

Holdninger til læring og kompetanseutvikling for senior arbeidstakere

KS



Introduksjon

Tema for Arbeidslivskonferansen 2019 er *Må vi jobbe lenger?* Arbeidslivet endrer seg raskt og stiller økte krav til kompetanse og relevans gjennom hele yrkeslivet. Via Norsk seniorpolitisk barometer kartlegges holdninger til seniorpolitiske spørsmål i arbeidslivet. Holdninger til kompetanse og læring utgjør en sentral del av undersøkelsen. Seniorpolitikk i arbeidslivet bygger på et fundament om at seniorer er en ressurs med verdifull kompetanse som arbeidslivet har behov for, og at mennesker lærer og utvikler seg gjennom hele arbeidslivet.

I denne artikkelen ser Ipsos nærmere på henholdsvis lederes og yrkesaktives holdninger til seniorer i arbeidslivet knyttet til kompetanseheving og læring basert på innsikt fra Norsk seniorpolitisk barometer 2018. Både totalresultater innen tematikken og forskjeller i svar mellom (1) offentlig og privat sektor og (2) kommune og stat innen offentlig sektor presenteres og analyseres.

Om Norsk seniorpolitisk barometer 2018

Analyseinstituttet Ipsos har på oppdrag fra Senter for seniorpolitikk gjennomført undersøkelsen Norsk seniorpolitisk barometer (Seniorpolitisk barometer) årlig siden oppstart i 2003 frem til seneste gjennomføring i 2018. Gjennom barometeret kartlegges holdninger til seniorpolitiske spørsmål i arbeidslivet via telefonintervju.

Seniorpolitisk barometer 2018 inkluderer to målgrupper; yrkesaktiv befolkning og ledere i arbeidslivet.

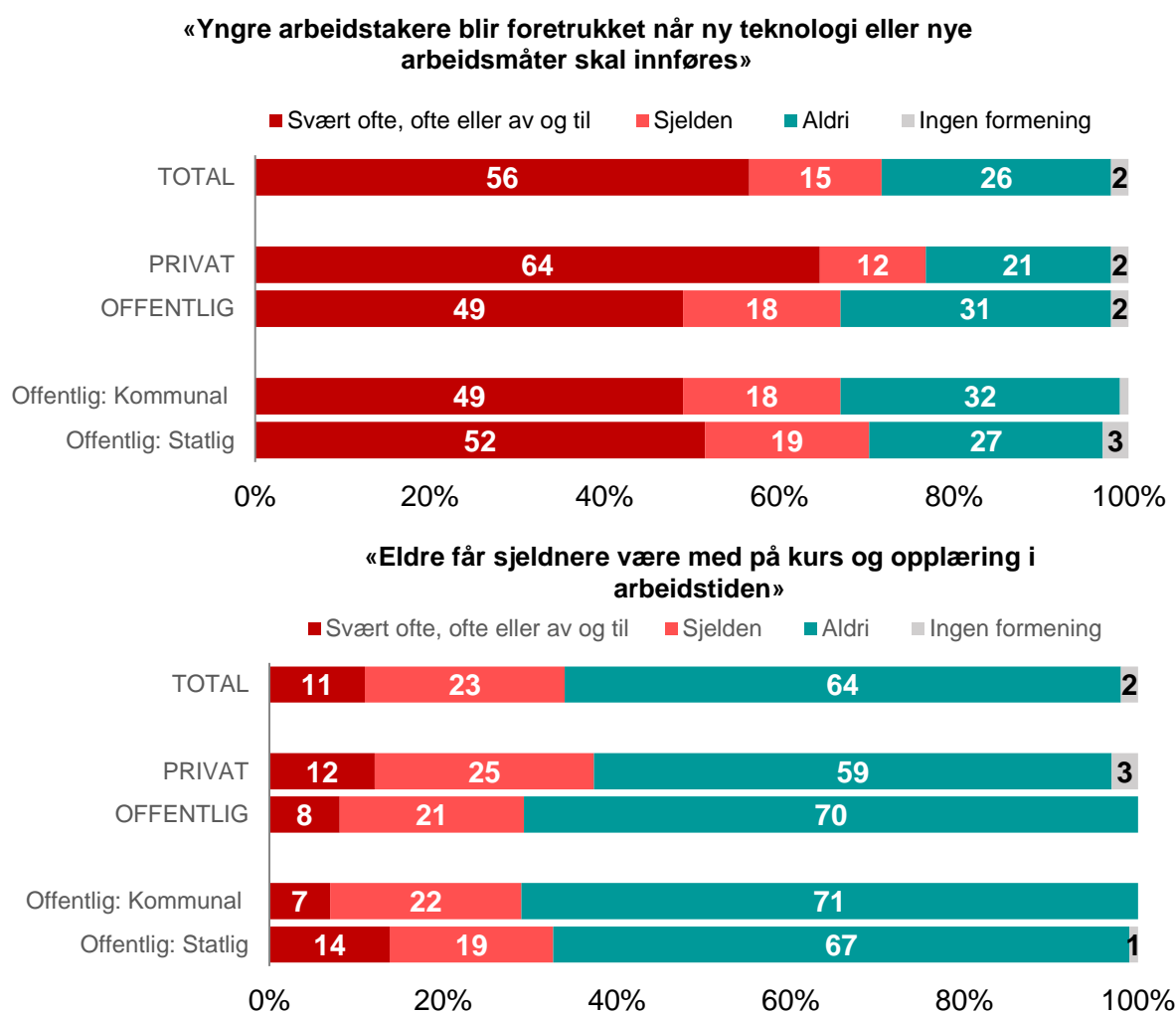
- Undersøkelsen blant *yrkesaktive* består av 1000 intervju i et landsrepresentativt utvalg av personer over 16 år. Yrkesaktivitet knyttes til om man har inntektsgivende arbeid i en grad som gjør at man selv anser seg som yrkesaktiv.
- Undersøkelsen blant *ledere i arbeidslivet* består av 602 intervju med ledere i et landsrepresentativt utvalg av *private virksomheter* med 10 eller flere ansatte i tillegg til 600 intervju med ledere i et landsrepresentativt utvalg av *etater og virksomheter innen offentlig sektor*. Dvs. totalt 1202 intervju.

Merk at antall intervju blant ledere i offentlig sektor økte fra tidligere totalt 150 intervju til totalt 600 intervju i forbindelse med 2018-undersøkelsen. Det betyr at det tidligere ikke har vært mulig til å undersøke ev. forskjeller i svar mellom ledere i kommunal og statlig sektor, slik det nå gjøres i denne artikkelen. For å benytte det totale datasettet for offentlig sektor (600 intervju), må vi holde oss til 2018-data. Det skyldes den vesentlig større andelen ledere i offentlig sektor som andel av totalt utvalg, som da ikke er sammenlignbart med tidligere tidsserier.¹

¹ I [Seniorpolitisk barometer 2018](#) utarbeidet for Senter for seniorpolitikk har Ipsos vektet ned svar fra ledere i offentlig sektor til å telle som 150 intervju for sammenlignbare tidsserier. Det betyr at det i rapporten med funn fra lederundersøkelsen har vært begrenset mulighet til å se på forskjeller i svar mellom ledere i kommunal og ledere i statlig sektor på grunn av få intervju.

Utbredte positive holdninger til læring og kompetanseutvikling for seniorer blant ledere i arbeidslivet - særlig blant ledere i offentlig sektor

I denne delen gjennomgår vi funn om lederes oppfatninger og holdninger til seniorer i arbeidslivet med vekt på læring og kompetanseutvikling. Vi kartlegger om holdningene til ledere i offentlig sektor og ledere i privat sektor skiller seg fra hverandre. Vi ser også på ev. forskjeller i svar fra ledere i ulike næringer *innad* i offentlig sektor. Videre undersøker vi om holdningene til ledere i kommunal/fylkeskommunal² sektor og statlig sektor skiller seg fra hverandre.



Figur 1 Hvor ofte har du opplevd at de forholdene jeg nå skal lese opp skjer i arbeidslivet? (Prosent, 2018)

I figur 1 ser vi på utbredelsen av to handlinger som drar i retning av redusert kompetanseheving for seniorer. Vesentlig flere ledere i arbeidslivet har opplevd at yngre arbeidstakere blir foretrukket når ny teknologi eller nye arbeidsmåter skal innføres enn at eldre sjeldnere får være med på kurs og opplæring i arbeidstiden. Over halvparten av lederne har opplevd svært ofte, ofte eller av og til at *yngre arbeidstakere blir foretrukket når ny teknologi eller nye arbeidsmåter skal innføres*. Flere ledere i privat sektor har opplevd

² Kommunal eller fylkeskommunal sektor omtales heretter som kommunal sektor.

Holdninger til læring og kompetanseutvikling for senior arbeidstakere

dette sammenlignet med ledere i offentlig sektor. Handlingen representerer en uheldig forskjellsbehandling hvor senioren sjeldnere får «være med der det skjer».

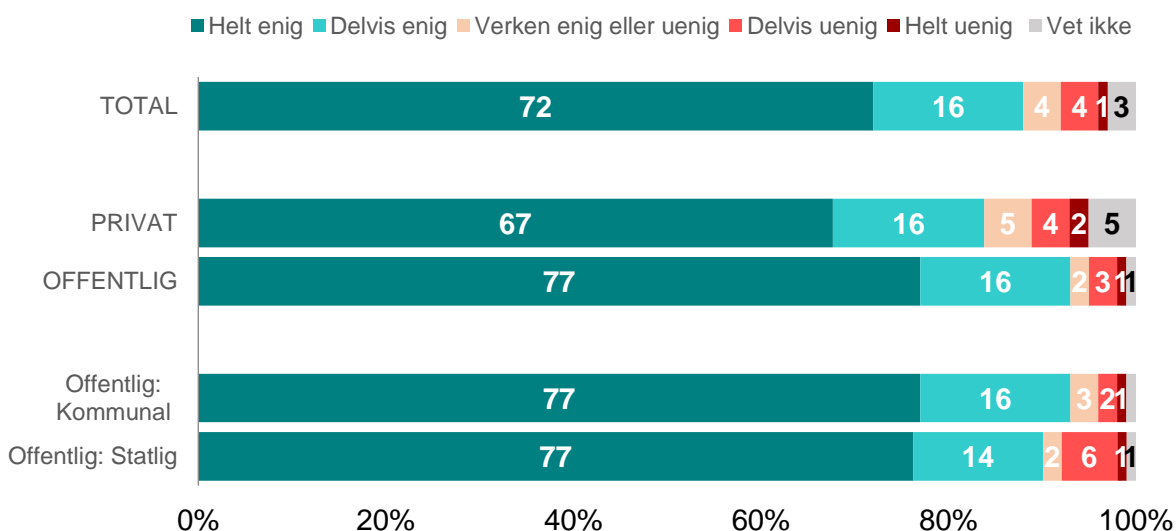
En minoritet på 1 av 10 ledere har opplevd svært ofte, ofte eller av og til at *eldre sjeldnere får være med på kurs og opplæring i arbeidstiden*, mens over 6 av 10 aldri har opplevd dette.

Det er mer vanlig *aldri* å ha opplevd at eldre sjeldnere får være med på kurs og opplæring i arbeidstiden blant ledere i offentlig sektor (70 %) enn blant ledere i privat sektor (59 %).

Med grunnlag i disse to påstandene ser vi tegn til at ledere i offentlig sektor sjeldnere opplever negativ forskjellsbehandling i arbeidslivet sammenlignet med ledere i privat sektor.

Vi finner ikke signifikante forskjeller i svar mellom ledere i ulike næringer i offentlig sektor (offentlig administrasjon, undervisning og helse- og sosialtjenester) eller mellom ledere i kommunal og ledere i statlig sektor ved de to påstandene.

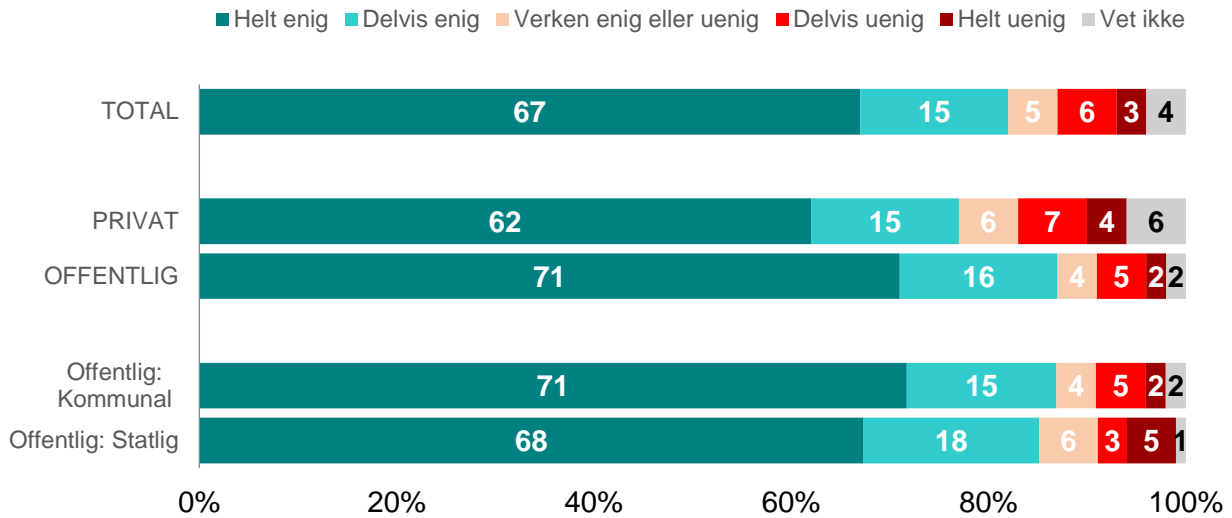
«I vår bedrift/virksomhet har ansatte over 60 år like gode muligheter til å lære nye ting som yngre»



Figur 2 Jeg skal nå lese opp noen påstander og vil at du for hver av dem skal si om du er enig/uenig. (Prosent, 2018)

De aller fleste ledere mener at ansatte over 60 år har like gode muligheter til å lære nye ting som yngre i sin bedrift (figur 2). Bare 5 % er uenig i utsagnet. Dette resultatet understøtter funnet fra figur 1 om at kun 11 % har opplevd svært ofte, ofte eller av og til at eldre sjeldnere får være med på kurs og opplæring i arbeidstiden. Ledere i offentlige virksomheter er hyppigere enig i påstanden (93 %) enn ledere i privat sektor (83 %). Innad i offentlig sektor er noe flere ledere innen undervisning *helt enig* i at ansatte over 60 år har like gode muligheter til å lære nye ting som yngre, sammenlignet med gjennomsnittet. Forskjeller i svar mellom kommunal og statlig sektor er ikke utenfor feilmarginene.

«I vår bedrift/virksomhet har ansatte over 60 år gode muligheter til å få nye arbeidsoppgaver dersom de ønsker det»

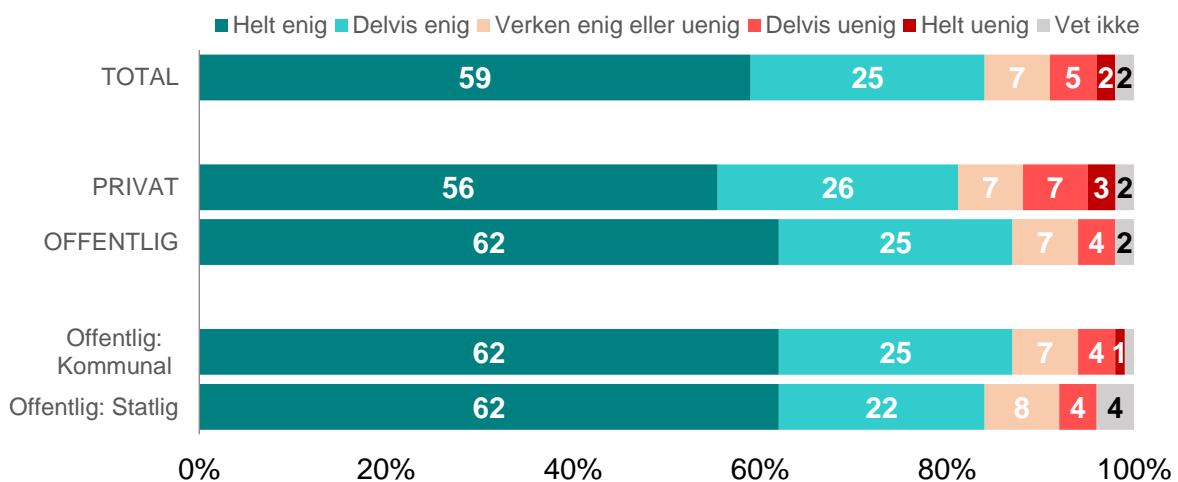


Figur 3 Jeg skal nå lese opp noen påstander og vil at du for hver av dem skal si om du er enig/uenig. (Prosent, 2018)

Samtidig må det sies å være positivt at kun 9 % er helt eller delvis uenig.

Også ved denne påstanden finner vi relativt store forskjeller mellom offentlig og privat sektor: Andelen som er enig er på 87 % for offentlig sektor, mens 77 % av lederne i privat sektor er enig i at ansatte over 60 år har gode muligheter til å få nye arbeidsoppgaver dersom de ønsker det. Vi finner ikke forskjeller i svar mellom næringer i offentlig sektor (offentlig administrasjon, undervisning og helse- og sosialtjenester) eller mellom ledere i kommunal og statlig sektor.

«Arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som dem under 60 år»



Figur 4 Jeg skal nå lese opp noen påstander og vil at du for hver av dem skal si om du er enig/uenig. (Prosent, 2018)

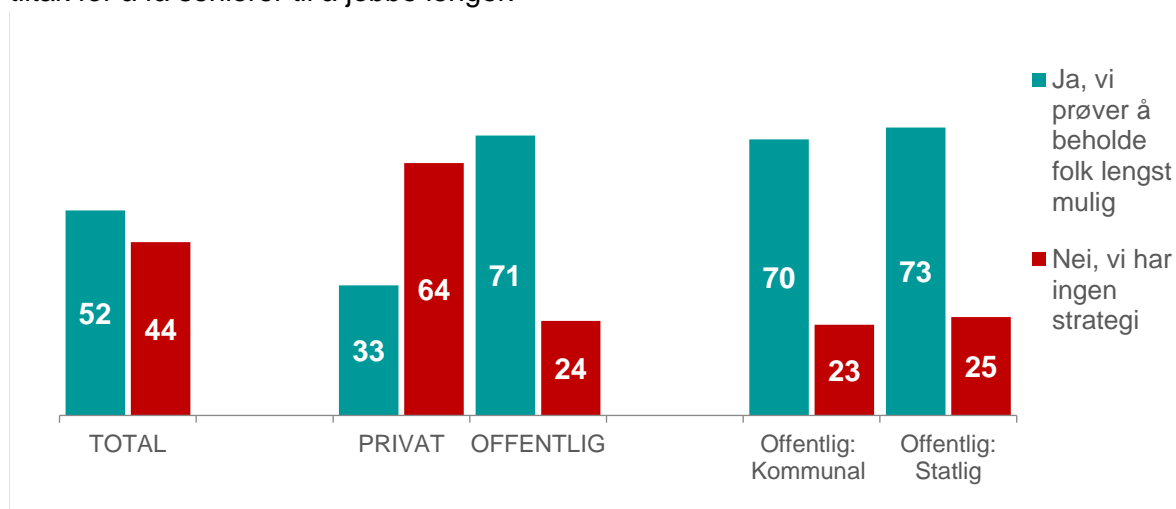
Utsagnet i figur 4 handler om lederne vurdering av seniorennes arbeidsprestasjoner snarere enn deres muligheter til kompetanseheving i virksomheten. Tilbakemeldingene er positive fra de aller fleste, og vi finner at over 8 av 10 ledere er helt eller delvis enig i at

Holdninger til læring og kompetanseutvikling for senior arbeidstakere

arbeidsprestasjonene til arbeidstakere over 60 år er minst like gode som arbeidsprestasjonene til dem under 60 år.

Igjen finner vi forskjeller i svar mellom ledere i offentlig og privat sektor, hvor en større andel av lederne i offentlig sektor svarer i retning av positive holdninger til senior arbeidstakere. 1 av 10 ledere i privat sektor er (helt eller delvis) uenig i at arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som dem under 60 år, mot 4 % blant ledere i offentlig sektor. Innad i offentlig sektor er det en tendens til at noe færre ledere innen offentlig administrasjon er *helt enig* i påstanden sammenlignet med gjennomsnittet. Forskjeller i svar mellom ledere i kommunal og statlig sektor er ikke utenfor feilmarginene.

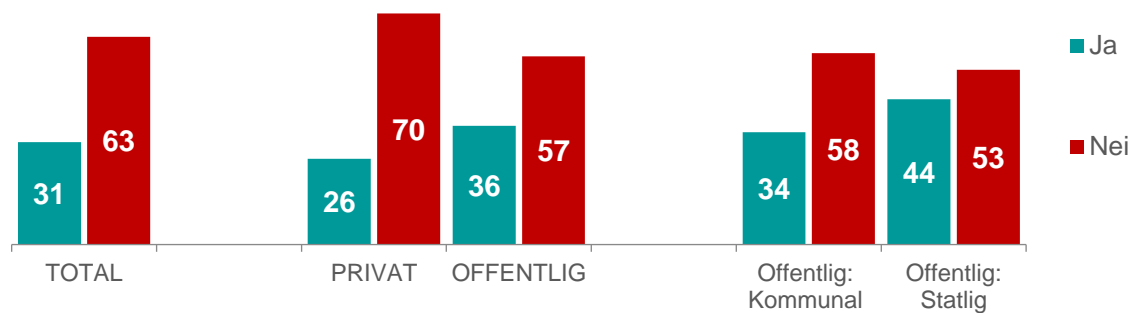
De følgende spørsmålene handler om seniorpolitikk i arbeidslivet og kompetansehevede tiltak for å få seniorer til å jobbe lenger.



Figur 5 Har virksomheten en personalpolitisk strategi for hvordan den skal beholde og videreutvikle senior arbeidstakere? (Prosent, 2018)

Figur 5 viser at et flertall av virksomhetene har en personalpolitisk strategi for å beholde og videreutvikle senior arbeidstakere. Det er markant forskjell mellom offentlige og private virksomheter. Bare 33 % av de private bedriftene har en strategi for å beholde og videreutvikle eldre arbeidstakere, mens 71 % av offentlige virksomheter oppgir at de har det. Vi finner ikke signifikante forskjeller i svar mellom ledere i ulike næringer i offentlig sektor (offentlig administrasjon, undervisning og helse- og sosialtjenester) eller mellom ledere i kommunal og ledere i statlig sektor.

«Gjennomført utviklings- og kompetansehevende tiltak for seniorer»



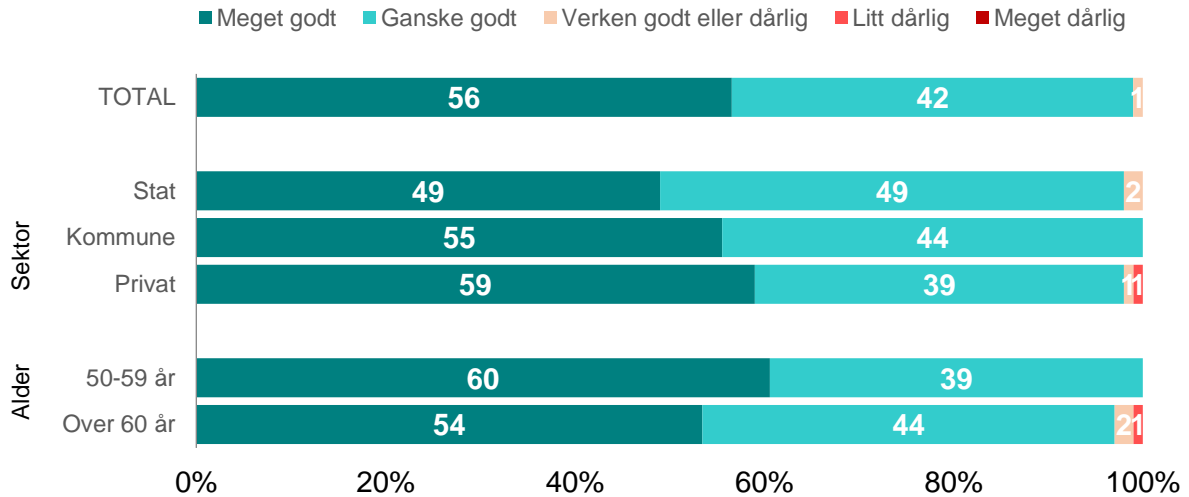
Figur 6 Har virksomheten gjennomført noen av følgende tiltak for å få seniorer til å jobbe lenger? (Prosent, 2018)

Omtrent 1 av 3 virksomheter har gjennomført utviklings- og kompetansehevende tiltak for seniorer (figur 6). Mens 26 % av virksomhetene i privat sektor har gjennomført denne typen tiltak, er tilsvarende andel 36 % for offentlig sektor. Det innebærer at majoriteten av virksomhetene innen begge sektorer *ikke* har gjennomført utviklings- og kompetansehevende tiltak for seniorer.

Vi finner ikke signifikante forskjeller i svar mellom ledere i ulike næringer i offentlig sektor (offentlig administrasjon, undervisning og helse- og sosialtjenester) eller mellom ledere i kommunal og ledere i statlig sektor.

Positive holdninger til læring og kompetanseutvikling for seniorer blant yrkesaktive

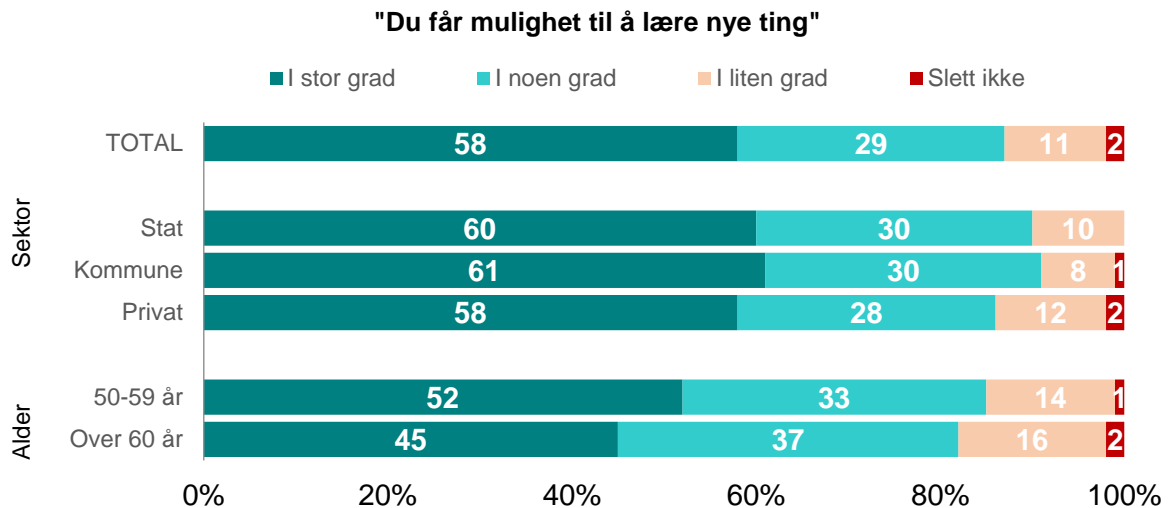
I denne delen gjennomgår vi funn om yrkesaktives oppfatninger og holdninger til seniorer i arbeidslivet med vekt på læring og kompetanseutvikling. Vi kartlegger om holdningene til yrkesaktive innen stat, kommune og privat sektor skiller seg fra hverandre. Vi ser også på ev. forskjeller i svar fra senioraldersgruppene 50 til 59 år og over 60 år sammenlignet med gjennomsnittet. Videre undersøker vi om det er forskjeller i svar på tvers av næringene de yrkesaktive er ansatt i, uavhengig av sektor.



Figur 7 Hvor godt føler du at du mestrer de arbeidsoppgavene du har? (Prosent, 2018)

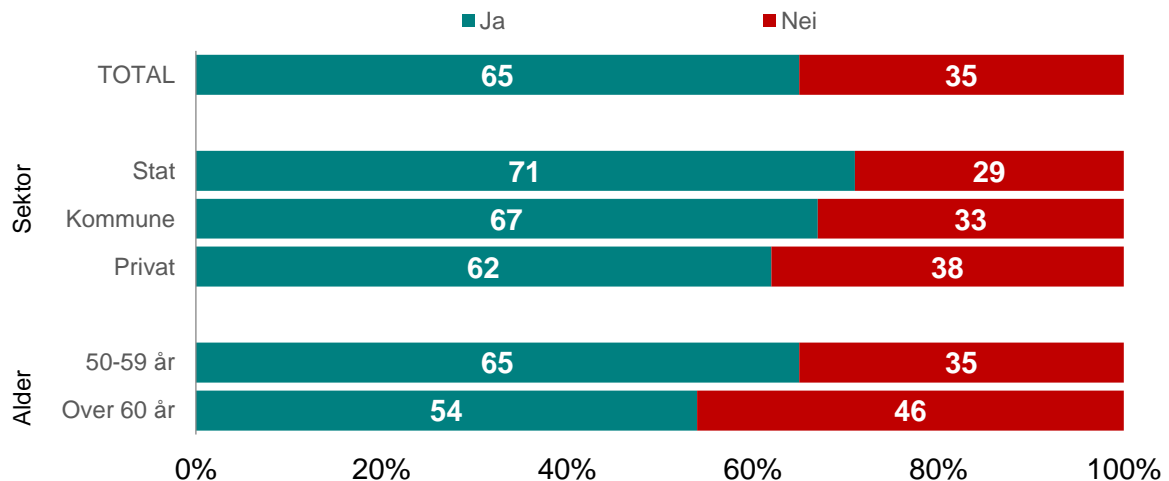
En rekke faktorer er av betydning for å nå de seniorpolitiske målene i arbeidslivet. Arbeid gir i seg selv store muligheter til å oppleve mestring. Jobbmestring utgjør igjen et godt fundament for ytterligere kompetanseheving og videre mestring. Hele 98 % av yrkesaktive føler at de mestrer arbeidsoppgavene de har meget eller ganske godt (figur 7). Det er en tendens til at yrkesaktive i privat sektor og yrkesaktive mellom 50 og 59 år noe hyppigere opplever at de mestrer arbeidsoppgavene sine *meget godt* sammenlignet med gjennomsnittet.

Innen bransjen offentlig administrasjon/forsvar/politi/rettsvesen opplever en større andel at de mestrer arbeidsoppgavene *meget godt* (70 %) sammenlignet med gjennomsnittet (56 %). Tilsvarende gjelder også for bransjen samferdsel/transport/post/tele (70 %).



Figur 8 I hvor stor grad opplever du følgende i ditt arbeid? (Prosent, 2018)

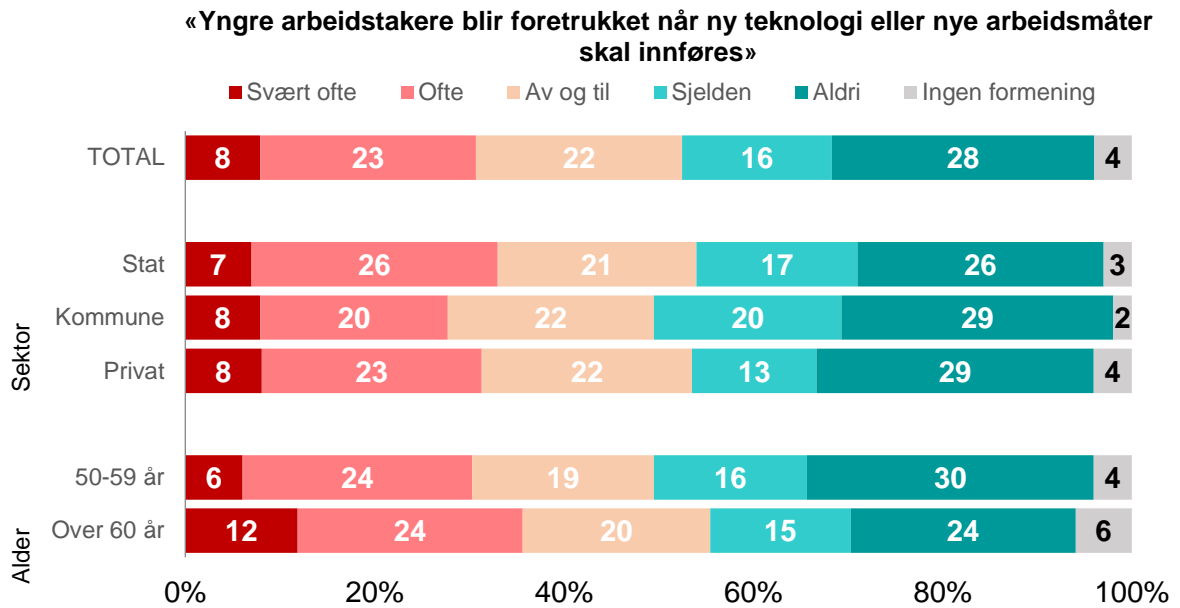
Nesten 9 av 10 yrkesaktive opplever *i stor eller noen grad* å få mulighet til å lære nye ting i arbeidet (figur 8). Andelen som *i stor grad* opplever å få mulighet til å lære nye ting avtar med økende alder. Signifikant mindre andeler av de to eldste aldersgruppene (50-59 år og over 60 år) får slike muligheter sammenlignet med gjennomsnittet. Vi finner ikke forskjeller i svar på tvers av hvilken sektor de yrkesaktive jobber i, men vi finner at større andeler innen undervisning/forskningsnæringen (66 %) *i stor grad* får mulighet til å lære nye ting sammenlignet med gjennomsnittet (58 %).



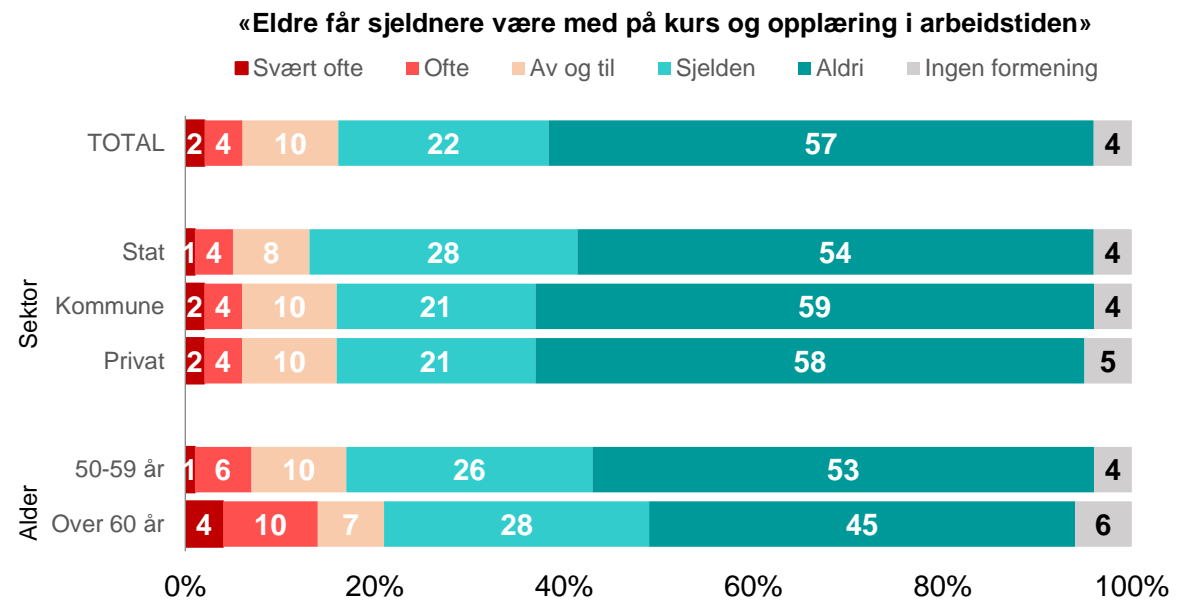
Figur 9 Har du deltatt i kurs, opplæring eller utdanning gjennom jobben din i løpet av de siste 12 måneder? (Prosent, 2018)

Majoriteten av yrkesaktive har deltatt i kurs, opplæring eller utdanning gjennom jobben i løpet av de siste 12 måneder (figur 9). Slik kompetanseheving forekommer noe mindre hyppig i privat sektor enn for gjennomsnittet. Det er også tilfellet for seniorenne over 60 år, hvor en signifikant mindre andel har deltatt i slike aktiviteter sammenlignet med gjennomsnittet. Innad mellom næringer forekommer kurs, opplæring eller utdanning via jobben hyppigst innen offentlig administrasjon/forsvar/politi/rettsvesen (78 %) og helsevesen/sosialomsorg (73 %).

Holdninger til læring og kompetanseutvikling for senior arbeidstakere



Figur 10 Hvor ofte har du opplevd at de forholdene jeg nå skal lese opp skjer i arbeidslivet? (Prosent, 2018)



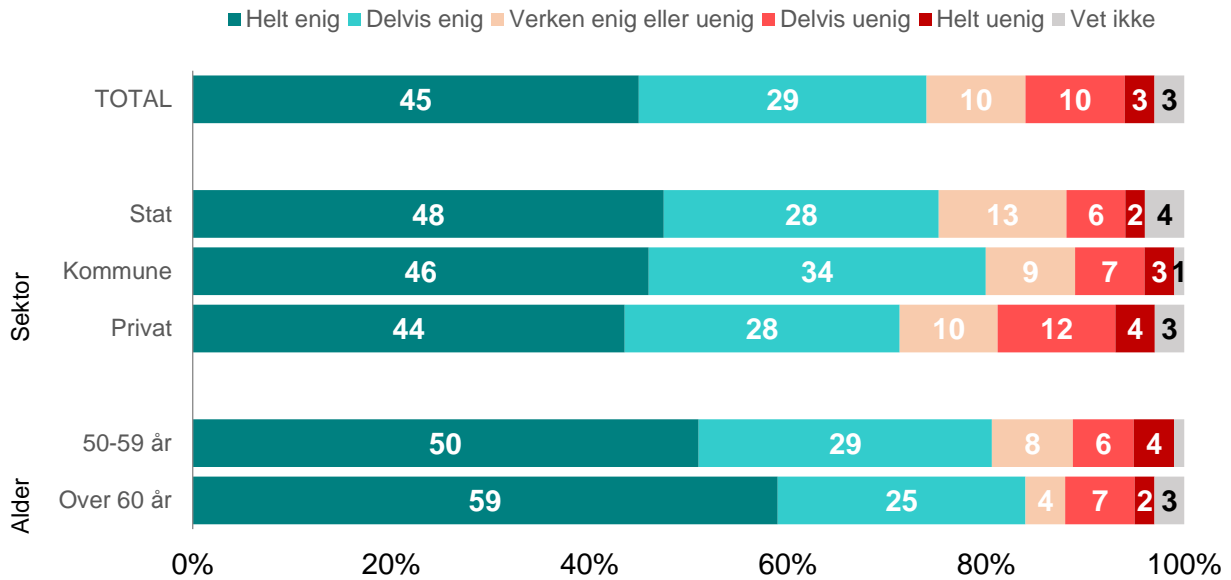
Figur 11 Hvor ofte har du opplevd at de forholdene jeg nå skal lese opp skjer i arbeidslivet? (Prosent, 2018)

I figur 10 ser vi på utbredelsen av to handlinger som drar i retning av redusert kompetanseheving for seniorer. Vesentlig flere har opplevd at yngre arbeidstakere blir foretrukket når ny teknologi eller nye arbeidsmåter skal innføres enn at eldre sjeldnere får være med på kurs og opplæring i arbeidstiden. Over halvparten av yrkesaktive har opplevd svært ofte, ofte eller av og til at *yngre arbeidstakere blir foretrukket når ny teknologi eller nye arbeidsmåter skal innføres*. Vi finner ikke forskjeller i svar over ulike alder eller på tvers av om de yrkesaktive jobber innen stat, kommunal eller privat sektor. Samtidig finner vi at en større andel innen undervisning/forskningsnæringen (36 %) *aldri* har opplevd at yngre arbeidstakere blir foretrukket når ny teknologi eller nye arbeidsmåter skal innføres sammenlignet med gjennomsnittet (28 %).

Holdninger til læring og kompetanseutvikling for senior arbeidstakere

En minoritet på 16 % av yrkesaktive har opplevd svært ofte, ofte eller av og til at *eldre sjeldnere får være med på kurs og opplæring i arbeidstiden*. Yrkesaktive over 60 år opplever dette hyppigere (21 %) enn gjennomsnittet. Nesten 6 av 10 har *aldri* opplevd at eldre sjeldnere får være med på kurs og opplæring i arbeidstiden. Dette gjelder større andeler innen undervisning/forskningsnæringen (66 %). Vi finner ikke forskjeller i svar på tvers av hvilken sektor de yrkesaktive jobber i.

«Arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som dem under 60 år»



Figur 12 Jeg skal nå lese opp noen påstander og vil at du for hver av dem skal si om du er helt enig, delvis enig, verken enig eller uenig, delvis uenig eller helt uenig. (Prosent, 2018)

Utsagnet i figur 11 handler om lederens vurdering av seniorennes arbeidsprestasjoner. Over 7 av 10 yrkesaktive er helt eller delvis enig i at arbeidsprestasjonene til arbeidstakere over 60 år er minst like gode som arbeidsprestasjonene til dem under 60 år. Blant yrkesaktive mellom 50 og 59 år (50 %), over 60 år (59 %) og yrkesaktive innen offentlig administrasjon/forsvar/politi/rettsvesen (56 %) er større andeler *helt enig* i påstanden sammenlignet med gjennomsnittet (45 %). Vi finner ikke forskjeller i svar på tvers av om de yrkesaktive jobber innen stat, kommunal eller privat sektor.

Oppsummering og vurdering

Alt i alt er det stor grad av positive holdninger til læring og kompetanseutvikling for seniorer blant *ledere i arbeidslivet*. Ledere i offentlig sektor har gjennomgående mer utbredte positive holdninger til seniorenene, både når det gjelder seniorenenes deltakelse i kurs og opplæring, mulighet til å lære nye ting, mulighet til å få nye arbeidsoppgaver, deres arbeidsprestasjoner og ikke minst strategier for å beholde og videreutvikle senior arbeidstakere sammenlignet med ledere i privat sektor. Vi finner ikke forskjeller i holdninger mellom ledere i kommune og stat internt i offentlig sektor.

I *Seniorpolitisk barometer 2018* fant vi at ledere i offentlig sektor gjennomgående er mer åpen for seniorer som arbeidstakere enn ledere i privat sektor.³ Vi fant tillegg at ledere i større virksomheter (målt i antall ansatte) ofte har mer positive seniorpolitiske holdninger sammenlignet med ledere i mindre bedrifter. Andelen store virksomheter er større i offentlig enn i privat sektor. Kvinnelige ledere er også noe mer positive til seniorer enn mannlige ledere. Det henger igjen sammen med at det er flere kvinnelige ledere i offentlig sektor sammenlignet med privat næringsliv.

Også blant *yrkesaktive* er det utbredte positive holdninger til seniorer med hensyn til deres deltakelse i kurs og opplæring og arbeidsprestasjoner. Yrkesaktive innen stat, kommune og privat sektor svarer relativt likt på spørsmålene. Vi finner samtidig tegn til at kompetanseheving forekommer noe mindre hyppig i privat sektor og blant de over 60 år enn for gjennomsnittet.

Resultatene peker i retning av gode seniorpolitiske holdninger blant ledere og yrkesaktive, noe som vil ha betydning for seniorers deltakelse i kompetanseutvikling, læring og å arbeide lenger. Samtidig er det rom for forbedring. Det gjelder særlig ved inkludering av senior arbeidstakere ved innføring av ny teknologi og nye arbeidsmåter, konkrete utviklings- og kompetansehevende tiltak i tillegg til utvikling av seniorpolitiske holdninger blant ledere i privat sektor.

³ Ipsos (2018), [Norsk seniorpolitisk barometer 2018 Ledere i arbeidslivet](#)