiver er noe som i stor grad hindrer deltakelse i kompetanseutvikling. Til sammenligning oppgir 26 prosent i privat tjenesteproduksjon det samme, og 29 prosent i statlig sektor. Lite fleksible tilbud er også en hindring som varierer mellom sektorer, med ytterpunktene i privat vareproduksjon, hvor 19 prosent oppgir at dette i stor grad er en hindring, og privat tjenesteproduksjon, hvor den samme andelen er åtte prosent. Andre hindringer som varierer på tvers av sektor er språkkunnskaper, familie o.l. og praktisk tilrettelegging.

Som figur 4.4 viser, ser arbeidspress ut til å være en viktig hindring i alle hovedsammenslutninger. Samtidig ser vi tegn til at særlig Akademikerne opplever dette som et problem. Det er en noe lavere andel i LO, YS og NITO, henholdsvis 38 og 42 prosent, som opplever at dette i stor grad er en hindring, sammenlignet med Akademikerne (48 prosent). I Unio er andelen som oppgir dette på 44 prosent. I LO og YS er det også en

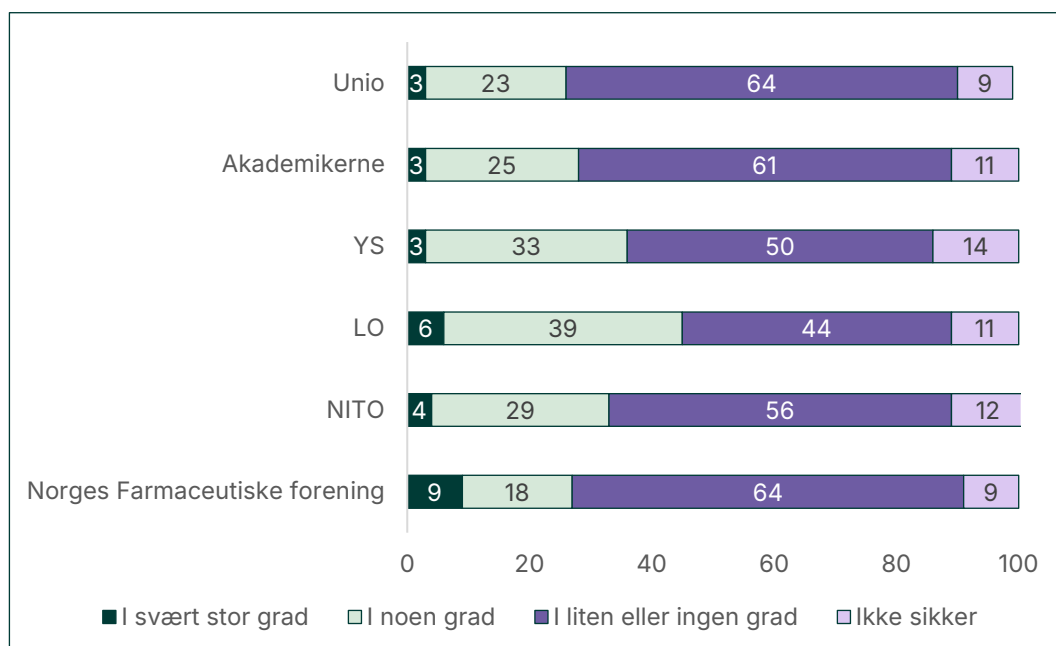
større andel, 19 og 16 prosent, som oppgir at dette i liten eller ingen grad er en hindring. Blant Akademikerne er det bare 10 prosent som oppgir dette.

Figur 4.4 Tillitsvalgtes vurdering av arbeidspress som hinder for deltakelse i kompetanseutvikling, etter organisasjon. Prosent. N = 4290



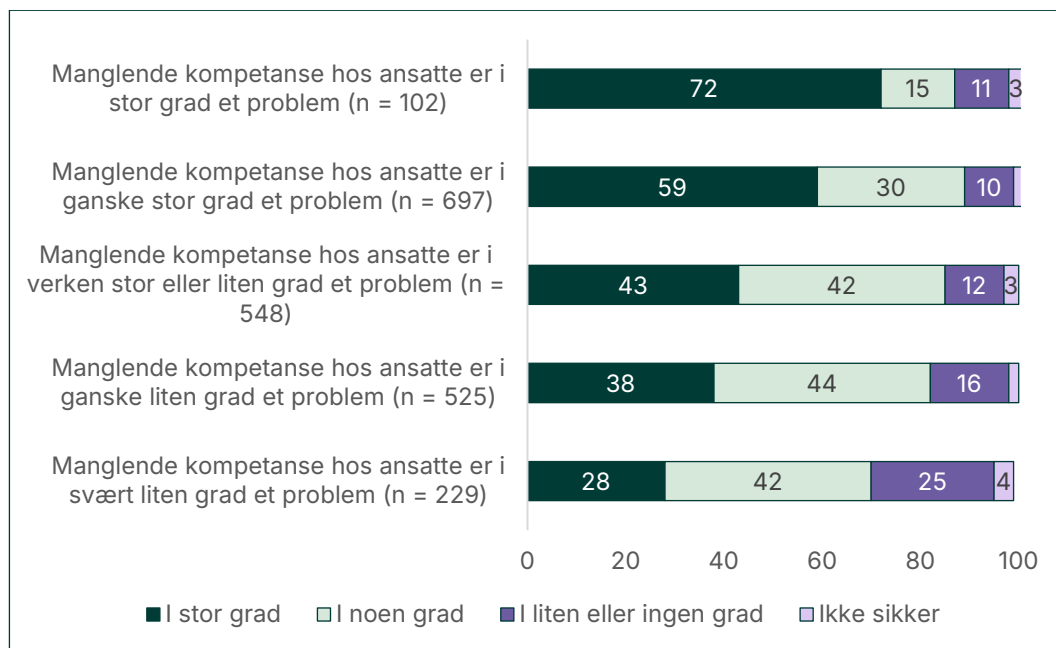
I LO er det imidlertid 45 prosent som oppgir at det i stor eller noen grad er en hindring at ansatte ikke opplever behov for mer kompetanse. Blant Akademikerne oppgir 28 prosent det samme. Det er likevel bare en liten andel som opplever at dette i stor grad er noe som hindrer ansatte å delta. Dette kommer fram i figur 4.5.

Figur 4.5 Tillitsvalgtes vurdering av om ansatte ikke ser behov for kompetanseutvikling som hinder for deltakelse, etter organisasjon. Prosent. N = 4290



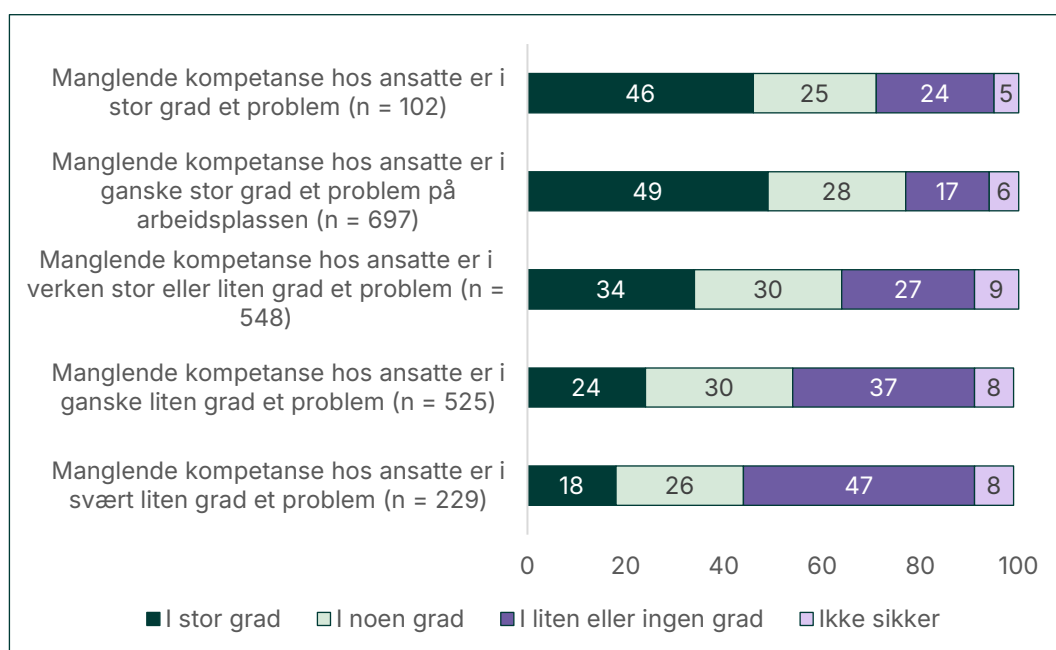
Det er forskjell på om de tillitsvalgte opplever manglende kompetanse blant ansatte som et problem. Er det noen hindringer som skiller seg ut ved å være viktigere der kompetansemangelen oppleves som størst? I de følgende figurene viser vi hvordan tillitsvalgte svarer på spørsmålet om hindringer etter hvordan de anser kompetansen blant de ansatte på arbeidsplassen. Er det slik at der det er et problem at de ansatte mangler den kompetansen de trenger for å utføre oppgavene sine på en god måte, er hindringer for deltakelse mer utbredt? Vi ser først på den hindringen som flest rapporterte om, nemlig at ansatte ikke har tid på grunn av høyt arbeidspress. Ser vi på den gruppen som svarer at manglende kompetanse i stor grad er et problem, vist i figur 4.6, er det over 70 prosent som oppgir arbeidspress som en stor hindring for at ansatte skal kunne delta i kompetanseutvikling (tillitsvalgte svarer her for de ansattgruppene hen er tillitsvalgt for). Figur 4.7 viser en tydelig sammenheng mellom manglende kompetanse og manglende økonomisk tilrettelegging som en hindring for deltakelse. Derimot viser figur 4.8 ingen tegn på at ansatte ved arbeidsplasser med kompetanseunderskudd opplever lite behov for mer kompetanse.

Figur 4.6 Tillitsvalgtes vurdering av om høyt arbeidspress hindrer deltakelse i kompetanseutvikling. Prosent. N = 4290

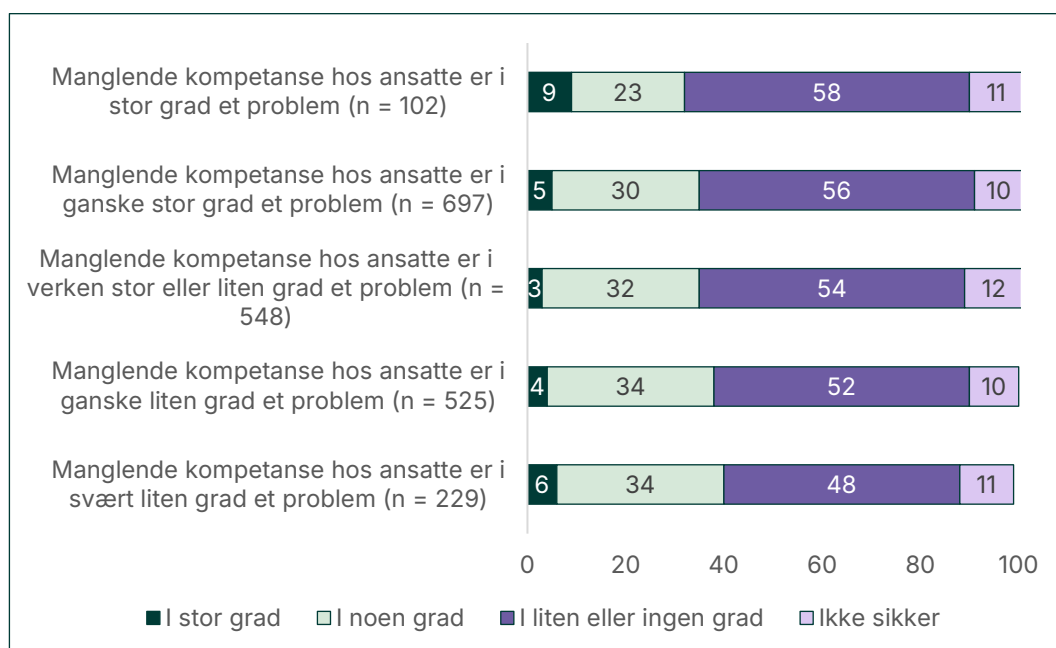


*«ikke sikker» (n = 10) er tatt ut

Figur 4.7 Tillitsvalgtes vurdering av om mangel på økonomisk støtte fra arbeidsgiver hindrer deltakelse i kompetanseutvikling. Prosent. N = 4290



Figur 4.8 Tillitsvalgtes vurdering av om det at de ansatte ikke opplever behov for mer kompetanse som hinder for deltakelse i kompetanseutvikling. Prosent. N = 4 290



En del tillitsvalgte i utvalget vårt har mange arbeidstakere som de er tillitsvalgte for, mens en del er tillitsvalgte for relativt få (se kap. 1). Figurene over sier noe om hvordan tillitsvalgte opplever betydning av hindringer for de arbeidstakerne de er tillitsvalgt for, men de sier mindre om omfanget av hindringene.

Andelen tillitsvalgte som oppgir at høyt arbeidspress i stor grad er en hindring for deltakelse i kompetanseutvikling, er større ved store arbeidsplasser enn ved små (ikke vist i figur). 44 prosent av de tillitsvalgte ved arbeidsplasser med mellom 100 og 500 ansatte

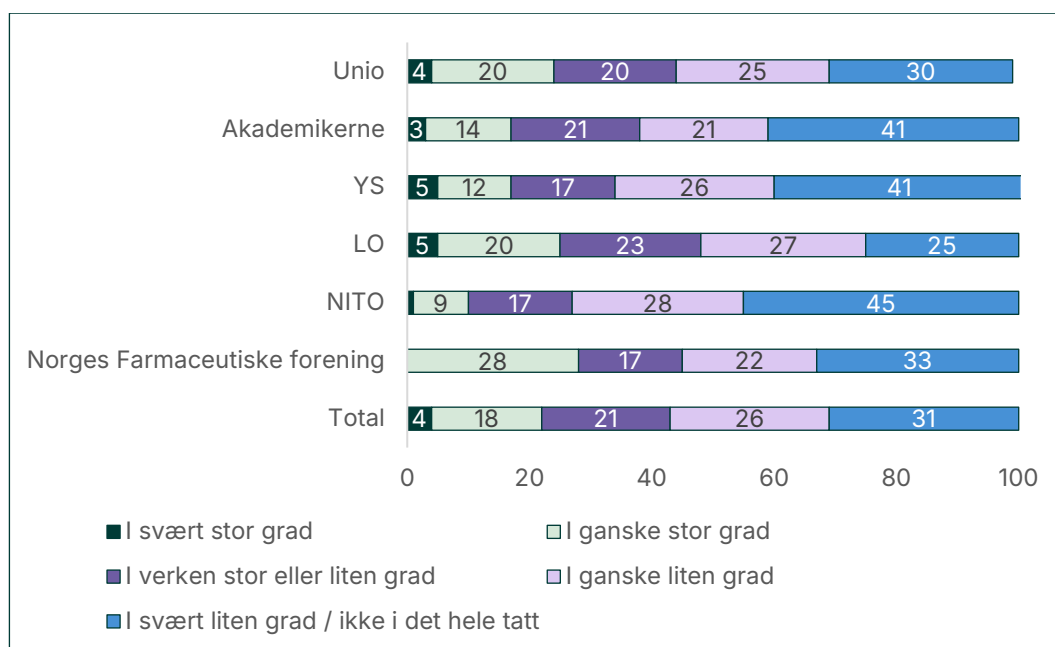
svarer at dette i stor grad er en hindring, mot 35 prosent ved arbeidsplasser med ni eller færre ansatte. Det er likevel ikke noen tydelig sammenheng mellom størrelse og vurdering av arbeidspress som hindring. Mangel på praktisk tilrettelegging fra arbeidsgiver, ser ut til å ha en viss sammenheng med antall ansatte. Ved arbeidsplasser med over 500 ansatte er andelen som svarer enten «i noen grad» eller «i stor grad» på totalt 60 prosent, mens ved arbeidsplasser på 25 eller færre er tilsvarende andel på 50 prosent. Utover dette ser tilrettelegging og hindringer i liten grad ut til å variere etter størrelsen på arbeidsplassen.

5 Kartlegginger og tillitsvalgtes medvirkning

Tidligere undersøkelser viser at tillitsvalgte generelt er lite involvert i faglig utvikling og kompetanseutvikling på arbeidsplassen. En undersøkelse fra 2019 viser blant annet at tillitsvalgte på arbeidsplassen har en mer reaktiv enn proaktiv rolle når det gjelder faglig utvikling blant ansatte, og mange opplever at faglig utvikling tillegges liten vekt i tillitsvalgtopplæringen (Bie-Drivdal, 2019). En undersøkelse blant LOs tillitsvalgte viser at kompetanseutvikling er et av de områdene der tillitsvalgte vurderer at de har minst kompetanse, i tillegg til bruk av ny teknologi og regnskap. Én av tre setter kompetanseutvikling som ett av de tre områdene de ønsker å lære mer om (Ødegård & Andersen, 2019). Vi spurte de tillitsvalgte om det hadde blitt foretatt kartlegginger av de ansattes formelle og uformelle kompetanse de siste fem årene. Her ba vi respondentene om å svare for de ansattgruppene de selv var tillitsvalgt for. Hovedbildet synliggjør at flertallet, 60 til 80 prosent, i liten grad er involvert, uansett forbund. Ser vi på involvering i hvilke personer eller grupper som skal prioriteres, er andelen som i liten grad er involvert enda høyere.

Rett under 40 prosent oppgir at det har blitt gjort en form for kartlegging i perioden. 23 prosent svarer at det hadde blitt gjort kartlegginger av både formell kompetanse og realkompetanse, 13 prosent oppgir at det har blitt gjort kartlegginger, men kun av formell kompetanse, og tre prosent oppgir at arbeidsgiver utelukkende har kartlagt realkompetanse. 44 prosent svarer at det ikke har blitt gjort noen slik kartlegging, og 18 prosent er usikre.

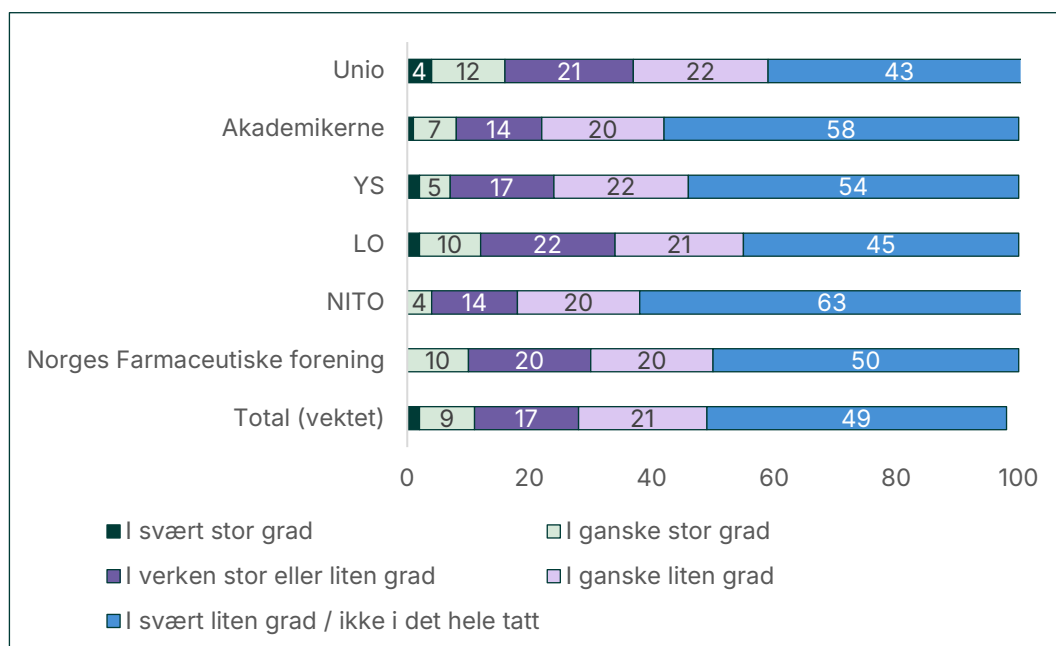
Figur 5.1 Tillitsvalgtes grad av involvering i kartlegging av kompetansebehov i virksomheten. N = 1742



Vi finner ingen klar sammenheng mellom størrelsen på arbeidsplassen (antall ansatte) og om det er gjort slike kartlegginger – andelen som svarer «nei» varierer mellom 40 og 50 prosent, uavhengig av størrelse. Der det finnes slike kartlegginger, ser LO og Unio ut

til å være mer involvert enn de andre hovedsammenslutningene, som vist i figur 5.1 og 5.2.

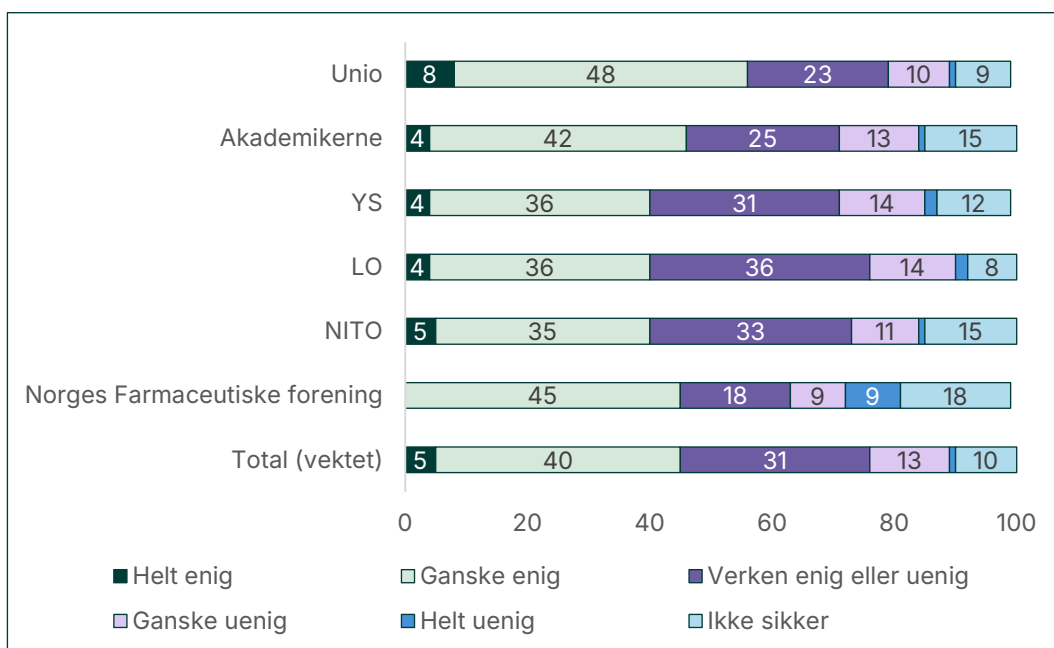
Figur 5.2 Tillitsvalgtes grad av involvering i beslutninger om hvilke personer eller grupper som skal delta i kompetanseutviklingstiltak. N = 4292



Har medvirkning hos tillitsvalgte sammenheng med hvor mange man er tillitsvalgt for? Her finner vi ingen entydig sammenheng (ikke vist i figur). De som er tillitsvalgte for 500 ansatte eller flere, oppgir i relativt stor grad at de er involvert i beslutninger om hvilke kompetanseutviklingstiltak som skal prioriteres på arbeidsplassen. I denne gruppen svarer 20 prosent at de i stor eller ganske stor grad er involvert i slike beslutninger, mot 16 prosent blant de som er tillitsvalgt for færre enn ti ansatte. Samtidig er det relativt få blant de som er tillitsvalgt for 100 til 500 ansatte som oppgir dette; i denne gruppen svarer 11 prosent det samme. Denne mangelen på entydig sammenheng mellom involvering i kompetansespørsmål og størrelsen på gruppen man er tillitsvalgt for, gjelder også for prioritering av personer og grupper. Vi bør dermed være varsomme med å konkludere med at de som er tillitsvalgte for mange, også er mer involvert i kompetansespørsmål.

Figur 5.3 viser, til tross for manglende involvering, at de fleste tillitsvalgte stort sett er enige, eller i hvert fall ikke uenige (vist i en stor andel som svarer «verken enig eller uenig») i arbeidsgivers syn på hvilke kompetansebehov som det er viktigst å dekke. 10 til 15 prosent er usikre, og det er rimelig å anta at dette er uttrykk for manglende involvering i kompetansespørsmål i virksomheten. Men det kan også handle om uklarheter i hva arbeidsgiver ønsker å prioritere.

Figur 5.3 Tillitsvalgtes grad av enigheten med arbeidsgiver om hvilke kompetansebehov det er viktigst å dekke. N = 4292

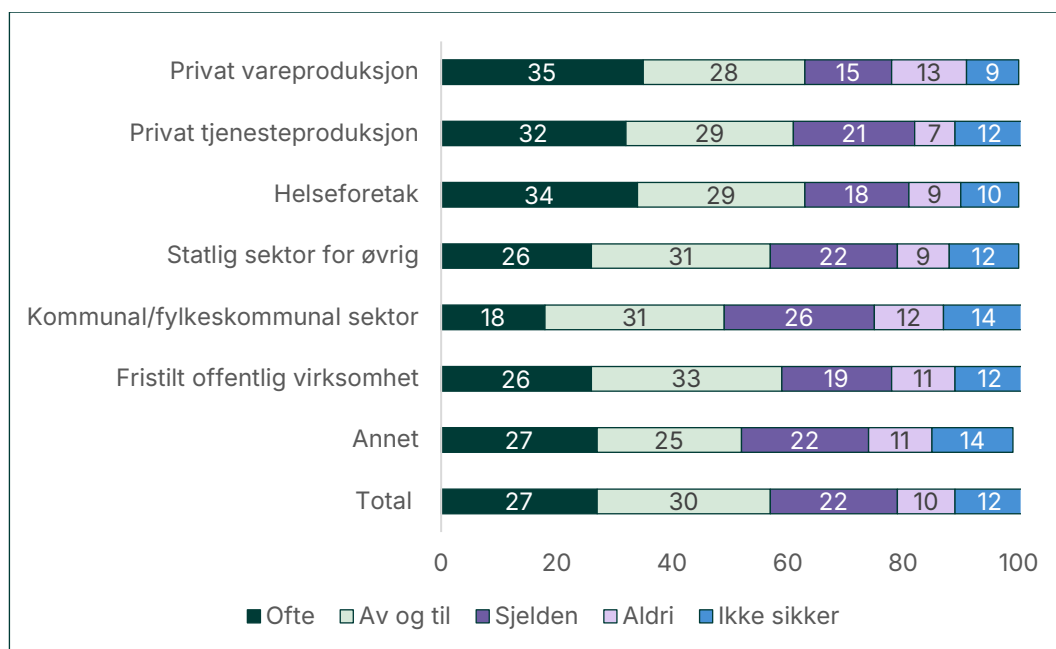


6 Dokumentasjon av opplæringen

I denne spørreundersøkelsen har vi også forsøkt å kartlegge om arbeidstakere får dokumentert den opplæringen som foregår i regi av arbeidsgiver. Vi spurte derfor de tillitsvalgte om deres arbeidstakergrupper får dokumentasjon på kurs og annen opplæring som ikke gir formell kompetanse i tilfeller der denne er i regi av arbeidsgiver. Vi har ikke gått i dybden på dette temaet, men svarene gir et helt overordnet bilde av omfanget av denne typen dokumentasjon. Denne typen dokumentasjon kan være en fordel for arbeidstakere som ønsker å bytte jobb, uten at vi vet noe sikkert om betydningen av dette.

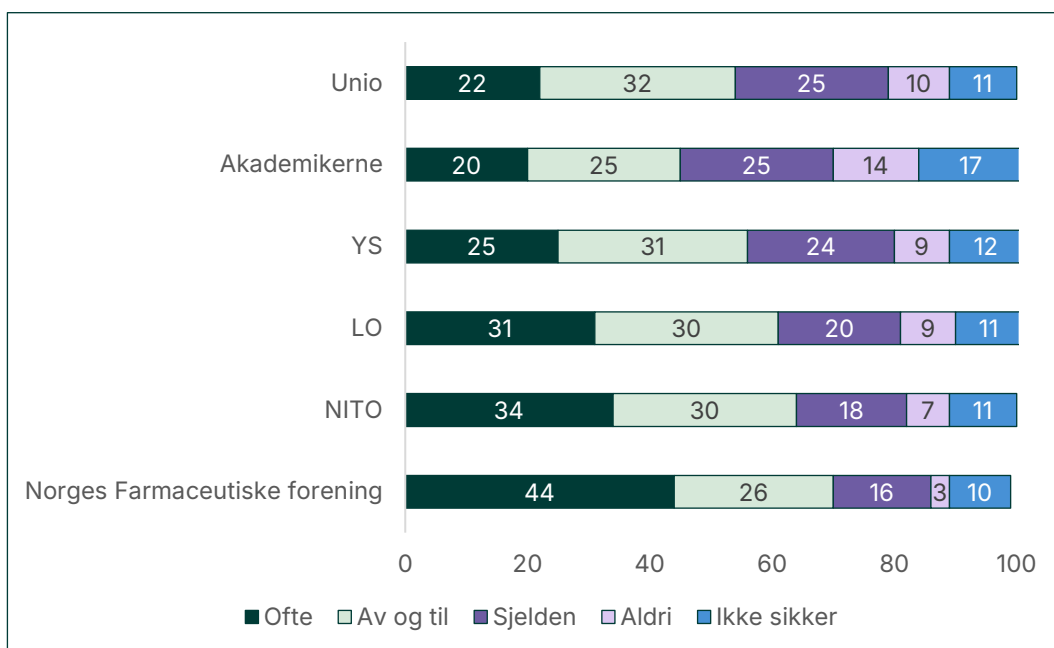
Figur 6.1 og 6.2 viser hvordan tillitsvalgte anser omfanget av dette, etter sektor og etter hovedsammenslutning. Totalt sett oppgir over én av fire at arbeidstakergruppene ofte får slik dokumentasjon, dersom de deltar i slik opplæring. 30 prosent svarer «av og til», mens 10 prosent svarer at deres arbeidstakergrupper aldri får dette. 12 prosent oppgir at de er usikre. Vi ser at denne typen dokumentasjon ser ut til å særlig være vanlig i helseforetakene og privat sektor.

Figur 6.1 Tillitsvalgtes vurdering av om det gis dokumentasjon på opplæring i regi av arbeidsgiver, etter sektor. Prosent. N = 4 289



Videre viser figur 6.2 at foruten Farmaceutene, er det i NITO og LO vi finner den største andelen tillitsvalgte som opplever at dette er noe deres arbeidstakergrupper ofte får. Det er vanskelig å si hva som kan være forklaringen på dette. Hva slags dokumentasjon det er snakk om, og hva som er betydningen av den i en arbeidsmarkedssammenheng, er noe det vil være interessant å undersøke i videre studier.

Figur 6.2 Tillitsvalgtes vurdering av om det gis dokumentasjon på opplæring i regi av arbeidsgiver, etter organisasjon. Prosent. N = 4289



7 Avslutning

Kompetansekompasset, som denne rapporten er basert på, er en spørreundersøkelse rettet mot tillitsvalgte på virksomhetsnivå. De tillitsvalgte representerer et bredt spekter av arbeidsplasser, både når det gjelder sektor, næring og de ansattes utdanningsnivå og utdanningstype.

Kompetansekompasset gir et bilde av hvordan arbeidstakersiden ser på kompetanse, ikke på individuelt nivå fra den enkelte arbeidstaker, men fra et kollektivt nivå der den tillitsvalgte vurderer situasjonen for sin bedrift eller for de ansatte som den tillitsvalgte representerer. Slik kan Kompetansekompasset sees på som et motstykke til NHOs kompetansebarometer og som noe som kan utfylle det bildet NHOs barometer gir, og som YS' Arbeidslivsbarometer gir.

Interessen for kurs på arbeidsplassen er stor i alle arbeidstakergrupper i undersøkelsen. Det er den også for kurs utenfor arbeidsplassen, men her er interessen i LO- og YS-gruppene lavere enn i hovedsammenslutninger som har flere høyt utdannede medlemmer, særlig Akademikerne og i litt svakere grad, Unio. Det har trolig med å gjøre at flere av de relevante kursene er utenfor arbeidsplassen, og at arbeidet eller arbeidsgiver i større grad gir mulighet for å delta. Interessen for formell videreutdanning er markant høyest innenfor Unios område. Disse mønstrene er ikke ukjente, blant annet kan man se dem gjennom analyser av deltakelse etter utdanningsnivå (Keute, 2024), men de kommer tydelig til syne i en slik felles tillitsvalgtundersøkelse.

Nær tre av ti tillitsvalgte (29 prosent) opplever at det i liten grad er lagt til rette for å utvikle kompetansen til de ansatte som hen er tillitsvalgt for på sin arbeidsplass. Dette er en oppfatning som finnes på tvers av arbeidslivet, selv om den er sterkere noen steder, for eksempel i helseforetakene. Selv om det er enda flere som mener at det faktisk legges til rette (40 prosent), må dette anses som en ganske høy grad av misnøye med læringsmulighetene for de ansatte som den tillitsvalgte representerer. Dette kan også sees i sammenheng med at én av fem tillitsvalgte opplever det som et problem at de ansatte mangler kompetansen for å gjøre jobben sin på en god måte. Også dette er en oppfatning som finnes på tvers i arbeidslivet. En av fem tillitsvalgte opplever også at det er et problem at det ansettes nye framfor å drive opplæring av eksisterende ansatte. I den grad det gir en korrekt analyse av situasjonen, er det et problem med tanke på høy og vedvarende knapphet på arbeidskraft i visse deler av arbeidsmarkedet.

På tvers i arbeidslivet ser vi at de sterkeste hindringene for å delta i kompetanseutvikling ligger på det vi kan kalle etterspørselssiden. Særlig mangel på tid, men også mangel på økonomisk støtte og praktisk tilrettelegging fra arbeidsgiver, utgjør innenfor alle hovedsammenslutninger de mest utbredte barrierene for deltakelse. Manglende tilbud og manglende fleksibilitet i tilbudene nevnes også, men av langt færre tillitsvalgte. For kompetansepolitikken er dette en utfordring. Det er lettere for kompetansepolitikken å iverksette tiltak som påvirker utdanningssystemet, f.eks. tilskudd for fleksible videreutdanningstilbud i universiteter og høyskoler, enn tiltak som kan påvirke i hvilken grad arbeidsgiver tilpasser arbeidshverdagen.

Høyt arbeidspress er relativt sett viktigere som hindring desto sterkere manglende kompetanse oppleves som et problem på arbeidsplassen. Fravær av økonomisk støtte fra arbeidsgiver er også viktigere som hindring for deltakelse der manglende kompetanse oppleves som et problem. Mangel på kompetanse i en virksomhet, slik tillitsvalgte ser det, framstår derfor mer som et resultat av barrierer med hensyn til tid og økonomi til å delta enn av manglende interesse blant de ansatte.

Kompetanseutvikling faller svært ofte utenfor det tradisjonelle partssamarbeidet på bedriftsnivå. Det ser vi av at tillitsvalgte involveres i ganske liten grad i kompetansekartlegginger på arbeidsplassen, slik de selv opplever det. Kun 22 prosent har i svært eller ganske stor grad vært involverte. De involveres enda mindre i beslutninger om hvilke personer eller grupper som skal delta i kompetanseutviklingstiltak. Kun 11 prosent har i svært eller ganske stor grad vært involvert i det. Årsakene ligger nok for en god del på arbeidstaker-/tillitsvalgtsiden; den tillitsvalgtes kapasitet, rolleforståelse, og opplevelse av behov, kan føre til at å jobbe med kompetansespørsmål ikke blir høyest prioritert (Andersen et al., 2023, s. 16). Samtidig er det nok også i noen tilfeller et spørsmål om å få lov til å slippe til fordi arbeidsgiver anser kompetanse som et spørsmål som ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett.

Kompetansekompasset gir et oversiktsbilde over kompetansesituasjonen sett fra tillitsvalgtes perspektiv, noe som utfyller eksisterende undersøkelser. Drivkrefter og hindringer for kompetanseutvikling i arbeidslivet er svært sammensatte tema, der individbaserte og strukturelle faktorer må sees i sammenheng. Det er derfor et stort behov for mer forskning som tar i bruk flere metoder for å få mer kunnskap på dette området. Ett viktig tema for videre forskning vil være å gå dypere inn i hva som hindrer kompetanseutvikling på arbeidsplassene, særlig der hvor behovet for utvikling av de ansattes kompetanse er stort. Her vil det for eksempel kunne ha stor interesse å ha kvantitative og kvalitative data om de tillitsvalgtes og bedriftsledelsens vurderinger på de *samme* arbeidsplassene.

Veien videre

Samlet sett identifiserer vi et kunnskapsbehov som består i å kartlegge hindringer for deltakelse, og et behov for økt involvering av tillitsvalgte for bedre å kunne legge til rette for kompetanseutvikling av de ansatte i tråd med virksomhetens kompetansebehov.

Potensialet for økt deltakelse i kompetanseutvikling kan være stort dersom tillitsvalgte får og tar en større rolle i kompetansespørsmål på arbeidsplassen. I tråd med tidligere undersøkelser ser det ofte ut til at kompetansetematikk taper i prioritering blant en rekke krevende temaer som tillitsvalgte tar opp med ledelsen. Enn så lenge ser det ut til at de tillitsvalgte i hovedsak tar en reaktiv rolle, der de responderer på ledelsens kompetanseutspill, framfor en pådriverrolle. Dersom det er ønskelig at tillitsvalgte er mer involvert i kompetansespørsmål, bør temaet inngå i tillitsvalgtopplæringen, slik at tillitsvalgte øker sin kompetanse og føler seg trygge til å sette temaet høyere på dagsorden.

Referanser

- Andersen, R., Huseby, J. S. & Ødegård, A. M. (2023). Tillitsvalgtpanelet. Oppsummering av resultater fra 2022. Fafo-rapport 2023:20. <https://www.fafo.no/images/pub/2023/20856.pdf>
- Andersen, R. & Ødegård, A. M. (2019). Tillitsvalgtåret 2019. Fafo-notat 2019:27. <https://www.fafo.no/images/pub/2019/10317.pdf>
- Aspøy, T. M., Nicolaisen, H. & Nyen, T. (2013). Vilkår for læring i kommunene. En kartlegging av fire arbeidsfelt. Fafo-rapport 2013:35. Fafo <https://fafo.no/images/pub/2013/20325.pdf>
- Bie-Drivdal, A. (2019). Tillitsvalgtes oppfatninger om egen rolle i faglig utviklingsarbeid – En studie av rolleforståelse blant arbeidsplassstillingsvalgte i offentlig sektor. Tidsskrift for Samfunnsforskning, 60(3).
- Furholt, J. & Børing, P. (2024). NHO Kompetansebarometer. Ei kartlegging av kompetansebehovet til NHOs medlemsbedrifter i 2023. Rapport 2024:3. NIFU
- Haakestad, H. & Huseby, J. S. (2023). Mot en ny kompetansereform? Etter- og videreutdanning for dansken, svensken og nordmannen. Fafo-rapport 2023:25. Fafo
- Ingelsrud, M.H., Dahl, E.M. & Nørgaard, E. (2023). Arbeidslivsbarometer. Norsk arbeidsliv 2023: Kompetanseutvikling for nye tider? Deltakelse, motivasjon og barrierer. OsloMet/AFI. YS. <https://arbeidslivsbarometeret.no/wp-content/uploads/2023/08/Arbeidslivsbarometeret-2023.pdf>
- Keute, A-L. (2024). Hvem tar formell utdanning og hvorfor? Deltakelse i kompetanseutvikling blant voksne i alderen 30–69 år. SSB-rapport 2024/23
- Kompetansebehovsutvalget (2022). [Temarapport 2022: Fremtidige kompetansebehov – Høyere yrkesfaglig utdanning for et arbeidsliv i endring](#)
- Meld. St. 14 (2022–2023). Utsyn over kompetansebehovet i Norge. Kunnskapsdepartementet
- NAV (2024). NAVs bedriftsundersøking 2024: Redusert mangel på arbeidskraft. Rapport1/2024
- NOU 2019: 12. Lærekraftig utvikling – Livslang læring for omstilling og konkurranseevne
- Nyen, T., Hagen, A. & Skule, S. (2004). Livslang læring i norsk arbeidsliv. Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2003. Fafo-rapport 434. https://www.fafo.no/media/com_netsukii/434.pdf
- SSB (2023). Livslang læring. Hentet fra <https://www.ssb.no/utdanning/statistikker/lvm/aar>

Vedlegg: spørreskjema

Kompetanseundersøkelse blant tillitsvalgte

Innledning

1. Velkommen til spørreundersøkelsen.

Under følger mer informasjon om spørreundersøkelsen og personvern. For å komme videre i undersøkelsen må du scrolle helt ned og svare at du samtykker.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

- Det er kun deltakere i prosjektgruppen ved Fafo som vil ha tilgang til opplysningene, og vi vil kun bruke opplysningene om deg til dette prosjektets formål.
- Vi behandler opplysningene strengt konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.
- Opplysningene lagres på en forskningsserver med adgangsbegrensning for å sikre at ingen uvedkommende får tilgang til personopplysningene. Navnet og kontaktopplysningene dine vil erstattes med en kode som lagres på egen liste adskilt fra øvrige data.
- Det er Tove Mogstad Aspøy ved Fafo som er hovedansvarlig for å samle inn, behandle og lagre data.
- Du som person vil ikke kunne gjenkjennes i publikasjoner fra undersøkelsen.
- Vi har fått kontaktinformasjonen for å gjennomføre undersøkelsen fra den arbeidstakerorganisasjonen du er tillitsvalgt i.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal avsluttes 1.november 2024. Da vil personopplysninger om deg som er samlet inn i dette prosjektet slettes.

Dine rettigheter

Du har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke. Personverntjenester (Sikt) er personvernombud for Fafo og har vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål om intervjuene eller forskningsprosjektet, eller ønsker å benytte deg av dine personvernrettigheter, ta kontakt med:

- Tove Mogstad Aspøy, prosjektleder ved Fafo (tma@fafo.no)
 - Personverntjenester, Sikt (ex-NSD), ved Simon Gogl, på epost (simon.gogl@sikt.no) eller telefon (55589052).
 - a) Jeg samtykker til å delta i spørreundersøkelsen og at mine opplysninger kan behandles til prosjektet er avsluttet
 - b) Jeg samtykker ikke (undersøkelsen avsluttes)
2. Er du.....?
- a) Tillitsvalgt på arbeidsplass, bedrifts- eller virksomhetsnivå
 - b) Tillitsvalgt på annet nivå, som forening/forbund, regionalt nivå, nasjonalt nivå e.l.
- DISSE GÅR UT AV UNDERSØKELSEN

Videre følger noen spørsmål om kompetanseutvikling. Med etterutdanning menes organisert opplæring som ikke gir studiepoeng, f.eks. kurs gitt av private kursleverandører eller utdanningsinstitusjoner. Med videreutdanning menes utdanning som gir studiepoeng.

Interesse for kompetanse

3. I hvilken grad er det interesse for følgende typer kompetanseutvikling blant de arbeidstakergruppene du er tillitsvalgt for? (Svært stor, ganske stor, verken stor eller liten, ganske liten, svært liten, ikke sikker, ikke relevant.)
- a) Videreutdanning på universitets- eller høyskolenivå
 - b) Videreutdanning på høyere yrkesfaglig nivå/fagskoleutdanning eller mesterutdanning
 - c) Utdanning som gir formell godkjenning i henhold til lovverk, som spesialistutdanning, enkelte sertifikater mm
 - d) Kurs, etterutdanning og annen opplæring på arbeidsplassen
 - e) Kurs, etterutdanning og annen opplæring utenfor arbeidsplassen
 - f) Opplæring som gir fag/svennebrev eller annen tilsvarende yrkeskompetanse

Vurdering av kompetansebehov

4. Slik du ser det, i hvilken grad er det lagt til rette for å utvikle kompetansen til ansatte som du er tillitsvalgt for på din arbeidsplass? (I svært stor grad, i ganske stor grad, verken stor eller liten grad, i ganske liten grad, i svært liten grad, ikke sikker.)
5. I hvilken grad opplever du at det er et problem på din arbeidsplass at det ansettes nye, framfor å gi opplæring av eksisterende ansatte?

I svært stor grad, i ganske stor grad, verken stor eller liten grad, i ganske liten grad, i svært liten grad, ikke sikker.)

6. I hvilken grad opplever du at det er et problem på din arbeidsplass at de ansatte mangler den kompetansen de trenger for å utføre oppgavene sine på en god måte? (I svært stor grad, i ganske stor grad, verken stor eller liten grad, i ganske liten grad, i svært liten grad, ikke sikker.)
7. Om du tenker på arbeidstakergruppene du er tillitsvalgt for, har det vært foretatt kartlegginger av de ansattes formelle kompetanse og/eller realkompetanse de se-neste fem årene? Med realkompetanse menes en persons samlede kompetanse, ikke bare den formelle, men også all annen kompetanse
 - a) Ja, formell kompetanse og realkompetanse
 - b) Ja, kun formell kompetanse
 - c) Ja, kun realkompetanse
 - d) Nei
 - e) Ikke sikker

Arbeidstakerinvolvering i lokal kompetanseutvikling

8. I hvilken grad har du som tillitsvalgt vært involvert i det følgende: (I svært stor grad, i ganske stor grad, verken stor eller liten grad, i ganske liten grad, i svært liten grad/ikke i det hele tatt.)
 - a) a) Kartleggingen av kompetansebehov HVIS JA A-C SPM 6
 - b) b) Beslutninger om hvilke kompetanseutviklingstiltak som skal prioriteres på din arbeidsplass
 - c) c) Beslutninger om hvilke personer eller grupper som skal delta i kompetanseutviklingstiltak
9. Er du enig eller uenig med arbeidsgiver om hvilke kompetansebehov som det er viktigst å dekke? (Helt enig, ganske enig, verken enig eller uenig, ganske uenig, helt uenig, ikke sikker)

Hindringer for deltakelse i kompetanseutvikling

10. Om du tenker på arbeidstakergruppene du er tillitsvalgt for, hindrer noe av det følgende at de ansatte på din arbeidsplass deltar i kompetanseutviklingstiltak? Du kan sette flere kryss. FLERE SVAR MULIG (Stor grad, noen grad, liten eller ingen grad, ikke sikker)
 - a) Ikke tid pga. høyt arbeidspress
 - b) Ikke tid pga. familie og andre forpliktelser utenfor arbeidstiden

- c) Ansatte opplever ikke behov for mer kompetanse
 - d) Vanskelig å finne tilbud som dekker behovet
 - e) Tilbudene gis på tider/steder/måter som ikke passer (for lite fleksible tilbud)
 - f) Mangel på økonomisk støtte/lønn under opplæring fra arbeidsgiver
 - g) Mangel på praktisk tilrettelegging fra arbeidsgiver
 - h) For dårlige språkkunnskaper
 - i) For dårlige digitale ferdigheter
11. Får dine arbeidstakergrupper dokumentasjon av opplæring som skjer i arbeidsgivers regi? Vi tenker da på kurs og annen opplæring som ikke gir formell kompetanse.
- a) Ofte
 - b) Av og til
 - c) Sjelden
 - d) Aldri
 - e) Ikke sikker

Bakgrunn

12. Hvor mange ansatte er det på din arbeidsplass? Svar ut fra den lokale arbeidsplassen du er tillitsvalgt ved framfor hele organisasjonen (konsern mv.) med mindre du er konsern- eller hovedtillitsvalgt? (1-9, 10-25, 26-50, 51-100, 101-500, Mer enn 500, Ikke sikker)
13. Omtrent hvor mange medlemmer er du tillitsvalgt for? (1-9, 10-25, 26-50, 51-100, 101-500, Mer enn 500, Ikke sikker)
14. Hvor lenge har du vært tillitsvalgt? (under ett år, 1-3 år, mer enn 3 år)
15. I hvilket fylke arbeider du? Velg fylke fra rullegardinmenyen. (liste over fylker)
16. Innenfor hvilken sektor er du tillitsvalgt? (Privat vareproduksjon, privat tjenesteproduksjon, helseforetak, statlig sektor for øvrig, kommunal/fylkeskommunal sektor, fristilt offentlig virksomhet, annet).

Takk for at du deltok i undersøkelsen!

Fafo

Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning

Borggata 2B, Oslo

Postboks 2947 Tøyen, 0608 Oslo

Sentralbord: 22 08 85 00

E-post: fafo@fafo.no

fafo.no

