

Samfunnsviternes muligheter til etter- og videreutdanning 2018

I dette notatet vil vi presentere og kommentere svar på spørsmål om etter- og videreutdanning (EVU) i Samfunnsviternes lønnsundersøkelse. Spørsmålene berører sentrale EVU-temaer som deltagelse, hindringer, insentiver, ordninger, finansiering og kompetansebehov, samt respondentenes meninger om hvordan muligheter til etter- og videreutdanning kan forbedres.

Samfunnsviternes lønnsundersøkelse ble sendt ut til medlemmene i desember 2018 og inneholdt både spørsmål om lønn og etter- og videreutdanning. I år besvarte 5565 av medlemmene lønnsundersøkelsen som gav en svarandel på rundt 50 prosent.

Samlet viser lønnsundersøkelsen at deltagelse i etter- og videreutdanning blant Samfunnsviternes medlemmer var på samme nivå i 2018 som i 2017. Respondentene ønsket seg mer etter- og videreutdanning enn hva de fikk i 2018. Det tyder på at arbeidsgiverne underinvesterer i etter- og videreutdanning blant Samfunnsviternes medlemmer. De unge deltar mer og ønsker seg mer EVU enn de eldre, til tross for at de i mindre grad får finansiering fra arbeidsgiver.

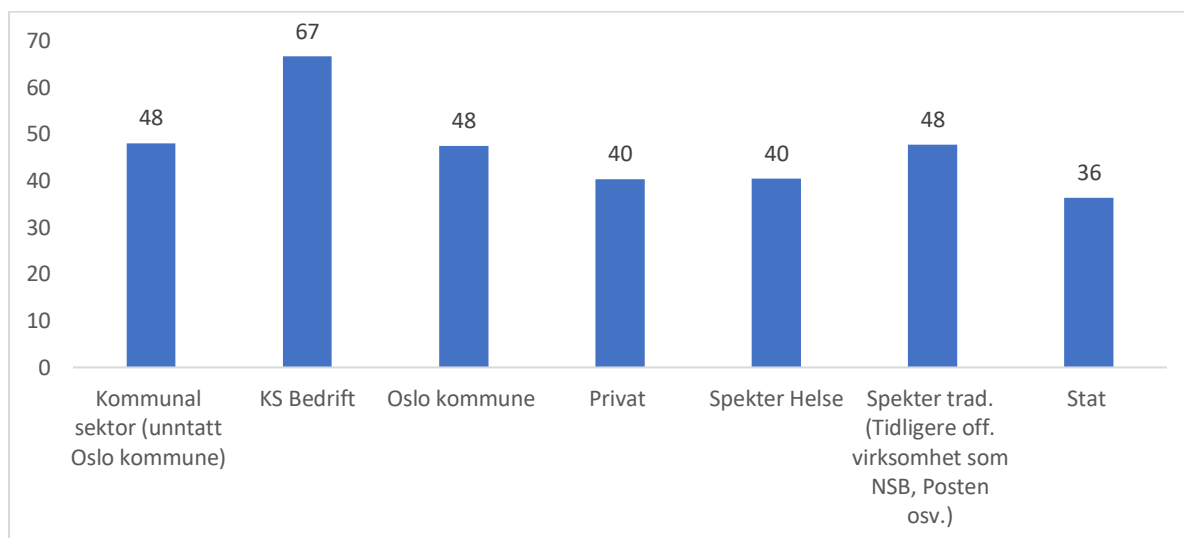
- Tidsmangel, finansieringsproblemer og mangelfullt tilbud var de vanligste årsakene til at respondentene ikke kunne delta i etter- og videreutdanning.
- Respondentene fikk lite økonomisk igjen for å delta i etter- og videreutdanning.
- Lavest var deltagelsen i statlig sektor hvor halvparten av respondentene jobbet.
- Høyere lønn og opprykk til lederstillinger påvirket ønsket om etter- og videreutdanning i mye mindre grad, enn oppdatering av kompetanse og spesialisering i nåværende jobb.
- Uavhengig av sektor og aldersgruppe ble spesialkompetanse innenfor eget arbeidsfelt hyppigst valgt av medlemmene som relevant fordypning, når det gjaldt etter- og videreutdanning. Deretter kommer digital kompetanse for de som var 45 år og eldre, mens prosjektledelse var på andre plass for de som var under 45 år.
- Et stort flertall av respondentene mente det var viktig med et faglig tilbud i arbeidstiden, finansiering av arbeidsgiver og fri til etter- og videreutdanning i arbeidstiden. Et faglig tilbud ble prioritert høyest, uavhengig av sektor og aldersgruppe. For respondenter under 45 år var fri til etter- og videreutdanning i arbeidstiden noe viktigere enn finansiering av arbeidsgiver, mens det var omvendt for de som var 45 år og eldre.

1. Deltagelse i EVU

I 2018 deltok 28 prosent av respondentene i etterutdanning i løpet av de siste 12 månedene, mens 13 prosent tok videreutdanning. Så mange som 52 prosent av respondentene mente at de hadde et behov for og et ønske om etterutdanning i de neste 12 månedene, mens 22 prosent mente de hadde et behov for videreutdanning. Spriket mellom samfunnsviternes ønske om og muligheten til å delta i opplæring og videreutdanning ser derfor ut til å være stort.

Deltagelse i etter- og videreutdanning blant samfunnsvitene har vært relativt stabil og på lik linje med funnene i undersøkelsen blant befolkningen med mastergrad utført av Ny Analyse for Akademikerne i 2018. Videre viser Samfunnsviternes lønnsundersøkelse at deltagelsen faller med alderen og at kvinner deltar i vesentlig høyere grad enn menn. I statlig sektor var deltagelsen i etter- og videreutdanning lavest, figur 1. Samtidig jobbet rundt halvparten av respondentene i staten. I flere år har regjeringen brukt osthøvelen (Avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen (ABE-reformen) på offentlige virksomheters budsjetter. Det er viktig å utrede om osthøvelkuttene kan føre til strammere EVU-budsjett.

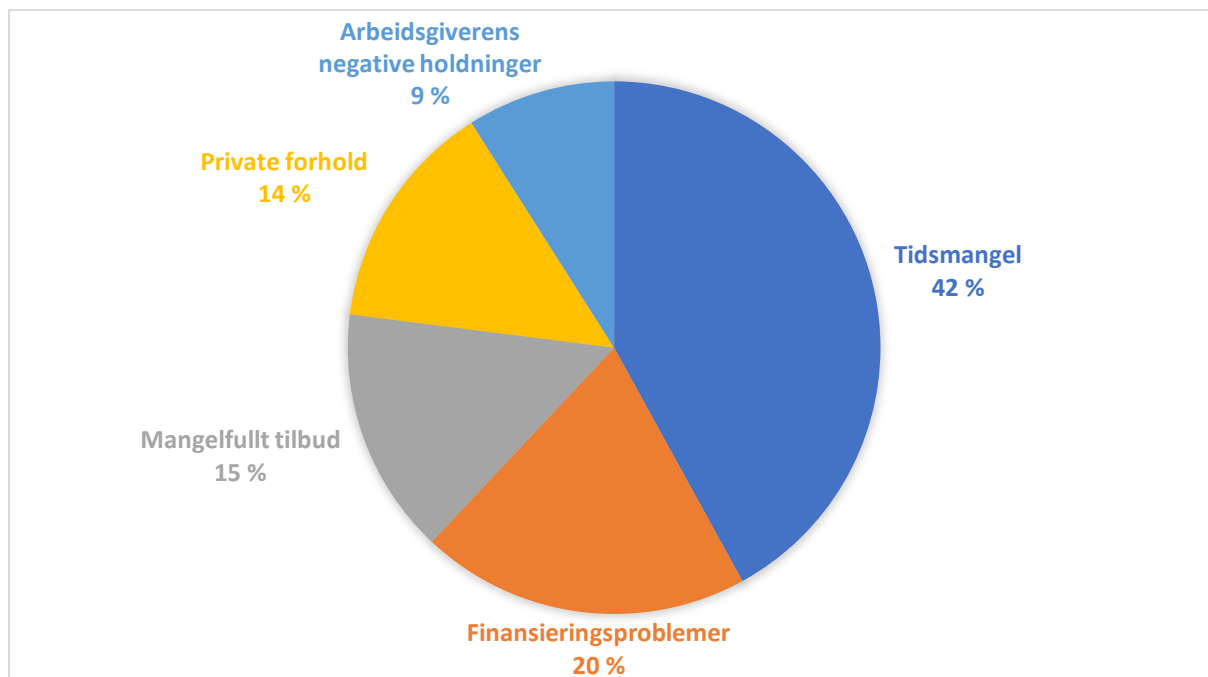
Figur 1. Andel respondenter som deltok i EVU i løpet av de siste 12 månedene, etter sektor



2. Hindringer og incentiver

Rundt en tredjedel av de som ble spurt i Samfunnsviternes lønnsundersøkelse mente at de har blitt hindret fra å delta i etterutdanning, mens en fjerdedel svarte at de var hindret fra å delta i en videreutdanning. Tidsmangel, finansieringsproblemer og mangelfullt tilbud, samt private forhold er de vanligste årsakene til at respondentene ikke kunne delta i etter- og videreutdanning, figur 2. Ifølge Ny Analyse sin undersøkelse blant befolkningen med mastergrad, er årsakene til at respondentene ikke har tatt etterutdanning nokså sammensatt. De viktigste forklaringene er at livssituasjonen gjør at respondentene ikke får tid, og at respondentene mener at de får lite igjen økonomisk.

Figur 2. Fordelingen av årsakene som hindret respondentene fra å ta EVU



Kun 9 prosent av respondentene i Samfunnsviternes lønnsundersøkelse svarte ja på spørsmålet om deltagelse i etterutdanning hadde ført til endringer med hensyn til lønn, arbeidsoppgaver, ansvarsområde og

stillingsendringer. Tilsvarende andel var 7 prosent for videreutdanning. En mulig forklaring på at respondentene får lite økonomisk igjen for å ta en etter- og videreutdanning, er at de i stor grad begrenser sin deltagelse til EVU som arbeidsgiver finansierer. Mangel på økonomiske insentiver og finansieringsmuligheter til å delta i etter- og videreutdanning kan føre til at investering i kompetanse blir mindre enn hva som er optimalt for samfunnet.

3. EVU-ordninger

Respondentene ble spurt om muligheter/ordninger i nåværende jobb til etter- og videreutdanning. Interne ordninger for opplæring og videreutdanning er vanligere enn avtalebestemte ordninger, individuelle avtaler eller kompetanseplaner, figur 3. Her er det også interessant at flere oppgir at de har individuelle avtaler om etter- og videreutdanning eller en kompetanseplan, enn de som har avtalebestemt rett til etter- og videreutdanning.

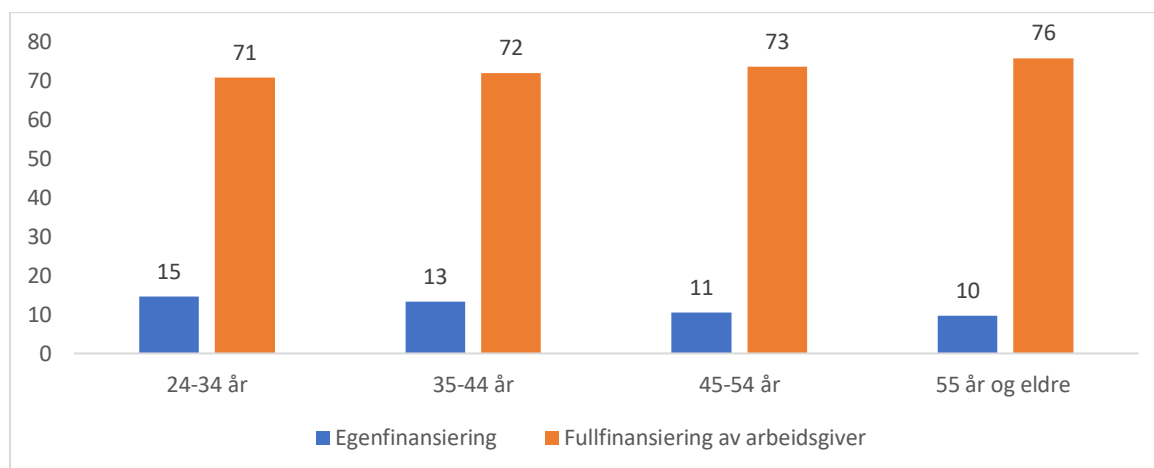
Figur 3. Andel respondenter som har EVU-ordninger



4. Finansiering

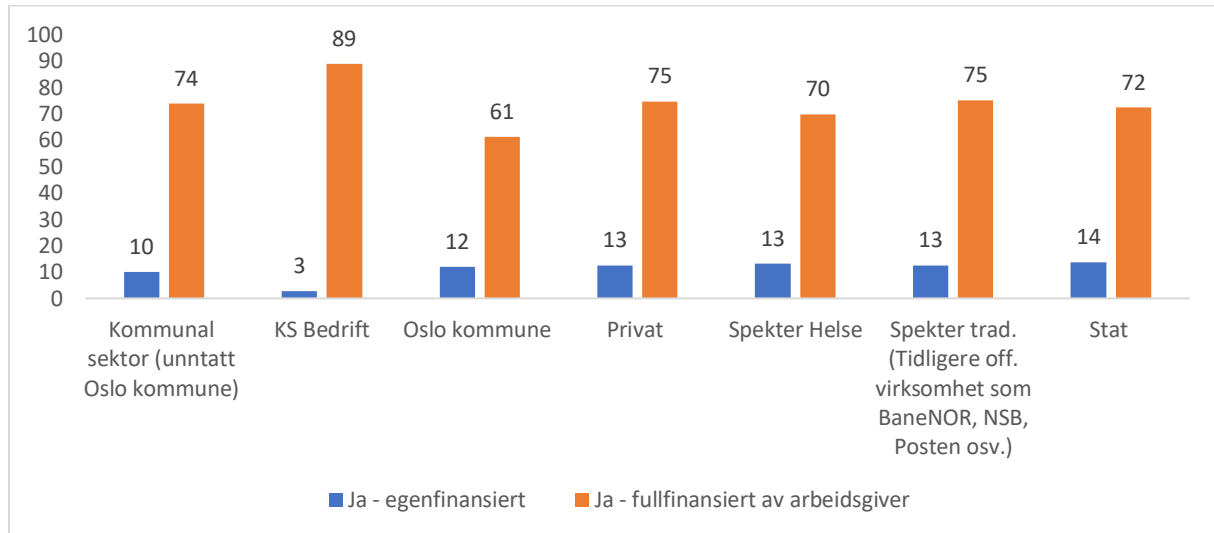
Samfunnsviternes spørreundersøkelse viser at andelen respondenter som deltok i etter- og videreutdanning og fikk fullfinansiering av arbeidsgiver var på 73 prosent i 2018. De eldste var på toppen og de unge på bunnen når det kommer til arbeidsgiverfinansiering av EVU, figur 4. I undersøkelsen til Ny Analyse (2018) fremkommer det at de unge synes selvfinansiering er vanskeligere enn det voksne og eldre gjør, og at de i mindre grad føler at arbeidsgiver er villig til å finansiere EVU på deres vegne.

Figur 4. Andel respondenter som deltok i EVU og fikk arbeidsgiver- eller egenfinansiering, etter aldersgruppe



I følge Samfunnsviternes undersøkelse fikk ansatte i Oslo kommune i minst grad sin etter- og videreutdanning fullfinansiert av arbeidsgiver, figur 5. Deretter kom ansatte i Spekter helse og staten. Blant befolkningen med mastergrad som fikk etter- og videreutdanning fullfinansiert av arbeidsgiver var ansatte i kommunal eller fylkeskommunal sektor på bunnen, etterfulgt av ansatte i staten (Ny Analyse 2018).

Figur 5. Andel respondenter som deltok i EVU og fikk arbeidsgiver- eller egenfinansiering, etter sektor

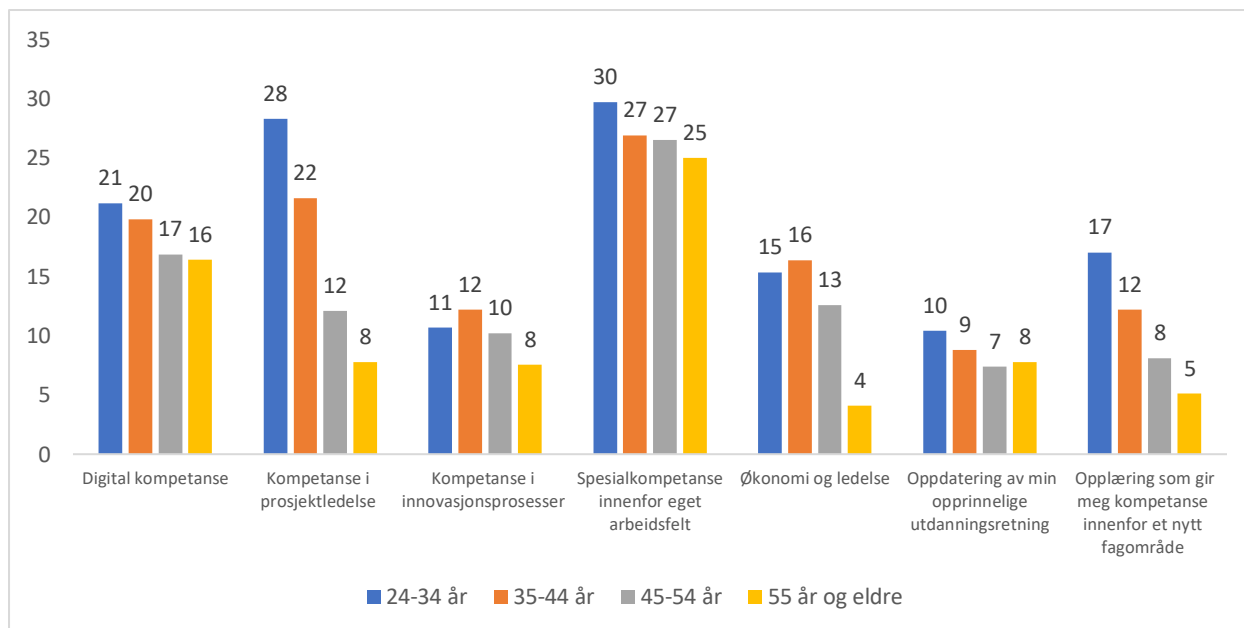


5. Kompetansebehov

64 prosent av respondentene i undersøkelsen til Samfunnsviternerne mente at spesialkompetanse innenfor eget arbeidsfelt, digital kompetanse og prosjektledelse vil være mest relevant å ta etter- og videreutdanning i. Lengre ned på listen kom kompetanse i økonomi og ledelse, innovasjonsprosesser innenfor et nytt fagområde og oppdatering av opprinnelige utdanningsretning.

For de under 45 år var det mest relevant å ta etter- og videreutdanning som gir spesialkompetanse innenfor eget arbeidsfelt og kompetanse i prosjektledelse, mens de 45 år og eldre var mest interessert i spesialkompetanse og digital kompetanse, figur 6. Årsaken til dette kan være at de unge har mindre erfaring med prosjektledelse, mens de eldre har i mindre grad tilegnet seg digital kompetanse. Interessen blant respondentene for å ta etter- og videreutdanning i de ulike områdene er størst blant de unge. De unge var derimot ikke like interessert i å utdanne seg i innovasjonsprosesser, økonomi og ledelse.

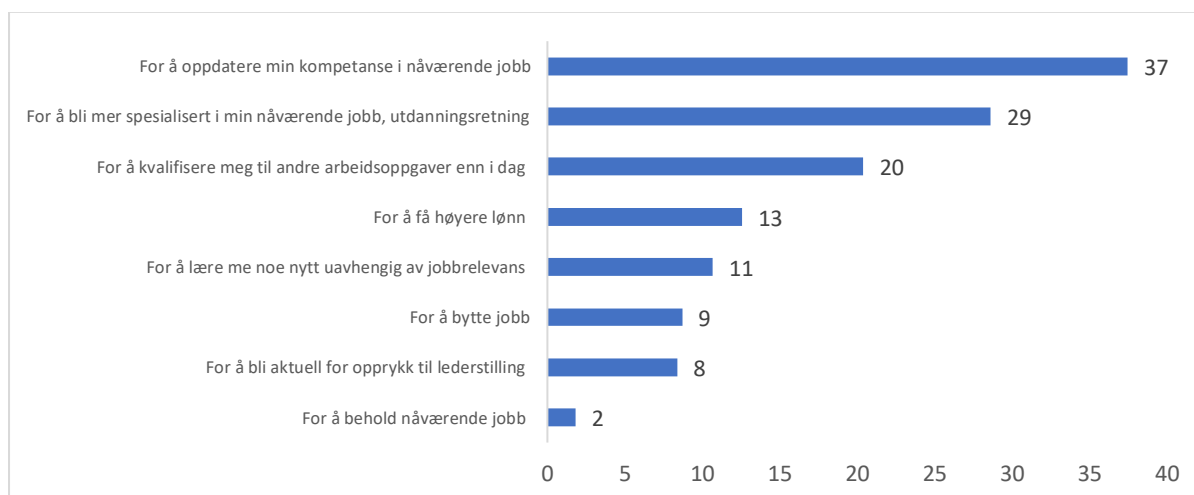
Figur 6. Andel respondenter som krysset av områder (flere svar mulig) mest relevante for å ta etter- og videreutdanning i, etter aldersgruppe



Etter- og videreutdanning som gir spesialkompetanse innenfor eget arbeidsfelt er mest etterspurt blant respondentene i Samfunnsviternes undersøkelse, uavhengig av sektor. På andre plass kommer prosjektledelse, unntatt stat og KS bedrift hvor digital kompetanse er på andre plass.

Flertallet av medlemmene i Samfunnsvitene er ikke pålagt å ta en etter- og videreutdanning. Det er derfor interessant at flertallet av respondentene ønsker seg en etter- og videreutdanning, for å oppdatere sin kompetanse og for å bli mer spesialisert i nåværende jobb, figur 7. En nærliggende forklaring er at respondentene opplever raske endringer i arbeidsoppgavene på grunn av bl.a. teknologit utviklingen. Høyere lønn og stillingsoptrykk kommer lavere ned på listen.

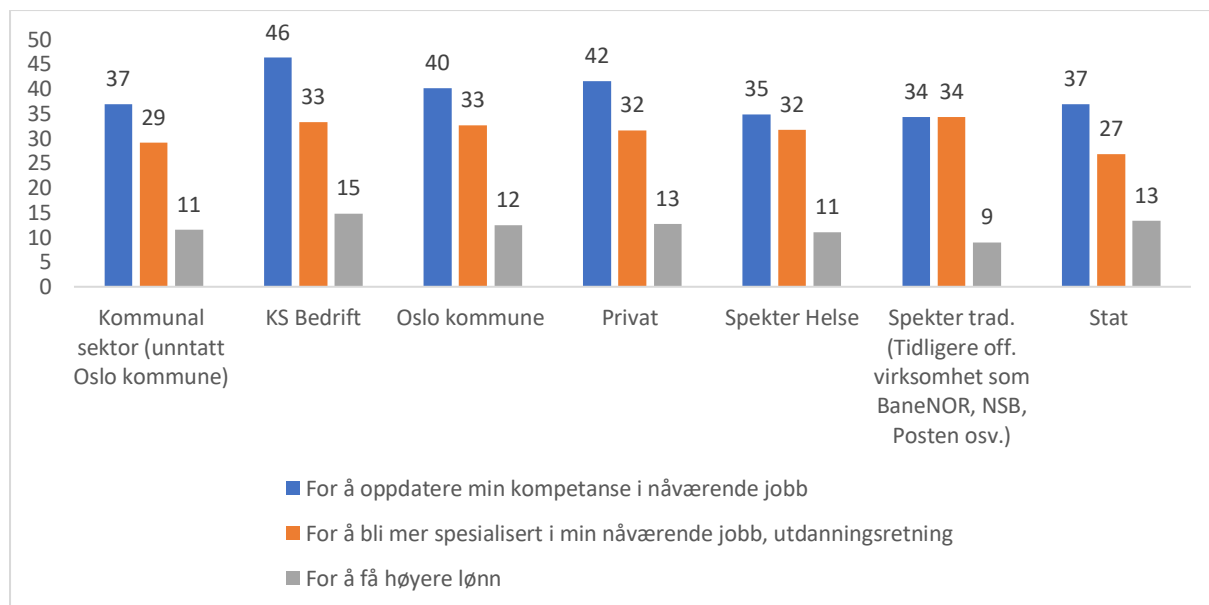
Figur 7. Andel respondenter som krysset av svar (flere svar mulig) om hvorfor de har behov for/ønske om EVU



Ønske om etter- og videreutdanning for å oppdatere egen kompetanse, bli mer spesialisert og oppnå høyere lønn faller med alderen blant respondentene. Ansatte i staten ønsker i minst grad etter- og videreutdanning for å bli mer spesialisert i sin nåværende jobb og motiveres like mye av høyere lønn som de i privat sektor, figur 8.

Respondenter i KS bedrift, privat sektor og Oslo kommune ønsker i større grad etter- og videreutdanning for å oppdatere egen kompetanse, sammenlignet med andre sektorer.

Figur 8. Andel respondenter som krysset av svar (flere svar mulig) om hvorfor de har behov for/ønske om EVU, etter sektor



6. Bedre muligheter til EVU

For å få innsyn i hva Samfunnsviternes medlemmer vektlegger når det gjelder etter- og videreutdanning ble respondentene bedt om å oppgi hvor viktig følgende tilbud er for dem:

1. faglig tilbud i arbeidstiden fremfor på fritiden
2. fri i arbeidstiden til å ta etter- og videreutdanning
3. finansiering av arbeidsgiver

Et stort flertall av respondentene mente det er viktig med et faglig tilbud, finansiering av arbeidsgiver til å ta en etter- og videreutdanning og fri i arbeidstiden til etter- og videreutdanning. Det gjelder både offentlig og privat sektor, figur 9. I alle sektorer rangerte respondentene et faglig tilbud høyest, deretter kom arbeidsgiverfinansiering, og til slutt fri i arbeidstiden. Et faglig tilbud ble prioritert høyest, uavhengig av sektor og aldersgruppe. For respondentene under 45 år var fri i arbeidstiden noe viktigere enn finansiering av arbeidsgiver, mens det var omvendt for de som var 45 år og eldre.

Figur 9. Andel respondenter som legger vekt på følgende tilbud, etter sektor

