

Seniorer i arbeidslivet

*Tilbud om kompetanseutvikling og
motivasjon for å delta*

Lise Skar Andersen



Masteroppgave ved Pedagogisk forskningsinstitutt
/ Utdanningsvitenskapelig fakultet

UNIVERSITETET I OSLO

1. juni 2012

Seniorer i arbeidslivet

- Tilbud om kompetanseutvikling og motivasjon for å delta

© Lise Skar Andersen

2012

Seniorer i arbeidslivet – tilbud om kompetanseutvikling og motivasjon for å delta

Lise Skar Andersen

<http://www.duo.uio.no/>

Trykk: Copycat, Drammen

Sammendrag

<p><u>TITTEL:</u></p> <p>SENIORER I ARBEIDSLIVET - Tilbud om kompetanseutvikling og motivasjon for å delta</p>	
<p><u>AV:</u> Lise SKAR ANDERSEN</p>	
<p><u>EKSAMEN:</u> Masteroppgave i pedagogikk Kunnskap Utdanning og Læring</p>	<p><u>SEMESTER:</u> Vår 2012</p>
<p><u>STIKKORD:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Seniorer i arbeidslivet- Kompetanseutvikling- Motivasjon	

Tema for oppgaven og problemstilling

Denne oppgaven tar for seg temaet seniorer i arbeidslivet. Med tanke på at det stadig blir flere eldre mennesker i Norge er det et ønske om at flere skal stå i jobb lenger enn i dag. Det har blandt annet kommet en ny pensjonsreform som tredde i kraft i 2011. Det kan sies at denne reformen har en økonomisk oppfordring om å stå i arbeid til man er 67 år eller eldre, fordi pensjonsutbetalingene vil reduseres dersom man velger å pensjonere seg tidligere. Samtidig må forholdene legges til rette fra arbeidsplassen sin side dersom senioren skal ha mulighet til å bli værende i arbeid. I forbindelse med utvikling av ny teknologi og kunnskap er det ofte behov for ny kompetanse på arbeidsplassen. Dersom senioren skal kunne forbli i arbeid er de ofte avhengig av å få tilgang til denne kompetanseutviklingen på lik linje med andre medarbeidere. Ved bruk av Nordhaug sin teori om kompetanseutvikling, samt tidligere forskning på området knyttet til seniorer, er oppgavens problemstilling følgende: hvordan kan kompetanseutvikling være med å bidra til at senioren står i jobb så lenge som mulig.

For å finne ut av dette vil jeg benytte følgende forskningsspørsmål:

1. Hvordan tilbud får senioren i bedriften om å delta på kompetanseutvikling?
2. Hva er seniorennes holdninger til kompetanseutvikling og hva motiverer de til å delta

Metode og data

Denne oppgaven har benyttet seg av kvalitativ tilnærming for å innhente informasjon. Jeg har brukt intervju som metode, med en intervjuguide som har vært semistrukturert. Undersøkelsen er en komparativ studie der representanter fra to ulike bedrifter har deltatt. I tillegg er funnene satt opp mot resultater fra tidligere forskning og teori. Undersøkelsen har blitt utført i to bedrifter. Den ene bedriften representerer privat sektor og er en IT-bedrift. Den andre bedriften kommer fra offentlig sektor og er et helseforetak. Alt i alt er det seks informanter. To av informantene representerer ledelse og opplæring i bedriftene, mens de fire siste er seniorer over 55 år.

Resultater

I dette avsnittet vil hovedfunnene for det første forskningsspørsmålet bli presentert. Det viser seg at samtlige seniorer opplever å få tilbud om kompetanseutvikling på arbeidsplassen. Det var ingen av seniorene som opplevde diskriminering på dette området. Der det var forskjeller i tilbud som yngre kollegaer og seniorer fikk var hovedtendensen at dette var kompetanse seniorene allerede besittet og derfor hadde de ikke det samme behovet for den kompetanseutviklingen. En utfordring i begge bedriftene var muligheten til å delta på de tilbudene som fantes. Ikke fordi de ikke fikk tilbudet om det, men fordi det ofte var behov for å bruke arbeidstiden på andre oppgaver. Dette førte til at man i noen grad måtte bruke fritiden sin dersom man ønsket å gjennomføre en del av kompetanseutviklingen. På grunn av begrenset med tid og ressurser har mange bedrifter valgt å satse på e-læring, slik begge bedriftene i undersøkelsen også har gjort. Innføringen av e-læring samt bruk av data til å utføre arbeidsoppgaver i det daglige slo negativt ut hos seniorene i helseforetaket. I motsetning til i IT-bedriften var det mange seniorer som ikke hadde den metakompetansen som de fleste har i dag i forhold til bruk av data. Dette førte til at noen seniorer prøvde å skjule problemet ved å bytte arbeidsoppgaver med yngre kollegaer så de slapp å bruke datamaskinen selv. I tillegg ble det vanskeligere å få informasjon om kompetanseutviklingstilbud og delta på e-læringskurs fordi de ikke visste om det eller ikke hadde nok kunnskap til å finne informasjonen de trengte gjennom datamaskinen. Dermed ble det en utfordring å tilegne seg ny kompetanse for disse seniorene. Selv om tilbudet var der hadde de ikke kompetanse nok til å benytte seg av det i praksis. Dette stemmer overens med tidligere forskningsresultater som viser at en del seniorer ikke behersker IKT, og at dette kan være en medvirkende årsak til at de velger å pensjonere seg.

Dette avsnittet tar for seg det andre forskningsspørsmålet oppgaven har sett på, nemlig seniorenes holdninger til kompetanseutvikling og deres motivasjon for å delta på dette. Alle seniorene i denne undersøkelsen hadde deltatt på ulike tilbud om kompetanseutvikling i 2011. Samtidig var det forskjell i hvor ofte de deltok. På spørsmål om hvorfor de deltok svarte samtlige av seniorene at de gjorde det for å kunne utføre en god jobb på arbeidsplassen. I avsnittet som omhandler tidligere forskning har det vist seg at motivasjonen for å fortsette å

jobbe er at arbeidsplassen fremdeles har behov for den kompetansen som senioren besitter. Ved å delta på kompetanseutvikling vil man antakelig vis kunne bli i arbeid enda lenger fordi man har kompetanse som arbeidsplassen har behov for. I tillegg svarer senioren i IT-bransjen at de også deltar for sin egen del. De opplever seg selv som kompetente samtidig som andre anser dem som kunnskapsrike. Dette kan henge sammen med selvrealisering og behov for anerkjennelse.

Forord

Denne masteroppgaven markerer slutten på min utdanning ved Universitetet i Oslo. Det har vært fem krevende, men også lærerike og spennende år som jeg ikke ville vært foruten. Som seg hør og bør ønsker jeg å benytte denne anledningen til å takke de som har stått meg nær og hjulpet meg gjennom prosessen med å skrive denne oppgaven.

Først vil jeg takke min veileder Leif Christian Lahn for gode råd og innspill underveis i prosessen. Du fikk meg på rett spor og hjalp meg med å sortere tankene mine.

Jeg vil også rette en stor takk til informantene i denne oppgaven. Tusen takk for at dere ønsket å stille opp for og dele deres tanker og opplevelser med meg.

Takk til Mamma, Pappa, Halvor og Vibeke for oppløftende ord, personlig rådgivning, faglig støtte og korrekturlesing. Dette har betydd alt for meg.

Takk til mine medstudierende venner på Helga Engs hus. Vi har holdt sammen i tykt og tynt gjennom flere år, uten dere hadde ikke studietiden blitt den samme.

Til slutt vil jeg takke mine gode og forståelsesfulle venninner som har heiet meg fram til mål, nå er jeg endelig fremme!

Drammen, mai 2012

Innholdsfortegnelse

1	Innledning	1
1.1	Bakgrunn for valg av tema.....	1
1.2	Problemstilling og forskningsspørsmål.....	2
1.3	Innledende forklaringer for bruk av begreper	2
1.3.1	Begrunnelse for valg av alder for å bli betegnet som senior.....	2
1.3.2	Bruk av begrepet seniorpolitikk	3
1.4	Oppbygging og gjennomføring	4
2	Teori.....	6
2.1	Kompetanseutvikling	6
2.1.1	Definisjon av begrepet kompetanse	6
2.1.2	Kompetanseutvikling – hvorfor og hvordan	8
2.2	Seniorer i dagens arbeidsliv	10
2.2.1	Bakgrunnen for ny pensjonsordning og antatte effekter av denne.....	10
2.2.2	Senkarriere	11
2.3	Seniorenes mulighet for kompetanseutvikling.....	12
2.3.1	Det økonomiske aspektet i forhold til kompetanseutvikling	12
2.3.2	Mulighet for å lære på arbeidsplassen.....	13
2.3.3	Diskriminering på arbeidsplassen	16
2.3.4	Seniorenes evne til å lære noe nytt.....	17
2.3.5	Bruk av IKT som basiskompetanse	19
2.4	Motivasjon gjennom kompetanseutvikling	21
2.4.1	Indre og ytre motivasjon	21
2.4.2	Motivasjon for å gi noe tilbake til arbeidsplassen.....	22
2.4.3	Maslows pyramide og Hertzbergs tofaktormodell.....	23
2.5	Tidligere forskning på området.....	24
2.5.1	Motivasjon for kompetanseutvikling og deltagelse	24
2.5.2	Bakgrunn for pensjonering før fylte 67 år	25
2.5.3	Tiltak for å bevare seniorer lenger i arbeid	26
2.5.4	Mitt bidrag til den eksisterende forskningen.....	27
2.6	Oppsummering.....	28
3	Metode	30

3.1	Valg av metode og begrunnelse for det	30
3.1.1	Kvalitativ metode.....	30
3.1.2	Bruk av flere metoder	30
3.1.3	Komparativ studie.....	31
3.1.4	Forskningsspørsmålet.....	32
3.2	Innhenting og behandling av data	32
3.2.1	Fremgangsmåte for å skaffe informanter	32
3.2.2	Semistrukturert intervju med intervjuguide	34
3.2.3	Transkribering.....	35
3.2.4	Analyse av data	35
3.3	Validitet.....	36
3.3.1	Definisjon av begrepet og begrepsvaliditet.....	36
3.3.2	Validitet ved forskning på mennesker og generalisering.....	37
3.4	Oppsummering.....	38
4	Analyse.....	39
4.1	Presentasjon og analyse av innsamlede data.....	39
4.1.1	Informasjon om informantene.....	39
4.2	Kompetanseutvikling	40
4.2.1	Kompetanseutvikling som tiltak for å beholde seniorer i arbeid	40
4.2.2	Tilbud om kompetanseutvikling	40
4.2.3	Ulike opplæringsformer og hva som læres	43
4.3	Miljø for læring og konsekvenser av dette.....	44
4.3.1	Hvordan formidles tilbudet	44
4.3.2	Tilrettelegging for å kunne delta på kompetanseutvikling.....	45
4.3.3	Bruk av data på arbeidsplassen og e-læring.....	46
4.4	Motivasjon og holdninger	48
4.5	Oppsummering.....	50
5	DISKUSJON.....	51
5.1	Seniorenes motivasjon til å fortsette i arbeid og lære nye ting	51
5.1.1	Selvrealisering.....	51
5.1.2	Hvem som får tilbud om kompetanseutvikling.....	52
5.1.3	Bedriftens behov for kontroll.....	53
5.1.4	Deltakelse på ulike tilbud om kompetanseutvikling.....	54

5.2	Bruk av IKT	55
5.2.1	Tilbud om basisopplæring og andre kompetanseutviklingstiltak	55
5.2.2	Angst for å bruke datamaskiner	56
5.2.3	Bruk av data til opplæring.....	57
6	Avslutning.....	60
6.1	Avsluttende tanker og refleksjoner	60
6.2	Begrensninger	61
6.3	Videre forskning	62
	Litteraturliste.....	63
	Vedlegg nr. 1 – Skriv fra NSD.....	67
	Vedlegg nr.2 – Informasjonsskriv.....	69
	Vedlegg nr. 3 – Intervjuguide seniorer	71
	Vedlegg nr. 4 – Intervjuguide Personal	72

Figurliste:

Figur 2.1	grafisk fremstilling av unge og eldre i befolkningen	10
Figur 2.2	Deltakelse i kompetanseutvikling	13
Figur 2.3	Ledernes svar på de ansatte over 50 år sine muligheter for å lære nye ting.....	14
Figur 2.4	Ansatte sitt syn på muligheter for å lære nye ting på arbeidsplassen.....	15
Figur 2.5	Arbeidstakeres opplevelse av diskriminering av seniorer.....	16

1 Innledning

1.1 Bakgrunn for valg av tema

De siste årene har det til stadighet vært snakk om eldrebølgen. Eldrebølgen er i stor grad en konsekvens av etterkrigstidens høye fødselstall. Disse barna har blitt voksne og nå har de snart mulighet til å tre ut av arbeidslivet for å bli pensjonister. I tillegg er det forholdsvis lave fødselsrater de senere årene, noe som vil utløse en situasjon der det er flere eldre både i arbeidslivet og som pensjonister i forhold til yngre innbyggere i Norge. En konsekvens av dette er manglende arbeidskraft i tillegg til høye pensjonskostnader. På bakgrunn av disse prognosene er et nytt system for pensjonsutbetaling tredd i kraft, der man kan ta ut full pensjon fra man er 62 år og opp til pensjonsalderen 67 år som fremdeles er den ordinære pensjonsalderen. Haken ved å ta ut pensjon tidligere enn 67 år er at pensjonsutbetalingene blir redusert. Med dette er det et ønske om at seniorene skal stå lengst mulig i arbeid. I en undersøkelse utført av Synovate ble det stilt spørsmål om arbeidstakerne kunne tenke seg å jobbe etter at de fikk rett til pensjon. Her svarte 54 % at de ønsket å fortsette i arbeid. Dette tallet har vært stigende de siste årene og man kan regne det som sannsynlig at det vil fortsette. Når deltakerne i undersøkelsen ble spurt når de kunne tenke seg å pensjonere seg dersom de fikk velge helt fritt, ble det et gjennomsnitt på 65 år. Dette er sannsynligvis et lavere tall enn hva regjeringen ønsker, men samtidig kan det muligens forklares med at dette er et utvalg med stor spredning i alder. Når man er 30 år er det kanskje vanskelig å forestille seg å skulle jobbe fram til man er 70. Ser man derimot på svaret som seniorene over 60 år gav, ble det et gjennomsnitt på 66,8 år (Synovate 2011b:22-25).

IA står for inkluderende arbeidsliv. Dette er en avtale som bedrifter kan undertegne, der hovedmålene er å redusere sykefraværet, øke arbeidsdeltakelsen blandt de med funksjonshemninger samt øke pensjonsalderen for seniorer (Faf0 2003:9). For at arbeidsplassen skal komme nærmere disse målene er det en del som iverksetter bedriftspolitiske tiltak, som for eksempel retter seg mot seniorpolitikk. Seniorpolitikk kan forklares på følgende måte. "alle former for tiltak eller virkemidler arbeidsgiver benytter seg av i den hensikt å rekruttere flere eldre arbeidstakere til staben, forebygge tidligpensjonering og hindre tidligavgang blant sine arbeidstakere. Det kan, med andre ord, enten være tiltak for *forebygging, fast- holdelse eller integrering*" (Faf0 2006:45). Som en ser inneholder begrepet

seniorpolitikk mange aspekter. Noen typiske tiltak man kan som kan beskrive seniorpolitikken er økonomiske incentiver i form av høyere lønn, eller redusert arbeidstid med full lønn. Det kan også handle om mer ferie, fleksibel arbeidsdag eller mulighet for kompetanseutvikling for å opprettholde kunnskapsnivået i forhold til arbeidsoppgaver.

Samtidig som det stadig blir flere eldre i landet og det er et mål at seniorer skal stå i arbeid lengst mulig, opplever man at den teknologiske utviklingen i verden aldri har skjedd raskere. Dette medfører en utvikling både i forhold til arbeidsmetoder og arbeidsoppgaver i bedriftene. For at denne nye kunnskapen skal kunne tas i bruk er arbeidsplassen avhengige av å ha medarbeidere som har denne kompetansen. Denne utfordringen leder oss over i neste fase der problemstillingen for oppgaven vil bli presentert.

1.2 Problemstilling og forskningsspørsmål

Med bakgrunn i forrige kapittel vil hovedtemaet for denne oppgaven være seniorer i arbeidslivet. Jeg ønsker å belyse dette temaet ved å gå inn på hva slags tiltak som iverksettes for at seniorenene kan stå lengst mulig i arbeid, og hva deres opplevelse at dette er. Da jeg ser at kompetanseutvikling kan spille en viktig nøkkelrolle for å være yrkesaktiv lengst mulig er det dette tiltaket jeg vil fokusere på i denne oppgaven.

Oppgavens problemstilling er derfor hvordan kompetanseutvikling kan være med å bidra til at seniorenene står i jobb lengst mulig. For å finne ut av dette vil jeg benytte følgende forskningsspørsmål:

1. Hvordan tilbud får seniorenene i bedriften om å delta på kompetanseutvikling?
2. Hva er seniorenenes holdninger til kompetanseutvikling og hva motiverer de til å delta

1.3 Innledende forklaringer for bruk av begreper

1.3.1 Begrunnelse for valg av alder for å bli betegnet som senior

Et viktig punkt når man skal snakke om seniorer i arbeidslivet er å vite hvem en senior faktisk er. Begrepet senior blir brukt på flere områder i jobbsammenheng. Man kan for eksempel få tittelen senior som en arbeidstittel, slik som seniorrådgiver eller seniorkonsulent. Selv om en

person som innehar seniortittelen mest sannsynlig har mer kompetanse enn en med juniortittel, trenger man ikke nødvendigvis være senior i alder for å få denne tittelen. Samtidig som begrepet brukes i yrkestitler blir det også brukt om medarbeidere som er seniorer i form av en bestemt alder. Det er denne gruppen denne oppgaven tar for seg. Men hvordan skal man definere når man går over til å bli en senior?

"Aldringen skjer i et samspill mellom individer i forandring og omgivelser i forandring, og det ene kan ikke ses isolert fra det andre [...]I praksis skjer aldringen i et samspill, der det er vanskelig å avgjøre hvor mye som skyldes arv og hvor mye som skyldes miljø." (Solem 2007:14). Dette betyr at det kan være individuelle forskjeller på hvem som faller inn under kategorien senior når. Det finnes også mange forskjellige tall på når man kan regnes som senior. FN opererer for eksempel med at man er senior fra fylte 45 år (Senter for seniorpolitikk a). Dette er en forholdsvis lav alder, men må ses i sammenheng med at FN er internasjonalt og opererer i land der antatt levealder er lavere enn i Norge. Det er derfor naturlig at alderen for begrepet senior settes noe lavere. Senere vil oppgaven bruke en del plass på å ta for seg norsk seniorpolitisk barometer for 2011. Her har både ledere og arbeidstakere som deltok svart på spørsmål om når man skal begynne å bruke begrepet senior. Blandt lederne var det gjennomsnittlige svaret 55,5 år (Synovate 2011a:8), mens blant arbeidstakerne var svaret 57,7år (Synovate 2011b:27). Ut i fra denne informasjonen har jeg valgt å definere senioren som den gruppen arbeidstakere med alder fra 55 år og oppover, da jeg ser dette mest hensiktsmessig ut fra oppgavens problemstilling.

1.3.2 Bruk av begrepet seniorpolitikk

En avklaring som bør være på plass innledningsvis er bruken av begrepet seniorpolitikk. Innledningsvis ble det viet plass til å redgjøre for hva som ligger i dette ordet, samtidig ser jeg behov for å redgjøre og forklare hvorfor det er seniorpolitikk som blir brukt i denne oppgaven. Yrkestitler som inneholder ordet senior og kan gi positive assosiasjoner i forhold til kompetanse og er generelt et akseptert ord. Begrepet senior som betegnelse på eldre i arbeidslivet er derimot et ord som en del mennesker har negative assosiasjoner til. Even Bolstad er daglig leder i i HR Norge og har kommet med følgende uttalelse om begrepet seniorpolitikk. " Med en gang du begynner å snakke om seniorpolitikk følger lett diskriminering og stakkarsliggjøring etter, og det synes ikke jeg er det som bør være virksomhetenes agenda" (Senter for seniorpolitikk a). Han og mange andre ønsker derfor å

benytte seg av begrepet livsfasepolitikk i stede. En livsfasepolitikk kan både gå ut på generelle tiltak som er rettet mot alle i bedriften, samt særskilte tiltak for enkeltgrupper. I tillegg til seniorer vil dette for eksempel kunne være småbarnsforeldre som kan ha behov for en fleksibel hverdag. Ved å benytte seg av begrepet livsfasepolitikk vil det kunne være mindre stigmatiserende for blandt andre senioren som kan bli en uthengt gruppe fordi de kan trenge tilpasning i arbeidsdagen (Fafo 2006).

Samtidig som hensikten med begrepet livsfasepolitikk er god, vil et raskt søk på google vise at dette begrepet ofte dukker opp sammen med seniorpolitikk. Dersom begrunnelsen for å bruke livsfasepolitikk bare er fordi det virker mindre stigmatiserende, samtidig som man kun lar det inneholde tiltak for seniorer og ikke andre aldersgrupper, kan man påstå at mye at grunne til å bruke dette begrepet er borte. I tillegg bør man kunne kalle en spade for en spade, der det er tiltak som er rettet mot seniorer, uavhengig om det er en del av en livsfasepolitikk eller ikke, vil det kunne fremstå som noe tungvind å forklare hvem man egentlig sikter til om senior skal være et tabubelagt ord. Siden denne oppgaven spesifikt handler om seniorer har jeg derfor valgt å bruke begrepet seniorpolitikk fordi det kort og konsist beskriver målgruppen de politiske tiltakene er iverksatt for.

1.4 Oppbygging og gjennomføring

Denne oppgaven er delt inn i seks hoveddeler, inklusiv innledningen. Den første delen oppgaven kommer til etter denne er teoridelen. Her vil jeg begynne med å presentere Nordhaug sin teori om kompetanse og hans bruk av dette begrepet, før jeg går over til å se på seniorennes situasjon i dagens arbeidsliv. Her vil det bli brukt både teori og forskningsrapporter for å belyse ulike temaer, som blandt annet mulighet for deltakelse i kompetanseutviklingstilbud og motivasjon. Til slutt vil jeg presentere utdrag fra noen tidligere forskningsrapporter som omhandler denne oppgavens tema.

Etter teorien er det tid for å se litt nærmere på metode. Her vil jeg presentere den kvalitative forskningsmetoden og detaljer innenfor denne som jeg har brukt i undersøkelsen jeg har utført.

Analysedelen kommer som kapittel nummer fire i denne oppgaven. Her vil jeg presentere de funnene jeg har kommet fram til, sortert etter temaene tilbud om kompetanseutvikling, miljø for læring og til slutt motivasjon.

På bakgrunn av analysedelen kommer det ett diskusjonskapittel som har til hensikt å sette funnene mine opp mot teoriene som har blitt presentert i kapittel to. Her vil jeg forsøke å svare på forskningsspørsmålene mine og drøfte de resultatene som har kommet fram.

Til slutt har oppgaven ett avsluttende kapittel. Her vil jeg forsøke å samle trådene, gi en vurdering av mulige feilkilder til forskningen jeg har utført, i tillegg til å si noe om hva det behøves å forske mer på innenfor dette fagfeltet.

2 Teori

2.1 Kompetanseutvikling

2.1.1 Definisjon av begrepet kompetanse

Det finnes mange ulike teorier om og definisjoner av kompetanse. Denne oppgaven har valgt å basere seg på definisjonen til Odd Nordhaug. Han mener at begrepet kompetanse inneholder både kunnskaper, ferdigheter og evner. ”Kunnskap kan i denne sammenhengen noe enkelt forstås som ulike former for informasjon som er mer eller mindre organisert hos individet, ferdigheter som kapasiteter til å handle på bestemte måter, herunder utføre konkrete oppgaver, og evner som medfødte, potensielle kapasiteter til å utvikle ferdigheter eller kunnskap” (Nordhaug 2004b:28).

I tillegg til at Nordhaug har med tre komponenter i definisjonen av begrepet, har han også valgt å dele inn kompetanse på fire ulike nivåer etter hva kompetansen brukes til og hvor oppgavespesifikk den er. Det første nivået han opererer med er metakompetanse. ”Dens betydning ligger i at den på individnivå representerer en slags infrastrukturelle kunnskaper, ferdigheter og evner som har et bruksfelt det er vanskelig å avgrense, og som i betydelig grad danner et grunnlag for arbeidsytelse generelt sett.” (Nordhaug 2004d:56). Typiske eksempler på metakompetanse kan for eksempel være lese- og skriveferdigheter, kunnskap om samfunnet, eller evne til å samarbeide med andre mennesker. Denne type kompetanse kan utvikles gjennom hele livet, slik som samarbeidsevnen. Allerede fra tidlig alder settes det krav til at man skal kunne samarbeide gjennom for eksempel lek eller skoleoppgaver, på samme måte som man ofte må kunne fungere i teamarbeid på arbeidsplassen. En ny form for metakompetanse som har dukket opp i nyere tid er bruk av IKT. Oppgaven vil komme tilbake til dette på flere tidspunkt.

Det andre nivået for kompetanse er operativ standardkompetanse. Denne kompetansen kan kjennetegnes ved at den ”...omfatter et bredt spekter av generell fagkunnskap og faglige ferdigheter som er praktisk eller teknisk orientert i den mening at de er knyttet til utførelsen av enkeltoppgaver eller et begrenset sett av arbeidsoppgaver.” (Nordhaug 2004d:57). Kjennetegnene på denne type kompetanse kan typisk være generell kunnskap men om et avgrenset tema innenfor et fagområde. Denne kunnskapen kan for eksempel oppnås gjennom

studier eller yrkesfaglige utdanninger. Denne kunnskapen kan for eksempel være å kjenne til og kunne bruke bestemte dataprogrammer man trenger for å utføre en jobb, slik som office eller kunnskap om økonomi og kjenne prinsippene for å føre regnskap. I tillegg til IKT-ferdigheter er det selvfølgelig andre områder også, slik som for eksempel å legge asfalt, eller jobbe med hjertepasienter på et sykehus. En utfordring med denne kompetansen kan man se i forhold til utvikling av nye arbeidsmetoder eller teknologi. Det er ikke nødvendigvis slik at den måten å operere hjertepasienter på som man lærte gjennom legestudie kan brukes 30 år senere. Det er derfor viktig å fornye denne kompetansen når det kommer noe nytt.

Intraorganisatorisk kompetanse er den neste kompetansetypen. Innholdet her "...er organisasjonsspesifikke, men ikke oppgavespesifikke. Disse må per definisjon bygges opp og videreutvikles innenfor den enkelte bedrift, etat eller institusjon" (Nordhaug 2004d:58). Nordhaug påpeker at denne type kompetanse gjerne oppstår gjennom uformell læring. Oppgaven vil komme tilbake til begrepet uformell læring litt senere. Typiske eksempler på denne type kompetanse er ofte knyttet til kunnskap om en bestemt organisasjon eller arbeidsplass. Det kan for eksempel handle om kjennskap til bedriftens hierarki og nøkkelpersoner man kan kontakte, eller forståelse av typiske interne begreper en bedrift bruker. En kan tenke seg at mye av denne kompetansen for eksempel kan oppnås gjennom introduksjonskurs for nyansatte i en bedrift, eller rett og slett gjennom å observere og prate med andre kollegaer. Dette er en type kompetanse det kan være vanskelig å lese seg til eller å lære på andre måter uten å ha direkte kontakt med bedriften eller organisasjonen. Dette vil i stor grad gå på interne rutiner og internt språk, og dette vil man mest sannsynlig tilegne seg gjennom å være en del av kulturen på arbeidsplassen

Den siste av de fire kompetansetypene er unik kompetanse. "Unik kompetanse refererer til kunnskaper, ferdigheter og evner som er særegne for én enkelt organisasjon, og som kan anvendes i utførelsen av én enkelt eller et sterkt begrenset spekter av konkrete arbeidsoppgaver" (Nordhaug 2004d:59). I likhet med intraorganisatorisk kompetanse er den unike kompetansen organisasjonsspesifikk, men den skiller seg ut ved at den også har en høy grad av oppgavespesifikkhet. Eksempler som Nordhaug kommer med på den unike kompetansen er blant annet interne rutiner og prosedyrer på arbeidsplassen, og bruk av teknologi som er spesifikk for den bestemte bedriften. Den unike kompetansen vil ofte være viktig for at de ansatte skal kunne utføre arbeidsoppgavene sine på en tilfredsstillende måte.

Som en kan se opererer Nordhaug med en vid definisjon av begrepet kompetanse, og dette er en av hovedgrunnene til at denne oppgaven baserer seg på hans bruk av begrepet. Jeg ser det som hensiktsmessig å benytte en vid begrepsforståelse fordi kompetanseutvikling i arbeidslivet kan skje på mange plan, slik Nordhaug belyser gjennom sin klassifisering av fire typer kompetanse. I denne oppgaven har det innledningsvis blitt nevnt at det er benyttet kvalitative intervjuer for å innhente informasjon. Det ble i denne forbindelse antatt at de ulike informantene kunne besitte svært forskjellige erfaringer med kompetanseutvikling, både i form av metode og innhold. Ved å velge en definisjon på kompetanse som favner mye håpet jeg å kunne få mest mulig data fra informantene uten at de ville bli begrenset av en snever begrepsoppfatning.

2.1.2 Kompetanseutvikling – hvorfor og hvordan

Til nå har oppgaven sett på hvordan man kan definere kompetanse og de fire kompetansetyperne som Nordhaug opererer med. I dette kapittelet skal gå nærmere inn på hvorfor det er behov for kompetanseutvikling, og hvordan man kan planlegge og gjennomføre kompetanseutvikling ved bruk av kompetansekjeden.

Det finnes mange grunner til at en bedrift ønsker å satse på kompetanseutvikling. For det første har det skjedd store endringer i hva slags arbeid næringslivet har behov for. Fordi det er billigere å drive produksjon i andre land har mye av disse arbeidesoppgavene blitt flyttet ut av landet og det har blitt flere jobber innenfor administrasjon og utvikling her hjemme. I tillegg har den produksjonen som er igjen blitt mer avansert, og den krever høyere kompetanse. For det andre har spesielt offentlig sektor en utfordring i forhold til effektivisering og rasjonering av ressurser. Arbeidet som finnes har blitt mer komplekst og abstrakt, noe som gjør at det i større grad er menneskene som produserer verdier, og ikke maskinene. Dette fører også til at kompetanseutvikling er viktig for å holde på kunnskapen i bedriften. Man må hele tiden sørge for å beholde kjernekompetansen, enten gjennom å tilby attraktive arbeidsforhold så medarbeiderne ikke slutter eller å gi opplæring innenfor området. I tillegg skjer det store og raske endringer innen for eksempel teknologi, og for å være konkurransedyktig som bedrift må man sørge for å besitte den nye kunnskapen (Nordhaug 2004a).

Som en har sett ovenfor kan det være flere grunner for at en bedrift har behov eller ønsker å satse på kompetanseutvikling. Samtidig kan man fort mislykkes dersom man ikke har en konkret plan for hvordan kompetanseutviklingen skal gjennomføres. Nordhaug anbefaler at

man setter kompetanseutviklingen i et system og benytter seg av punktene i kompetansekjeden for å kunne jobbe mest mulig målrettet og lønnsomt. Det første punktet er planlegging av kompetanse. I denne første fasen er det viktig for bedriften å kartlegge hva slags kompetanse det faktisk er behov for. Det vil være lite lønnsomt for bedriften å satse på et område som noen medarbeidere allerede kan noe om, eller kompetanse det egentlig ikke er behov for. Her kan det være hensiktsmessig å benytte en gapanalyse for å kartlegge nåværende kompetanse blandt de ansatte og se hvor man trenger påfyll i forhold til der bedriften ønsker å være.

Etter at kartleggingen er ferdig, må bedriften finne ut hvordan den skal anskaffe den nye kompetanse. Avhengig av om det er et kortvarig behov for en bestemt kompetanse eller ikke, må man vurdere om det skal leies inn konsulenter med den riktige kompetansen for en periode, om man skal ansette nye medarbeidere, eller om man skal utvikle kompetanse til medarbeiderne som kjenner bedriften og dens rutiner godt. Den tredje fasen handler om utvikling av kompetanse. Her må man finne den eller de metodene for kompetanseutvikling som passer best i forhold til hva som skal læres. Her finnes det mange muligheter, både interne og eksterne kurs, e-læring også videre. Den siste fasen som Nordhaug snakker om er konfigurasjon og utnyttelse av kompetanse. På dette stadiet skal bedriften kunne få igjen for den kompetanseutviklingen de har planlagt og gjennomført. Det er ikke gitt at en bedrift oppnår suksess med den kompetanseutviklingen de har gjennomført. Mange faktorer kan spille inn her. Det kan for eksempel være mangelfull tilrettelegging på arbeidsplassen som gjør at det er vanskelig for medarbeiderne å utøve den nye kunnskapen. Et eksempel på dette kan være at enkelte oppgaver skal utføres på pc, men at det ikke finnes nok pcer på arbeidsplassen til at dette kan gjøres i praksis. Det er derfor viktig å legge forholdene til rette så den nye kompetansen kan brukes (Nordheim 2004c).

Opgaven har tidligere nevnt uformell læring i forbindelse med intraorganisatorisk kompetanse. Man kan sette et skille mellom formell og uformell læring. Nordhaug har utformet pyramidemodell hvor uformell læring ligger nederst og formell læring finner sted i den øverste delen. Jo høyere opp i pyramidene man kommer, jo færre deltakere i opplæringen. De nederste stadiene består av ubevisst og ikke-planlagt læring, det midterste er planlagt men uformelt, mens de to øverste er formelle med henholdsvis uten og med avsluttende eksamen (Nordhaug 2004c:42). Denne oppgaven vil i hovedsak ta for seg de tre øverste nivåene i pyramidene, da det i forskningen min er lagt vekt på at kompetanseutviklingen må være i regi

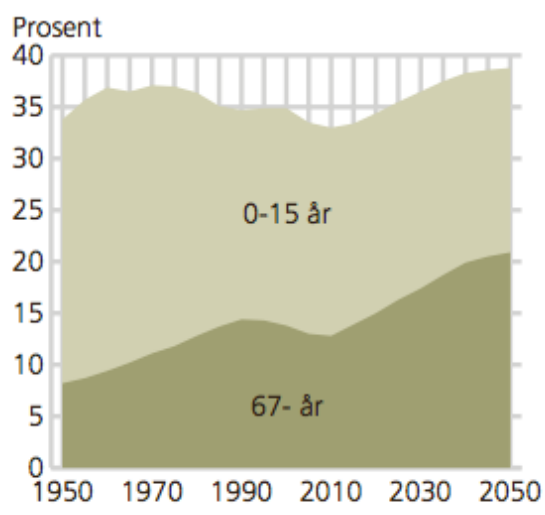
av arbeidsplassen. Selv om det er lagt begrensninger i forhold til hvilke nivå i pyramiden læringen på finne sted på, finnes det mange former for kompetanseutvikling på disse nivåene. Det kan være både interne og eksterne kurs eller foredrag, e-læring, fagdager også videre.

2.2 Seniorer i dagens arbeidsliv

2.2.1 Bakgrunnen for ny pensjonsordning og antatte effekter av denne

I årene som kommer vil andelen av eldre innbyggere i Norge øke, samtidig som andelen av befolkningen i arbeid blir lavere. Dette har flere årsaker. For det første begynner vi nå å se effekten av de høye fødselstallene som kom etter andre verdenskrig. På 50-tallet var det cirka 8 % av befolkningen som ble 67 år eller eldre. Prognoser fra og med 2015 viser at vi kan forvente en økende andel av eldre i befolkningen, henholdsvis på 17 % i 2030 og 21 % i 2050. For det andre har vi forholdsvis lave fødselstall i Norge i dag. Dette fører til at vi i 2050 kan oppleve at det er en like stor andel unge under 15 år som det er eldre over 67 år (SSB 2009).

Andel barn og unge og eldre i befolkningen



Figur 2.1 grafisk fremstilling av unge og eldre i befolkningen (SSB 2009)

Figur 2.1 viser at de unge og eldre i Norge i 2050 kan utgjøre cirka 40 % av befolkningen. Dette vil si at det er 60 % av befolkningen som i prinsippet kan være yrkesaktive, og være med på å bidra til velferdssamfunnet gjennom arbeid og innbetaling av skatt. Samtidig er det viktig

å påpeke at dette tallet i virkeligheten er lavere. Over 40 % av befolkningen har videregående utdanning, 28 % har høyere utdanning på høyskole og universitetsnivå, i tillegg har cirka 7 % av befolkningen høyere utdanning på mer enn fire år (SSB 2011). Dette betyr at den tidligste alderen for sysselsetting for de med høyere utdanning er henholdsvis 22 år ved 3 års utdanning og 24 år ved 5 års utdanning. Dette forutsetter at man ikke har noen friår underveis, og fullfører studiet på normert tid. Konsekvensen av dette er at det blir færre innbyggere som er ute i arbeid, i tillegg til at man er yrkesaktiv færre år enn tidligere fordi økt utdanningsnivå fører til at man begynner yrkeskarrieren på et senere tidspunkt enn før.

Som en kunne se i forrige avsnitt øker andelen eldre i samfunnet, samtidig som det fødes færre barn og utdanningsnivået har blitt høyere. Disse tre faktorene er med å bidrar til at det er en mindre andel av befolkningen som er yrkesaktiv og sørger for at velferdssamfunnet består. Samtidig ser man nå endringer i samfunnet som skjer på grunn av denne situasjonen. Et tiltak som har blitt iverksatt er en ny pensjonsordning som tredde i kraft fra 2011. Regjeringen forklarer bakgrunnen for endringen på denne måten ” Et økonomisk og sosialt bærekraftig pensjonssystem innebærer at pensjonssystemet over tid ikke medfører for stor økonomisk belastning for de yrkesaktive. Det er viktig at de yrkesaktive har både evne og vilje til å finansiere pensjonssystemet.” (Arbeidsdepartementet). I tillegg legger de også vekt på at den tidligere pensjonsreformen førte til store økonomiske utgifter for folketrygden og at ordningen derfor måtte endres for å bli bærekraftig. I den nye pensjonsordningen åpnes det for å ta ut pensjon fra man er 62 år, så fremt man har tjent mer enn minstepensjonsnivået. Ordinær pensjonsalder er fremdeles 67 år. Et viktig punkt i den nye ordninger er at utbetalingene vil være avhengig av forventet levealder, og den fastsettes fra året man fyller 61 år. Dersom man velger å ta ut pensjon før man fyller 67 år vil man selv måtte bære den økonomiske kostnaden det kan føre med seg i form av lavere utbetaling (Arbeidsdepartementet). Med den nye pensjonsrefomen skaper man altså større fleksibilitet i form av at arbeidstakerne kan velge selv når de ønsker å pensjonere seg. Samtidig kan dette få negative økonomiske konsekvenser for enkelte arbeidstakere fordi de må være yrkesaktive lenger enn de kanskje ønsker for å oppnå en pensjon på et visst økonomisk nivå.

2.2.2 Senkarriere

Som en kunne se i forrige kapittel har man en stadig økende andel seniorer i Norge, og det har nå kommet en ny pensjonsreform som belønner arbeidstakere til å stå lenger i arbeid med en

høyere pensjonsutbetaling enn ved tidligere pensjon. I en undersøkelse utført av Synovate som oppgaven vil komme nærmere inn på i neste delkapittel, har det blitt stilt spørsmål om arbeidstakerne gleder seg til å gå av med pensjon. Her har andelen som gleder seg gått ned fra 39 % i 2010 til 33 % i 2011. Dette er etter at den nye pensjonsreformen trådte i kraft. Det kan være flere faktorer som spiller inn på disse svarene, men det stilles spørsmål fra Synovate sin side om det kan ha noe med forventninger til pensjonsalder å gjøre. Som oppgaven har vært inne på tidligere kan det være at en del arbeidstakere må arbeide lenger for å få utbetalt en tilfredsstillende pensjon, og denne økonomiske faktoren kan være en bekymring for de som ønsker tidlig pensjonering (Synovate 2011b:14). En ny mulighet som har åpnet seg med den nye pensjonsformen er å kombinere arbeid og pensjon. På denne måten kan man for eksempel ta ut full pensjon fra man er 62 år samtidig som det ikke er lagt noen begrensninger på hvor lenge eller hvor mye man kan arbeide ved siden av. Dette betyr i praksis at man kan ta ut pensjon samtidig som man fortsetter i 100 % stilling på sin gamle arbeidsplass. Dette kan kanskje skje fordi seniorenne håper dette vil gi en bedre inntekt enn å bare jobbe eller bare være pensjonist. Synovate peker her på at det kan være en utfordring for myndighetene å informere om skattesystemet rundt dette fordi man kan komme til å trekke en langt høyere skatt av pensjonen enn det som er nødvendig ved å velge denne ordningen. Samtidig viser deres undersøkelse at så mange som 76 % av arbeidstakerne vurderer å ta i bruk en kombinasjon av lønnet arbeid med pensjon (Synovate 2011b:50).

Som en ser er det en stor andel av seniorenne som ønsker å jobbe lenger når de har passert 60 år, noe som vil være positivt for samfunnet, men hvordan vil de resterende årene i arbeidslivet se ut? Og hvordan er mulighetene deres for å fortsette å være yrkesaktive i praksis med å få tilgang til nye arbeidsoppgaver og kompetanseutvikling på lik linje med yngre kollegaer?

2.3 Seniorenes mulighet for kompetanseutvikling

2.3.1 Det økonomiske aspektet i forhold til kompetanseutvikling

Et punkt som utvilsomt er viktig i dagens arbeidsliv er økonomisk lønnsomhet. Bedriftene ønsker å gå i overskudd og tjene mest mulig penger, derfor vil det være behov for å vurdere de ulike kostnadspostene på budsjettet. Kompetanseutvikling er en av de postene som det kan være viktig å vurdere nytteverdien av. Skal man bruke penger på å leie inn en ekstern foredragsholder, hvor mange skal delta på opplæringen, og hvor mange timer kan man bruke

på det uten at man taper for mye penger i form av tapt arbeidstid? Dette er spørsmål det vil være viktig å stille seg. I nedgangstider kan det fort skje at tilbud om kompetanseutvikling blir nedprioritert fordi man vil spare penger. Samtidig er det ofte for dårlig kartlegging av faktiske kostnader av kompetanseutviklingen i forhold til hva bedriften faktisk har mulighet til å tjene ved å ha medarbeidere som har den nye kompetansen. Dette kan blant annet skyldes for dårlig oppfølging og kontroll av kompetanseutnyttelsen i ettertid (Statskonsult 2001:9). Når man skal gi et nytt tilbud om kompetanseutvikling på arbeidsplassen, vil det ofte være behov for å gjøre en utvelgelse av hvem som skal få muligheten til å delta, avhengig av behov og kapasitet. Nedenfor vises det en oversikt over deltagelse i kompetanseutvikling basert på alder og om det er et tilbud som arbeidsgiver betaler for.

Age group	Participation rate (%)	
	Total	Paid for by the employer
15 – 24 years	38.8	16.0
25 – 44 years	35.6	25.7
45 – 54 years	30.8	22.6
55 – 64 years	23.3	17.4
Total	34.2	22.7

Figur 2.2 Deltakelse i kompetanseutvikling (Tikkanen m.fl. 2002:20)

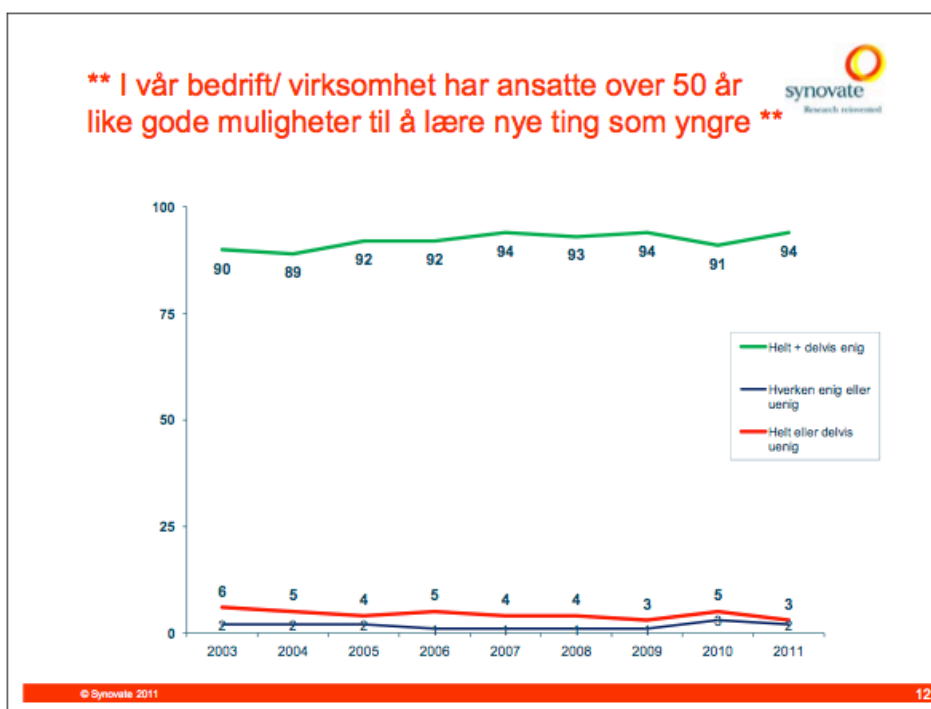
I figur 2.2 kommer det klart fram at den laveste deltakerprosenten finner sted blant de over 55 år. I tillegg viser det seg at arbeidsgiver i større grad bruker penger på å betale for kompetanseutvikling blant arbeidsgruppen mellom 25 og 54 år i forhold til de eldste. Når gruppen med de eldste deltakerne ble spurt om grunnen for at de ikke deltok var det mange som svarte at de ikke fikk tilbud om det (Tikkanen m.fl. 2002:20). Dette kan tyde på at arbeidsgivere kanskje er mindre villig i å investere i de eldre medarbeiderne i forhold til de yngre. De neste delkapittelene vil ta for seg mulige forklaringer på dette.

2.3.2 Mulighet for å lære på arbeidsplassen

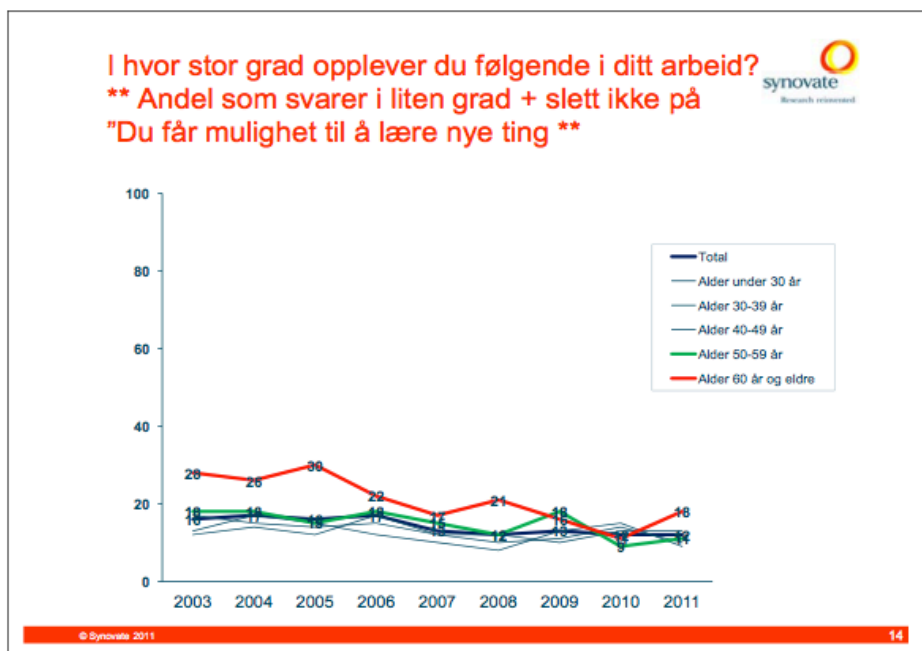
På oppdrag fra Senter for seniorpolitikk har Synovate laget forskningsrapporten ”Norsk seniorpolitisk barometer 2011” som består av de to delene ”ledere i arbeidslivet” og ”yrkesaktiv befolkning”. Bakgrunnen for undersøkelsen er SSPs arbeid for å sikre at arbeidstakere som er over en viss alder blir stående i arbeidet lengst mulig og at arbeidsgivere legger forholdene til rette for dette. Derfor er det stilt en rekke spørsmål som har relevans for at disse målsettingene skal kunne nås.” (Synovate 2011a:2). Informasjonen som Synovate har

Samlet inn i 2011 har blitt sammenlignet med informasjon innhentet i 2003 hvor de samme spørsmålene i stor grad var blitt stilt. Synovate har benyttet en kvantitativ spørreundersøkelse utført per telefon for å innhente svarene. I den delen som omhandler lederne har de ”...intervjuet daglige ledere eller deres stedfortredere i et landsrepresentativt utvalg bestående av ca. 600 bedrifter med 10 eller flere ansatte. I tillegg er det intervjuet daglige ledere eller deres stedfortredere i et landsrepresentativt utvalg bestående av ca. 150 offentlige etater innen stat og kommune.” (Synovate 2011a:2). Følgende informasjon blir gitt om utvalget av yrkesaktive ” I denne perioden har vi intervjuet et landsrepresentativt utvalg av den yrkesaktive del av befolkningen som vanligvis utgjør ca. 2/3 av et vanlig befolkningsutvalg. Utvalget består av netto 1000 personer over 15 år.” (Synovate 2011b:2). I tillegg kommer det fram at det er en jevn fordeling mellom de som jobber i privat sektor og de som jobber i offentlig, samtidig som 42 % av arbeidstakerne over 60 år jobber i kommunen (Synovate 2011b:5). Disse undersøkelsene har i stor grad vært med på å legge grunnlaget for min kvalitative undersøkelse,

En viktig forutsetning for å kunne delta i ulike tilbud om kompetanseutvikling er at man faktisk får tilbud om å delta. Synovate har i sin undersøkelse stilt spørsmål til både ledere og yrkesaktive om tilbudet de ansatte får.



Figur 2.3 Ledernes svar på de ansatte over 50 år sine muligheter for å lære nye ting. (Synovate 2011a:16)



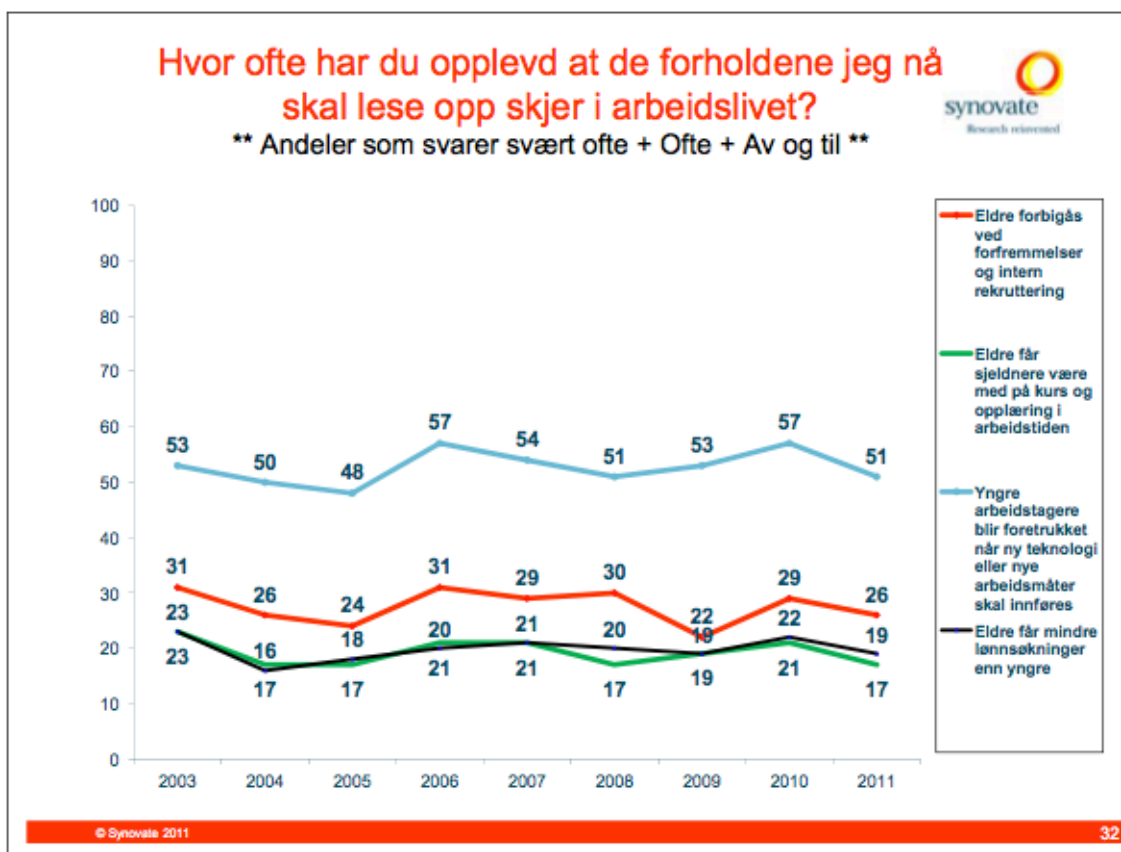
Figur 2.4 Ansatte sitt syn på muligheter for å lære nye ting på arbeidsplassen. (Synovate 2011b:20).

Som en ser mener de fleste på ledernivå at arbeidstakere over 50 år har gode muligheter til å lære nye ting på arbeidsplassen, samtidig som de fleste arbeidstakere er enige om det samme. Det er også viktig å huske på at det kan være momenter som ikke kommer fram i tabellen. For eksempel skriver Synovate at det er flere ledere som har svart at de er enig, i offentlig virksomhet i forhold til privat (Synovate 2011a:16). Dette betyr at det kan være vanskeligere for seniorer i private bedrifter å få den samme utviklingen. Samtidig kunne en se tidligere i oppgaven at det er en høyere andel av eldre arbeidstakere i kommunal sektor i forhold til de andre, så kanskje kan det være en sammenheng mellom tilbud og behov hos de ansatte. Siden det er flere eldre i offentlig sektor kan det også være behov for mer kompetansepåfylling her. Til tross for at de to figurene ovenfor samsvarer er det allikevel en ting det er verdt å merke seg. 94 % av lederne mener at det er gode muligheter for å lære på arbeidsplassen, men bare 82 % av de yrkesaktive over 60 år mener det samme. Dette utgjør et signifikant gap på 12 %. Selv om flesteparten av arbeidstakerne opplever muligheter for å lære på arbeidsplassen er det viktig å ikke glemme den andelen som ikke opplever dette. Mye kan tyde på at en del av medarbeiderne som er i arbeidslivet etter fylte 60 år er forholdsvis spreke og har et ønske om å være i arbeid. Det har vist seg at en del av disse arbeidstakerne ikke er mer opptatt av å gå av med pensjon enn andre arbeidstakere (Synovate 2011b:16). Hvis man da ikke legger forholdene til rette for at de skal kunne utvikle seg og lære nye ting på jobben, kan dette føre

til at medarbeiderne går ut i pensjon tidligere enn de hadde tenkt. Med mindre dette var hensikten fra arbeidsplassen sin side å ikke tilby muligheter for læring, er dette noe både arbeidsplassen, arbeidstakeren og samfunnet vil tape på.

2.3.3 Diskriminering på arbeidsplassen

Dersom overnevnte scenario viser seg å være tilfelle i noen situasjoner kan man snakke om diskriminering. Diskriminering kan forekomme både i forhold til kjønn, funksjonsnedsettelse og andre forhold i tillegg til alder. I en undersøkelse utført av Fafo kommer det fram at så mange som 40 % av nåværende og tidligere arbeidstakere i staten som er over 55 år har opplevd diskriminering som følge av alder på arbeidsplassen. Denne diskriminering så ut til å være spesielt utbredt i yrker innenfor forsvaret, akademiker- og høyskoleyrker. Det er bare halvparten som opplever det samme innenfor typiske arbeideryrker (Fafo 2003:43).



Figur 2.5 Arbeidstakeres opplevelse av diskriminering av seniorer (Synovate 2011b:37)

I figur 2.5 er det stilt flere spørsmål som går på de eldres arbeidssituasjon. Figuren ovenfor er basert på arbeidstakernes svar i forhold til de som opplever diskriminering fra Synovate sin undersøkelse, det finnes også en tilsvarende besvarelse for lederne. Det første punktet som kan være verdt å merke seg er at 26 % av arbeidstakerne mener at de eldre blir forbigått ved forfremmelse og intern rekruttering. Man kan ikke vite hva slags faktorer det er som egentlig ligger bak denne type valg, men det er klart at alder kan ha en påvirkning her. Blant lederne er denne oppfatningen noe mindre, her mener cirka 21 % at de eldre forbigås. I undersøkelsen til Fafo er det diskriminering i forhold til lønn- og stillingsopprykk som blir oppgitt som den vanligste formen for diskriminering.

Et annet punkt her som blir spesielt viktig for denne oppgaven er diskriminering i forhold til ny teknologi og arbeidsmetoder. 52 % av arbeidstakerne, og hele 56 % av lederne oppgir at de har opplevd diskriminering ved at yngre arbeidstakere blir foretrukket ved innføring av ny teknologi og nye arbeidsmetoder. Det blir oppgitt at diskrimineringen av alle de fire punktene virker noe mer utbredt i privat sektor i forhold til i offentlig (Synovate 2011a:13-14). Det kan være flere grunner til at det skjer en diskriminering ved innføring av ny teknologi og arbeidsmetoder som kanskje kan forklare resultatene som kom fram i undersøkelsen. Dersom man er klar over at en ansatt snart skal gå av med pensjon vil det kanskje ikke lønne seg økonomisk å inkludere denne personen i ny teknologi, så fremt han eller hun kan fortsette å utføre arbeidsoppgavene sine med den gamle. I tillegg kan opplæringen være så tidkrevende at den ikke vil bli ferdig før den ansatte slutter. Samtidig må en ta høyde for at ikke alle som har svart at de har opplevd denne type diskriminering i arbeidslivet har hatt en umiddelbar plan om å pensjonere seg. For denne gruppen kan det legges store hindringer for deres videre yrkeskarriere om de ikke får delta i denne type opplæring.

2.3.4 Seniorenes evne til å lære noe nytt

Som en kunne se i forrige avsnitt opplever en del seniorer diskriminering på arbeidsplassen både i form av å ikke bli foretrukket ved forfremmelser, og ved bruk av ny teknologi og nye arbeidsmetoder. I tillegg viser figur 2.5 at det også diskrimineres ved at eldre i mindre grad får være med når kurs og opplæring i arbeidstiden finner sted. Dersom senioren skal gå av med pensjon i løpet av kort tid kan det i noen grad forsvares slik det ble argumentert ovenfor, men hva er grunnen til denne diskrimineringen i andre tilfeller?

Et spørsmål man kan stille seg vil her være de eldres evner til å lære nye ting. Det finnes flere syn på seniorennes evner til å tilegne seg ny kompetanse. Det har blant annet blitt hevdet at seniorennes evne til å få nye abstrakte ferdigheter synker med alderen. Selv om dette vil gi lite utslag i prestasjoner på jobben er det en tendens til at de blir oppfattet som tregere. Dette gir spesielt utslag i opplæring innenfor IKT, noe oppgaven vil komme tilbake til litt senere (Lahn 2003:131). ”Økt reaksjonstid i kompliserte situasjoner har med økt tidsbruk på kognitive operasjoner å gjøre. Det kognitive arbeidet (tankearbeidet) som tar tid, består her dels i å oppfatte og tolke situasjonen og dels i å velge en handling. Kognitive aldersforandringer viser seg også i at hastigheten i tilegnelsen av nytt stoff blir lavere – at læring tar lenger tid ” (Solem 2007:19). Dersom en legger dette til grunn for valg av hvem som skal få delta på kurs og opplæring, kan det være et argument for å prioritere de yngre arbeidstakerne til denne type tilbud om kompetanseutvikling. Samtidig er det viktig å huske på at mennesker er forskjellige, også i utvikling, og det er naturlig at det finnes variasjoner i hvor langt i aldringsprosessen hos ulike medarbeidere er avhengig av arv og miljø (Solem 2007:14).

Det vil også kunne spille inn hva slags arbeidsoppgaver medarbeiderne har i det daglige. Ting kan tyde på at medarbeidere som sitter med mer komplekse arbeidsoppgaver i hverdagen reduserer risikoen for kognitiv svekkelse, på samme måte som det er funnet en korrelasjon mellom arbeid som gir lite mental stimulering og større sannsynlighet for mental svekkelse (Solem 2007:19). Som en kunne se tidligere i avsnittet gjør ikke den kognitive svekkelsen nødvendigvis utslag i arbeidsprestasjoner selv om arbeidstakeren er eldre. Dette kan blant annet skyldes større kompetanse innenfor fagfeltet i form av tidligere erfaringer og kunnskap. Denne kompetansen kommer gjennom mange år i arbeidslivet og kan være viktig for bedriften i forhold til yngre kollegaer som må lese seg opp eller tilegne seg denne kompetansen underveis for å fatte beslutninger (Solem 2007:19). Dersom en legger denne kompetansen til grunn kan en på den andre siden argumentere for at seniorer kan ha et bedre grunnlag for å tilegne seg ny kunnskap om enkelte ting i forhold til de yngre kollegaene fordi de kan assosiere den med allerede tilegnet kompetanse. Baldin har forsket på dette området og mener at ”The gains in knowledge and wisdom that people acquire with age often enable them to compensate for any losses in cognitive capacities.” (Cervone og Pervin 2008:555). Dette samsvarer i stor grad med det Solem har kommet fram til og viser at seniorer ikke nødvendigvis har noen ulempe i arbeidslivet som følge av alder alene.

Til tross for at forskning kan tyde på en mental kognitiv svekkelse hos senioren vil det være store variasjoner i hvordan denne slår ut hos hvert enkelt individ. I tillegg kan det virke som om det ikke vil være store variasjoner i forhold til andre medarbeidere den perioden senioren er yrkesaktive. Uavhengig av kompetanseutvikling viser det seg at både ledere og arbeidstakere generelt synes at senioren gjør en god jobb. 76 % av arbeidstakerne i undersøkelsen til Synovate mener at en 70åring har like gode arbeidsprestasjoner som kollegaer som er 10-15 år yngre. I tillegg mener 89 % at medarbeidere over 50 år presterer like godt som de under 50 (Synovate 2011b:40-41). Likeledes kan man se at blant lederne svarte de henholdsvis 65 % og 93 % på de samme spørsmålene (Synovate 2011a:19-20). Dersom senioren i arbeidslivet presterer så bra som det kommer fram i denne undersøkelsen, vil det antakeligvis være lønnsomt å satse på videre opplæring blant denne arbeidsgruppen dersom de er motivert for å bli i jobben. I tillegg vises det at 75 % av arbeidstakere over 50 år er like interessert i å lære nye ting som de yngre kollegaene (Synovate 2011b:42). Dette betyr at det i liten grad er viljen til senioren det står på når det gjelder å tilegne seg ny kompetanse.

2.3.5 Bruk av IKT som basiskompetanse

En utfordring som oppgaven så vidt har vært inne på tidligere er bruk av IKT på arbeidsplassen. Store deler av den utviklingen som skjer innenfor arbeidslivet har med teknologi å gjøre. Dette gjelder også for yrker der man tradisjonelt har klart seg uten denne type teknologi før. Dette kan få en del konsekvenser for senioren i arbeidslivet. Dersom de eldre i arbeidslivet ikke mestrer den nye teknologien, vil de fort kunne få problemer med å utføre arbeidsoppgavene sine. Ting kan tyde på at det er en stor andel seniorer som har problemer på dette området. Synovate spurte i sin undersøkelse om arbeidstakere over 50 år hadde dårligere evner til å mestre data og pc i forhold til yngre ansatte. Her svarte 62 % av arbeidstakerne at de var enige i det utsagnet (Synovate 2011b:43). Blant lederne var det 56 % som mente det samme. Det viste seg at en høyere andel innenfor offentlig sektor var enig i utsagnet i forhold til privat sektor (Synovate 2011a:21). Til tross for at svarprosenten var ganske lik, er det 8 % færre på ledernivå som opplever at senioren er svake i bruk av data. Dette kan være tilfældigheter som har gjort at det er en differanse her, men samtidig kan den være verdt å merke seg. Det kan være at lederne ikke er klar over at de eldre arbeidstakerne opplever å ha en kompetanse som er for dårlig i forhold til bruk av data. Dersom ikke dette oppdages, kan det bli en belastning for arbeidstakeren som kanskje ikke opplever å mestre de funksjonene han eller hun føler at trengs i jobben. Det kan også være at medarbeiderne i noen

grad skjuler den manglende kompetansen ovenfor arbeidsgiver for ikke å bli ansett som underkvalifisert.

Selv om det blir holdt opplæring i regi av arbeidsplassen i bruk av ny teknologi, og seniorenene får delta, kan det oppstå utfordringer. Som oppgaven tidligere har vært inne på kan seniorer bruke noe lenger tid på å få nye ferdigheter. Her viste det seg at også når man skulle lære seg konkrete arbeidsoppgaver innenfor for eksempel et dataprogram gjorde de eldre det dårligere enn de yngre. Spesielt når de ble utsatt for et tidspress. I tillegg finnes det som regel ikke forskjellige kurstilbud innenfor det samme området basert på alderen til deltagerne. Dette kan føre til at de eldre får en ulempe, da de ofte mangler basisferdighetene innenfor IKT (Lahn 2003:129). De fleste kurs som tar sikte på å gi opplæring innenfor konkrete oppgaver vil antakeligvis ligge på et høyere nivå enn basiskompetanse for eksempel i bruk av pc. De fleste yngre medarbeidere har gjennom utdanning og fritid opparbeidet seg denne basiskompetansen fra før, og det vil være bortkastet tid dersom de skal delta i opplæring som går ned på basisnivå. I teoridelens første kapittel var oppgaven inne på definisjonen på kompetanse og hvordan Nordhaug hadde valgt å dele inn kompetanse i fire nivåer. I dagens samfunn har dataferdigheter helt klart utviklet seg til å bli en metakompetanse. I dag sitter toåring og spiller spill på nettbrett, man leser nettaviser og leverer selvangivelsen på internett, og man kan til og med bruke pc for å bestille matvarer hjem på døren i stedet for å dra på butikken. Når denne teknologien har blitt en så stor og naturlig del av hverdagen til en del mennesker, er det fort å glemme at ikke alle behersker denne teknologien verken på jobb eller i fritiden.

”For å understreke dette poenget kan nevnes at det utdanningspolitiske miljøet i Norge ser "digital kompetanse" som sentralt i dagens samfunn, sidestilt med andre grunnleggende kompetanser som å kunne lese, skrive og regne. Digital kompetanse regnes altså som "den 4. kompetanse" i sentrale politiske dokumenter” (Rønning m.fl. 2005:21). Det er ikke bare det å kunne benytte seg av skrive- og regneprogrammene som anses som digital kompetanse, Kunnskapsdepartementet vektlegger også at det inneholder å kunne navigere seg fram til bestemte funksjoner og kunne bruke det kritisk.

I Norge har de fleste tilgang til pc, men det er et klart skille der menn er flinkere til å ta den i bruk i forhold til kvinner. Dette viser at det ikke er nok å ha tilgang for å få opp bruken av pc. I tillegg kommer det fram at den eldste aldersgruppen benytter pc i mindre grad enn den øvrige befolkningen, samtidig som også utdanning spiller inn. De med høyere utdanning bruker pc mer enn de med lav (Rønning m.fl. 2005). Når en ser hvor viktig det har blitt med

digital kompetanse, gir dette et tydelig signal om at det er behov for mer opplæring på dette området, særlig når over 60 % av medarbeiderne i Synovate sin undersøkelse mener at seniorer behersker dette dårligere enn yngre kollegaer. En aktør som har tatt konsekvensen av dette er Nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk, forkortet Vox. I 2010 startet Vox opp et kurs i samarbeid med Posten og Bring for å øke basisferdighetene på arbeidsplassen. Gjennom dette tilbudet oppgir 56 % av deltakerne å ha forbedret dataferdighetene sine. Denne opplæringen førte blant annet til at de ansatte begynte å bruke e-post mer enn før, og gjorde dem i stand til å bruke data mer effektivt både på arbeidsplassen og privat. Mange oppgav også at de ønsker å delta på tilbudet fordi de ville mestre jobben sin bedre, og forbrede seg på eventuelle omstillinger og nye arbeidsoppgaver som fører til økt kompetanse innen data (Vox 2011). Dette viser at det kan være svært nyttig for blant annet seniorer å få økt opplæring i basiskompetanse.

2.4 Motivasjon gjennom kompetanseutvikling

2.4.1 Indre og ytre motivasjon

Fram til nå har oppgaven sett på omfanget av tilbud som seniorer får på kompetanseutvikling, og hvorfor kompetanseutvikling vil være viktig både i forhold til seniorennes videre yrkeskarriere og arbeidsplassens behov for medarbeidere med rett kompetanse. Det siste argumentet for at det er viktig å satse på kompetanseutvikling også for seniorer, vil bli presentert i dette kapitlet der kompetanseutvikling blir satt opp mot motivasjon. Motivasjon kan deles inn i to deler, indre og ytre motivasjon. Den ytre motivasjonen kan forklares som atferd der drivkraften for å utføre en handling ligger i en ytre belønning. Kilden til motivasjonen ligger utenfor individet og kan for eksempel være bonuser, status, eller anerkjennelse. Ved den indre motivasjonen er det derimot en tilfredsstillelse inne i individet som gjør at man utfører en handling. Typiske eksempler på dette kan være at man skriver noveller fordi man koser seg med selve skrivingen, eller at man spiller fotball fordi man synes det er gøy. Selv om bieffekten av for eksempel fotball kan være at man blir i bedre form så er det ikke det som er motivasjonen for å bedrive aktiviteten, heller at man trives med selve spillet eller det sosiale (Kuvaas 2008). I Norge har vi en kultur for å legge størst vekt på den indre motivasjonen i arbeidslivet, med typisk myk HRM. ”...indre motivasjon øker med opplevelsen av mening, ansvar og kunnskap, og at kilden til disse opplevelsene er jobber som

krever variasjoner i ferdigheter og som gir grunnlag for oppgaveidentitet og oppgavebetydning samt jobbautoomi og tilbakemeldinger på utført jobb” (Kuvaas 2008:27).

Det blir hevdet at det kan få mange gode effekter for arbeidsplassen dersom medarbeiderne har stor grad av indre motivasjon. For eksempel kan det føre til lavere sykefravær og mindre turnover, og større jobbtilfredshet i forhold til både ledelse, kollegaer og lønn. I tillegg kan man føle en større forpliktelse overfor arbeidsplassen (Kuvaas 2008:27). Når det gjelder kompetanseutvikling, kan dette ses på som en ytre motivasjon. Kompetanseutvikling fungerer i denne saken som en ytre belønning medarbeideren får lov til å delta på. Et viktig poeng å huske på i forhold til ytre motivasjon i form av belønning fra arbeidsplassen er at dette ikke alltid blir oppfattet som positivt av mottakeren. I noen tilfeller kan arbeidstaker rett og slett oppfatte det som at arbeidsgiver har behov for å kontrollere de ansatte. I tillegg er det viktig å merke seg at ytre motivasjon i form av for eksempel pengeutbetaling eller andre goder kan ende med å redusere den indre motivasjonen som allerede fantes før det ytre incentivet kom (Kuvaas 2008).

2.4.2 Motivasjon for å gi noe tilbake til arbeidsplassen

Til tross for at ytre belønninger kan virke demotiverende og mot sin hensikt for arbeidstakeren, vil oppgaven fortsette dette kapittelet med en forutsetning om at tilbud om kompetanseutvikling oppleves positivt. ”Når organisasjoner investerer i sine medarbeidere og for øvrig opptrer på en skikkelig måte over tid, skaper det gode relasjoner mellom medarbeidere og ledelse eller eiere, og det igjen fører til at medarbeiderne ønsker å gi noe ekstra tilbake” (Kuvaas 2008:32). Dette kan ses på som en sosial bytteteori der de ansatte som opplever å få tilbud om kompetanseutvikling ønsker å gi noe tilbake til bedriften. Som oppgaven har vært inne på tidligere kan det være kostnader knyttet til kompetanseutvikling som bedriften kvier seg for å bruke på eldre ansatte fordi de frykter pensjonering i løpet av kort tid. Hvis man derimot legger denne motivasjonsteorien til grunn kan det tyde på at det kan være en investering for bedriften å tilby kompetanseutvikling også til de eldste. Når senioren opplever at bedriften satser på dem, ønsker de forhåpentligvis å gi noe ekstra tilbake, både i form av gode jobbprestasjoner, og i et samfunnsperspektiv å stå lenger i arbeid.

2.4.3 Maslows pyramide og Hertzbergs tofaktormodell

Det finnes mange ulike teoretikere som har utviklet teorier om motivasjon. Denne oppgaven har valgt å fokusere på Maslow og hans teori om behovspyramiden, samt Hertzberg og teorien hans om tofaktormodellen.

Maslows behovspyramide bygger på fem ulike trinn, der hovedprinsippet er at trinnet du er på må bli oppfylt for å komme deg videre til neste trinn. Nederst har man de fysiologiske behovene som mat og drikke, etterfulgt av behovet for trygget og så behovet for tilhørighet. De to øverste trinnene i pyramiden er behovet for selvfølelse og føle seg suksessfull, før man når toppen av pyramiden som handler om selvrealisering (Cervone og Pervin 2008:208). I jobbsammenheng er det hovedsakelig de to øverste trinnene av pyramiden som er interessant for denne oppgaven. En kan anta at arbeidsplassen kan være en arena der individet i stor grad kan få muligheten til å oppfylle disse trinnene. Dette trenger ikke nødvendigvis å ha noe med at de ansatte har drømmejobben, men heller at arbeidsplassen er et sted man tilbringer mye tid. I og med at mennesker søker seg høyere opp på pyramiden når trinnene under er oppfylt kan arbeidsplassen være stedet å oppfylle de neste trinnene rett og slett fordi det er en tilgjengelig arena.

Den andre motivasjonsteorien er som sagt Hertzberg sin tofaktormodell. Denne modellen tar for seg en rekke faktorer som kan spille inn på motivasjonen på arbeidsplassen. Det spesielle med denne modellen er at han har delt inn faktorene på to sider av en skala. Den ene siden tar for seg faktorer som gir motivasjon. Den andre siden tar for seg faktorer som ikke nødvendigvis gir arbeiderne en ekstra motivasjon, men som istede vil trekke motivasjonen i en negativ retning dersom faktoren mangler (Furnham 2005:334). Et eksempel som kan illustrere Furnhams teori er lønn. Mens noen teorier anser lønn som en motivasjonsfaktor, har Furnham valgt å plassere lønn på den siden som kan føre til negativ motivasjon. Dette har han ikke gjort fordi han synes at lønn er unødvendig, men heller fordi det er en selvfølge at lønnen skal være der. Lønn er derfor en faktor som ikke virker spesielt motiverende når man allerede er i en jobb fordi det er en klar forventning om at den skal komme inn på konto en bestemt dato hver måned. Om den derimot uteblir vil dette kunne oppleves som en negativ faktor for den ansatte. Denne teorien tar som sagt opp en rekke faktorer som kan spille inn. Oppgaven vil ikke presentere disse her, men heller komme inn på de underveis i diskusjonsdelen der de blir relevante.

2.5 Tidligere forskning på området

Fram til nå har teoridelen tatt for seg noen teorier som er spesielt gunstige for å belyse mitt forskningsspørsmål, samt noen forskningsresultater som bygger opp om det samme. Til tross for at det har blitt presentert en del viktig litteratur på området er det fremdeles mye som ikke har kommet fram. Kompetanseutvikling er et stort fagfelt der det har blitt utført mye forskning. Det har også kommet stadig nye publiseringer av undersøkelser om seniorer i arbeidslivet de siste årene. De neste underkapittelen vil forsøke å presentere noen viktige funn fra ulike publiseringer, der forskningsrapportenes innhold er fordelt og delt opp i forhold til ulike temaer. Jeg har spesielt konsentrert meg om norske publiseringer da jeg anser disse som best egnet til å si noe om de norske arbeidsforholdene i forhold til seniorer og kompetanseutvikling. En av de stor bidragsyter med ulike rapporter som favner oppgavens tema er Fafo, og det er derfor lagt stor vekt på disse i denne presentasjonen.

2.5.1 Motivasjon for kompetanseutvikling og deltagelse

Det finnes flere forskningsrapporter som tar for seg deltagelse på ulike kompetanseutviklingstiltak. En rapport fra Fafo publisert i 2004 trakk følgende slutninger om deltagelse. Generelt kan man se at de med høyere utdanning deltar på ulike tilbud i større grad enn de med lavere utdanning. Dette gjaldt både deltakelse i etter- og videreutdanning, samt kortere kurs om seminarer. På kortere kurs var deltakelsen 22 % høyere for de med lang utdanning i forhold til de som hadde sluttet på skoen etter videregående. Før eller siden går raten nedover når det gjelder deltagelse når man blir eldre, men seniorer med høy utdanning når denne knekken senere enn de med lav utdanning. Her kan det skille så mye som 30 år, da de med høy utdanning ønsker å delta på kompetanseutvikling fram til de er i 60-årene. I tillegg vil det ha noe å si om man er ansatte på en stor eller liten arbeidsplass, og generelt utdanningsnivå i bedriften hvor mye tilbud om kompetanseutvikling man får delta på. Hovedbegrunnelsen for å ta etterutdanning eller kurs var å kunne gjøre en bedre jobb på arbeidsplassen.

En annen Faforapport som tar for seg helse og omsorgsyrker har kommet fram til følgende funn. For det første er det et stort behov for etter- og videreutdanning i denne sektoren fordi det er en del ansatte som ikke har fagutdanning. I tillegg påpekes det at eldre har dårligere læringsvilkår enn yngre. Dette skyldes ikke bare at yngre lærer letter enn eldre, men også at

seniorene opplever en sterkere yrkesidentitet. De eldre har allerede mye kompetanse innenfor sitt yrke, og det kan derfor være vanskelig å akseptere at de har behov for påfyll. Dersom de aksepterer det må de også akseptere at den kunnskapen de har opparbeidet seg gjennom mange år i arbeid ikke holder mål. Seniorene opplever å ha et tilfredsstillende kompetansenivå, bare en av fem seniorer over 60 år opplever at de har for lav deltagelse i kompetanseutvikling. Seniorene i denne undersøkelsen er lite opptatt av kompetanseutvikling og ser heller ikke det som en motivasjon for å fortsette i jobben. Det som derimot motiverer de er at den kompetansen og erfaringen de allerede har opparbeidet seg blir versatt og at det er bruk for kunnskapen deres på arbeidsplassen. Til tross for at de ansatte ikke tillegger kompetanseutviklingen så stor plass når de skal ta et valg om å pensjonere seg eller ikke uroer det forskerne at kompetanseutvikling får så lite oppmerksomhet. Forskerne mener at kompetanseutvikling kan være viktig for å kunne fortsette lengst mulig i arbeid, og at seniorene derfor kan ødelegge den fermtidige yrkeskarrieren for seg selv dersom de undergraver dette (2011:79-82).

2.5.2 Bakgrunn for pensjonering før fylte 67 år

Fafos rapport fra 2005 tar for seg hvorfor seniorer har gått av med pensjon når de har fylt 62 år. 49 % svare at de hadde behov for mer fritid, henholdsvis 30 % og 27 % skyldte på helse. Dette var i form av psykisk eller psykisk belastende arbeidsmiljø, samtidig som de andre hadde egne helseproblemer som gjorde at de ikke kunne stå i jobb lenger. Nærmere 50 % vektla i stor eller noen betydning at arbeidet de hadde ikke var så interessant eller givende lenger. I tillegg var det i underkant av 40 % som vektla innføring av IKT og ny kunnskap som stor eller noe betydning for at de avsluttet yrkeskarrieren sin.

I pleie og omsorgssektoren var de derimot mindre fokusert på at de ikke fant jobben givende og interessant, i forbindelse med at de hadde trengt kompetanseheving for å mestre den. Det var kun 6 % som mente de hadde behov for dette. Det var heller ingen forskjell på ønske om mer kompetanseutvikling blant de som ønsket å jobbe lenger i forhold til de som ville gå av med pensjon. Læringsvilkårene ser derfor ut til å ha liten betydning for valget om å pensjonere seg eller å fortsette i arbeid. Det kan virke som det er færre seniorer i denne bransjen som opplever å bli presset ut på grunn av krav til økt kompetanse. Derimot er det et større fokus på de fysiske og psykiske arbeidsforholdene. Mye går på at seniorene føler seg

slitne, opplever ett tungt belastende arbeidsmiljø, eller at tempoet på arbeidsplassen er for høyt. (Fafos 2011)

Som en kunne se i Fafos rapport fra 2005 kan innføring av IKT være en årsak til tidligpensjonering. Dette stemmer overens med en annen rapport som ble publisert noen år senere der seniortiltak var drøftet i ulike kommuner. Mange av seniorene jobbet her i helse og omsorgssektoren og blandt disse var det mange som ikke behersket bruk av data. Selv om det nødvendigvis ikke var hovedgrunnen anså forskerne det som sannsynlig at innføringen av IKT var en medvirkende årsak til pensjonering (Fafos 2007:109).

2.5.3 Tiltak for å bevare seniorer lenger i arbeid

Det finnes mange ulike tiltak som har blitt iverksatt for å beholde seniorene lenger i arbeid. Et av tiltakene som kan iverksettes både i arbeidstiden og på fritiden er oppfordring og tilrettelegging til økt mosjon. Treningen anses som å være gunstig både i forhold til psykisk og fysisk helse. For helsearbeidere kan det være viktig å trene for å unngå muskel og skjelettplager. En utfordring som har vist seg i forhold til trening er hvorvidt den skal legges til arbeidstiden eller utenfor. Det kan være vanskelig å legge den i arbeidstiden for noen yrker, som for eksempel helsesektoren, fordi de har lite fleksibilitet i arbeidsdagen. Samtidig har det vært vanskelig å få med de som er minst motivert for fysisk aktivitet fra før av dersom det legges til fritiden. Det har også blitt gjort et poeng av at det må være et lavterskeltilbud slik at flest mulig kan bli med, uansett fysisk form. På denne måten kan det også fungere som en sosial motivasjon der man styrker samholdet med kollegaer. En annen forskning Fafos legger fram i den samme rapporten var en undersøkelse av sykepleiere som fikk tilbud om råd og egentrening fra fysioterapeuter. Denne gruppen slet med muskel og leddplager og hadde sykefravær. Etter 12 måneder var fraværet kraftig redusert ved bruk av disse øvelsene og oppfølging (Fafos 2011:56-58). Dersom målet er å få ned sykefraværet blant seniorer kan dette være en mulig fremgangsmåte, men forskningen tyder på at tiltakene må vare over en viss tid for at de skal ha noe for seg.

Økonomiske tiltak har også blitt vanlige på mange arbeidsplasser. I forhold til at en del seniorer ønsker seg mer fritid, enten på grunn av faktorer utenfor jobben eller på arbeidsplassen, har det blitt lagt fram ulike økonomiske tilbud. Et eksempel kan være at seniorene får tilbud om lønn tilsvarende 100 % stilling, samtidig som de reduserer arbeidstiden sin til 80 %. For de seniorene som ellers ville sluttet kan det bety at de vil være lenger i

arbeid, samtidig har det vist seg at arbeidsgiver fort kan tape penger på dette tiltaket. Problemet som oppstår er at en del seniorer som mottar dette tilbudet uansett ville fortsatt å arbeide fulltid hvis tilbudet ikke hadde kommet. Det blir derfor pekt på viktigheten av å tilpasse tilbudet om redusert arbeidstid med full lønn til de medarbeiderne som faktisk er i risikozonen i forhold til tidligpensjonering (Faf0 2007:104-109). Det har vist seg at ca 47 % av alle norske kommuner oppgav at de hadde denne formen for tilbud til ansatte. Samtidig har det vist seg at ordningen har hatt lite eller ingen effekt på for eksempel redusert sykefravær. Det skyldes blant annet på at arbeidsmengden ikke nødvendigvis reduseres i takt med redusert stilling (Faf0 2011:64).

En annen rapport fra Faf0 i 2005 har sett på hva lederne og senioren trodde vil være de beste virkemidlene for å få senioren til å stå lenger i arbeid. Lederne har størst tro på økonomiske incentiver. 30 % av lederne er enige i at avkortning i pensjonen slik den nye pensjonsreformen legger opp til vil være nyttig fordi det skal lønne seg å arbeide lengst mulig. I den samme undersøkelsen blir senioren spurt hva de tror ville fungere best. Topp tre var her høyere lønn, bedre helse, og mer ferie. I tillegg kan det være verdt å nevne at en av ti statsansatte ønsket å slutte for å slippe å måtte oppdatere kompetanse sin (2005:108-111)

Til tross for at det er presentert flere funn i de forskningsrapportene som er nevnt tidligere i dette underkapittelet, finnes det en fafor rapport fra 2006 som påpeker manglende data på dette området. Det finnes lite dokumentasjon i Norge på hva slags tiltak som faktisk har fungert, svarene er derfor i stor grad basert på antakelser hos seniorer og arbeidsgivere om hva de tror vil fungere. Der det finnes resultater går disse i utgangspunktet ut på hva arbeidsplassen bør gjøre for å få til en vellykket seniorpolitikk heller enn å si om tiltakene faktisk hadde noen virkning.

2.5.4 Mitt bidrag til den eksisterende forskningen

Som en har sett gjennom teoridelen generelt og dette delkapittelet spesielt er det gjort en del forskning på området som omhandler seniorer og kompetanseutvikling. Min forskning vil holde seg innenfor de områdene det allerede har blitt forsket på. Samtidig håper jeg å kunne tilføre en dybde til den eksisterende forskningen fordi jeg benytter meg av kvalitativ metode gjennom intervjuer. Til tross for at en del av senioren som har deltatt i de andre undersøkelsene ikke har fremmet kompetanseutvikling som en viktig faktor for å bli i jobben, eller at mangel på kompetanseutvikling gjør at de pensjonerer seg, er det mye som tyder på at

det spiller inn på et overordnet plan. I tillegg til at det er viktig at senioren utvikler kompetansen sin, for eksempel for å kunne fortsette å være yrkesaktive, er det også verdt å undersøke om de får det tilbudet de har behov for. Min forskning vil derfor gå nærmere inn på hva arbeidsplassen bevisst gjør av tilrettelegging for å kunne delta på kompetanseutviklingstilbud, og ikke bare hva slags tilbud de kan tilby slik noe av den tidligere forskningen sier noe om.

2.6 Oppsummering

Denne første delen av oppgavens hoveddel har tatt for seg teori omkring oppgavens tema seniorer og kompetanseutvikling. Oppgaven har tatt utgangspunkt i Odd Nordhaug sin teori om kompetansebegrepet og benytter seg av hans definisjon på det. Han mener at kompetanse inneholder både kunnskaper, ferdigheter og evner. Jeg synes det er positivt med denne definisjonen fordi den er så vid at den omfatter mange aspekter om hva kompetanse er og hva det inneholder. Nordhaug har delt inn kompetanse i fire nivåer, metakompetanse, operativ standardkompetanse, intraorganisatorisk kompetanse og unik kompetanse. Her går kompetansen fra generell som man får bruk for i mange situasjoner, til unik kompetanse som er særegen for arbeidsplassen og de oppgavene man skal utføre der. For å være konkurransedyktige har bedrifter et behov for å fornye seg gjennom kompetanseutvikling. For at den skal være mest mulig lønnsom er det lurt å benytte punktene i kompetansekjeden for å kartlegge hva som trengs, hvordan man skal skaffe det, hva slags opplæringsform som skal benyttes, og helst en vurdering av nytteeffekten til slutt. Nordhaug presenterer også en pyramidemodell hvor han deler inn kompetanse i formell og uformell, planlagt og ikke planlagt. Det er de tre øverste nivåene med planlagt kompetanse som denne oppgaven legger vekt på.

I 2011 kom det en ny pensjonsreform. Bakgrunnen for denne er at det er behov for en økonomisk bærekraftig pensjonsordning ettersom andelen eldre stiger de neste årene. I tillegg er det ønskelig å få seniorer til å stå lenger i arbeid. Senioren selv gir et inntrykk av at de ønsker å jobbe lenger, og jo nærmere pensjonsalder de kommer, jo mindre sannsynlig opplever en del av de at de skal gå av med pensjon innen kort tid. Det er derfor behov for at det blir lagt til rette for at de kan stå lengst mulig i arbeid.

Forskning har vist at de fleste ledere og medarbeider mener seniorer har gode muligheter for å lære nye ting på arbeidsplassen, samtidig som andelen medarbeidere som opplever dette er lavere enn lederne. Oppgaven presenterer også en oversikt over hva diskriminering som er mest vanlig blant seniorer. De eldre opplever å bli forbigått både i forhold til opplæring og innføring av ny teknologi og arbeidsmåter, og ved forfremmelser. Mye kan tyde på at de kognitive evnene synker med alderen, men samtidig vil ikke dette utgjøre store forskjeller den tiden man er yrkesaktiv. I tillegg er det store individuelle forskjeller her. Dette bør derfor ikke ha så mye å si ved opplæring av seniorer. Samtidig er det ikke til å stikke under en stol at en del seniorer henger etter når det kommer til bruk av data. Ferdigheter innenfor IKT kan i dag ses på som en metakompetanse og de eldre kan i stor grad oppleve en utfordrende hverdag og at de ikke mestrer datamaskinen. Oppgaven peker på de økonomiske utfordringene ved kompetanseutvikling. Noen kan kanskje kvie seg for å satse på senioren fordi de skal gå av med pensjon etter hvert. Samtidig viser motivasjonsteori at de også kan oppleve å få mer motiverte medarbeidere som ønsker å gi noe tilbake til bedriften dersom de opplever å bli satset på.

Til slutt har denne delen av oppgaven tatt for seg noe av den tidligere forskningen som har blitt gjort på området seniorer og kompetanseutvikling. Dette delkapittelet ble delt i fire underkapitler der oppgaven tok for seg hva som motiverer senioren til deltagelse på kompetanseutvikling, hvorfor seniorer ønsker å pensjonere seg før de blir 67 år, seniorpolitiske tiltak bedriftene kan iverksette, og til slutt hva min forskning kan bidra med på dette fagfeltet.

3 Metode

3.1 Valg av metode og begrunnelse for det

3.1.1 Kvalitativ metode

Første delen av oppgaven har tatt for seg teori og forskning på oppgavens tema, nå skal den gå over til å snakke om metode og de valgene jeg har gjort for forskningen jeg har utført. Dette er en liten masteroppgave. Den er på 30 studiepoeng, noe som vil si at den skal skrives fra januar til mai. Dette i seg selv legger en begrensning på hvor omfattende forskningen min kan være. I tillegg var jeg mer interessert i å gå i dybden på noen informanter i stede for å samle inn informasjon fra mange. Med disse to punktene ble det tidlig klart at forskningen til denne oppgaven måtte bli innenfor kvalitativ metode. Den kvalitative metoden skiller seg fra den kvantitative metoden ved at den benytter seg av få informanter der man kan gå dypere inn i forhold til innhenting av informasjon. Man har også mulighet til å stille oppfølgingsspørsmål underveis og variere hva man fokuserer på ut i fra hva informantene besitter av interessant informasjon. Den kvantitative metoden kjennetegnes derimot av mange informanter med standardiserte spørsmål og svaralternativer, dette gjør at man får et større datamateriale en kan sammenligne. Ulempen med den kvalitative forskningen jeg har gjennomført er at det er vanskeligere å sammenligne de svarene man får fordi informantene har fått bruke sine egne ord når de har svart. Fordelen med det kvalitative intervjuet som jeg gjennomførte er som tidligere nevnt muligheten til å hente ut mer informasjon enn de forhåndsdefinerte svarene. Dette gjør at informantene har en mulighet til å forklare hvorfor de svarer som de gjør og utdype mer. Dette er noe oppgaven vil komme mer tilbake til i kapittel 3.2 som omhandler intervjuprosessen (Kleven 2002a).

3.1.2 Bruk av flere metoder

I forrige underkapittel kunne en se forskjellen på kvalitativ og kvantitativ forskning, og fordeler og ulemper med disse ulike metodene. Det kommer tydelig fram at det er et klart skille mellom de ulike metodene for forskning og at man med å velge den ene måten velger bort den andre. Noen ganger ønsker man allikevel å gjennomføre begge metodene fordi de på mange måter utfyller hverandre. Dette kalles flermetodetilnærming. Dette kan benyttes for å

støtte opp om forskningsresultatene validitet. Dette kan for eksempel skje gjennom å vise at man kommer fram til det samme forskningssvaret ved bruk av ulike metoder, eller å ha en mulighet til å gå i dybden av noen svar samtidig som man har et stort datamateriale. Ved bruk av ulike metoder kan det være nyttig å bruke metoder som skiller seg klart fra hverandre for å kunne teste problemstillingen på ulike arenaer, som for eksempel gjennom observasjon og spørreundersøkelser, eller andre metoder innenfor enten kvalitativ eller kvantitativ metode (Kleven 2002b:136).

Grunnet oppgavens omfang har ikke jeg hatt mulighet til å utføre ulike forskningsmetoder på egenhånd. Samtidig kan det sies at den forskningen jeg har utført på mange måter er en del av en flermethodetilnærming. Utgangspunktet for min forskning var rapporten Norsk seniorpolitisk barometer 2011 som ble utført av Synovate. Den kvantitative forskningen som ble gjort gav mye informasjon innenfor temaet, men jeg ønsket å finne ut av mer dyptgående svar ut fra de resultatene som ble lagt fram. Det er samtidig viktig å presisere at jeg ikke har hatt tilgang til rådata for undersøkelsen og derfor har sammenlignet ut fra funnene som Synovate presenterer i rapporten. I forskning skilles det mellom induktiv og deduktiv metode. Dette handler om forholdet mellom empiri og teori. ”Mens induktivismen tilsier at data og empiri brukes til *teoribygging*, tilsier deduktivismen at data og empiri brukes til *teoritesting*” (Kvernbekk 2002:38). Ut fra dette kan man si at jeg har utført min forskning basert på deduktivisme. Jeg går fra det generelle til det partikulære gjennom å bruke eksisterende data som bakgrunn og belyser resultatene gjennom enkeltindivider som jeg intervjuer.

3.1.3 Komparativ studie

Fram til nå har oppgaven slått fast at jeg har bedrevet en kvalitativ forskning gjennom bruk av intervju. I tillegg kan forskningen min regnes som deduktiv og jeg har delvis brukt metodetriangulering ved å benytte tidligere forskning på området som bakgrunn for mine spørsmål. Det neste punktet som kan beskrive min forskning er at den er en komparativ studie. En komparativ studie går rett og slett ut på å sammenligne (Tveit 2002). I min studie er det gjort sammenligninger på flere nivåer. For det første har jeg valgt å sammenligne to ulike bransjer. De to ulike bransjene som har blitt sammenlignet i denne studien er IT-bransjen som har blitt sammenlignet med helsearbeidere. Det andre sammenligningsgrunnlaget er at IT-bransjen går inn under privat sektor, mens helsearbeiderne går under offentlig. Det tredje sammenligningsgrunnlaget går på kjønn. I den ene bransjen ble det bare foretatt intervjuer på

kvinner, mens i den andre bransjen ble det bare intervjuet menn. Dette var en forskjell som jeg i utgangspunktet ikke hadde satt som noe kriterium, men tilfeldigheter gjorde allikevel at denne forskjellen oppsto. Både metodetrianguleringen som ble fremmet i forrige underkapittel, og at det er utført en komparativ studie, kan være med på å styrke validiteten til forskningsresultat. Oppgaven vil komme tilbake til validitet på et senere tidspunkt.

3.1.4 Forskningsspørsmålet

Det siste punktet som kan være med å beskrive hva slags forskning jeg har utført, henger sammen med forskningsspørsmålet mitt. I oppstartsfasen av et forskningsprosjekt, på samme måte som med oppgaveskriving, er det viktig å finne ut hva man skal undersøke og finne informasjon om. Forskningsproblemene, som er det vi ønsker å finne ut av, kan deles inn i to grupper. Det kan være kausalt, og ikke-kausalt eller beskrivende. Det kausale forskningsproblemet beskrives ved at det har et årsak-virkningforhold. Man spør om en faktor kan være årsaken til at noe annet skjer. I et ikke-kausalt forskningsproblem, eller et beskrivende forskningsproblem, kan man spørre om for eksempel trivsel i skolen blant lærere av ulikt kjønn. Forskjellen fra det kausale problemet er at det ikke blir spurt om årsaken til dette (Lund 2002a:99). I mitt forskningsspørsmål spør jeg om seniorennes holdning til kompetanseutvikling og om de får det samme tilbudet om kompetanseutvikling som yngre kollegaer. Ut fra dette kan man si at mitt spørsmål er et beskrivende forskningsproblem.

3.2 Innhenting og behandling av data

3.2.1 Fremgangsmåte for å skaffe informanter

Frem til nå har metoddelen tatt for seg ulike formelle trekk som beskriver forskningen jeg har utført. I dette kapitlet vil oppgaven gå over til selve prosessen med innhenting av informasjon, fra utvelgelse av informanter og den første kontakten, og til analysen av den innsamlede informasjonen. Etter at jeg hadde valg en kvalitativ metode og kommet fram til at jeg ønsket å benytte meg av intervju for å hente data, var det tid for å bestemme hva slags kriterier jeg skulle sette for utvelgelse av informanter. Det finnes mange ulike måter å velge ut informanter på, men bruken vil variere i forhold til valg av forskningsmetode. Man kan grovt skille mellom sannsynlighetsutvelgning og ikke-sannsynlighetsutvelgning. Forskjellen mellom

disse er at i den førstnevnte utvelgingen er sannsynligheten for et representativt utvalg større enn i ikke-sannsynlighetsutvelgingen (Lund 2002b:128).

Den beste beskrivelsen for utvelgelsesprosessen i min forskning er at den består av en ikke-sannsynlighetsutvelging, og at utvalget er gjort på bakgrunn av skjønnsmessig utvelging. ”Individene velges her ut fra bestemte strategier slik at forskeren sikrer seg et utvalg som tilfredsstillende visse hensyn” (Lund 2002b:134). I en kvalitativ forskning kan det fort bli en stor jobb dersom man skal håndplukke for eksempel 200 informanter. Da kan det være bedre å komme fram til et utvalg man håper er representativt og gå ut fra dette. Dette utvalget bli ofte plukket ut på bakgrunn av visse kriterier forskeren har satt på forhånd. På samme måte kan det være lite hensiktsmessig å velge ut et utvalg ut fra hele befolkningen i Norge som populasjon når man skal undersøke seniorer sine opplevelser i arbeidslivet. Jeg hadde derfor satt følgende kriterier å gå ut fra i utvelgelsesprosessen. Jeg ønsket å intervju en person i hver bedrift som jobbet innenfor personal og eventuelt med ansvar for kompetanseutvikling i bedriften. I tillegg ønsket jeg å intervju to seniorer, over 55 år, i hver av bedriftene. Jeg hadde også satt spesielle kriterier for senioren som skulle delta. Det var ønskelig å finne en i hver bedrift som hadde uttrykt seg positivt om kompetanseutvikling, og en i hver bedrift som hadde uttrykt seg negativt om kompetanseutvikling. I og med at jeg bare skulle intervju 6 personer ønsket jeg å få et stort spenn blant informantene, og derfor benytte maksimal variasjon (Dalen 2011:43). Dette ville ikke nødvendigvis sikre validiteten til oppgaven, men heller gi et bilde av hva som kan ligge bak avgjørelser som både seniorer og ledere tar i forhold til kompetanseutvikling.

Kontakten med de to bedriftene som har deltatt i undersøkelsen min har gått gjennom personlige bekjensheter, men det er ingen av informantene som er bekjente av meg. Etter å ha tatt kontakt med en kontaktperson på hver av stedene sendte jeg et offisielt brev til begge bedriftene med informasjon. Denne informasjonen inneholdt både tema for undersøkelsen, hvordan intervjuene ville foregå og ønsker i forhold til informantene, og informasjon om informantenes rettigheter i forhold til at undersøkelse er meldt inn til Norsk Samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS, forkortet NSD. Undersøkelsen jeg har utført er anonym, det betyr at navn på informanter og bedriften de jobber i ikke skal komme fram. Samtidig var det behov for at informanten fra personalavdelingen i den ene undersøkelsen visste hvem informantene blant senioren var fordi det var denne personen som videreformidlet kontaktinformasjonen deres til meg basert på mine kriterier i utvelgelsen. I

den andre bedriften har jeg hatt en kontaktperson som selv ikke deltok i undersøkelsen, men videreformidlet kontaktinformasjon om informantene til meg. Felles for begge bedriftene er at kontaktpersonene mine selv fortalte aktuelle informanter om undersøkelsen på forhånd og spurte om de kunne være interessert. Jeg har desverre ikke noe mer informasjon om hvordan denne utvelgelsen fant sted, eller om flere mulige informanter ble kontaktet men takket nei. Hos de informantene som sa ja tok jeg kontakt per mail og telefon for å avtale nærmere intervju og svarte på eventuelle spørsmål. Jeg sørget også for at alle mottok informasjonsskrivet jeg hadde laget. Denne informasjonen og brevet med informert samtykke er viktig i forhold til en ryddig avtale med informantene og at de alle skulle være klar over sine rettigheter underveis i prosessen (Kvale og Brinkmann 2010:88).

3.2.2 Semistrukturert intervju med intervjuguide

Det finnes flere måter å strukturere og gjennomføre et kvalitativt intervju på. Intervjuet kan ha en stram struktur der man følger spørsmålene man har laget til punkt og prikke, eller det kan være en løsere variant der man kun har temaer og forholde seg til og man snakker fritt rundt dette. I mine intervjuer valgte jeg en kombinasjon av disse metodene, et semistrukturert intervju (Kvale og Brinkmann 2010:122). Intervjuene jeg gjennomførte kan også kjennetegnes ved at de var narrative. ”Narrative intervjuer fokuserer på historiene intervjupersonene forteller, på handlingene i og oppbyggingen av fortellingene. Historiene kan dukke spontant opp under intervjuet eller bli fremkalt av intervjueren.” (Kvale og Brinkmann 2010:165). Siden jeg ønsket at informantene i stor grad skulle snakke fritt hadde jeg delt inn intervjuguiden i de tre temaene tilbud om kompetanseutvikling, læringsmiljø og til slutt motivasjon. På denne måten visste både jeg og informantene hvem tema vi var innenfor underveis i intervjuet. Samtidig hadde jeg laget spørsmål innefor hvert tema. Noen av spørsmålene hadde jeg markert som viktige for oppgaven og ble stilt til alle informantene, mens andre spørsmål ikke var så viktige og kunne stilles dersom det var behov for å komme opp med et samtalspørsmål. På denne måten hadde jeg noen spørsmål som alle måtte svare på slik at det til en viss grad går an å sammenligne svarene, samtidig som jeg hadde friheten til å gå utenfor en del av spørsmålene hvis det heller kom opp andre ting underveis som var mer interessant.

3.2.3 Transkribering

Da jeg gjennomførte intervjuene benyttet jeg meg av en båndopptaker, ved hjelp av denne kunne jeg transkribere intervjuene i ettertid. ” Når intervjuene transkriberes fra muntlig til skriftlig form, blir intervjusamtalene strukturert slik at de er bedre egnet for analyse. Når materialet struktureres i tekstform blir det lettere å få oversikt over det, og struktureringen er i seg selv en begynnelse på analysen” (Kvale og Brinkmann 2010:188). Selv om transkriberingen er et nyttig verktøy for å skape struktur i den informasjonen som er samlet inn, kan den også by på noen utfordringer. For det første er det to ledd på veien til et transkribert manuskript. Det første er fra selve intervjuet som finner sted mellom to personer og til båndopptakeren. I samhandling med andre er det ikke bare det verbale språket som benyttes til å formidle et budskap, her er også gestikulering og ansiktsuttrykk viktig. Denne informasjonen forsvinner når man hører på intervjuet på båndopptakeren. Videre mister man enda mer informasjon fra lydopptaket og til det som står skrevet på papiret. Tonefall er også en viktig faktor i formidlingen, når denne informasjonen forsvinner kan det bli vanskelig å vite om informanter er engasjert, usikker, eller bruker ironi i samtalen (Kvale og Brinkmann 2010:186). Denne informasjonen kan være verdifull når man skal analysere informasjonen i ettertid, samtidig er også det transkriberte skriptet viktig når det videre analysearbeidet skal utføres. Dette vil oppgaven ta for seg i neste underkapittel.

3.2.4 Analyse av data

Etter at transkriberingen var gjennomført var det på tide å analysere det materiale jeg hadde samlet inn. Det kan være en stor jobb da hvert intervju varte mellom 45 minutter og en time. I løpet av denne tiden kommer det mye informasjon, både nyttig og unyttig. Det første steget på veien for min del ble å benytte en form for råkoding (Dalen 2011:63). Her gikk jeg inn i det skriftlige materialet for å sortere informasjonen som kom inn i forhold til tre hovedkategorier. Her så jeg både etter hovedkategoriordene, i tillegg til innholdet i svarene for å plassere de på riktig sted. De tre kategoriene var motivasjon, kompetanseutvikling, og læringsmiljø. Dette er tre kategorier som vil gå igjen senere i oppgaven. Ved å bruke de kategoriene kunne jeg plassere informasjonen ut fra hva den egentlig handlet om, i forhold til for eksempel å se på hvem spørsmål i intervjuguiden informanten hadde svart på. Denne inndelingen i analyseprosessen fikk den konsekvensen at det var disse hovedgruppene som ble brukt til å presentere funnene i analysedelen, som finner sted i neste kapittel.

3.3 Validitet

3.3.1 Definisjon av begrepet og begrepsvaliditet

Oppgaven har ved et par anledninger kommet inn på begrepet validitet. I dette kapittelet vil den se nærmere på dette begrepet og hvilken betydning det har for forskningen jeg har gjennomført samt muligheter for å trekke konklusjoner innenfor dette fagfeltet. Validitet handler om hvor valide forskningsresultater kan være, i stede for å snakke om et forskningsresultat er sant. Begrunnelsen for dette er at man aldri kan vite når noe er sant eller ikke. Det er en logisk begrensning som sier at et resultat kan være sant, eller valid, frem til nyere forskning viser noe annet. I tillegg vil det være vanskelig å vite når man har funnet det endelige svaret, og derfor kan man ikke vite om det er riktig eller ikke (Kleven 2002a:26). ” En valid slutning er korrekt utledet fra sine premisser. Et valid argument er et fornuftig, velfundert, berettiget, sterkt og overbevisende argument.” (Kvale og Brinkmann 2010:250).

Cook og Campbell har utarbeidet et validitetssystem for kvantitativ, kausal, forskning. Selv om min forskning er kvalitativ og ikke-kausal er det allikevel faktorer fra deres system som det er viktige å ta høyde for her også. Når man skal utføre et forskningsprosjekt er det viktig å vite hva det er man undersøker. Den første måten å gjøre dette på er å sørge for at spørsmålene i intervjuguiden samsvarer med problemstillingen eller forskningsspørsmålet. Den andre måten å sørge for dette er å operere med begreper der innholdet er kjent for både intervjuer og informant. Som oppgaven tok for seg i teoridelen så benytter jeg meg av Nordhaug sin definisjon på begrepet kompetanse. Dette er som sagt et vidt begrep og favner forhåpentligvis det meste som informantene legger i dette begrepet. I tillegg var jeg påpasselig med å forklare informantene hva jeg la i begrepet i starten av hvert intervju. Det er viktig å ha en mest mulig lik forståelse av hva begrepene inneholder før man skal snakke om dem. Hvis en informant hadde ment at kompetanseutvikling bare var klasseromsundervisning med en foredragsholder ville dette kunne gå ut over validiteten i min oppgave. Da kunne det skjedd at informanten satt på masse informasjon om andre opplæringsformer som jeg hadde lagt i kompetansebegrepet, men som han eller hun ikke var klar over at jeg var ute etter. Begrepsavklaring er derfor viktig for å ha en felles plattform å snakke ut fra.

3.3.2 Validitet ved forskning på mennesker og generalisering

Det å skulle forske på mennesker skiller seg i stor grad ut fra å forske på andre ting eller gjenstander. Mennesker er i større grad i endring og utviklingsprosess, noe som gjør at det kan være vanskelig å studere faktorer som kan forandre seg både over tid og i samspill med andre mennesker. Dersom man ønsker å undersøke vannets kokepunkt vil det mest sannsynlig være 100 grader celsius uavhengig av personen som skal undersøke det. Skal man derimot undersøke seniorers holdninger til kompetanseutvikling, slik denne oppgaven har til hensikt å gjøre, kan informasjonen man får i større grad variere både over tid og personavhengig hos forskeren. Fordi mennesker er ulike på denne måten og kan endre seg over tid er det derfor vanskelig å generalisere de funnene man kommer fram til i forskningen. En utfordring her kan for eksempel være hvordan den som intervjuer velger å stille spørsmålene sine. Jo bedre man har utformet spørsmålene i intervjuguiden jo lettere kan det være å stille objektive spørsmål. I mitt tilfelle ønsket jeg at intervjuet i stor grad skulle gå som en forholdsvis normal samtale, det ble derfor en utfordring å stille spørsmål på en naturlig måte underveis uten å omformulere dem slik at de kunne virke ledende eller endre betydning. Selv om jeg ut fra transkriberingen å dømme har holdt meg noenlunde innenfor ordlyden jeg hadde formulert på forhånd kan man aldri vite om informantene har oppfattet meg som ledende og svart deretter fordi de trodde det var det jeg ønsket å høre eller at de ikke tenkte seg om når de svarte (Kvale og Brinkmann 2010:247).

En annen trussel mot validiteten til den innsamlede informasjonen er hva informantene ønsker å dele. Kanskje hadde det vært lettere å svare ærlig på enkelte spørsmål som kunne bli oppfattet som vanskelige dersom de ikke hadde sittet ansikt til ansikt med intervjueren? Selv om de hadde fått informasjon om at alt ville bli behandlet anonymt kan det hende at de kviet seg for å dele informasjon med meg i frykt for at jeg ville dømme dem eller reagere negativt. Som tidligere nevnt ønsker jeg i stor grad å styre informantene blant senioren i forhold til positive og negative holdninger til kompetanseutvikling. Dette viste seg å bli vanskeligere enn antatt. Senioren visste ikke selv at de var plukket ut på bakgrunn av disse holdningene, og under intervjuene gav de fleste uttrykk av å være positive til kompetanseutvikling. Det er derfor ikke lagt vekt på om senioren var positive eller negative til kompetanseutvikling på forhånd i analysen og diskusjonen. I tillegg til den mulige forklaringen ovenfor om at informanten ikke ønsker å vise sider som han eller hun anser som negative, er det også en annen mulighet. Joharis vindu er en teori om ulike sider ved individet som er åpne og skjulte

for omverdenene (Wikipedia). Her kan det ha skjedd at informanten som har svart ikke har vært klar over at han eller hun har virket negativ i forhold til kompetanseutvikling tidligere. På den andre siden kan det også være at informanten egentlig ikke var negativ til kompetanseutvikling, og derfor viste meg den "riktige" siden av seg selv. I så fall kan det være andre som har mistolket informasjonen tidligere.

3.4 Oppsummering

Dette kapitlet har omhandlet temaet metode og forsøkte å presentere den undersøkelsen jeg har gjennomført. Jeg har benyttet meg av kvalitativ metode der jeg har brukt intervju som verktøy for å innhente informasjon. Intervjuene ble utført som et semistrukturellt intervju der jeg hadde en intervjuguide med noen spørsmål jeg skulle igjennom, samtidig som jeg ønsket at informantene skulle snakke forholdsvis fritt. Etter at intervjuene var gjennomført ble de transkribert, for deretter analysert for å kunne presenteres i neste kapittel. Til slutt så oppgaven nærmere på problematikken rundt validitet. Det er vanskelig å trekke slutninger når man har intervjuet få mennesker. I tillegg er det utfordrende å generalisere funnene fordi mennesker endrer seg over tid, samtidig som alle er forskjellige.

4 Analyse

4.1 Presentasjon og analyse av innsamlede data

4.1.1 Informasjon om informantene

Fram til nå har oppgaven sett på teoretisk bakgrunn for oppgavens tema og hva slags metode jeg har benyttet i forskningen min. I denne delen vil jeg presentere de dataene jeg har innhentet. I dette delkapittelet vil jeg gå si litt mer om informantene mine, før jeg i de neste delkapittelene går over til å presentere funnene sortert under overskriftene kompetanseutvikling, miljø for læring og til slutt motivasjon og holdninger.

Som tidligere nevnt består gruppen med informanter av fire seniorer i tillegg til to personer som jobber innen HR eller ledelse. Samtlige av de fire senioren er over 55 år, i tillegg har de vært ansatt i de aktuelle bedriftene i 23 år eller lenger. Informantene kommer fra to ulike bedrifter på Østlandet. Den ene bedriften er fra det private næringslivet innenfor IT-bransjen. Den har mellom 700 og 800 ansatte, og ca 35 % av disse medarbeiderne er over 55 år. Denne IT-bedriften er en del av et internasjonalt selskap. Den andre bedriften jeg har intervjuet befinner seg i offentlig sektor og er et helseforetak. De har i underkant av 10 000 ansatte. Jeg har dessverre ikke noen tall på antall seniorer i denne bedriften. De to senioren som jobber i helseforetaket har en profesjonsutdanning og jobber med behandling og pleie av pasienter i det daglige. I IT-bedriften har den ene høyere utdanning og den andre har utdanning fra grunnskolenivå, begge jobber med salg og kundekontakt. Informantene fra HR og ledelse har også jobbet i bedriftene i flere år og gir inntrykk av at de kjenner firmaet og deres ansatte godt. Begge lederne har utdanning utover grunnskolenivå. Tilfeldigheter har gjort at det kun er kvinnelige informanter fra helseforetaket, mens det bare er mannlige informanter som representerer IT-bransjen. Samtidig som dette er et tilfeldig utvalg kan det også vise noen tendenser som finnes i dagens samfunn. For det første er det en større andel menn enn kvinner som jobber i privat sektor. For det andre er helsesektoren i stor grad en kvinnedominert arena. Her finnes det tall som viser at så mye som 83 % av de ansatte i helse og omsorgsykker er kvinner (Barne-, Likestillings- og inkluderingsdepartementet 2010).

4.2 Kompetanseutvikling

4.2.1 Kompetanseutvikling som tiltak for å beholde seniorer i arbeid

Hovedtemaet for denne oppgaven er kompetanseutvikling og det er derfor naturlig at det blir fokusert mye på dette under intervjuene. Som nevnt innledningsvis finnes det flere typer tiltak i forhold til seniorpolitikk for at de eldre i arbeidslivet skal få det best mulig i forhold til tilrettelegging av arbeidsdagen og oppgaver. Kompetanseutvikling er ett av disse mulige tiltakene. Informantene som representerte ledelsen fikk spørsmål om bedriftene hadde noen seniorpolitiske tiltak for å bevare senioren lengst mulig i arbeid. Begge bedriftene har noen tiltak, for eksempel i form av redusert arbeidstid. Samtidig innrømmes det fra begge stedene at tiltakene ikke nødvendigvis gjør at senioren ønsker å bli lenger i arbeid. Ingen av bedriftene har kompetanseutvikling som et eget tiltak. I det offentlige sa informanten at det burde bli satt i gang flere tiltak for å beholde medarbeiderne lenger, mens representanten fra det private næringslivet valgte å besvare spørsmålet på følgende måte; ”jeg kan jo provosere litt og si nei. Vi har ingen tiltak som treffer seniorer spesielt, men vi har tiltak som vi bruker for å beholde den rette kompetansen. Uansett alder.” Samtidig ser han at det er ett delt ansvar mellom bedriften og senioren i forhold til det å ha rett kompetanse for jobben.

Dersom en senior arbeider innenfor et felt som er utdøende, for eksempel i form av utgående produkter, må senioren gjøre noen tiltak selv. Dette kan være i form av å skape et behov hos kundene for det eksisterende produktet, eller finne andre områder å spesialisere seg på. Det vil også være nyttig å ha en dialog med sin nærmeste leder her. Til tross for at lederen også har et ansvar tolker jeg det dit hen at senioren, på linje med andre ansatte, i stor grad er ansvarlige for sin egen karriere i denne bedriften. Samtidig trekker han fram at de har en ikke-diskriminerende ansettelsespolitikk og at de i senere år har ansatt både funksjonshemmede og folk i 60årene fordi de har hatt en kompetanse som bedriften har behov for.

4.2.2 Tilbud om kompetanseutvikling

Både lederne og senioren har fått spørsmål som omhandler seniorenes mulighet for å delta på kompetanseutvikling. Her ble det både spurt om de fikk tilbud om de samme kursene og om de like ofte fikk tilbud om kompetanseutvikling som de yngre medarbeiderne, samt om senioren fikk flere eller færre tilbud enn andre seniorer. Verken informanten fra IT-bransjen eller helsesektoren hadde oversikt over hvor mange tilbud om kompetanseutvikling, som var i

regi av arbeidsplassen, medarbeiderne kunne delta på i løpet av 2011. Felles for begge stedene var at tilbudet var så stort at de ikke hadde oversikt. Det var noe variasjon i hvor mye senioren deltok i kompetanseutviklingen. I IT-bransjen var det et stort skille i hvor ofte informantene deltok. Den ene informanten oppga at han deltok på 7-8 tilbud i løpet av et år, mens den andre informanten deltok ukentlig. I helsesektoren kunne den ene informanten fortelle at hun deltok ukentlig mens den andre mente at deltakelsen lå på cirka 7 ganger i året. Til tross for at alle informantene gav konkrete tall som svar på dette spørsmålet kan det være grunn til å tro at de to som oppga lavest deltakelse har deltatt på flere tilbud enn de svarte. For det første kan det være vanskelig å huske alle gangene man har deltatt i løpet av et år, og for det andre er det en usikkerhet rundt hva de har telt med og ikke. Alle informantene fikk vite i starten av intervjuet at de skulle ta med alle tilbud om kompetanseutvikling som var i regi av arbeidsplassen. Dette kunne være alt fra e-læring, interne og eksterne kurs, fagdager, foredrag også videre. Spesielt i helsesektoren kan det være grunn for å tro at deltakelsen inkludert fagdager vil være høyere enn 7 ganger slik det ble oppgitt.

Til tross for at informantene oppga ulike svar om hvor ofte de hadde deltatt på kompetanseutvikling i 2011 var det ingen av informantene som oppga at de følte seg forbigått fordi de var seniorer i disse situasjonene. Dette stemmer overens med informant fra ledelsen i helsesektoren sitt svar. Hun svarte at det ikke ville bli gjort utvelgelser som diskriminerte eldre arbeidstakere i form av hvem som får tilbud om kompetanseutvikling. Den ene senioren i helsebransjen pekte allikevel på en form for diskriminering som skjedde, men det var i forhold til ulike profesjoner. Hun opplevde at andre profesjoner høyere opp i hierarkiet fikk flere tilbud enn hennes gruppe som er lengre ned. IT-bransjen diskriminerte heller ikke de eldre, men var samtidig mer restriktive på hvem som fikk delta på de tilbudene som ble gitt. For det første vil det basere seg på seniorenens egeninteresse og behov. For det andre så vil kursene mer færre plasser ha en begrenset tilgjengelighet for alle medarbeiderne. Informanten oppgir her at det er møter der "arverekkefølgen" blir diskutert, og de medarbeiderne som omtales her er ansatte som bedriften ønsker å satse på. Det er derfor naturlig at de får tilgang til mer opplæring. Forklaringen på dette er rett og slett at "Vi har kanskje mer fokus på yngre mennesker med tanke på at vi må ha en arverekkefølge, en pipeline om en kan kalle det det, på når de som er seniorer som er her i dag blir borte og har nøkkelkompetanse så må yngre mennesker være egnet til å ta den jobben." I tillegg kan det virke som en del av senioren allerede har mye av den kompetansen som bedriften trenger. "Man kan jo si at folk med senioritet ofte er mer kritiske enn yngre som har vært her i kort tid". Med dette utsagnet tolker

jeg det dit hen at han referer til begrepet kritisk kompetanse, eller kjernekompetanse. Dette kan ses i sammenheng med Nordahl sitt begrep unik kompetanse, som man opparbeider seg spesielt for den bedriften man er ansatt i.

I den grad det var noe forskjell på tilbud til seniorer i forhold til yngre ansatte i bedriften opplevde seniorenne at det var andre grunner som lå bak. Tre av seniorenne, henholdsvis en i helsesektoren og to i IT-bransjen, oppga at de opplevde at yngre kollegaer fikk andre tilbud om kompetanseutvikling enn dem selv. Samtlige begrunnet dette med at de yngre hadde behov for mer opplæring i kunnskap som seniorenne selv hadde. Dette stemmer i stor grad overens med svar fra ledelsen i IT-bransjen og hans begrunnelse for å prioritere yngre medarbeidere. Til tross for at ingen medarbeidere oppgir at de føler forskjellsbehandling sier allikevel to av seniorenne at de gjerne skulle deltatt på flere av tilbudene som de yngre kollegaene deltar på. Begrunnelsen for dette er at de ønsker en oppfriskning i kunnskaper og ferdigheter de allerede har fått tidligere. Det kan være verdt å nevne at dette er de samme seniorenne som hadde høyest deltakelse på ulike tilbud om kompetanseutvikling gjennom 2011. Samtidig kan tilbud om annen type kompetanseutvikling slå ut den andre veien også. Den ene informanten i helsesektoren oppga at hun, på grunn av lang ansiennitet, fikk tilbud som andre kollegaer ikke fikk. Hun anså dette som attraktivt og få muligheten til å skaffe seg en spesialkompetanse.

Jeg ønsket også å finne ut om det fantes noen sammenheng mellom seniorer som deltok mye eller lite i ulike kompetanseutviklingstiltak, og hvor ofte de fikk tilbud om å delta. På spørsmål om informantene fikk flere eller færre tilbud om kompetanseutvikling i forhold til andre kollegaer som også var seniorer svarte tre av fire nei. Den siste senioren, som jobbet i helsesektoren mente at hun fikk noe mer tilbud på grunn av ansienniteten. Til tross for at de fleste svarte nei på spørsmålet trakk alle frem eksempler på tilbud de hadde fått fordi de selv hadde vært aktive for å få det. Dette stemmer godt overens med svaret fra ledelsen i IT-bransjen. På spørsmål om aktive seniorer fikk flere tilbud enn passive seniorer svarte han følgende. ”Ja naturlig nok. Ikke bare blant seniorer men blant alle. Jeg pleier å si til nyansatte at i vårt selskap blir du ikke kjent på grunn av hvem tittel du har, men på grunn av den personen du viser at du er. Altså den kompetente personen”. Dette setter han i forbindelse med utvelgelse av tverrfaglige team også videre. Dersom man selv er aktiv vil man få flere muligheter karrieremessig. Samtidig kommer det også fram at den tidligere nevnte arverekkefølgen kan være avgjørende her. Dersom senioren ikke er en av medarbeiderne som

skal satses på videre kan det være vanskelig å komme med på kurstilbud med begrenset antall plasser. På den andre siden opplyser den ene senioren i privat sektor at dersom han virkelig ønsket å delta på et kurs var han sikker på at han ville få lov til å bli med. I helsesektoren derimot virket det som ting var noe mer tilfeldig i forhold til hvem som fikk dra på kurs og lignende. Dette skyldtes flere forhold, blant annet hvordan man mottok informasjon om kompetanseutviklingen og økonomiske hindringer. Oppgaven vil komme tilbake til dette i delkapittelet om miljø for læring.

4.2.3 Ulike opplæringsformer og hva som læres

De fire senioren opplevde at det har vært en endring i arbeidsoppgavene deres fra de begynte i bedriften og fram til i dag. I helsebransjen gjør dette seg tydelig gjennom flere arbeidsoppgaver i forhold til for eksempel bruk av data. I IT-bransjen har senioren opplevd større grad av spesialisering. Dette har blant annet ført til at dersom man jobber innenfor salg har man i dag mindre teknisk kunnskap om produktene. I tillegg jobber man med færre produkter enn tidligere. En av senioren peker på en konsekvens av spesialiseringen og illustrerte denne med følgende utsagn: ”I dag må man kanskje være fem mann for å dra ut til kunden, man har ikke samme kompetanse i dag. Om man ikke hadde en dyp forståelse for alle tingene så hadde man i hvert fall en oversikt. Jeg ser i dag at den ikke er til stede.” Til tross for dette så ønsker ledelsen at medarbeiderne ikke skal miste breddekunnskapen selv om de satser på dybdekunnskap. Det kan se ut til at dette kan være en vanskelig balansegang som denne senioren ikke opplever at fungerer.

Disse endringene og utvikling både i form av ny teknologi og økt kunnskap gir et behov for kompetanseutvikling. Begge bedriftene tilbyr mange flere ulike typer kompetanseutvikling. Det er mye som foregår som e-læring, en av informantene mente at opp mot 90 % av tilbudene var kurs som skulle gjøres elektronisk. Ellers er det fagdager, klasseromsundervisning, og også noen seminarer som fant sted utenfor arbeidsplassen. Til tross for at store deler av tilbudet om kompetanseutvikling er gjennom e-læring opplever senioren at de lærer mer av andre opplæringsformer. Når det gjelder hva som læres er det i hovedsak produktopplæring, salgskurs, retningslinjer for firmaet og hvordan man skal håndtere ulike situasjoner som gjelder for IT-bransjen. I helsesektoren er det temadager i forhold til hva slags pasienter man arbeider med, opplæring i rutiner og behandlingsformer, og opplæring i bruk av ny teknologi og data som senioren fremmer. Til tross for at en del av

tilbudene er frivillig karakteriserte den ene senioren i IT-bransjen det som ”frivillig tvang”, der du ble fulgt opp om du ikke deltok. Dette var en oppfatning de fire seniorenene delte. Dette var noe seniorenene i IT-bransjen opplevde som negativt. De følte at en del av kursene som var obligatoriske hadde lite nytteverdi og at deltakelsen på disse ikke var tilpasset hver enkelt ansatt.

4.3 Miljø for læring og konsekvenser av dette

4.3.1 Hvordan formidles tilbudet

En viktig forutsetning for å delta på tilbud om kompetanseutvikling, er at man får et tilbud om å delta eller i det minste er klar over at det finner sted. Det var litt forskjellig praksis i bedriftene for hvordan et tilbud ble gitt, men felles for begge var at mye informasjon og tilbud ble lagt ut på intranettene. I IT-bransjen kommer man også tilbake til arverekken i forhold til dette. De medarbeiderne som bedriften satser på vil i større grad få personlige forespørsler eller oppfordringer om å delta på spesielle tilbud i forhold til andre ansatte. I tillegg bruker de medarbeidersamtalene aktivt til å sette mål. Da er det naturlig at også egenutvikling og faglig utvikling blir diskutert her og man kan finne passende tilbud å delta på. I og med at IT-bransjen har lang erfaring med bruk av data er det grunn til å tro at de fleste medarbeiderne, også seniorenene, i større grad vil få med seg de tilbudene om kompetanseutvikling som publiseres der.

I helsesektoren kommer det derimot fram at dette er en større utfordring. Som tidligere nevnt sier informanten fra ledelsen at det er litt mer tilfeldig hvem som får tilbud om å delta i kompetanseutvikling på deres arbeidsplass. Det har vist seg at de som først har deltatt, for eksempel på et kurs i opplæring av data eller bruk av intranett i større grad deltar på flere kurs i ettertid. Informanten sin tolkning av dette er at kursdeltakerne i større grad blir gjort oppmerksomme på og oppfordret til å delta på andre kurs som kan bli presentert på det kurset de allerede er. Det kan derfor se ut til at om medarbeiderne får en fot innenfor kompetanseutviklingstilbudet er det lettere å delta mer aktivt senere fordi man i større grad vet om hva som finnes av muligheter. I og med at denne bedriften driver med opplæring av basisferdigheter i bruk av data er det naturlig å tenke seg at en del seniorer ikke har nok kunnskap til å bruke data på egenhånd. Denne gruppen er derfor ekskludert fra en del informasjon som finnes på intranettet, blant annet om kompetanseutvikling. Den ene senioren

mente at det var mye lettere å få informasjon om dette før. Da ble det hengt opp på oppslagstavler slik at alle kunne se det. Nå gjøres dette kun med noen få interne kurs. Dette betyr at denne gruppen er avhengig av at andre kollegaer informerer om tilbudene eller at lederen gir informasjon om passende tilbud.

4.3.2 Tilrettelegging for å kunne delta på kompetanseutvikling

I utgangspunktet skulle man tro at de fleste ledere og bedriftene generelt vil være interessert i å ha medarbeidere som har mye kompetanse og oppdatert kunnskap om det de jobber med i eller bruker av verktøy tilknyttet arbeidet. Samtidig har det kommet fram at deltakelsen på frivillige tilbud, spesielt i det offentlige, skjer noe usystematisk i forhold til hvem som deltar. På samme måte er det noen medarbeidere som blir satset mer på enn andre i det private, selv om det antakeligvis er flere ansatte som kunne få utbytte av de tilbudene som gis. Mangel på tid og økonomiske ressurser er viktige stikkord her. Samtlige av informantene, både fra ledelsen og senioren selv, peker på økonomi som en forklarende faktor for begrenset tilbud om kompetanseutvikling. Dersom man bruker tid på kompetanseutvikling i form av for eksempel klasseromsundervisning så spiser dette av den vanlige arbeidstiden. Man må derfor ta noen valg ut fra hva som vil bli mest lønnsomt. Informanten som representerer ledelsen i IT-bransjen sier følgende. ”Ofte er det en konflikt, i hvert fall hos de som er på salg, mellom kundelevering, intern jobbing og det og utvikle seg som leder for eksempel.”.

På samme måte blir det i helsesektoren i forhold til pasientbehandling. Med begrenset økonomi til å sette inn vikarer samtidig som de ansatte skal lønnes mens de er på kurs kan det være vanskelig å få til. Pasientene er der uansett og trenger pleie. Informanten fra ledelsen tok opp dette som et problem. Hun mente at de ansatte hadde stor lojalitet til jobben deres generelt og kollegaene spesielt. På grunn av dette opplevde de det vanskelig å prioritere kurs fremfor arbeid fordi det ville medføre økt belastning for de gjenværende på avdelingen. En av senioren i helsesektoren skulle ønske at arbeidsplassen i større grad tok initiativ til å sende medarbeidere på kurs og andre tilbud dersom de så at det var noe som kunne være nyttig. Samtidig kom det opp et eksempel på at kompetanseutvikling ikke nødvendigvis blir gjennomført selv om arbeidsplassen i utgangspunktet tar initiativ. Den ene informanten hadde fått spørsmål fra arbeidsgiver om hun følte behov for noen spesielt, og oppgitt at hun trengte et grunnkurs i data. Til tross for at informanten oppga et konkret ønske på oppfordring fra arbeidsgiver tok det over to år før det ble tilrettelagt slik at hun kunne delta på dette kurset.

Både for arbeidsplassen og seniorene selv kan det virke som det økonomiske aspektet er avgjørende. Den ene informanten skulle gjerne sett at arbeidsplassen dekket noe mer økonomisk slik at man ikke tapte penger på det. Samtidig sier hun ”Det har vel noe med råd og gjøre. Jeg tror at når jeg begynte det var det litt mer sånn at du kunne få to dager fri. Men sånn som situasjonen er i dag er det vanskelig. Det går på penger, økonomi. Jeg tror ikke det er ufrivillighet på arbeidsplassen så du ikke skal få det, men det handler om økonomi.” Dette med tilrettelegging var noe som i større grad opptok seniorene i helsesektoren mer enn seniorene i IT-bransjen. Samtidig opplevde den ene senioren i IT-bedriften at det ikke alltid er tid til å gjennomføre det man vil. ”Det som ikke er godt nok tilrettelagt er faktisk tiden til å gjøre det. Man har ikke overskudd eller tid til å få den kompetanseutviklingen man egentlig hadde villet ha bruk for.” Han mente dette hadde mye å gjøre med den bemanningsskvisen som finner sted i mange bedrifter der færre mennesker skal gjøre mer og mer arbeid i stede for å ansette flere personer.

4.3.3 Bruk av data på arbeidsplassen og e-læring

I helsesektoren brukes data hver dag til diverse arbeid. Begge seniorene forteller om arbeidsoppgaver som tar lenger tid nå enn før på grunn av bruk av teknologi. For den ene senioren medfører dette at hun må bli igjen på jobben etter arbeidstid for å gjøre ferdig oppgavene sine. Det samme må andre kollegaer også. ”Det tar tid å komme inn på maskinen, papir var lettere. Før man rekker å komme inn på et program har man kanskje skrevet en halv side på papir. Selv om jeg liker data kan jeg si at jeg fikk mer gjort med å skrive om pasienten når det var på papir.” Hun setter dette i sammenheng med den samvittigheten man har overfor andre kollegaer som kommer på jobb etter en selv er ferdig. Når det er pasienter som har behov må disse komme foran bruk av data og da rekker man ikke alltid å skrive alt inn på pc etterpå. Dette går igjen ut over kollegaer som kommer senere for de skal bruke data til å lese seg opp på hva som har skjedd med pasientene tidligere den dagen. Den andre senioren forteller at hun har hatt vegring for å bruke data. Hun har derfor fått andre kollegaer til å gjøre noen av oppgavene for henne så hun selv skulle slippe å bruke datamaskinen. Dette stemmer godt overens med lederinformanten i helsesektoren sin opplevelse også. Hun kunne fortelle om medarbeidere som kviet seg for å bruke data på jobben. De fikk andre til å gjøre disse oppgavene for seg, og dersom det ikke var andre kollegaer på jobb den dagen med datakunnskap så meldte de seg syke for å slippe å bruke data selv. I tillegg blir ringvirkningene av manglende dataferdigheter enda større når for eksempel lønnslipper blir

sendt som elektronisk brev. Informanten fortalte om medarbeidere som ikke lenger fikk sjekket om lønnslippen var riktig fordi de ikke visste hvordan de kunne åpne mailen sin.

Som tidligere nevnt benytter begge bedriftene seg av e-læring, og dette er den læringsformen som ble hyppigst brukt i IT-bedriften. En av senioren fra denne bransjen som ble spurt hva bedriften kunne gjøre i forhold til tilrettelegging mente at det ikke var noe mer bedriften kunne gjøre, spesielt i forhold til e-læring. ”Du har jo en frihet til å drive med ting i det daglige som gjør at du kan avsette tid til å gjøre de tingene du kanskje skal læres opp i. Det er ingen som styrer deg på det. Du kan også ta dette når det passer på kveldstid om du vil det og det passer inn i fritiden din.” Dette illustrerer en side som både senioren og ledelsen trakk fram som positivt med e-læringen, nemlig muligheten til å ta det når det passer. Den ene senioren oppga at han benyttet seg mye av dette, både ad hoc når han hadde behov for noe og dersom han ønsket å lære noe nytt men som ikke var like prekært. Det største problemet som ble tatt opp her var en telefonkonferanse som foregikk gjennom et virtuelt klasserom. Disse konferansene gikk alltid etter arbeidstid og skulle man ha fullt utbytte av dem måtte man ringe inn mens de foregikk.

Den ene senioren i helsesektoren ønsket også å benytte seg av e-læring etter å ha vært på kurs og blitt klar over at det fantes mer på intranettet. Her var det hindringer på arbeidsplassen som gjorde at det ble vanskelig å gjennomføre på jobben. ”Det er ikke tid. Jeg er sen og jeg gjør ting langsomt og må gjøre det mange ganger. Det er ikke tid og det er kamp om datamaskinene ikke sant.” Som nevnt i forrige avsnitt er det mye som skal skrives på data i løpet av en arbeidsdag selv om man jobber med pasienter. I tillegg er det ikke nok datamaskiner til alle medarbeiderne som skal bruke maskinene på samme tidspunkt. Dermed kan man ikke prioritere kompetanseutvikling i form av e-læring i arbeidstiden. Informanten pekte også på mangelen på egnede steder å gjennomføre e-læring. Datamaskinene står i et rom der det også skjer andre aktiviteter som kan være forstyrrende. ”Jeg prøver å komme inn på denne e-læringen hjemmefra. Jeg må gjøre det hjemmefra, jeg må satse på det. Jeg har ikke arbeidsro, jeg klarer ikke å gjøre ting på fem minutter når jeg har alle mulige baller i luften. Og det er ikke sånn at jeg klarer å planlegge det bedre, jeg blir så forstyrret.” Samtidig forteller hun at hun ikke klarer å logge på programmet som behøves hjemmefra og hun har derfor ikke fått gjennomført den e-læringen hun ønsker. Ut fra svarene jeg fikk så ville tre av de fire senioren gjennomføre kompetanseutvikling i form av e-læring på fritiden fordi de ikke hadde tid mens de var på jobb. Den ene senioren i IT-bransjen snakket om å dra ut til

kunder uten å være forbredt og mente at ”det er en ekkel følelse, da sitter jeg heller å leser om det på kveldstid på forhånd.”

4.4 Motivasjon og holdninger

Et viktig aspekt å få fram, i tillegg til hva slags tilbud seniorenne fikk på kompetanseutvikling, var hva slags holdninger de hadde til det og om de var motiverte for å lære nye ting. Alle de fire seniorenne har vist interesse for å delta i ulike tilbud om kompetanseutvikling. Samtlige oppgir at de ønsker å tilegne seg ny kunnskap for å kunne utføre jobben sin best mulig. I IT-bedriften opplever informantene at det er viktig med produktkunnskap for å kunne svare på spørsmål fra kundene, samt å overbevise i salgssituasjoner. I helsesektoren står pasienten i fokus om informantene ønsket å tilegne seg ny kunnskap for å gi et best mulig tilbud til dem. Den ene informanten mente at han ikke utførte jobben sin dersom man ikke oppdaterte seg på ny kunnskap underveis i arbeidet. ”Jo mer jeg vet om produkter og bransjer jo bedre løser jeg jobben min. Så det er ren og skjær egoisme som gjør at jeg synes det er triveligere å jobbe når man føler at man er à jour på det man skal snakke om. Det er kjedelig å dra ut til kunder for å snakke om produkter du ikke vet noe om.”

Til tross for at alle seniorenne mener de deltar på kompetanseutvikling for å gjøre en tilfredsstillende jobb skiller seniorenne i IT-bransjen seg fra helsesektoren på et punkt. Begge de mannlige seniorenne her trakk fram en motivasjonsfaktor i forhold til sin egen posisjon på arbeidsplassen og det å være kompetent. Det ble blant annet nevnt at det føltes godt å kunne noe fordi det førte til en yrkesstolthet. I tillegg kunne det gå på det inntrykket man ønsket å gi til andre. ”Du skal ikke se bort fra at en motivasjon for kompetanseutvikling er å skaffe seg en posisjon og beholde en posisjon i et arbeidsmiljø, altså en karriere kanskje. Men rett og slett å være à jour og ha en posisjon, en anseelse. Det er dumt å bli ansett som en som ikke vet hva han driver med.” Det var også en informant i helsesektoren som oppga at hun i stor grad oppsøkte kompetanseutvikling for sin egen del, men hun oppga ikke posisjon eller anseelse som bakgrunn for dette. For henne var det viktig å lære noe nytt fordi hun syntes læringen i seg selv var spennende og hun gjorde det for å ikke kjede seg. Hun oppsøkte derfor tilbud privat i tillegg til det hun kunne få på arbeidsplassen. Kunnskapen hun tilegnet seg benyttet hun i jobbsammenheng men det var for sin egen del at hun fikk den i første omgang. Hun kunne også fortelle at hun trodde seniorer på arbeidsplassen som gikk av med førtidspensjon i stor grad gjorde dette fordi de kjedet seg på jobb, med mindre de hadde helseplager. Hun var

derfor en forkjemper på å få mer tilbud om kompetanseutvikling fordi hun håpet det ville motivere kollegaene hennes til å jobbe lenger.

Selv om samtlige av seniorenene først og fremst trakk fram mulighetene for å utføre en god jobb som hovedgrunn til å delta på kompetanseutvikling var det også en annen faktor som var viktig for to av seniorenene. De to informantene som oppga at de benyttet seg av tilbudene verdsatte i stor grad det sosiale aspektet ved å delta på for eksempel kurs og konferanser. Allikevel er det et skille mellom disse to informantene. Seniorene i helsesektoren satte spesielt pris på mulighet for den hverdagslige praten og at man fikk kontakt med kollegaer utenom jobbsituasjonen. ”At man møtes utenom jobben. Sitter og prater og har det hyggelig og kan ta en kaffekopp og sånn. I en travel hverdag har man ikke så mye tid til å prate om dagligdagse ting. Så jeg synes det er positivt å komme på sånne ting.” Til tross for at senioren i IT-bedriften også fremmet den sosiale praten om hverdagslige ting hadde han også fokus på nytteverdien av det sosiale i forhold til jobben. Den relasjonen man får gjennom sosialisering på ulike kompetanseutviklingstilbud kan benyttes til nettverksbygging i jobbsammenheng. Om man er på utenlandske seminarer kan man møte likesinnede fra andre land og kanskje dele erfaringer. I tillegg er det noen tilbud man kan dra sammen med kundene på. På denne måten får man relasjonen som kan være nyttig på et senere tidspunkt. Begge seniorenene synes det er for lite av kompetansetilbud som legger opp til sosialt samvær og ser på dette som negativt.

Det har altså kommet fram at seniorenene som ble intervjuet deltok på tilbud de fikk og det kan virke som de alle var motiverte for å lære nye ting. Selv om de selv virket positive hadde de allikevel mulige forklaringer på hvorfor kollegaer som også var seniorer ikke deltok på ting. For det første så mente den ene senioren at alder kunne spille en viktig rolle. Dersom man vet at man skal gå av med pensjon innen rimelig tid har man kanskje ikke noe ønske om å bruke tiden sin på å lære noe man ikke føler man har behov for eller får brukt senere. Seniorene som sa dette mente også at det kunne ha en sammenheng med mulighet for videre karriere og bytte av jobb. Han sa at det ville være mer attraktivt å bygge opp kompetansen sin i større grad for å kunne bli kvalifisert for andre oppgaver eller nye stillinger. To av de andre seniorenene trakk fram at seniorenene i større grad enn yngre kollegaer har en del kunnskap og erfaring fra før som gjør at de ikke har det samme behovet for et kurs som tar for seg noe de allerede behersker.

4.5 Oppsummering

Dette kapitlet har tatt for seg det datamaterialet jeg har samlet inn gjennom forskningen min. Det første delkapitlet inneholdt en presentasjon av informantene mine, og kort om bedriftene de jobbet i. Det er informanter fra to store bedrifter på Østlandet som har deltatt. Det ble et skille mellom privat sektor representert av IT-bransjen, der det bare var mannlige informanter, og offentlig sektor innen helsebransjen med bare kvinnelige informanter. Videre tok kapitlet sikte på å presentere de funnene som kom og det ble delt inn i tre hoveddeler som samsvarer med hovedtemaene mine i intervjuguiden. Først ble det snakket om kompetanseutvikling før oppgaven gikk over til miljø for læring og til slutt motivasjon og holdninger.

5 DISKUSJON

Forrige kapittel tok for seg det datamaterialet jeg hadde samlet inn. I dette kapitlet ønsker jeg å knytte funnene mine opp mot teori og tidligere forskning for å sette informasjonen i et større perspektiv.

5.1 Seniorenes motivasjon til å fortsette i arbeid og lære nye ting

5.1.1 Selvrealisering

Som en kunne se i teoridelen har seniorenne fått mer fleksibilitet i forhold til når de ønsker å gå av med pensjon etter den nye pensjonsreformen kom. Til tross for alle med full opptjening nå har mulighet til å gå av med pensjon fra de er 62 år gamle er det allikevel et mål om at flest mulig skal ønske å jobbe lenger. Som en kunne se var dette et mål fra regjeringen sin side fordi det hadde en positiv samfunnsøkonomisk effekt for landet. Men hva er det som holder seniorenne lenger i arbeid? Penger er en åpenbar motivasjon. Det er ikke alle som har råd til å gå av med pensjon når de er 62 år. Men hva annet er det som motiverer dem?

Når informantene ble spurt hva som gjorde at de deltok på kompetanseutvikling oppga de at det var viktig for å gjøre en god jobb. Samtidig var det viktig for seniorenne i IT-bedriften å delta for sin egen del. De opplevde en mestringsfølelse, anerkjennelse, og de følte seg kompetente. Dette kan settes i sammenheng med Maslows behovspyramide. De tre nederste behovene; de fysiologiske, behovet for trygghet og behovet for tilhørighet, er i stor grad oppfylt blant mennesker som bor i Norge. Dermed kan man lettere søke seg til andre behov som det å skulle oppnå anerkjennelse eller selvrealisering (Cervone og Pervin 2008:208). For mange er kanskje arbeidsplassen en arena for å oppnå nettopp dette. Det kan for eksempel skje gjennom å få til et stort salg av produkter, bli oppsøkt av kollegaer for å få hjelp fordi de anser deg som kompetent, eller delta på kurs for læringen sin skyld slik den ene senioren i helsesektoren gjorde.

Sett i sammenheng med kjernekompetanse kunne informanten fra ledelsen i IT-bedriften fortelle om en medarbeider som egentlig hadde gått av med pensjon, men som fremdeles

valgt å jobbe. Denne medarbeideren hadde en kjernekompetanse bedriften ønsket. Samtidig opplevde kollegaene at jobben i stor grad var livet hans og at han dermed fikk oppfylt en del av Maslows behov gjennom å fortsette i arbeidet. Ifølge forskning som er gjort av Fafo mener 56 % av lederne de har intervjuet at seniorer representerer en viktig ressurs med kjernekompetanse som bedriften setter pris på. Blant seniorenene kan dette oppleves positivt dersom de oppfatter at arbeidstaker setter pris på dem. Dette kunne man se i teoridelen der oppgaven tar for seg motivasjon. Dersom man opplever å bli satset på ønsker man kanskje å gi noe mer tilbake til bedriften. Dette kan for eksempel skje gjennom å jobbe lenger enn 62 år.

I tillegg kan man også tenke seg at det kan føre til at seniorenene deltar på kompetanseutvikling i større grad selv om de egentlig ikke har så stort ønske om det personlig, dersom det er til nytte for arbeidsplassen. Blant de ansatte i den samme undersøkelsen opplever 49 % av seniorenene som var over 62 år at arbeidsgiver fortsatt hadde behov for deres kompetanse. Dette var en faktor som gjorde at de ønsket å fortsette i arbeid. I tillegg hadde det sosiale stor betydning samt at 73 % opplevde at de hadde en jobb som gav betydning (Fafo 2005:130).

5.1.2 Hvem som får tilbud om kompetanseutvikling

Til nå har vi sett at flere faktorer som informantene snakket om kan være motivasjonsfremmende både i forhold til å delta på kompetanseutviklingskurs, i tillegg til at en del seniorer kan ønske å jobbe ut over pensjonsalder. Samtidig som det kom fram mye positivt var det også noen faktorer de tok opp som kan virke hemmende på motivasjonen. I forrige avsnitt ble det for eksempel tatt opp at dersom man følte at bedriften anerkjente individet ville det ønske å gi mer tilbake. Det samme kan kanskje overføres den andre veien også. Informanten fra ledelsen i IT-bedriften var tydelig på at de hadde noen ansatte som de ønsket å følge opp mer enn andre i forhold til å gi de spesielle tilbud om kompetanseutvikling i stede for andre.

I følge Hertzberg sin tofaktormodell kan manglende eller dårlig politikk innad i bedriften spille særdeles negativt inn på motivasjonen (Furnham 2005:334). Dersom enkelte ansatte opplever at de aldri blir prioritert fordi de ikke er inkludert i arverekkefølgen som bedriftspolitikken legger opp til, kan det tenkes at dette fører til at den ansatte ikke ønsker å delta på annen kompetanseutvikling heller. Dette kan føre til en ond sirkel, der den ansatte ikke ønsker å delta på kompetanseutviklingstilbud som er mulig fordi han føler det ikke blir satt pris på uansett. Ledelsen på sin side ønsker ikke å tilby eksklusiv kompetanseutvikling

som er forbeholdt et fåtall utvalgte til denne senioren. Bakgrunnen for dette er at han ikke viser interesse for å delta på andre tiltak.

Informanten fra ledelsen i IT-bedriften mente at man i stor grad måtte være sin egen lykkes smed i bedriften og vise at man vil. Samtidig viser Fafo sin undersøkelse at 27 % av senioren som gikk av med pensjon ved 62 år mente at jobben deres ikke lenger var interessant, eller at den var lite givende (Fafo 2005:114). Det kan nok oppleves som lite givende å arbeide på et sted der man oppfatter at man ikke har noe som verdsettes. Til tross for at arbeidsplassen økonomisk sett ikke kan ha råd til å tilby alle medarbeiderne de samme mulighetene for kompetanseutvikling bør man også utvise en viss grad av forsiktighet ved å tilby enkelte veldig mye i motsetning til de andre. I verste fall kan dette virke negativt inn på de som sjelden blir prioritert slik at de gjør en dårligere jobb enn de egentlig kunne ha gjort ut fra sitt potensial.

5.1.3 Bedriftens behov for kontroll

En annen faktor som også kan virke motiveringshemmende er graden av kontroll ledelsen i bedriften har på hvem som har utført den kompetanseutviklingen som er anbefalt eller pliktig å gjennomføre. I IT-bedriften var det for eksempel laget et system der alle med bestemte arbeidsoppgaver måtte gjennomføre flere valgfrie kurs som til sammen skulle gi en viss poengsum. Dette skulle være en sertifisering for å få lov til å ha lederoppgaver videre. Det var kollegaer høyere opp i hierarkiet som fulgte med på om disse kursene ble utført, på samme måte som alle medarbeiderne ble kontrollert på andre obligatoriske kurs. I tillegg kunne man se hverandres score på kursene man skulle ta i forhold til lederoppgavene. På en måte kan dette virke motiverende. Dette går på den ytre motivasjonen i form av for eksempel konkurranse mellom medarbeiderne om å nå full poengsum først. Det kan også være en motivasjonsfaktor gjennom å imponerer ved å vise hvor effektiv og rask man er i arbeidet.

Samtidig tyder mye forskning på at faktorer som kan fremme den ytre motivasjonen også kan virke mot sin hensikt. For eksempel kan medarbeidere som i utgangspunktet var positiv til å gjennomføre et e-læringskurs miste motivasjonen på grunn av faktorene rundt. Til tross for at bedriften ønsket synlighet i hvem som hadde deltatt på kurs og sanket poeng kan det virke mot sin hensikt. Ytre belønning kan ofte bli sett på som arbeidsgivers behov for kontroll og styring av de ansatte. De kan føle mistillit i forhold til at ledelsen ikke tror de vil gjennomføre

kursene om de ikke kontrolleres på det. Dermed kan lysten til å lære synke på grunn av presset og oppfatningen av arbeidsleders kontroll (Kuvaas 2008).

Spesielt senioren i IT-bransjen opplevde en del av de obligatoriske kursene som lite interessante, i tillegg til at de erfarte en overvåking dersom de ikke fullførte dem. For seniorer på arbeidsplassen kan dette muligens være en utløsende faktor for pensjonering. Dersom kompetanseutviklingen ikke lenger er lystbetonet vil de kanskje slutte å delta. Dette fører til at de ikke får ny kompetanse som trengs i jobben. I de tilfellene hvor kursene er obligatoriske er senioren ofte klar over at det får negative konsekvenser i form av møter med leder og lignende om de ikke deltar. Her kan valget derfor bli å slutte fordi de ikke lenger oppfyller de kravene arbeidsplassen stiller til sine ansatte. Det er selvfølgelig ikke til å stikke under en stol at bedriftene som bedriver denne type rapportering antakeligvis gjør det fordi det er en effektiv form for å kartlegge de ansattes kompetanse. Samtidig kan det være grunn til å oppfordre til noe forsiktighet dersom de ansatte opplever dette som mistillit.

5.1.4 Deltakelse på ulike tilbud om kompetanseutvikling

Det var en viss forskjell i hvor mye de ulike informantene deltok på ulike tilbud om kompetanseutvikling. I IT-bransjen i 2011 var det en tydelig forskjell mellom senioren med høy utdanning og senioren med lav utdanning. De høyt utdannende var mer motiverte og hadde vesentlig høyere deltakelse enn de lavt utdannede. Forskning har vist den samme tendensen. Høyt utdannende medarbeidere deltar hyppigere på både videreutdanning og ulike kurs i forhold til kollegaer med lavere utdanning. Noe av forklaringen kan kanskje være at de med høy utdanning opplever et større ønske om å lære nye ting. Det har også kommet fram at før eller siden vil de fleste ansatte oppleve en knekk i forhold til hvor hyppig de ønsker å delta på ulike tilbud. Denne har vist seg å komme senere blant de med høyere utdanning (Faf0 2004:23). Til tross for at det var likt fordelt blant senioren i de to bedriftene når det gjaldt høy og lav deltakelse på kompetanseutvikling, kunne det virke som det var noe lettere å få delta i den private bedriften. Dette kan forklares med kompetanseulikhets jernlov; Kunnskapsintensive bedrifter som skaper verdier gjennom tankearbeid gir i større grad tilbud om kompetanseutvikling enn bedrifter med lavere utdannende ansatte (Nordhaug m. fl. 2004).

Når det gjaldt begrunnelser for hvorfor man ikke deltok på tilbud om kompetanseutvikling svarte begge senioren med lav deltakelse at de ikke følte behov for å delta. Enten var det kurs som gikk utenfor deres fagområde, eller så var det tilbud de hadde deltatt på tidligere så

de hadde kompetansen fra før av. Dette kan stemme overens med at de føler de har mye kunnskap og har en sterk yrkesidentitet som de opplever at de utfyller. Til tross for dette er det viktig at seniorene ikke undergraver behovet for kompetanseutvikling dersom de ønsker å stå lenger i arbeid da dette er en viktig faktor for dette (Fafø 2011:81).

5.2 Bruk av IKT

5.2.1 Tilbud om basisopplæring og andre kompetanseutviklingstiltak

De siste årene har det skjedd en enorm utvikling i teknologien, som for eksempel økt bruk av datamaskin som hjelpemiddel til å utføre ulike arbeidsoppgaver. I dag regnes bruk av datamaskin som en metakompetanse. Samtidig er det en del eldre mennesker som ikke behersker denne teknologien. Undersøkelsen til Fafø viser at fire av ti 62åringer som gikk av med pensjon skyldte på innføring av ny teknologi eller krav om økt kompetanse som årsaken til at de sluttet i jobben. Av disse var det 20 % som sluttet på grunn av ny teknologi de var tvunget til å lære seg dersom de skulle fortsette i arbeid (Fafø 2005:120). Dette delkapittelet kommer hovedsakelig til å dreie seg om helsesektoren. Denne bransjen har i utgangspunktet har vært skjermet for en del av databruken, samtidig som teknologien blitt brukt i lang tid i IT-bransjen. Mens de yngre ansatte i helsesektoren har fått inn denne kompetansen i større grad gjennom skole og fritid, opplever flere seniorer at de ikke har noe kunnskap på dette området.

Bruk av data har gjort sin inntreden på to viktige områder i helsesektoren. For det første blir teknologien brukt til å utføre ulike oppgaver i løpet av en arbeidsdag, slik som for eksempel rapportskrivning. For det andre benyttes datamaskinen til å gjennomføre ulike e-læringskurs. Innenfor begge disse områdene støter man på problemer dersom man ikke behersker denne teknologien. Forskning har vist at kvinner bruker pc i mindre grad enn menn på fritiden. Siden helsesektoren i stor grad er dominert av kvinner er dette en problemstilling det er verdt å tenke på. I tillegg er det færre som bruker data jo eldre man er. Av seniorene i undersøkelsen var det ca 35 % som oppga at de benyttet data. Disse tallene gjelder både når man ser på bruken i forhold til en nytteverktøy og til lek og fritid. Alle de yngre aldersgruppene hadde en høyere svarprosent. I tillegg viser det seg at kvinner generelt har lavere tro på sine egne dataferdigheter i forhold til menn (Rønningen m.fl. 2005).

For de ansatte i helsesektorene kan det være det vært lett å komme inn i en ond sirkel i forhold til bruk av data. For det første så har de ikke nok dataferdigheter til å utføre arbeidsoppgaven de er pålagt å gjøre. For det andre så har de ikke nok datakunnskap til å komme seg inn på datamaskinen og finne de tilbudene om kompetanseutvikling som ligger der. Da er de helt avhengig av at lederen eller noen andre tar tak i problemet slik at de får den metakompetansen som behøves for å kunne utføre jobbene sine. På den ene siden skulle man ikke tro at det vanskelig å melde fra om problemet selv, slik den ene senioren som ble intervjuet hadde gjort.

Samtidig tok det over to år før hun fikk tilbudet om kurs i basisferdigheter på data slik hun hadde etterspurt. Dette i seg selv kan være en demotiverende faktor. Dersom man bruker Hertzbergs tofaktormodell kan man for eksempel bruke faktoren arbeidsforhold. Dette er en faktor man forventer at er tilstede og om den ikke er det kan det slå negativt ut på motivasjonen (Furnham 2005:334). Som arbeidstaker bør man kunne forvente å få tilstrekkelig opplæring til å utføre de oppgavene man er satt til å gjøre. Dette kan fort slå negativt ut dersom man ikke får tilbud om den opplæringen man trenger, spesielt når man har bedt om det og har fått beskjed om at det skal komme. I tillegg til de negative motivasjonsfaktorene dette kan få på de ansatte, så burde det være viktig for arbeidsgiver å få dette på plass dersom en er interessert i å beholde senioren i arbeid. Som tidligere nevnt så vet man at 40 % av 62 åringene fra forskningen som ble presentert går av med pensjon på grunn av økt krav til kompetanse og IKT-ferdigheter.

5.2.2 Angst for å bruke datamaskiner

Som en kunne se i forrige underkapittel så man at manglende opplæring innen IKT kan føre til demotiverte ansatte, som igjen kan medføre førtidspensjonerings. spørsmål man kan stille seg i denne sammenhengen er hvorfor de ansatte ikke er mer pågående ovenfor arbeidsgiver for å få de aktuelle kursene. For senioren som hadde etterspurt dette tilbudet tok det nesten to år før hun etterlyste det på nytt. Samtidig er det grunn til å tro at noen seniorer ikke etterspør det i det hele tatt. Informanten fra ledelsen i helseforetaket fortalte som tidligere nevnt om medarbeidere som sykemeldte seg dersom det ikke var andre på jobb den dagen som mestret datamaskinen, eller byttet arbeidsoppgaver med andre kollegaer for å slippe å unna dataen selv. Dette stemmer overens med senioren som ba om å få opplæring men ikke etterlyste før det hadde gått lang tid. Hun brukte kollegaene sine på arbeidsplassen og fikk de til å ta

arbeidsoppgaver for henne så hun slapp unna. Hun begrunnet denne oppførselen med sykkelig angst for å bruke datamaskinen. Dersom flere av seniorenene opplever det samme som henne kan dette være en forklaring for manglende etterspørsel av datakurs.

Hvis man vegrer seg for å utføre en oppgave kan motivasjonen for å gjøre den være svært lav eller fraværende. I en artikkel fra Senter for seniorpolitikk kan man se denne problemstillingen. De ansatte på Asker og Bærum sykehus fikk opplæring i datakunnskap i forbindelse med innføring av ny teknologi. Problemet som oppsto her var at opplæringen var på et for høyt nivå og gikk for fort fram for en del av seniorenene. Dette skremte en del av deltakerne som var med her (Senter for seniorpolitikk 2008). Dersom seniorenene har hatt denne typen opplevelser kan det være med å forklare hvorfor de vegrer seg for å bruke data eller melde seg på nye kurs. ”Goals are more likely to lead to higher performance when people have the abilities and the feelings of self-efficacy required to accomplish them.” (Furnham 2005:321). Dersom man har opplevd hendelser som har gitt en negativ erfaring innen for eksempel bruk av data, kan dette virke hemmende og man kan ha lett for å tro at man ikke vil få det til senere heller. Om man mangler denne troen på seg selv og sine evner er det derfor ikke sikkert at man gjør en innsats selv for å komme på kompetansetilbud for å heve ferdigheter innenfor IKT, eller andre tilbud for den saks skyld.

Samtidig kan ting tyde på at arbeidsplassen ikke er alltid er klar over omfanget av problemet. Som en kunne se i Norsk seniorpolitisk barometer fra 2011 var det en forskjell mellom ledere og arbeidstakere når det gjaldt mestring av data. Blant lederne mente 56% at seniorenene hadde vanskeligheter med å mestre data (Synovate 2011a:21), mens blant de ansatte var det 62% at seniorenene hadde større utfordringer med data enn yngre kollegaer (Synovate 2011b:43). Disse tallene kan gi et bilde på tilværelsen til en del seniorer. Det kan være flere grunner til at lederne i mindre grad oppfatter at seniorenene henger etter i forhold til de ansatte selv, men en av grunnene kan være at de ansatte skjuler det. Dersom de ansatte får andre kollegaer til å gjøre oppgavene for seg, eller sykemelder seg kan det være vanskelig for ledelsen å oppfatte problemene dersom ingen sier noe. Da blir det vanskelig for ledelsen å gjøre noe med det, samtidig som seniorenene fermdeles vil ha frykten for datamaskinen hengende over seg.

5.2.3 Bruk av data til opplæring

Til tross for at seniorenene til en viss grad kan klare å skjule manglende dataferdigheter, slik man kunne se i forrige underkapittel, vil det som regel oppstå situasjoner der dette kommer

fram. Et eksempel på dette kan være i en opplærings situasjon der medarbeiderne skal igjennom individuell og obligatorisk opplæring ved bruk av e-læring. Ved denne type læring er det som tidligere nevnt lagt inn en rapporteringsdel, slik at lederne får en oversikt over hvilke ansatte som har gjennomført kursene.

Som en kunne se i analysedelen la seniorene i helseforetaket større vekt på behovet for tilpasning enn hva seniorene i IT-bedriften gjorde. Det trengs for eksempel tilrettelegging slik at det blir mulig å delta på kurs som er viktige for å utføre arbeidsoppgaver eller å mestre bruk av data slik oppgaven tok for seg i forrige underkapittel. I tillegg er det også et behov for tilpasning for å kunne ta e-læringskurs i arbeidstiden. Den ene senioren i helseforetaket opplevde det som et stort problem at hun ikke fikk tid til å ta e-læringskurs i arbeidstiden. Dette gikk både på at det var for mye å gjøre med pasienter, i tillegg til at det var for få datamaskiner i forhold til antall ansatte på jobb. Når forholdene ikke ligger til på arbeidsplassen, enten i form av tid eller utstyr, velger en del ansatte å ta med seg jobben hjem for å utføre e-læringen der. Den ene senioren i helseforetaket opplevde også utfordringer med dette da hun ikke klarte å logge seg på hjemmefra. I tillegg ligger det en forutsetning om at man må ha pc hjemme for å kunne utføre opplæringen. Til tross for at ca 83 % av norske husholdninger har tilgang til både pc og internett, er det færre eldre mennesker som har datamaskin hjemme i forhold til den yngre garde (Rønningen m.fl. 2005:22).

En annen faktor det kan være verdt å diskutere er hvorvidt kompetanseutviklingen skal utføres i fritiden. Tre av de fire seniorene sa at de hadde planer om å delta på tilbud om kompetanseutvikling på fritiden. Selv om ingen av seniorene direkte sa at dette var dumt, kunne det virke som at de heller ville hatt det i arbeidstiden. Som en kunne se i analysedelen var det blant annet telefonkonferanser med bruk av virtuelt klasserom som seniorene i IT-bedriften kunne delta på som gikk sent på ettermiddagen og derfor utenfor normal arbeidstid. Dersom man skulle få fullt utbytte av dette tilbudet måtte man ringe inn når det ble holdt. Da kunne man stille spørsmål og delta på diskusjoner. Hvis man derimot valgte å høre på kurset senere mistet man disse ekstra funksjonene. En fordel for seniorene i IT-bedriften er at de i større grad har mulighet til å jobbe med fleksitid, i motsetning til helsesektoren der informantene jobbet i turnus. Dermed hadde IT-seniorene større mulighet til å ta seg fri på andre tider av dagen eller avspasere den tiden de brukte på kvelden. I tillegg jobber seniorene i IT-bransjen til dels på provisjon, noe som gjør at de indirekte kan tjene penger på at de tok et kurs, dersom den kunnskap hjalp de med å selge flere produkter. Seniorene i helseforetaket

har i mindre grad disse mulighetene og bruker derfor mer av fritiden sin uten å få lønn for det dersom de velger å utføre disse tilbudene om kompetanseutvikling utenfor arbeidstiden. Hvis man igjen bruker Hertzbergs tofaktormodell i forhold til motivasjon kan man se at mangel på lønn kan være en faktor som utløser lav motivasjon (Furnham 2005:334). Dette kan i forbindelse med arbeidsforholdene der det ikke er tid til å få unna kompetanseutviklingen i arbeidstiden føre til negativ motivasjon hos de ansatte. Når 40 % av kvinnene som velger å gå av med pensjon når de er 62 år peker på manglende motivasjon ved at jobben ikke lenger er så givende (Fafo 2005:125) kan det være verdt å se nærmere på tilretteleggingen slik at de skal ønske å jobbe lenger. Samtidig ser kanskje seniorene at dette er prisen de er villige til å betale for å stå i jobb lengst mulig dersom de har andre motiverende faktorer rundt seg. Om de bruker lenger tid enn det som er forventet på e-læring og andre tiltak velger de kanskje å gjøre noe hjemme for å kunne fortsette å utføre en god jobb på arbeidsplassen.

6 Avslutning

6.1 Avsluttende tanker og refleksjoner

Hensikten med dette delkapittelet er å gjøre ett forsøk på å samle trådene fra det som har blitt presentert og drøftet tidligere i oppgaven.

Blandt de seniorenene som deltok i denne undersøkelsen som jeg foretok kom det fram at alle opplevde at de fikk tilbud om kompetanseutvikling. Det var ingen som opplevde diskriminering i forhold til yngre kollegaer, og der det ble gitt ulikt tilbud var det ikke alder som var den avgjørende faktoren for dette. Til tross for at jeg oppfattet at det var noe lettere for seniorenene i IT-bransjen å delta på kompetanseutvikling i forhold til i helsesektore, kan det likevel se ut til at det er behov for noe mer tilrettelegging på begge arbeidsplassene. Det ble i stor grad skyldt på økonomiske ressurser som argument for manglende kompetanseutvikling. Dette er en tendens man også ser i samfunnet for øvrig. I og med at jeg ikke fokuserte på det økonomiske aspektet under intervjuene er det vanskelig å si noe om ledelsens tanker rundt dette. Samtidig kan ting tyde på at det i noen tilfeller burde vært gjort prioriteringer som gjør at man sikrer et holdbart kompetansenivå der det handler om konkrete arbeidsoppgaver, som for eksempel bruk av IKT.

I denne oppgaven har det vært et forholdsvis stort fokus på bruk av IKT på arbeidsplassen. Her var det et stort skille mellom kompetansenivået blandt seniorenene i privat og offentlig sektor. Dette kan nødvendigvis ikke kalles et stort funn komparativt sett i og med at det var en IT-bedrift som ble sammenlignet med et helseforetak. Samtidig sier resultatet antakeligvis noe om tendensene man kan finne i helsesektoren generelt. Når man vet at en del seniorer kvier seg for å bruke IKT og at dette også er en medvirkende årsak til at de pensjonerer seg så kan det være nyttig å ha en tettere oppfølging på dette i forhold til hva som kom fram gjennom intervjuene jeg foretok. Funnene mine viste at enkelte ansatte byttet oppgaver med andre for å slippe å bruke datamaskinen i jobbsammenheng, i tillegg til at senioren som etterlyste opplæring ikke fikk det før det var gått lang tid. Når innføringen av IKT får store konsekvenser for arbeidssituasjon bør det innføres mer systematisk opplæring enn det som har framkommet her. Konsekvensene ble at en del ansatte for eksempel ikke fikk deltatt på deler av det tilbudet om kompetanseutvikling som var åpent for de fleste. Igjen kan dette føre til dårligere

forutsetninger for å bli værende i arbeidslivet fordi man mangler kompetansen arbeidsplassen har behov for.

I tillegg til at samfunnet har behov for flere seniorer i arbeid, og at de ved å jobbe lengst mulig bidrar til samfunnsøkonomiske besparelser, er det også en annen viktig faktor som oppgaven har vært inne på. Nordhaug sin teori om kompetanse forteller at unik kompetanse er noe man opparbeider seg gjennom arbeid i en bedrift. Det er sannsynlig at jo lenger man har jobbet på en arbeidsplass, desto mer unik kompetanse har man opparbeidet seg. I tillegg er det stor sjanse for at en senior som har jobbet lenge i bedriften også har større intraorganisatorisk kompetanse enn hva en yngre medarbeider har. Som Baldin sier i teorikapittelet kan denne type kunnskap og erfaringer være med å overskygge eventuelle kognitive svakheter som senioren kan oppleve etterhvert. Med bakgrunn i dette kan det se ut til at senioren fremdeles har en kompetanse som bedriften har behov for og derfor er attraktive som medarbeidere. I forhold til funnene mine funn om hva som motiverte senioren til å delta på kompetanseutvikling kunne en som sagt se at senioren i IT-bedriften deltok for sin egen skyld, i tillegg til det å delta for å gjøre en bedre jobb. Ved å delta på kompetanseutviklingstiltak vil man forhåpentligvis ha den kompetansen som behøves for å utføre de arbeidsoppgavene man er satt til. Når senioren i tillegg har den intraorganisatoriske kompetansen samt den unike kompetansen vil dette mest sannsynlig være attraktivt for arbeidsplassen fordi senioren både har den formelle og uformelle kompetansen. De to sistnevnte kompetansetyper er nødvendigvis ikke så mye verdt utenfor den konkrete bedriften fordi den inneholder et høyt nivå av organisasjonsspesifikke samt oppgavespesikk kunnskap. Således kan denne kunnskapen kanskje motivere senioren til å stå lenger i arbeid fordi den får oppfylt de høyeste nivåene av Maslows behovspyramide ved å jobbe. Her kan man bli anerkjent og oppleve en positiv selvfølelse både på fagkunnskap og Nordhaug sine kompetansetyper. Kort oppsummert kan derfor kompetanseutviklingen gjøre at man får mulighet til å jobbe lenger fordi man mestrer oppgavene sine. Samtidig opplever man en motivasjon på arbeidsplassen fordi kompetansen man besitter er ettertraktet og man får en opplevelse av å være nyttig.

6.2 Begrensninger

Som andre undersøkelser, har også denne både fordeler og ulemper når det kommer til validiteten av de funnene som har blitt presentert i denne oppgaven. Til tross for at noen av

svarene informantene gav var i samsvar med tidligere forskning på området kan man ikke vite med sikkerhet om hverken de tidligere forskningsresultatene eller mine funn som har blitt presentert her er valide. Som tidligere nevnt i metodekapittelet er det dette som er utfordringen med å skulle forske på mennesker. I tillegg er det et viktig punkt at mitt utvalg er svært lite. Selv om det er et kvalitativt intervju ville det vært naturlig med et større utvalg dersom dette hadde vært et stort forskningsprosjekt for å kunne finne eventuelle likheter og samsvar mellom informantenes svar.

I tillegg til at det er problematisk å generalisere funnene i denne oppgaven er det også et annet problem som det er sagt litt om tidligere. Før funnene har blitt presentert her har de gått gjennom flere ledd der informasjon omkring hva informantene egentlig har ment kan ha gått tapt på veien. Til tross for at jeg har forsøkt å analysere svarene så korrekt som mulig har man ingen garanti for at opplysningene er 100 % slik informantene mente å formidle dem.

6.3 Videre forskning

Til tross for at det allerede finnes en del forskning på fagfeltet om seniorer i arbeidslivet, vil det alltid være behov for å undersøke temaet videre. Som en kunne se i delkapittelet som omhandlet tidligere forskning er det gjort en del forskning som viser hva slags seniorpolitiske tiltak bedriftene iverksetter for å beholde de eldre, samt hva senioren selv mener ville fungert. Samtidig har det vært vanskelig å finne undersøkelser som viser hva slags tiltak som har hatt mest effekt og som har gjort at senioren har blitt værene i arbeidslivet lenger. I forhold til denne oppgaven hadde det vært spesielt interessant og sett på hva slags effekt kompetanseutvikling faktisk har for senioren. Som man kunne se av den tidligere forskningen var det ikke nødvendigvis dette senioren satte høyest når de skulle vurdere tiltakene. Samtidig er det mye som tyder på at kompetanseutvikling er viktig for at senioren skal kunne utføre arbeidet sitt. Min oppgave har heller ikke tatt for seg denne utfordringen da det mest sannsynlig ville blitt for omfangsrikt for en masteroppgave. Samtidig hadde det vært interessant å få fram noe mer konkret hvor effektivt dette tiltaket faktisk er for å vurdere satsningen på kompetanseutvikling blandt seniorer.

Litteraturliste

- Arbeidsdepartementet: Spørsmål og svar

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/kampanjer/pensjonsreform/no/sporsmal-og-svar.html?id=86829#02> (hentet 16.4.2012)

- Cervone, Daniel og Pervin, Lawrence A. (2008): Personality theory and research, 10 utgave. Wiley & Sons, Inc.

- Dalen, Monica (2011): Intervju som forskningsmetode - en kvalitativ tilnærming. 2. utgave. Oslo. Universitetsforlaget

- Fafo (2003): Seniorpolitikk i staten - en foreløpig beskrivelse av tiltak, holdninger og noen erfaringer hos arbeidsgivere og arbeidstakere. <http://www.faf.no/pub/rapp/712/712.pdf> (28.5.2012)

- Fafo (2004): Livslang læring i norsk arbeidsliv – resultater fra lærevilkårmonitoren 2003. <http://www.faf.no/pub/rapp/435/434.pdf> (23.5.2012)

- Fafo (2005): Ikke nødvendigvis sliten... en analyse av tidligpensjonering og seniorpolitikk i staten. <http://www.faf.no/pub/rapp/482/482.pdf> (23.5.2012)

- Fafo (2006): Hvordan bidra til lenger yrkeskarriere. Erfaringer fra norsk og internasjonal forskning om tidligpensjonering og seniortiltak. <http://www.faf.no/pub/rapp/534/534.pdf> (22.5.2012)

- Fafo (2011): Flere hender i pleie og omsorg – hvordan kan seniorpolitikken bidra? <http://www.faf.no/pub/rapp/20199/index.html> (24.5.2012)

- Folkehelseinstituttet (2011): Eldre - andelen eldre over 65 år i befolkningen. http://www.fhi.no/eway/default.aspx?pid=233&trg=MainLeft_6039&MainArea_5661=6039:0:15,4576:1:0:0:::0:0&MainLeft_6039=6041:70828::1:6043:7:::0:0 (27.5.2012)

- Furnham, Adrian (2005): The Psychology of behaviour at work. New York. Psychology Press.

- Kleven, Thor Arnfinn (2002a): Innledning. I Kleven, Thor Arnfinn (red.) Innføring I pedagogisk forskningsmetode. Oslo. Unipub AS
- Kleven, Thor Arnfinn (2002b): Hvordan er begrepene operasjonalisert? – Spørsmålet om begrepsvaliditet. I Kleven, Thor Arnfinn (red.) Innføring I pedagogisk forskningsmetode. Oslo. Unipub AS.
- Kuvaas, Bård (2008): Prestasjonsbasert belønning og motivasjon, I Bård Kuvaas Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser. Bergen. Fagbokforlaget.
- Kvale, Steinar og Brinkmann, Svend (2010): Det kvalitative forskningsintervju. 2 utgave. Oslo. Gyldendal akademiske.
- Kvernbekk, Tone (2002): Vitenskapsteoretiske perspektiver. I Lund Thorleif (red.) Innføring I forskningsmetodologi. Oslo. Unipub AS.
- Lahn, Leif Christian (2003): Competence and Learning in Late Carieer, i European Educational Research Journal, Volume 2, Number 1, 2003
- Lund, Thorleif (2002a): Metodologiske prinsipper og referanserammer. I Lund Thorleif (red.) Innføring I forskningsmetodologi. Oslo. Unipub AS.
- Lund, Thorleif (2002b): Generaliseringsproblematikk. I Lund Thorleif (red.) Innføring I forskningsmetodologi. Oslo. Unipub AS.
- Meld. St. 6 (2010-2011): Likestilling for likelønn. Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. <http://www.uv.uio.no/pfi/studier/praktiske-rad.html> (25.05.2012)
- Nordhaug, Odd (2004a): INTRODUKSJON: Strategisk kompetanseledelse I teori og praksis. I: Nordhaug, Odd (red.) Strategisk kompetanseledelse. Oslo. Universitetsforlaget.
- Nordhaug, Odd (2004b): Kompetansebegrepet. I: Nordhaug, Odd (red.) Strategisk kompetanseledelse. Oslo. Universitetsforlaget.
- Nordhaug, Odd (2004c): Kompetansekjeden. I: Nordhaug, Odd (red.) Strategisk kompetanseledelse. Oslo. Universitetsforlaget.

- Nordhaug, Odd (2004d): Individuelle kompetansetyper. I: Nordhaug, Odd (red.) Strategisk kompetanseledelse. Oslo. Universitetsforlaget.
- Nordhaug, Odd, Gooderham, Paul N., og Døving, Erik (2004): Kompetanseulikhets jernlov I: Nordhaug, Odd (red.): Strategisk kompetanseledelse. Oslo. Universitetsforlaget.
- Rønning, Wenche M., Sølvberg Astri M. og Tønseth, Christin (2005): Digitale skillelinjer er der fremdeles. I: Samfunnsspeilet nr 3/2005 <http://www.ssb.no/ssp/utg/200503/ssp.pdf> (12.4.2012)
- Senter for seniorpolitikk (a): Sårbarheten øker mens alderen stiger. <http://www.seniorpolitikk.no/nyhet/politikk/personalpolitikk/--sarbarheten-oket> (24.5.2012)
- Senter for seniorpolitikk (2008): Syke av data på jobb. <http://seniorpolitikk.custompublish.com/syke-av-data-paa-jobb.4522653.html> (23.05.2012)
- Solem, Per Erik (2007): Seniorer i arbeidslivet, kunnskap om aldring og arbeid. Nova <http://www.nova.no/id/14273.0> (31.3.2012)
- Statistisk sentralbyrå (2009): Et aldrende samfunn. <http://www.ssb.no/norge/bef/> (16.4.2012)
- Statistisk sentralbyrå (2011): Stadig økende andel med høyere utdanning <http://www.ssb.no/vis/emner/04/01/utniv/main.html> (hentet 16.4.2012)
- Statskonsult (2001): Strategisk kompetanseutvikling. http://www.difi.no/statskonsult/publik/bokhefteveil/strategisk_kompetanse.pdf (12.4.2012)
- Synovate (2011a): Norsk seniorpolitisk barometer, ledere 2011. <http://www.seniorpolitikk.no/fakta/statistikk/norsk-seniorpolitisk-barometer-tjue-elleve> (hentet 12.4.2012)
- Synovate (2011b): Norsk seniorpolitisk barometer, yrkesaktive 2011. <http://www.seniorpolitikk.no/fakta/statistikk/norsk-seniorpolitisk-barometer-tjue-elleve> (12.4.2012)

- Tikkanen, Tarja, Lahn, Leif Christian, Withnall, Peter Ward og Lyng, Kolbein (2002): Working life changes and training of older workers. Trondheim. IV Framework Programme, European Commission
- Tveit, Knut (2002): Historisk forskningsmetode. I Kleven, Thor Arnfinn (red.), Innføring I pedagogisk forskningsmetode. Oslo. Unipub AS.
- Vox (2011): Basiskompetanse i posten og Bring .
http://www.vox.no/PageFiles/13625/Basiskompetanse_Posten_Bring.pdf (18.4.2012)
- Wikipedia: Joharis vindu. http://no.wikipedia.org/wiki/Joharis_vindu (23.5.2012)

Vedlegg nr. 1 – Skriv fra NSD

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Leif Christian Lahn
Pedagogisk forskningsinstitutt
Universitetet i Oslo
Postboks 1092 Blindern
0317 OSLO

Harald Hårfages gate 29
N-5007 Bergen
Norway
Tel: +47-55 58 21 17
Fax: +47-55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org.nr. 985 321 884

Vår dato: 20.03.2012

Vår ref:29856 / 3 / LMR

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 15.02.2012. Meldingen gjelder prosjektet:

29856	<i>Seniorer og kompetanseutvikling i arbeidslivet</i>
Behandlingsansvarlig	<i>Universitetet i Oslo, ved institusjonens øverste leder</i>
Daglig ansvarlig	<i>Leif Christian Lahn</i>
Student	<i>Lise Skar Andersen</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, eventuelle kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, http://www.nsd.uib.no/personvern/forsk_stud/skjema.html. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://www.nsd.uib.no/personvern/prosjektoversikt.jsp>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 01.06.2012, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Vigdis Namtvedt Kvalheim

Linn-Merethe Rød

Linn-Merethe Rød tlf: 55 58 89 11

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Lise Skar Andersen, Solbakken 39, 3011 DRAMMEN

Personvernombudet for forskning



Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 29856

Utvalget består av senioransatte og personer med ansvar for kompetanseutvikling. Data samles inn via personlig intervju.

Førstegangskontakt foretas via kontaktpersoner ved aktuelle arbeidsplasser. Det gis skriftlig informasjon til utvalget. Personvernombudet finner informasjonsskrivet vedlagt meldeskjemaet tilfredsstillende.

I henhold til prosjektmelding og informasjon som gis til utvalget, skal innsamlende opplysninger anonymiseres innen prosjektslutt 1.6.2012. Ombudet minner om at anonymisering innebærer at direkte personidentifiserende opplysninger som navn/navneliste slettes, og at indirekte personidentifiserende opplysninger (sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f. eks. sted, yrke, alder, kjønn) fjernes eller endres.

Vedlegg nr.2 – Informasjonsskriv

Forespørsel om å delta i intervju i forbindelse med en masteroppgave

Jeg heter Lise Skar Andersen og er masterstudent i Læring Teknologi og Arbeid ved Pedagogisk forskningsinstitutt på Universitetet I Oslo. Jeg er nå på mitt fjerde semester og holder på med den avsluttende masteroppgaven min.

Temaet for oppgaven er kompetanseutvikling og seniorer i arbeidslivet. Jeg ønsker å se nærmere på seniorennes holdninger til, og oppfatninger av kompetanseutvikling. I tillegg vil jeg se på seniorennes oppfatning av om de får det samme tilbudet om kompetanseutvikling som yngre kollegaer. For å finne ut av dette ønsker jeg å utføre en kvalitativ undersøkelse ved bruk av intervju. Jeg ønsker å intervju tre personer, hvorav to er i aldersgruppen 50 år og oppover. Den siste jeg ønsker å intervju er en person som er ansvarlig for kompetanseutvikling eller personalpolitikk i bedriften.

Spørsmålene vil dreie seg om personlige erfaringer med kompetanseutvikling i regi av arbeidsplassen, og utbytte av dette. Det vil også bli stilt spørsmål om muligheten for å delta på ulike tilbud om kompetanseutvikling som bedriften har.

Jeg vil bruke båndopptaker i mens vi snakker sammen. Intervjuet vil ta omtrent en time, og vi blir sammen enige om tid og sted. Det er frivillig å være med og du har mulighet til å trekke deg når som helst underveis, uten å måtte begrunne dette nærmere. Dersom du trekker deg vil alle innsamlede data om deg bli slettet omgående. Opplysningene vil bli behandlet konfidensielt, og ingen enkeltpersoner vil kunne gjenkjennes i den ferdige oppgaven. Opplysningene anonymiseres og opptakene slettes når oppgaven er ferdig, 1 juni 2012.

Dersom du har lyst å være med på intervjuet, er det fint om du skriver under på den vedlagte samtykkeerklæringen og sender den til meg, enten på mail eller i posten.

Ta gjerne kontakt dersom noe er uklart eller du har noen spørsmål, se kontaktinformasjon lenger ned. Du kan også kontakte min veileder Leif Christian Lahn ved Pedagogisk forskningsinstitutt på mail l.c.lahn@ped.uio.no

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD).

Med vennlig hilsen

Lise Skar Andersen

Mob: 92 48 16 18

Mail: lise_s_andersen@hotmail.com

Adresse: Solbakken 39, 3011 Drammen

Samtykkeerklæring: Jeg har mottatt informasjon om studien om kompetanseutvikling og seniorer i arbeidslivet, og ønsker å stille på intervju.

Signatur Telefonnummer

Vedlegg nr. 3 – Intervjuguide seniorer

1. Tilbud om kompetanseutvikling

- **A** Hvor mange ganger har du deltatt på ulike kurs, fagdager eller andre tilbud om kompetanseutvikling i regi av arbeidsplassen i 2011?
- **B** Får du like ofte tilbud om å delta i kompetanseutvikling som dine yngre kollegaer?
- **C** Får du tilbud om å delta på de samme kursene og/eller fagdage som dine yngre kollegaer?
- **D** Får du flere eller færre tilbud om kompetanseutvikling enn de andre kollegaene dine som er seniorer? Hvorfor?
- **E** Er deltagelsen frivillig?

2. Læringsmiljø

- **A** Hvordan legger arbeidsplassen til rette for at du skal kunne delta på ulike tilbud om kompetanseutvikling?
- **B** Hvordan er den allmenne oppfatning blant kollegaene dine, som er seniorer, om å ønske og delta på ulike tilbud om kompetanseutvikling?
- **C** Hva opplever du som du nyttig/positivt ved å delta på ulike tilbud om kompetanseutvikling? Eks. Læring? Sosialt? Avbrekk fra vanlig arbeidsdag?
- **D** Hva slags kompetanseutvikling får du mest utbytte av? Eks. Foredrag, e-læring, aktiv deltakelse/demonstrasjon av arbeidsmetode?
- **E** Oppsøker du aktivt ny fagkunnskap på egenhånd?
- **F** Oppsøker du aktivt annen kunnskap på egenhånd? Eks. Fritidsinteresser osv?

3. Motivasjon

- **A** Hvorfor deltar du/hvorfor deltar du ikke på tilbud om kompetanseutvikling i regi av arbeidsplassen?
- **B** Hva er din motivasjon for å utvikle din faglige yrkeskompetanse? Eks. Ønske om å lære nye ting? Mulighet for å være yrkesaktiv lenger?

Vedlegg nr. 4 – Intervjuguide Personal

1 Tilbud om kompetanseutvikling

- **A** Hvor ofte ble det arrangert tilbud om deltakelse i ulike tilbud om kompetanseutvikling i 2011?
- **B** Får alle ansatte uavhengig av alder like ofte tilbud om å delta på ulike tilbud om kompetanseutvikling?
- **C** Får alle ansatte uavhengig av alder tilbud om å delta på de samme tilbudene om kompetanseutvikling?
- **D** Vil de som er aktive få flere tilbud og de som er passive få færre tilbud om kompetanseutvikling blant seniorenene?
- **E** Er det frivillig å delta i ulike tilbud om kompetanseutvikling?

2 Læringsmiljø

- **A** Hvordan legger arbeidsplassen til rette for at seniorenene skal kunne delta på ulike tilbud om kompetanseutvikling?
- **B** Hvordan er den allmenne oppfatningen blant seniorenene om å delta i ulike tilbud om kompetanseutvikling?
- **C** Hva tror du seniorenene opplever som nyttig/positivt ved å delta på ulike tilbud om kompetanseutvikling?
- **D** Hva slags kompetansetilbud tror du seniorenene får mest utbytte av?
- **E** Opplever du at seniorenene oppsøker ny fagkunnskap på egenhånd, ikke i regi av arbeidsplassen?

3 Motivasjon

- **A** Hvorfor tror du/hvorfor tror du ikke at seniorenene deltar på tilbud om kompetanseutvikling i regi av arbeidsplassen?

B Hva tror du er motivasjonen for at seniorenene ønsker å utvikle sin faglige yrkeskompetanse?