

Partssamarbeidets kompetanseeffekter

En analyse av Forbundet for Ledelse og Teknikks støtteordning for etter- og videreutdanning og utdanningselskapet Addisco.

Anders Underthun, Ida Drange og Elin Borg



ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

© Arbeidsforskningsinstituttet, Høgskolen i Oslo og Akershus, 2017
© Work Research Institute (AFI) Oslo and Akershus University College of Applied Sciences
© Forfatter(e)/Author(s)

Det må ikke kopieres fra denne publikasjonen ut over det som er tillatt etter bestemmelsene i "Lov om opphavsrett til åndsverk", "Lov om rett til fotografi" og "Avtale mellom staten og rettighetshaver-nes organisasjoner om kopiering av opphavsrettslig beskyttet verk i undervisningsvirksomhet".

All rights reserved. This publication or part thereof may not be reproduced in any form without the written permission from the publisher.

ISBN 978-82-7609-390-2
ISSN 0807-0865

Arbeidsforskningsinstituttet
Høgskolen i Oslo og Akershus

Pb. 4 St. Olavs plass
0130 OSLO

Telefon: +47 23 36 92 00
E-post: postmottak@afi.hioa.no
Webadresse: www.afi.no

Work Research Institute (AFI)
Oslo and Akershus University College of
Applied Sciences
P.O.Box 4 St. Olavs plass
N-0130 OSLO

Publikasjonen kan lastes ned fra www.afi.no. Ved større opptrykk, ta kontakt med AFI.

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

Temaområde

Arbeid, ledelse og mestring

Rapport nr.:

03/2017

Tittel:

Partssamarbeidets kompetanseeffekter
En analyse av Forbundet for Ledelse og Teknikks støtteordning for etter- og videreutdanning og utdanningsselskapet Addisco.

Dato:

April 2017

Forfatter(e):

Anders Underthun, Ida Drange og Elin Borg

Antall sider:

104

Resymé:

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) ved Høgskolen i Oslo og Akershus vurderer i denne rapporten Forbundet for Ledelse og Teknikks (FLT) tariffestede støtteordning til etter- og videreutdanning (opprettet av FLT og NHO i 1992) og utdanningsselskapet Addisco (opprettet i 1999). Basert på en omfattende spørreundersøkelse av 2498 FLT-medlemmer, intervjuer i casebedrifter og dokumentstudier fokuserer rapporten på hvilke betydning støtteordningen har for medlemmer som har mottatt utdanningsstipend, hvilke effekter støtteordningen har for bedrifter med tariffavtale, samt hvordan støtteordningen kan vurderes i en norsk, kompetansepolitisk kontekst. I rapporten kommer det fram at støtteordningen gir positive effekter for medlemmer som har mottatt stipend, men også at tilretteleggingen av utdanning gjennom Addisco er viktig for å sikre gjennomføring av utdanningen. Blant de positive effektene er økt *ansettbarhet*, gjennom at man gjennom EVU styrker sin posisjon på arbeidsmarkedet, og økt *selvtillit og mestringsfølelse* gjennom at man føler at man kvalifiserer seg inn i både nåværende og framtidige stillinger. For bedrifter er FLT's støtteordning og utdanningstilbudet til Addisco et nyttig kompetansehevende supplement, og da spesielt for å heve kompetansen innen organisasjon og ledelse. Et gjennomgående funn i casebedriftene er at kunnskapsflyt og kunnskapsforståelse internt i bedriften styrkes. I en større kompetansepolitisk sammenheng er FLT's støtteordning unik, og i rapporten vurderes både barrierer og muligheter knyttet til å tariffeste finansiering av utdanning som et kollektivt gode for både arbeidstakere og arbeidsgivere.

Emneord:

Etter- og videreutdanning, utdanningsfond, Forbundet for Ledelse og Teknikk, ansettbarhet

Forord

I 1992 opprettet Forbundet for Ledelse og Teknikk og NHO en tariffestet støtteordning til etter- og videreutdanning som fram til i dag har finansiert omlag 7600 kurs for FLT's medlemmer og med det gitt en betydelig kompetanseheving i norske bedrifter. I 1999 opprettet også FLT sitt eget utdanningsselskap, Addisco – et selskap som i dag spesialiserte seg på å tilby arbeidslivsrelevant utdanning i samarbeid med norske og svenske utdanningsinstitusjoner. Et flertall av FLT's medlemmer som mottar utdanningsstipend fra støtteordningen i dag gjennomfører utdanning gjennom Addisco.

Arbeidsforskningsinstituttet ved Høgskolen i Oslo og Akershus (AFI) fikk i 2015 i oppdrag å vurdere betydningen av støtteordningen, både for de medlemmene som har mottatt støtte, og for bedrifter som har vært omfattet av den. Dette har vært et spennende arbeid for AFI, ikke minst fordi støtteordningen er et særegent uttrykk for den type utviklingsorientert arbeidsliv som kan sies å karakterisere 'den norske modellen'.

På AFI har forsker Anders Underthun ledet arbeidet, mens øvrige prosjektmedarbeidere har vært forsker Ida Drange og forsker Elin Borg. Direktør ved AFI, Arild H. Steen, har kvalitetssikret arbeidet. I tillegg har Anniken Egeland Gaudernack hjulpet oss med å tilrettelegge data for spørreundersøkelsen, mens Marina Heier har transkribert de fleste av intervjuene.

Vi vil gjerne få takke Daglig Leder i Addisco, Nina Henriksen, Salgs- og markedsansvarlig Per Hegli i Addisco og forbundsleder Jonny Simmenes i FLT for god oppfølging og spennende samtaler underveis i arbeidet. Vi vil også rette en stor takk til bedrifter, tillitsvalgte og øvrige FLT-medlemmer som har stilt opp på intervju, og ikke minst også alle de som tok seg tid til å besvare spørreundersøkelsen vi sendte ut i 2016. Takk også til de vi har intervjuet i LO, NHO og det politiske systemet i Norge. Vi vil også takke Olaug Hagen for god hjelp med ferdigstillingen av rapporten.

Arbeidsforskningsinstituttet, 05.04.2017

Anders Underthun (prosjektleder)

Ida Drange

Elin Borg

Innhold

Forord

Sammendrag

1 Innledning.....	1
P1: Hva karakteriserer holdninger til EVU blant FLT's medlemmer?	2
P2: Hva er kjennskapen til og hvordan vurderes FLT's støtteordning for EVU og Addiscos utdanningstilbud av FLT's medlemmer?	2
P3: Hvilken betydning har FLT's støtteordning for EVU for medlemmene som har mottatt utdanningsstøtte?	3
P4: Hvilken betydning har FLT's støtteordning for EVU for bedrifter/arbeidsgivere med FLT-medlemmer som har benyttet ordningen?	3
P5: Hvordan kan FLT's støtteordning sees i lys av en arbeidslivsrelatert utdanningspolitisk debatt?	3
2 Bakgrunn om Forbundet for Ledelse og Teknikk og utdanningsselskapet Addisco	6
FLT's støtteordning til etter- og videreutdanning	6
Utdanningsselskapet Addisco.....	8
3 Metodevalg.....	11
Spørreundersøkelse om etter- og videreutdanning blant FLT's medlemmer	11
Intervjuer og casebedrifter.....	14
4. Bakgrunn– hvem tar etter- og videreutdanning i FLT og hva er motivasjon og barrierer for EVU? .	16
Omstilling - Bekymring for å miste jobb.....	22
EVU – Motivasjon og barrierer	27
Sammenfatning av kapittel 4.....	30
5. Om støtteordningen og Addisco - erfaringer, holdninger, evalueringer.....	31
Kjennskap til og benyttelse av FLT's støtteordning og Addisco	31
Erfaringer med utdanningsselskapet Addisco	37
Deskriptiv statistikk over alle deltagere på Addiscokurs.....	38
Erfaringer med Addisco	40
Erfaringer med åpne studier	45
Betydningen av EVU for medlemmenes arbeidssituasjon	46
Sammenfatning av kapittel 5.....	49
6 Individeffekter på ansettbarhet	51
Definisjon av ansettbarhet	52
Resultater	53
Sammenfatning av kapittel 6: individeffekter og ansettbarhet	71

7 Innovasjon, kompetansestrategi og effekter av livslang læring for bedrifter.....	72
Kunnskapstyper og innovasjon.....	72
Kombinasjon av kunnskapstyper.....	73
Bedrifters absorpsjonsevne og sammenhengen mellom utdanning og innovasjon/produktivitet ..	75
Kompetansbehov og kompetansestrategi i casebedriftene	76
Kompetansestrategi	79
Betydningen av etter- og videreutdanning i casebedriftene, med spesielt fokus på Addisco.....	80
Sammenfatning av kapittel 7.....	87
8 Kunnskapsreform og partenes rolle i livslang læring	88
Partssamarbeid og partskonflikt knyttet til kompetanseheving	88
Kompetansereformen	89
Effekter av kompetansereformen og kompetanseutviklingsprogrammet	90
Partenes rolle i framtidens etter- og videreutdanningspolitikk	91
LO, NHO og etter- og videreutdanning	91
NHO og etter- og videreutdanning.....	93
Nye kompetansereformer?	94
Sammenfatning og diskusjon av kapittel 8.....	95
9 Konklusjoner og anbefalinger.....	97
Konklusjoner.....	97
Anbefalinger	100
Referanser	101

Figurliste

Figur 1 Viktigste grunner til å organisere seg i FLT.....	16
Figur 2 FLT medlemmers utdanningsnivå for totalutvalget Prosent (n=2498)	17
Figur 3 Utdanningsnivå for FLT-medlemmer som har mottatt støtte til EVU Prosent (n=466).....	18
Figur 4 FLT medlemmers ansettelse etter næring. Prosent (n=2478)	19
Figur 5 Antall år medlemmene har vært i sin nåværende jobb etter næring (n=2449)	20
Figur 6 Gjennomsnitt for hvor ofte medlemmene opplever følgende på jobben (n=1209).....	22
Figur 7 Andelen FLT medlemmer om hvorvidt de er bekymret eller ikke for å miste jobben etter næring. Prosent (n=2432)	23
Figur 8 Andelen FLT medlemmer som svarer 'ja' på at de står i fare for å få en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon på grunn av omstillinger og nedskjæringer etter næring. Prosent (n=2046)	24
Figur 9 Andelen FLT medlemmer som oppgir at de aktivt har søkt jobb de siste fire ukene etter næring. Prosent (n=2433)	24

Figur 10 Andelen FLT medlemmer om de opplever at det ville være lett eller vanskelig å finne en jobb som er minst like god som den de har nå etter næring. Prosent (n=2457)	25
Figur 11 Gjennomsnitt for hvor sannsynlig det er for medlemmene at de er i samme jobb om 5 år (n=1991)	26
Figur 12 Gjennomsnitt for hvor sannsynlig det er for medlemmene at de er i samme yrke/næring om 5 år (n=1991)	26
Figur 13 Gjennomsnitt for hvor sannsynlig det er for medlemmene at de er arbeidsledig om 5 år (n=1991)	27
Figur 14 Gjennomsnittsskårer på motivasjonsfaktorer for å ta etter- og videreutdanning (n=1147). .	29
Figur 15 Gjennomsnittsskårer på mulige hindringer for å delta på etter- og videreutdanning (n=2305).....	30
Figur 16 Andelen medlemmer om hvor de fikk vite om Addiscos etter- og videreutdanningstilbud. Flere svar mulig. Prosent (n=1472)	31
Figur 17 Prosentfordeling av medlemmenes kurs finansiering (n=1152).	34
Figur 18 Prosentfordeling av medlemmene som har tatt etter- og videreutdanning henholdsvis innenfor eller utenfor betalt arbeidstid (n=1141).....	34
Figur 19 Gjennomsnittsskårer på hvor viktig ulike aktører var for tilretteleggingen og støtten for å kunne gjennomføre EVU-kurs (n=558)?	35
Figur 20 Hvilken betydning hadde den økonomiske støtten fra FLT for beslutningen om å ta EVU? Prosent (n=599).....	35
Figur 21 Gjennomsnittsskårer på årsaker til at medlemmer ikke har benyttet seg av FLT's støtteordning (n=1822).	36
Figur 22 Kursdeltakelse på Addisocokurs 2005-2015 (totalt antall kurs: 2714).....	40
Figur 23 Gjennomsnittsskårer for opplevd deltagelse og læring på det siste EVU kurset medlemmene deltok på (n=1131)	41
Figur 24 Gjennomsnittsskårer om undervisningen i det siste EVU kurset medlemmene tok (n=1121)	42
Figur 25 Gjennomsnittsskårer for arbeidsgivers holdninger til etter- og videreutdanning for henholdsvis Addisco studenter (n=407) og studenter som har tatt EVU i egen regi (n=110)	43
Figur 26: Hvor enig er du i følgende utsagn om samlingene på det siste eller nåværende Addisco-kurset du tok? Gjennomsnitt (n=432)	43
Figur 27 Hvor fornøyd er du med Addisco når det gjelder følgende elementer. Gjennomsnitt (n=441)	44
Figur 28 Alt i alt, hvor fornøyd er du med Addisco? Prosent (n=444).....	45
Figur 29 Alt i alt, hvor fornøyd er du med å ha valgt åpne studier (med økonomisk støtte fra FLT)? Prosent (n=139).....	45
Figur 30 Hvor viktige anser du følgende faktorer knyttet til å ha gjennomført åpne studier med økonomisk støtte fra FLT å være? Gjennomsnitt (n=139).....	46
Figur 31 Gjennomsnittsskårer på utsagn om relasjoner knyttet til gjennomføringen av EVU (n=1119)	47
Figur 32 Gjennomsnittsskårer på vurdert effekt av EVU på arbeidssituasjonen (n=1147).....	49
Figur 33 Modell over ekstern og intern ansettbarhet og stillingsnivå.	52
Figur 34 Hvor lett eller vanskelig mener du det ville være for deg å finne en jobb som er minst like god som den du har nå? (N = 2481)	54
Figur 35 Hvor lett eller vanskelig mener du det ville være for deg å finne en jobb som er minst like god som den du har nå?	55

Figur 36 Gjennomsnittsskårer på ansettbarhet	56
Figur 37 Opplevelse av kompetanseutnyttelse, verdsetting og kompetansebehov.....	65
Figur 38 Hvor viktig er følgende typer kunnskap for hvor godt du utfører jobben din?	66
Figur 39 Læring og utveksling av kunnskap på jobb. Gjennomsnitt.....	74
Figur 40 Hvor viktig er følgende typer kunnskap for hvor godt du utfører jobben din? Gjennomsnitt	74

Tabelliste

Tabell 1 Problemstillinger i rapporten.....	4
Tabell 2 Mest populære kursene med antall registrerte studenter siden oppstartsår	10
Tabell 3 Antall år medlemmene har vært i sin nåværende jobb. Antall og prosent.....	20
Tabell 4 FLT medlemmer om hvor fornøyd de er med egen lønn. Antall og prosent.....	21
Tabell 5 Multipl regresjonsanalyse med om man har motivasjon til å ta etter- og videreutdanning som avhengig variabel (1=lav motivasjon, 5=høy motivasjon).	28
Tabell 6 Multipl regresjonsanalyse med om man har benyttet FLT's støtteordning som avhengig variabel (1=Ikke benyttet FLT's støtteordning, 2=Har benyttet FLT's støtteordning).....	32
Tabell 7 Medlemmer om hva slags grad det siste poenggivende kurset de tok med FLT støtte var. Antall og prosent	33
Tabell 8 Antall kurs per student	38
Tabell 9 Antall kurs per student fordelt på kjønn, tall i prosent.	39
Tabell 10 Kursdeltakelse fordelt på alder.....	39
Tabell 11 I hvilken grad var de følgende motivasjonsfaktorene viktige for ditt valg om å ta etter- og videreutdanning (prosent)?	57
Tabell 12 Motivasjon for å ta EVU fordelt etter FLT-støtte.....	57
Tabell 13 Har du i løpet av de siste fire ukene, regnet fram til sist søndag, aktivt søkt etter annen jobb?.....	60
Tabell 14 Hvor stor effekt vurderer du at EVU har hatt på følgende forhold:.....	61
Tabell 15 Hvor stor effekt vurderer du at EVU har hatt på følgende forhold fordelt etter støtteordning:.....	61
Tabell 16 Vurdering av eget lønnsnivå	62
Tabell 17 Lønnseffekter som motivasjon og resultat av EVU.....	62
Tabell 18 Vurdering av utdanningsnivå i egen jobb	67
Tabell 19 Vurdering av hvorvidt utdanningsnivået som i dag kreves er nødvendig	67
Tabell 20 Vurdering av viktige motivasjoner for å ta EVU og oppnådde effekter av å ta EVU	67
Tabell 21 Motivasjon for å ta EVU.....	69
Tabell 22 Motivasjon for å ta EVU fordelt etter støtteordning.....	70
Tabell 23 Effekter av å ha tatt EVU.....	70
Tabell 24 Effekter av å ha tatt EVU fordelt etter støtteordning.....	70

Sammendrag

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) ved Høgskolen i Oslo og Akershus vurderer i denne rapporten Forbundet for Ledelse og Teknikks (FLT) støtteordning til etter- og videreutdanning (opprettet i 1992) og utdanningsselskapet Addisco (opprettet i 1999). Basert på en omfattende spørreundersøkelse av 2498 FLT-medlemmer, intervjuer i casebedrifter og dokumentstudier fokuserer rapporten på følgende problemstillinger:

1. Hvem tar studiepoenggivende etter- og videreutdanning i FLT?
2. Hva karakteriserer motivasjon og holdninger til etter- og videreutdanning blant FLT-medlemmer?
3. Hva er kjennskapen til og hvordan blir støtteordningen og Addiscos utdanningstilbud vurdert av FLT-medlemmer?
4. Hvilken betydning har ordningen hatt for medlemmer som har mottatt støtte til utdanning og/eller har gjennomført et studieløp gjennom Addisco?
5. Hvilken betydning har FLT-støtteordning for EVU for bedrifter/arbeidsgivere med FLT-medlemmer som har benyttet ordningen?
6. Hvordan kan FLT-støtteordning sees i lys av en arbeidslivsrelatert utdanningspolitisk debatt?

Hvem tar etter- og videreutdanning?

Vi finner at unge tar oftere studiepoenggivende EVU sammenlignet med eldre. Analysene viser at høyere utdanningsnivå har positiv sammenheng med hvorvidt man ønsker å ta EVU, og at de med høyere utdanning har større sannsynlighet for å ha gjennomført utdanning med støtte fra FLT. Denne sammenhengene kan være delvis forklart av at respondenter har oppnådd høyere utdanningsnivå gjennom EVU. Videre viser analysen at nyansatte har større sannsynlighet for å ønske EVU. I tillegg finner vi at de som opplever å stå i fare for å få en mindre god arbeidssituasjon på grunn av omstilling eller nedbemanning (for eksempel på grunn av den negative trenden i oljerelaterte næringer) er mer motiverte for EVU enn andre. Kjønn spiller også inn, ved at kvinner i høyere grad enn menn er motivert til EVU.

Hva karakteriserer motivasjon og holdninger til etter- og videreutdanning blant FLT-medlemmer?

Motivasjon og holdninger til EVU preges i hovedsak av å få mer kunnskap, kompetanse og faglig utvikling i den stillingen de besitter i dag, og noe mindre av ytre motivasjon som det å utdanne seg inn i en annen stilling, økt lønn eller for å møte forventninger fra arbeidsgiver. Medlemmene tar i stor grad EVU utenfor betalt arbeidstid, og oftest betalt helt eller delvis av arbeidsgiver. Den viktigste barrieren mot å ta EVU er at medlemmene hevder at de ikke har tilstrekkelige forkunnskaper eller kvalifikasjoner, etterfulgt av at man ikke har tid på grunn av jobbforpliktelser.

Blant de som har mottatt stipend fra FLT's støtteordning til etter- og videreutdanning er det tilretteleggingen fra Addisco og den økonomiske støtten fra FLT som viser seg å være de viktigste faktorene for å kunne gjennomføre EVU. Dette er viktig funn i spørreundersøkelsen som blir understøttet av intervjuer som har blitt gjennomført i casebedriftene: FLT's støtteordning til etter- og videreutdanning og tilretteleggingen gjennom Addisco gjør at mange som ellers ikke ville gjennomført utdanning ender opp med å gjøre det.

Den viktigste årsaken til at medlemmer ikke har benyttet ordningen er at man ikke har tilstrekkelig kunnskap om den, etterfulgt at man er for opptatt i jobben til å kunne gjennomføre EVU.

Hva er kjennskapen til og hvordan blir støtteordningen og Addiscos utdanningstilbud vurdert av FLT's medlemmer?

Vi finner at om lag to tredjedeler av utvalget i undersøkelsen kjenner til FLT's støtteordning til etter- og videreutdanning, mens seks av ti kjenner til Addisco. Av de som har mottatt stipend fra støtteordningen har 72 prosent tatt utdanning gjennom Addisco. 24 prosent har tatt åpne studier med stipend fra støtteordningen.

Deltakere på Addisokurs opplever at undervisningen er god. En viktig faktor her er at kursene oppfattes som relevante, da case fra egen bedrift kan benyttes og fordi problemstillinger i arbeidslivet ofte er utgangspunkt for undervisningen. I tillegg er Addisco-deltakere særlig fornøyd med hvordan Addisco tar seg av det praktiske som immatrikulering, hotellopphold, bestilling av reiser o.l., slik at de kan fokusere på læringen.

Medlemmer som velger åpne studier i egen regi gjør dette ofte fordi det gir mulighet til å velge kurs i tråd med egne interesser, og denne gruppen oppgir også at arbeidsgiver viser noe større interesse for initiativet medlemmet har tatt for å heve sin kompetanse. Både medlemmer som har tatt utdanning gjennom Addisco og de som har tatt åpne studier i egen regi er alt i alt svært fornøyd med sin etter- og videreutdanning.

Vi finner at de som tar utdanning gjennom Addisco i noe større grad opplever at de øker sin kompetanse, selvtillit og mestring i nåværende stilling, mens de som tar åpne studier i egen regi i større grad har effekter på sjansene for å beholde jobben og at utdanningen innfridde forventninger fra arbeidsgiver. Respondentene som tok EVU gjennom Addisco opplever også i større grad at utdanningen øker sjansene deres for å finne arbeid i annen virksomhet. Det er lite som tyder på at EVU har særlig effekt på lønn.

Hvilken betydning har ordningen hatt for medlemmer som har mottatt støtte til utdanning og/eller har gjennomført et studieløp gjennom Addisco?

I rapporten har vi et særlig fokus på hvilken betydning etter- og videreutdanning generelt og FLT's støtteordning og Addisco spesielt har for hvordan FLT's medlemmer ser på sin egen *ansettbarhet*. Ansettbarhet forstås her som utsiktene til å få og opprettholde en stabil tilknytning til arbeidsmarkedet. Her finner vi at FLT-medlemmer som har tatt EVU er mer positive til sin fremtidige karriereutvikling enn de som ikke har tatt EVU. Dette gjelder i enda større grad blant medlemmer som har tatt EVU via FLT's støtteordning og Addisco.

Vi finner ikke en direkte sammenheng mellom det å ha tatt etter- og utdanning i seg selv og ansettbarhet, men hvis vi ser på utdanningsnivå er det tydelige forskjeller. De som har fullført en høyere grads-utdanning anser seg som mer ansettbare sammenlignet med de lavere utdannede gruppene. Å følge en utdanningsstrategi som skal hjelpe FLT-medlemmer frem til hele grader virker dermed fornuftig. Vi finner også at de som har tatt EVU har større effekt på ekstern ansettbarhet enn intern mobilitet, forstått som muligheten til å få høyere stilling eller lønn i egen bedrift. Det er ikke sikkert at det er negativt, men manglende kunnskap/anerkjennelse av kompetansehevingen som FLT-medlemmer blant annet oppnår gjennom FLTs støtteordning for etter- og videreutdanning/Addisco kan føre til at bedriften går glipp av kompetanse.

Et siste poeng vedrørende ansettbarhet er at det er relativt mange FLT-medlemmer som rapporterer at de er underutdannet for stillingen de besitter, og majoriteten oppgir også å være underkvalifisert i betydningen at et høyere utdanningsnivå enn det de selv besitter vurderes som nødvendig. Å ta EVU er her en måte å kvalifisere seg inn i stillingen ut fra et behov de selv føler, men som ikke nødvendigvis er anerkjent av arbeidsgiver. Dette kan også være en forklaring på hvorfor mange oppgir at EVU kan føre til høyere ekstern ansettbarhet (at de blir mer attraktive på arbeidsmarkedet utenom egen bedrift), mens de i mer begrenset grad ser hvordan etter- og videreutdanningen kan føre til stillingsopptrykk eller lønnsopptrykk i egen bedrift.

Hvilken betydning har FLT's støtteordning for EVU for bedrifter/arbeidsgivere med FLT-medlemmer som har benyttet ordningen?

I rapporten undersøker vi betydningen av FLT's støtteordning for bedriftene som er omfattet av ordningen. Her har vi tatt utgangspunkt i fire casebedrifter, men bruker også spørreundersøkelsen og sentral litteratur om forholdet mellom kompetanseheving og bedrifters innovasjonsevne. I tillegg til å vurdere betydningen av etter- og videreutdanning for bedriftens læring og innovasjonsevne har vi undersøkt hvilke kompetansebehov og kompetansestrategier bedriftene har. Gjennomgående for casebedriftene (som her blir benevnt «Teknologibedriften», «Næringsmiddelbedriften», «Metallbedriften» og «Produksjonsbedriften») er at de både etterlyser teknisk og organisatorisk kompetanseheving. Bedriftene investerer i begge disse typene kompetanse gjennom å sende ansatte på kurs. Eksempler på type kurs er sentraliserte opplegg på konsernnivået eller gjennom at ansatte tar kurs eller hele utdanninger i direkte samarbeid med lokale, nasjonale eller internasjonale utdanningsinstitusjoner. Addisco framheves av noen av arbeidsgiverne som et viktig supplement til bedriftenes egne kompetansehevingstiltak, og da særlig for å møte behovet for organisatorisk eller ledelsesorientert kompetanseheving. Samtidig virker kjennskapet til Addisco begrenset i to av casebedriftene spesielt.

Vi vurderer det slik at etter- og videreutdanning generelt, og Addisco-kurs spesielt, gir viktige effekter tilbake til bedriften. For det første har det i en rekke bedrifter blitt innført forbedringer/innovasjoner som følger av Addisco-deltakelse og Addisco-relaterte studentoppgaver. For det andre virker det som at Addisco-kursene har skapt grunnlaget for bedre intern kunnskapsflyt i bedriftene. Dette handler for eksempel om bedre intern kunnskapsflyt gjennom at Addisco-deltakere tilegner seg en mer fagovergripende forståelse av bedriftens behov. Eksempler her er at tekniske fagarbeidere eller ingeniører har fått større forståelse for juridiske eller markedsmessige problemstillinger. I tillegg finner vi at kunn-

skapsflyten blir bedret gjennom at Addisco-deltakere hevder at de større grad søker innflytelse i beslutningsprosesser fordi de opplever at utdanningen har gitt dem høyere kompetanse og høyere selv-tillit.

Rapporten legger også vekt på at Addisco kan ha positive effekter for ekstern kunnskapsflyt, der nettverk gjennom Addiscosamlingene og prosjektoppgaver gjør at relevant kunnskap tilfaller bedriftene. Til slutt virker det som at Addisco-modellen har styrket motivasjonen FLT-medlemmene har i jobben, og vi vurderer det også slik at slike kompetansehevende tiltak som også har et sosialt element kan styrke det faglige og sosiale arbeidsmiljøet på arbeidsplassene.

[Hvordan kan FLT's støtteordning sees i lys av en arbeidslivsrelatert utdanningspolitisk debatt?](#)

I den siste delen av rapporten ser vi på initiativer fra partene i arbeidslivet for å styrke etter- og videreutdanning gjennom et særlig fokus på prosessene før og etter den såkalte «kompetansereformen» ble innført på slutten av 1990-tallet. Gjennom intervjuer i LO og NHO har vi undersøkt hvilke perspektiver som partene har på dagens situasjon, samt hvordan FLT's støtteordning til etter- og videreutdanning står seg politisk i dette landskapet. Et generelt inntrykk er FLT får honnør for sin satsning på arbeidslivsrelatert utdanning. Samtidig er partene i arbeidslivet også klare på at det er krevende å sette av midler til slike typer utdanningstiltak. For LOs del framheves det at tariffestede midler til utdanning konkurrerer med andre prioriteringer i lønnsforhandlingene. NHO mener på sin side at bedriftenes forpliktelser for de ansattes kompetanseheving er tilstrekkelig regulert av Hovedavtalen. Samtidig er begge partene i arbeidslivet opptatte av at kompetanseheving er nødvendig for å opprettholde konkurransekraften til norsk næringsliv og for å kunne bevare norske arbeidsplasser. Med de positive resultatene vi viser til i denne rapporten om betydningen av FLT's støtteordning til etter- og videreutdanning og en arbeidslivsorientert utdanningsmodell som Addisco, er vi imidlertid overrasket over at partene i arbeidslivet ikke vurderer potensialet for tariffesting av utdanningsmidler. Særlig fordi det kan virke som at slike ordninger gjør det lettere å starte et videreutdanningsløp for ansatte som *ellers ikke* ville vurdert å ta etter- og videreutdanning etter eget initiativ, eller fordi de ikke får denne muligheten av arbeidsgiver.

1 Innledning

Ulike regjeringer og partene i arbeidslivet har i flere tiår hatt et uttalt mål om å styrke voksnes læring og kompetanse fordi dette anses som sentralt i et velfungerende og robust norsk arbeidsliv¹ (Hagen and Skule, 2008). På slutten av 1990-tallet tok partene i arbeidslivet initiativ til et stort løft for livslang læring i Norge gjennom det som ble kjent som Kompetansereformen (KUD 1998). I en evaluering av Kompetansereformen peker imidlertid Hagen og Skule (2008) på at det var noe uforløst over hvilken rolle partene i arbeidslivet hadde for å stimulere til livslang læring. Dette har også blitt kommentert av andre som å være et resultat av at verken LO eller NHO klarte å samle seg om en skikkelig satsning fordi det ble antatt at finansieringen ville gå på bekostning av lønn for arbeidstakerne og inntjening for arbeidsgiverne (se f.eks Payne 2006). Hagen og Skule (2008, side 9) så imidlertid et framtidig potensial for partene når det gjaldt finansiering og oppfølging av etter- og videreutdanning:

«Det er rimelig å anta at finansieringsordninger som arbeidslivets parter er med på å styre, også kan bidra til et økt engasjement for kompetansespørsmål i fagbevegelsen. Eventuelle finansieringsordninger bør trolig kombineres med tiltak for å motivere og tilrettelegge gode læringstilbud».

Forbundet for Ledelse- og Teknikk (FLT) og NHO innførte imidlertid en slik type finansieringsløsning allerede i 1992. Med forbundsleder Magnus Midtbø i spissen, ble FLT enige med NHO om å sette av 30 øre i timen til en stipendordning som skulle gå til etter- og videreutdanning i medlemsmassen (Wilhelmsen 2011), heretter benevnt «FLT's støtteordning for etter- og videreutdanning». På det daværende tidspunktet var det ingen andre forbund med unntak av Lederne² som satte av disse 30 ørene spesifikt til utdanning, selv om LO sentralt foreslo en etter- og videreutdanningsreform som skulle utvikles noe senere på 90-tallet (Hågensen, 2005). Formålet til støtteordningen var formulert til å:

*«[...] bidra til å fjerne ulikheter og fremme likestilling slik at utdanningen kan skje uavhengig av geografiske forhold, alder, kjønn, økonomisk eller sosial situasjon».*³

Støtteordningen er i dag også del av FLT's tariffavtaler med andre arbeidsgiverorganisasjoner og hadde i 2015 vokst til 1 krone og 10 øre per time. Medlemmer med tariffavtale i forbundet kan i dag søke om inntil 50 000 per år til å dekke utgifter i forbindelse med utdanningen⁴. I 1999 opprettet forbundet utdanningselskapet Addisco, som tilbyr studiepoenggivende kurs i samarbeid med en rekke utdanningsinstitusjoner i Skandinavia. I følge Wilhelmsen (2011) ble utdanningselskapet opprettet fordi tidligere forbundsleder Magnus Midtbø mente at finansiering i seg selv ikke nødvendigvis var et godt nok incentiv til at voksne beveger seg over terskelen og setter seg på skolebenken igjen – Midtbø mente at det måtte kombineres med god og trygg tilrettelegging. Et flertall av medlemmene som i dag mottar støtte, velger å ta utdanning gjennom Addisco, og slik sett kombinerer FLT de to kjerneelementene i

¹ https://www.regjeringen.no/nb/tema/utdanning/voksnes_laering_og_kompetanse/innsiktsartikler/laring-i-arbeidslivet/id2343632/

² Intervju med Oskar Rønbeck, NHO, 03.02.2016

³ addisco.no/course/view.php?id=46

⁴ www.flt.no

hva Hagen og Skule (2008) påpekte i sin rapport om kompetansereformen, nemlig at FLT sammen med NHO bidrar til finansiering av livslang læring, og at de gjennom Addisco bidrar med tiltak som tilrettelegger for *gjennomføringen* av formalisert, studiepoenggivende videreutdanning.

I denne rapporten skal Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) ved Høgskolen i Oslo og Akershus vurdere betydningen av FLT's støtteordning for etter- og videreutdanning. Rapporten baserer seg på en omfattende spørreundersøkelse blant FLT's medlemmer, intervjuer av medlemmer som har mottatt støtte fra FLT til etter- og videreutdanning, intervjuer med ledere i bedrifter som har erfaring med ordningen, samtaler i FLT og Addisco, samt intervjuer sentralt i LO og NHO. I rapporten vil vi vektlegge følgende forhold:

- 1) Hva karakteriserer holdninger til etter- og videreutdanning blant FLT's medlemmer?
- 2) Hvordan blir støtteordningen og Addiscos utdanningstilbud vurdert av FLT's medlemmer?
- 3) Hvilken betydning har ordningen hatt for medlemmer som har mottatt finansiell støtte til utdanning, enten gjennom å ta utdanning gjennom Addisco eller at de bruker støtten til å finansiere studier i egen regi?
- 4) Hvilken betydning har kompetansehevingen blant medlemmer som har mottatt utdanningsstøtte hatt for bedrifter som er omfattet av ordningen?
- 5) Hvordan kan FLT's støtteordning sees i lys av den utdanningspolitiske debatten som særlig ble preget av 'kompetansereformen'?

Under forklares hver enkelt problemstilling, og vi angir også hvilke hovedmetoder vi benytter for å undersøke problemstillingene.

P1: Hva karakteriserer holdninger til EVU blant FLT's medlemmer?

En viktig bakgrunnsproblemstilling er å kartlegge holdninger til EVU blant FLT's medlemmer. Her ønsker vi å få kunnskap om hva som er viktig motivasjon for å ta EVU, og hvilke barrierer som medlemmer som ikke har gjennomført EVU uttrykker.

Hovedmetode: Kvantitativ spørreundersøkelse og kvalitative intervjuer

P2: Hva er kjennskapen til og hvordan vurderes FLT's støtteordning for EVU og Addiscos utdanningstilbud av FLT's medlemmer?

Med denne problemstillingen vil vi undersøke hvilken kjennskap FLT's medlemmer har til støtteordningen for EVU og hvilken kjennskap medlemmene har til Addisco. Dette er viktig å kartlegge fordi et flertall av FLT's medlemmer har mulighet til å søke støtte til EVU. Problemstillingen dekker også hvordan medlemmene vurderer kvaliteten og relevansen av støtteordningen og utdannings-selskapet, noe som blant annet innbefatter en vurdering av utdanningstilbudet, den administrative oppfølgingen av Addisco, og tildelingskriteriene som ligger til grunn for ordningen.

Hovedmetode: Kvantitativ spørreundersøkelse og kvalitative intervjuer

P3: Hvilken betydning har FLT's støtteordning for EVU for medlemmene som har mottatt utdanningsstøtte?

Denne problemstillingen er å få innsikt i hvilke effekter støtteordningen og Addiscos utdanningstilbud har hatt for medlemmer som har mottatt støtte og gjennomført utdanning. Med effekter mener vi her selvrapporterte resultater fra medlemmene som har gjennomført utdanning som viser hvorvidt kompetansehevingen har gitt dem en ønsket effekt, for eksempel gjennom en styrking av arbeidsmarkedsposisjon, gjennom at de har kvalifisert seg til en høyere stilling, ved at de har fått bedre selvtilit i jobben, eller at de har oppnådd høyere lønn. En sentralt begrep for denne diskusjonen er *ansettbarhet*.

Hovedmetode: Kvantitativ spørreundersøkelse og kvalitative intervjuer i casebedrifter

P4: Hvilken betydning har FLT's støtteordning for EVU for bedrifter/arbeidsgivere med FLT-medlemmer som har benyttet ordningen?

Den fjerde problemstillingen peker på hvilken betydning eller effekt ordningen har hatt for bedrifter som er omfattet av ordningen. Som nevnt er FLT's støtteordning for EVU et resultat av flere tariffoppgjør og finansieringen er derfor hjemlet i forbundets overenskomster med arbeidsgiverne. Selv om det viktigste har vært å styrke hvert enkelt medlems kompetanse er det også slik at bedriftene kan dra nytte av kompetansehevingen som ordningen bidrar til. Her sikter vi blant annet til at bedriftene får mer kompetente medarbeidere eller ved at bedrifter kan dra nytte av den gjensidige læringen som Addisco-studenter har med studenter fra andre bedrifter. Her vil vi også legge vekt på Addiscos direkte relevans gitt utdanningsselskapets fokus på arbeidsorganisering, HR og ledelse.

I denne delen vil vi også diskutere koblingen mellom kompetanseheving og innovasjon i norske bedrifter noe bredere. I dette ligger blant annet at hevet formalkompetanse og økt ansettbarhet for den enkelte kan gjøre mobiliteten mellom bedrifter enklere, og således styrke samfunnets generelle omstillingsevne. Ifølge ledende innovasjonsforskere er kombinasjonen av erfaringsbasert kunnskap eller læring på arbeidsplassen og formell kunnskapshøving gjennom for eksempel videreutdanning, særlig verdifull i et konkurranseutsatt næringsliv. Etter- og videreutdanning spiller dermed en viktig rolle som brobygger mellom læring i arbeidslivet og læring av forskningsbasert kunnskap i høyere utdanning.

Hovedmetode: Kvalitative intervjuer i casebedrifter

P5: Hvordan kan FLT's støtteordning sees i lys av en arbeidslivsrelatert utdanningspolitisk debatt?

Det er en politisk målsetning i Norge at flest mulig skal ha muligheter til å kunne tilegne seg formalkompetanse gjennom livet ved at det legges et godt grunnlag for læring i grunnutdanning og videregående opplæring, og ved at man opprettholder og etablerer ulike kanaler inn i høyere utdanning. En styrke ved det Skandinaviske systemet, med offentlig finansiert utdanning og gode støtteordninger, er at det gjør utdanning til en mulighet gjennom hele livet. En viktig forutsetning er at ulike støtteordninger, Statens Lånekasse for Utdanning, LOs utdanningsfond, eller FLT's støtteordning, bygger opp voksnes motivasjon og mulighet til å ta høyere utdanning, noe som også understrekes i evalueringen

av Kompetansereformen (Hagen og Skule 2008). Under denne problemstillingen vil vi diskutere partenes rolle i å utvikle initiativer, støttesystemer og ansvarsfordeling for kompetanseheving blant voksne i arbeidslivet.

Hovedmetode: Dokumentstudier, intervjuer

I tabell 1 oppsummerer vi de ulike problemstillingene med hovedmetode, hovedperspektiv og stikkord.

Tabell 1 Problemstillinger i rapporten

	Hovedmetode	Hovedperspektiv	Stikkord
P1: Holdninger til EVU generelt	<i>Spørreundersøkelse/kvalitative intervjuer</i>	<i>Hva påvirker valg om å ta EVU?</i>	<i>Utdanningsbakgrunn, alder, holdninger til læring, omstilling</i>
P2: Kjennskap til og holdninger til FLTs støtteordning og Addisco	<i>Spørreundersøkelse/kvalitative intervjuer</i>	<i>Hvor attraktiv og god oppfattes støtteordningen/Addisco?</i>	<i>Informasjon, evaluering, modell for EVU</i>
P3: Effekter av EVU gjennom FLT/Addisco for medlem som har mottatt støtte	<i>Spørreundersøkelse/kvalitative intervjuer</i>	<i>På hvilken måte løfter støtteordningen og Addisco medlemmene som har benyttet ordningen?</i>	<i>Ansettbarhet, sosial mobilitet, selvtillit, faglig utvikling</i>
P4: Effekter av EVU gjennom FLT/Addisco for bedrift	<i>Intervjuer i casebedrifter</i>	<i>Læringseffekt i bedrifter, kunnskapsflyt i bedrifter, innovasjon gjennom kompetanseheving</i>	<i>Kompetanseheving i bedrift, innovasjon, læring i nettverk, mobilitet</i>
P5: Partenes rolle i forhold til EVU	<i>Intervjuer i LO/NHO-systemet, dokumentstudier</i>	<i>Partenes utdanningspolitiske rolle vs. statens ansvar for livslang læring</i>	<i>Arbeidslivsrelevant EVU, den norske modellen, omstilling, tariffbestemt finansiering</i>

Rapporten er organisert på følgende måte. Etter en kort bakgrunnsdel om FLT og Addisco går vi gjennom de metodiske framgangsmåtene vi har benyttet for å besvare problemstillingene. Her vil vi beskrive de metodiske valgene som har blitt gjort underveis i forskningsprosessen, både når det gjelder data vi har fått fra FLT og Addisco, den omfattende spørreundersøkelsen som har gått til et utvalg av FLTs medlemmer, casebedriftene vi har besøkt, samt tilleggsintervjuer vi har gjennomført. I kapittel 4 viser vi først en del viktig bakgrunnsstatistikk og holdninger til EVU mer generelt. Deretter går vi gjennom erfaringer og vurderinger knyttet til FLTs støtteordning og utdannings-selskapet Addisco (kapittel 5). I kapittel 6 analyserer vi effekter av støtteordningen og Addisco for medlemmene som har gjennomført utdanning. Her vil begreper som medlemmenes «ansettbarhet» og sosiale mobilitet være sentrale. I det påfølgende kapittelet (7) kommer vi inn på bedriftseffekter av ordningen og Addisco,

der vi også diskuterer innovasjonspolitiske implikasjoner av ordningen. I kapittel 8 diskuterer vi hvordan partene i arbeidslivet ser på sin rolle for å løfte kompetansen til arbeidstakere framover. Rapporten avsluttes med konklusjoner og anbefalinger.

2 Bakgrunn om Forbundet for Ledelse og Teknikk og utdanningsselskapet Addisco

Forbundet for Ledelse og Teknikk (FLT) ble stiftet i 1951 som Norsk Forbund for Arbeidsledere og Tekniske Funksjonærer. Som en del av LO ble forbundet dannet for å organisere arbeidsledere og tekniske funksjonærer i deres kamp for faglige rettigheter. Før dette hadde arbeidsledere blitt organisert utenfor LO, og det var også diskusjoner innad i LO om hvorvidt formenn, arbeidsledere og funksjonærer passet inn i fagbevegelsen fordi de i kraft av sin rolle aspirerte til høyere lederstillinger og dermed ville ta parti med bedriften.⁵ Samtidig var det viktig for dette mellomstjiktet av arbeidsledere og funksjonærer å kjempe for sine rettigheter som arbeidstakere, og de fant det formålstjenlig å inngå i LO av denne grunnen. Wilhelmsen (2011, side 13) viser imidlertid til at opprettelsen av FLT «satt langt inne» fordi dette også innebar større konkurranse om medlemmene innad i LO. På 1970-tallet ble utdanning et viktig organisasjonsprinsipp for FLT da fagarbeidere som videreutdannet seg til funksjonærer måtte organiseres i FLT. Samtidig har det også vært slik at vertikale avtaler innenfor enkelte sektorer og bransjer utelukker FLT fra å organisere og få tariffavtale for høyt utdannede arbeidstakere, eksempelvis ingeniører. Siden 1970-årene har FLT hatt en jevn medlemsvekst, en medlemsvekst som delvis har blitt forklart med at forbundet har en attraktiv ordning for etter- og videreutdanning (Bergene et al., 2013).

Det var ikke bare overfor/på grunn av organisasjonsområde at utdanning var viktig for FLT. Medlemmene har også hatt et «utdanningsmessig dilemma» fordi man ikke nødvendigvis hadde kvalifikasjonene man selv mente var tilstrekkelige for å fylle rollen som arbeidsleder eller formann. Et typisk karrieresteg ville for eksempel være å gå fra å være operatør med fagbrev til å bli mellomleder med personalansvar og behov for høyere organisasjon- og lederkompetanse. Det er derfor ikke overraskende at FLT har vært et av forbundene i LO som har lagt størst vekt på behovet for opplæring i voksen alder.

Kompetanseheving i medlemsmassen har vært og er et svært viktig prinsipp for FLT av flere grunner (Wilhelmsen 2011). For det første kan formell kompetanseheving virke utjevnende på sosiale ulikheter og fremme sosial mobilitet blant medlemmene, et prinsipp som har vært viktig for hele fagbevegelsen i Norge. For det andre har FLT vært opptatt av at formell kompetanseheving bidrar til bedriftsutvikling i samspillet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, et samspill som framstår som avgjørende i den norske arbeidslivsmodellen (Gustavsen et al., 2010). Dette har igjen vært sentralt for debatten om høy produktivitet og høy grad av medbestemmelse på norske arbeidsplasser. Som vi skal komme tilbake til har dessuten Addiscos utdanningstilbud vært tett knyttet til arbeidsorganisering, ledelse og bedriftsutvikling og har dermed en innretning som går til selve hjertet av den norske modellen – nemlig kompetanseheving, økt sosial mobilitet, medbestemmelse og, kanskje spesielt relevant de siste par årene – omstillingsevne.

FLTs støtteordning til etter- og videreutdanning

FLT og NHO fikk tariffestet sin støtteordning til etter- og videreutdanning i forbindelse med lønnsoppgjøret i 1992 (Wilhelmsen, 2011). Advokat Oskar Rønbeck var avtaleansvarlig i NHO fra 1996. Han beskriver oppgjøret på denne måten:

⁵ http://www.flt.no/www/Om_FLT/Historikk/

«Oppgjøret var samordnet slik at Lo og NHO forhandlet alle overenskomstene på vegne av forbundene og landsforeningene samtidig. Under forhandlingene ble partene enige om å sette av 30 øre pr time til justeringer i den enkelt tariffavtale. FLT, som er en funksjonærorganisasjon, deltok i oppgjøret med overenskomsten for tekniske funksjonærer som ikke har lønnssetser. FLT krevde derfor at beløpet i stedet skulle benyttes til en sentralt forvaltet stipendordning for medlemmene. NHO mente imidlertid at etter- og videreutdanning var bedriftenes ansvar, men aksepterte FLT's stipendordning som et unntak»⁶.

Wilhelmsen (2011) skriver at FLT med forbundsleder Magnus Midtbø i spissen var ganske ensomme i sin satsning på etter- og videreutdanning da andre forbund hadde valgt å bruke oppgjøret på andre måter. Som forklaring på hvorfor andre forbund ikke fulgte FLT's eksempel viser tidligere LO-leder Hågensen (intervju i Wilhelmsen 2011) til at LO på mange måter ikke var klare for en slik satsning på det daværende tidspunktet, og at FLT's modell om å løfte individet gjennom utdanning også var en litt annen måte å tenke på enn det som hadde vært typisk.

Unntaket var forbundet Lederne (daværende Norsk Arbeidslederforbund) som stod utenfor LO og var konkurrerende organisasjon til FLT på samme tariffområde. De endte opp i 1992 med samme avtale som FLT hadde klart å få gjennom (Wilhelmsen 2011)⁷.

I avtalen var det ikke bare uttrykt at stipendordningen skal komme arbeidstakeren til gode. Wilhelmsen (2011, side 69) viser til protokollen for tariffrevisjon: «Partene er enige om at bedriftenes fremtid vil være avhengig av vedlikehold og fornyelse av de ansattes kompetanse». Videre står det at «Ordningsen innebærer at det avsettes et beløp pr. time for ansatte som omfattes av [FLT-NHO] denne overenskomst». Det var også FLT som fikk ansvaret for å administrere ordningen, selv om det var en partssammensatt ordning. Rønbeck i NHO peker på at FLT fikk denne rollen fordi ordningen framstod som kontroversiell i forhold til bedriftenes eget ansvar, og at man ville se an erfaringene gjennom den årlige rapporteringen fra FLT⁸.

Gjennom årene har dette beløpet vokst. I 2011 var satsen på 1,00 krone per time, mens den etter tariffoppgjøret i 2014 beløp seg til 1,10 kroner per time for hvert FLT-medlem som er underlagt forbundets overenskomster (NHO et al., 2016). Årlig avsettes dermed om lag 2145 kroner (1950 timer) per medlem til støtteordningen. Stipender til utdanning gis med inntil 50 000,- per år, og medlemmer kan motta stipender flere ganger. I forbindelse med kvalifisering til akademisk grad er det ofte en forutsetning at man kan få støtte til mange kurs som til sammen utgjør en bachelorgrad eller mastergrad.

I årene etter at stipendordningen hadde blitt opprettet vokste interessen blant FLT's medlemmer, og til og begynne med var Teknisk Fagskole den mest populære utdanningen blant medlemmene (Wilhelmsen 2011). Etter hvert opprettet FLT også samarbeid med NKS, og man opererte også med å sende lærere direkte til bedriftene⁹. Aker Verdal er eksempel på en slik bedrift. Som vi skal komme tilbake til i neste del utviklet Addisco etter hvert en stor kursportefølje som har blitt populær blant FLT-medlemmer som har mottatt utdanningsstipend. Addisco har i dag også ansvaret for å administrere ordningen.

⁶ Korrespondanse med Oskar Rønbeck, 04.04.2017

⁷ Intervju med Oskar Rønbeck, 03.02.2016

⁸ Korrespondanse med Oskar Rønbeck, 04.04.2017

⁹ Pers.komm. med Per Hegli, Addisco, 27.03.2016

I 2017 hadde FLT delt ut om lag 7600 kursstipender fra støtteordningen siden den ble opprettet i 1992, noe som inkluderer både stipend til kurs i egen regi, og kurs som er organisert gjennom eller i samarbeid med Addisco¹⁰. Antall søknader til stipender har økt med årene. I 2015 søkte 659 FLT-medlemmer om stipend fra støtteordningen, og av disse ble 619 innvilget. I 2016 kom det inn 775 søknader, og av disse ble 499 søknader innvilget. Generelt har de fleste fått stipend så lenge søknadene har vært i overensstemmelse med retningslinjene for tildeling. En typisk grunn til avslag er at utdanningen som det søkes om midler til er bedriftens ansvar, i henhold til Hovedavtalen.

Utdanningsselskapet Addisco

Det ble tidlig åpenbart at FLT ikke klarte å utnytte potensialet som lå i en større koordinering av relevant etter- og videreutdanning, og det ble i 1999 klart at forbundet ønsket å etablere et eget selskap som skulle legge til rette for etter- og videreutdanning, samt administrere stipendordningen for etter- og videreutdanning (Wilhelmsen 2011). Gjennom å etablere et eget selskap ville forbundet blant annet kunne strømlinjeforme løsninger, opptre som selvstendig utdanningstilbyder, opptre som fjernundervisningsorganisasjon og tilby utdanning også til ikke-medlemmer. I tillegg viser Wilhelmsen til at et viktig premiss for opprettelsen av et utdanningsselskap var at dette ville profilere FLT som et kompetanse- og kunnskapsorientert forbund på en enda sterkere måte, både politisk og faglig. Videre så man et behov for *tilrettelegging* på en måte som gjorde det lettere for voksne med mange forpliktelser på jobb og hjemmebane til å gå inn i et videreutdanningsløp¹¹. For eksempel så man et behov for å administrere immatrikulering, reiser, pensumlister og lignende slik at studentene kun trengte å fokusere på undervisning og lesing. *Utdanningsselskapet Addisco* ble stiftet i 1999 for å utvikle og tilby utdanning for å møte medlemmenes behov¹². Selskapet er i dag tilbyder av og tilrettelegger for kurs til FLT's medlemmer, men åpner også for at ikke-medlemmer skal kunne gjennomføre utdanning gjennom selskapet. Etter avtale med FLT forvalter Addisco forbundets støtteordning for etter- og videreutdanning i henhold til vedtatte retningslinjer.

Addisco har eksistert i 17 år, og har i løpet av den tiden hatt flere tusen studenter gjennom ulike utdanninger. Addisco eier flere av utdanningene i samarbeid med akademiske miljøer, og de eier også læringsplattformen AddiscoLearning. Viktige grunnprinsipper for Addisco inkluderer:

- Utdanningene skal være relevante for arbeidslivet, og går ofte rett inn i deltakernes egen arbeidshverdag. Kursene skal dermed også gjenspeile behovet for kompetanseheving i næringslivet.
- Opptak på grunnlag av realkompetanse er viktig for å nå flest mulige potensielle FLT-medlemmer, også de som i utgangspunktet ikke har studiekompetanse.
- Alle kurs er studiepoenggivende ved at de er på høgskole- eller universitetsnivå.
- Undervisningen baseres på intensive helgesamlinger med høy grad av samarbeid mellom kursdeltakere. De fleste av studentene oppholder seg på samme hotell i forbindelse med samlingen som går fra fredag til søndag.

¹⁰ Pers. komm., Per Hegli, Addisco, 27.03.2016

¹¹ Per. komm. Nina Henriksen og Per Hegli, Addisco, 2016

¹² www.addisco.no

- Addisco bistår kursdeltakelse med alle praktiske detaljer i forbindelse med undervisning og samlinger, noe som innebærer at Addisco ordner med billetter til transport, hotell, immatrikulering og kursmateriell. Prinsippet er at studentene, som i utgangspunktet har knapt med tid i en hektisk hverdag, skal bruke tiden på å studere.

De fleste kursene til Addisco er koblet til Studiet i Teknologiledelse (60 studiepoeng), Bachelor i ledelse (180 studiepoeng, godkjent av NOKUT i september 2016), Master of Business Administration (120 studiepoeng), og nylig også Master i Prosjektledelse (120 studiepoeng), samt Ingeniørverktøy. Addisco har blant annet et tett samarbeid med Høgskolen i Bergen, Universitet i Bergen, Högskolan Väst og Stockholms Universitet¹³.

Addisco administrerer altså FLT's støtteordning etter et sett med retningslinjer som sist ble oppdatert i 2011¹⁴. Under beskriver vi hovedtrekkene ved disse retningslinjene.

- Støtte kan gis til medlemmer som tar etter- og videreutdanning.
- Søker må være underlagt tariffavtale som gir rett til støtte. Unntaket er arbeidsledige som kan dokumentere tariffavtale ved siste arbeidsforhold og at det er mindre enn 2 år siden dette arbeidsforholdet.
- Støtte gis ikke til utdanning eller opplærings som skal dekkes av arbeidsgiver. Dette i henhold til Hovedavtalens kapittel 18, §16, punkt 3.
- Det gis heller ikke støtte til utdanning som er det offentliges ansvar, utdanning ved militærskoler, etatsoppøring, opplæring fra arbeidsmarkedsetaten eller grunnleggende dataopplæring.
- Støtte kan gis til å dekke utgifter knyttet til studiene, og eksempler på dette er kursavgifter, semesteravgift, eksamensavgift, litteratur, transport, opphold, og i noen tilfeller boutgifter utenom hjemmet.
- Det kan også gis støtte til livsopphold ved heltidsutdanning, men dette kan maksimalt utgjøre 25 000,- per år.
- Medlemmene må opprettholde ordinært medlemskap i forbundet under utdanningen.
- Det kan gis støtte til heltidsutdanning på minst 30 studiepoeng i semesteret, deltidsutdanning på minst 15 studiepoeng i semesteret, men også kortere, kompetanse-givende kurs eller tiltak.
- Forbundet kan kreve støtten tilbakebetalt ved avbrudd.

Disse retningslinjene gjelder både for utdanning gjennom Addisco og for utdanning gjennom åpne studier.

Når det gjelder innpass på Addiscokurs har FLT og Addisco praktisert prinsipper om at de som har startet et studieløp skal få forrang i påfølgende semestre. Addisco har også hatt som prinsipp at det er en fordel å ta opp to eller flere fra samme bedrift til samme kurs fordi dette skaper læringsmiljø i bedriften. Samtidig er det også slik at de som har måttet vente også skal få tilbud, og det var først siden 2014 at støtteordningen møtte den utfordringen at det hadde blitt for mange søkere.

¹³ Personlig kommunikasjon Per Hegli og Nina Henriksen, Addisco

¹⁴ <http://addisco.no/course/view.php?id=46>

Det er også slik at flere medlemmer har gjennomført flere kurs. I 2016 hadde 284 FLT-medlemmer har gjennomført 4 eller flere kurs, slik at de har oppnådd den formelle årsenheten Studie i Teknologiledelse. Addisco har siden 2002 administrert til sammen 17 kurs. Under viser vi de mest populære kursene med antall registrerte studenter siden oppstartsår¹⁵.

Tabell 2 Mest populære kursene med antall registrerte studenter siden oppstartsår

Navn på kurs	Antall registrerte deltakere
Teknologiledelse	695
Total kvalitetsledelse (TQM)	479
Bedriftsøkonomisk analyse	347
Personalpsykologi	327
Diploma in project management	320

I tillegg kan det nevnes at til sammen 22 FLT-medlemmer hadde oppnådd graden MBA (Master of Business Administration) gjennom Addisco i 2016. En oversikt over andre kurs Addisco tilbyr finnes på deres hjemmeside¹⁶.

¹⁵ Tallmaterialet for antall registrerte deltakere på Addisco-kurs er frembragt av Per Hegli, Addisco i oktober 2016.

¹⁶ <http://addisco.no/course/view.php?id=15>

3 Metodevalg

Vi valgte å kombinere kvantitative og kvalitative metoder i studien av FLT's støtteordning for etter- og videreutdanning og utdannings-selskapet Addisco for å kunne dekke både bredden og dybden av erfaringer. Den kvantitative spørreundersøkelsen har primært blitt brukt for å dekke spørsmål knyttet til motivasjon og effekter av EVU for FLT's medlemmer, mens kvalitative intervjuer dekker samtlige av forskningsspørsmålene våre. Spørreundersøkelsen har blitt utviklet i tett samarbeid med FLT og Addisco, og vi testet også spørsmålene på forhånd med FLT-medlemmer som var studenter gjennom Addisco høsten 2015. De kvalitative intervjuene har også blitt planlagt i samarbeid med og i hovedsak formidlet gjennom FLT og Addisco. Vi har også benyttet dokumentstudier for å belyse problemstillingene i prosjektet. Under går vi gjennom våre metodiske framgangsmåter.

Spørreundersøkelse om etter- og videreutdanning blant FLT's medlemmer

Den viktigste gruppen vi ønsket å nå med en spørreundersøkelse er de medlemmene som har mottatt utdanningsstipend fra FLT's støtteordning for etter- og videreutdanning. For å få svar på spørsmålene om erfaringer med og effekter av støtteordningen var dette en naturlig gruppe å ta kontakt med, og fordi de også er representanter for det vi skal teste, kaller vi gruppen for **eksperimentutvalget**. Vi måtte foreta en tidsmessig avgrensning av dette utvalget, og derfor vil populasjonen for dette utvalget bestå av personer som har mottatt støtte til EVU fra FLT mellom 2005 og 2015.

Selv om hovedfokuset i studien er å få innsikt i hvilke effekter støtteordningen og Addiscos utdannings-tilbud har hatt for medlemmer som har mottatt støtte og gjennomført utdanning, ønsket vi også å gjennomføre undersøkelsen i et tilfeldig utvalg av FLT-medlemmer. til dette er todelt. For det første ønsket vi å se om gruppen som har gjennomført utdanning svarer annerledes på en del felles holdningsspørsmål knyttet til aspekter som utdanning, karriere og innflytelse på arbeidsplassen. På denne måten vil gruppen uten mottatt støtte til gjennomført utdanning fungere som et **kontrollutvalg**. For det andre ønsket vi å få mulige svar på hvorfor medlemmer ikke har benyttet ordningen. Blant gruppen som har mottatt utdanningsstøtte (eksperimentgruppen) var det også interessant å analysere forskjellene mellom medlemmer som hadde gjennomført utdanning i egen regi gjennom det som kalles **åpne studier** i forhold til gruppen som har tatt utdanning gjennom **Addisco**, da det er grunn til å tro at medlemmer som har tatt utdanning gjennom Addisco eller med utdanningsstøtte har hatt ulike forventninger og erfaringer med gjennomføring av EVU. Formålet med Addisco og utdanningsstøtten er å senke barrieren for å ta EVU, og Addisco-deltakere kan derfor være mindre selekterte enn stipendmottakerne til åpne studier.

Gjennom å studere disse to utvalgene får vi både mulighet til å vurdere effekten av FLT-støttet EVU for de medlemmene som har gjennomført utdanning (gjennom Addisco eller åpne studier), vi får muligheten til å estimere betydningen av støtteordningen gjennom å sammenligne med medlemmer som ikke har gjennomført utdanning/annen type utdanning, samt at vi vil få kunnskap om hvilke barrierer en del medlemmer har mot å søke støtte eller motta støtte. I spørreundersøkelsen har vi derfor lagt inn filtre fordi vi ønsket å stille litt ulike spørsmål til de ulike gruppene. Samtidig fikk også mange de samme spørsmålene av mer allmenn karakter.

Et design med eksperimentutvalg og kontrollutvalg krever mye forarbeid, og under beskriver vi tilretteleggingen av populasjon for de to utvalgene.

Tilrettelegging av populasjon

Populasjonen for undersøkelsen består altså av FLT's medlemmer og alle som har tatt EVU-kurs med støtte fra FLT i perioden 2005 til 2015. Vi har benyttet informasjon om tidligere deltakere og FLT's medlemsregister for å identifisere populasjonen. Informasjonen fra kurslistene og vedtaksbrev er systematisert og tilrettelagt av en vitenskapelige assistent.

Kartleggingen av tidligere Addisco-studenter er gjort på grunnlag av kurslister for 16 forskjellige kurs og utdanningsprogrammer. Kurslistene inneholdt informasjon om navn, adresse, personnummer, e-post adresse, bedrift og eventuelle merknader knyttet til avbrutt gjennomføring. I tillegg var hver kursliste merket med program, år og semester. Vi hentet ut informasjon om kurs gjennomført i perioden 2005 til 2015. Til sammen var det 2852 innskrivninger til Addisokurs i denne perioden. Av disse var det 137 som har trukket seg, utsatt studiene eller av andre årsaker ikke har fått studieplass. Andre årsaker er for eksempel at de mangler tariffavtale på arbeidsplassen, har byttet jobb, er blitt arbeidsledige eller er for unge. Det gjør at vi står igjen med 2714 kursdeltakere, men fordi flere har tatt mer enn ett kurs gjennom Addisco, endte vi opp med 1292 unike studenter som utgjør populasjonen for eksperimentutvalget.

Kurslistene over MBA (Master in Business Administration) inneholdt navn og e-postadresse. I tilfeller hvor e-postadressen var fullstendig utfylt og overlapper med e-postadressen i medlemsregisteret er e-post like sikker identifisering som personnummer. I tilfeller hvor e-post mangler eller ikke overlapper med medlemsregisteret har vi benyttet navn som koblingsnøkkel. Kartleggingen av studenter som har fått utdanningsstøtte til studier utenfor Addisco-systemet (åpne studier) er gjort på grunnlag av vedtakslistene for årene 2005 til 2013. Det er mindre informasjon tilgjengelig i disse vedtaksbrevene, og vi har tatt ut navn, gateadresse og postnummer og poststed for å koble til medlemsregisteret. Det er 767 vedtaksbrev om støtte, hvorav 495 søknader er unike.

Registeret over FLT's yrkesaktive medlemmer er per september 2015. Medlemsregisteret inneholder informasjon om navn, adresse, e-postadresse og personnummer. Medlemsregisteret består av 14 948 registreringer, hvorav 13 473 står oppført med en e-postadresse. Først da listene var koblet kunne vi dele populasjonen i en gruppe som har fått støtte av FLT til å gjennomføre etter- og videreutdanning og i en gruppe bestående av FLT-medlemmer til kontrollgruppen.

Kobling av filene

Datafilen over deltakere i Addisco, MBA-programmet og åpne studier består av ulike koblingsnøkler, henholdsvis personnummer, e-postadresse og navn/postadresse. For å redusere omfanget av mulige feilkilder vasket vi medlemslistene mot studentlistene for å ta bort tastefeil i personnummer eller navn for å sørge for høyest mulig match mellom listene. Vi sammenstilte videre informasjon på personnummer, navn og adresse for å rette opp feilregistreringer. Ved å sammenligne flere informasjonskilder kunne vi med stor sikkerhet bestemme identiteten til respondentene.

Informasjonen fra listene over Addisokurs og MBA ble koblet til medlemsregisteret på bakgrunn av personnummer eller e-postadresse for unik identifisering. Det var 823 personer fra Addisco-listene som kunne kobles til FLT's medlemsregister på bakgrunn av personnummer. Koblingen mellom medlemsregisteret og MBA-studentene ble gjort på bakgrunn av navn og e-postadresse, og vi identifiserte 49 personer i begge listene.

Koblingen mellom listen over støtte til åpne studier og medlemsregisteret er mer usikker på grunn av mangel på informasjon som tillater unik identifisering av enkeltpersoner. Det er ikke umulig at det fins to Hans Hansen innenfor samme postnummerkode for eksempel. Ved å bruke navn og postnummer fant vi 182 match mellom listene, og ved å bare bruke navn fant vi 247 matcher. På grunn av at identifisering ved navn kan gi uriktige koblinger inspiserer vi disse manuelt. Antallet koblinger ble da redusert til 231.

Trekking av utvalg og utsendelse av spørreundersøkelse

Vi benyttet elektronisk utsendelse av spørreundersøkelsen, og det reduserte antallet respondenter fordi fullstendig e-postadresse mangler for personer både i kurslistene og i medlemsregisteret. Det er til sammen 1 276 personer fra Addisco-listene, 231 personer fra listene over åpne søknader og 77 personer fra listen med MBA studenter. Av disse er det 78 personer som befinner seg på minst to av listene, slik at unikt antall respondenter er 1506. Vi sendte ut undersøkelsen til alle personene som har mottatt EVU gjennom FLT. Ved utsendelse benytter vi e-postadressen fra medlemsregisteret, da denne antas å være den mest oppdaterte. Dersom den tidligere kursdeltakeren ikke lengre var medlem hos FLT benyttet vi e-postadressen oppgitt ved studieregistrering som kontakt. I medlemsregisteret trakk vi ut 75 prosent av medlemmene med gyldig e-postadresse som ikke har deltatt eller fått støtte til EVU gjennom FLT. Utvalget bestod dermed av 9 333 personer.

Svar på spørreundersøkelsen

Spørreundersøkelsen ble sendt til de to utvalgene i februar 2016 og hadde to purringer i perioden fram til den ble stengt 15. mars 2016.

Som beskrevet over hadde eksperimentutvalget, altså utvalget basert på personer som hadde mottatt utdanningsstøtte fra FLT, et unikt antall respondenter på 1506. Vi sendte spørreundersøkelsen til alle disse respondentene. Av disse ble 1168 levert. Vi mottok 468 fullførte svar, noe som gir oss 39,8 prosent svar.

Kontrollutvalget som var basert på FLT's medlemsregister bestod av 9333 personer etter at vi hadde trukket 75 prosent av medlemmene med gyldig epostadresse. Det ble ikke sendt ut spørreundersøkelse til dubletter med eksperimentutvalget. Ifølge Questback og vår egen telling av automatiske returnerte eposter ble spørreundersøkelsen levert til 8134 personer. Vi mottok 2030 fullførte svar, noe som gir oss 25,0 prosent svar.

Vi forventet i utgangspunktet noe høyere svarprosent i eksperimentutvalget fordi det på grunn av temaet for spørreundersøkelsen ville framstå som mer interessant for dem som har gjennomført etter- og videreutdanning. Vi forventet også at spørreundersøkelsen ikke ville nå ut til alle epostadressene vi hadde. Grunner til dette er for eksempel at noen ikke hadde gyldig epostadresse eller at vi fikk eposten direkte i retur.

Samlet, uvektet svarprosent ble da på 26,8, mens gjennomsnittlig svarprosent der de to utvalgene vektet likt ble 33,2 prosent. I lys av at kontrollutvalget i all hovedsak ikke har mottatt utdanningsstøtte fra FLT eller har erfaring med utdanningssselskapet Addisco mener vi at svarprosenten er tilfredsstillende.

Intervjuer og casebedrifter

Vi kombinerte spørreundersøkelsen med en rekke dybdeintervjuer av FLT-medlemmer som har gjennomført utdanning med stipend fra støtteordningen, i de fleste tilfeller gjennom Addisco. Dette er hensiktsmessig av flere grunner. For det første var en del av de første intervjuene viktige for å synliggjøre viktige områder og temaer som vi skulle ta opp i spørreundersøkelsen. Noen av intervjuene, for eksempel et fokusgruppeintervju vi gjennomførte i november 2015, var dessuten designet på den måten at vi diskuterte innholdet av flere av spørsmålene som senere skulle inngå i spørreundersøkelsen. For det andre ville intervjuene gi oss bedre eksempler på hvordan etter- og videreutdanning påvirker dynamikken på konkrete arbeidsplasser, samt gi grundigere forklaringer for motivasjon for å ta etter- og videreutdanning og erfaringer med støtteordningen for etter- og videreutdanning og Addisco. Kvalitative intervjuer har også vært metoden vi primært har benyttet for å belyse spørsmålet vårt om hvilke effekter FLT's støtteordning for EVU og Addisco har for *bedriftene* FLT-medlemmene er ansatte i. Vi har også gjennomført kvalitative intervjuer med partene i arbeidslivet (NHO og LOs sentralstyre).

Totalt har vi gjennomført 29 enkeltintervjuer og 1 fokusgruppe med 6 deltakere.

Casebedrifter

Vi ble på et tidlig tidspunkt enige med FLT om at vi skulle velge ut casebedrifter som på ulike måter utmerket seg med at ansatte FLT-medlemmer hadde gjennomført utdanning med støtte fra FLT og/eller Addisco. I disse casebedriftene skulle vi både intervjuer FLT-medlemmer som hadde benyttet seg av FLT's støtteordning, og ledere som kjente til ordningen. I utgangspunktet ble vi enige om å velge ut 6 casebedrifter som tok utgangspunkt i en kombinasjon av vår egen beregning av hyppighet av mottatt utdanningsstøtte blant medlemmer i bedrifter, og en tilleggsvurdering av Addisco. Blant annet ville det være viktig å besøke bedrifter som representerer litt ulike bransjer, men samtidig være representative for en stor del av FLT's medlemmer. Det ville også være et poeng å velge ut minst en bedrift som var knyttet til Norges olje- og gassvirksomhet siden denne næringen har vært svært utsatt for omstilling i perioden vi har gjennomført studien.

På tross av gjentatte forsøk fra Addisco viste det seg utfordrende å få koordinert 6 bedrifter til bedriftsbesøk, så vi endte opp med å besøke 4 casebedrifter i et tidsrom mellom mars 2016 og september 2016. En av bedriftene er tett knyttet til Norges olje- og gassvirksomhet i egenskap av å være en stor leverandørbedrift (Teknologibedriften). En annen av bedriftene er delvis knyttet til olje- og gassvirksomheten, men har også andre markeder som er vel så viktige (Produksjonsbedriften). To av bedriftene er industribedrifter som opererer innenfor andre markeder, men der kompetansen som FLT-medlemmene tilegner seg gjennom EVU støttet av FLT, framstår som nyttig (Næringsmiddelbedriften og Metallbedriften).

Vi gjennomførte mellom 5 og 6 intervjuer i hver enkelt bedrift, og snakket i tillegg til FLT-medlemmer med ledere på ulike nivåer, inkludert HR-ledere og produksjonsledere. Vi snakket også med hovedtilitsvalgt i alle bedriftene, og dette var også vår hovedkontakt inn mot bedriftene med unntak av 'Produksjonsbedriften'. Hvert intervju hadde varighet på mellom 45 og 60 minutter og ble gjennomført i møterom hos bedriften vi besøkte. På grunn av logistikkutfordringer ble 2 intervjuer gjennomført på telefon i etterkant av besøket.

I intervjuene i de 4 bedriftene var vi spesielt opptatt av å spørre FLT-medlemmene om hvordan de oppfatter sine arbeids- og utdanningsløp i løpet av sin ansettelse i bedriften, både før og etter at de

hadde gjennomført EVU gjennom FLT/Addisco. Vi spurte også om hvordan kompetansehevingen hadde påvirket arbeidshverdagen til FLT-medlemmene. I intervjuene med ledelsen i de samme bedriftene var vi spesielt opptatte av om og på hvilken måte kompetansehevingen blant FLT-medlemmer (primært gjennom Addisco) hadde bidratt til utviklingen av bedriften på ulike måter.¹⁷

Intervjuer – partene i arbeidslivet og utdanningspolitikk

I tillegg til dokumentanalyse av avtaleverk, offentlige dokumenter (inkl. NOUer og Stortingsmeldinger), samt en omfattende litteraturgjennomgang, har vi gjennomført intervjuer med sentrale personer i LOs sentralstyre og NHO (utdanningspolitiske talspersoner og forhandlingsparter) for å høre deres synspunkter på partenes rolle i norsk utdanningspolitikk for livslang læring. Disse intervjuene har hatt en varighet på ca. 1 time og ble gjennomført våren 2016.

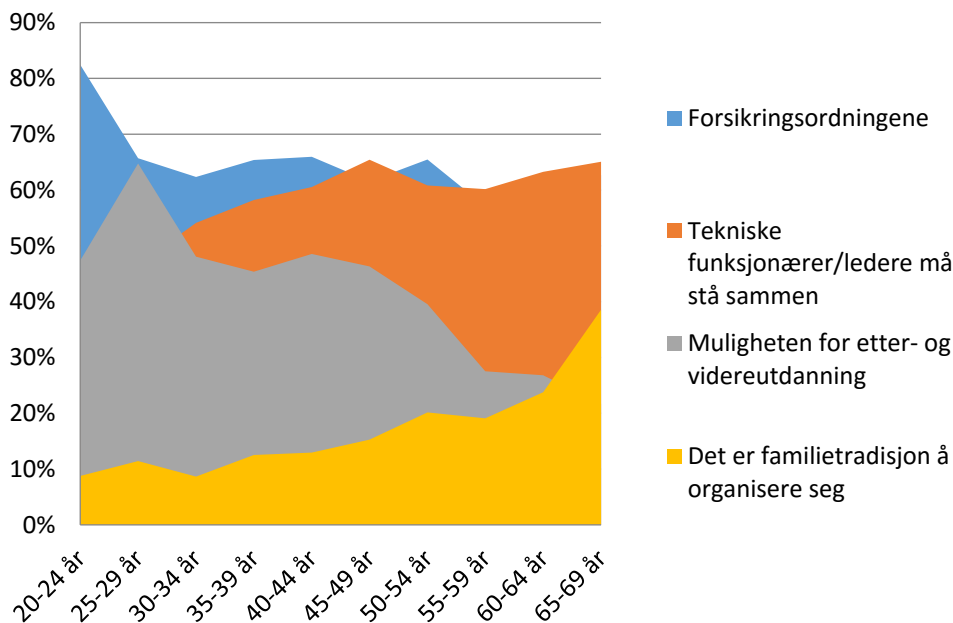
¹⁷ Se vedlegg 2 (intervjuguide til intervjuer av FLT-medlemmer i casebedriftene) og vedlegg 3 (intervjuguide til intervjuer med ledere i casebedriftene)

4. Bakgrunn– hvem tar etter- og videreutdanning i FLT og hva er motivasjon og barrierer for EVU?

I dette kapitlet skal vi presentere bakgrunnsinformasjon om utvalget i spørreundersøkelsen vi har gjennomført blant FLT's medlemsmasse. Vi er spesielt interessert i faktorer som har betydning for hvorfor noen velger å ta etter- og videreutdanning og hvorfor noen velger dette bort. Funnene i dette kapitlet vil fungere som bakgrunnsmateriale for de problemstillingene vi vil ta opp senere i rapporten.

Som vi har presentert tidligere består utvalget vårt av to grupper av FLT medlemmer, de som har gjennomført etter- og videreutdanning og de som ikke har gjennomført etter- og videreutdanning. I utvalget vårt er det 49 prosent som oppgir at de har tatt etter- og videreutdanning, mens 51 prosent oppgir at de ikke har noen form for etter- og videreutdanning. Utvalget består av 72 prosent menn og 28 prosent kvinner. Vi finner en forskjell mellom kjønnene når det gjelder andelen som har tatt EVU. En større andel kvinner har tatt EVU (59 prosent) sammenlignet med menn (45 prosent). Vi finner ingen signifikante forskjeller i alder mellom de som har tatt, og de som ikke har tatt EVU.

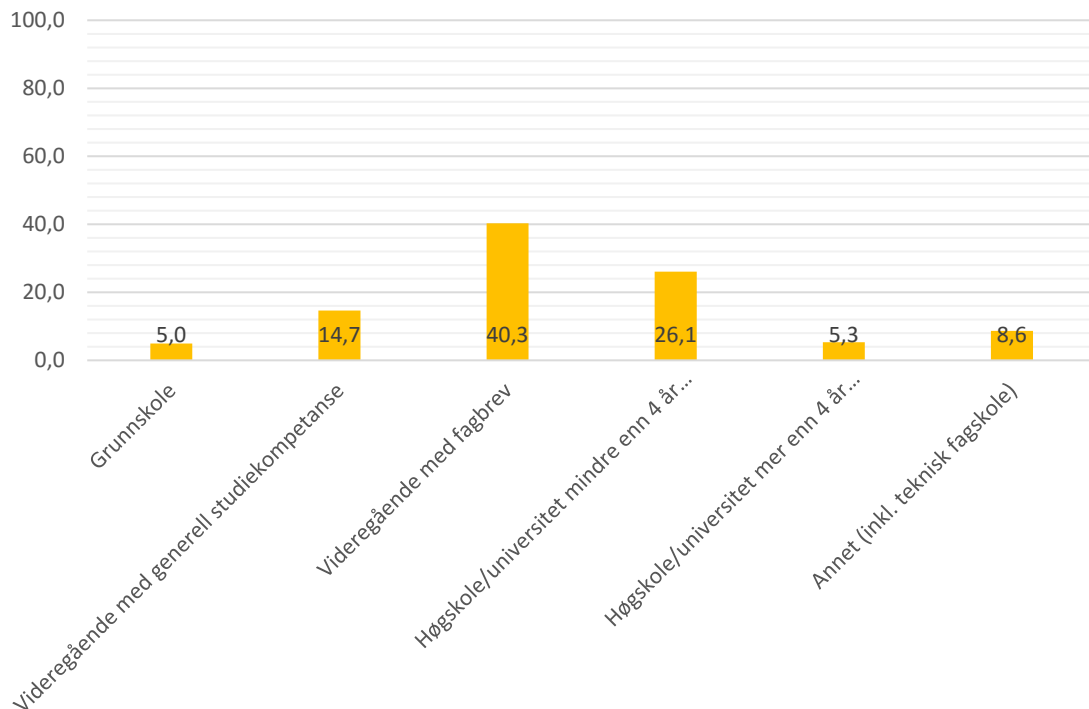
I en tidligere undersøkelse gjennomført av AFI ser vi at muligheten for etter- og videreutdanning er en betydelig årsak til at arbeidstakere velger å melde seg inn i FLT (figur 1), og det er særlig yngre arbeidstakere som legger vekt på dette (fra Bergene et al. 2013, side 31).



Figur 1 Viktigste grunner til å organisere seg i FLT

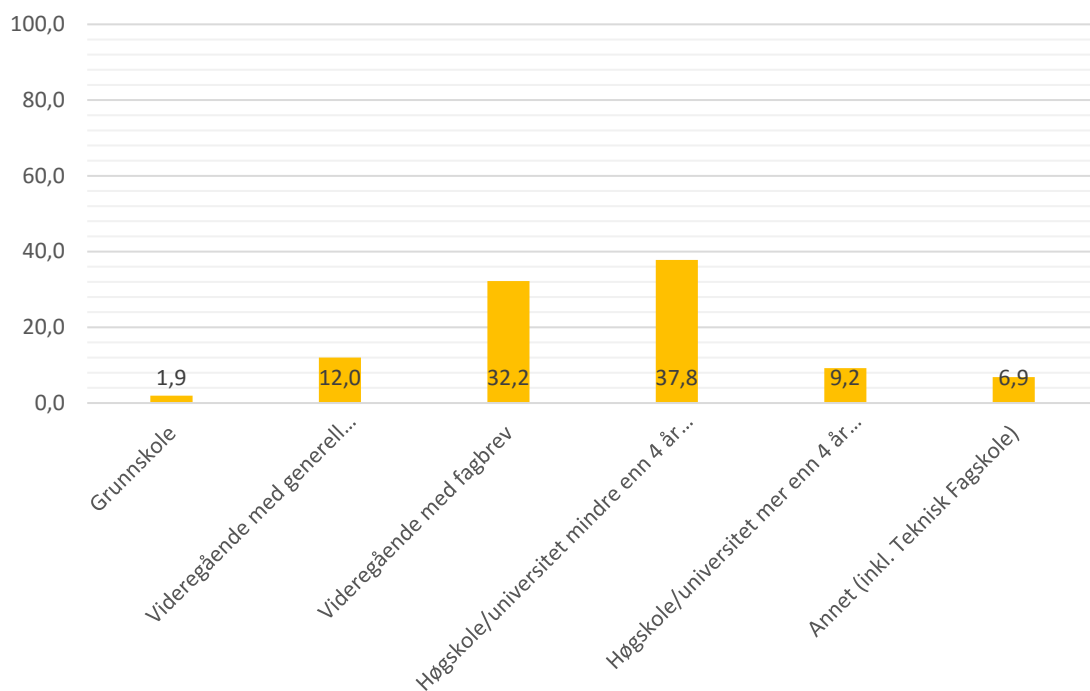
En viktig faktor i dette prosjektet er utdanning og hvorvidt mer utdanning (EVU) har positive effekter på opplevelse av jobbtrygghet, ansettbarhet, jobbtilfredshet, innovasjon, læring m.m. Her støter vi på et metodisk problem da vi kun har tverrsnittsdata med informasjon om høyeste utdanning. Hvorvidt denne utdanningen er ervervet gjennom EVU eller ikke, har vi ingen informasjon om. I utvalget vårt

finder vi at 40 prosent har fagbrev som høyeste utdanning, mens 31 prosent oppgir at de har høyere utdanning (som blir definert som bachelor eller høyere).



Figur 2 FLT medlemmers utdanningsnivå for totalutvalget Prosent (n=2498)

Til sammenligning viser Arbeidslivsbarometeret for 2016 at 16 prosent av øvrige arbeidstakere har yrkesutdanning/fagbrev på videregående nivå, mens 57 prosent oppgir høyere utdanning (Nygaard et al., 2016). Generelt har dermed FLT's medlemmer et noe lavere utdanningsnivå, samtidig som forbundet nettopp representerer mange spesialiserte arbeidstakere med yrkesutdanning. Hvis vi kun ser på utvalget som har gjennomført EVU får vi et litt annet bilde. Blant medlemmene som har fått støtte fra FLT's støtteordning til etter- og videreutdanning er det henholdsvis 32 prosent med fagbrev som høyeste utdanning og 47 prosent med høyere utdanning.



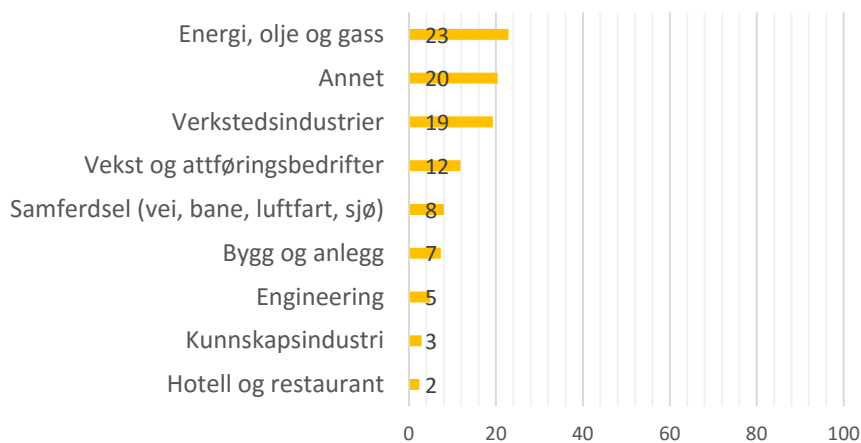
Figur 3 Utdanningsnivå for FLT-medlemmer som har mottatt støtte til EVU Prosent (n=466)

De som har tatt etter- og videreutdanning oppgir altså at de har høyere utdanningsnivå enn det gruppen som ikke har tatt EVU gjør. Vi vet ikke om de som har tatt EVU i utgangspunktet hadde høyere utdanningsnivå enn kontrollgruppen eller om de har tilegnet seg høyere utdanningsnivå gjennom EVU. Noe informasjon har vi imidlertid fra administrasjonen i Addisco, som representerer den største gruppen med FLT-medlemmer som har tatt etter- og videreutdanning. En del respondenter vil nok tolke gjennomført årsenhet i teknologiledelse som Høgskole/universitetsgrad under 4 år, og her er det et høyt antall Addisco-studenter som har oppnådd denne graden¹⁸. Det er også noen studenter som har oppnådd Bachelor eller mastergrad. Ifølge Addisco har det siden 2002 blitt avlagt 22 Mastergrader (MBA), mens kun 1 har blitt registrert med Bachelorgrad. Vi må her også ta høyde for at Addisco ikke plukker opp de som eventuelt kombinerer Addisocurs med kurs andre steder for å sette sammen til en grad. Samtidig virker det å være relativt få som tar videreutdanning gjennom Addisco helt opp på bachelor- eller masternivå. Denne antakelsen støttes av tall som viser at de fleste medlemmene har studert inntil fire kurs med FLT støtte, noe som i seg selv ikke vil være tilstrekkelig for en bachelorgrad i høyere utdanning. Vi har mindre informasjon om dem som ikke har tatt utdanning gjennom Addisco, men i casebedriftene vi diskuterer i kapittel 7 vet vi at bedriftene også gir støtte til EVU som fører til grader på både bachelor, master og doktorgradsnivå. Vi vet også at mange tar Teknisk Fagskole som etter- og videreutdanning.

En annen viktig faktor som kan ha betydning for hvorvidt medlemmene har tatt EVU eller ikke, er i hvilken næring man arbeider og om man arbeider i en stor eller liten bedrift. Som vi ser av Figur 4 under, jobber de fleste i utvalget vårt innen Energi, olje og gass (23 prosent). Dernest er det i underkant

¹⁸ Pers.komm. med Nina Henriksen i Addisco, 10.03.2017

av en femtedel som oppgir at de arbeider i Verkstedsindustrier. En femtedel av utvalget har også oppgitt at de jobber i annen næring enn de predefinerte kategoriene. Mange oppgir her å jobbe i næringsmiddelindustrien, eller annen type industri.



Figur 4 FLT medlemmers ansettelse etter næring. Prosent (n=2478)

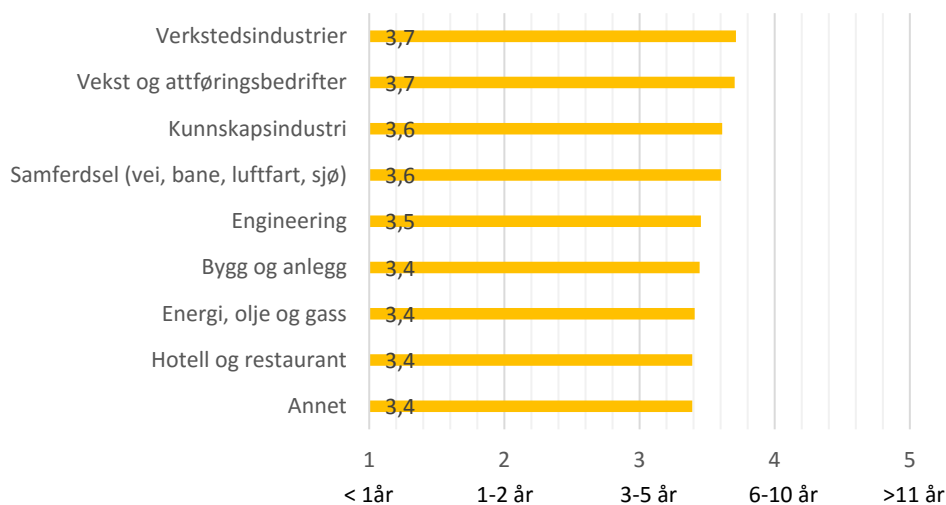
Vi spurte videre utvalget om hvor stor bedrift de jobber i. De fleste respondentene oppgir at de jobber i større bedrifter med mer enn 100 ansatte (67 prosent). Kun 4 prosent oppgir at de jobber i en liten bedrift med færre enn 10 ansatte, mens 24 prosent oppgir at de jobber i en mellomstor bedrift med mellom 10 og 99 ansatte. Det finnes ingen signifikante forskjeller mellom bedriftsstørrelse og hvorvidt medlemmene har tatt EVU eller ikke ($p > ,05$), noe som er litt overraskende ut i fra andre undersøkelser som viser at større bedrifter generelt sett preges av mer etter- og videreutdanning blant sine ansatte (Solberg et al., 2013).

Videre spurte vi medlemmene om hvor lenge de hadde jobbet i den bedriften de nå var ansatt. Det var 20 prosent som kan karakteriseres som ganske nye i jobben (ansatt i under 2 år). Over 50 prosent oppgir at de har vært i samme jobb i 6 år eller lengre (se Tabell 3).

Tabell 3 Antall år medlemmene har vært i sin nåværende jobb. Antall og prosent

	Antall	Prosent
Inntil 1 år	173	7
1 til 2 år	322	13
3 til 5 år	697	28
6 til 10 år	585	24
11 år eller lenger	687	28
Total	2464	100

Figur 5 viser hvordan utvalget fordeler seg etter hvor lenge de har vært i bedriften og type bedrift. Figuren viser at det er små gjennomsnittsforskjeller mellom bedriftene når det gjelder hvor lenge de ansatte har arbeidet i bedriften. Men vi finner signifikante forskjeller mellom de som jobber i Energi, olje og gass, og de som jobber i henholdsvis Verkstedsindustrier og Vekst og attføringsbedrifter, hvor ansatte i Energi, olje og gass-næringen oppgir signifikant færre år i bedriften enn de to andre.



Figur 5 Antall år medlemmene har vært i sin nåværende jobb etter næring (n=2449)

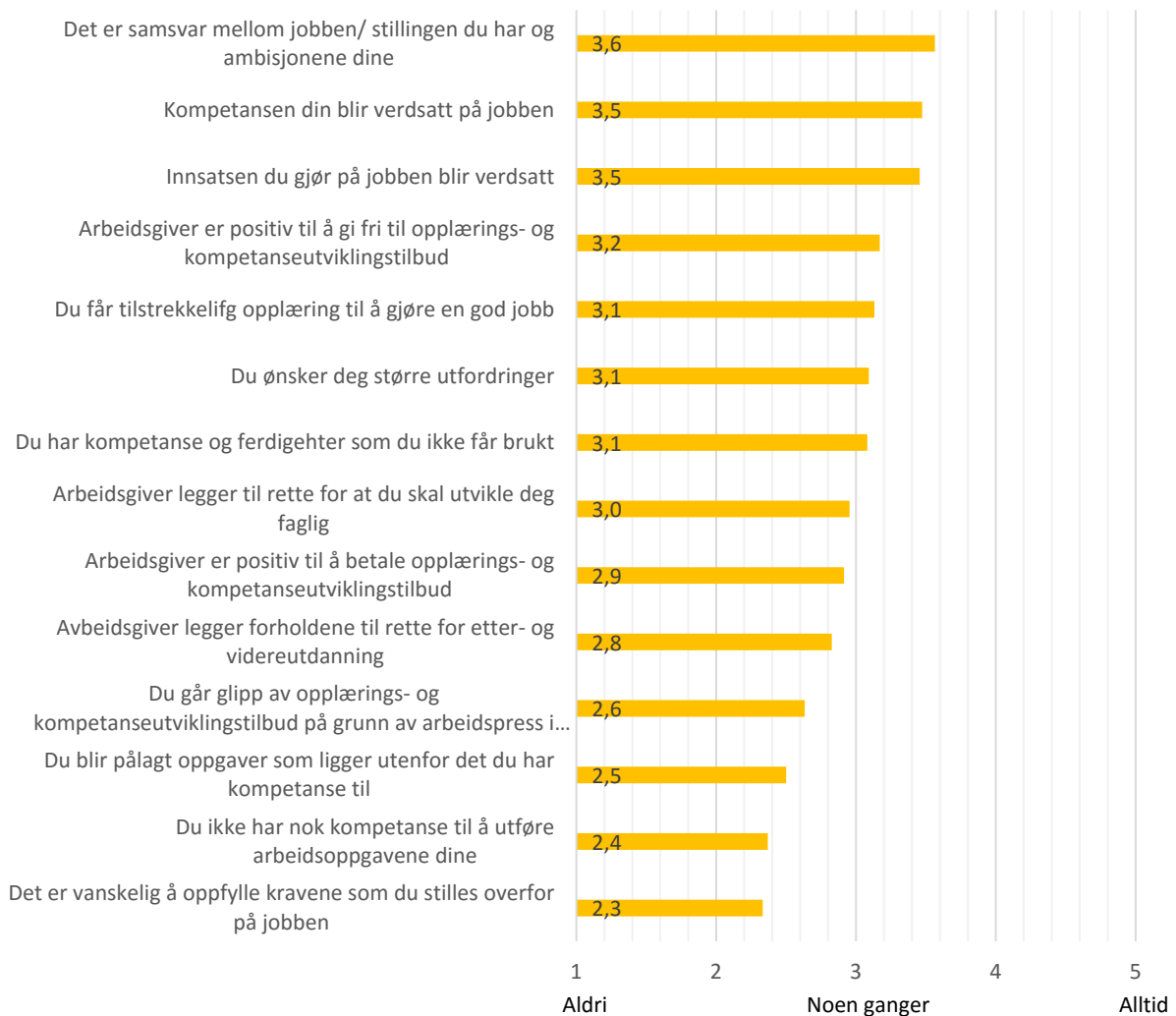
Videre var vi interessert i hvorvidt EVU hadde innvirkning på lønnsnivå og hvorvidt de ansatte var fornøyde med sin egen lønn. De som hadde tatt EVU oppga at de hadde høyere lønn sammenlignet med utvalget som ikke hadde tatt EVU. Fordi vi ikke vet om medlemmene som har tatt EVU har tilegnet seg høyere utdanningsnivå gjennom etter- og videreutdanningen, kan vi ikke kontrollere for utdanningsnivå og undersøke om det er EVU som gir signifikante utslag for lønnsnivået.

Gjennomsnittlig i utvalget er det flere som er fornøyd med egen lønn enn misfornøyd. Tabell 4 viser at i overkant av en tredjedel av utvalget oppgir at de synes at de burde tjent noe eller vesentlig mer, mens 45 prosent er rimelig eller svært fornøyd med egen lønn. De som er mest fornøyd med lønnen sin er ansatte i Energi, olje og gass, Bygg og anleggsnæringen, og i Verkstedsindustrier. De som er minst fornøyd med egen lønn er ansatte i Hotell og restaurant næringen og Vekst og attføringsnæringen.

Tabell 4 FLT medlemmer om hvor fornøyd de er med egen lønn. Antall og prosent.

	Antall	Prosent
Jeg synes jeg burde tjent vesentlig mer	120	5
Jeg synes jeg burde tjent noe mer	688	28
Jeg er verken misfornøyd eller fornøyd med min lønn	554	23
Jeg er rimelig fornøyd med min lønn	931	38
Jeg er svært fornøyd med min lønn	172	7
Total	2465	100

Vi ønsket videre å se på hvordan de ansatte opplevde at arbeidsgiver legger til rette for EVU. Vi presenterte utvalget med en rekke påstander om opplæring, utdanning og opplevelse av å bli verdsatt på jobben. Figur 6 viser at utvalget opplever at det er samsvar mellom stillingen de hadde og egne ambisjoner. Videre opplevde mange at deres kompetanse og innsats ble verdsatt på jobb. Det var allikevel flere som oppga at det var vanskelig å oppfylle kravene de ble stilt ovenfor på jobb, at de opplevde at de ikke hadde nok kompetanse til å utføre arbeidsoppgavene sine og at de ble pålagt oppgaver som lå utenfor deres kompetanse. Resultatene viste også at arbeidsgivere oppleves som mer positive til å gi fri enn å betale for opplærings- og kompetanseutviklingstilbud. Videre finner vi at arbeidsgiver oppleves som moderat på spørsmål om hvorvidt arbeidsgiver legger til rette for at ansatte skal utvikle seg faglig, og legge til rette for etter- og videreutdanning. På disse spørsmålene er det grunn til å tro at det finnes forskjeller mellom ansatte som har tatt EVU og de som ikke har tatt EVU.



Figur 6 Gjennomsnitt for hvor ofte medlemmene opplever følgende på jobben (n=1209)

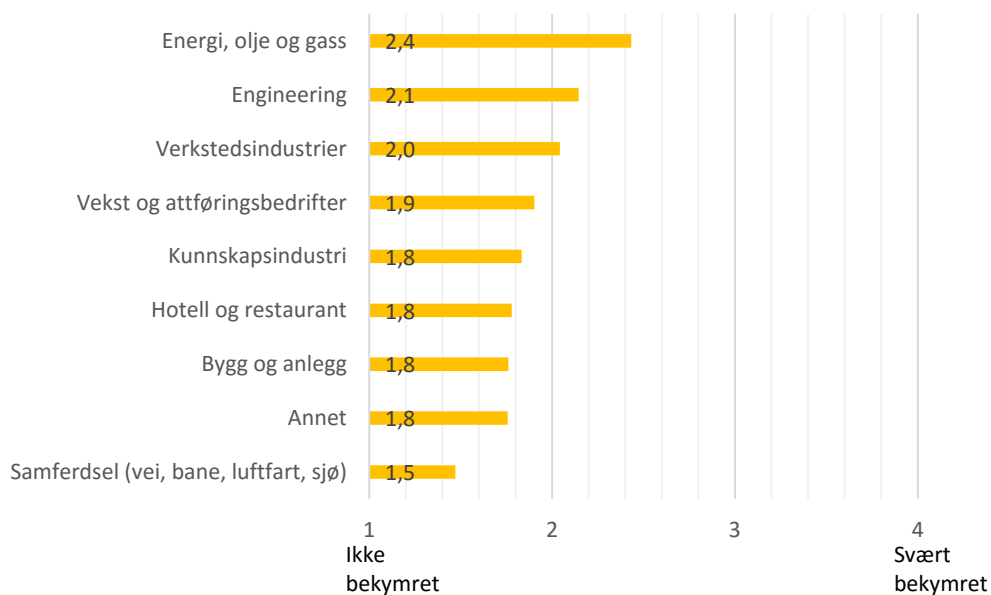
Vi finner at de som hadde EVU i større grad opplevde at arbeidsgiveren legger til rette for at de skulle utvikle seg faglig og at arbeidsgiver legger til rette for etter- og videreutdanning sammenlignet med de som ikke hadde tatt EVU. Videre finner vi at ansatte med EVU i større grad opplever at de har kompetanse og ferdigheter som de ikke fikk brukt og at de ønsker seg større utfordringer enn det ansatte uten EVU oppgir. Ansatte med EVU oppgir også oftere enn andre at høyt arbeidspress i jobben fører til at de går glipp av opplærings- og kompetanseutviklingstilbud. Ansatte uten EVU oppgir i høyere grad at det er samsvar mellom jobben de har og ambisjonene deres.

Omstilling - Bekymring for å miste jobb

Utvalget vårt består av flere næringer som i disse tider er utsatt for nedbemanning og omstillinger. I Arbeidslivsbarometeret for 2016 (Nygaard et al., 2016) oppgir færre at jobben er trygg enn under finanskrisen i 2009, og norsk arbeidsledighet har steget til ca. 4,8 prosent i 2016. Vi var derfor opptatt av å kartlegge jobbtrygghet i de ulike næringene, da vi tenker at jobbtrygghet eller jobbusikkerhet har betydning for hvorvidt man ønsker å ta etter- og videreutdanning. På direkte spørsmål om de var be-

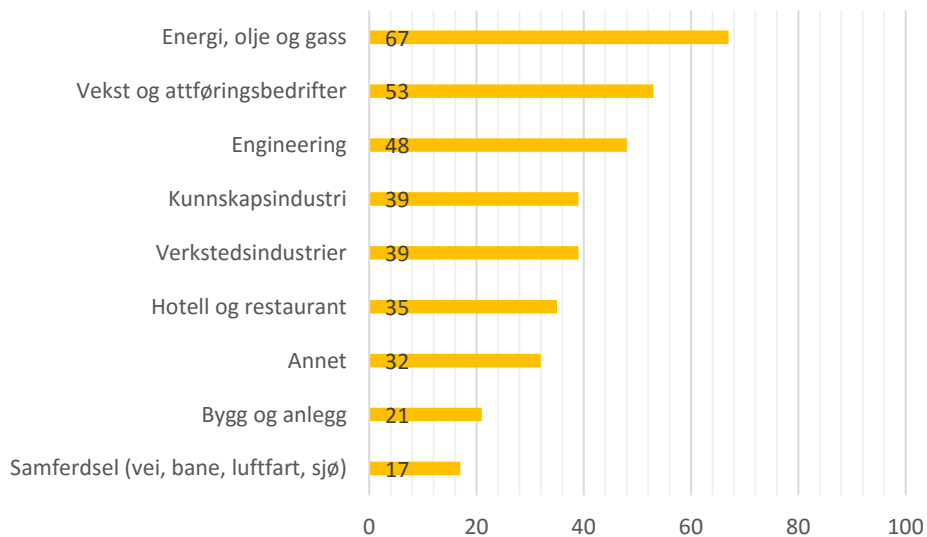
kymret for å miste jobben finner vi at medlemmenes bekymring er noe høyere enn landsgjennomsnittet for alle næringer i 2016. På landsbasis er 44 prosent ikke bekymret i det hele tatt, mens det tilsvarende tallet for FLT-medlemmer er 39 prosent.

Ser vi på næringsspesifikke skårer (i Figur 7) ser vi at medlemmer innen Energi, olje og gass ikke uventet skiller seg ut fra de andre med høyest grad av opplevd usikkerhet i stillingen ($p < ,05$). Videre er det medlemmene innen samferdsel som opplever mest trygghet i jobben sin sammenlignet med de andre ($p < ,05$).



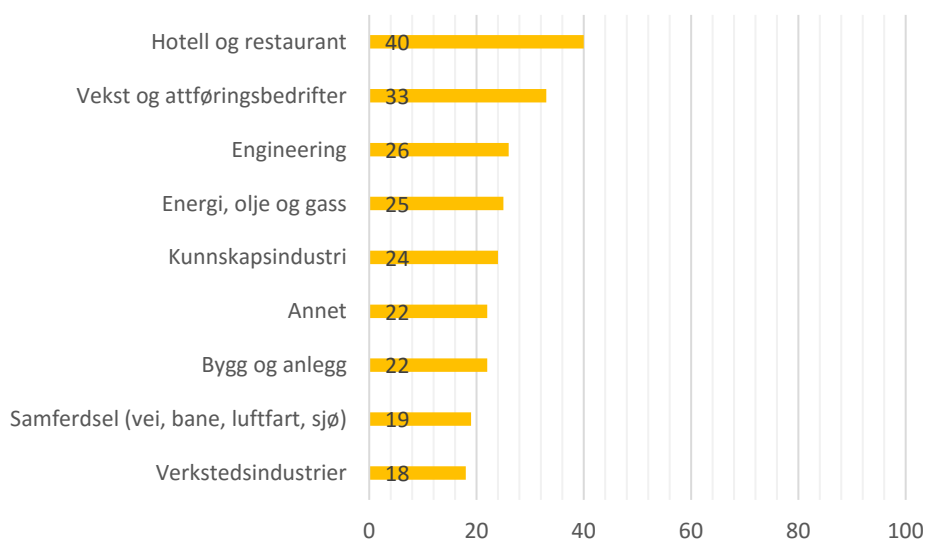
Figur 7 Andelen FLT medlemmer om hvorvidt de er bekymret eller ikke for å miste jobben etter næring. Prosent (n=2432)

På spørsmål om medlemmene opplever at de står i fare for å få en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon på grunn av omstillinger og nedskjæringer er det 43 prosent som svarer 'ja' på dette spørsmålet. Ser vi på gjennomsnittene etter næring ser vi at det er medlemmer ansatt i Energi, olje og gass næringen som i størst grad oppgir at de opplever en risiko for å miste eller få en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon på grunn av nedskjæringer og omstillinger. Vi finner tilnærmet lik fordeling av de ulike næringene som i Figur 8. I Arbeidslivsbarometeret er det litt vanskelig å sammenligne FLT-medlemmer innen Energi, olje og gass med andre arbeidstakere i samme næring ettersom inndelingen av næringer er litt annerledes i Arbeidslivsbarometeret. Hvis vi sammenligner med kategorien *Industri* i Arbeidslivsbarometeret finner vi små forskjeller mellom FLT-medlemmer og arbeidstakere i denne kategorien for øvrig.



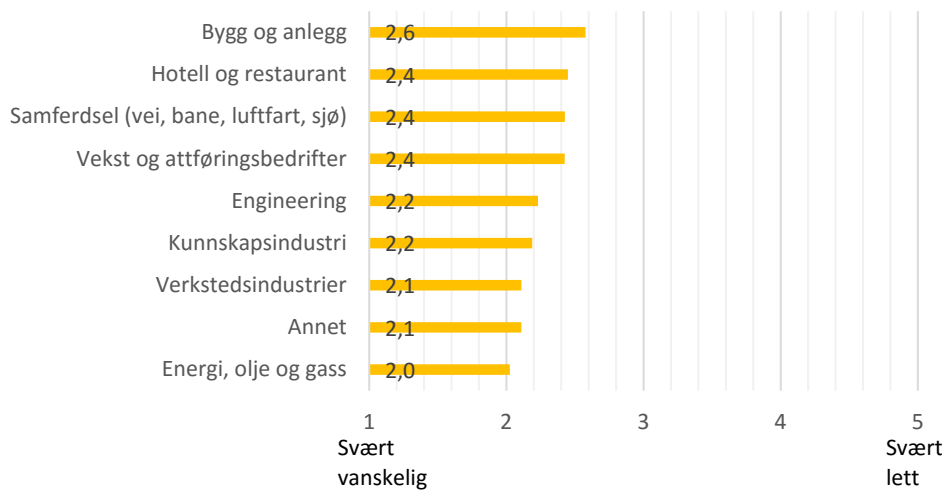
Figur 8 Andelen FLT medlemmer som svarer 'ja' på at de står i fare for å få en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon på grunn av omstillinger og nedskjæringer etter næring. Prosent (n=2046)

På spørsmål om medlemmene aktivt har søkt jobb den siste måneden oppgir i underkant av en fjerdedel (24 prosent) av utvalget at de i løpet av de siste fire ukene aktivt har søkt etter ny jobb. Brutt ned etter næringskategori finner vi at mange av næringene ligger rundt gjennomsnittet, mens Hotell og restaurant og Vekst- og attføringsbedrifter ligger noe høyere. Da vi fant at ansatte i Hotell og restaurant og Vekst og attføring var minst fornøyd med egen lønn, kan dette være noe av motivasjonen for å søke ny jobb. Ellers skårer Vekst og attføringsnæringen nest høyest på hvorvidt de står i fare for å få en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon på grunn av omstillinger og nedskjæringer, som jo også vil være en klar motivasjon for å søke jobb for disse ansatte.



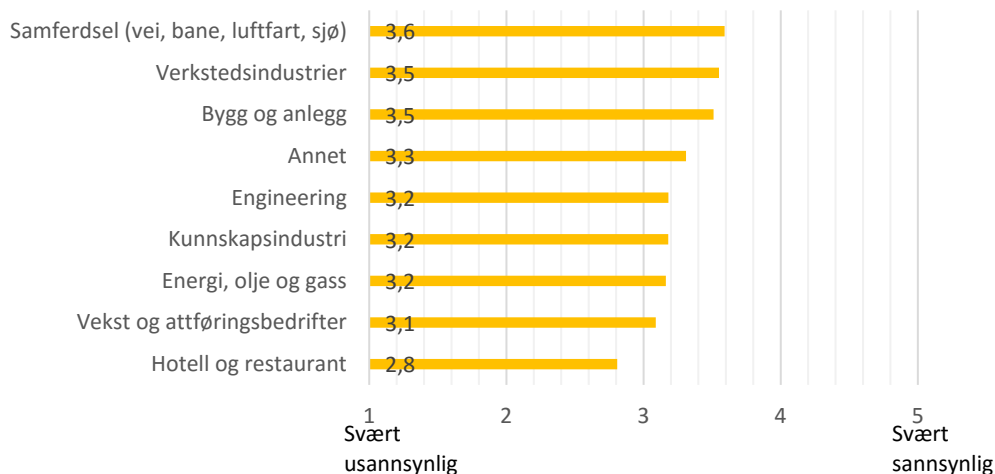
Figur 9 Andelen FLT medlemmer som oppgir at de aktivt har søkt jobb de siste fire ukene etter næring. Prosent (n=2433)

Når vi spurte medlemmene om de tenkte at det ville være lett eller vanskelig å finne seg en like god jobb som de nå hadde får vi relativt lunkne svar. Gjennomsnittskåren ligger på 2,2, som ligger mellom nokså vanskelig og verken vanskelig eller lett. Når vi bryter utvalget ned etter næring finner vi at det er medlemmer innen Energi, olje og gass som i høyest grad oppgir at det vil bli vanskelig å finne seg en like god jobb som de nå har. Medlemmer i Bygg og anleggsnæringen er de som har høyest skåre på dette spørsmålet, og kan sies å oppleve at det vil være minst vanskelig sammenlignet med de andre næringene.



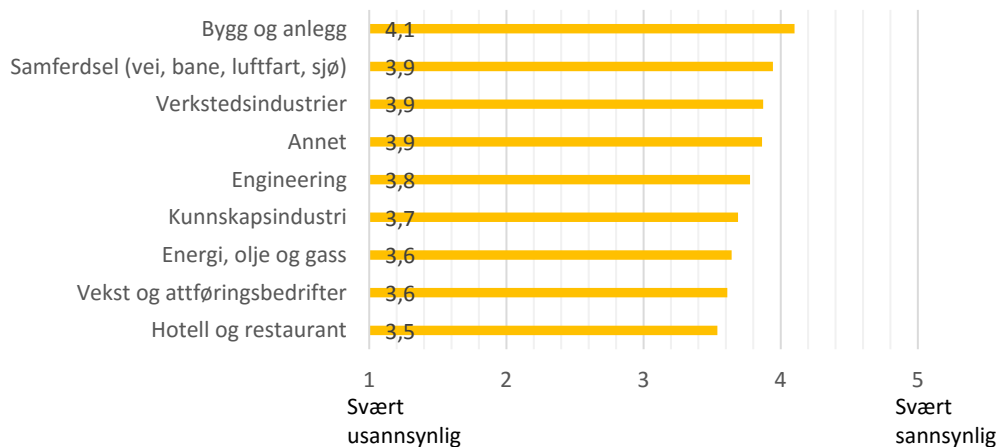
Figur 10 Andelen FLT medlemmer som opplever at det ville være lett eller vanskelig å finne en jobb som er minst like god som den de har nå etter næring. Prosent (n=2457)

Vi spurte også medlemmene om hvor sannsynlig det var at de hadde samme jobb om 5 år. Gjennomsnittet for medlemmene lå på 3,3, som ligger mellom 'verken usannsynlig eller sannsynlig' og 'ganske sannsynlig'. Når vi ser på dette spørsmålet etter næring ser vi at det er sammenhenger mellom tidligere funn. Figur 11 viser at medlemmer innen Samferdsel, Verkstedsindustrier og Bygg og anleggsnæringen opplever det som mer sannsynlig enn andre at de er i samme jobb om 5 år. Medlemmer som er ansatt i Hotell og restaurant er på den andre siden minst sikker på at de er i samme jobb om 5 år. De fleste næringer ligger rundt gjennomsnittet.



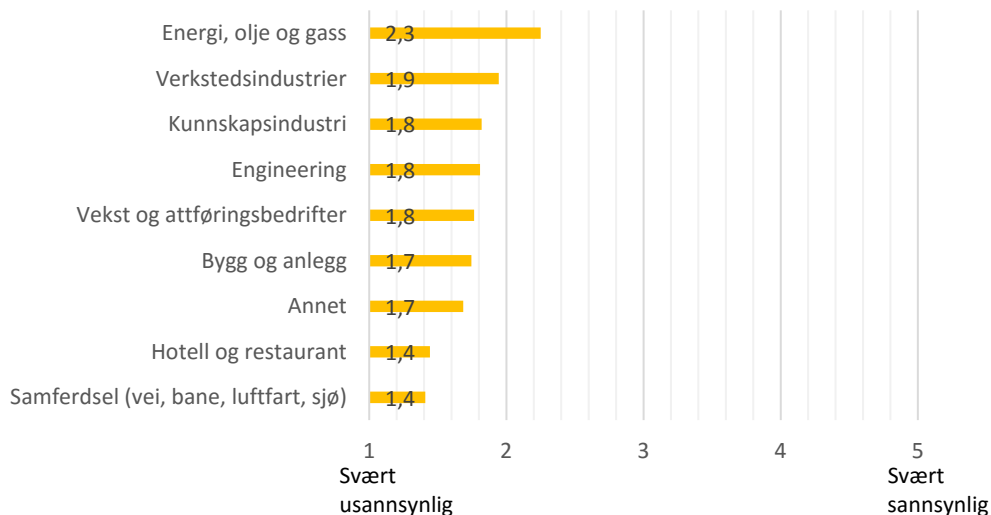
Figur 11 Gjennomsnitt for hvor sannsynlig det er for medlemmene at de er i samme jobb om 5 år (n=1991)

Vi spurte også om det var usannsynlig eller sannsynlig at de var i samme næring om 5 år. Gjennomsnittet er 3,8, altså mer sannsynlig enn for om hvorvidt medlemmene er i samme jobb. Igjen finner vi at skårene etter næring ligger mellom 'verken usannsynlig eller sannsynlig' og 'ganske sannsynlig'. Igjen ser vi at næringene fordeler seg rundt gjennomsnittet, med medlemmer innen Hotell og restaurant som i minst grad tenker seg at de er innenfor samme næring om 5 år.



Figur 12 Gjennomsnitt for hvor sannsynlig det er for medlemmene at de er i samme yrke/næring om 5 år (n=1991)

Til slutt var vi interessert i å få kunnskap om hvorvidt medlemmene opplevde at det var sannsynlig at de var arbeidsledige innen 5 år. Gjennomsnittet lå på 1,9, altså tett opp mot ganske usannsynlig. Medlemmer som jobber innen Energi, olje og gass skiller seg ut her som en gruppe hvor den opplevde sannsynligheten for å bli arbeidsløs er størst sammenlignet med de andre næringene.



Figur 13 Gjennomsnitt for hvor sannsynlig det er for medlemmene at de er arbeidsledig om 5 år (n=1991)

EVU – Motivasjon og barrierer

Nå som vi har sett på ulike bakgrunnsvariabler som kan ha betydning for EVU og hvordan eventuelt omstilling kan påvirke etterspørsel etter EVU, skal vi nå i dette kapitlet se på medlemmenes motivasjon for å ta EVU. Hvem er det som er mest motivert for å ta EVU, og hvilke barrierer opplever medlemmene som hindre for EVU?

I spørreundersøkelsen spurte vi FLT's medlemmer om hvor sannsynlig det var at de ville ta EVU, og da oppga 59 prosent at de var noe eller svært motivert til å ta etter- og videreutdanning. På spørsmål om hvorvidt medlemmene oppfattet det som sannsynlig at de ville benytte seg av ordningen innen 5 år, svarte i overkant av 34 prosent at dette var noe eller svært sannsynlig. Da vi spurte medlemmene hvor aktuelt det ville være å ta EVU gjennom Addiscos utdanningstilbud og/eller gjennom åpne studier, oppga 42 prosent at det var noe eller svært aktuelt å benytte seg av Addiscos utdanningstilbud, og 46 prosent oppgir at det vil være noe eller svært aktuelt å ta utdanning i egen regi med økonomisk støtte fra FLT.

Vi var videre interessert i hvem som var mest motivert for å ta EVU i utvalget vårt. Bivariate analyser viste at kvinner oppga signifikant oftere å være motivert for EVU enn menn. Lønnsnivå og utdanningsnivå predikerte også motivasjonen for etter- og videreutdanning. Sannsynligheten for å ønske EVU var høyere blant de med lav lønn enn blant de med høy lønn, og høyere blant de med høy utdanning enn de med lav utdanning. Vi fant også at alder hadde en signifikant effekt på motivasjonen for EVU, ved at medlemmer med lavere alder oftere oppga å være motivert for EVU sammenlignet med medlemmer som var eldre. Ansettelsestid, hvorvidt de ansatte var bekymret for å miste jobben sin var også signifikant relatert til motivasjon for EVU. De som har vært ansatt kortest var mest motivert for EVU sammenlignet med de som hadde lengst fartstid i bedriften og jo mer bekymret man var for å miste jobben, jo mer motivert var man for EVU. Bedriftens størrelse hadde ingen innvirkning på medlemmenes motivasjon, for å ta EVU ($p > 0,05$).

For å kunne si noe om samspillet mellom de ulike variablene og hva som predikerer motivasjonen for EVU best gjennomførte vi en multipl regressjonsanalyse, hvor vi benyttet oss av de variablene som

viste seg å ha signifikante bivariate effekter på motivasjon for EVU i en samlet modell. Som vi ser av Tabell 5 er det alder som predikerer hvorvidt man er motivert for å ta etter- og videreutdanning. Jo yngre man er, jo mer sannsynlig er det at man er motivert for å ta EVU. Dernest er det utdanningsnivå som har størst betydning for motivasjonen for EVU. Jo høyere utdanning man har, jo mer sannsynlig er det at man er motivert for EVU. Ansatte som har vært kort i bedriften har større sannsynlighet for å ønske EVU og kvinner har større sannsynlighet for å ønske EVU enn menn. Vi finner også at hvorvidt man er bekymret for å miste jobben ikke har noen signifikant betydning for motivasjonen for EVU, mens de som oppgir at de står i fare for å få dårligere arbeidssituasjon på grunn av omstillinger i større grad er motivert for EVU sammenlignet med andre. Lønnsnivået har ingen signifikant egenbidrag på motivasjon for EVU, kontrollert for de andre variablene i modellen.

Tabell 5 Multipl regressjonsanalyse med om man har motivasjon til å ta etter- og videreutdanning som avhengig variabel (1=lav motivasjon, 5=høy motivasjon).

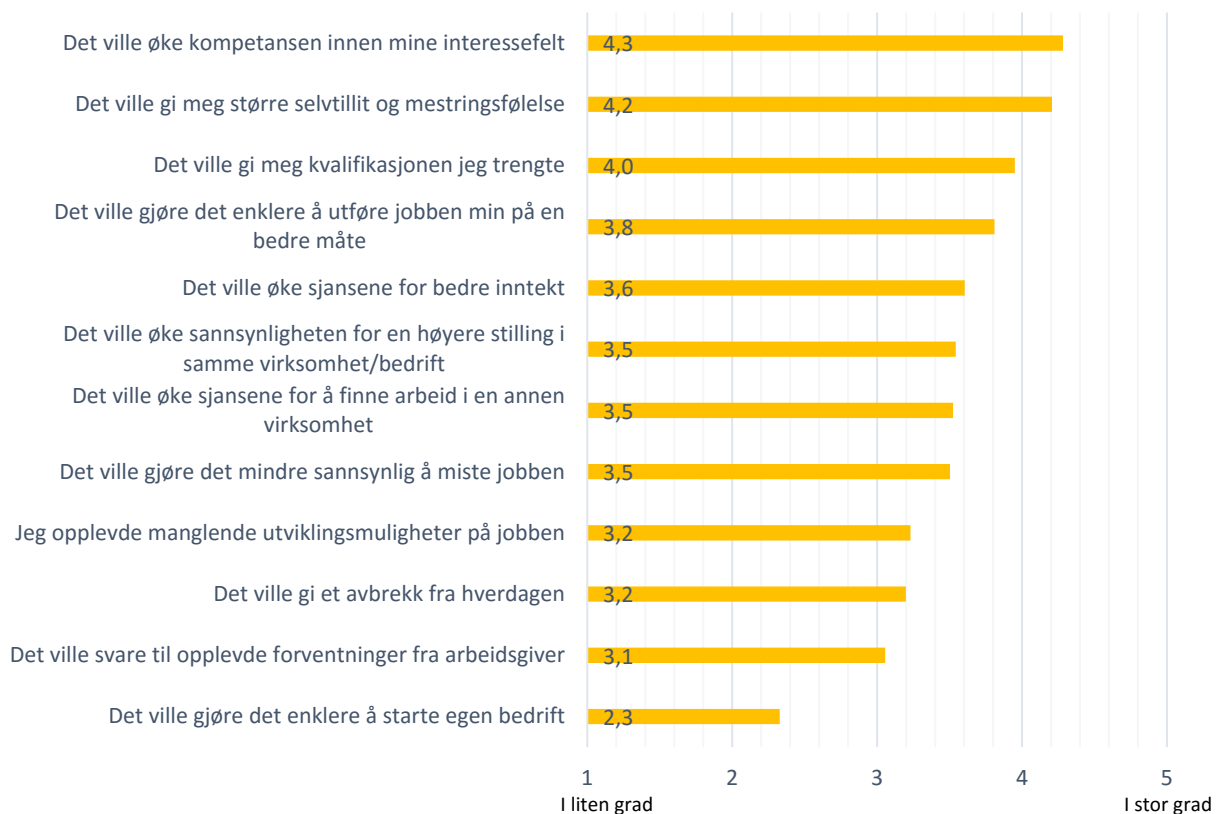
	EXP (β)	S.E.	M	SD
Kjønn (1=mann, 2= kvinner)	,06*	,064	1,28	,449
Utdanningsnivå (1= grunnskole, 5= høyskole/universitet mer enn 4 år)	,13***	,029	3,13	,938
Lønnsnivå (1= 25 % laveste lønn, 3=25 % høyeste lønn)	-,03is	,042	1,97	,716
Alder (1=<35 år, 4=>55)	- ,18***	,031	2,87	,952
År ansatt i bedrift (1=<1år, 5=>11 år)	-,09**	,024	3,52	1,221
Bekymret for å miste jobben (1=ikke bekymret, 4= svært bekymret)	-,01is	,033	1,99	,964
Antall ansatte i bedriften (1=0-9 ansatte, 5=>250 ansatte)	-,05*	,022	4,03	1,254
Fare for dårligere arbeidssituasjon pga. omstillinger (1=nei, 2= ja)	,08*	,065	1,43	,495

Note: EXP (β)= standardiserte koeffisienter, S.E.=Standard feil, M= gjennomsnitt, SD=standardavvik, * <,05, **<,01, ***<,001, is=ikke signifikant

Intervjudataene våre viser også at motivasjonen for EVU kan påvirkes av hvorvidt man står i fare for å få en dårligere arbeidssituasjon. En respondent sa det slik:

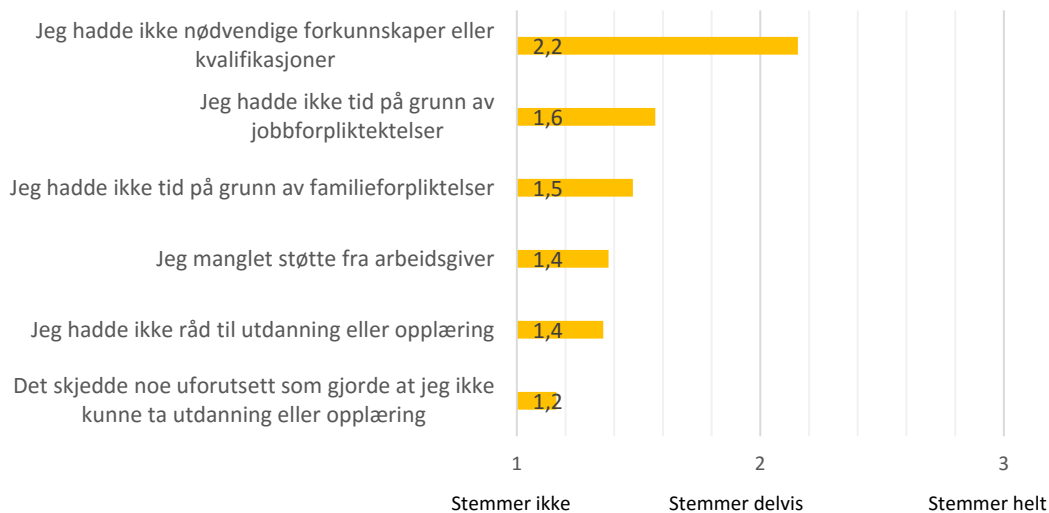
«(...) vi har hatt et enormt behov for omstilling og det går ut på at vi må produsere billigere. Vi har i stor grad redusert kostnader i alle år. På operatørnivået, så vil en omstilling der en tar vekk en stilling føre til at en annen operatør får litt mer å gjøre. For en funksjonær så risikerer man at hele jobben forsvinner og at man ikke har noe tilbud. Så det å være kvalifisert for nye jobber hele tiden, er viktig om du skal være med i gamet. For uansett hvor god jobb man gjør så er plutselig den jobben borte og da kan man fort sitte uten et tilbud. Så ut ifra det er tilbudet fra FLT veldig bra. Og kanskje noe av grunnen til at mange her har benyttet seg av det».

Vi hadde også med spørsmål i spørreundersøkelsen som kunne si noe mer om motivasjonen for EVU blant FLT medlemmene. Vi presenterte medlemmene med en rekke påstander som de skulle si seg mer eller mindre enige i på en 5 punkt skala. Vi fant at den største motivasjonsfaktorene medlemmene hadde for å ta EVU var at det ville øke kompetansen deres innen deres interessefelt. Videre oppga mange respondenter følgende motivasjonsfaktorer som viktige: økte kvalifikasjoner, større selvtillit og mestringsfølelse og det å kunne gjennomføre jobben bedre. Noe mindre viktig var det å få høyere lønn og avansere innad i bedriften, øke sannsynligheten for å få jobb i annen bedrift og unngå å miste jobben. Det som færrest legger til grunn for EVU er at det vil gjøre det enklere å starte egen bedrift.



Figur 14 Gjennomsnittsskårer på motivasjonsfaktorer for å ta etter- og videreutdanning (n=1147).

Vi ønsket videre å få mer kunnskap om de barrierene som medlemmene opplevde som hindringer for EVU. Vi ba respondentene om å vurdere en del påstander knyttet til nettopp dette. Figur 15 viser at medlemmene oppfattet at manglende nødvendige forkunnskaper eller kvalifikasjoner som hinder for å ta EVU. Mindre viktig var tid og penger.



Figur 15 Gjennomsnittsskårer på mulige hindringer for å delta på etter- og videreutdanning (n=2305)

Sammenfatning av kapittel 4

I dette kapitlet har vi sett på kjennetegn på de som tar etter- og videreutdanning, næringsspesifikke utfordringer og motivasjon og barrierer for EVU. Funnene viser at de fleste opplever at deres kompetanse blir verdsatt på jobben, og at arbeidsgiver stort sett er positiv til opplærings- og kompetanseutviklingstilbud. Allikevel finner vi at noen opplever at de ønsker større utfordringer og opplever at de har kompetanse og ferdigheter som ikke blir brukt. Ansatte som ikke har tatt EVU opplever i større grad enn andre at det er samsvar mellom arbeidet de har og ambisjonene deres, mens de som har tatt EVU i større grad enn andre opplever at de ønsker mer utfordringer.

Vi finner også at medlemmer som jobber i Energi, olje og gass-næringen i større grad enn andre opplever utrygge arbeidsplasser. Allikevel er det medlemmer i Hotell og restaurantnæringen som i størst grad er på aktiv jobbsøking. Dette kan være en indikasjon på en større turn-over i denne næringen, og at ansatte i Energi, olje og gass, i hovedsak ønsker å bli i jobben sin.

Når det gjelder hvem som i størst grad tar EVU finner vi at det først og fremst handler om alder. Unge tar oftere EVU sammenlignet med eldre. Videre spiller utdanningsnivå inn. Akkurat på hvilken måte er vanskelig for oss å svare på i denne undersøkelsen, men analysene viser at høyere utdanningsnivå har positiv effekt på hvorvidt man ønsker å ta EVU. Videre finner vi at de som er ferske i en bedrift har større sannsynlighet for å ønske EVU, i tillegg finner vi at de som opplever å stå i fare for å få en mindre god arbeidssituasjon på grunn av omstillinger er mer motiverte for EVU enn andre. Kjønn spiller også inn, ved at kvinner i høyere grad enn menn er motivert til EVU.

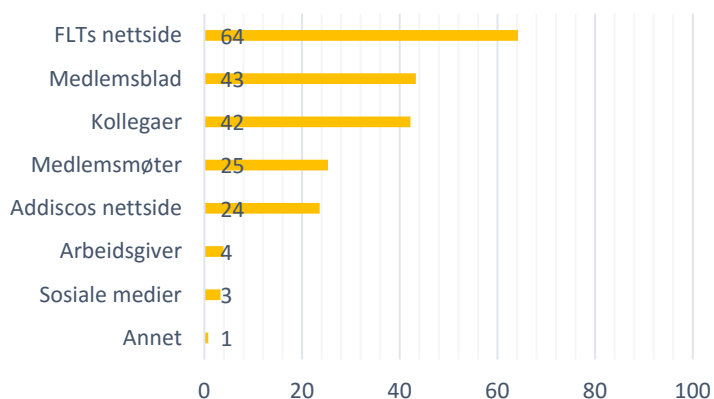
5. Om støtteordningen og Addisco - erfaringer, holdninger, evalueringer

I dette kapitlet skal vi gå nærmere inn på støtteordningen som FLT tilbyr sine medlemmer og analyserer både kjennskap, holdninger og erfaringer med støtteordningen og utdanningsselskapet Addisco. Men først skal vi presentere litt bakgrunnsinformasjon om utvalget i denne delen av undersøkelsen. Selv om 49 prosent oppgir at de har tatt EVU er det ikke alle av disse som har fått støtte gjennom FLT til denne utdanningen. I utvalget er det 24 prosent som har tatt EVU uten FLT-støtte og 25 prosent som har fått støtte fra FLT til EVU. Vi spurte medlemmene hvor mange det var som hadde benyttet seg av FLT's støtteordning. En fjerdedel av utvalget oppgir at de har fått støtte til EVU fra FLT (n=2476). Av de som har fått støtte oppgir 73 prosent at de har tatt utdanningen gjennom Addisco (n=613). Det store flertallet som får støtte til EVU fra FLT tar altså utdanningen gjennom Addisco. Vi har også spurt medlemmene om de har fått støtte en eller flere ganger. Av de medlemmene som har tatt utdanningen sin gjennom Addisco er det flere som har fått støtte flere ganger (67 prosent), sammenlignet med utvalget som har tatt utdanningen i egen regi (34 prosent).

Kjennskap til og benyttelse av FLT's støtteordning og Addisco

I det totale utvalget vårt (n=2473) er det 66 prosent som kjenner til FLT's støtteordning for EVU. Noen færre (60 prosent) kjenner til utdanningsselskapet Addisco. Når vi spør medlemmene hvor de fikk vite om Addiscos etter- og videreutdanningstilbud var det FLT's nettside som hyppigst ble referert til (se Figur 16). Medlemsbladet og kollegaer var også gode kilder til kunnskap om ordningen. I intervjuene får vi inntrykk av at det er en slags smitteeffekt når noen har tatt kurs i en bedrift, fordi informasjonen om ordningen blir spredt og flere melder seg på. Vi ser jo også at det er 42 prosent som oppgir at informasjonen om ordningen kommer fra kollegaer. En av respondentene i casebedriftene sier det slik; «Det er andre som har skrytt så fælt av det. Så da tenkte jeg at jeg skulle prøve det».

Et annet interessant funn er at arbeidsgiver og sosiale medier i såpass liten grad er kilde til denne informasjonen. Kun fire prosent oppgir at de har kunnskap om støtteordningen fra arbeidsgiver, og tre prosent oppgir sosiale medier som informasjonskilde.



Figur 16 Andelen medlemmer om hvor de fikk vite om Addiscos etter- og videreutdanningstilbud. Flere svar mulig. Prosent (n=1472)

Vi var videre interessert i å få kunnskap om hvem det var som hadde benyttet FLT's støtteordning. Ved å gjennomføre en regresjonsanalyse med hvorvidt man hadde fått støtte fra FLT til EVU som avhengig variabel fant vi at kjønn og utdanningsnivå var de sterkeste predikatorene for om man hadde fått FLT støtte eller ikke. Lønnsnivå hadde også en signifikant betydning, mens alder, hvor mange år man hadde vært ansatt i bedriften, hvor bekymret man var for å miste jobben og bedriftsstørrelse ikke hadde noen signifikant betydning etter at vi hadde kontrollert for de andre variablene (se Tabell 6). Fordi FLT i stor grad har innvilget innkomne søknader reflekterer disse resultatene at kvinner i større grad enn menn søker etter- og videreutdanning.

Tabell 6 Multipl regressjonsanalyse med om man har benyttet FLT's støtteordning som avhengig variabel (1=Ikke benyttet FLT's støtteordning, 2=Har benyttet FLT's støtteordning).

	EXP (β)	S.E.	M	SD
Kjønn (1=mann, 2= kvinner)	,12***	,025	1,28	,449
Utdanningsnivå (1= Grunnskole, 5= Høyskole/universitet mer enn 4 år)	,12***	,011	3,13	,938
Lønnsnivå (1= 25 % laveste lønn, 3=25 % høyeste lønn)	,07**	,016	1,97	,716
Alder (1=<35 år, 4=>55)	-,05is	,012	2,87	,952
År ansatt i bedrift (1=<1år, 5=>11 år)	-,03is	,009	3,52	1,221
Bekymret for å miste jobben (1= Ikke bekymret, 4= svært bekymret)	,04is	,011	1,98	,964
Antall ansatte i bedriften (1=0-9 ansatte, 5=>250 ansatte)	-,05is	,008	4,03	1,254

Note: EXP (β)= standardiserte koeffisienter, S.E.=Standard feil, M= gjennomsnitt, SD=standardavvik, **<,01, ***<,001, is=ikke signifikant

Vi har altså funnet ut at kvinner i større grad enn menn har fått støtte fra FLT til utdanning og at medlemmer med høyere utdanningsnivå oftere har fått FLT støtte enn medlemmer med lavere utdanningsnivå og at medlemmer med høyere lønn oftere har benyttet ordningen sammenlignet med medlemmer med lavere lønn.

Vi spurte videre utvalget hvor lenge siden det var de tok det siste poenggivende kurset eller studieforløpet som de vurderte som etter- og videreutdanning på en 5 delte skala hvor 1 = for inntil ett år siden, 2 = fra 1-2 år siden, 3 = fra 3-5 år siden, 4 = fra 6-10 år siden, og 5 = fra elleve år siden. Vi finner at de medlemmene som har fått støtte fra FLT til EVU oppgir å har en nyere etter- og videreutdanningen (gjennomsnittsskåre¹⁹: 2,2) enn det medlemmer som ikke har fått støtte oppgir (Gj. 3,1). Videre finner vi signifikante forskjeller mellom gruppene som har fått FLT støtte, hvor de som har tatt innenfor Ad-discos utdanningsystem gjennomsnittlig oppgir at dette er av nyere dato (Gj. 2,1) sammenlignet med det medlemmer som har tatt EVU i egen regi oppgir (Gj. 2,7).

¹⁹ Heretter forkortet Gj.

Når vi spør hvilket utdanningsnivå det siste kurset medlemmene tok lå på²⁰, finner vi at de som har fått støtte fra FLT til sin EVU har tatt kurs på et høyere utdanningsnivå sammenlignet (Gj. 3,5) med de som ikke har fått FLT støtte (Gj. 4,0). Videre finner vi at de som har tatt EVU gjennom Addisco oppgir signifikant høyere utdanningsnivå på de kursene de har tatt (Gj. 4,1) enn det medlemmene som har tatt EVU i egen regi oppgir (Gj. 3,8).

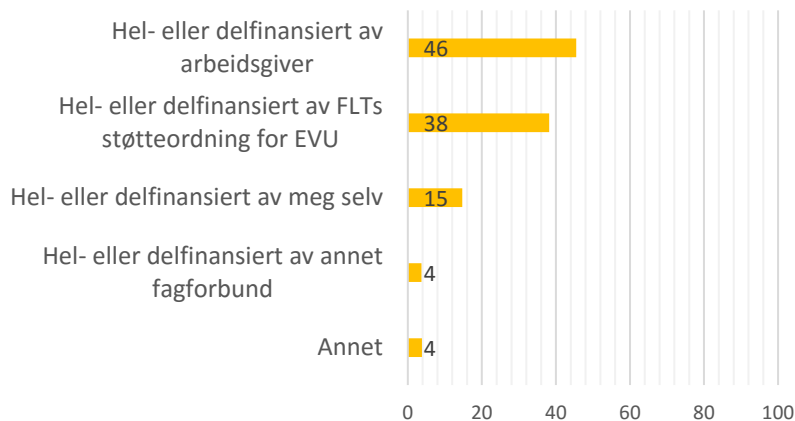
Når vi spurte medlemmene som hadde tatt EVU om hva slags kurs de hadde tatt oppga 39 prosent at de hadde tatt enkeltstående kurs, mens 62 prosent oppga at de hadde tatt kurs på et visst nivå (n=1086). Tabell 7 viser at 16 prosent har tatt kurs på teknisk fagskole-nivå, 61 prosent på bachelor-nivå, og 12 prosent på master-nivå. Intervjudataene våre indikerer, som dataene fra spørreundersøkelsen, at bachelor-nivå er det som er mest vanlig å ta kurs på. Flere av respondentene våre oppga at det å ta en bachelor var hovedmålet deres.

Tabell 7 Medlemmer om hva slags grad det siste poenggivende kurset de tok med FLT støtte var. Antall og prosent

	Antall	Prosent
Godkjent videregående vitnemål	13	2
Godkjent fagbrev/svennebrev	62	9
Teknisk fagskole	105	16
Lavere grad ved universitet/høgskole (bachelor-nivå)	408	61
Høyere grad ved universitet/høgskole (master-nivå)	79	12
PhD-grad eller tilsvarende	1	0
Total	668	100

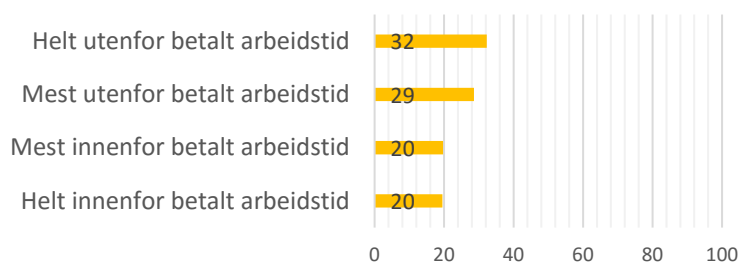
Videre spurte vi medlemmene hvordan det siste kurset de tok var finansiert (her var flere svar mulig). Som Figur 17 viser oppgir flest at EVU var finansiert helt eller delvis av arbeidsgiver. I underkant av førti prosent oppgir videre at de har fått finansiert EVU helt eller delvis av FLT. Få oppgir at de har finansiert utdanningen selv eller av annet fagforbund.

²⁰ Skalaen går fra 1 til 6. 1=godkjent videregående vitnemål, 2=godkjent fagbrev/svennebrev, 3=teknisk fagskole, 4=lavere grad ved universitet/høgskole (bachelor), 5=høyere grad ved universitet/høgskole (master), 6=PhD grad e.l.



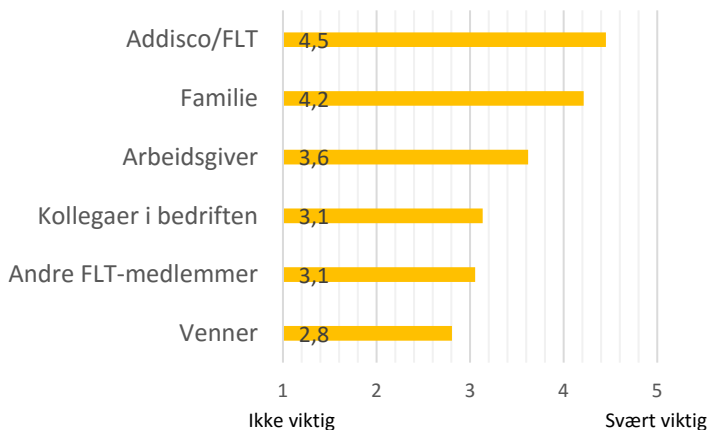
Figur 17 Prosentfordeling av medlemmenes kurs finansiering (n=1152).

Vi spurte også hvorvidt medlemmene tok EVU innenfor eller utenfor betalt arbeidstid på en skala fra 1 (helt innenfor betalt arbeidstid) til 4 (helt utenfor betalt arbeidstid). Her finner vi at flest svarte at de tok kurset helt eller mest utenfor betalt arbeidstid. Sammenligner vi gruppen som har fått FLT støtte med de som ikke har fått støtte, er det slik at medlemmene som har fått støtte i større grad enn andre tar utdanningen utenfor betalt arbeidstid (fått FLT støtte Gj. 3,2, uten støtte Gj. 2,4). Det samme gjenspeiler seg i sammenligningen av medlemmer som har tatt EVU gjennom Addisco med dem som har tatt EVU i egen regi gjennom åpne studier. Førstnevnte har i større grad tatt EVU utenfor betalt arbeidstid (Gj. 3,3), sammenlignet med andre (Gj. 2,7). En mulig grunn til dette er at Addisco-modellen legger opp til helgesamlinger kombinert med nettstudier.



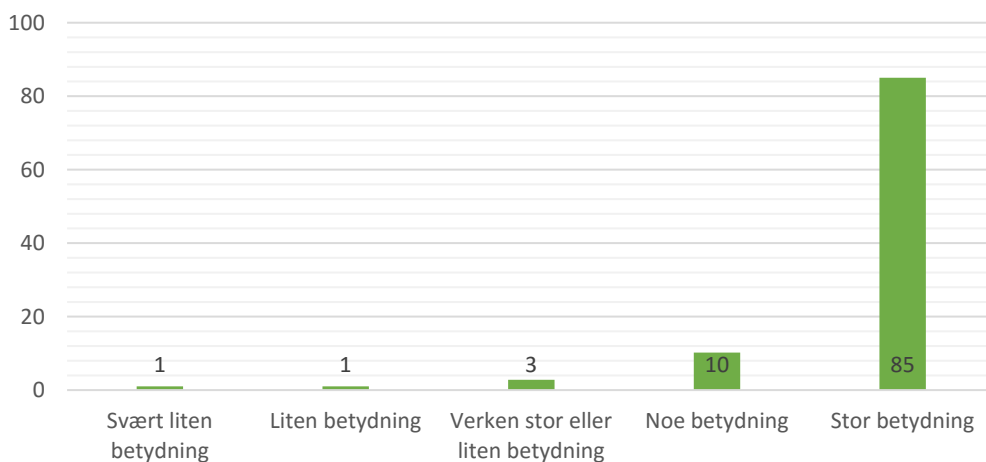
Figur 18 Prosentfordeling av medlemmene som har tatt etter- og videreutdanning henholdsvis innenfor eller utenfor betalt arbeidstid (n=1141).

Når de fleste medlemmene tok EVU hovedsakelig utenfor betalt arbeidstid, var vi interessert i å vite hvor viktig tilretteleggingen og støtten var fra følgende aktører for å kunne gjennomføre EVU. FLT og Addisco er det som oftest blir nevnt av medlemmene som en viktig faktor for å kunne gjennomføre (se Figur 19). Familien troner også i toppen, og arbeidsgiver kommer litt under. Dette sier noe om at Addisco oppfattes som en verdsett og støttende faktor for å ta etter- og videreutdanning.



Figur 19 Gjennomsnittsskårer på hvor viktig ulike aktører var for tilretteleggingen og støtten for å kunne gjennomføre EVU-kurs (n=558)?

Den økonomiske støtten som FLT bidrar med er trolig en viktig årsak til at medlemmene oppgir FLT og Addisco som viktige tilretteleggere for EVU. Vi spurte også medlemmene om betydningen av den økonomiske støtten de fikk fra FLT. Figur 20 under viser ganske klart at den økonomiske støtten som FLT bidrar med har enorm betydning for hvorvidt medlemmene velger å ta EVU. Hele 85 % oppgir at den økonomiske støtten de fikk fra FLT hadde stor betydning for deres valg om å ta EVU.



Figur 20 Hvilken betydning hadde den økonomiske støtten fra FLT for beslutningen om å ta EVU? Prosent (n=599)

Dette funnet kan tyde på at medlemmene ikke ville ha tatt EVU uten støtteordningen. Da vi snakket med ansatte i casebedriftene våre var det nettopp dette de kommuniserte. På spørsmål om hvor stor betydning støtteordningen hadde for å ta EVU var det flere som mente at det å ta EVU ville sitte langt inne uten en slik ordning

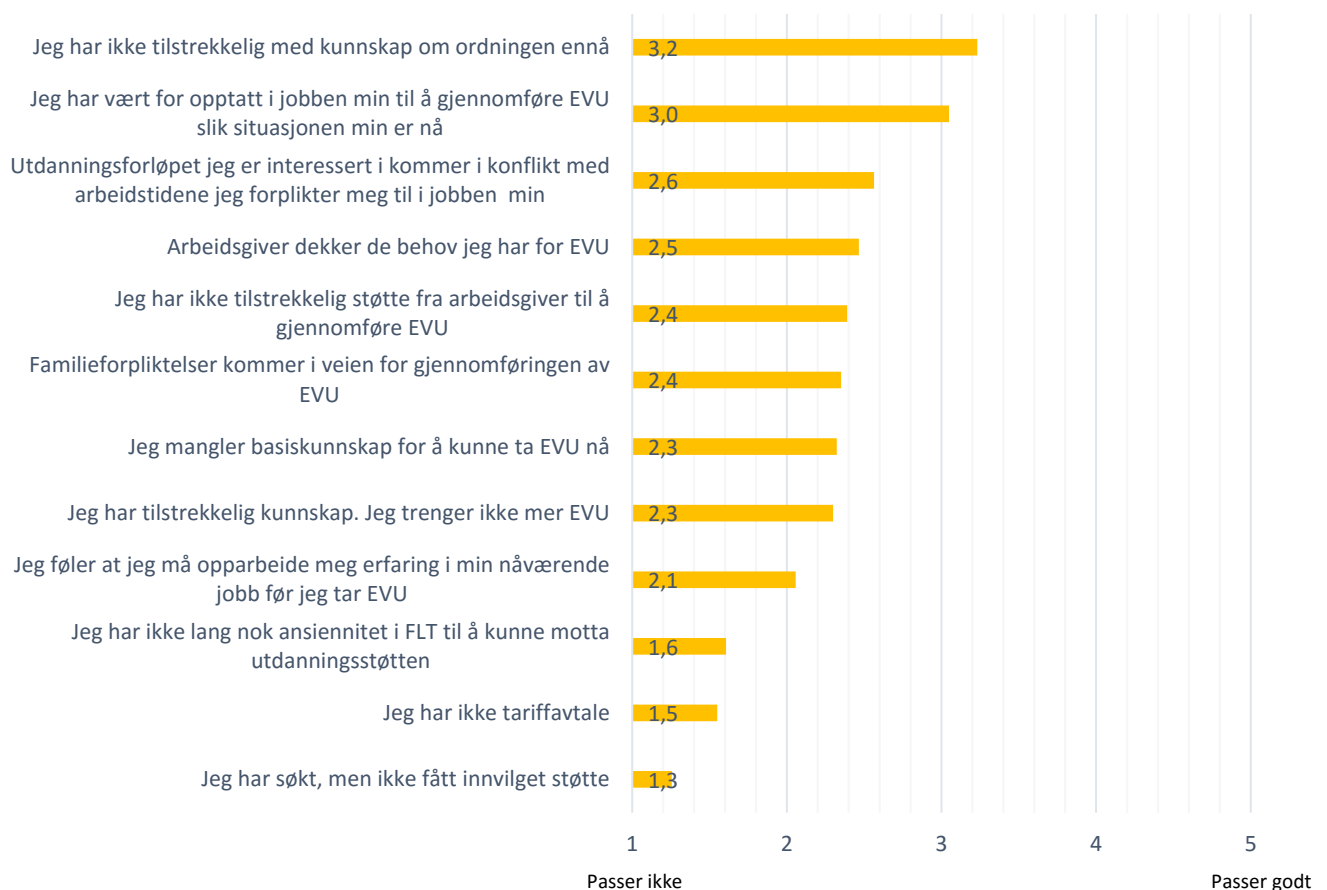
*«[...] at det er gratis for meg, det gjør jo at jeg ikke trenger å tenke på økonomi. Hadde jeg måttet betale 30 000 kr for hvert kurs så er det ikke sikkert det hadde blitt noe av».*²¹

²¹ Intervju i Produksjonsbedriften

Noen sa at de kunne ha «levd med» å betale en egenandel, men at de aldri kunne ha betalt full pris. En ansatt i en av casebedriftene våre sa det slik:

«Det har mye å si. Du kan bare konsentrere deg om å studere. Man kan jo tenke seg selv hvis man startet prosessen selv og må sende søknad og svar og betale osv., så er det grunn til å tro at mange hadde falt av i den prosessen. Så det er nok ganske avgjørende. Mange av oss har ikke hatt kontakt med skolen på mange år». ²²

Da vi finner at kun en fjerdedel av utvalget har fått støtte til etter- og videreutdanning fra FLT, presenterte vi videre medlemmene for en del påstander om årsakene til at de ikke hadde benyttet seg av støtteordningen. Spørsmålene ble stilt på en 5 punkt skala fra hvorvidt påstanden passet godt eller ikke i det hele tatt til den situasjonen de var i. Figur 21 viser at mangel på kunnskap om ordningen er det som medlemmene oftest svarer som årsak til å ikke ha benyttet seg av ordningen. Videre er det en del som opplever at jobben kommer i veien for etter- og videreutdanning. Det er også interessant å se at det er få som har opplevd å få avslag på søknad om støtte til EVU og det er også få som blir hindret fra å ta EVU på grunn av manglende tariffavtale.



Figur 21 Gjennomsnittsskårer på årsaker til at medlemmer ikke har benyttet seg av FLT's støtteordning (n=1822).

²² Intervju i Næringsmiddelbedriften

Samtidig virker det som at medlemmene som ikke har tariffavtale opplever mangelen på tilgang som frustrerende, og det er mange av disse som uttrykker dette i det åpne svarfeltet i spørreundersøkelsen. Det samme gjelder medlemmer som nylig har mistet jobben, og med det mistet tariffavtalen med muligheten det innebærer til å søke støtte til utdanning. Et forslag fra en respondent er at medlemmer uten tariffavtale skal kunne betale inn tilsvarende til ordningen som arbeidsgivere med tariffavtale gjør, og med det få tilgang til støtte.

Erfaringer med utdanningsselskapet Addisco

Som intervjudataene våre viser er de som har tatt Addisokurs med FLT-støtte spesielt fornøyd med ordningen, fordi den oppleves som fleksibel og at det meste er tatt hånd om. I forrige kapittel så vi at medlemmene oppga at mangel på nødvendige forkunnskaper og kvalifikasjoner var et hinder for at de ikke valgte å ta EVU. FLTs støtteordning og utdanningsselskapet Addisco er slik sett en viktig faktor for at medlemmene velger å ta EVU. I intervjuene i casebedriftene sier en av de ansatte det slik:

*«Det er et lavterskeltilbud fordi man bare trenger å forplikte seg et halvt år av gangen. Så det er lettere å se et halvt år frem å se at man har kapasitet og det å kunne dele opp. Jeg har tatt pause i mellom kursene og tatt de når jeg har følt at det har passet inn i livet, i forhold til belastning i jobb. I noen perioder er det mer hektisk enn ellers som gjør at man ikke har det samme overskuddet til å sitte hjemme på kveldstid å jobbe. Så den fleksibiliteten er kjempeviktig».*²³

Fordi ordningen er såpass fleksibel og at man kan få studiekompetanse gjennom Addisco-kursene, er det vanskelig å tenke seg at mangel på forkunnskaper og kvalifikasjoner skal være et hinder for å benytte seg av ordningen. En respondent sier dette:

*«Det er veldig bra at man kan gå på sånne skoler, fordi jeg hadde ikke studiekompetanse å få tatt det løpet, men at man kan faktisk utdanne seg uten å ha måtte ha så mye skolering fra før av syntes jeg var veldig bra. Når du har hatt 4 sånne kurs så får du generell studiekompetanse».*²⁴

Da er det kanskje heller slik som en av respondentene sier i et intervju: «Det kan jo være vanskelig å sette seg på skolebenken igjen etter at man har vært i jobb i mange år Dette kan senke terskelen». En annen respondent roser ordningen, men har et blikk for at mangel på kunnskap om ordningen kan være en grunn til at folk ikke søker om støtte:

*«(...) du skjønner det ikke før du begynner på det. Du får hotell, fly og mat osv. Det å ikke benytte seg av det er for dumt. Det er for godt til å være sant».*²⁵

²³ Intervju i metallbedriften

²⁴ Åpne svar fra spørreundersøkelsen

²⁵ Åpne svar fra spørreundersøkelsen

Før vi går løs på evalueringen av kursene i Addiscos regi, skal vi først presentere bakgrunnsinformasjon om antall kurs per deltaker, kjønns- og aldersfordelingen blant kursdeltakerne og hvilke kurs som er mest brukt basert på data vi har fått om deltakere på Addiscokurs mellom 2005 og 2015.

Deskriptiv statistikk over alle deltagere på Addiscokurs

I undersøkelsen vår har vi registrert at FLT-medlemmene har tatt 17 ulike kurs mellom 2005 og 2015. I tabellen under ser vi en oversikt over hvor mange kurs kursdeltagerne har tatt.

Tabell 8 Antall kurs per student

Antall kurs	Antall deltagere
1	720
2	252
3	124
4	100
5	54
6	24
7	6
8 el. flere	12
Total	1 292

Tabell 8 viser at flertallet av kursdeltakerne har tatt ett kurs, 252 har tatt to kurs og henholdsvis 124 og 100 personer har tatt tre eller fire kurs. Til sammen vil det si at 97 prosent har tatt inntil fire kurs. De resterende tre prosentene har tatt fem eller flere kurs. Det høyeste antallet kurs registrert på en person er 11 kurs.

Videre viser Tabell 9 den samme fordelingen brutt ned på kjønn. Det er noen færre registreringer fordi opplysninger om kjønn er trukket ut fra personnummer. Som nevnt er personnummer ikke fullstendig registrert på alle deltakerne.

Tabell 9 Antall kurs per student fordelt på kjønn, tall i prosent.

Antall kurs	Kvinne	Mann	Total %
1	43	57	100
2	38	62	100
3	30	70	100
4	25	75	100
5	30	70	100
6	25	75	100
7	50	50	100
8	30	70	100
9 el. flere	50	50	100
Total %	39	61	100
Total N	481	768	1 249

Note: Kjikvadrat: 24,7, p <0,01.

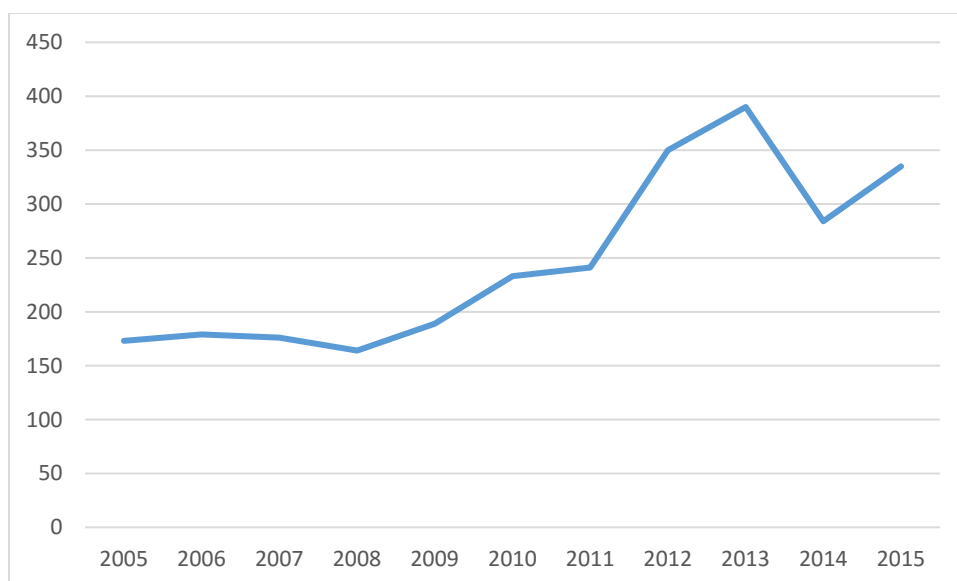
Tabellen viser at 61 prosent av kursdeltakerne er menn og 39 prosent er kvinner. Tabellen viser også at menn tenderer til å ta flere kurs enn kvinner og at forskjellen er statistisk signifikant. Til sammenligning er 23 prosent av medlemmene i FLT per 2015 kvinner. Det vil si at kvinner er hyppigere brukere av utdanningstilbudet enn menn. Den samme trenden ser vi generelt i samfunnet, at kvinner i større grad enn menn tar høyere utdanning.

Tabellen under viser aldersfordelingen blant kursdeltakere. Gjennomsnittlig alder er 41 år, mens yngste og eldste deltaker er henholdsvis 20 år og 65 år. Vi har informasjon om alder for 2 664 registreringer.

Tabell 10 Kursdeltakelse fordelt på alder

	Gjennomsnitt	Median	Yngst	Eldst	Antall
Alder i år	41	41	20	65	2 664

Figur 22 viser antall kursdeltakelser fordelt på år i perioden 2005 til 2015. Som det fremgår av tabellen har antallet kursdeltakelser doblet seg i løpet av undersøkelsesperioden. I 2005 er det 173 deltakere som er registrert i kurslistene, mens antallet har økt til 335 i 2015.



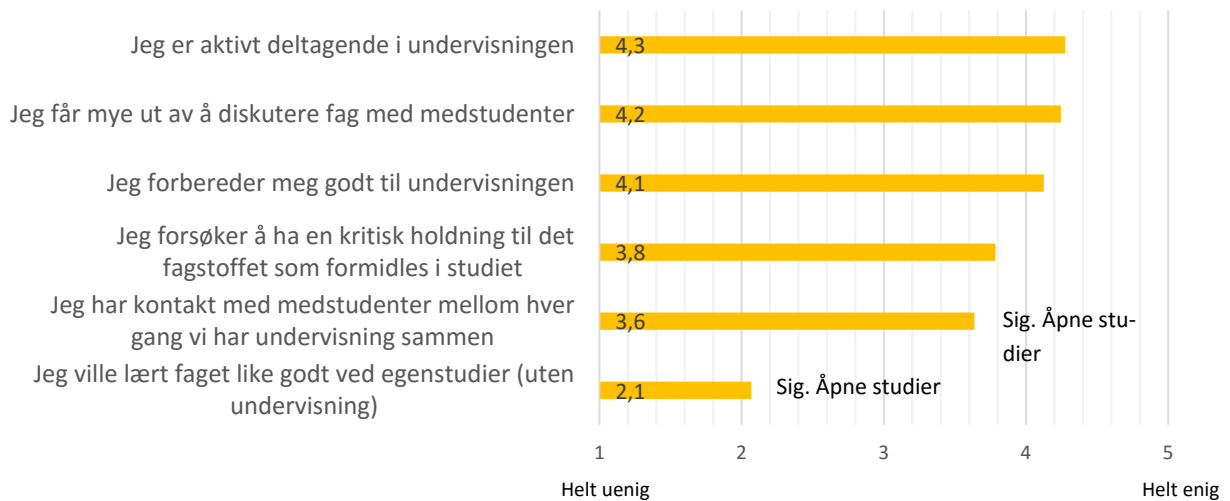
Figur 22 Kursdeltakelse på Addisocours 2005-2015 (totalt antall kurs: 2714)

De største kursene, målt i antall deltagere er: Teknologiledelse, Total kvalitetsledelse, Bedriftsøkonomisk analyse, Personalpsykologi og Diploma in project management. Alle med mellom 300 og 700 registrerte FLT medlemmer.

Erfaringer med Addisco

I dette kapitlet går vi nærmere inn i selve undervisningen og deltagelsen i undervisningen for medlemmene. Her er vi hovedsakelig interessert i opplevde forskjeller mellom kursene som ble gjennomført i egen regi og kursene som ble fasilitert av utdanningsselskapet Addisco. Som bakgrunn for analysene gjennomførte vi noen t-tester for å se hvorvidt medlemmene som tok kurs gjennom Addisco skilte seg fra de som tok kurs i egen regi på noen bakgrunnsvariabler. Vi fant ingen forskjeller mellom gruppene etter verken kjønn, alder eller utdanning.

Først ba vi medlemmene om å ta stilling til en rekke påstander om egen deltagelse og læring på det siste kurset de tok, eller var i ferd med å gjennomføre (se Figur 23). Medlemmene kunne krysse av på en fem punkt skala hvor 1 = helt uenig og 5 = helt enig. Medlemmene mente i stor grad at de var aktive i undervisningen, at de fikk mye ut av diskusjoner med medstudentene og at de var godt forberedt til undervisningen. Medlemmene var også mer enige enn uenige i at de forsøkte å ha en kritisk holdning til fagstoffet og at de hadde kontakt med medstudenter mellom samlingene. Medlemmene var mer uenige enn enige i at de kunne lære faget like godt på egenhånd. Vi fant gjennomsnittsforskjeller mellom medlemmene som tok EVU i egen regi og de som tok utdanningen gjennom Addisco når det gjaldt hvorvidt medlemmene hadde kontakt med medstudenter mellom samlingene og hvorvidt medlemmene oppfattet at de like gjerne kunne lære faget på egenhånd. Medlemmene som tok EVU i egen regi oppga oftere at de hadde kontakt med medstudenter mellom samlingene (Gj. egen regi: 3,8 Gj. Addisco: 3,6), og at de like godt kunne lært seg faget på egenhånd (Gj. egen regi: 2,1 Gj. Addisco: 1,9), enn det studenter som tok utdanningen gjennom Addisco gjorde.



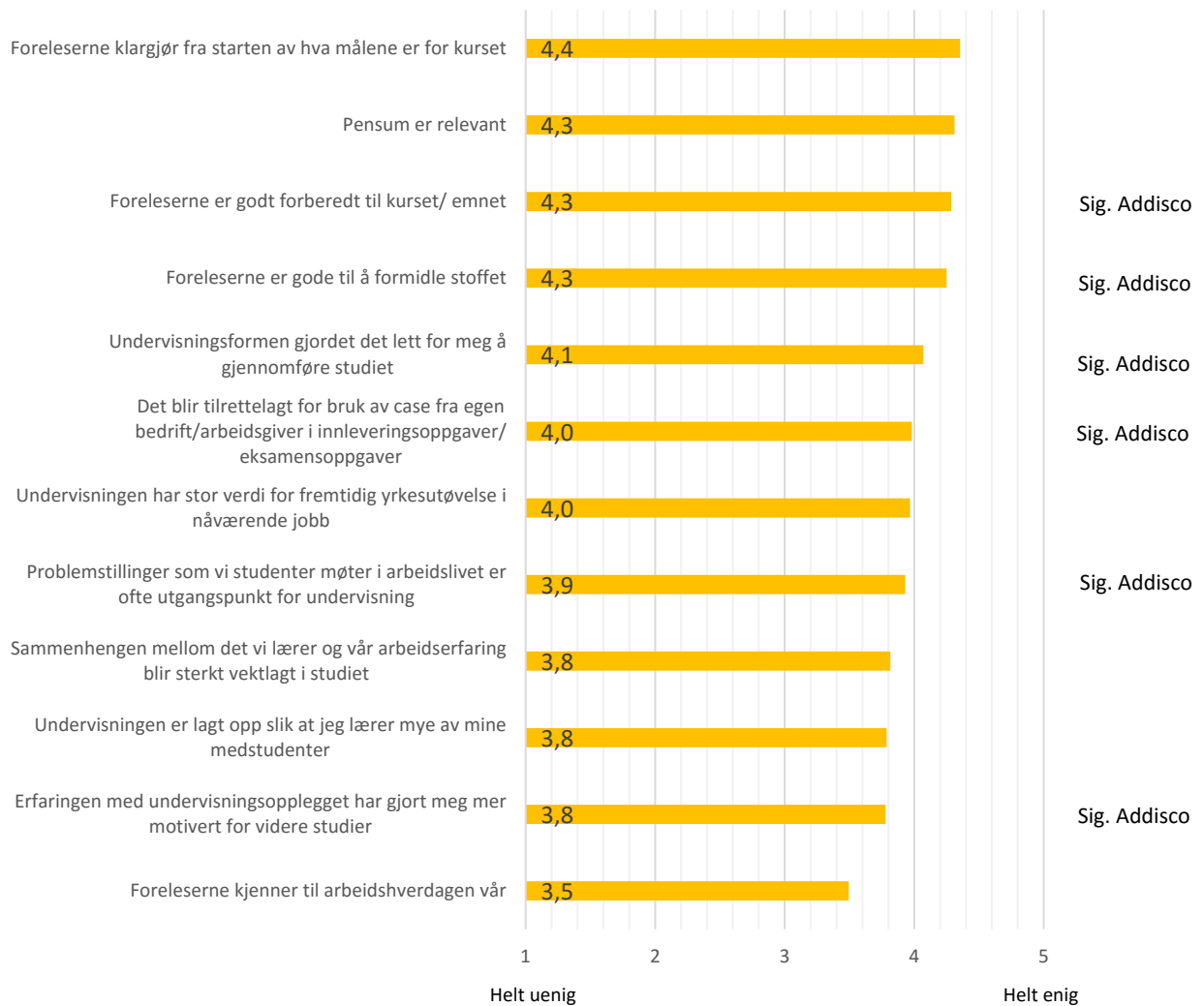
Figur 23 Gjennomsnittsskårer for opplevd deltagelse og læring på det siste EVU kurset medlemmene deltok på (n=1131)²⁶

Videre stilte vi noen spørsmål om hvordan deltagerne opplevde undervisningen. I Figur 24 ser vi at hovedvekten av utvalget opplever undervisningen og pensum som mer bra enn dårlig. Det som skiller seg ut som det de er mest fornøyd med, er at foreleserne opplever som gode formidlere og at pensumet er relevant. Når vi ser på forskjellene mellom de som tar kurs i egen regi og de som tar kurs gjennom Addisco finner vi at de som har tatt EVU gjennom Addisco i høyere grad opplever at foreleserne er godt forberedt til kurset (Gj. Addisco: 4,5 Gj. Åpne studier: 4,2). I tillegg og at de er gode til å formidle stoffet (Gj. Addisco: 4,4 Gj. Åpne studier: 4,2). Addisco fasiliterer ofte undervisningen slik at det skal være tette bånd mellom arbeidslivet og undervisningen. Vi finner at de som har tatt utdanningen sin gjennom Addisco er signifikant mer fornøyd med akkurat dette aspektet. Addisco-studentene opplever i høyere grad at utgangspunktet for undervisningen ofte er knyttet til problemstillinger de møter i arbeidslivet (Gj. Addisco: 4,1 Gj. Åpne studier: 3,7) og at det legges til rette for bruk av case fra egen bedrift i innleverings-/eksamensoppgaver (Gj. Addisco: 4,3 Gj. Åpne studier: 3,9). Intervjudataene våre peker i samme retning:

«Det er mye jobbrelaterte oppgaver, så du får et annet blikk. Du må lete mer igjennom og sjekke mer internt så du lærer mye. Du ser at mye av det du gjør kan du ta med deg å gjøre i en annen jobb som er nesten tilsvarende, men heter noe helt annet.»

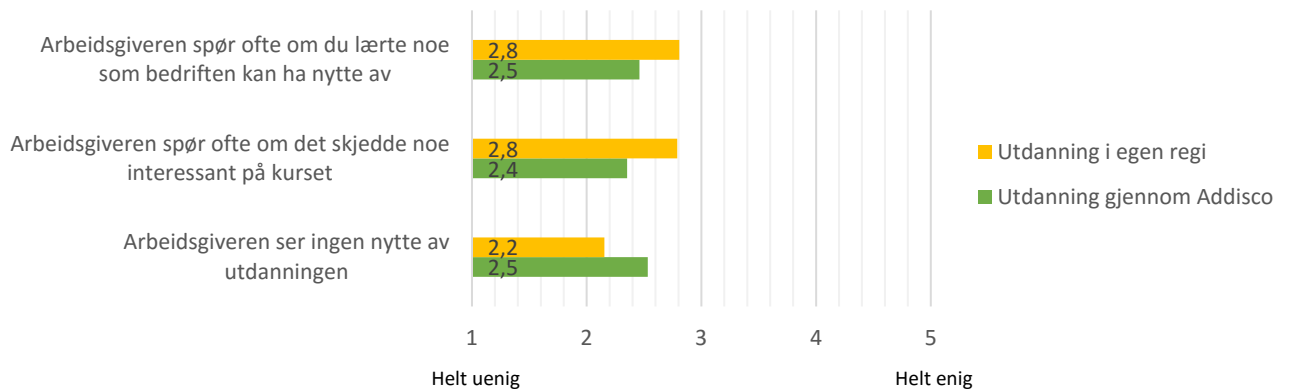
Addisco studentene oppgir også oftere at undervisningsformen gjorde det lett for dem å gjennomføre studiet (Gj. Addisco: 4,2 Gj. Åpne studier: 3,9), og at undervisningsopplegget gjorde dem mer motivert for videre studier (Gj. Addisco: 4,1 Gj. Åpne studier: 3,5).

²⁶ Sig. angir at det er signifikante forskjeller på hvordan ulike grupper svarer. For eksempel er det signifikant høyere sannsynlighet for at de som tar utdanning gjennom åpne studier svarer at de kunne lært stoffet like godt uten undervisning. Dette vil gå igjen i senere figurer i rapporten.



Figur 24 Gjennomsnittsskårer om undervisningen i det siste EVU kurset medlemmene tok (n=1121)

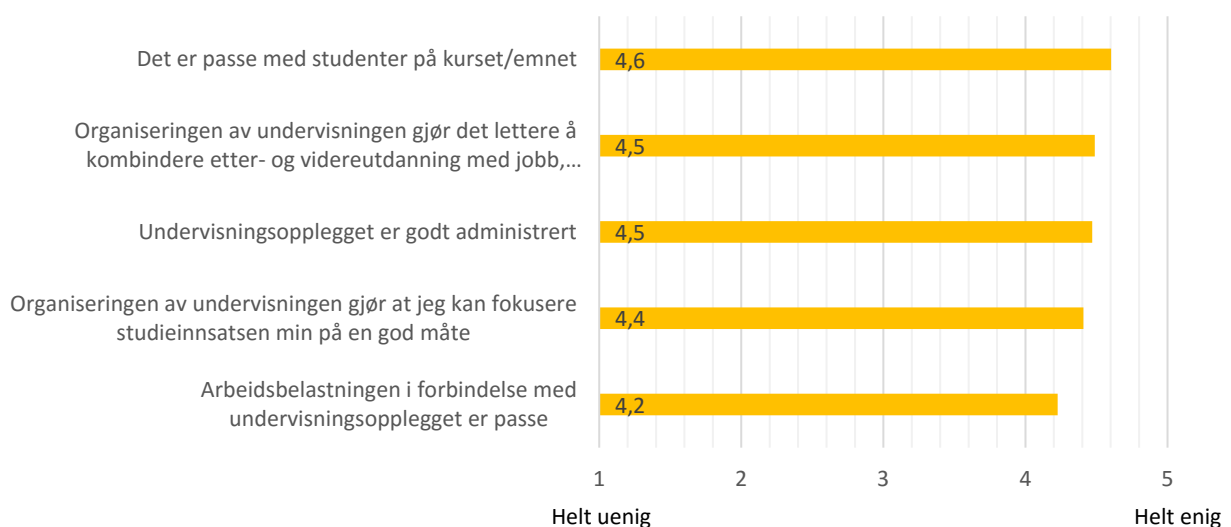
Videre spurte vi utvalget om arbeidsgivers holdning til etter- og videreutdanningen de hadde tatt. Figur 25 viser at studenter som har tatt utdanningen i egen regi gjennom åpne studier i høyere grad oppgir i at arbeidsgiver er opptatt av kursets relevans for bedriften, mens studentene som har tatt utdanningen gjennom Addisco i større grad opplever at arbeidsgiver ikke ser noen nytte av utdanningen. Det kan her virke som at studenter som søker støtte til åpne studier i større grad har dialog med arbeidsgiver om nytten av utdanningen. På denne måten er det trolig at studentene som tar utdanning gjennom Addisco i noe større grad tar utdanninger som arbeidsgiver ikke støtter eller ikke kjenner til sammenlignet med de som tar utdanningen i egen regi. En mulig tolkning kan være at man på grunn av dette opplever noe mindre støtte fra arbeidsgiver i utdanningen



Figur 25 Gjennomsnittsskårer for arbeidsgivers holdninger til etter- og videreutdanning for henholdsvis Addisco studenter (n=407) og studenter som har tatt EVU i egen regi (n=110)

Vi spurte videre medlemmene som hadde tatt utdanningen gjennom Addisco hva de synes om samlingene de var på det siste året. Generelt var inntrykket at de var godt fornøyd med organiseringen og undervisningsopplegget. Det kursdeltagerne var mest fornøyd med, var antallet medstudenter på kurset. Deltagerne var også fornøyd med hvordan undervisningsopplegget var administrert og hvordan organiseringen av kurs gjorde det lett å kombinere med jobb, familie og fritid. Det var mange av respondentene i casebedriftene som kommenterte fordelene med Addisco. Her er et sitat fra en deltager som opplever opplegget til Addisco som spesielt gunstig for gjennomføringen av EVU:

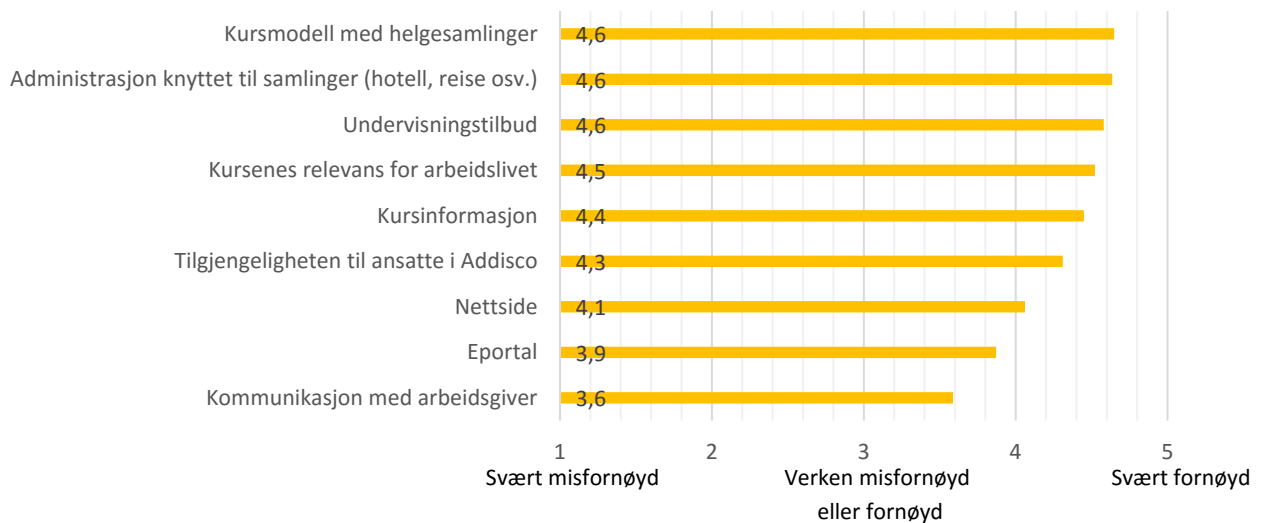
«En fordel med Addisokursene er at det er 10-20 på ett kurs også bor man på samme hotell også går man ut og spiser middag sammen, man får gruppeoppgaver å jobbe med, så du studerer fra du kommer fredag til du reiser søndag. Når du er ferdig med forelesning sitter man og diskuterer temaene. Og det gjør også at man blir knyttet til personer og man får noen å diskutere med».



Figur 26: Hvor enig er du i følgende utsagn om samlingene på det siste eller nåværende Addisco-kurset du tok? Gjennomsnitt (n=432)

Vi spurte også deltagerne om hvor fornøyd eller misfornøyd de var med ulike elementer i Addiscos undervisningsopplegg og administrering (se Figur 27. Deltagerne var mest fornøyd med at kurs ble holdt i helger, at Addisco ordnet med alt praktisk og selve undervisningstilbudet. Flere av respondentene vi intervjuet i casebedriftene sa det samme: «Det er en stor fordel med helgesamlinger. De må vi yte litt og de yter. Det er viktig at begge parter bidrar». I denne sammenheng viser de til arbeidsgiver, og vi finner at de fleste av dem vi snakket med var av den oppfatning at siden støtteordningen var så god, var de mer enn villige til å bidra med sin fritid. Helgesamlinger ble sett på som gunstige for å arbeidsmotivasjonen og mange opplever det også som en god sosial arena: «Jeg syntes det er veldig viktig at klassen er samlet, fordi da blir man kjent med klassen. Du blir kjent med andre personer. Det blir koseligere å gå på skolen», og «Det er midt i blinken, det er nesten som å dra på chartertur. Det er veldig bra opplegg. Det er lagt til rette for det. Også knytter man kontakter osv. Det er kjempebra». Det er også flere som uttrykker at samlingene som Addisco organiserer har blitt bedre, og da særlig de siste tre-fire årene²⁷.

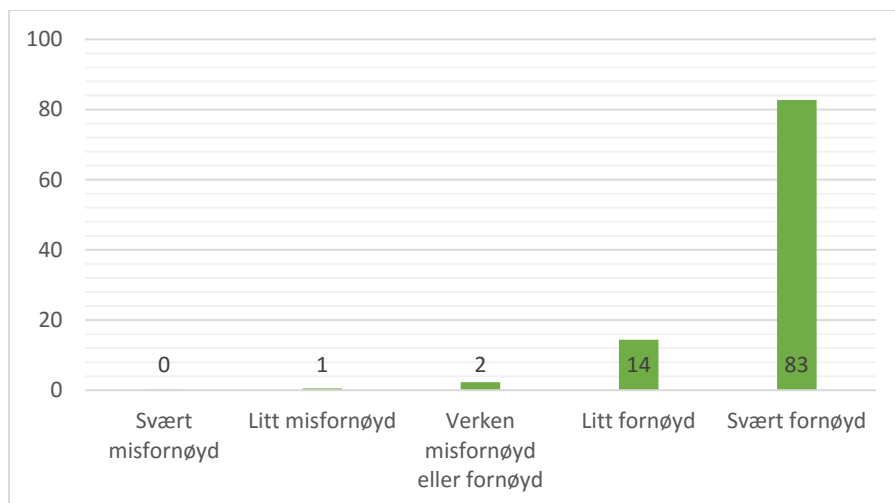
Det var også positiv tilbakemelding på innholdet i kursene, som at de var relevant for arbeidslivet. I intervjuene var det flere som synes at koblingen til problemstillinger i bedriftene var spesielt nyttig. Det som kursdeltagerne var minst fornøyd med var kommunikasjon med arbeidsgiver. E-portalen og nettsiden kom også nederst på listen, men generelt lå alle skårene på den positive enden av skalaen, slik at vi kan konkludere med at deltagerne i stor grad er fornøyd med Addiscos tilbud.



Figur 27 Hvor fornøyd er du med Addisco når det gjelder følgende elementer. Gjennomsnitt (n=441)

Vi spurte også direkte hvor fornøyd de var med Addisco mer generelt. Som Figur 28 viser er deltagerne på Addisocurs i stor grad svært fornøyd med opplegget. Hele 83 prosent sier at de er svært fornøyd med Addisco. Når vi spør respondentene i hvor stor grad de ville anbefalt etter- og videreutdanning gjennom Addisco, svarer 90 prosent at i stor grad ville anbefalt Addisco til andre.

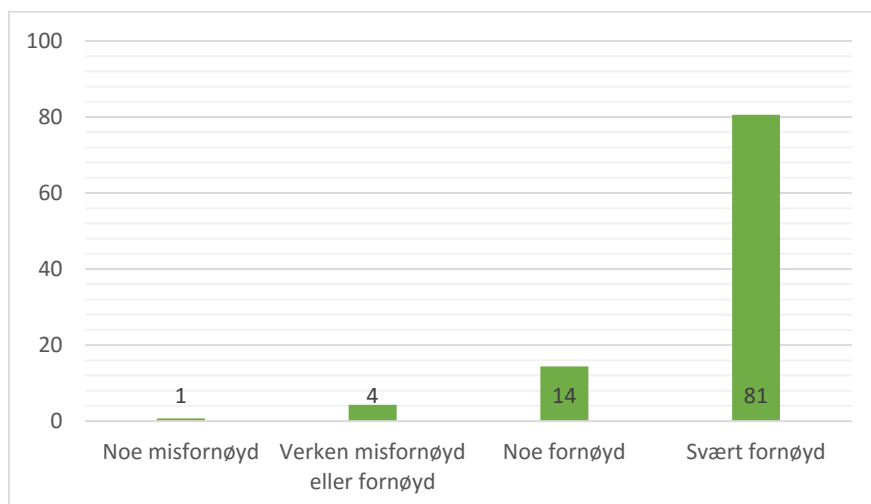
²⁷ Åpne svar fra spørreundersøkelsen.



Figur 28 Alt i alt, hvor fornøyd er du med Addisco? Prosent (n=444)

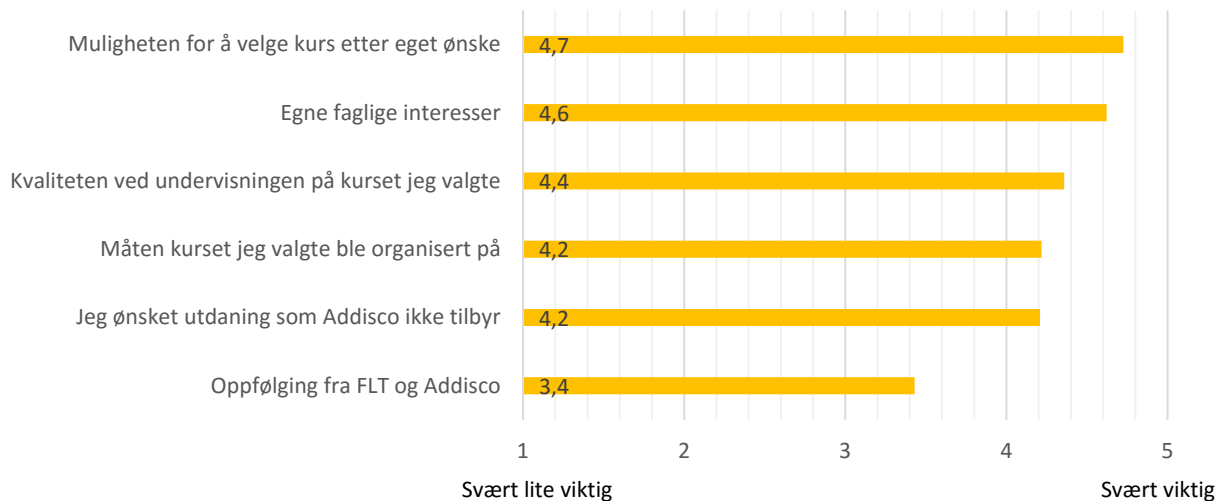
Erfaringer med åpne studier

Vi spurte også medlemmer som hadde tatt åpne studier i egen regi med økonomisk støtte fra FLT i hvor stor grad de var fornøyd med valget om å ta åpne studier (Figur 29). Deltagerne oppgir på samme måte som de som har tatt kurs i regi av Addisco også at de i stor grad er fornøyd med å ha valgt åpne studier (81 prosent).



Figur 29 Alt i alt, hvor fornøyd er du med å ha valgt åpne studier (med økonomisk støtte fra FLT)? Prosent (n=139)

Da vi spurte medlemmer som hadde tatt åpne studier om hvilke faktorer som var viktige for valget av å ta EVU i egen regi var den viktigste årsaken at de hadde mulighet til å velge kurs etter eget ønske (se Figur 30). Derrest var det faglige interesser en viktig faktor for valget. En mindre viktig grunn var oppfølgingen fra FLT og Addisco.



Figur 30 Hvor viktige anser du følgende faktorer knyttet til å ha gjennomført åpne studier med økonomisk støtte fra FLT å være? Gjennomsnitt (n=139)

I de åpne svarene i spørreundersøkelsen får vi et inntrykk av at Addiscos tilbud oppfattes som noe snevert av en del medlemmer, og at åpne studier derfor framstår som en attraktiv mulighet, ikke minst fordi man ofte selv kjenner på hvilket kompetansebehov man har for å gjøre seg mer attraktiv som arbeidstaker:

«Det er veldig flott å kunne velge studier basert på egne interesser [...] Viktig for å sikre egne muligheter på et arbeidsmarked som er i stadig endring»²⁸.

Samtidig er det også en del medlemmer som i de åpne svarene påpeker at de opplever at retningslinjene for tildeling av stipend fra støtteordningen begrenser det å få godkjent aktuelle studier som ikke er en del av Addiscos tilbud.

Betydningen av EVU for medlemmenes arbeidssituasjon

Nå som vi har sett på hvem som tar EVU, kjennskap til støtteordningen i FLT, erfaringer med støtteordningen og Addisco er det på tide å undersøke hvorvidt EVU har betydning for medlemmenes opplevde kompetanse, arbeidssituasjon og trivsel og hvordan dette varierer mellom dem som har tatt EVU med støtte fra FLT eller ikke, og om det er variasjon mellom dem som har tatt utdanning gjennom Addisco eller åpne studier i egen regi med støtte fra FLT.

Vi spurte respondentene om hvor enige eller uenige de var i en rekke utsagn om relasjon og motivasjon knyttet til gjennomføringen av utdanningen. Figur 31 viser at respondentene i størst grad var enige i at de hadde fått større selvtilit i jobben og økt motivasjon for egen stilling. Respondentene er mindre enige i at utdanningen har gjort dem mindre motivert for egen stilling. Videre er respondentene nokså

²⁸ Åpne svar fra spørreundersøkelsen

enige i at kontakten mellom studentene på kurs har bidratt til relevant informasjonsutveksling som de kan dra nytte av i egen jobb, samt det å finne relevant informasjon i jobben andre steder.

Når vi undersøker forskjellene mellom de som har tatt utdanningen gjennom Addisco og de som har tatt utdanning i egen regi, finner vi kun at det er forskjeller mellom gruppene på ett punkt. Medlemmene som har tatt utdanningen gjennom Addisco er mer enige i at kontakten med andre medstudenter har vært en positiv erfaring, som har gitt nye ideer og perspektiver som de kan ta med til arbeidsplassen sin.



Figur 31 Gjennomsnittsskårer på utsagn om relasjoner knyttet til gjennomføringen av EVU (n=1119)

I intervjuene er det mange som fremhever kontakten med medstudenter som spesielt berikende i Addiscosammenheng. Diskusjonene i undervisningen gjør at man «snapper opp ideer» som man kan bruke i jobbsammenheng. Det å diskutere problemstillinger med medstudenter i andre bransjer gjør at man får nytt blikk på egne utfordringer. En av kursdeltagerne sa det slik:

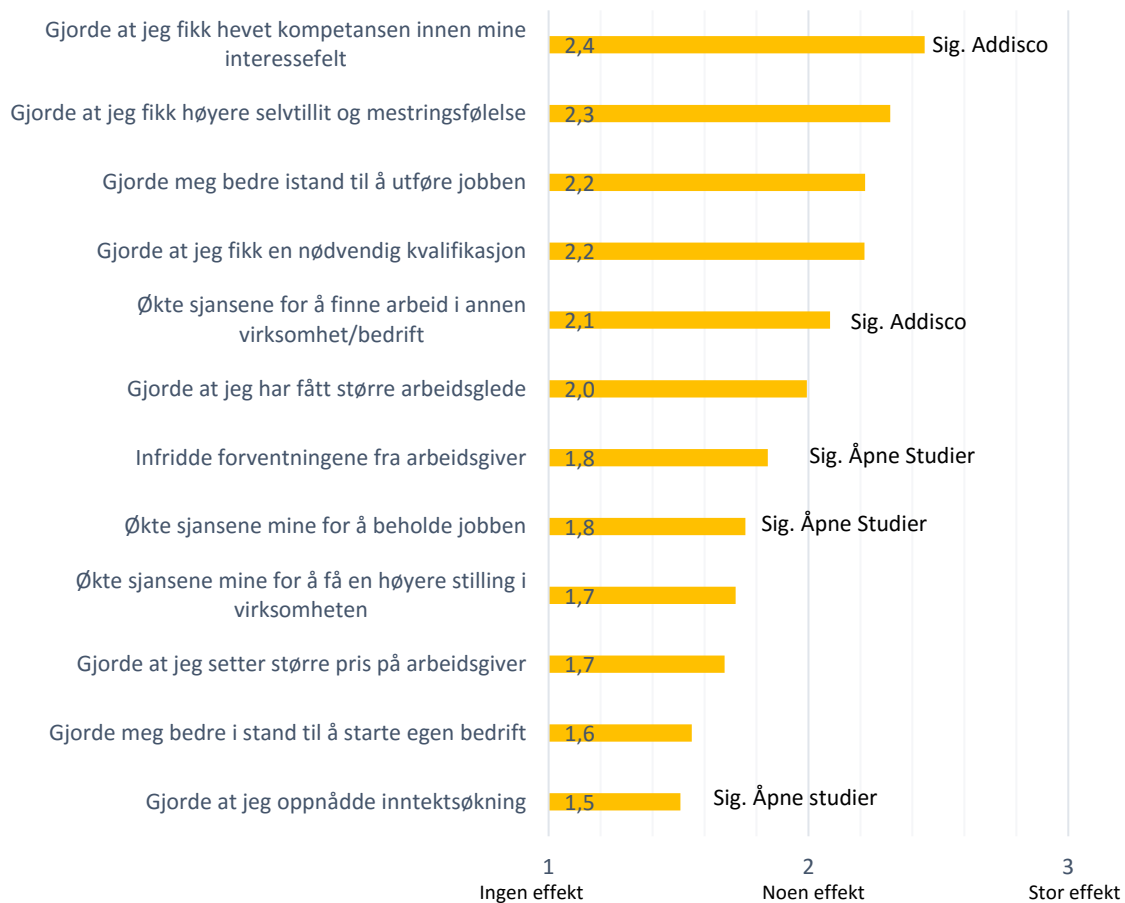
*«(...) når de presenterer så ser man hva de gjør kontra hva man selv gjør i egen bedrift og hva de har gjort, kontra hva vi har gjort i de samme prosessene. Du får innblikk i andre fagområder du ikke jobber med og ser hvordan de jobber med sine problemer».*²⁹

²⁹ Intervju med FLT-medlem i en av casebedriftene

Det blir også fremhevet at kursene fører til nettverksbygging som studentene benytter seg av i etterkant av kursene. Flere kursdeltagere sa at de kunne ta en telefon til folk de hadde møtt på kurs eller skrive e-post, hvis det var noe de ville ha et annet blikk på. Noen oppga at de tipset hverandre om litteratur som var relevant å lese, og andre hadde arrangert besøk i annen bedrift for å se hvordan man gjorde ting der. Alt i alt virket det som om det foregikk relevant nettverksbygging på kursene som ble benyttet i etterkant.

Vi spurte videre medlemmer med EVU hvor stor effekt de vurdert at utdanningen hadde på en rekke ulike forhold i arbeidslivet. Det respondentene opplevde EVU hadde størst effekt på var at det hevet kompetansen deres innen de feltene de var interessert i, og som de følgelig hadde tatt utdanning innenfor (se Figur 32). Her finner vi en signifikant forskjell mellom de som har tatt utdanningen sin gjennom Addisco og de som har tatt EVU i egen regi. Førstnevnte oppgir oftere at EVU førte til økt kompetanse sammenlignet med andre. Videre er viktige opplevde effekter av EVU at det ga respondentene kvalifikasjoner som påvirket selvtillit og mestringsfølelse på jobben. Respondentene som tok EVU gjennom Addisco opplevde også i større grad at utdanningen økte sjansene deres for å finne arbeid i annen virksomhet sammenlignet med de som tok utdanningen i egen regi. Av mindre betydning var effekter på lønn, selv om respondenter som tok utdanning i egen regi i større grad oppgir at det hadde effekter på lønnen deres, enn det respondentene som tok EVU gjennom Addisco gjorde. Det er også interessant å se at respondentene i mindre grad opplever at EVU har effekt på å oppnå høyere stilling i virksomheten.

Medlemmer som tok EVU i egen regi svarer oftere enn andre at utdanningen hadde effekter på sjansene for å beholde jobben og at utdanningen innfridde forventninger fra arbeidsgiver. Dette er funn vi finner igjen i forskjeller mellom gruppene når det gjelder motivasjon for å ta EVU. Der hvor medlemmene som har tatt utdanning gjennom Addisco i større grad oppgir motivasjoner som å øke selvtillit og kompetanse i nåværende stilling, og egne utviklingsmuligheter, oppgir medlemmer som har tatt utdanning i egen regi i større grad at forventninger fra arbeidsgiver er motivasjonen for å ta EVU, sammenlignet med andre.



Figur 32 Gjennomsnittsskårer på vurdert effekt av EVU på arbeidssituasjonen (n=1147)

Vi finner altså at de som har tatt EVU gjennom Addisco i noe større grad opplevde at de økte sin kompetanse, selvtillit og mestring i nåværende stilling, mens de som tok åpne studier i egen regi i større grad hadde effekter på sjansene for å beholde jobben og at utdanningen innfridde forventninger fra arbeidsgiver. Respondentene som tok EVU gjennom Addisco opplevde også i større grad at utdanningen økte sjansene deres for å finne arbeid i annen virksomhet sammenlignet med de som tok utdanningen gjennom åpne studier. Vi vil komme nærmere tilbake til effekter for mobilitet og ansettbarhet i kapittel 6.

Sammenfatning av kapittel 5

Sammenfattet så finner vi stor støtte til FLT's støtteordning til etter- og videreutdanning og utdannings-selskapet Addisco blant FLT's medlemmer. FLT's nettsider er den viktigste informasjonskanalen om ordningen, og vi finner at utdanningsnivå har en positiv korrelasjon med om man har benyttet seg av ordningen eller ikke. Kvinner benytter seg også mer av ordningen sammenlignet med menn. Motivasjonen for EVU er i hovedsak preget av ønsket om å få mer kunnskap og kompetanse i den stillingen de besitter i dag, og mindre grad preget av ytre motivasjon som det å utdanne seg inn i en annen stilling i bedriften eller på grunn av forventninger fra arbeidsgiver.

Medlemmene tar i stor grad EVU utenfor betalt arbeidstid, og oftest betalt helt eller delvis av arbeidsgiver. Addisco og FLT's støtteordning er en viktig faktor for å kunne gjennomføre EVU. Årsakene for å ikke benytte seg av ordningen var i hovedsak at de ikke hadde tilstrekkelig kunnskap om ordningen enda. Her ligger det altså en utfordring for FLT/Addisco. Deltagerne på kurs oppfattet selv at de var aktive i undervisningen og at de hadde godt utbytte av medstudenter. Spesielt deltakere på Addisco-kurs opplevde at undervisningen var god. En viktig faktor var at kursene oppfattes som veldig relevante, da case fra egen bedrift kunne benyttes og problemstillinger i arbeidslivet var ofte utgangspunkt for undervisningen. I tillegg var de særlig fornøyd med hvordan Addisco tok seg av alt praktisk, slik at de kunne fokusere på læringen. Vi fant imidlertid at medlemmer som hadde tatt Addisokurs i mindre grad enn andre som har tatt EVU opplever støtte og interesse fra arbeidsgiver rundt hva de hadde lært. Medlemmer som har tatt åpne studier med FLT's utdanningsstøtte gjorde dette ofte fordi de da hadde muligheten til å velge kurs mer skreddersydd egne interesser, og opplever i noe større grad støtte fra egen arbeidsgiver til gjennomføringen av utdanningen. Både medlemmer som hadde tatt utdanning gjennom Addisco og de som hadde tatt utdanning i egen regi var alt i alt svært fornøyd med henholdsvis Addisco og det å ha valgt åpne studier.

6 Individeffekter på ansettbarhet

Et sentralt mål på om etter- og videreutdanning har betydning for individene som gjennomfører utdanningen, er om det påvirker deres posisjon på arbeidsmarkedet. Dette kan både forstås som posisjonen individet har i egen bedrift, eller hvilken posisjon individet har til å oppnå ansettelse ellers på arbeidsmarkedet. Dette kapitlet vil dreie seg om denne tematikken.

Employability, eller ansettbarhet på norsk, er utsiktene til å få og opprettholde en stabil tilknytning til arbeidsmarkedet. Det kan handle om å få en første jobb etter utdanning eller arbeidsledighet, eller å få en ny jobb dersom det nåværende arbeidsforholdet opphører. Begrepet brukes på ulike nivå: på strukturelt nivå er ansettbarhet et sentralt konsept i arbeidsmarkedspolitikken og i høyere utdanning, for bedrifter knyttes ansettbarhet til omstillingsevne og fleksibilitet og for individet handler det om jobbutsikter (Olsen, 2012: 198). På det politiske nivået er ansettbarhet relevant fordi arbeidsmarkedet er blitt mer fleksibelt, og som en følge av at arbeidsmarkedspolitikken åpner for mer fleksible ansettelsesformer er det ansettelsessikkerhet fremfor jobbsikkerhet som skal sikre full sysselsetting (Olsen, 2012; Heyes, 2011). Ansettbarhet er også tematisert i relasjon til høyere utdanning hvor spørsmålet er hvorvidt uteksaminerte kandidater har tilegnet seg kunnskaper og ferdigheter som øker sannsynligheten for å få en (relevant) jobb etter studiet, og eventuelt hvilke egenskaper som arbeidsgiverne verdsetter hos kandidatene (Mason, Williams og Cranmer, 2009; Tomlinson, 2012: Brown, Williams og Heskett, 2003).

Det er en interessekonflikt mellom arbeidstakere og arbeidsgivere når det kommer til kompetanseutvikling og ansettbarhet. For arbeidstakeren vil ansettbarheten styrkes hvis vedkomne både har høy spesifikk og generell kompetanse, da det vil åpne for jobbmuligheter på både det interne og eksterne arbeidsmarkedet. For arbeidsgiveren derimot, vil kompetanseheving som gir høy generell kompetanse også medføre en større risiko for turn-over og lavere tilknytning til arbeidsorganisasjonen (Olsen, 2012). I så måte er det viktig å trekke et skille mellom intern og ekstern ansettbarhet, da arbeidsgivere vil ha størst interesse i å styrke ansattes interne ansettbarhet, og ikke den eksterne. Ifølge Hovedavtalen har arbeidsgivere i Norge plikt til å gi ansatte opplæring som er nødvendig for å utføre jobben tilfredsstillende. Etter- og videreutdanningstilbud som først og fremst er i individets interesse, for eksempel for å styrke sin eksterne ansettbarhet, er ikke arbeidsgivernes ansvar. Tilbud som Addisco kan dermed være med på å senke terskelen for etter- og videreutdanning og styrke medlemmenes ansettbarhet både internt i bedriften og eksternt i andre bedrifter.

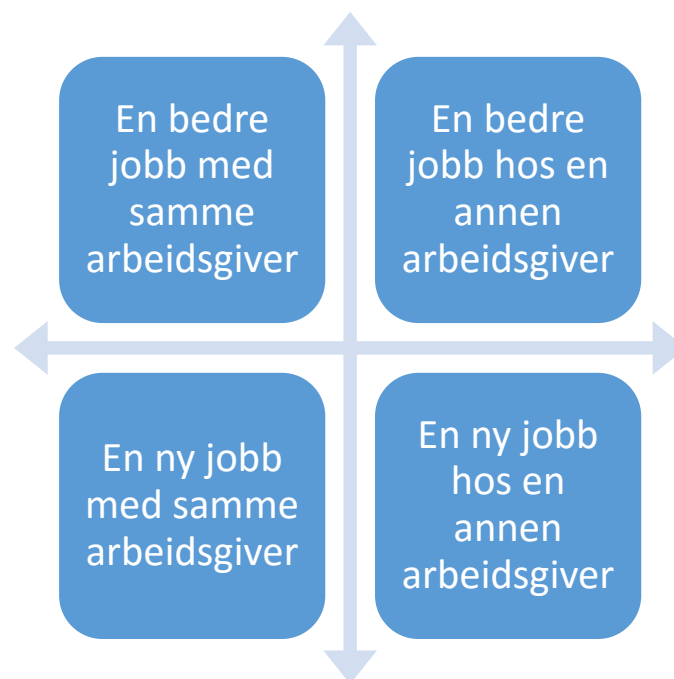
I dette kapitlet oppsummerer vi forskning knyttet faktorer som fremmer eller hemmer selvopplevd ansettbarhet ('self-perceived employability'). Dernest presenterer vi resultater fra undersøkelsene blant FLT-medlemmer og tidligere studenter som har fått støtte til etter- og videreutdanning fra FLT som belyser hvordan arbeidstakerne vurderer sin ansettbarhet.

Ens opplevelse av ansettbarhet er ikke uavhengig av situasjonen på arbeidsmarkedet. Flere studier viser at den generelle arbeidsledigheten påvirker den subjektive vurderingen av egne muligheter til å få en ny jobb. I tider med god tilgang på arbeidskraft er den selvopplevde ansettbarheten lavere sammenlignet med tider hvor det er knapp tilgang på arbeidskraft (Berntsen, Sverke og Marklund, 2006; Berglund mfl., 2014). I så måte er det ikke overraskende at norske arbeidstakere oppgir å ha høyere selvurdert ansettbarhet enn arbeidstakere fra Tyskland og England (Olsen, 2012). Den pågående omstillingen og nedbemanningen i oljeindustrien og ringvirkningene det har for leverandører kan ha be-

tydning for respondentenes vurdering av egen ansettbarhet, det vil si at de ser det som mindre sannsynlig å finne en alternativ jobb i dagens marked dersom de skulle miste den nåværende jobben de har i dag. Vi ser også denne tendensen i det kvalitative materialet, da flere av de intervjuede studentene tar høyde for betingelsene på arbeidsmarkedet når de vurderer sine ansettelsesmuligheter i eller utenfor nåværende arbeidsplass.

Definisjon av ansettbarhet

Det er gitt mange forskjellige definisjoner på selvopplevd ansettbarhet, men de aller fleste handler om hvor sikker man er på at man vil få en ny jobb dersom man mister den nåværende jobben (Berntson, Sverke og Marklund, 2006). Det er også vanlig å skille mellom intern og ekstern ansettbarhet, det vil si hvorvidt man tror man vil få en ny jobb hos samme arbeidsgiver eller en ny jobb hos en annen arbeidsgiver (Sanders og De Grip, 2004; Van den Broeck mfl., 2014). I noen nyere studier trekker man et skille mellom det å få en ny jobb og å få en bedre jobb (De Cuyper og De Witte, 2011; Van den Broeck mfl., 2014; Drange mfl., nd). Til sammen gir det en 2 x 2 matrise over ansettelsesmuligheter, med intern-ekstern dimensjonen vannrett og mobilitetsdimensjonen loddrett:



Figur 33 Modell over ekstern og intern ansettbarhet og stillingsnivå.

I den grad studiene har undersøkt ansettbarhet langs disse dimensjonene, så viser resultatene at det er ulike individuelle og organisasjonsmessige faktorer som bidrar til henholdsvis høy intern og ekstern ansettbarhet, og troen på å få en ny jobb eller en bedre jobb. Imidlertid har majoriteten av forskningen på temaet lagt generell ansettbarhet til grunn (troen på å få en ny jobb) og kunnskapsoppsummeringen basert på tidligere forskning vil dermed kunne si mest om hva som påvirker denne.

Utdanning og ansettbarhet

Et av hovedmotivene bak FLT's utdanningsordning er at formell utdanning skal styrke medlemmenes ansettbarhet og gi dem flere muligheter i arbeidsmarkedet. Det er ulike teorier om hvorfor høyt utdannede personer har høyere ansettbarhet. Det såkalte humankapitalperspektivet vektlegger at utdanning tilfører ny kunnskap og nye ferdigheter som øker produktiviteten til den ansatte. Jo mer spesifikk og relevant utdanningen er for den aktuelle virksomheten, jo mer produktiv blir arbeidstakeren. Et annet perspektiv vektlegger at utdanning først og fremst er et posisjoneringsverktøy. Noen jobber er forbeholdt personer med høyere utdanning, og kandidater som ikke oppfyller de formelle kravene til stillingen er ikke med og konkurrerer om jobbene. I noen tilfeller er det dette lovregulert, som for eksempel blant advokater, men i de fleste tilfellene er det utdanningskrav som er satt av bedriften selv. I dette tilfellet er utdanning sosial lukning av yrkesposisjoner. Et tredje perspektiv ser utdanning som et signaliseringsverktøy. Utdanning gir ikke nødvendigvis høyere produktivitet, men allerede produktive arbeidstakere tar utdanning for å signalisere til arbeidsgivere at de er blant de mer produktive arbeidstakerne for å få tilgang på gode posisjoner. For arbeidstakere som har høy produktivitet vil utdanning være et relativt 'billig' signal å investere i, mens de som har lav produktivitet vil anse dette som for kostbart og la være. Derfor kan arbeidsgivere være rimelig trygge på at de får tak i de mest produktive arbeidstakerne når de selekterer på utdanning, fordi personer allerede har selektert seg selv til utdanningene. Denne skisseaktige redegjørelsen for sentrale teorier på utdanningsfeltet tilsier altså at utdanning gir høyere ansettbarhet ved å a) øke kompetanse og ferdigheter, b) avgrense konkurranse om stillingene og c) selektere de mest produktive arbeidstakerne.

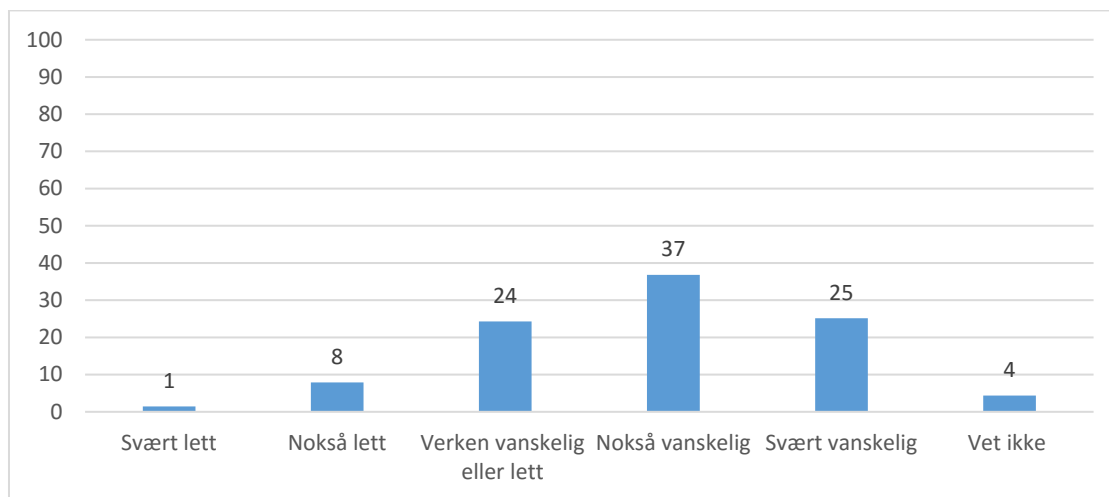
Resultater

I dette delen undersøker vi individeffekter av etter- og videreutdanning fra spørreundersøkelsen vi har gjennomført. I gjennomgangen av forskningslitteraturen har vi lagt størst vekt på ansettbarhet og konsekvenser av henholdsvis lav og høy ansettbarhet for individet og for bedriften. Vi deler inn i tre temaområder som dekker individenes opplevelse av ansettbarhet, dernest resultater av EVU som økt mobilitet, jobbutførelse, selvtillit og mestring.

- (a) *Selvopplevd ansettbarhet.* Vi vil forvente at personer som har tatt EVU rapporterer om høyere ansettbarhet enn de som ikke har gjort det. Dernest vil vi forvente at effekten er sterkere jo høyere utdanningsnivå kandidatene har.
- (b) *Mobilitetseffekter.* Mobilitet i arbeidsmarkedet inkluderer jobbytte internt i bedriften, eller til andre arbeidsgivere. Mobiliteten kan være lateral, det vil si å bytte til en tilsvarende jobb, eller vertikal ved bytte til en høyere stilling. Vi inkluderer også lønnseffekter i vår undersøkelse av mobilitetseffekter.
- (c) *Effekter på jobbutførelse.* I hvilken grad opplever medlemmene at deres kvalifikasjoner møter kompetansebehovet i sin nåværende jobb? Er sammenhengen annerledes for medlemmer som har tatt EVU? I hvilken grad har økt selvtillit og mestring vært en motivasjonsfaktor for å ta EVU, og hvordan har EVU bidratt til å realisere bedre selvtillit og mestring?

Selvopplevd ansettbarhet

Figur 34 viser hvordan FLT medlemmene vurderer muligheten for å finne en ny jobb dersom den nåværende stillingen opphører. Svarene fra respondentene viser at hele 62 (37 + 25) prosent mener at det vil være svært eller nokså vanskelig å finne en jobb som er minst like god som sin nåværende jobb. Kun ni prosent mener at dette vil være lett. Til sammenligning viser tall fra Arbeidslivsbarometeret 2016 at 50 prosent av arbeidstakere vurderer at det vil være vanskelig å finne en ny jobb som er minst like god som den de har nå, og 21 prosent vurderer at det vil være lett. Fordi FLT's medlemmer ikke er representative for arbeidslivet i helhet, men er konsentrert i næringer som er rammet av lave oljepriiser, har vi sammenlignet FLT medlemmenes besvarelser med svarene fra ansatte i industrien i Arbeidslivsbarometeret 2016. I industrien er det 68 prosent som vurderer det som vanskelig, og åtte prosent som vurderer det som lett å finne en ny jobb som er minst like god som den de har nå. FLT's medlemmer deler dermed opplevelsen av lav ansettbarhet med andre ansatte i industrien, og det er dermed rimelig å anta at det er den store omstillingen i olje- og gassindustrien, som rammer FLT's medlemmer spesielt hardt, som er årsak til den lave selvopplevde ansettbarheten blant FLT's medlemmer. Dette inntrykket styrkes av at 28 prosent som uttrykker noe eller stor bekymring for å miste jobben sin, og 32 prosent som er litt bekymret.³⁰ I tillegg til lav rapportert ansettbarhet, har de også lav jobbsikkerhet.



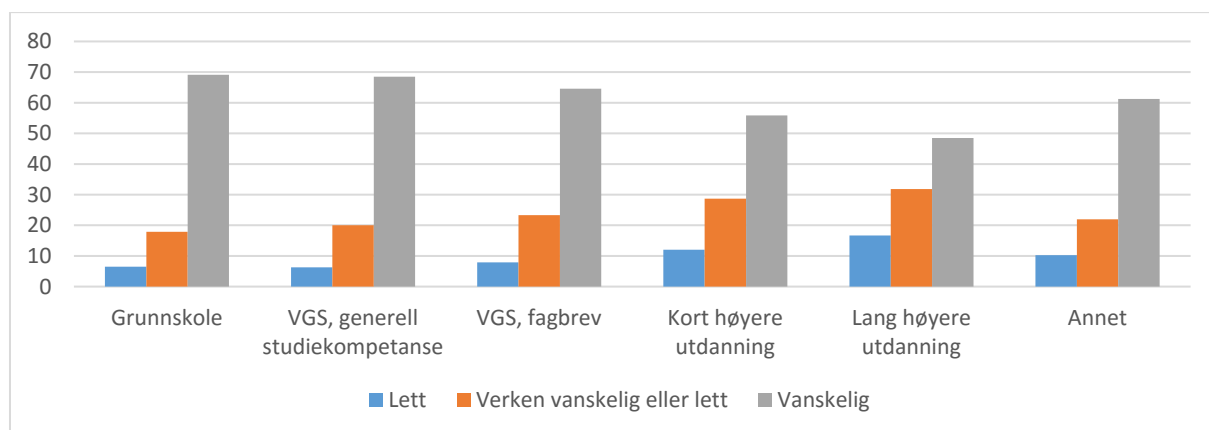
Figur 34 Hvor lett eller vanskelig mener du det ville være for deg å finne en jobb som er minst like god som den du har nå? (N = 2481)

Lav selvrapportert ansettbarhet kan ha sammenheng med endrede utdanningskrav til stillinger som FLT's medlemmer besitter. Personer som innehar stillinger som normalt krever høyere utdanningsnivå enn det de selv har, er spesielt negative til muligheten for å få en annen jobb som er minst like god som den de har nå. Hele 68 prosent av de som er underutdannet anser det som vanskelig å finne en ny jobb, mot 58 prosent av de som har det riktige nivå på utdanningen.

Figur 35 viser svarfordelingen på spørsmålet om mulighet for å finne ny jobb, men denne gangen brutt ned på respondentenes høyeste utdanningsnivå. For å gjøre fremstillingen leservennlig har vi slått

³⁰ I Arbeidslivsbarometeret oppgir 16 prosent at de er noe eller svært bekymret for å miste jobben sin. I industrinæringen er tallet 20 prosent.

sammen svarkategoriene svært og nokså lett og svært og nokså vanskelig til henholdsvis lett og vanskelig. Svarkategorien "vet ikke" er ikke vist i figuren. Figuren viser at det er en jevn stigning i andelen respondenter som mener at det vil være lett å finne en annen jobb etter utdanningsnivå. Tilsvarende er det en nedgang i andelen som mener det vil være vanskelig. Det er likevel verdt å merke seg at omtrent halvparten med lang universitets- eller høyskoleutdanning mener at det vil være vanskelig. For denne gruppen av høyt utdannede er det rimelig at situasjonen på arbeidsmarkedet betyr en del, og det er spesielt ansatte i energi, olje og gass, verkstedindustri og kunnskapsindustri som rapporterer om dårlige, alternative jobbutsikter.



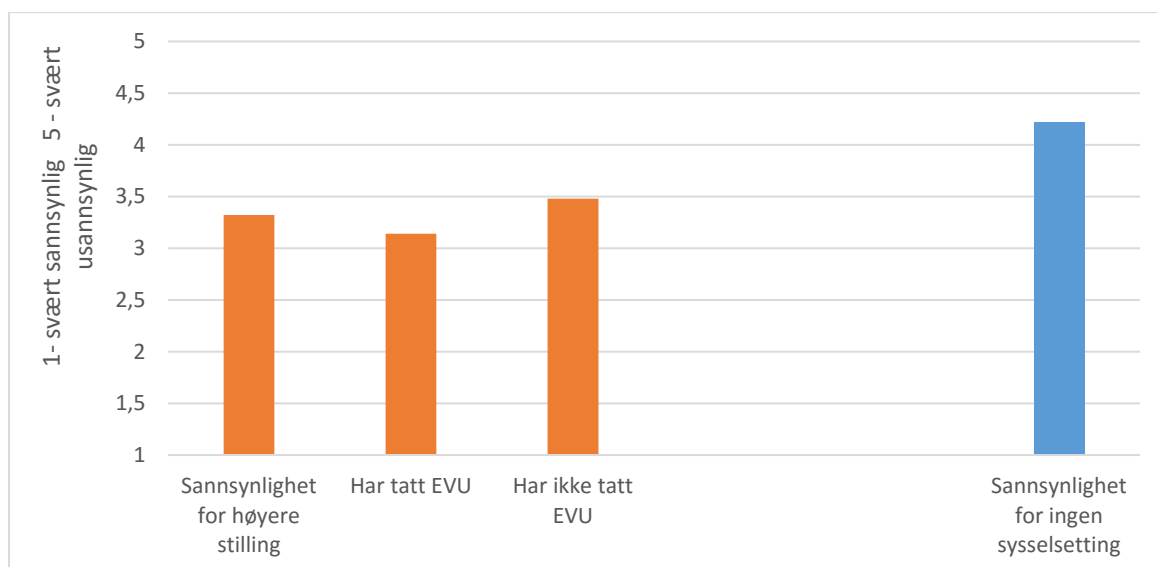
Figur 35 Hvor lett eller vanskelig mener du det ville være for deg å finne en jobb som er minst like god som den du har nå?

Vi har undersøkt hvorvidt det er en signifikant forskjell i vurderingen av sannsynligheten for å finne en ny jobb avhengig av utdanningsstøtte, eller gjennomført etter- og videreutdanning. Tendensen er like fullt at personer som har tatt EVU, med eller uten FLT-støtte, er noe mer positive til mulighetene for å finne en alternativ jobb, men forskjellen er ikke statistisk signifikant. Resultatene har støtte i tidligere forskning fra Wittekind mfl. (2010), som ikke finner noen sammenheng mellom deltakelse i opplæring og selvopplevd ansettbarhet. Dette kan tyde på at utdanningseffekten først inntreffer når kandidatene har oppnådd hele grader, men for å undersøke dette trenger vi å observere de samme individene over tid.

Selvopplevd ansettbarhet fem år frem i tid

Vi har konstruert to skalaer som måler selvopplevd ansettbarhet fem år frem i tid. Den ene skalaen handler om mobilitet til høyere stilling og den andre handler om fortsatt sysselsetting. Skalaene er tidligere brukt i studier av ansettbarhet (Drange mfl., nd; Bernstrøm mfl., nd). Skalaen som måler mobilitet til høyere stilling består av gjennomsnittsskåren av svarene på spørsmålet hvor sannsynlig er det at du om fem år er i a) en bedre betalt stilling og b) en stilling med mer ansvar. Svarene gis på en skala fra (1) svært sannsynlig til (5) svært usannsynlig. Skalaen som måler fortsatt sysselsetting består av gjennomsnittsskåren på svar på spørsmålet hvor sannsynlig er det at du om fem år er a) arbeidsledig og b) utenfor arbeidsmarkedet av andre grunner som bl.a. ekskluderer pensjon, permisjon og utdanning. Svarkategoriene er (1) svært sannsynlig til (5) svært usannsynlig.

Gjennomsnittsskåren er vist i Figur 36. Når det gjelder sannsynligheten for å inneha en stilling med mer ansvar og høyere lønn er verdien 3,25. Det vil si at vurderingen faller mellom verken sannsynlig eller usannsynlig og nokså usannsynlig. Det er signifikant forskjell i gjennomsnittsskåren til medlemmer som har tatt EVU og medlemmer som ikke har tatt EVU. De som har gjennomført etter- og videreutdanning er mer positive til opprykksmulighetene sine (3,14), sammenlignet med de som ikke har tatt EVU (3,5). De som har tatt EVU med støtte fra FLT skårer enda bedre, da gjennomsnittet for EVU med FLT-støtte er 3,0 mot 3,3 for de som har tatt EVU uten støtte fra FLT. Forskjellen er statistisk signifikant. Det er for øvrig ingen signifikant forskjell i vurderingen av sannsynligheten for ikke å være sysselsatt.



Figur 36 Gjennomsnittsskårer på ansettbarhet

Sammenhengene mellom ervervet utdanningsnivå og selvopplevd ansettbarhet har et forventet mønster: til høyere utdanning man har, til mer sannsynlig vurderer man muligheten for å ha en høyere stilling innen fem år. De som har høyere utdanning vurderer det også som mindre sannsynlig at de er utenfor arbeidsmarkedet om fem år, men forskjellen er kun signifikant for de med bachelorgrad, og ikke for de med mastergrad. Gjennomsnittsskårene er like store for de som har høyere utdanning, men det er mer spredning rundt estimatet til personer med lang høyere utdanning som gir større statistisk usikkerhet. Disse resultatene er også dokumentert for arbeidslivet for øvrig (Drange mfl. 2016). Det er dermed ikke unikt for FLT at kandidater med mastergrad opplever noe mindre ansettelsessikkerhet sammenlignet med lavere grads kandidater.

Ansettbarhet og motivasjon for EVU

Blant de som har tatt EVU er det henholdsvis 58 og 60 prosent som svarer at de i stor grad eller noen grad ble motivert til EVU fordi det ville styrke deres muligheter på det interne og det eksterne arbeidsmarkedet.

Tabell 11 I hvilken grad var de følgende motivasjonsfaktorene viktige for ditt valg om å ta etter- og videreutdanning (prosent)?

	Det ville øke sannsynligheten for en høyere stilling i samme virksomhet	Det ville øke sjansene for å finne arbeid i en annen virksomhet
I stor grad	20	23
I noen grad	39	37
I verken stor eller liten grad	25	20
I liten grad	10	9
I svært liten grad	7	11
N	1138	1146

De som har fått støtte til EVU gjennom FLT skårer signifikant høyere enn de som har tatt EVU på eget initiativ eller ved støtte fra arbeidsgiver. Det er 23 prosent av de som har fått støtte av FLT som oppgir at sannsynligheten for å få en høyere stilling i samme virksomhet i stor grad var motiverende. Blant de som har tatt EVU uten FLT-støtte er det 17 prosent som sider det samme. Når det gjelder sjansene for å finne arbeid i en annen virksomhet er forskjellen henholdsvis 27 prosent og 19 prosent. Igjen ser vi at sjansene for å finne arbeid i en annen virksomhet i større grad er en motivasjonsfaktor, men denne forskjellen er mer utpreget for de som har mottatt støtte fra FLT sammenlignet med de som har tatt EVU uten FLT-støtte.

Tabell 12 Motivasjon for å ta EVU fordelt etter FLT-støtte

	Det ville øke sannsynligheten for en høyere stilling i samme virksomhet		Det ville øke sjansene for å finne arbeid i en annen virksomhet	
	Uten FLT-støtte	Med FLT-støtte	Uten FLT-støtte	Med FLT-støtte
I stor grad	17 %	23 %	19 %	27 %
I noen grad	40 %	38 %	31 %	43 %
I verken stor eller liten grad	27 %	22 %	22 %	17 %
I liten grad	11 %	9 %	12 %	6 %
I svært liten grad	6 %	8 %	16 %	6 %
N	1110		1118	

Vedrørende motivasjonen for å få en høyere stilling i samme virksomhet er det ingen signifikante forskjeller som følger av oppnådd utdanningsnivå. Motivasjonen er like sterk blant de som har grunnskoleutdanning og de som har en mastergrad. Derimot er det noen forskjeller etter utdanningsnivå når det gjelder å øke sjansene for å finne arbeid i en annen virksomhet. Her er det tydelig at det har vært viktig for de med høyere utdanning, men mindre viktig for de som har fagbrev eller videregående som sitt høyest fullførte nivå.

Opplevelse av økt ansettbarhet blant kursdeltakere og ledere

Utdanning kan øke ansettbarheten til kandidatene gjennom forskjellige mekanismer som beskrevet i tidligere. Utdanning kan tilføre ny kunnskap og nye ferdigheter, det kan øke tilgangen på høyere rangerte stillinger og det kan være et signal til arbeidsgiver om at man har høy produktivitet. I forbindelse med at så mange FLT-medlemmer oppgir at de mener at det vil være vanskelig å finne en ny jobb som er minst like god som den de har i dag, pekte vi på at det delvis kan skyldes at utdanningskravene endrer seg. Omtrent fire av ti oppgir at det normalt kreves et høyere utdanningsnivå enn det de selv har, når det gjøres nyansettelser i deres stillingskategori. For mange av respondentene er utdanning noe de tar for å styrke sin på posisjonering på arbeidsmarkedet. Felles for disse sitatene er at de illustrerer hvordan utdanning kan fungere som sosial lukning. Hvis arbeidstakerne oppfattet at arbeidsgiver betraktet enhver utdanning som kompetanseheving ville ikke graden vært så viktig:

*«Jeg tenkte å prøve å ta det som kvalifiserer som en bachelor gjennom Addisco. Det er det jeg forholder meg til fordi da får du en grad. Jeg tror det er litt sånn at du må ha en grad. Det er da det gjelder».*³¹

At utdanning er et ledd i å følge med i viktige samfunnsendringer framstår som sentralt for flere vi snakket med i casebedriftene:

«Jeg oppdaget utdanningsmulighetene og jeg ser jo sånn som samfunnet forandrer seg, så får man tydelig tegn på at du må ha utdannelsen med deg hvis du skal bytte jobb. Bytter du jobb ser de på hva du har på papiret, og skal du ha noen muligheter må du ha det i orden. Så jeg tar utdanning for å styrke min konkurransedyktighet i fremtiden. Både internt og eksternt».

Selv om erfaring også er viktig for selvpoplevd ansettbarhet, er det også en typisk oppfatning av at utdanning enten er det som gjør at pendelen svinger i riktig retning, eller at det rett og slett er en nødvendig valuta i dagens arbeidsliv:

«Står du med en likestilt også har du kursene i tillegg så er det en bonus. Da vil de se at du er kjent med mer ting».

«Jeg har jo erfaring, men det at jeg kan dokumentere det med [utdannings]papirer forsterker det hele».

Dette er også noe som uttrykkes av en toppleder i en av casebedriftene vi har besøkt:

*«Skal du være avdelingsleder og du har ambisjoner kan du ikke bare være en flink person. Vi stiller visse krav til en form for formal kompetanse. Det å ha det faglige påfyllet setter vi som et krav, og det er klart at da kan etterutdanning være en mulighet [...] Jeg ser deg som en avdelingsleder om et par år, men jeg mener du bør ta noe etterutdanning».*³²

³¹ Intervju av FLT-medlem i casebedriftene

³² Intervju med Fabrikksjef i «Næringsmiddelbedriften»

Sitatene gir altså inntrykk av at arbeidserfaring alene ikke er nok, man må i tillegg dokumentere kunnskapen gjennom eksamenspapirer. Imidlertid kan man også utdanne seg vekk fra de stillingene man gjerne vil ha, og en kandidat opplever at utdanning også lukker noen dører:

*«I en periode da jeg var nyutdannet fra bachelor og hadde arbeidserfaring så var det veldig lett å få jobb, men så søkte jeg mellomlederjobber og da har jeg blitt møtt med at jeg har vært overkvalifisert. Så jeg har måttet gå hakket over, for folk er redde for å ansette folk som har for mye utdanning også. Det er en balanse det òg. Men det å ta utdanning åpner en ny verden lønnsmessig. Du har større trygghet når du skal forhandle og du vet at du kan falle ned på en annen jobb hvis ikke. Også gir det en støtte til arbeidsgiver. Det er ikke dumt å studere uansett».*³³

Et annet trekk ved stillinger som krever høyere utdanning, er at kompetansekravene øker. Drange mfl. (nd) viser at det er de med høyest utdanning som i størst grad er avhengig av støtte til kompetanseheving for å vurdere det som sannsynlig at de i løpet av fem år innehar en bedre betalt stilling, eller en stilling med mer ansvar. En kandidat setter ord på denne sammenhengen:

*«Det er sånn at til høyere utdanning du har, jo mer er det å fylle på, og jo mer behov har du for påfyll. [...] Det er jo litt logisk. Det er jo litt trist. Det blir mer og mer strekk».*³⁴

Kandidatene reflekterer også rundt signaleffekten av å ta etter- og videreutdanning. Ved å ta utdanning gir de et signal til arbeidsgiver om at de er ansettbar og at de ønsker å strekke seg etter noe mer. Det er ikke bare utdanningspapirene i seg selv som øker ansettbarheten, men også omstendighetene rundt utdanningsaktiviteten. Det å ta utdanning utenfor arbeidstid, på eget initiativ eller i voksen alder formidler informasjon til arbeidsgiver som er positiv i en ansettelsesprosess:

*«[...] Og det XXX vektla en del var at jeg hadde tatt av min fritid til å bygge på den kompetansen».*³⁵

*«Da vil jo klart hjelpe at en har tatt utdanning for da kan man vise at selv om man har passert 50, så har man ikke sluknet».*³⁶

I tillegg til at utdanning øker tilgangen til høyere rangerte stillinger og signaliserer til arbeidsgiver at her er det kandidater som ønsker å ta nye utfordringer, så bidrar også utdanning til at en større bredde i kompetanse og styrker fleksibiliteten til arbeidstakere med tanke på å utføre andre oppgaver i og utenfor nåværende virksomhet.

«[...] fordi at oljebransjen er litt fallende, så har det vært en økning i antall søkere. Derfor er det

³³ Intervju med FLT-medlem i en av casebedriftene

³⁴ Intervju med FLT-medlem utenfor casebedriftene

³⁵ Intervju med FLT-medlem i en av casebedriftene

³⁶ *ibid*

nok flere som ser behov for å få en bredere kompetanse for å være mer attraktiv i markedet».

«Ja, det er klart det. Jeg er 42 år og det er ikke bare fordi det er moro, det er fordi det er greit å få flere bein å stå på. Bedre rustet og mer fleksibel på andre stillinger».

Arbeidstakerne i industri er vant med et høyt omstillingstempo, og nettopp i denne sammenheng er det anerkjent at utdanning er viktig for å opprettholde ansettbarheten sin.

«[...] det å være kvalifisert for nye jobber hele tiden er viktig om du skal være med i gamet. For uansett hvor god jobb man gjør så er plutselig den jobben borte og da kan man fort sitte uten et tilbud».

«Så ut ifra det [omstilling] er tilbudet fra FLT veldig bra, og kanskje noe av grunnen til at mange her har benyttet seg av det. FLT har kommet veldig bra fra omstillingen og folk har gått over i nye jobber».

«[...] I en del bedrifter som ikke har det samme behovet for en kontinuerlig oppgradering av kompetanse så er kanskje ikke videreutdanning så viktig».

Mobilitet og lønnseffekter

I dette delkapitlet undersøker vi jobbmobilitet blant FLT-medlemmene, og undersøker spesielt hvorvidt utdanning og EVU har ført til økt mobilitet og høyere lønn.

Tabell 13 viser mobilitetsintensjoner blant medlemmene. Totalt er det 23 prosent, litt færre enn en av fire, som har aktivt søkt etter jobb i løpet av de siste fire ukene. Blant de som har tatt EVU er det 27 prosent som har søkt. Det er en noe lavere søkeaktivitet blant de som ikke har tatt EVU på 20 prosent. Vi har undersøkt om det er forskjeller i søkeaktivitet blant de som har tatt EVU med eller uten FLT-støtte. Resultatene viser at de som har EVU med støtte er mer mobile enn de som ikke har hatt støtte. Det er henholdsvis 33 og 20 prosent som sier at de aktivt har søkt etter jobb i løpet av de siste fire ukene. Hele effekten av EVU drives dermed av de som har tatt EVU med FLT-støtte.

Tabell 13 Har du i løpet av de siste fire ukene, regnet fram til sist søndag, aktivt søkt etter annen jobb?

Aktivt søkt etter jobb siste fire uker	Har ikke	Har tatt	Total
	tatt EVU	EVU	
Ja	20 %	27 %	23 %
Nei	79 %	72 %	76 %
Vet ikke	1 %	1 %	1 %
Total (N = 2361)	100 %	100 %	100 %

Sammenhengen mellom EVU og søkeaktivitet kan være betinget av respondentenes utdanningsnivå fordi høyere utdannede tar mer EVU og er mer mobile; så er det EVU, eller er det et generelt høyere utdanningsnivå som forklarer økt mobilitet? Det er kun blant de med lav utdanning at EVU signifikant øker søkeaktiviteten. Blant de med høyere utdanning er søkeaktiviteten generelt høyere, og det er

ingen forskjell etter EVU. Vi kan dermed si at blant de med lav utdanning er det høyere mobilitetsintensjoner blant de som har tatt EVU. Unntaket er imidlertid EVU med støtte fra FLT. Blant de som har mottatt støtte fra FLT er mobilitetsintensjonen signifikant sterkere i begge grupper av høyt og lavt utdannede. Det er 30 prosent av de med lav utdanning og 39 prosent av de med høy utdanning som sier at de har sett etter jobb i løpet av de fire siste ukene (tilsvarende tall for alle med EVU er 24 prosent og 31 prosent). Det er relativt høye tall, og må ses i sammenheng med situasjonen på arbeidsmarkedet for denne gruppen av arbeidstakere. Resultatet kan bety at de som har etter- og videreutdanning finansiert av FLT opplever at denne styrker deres mobilitetssjanser mer enn for de som allerede har tatt EVU gjennom andre kanaler.

Tabell 14 viser at 39 prosent av de som har tatt EVU oppgir at utdanningen ikke har hatt noen effekt på å øke sjansene for å få en høyere stilling i virksomheten, mens kun 18 prosent oppgir at det ikke hadde noe effekt på sjansene for å finne arbeid i en annen virksomhet.

Tabell 14 Hvor stor effekt vurderer du at EVU har hatt på følgende forhold:

	Økte sjansene mine for å få en høyere stilling i virksomheten	Økte sjansene for å finne arbeid i annen virksomhet/bedrift
Ingen effekt	39 %	18 %
Noe effekt	38 %	42 %
Stor effekt	14 %	26 %
Vet ikke	9 %	14 %
Total (N)	1142	1144

Å ha studert med FLT-støtte versus uten FLT-støtte har ikke hatt betydning for sjansene til å få en høyere stilling internt i virksomheten, men det har hatt en betydning for sannsynligheten for ekstern mobilitet. De som har studert med FLT-støtte oppgir i større grad at utdanningen har hatt en stor effekt på sjansene for å finne arbeid i en annen virksomhet, hele 12 prosentpoeng større tilslutning til utsagnet.

Tabell 15 Hvor stor effekt vurderer du at EVU har hatt på følgende forhold fordelt etter støtteordning:

	Økte sjansene for å finne arbeid i annen virksomhet/bedrift	
	Uten FLT-støtte	Med FLT-støtte
Ingen effekt	23 %	11 %
Noe effekt	39 %	46 %
Stor effekt	20 %	32 %
Vet ikke	17 %	11 %
Total (N)	1120	

EVU stimulerer til jobbsøking, men det ser ut til at utdanningsaktiviteten først og fremst har påvirket den eksterne ansettbarheten. Det er en forskjell i hvordan spørsmålene er stilt, i tilfellet med den interne mobiliteten spørres det spesifikt etter en høyere stilling, mens i tilfellet med den eksterne an-

settbarheten kan mobiliteten like gjerne være lateral i en stilling på samme nivå som i forrige virksomhet. Resultatene fra denne undersøkelsen står i kontrast til en tidligere studie som fant at både opplæring og varierte arbeidsoppgaver styrket den interne ansettbarheten, men ikke den eksterne (Sanders og De Grip, 2004). Sanders og De Grip (2004) studerte betydningen av opplæring initiert av arbeidsgiver og det er sannsynlig at de velger kurs og kandidater som bidrar til å heve kompetansen i firmaet, i stedet for å tilføre generell kompetanse. I FLT er det studentenes egne interesser og behov som styrer opplæringen, og det kan være grunnen til at det er så lav effekt på intern jobbmobilitet.

Lønnseffekter

Tabell 16 viser respondentenes vurdering av hvor fornøyd de er med eget lønnsnivå. Det er 45 prosent av medlemmene som er svært eller nokså fornøyd med lønnsnivået sitt, mens 33 prosent er misfornøyd.

Tabell 16 Vurdering av eget lønnsnivå

	Alle	Lav utdanning	Høy utdanning
Jeg er svært/rimelig fornøyd med min lønn	45 %	47 %	42 %
Jeg er verken fornøyd eller misfornøyd med min lønn	22 %	23 %	21 %
Jeg synes jeg burde tjent noe/vesentlig mer	33 %	30 %	38 %
Antall (N)	2465	1473	779

Det er tydelig at personer med lav utdanning er mer fornøyd med lønnsnivået sitt, sammenlignet med personer som har universitets- eller høyskoleutdanning. En av tre med lav utdanning synes de burde tjent noe eller vesentlig mer enn de gjør, mens nærmere førti prosent av de med høyere utdanning sier det samme. De som har tatt EVU er marginalt mer fornøyd med lønnen sin sammenlignet med de som ikke har tatt EVU, uavhengig av om EVU er støttet av FLT eller ikke, men forskjellene er ikke statistisk signifikante. I all hovedsak er begge grupper like fornøyd (tabell ikke vist).

Tabell 17 viser hvorvidt utsiktene til bedre lønn var en viktig motivasjon for å ta EVU, og dernest hvor stor andel som rapporterer at EVU har hatt en effekt på lønnsnivået deres. Det er hele 62 prosent som oppgir muligheten for høyere lønn som en viktig motivasjonsfaktor for sitt valg om å ta EVU, men bare ni prosent oppgir at EVU har hatt en stor effekt på lønnsnivået deres og ytterligere 30 prosent oppgir at det har hatt noen effekt. Heller ikke her er det noen forskjeller mellom gruppene som har tatt EVU med eller uten støtte fra FLT.

Tabell 17 Lønnseffekter som motivasjon og resultat av EVU

Lønnseffekter viktig for motivasjon		EVU har hatt lønnseffekter	
I stor grad/noen grad	61 %	Stor effekt	9 %
I verken stor eller liten grad	23 %	Noe effekt	30 %
I liten/svært liten grad	16 %	Ingen effekt	56 %
Vet ikke	0%	Vet ikke	5 %
Antall (N)	1149	Antall (N)	1149

De manglende lønnseffektene er forståelige i lys av at mange arbeidstakere oppgir at de ikke har hatt stillingsmobilitet som følge av EVU.

Erfaringer med intern og ekstern mobilitet som følge av etter- og videreutdanning.

Resultatene fra Tabell 14 viser at EVU først og fremst har styrket den eksterne mobiliteten, og ikke den interne. Intervjuene viser det samme bildet. Blant de som har opplevd stillingsmobilitet finnes det kandidater som har benyttet utdanningen som ledd i å få høyere stilling:

*«Ja for det blir lagt merke til [...] hvis du bytter internt er det viktig å ha noe. Jeg har flere kollegaer som har flyttet rundt her og det er et pluss at de har gått de forskjellige kursene, det blir langt merke til på den måten».*³⁷

Andre opplever at kursene ikke har hatt noen uttelling på mobilitetssjanser, men påpeker at omstendighetene på arbeidsmarkedet har betydning:

«Stillingsmessig har jeg vært på stedet hvil. Samtidig er situasjonen litt vanskelig nå fordi det er ikke bare å bytte».

Noen viser også til at det snakkes om at videreutdanning kunne føre til at ansatte søkte seg vekk fra egen virksomhet: «På min avdeling var det sånn at ingen skulle kurses – da forsvinner de!»³⁸

En forutsetning for at utdanningen skal føre til høyere intern mobilitet og lønnsutvikling er at arbeidsgiver blir gjort oppmerksom på at utdanningen er gjennomført, og anerkjenner at denne har verdi for virksomheten. En av bedriftslederne vi intervjuet var tydelig på at FLT's etter- og videreutdanningstilbud har bidratt til intern mobilitet for en av hans ansatte:

*«[Om et FLT-medlem] Han startet som operatør og har tatt en teknisk grunnutdanning samtidig som har jobbet. Han har fylt på med FLT-kurs og fagkurs, og har tatt to fagbrev òg. Det er ingen tvil om at han har utviklet seg veldig, før var han operatør, nå er han prosjektleder for tekniske prosjekter og har et selvstendig ansvar å kjøre prosjekter innenfor hans felt. [...]. Så han jobber i dag som prosjektleder, men han har ingen annen formell utdanning annet enn den han har fått igjennom FLT».*³⁹

En kandidat opplever at utdanningen han har tatt gjennom FLT har bidratt til å øke mobilitetssjansene hans, både internt og eksternt, og at denne mobiliteten har verdi for bedriftene i regionen:

«Arbeidsmarkedet i denne regionen er syklusbasert, det svinger veldig. Derfor er det en kultur hvor det er helt greit at du skifter arbeidsplass, for hvis du kommer tilbake tilfører du ny kunnskap. Det er ikke noe negativt. Og jo høyere utdanning du har, jo mer riktig er det at du bytter jobb».

³⁷ Intervju med FLT-medlem i en av casebedriftene

³⁸ ibid

³⁹ Fabrikksjef i en av casebedriftene

Det er flere ledere som har tar til orde for at utdanning kan gjøre noe med den eksterne mobiliteten, men at det også er ønskelig.

«Jeg frykter ikke at de stikker av gårde til andre jobber, de som tar mer HR-relaterte fag. Det er klart at de blir mer attraktive her, både i kommunen og i andre bedrifter i området. En viss utskiftning har vi godt av. Det å jobbe her hele livet er ikke bra, man har godt av å se hvordan det er hos naboen».

«Min opplevelse er at de som ønsker å ta etter- og videreutdanning allerede er attraktive, men jeg har ikke opplevd at folk har etter- og videreutdannet seg og så skiftet jobb. I hvert fall ikke de jeg har jobbet mest med. Jeg vet jo at NN sikkert kunne fått seg jobb andre steder, men har holdt seg her. Og jeg har aldri tenkt at han kan ikke få teknisk fagskoleutdanning for da vil han til gå over til en annen virksomhet f. eks.».

Erfaringer med lønnsmobilitet som følge av EVU

Det er i liten grad rapportert om særlige lønnseffekter blant medlemmer som har tatt kurs og blitt værende i sin nåværende jobb. Mangelen på lønnseffekter kan ha sammenheng med belønningssystemene på de ulike virksomhetene. For de fleste vil lønnseffekter bli realisert ved stillingsbytte. Mobilitet blir dermed en forutsetning for lønnseffekter:

«Tidligere lønnsystem har gruppert folk etter stilling, og ikke etter utdanning. Men det blir alltid en indirekte effekt. Selvfølgelig blir du kvalifisert til å søke en høyere stilling, og bare det at du kvalifiserer deg gjør at du ikke går ned i stilling. Så det er feil å si at det ikke har noen betydning. Men vi har ikke noe system som sier at hver gang du tar 30 studiepoeng så får du høyere lønn».

Flere vi har snakket med etterlyser imidlertid belønning av utdanning:

«Det er ikke noe kultur i bedriften for å ivareta kunnskap, det er ingen som har gått disse kursene som har blitt premiert med lønnsøkning eller bedre jobb».

«De har vært veldig passive. Flere av de andre, de er jo i stillinger som de klart burde fått større og bedre oppgaver og kanskje det burde skjedd noe med lønnen».

Som vi viste i kapittel 5 kan dette også ha med arbeidsgivers kjennskap til eller interesse av utdanningen å gjøre. Som et FLT-medlem i en av casebedriftene uttrykker det:

«Vi fikk en avtale i starten, fordi den dagen vi reiser på kurs drar vi tidlig, så vi får fri halve dagen. [...] Bortsett fra det har bedriften vært taus, vi har aldri blitt bedømt i utdanningen, men vi har jo alle sammen forbedret ting i måten å jobbe på. Så indirekte har det hjulpet, men arbeidsgiver her kan ikke si at pga. studiene har vi blitt flinkere til det».

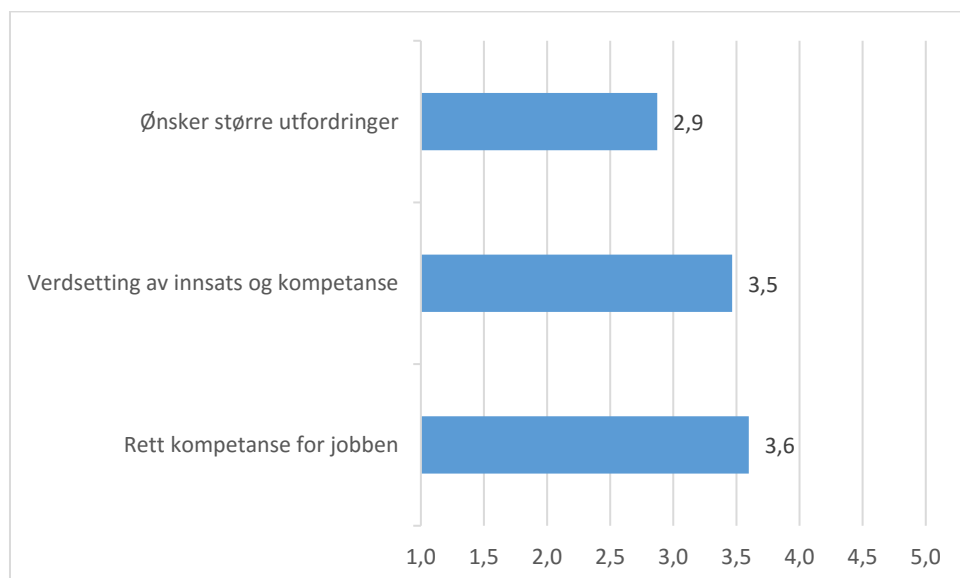
Sitatene viser igjen at bedriftens kunnskap om og verdsetting av etter- og videreutdanningsaktiviteten til medlemmene er avgjørende for de monetære effektene av utdanningen.

Jobbutførelse og kvalifikasjonsnivå for jobben

Etter- og videreutdanning kan øke opplevelsen av å mestre jobben og ens arbeidsoppgaver. Tidligere forskning har vist at det å oppleve at man har kunnskapene som trengs i den nåværende jobben gjør at man får økt selvopplevd ansettbarhet (Drange mfl., nd; Wittekind mfl., 2010). For høyt utdannede er det å mestre den nåværende jobben avgjørende for troen på å ha en positiv karriereutvikling (Drange mfl., nd).

Egenvurdert kunnskaps- og ferdighetsnivå for jobben har vi målt ved tre skalaer basert på hvor ofte de opplever å ha kompetanse og ferdigheter som de ikke får brukt, verdsetting og å ha et udekt kompetansebehov. Svarene er gitt på en fempunktsskala fra (1) aldri, til (5) alltid.

Den første skalaen måler hvorvidt arbeidstakerne oppgir at de ønsker seg større utfordringer på jobben, og består av svar på tre spørsmål: a) du har kompetanse og ferdigheter som du ikke får brukt, b) det er samsvar mellom jobben/stillingen du har og ambisjonene dine og c) du ønsker deg større utfordringer. Svarene på disse tre spørsmålene er kodet slik at høyere verdi tilsier at de ønsker større utfordringer. Den andre skalaen består av svar på to spørsmål, a) innsatsen du gjør på jobben blir verdsett og b) kompetansen din blir verdsatt på jobben. Høye verdier betyr hyppig opplevelse av verdsetting. Den siste skalaen består av svar på tre spørsmål: a) du har ikke nok kompetanse til å utføre arbeidsoppgavene dine, b) det er vanskelig å oppfylle kravene som du stilles overfor på jobben og c) du blir pålagt oppgaver som ligger utenfor det du har kompetanse til. Til oftere de opplever dette, til lavere gjennomsnittsskåre har de på variabelen "rett kompetanse for jobben".

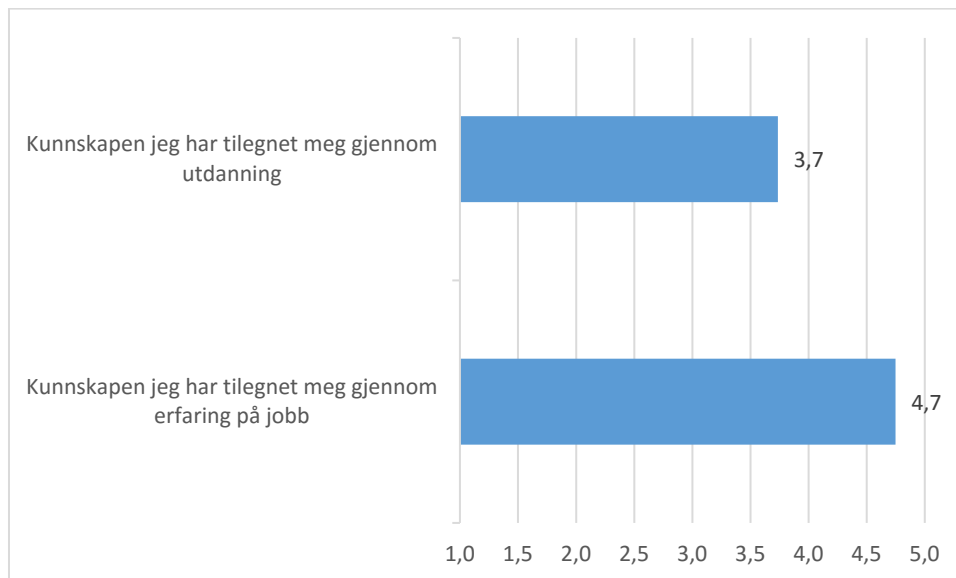


Figur 37 Opplevelse av kompetanseutnyttelse, verdsetting og kompetansebehov.

Det er kun på skalaen for 'ønsker større utfordringer' at de som har tatt EVU skårer signifikant høyere i gjennomsnitt sammenlignet med de som ikke har tatt EVU (2,97 vs. 2,79). Imidlertid er risikoen for å

være overkvalifisert etter gjennomført EVU sterkere blant de som har tatt EVU uten FLT-støtte (3,08) sammenlignet med de som har fått FLT-støtte (2,86).

Figur 38 viser gjennomsnittsskåren for hvor viktig henholdsvis kunnskap tilegnet gjennom utdanning og kunnskap tilegnet gjennom erfaring er for jobbutførelsen. Det er tydelig at erfaringsbasert kunnskap er svært viktig for FLT's medlemmer. En gjennomsnittsskåre på 4,7 på en skala hvor verdien 5 tilsvarer "svært viktig" understøtter det. Utdanningsbasert kunnskap er vurdert til en gjennomsnittsskåre på 3,7 hvor verdien 4 er viktig.



Figur 38 Hvor viktig er følgende typer kunnskap for hvor godt du utfører jobben din?

Det er kun på spørsmålet om «kunnskapen jeg har tilegnet meg gjennom utdanning» at de som har tatt EVU skårer signifikant høyere enn de som ikke har tatt EVU (3,56 vs. 3,91). Blant kandidatene som har tatt EVU med støtte fra FLT er sammenhengen sterkere enn for EVU generelt, men forskjellen på de to gruppene av EVU kandidater er ikke statistisk signifikant. Sammenhengen er like tydelig blant de som ikke har høyere utdanning (3,51 vs. 3,81) og blant de som har høyere utdanning (3,73 vs. 4,00). Det er dermed ikke et generelt høyere utdanningsnivå blant EVU-kandidater som forklarer at denne gruppen i større grad vektlegger kunnskap gjennom utdanning. Derimot kan det være grunn til å tro at EVU i større grad trekker veksler på arbeidserfaring, eller at man velger EVU etter jobbtipe som styrker sammenhengen mellom utdanningsbasert kunnskap og jobbutførelse.

Tabell 18 viser respondentenes vurdering av utdanningsnivå i egen jobb sett i lys av deres eget høyest oppnådde utdanningsnivå. Respondentene er spurt dersom noen søkte på din jobb i dag, hvilket utdanningsnivå, om noe, måtte denne personen ha for å få jobben? Dersom respondenten har svart bachelorgrad, men selv har fagbrev som høyeste oppnådde nivå, er respondenten klassifisert som underutdannet i Tabell 18. Dersom personen selv har bachelorgrad er vedkomne klassifisert som riktig utdannet, og dersom vedkomne har en mastergrad er personen klassifisert som overutdannet. Det er

kun 13 prosent av FLT's medlemmer som er overutdannet for jobben de innehar. 47 prosent har utdanning på det nivået som vanligvis etterspørres ved nye stillingsutlysninger, mens hele fire av ti har utdanning på et lavere nivå enn det som foretrekkes ved nyansettelser.

Tabell 18 Vurdering av utdanningsnivå i egen jobb

Overutdannet	13 %
Riktig utdannet	47 %
Underutdannet	41 %
Antall (N)	2176

I Tabell 19 ser vi utdanningskravet i lys av respondentenes vurdering av hvorvidt en utdanning på det nivået som vanligvis kreves ved stillingsutlysninger er nødvendig. Majoriteten av de som er overutdannet og de som er riktig nivå plassert anser at det etterspurte nivået på utdanningskvalifikasjoner er nødvendig, mens 49 prosent av de som er underutdannet mener det samme. Det er 28 prosent av de som er underutdannet som mener at et lavere nivå ville vært tilstrekkelig. *Det tyder på at disse personene først og fremst er underutdannet og ikke nødvendigvis opplever at de selv er underkvalifisert.*

Tabell 19 Vurdering av hvorvidt utdanningsnivået som i dag kreves er nødvendig

	Dette nivået er nødvendig	Et lavere nivå ville vært tilstrekkelig	Et høyere nivå ville vært nødvendig	Vet ikke
Overutdannet	58 %	20 %	14 %	8 %
Riktig utdannet	74 %	11 %	10 %	5 %
Underutdannet	49 %	28 %	14 %	9 %

Tabell 20 viser i hvilken grad jobbutførelse har vært henholdsvis en motivasjonsfaktor og en effekt av etter- og videreutdanning. Å bli bedre i jobben er en viktig motivasjon for syv av ti som har tatt EVU, og hele 86 prosent av de som har gjennomført EVU rapporterer at utdanningen har hatt en stor eller noe effekt på at de nå er i stand til å gjøre jobben bedre.

Tabell 20 Vurdering av viktige motivasjoner for å ta EVU og oppnådde effekter av å ta EVU

Bli bedre i jobben		Har blitt bedre i jobben	
I stor grad/noen grad	70 %	Stor effekt	32 %
I verken stor eller liten grad	18 %	Noe effekt	54 %
I liten/svært liten grad	11 %	Ingen effekt	11 %
Vet ikke	1 %	Vet ikke	3 %
Antall (N)	1150	Antall (N)	1146

Det er ingen signifikante forskjeller mellom EVU-kandidater med eller uten FLT-støtte når det gjelder vurdering av motivasjon og effekter for jobbutførelse.

Erfaringer med EVU for jobbutførelse

Flere av kandidatene vi intervjuet legger vekt på at EVU har bidratt til at de har fått kvalifikasjonene de trengte for å gjøre jobben sin⁴⁰:

«Jeg føler meg sikrere og mer kompetent til å drive med det jeg jobber med, og jeg er også mer motivert».

Ikke minst gjelder denne opplevelsen flere av de litt eldre arbeidstakerne vi har snakket med:

«Jeg så at jobben kunne ha behov for at jeg økte kompetansen min og ja, at jeg skulle gjøre en bedre jobb. [...] Det hender en tenker at jobben min hadde hatt godt av at jeg videreutdanner meg, men det er ikke dermed sagt at man gjør det».

«Jeg er en mellomleder med et gammelt fagbrev, men det var mitt valgt den gangen, så det får jeg straffet meg for nå i etterkant. Bedriften nyter godt av at jeg tar utdanning».

Det er også typisk at det er *lederkompetanse* som er en nøkkel til at man føler seg kvalifisert i stillingen. Mange FLT-medlemmer har teknisk utdanning, men har et enda større behov for lederkompetanse:

«Da jeg var driftsleder så handlet det mest om produksjon, men da jeg kom over i HR-rådgiver stillingen var det mindre teknisk og mer folk, og da ble behovet for påfyll større».

I hvilken grad kandidatene opplever at utdanningen har en direkte effekt på jobbutførelsen, har sammenheng med type arbeid som gjøres i nåværende stilling. Utdanningen kan være berikende ved at man får et større perspektiv og ser andre sammenhenger:

«Å ta etterutdanning gjør at du kan se en totalitet. Du forstår utover din egen rolle og det har en del å si».

FLTs utdanningsordning har som målsetning å styrke medlemmenes kompetanse på felter de selv har interesse for. Ordningen skal ikke direkte støtte opp under arbeidsgivers behov, og det kan skape noen utfordringer med tanke på å få arbeidsgivers støtte til utdanningsaktiviteten:

«Bedriften har fått igjen for det. Det er mange medarbeidere her som har tatt kurs. Men det har ikke vært en interesse fra bedriften om studiene i seg selv».

«Lederen min var litt sånn at jeg har utdannet meg fra stillingen min, så jeg skulle kanskje ønske at de kunne vise litt mer interesse for hva man går, fordi det kan være ting som gjør at man forbedrer egen avdeling».

⁴⁰ Sitater hentet fra intervjuer med FLT-medlemmer i casebedriftene

Andre har derimot opplevd at bedriften har støttet opp under utdanningsaktiviteten, og at det har bidratt til lokal kompetanseutvikling:

*«Bedrift 1 var klar over det og syntes det var bra. Bedrift 2 var gira på at flest mulig skulle henge seg på fordi de så en mulighet til å fylle på med kompetanse i egen bedrift. Bedrift 3 fikk jeg anbefalingsbrev for å gjøre det. Og bedriften jeg jobber i nå mener også det er viktig og er i en diskusjon rundt å knytte seg til den tariffavtalen. [...] Det er mange som sitter med summen av den ordningen som FLT har fått til».*⁴¹

Selvtillit og mestring

Å oppleve selvtillit og mestring i jobben er tett knyttet til jobbutførelse og opplevd kompetansenivå for jobben. De siste individeffektene som vi undersøker i denne sammenheng er hvorvidt EVU har gitt økt selvtillit og opplevelse av mestring. Dette kan indirekte bidra til økt ansettbarhet.

Av Tabell 21 fremgår det at 85 prosent oppgir at ønsket om å få større selvtillit og mestringsfølelse var en viktig motivasjon for deres beslutning om å ta etter- og videreutdanning. Bare fire prosent oppgir at dette i liten grad var et viktig moment for deres beslutning.

Tabell 21 Motivasjon for å ta EVU

	Det ville gi meg større selvtillit og mestringsfølelse
I liten grad	4 %
I verken stor eller liten grad	10 %
I stor grad	85 %
Vet ikke	0 %
Total (N)	1148

Det er en forskjell på EVU-kandidater med og uten FLT-støtte som vist i Tabell 22. For de som har fått støtte fra FLT er selvtillit og mestringsfølelse en viktigere motivasjonsfaktor.

⁴¹ Intervju av FLT-medlem utenfor casebedriftene

Tabell 22 Motivasjon for å ta EVU fordelt etter støtteordning

	Det ville gi meg større selvtillit og mestringsfølelse	
	Uten FLT-støtte	Med FLT-støtte
I liten grad	6 %	3 %
I verken stor eller liten grad	13 %	7 %
I stor grad	81 %	90 %
Vet ikke	0 %	0 %
Total (N)	1148	

Tabell 23 tyder på at effektene av EVU harmonerer med de ønskede resultatene fra spørsmålet om motivasjon. Det er henholdsvis 49 og 40 prosent som oppgir at EVU har hatt noe til stor effekt på deres selvtillit og mestringsfølelse. Ytterligere 72 prosent sier at EVU har hatt noe til stor effekt på deres arbeidsglede.

Tabell 23 Effekter av å ha tatt EVU

	Gjorde at jeg fikk høyere selvtillit og mestringsfølelse	Gjorde at jeg har fått større arbeidsglede
Ingen effekt	8 %	23 %
Noe effekt	49 %	50 %
Stor effekt	40 %	22 %
Vet ikke	3 %	5 %
Total (N)	1143	1146

EVU-kandidater med FLT-støtte har hatt større effekt av kurset på selvtillit og mestringsfølelse enn andre EVU-kandidater. Det er for øvrig ingen forskjell på arbeidsglede.

Tabell 24 Effekter av å ha tatt EVU fordelt etter støtteordning

	Gjorde at jeg fikk høyere selvtillit og mestringsfølelse	
	Uten FLT-støtte	Med FLT-støtte
Ingen effekt	10 %	6 %
Noe effekt	54 %	44 %
Stor effekt	32 %	48 %
Vet ikke	4 %	2 %
Total (N)	1143	

For FLT-medlemmer som tar EVU med støtte er selvtillit og mestring en viktigere motivasjonsfaktor enn for de som tar EVU via andre veier, og det er også en større effekt etter kurset.

Beskrivelser av effekter på selvtillit, mestring og jobbmotivasjon

Den effekten som flere kandidater forteller om handler om ny mestring og større selvtillit i nåværende jobb på grunn av utdanning, og at de opplever at de har grunnlag for å melde fra til ledelse og kollegaer⁴²:

«Jeg er mye tryggere på det jeg synes er viktig. Arbeidsmiljø, det med at det er nede på gulvet det bygges. Det har jeg prøvd å fortelle sjefen min».

«Det ligger en stolthet der: du ser det ofte på facebook – folk som har jobbet lenge på samme sted – nå tar de universitetsgrad. Få ting til å skje i livet. Selvrealisering».

«Men du kommer til et punkt når du ikke har studert på lenge, så begynner du å tørste litt etter kunnskap. Det er greit å lære nytt. Det er det som holder deg gående og litt skjerpet. Jeg er ikke bare kone og mamma, men jeg har litt egenutvikling».

Sammenfatning av kapittel 6: individeffekter og ansettbarhet

I dette kapitlet har vi vurdert effekten av etter- og videreutdanning på FLT-medlemmers posisjon på arbeidsmarkedet og hvilken betydning EVU ser ut til å ha for både *bedriftsintern* og *ekstern* mobilitet. Et sentralt begrep i kapitlet var *selvopplevd ansettbarhet*, forstått som hvor lett eller vanskelig individet tror det er å få en ny jobb.

Generelt finner vi at de som har gjennomført etter- og videreutdanning er mer positive til sin fremtidige karriereutvikling enn de som ikke har tatt EVU. Her finner vi også at de som har tatt EVU via FLT sin støtteordning i enda større grad er positive til framtidig karriereutvikling

Når vi sammenligner gruppen som har gjennomført EVU (av ulik lengde) og de som ikke har gjennomført EVU finner vi ingen sammenhenger knyttet til muligheten for å få en jobb som er minst like god som den FLT-medlemmene har nå. Samtidig anser de med høyere utdanning seg som ansettbare sammenlignet med de lavere utdannede gruppene. Å forfølge en utdanningsstrategi som skal hjelpe FLT-medlemmer frem til hele grader kan dermed være fornuftig.

Videre ser vi at de som har tatt EVU oppgir å ha større effekt på ekstern ansettbarhet enn intern mobilitet. Det vil si at de som har tatt EVU mener det er lettere å få jobb i annen virksomhet, mens det er mindre forskjeller mellom respondenter har tatt EVU eller ikke tatt EVU når det gjelder hvilke utsikter de har til høyere stilling i egen virksomhet.

Det er relativt mange FLT-medlemmer som rapporterer at de er underutdannet for stillingen de besitter, og majoriteten oppgir også å være underkvalifisert i betydningen at et høyere utdanningsnivå vurderes som nødvendig. Å ta EVU er en måte å kvalifisere seg inn i stillingen ut fra et behov de selv føler, men som ikke nødvendigvis er anerkjent av arbeidsgiver.

Til slutt fant vi at de som har tatt etter- og videreutdanning rapporterer om høyere mestringsfølelse og selvtillit. Dette er viktig fordi til dette påvirker jobbutførelse og opplevd kompetansenivå for jobben.

⁴² Sitater hentet fra intervjuer med FLT-medlemmer i casebedriftene

7 Innovasjon, kompetansestrategi og effekter av livslang læring for bedrifter

Kompetanseheving er ikke bare noe som kommer individet til gode. Det er også sentralt for bedrifters konkurranse- og innovasjonsevne. I dette kapitlet skal vi først gå gjennom sentrale perspektiver på læring og innovasjon, før vi deretter kommer inn på hvilken betydning etter- og videreutdanning kan ha for bedrifter som bidrar til FLT's støtteordning for etter- og videreutdanning. Empirien til dette kapitlet er i hovedsak hentet fra casebedriftene vi har besøkt, men vi bruker også deler av spørreundersøkelsen til å belyse temaet.

Kunnskap og kunnskapsutvikling er ofte omtalt som vår tids største økonomiske driver, der bedrifters evne til å omsette ny kunnskap til innovasjon er avgjørende for å mestre den globale konkurransen. Gjennom "the competitive imperative of learning" (Edmondson, 2008: , side 60) blir virksomheter tvunget til å *innovere*, det vil si ta i bruk ny teknologi eller nye organisasjonsformer som igjen vil kunne påvirke lønnsomhet. Dette er avhengig av at bedrifter orienterer seg i en stadig skiftende strøm av ny kunnskap. Forskning innen innovasjonsfeltet viser også at de avgjørende kunnskapsstrømmene blir mer globale, og at dette stiller enda større krav til at bedrifter holder seg oppdaterte på ekstern kunnskap (cf. Fitjar and Rodríguez-Pose, 2015). Selv om innovasjon ofte har blitt satt i sammenheng med utvikling av avansert, grunnforskningsbasert kunnskap, er det imidlertid ikke slik at det kun er de høyest utdannede i en bedrift som har betydning for innovasjon. Lorenz og Lundvall (2010) argumenterer derimot med at man på se på hele organisasjonen, ikke bare de høyest utdannede eller FoU-segmentet av en bedrift, noe som også har blitt understreket i argumenter for den norske eller nordiske modellen for bedriftsutvikling, en modell preget av høy grad av involvering av hele arbeidslinja (f. eks. Gustavsen 2007; Hernes 2006). Nordiske land gjør det generelt bedre innen læring på arbeidsplassen, noe som særlig gir utslag når det gjelder prosessinnovasjon. Internasjonal forskning viser også til statistiske sammenhenger mellom opplæring i arbeidslivet og innovasjon (Santamaría et al., 2009).

Kunnskapstyper og innovasjon

Forskning på innovasjon i skandinaviske bedrifter er tett knyttet til *læring* (Lundvall et al., 2002) og hvordan dette omsettes i utviklingen av nye produkter, produksjonsprosesser og organisatoriske eller markedsmessige endringer som virker positivt på bedriftens lønnsomhet. I innovasjonslitteraturen peker man gjerne på at innovasjon påvirkes av to hovedformer for læring eller kunnskapstyper (modes of learning), hvor den ene (såkalt Science, Technology, Innovation-kunnskap) i størst grad er basert på kodifisert og forskningsbasert kunnskap, mens den andre (såkalt Doing, Using, Interacting) er en type læring som er erfaringsbasert, mer praktisk, ofte «taus», og som kjennetegnes av høy grad av interaksjon (Jensen et al., 2007). Denne typologiseringen har også gjerne vært koblet til type virksomhet. STI-kunnskap er her typisk for kunnskapsintensive virksomheter som er avhengig av langvarig grunnforskning, eksempelvis innen farmasøytisk industri eller deler av IT-bransjen. DUI-kunnskap er på sin side mer typisk for ingeniørbaserte virksomheter der interaksjonen på arbeidsplassen, eller mellom produsenter, leverandører og kunder er avgjørende for å utvikle produkter eller tjenester som passer spesifikke formål. Mange av næringene som har dominert i Norge har vært tuftet på en slik kunnskapstype, for eksempel innen maritim industri eller leverandørindustrien til petroleumsvirksomheten. I tillegg til å være en type kunnskap som utvikles i samarbeidet mellom produsent, kunde og leverandør er også den arbeidsplassorienterte læringen som er i fokus, noe som reflekterer hvordan både kollektive og

individuelle erfaringer i relativt åpne bedriftsdemokratier er med på å bidra til å utvikle produkter og prosesser (Gustavsen et al., 2010). Selv om de to kunnskapstypene ofte blir framstilt som en dikotomi er det ikke nødvendigvis slik at de fungerer isolert fra hverandre. I en spørreundersøkelse gjennomført av AFI i 2015 (kommer, 2016) blant 138 innovative bedrifter i Østlandsområdet finner vi for eksempel at de to kunnskapstypene scorer ganske likt på hva som har vært avgjørende for innovasjon i bedriftene⁴³. Samtidig ser vi en tendens til at STI-kunnskapen er noe viktigere innen medisinsk teknologi, mens DUI-kunnskap scorer noe høyere i energisektoren.

Ifølge the European Innovation Scoreboard er Norge en «Moderate Innovator» (European Commission, 2012) noe som ifølge flere analyser i stor grad skyldes at praktisk og erfaringsbasert innovasjon og læring i bedriftene (DUI) ikke i tilstrekkelig grad fanges opp av de europeiske innovasjonsundersøkelsene fordi de er mer prosessbaserte. Samtidig har norske virksomheter blitt kritisert for å ikke være oppmerksomme nok på FOU-basert og ekstern kunnskap, noe som også kan sies om fokuset som har vært blant partene i arbeidslivet når de snakker om den norske modellen på arbeidsplassnivået (Hagen and Skule, 2008). Fokuset har her heller vært på gjensidig og demokratisk læring i arbeidsprosesser mens formalkompetanse kanskje kan sies å ha kommet i andre rekke.

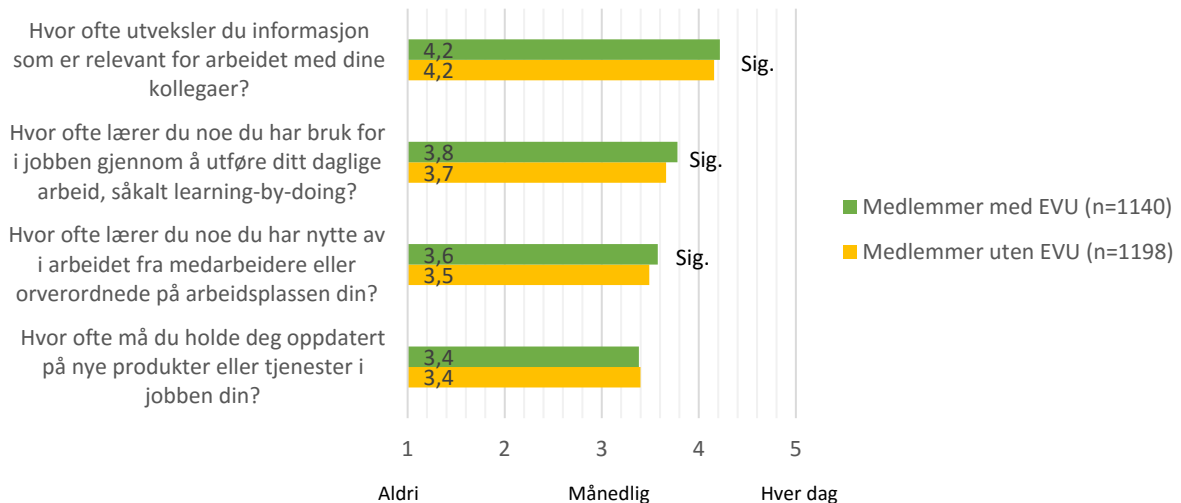
Kombinasjon av kunnskapstyper

Isaksen og Karlsen (2010) introduserer en mellomposisjon eller medierende posisjon mellom de to kontrasterende idealtypene av læring (for innovasjon), nemlig «Combined and complex mode of innovation» (CCI). Her kombineres DUI med STI på en slik måte at man i tillegg til erfaringsbaserte innovasjoner får viktige FOU-initierte impulser. Lundvall (2010) trekker fram at det nettopp er slike typer lærende miljøer som vil være mest konkurransedyktige i framtiden. Isaksen og Karlsen trekker inn hvorledes man gjennom ulike typer virkemidler kan bidra til å forskyve tyngdepunktet for læring i fra DUI til CCI. Dette kan for eksempel være gjennom å formalisere eller vitenskapeliggjøre (den ofte tause) kunnskapen som er i bedriftene. En annen mulighet Isaksen og Karlsen peker på er å initiere samarbeid med eksterne kunnskapsinstitusjoner, som både kan være gjennom direkte innovasjons-samarbeid, eller ved å samarbeide om utdanning på ulike nivåer. Et eksempel her kan være hvordan NCE Subsea-klyngen på Kongsberg har et utstrakt samarbeid med Høgskolen i Buskerud om spesialiserte ingeniørutdanninger. Selv om Isaksen og Karlsen primært har FoU-kunnskap i tankene vil vi senere i rapporten også argumentere for at ulike etter- og videreutdanningsordninger kan bidra til CCI gjennom formalisering av kunnskap på den ene siden og styrking av mobilitet og kommunikasjon på den andre siden. Lundvall (2010) peker dessuten på at en kombinasjon mellom ulike kunnskapsformer også krever en type metakunnskap om hvordan man kan kombinere ulike former for kunnskap for å lykkes. Vi vil senere i dette kapitlet argumentere for at formalkompetanse kan bygge oppunder en slik type metakunnskap, eller helhetskunnskap om bedriften.

I spørreundersøkelsen spurte vi FLT-medlemmene om hvordan de opplever læring og utveksling av informasjon på jobben. På spørsmål om hvor ofte de opplever noe av de følgende tingene, oppga mange at det var relativt ofte at de utvekslet informasjon som kunne være relevant for arbeidet med kollegaene, at de lærte ting de har bruk for i jobben gjennom det daglige arbeidet og at de lærer av andre på jobben. Noe sjeldnere oppdaterte de seg på nye produkter eller tjenester i jobben. Vi finner

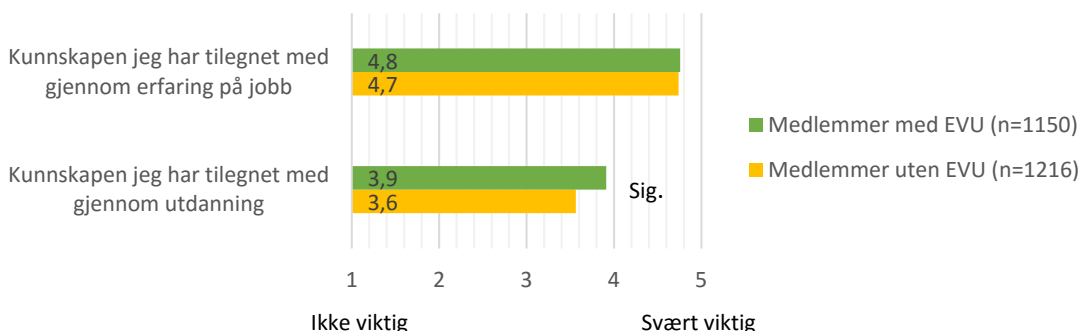
⁴³ Underthun og Onsager presenterte funn fra denne undersøkelsen på Regional Innovation Policy Conference ved Cardiff University, 2-4 november 2016.

signifikante forskjeller mellom de som har tatt etter- og videreutdanning og de som ikke har gjort det. Figur 39 viser for eksempel at medlemmer med EVU oftere oppgir at de deler informasjon med kollegaer, lærer gjennom learning-by-doing metoden og lærer av kollegaene på jobb, sammenlignet med de som ikke har tatt EVU.



Figur 39 Læring og utveksling av kunnskap på jobb. Gjennomsnitt

Vi stilte også spørsmål som kan relateres direkte til kunnskapstypene DUI og STI. Når vi spurte medlemmene om hvor viktig ulike typer av kunnskap var for hvor godt de utførte jobben, finner vi at kunnskapen de tilegner seg gjennom erfaringer på jobb er den viktigste kilden til kunnskap. Kunnskapen som man tilegner seg gjennom utdanning viser seg imidlertid å ikke oppleves som like viktig. Vi finner en signifikant forskjell når det gjelder hvorvidt kunnskap tilegnet gjennom utdanning oppfattes som viktig mellom de som har tatt EVU og andre. Medlemmer som har tatt EVU verdsetter kunnskapen tilegnet gjennom utdanning høyere enn medlemmer uten EVU (se Figur 40).



Figur 40 Hvor viktig er følgende typer kunnskap for hvor godt du utfører jobben din? Gjennomsnitt

Bedrifiers absorpsjonsevne og sammenhengen mellom utdanning og innovasjon/produktivitet

Hva er så avgjørende for at bedrifter er kunnskapsorienterte på den måten som Lundvall og Isaksen & Karlsen argumenterer for? En viktig fagretning innen innovasjonsstudier viser til at dette handler om bedrifiers «absorpsjonsevne», eller evne til å ta til seg og omsette kunnskap (Cohen and Levinthal, 1990). Escribano et al (2009) viser til to hoveddimensjoner ved bedrifiers absorpsjonsevne. For det første vil høy evne til absorpsjon gjøre det enklere for bedriften å identifisere relevant kunnskap, både fordi bedriften har større oversikt over mulige kilder til kunnskap, og fordi bedriften har kapasitet til å vurdere hva som er relevant, eller det de kaller evne til å identifisere, evaluere og eventuelt absorbere kunnskap. For det andre handler om bedrifiers absorpsjonsevne om å trekke fordeler eller utnytte kunnskapen de har identifisert, evaluert og absorbert. Dette innebærer altså om den nye kunnskapen blir en konkurransefordel for bedriften – altså om absorpsjonsevnen fører til realiserte fordeler, for eksempel i form av nye produkter, bedre kvalitetskontroll av produksjonsprosesser eller vellykket satsning på nye markeder.

Lund Vinding (2006) mener at mengden med menneskelig kapital, forstått som nivået av utdanning og opplæring i bedrifter, er avgjørende for hvor høy absorpsjonsevne en bedrift har. I en stor spørreundersøkelse av danske bedrifter finner Lund Vinding her at utdanningsnivå har sammenheng med innovasjonsevne. Lund Vinding finner også at arbeidserfaring blant ledere i seg selv ikke har noen sammenheng med innovasjon, og argumenterer med at dette kan ha med at utdanningsnivået blant eldre arbeidstakere som er i lederposisjoner er lavere enn yngre. Med dette konkluderer Lund Vinding med at det må legges til rette for EVU, nettopp fordi det vil heve utdanningsnivået i hele organisasjonen, og særlig hos eldre arbeidstakere som har viktig beslutningsmakt fordi de er i lederposisjoner.

Også andre empiriske studier støtter hypotesen om at utdanningsnivå er gunstig for innovasjon så vel som produktivitet. I en studie fra Storbritannia viser Dearden et al (2006) at investering i utdanning blant medarbeidere gir mer avkastning i form av høyere produktivitet enn lønn, et funn som også blir støttet av en nylig gjennomført belgisk studie (Konings and Vanormelingen, 2014). Altså, det er mer sannsynlig at 1 krone til utdanning gir mer avkastning enn 1 krone til lønn. Et felteksperiment i Nederland viser også til produktivitetsøkning blant medarbeidere som gjennomfører videreutdanning på gjennomsnittlig 10 prosent (De Grip and Sauermann, 2012). Interessant nok viser den samme studien til at investering i kursing ga moderat positiv produktivitetsøkning blant kollegene til dem som har gjennomført utdanning. Det kan altså se ut til at videreutdanning på arbeidsplassene har effekt for flere enn bare dem som gjennomfører utdanning, trolig fordi ny kunnskap også tilfaller kolleger. Men selv om bidragene over viser til en relativt klar sammenheng mellom opplæring og produktivitet er ikke alle studier like tydelige. Børing (2014) finner lite statistisk hold i en generell sammenheng mellom menneskelig kapital (målt gjennom utdanningsnivå og opplæring) og produktivitet, men viser til at det er store bransjeforskjeller, så vel som forskjeller knyttet til bedriftsstørrelse.

I Norge har NIFU gjennomført en rekke studier som ser på sammenhengen mellom utdanning og produktivitet og innovasjon i norske bedrifter. Børing og Skule (2013) viser for eksempel at andelen ansatte som deltar i formell videreutdanning har sammenheng med en markant økning i produktivitet. Denne sammenhengen gjelder imidlertid ikke for alle bedrifter. Ifølge Børing og Skule er det primært bedrifter med et høyt utdanningsnivå fra før som drar nytte av videre kompetanseheving blant de ansatte, mens næringer med lavt eller middels utdanningsnivå fra før ikke gir de samme statistiske

sammenhengene mellom formell videreutdanning og produktivitet. Tall fra NHOs kompetansebarometer i 2015 (Solberg et al., 2015) viser at 57 prosent av norske bedrifter oppgir at de har behov for kompetanseheving, og hele 4 av 10 bedrifter setter dette i sammenheng med tapt fortjeneste. Samtidig er det et paradoks at 60 prosent av bedriftene som oppgir kompetansebehov sier at hovedmangelen er yrkesutdannede arbeidstakere, mens fagskole-, bachelor- og masterutdanninger kommer på de neste plassene. Større bedrifter oppgir imidlertid i større grad behov for kompetanse på bachelornivå eller høyere. I spørreundersøkelsen ser vi at FLT-medlemmer i størst grad jobber i store bedrifter med over 100 ansatte.

Generelt kan vi si at det ser ut til å være viktige koblinger mellom et fokus på livslang læring i bedrifter og innovasjon/produktivitet, selv om det er til dels store forskjeller mellom både bransjer og mellom store bedrifter på den ene siden og små/mellomstore bedrifter på den andre.

I resten av dette kapitlet skal vi diskutere hvilken betydning kompetanseheving har for casebedriftene vi har besøkt. Etter en diskusjon av kompetansebehov og kompetansestrategier i bedriftene vil vi fokusere spesielt på hvilke mulige effekter FLT-støtteordning for etter- og videreutdanning og utdanningstilbudet til Addisco kan ha for bedriften. Med effekter mener vi ikke nødvendigvis direkte mål på innovasjon eller produktivitet, men også mer indirekte effekter som at etter- og videreutdanning bidrar til å løfte lederkompetanse og øke kunnskapsflyten mellom fagområder på arbeidsplassene, eller at nye organisasjonsprinsipper kan gjøre det enklere å utnytte ressursene i en bedrift. Gjennom intervjuer i casebedriftene og spørreundersøkelsen av FLT-medlemmer vil vi derfor belyse temaene *kompetansebehov og kompetansestrategier i casebedriftene og betydningen av EVU for læring og innovasjon, kunnskapsflyt, motivasjon og arbeidsmiljø*.

Kompetansbehov og kompetansestrategi i casebedriftene

Edmondson (2008) peker altså på at læring og kompetanseheving er et imperativ i dagens kunnskaps-samfunn, mens Solberg et al. (2013) viser til at det ser ut til å være en sammenheng mellom det å score høyt på innovasjon på den ene siden, og det at bedriften uttrykker et betydelig behov for kompetanse på den andre siden. Det at bedrifter har behov for oppgradert kompetanse reflekteres også i alle casebedriftene vi har besøkt. Bedriftene preges alle av at teknisk kunnskap er viktig, men dette er ikke den eneste kompetansen bedrifter etterspør. Bedriftene er gjennomgående også opptatte av det en av informantene våre kaller for «softere» kunnskap, nemlig kunnskap som handler om organisering, ledelse og HR.

Teknisk kompetanse

Som teknologibedrifter er det ikke overraskende at alle bedriftene uttrykker et tydelig behov for teknisk fagkompetanse, både på fagarbeidernivået og ingeniørnivået. Teknisk kompetanse uttrykkes som selve «kjøttvekten» for at bedriftene skal kunne lykkes, og fagkompetanse er veldig viktig på alle nivåer. Ideen om at ufaglærte kun skal læres opp i bedrift er det for eksempel mindre støtte for, og det legges stor vekt på at det er et nærmest absolutt krav om formalkompetanse. I tillegg uttrykkes gjerne behovet for spesialistingeniører som spesielt høyt. En viktig grunn til at formalkompetanse verdsettes er gjerne at grunnutdanningen gjør de ansatte analytisk rustet og mer problemløsningsorientert. Produksjonssjefen i en industribedrift legger også vekt på at den teknisk-analytiske problemløsningsevnen også gjør de ansatte mer fleksible hva gjelder å gjøre ting på nye måter, ettersom de «er vant til å lære».

Når det gjelder behovet for konkret kompetanse er det ofte godt sammensatte team av ulike kompetanse på ulike nivåer som uttrykkes:

«Miksen er viktig. Det er klart at den store massen vi har er operatører og vi trenger også automatikere, fordi så lenge Norge skal ha det lønnsnivået vi skal ha i dag så må vi vinne på produktivitet. Så faglig dyktige fagpersoner innenfor kjemi og prosjekt, og særlig innenfor automatisasjon. Og det har vi allerede begynt å fokusere på». (Produksjonssjef, metallbedrift)

«Fremfor alt trenger vi ingeniører, men det har vært ganske greit å få tak i nå, kanskje på grunn av nedgangen i oljerelatert virksomhet. Samtidig sliter vi med å rekruttere nok dyktige mennesker med Teknisk Fagskole». ⁴⁴

Det er også vårt inntrykk at teknologi- og industribedriftene ser at kompetansekravet til fagarbeiderne har endret seg vesentlig på den måten at også de har behov for kontinuerlig kompetanseheving:

«[...] den rollen som operatøren har i dag, den har endret seg veldig fra å være veldig manuell til å bli mer overvåking og skjønne mer av maskiner [...] operatørene blir mer maskinpassere. Vi har mer teknologisk avansert produksjon og det stiller krav til operatører [...] ha litt mer teknisk kompetanse [...] Jeg spår at fagbrevet må endres». ⁴⁵

I tillegg legges det vekt på at teknisk kompetanse i teknologibedrifter har blitt mer avhengig av IT-kompetanse:

«Vi ser at kompetansen vrir seg vekk fra mekaniske produkter til mer software, så vi er oppe i det nå. Vi ser nok en kompetansevridning på den biten der. Det er sånn det er i samfunnet nå. Software erstatter mekaniske produkter». ⁴⁶

Det etterlyses også nysgjerrige fagarbeidere som har interesse for og erfaring med å «skru», og at dette er en type kompetanse som, kanskje paradoksalt nok, har forvitret i dataalderen:

«Vi har behov for å få inn flere folk fra skolebenken som har en større interesse for tekniske ting [...] Det andre kan vi lære de her, men det å få folk som er interessert i det tekniske som kan skru litt selv så du slipper å være avhengig av vedlikeholdspesialister for å gjøre enkle ting». ⁴⁷

Teknisk kompetansebehov handler også om at bedriftene må oppgradere kunnskap gjennom opplæring av eksisterende personell:

⁴⁴ Intervju med HR-sjef i «Produksjonsbedriften»

⁴⁵ Intervju med Fabrikksjef i «Næringsmiddelbedriften»

⁴⁶ Direktør, «Teknologibedriften»

⁴⁷ Intervju med Fabrikksjef i «Næringsmiddelbedriften»

«Vi har enormt behov for omstilling og det går ut på at vi må produsere billigere og smartere. [...] For en funksjonær så risikerer man at hele jobben forsvinner og at man ikke har noe tilbud. Så det å være kvalifisert for nye jobber hele tiden, er viktig om du skal være med i gamet». ⁴⁸

Behov for organisasjonskompetanse, lederkompetanse og HR-kompetanse

Samtidig som behovet for teknisk kompetanse uttrykkes som høyt, er vårt inntrykk at en type oversettelseskompetanse gjennom ledelse og forståelse for organisering av arbeidsprosesser framstår som vel så viktig, og da spesielt i et etter- og videreutdanningsperspektiv. Som en leder i en stor produksjonsbedrift uttrykker det:

«Når du er i denne typen virksomhet er det lett man blir mer fokusert på teknikk og vedlikehold og maskiner [...] Vi har behov fremover på å ta de mer myke fagene innen HR og personal og få en større kompetanse der. Vi har vært igjennom en omveltningsprosess nå og mye av det vi har holdt på med går på organisasjonsutvikling som igjen er en nøkkel er for at organisasjonen kan følge med på den tekniske utviklingen [...] kulturmessig og alt». ⁴⁹

Denne typen kompetanse handler typisk om hvilke prioriteringer en leder eller en koordinator må gjøre, ikke minst når det gjelder å få et team til å fungere best mulig:

«Det blir mye saker rundt det som går på den organisatoriske, hvordan prioriterer du? Hvordan får du til en prosess? Fordi du møter mye motstand, hvordan skal du håndtere det? Det er et fag det og liksom [...] vi er et team som er likeverdige og bytter på roller og det er utfordrende organisatorisk og det krever at du jobber med folkene og de lærer du ikke nødvendigvis når du er utdannet ingeniør». ⁵⁰

Den samme produksjonssjefen legger også vekt på at kompetanseheving på prosess og organisering blir spesielt viktig med desentralisert ansvar og mer horisontale strukturer:

«I dag er teamene våre selvgående, og det er nok varierende hvor selvgående de er, og den eneste måten å få de mer selvgående er å gi de mer ansvar og samtidig gi de kompetansen».

Flere bedrifter peker også på at arbeidshverdagen i større grad enn tidligere preges av *prosjekter*, gjerne fordi det skjer hyppigere endringer både når det gjelder produktutvikling og raffinering av prosesser. Her kommer naturlig nok *prosjektledelse* inn som et tydelig kompetansebehov, og dette er også gjerne satt i sammenheng med kobling til forskningsbasert kompetanse om hvordan prosjekter best mulig kan gjennomføres. Flere av bedriftene vi har besøkt ser også svært tydelig at det ikke er gitt at

⁴⁸ Intervju med produksjonssjef i «Metallbedriften»

⁴⁹ Leder i «Produksjonsbedriften»

⁵⁰ Produksjonssjef i «Metallbedriften»

kompetansepersoner i organisasjonen nødvendigvis innehar denne kompetansen fra før, men at det er et behov som må dekkes inn gjennom etter- og videreutdanning:

«Om du er en ingeniør eller sivilingeniør så har du ikke nødvendigvis lederkompetanse [...] så det er jo ofte noe vi er nødt til å hjelpe med å fylle på selv i selskapet eller på en annen måte».

⁵¹

I de neste avsnittene kommer vi inn på hvilke strategier bedriftene har for å møte både tekniske og organisasjonsmessige kompetansebehov:

Kompetansestrategi

Casebedriftene har alle tydelige strategier på hvordan de kan løse kompetansebehovene sine. Dette består både av *eksterne* og *interne* kompetansestrategier:

*«Enten rekrutterer vi nytt eller så lærer vi opp dem vi har. Har vi nye stillinger er det mulig for folk å flytte seg i organisasjonen. Så vi åpner for det og legger til rette med opplæring».*⁵²

De eksterne strategiene består i hovedsak av at de alltid søker eller gode fagarbeidere og ingeniører. Strategier her består ikke minst av at bedriftene er aktive overfor lærlingeordningen. Bedriftene er også tydelige på at de må være synlige i lokalmiljøet, nettopp for å stimulere til at ungdom velger utdanning som er relevant. Det samme gjelder naturlig nok å være synlige i ledende universitets- og høyskolemiljøer, både i Norge og ellers.

Etter- og videreutdanning er en tydelig *intern* kompetansestrategi i bedriftene. Gjennomgående ønskes kompetanseheving av de som allerede jobber i bedriften. Her legges det både vekt på den læringen som skjer i forbindelse med problemløsning og læring på jobb, men det handler også om ytterligere kvalifisering gjennom at bedriftene støtter EVU, både i form av støtte til kortere kurs (for eksempel produksjonsledelse for ingeniører), støtte til kompetansehevende tiltak som kan lede til fagbrev, og ikke minst Teknisk Fagskole og ingeniørutdanninger. En av bedriftene viser til at intern formell opplæring går over to år, hvor det første året primært er teori, mens det andre året handler om å gjøre seg kjent med maskinene og systemene som skal styres av operatøren. I to av bedriftene gis det også stipender til ansatte som er i gang med et doktorgradsløp. Dette er også typisk etter- og videreutdanning som bedriftene plikter å finansiere gjennom Hovedavtalen.

En av bedriftene satser også strategisk på ingeniørutdanning gjennom et samarbeid med andre bedrifter og høyere utdanningsinstitusjoner i regionen de befinner seg i, en type kobling som også blir anbefalt i en NIFU-rapport om hvordan bedrifter best kan tenke videreutdanning (Solberg et al., 2013). Dessuten har denne bedriften et omfattende system av (teknisk) kompetansehevende tiltak innad i

⁵¹ Intervju med HR-sjef i «Produksjonsbedriften»

⁵² Ibid

konsernet, og kompetanse blir også overført på konsernnivå gjennom et omfattende mobilitetsprogram der ansatte har opphold i søsterbedrifter. Den samme bedriften satser også på overgripende ingeniørkompetanse, eller det som kalles tverrfaglig systemkompetanse:

*«[...] vi prøver å få en tverrfaglighet i forhold til hvordan vi utnytter kompetansen på sikt. Vi jobber ganske systematisk på den biten der. Systemkompetansen er det øverste nivået [...]».*⁵³

Bedriftene dekker behovet for kompetanse innen organisasjon og ledelse på flere måter. To av de fire casebedriftene viser til at det gis kurs innen fagområder som HMS, personalledelse og lean ledelse på konsernnivået (i samarbeid med kurstilbydere), slik at det legges opp til samlinger på tvers av lokasjoner. En annen bedrift viser til at de som får en lederfunksjon blir tilbudt opplæring gjennom organisasjoner som Norsk Industri. Bedriftene viser også til at initiativene til etter- og videreutdanning også kan komme fra de ansatte, og at dette er en indirekte kompetansestrategi. Eksempler er medlemmer av FLT som ønsker å ta kurs gjennom Addisco, men det vises også til private initiativ til å ta lederutdanning på BI og lignende. I noen tilfeller beslutter bedriftene å gi stipender til slike initiativ, men et typisk reaksjon er også at «det vil være en individuell diskusjon i hvert tilfelle» (HR-direktør i industribedrift), noe som typisk blir diskutert i medarbeidersamtaler.

I den neste delen går vi gjennom hvordan casebedriftene vurderer effektene av sin kompetansestrategi og kompetansehevende tiltak. I tråd med rapportens hovedfokus vil vi her fokusere på betydningen av FLT's støtteordningen for etter- og videreutdanning og Addiscos utdanningstilbud, men det er viktig å påpeke at vi har snakket med bedriftene om effekter av EVU generelt også.

Betydningen av etter- og videreutdanning i casebedriftene, med spesielt fokus på Addisco.

I denne delen beskriver vi hvordan vi oppfatter betydningen av EVU generelt og Addisco spesielt i casebedriftene vi har besøkt. Vi er her spesielt opptatte av hvordan ordningen og utdanningene gjennom Addisco har bidratt til dynamikken i hver enkelt bedrift, og det er viktig å påpeke at vi både viser holdningene til bedriftsledere/ledelsesnivået i hver av casebedriftene og hva FLT-medlemmer som har gjennomført utdanning gjennom Addisco legger i utdanningens betydning for hvordan de utfører jobben i casebedriften.

Konkrete kompetanseeffekter for bedriftene

Vi begynner denne delen med å vise til kompetanseeffekter av at ansatte FLT-medlemmer i casebedriftene har gjennomført utdanning gjennom Addisco med støtte fra FLT's stipendordning. Her vil vi både vise til generelle kompetanseløft, og mer konkrete eksempler.

Et generelt poeng fra en tillitsvalgt i en av bedriftene er at kombinasjonen av erfaring som operatør og etter- og videreutdanning, for eksempel opp på ingeniørnivået, er spesielt gunstig for bedriften ettersom videreutdanning ettersom de både har systemkunnskap fra bedriften og gjennom kompetanseheving klarer å omsette dette på nye måter. Dette er på mange måter et poeng som viser poenget om

⁵³ Intervju med direktør i «Teknologibedriften»

hvordan kompetanseheving i voksen alder kan gjøre koblingen mellom erfaringsbasert og forskningsbasert kunnskap lettere (Isaksen and Karlsen, 2010).

En viktig kompetanseeffekt av støtteordningen og Addisco på generelt nivå er spesielt der et stort antall ansatte har gjennomført kurs ettersom dette ikke bare hever hver enkelt ansatt, men kan være med å endre tenkemåter i hele organisasjonen:

«[...] det er jo mange som tar disse studiene og spesielt vi på XXX som har benyttet oss veldig av det så har det vært kompetansehevende for hele selskapet». ⁵⁴

«har alliert meg med et par ringrever som vi kan sitte å utveksle ting som jeg får litt på lag for å få igjennom ting, og fått dem til å se ting på andre måter osv. Jeg har hatt veldig nytte av det og jeg har vokst veldig på det. Har fått bekreftet mer. Så man bidrar til å skape en læringskultur». ⁵⁵

Denne kompetansehevingen, eller kulturen for læring, blir også spredt ellers i bedriftene:

«Når vi for eksempel har fått en oppgave å jobbe med hjemme så har det vært veldig bra læring i forbindelse med oppgavene man leverer at man kan prate sammen. Når vi sitter og jobber med det så snakker vi sammen og da kommer det alltid historier fra andre- også de som ikke har tatt kurs i Addisco. Så det er bra læringsmiljø utenfor klassen også». ⁵⁶

Det pekes på at Addisco-kurs har lagt føringer for konkrete organisatoriske endringer i bedriftene etter at Addisco-studenter har gjennomført oppgaver i forbindelse med kurset. Som en tidligere Addisco-student sier:

«Da jeg gikk på Lean ledelse så var det fokus på forbedringer, og nå har jeg på en måte innført et lignende system her [...] det er bra å kunne utfordre avdelingen på visjon og mål».

En leder av en annen bedrift viser til at de tester ut et system for TQM (Total Quality Management) etter initiativ fra Addisco-studenter.

«Ja. Eller på en måte at vi samarbeider og tester det ut. Det har ført seg inn i den prosessen vi er, vi får inn verktøy som er bedre enn vi har sett at vi hadde [...] jeg opplever at de som er der er engasjert og gjennomfører med gode resultater». ⁵⁷

Det vises også til at systemet for TQM som kom som et resultat av Addisco-oppgaven, også testes ut i

⁵⁴ Intervju med tillitsvalgt i «Teknologibedriften»

⁵⁵ Intervju med FLT-medlem i «Produksjonsbedriften»

⁵⁶ Intervju med FLT-medlem i «Produksjonsbedriften»

⁵⁷ Intervju med produksjonssjef i «Metallbedriften»

resten av konsernet.

I en tredje bedrift gikk to Addisco-studenter sammen om å beregne kostnader for å endre en prosess knyttet til lagring av produkter i forbindelse med en oppgave på kurset i Lean Ledelse. Etter å ha beregnet kostnader på alle prosesser kom de fram til at eksisterende løsning i bedriften ikke var optimal, og foreslo en annen form for lagring av produktet. Dette ble tatt til følge av bedriften, og har nå blitt en konkret prosessinnovasjon i den ene produksjonsbedriften. Samtidig kan det også virke som at kompetansen FLT-medlemmene får gjennom Addisco ikke alltid blir godt nok utnyttet, og det etterlyses en bedre dialog med ledelsen i den forbindelse. For eksempel uttrykker enkelte at det kunne vært fornuftig å drøfte fokus i arbeidsoppgavene på Addisco-kursene med ledelsen i bedriften på forhånd. Dette er ikke minst noe som kunne gjort Addisco mer kjent og at Addisco hadde fått høyere status. Samtidig er studentene også litt usikre på om det hadde vært en god ide å gi initiativet til ledelsen:

«Det måtte være at man gikk mer i dialog med bedriften om hvilke oppgaver en skal velge [...] Om det hadde blitt noe bedre resultat av det er jeg ikke så sikker på. Det er fordelen med det å si at nå vil vi forbedre det og da spør vi ingen om det, vi bare lager et opplegg. Og det er noe der som kunne gått tapt om man måtte ha det formelle møtet med bedriften, jeg har ikke savnet bedrifts engasjementet så veldig».⁵⁸

Generelt er heving av organisasjon- og ledelseskompetanse også gunstig for bedriften fordi det skaper en intern fleksibilitet knyttet til rekruttering til sentrale posisjoner:

«ved at man da gir påfyll ift etterutdanning, det gir også mye mer fleksibilitet for oss i forhold til det kompetansegrunnlaget vi har og hvordan vi bruker folk i forskjellig type arbeidssituasjoner [...] jeg liker det at man ikke blir for mye låst inn i en kategori. Men at man bygger en breddekompetanse».⁵⁹

Kanskje vel så viktig som konkrete eksempler på læring og forbedring i bedriftene med inspirasjon fra EVU-kurs, og gjennom en formell kompetanseheving av ansatte, var aspekter knyttet til *kunnskapsflyt*.

Intern kunnskapsflyt

Formalkompetanse gjennom utdanning gir ikke nødvendigvis bedre flyt av kunnskap i og mellom bedrifter i seg selv, men det kan virke som at hevet formalkompetanse både har en effekt ved at personer får bedre selvtillit gjennom faglig styrking og dermed tør å bli mer synlig i organisasjonen. I tillegg kan kompetansehevingen i seg selv også ha en viktig effekt for kunnskapsflyten i en organisasjon ved at en ingeniør for eksempel får bedre oversikt over hva en jurist eller økonom i bedriften er opptatt av.

Selvtillit og faglig styrking kan således ha mye å si for den ansattes evne og initiativ til medbestemmelse i forbedringsarbeid på arbeidsplassen, noe som er i kjernen av den norske arbeidslivsmodellen på mikroplanet (Hernes, 2006; Gustavsen, 2007). For eksempel peker et FLT-medlem i teknologibedriften på at det er enklere å si ifra om hvordan ting kan bli gjort annerledes, både til de andre på teamet og

⁵⁸ Intervju med FLT-medlem i «Metallbedriften»

⁵⁹ Intervju med direktør i «Teknologibedriften»

videre oppover i hierarkiet. Kompetansehevingen blir typisk trukket frem som en grunn til at FLT-medlemmene har blitt modigere:

«[...] man tør liksom å si ifra om ting som kunne fungert bedre, og det tror jeg ikke jeg ville gjort uten den bagasjen jeg har nå». ⁶⁰

Det samme medlemmet peker også på at denne selvtilliten også er viktig for videre læring i sin egen bedrift, altså hvordan man kan teste ut de nye verktøyene man har tilegnet seg gjennom etter- og videreutdanning, og etter hvert skjønne hvordan verktøyene kan skape forbedringer i egen virksomhet:

«Det å utfordre systemet er viktig fordi da lærer du og du kan forbedre ting og det vinner man på [...] Det skal ikke så mye til [...] bidrar til refleksjon og noen endringer. Og når man har lært en del så klarer du å argumentere mer og forklare mer hva man mener med ting og hva man kan vinne på det». ⁶¹

Det andre aspektet ved intern kunnskapsflyt er det som kalles *helhetssyn* eller mer spesifikt det å se og forstå andre fagområder enn sitt eget. Dette blir ikke minst framhevet av ledernivået i bedriftene som har erfaring med FLT-medlemmer som har gjennomført Addiscokurs:

«Jeg ser at etter at de [FLT-medlemmene] har vært igjennom kursene så har de en helt annen forståelse av hvordan ting fungerer i bedriften og hvorfor vi [i ledelsen] gjør som vi gjør. Alt fra ingeniører til operatører, [de som har gjennomført utdanning], får et helt annet helhetsbilde». ⁶²

Fabrikksjefen på Næringsmiddelproduksjonsbedriften legger på sin side vekt på at etterutdanning i fagområder som logistikk eller økonomi gjør at medlemmene ser ut til å forstå både sin egen rolle og bedriftens totalitet på en bedre måte. Dette er også noe FLT-medlemmer i flere bedrifter kjenner seg igjen i:

«Det er kanskje noe med helheten og perspektivet [...] man kan skjønne hvorfor lederen tar en avgjørelse [...] man får et større perspektiv på ting». ⁶³

Videre uttrykker et medlem vi har intervjuet utenfor casebedriftene at den formelle utdanningen gjennom Addisco skaper en helt annen respekt for andre fagområder som økonomi og jus, fagområder som er helt sentrale for å lykkes med teknologiske eller markedsmessige innovasjoner:

⁶⁰ Intervju med FLT-medlem i «Produksjonsbedriften»

⁶¹ Intervju med FLT-medlem, «Produksjonsbedriften»

⁶² Intervju med HR-sjef, «Produksjonsbedriften»

⁶³ Intervju med FLT-medlem, «Teknologibedriften»

*«Om du ikke har formell utdanning så er det kanskje lett å si at du har erfaringen osv. den erfaringen du tilnærmer deg mens du jobber, men vi jobber ofte med store kontrakter, høye beløp, juridiske retninger du må forholde deg til [...] det er lett å gå på en blemme og du er nødt til å støtte deg på andre. Jeg tror når du studerer så blir du mer klar over hva du ikke kan».*⁶⁴

Det samme medlemmet peker også på at EVU gjennom Addisco ikke bare bidrar til høyere kompetanse om bedriftens helhet i seg selv, men at man også blir mer nysgjerrig og systematisk overfor erfaringsbasert læring på jobben, her eksemplifisert gjennom hvordan man skriver tilbud:

*«Når du skal levere ut tilbudet så skal det være en kontrakt der det spesifiseres at det skal leveres [...] du må kjenne en del av det juridiske. Formell kompetanse er viktig og en av grunnene til at jeg har studert er at du føler at du mangler ting når du studerer også tenker du, hvem skal jeg spørre og hvordan skal jeg nærme meg den kunnskapen».*⁶⁵

Det kan altså virke som at den interne kunnskapsflyten i casebedriftene har blitt positivt påvirket av formell kompetanseheving gjennom Addisco. Vi vil også argumentere for at Addisco kan ha positive effekter på den *eksterne* kunnskapsflyten på tvers av bedrifter.

Ekstern kunnskapsflyt

På kursene som Addisco arrangerer blir gruppene satt sammen av studenter fra en rekke forskjellige bedrifter, og undervisningen er lagt opp på en måte som fordrer at man skal lære av erfaringer på tvers av bedriftene så vel som innad i egen bedrift. Konkret legges det blant annet opp til bedriftsbesøk, men vi vil vel så gjerne trekke fram at de sosiale *nettverkene* som blir dannet mellom studentene på Addiscokurs også gjør noe med de *kunnskapsnettverkene* (Giuliani, 2007) som bedriftene er en del av. Giuliani viser til at bedrifter inngår i det hun kaller for strategiske kunnskapsnettverk som bidrar direkte inn i konkret innovasjonsarbeid. Det er ikke nødvendigvis slik at nettverkene som oppstår gjennom Addisco er direkte knyttet til arbeid med innovasjoner i bedriftene, men nettverkene kan potensielt utvikle seg til dette. På spørsmål om FLT-medlemmene har kontakt med andre Addisco-studenter under eller etter kursene hvis de har jobberelaterte spørsmål svarer mange bekræftende:

*«Vi har kontakt. Ikke nødvendigvis om arbeidsmetoder, men man kan ringe folk for å få hjelp til problemer. Det er mye lettere å ta opp telefonen nå».*⁶⁶

I spørreundersøkelsen vår kan vi også se at Addisco ser ut til å gi en signifikant tilleggseffekt i forhold til andre utdanninger når FLT-medlemmer blir bedt om å ta stilling til utsagnet «Kontakten med andre studenter har gjort at jeg kan ta med meg nye ideer og perspektiver tilbake til arbeidsplassen».

Et annet FLT-medlem i samme bedrift går litt lengre:

⁶⁴ Intervju med FLT-medlem utenfor casebedriftene

⁶⁵ *ibid*

⁶⁶ FLT-medlem, "Metallbedriften"

*«Ja, man diskuterer utfordringer, og man snapper opp ideer [...] det skjer hele tiden».*⁶⁷

I teknologibedriften viser et FLT-medlem til at man får aha-opplevelser i møtet med andre FLT-medlemmer som jobber i samme bransjer:

«[...] så var det også noen fra XXX, så du er jo ekstra skjerpet når de presenterer [...] så ser man hva de gjør kontra det vi gjør i egen bedrift, og hvilke feil de har gjort kontra hva vi har gjort i de samme prosessene».

Det er også eksempler på at casebedriftene har leid inn eller ansatt personell som følge av Addisconettverkene. Kunnskapsnettverk i betydningen mobilitet av arbeidskraft mellom bedrifter er ellers noe som virker å være vanligst i særlig godt fungerende regioner i Norge, der det er høy aksept for slik mobilitet fordi bedriftene ønsker å bli tilført nye impulser:

*«[...] de går på felles lederkurs alle sammen og det øker ditt nettverk og det øker jo også faren for at du hopper over, men det er ikke noe negativt. [...] der [hvor jeg jobber] er det en kultur hvor det er helt greit at du skifter arbeidsplass. For hvis du kommer tilbake har du tilført med kunnskap tilbake til oss. Og jo høyere utdanning du har jo mer tradisjonelt riktig er det at du bytter jobb».*⁶⁸

En slik tankegang handler også gjerne om at det er et mer utbredt samarbeid mellom konkurrerende bedrifter:

«[...] man slåss gjerne om kontraktene, men når den ene har fått kontrakten så hjelper vi hverandre med å gjennomføre». (FLT-medlem utenfor casebedriftene)

Til slutt i dette kapitlet vil vi ta opp hvordan EVU gjennom Addisco har betydning for motivasjon og arbeidsmiljø i casebedriftene.

Betydningen for motivasjon og arbeidsmiljø

I spørreundersøkelsen vår av FLT-medlemmer kommer motivasjon høyt opp på målingene knyttet til hvilken betydning etter- og videreutdanning har for arbeidshverdagen. På en skala fra 1 til 5 får utsagnet «Utdanningen har gjort meg mer motivert for min nåværende jobb» en verdi på 4,0. Dette vises også i intervjuene vi har gjennomført med FLT-medlemmer i casebedriftene og andre steder:

*«Det [Addisco] har helt klart vært motiverende nå. Man vet at kommer det en problemstilling er man mye raskere nå til å finne et verktøy, og det er veldig motiverende».*⁶⁹

⁶⁷ FLT-medlem, «Metallbedriften»

⁶⁸ Intervju med FLT-medlem utenfor casebedriftene

⁶⁹ Intervju med FLT-medlem i «Metallbedriften»

I tillegg er det typisk for intervjuene at medlemmer framhever utdanningen som et kjærkomment og inspirerende avbrekk i jobbhverdagen:

*«Det er motiverende fordi man får en avveksling [...] det er ikke det samme man gjør hele tiden, for min del hvert fall [...] at man har noe annet. Det er greit å få helg, men det er greit å komme på jobb igjen etterpå også. Hadde man ikke hatt helt ville det vært veldig kjedelig».*⁷⁰

Ledelsen i casebedriftene er også opptatte av at EVU virker motiverende og det kan virke positivt på både arbeidsinnsats og ambisjoner:

«Det er mitt inntrykk at de som har satt seg på skolebenken og ønsker seg videre [...] det gir en motivasjon som gjør at de kommer tilbake og har lyst til å ta fatt på nye oppgaver». (Leder, næringsmiddelbedrift)

Flere FLT-medlemmer mener også at støtten fra arbeidsgiver til å gjennomføre EVU gjennom Addisco har bidratt til høyere lojalitet. Dette kan også settes i sammenheng med poenget fra kapitlet om ansettbarhet, der blant annet Van der Broeck et al. (2014) viser til at arbeidstakere som opplever støtte til kompetanseheving har høyere affektiv tilknytning til organisasjonene de er del av.

Addisco trekkes også fram som positivt for arbeidsmiljøet:

«Sånn som nå i januar så er det oppstartshelg hvor alle kursene er samtidig og da reiser vi mange fra [teknologibedriften]. Samtidig blir det litt miljø av det, at vi reiser sammen og sånn. Det er positivt for arbeidsmiljøet». (FLT-medlem, teknologibedrift)

Det virker også som at det er en positiv smitteeffekt ved at når noen kaster seg ut i et EVU-løp følger andre etter.

På spørsmål om ledelsen i casebedriften tror det påvirker sykefravær, er det litt mer usikre svar. Generelt uttrykkes det at de som i utgangspunktet har høyere utdanning har lavere sykefravær sammenlignet med ansatte som har lavere utdanning i utgangspunktet. Ledelsen i næringsmiddelbedriften viser også til at de som tar EVU heller ikke hadde høyt sykefravær i utgangspunktet:

*«Sykefravær er et kjempetema hos oss, men de som har tatt sånn type utdanning og viser den type driven til å komme seg videre [...] det er ikke de som er på sykefraværslisten vår [...] det er dessverre de med lavest utdanning som representerer det største fraværet».*⁷¹

En leder i teknologibedriften tror imidlertid at det er en viss sammenheng mellom økt motivasjon gjennom EVU og lavere sykefravær:

⁷⁰ Intervju med FLT-medlem, «Teknologibedriften»

⁷¹ Intervju med HR-sjef i «Næringsmiddelbedriften»

*«Vi fokuserer veldig på ulike sykdomstyper og hvordan det rammer individer på jobben [...] Jeg tror det [etter- og videreutdanning] vil bidra til å holde sykefraværet nede [...] folk vil trives mer på jobben og det blir en motivasjon. Uten at jeg kan gå inn i statistikk, en hypotesen er at det bidrar til å senke sykefraværet».*⁷²

Sammenfatning av kapittel 7

I dette kapitlet om betydningen av etter- og videreutdanning for bedrifiers læring og innovasjonsevne har vi først gått gjennom sentrale perspektiver på innovasjon og læring. Her har vi først presentert forskning på hvordan ulike kunnskaps- og læringsprosesser har betydning for innovasjon i ulike typer bedrifter. Sentralt i denne litteraturen er fokuset på erfaringsbasert læring og læring som er basert på formalkunnskap av mer analytisk art. Nyere perspektiver viser dessuten til at det framstår særlig viktig å kunne kombinere disse to kunnskapstypene. Videre har vi presentert perspektiver fra humankapitalteori og perspektiver på bedrifiers absorpsjonsevne, perspektiver som sier noe om forholdet mellom utdanningsnivå i bedrifter og evnen bedrifter har til å tilegne seg og omsette kunnskap på en produktiv måte. Vi viste deretter til forskning som stort sett hevder at det er en positiv sammenheng mellom utdanningsnivå, produktivitet og innovasjon. Etter denne konseptuelle delen har vi beskrevet kompetansebehov og kompetansestrategier i casebedriftene. Gjennomgående for de bedriftene («Teknologibedriften», «Næringsmiddelbedriften», «Metallbedriften» og «Produksjonsbedriften») er at de både etterlyser teknisk og organisatorisk kompetanseheving. Bedriftene investerer også i begge disse typene kompetanse, både gjennom kurs på konsernnivå og gjennom direkte samarbeid med lokale, nasjonale og internasjonale utdanningsinstitusjoner. Addisco framheves som et viktig utdanningsvirkemiddel innen organisasjon og ledelse, men tilbudet er ikke alltid like kjent i ledelsen av casebedriftene. Både EVU generelt og Addisco spesielt gir viktige effekter tilbake til bedriften. Blant disse effektene er 1. At det har blitt innført forbedringer/innovasjoner i bedriftene direkte eller indirekte som følge av Addisco-deltakelse. 2. At det har blitt bedre intern kunnskapsflyt gjennom mer overgripende «meta-kunnskap» som Addisco-deltakere har tilegnet seg, i tillegg til at Addisco-deltakere hevder større grad av innflytelse på arbeidsplassen på grunn av bedre kompetanse og høyere selvtillit. Det blir også lagt vekt på at Addisco virker positivt for en ekstern form for kunnskapsflyt, der nettverk gjennom Addisco gjør at kunnskap tilfaller bedriftene. Til slutt har vi vurdert betydningen av Addisco for motivasjon knyttet til arbeidsoppgaver i bedriften, samt betydningen etter- og videreutdanning generelt og Addisco spesielt har for å styrke arbeidsmiljø, og da læringsmiljøet spesielt. Vi har også sett at kontakten FLT-medlemmer har med andre studenter på kursene de tar gjør at de kan ta med seg nye perspektiver tilbake til bedriften.

⁷² Intervju med direktør i «Teknologibedriften»

8 Kunnskapsreform og partenes rolle i livslang læring

Fagbevegelsen har hatt etter- og videreutdanning på dagsorden i lang tid. Tidligere LO-leder Yngve Hågensen (2005) skriver at en satsning på etter- og videreutdanning allerede ble utformet på slutten av 1980-tallet. På LO-kongressen i 1989 var for eksempel livslang læring og etter- og videreutdanning en viktig del av programmet, noe som også viste seg i LOs handlingsprogram i årene som fulgte (Hagen og Skule 2008). Samtidig peker Stuart og Teige (2010) på at kompetansefokuset i LO også er et uttrykk for moderniseringsprinsippene som kom ut av forhandlingene med NHO fra slutten av 80-tallet, som kulminerte i det kjente «Solidaritetsalternativet» på starten av 90-tallet.

Sentralt i handlingsprogrammet til LO på denne tiden var ideen om livslang læring for alle (cf. Dæhlen, 2009). Dette innebar at arbeidstakere burde få mulighet til å ta etter- og videreutdanning uavhengig av sin økonomiske situasjon, og at dette burde bli uttrykt gjennom virkemidler i tariffsystemet så vel som gjennom offentlige ordninger. Et slikt fokus er heller ikke overraskende gitt hovedkonklusjonene i forskning på koblingen mellom utdanning på den ene siden og lønn og stillingsmobilitet på den andre siden. Utdanning gir tydelige positive effekter (Wiborg et al., 2013).

Partssamarbeid og partskonflikt knyttet til kompetanseheving

I 1994 ble LO og NHO enige om nye grunnprinsipper i Hovedavtalen som skulle dreie seg om etter- og videreutdanning (Stuart og Teige 2010). I kapittel 16 av Hovedavtalen beskrives EVU som et delt ansvar, men samtidig har bedriften ansvaret for opplæring som ansees som nødvendig for at bedriften skal møte kompetansebehovet de har. Året 1994 var også et viktig med tanke på at Regjeringen, med kunnskapsminister Gudmund Hernes i spissen, lanserte Reform 94 som skulle sikre lovfestet rett til videregående opplæring (Hagen og Skule 2008). Selv om LO ønsket den lovfestede retten til videregående opplæring gjennom Reform 94 velkommen, var organisasjonen også opptatt av å sikre mulighetene til dem som ikke rakk å bli omfattet av denne reformen (Hagen and Skule, 2008) og gjennom det risikerte sosial eksklusjon. Slik sett var LO opptatt av at kompetansereformer skulle bidra til å redusere klasseskillene, heller enn å øke dem (Stuart og Teige 2010). Basert på disse diskusjonene tok innholdet om EVU i LOs handlingsplan fra 1995 form. Et eksempel på strategier var at LO ønsket at 10 prosent av arbeidstida skulle gå til etter- og videreutdanning og at dette skulle finansieres gjennom en kombinasjon av lønn og offentlige støtteordninger. På bakgrunn av bekymringen for eldre arbeidstakere skulle falle utenfor ble det også argumentert for at realkompetanse skulle institusjonaliseres som opptaksgrunnlag for høyere utdanning. Videre ble betydningen av å løfte fram grupper som ellers ikke hadde tilgang til høyere utdanning vektlagt. Disse sakene ble også tatt videre av andre.

I 1996 streiket Norsk Elektriker- og Kraftstasjonsforbund for retten til utdanning og utdanningsplan i hele 56 dager. Dette var en spesiell streik med tanke på at det ble streiket for opplæringsrettigheter og at arbeidsgivere skulle betale for dette (Hagen og Skule 2008). Streiken ble imidlertid ikke vellykket ettersom arbeidsgiverne nektet innrømmelsene NEKF krevde (Stuart and Teige, 2010). Teige og Stuart peker på at streiken viste hvor vanskelig det skulle bli å få med arbeidsgiversiden med på å finansiere etter- og videreutdanning. Samtidig viste streiken også at LO kunne få med seg viktige forbund til å streike for utdanning. Også Fellesforbundet og Teknologibedriftenes Landsforening (TBL) var i konflikt for retten til opplæring i bedrifter i 1996, men samtidig ønsket ikke Norsk Jern- og Metallforbund innen Fellesforbundet å støtte streiken fordi de mente det tok fokus vekk i fra det vesentlige, nemlig lønnskamp.

Kompetansereformen

Stuart og Teige (2010) argumenterer for at LO hadde en sentral rolle i politikktutformingen av EVU på midten av 1990-tallet, og som et viktig skritt for å komme arbeidsgiversiden i møte etter streikene i 1996 foreslå LO en bredere politikklattform for hvordan dette kunne løses. I 1996-1997 ble det nedsett et offentlig utvalg som skulle jobbe fram mot en felles handlingsplan for kompetanseløft i arbeidslivet – det såkalte «Buerutvalget», ledet av Lars Buen. Buerutvalget la fram sin NOU 1997:25 *Ny kompetanse*, høsten 1997 (KUD, 1997). Mange av punktene fra LOs handlingsplan fra 1995 kan man finne igjen i utredningen. En anbefaling var at realkompetanse skulle kunne gi grunnlag for opptak mot videregående skole og høyere utdanning. Videre ble det anbefalt at det burde bli gitt lovfestet rett til utdanningspermisjon. I tråd med LOs handlingsplan ble det også anbefalt at man plikter å tilby grunnskole- og videregående opplæring til voksne, samt at Statens Lånekasse for utdanning i større grad skulle tilpasses behovene til arbeidstakere som søker etter- og videreutdanning, men som fortsatt er i jobb. Man ønsket også å forutsette at partene i arbeidslivet ville prioritere ordninger om deltakelse i EVU og at man sammen skulle sette av nødvendige midler i tarifforhandlinger (Hagen og Skule 2008), noe Forbundet for Ledelse og Teknisk og NHO hadde gjort allerede siden 1992 etter Magnus Midtbøs initiativ (Wilhelmsen 2011).

I 1998 kom stortingsmeldingen som bygger på Buerutvalgets anbefaling, St. Meld. Nr 42 1997-1998), kalt *kompetansereformen* (KUD, 1998). Også her kom anerkjennelse av realkompetanse høyt på agendaen. Når det gjaldt finansiering av livsopphold ved etter- og videreutdanning anbefalte Regjeringen i stortingsmeldingen også en delt løsning mellom partene i arbeidslivet, individet selv, og staten. Statens bidrag skulle her være generelle ordninger, både for dem som var innenfor og utenfor arbeidslivet. Videre var retten til permisjon ved utdanning et viktig punkt i stortingsmeldingen. Stortingsmeldingen la også grunnlaget for at staten skulle utvikle virkemidler for å stimulere etter- og videreutdanning. Når det gjaldt punktet om finansiering av livsopphold la meldingen opp til en delt løsning mellom partene i arbeidslivet, individet og staten (Hagen og Skule 2008). Staten skulle her bidra med generelle ordninger som omfattet alle arbeidstakere og de som står utenfor arbeidslivet. I etterkant av stortingsmeldingen ble det også nedsatt ulike utvalg som skulle gjennomgå enkeltdele fra stortingsmeldingen, eksemplifisert gjennom det kjente Mjøsutvalget (Høyere utdanning), Pettersenutvalget (finansiering av livsopphold), og Thorkildsenutvalget (utdanningspermisjon).

Hågensen (2005) viser til at det var ulik oppslutning om reformen i LO, ikke ulikt oppslutningen om de nevnte streikene i 1996. Stuart og Teige (2010) hevder da også at den største utfordringen ved kompetansereformen ville være å forankre budskapet ned på arbeidstakernivået og på enkeltforbunds nivået. For eksempel ønsket ikke Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund eller Jern og Metall å prioritere EVU på bekostning av økonomiske oppgjør. Samtidig hadde LO støtte fra andre forbund i satsningen på EVU. Både Norsk Grafisk Forbund, Norsk Elektriker og Kraftstasjonsforbund, og Forbundet for Ledelse og Teknisk mente at man måtte fremme reformen som hovedkrav til forhandlingene med arbeidsgiversiden i 1998 (Hagen og Skule 2008). I forhandlingene mellom LO og NHO ble det lagt større vekt på læringen som skjer på arbeidsplassen, og at det burde etableres et system som fanger opp kompetansehevingen som skjer gjennom arbeidsrelatert læring. Parallelt med denne dreiningen ønsket LO og NHO at Statens Lånekasse for Utdanning skulle bli mer tilpasset finansiering av etter- og videreutdanning slik at det også ble lettere å få finansiert formell utdanning. Selv om dette fokuset på læring på arbeidsplassen og den lovfestede retten til grunnskole- og videregående opplæring er viktig i et kompetanseperspektiv (Lorenz and Lundvall, 2010), viser imidlertid Wiborg et al. (2013) at effekten

av høyere videreutdanning er større for individet, mens «avkastningen er positiv men lav for de som deltar i ikke-formell utdanning» (ibid, side 8). Slik sett var det lett for partene å nå konsensus om arbeidsrelatert kompetanseheving, mens finansieringen av formell videreutdanning var mer krevende.

På tross av at regjeringen gjennom stortingsmeldingen la opp til at partene skulle ta sin del av ansvaret for finansiering av EVU og ønsket å støtte dette, var verken LO eller NHO spesielt villige til å gå veldig langt for en grunnleggende utdanningsreform i forbindelse med lønnsoppgjøret i 1999. NHO ønsket ikke å gå inn med midler på den måten som ble foreslått i stortingsmeldingen, og flere forbund i LO var skeptiske til å bruke streik som virkemiddel for å presse NHO på denne saken (Hagen og Skule 2008). Hågensen (2005) viser til at LO måtte prioritere lønnskamp og krav om den femte ferieuka framfor etter- og videreutdanningsreform, mens Payne (2006) argumenterer for at den største problemet var at partene ikke klarte å bli enige om hvordan man skulle finansiere livsopphold i opplæringsperioden. Payne viser for eksempel til at NHO nektet å betale for utdanningstid som ikke gikk direkte på de umiddelbare behovene til bedriftene.

Ifølge Bowman (2005) var kombinasjonen av denne motstanden fra arbeidsgiversiden og lunken støtte fra arbeidstakersiden ikke akkurat oppskriften på suksess for Kompetansereformen. Etter mange år med lønnsmoderasjon var flertallet av forbund i LO mot at utdanning nå skulle settes opp mot lønn i tariffhandlingene.

Effekter av kompetansereformen og kompetanseutviklingsprogrammet

På tross av disse uforløste problemene i partssamarbeidet viser Hagen og Skule (2008) likevel til at kompetansereformen hadde viktige effekter i det norske arbeids- og utdanningssystemet. For eksempel peker de på at reformene styrket utdanningsrettighetene til voksne gjennom lovfestet rett til grunnskole og videregående opplæring. De viser også til retten til utdanningspermisjon. Når det gjelder muligheten for individuelle løsninger viser Hagen og Skule til at reglene for lån og stipend i Statens Lånekasse for utdanning har blitt mer tilpasset voksnes behov. Dessuten har det såkalte Kompetanseutviklingsprogrammet bidratt til utviklingen av en rekke nye opplæringstilbud, samt gitt oss et betraktelig bedre kunnskapsgrunnlag om etter- og videreutdanning (Døving et al., 2006). Kompetanseutviklingsprogrammet var et program som ble startet for å stimulere markedet for etter- og videreutdanning, blant annet gjennom å finansiere en rekke kompetansehevingsprosjekter. Selv om Hagen og Skule (2008) viser til at programmet hadde positiv effekt med tanke på at tilbudet har blitt bedre, peker Døving et al. (2006) på at kompetanseheving fortsatt er et gode som er ulikt fordelt, og i evalueringen av Kompetanseutviklingsprogrammet finner forfatterne at prosjektdeltakere som i utgangspunktet hadde et høyere utdanningsnivå er overrepresenterte. Det er også slik at det er en skjev fordeling på arbeidsgiversiden, der mindre bedrifter og bedrifter som typisk representerer lavtlønnssegmentet ikke i like stor grad ønsker å delta i prosjekter som ble finansiert av kompetanseutviklingsprogrammet. Slik sett reflekterer resultatene fra Kompetanseutviklingsprogrammet en generell tendens når det gjelder all etter- og videreutdanning. Dæhlen (2009) viser for eksempel at de med høyere utdanning har en klart større tendens til å delta enn de med lavere utdanning. Unge deltar i større grad enn eldre. Dessuten har både bedriftsstørrelse og næringstype betydning for deltakelse i etter- og videreutdanning.

Partenes rolle i framtidens etter- og videreutdanningspolitikk

Generelt kan man si at vilkårene for livslang læring er relativt sett gode i Norge og Norden, og resultater fra målinger av voksnes læring gir også en indikasjon på at mye læring skjer etter at individene har gått inn i arbeidslivet (Bjørkeng, 2013; Aspøy and Tønder, 2012). Den tette koblingen mellom velferd og arbeid gjennom «den Norske Modellen» støtter oppunder ideen om at voksne skal delta i livslang læring, både gjennom formell videreutdanning, og gjennom læring på arbeidsplassen (Rubenson, 2006). Vedrørende det såkalte seleksjonsproblemet, nemlig at opprinnelig sosial posisjon påvirker sannsynligheten for å delta i etter- og videreutdanning (Wiborg et al., 2013) er det også mindre forskjeller i deltakerfrekvens i Norge mellom dem med i utgangspunktet lav og høy utdanning. Rubenson (2006) viser til at partsamarbeidet er en viktig grunn til at kompetanseheving er høyt på agendaen, og at tiltak som retter seg spesifikt mot grupper som har lavere utdanning kan være en forklaring på at forskjellene er mindre. Selv om resultatene har vært gode viser imidlertid SSB i sin siste gjennomgang av tall fra Lærevilkårsmonitoren at litt færre deltar i formell videreutdanning i 2016 enn i 2008, og at det særlig har vært et fall blant menn (Zachrisen and Bjugstad, 2016). Det har altså ikke vært noe særlig bevegelse i positiv retning etter at kompetanseutviklingsprogrammet ble avsluttet.

Som vi har diskutert tidligere stilles det også spørsmål om partene i arbeidslivet i stor nok utstrekning har satsset på livslang læring (Payne, 2006). I forbindelse med undersøkelsen om FLT-støtteordning for etter- og videreutdanning har vi intervjuet sentrale personer i LO og NHO for å gå nærmere inn på dette. Spesielt ønsket vi å se på posisjonene partene har i *finansieringen* av etter- og videreutdanning.

LO, NHO og etter- og videreutdanning

LO og NHO lanserte «bærekraftsalternativet» som en utgangsposisjon for forhandlinger på NHOs årskonferanse i 2016⁷³. I bærekraftsalternativet ligger en forståelse om at begge parter må jobbe for kunnskapsoppgraderingen av det norske arbeidslivet for å møte både global konkurranse og nasjonale utfordringer. I intervjuer med LOs ledelse og utdanningspolitiske representanter i NHO har vi diskutert partenes utdanningspolitiske posisjoner til livslang læring. Et sentralt spørsmål har vært knyttet til finansieringen av kompetansehevingen som begge organisasjoner framhever, og i den forbindelse har vi også tatt opp noen av de utfordringene som kan knyttes kompetansereformen (Payne, 2006).

LO og kompetanseheving

Sosial utjevning har vært et av de viktigste grunnprinsippene til LO i utformingen av deres utdanningspolitikk, der kompetansehevende tiltak i voksen alder kan bidra til styrkede sjanser på arbeidsmarkedet for grupper som ikke har like godt utgangspunkt som andre. Anerkjennelsen av realkompetanse som kvalifiserende for opptak til høyere utdanning er et eksempel på saker som LO har vært opptatte av. I høringsuttalelsen til Stortingsmeldingen om kultur for kvalitet i høyere utdanning (KD, 2017), peker LO (LO, 2016) for eksempel på at den *yrkesfaglige* veien inn i høyere utdanning, blant annet gjennom realkompetanse, er viktig både for individene det gjelder, og for å bidra til styrking av den norske arbeidslivsmodellen. Her vises det blant annet til at den yrkesfaglige veien har gitt arbeidslivet flere ingeniører med praktisk erfaring og at fullføringsgraden blant eldre studenter med realkompetanse er høy. I den forbindelse mener LO at man ikke minst må satse på fagskolene, og gjerne gi staten ansvar

⁷³ <https://www.nho.no/arskonferanser/remix/forside/nyhetsarkiv/nho-og-lo-lanserer-barekraftsalternativ/>

for å styre og utvikle «Faghøgskoler»⁷⁴. I høringsuttalelsen legger LO dessuten vekt på at det bør legges opp til et tettere samarbeid mellom utdanningsinstitusjonene og arbeidslivet, blant annet gjennom (ibid, side 3):

- Kunnskap om arbeidslivet må gis økt plass i læreplanene for relevante fag.
- Studenter kan skrive oppgaver som er relevante for arbeidslivet.
- Ta i bruk utplassering i virksomheter der studenter får en praksisperiode i en tidsbestemt periode.
- Hente inn folk som har sitt daglige virke i arbeidslivet, næringslivet, industrien og det sivile samfunn som gjesteforelesere.

Are Tomasgard og Terje Olsson i LOs ledelse framhever at det både er viktig og riktig av LO å tenke på kompetanseheving som et sentralt anliggende for organisasjonen, men er også klare på at LOs utdanningspolitiske profil alltid er under utvikling:

«Vi [LO] har ingen ferdig profil. Vi er i en utviklingsfase fordi vi er i ferd med å oppdage og innse den samfunnsutviklingen om at vi ønsker et kunnskapsbasert samfunn og at kunnskap skal være tilgjengelig for alle.»⁷⁵

Terje Olsson vurderer *finansiering av livsopphold* som en nøkkel for å kunne stimulere etter- og videreutdanning i større grad⁷⁶, og trekker med det også fram LOs utdanningsfond som et viktig utdanningspolitisk virkemiddel. LOs utdanningsfond har en størrelsesorden på anslagsvis 25 millioner i året, og er basert på avkastningen av og tariffområdet til det såkalte «lavtlønnsfondet» som ble opprettet på 1980-tallet⁷⁷. Som LO-medlem kan man søke inntil NOK 17000,- per år til helårsstudier på heltid eller deltid⁷⁸ fra dette fondet, under forutsetning av at medlemmet er dekket av riktig tariffområde. Særforbundene har også egne ordninger. For eksempel har Fagforbundet stipend til studiepoenggivende videreutdanning som gir en støtte på inntil NOK 12 000,- per kalenderår⁷⁹, mens EI og IT-forbundets har ulike støtteordninger som varierer en del i type finansiering⁸⁰. *Lederne* har et fond som er i samme størrelsesorden som FLT's støtteordning (varierer mellom 20 000,- per år for fagkurs til inntil 60 000 per år for heltidsstudier)⁸¹. LO Stat operer på sin side med et utdanningsfond som gir inntil NOK 6000,- per år til det som defineres som «lengre utdanning»⁸². Et annet eksempel på en tariffestet ordning er Fellesforbundets seksjon Grafisk som dekker inntil NOK 7000,- i året til ulike utgifter som kan assosieres med gjennomføringen av EVU-kurs⁸³.

⁷⁴ <http://www.klassekampen.no/article/20160815/ARTICLE/160819981>

⁷⁵ Intervju Are Tomasgard, 21.01.2016

⁷⁶ Intervju Terje Olsson 12.01.2016

⁷⁷ Intervju Terje Olsson 12.01.2016

⁷⁸ <http://www.lo.no/Om-LO/Artikler-om-LO/LOs-utdanningsfond/>

⁷⁹ <http://www.fagforbundet.no/stipend/>

⁸⁰ <http://www.elogit.no/medlemskap/utdanning-og-stotte>

⁸¹ https://lederne.no/kurs_og_kompetanse/etter-og-videreutdanningsfond-ledernes-medlemmer/#course-list

⁸² <http://www.lostat.no/utdanningsstipendet/lo-stats-utdanningsstipend-article128221.html#utdanningsstipendet>

⁸³ <https://www.fellesforbundet.no/om-fellesforbundet/grafisk/kurs-og-kompetanseheving/grafisk-utdanningsfond/>

Felles for de fleste av disse fondene er at man som medlem må dekkes av ulike tariffavtaler og at det ofte innebærer en bindingstid for medlemskap eller at man må ha vært medlem av det relevante forbundet en viss tid.

Med unntak av *Ledernes* og *FLTs* støtteordninger er imidlertid fondene relativt beskjedne, og LOs ledelse ser utfordringer med å få til en større mobilisering for at EVU skal få en mer sentral plass i tariff-forhandlingene. Både Tomasgard og Olsson viser her til at det er krevende å balansere argumenter om langsiktig positiv utvikling for medlemmene knyttet til kompetanseheving gjennom etter- og videreutdanning på den ene siden, og mer tradisjonelle gulrøtter som lønnsopprykk eller pensjonsordninger på den andre siden. Spesielt er det krevende å legge føringer på særforbundene:

«[...] det er vanskelig for LO å gå inn og mene hva forbundene skal prioritere [...] FLT er interessant, og jeg tror det også er andre som er nysgjerrige på det og jeg tror de har informert en del andre forbund om hvordan de har bygd opp [...] men til syvende og sist handler det om prioriteringer [...] det handler om forskjellige veier frem til å sikre inntekt og ansettelse, og vi er en lønnstakerorganisasjon [...].⁸⁴

Samtidig utelukker ikke verken Tomasgard at en større del av oppgjørene framover kan bli øremerket utdanning, men det ligger også en tydelig forventning om at staten tar et stort ansvar for finansiering av livsopphold ved videreutdanning, og ikke minst også at arbeidsgiversiden overholder Hovedavtalens punkter om bedriftenes ansvar for kompetanseheving i bedriftene.

NHO og kompetanseheving

NHO har i lengre tid hatt en tydelig satsning på kompetanse og kompetanseheving som forutsetning for varig konkurransekraft i norsk næringsliv, noe de blant annet fronter gjennom NHOs *Kompetansebarometer*⁸⁵. Blant viktige saker er utdanningenes arbeidslivsrelevans, bedre kvalitet i utdanningene og styrking av yrkesutdanningene (fagskolene spesielt)⁸⁶.

Utdanningenes arbeidslivsrelevans var også et kjernepunkt i NHOs innspill (2016) til stortingsmeldingen om kvalitet i høyere utdanning. NHO peker her på at når arbeidslivet er i endring må også utdanningsinstitusjonene tilpasse seg dette i et økende tempo. Det blir dermed viktig å få til en større arbeidslivsrelevans i utdanningene gjennom ulike former for samarbeid som utnytter bedriftene som kompetanseressurs og der studenter blir eksponert for behovene i næringslivet på et mye tidligere tidspunkt. I innspillet peker NHO også på at bedriftene, gjennom kompetansebarometeret, viser til et særlig behov for å styrke yrkesfagopplæringen og fagskoleutdanningen. Dette er også noe som kompetansedirektør Are Turmo tar opp i forbindelse med etter- og videreutdanning⁸⁷. Et løft av fagopplæringen blir høyt prioritert av både LO og NHO.

Regjeringen svarte på denne utfordringen i sin stortingsmelding om fagskoleutdanningen i 2016 (KD, 2016). Både LO og NHO har stilt seg positive til Regjeringens satsning, da de mener at fagskolene er

⁸⁴ Intervju Are Tomasgard 12.01.2016

⁸⁵ <https://www.nho.no/Politikk-og-analyse/kompetansebarometer/>

⁸⁶ Intervju med Are Turmo 20.01.2016

⁸⁷ Intervju 20.01.2016

viktig både med tanke på sikring av ansettbarheten til de ansatte, og konkurransekraften i bedriftene⁸⁸. Regjeringen ønsker med denne satsningen også å heve statusen til fagskoleutdanningen, men vil ikke åpne for LOs forslag om «faghøgskoler» ennå, blant annet på grunn av kravet om forskning for høgskolestatus. Regjeringen åpner i stortingsmeldingen for nye søkbare tilskuddsordninger over statsbudsjettet, i tillegg til etablerte ordninger som Statens Lånekasse for Utdanning.

Når det gjelder finansiering av livsopphold viser Turmo primært til at etter- og videreutdanning reguleres av hovedavtalen og at det der er definert hvem som har ansvaret for å finansiere etter- og videreutdanning, inkludert livsopphold:

«Det som er vår offisielle politikk er at dette [etter- og videreutdanning] reguleres av hovedavtalen og den avklarer hvem som har ansvar for hva.»

Et etter- og videreutdanningsfond etter modell av FLT har ikke vært et forhandlingstema på noen år, ifølge Turmo, og viser til at arbeidet med kompetansereformen ikke la grunnlaget for en slik type satsning selv om det ble grundig diskutert. Ifølge Oskar Rønbeck i NHO⁸⁹ vil en utvidelse av slike ordninger for en større del av avtalene i arbeidslivet være en stor utfordring da NHO fortsatt mener at etter- og videreutdanning er bedriftenes ansvar. Derfor vil tariffestede ordninger møte motstand. Selv om summen i praksis ville være den samme som de hadde måttet sette av til lønn, ville bedriftene ifølge Rønbeck⁹⁰ sannsynligvis foretrekke å håndtere dette selv. Spørsmålet er om NHO i for stor grad har tillit til at bedriftene selv kjenner behovet for etter- og videreutdanning.

Nye kompetansereformer?

I februar 2017 utarbeidet Regjeringen, partene i arbeidslivet (Spekter, KS, NHO, Virke, Akademikerne, YS, LO og Unio), og Frivillig sektor (Voksenopplæringsforbundet) en ny Nasjonal Kompetansepolitisk Strategi⁹¹, hvor viktige mål inkluderer bedre koblinger mellom utdanning og ulike problemstillinger som arbeidslivet står overfor⁹². Slik sett følger strategien anbefalingene fra både arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene, og de to stortingsmeldingene om kultur for kvalitet i høyere utdanning og fagskoleutdanningen. Ett av punktene er også at man ønsker å bevare den norske modellen fordi den gir godt grunnlag for læring på arbeidsplassen. Arbeiderpartiet har på sin side lansert en «Ny kompetansereform for arbeidslivet» i sitt nye programforslag til perioden 2017-2021 (Arbeiderpartiet, 2017). Ut i fra en forventning om store omveltninger i arbeidslivet som følge av teknologisk utvikling, digitalisering og global konkurranse, ønsker Arbeiderpartiet å sette i gang en kompetansereform for arbeidslivet som særlig fokuserer på kontinuerlig og arbeidslivsrelevant utdanning⁹³. Et kjerneelement for AP er at staten gjennom UH-sektoren må bli flinkere til å tilby etter- og videreutdanningskurs, og at det

⁸⁸ Se f.eks. <http://frifagbevegelse.no/loaktuelt/lo-gir-ros-til-kunnskapsministeren-for-forslag-om-fagskolene-6.158.438038.976f3a80bd>

⁸⁹ Intervju 03.02.2016

⁹⁰ Korrespondanse 04.04.2017

⁹¹ <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nks/id2527271/>

⁹² <https://www.regjeringen.no/contentassets/3c84148f2f394539a3eefdfa27f7524d/nasjonal-strategi-kompetanse-nett.pdf>

⁹³ Intervju med leder av politisk avdeling, Amund Vik og utdanningspolitisk rådgiver Anders Kvernmo Langset i Arbeiderpartiet 06.04.2017.

også må legges til rette for dette gjennom nye finansieringsordninger for sektoren. AP foreslår også at Statens Lånekasse for utdanning skal tilby en mer fleksibel studiefinansiering til deltidsstudenter som ønsker å kombinere etter- og videreutdanning med tilnærmet full jobb. Arbeiderpartiet mener en forutsetning for at en slik reform skal fungere er at den er forankret hos partene i arbeidslivet. Et viktig premiss er at partene i arbeidslivet kommer sterkt på banen i forhold til å definere behov som kjøpere, og jobber for større integrasjon mellom arbeidslivet og utdanningsinstitusjonene gjennom en utstrakt kompetansekartlegging for å tilpasse etter- og videreutdanningstilbudet til behovene i arbeidslivet. Arbeiderpartiet skriver i sitt programforslag også at partene bør jobbe for å «sikre at arbeidstakere gjennom avtaler i arbeidslivet opparbeider seg rett til etter- og videreutdanning» (Arbeiderpartiet 2017, side 14). Når det gjelder synet på tariffbestemte støtteordninger er AP positive til dette som et ledd i et utdanningspolitisk spleiselag, men er samtidig klare på at man ikke kan instruere partene til dette⁹⁴. APs programforslag ble vedtatt på landsmøtet i april 2017.

Det har også kommet forslag om økonomiske incentivsystemer for at bedrifter lettere skal kunne investere i kunnskapsheving. Kristelig Folkeparti foreslo i april 2016 å innføre skattefradrag for utgifter som kan knyttes til kompetanseheving for bedriftene, etter modell fra SkatteFUNN-ordningen (Hjemdal et al., 2016). I representantforslaget fra KrF kaller de modellen for KompetanseFUNN. Selv om Stortinget stilte seg negative til KrFs forslag i 2016 (Stortinget, 2016), figurerer forslaget nå i Høyres program og var et av punktene i Erna Solbergs åpningstale til landsmøtet 09.03.2017. Her sier Solberg at:

«For å styrke menneskene i møtet med nye krav i arbeidslivet vil Høyre, hvis vi får tillit i valget, opprette en Kompetanse-funn-ordning etter modell av Skattefunn» (Regjeringen, 2017)

Forslaget hadde tidligere blant annet figurert i en kronikk i Dagens Næringsliv i 2012 av Torgeir Reve, Paul Chaffey og Tor-Arne Solbakken (Reve et al., 2012). I kronikken mener forfatterne at det i tillegg til slike bedriftsvirkemidler må «arbeides for en ny nasjonal strategi for livslang læring som retter seg mot bedriftene». KompetanseFUNN har også blitt drøftet som modell i NHO i forbindelse med utviklingen av Nasjonal Kompetansepolitisk Strategi⁹⁵. NHO har imidlertid konkludert med at en slik ordning ikke er treffsikker nok med tanke på å løfte ansatte med et lavt kompetansenivå. Her peker kompetansedirektør Turmo på at mer spissede virkemidler kan være å foretrekke, og spør samtidig om KompetanseFUNN er det beste virkemiddelet når de positive resultatene knyttet til voksnes læring i Norge ikke indikerer bred markedsvikt i kompetansehevende tiltak i norsk arbeidsliv.

Sammenfatning og diskusjon av kapittel 8

I dette kapitlet har vi diskutert ulike sider ved kompetansereformen som omhandlet livslang læring, og partenes rolle i dette. Selv om livslang læring fikk et fornyet fokus gjennom kompetansereformen fra slutten av 1990-tallet, ikke minst gjennom press fra partene i arbeidslivet, ble tariffbestemt finansiering av etter- og videreutdanning et vanskeligere tema. Arbeidstakersiden klarte ikke å samles om å prioritere dette framfor andre viktige prioriteringer som lønn og pensjon, mens arbeidsgiversiden ikke mente det var deres rolle å finansiere utdanninger som bedriftene ikke umiddelbart så behovet for.

⁹⁴ Ibid

⁹⁵ Telefonintervju med kompetansedirektør i NHO, Are Turmo, 03.04.2017

NHO lener seg med dette også på at hovedavtalen i utgangspunktet regulerer den type finansiering av etter- og videreutdanning som arbeidsgiversiden plikter å gi, mens de mener at individet selv, gjennom egenfinansiering eller ordninger som Statens Lånekasse for Utdanning, bør finansiere utdanninger som følger individet egne ønsker.

Det virker som at det er lite vilje blant partene i arbeidslivet til å vurdere utvidelser av tariffestede utdanningsfond etter modell av FLT-NHOs overenskomst. I kapitlet har vi imidlertid vist til initiativer som vil kunne heve satsningen på etter- og videreutdanning i det norske arbeidslivet ytterligere, noe både arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden støtter. Eksempler på dette er den nye fagskolesatsningen til Regjeringen, forslaget om bedriftsskattelettelse ved finansiering av kompetanseheving i bedriftene, og Arbeiderpartiets nye programforslag om en ny, arbeidslivsrelatert kompetansereform.

Det som i liten grad virker å være diskutert på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden er hvordan finansieringskilden påvirker utfallet av etter- og videreutdanningen. I utgangspunktet kunne man tenke at det ikke spiller noen rolle om kompetansehevingen finansieres gjennom bedriften eller gjennom andre kilder. Samtidig viser denne rapporten at kompetanseheving som enten er finansiert av eller oppmuntret til av arbeidsgiver kan være spesielt viktig for intern mobilitet, kanskje spesielt fordi arbeidsgiver er tydelig klar over kompetansehevingen og ønsker å premiere deretter. Videreutdanning som er finansiert gjennom stipend utenfor bedriften er ofte mindre kjent for bedriften, men kan også gi positive effekter for både individ, bedrift og samfunn. I vår gjennomgang av ansettbarhet, ser vi for eksempel at utdanning gjennom ordninger som Addisco gir høyere effekt for *ekstern* ansettbarhet, forstått som den selvopplevde muligheten for bli ansatt i andre virksomheter. Vedrørende NHOs målsetning om å styrke en generell mobilitet på arbeidsmarkedet er en styrking av andre finansieringsmodeller for etter- og videreutdanning dermed interessant, samtidig som resultatene våre også viser at utdanning finansiert av arbeidsgiver i henhold til Hovedavtalen også gir positive effekter.

9 Konklusjoner og anbefalinger

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) ved Høgskolen i Oslo og Akershus har i denne rapporten vurdert betydningen av FLT's støtteordning for etter- og videreutdanning. Basert på en omfattende spørreundersøkelse, intervjuer og dokumentstudier har vi fokusert på:

- Hvem tar etter- og videreutdanning i FLT, og hva er motivasjonen for og barrierer mot å ta etter- og videreutdanning (kapittel 4)
- Hva karakteriserer holdninger til etter- og videreutdanning blant FLT's medlemmer og tidligere mottakere av stipend fra FLT's støtteordning til etter- og videreutdanning (kapittel 5)?
- Hvordan blir støtteordningen og Addiscos utdanningstilbud vurdert av FLT's medlemmer og tidligere mottakere av stipend (kapittel 5)?
- Hvilken betydning har ordningen hatt for medlemmer som har mottatt støtte til utdanning og/eller har gjennomført et studieløp gjennom Addisco (kapittel 6)?
- Hvilken betydning har kompetansehevingen blant medlemmer som har mottatt utdanningsstøtte hatt for bedrifter som er omfattet av ordningen (kapittel 7)?
- Hvordan kan FLT's støtteordning sees i sammenheng med/i lys av/i relasjon til/ en arbeidslivsrelatert utdanningspolitisk debatt (kapittel 8)?

Konklusjoner

I det første analysekapitlet (Kapittel 4) fokuserte vi på hva som kjennetegner medlemmer som tar etter- og videreutdanning. Når det gjelder hvem som i størst grad tar EVU finner vi først at unge tar oftere EVU sammenlignet med eldre. Vi ser også at høyere utdanningsnivå har positiv effekt på hvorvidt man ønsker å ta EVU. De som er ferske i en bedrift har større sannsynlighet for å ønske EVU. I tillegg finner vi at de som opplever å stå i fare for å få en mindre god arbeidssituasjon på grunn av omstilling eller nedbemanning ikke overraskende er mer motiverte for EVU. Kvinner er videre mer motivert til EVU enn menn. Når det gjelder opplevelser i arbeidshverdagen opplever de fleste at deres kompetanse blir verdsatt på jobben, og at arbeidsgiver stort sett er positiv til opplærings- og kompetanseutviklingstilbud. Vi finner også at det er flere som er positive til EVU som ønsker større utfordringer og opplever at kompetansen de har ikke blir brukt, mens FLT-medlemmer som ikke har gjennomført EVU i større grad opplever i større grad enn medlemmer som har gjennomført EVU at det er samsvar mellom rollen de har i arbeidet og kompetansen de har. Medlemmer som har gjennomført EVU har altså en tendens til å ønske større utfordringer i jobben. Ikke overraskende påvirker nedgangen i olje- og gassnæringen hvordan FLT-medlemmene svarer på spørsmål om jobbsikkerhet. Her er det store forskjeller avhengig av hvilken næring FLT-medlemmene jobber i. Vi finner at medlemmer som jobber i Energi, olje og gassnæringen i større grad enn andre opplever utrygge arbeidsplasser. Allikevel er det medlemmer i Hotell og restaurantnæringen som i størst grad er på aktiv jobbsøking. Dette kan være en indikasjon på en større turn-over i denne næringen, og at ansatte i Energi, olje og gass, i hovedsak ønsker å bli i jobben sin.

I kapittel 5 undersøkte vi holdninger til FLT's støtteordning for etter- og videreutdanning og utdannings-selskapet Addisco. Vi finner stor støtte til støtteordningen og Addisco-modellen for tilrettelegging og gjennomføring av kurs som er orientert mot organisasjon og ledelse. Medlemmenes hovedinformasjon om ordningen får de gjennom FLT's nettsider og vi finner at utdanningsnivå har en positiv korrelasjon med om man har benyttet seg av ordningen eller ikke. Kvinner benytter seg også mer av ordningen

sammenlignet med menn. Motivasjonen for EVU er i hovedsak det å få mer kunnskap og kompetanse i den stillingen de besitter i dag, og mindre ytre motivasjon som det å utdanne seg inn i en annen stilling eller forventninger fra arbeidsgiver. Medlemmene tar i stor grad EVU utenfor betalt arbeidstid, og oftest betalt helt eller delvis av arbeidsgiver. Addisco og FLT viste seg å være den viktigste faktoren for å kunne gjennomføre EVU, og da den økonomiske støtten især. Årsakene for å ikke benytte seg av ordningen var i hovedsak at de ikke hadde tilstrekkelig kunnskap om ordningen enda. Her ligger det altså en utfordring for FLT/Addisco. Deltagerne på kurs oppfattet selv at de var aktive i undervisningen og at de hadde godt utbytte av medstudenter. Spesielt deltakere på Addisokurs opplevde at undervisningen var god. En viktig faktor var at kursene oppfattes som veldig relevante, da case fra egen bedrift kunne benyttes og problemstillinger i arbeidslivet ofte var utgangspunkt for undervisningen. I tillegg var de særlig fornøyd med hvordan Addisco tok seg av det praktiske, slik at de kunne fokusere på læringen. Samtidig fant vi at medlemmer som hadde tatt Addisco-kurs i større grad enn andre opplevde liten støtte og interesse fra arbeidsgiver rundt hva de hadde lært. Medlemmer som valgte åpne studier i egen regi gjorde dette ofte fordi de da hadde muligheten til å velge kurs mer skreddersydd egne interesser, og denne gruppen oppgir også at arbeidsgiver viser større interesse for initiativet medlemmet har tatt for å heve sin kompetanse. Både medlemmer som hadde tatt utdanning gjennom Addisco og de som hadde tatt utdanning i egen regi var alt i alt svært fornøyd med henholdsvis Addisco og det å ha valgt åpne studier. Til slutt i kapittel 5 finner vi at de som tok utdanning gjennom Addisco i større grad opplevde at de økte sin kompetanse, selvtillit og mestring i nåværende stilling, mens de som tok utdanning i egen regi i større grad hadde effekter på sjansene for å beholde jobben og at utdanningen innfridde forventninger fra arbeidsgiver. Respondentene som tok EVU gjennom Addisco opplevde også i større grad at utdanningen økte sjansene deres for å finne arbeid i annen virksomhet sammenlignet med de som tok utdanningen i egen regi. Det var lite som tydet på at EVU hadde særlige effekter på lønn.

I kapittel 6 kom vi nærmere inn på hvilken betydning etter- og videreutdanning generelt og FLT's støtteordning og Addisco spesielt har for hvordan FLT's medlemmer ser på sin egen *ansettbarhet*. Her finner vi at FLT-medlemmer som har tatt EVU er mer positive til sin fremtidige karriereutvikling enn de som ikke har tatt EVU. Dette gjelder i enda større grad blant medlemmer som har tatt EVU via FLT's støtteordning og Addisco. Vi finner ikke direkte sammenheng mellom det å ha tatt EVU i seg selv og muligheten for å få en jobb som er minst like god som den de har nå. Dette kan delvis skyldes situasjonen på arbeidsmarkedet, noe som ikke minst blir påvirket av at en så stor andel av FLT's medlemmer har blitt påvirket av den markante nedgangen i oljeprisen de siste 2 årene. Samtidig finner vi at de som har høyere utdanning anser seg som mer ansettbare sammenlignet med de lavere utdannede gruppene. Å forfølge en utdanningsstrategi som skal hjelpe FLT-medlemmer frem til hele grader kan dermed være en fornuftig. Vi finner også at de som har tatt EVU har større effekt på ekstern ansettbarhet enn intern mobilitet, forstått som muligheten til å få høyere stilling eller lønn i egen bedrift. Det er ikke sikkert at det er negativt, men manglende kunnskap/anerkjennelse av kompetansehevingen som FLT-medlemmer blant annet oppnår gjennom FLT's støtteordning for etter- og videreutdanning/Addisco kan føre til at bedriften går glipp av kompetanse. Et siste poeng vedrørende ansettbarhet er at det er relativt mange FLT-medlemmer som rapporterer at de er underutdannet for stillingen de besitter, og majoriteten oppgir også å være underkvalifisert i betydningen at et høyere utdanningsnivå vurderes som nødvendig. Å ta EVU er her en måte å kvalifisere seg inn i stillingen ut fra et behov de selv føler, men som ikke nødvendigvis er anerkjent av arbeidsgiver. Dette kan også være en forklaring på hvorfor

mange oppgir at EVU kan føre til høyere ekstern ansettbarhet (at de blir mer attraktive på arbeidsmarkedet utenom egen bedrift), mens de i mer begrenset grad ser hvordan etter- og videreutdanningen kan føre til stillingsopprykk eller lønnsopprykk i egen bedrift.

I kapittel 7 undersøkte vi betydningen av etter- og videreutdanning for bedriftene som er omfattet av ordningen, med fokus på 4 casebedrifter. I tillegg til å vurdere betydningen av etter- og videreutdanning for bedriftens læring og innovasjonsevne så vi på hvilke kompetansebehov og kompetansestrategier bedriftene har. Gjennomgående for casebedriftene (som her blir benevnt «Teknologibedriften», «Næringsmiddelbedriften», «Metallbedriften» og «Produksjonsbedriften») er at de både etterlyser teknisk og organisatorisk kompetanseheving. Bedriftene investerer også i begge disse typene kompetanse, både gjennom kurs på konsernnivå og gjennom direkte samarbeid med lokale, nasjonale og internasjonale utdanningsinstitusjoner. Addisco framheves som et viktig utdanningsvirkemiddel innen organisasjon og ledelse, men tilbudet er ikke alltid like kjent i ledelsen av casebedriftene. Vi vurderer det slik at både EVU generelt og Addisco spesielt gir viktige effekter tilbake til bedriften. For det første har det i en rekke bedrifter blitt innført forbedringer/innovasjoner som følger av Addisco-deltakelse og Addisco-relaterte studentoppgaver. For det andre virker det som at Addisco-kursene har skapt grunnlaget for bedre intern kunnskapsflyt i bedriftene. Dette handler både om bedre intern kunnskapsflyt gjennom mer fagovergripende kunnskap som Addisco-deltakere har tilegnet seg, for eksempel ved at tekniske fagarbeidere eller ingeniører har fått større forståelse for juridiske eller markedsmessige problemstillinger. I tillegg finner vi at kunnskapsflyten blir bedret gjennom at Addisco-deltakere hevder at de i større grad søker innflytelse i beslutningsprosesser de opplever hevet kompetanse og høyere selvtillit. Det blir også lagt vekt på at Addisco virker positivt for en ekstern form for kunnskapsflyt, der nettverk gjennom Addisco-samlingene og prosjektoppgaver gjør at relevant kunnskap tilfaller bedriftene. Til slutt virker det som at Addisco-modellen har styrket motivasjonen FLT-medlemmene har i jobben, og vi vurderer det også slik at slike kompetansehevende tiltak som også har et sosialt element kan styrke det faglige og sosiale arbeidsmiljøet på arbeidsplassene.

I kapittel 8 har vi vurdert innsatsen fra partene i arbeidslivet for å styrke etter- og videreutdanning gjennom et særlig fokus på prosessene før og etter kompetansereformen ble innført på slutten av 1990-tallet. Gjennom intervjuer i LO og NHO har vi også undersøkt hvilke perspektiver som partene har på dagens situasjon, og vi har også diskutert hvordan FLTs støtteordning står seg politisk i dette landskapet. Et generelt inntrykk er at både LOs ledelse og NHOs ledelse applauderer ordningen som FLT fikk gjennom i forhandlinger med NHO i 1992, men at begge parter ser betydelige barrierer med å la det bli en inspirasjon for andre overenskomster. Her ligger en erkjennelse av at det er krevende å sette av penger til slike typer utdanningstiltak i forhandlinger da både bedrifter og arbeidstakerorganisasjoner i første rekke prioriterer lønnskamp. NHO mener dessuten at Hovedavtalen i tilstrekkelig grad regulerer bedriftenes ansvar for å investere i etter- og videreutdanning blant sine ansatte.

Samtidig er begge partene i arbeidslivet opptatte av at kompetanseheving er nødvendig for å opprettholde konkurransekraften til norsk næringsliv og for å kunne bevare norske arbeidsplasser. Sammen med både regjeringen Solberg og opposisjonen er partene i arbeidslivet dessuten opptatte av at et etter- og videreutdanningstilbud bør utvikles i nært samarbeid med arbeidslivet. Men da må man også være villige til å inngå kompromisser for å utvikle etter- og videreutdanning som et kollektivt gode for både arbeidstakere, bedrifter og samfunnets omstillingsbehov. Med de positive resultatene vi viser til

i denne rapporten om betydningen av FLT's støtteordning til etter- og videreutdanning og en arbeidslivsorientert modell som Addisco, er vi noe overrasket over at partene i arbeidslivet ikke vurderer potensialet for tariffesting av utdanningsmidler i større grad.

Anbefalinger

AFI anbefaler en videreføring av FLT's støtteordning for etter- og videreutdanning. I lys av de positive effektene av ordningen for både medlemmer og bedrifter som er omfattet av ordningen ser vi det også slik at ordningen kunne bli vurdert utvidet.

Vi vurderer Addisco som en suksess og som en forutsetning for at FLT's støtteordning til etter- og videreutdanning skal sikre de positive effektene vi har vist i denne rapporten. Dette fordi:

- Gjennom Addisco sikres i større grad ansettbarhet på individets premisser, noe som øker ansettbarheten i usikre økonomiske tider, og som også styrker en generell omstillingsevne og mobilitet i samfunnet.
- Gjennom Addisco sikres høyere gjennomføringsgrad, ikke minst på grunn av god praktisk oppfølging.
- Gjennom Addisco sikres relevans for arbeidslivet.
- Å forfølge en utdanningsstrategi som skal hjelpe FLT-medlemmer frem til hele grader er fornuftig med tanke på å løfte både intern mobilitet og at det blir lettere å bytte jobb i et arbeidsliv som preges av stadig høyere utdanningskrav.

Vi oppfatter også det å motta støtte til såkalte åpne studier i egen regi som et viktig alternativ, både fordi det gir større valgfrihet til å ta kurs som ikke tilbys gjennom Addisco, og fordi det ser ut til å styrke intern mobilitet i litt større grad. Samtidig kan det virke som at utdanningsvalget her i noen grad kan være et resultat av en forhandling om kompetansebehov på arbeidsplassene, noe som også forklarer hvorfor såpass mange som søker om støtte til å ta kurs i egen regi får avslag med et argument om at bedriften selv har ansvar for å bekoste kurs som bedriftene har direkte behov for.

På bedriftsnivået anbefales det at FLT/Addisco jobber med å gjøre ordningen og de fordelene den skaper mer kjent for ledelsen. Dette kan bidra til å styrke de positive læringseffektene innad i bedriften, og vi tror også det kan bidra til høyere *intern* mobilitet for FLT-medlemmer som har gjennomført utdanning. Det vil også kunne bygge kjennskap og legitimitet rundt ordningen i NHOs medlemsbedrifter.

Vi vurderer det slik at FLT's støtteordning til etter- og videreutdanning er en modell som også kan vurderes overført til andre forbund. Her må imidlertid både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden være villige til å gjøre dette som del av et felles spleiselag for kompetanseheving. Det er her viktig å anerkjenne at tariffestet finansiering av videreutdanning sannsynligvis gir større valgfrihet for arbeidstakere i forhold til å velge utdanning som styrker en mer generell ansettbarhet på arbeidsmarkedet.

Referanser

- Arbeiderpartiet. (2017). Sentralstyrets forslag til nytt partiprogram 2017-2021. *Alle skal med: Arbeid, Muligheter, Trygghet*.
https://res.cloudinary.com/arbeiderpartiet/image/upload/v1/ievv_filestore/6c95130b5034408cb395d367629150571fcb6ae0d57346cab6bb60d8e5962e4f
- Aspøy TM and Tønder AH. (2012) Utredning om forskning på voksnes læring. *Fafo-notat 2012:17*. Oslo: FAFO.
- Bergene AC, Steen AH, Egeland C, et al. (2013) Hva kan forklare medlemsveksten i Forbundet for Ledelse og Teknikk. *AFI Rapport 2013:13*. Oslo.
- Berglund, T., Furåker, B., & Vulkan, P. (2014). Is job insecurity compensated for by employment and income security? *Economic and Industrial Democracy*, 35(1), 165-184.
- Bernstrøm, V. H., Drange, I. & Mamelund, S.-E. (nd). The importance of employability for the employee's need for job security. *Working paper*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Berntson, E., & Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work & Stress*, 21(3), 279-292.
- Berntson, E., Sverke, M., & Marklund, S. (2006). Predicting perceived employability: Human capital or labour market opportunities? *Economic and Industrial Democracy*, 27(2), 223-244.
- Bjørkeng B. (2013) Ferdigheter i voksenbefolkningen. *Rapporter 42/2013*. Oslo-Kongsvinger: Statistisk Sentralbyrå.
- Brown, P., Hesketh, A., & Williams, S. (2003). Employability in a Knowledge-driven Economy. *Journal of Education and Work*, 16(2), 107-126.
- Bowman J. (2005) Employers and the Politics of Skill Formation in a Coordinated Market Economy: collective Action and Class Conflict in Norway. *Politics and Society* 33: 567-594.
- Børing P. (2014) THE IMPACT OF MANUFACTURING FIRMS' USE OF ACADEMIC WORKERS ON THEIR PRODUCTIVITY LEVEL. *Bulletin of Economic Research* 66: 156-172.
- Børing P and Skule S. (2013) Betydningen av videreutdanning for bedrifters produktivitet. *NIFU Rapport 9/2013*. Oslo.
- Clarke, M. (2008). Understanding and managing employability in changing career contexts. *Journal of European Industrial Training*, 32(4), 258-284.
- Clarke, M., & Patrickson, M. (2008). The new covenant of employability. *Employee Relations*, 30(2), 121-141.
- Cohen WM and Levinthal DA. (1990) Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation. *Administrative Science Quarterly* 35: 128-152.
- De Grip A and Sauermann J. (2012) The effects of training on own and co-worker productivity: Evidence from a field experiment. *The Economic Journal* 122: 376-399.
- Dearden L, Reed H and Van Reenen J. (2006) The impact of training on productivity and wages: evidence from british panel data. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 68: 397-421.
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., & Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology-an International Review-Psychologie Appliquee-Revue Internationale*, 57(3), 488-509.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2011). The management paradox: Self-rated employability and organizational commitment and performance. *Personnel Review*, 40(1-2), 152-172.

- Drange, I., Bernstrøm, V. H. & Mamelund, S.-E. (nd). Are you moving up, or falling out? An inquiry of skill-based variation in self-perceived employability among Norwegian employees. *Working paper*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Dæhlen M. (2009) Kurs og opplæring i arbeidslivet: Trekk ved yrket eller den ansatte. *Søkelys på arbeidslivet* 26: 223-236.
- Døving E, Ure OB, Tobiassen A, et al. (2006) Kompetanseutviklingsprogrammet 2000-2006. Sluttevaluering. *SNF Rapport 32/2006*. Bergen, Samfunns- og Næringslivsforskning AS.
- Edmondson. (2008) The competitive imperative of learning. *Harvard Business Review* 2008: 60-67.
- Escribano A, Fosfuri A and Tribó JA. (2009) Managing external knowledge flows: The moderating role of absorptive capacity. *Research Policy* 38: 96-105.
- European Commision. (2012) Innovation Union Scoreboard 2012. http://ec.europa.eu/enterprise/policies/innovation/files/ius-2011_en.pdf.
- Fitjar RD and Rodríguez-Pose A. (2015) Networking, context and firm-level innovation: Cooperation through the regional filter in Norway. *Geoforum* 63: 25-35.
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). Temporary employment and employability: training opportunities and efforts of temporary and permanent employees in Belgium. *Work Employment and Society*, 17(4), 641-666.
- Giuliani E. (2007) The selective nature of knowledge networks in clusters: evidence from the wine industry. *Journal of Economic Geography* 7: 139-168.
- Gustavsen B. (2007) Work Organization and 'the Scandinavian Model'. *Economic and Industrial Democracy* 28: 650-671.
- Hagen A and Skule S. (2008) Kompetansereformen og livslang læring: Status 2008. *Fafo-rapport 2008: 07*. Oslo.
- Hernes G. (2006) Den norske mikromodellen: Virksomhetsstyring, partssamarbeid og sosial kapital. . *FAFO-notat 2006:25*. Oslo: FAFO.
- Heyes, J. (2011). Flexicurity, employment protection and the jobs crisis. *Work, Employment & Society*, 25(4), 642-657.
- Hjemdal LH, Eide RA, Grøvan HF, et al. (2016) Representantforslag 80S (2015-2016). <https://www.stortinget.no/globalassets/pdf/representantforslag/2015-2016/dok8-201516-080.pdf>.
- Hågensen Y. (2005) *Gjør din plikt, krev din rett! 2. utgave.*, Oslo: Aschehoug.
- Isaksen A and Karlsen A. (2010) Combined and complex mode of innovation in regional cluster development: Analysis of the light-weight material cluster in Raufoss. . In: Asheim BT and Parilli MD (eds) *Interactive learning for innovation: a key driver within clusters and innovation systems*. Basingstoke: Palgrave-MacMillan.
- Jensen MB, Johnson B, Lorenz E, et al. (2007) Forms of knowledge and modes of innovation. *Research Policy* 36: 680-693.
- KD. (2016) St. Meld. nr.9, 2016-2017, Fagfolk for fremtiden- Fagskoleutdanning. In: Kunnskapsdepartement DK (ed). <https://www.regjeringen.no/contentassets/f34b56ba52454667a46049aa550b42bc/no/pdfs/stm201620170009000dddpdfs.pdf>.
- KD. (2017) St.Meld. nr. 16 (2016-2017). Kultur for Kvalitet i Høyere Utdanning. Det Kongelige Kunnskapsdepartement.

- Kinnunen, U., Makikangas, A., Mauno, S., Siponen, K., & Natti, J. (2011). Perceived employability Investigating outcomes among involuntary and voluntary temporary employees compared to permanent employees. *Career Development International*, 16(2), 140-160.
- Konings J and Vanormelingen S. (2014) The Impact of Training on Productivity and Wages: Firm-Level Evidence. *Review of Economics and Statistics* 97: 485-497.
- KUD. (1997) NOU 1997:25. Ny kompetanse: Grunnlaget for en helhetlig etter- og videreutdanningspolitikk
Oslo: Kirke-, Utdannings-, og forskningsdepartementet.
- KUD. (1998) St. Meld. nr. 42 (1997-98). Kompetansereformen. In: Kirke- U-, og forskningsdepartementet (ed). Oslo.
- LO. (2016) Innspill til Stortingsmeldingen om Kvalitet i Høyere Utdanning.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/27c5ad3ca6fa49488d0c90e113f65146/lo.pdf>.
- Lorenz E and Lundvall B-Å. (2010) Accounting for Creativity in the European Union: A multi-level analysis of individual competence, labour market structure, and systems of education and training. *Cambridge Journal of Economics*.
- Lund Vinding A. (2006) Absorptive capacity and innovative performance: A human capital approach. *Economics of Innovation and New Technology* 15: 507-517.
- Lundvall B-Å, Johnson B, Andersen ES, et al. (2002) National systems of production, innovation and competence building. *Research Policy* 31: 213-231.
- Mason, G., Williams, G., & Cranmer, S. (2009). Employability skills initiatives in higher education: what effects do they have on graduate labour market outcomes? *Education Economics*, 17(1), 1-30.
- Moreau, M. P., & Leathwood, C. (2006). Graduates' employment and the discourse of employability: a critical analysis. *Journal of Education and Work*, 19(4), 305-324.
- NHO. (2016) Innspill til stortingsmeldingen om kvalitet i høyere utdanning.
<https://www.nho.no/siteassets/nhos-filer-og-bilder/filer-og-dokumenter/kompetanse-og-utdanning/nho---innspill-til-stortingsmeldingen-om-kvalitet-varen-2017.pdf>.
- NHO, LO and FLT. (2016) Overenskomst mellom Næringslivets Hovedorganisasjon, Landsorganisasjonen i Norge og Forbundet for Ledelse og Teknikk.
http://tariffavtaler.nho.no/getfile.php?TA_Nr=198&TA_Radnr=13772.
- Nygaard MO, Ellingsen D and Steen AH. (2016) Norsk Arbeidsliv 2016. *YS Arbeidslivsbarometer*. Oslo.
- Olsen, K. M. (2012). Opplevelse av ansettbarhet - en sammenligning mellom Skandinavia, Storbritannia og Tyskland. *Søkelys på arbeidslivet*, 29(3), 198-212.
- Payne J. (2006) The Norwegian competence reform and the limits of lifelong learning. *International Journal of Lifelong Education* 25: 477-505.
- Regjeringen. (2017) Statsminister Erna Solbergs åpningstale på Høyres landsmøte 09.03.2017.
<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/apningstale-til-hoyres-landsmote/id2542644/>.
- Reve T, Chaffey P and Solbakken TA. (2012) Kompetanse er et fellesansvar. Dagens Næringsliv, 19.01.2012, <https://www.bi.no/forskning/business-review/articles/2012/01/kompetansefunn-for-okt-verdi1/>.
- Rubenson K. (2006) The Nordic model of Lifelong Learning. *Compare: A Journal of Comparative and International Education* 36: 327-341.

- Sanders, J., & de Grip, A. (2004). Training, task flexibility and the employability of low-skilled workers. *International Journal of Manpower*, 25(1), 73-89.
- Santamaría L, Nieto MJ and Barge-Gil A. (2009) Beyond formal R&D: Taking advantage of other sources of innovation in low- and medium-technology industries. *Research Policy* 38: 507-517.
- Smith, V. (2010). Review article: Enhancing employability: Human, cultural, and social capital in an era of turbulent unpredictability. *Human Relations*.
- Solberg E, Børing P, Larsen KA, et al. (2013) Bedriftskultur for læring: En studie av videreutdanning og opplæring i norske små og mellomstore bedrifter. *NIFU Rapport 27/2013*. Oslo.
- Solberg E, Rørstad K, Børing P, et al. (2015) NHOs Kompetansebarometer 2015. *NIFU Arbeidsnotat 5/2015*. Oslo: NIFU.
- Stortinget. (2016) Møte mandag 13. juni 2016, kl. 10, referat. <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Publikasjoner/Referater/Stortinget/2015-2016/160613/6/>.
- Stuart M and Teige BK. (2010) TRADE UNIONS AND THE NORWEGIAN COMPETENCE REFORM. *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work* 21: 513-527.
- Tomlinson, M. (2012). Graduate employability: A review of conceptual and empirical themes. *Higher Education Policy*, 25(4), 407-431.
- Van den Broeck, A., De Cuyper, N., Baillien, E., Vanbelle, E., Vanhercke, D., & De Witte, H. (2014). Perception of organization's value support and perceived employability: insights from self-determination theory. *International Journal of Human Resource Management*, 25(13), 1904-1918.
- Wiborg Ø, Børing P and Skule S. (2013) Livslang Læring og mobilitet i arbeidslivet: En studie av formell og uformell videreutdanning blant norske arbeidstakere basert på Lærevilkårsmonitoren og registerdata. *NIFU Rapport 8/2013*.
- Wittekind, A., Raeder, S., & Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 566-586.
- Zachrisen OO and Bjugstad HK. (2016) Livslang læring 2008-2016: Resultater fra Lærevilkårsmonitoren. Oslo-Kongsvinger: Statistisk Sentralbyrå.

Arbeidsforskningsinstituttet er et
tverrfaglig arbeidslivsforskningsinstitutt.

Sentrale forskningstema er:

- ♦ Inkluderende arbeidsliv
- ♦ Utsatte grupper i arbeidslivet
- ♦ Konflikthåndtering og medvirkning
- ♦ Sykefravær og helse
- ♦ Innovasjon
- ♦ Organisasjonsutvikling
- ♦ Velferdsforskning
- ♦ Bedriftsutvikling
- ♦ Arbeidsmiljø

Publikasjoner kan lastes ned fra AFIs hjemmeside.
Ved større opptrykk, ta kontakt med AFI.

Arbeidsforskningsinstituttet

Høgskolen i Oslo og Akershus

Postboks 4 St. Olavs plass

0130 Oslo

Telefon 23 36 92 00

www.afi.no