

29.11.2012

## Hvordan beholde, utvikle og overføre kompetanse?

Av Anna Hagen Tønder<sup>1</sup> og Anne Inga Hilsen<sup>2</sup>

Det er godt kjent at verden i dag står overfor store demografiske utfordringer. Befolkningen øker raskt, og vi blir stadig eldre. I 2050 er det forventet at antall personer over 60 år for første gang i historien vil være høyere enn antall barn under 15 år.<sup>3</sup> I takt med at befolkningen blir eldre, endres også den aldersmessige sammensetningen av arbeidsstyrken.<sup>4</sup> De store barnekullene fra etterkrigsårene er nå gradvis på vei over i pensjonistenes rekker. Hittil har 30- og 40-åringene utgjort den mest stabile kjernen i arbeidsstyrken. Dette er en aldersgruppe der de fleste har gjennomført en utdanning og etablert seg i arbeidslivet. Yrkesdeltakelsen er høy, og det er få som er arbeidsledige, men i årene framover vil veksten i arbeidsstyrken være avhengig av en høy yrkesaktivitet også blant dem som er over 50 år. Alle tiltak som kan bidra til at seniorer både kan og vil fortsette å jobbe, vil være av betydning for samfunnet og for den enkelte. I den sammenheng er kompetanseutvikling ett av flere virkemidler.

Samtidig er det forskjeller i yngre og eldres deltakelse i kompetanseutvikling. Ut fra økonomisk inspirert humankapitalteori kan man se det som mer lønnsomt, både sett fra den enkeltes side og sett fra virksomhetenes side, å investere i kompetanseutvikling for yngre arbeidstakere enn for eldre. Argumentet er at yngre arbeidstakere har flere år igjen i arbeidslivet, og at man derfor vil kunne høste gevinstene av investeringene over en lengre periode.<sup>5</sup> Andre teorier er delvis utviklet som en kritikk av humankapitalteorien og de forutsetningene den bygger på. Noen forskere legger vekt på at utdanning og kompetanseutvikling er nært knyttet til identitetsutvikling, og mener at det er lite fruktbart å forsøke å forstå deltakelse i kompetanseutvikling som rasjonelle beslutninger for å fremme bestemte mål. En alternativ forklaring på at eldre arbeidstakere i mindre grad deltar i kompetanseutvikling er at de har utviklet en sterk yrkesidentitet og bevissthet om egen kompetanse og kompetansebehov: «... the reason why one cannot teach an old dog new tricks is not that the dog is old, but that he wants to remain the kind of dog he has grown to be.»<sup>6</sup> Det er også slik at de institusjonelle rammene for livslang læring varierer mellom land og i ulike deler av arbeidslivet. Voksnes deltakelse i etter- og videreutdanning er høyere i de nordiske landene enn i andre land. Det kan tyde på at det er trekk ved den nordiske modellen som støtter opp under voksnes deltakelse i livslang læring.<sup>7</sup> Et annet kjennetegn ved voksnes deltakelse i etter- og videreutdanning i de nordiske

---

<sup>1</sup> Forskningskoordinator ved Fafo, Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning.

<sup>2</sup> Seniorforsker ved Fafo, Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning.

<sup>3</sup> FN-rapporten «World Population ageing 1950-2050».

<sup>4</sup> St.meld. nr. 25 (2005-2006) Mestring, muligheter og mening.

<sup>5</sup> Becker, Gary (1962): Investment in Human Capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, vol. 70: 9-49.

<sup>6</sup> Streeck, W. (1989). Skills and the limits of neo-liberalism: The enterprise of the future as a place of learning. *Work, Employment & Society*, vol. 3, No. 1, p 89-104.

<sup>7</sup> Rubenson, K. (2005). Livslang læring: en kritisk vurdering af det politiske prosjekt. I K. Illeris og S. Berri, red. *Tekster om voksenlæring*, s. 253-263. Roskilde Universitetsforlag. Hagen, A. og Skule, S. (2007) Den norske modellen og utviklingen av kunnskapssamfunnet. I Dølvik, J. E. m.fl. (red.) Hamskifte. Den norske modellen i endring, s. 145-168. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

landene er at det er mindre forskjeller i deltakelsesmønstre mellom grupper med høy og lav utdanning enn det man finner i andre industrialiserte land. I alle land er det en klar tendens til at eldre deltar mindre enn yngre i etter- og videreutdanning. Også forskjellene mellom eldre og yngre arbeidstakere er likevel mindre i de nordiske landene enn hva man finner i andre, sammenlignbare land.<sup>8</sup>

Samtidig er det godt dokumentert gjennom en rekke undersøkelser, også i Norge, at eldre arbeidstakere deltar mindre i yrkesrettet opplæring enn yngre arbeidstakere.<sup>9</sup> Årsakene til dette er trolig mange og sammensatte. Noe av forklaringen henger sammen med utdanningsnivå. Det generelle utdanningsnivået er høyere blant yngre enn blant eldre arbeidstakere, og personer med høy formell utdanning deltar mer i etter- og videreutdanning enn personer med lav formell utdanning. Det at de med høy formell utdanning også deltar mest i etter- og videreutdanning, blir gjerne kalt for Matteus-effekten: «Den som har, skal få, og det i overflod. Men den som ikke har, skal bli fratatt selv det han har».<sup>10</sup> Men selv når vi sammenligner grupper med likt utdanningsnivå, ser vi at eldre arbeidstakere deltar mindre i kompetanseutvikling enn de som er yngre, også når vi sammenligner grupper med samme utdanningsnivå. Det må derfor også være andre forklaringer på at eldre deltar mindre i kompetanseutvikling.

### **Kompetanseutvikling blant eldre arbeidstakere**

Lærevilkårsmonitoren er en bred kartlegging av vilkår for læring og kompetanseutvikling i Norge, med særlig vekt på arbeidslivet. Undersøkelsen har vært gjennomført hvert år siden 2003. I undersøkelsen skiller det mellom 1) utdanning som gir formell kompetanse, 2) kurs og annen opplæring som ikke gir formell kompetanse, og 3) læringsintensivt arbeid eller uformell læring gjennom det daglige arbeidet. Lærevilkårsmonitoren viser at eldre arbeidstakere deltar mindre i alle former for kompetanseutvikling. De deltar mindre i videreutdanning, og de bruker færre timer på kurs og annen opplæring. De opplever også i mindre grad enn andre å ha et behov for læring og opplæring. Eldre arbeidstakere har noe svakere vilkår for læring gjennom det daglige arbeidet, men denne forskjellen er ikke like stor. En mulig tolkning kan være at eldre arbeidstakere i ganske stor grad klarer å holde på posisjoner som gir gode muligheter for læring gjennom det daglige arbeidet, men at de selv eller deres arbeidsgivere (eller begge) er mindre innstilt på å bruke mye tid på organisert opplæring og utdanning.

Eldre arbeidstakere foretrekker å lære på andre måter enn yngre. Ønsket om formell videreutdanning stiger raskt fram mot slutten av 20-årene. Deretter stabiliserer ønsket om videreutdanning seg fram til rundt 50-årsalderen. Etter 50-årsalderen blir formell videreutdanning en

---

<sup>8</sup> Tuijnman, A. & Hellström, Z. (2001) Perspectives on Nordic adult education. I A. Tuijnman & Z. Hellström, red., Curious Minds. Nordic Education Compared, s. 11-27. Copenhagen: Nordic Council of Ministers.

<sup>9</sup> Skaalvik, E.M. m.fl. (2000). Voksenopplæring i Norge ved tusenårsskiftet. Deltakelse, motivasjon og barrierer. Trondheim: Norsk voksenpedagogisk forskningsinstitutt. Hagen, A. & Skule, S. (2001). *Yrke, opplæringsbehov og interesse for etter- og videreutdanning*. Fafo-rapport 372. Nyen, T. (2004). *Livslang læring i norsk arbeidsliv. Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2003*. Fafo-rapport 435. Dæhlen, M. & Nyen, T. (2009). *Livslang læring i norsk arbeidsliv. Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2003-2008*. Fafo-rapport 2009:01. Wiborg, Ø., Sandven, T. & Skule, S. (2011). *Livslang læring i norsk arbeidsliv 2003-2010. Trender og resultater fra Lærevilkårsmonitoren*. NIFU Rapport 5/2011.

<sup>10</sup> Matteus, 13:12.

stadig mindre aktuell læringsform. Praktisk opplæring og arbeidserfaring er en form for læring som mange foretrekker tidlig i yrkeslivet. Deretter synker interessen for denne opplæringsformen jevnt, for så å bli mer aktuell igjen mot slutten av yrkeslivet. Det er også verdt å merke seg at eldre arbeidstakere opplever andre hindringer for å delta i opplæring enn yngre arbeidstakere. Blant de eldste arbeidstakerne er det i første rekke mangel på relevante tilbud sammen med ønsket om å bruke fritiden på andre ting som oppgis som hindringer for å delta i opplæring og utdanning. Forhold som kan knyttes til manglende vilje hos arbeidsgiver blir derimot tillagt mindre vekt.<sup>11</sup>

Sammenligninger mellom eldre og yngre arbeidstakers lærevilkår kan i noen grad tilsløre den reelle sammenhengen mellom alder og lærevilkår. Vi vet at avgangsmønstrene fra arbeidslivet er ulike blant grupper med høy og lav utdanning. Arbeidstakere med lav utdanning forlater oftere arbeidslivet når de passerer 60 år, mens arbeidstakere med høyere utdanningsnivå oftere jobber lenger.<sup>12</sup> De som blir igjen i arbeidslivet etter fylte 60 år er derfor en gruppe som gjennomgående har bedre lærevilkår enn de som forlot arbeidslivet tidligere. Uten denne avgangen ville forskjellene i lærevilkår mellom yngre og eldre arbeidstakere trolig ha vært større.<sup>13</sup>

Selv om lærevilkårene for eldre arbeidstakere er svakere enn for yngre arbeidstakere i arbeidslivet som helhet, viser forskningen at forskjellene ikke er like store i alle deler av arbeidslivet. For eksempel ser vi at forskjellene mellom eldre og yngre arbeidstakere gjennomgående er større i privat sektor enn i kommunal sektor og i staten. Eldre arbeidstakere i staten har klart bedre lærevilkår enn eldre i arbeidslivet for øvrig, selv når de har samme utdanningsnivå, kjønn og alder. Det tyder på at det må være noen særtrekk ved lærevilkårene i staten som ikke kan reduseres til slike bakgrunnsfaktorer. Bedre lærevilkår for eldre i staten kan ha sammenheng med innholdet i jobben, det kan ha noe med arbeidstakerne å gjøre, eller det kan skyldes forskjeller i arbeidsgiverpolitikken. Kanskje er forklaringen en kombinasjon av de ulike faktorene.

## **Hva betyr kompetanseutvikling for yrkesaktiviteten?**

Fra forskningen vet vi mye om hvilke grupper som deltar i ulike former for kompetanseutvikling. Vi vet langt mindre om hvilken betydning kompetanseutvikling har for muligheten til og ønsket om å være yrkesaktiv. Vi kan anta at gode lærevilkår i utgangspunktet vil virke positivt på sannsynligheten for å fortsette i arbeidslivet. Det å få nye utfordringer i jobben samtidig som man får gode muligheter for relevant opplæring kan gi en følelse av å bli verdsatt. Det kan i seg selv virke motiverende. Gode muligheter for kompetanseutvikling gir også bedre muligheter for å holde seg faglig oppdatert og i stand til å utføre arbeidsoppgavene på en god måte. Samtidig vet vi at utfordrende arbeidsoppgaver med høye krav til læring ikke bare virker positivt. For eksempel kan krav til å lære seg ny teknologi eller nytt regelverk sent i yrkeskarrieren også virke demotiverende og bidra til at folk føler seg presset ut av arbeidslivet. Tidligere forskning har vist at endrede jobbkrav og innføring av ny

---

<sup>11</sup> Nyen, T. (2004). Livslang læring i norsk arbeidsliv. Resultater fra Lærevilkårsmønstrene 2003. Fafo-rapport 435.

<sup>12</sup> Midtsundstad, T. (2002). Variasjoner i avgangsmønster etter yrke og utdanningsnivå. Trygd og pensjon, nr. 1, 2002.

<sup>13</sup> Nyen, T. (2004). Lærevilkår for eldre arbeidstakere i staten. Fafo-notat 2004:34.

teknologi er forhold som påvirker beslutninger om tidligpensjonering, både i offentlig og i privat sektor.<sup>14</sup>

Det å ha en jobb som man mestrer og trives i er viktig for de fleste. En annen viktig faktor er det å bli sett og verdsatt av nærmeste ledelse. Å bli sett og verdsatt er viktig for alle, men spesielt viktig for seniorene. Muligheten for å delta på kurs og konferanser framstår som langt mindre viktig. Det å gi tilbud om etter- og videreutdanning vil derfor sannsynligvis ikke i seg selv ha veldig stor betydning for å holde folk i arbeid. Kompetanseutviklingstiltak må være målrettet med tanke på å gjøre folk dyktigere i jobben, og de må være tilrettelagt med tanke på eldre arbeidstakere. Fra tidligere forskning vet vi at muligheten til å delta i kompetanseutvikling på arbeidsplassen, i arbeidstiden og sammen med kolleger er viktige tiltak for å nå fram til grupper som i utgangspunktet er lite motivert for å delta i etter- og videreutdanning. Om kompetanseutvikling kan bidra til økt mestring i jobben og til at den kompetansen man i utgangspunktet har, blir synliggjort og verdsatt, kan det bidra til at det å bli i jobben kan bli lettere og mer attraktivt for flere.<sup>15</sup>

## Seniorer og IKT-kompetanse

En seiglivet myte sier at seniorer og ny teknologi ikke går sammen. Seniorpolitisk barometer, en årlig survey gjennomført på oppdrag fra Senter for seniorpolitikk, viser at den hyppigst forekommende formen for diskriminering nettopp handler om dette området. 57 % av norske ledere sier seg enige i at "Arbeidstakere over 50 år har dårligere evne til å mestre data og PC enn yngre ansatte"<sup>16</sup>. Selv om det har vært en positiv utvikling i senere år, henger negative holdninger på dette området fortsatt igjen.

Allerede i 2004 ga Senter for seniorpolitikk et oppdrag til Høgskolen i Bodø om å utvikle og prøve ut IKT-opplæringspakker på virksomhetsnivå for eldre arbeidstakere med begrenset eller ingen erfaring i å bruke datautstyr. Opplegget var basert på at opplæringen skulle skje på arbeidsplassen og være direkte anvendbar i den enkeltes arbeidssituasjon. Det skulle ikke være noen formelle krav til forkunnskap eller studiekompetanse. Rapporten fra prosjektet<sup>17</sup> beskriver opplegget som ble utviklet og gir gode råd for andre virksomheter som ønsker å gjennomføre dataopplæring for seniorer i virksomhetene. Prosjektet slo fast at prøving og feiling ga mest læring, og kurs har mindre effekt. Det er viktig at instruktørene har forståelse for jobben som skal utføres ved hjelp av dataverktøyene og gode pedagogiske evner. IKT er verktøy for å utføre arbeidet, og ikke et mål i seg selv, og dette er viktig at instruktørene klarer å formidle. Prosjektet demonstrerte tydelig at seniorene ikke har dårligere evne til å lære IKT enn yngre kolleger, men de er mer avhengig av tydelig nytteverdi av kunnskapen og klarere kobling til jobbsituasjonen og anvendelsen av kunnskapen. Som rapporten oppsummerer: «Sammenholder en det som er skrevet tidligere med resultatet til prosjektet (...), kan

---

<sup>14</sup> Midtsundstad, T. (2003). Yrke bestemmer avgangen: En beskrivelse av tidlig pensjonering blant statsansatte? *Søkelys på arbeidsmarkedet*, nr. 1, s. 103-112.

<sup>15</sup> Hagen, A. og Skule, S. (2001). *Yrke, opplæringsbehov og interesse for etter- og videreutdanning*. Fafo-rapport 372.

<sup>16</sup> Dalen, E. (2012). Seniorpolitisk barometer, ledere. Ipsos MMI. (Nedlastbar fra [www.seniorpolitikk.no/fakta/statistikk/norsk-seniorpolitisk-barometer-tjue-tolv](http://www.seniorpolitikk.no/fakta/statistikk/norsk-seniorpolitisk-barometer-tjue-tolv))

<sup>17</sup> Farstad, E. (2005). Rapport fra prosjektet «IKT-kompetansebygging for seniorer». Høgskolen i Bodø.

en slå fast at seniorer har samme læreevne som yngre, men begrunnelsene og metodene er avgjørende for læringsresultatet.»

Resultatene fra prosjektet er formidlet på konferanser og via Senter for seniorpolitikks hjemmesider, og den er ment å inspirere andre virksomheter til å ta IKT-opplæring for seniorer på alvor og benytte erfaringene i sin egen opplæring.

## **Kompetanseutvikling i et livsfaseperspektiv**

Kompetanseutvikling i et livsfaseperspektiv innebærer at man tar hensyn til at behovene for ulike typer kompetanse vil endre seg avhengig av hvilken livsfase man er i. Vi kan for eksempel skille mellom tre ulike faser som ofte, men ikke alltid, vil ha en nær sammenheng med alder. Vi kan kalle disse fasene for utviklingsfasen, synliggjøringsfasen og overføringsfasen.<sup>18</sup>

Arbeidstakere med begrenset arbeidserfaring befinner seg i *utviklingsfasen*. I denne perioden er det viktig å etablere seg i arbeidslivet med en relevant jobb der man har mulighet til å utvikle seg videre. Tidlig i yrkeslivet utvikler mange sin kompetanse gjennom nye arbeidsoppgaver og ved å samarbeide med og få veiledning fra erfarne kolleger. Etter noen år i arbeidslivet, har man fått mer arbeidserfaring og realkompetanse. Man kan da være på vei over i *synliggjørings- og dokumentasjonsfasen*. Muligheten til å delta i formell videreutdanning kan være aktuelt av flere grunner. For mange arbeidstakere vil det være viktig å dokumentere den kompetansen man har, enten for å kunne søke jobb andre steder, eller for å oppnå bedre lønns- og arbeidsvilkår. Faglig oppdatering eller utvikling av ny kompetanse kan også være motivert ut fra et ønske om mer spennende og utfordrende arbeidsoppgaver der man er.

Etter hvert vil mange arbeidstakere nå et slags metningspunkt når det gjelder utdanning og kompetanseutvikling. I denne fasen vil det oppleves som mindre interessant å delta i omfattende videreutdanningsopplegg. Mange seniorer opplever at de i stor grad har den kompetansen som kreves i jobben. Mange vil likevel være interessert i å lære mer, men da i hovedsak gjennom nye oppgaver og utfordringer. Samtidig vet vi at det er av stor betydning for seniorer at den kompetansen de har utviklet over mange år blir sett og verdsatt. Vi kan kalle denne fasen for *overføringsfasen*. Bakgrunnen er at en viktig kompetansemessig utfordring på virksomhetsnivå handler om å overføre kompetanse fra erfarne arbeidstakere til yngre og mindre erfarne kolleger. En aktiv satsing på seniorer som veiledere kan tjene flere formål. Et viktig formål vil være kompetanseoverføring og læring. Denne typen tiltak vil imidlertid også kunne bidra til synliggjøring og verdsetting av seniorkompetanse og dermed også bidra til at flere kan og vil jobbe lenger.

---

<sup>18</sup> Hagen, A. og Nadim, M. (2009). *Hvordan kan kompetanse bidra til å holde folk i arbeid?* Liv og arbeid – Delrapport 3. Fafo-rapport 2009:10.