

NIFU

Nordisk institutt for studier av
innovasjon, forskning og utdanning

Dorothy Sutherland Olsen

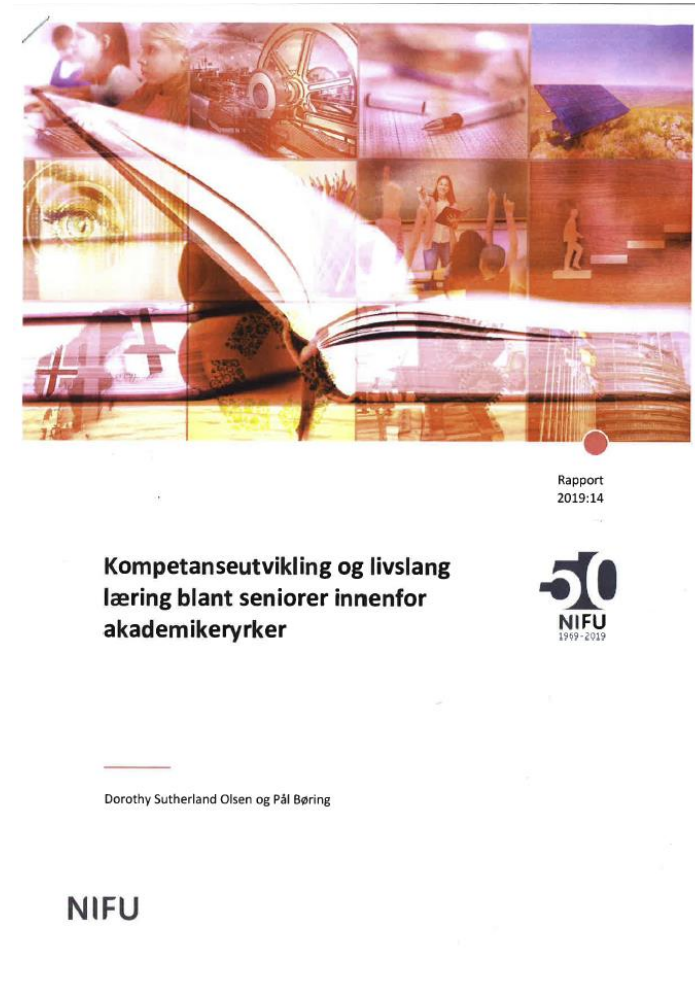
17. September 2019

Kompetanseutvikling og livslang læring blant seniorer innenfor akademikeryrker

Rapporten er skrevet av Dorothy Sutherland Olsen & Pål Børing

Målet med dette studiet

- Få et oppdatert bilde av situasjonen blant akademikere over 50 år
 - Behov for kompetanseutvikling
 - Holdninger til kompetanseutvikling
 - Verdsetting av seniorkompetanse
 - Modeller for kompetanseutvikling



Hvordan studiet ble gjennomført

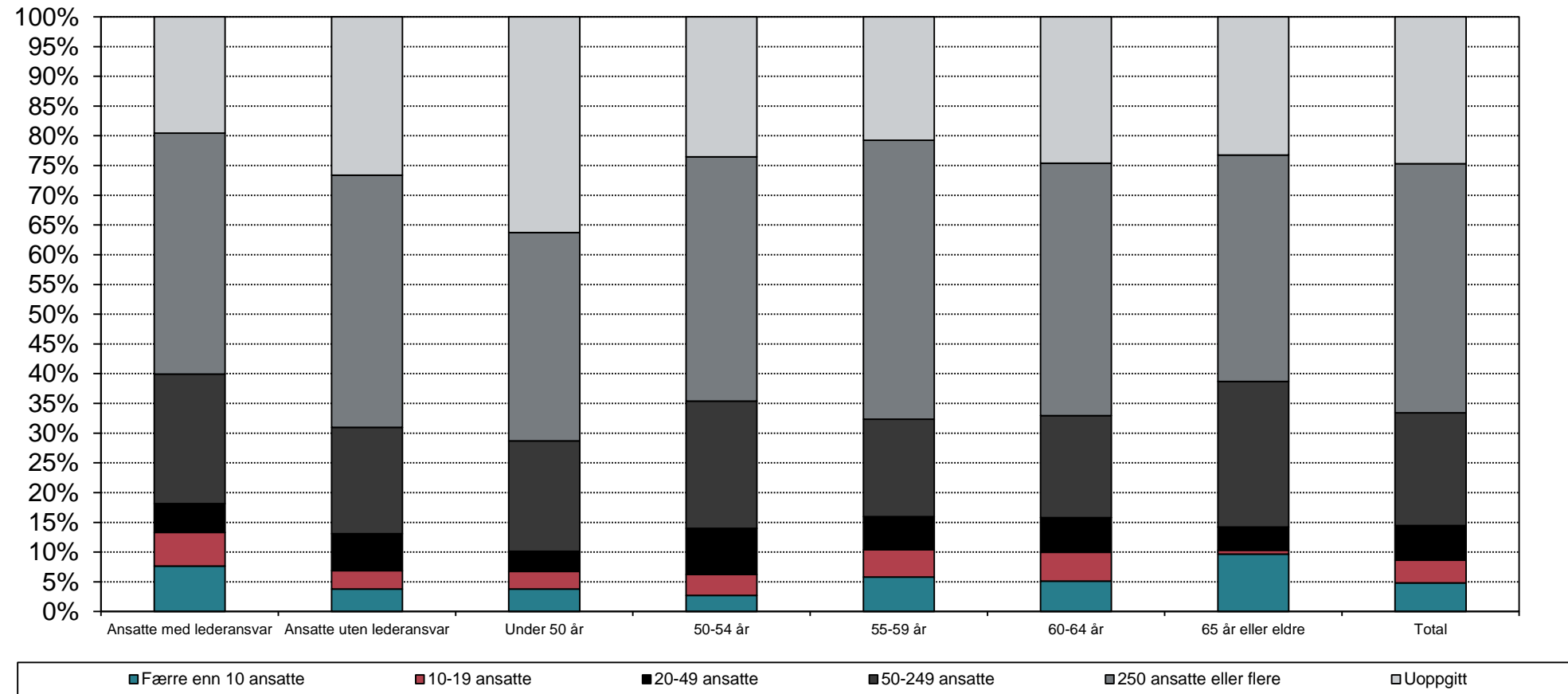
● Flere metoder

- Spørreundersøkelse til medlemmer av Tekna, Econa, Juristforbundet & Naturvitere (ca. 15 000)
- Casestudier hos utvalgte arbeidsgivere (4 caser med noen tilleggsintervjuer) Tilgjengelige strategidokumenter, årsrapporter, samt websider ble gjennomgått
- Litteratur - tidligere studier av akademikere, medlemsundersøkelser, rapporter fra flere utvalg om voksenlæring

● Datagrunnlaget

- Litteratur
- Spørreundersøkelse til ansatte og ledere (1819 respondenter)
- Intervjuer

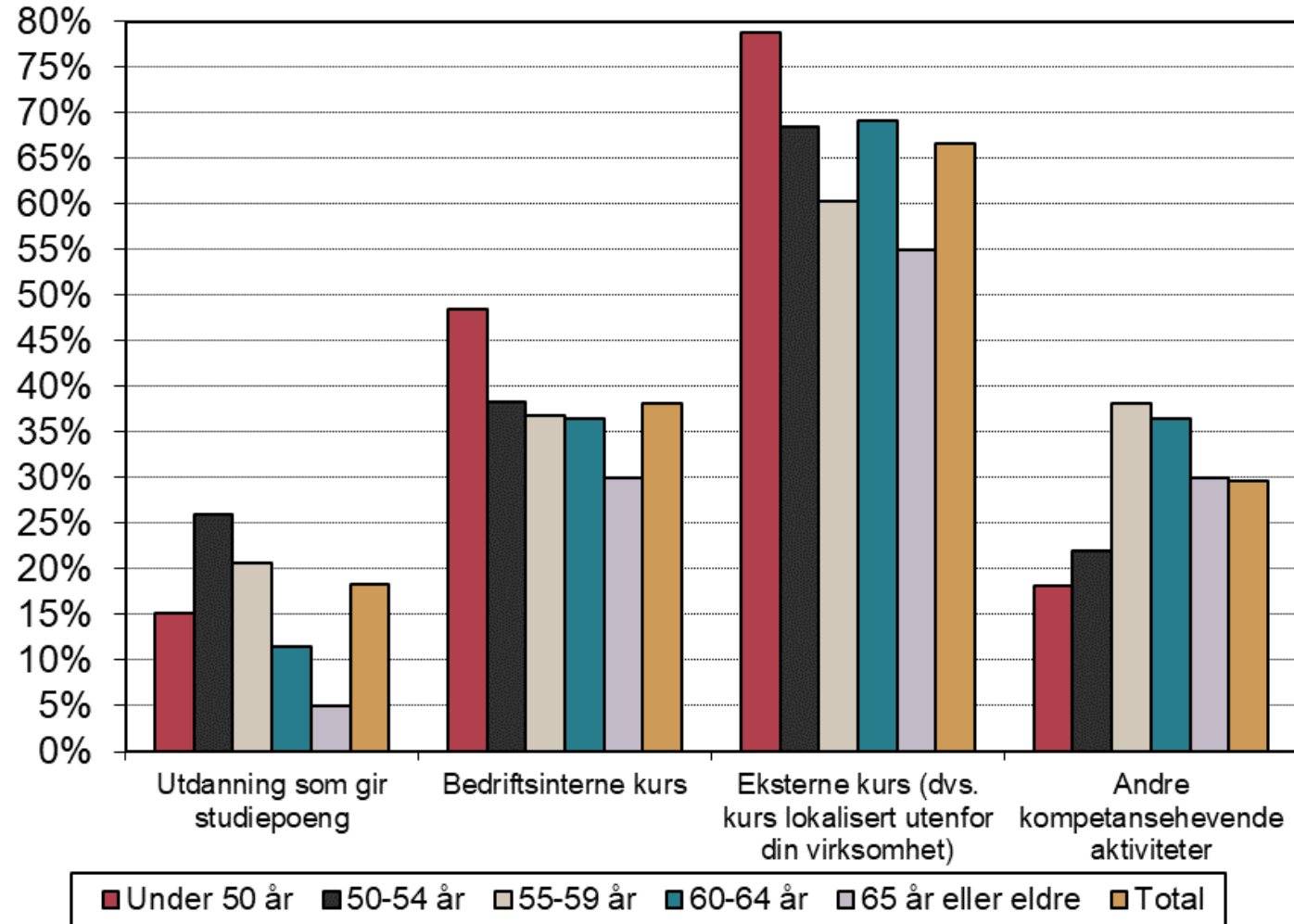
Bedriftsstørrelsen, alder og stilling til respondenter



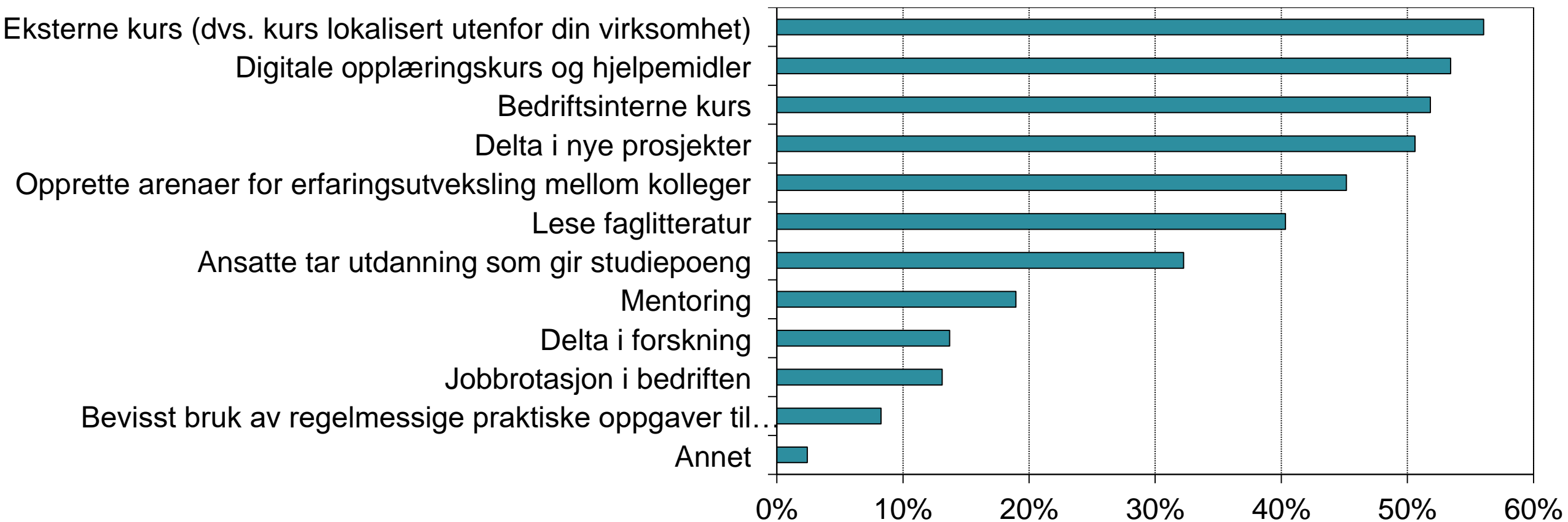
Hva kjennetegner akademikere i dette studiet?

- De har behov for kontinuerlig kompetanseutvikling (81%)
- Hvorfor mener de at de har behov for kompetanseutvikling?
 - De opplever endringer knyttet til arbeidet
 - Ønske om å utvikle seg innen faget
 - For å gjøre jobben bedre
 - For å forbedre karriereutsiktene
- De fleste har gode muligheter til kompetanseutvikling (68%)
- De er vant til å ta ansvar for egenutvikling
- De fleste har ikke tenkt over alderen i forhold til kompetanseutvikling

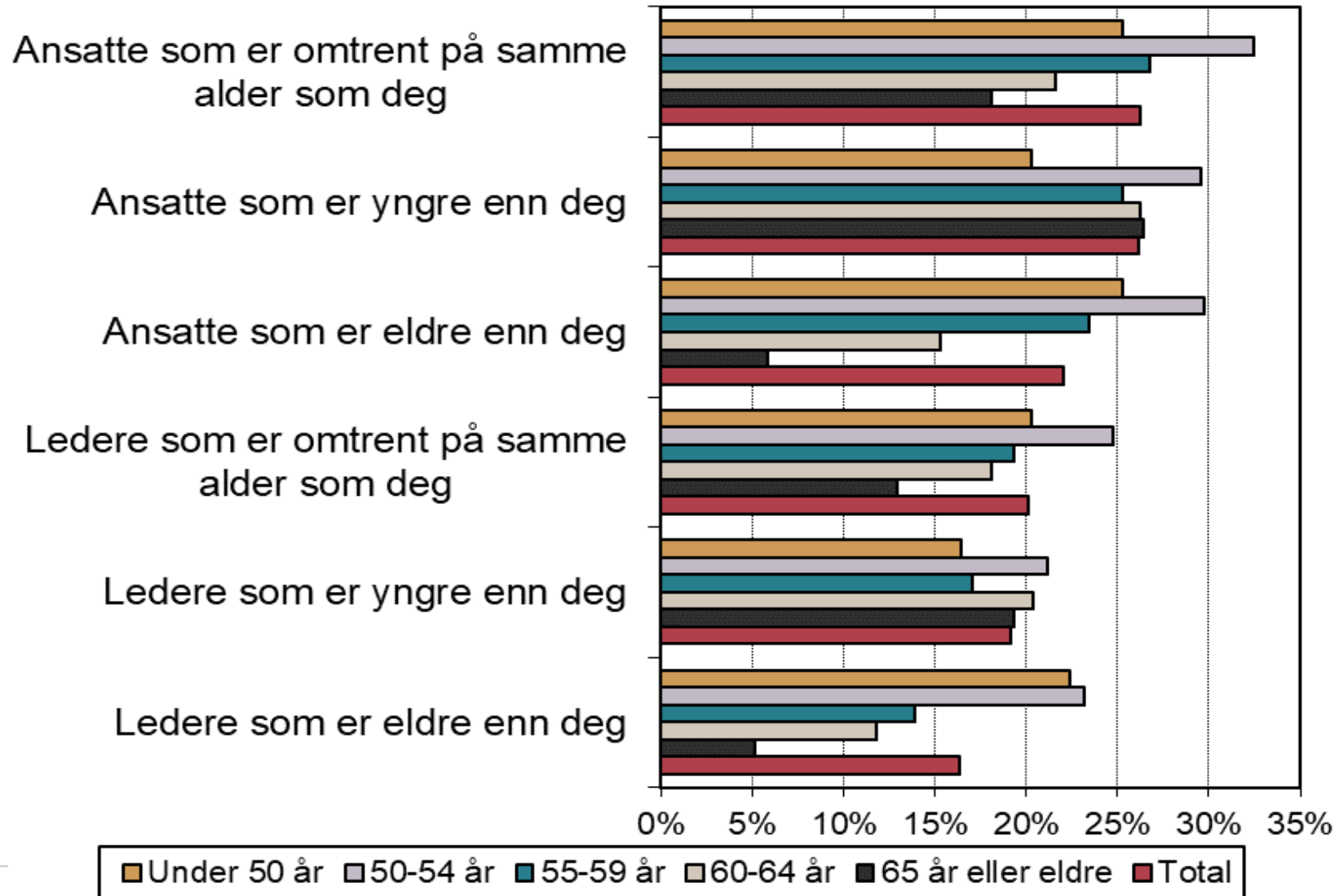
Læringsformer



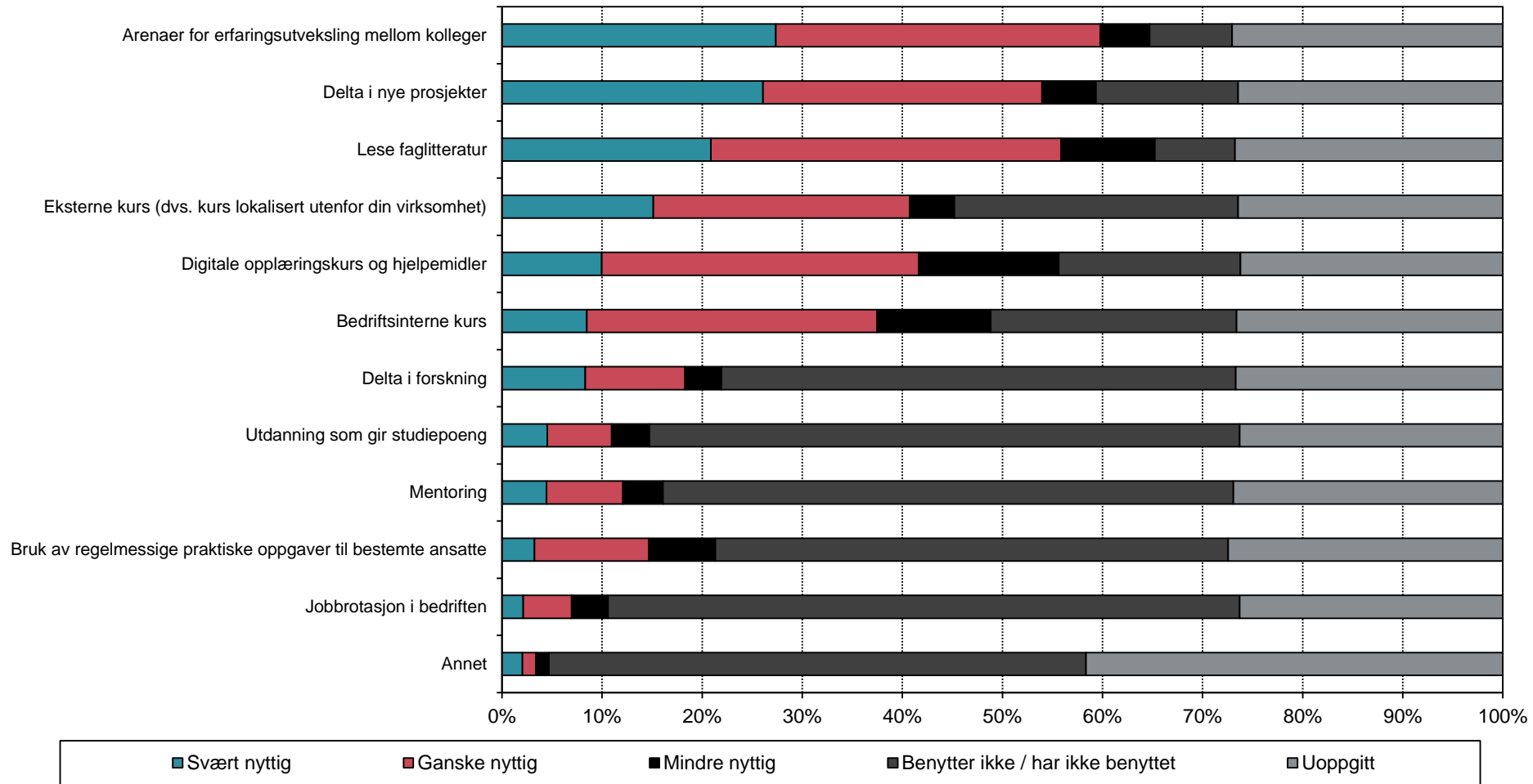
Former for kompetanseheving som arbeidsgiverne tilbyr



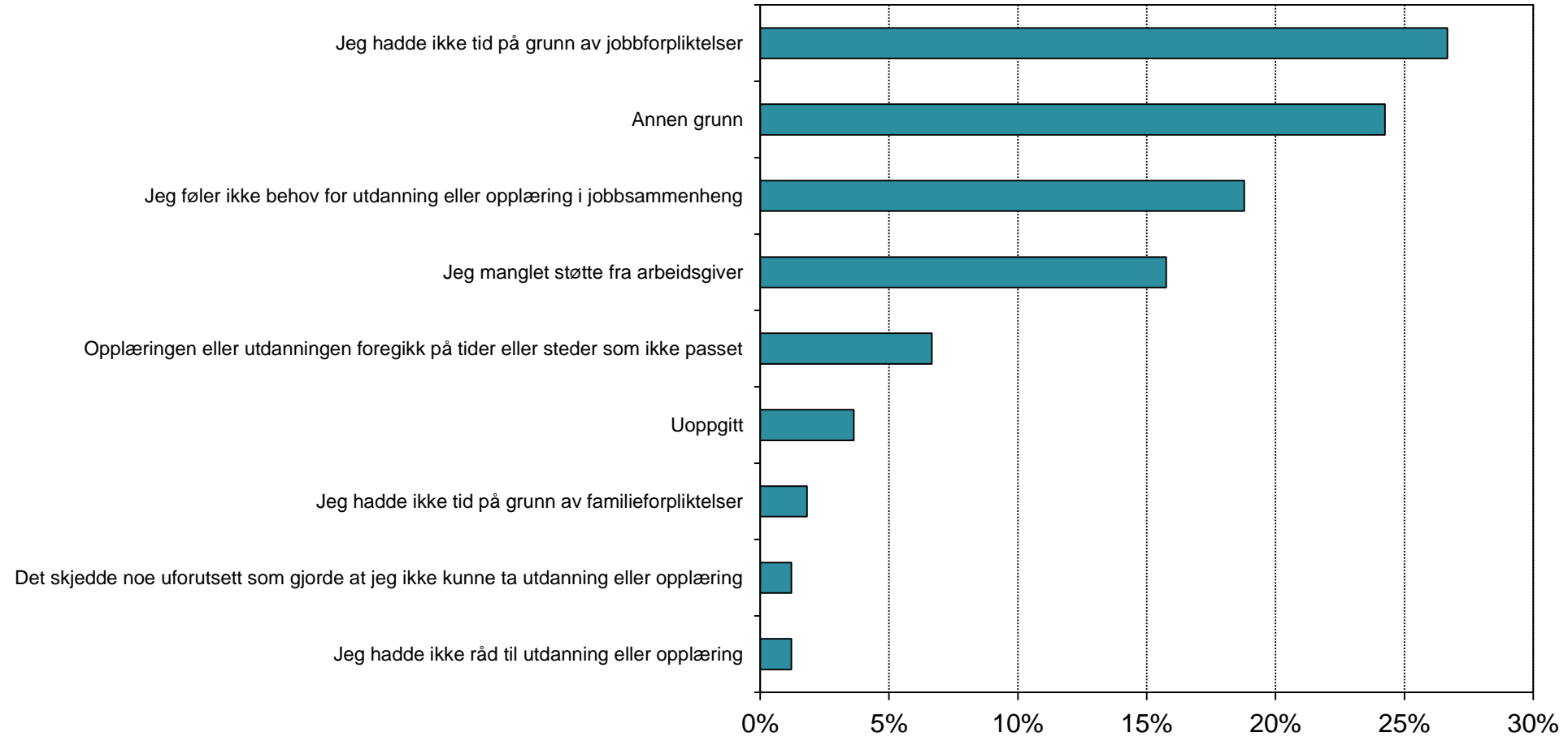
Læring fra kollegaer



Hvor nyttig er forskjellige former for kompetanseheving?



Hindringer til læring



Hva kjennetegner kompetanseutvikling i bedriftene

- Alle er opptatt av kompetanseutvikling og har planer og strategier som beskriver hvordan de ansattes kompetanse skal bidra til bedriften.
- Det finnes flere måter å organisere kompetanseutvikling på, men med noen felles trekk:
 - Lederopplæring er sentralisert
 - HMS og andre pålagte kurs, organiseres av en sentral HR-avdeling
 - De fleste har lokale budsjetter som den enkelte ansatte kan bruke til egenutvikling i samarbeid med lederen
 - De fleste opplæringstilbud er kursbasert
 - Seniortiltak retter seg mot kurs om pensjon

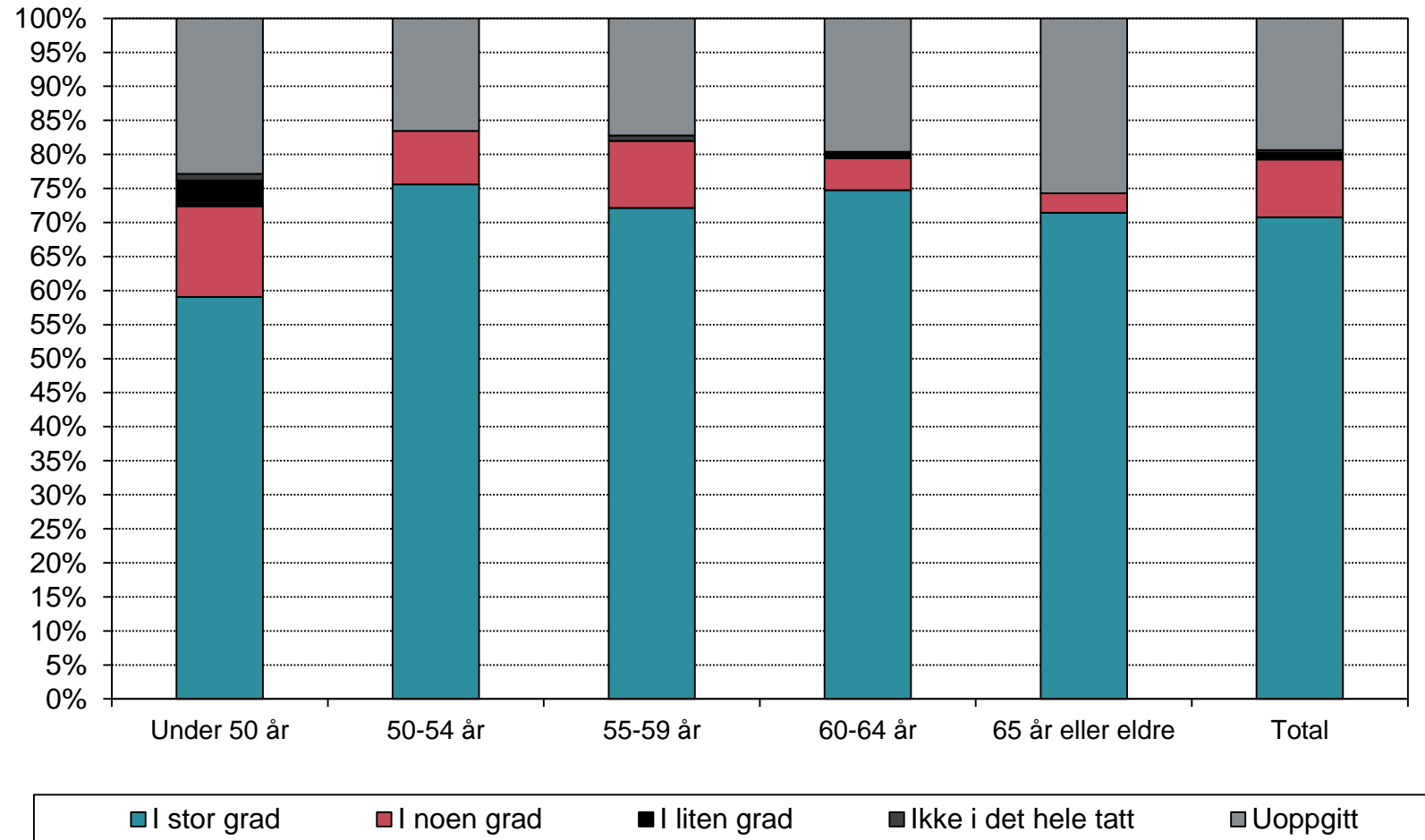
Caser og læringsmodeller

- 40 Hour challenge
- Kompetanseoverføring mellom ansatte
- Alder ingen sak
- 70:20:10

Hva med alderen?

- Ja, hva med alderen? De fleste hadde ikke tenkte på det før.
- 76% mener at de over 50 har like gode arbeidsprestasjoner som yngre kollegaer.
- 67% mener at de over 50 er minst like interessert i å lære noe nytt som de under 50 år.
- Vi har ikke funnet eksempler på diskriminering mot senior som ønsker kompetanseutvikling.
- Vi har ikke funnet noen faglige tiltak rettet mot seniorer.
- Noen av de over 50 har fått tilbud om sluttpakker (en bedrift).
- Arbeidsgiverne som har en inkluderende kultur inkluderer også seniorer.
- Har alle arbeidsgiverne forstått verdien av erfaringsbasert kompetanse?

Viktighet av kompetansen til ansatte over 50år



Tørkeloftet?



Noen refleksjoner

- Lederne er mer fornøyd med muligheter for kompetanseutvikling enn de ansatte.
- De ansatte mener at nytteverdien av erfaringsutveksling med kollegaer og deltakelse i prosjekter er større enn deltakelse på kurs.
- Tid er fortsatt den største hindring til å delta kompetansehevende tiltak
- Det var lite fokus på utvikling av faglige miljøer (bortsett fra FoU miljøer).
- De fleste (70%) mener at kompetanse til de over 50 år er verdifull
- Ansatte over 50 fikk tilbud om sluttpakker – er dette et tegn på at noen bedrifter ikke verdsetter erfaringsbasert kompetanse?

Forslag til tiltak

- **Arbeidsgivere:**
 - opprette arenaer for erfaringsutveksling
 - formalisering av tid til kompetanseutvikling
 - vurdere muligheter for toveis kompetanseoverføring mellom seniorer og juniorer
 - informere bedre om kompetanseutviklingstilbud til akademikere
- **Arbeidstakere:**
 - fortsette å ta initiativ til egen læring og vurdere hva man kan lære av yngre arbeidstakere
 - holde seg oppdatert på kompetanseutviklingstiltak
- **Myndighetene:**
 - utvikle mer fleksible etter- og videreutdanningstilbud (EVU) som er tilpasset arbeidstakeres hverdag med hensyn til tid, sted og læringsform

Dorothy.olsen@nifu.no

www.nifu.no

NIFU