

# Motivation till livslångt lärande

En kvalitativ studie om vad som främjar seniorer att delta på efter- och vidareutbildningar



Nicole Reich Andersson

Masteroppgave i Organisasjon, ledelse og arbeid

Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi

Det samfunnsfaglige fakultet

UNIVERSITETET I OSLO

Vår 2021



# **Motivation till livslångt lärande**

En kvalitativ studie om vad som främjar seniorer att delta på efter- och vidareutbildningar

© Nicole Reich Andersson

2021

Motivation till livslångt lärande

En kvalitativ studie om vad som främjar seniorer att delta på efter- och vidareutbildningar

Nicole Reich Andersson

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

## Sammanfattning

Att befolkningen i Norge blir äldre och därmed också lever längre, är en positiv samhällsutveckling. Men när detta resulterar i fler pensionärer och färre arbetstagare, är det också färre som kan bidra till välfärden. Det krävs därmed att det finns en balans mellan hur många det är som kan bidra till intäkterna och hur många det är som tar del av förmånerna. Med andra ord betyder detta att fler måste arbeta längre (Tkachenko et al. 2019, 6).

Samtidigt innebär ändringar i samhället, såsom digitalisering, ny teknologi och snabba omställningar, att det är nödvändigt att vi uppdaterar vår kompetens oftare. Dessa ändringar kräver att vi måste lära oss större mängder och under hela vårt yrkesverksamma liv (Tkachenko et al. 2019, 6). Detta innebär att det ställer högre krav på att även äldre deltar på efter- och vidareutbildningar och på så sätt håller sig både uppdaterade och säkrar att de förblir attraktiva arbetstagare. Det kan därmed tänkas att också arbetslivet i större grad måste lägga tillräkta för att äldre ska kunna delta på efter- och vidareutbildningar.

Forskning (Hauge och Solli 2019, 16) visar dock att äldre i mindre utsträckning deltar på efter- och vidareutbildning än sina yngre kollegor. Den visar också att äldre involveras mindre när det kommer till att lära sig ny teknologi och vid utvecklingen av nya arbetsprocesser. Det är därmed närliggande att fundera över vad det är som måste till för att äldre skall önska att delta. Syftet med denna uppsats är således att ta reda på vad som motiverar seniorer till att delta på efter- och vidareutbildningar och problemställningen är därför följande: *"Motivation till livslångt lärande – vad främjar seniorer att delta på efter- och vidareutbildningar?"*

För att besvara problemställningen har fyra underordnade frågor utarbetats: Vilken motivation har äldre till att delta på efter- och vidareutbildningar? Hur tar äldre beslutet om att delta på efter- och vidareutbildningar? Upplever de äldre att de får samma erbjudanden om deltagande på efter- och vidareutbildningar som sina yngre kollegor? Och upplever de äldre att det läggs tillräkta för att de ska kunna delta på efter- och vidareutbildningar på sina arbetsplatser?

För att kunna besvara problemställningen har det genomförts intervjuer med sju informanter, samtliga i åldrarna mellan femtiosex och sextiotvå år. Seniorerna arbetar inom skolverksamheten eller som seniorrådgivare i stora statliga verksamheter.

Fynden tyder på att äldre drivs av en inre motivation till att delta på efter- och vidareutbildningar. Personlig utveckling och en önskan om självrealisering är viktiga faktorer. Seniorerna önskar att känna en trygghet i att de kan bemästra sina arbetsuppgifter och vill också bli sedda och involverade av arbetsgivaren. Fynd visar även att informanterna blivit mer selektiva i sina val om efter- och vidareutbildning och detta tyder på ett mer rationellt beslutsfattande.

En annan intressant upptäckt är att inflytande från föräldrar också kan påverka äldre arbetstagare till att delta på efter- och vidareutbildning, något som kan uppfattas som ett emotionellt begränsat beslut.

Seniorerna uppger även att de upplever att de får de samma möjligheterna till deltagande som sina yngre kollegor och beskriver också att de uppskattar kompetensöverföringen med sina yngre arbetskollegor.

Huruvida det läggs tillräkta för deltagande på efter- och vidareutbildning beror i stor grad på vilken arbetsplats informanterna har. Ekonomiska begränsningar anges som främsta skäl till att det inte är möjligt att tillrättalägga mer för deltagande på efter- och vidareutbildning.

För att avsluta uppsatsen, har det utarbetats åtta råd till både arbetsgivare och arbetstagare, baserat på de fynd som har gjorts. Råden är en operationalisering av fynden.

## Förord

Denna masteruppsats avslutar totalt sju år av studier. Det har varit en lång resa, som inneburit hårt arbete, mycket slit, men också många fina stunder. Den har gett mig många möjligheter och fina vänskaper.

Jag hade egentligen bestämt mig för att detta skulle bli det absolut sista jag studerade. Men efter att ha intervjuat så många kunskapstörstande och inspirerande kvinnor, så har jag förstått att man aldrig ska säga aldrig.

Tack till alla driftiga och engagerade informanter som har ställt upp på intervjuer och för att ni gett mig nyttig information och underbara citat. Ni gav mig en insikt om att det att studera är ett privilegium och att det aldrig är försent att lära sig mer. Det är möjligt att lära hela livet!

Tack till min handledare Inger Marie Hagen, för att du har varit både förstående och hjälpsam. För att du utmanade mitt sätt att tänka, ställde kritiska frågor och hjälpte mig med att utveckla mitt sista projekt som masterstudent.

Tack till pappa, som alltid har stöttat mig genom alla år, vars hem alltid står öppet och för att du gett mig alla möjligheter till att göra det jag vill.

Tack till min sambo Aleksander, för att du uppmuntrande och tålmodigt har lyssnat på idéer och kommit med förslag angående denna uppsats.

Tack till Oma, Opa och farmor för att ni gett mig den finaste uppväxten man kan önska sig och för att ni har inspirerat mig till att allt går. Ni är för alltid saknade.

Till sist, tack till min älskade och djupt saknade mamma. Tyvärr fick du aldrig möjligheten att se resultatet. Den här uppsatsen tillägnar jag dig. Ich habe es geschafft!

Hagfors och Oslo, maj 2021

*Nicole Reich Andersson*





## Innehållsförteckning

<b>1.0 Är äldre den nya oljan?</b> .....	<b>1</b>
1.1 Pensionsreformen .....	2
1.2 Syfte och problemställning.....	3
1.3 Avgränsningar .....	4
1.4 Uppsatsens struktur .....	5
<b>2.0 Begreppsdefinitioner</b> .....	<b>6</b>
2.1 Vem räknas som senior?.....	6
2.2 Vad innebär motivation? .....	6
2.3 Lärande och livslångt lärande.....	7
2.4 Kompetens och efter- och vidareutbildning .....	7
<b>3.0 Seniorer</b> .....	<b>9</b>
3.1 Seniorer i arbetslivet.....	9
3.2 Seniorers deltagande på efter- och vidareutbildning .....	10
3.3 Varför deltar seniorer mindre på utbildning? .....	11
3.4 Chefers och yrkesaktivas uppfattning om seniorer i arbetslivet.....	12
3.5 Tidigare forskning .....	13
Vi som har vært her lenge – motivasjon i arbeidslivets nest siste fase.....	13
Kompetanseutvikling og livslang læring blant seniorer innenfor akademikeryrker.....	14
Livslang læring og ansettbarhet for arbeidstakere over 55 år .....	15
<b>4.0 Teori</b> .....	<b>17</b>
4.1 Det menneskelige kapitalet .....	17
4.2 Bourdieus kapital.....	18
4.3 Beslut och beslutningsprocessen .....	19
4.3.1 Normativ beslutningsteori och rationella val.....	20
4.3.2 Deskriptiv beslutningsteori och begränsad rationalitet.....	22
4.4 Motivation .....	23
4.4.1 Behovsteori.....	23
Maslows behovshierarki .....	23
4.4.2 Kognitiv teori .....	26
Förväntningsteori.....	26
Yttre och inre motivation.....	28
4.4.3 Social teori.....	29
4.4.4 Jobbkarakteristisk modell .....	29
4.5 Sammanfattning av teorikapitlet.....	30
<b>5.0 Metod</b> .....	<b>32</b>
5.1 Val av metod .....	32
5.1.1 Framgångssätt – från datainsamling till kodning .....	33
5.2 Datainsamling.....	33

5.2.1 Kriterier för urval och rekrytering av informanter .....	33
5.2.2 Beskrivning av informanter .....	34
5.2.3 Djupintervju.....	35
5.2.4 Genomförande av intervjuer .....	35
5.2.5 Reflektioner kring genomförande av intervjuer .....	36
5.3 Behandling av datamaterialet .....	38
5.3.1 Kodning av datamaterialet.....	38
5.4 Kvalitetssäkring.....	41
5.4.1 Pålitlighet och reflektion över forskarrollen.....	42
5.4.2 Giltighet.....	43
5.4.3 Generaliserbarhet .....	44
5.4.4 Etik .....	44
5.5 Reflektioner kring uppsatsskrivning under Covid-19 .....	45
<b>6.0 Presentation av fynd.....</b>	<b>46</b>
6.1 Motivation .....	46
<i>Trivsel på arbetsplatsen och anknytning till arbete och utbildning .....</i>	<i>46</i>
<i>Inre motivation .....</i>	<i>47</i>
<i>Kompetensutveckling och personlig utveckling.....</i>	<i>47</i>
<i>Yttre motivation .....</i>	<i>48</i>
<i>Att bli sedd av arbetsgivaren .....</i>	<i>48</i>
<i>Förväntningar .....</i>	<i>49</i>
<i>Selektivitet .....</i>	<i>49</i>
<i>Föräldrars inflytande .....</i>	<i>50</i>
6.2 Beslut.....	51
<i>Rationella beslut.....</i>	<i>51</i>
<i>Begränsat rationella beslut .....</i>	<i>52</i>
6.3 Tillrättaläggning .....	53
<i>Inkludering .....</i>	<i>53</i>
<i>Möjligheter till att delta på utbildning .....</i>	<i>54</i>
<i>Frivilligt och obligatoriskt deltagande.....</i>	<i>56</i>
<i>Kostnader .....</i>	<i>57</i>
<i>Samtal mellan äldre kollegor .....</i>	<i>57</i>
<i>Kompetensöverföring mellan äldre och yngre arbetstagare på arbetsplatsen .....</i>	<i>58</i>
6.4 Vägen vidare.....	59
<i>Arbetslivserfarenhet ger större frihet.....</i>	<i>59</i>
<i>Vägen mot pensionen.....</i>	<i>60</i>
<b>7.0 Diskussion.....</b>	<b>61</b>
7.1 Motivation till efter- och vidareutbildning .....	61
<i>Inre motivation .....</i>	<i>61</i>

<i>Yttre motivation</i> .....	61
<i>Självrealisering</i> .....	62
<i>Herzbergs motivationsfaktorer</i> .....	63
<i>Förväntningar</i> .....	63
<i>Att bli sedd av arbetsgivaren</i> .....	64
<i>Föräldrars inflytande</i> .....	64
7.2 Beslut om efter- och vidareutbildning .....	65
<i>Rationella beslut</i> .....	65
<i>Begränsat rationella beslut</i> .....	67
7.3 Möjligheter till deltagande .....	68
<i>Inkludering</i> .....	68
<i>Eget initiativ</i> .....	69
7.4 Tillrättläggning .....	70
<i>Lägga till rätta för utbildning</i> .....	70
<i>Samtal mellan äldre kollegor</i> .....	71
<i>Kompetensöverföring mellan äldre och yngre arbetstagare på arbetsplatsen</i> .....	71
<b>8.0 Konklusion</b> .....	<b>73</b>
8.1 Svar på uppsatsens underordnade frågor .....	73
<i>Vilken motivation har äldre till att delta på efter- och vidareutbildningar?</i> .....	73
<i>Hur tar äldre beslutet om att delta på efter- och vidareutbildningar?</i> .....	74
<i>Upplever de äldre att de får samma erbjudanden om deltagande på efter- och vidareutbildningar som sina yngre kollegor?</i> .....	75
<i>Upplever de äldre att det läggs tillräkta för att de ska kunna delta på efter- och vidareutbildningar på sina arbetsplatser?</i> .....	76
8.2 Svar på uppsatsens problemställning .....	76
8.3 Vad betyder undersökningens fynd? .....	77
8.4 Råd till arbetsgivare och arbetstagare .....	77
8.5 Avslutande reflektion .....	81
<b>9.0 Litteraturlista</b> .....	<b>83</b>
<b>Bilaga 1: Informations- och samtyckeschema</b> .....	<b>86</b>
<b>Bilaga 2: Intervjuguide</b> .....	<b>89</b>
<b>Bilaga 3: NSD-ansökan</b> .....	<b>91</b>



## 1.0 Är äldre den nya oljan?

Den höga välfärdsnivån i Norge har bidragit till en ökad levnadsålder, god hälsa och bra ekonomi. De välfärdsordningar som finns är dock beroende av att det finns en balans mellan hur många det är som bidrar till intäkterna och hur många det är som tar del av förmånerna. När en stor del av befolkningen blir äldre, är det också färre som kan bidra till samhället. Fler pensionärer och färre arbetstagare, gör att utgifterna för hälsa, äldreomsorg och pensioner ökar. Något som bland annat betyder att fler måste arbeta längre (Tkachenko, Berg, Ianke, Hertzberg-Ulstein, Sutherland-Olsen, Carlsten 2019, 6).

Under 2019 var nästan trettio procent av den norska befolkningen femtiofem år eller äldre. År 2050 kommer denna siffra att ha stigit till trettiosju procent (Hauge 2019, 4). Som en logisk konsekvens av att leva i ett samhälle där levnadsåldern stadigt ökar (Statistisk sentralbyrå 2018), kommer därför arbetsmarknaden behöva handskas med en äldre generation som måste arbeta längre. Statsminister Erna Solberg inledde Høyres centralstyremöte i november 2017 med att yttra följande: ”På sikt vil det være viktigere for et bærekraftig velferdssamfunn at flere eldre jobber lenger enn at vi åpner nye oljefelt. Kanskje kan vi kalle de eldre den nye oljen” (Ask 2017).

Vi kan därför anta att den äldre generationen är och kommer att vara en allt mer grundläggande del av den norska arbetsmarknaden. Samtidigt kräver också digitalisering, ny teknologi och snabbare omställningar att vi uppdaterar vår kompetens oftare. Något som gör det ännu viktigare att ha ett arbetsliv som lägger en fundamental grund för arbetstagare att kunna upprätthålla och vidareutveckla sin kompetens. Detta för att det även i framtiden ska vara attraktivt för arbetsgivare att välja äldre. Ändringarna i samhället kräver också att vi måste lära oss mer och under hela livet (Tkachenko et al. 2019, 6).

Däremot kan det vara svårt för personer som inte har varit i kontakt med utbildningssystemet under en lång tid, att hitta rätt information om de vidareutbildningar som finns tillgängliga (EVU-utvalget 2019, 14). Det har nämligen stor betydelse för hur länge äldre arbetar, beroende på vilka möjligheter för kompetensutveckling och livslångt lärande som de får (Hauge och Solli 2019, 18). När det är få år kvar av arbetslivet kan också äldre arbetstagare anse att det inte längre lönar sig att investera tid och ibland också pengar på en utbildning. Likaså anser arbetsgivare att det är mindre lönsamt att investera i de äldres utbildning, jämfört med de yngres (Tkachenko et al. 2019, 20).

Samtidigt finns fortfarande en stereotypisk föreställning om att äldre i arbetslivet skulle vara mindre motiverade och ha en mer negativ inställning till ändring än sina yngre kollegor (Skjold-Thorkildsen, Backer Jæger och Høivik Bye 2018, 2). Dessutom finns fortfarande en uppfattning om att arbetstagare över femtio år skulle vara mindre attraktiva på arbetsmarknaden (Tkachenko et al. 2019, 8). Så vad är det egentligen som motiverar äldre att utveckla sin kompetens och därmed utgöra en attraktiv arbetstagare?

## **1.1 Pensionsreformen**

Enligt statistik från Statistisk sentralbyrå (Fedoryshyn 2018) har pensionsreformen skapat en klar ökning i sysselsättningsandelen bland äldre. Kompetensutveckling är en bidragande faktor till en stabil och långvarig anknytning till arbetslivet (EVU-utvalget 2018, 13), därmed kan pensionsreformen ses som en viktig del i kompetensutvecklingen bland äldre.

År 2011 trädde den nya pensionsreformen i kraft. En reform som innebär att man numera kan tjäna in till sin pension varje år man är i arbete, fram till en ålder av sjuttiofem år. I den privata sektorn kan arbetstagare ta ut pension redan vid sextiotvå års ålder, för att sedan fortsätta att jobba vid sidan av, utan att förlora något av sin pension (Ødegård 2012).

Målet med reformen är att sysselsättningen bland arbetstagare ska få en växt och därmed att flera ska arbeta längre (Nordby och Næsheim 2016, 7). Därtill att skapa ett pensionssystem som kan handskas med just denna ökande levnadsålder på ett ekonomiskt och socialt bärkraftigt sätt (Aakvik, Holmås och Monstad 2020, 6). Numera finns inte längre en gräns för andelen yrkesaktiva år som räknas med i pensionsgrundlaget. Så länge man är i arbete, ökar pensionsbehållningen och fördelas sedan ut när man väl går i pension, något som gör att man förväntar att fler arbetar längre (Nordby och Næsheim 2016, 7).

En annan förändring är också den så kallade levnadsålderjusteringen. En ökande levnadsålder bland befolkningen, ger en lägre pension, något som i sin tur kan leda till att flera väljer att arbeta längre (Nordby och Næsheim 2016, 7).

## 1.2 Syfte och problemställning

Denna problematik är utöver ett eget personligt intresse för ämnet, också ett mycket aktuellt tema och en samhällsviktig debatt. Som nämnt tidigare, kommer befolkningen att präglas av en större andel av äldre i framtiden och det kommer att vara viktigt att dessa då förblir i arbete längre än arbetstagare tidigare har gjort. För att detta skall vara ett realistiskt mål, behöver äldre bibehålla och utveckla sin kompetens för att fortsätta vara attraktiva arbetstagare.

Modernisering och ny teknologi utvecklar samhället snabbt och i en riktning som kan göra det svårt att hänga med i utvecklingen. Desto viktigare är det då att förbereda alla så gott det går för en sådan utveckling. Efter- och vidareutbildning kommer därför bli ännu mer aktuellt.

Syftet<sup>1</sup> med denna uppsats är således att undersöka vilken motivation äldre har för att delta på just efter- och vidareutbildningar. Den överordnade problemställningen för denna uppsats är därmed följande:

*Motivation till livslångt lärande – vad främjar seniorer att delta på efter- och vidareutbildningar?*

Det kommer genomföras semistrukturerade intervjuer med sju informanter, som är femtiofem år eller äldre och som deltar på eller har deltagit på någon form för efter- och/eller vidareutbildning efter fyllda femtiofem. För att konkretisera problemställningen ytterligare har följande fyra underordnade frågor utarbetats:

- Vilken motivation har äldre till att delta på efter- och vidareutbildningar?
- Hur tar äldre beslutet om att delta på efter- och vidareutbildningar?
- Upplever de äldre att de får samma erbjudanden om deltagande på efter- och vidareutbildningar som sina yngre kollegor?
- Upplever de äldre att det läggs tillräcka för att de ska kunna delta på efter- och vidareutbildningar på sina arbetsplatser?

---

<sup>1</sup> Enskilda svenska ord kan kanske uppfattas främmande för en norsk läsare, jag har därför översatt några få ord under fotnoter.  
Syfte = formål.

Genom att undersöka temat hoppas jag kunna ta reda på vad som främjar äldre att delta på efter- och vidareutbildningar och därmed få en bättre bild av vad som behövs för att de ska vara motiverade att göra just det. Jag menar att det kan vara ett viktigt bidrag för arbetsgivare att ta del av den informationen, för att veta vad som motiverar deras äldre arbetstagare att hålla sig så attraktiva som möjligt på arbetsmarknaden och därmed också vara en essentiell bidragsgivare till arbetsplatsen.

Dessutom hoppas jag kunna ta reda på i vilken grad det läggs tillräkta för att äldre kan delta på utbildningar. Något som i sig kan ge ett intryck av hur hanteringen kring äldre och utbildning föregår och som kan hjälpa arbetsgivare med att få en förståelse för denna problemställning.

### **1.3 Avgränsningar**

För att avgränsa uppsatsen har det vidtagits kriterier för urvalet av informanter. I uppsatsen definieras seniorer som personer vars ålder är femtiofem år eller äldre. En närmare förklaring till detta ges i kommande kapitel om begreppsdefinitioner. Ett ålderskriterium är därmed satt på informanterna. Ytterligare ett krav är att informanterna ej skal ha avgått med pension, utan fortfarande vara i arbete. Det har inte satts någon begränsning för om detta innebär ett heltids- eller deltidsarbete. Informanterna ska vid intervjutillfället delta på, eller ha deltagit på någon form för efter- och vidareutbildning efter att de fyllt femtiofem år. Utbildningen som informanterna deltar på ska vara av oformell eller formell karaktär. Denna uppsats behandlar därmed inte det som benämns som oformellt lärande. En närmare förklaring till vad detta innebär ges i nästa kapitel om begreppsdefinitioner. Vidare är det heller inte satt något krav till huruvida utbildningen seniorerna deltar på är kostnadsbelagd eller inte, eller vem det är som står för de eventuella kostnaderna.



## 1.4 Uppsatsens struktur

---

**I KAPITEL 1** diskuteras kort problematiken med att befolkningen stadigt blir äldre och utifrån det presenteras uppsatsens syfte och problemställning.

---

**I KAPITEL 2** är syftet att ge en närmare förklaring på viktiga begrepp som kommer att vara essentiella för uppsatsen.

---

**I KAPITEL 3** ses det närmare på äldre i arbetslivet och på äldres deltagande på efter- och vidareutbildningar. Tillslut redogörs det för tidigare forskning som gjorts kring samma tema.

---

**I KAPITEL 4** behandlas teorin om Bourdieus kapital, teorier om rationalitet och beslutningar och flera olika motivationsteorier.

---

**I KAPITEL 5** genomgås uppsatsens metod, som bland annat handlar om datainsamling, reflektioner kring intervjuerna och tankar kring kvalitetssäkringen av uppsatsen.

---

**I KAPITEL 6** presenteras uppsatsens fynd.

---

**I KAPITEL 7** diskuteras de fynd som har gjorts med hjälp av teori och litteratur.

---

**I KAPITEL 8** ges det svar på problemställningen, några råd till arbetsgivare och arbetstagare presenteras och reflektioner kring arbetet framförs.

---

## 2.0 Begreppsdefinitioner

Nedan företas definitioner av begreppen så som de används i uppsatsen.

### 2.1 Vem räknas som senior?

Begreppet senior syftar till en äldre man eller kvinna och härstammar från latinets *senior* som betyder just äldre (Det norske akademis ordbok u.å). Vid vilken ålder man definieras som senior kan variera utifrån samhällets tillskrivning av begreppet.

Senter for Seniorpolitikk omtalar arbetstagare som en senior från och med att denne har fyllt femtiofem år (Hauge 2019, 4). När begreppet senior eller äldre omnämns i uppsatsen, syftar det därmed till personer som är femtiofem år eller äldre.

### 2.2 Vad innebär motivation?

Då begreppet motivation är en central del i uppsatsen, presenteras här två definitioner för att visa på nyanserna i motivationsbegreppet.

I Kaufmann och Kaufmanns bok "Psykologi i organisasjon og ledelse" (2013, 93) beskrivs att begreppet motivation kommer från det latinska ordet *movere* och syftar till det att "röra på sig". Samma författare skildrar motivationsbegreppet som följande: "De biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet for å oppnå et mål" (2013, 93). Kvalshaugen och Wennes (2012, 194) beskriver i sin tur motivation som följande: "Motivasjon kan forstås som en prosess som setter i gang, gir retning til, opprettholder og bestemmer intensitet i atferd, eller rett og slett som en kraft for å sette i gang en handling".

De båda definitionerna liknar varandra i sitt ursprung och jämför man dem, ser man att man kan tolka dem relativt lika. Båda beskriver på sitt sätt att motivationen är en slags förlopp som påverkar vårt beteende och får oss att uppnå något eller komma i mål med det vi önskar. Medan Kaufmann och Kaufmann (2013) verkar mena att människans behov sätter igång motivationen, verkar Kvalshaugen och Wennes (2012) mena att motivationen i sig sätter i gång processen.

Diverse motivationsteorier kommer att genomgåas grundligare i teorikapitlet.

## 2.3 Lärande och livslångt lärande

Ett samhälle som kontinuerligt bjuder på ändringar ställer ett högre krav på individen att vara uppdaterad och kunskapssökande. Ny teknologi och en ändrad efterfrågan av arbetskraft lägger grunden för behovet av individuellt lärande (Regjeringen 2003).

Lärande är definierat som ”en relativt varig endring i opplevelse og atferd som følge av tidligere erfaring” (Svartdal 2020). Lärande innebär således en erfarenhetsbaserad tillämpning av information och situationer, som leder till ändring i beteende.

När det kommer till lärande, skiljer man ofta på tvunget lärande och självvalt lärande (Utdanning u.å.). Där det förstnämnda syftar på arbetstagare som inte nödvändigtvis har ett val, utan som uppmanas att lära sig något nytt och där självvalt lärande innebär att individen har valt att delta på efter- och vidareutbildningar självmant (Utdanning u.å.).

Efter- och vidareutbildningar är numera vanliga komponenter i ett arbetsliv och lägger därmed grunden för att vi på detta sätt lär oss och tillägnar oss kunskaper under hela vårt yrkesverksamma liv (Utdanning u.å.). Med andra ord kan det livslånga lärandet beskrivas som följande: ”Tanken om at yrkesopplæring ikke skjer en gang, men foregår gjennom hele yrkeslivet” (Kaufmann och Kaufmann 2009, 185).

## 2.4 Kompetens och efter- och vidareutbildning

Att utveckla det mänskliga kapitalet kan betraktas som en investering för arbetsplatsen. Utbildning kan vara ett sätt att göra detta på. Huvudföremålet är att öka de anställdas kompetens till att genomföra sitt arbete (Jacobsen och Thorsvik 2013, 247-248).

Kompetensbegreppet är omfattande och förknippas oftast med innehavandet av kunskap (NHO u.å.). Men inom kompetensbegreppet gömmer sig också termer som förståelse, färdigheter, egenskaper, hållningar och värderingar. Kompetensen är en färskvara och något vi tillägnar oss både inom arbets- och privatliv (Tkachenko et al. 2019, 10).

Kompetensutvecklingen kan föregå genom tre olika former – *oformell utbildning*, *formell utbildning* och *oformellt lärande*. *Oformell utbildning* syftar till kurs, seminarium och konferenser som kan ge kursbevis eller annan dokumentation på att man deltagit (Kompetansebehovsutvalget 2018, 36-43). Den oformella utbildningen är således det som också kan omnämnas som efterutbildning. Efterutbildning handlar om kurs eller andra

utbildningar som ger en uppdatering eller ett upprätthållande av en redan befintlig utbildning. Dessa kurser eller andra utbildningar leder inte till någon ny utbildning och ger heller inga studiepoäng (Universitetet i Oslo 2011).

Den *formella utbildningen* innebär en utbildning som leder till formell kompetens och som hör till all offentligt godkänd utbildning (Kompetansebehovsutvalget 2018, 36-43). Med andra ord syftar detta till vidareutbildningar. När det kommer till vidareutbildning regleras detta genom egna antagningsprocesser och avser ämnen som ger studiepoäng på universitets- eller högskolenivå. Ämnena ger ny formell kompetens och kan vara en del av en redan existerande utbildning (Universitetet i Oslo 2011).

Den tredje formen är det *oformella lärandet* och avser icke-organiserat lärande som sker i det dagliga arbetet på arbetsplatsen. Här finns ingen lärare eller annan handledare närvarande, utan syftar exempelvis på utbytet mellan kollegor eller användningen av böcker eller internet som utbildningskälla (Kompetansebehovsutvalget 2018, 36-43). Detta är ett relativt nytt perspektiv på vad lärande kan innebära, nämligen att lärandet är en form för kontinuerlig process. Lärandet sker inte genom att skicka de anställda på kurs eller i form av efter- och vidareutbildning, utan exempelvis genom kommunikationen mellan kollegorna, genom att lösa olika arbetsuppgifter, eller att observera och praktisera (Jakobsen 2008). Fördelen med att organisationen själv står för utbildningen, är att kunskapsdelningen blir mer specifik och knuten till själva arbetsplatsen (Jakobsen och Thorsvik 2013, 247-248).

Denna uppsats har begränsats till att fokusera på den oformella och den formella utbildningen.

## 3.0 Seniorer

### 3.1 Seniorer i arbetslivet

Under år 2018 var runt tjugo procent av de sysselsatta på den norska arbetsmarknaden femtiofem år eller äldre (Hauge 2019, 4). Även om denna siffra är hög och också har ökat markant sedan 2001, så avtar andelen seniorer som är i arbete betänkligt från sextiotvå års ålder (Hauge 2019, 7). Senter for seniorpolitikk beskriver de äldre arbetstagarna som en heterogen grupp, men med en klarare anknytning till arbetslivet än de unga. De allra flesta har fast anställning, men andelen hel- och deltidanställda varierar både mellan kön och yrke (Hauge 2019, 8).

I Senter for seniorpolitikks undersökning får seniorerna varje år frågan om vid vilken ålder de kunde tänka sig att avgå med pension, om valet var helt och hållet deras eget. När frågan ställdes 2003, blev genomsnittssvaret vid sextio/sextioett-års ålder. Medan den mest svarade åldern under 2018 var vid sjuttio år eller äldre (Hauge 2019, 9). Med andra ord har önskemålet om hur länge man vill arbeta förändrats avsevärt under en relativt kort period. Anledningen till detta kan vara att arbetsmiljö och en ökad livskvalitet har en positiv inverkan och är bidragande orsaker till att seniorer väljer att fortsätta vara yrkesaktiva (Hauge 2019, 9). Dock visar också tal på att det är en ökande andel som gläder sig till att avgå med pension, något som kan uppfattas som bekymringsvärt, om det skulle visa sig att det i dessa tillfällen beror på förhållanden som är knutna till arbetsplatsen (Hauge 2019, 11).

Genomsnittsåldern för när seniorer väljer att avgå med pension är 65,7 år och anledningen till att någon väljer förtidspension är oftast på grund utav hälsoproblem. Seniorerna som fortfarande är yrkesaktiva uppskattar sin hälsa som bättre än de seniorer som inte längre är i arbete (Hauge 2019, 8).

Arbetsmotivationen ändras i riktning mot mer inre motivation med åldern (Skjold-Thorkildsen et al. 2018, 2). Samtidigt är det också viktigt att nämna att äldre både är en heterogen, såväl som mångfaldig grupp och det är därmed också stora variationer individuellt i gruppen. Faktorer som hälsa, livssituation och karriär är troligtvis mer bidragande till motivation, än vilken ålder man har (Skjold-Thorkildsen et al. 2018, 3).

### 3.2 Seniorers deltagande på efter- och vidareutbildning

Som visat är lärande viktigt för seniorers utveckling på arbetsmarknaden. Men detta förutsätter också att de har möjligheten att delta. Arbetsplatsen bör vara en plats för att tillägna sig nya kunskaper, men forskning visar att deltagandet på efter- och vidareutbildning bland äldre är mindre än bland yngre arbetstagare (Hauge och Solli 2019, 16). Detta beror på att äldre involveras i mindre utsträckning än yngre när det kommer till ny teknologi, utvecklingen av nya arbetsprocesser och därmed nytt lärande (Hauge och Solli 2019, 16). Det visar sig att seniorer sällan upplever att de blir diskriminerade, men när det kommer till att behandlas olika, är kompetensutveckling ett område som nämns. Äldre upplever att de får mindre möjligheter till att lära sig nya saker än yngre (Tkachenko et al. 2019, 24). Det kan därför antas att detta försämrar äldres möjligheter till att tillägna sig ny kunskap, när det är de yngre arbetstagarna som föredras när både ny teknologi och nya arbetsmetoder ska införas (Hauge och Solli 2019, 16).

Enbart tre procent i åldersgruppen femtio till femtionio år har deltagit i olika former för vidareutbildning de sista åren och deltagande sjunker redan från fyrtioårsåldern (Tkachenko et al. 2019, 19). För att öka sin kompetens är det betydligt fler, både av yngre och äldre arbetstagare, som deltar på oformell utbildning, än på formell utbildning. Men också här är det de äldre som deltar minst, speciellt när det kommer till långvarig oformell utbildning. När det gäller den kortvariga, oformella utbildningen, är det i stället seniorerna som deltar något mer än sina yngre kollegor. Hela nittiotvå procent av personerna i sextioårsåldern och åttioåtta procent av personerna i femtioårsåldern har deltagit under de sista åren (Tkachenko et al. 2019, 20-21). Det är således främst den formella och nätbaserade utbildningen som seniorerna har ett mindre intresse för. Studerar man emellertid åldern mer detaljerat, visar det sig att de unga seniorerna är mer motiverade till att delta och nästintill har samma motivation som sina yngre kollegor. Medan de äldre seniorerna har något lägre motivation, men ändå fortfarande anger att de i stor grad är positiva till att uppdatera sin kompetens (Tkachenko et al. 2019, 23). När det kommer till att bli erbjuden efter- och vidareutbildning, visar det sig att yngre seniorer i större grad blir erbjudna att delta än de äldre seniorerna. Men att både äldre och yngre seniorer generellt sett också efterfrågar mindre om att få delta. Det finns dock grupper som oftare blir tillfrågade än andra. Anställda med högre utbildning, anställda i offentlig sektor, heltidsanställda och de som arbetar i akademiska yrken är de som i störst grad får erbjudanden om att delta (Tkachenko et al. 2019, 24).

### 3.3 Varför deltar seniorer mindre på utbildning?

När äldre inte deltar på formell utbildning medför detta en sämre position för dem i arbetslivet och gör dem mer sårbara för att hamna utanför. Ett deltagande på formell utbildning ger däremot äldre en bättre position, som gör det lättare för dem att behålla, byta eller skaffa nytt arbete (Tkachenko et al. 2019, 20). När fler arbetar längre, har oftast äldre flera år kvar av sin tid i arbetslivet. Något som gör att det kan vara närliggande att tro att äldre numera deltar mer på oformell och formell utbildning. Som vi sett ovan, visar det sig däremot att äldre fortfarande deltar avsevärt mindre än yngre (Tkachenko et al. 2019, 23). Vilka anledningar finns till det?

Äldre har oftast ett långt arbetsliv att se tillbaka på, något som gör att de har upparbetat sig en stor andel av erfarenheter och kompetenser. Detta kan i sin tur vara en bidragande orsak till att äldre i mindre grad deltar på utbildning, eftersom de kan uppleva att de redan deltagit på många av de kurser som erbjuds, eller att de redan besitter den typen av kunskap. En annan möjlig förklaring är att äldre vid tidigare deltagande har upplevt att kurserna har haft dålig kvalitet och liten relevans, något som har gjort dem mer selektiva i sina val (Tkachenko et al. 2019, 22). Att äldre arbetstagare inte erbjuds utbildning kan också bero på att de inte efterfrågar eller uttrycker en önskan om deltagande. Även detta kan ha många orsaker – tidsbrist, ingen kännedom till relevanta kurser eller ett allmänt antagande att det inte är önskvärt att de deltar (Tkachenko et al. 2019, 24).

Det ska emellertid poängteras att även om äldre deltar mindre på efter- och vidareutbildning, så innebär det inte att de inte deltar på lärande. Det finns många olika möjligheter till att lära på en arbetsplats och målet är att alla ska besitta tillräckligt med kunskap för att kunna genomföra sitt arbete och inte att flest möjligt skal delta på efter- och vidareutbildningar (Tkachenko et al. 2019, 24).

### 3.4 Chefers och yrkesaktivas uppfattning om seniorer i arbetslivet

Ipsos (2019) har utarbetat två rapporter för Senter for seniorpolitikk som beskriver chefers och yrkesaktivas uppfattning om äldre i arbetslivet (Sørensen-Holst, Motrøen och Hernes, 2019a-b). Den första rapporten beskriver att äldre fortfarande står sig i konkurrensen på arbetsplatsen och att det har skett en positiv utveckling för seniorer när det kommer till vilka chefer önskar att behålla vid en eventuell uppsägning. Hela sjuttionio procent av cheferna uppger att det är ”meget” eller ”ganske” sannolikt att de hade valt att behålla de äldre arbetstagarna i en sådan situation. Men samtidigt visar också undersökningen att bara fyrtioen procent av cheferna föredrar att behålla de arbetstagare som teoretiskt sett kunde ha gått i pension. Detta kan förklaras med att arbetstagares teoretiska möjlighet till att gå i pension, rättfärdiggör att de får gå vid en eventuell uppsägning (Sørensen-Holst et al. 2019a, 23-24).

När det kommer till att lära nya saker, anser chefer att äldre har lika stora möjligheter till detta som sina yngre kollegor. Bara fjorton procent upplever att äldre mer sällan får vara med på kurs och upplärning under arbetstiden. Även när det kommer till att ge äldre nya arbetsuppgifter är cheferna relativt överens (åtta av tio) att de äldre har möjlighet att få det. På frågan om arbetstagare över sextio har minst lika bra arbetsprestation som dem under sextio, så svarar hela åttiosex procent att de är eniga i det uttalandet (Sørensen-Holst et al. 2019a, 25-27).

Kostnadsfrågan är viktig när det handlar om chefers intentioner om att erbjuda sina anställda exempelvis det att delta på vidareutbildning. På frågan om chefer menar att äldre arbetstagare är dyrare än yngre arbetstagare svarar sextiofem procent av cheferna 2019 att åldern spelar en liten roll för kostnaderna, medan tjugofyra procent svarar att äldre är dyrare. På frågan vad som anses var anledningen till att äldre är dyrare att ha som anställda, är svaret nästan uteslutande på grund utav lönekostnader (Sørensen-Holst et al. 2019a, 28-29).

Rapport nummer två visar yrkesaktivas uppfattningar om åldrande. När frågan dyker upp om varför personer som kunde ha gått i pension fortsätter i arbetslivet, det vill säga, vad de motiveras av, är faktorerna mer eller mindre de samma som de faktorer som yngre arbetstagare framhäver. Informanterna svarar att att ha bra arbetskamrater och en god arbetsmiljö, är de primära motivationsfaktorerna till detta. Trettiofyra procent svarade att det beror på att man får nya utmaningar (som exempelvis efter- och vidareutbildning) och tjugofem procent uppger att tillrättalagda arbetsuppgifter är en motivationsfaktor. Enbart fjorton procent uppger ett bra betalt jobb som anledning (Sørensen-Holst et al. 2019b, 32).



När det kommer till diskriminering i arbetslivet uppger informanterna att fyrtiofem procent aldrig har upplevt det, medan trettiofyra procent svarar sällan och tretton respektive fyra procent svarar av och till eller ofta (Sørensen-Holst et al. 2019b, 41). En lite större andel svarar ofta (tjugotvå procent) eller av och till (tjugofyra procent) på frågan om de upplever att yngre arbetstagare föredras när ny teknologi eller nya arbetssätt ska införas. När det kommer till om äldre upplever att de mer sällan får en chans att vara med på kurs eller annan upplärning än yngre, svarar femtiotvå procent att de aldrig har upplevt det och bara fem procent att de ofta upplever detta (Sørensen-Holst et al. 2019b, 43).

Gällande arbetsprestation är tre av fyra överens om att äldre presterar lika bra som de yngre arbetstagarna och sex av tio ser sig eniga i att arbetstagare över sextio, är minst lika intresserade av att lära sig något nytt som yngre arbetstagare (Sørensen-Holst et al. 2019b, 45-46).

### **3.5 Tidigare forskning**

Nedan redogörs det för tre forskningsartiklar som behandlar motivation hos äldre i arbetslivet, kompetensutveckling hos äldre och hur det livslånga lärandet hos äldre ser ut. Dessa artiklar har valts på grund utav att de anses vara mest relevanta för uppsatsen, baserat på att de är de nyaste norska bidragen som behandlar samma tema.

#### **Vi som har vært her lenge – motivasjon i arbeidslivets nest siste fase**

Skjold-Thorkildsen et al. har i artikeln ”Vi som har vært her lenge – motivasjon i arbeidslivets nest siste fase” (2018), undersökt hur äldre anpassar sig till arbetslivets näst sista fas. Totalt har man genomfört sju intervjuer med arbetstagare från olika arbetsplatser, där ålder på samtliga var mellan femtiosex och sextio år.

När det kommer till ändringskompetens ger informanterna i studien uttryck för att de önskar att vara aktiva och delaktiga i den teknologiska utvecklingen. Genom att vara företagsam<sup>2</sup>, menar informanterna att man blir tryggare i sitt arbete och kan använda den nya kunskapen tillsammans med tidigare erfarenheter. Att inte hänga med skapar däremot motsats effekt. Informanterna ger då sken av att man känner sig gammal och därmed lättare hamnar utanför.

---

<sup>2</sup> Företagsam = handlekraftig, driftig

I värsta fall kan det leda till att man förlorar arbetsuppgifter, blir uppsagd eller avgår tidigare med pension (Skjold-Thorkildsen et al. 2018, 4-5).

Informanterna upplever lärandet och den personliga utvecklingen som något av det mest givande med arbetet. De berättar att de har en inre motivation, medan de också hävdar att de inte är i behov av de yttre motivationsfaktorerna. Deras krav på innehållet i diverse kurser och utbildningar har ökat med åren och de väljer nu mer selektivt vad de önskar att delta på. Det måste finnas en relevans för att deltagandet ska vara aktuellt. Informanterna berättar också att de har mindre överskottsenergi till att hålla sig kontinuerligt uppdaterade. Möjligen är innehållet i kurserna just därför så viktigt för de äldre (Skjold-Thorkildsen et al. 2018, 5).

Informanterna ger uttryck för att vilja bidra och prestera i många år framöver och vill inte behandlas annorlunda genom exempelvis extra lång semester eller reducerad arbetstid. Samtidigt som hälsan är en viktig faktor, uppger informanterna att de har tron på att de kan hantera jobbet och de eventuella ändringar som kommer (Skjold-Thorkildsen et al. 2018, 6).

### **Kompetanseutvikling og livslang læring blant seniorer innenfor akademikeryrker**

Detta projekt har utarbetats på uppdrag av Senter for seniorpolitikk i samarbeide med Akademikerne (Tekna och Econa). Här önskade man att få en bild av äldre akademiker i arbetslivet. För att undersöka detta har man gjort en litteraturgenomgång, samt använt sig av både frågeformulär, case och intervjuer med arbetstagare (Sutherland och Børing 2019, 7).

Undersökningen visade att akademikerna som deltog som informanter är en grupp som aktivt arbetar för att delta på utbildning och önskar att tillägna sig ny kompetens. Informanterna uppger att de många gånger inte har fått information om möjliga kurser, medan andra beskriver att tidsbristen är en anledning till att de inte har möjlighet till att delta (Sutherland och Børing 2019, 59).

I seniorbarometern (Ipsos 2018) framkommer att en blandning av äldre och yngre arbetstagare på arbetsplatsen är den mest föredragna arbetsformen. De äldre i undersökningen uppger att de kunnat lära mycket av att arbeta tillsammans med sina yngre kollegor (Sutherland och Børing 2019, 60). De flesta av informanterna som deltog på kompetensstimulerande åtgärder, deltog i externa kurser, men uppgav att kompetensöverföringen med kollegor eller att delta i diverse projekt gav bättre möjligheter till att lära (Sutherland och Børing 2019, 60).

Studien kommer fram till att arbetsgivarna bör ge mer tid till sina anställda att kunna delta på kompetensutveckling, samtidigt som kompetensöverföringen mellan de äldre och de yngre arbetstagarna är viktigt. Vidare bör de äldre få bättre information om möjligheterna kring kompetensutveckling. Arbetstagarna uppmanas också att fortsätta att ta initiativ till att delta och vara medvetna om att man kan lära av andra på arbetsplatsen (Sutherland och Børing 2019, 61).

### **Livslång læring og ansettbarhet for arbeidstakere over 55 år**

Denna studie har som mål att undersöka vad organisationer kan bidra med för att optimera det livslånga lärandet. Rapporten har finansierats av Senter for seniorpolitikk och dessa har funnit information genom att genomföra en kvantitativ analys och casestudier (Proba samfunnsanalyse 2015, 7).

När det kommer till vilka förhållanden som kan bidra till att främja det livslånga lärandet på en arbetsplats, finner studien fyra faktorer (Proba samfunnsanalyse 2015, 116-118).

Den första faktorn handlar om regleringar genom lagar, förordningar och tariffavtal – lagar som ställer krav på arbetstagarens kompetens och att dessa håller sin kunskapsnivå uppdaterad och därmed gör att arbetstagare är tvungna till utbildning för att kunna upprätthålla arbetsförhållandet. Den andra faktorn beskriver statligt bistånd, oftast i form av reformer, som riktar sig mot konkreta yrkesgrupper som ibland har behov av extra bistånd, exempelvis arbetssökare. Den tredje faktorn beskriver arbetstagare- och arbetsgivarföreningar, som kan ge stipendier eller andra hjälpmedel som stöttar arbetstagarna i att delta på kurs eller liknande. Den sista faktorn beskriver krav från marknaden och uppdragsgivaren, där arbetsgivare är tvungna att kunna leverera det som arbetsmarknaden eller uppdragsgivaren efterfrågar och tvingas då att marknadsföra och sälja sina arbetstagares kompetens, som i sin tur måste hålla sin kunskap aktuell (Proba samfunnsanalyse 2015, 116-118).

Studien finner också faktorer som seniorer kan uppleva som begränsningar eller hinder för kompetensutveckling på arbetsplatsen, eller för att delta på efter- eller vidareutbildning (Proba samfunnsanalyse 2015, 122-124). Att arbetsgivare kan prioritera yngre eller nyanställda upplevs i sig inte som ett problem. Seniorerna som deltagit i undersökningen uppger att de får samma möjligheter att delta på kurs som sina yngre arbetskamrater. Dock framkommer det också att seniorer i mindre grad än yngre arbetskamrater deltar på livslångt lärande, kurser och

på annan oformell utbildning. En brist på system som tar hänsyn till seniorers kompetens och erfarenhet, uppges som ytterligare en faktor. Det är viktigt att arbetsgivaren har kunskap om sina äldre arbetstagares kompetenser. Då det har visat sig att chefer ofta favoriserar nyanställda eller yngre, eftersom medvetenheten om yngres kompetens är högre (Proba samfunnsanalyse 2015, 122-124).

Vidare kan seniorer vara mindre motiverade för kurs och vidareutbildning. Informanterna i undersökningen angav att de inte längre är lika intresserade i att delta på kompetensutveckling, men att motivationen var varierande beroende på vilken informant som blev tillfrågad. De som just hade fått ett nytt arbete var mer ivriga till att lära mest möjligt och andra uppgav också att det att lära var viktigt för att hålla motivationen upprätthållen för att inte gå i pension. Dessutom finns en risk för att seniorer blir fast i redan existerande uppgifter och roller – beroende på ändringshastigheten inom olika yrken kan denna punkt te sig annorlunda. För dem som arbetar i yrken där arbetsuppgifterna inte förväntas att ändras nämnvärt fram till pensionering, var det inga bekymmer med att inte delta på olika kompetensstimulerande aktiviteter. Det är däremot desto mer viktigt för dem som har yrken där det kontinuerligt ställs nya krav och förväntningar (exempelvis inom IT) att vara delaktiga på kurser och dylikt, för att inte hamna utanför (Proba samfunnsanalyse 2015, 122-124).

## 4.0 Teori

För att anknyta till problemställningen är det grundläggande att klargöra varför det är viktigt att ta tillvara på arbetstagarens kompetens. Därför startar teorikapitlet med en kort inledning om arbetstagaren som det mänskliga kapitalet och därefter beskrivs Bourdieus kulturella kapital.

Vidare beskrivs beslutsprocessen och teorier om rationalitet. Det har som avsikt att förklara hur människor tar beslut. Detta görs med syftet att försöka analysera och förklara varför seniorer tar beslutet om att delta på efter- och vidareutbildningar.

En central del i uppsatsen är även informanternas motivation. I modern organisationspsykologi är det vanligt att skilja mellan behovsteorier, kognitiva teorier, sociala teorier och jobbkarakteristiska-modeller (Kaufmann och Kaufmann 2009, 93). Däribland ingår Maslows behovshierarki, förväntningsteorin och Herzbergs tvåfaktorteori. För denna uppsats anses dessa teorier ge en grundläggande och översiktlig synvinkel på olika förhållningssätt till motivation, vilket ger ett bra grundlag för diskussion till den kommande analysen.

### 4.1 Det mänskliga kapitalet

Det blir allt viktigare att ta tillvara på och utnyttja arbetstagares kompetens. I västliga land beror detta på att en större andel nu är sysselsatta inom tjänsteproduktionen. Denna kännetecknas av att det är själva arbetskraften som är grundläggande och också mycket central. Organisationer är därför mer beroende av anställdas kvalifikationer och detta skapar i sin tur en process som handlar om att tillägna sig, utveckla, motivera och bibehålla de anställdas kompetens och färdigheter (Jacobsen och Thorsvik 2013, 240-241).

Detta innebär att det mänskliga kapitalet därmed utgör en av de viktigaste faktorerna för många organisationer. Något som betyder att denna kompetens måste utnyttjas. Arbetstagare som är motiverade, önskar att göra något extra för organisationen de är anställda i. De önskar att använda sina färdigheter och arbetar för att göra sitt bästa för organisationen. Detta kommer alltid att innebära en fördel gentemot arbetsplatser som har anställda som enbart gör det som krävs av dem (Jacobsen och Thorsvik 2013, 240-241).

Motiverade anställda anses också vara mer innovativa. De letar ständigt efter lösningar på problem, med hjälp av sin egen kompetens och sina tidigare erfarenheter. Detta kan generera en ökad kvalitet, produktivitet och innovation, något som i sin tur kan ge organisationen ekonomiska fördelar (Jacobsen och Thorsvik 2013, 240-241).

## 4.2 Bourdieus kapital

Bourdieu utgick från nyckelbegreppen kapital och habitus när han diskuterade kapital mot utbildning. Begreppet habitus definieras aldrig tydligt, men kan tolkas som en uppsättning av attityder och värderingar (Sullivan 2002, 149), som uppstår av de vanor människan tar med sig från den omvärld den har växt upp i och möjliggör för denne att handla och tänka i sociala sammanhang (Broady 1998, 3). Kapitalet beskrivs som de symboliska och materiella tillgångar människan förfogar över och Bourdieu skiljer mellan olika former för kapital (Broady 1998, 3).

Det som är essentiellt för denna uppsats är det kulturella kapitalet som beskrivs som ”det å ha kunnskap om kulturelle uttrycksformer” (Store Norske Leksikon 2014). Bourdieu hävdade att det så kallade kulturella kapitalet visade på en klasskillnad bland befolkningen. Huruvida man uppnådde framgång i utbildningssystemet berodde på om man hade tillgång till kulturellt kapital och habitus. Människor från lägre klasser besatt i långt mindre grad denna tillgång, något som resulterade i att majoriteten av dessa inte hade vad som krävdes för att lyckas med sin utbildning (Sullivan 2002, 144). Människor som var utrustade med kulturellt kapital hade större benägenhet att själva välja att delta på högre utbildning och också större möjlighet för att lyckas med det. Det kan tolkas som om det kulturella kapitalet gick i arv mellan föräldrar och deras barn och att barn vars föräldrar besatt ett större kulturellt kapital, också var mer benägna att välja att delta på högre utbildning. Det kulturella kapitalet ärvdes således från föräldrarna och bär en prägel av att vara ett slags bagage som barnen tar med sig vidare (Broady 1998, 8).

Det kan tolkas som om Bourdieu uppfattade reproduktionen och hur den fördes vidare mellan generationer som något essentiellt för huruvida människor deltog på högre utbildning. Den högre klassen hade större möjligheter för att investera ekonomiskt i sina barns utbildningar. Detta gjorde att de som befann sig i en högre klass kunde säkerhetsställa att också kommande generationer behöll den samma höga positionen (Sullivan 2002, 145).

Däremot beskriver också Bourdieu möjligheten för individer att själva kunna tillägna sig och utveckla strategier för att bygga upp ett eget kulturellt kapital. Människor kan skapa egna vägar, som möjliggör uppnåendet av både utbildning och högre positioner, det är nämligen många faktorer som påverkar kapitalet. Kapitalet är i sig själv föränderligt och inte helt och hållet ärftligt<sup>3</sup>, utan påverkas av den framtida livsbanan till individen (Broady 1998, 9-12).

I denna undersökning ligger inte fokus på varken klasskillnader eller klassresor, utan på motivation till efter- och vidareutbildning. Det är dock möjligt att det kan finnas ett samband mellan individers lust att lära, baserat på om de blivit inspirerade av sina föräldrar och deras uppfattning om och relation till utbildning.

### **4.3 Beslut och beslutningsprocessen**

Att fatta beslutet om efter- och vidareutbildning kan innebära en krävande och intensiv process. En anledning till att äldre bestämmer sig för att inte delta, kan ligga i att de blir mer selektiva i sina beslut med åldern. De kräver i större grad att kurserna ska vara relevanta. Å andra sidan uppger de äldre att de önskar att delta för att hålla sig uppdaterade, för att de inte vill riskera att hamna utanför arbetslivet (Skjold-Thorkildsen et al. 2018, 4-5). Ibland är också beslutet om att delta taget av egen fri vilja, medan det i andra fall finns en förväntning eller ett krav från arbetsgivarens sida om att delta på efter- och vidareutbildningar.

Ett beslut kan definieras som ”et valg mellom ulike alternativer, der valget innebærer en forpliktelse til handling” (Jacobsen och Thorsvik 2013, 308). Det kan tolkas som om beslut handlar om en aktiv process, som sedan följer av att man vidtar åtgärder för att genomföra de avsikter man haft med valet. Många gånger står valet mellan flera olika handlingar, det man kallar ett dilemma. Beslut kan därför sägas vara baserade på val mellan olika alternativ, som motsätter sig varandra. Många gånger är det så att det vi vinner genom att välja ett alternativ, oftast går förlorat genom att välja ett annat alternativ (Kaufmann och Kaufmann 2009, 167).

Att ta ett beslut kan därmed betraktas som en process. ”Med beslutningsprosessen mener vi hele rekken av handlinger eller vurderinger som fører frem til vedtak (intensjoner) og iverksetting (handling) av en beslutning” (Jacobsen och Thorsvik 2013, 308).

---

<sup>3</sup> Ärftligt = arvelig

Som figur ett visar nedan, består beslutningsprocessen av ett stegvist förlopp. Processen startar genom att man identifierar att det finns ett problem eller en möjlighet. Därefter är det nödvändigt att samla in information om vad man kan göra med problemet eller möjligheten. Informationen man har tillgänglig måste granskas, för att pröva att ta reda på vad som är den bästa lösningen. Det resulterar många gånger i att man är tvungen att välja mellan olika alternativ, för att tillslut genomföra det alternativ man har valt och därmed det beslutet man har tagit (Jacobsen och Thorsvik 2013, 308-309).



**Figur 1: Beslutningsprocessen (Jacobsen och Thorsvik 2013, 309).**

Beslut är något som tas kontinuerligt av människor. Men besluten skiljer sig ofta åt, både i svårighetsgraden att fatta dem och hur konsekvensen av beslutstagandet sedan ser ut. Det som alla beslutningar dock har gemensamt, är att själva kvaliteten på beslutet är beroende av hur bra eller dålig informationen som finns är. Den som ska ta beslutet måste därför ha tillräckligt med information tillgänglig för att kunna fatta det (Jacobsen och Thorsvik 2013, 279).

#### **4.3.1 Normativ beslutningsteori och rationella val**

Den normativa teorin för beslutningar, även kallat den klassiska beslutningsteorin, hävdar att människan fattar beslut utifrån rationella val (Kaufmann och Kaufmann 2009, 168). Med rationalitet menas egenskaper och kvaliteter som inte alltid är så uppenbara som man kan tro (Eriksson-Zetterquist, Kalling, Styhre och Woll 2014, 28). Det definieras som ”en standard eller målestokk som man brukar för å vurdere om menneskers tanke- og handlingsliv er fornuftige eller hensiktsmessige” (Holmen u.å). Den klassiska beslutningsteorin hävdar därmed att det finns en modell för hur ett beslut bör tas under perfekta omständigheter (Kaufmann och Kaufmann 2009, 168).

Stora delar av samhällsvetenskapen och den ekonomiska forskningen baserar sig på att den mänskliga handlingen är ett resultat av människans fria val och att det mänskliga valet är fullständigt rationellt (March 1999, 14).



Den klassiska modellen, även kallad Rational choice theory, bygger på att människan klarar av att räkna ut vilket beslut som kommer att ge maximal belöning och att hon sedan fattar beslutet utifrån det (Eriksson-Zetterquist et al. 2014, 119). Enligt March (1999, 14-15) består den rationella beslutsprocessen av fyra faktorer. Beslutsfattaren har kunskap om vilka olika alternativ som finns, kunskap om vilka konsekvenser dessa olika alternativ ger, en konsekvent rangering av preferenser och regler för att ta beslut. Det antas att beslutsfattaren har som mål att välja det alternativet som i slutändan ger den största nyttan. För att det ska vara möjligt, förutsätts också att alla alternativ och alla möjliga konsekvenser av alternativen är kända för beslutsfattaren (March 1999, 15).

Med andra ord kan det tänkas att ett rationellt beslut om efter- och vidareutbildning tas baserat på ett övervägande av flera olika alternativa utbildningar, vilka förutsättningar som krävs för att ta utbildningen och vad det skulle ge för konsekvenser, både att delta på och inte delta på en utbildning. Hela tiden med baktanken om vad som i slutändan ger störst möjlig nytta.

Brunsson (2003, 17) beskriver å andra sidan följande tankegång: "Rational decision-making all too easily produces uncertainty and doubt; the decision process should instead be systematically irrational". Brunsson hävdar att ideellt sett borde enbart ett alternativ övervägas, så att inga osäkerheter om vilket beslut som ska tas uppstår. På sin höjd kan två alternativ övervägas, men det andra alternativet bör då vara så underlägset det första, att det bara tjänar till att öka attraktionen till huvudalternativet (Brunsson 2003, 17).

Den normativa beslutningsteorin är i praktiken ett fint synsätt på hur man bör ta beslut, baserat på att önska bäst möjlig nytta utifrån det målet man tror man kan nå, så kallad ändamålsrationalitet. Detta betyder med andra ord att man försöker sträva efter att använda de medel som är mest effektiva för att kunna realisera just det målet man önskar att uppnå. Vad som då är rationellt är därmed beroende av vilka mål man har och vilken uppfattning man har om att kunna nå dessa (Holmen u.å.).

Simon hävdar däremot att vi människor enbart är begränsat rationella när vi fattar beslut och att detta också påverkar hela beslutsprocessen. Simon skiljer istället mellan rationella och icke-rationella beslutningar. Där rationella beslut tas utifrån att ha så mycket information tillgänglig som möjligt. Medan icke-rationella beslut tas utan att ta hänsyn till informationen (Eriksson-Zetterquist et al. 2014, 119).

### 4.3.2 Deskriptiv beslutningsteori och begränsad rationalitet

Den deskriptiva beslutningsteorin anses beskriva hur människor faktiskt tar sina beslut. I motsättning till Rational choice theory, innebär det att vara begränsat rationell, att det inte är säkert att människor har möjlighet att samla in all information för att ta ett sansat beslut. Inte heller är det troligt att man alltid kan skilja vilken information som är relevant eller irrelevant för beslutningsprocessen. I tillägg krävs det oftast tid för att överväga alla alternativ och ibland har man inte heller kunskapen om vad som kommer att vara den bästa belöningen eller ge den bästa nyttan i slutändan (Kaufmann och Kaufmann 2009, 169).

Det förekommer nämligen att det finns till synes oändliga alternativ och att det av den anledningen nästan är omöjligt att veta när man har kommit fram till om alla alternativ har övervägts eller om det finns fler. Dessutom vet vi inte heller alltid vilka konsekvenser alla alternativ har och det blir därmed svårt att fatta ett beslut baserat på det. Ibland krävs det också att man överväger hur mycket tid man har till rådighet och hur mycket tid man önskar att lägga ner för att ta ett beslut. Av och till erfordras också att beslutsfattningen måste gå snabbt, slik att man har mindre tid att tänka över både information, konsekvenser och möjlig nytta (Kaufmann och Kaufmann 2009, 170). När det kommer till beslutet om efter- och vidareutbildning, kan beslutet tänkas vara enbart begränsat rationellt om beslutet i grund och botten är taget av någon annan. Om arbetstagaren ombeds av arbetsgivaren att delta på en utbildning, är beslutet mer eller mindre taget av arbetsgivaren. Med andra ord kan det tänkas att en del av beslutningsprocessen då faller bort, eftersom beslutet redan är fattat. Beslutet blir begränsat rationellt, eftersom arbetstagaren fortfarande kan tänkas överväga vilken effekt och vilken nytta deltagandet kan ge. Det är också möjligt att arbetstagaren kan överväga vilken eventuellt konsekvens det skulle bli av att vägra ett deltagande, även om det då kan diskuteras i vilken grad beslutet då är begränsat rationellt.

Simon hävdar att beslutet alltid påverkas av vem som tar det. Men han förkastar att det finns ett perfekt beslut, då det hade varit omöjligt att ta hänsyn till all information. Dessutom besitter en människa inte den optimala kunskapen som krävs för att tänka på alla möjliga variabler. Detta innebär att ett beslut enbart kan vara tillfredsställande. Eller det som Simon kallar *satisficing*, det vill säga, att ett beslut aldrig kan bli perfekt, men bra nog. Människors kognitiva förmåga är nämligen begränsad och det påverkar beslutningsprocessen.

Simon kallar detta för *bounded rationality* – begränsad rationalitet (Eriksson-Zetterquist et al. 2014, 119).

Även om människan utför en handling som i grund och botten egentligen är avsiktligt<sup>4</sup> rationell, så innebär människans val automatiskt att det sätts gränser för hur mycket information och beräkningar som kan göras. Den mänskliga individen bearbetar information på olika sätt och detta styr deras rationella val. Individerna har inte förmåga att korrekt tolka situationen de befinner sig i, de förenklar komplicerade situationer. Därmed limiteras antalet övervägda alternativ och också den tillgängliga informationen (March 1999, 16).

## **4.4 Motivation**

Nedan följer en genomgång av de olika motivationsteorierna, baserat på den moderna organisationspsykologins indelning av dem (Kaufmann och Kaufmann 2009, 93).

### **4.4.1 Behovsteori**

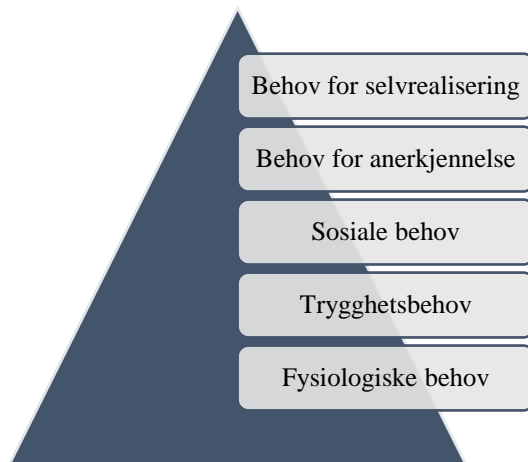
Inom behovsteorin betraktas människans grundläggande behov som utlösaren till ett motiverat beteende. Behovsteorin försöker förklara varför människan företar sig de ting hon företar sig (Kaufmann och Kaufmann 2009, 93-94), detta baserat på vilka mänskliga behov som finns och huruvida kombinationen av motiv kan förstärka eller försvaga varandra (Buch et al. 2016, 142).

### **Maslows behovshierarki**

Maslow var den första att utveckla ett system som prövade att förklara människans behov. Behoven delade han in i fem huvudkategorier. Kategorierna är hierarkiskt ordnade – behovshierarki – och syftar till att det finns en rangordning mellan motiven (se figur två på nästa sida). Inom dessa fem huvudkategorier finns också två underkategorier – underskottsbehov och behov för växtmöjligheter (Kaufmann och Kaufmann 2009, 94).

---

<sup>4</sup> Avsiktligt = bevisst



**Figur 2: Maslows behovshierarki (Kaufmann och Kaufmann 2009, 94-95).**

De fem huvudkategorierna kan beskrivas som trappsteg i en pyramid. Där det nedersta trappsteget måste vara tillfredsställt för att kunna gå vidare till nästa steg. På detta vis fortsätter sedan processen, tills man har tagit sig till toppen av pyramiden.

De tre nedersta behoven (fysiologiska behov, trygghetsbehov och sociala behov) är de så kallade underskottsbehoven. Dessa syftar ofta till de mest grundläggande förnödenheterna i en människas liv. Tanken är att det är dessa tre som gemensamt måste vara tillfredsställda för att en människa ska känna nödvändigheten av att komma högre upp i systemet. Om vi appellerar pyramiden på en arbetsplatsituation, kan det tänkas att människan först och främst önskar helt grundläggande ting som lön, säker arbetsmiljö och en social samvaro på arbetsplatsen. Det är minimumskrav och faktorer som krävs för att man ska orka ta sig högre upp i systemet (Kaufmann och Kaufmann 2009, 94-95).

De två översta stegen i pyramiden representerar således behovet för växtmöjligheter. Det är när människan har tillfredsställt det mest fundamentala, som hon kan börja tänka på att ta sig uppåt. Här känner människan behovet för uppskattning och behovet för självförverkligande. Dessa två steg är särskilt intressanta när det kommer till uppsatsens tema. Det är nämligen så högt upp i behovshierarkin som man måste komma, för att enligt Maslow ha en önskan om personlig växt. Människan uttrycker ett begär att utveckla sig själv genom att bygga upp sin egen potential, sina egna färdigheter och egenskaper. Människor i arbetslivet presterar oftast som bäst när de får möjligheten till just det och kompetensutveckling är därmed en viktig faktor (Kaufmann och Kaufmann 2009, 94-95).

Det är emellertid inte så att ett behovssteg måste vara hundra procent tillfredsställt innan en människa går över till nästa steg i hierarkin. Inte heller är det nödvändigtvis så att nästa steg dyker upp och tillfredsställs automatiskt så länge man är klar med föregående. Maslow själv hävdar att de flesta människor pendlar mellan att vara tillfredsställda och delvis icke-tillfredsställda i alla steg (Jacobsen och Thorsvik 2013, 251).

Enligt Kaufmann och Kaufmann (2009, 96) tyder forskning på att det finns liten stöttning för att en människas behov föregår stegvis så som behovshierarkin visar. Precis som Maslow (Jacobsen och Thorsvik 2013, 251) hävdar de att det inte nödvändigtvis är så att ett behov måste vara tillfredsställt för att kunna ta sig vidare till nästa steg i pyramiden. Det finns också människor som kan hoppa över flera steg, utan att stegen innan blivit tillfredsställda. Vad forskningen emellertid ger stöttning till, är skillnaden mellan underskottsbehov och behov för växtmöjligheter. Det visar sig att människor som arbetar i en lägre position på en arbetsplats, många gånger bara har möjlighet att tillfredsställa underskottsbehoven. De som däremot arbetar högre upp i systemet, klarar i större grad av att tillfredsställa växtbehoven (Kaufmann och Kaufmann 2009, 96). Sutherlands och Børings (2019, 59) undersökning visar exempelvis på att äldre inom akademikeryrken är en grupp som aktivt söker sig till utbildning och önskar att tillägna sig ny kompetens i större grad än de som inte arbetar inom dessa yrken.

Maslows behovshierarki visar också på två viktiga aspekter när det kommer till att motivera anställda. Den första visar att människor motiveras till att agera när de ser möjligheter till att tillfredsställa sina behov. Medan den andra klagör att de lägre nivåerna i hierarkin handlar om yttre belöning, medan de högre nivåerna tyder på inre belöning. Människor har olika behov och preferenser och Maslows behovshierarki ger insikten av att människor på en arbetsplats befinner sig i olika faser och därmed motiveras av olika mål (Jacobsen och Thorsvik 2013, 252). Exempelvis kan det tänkas att äldre, genom ett långt arbetsliv, har haft mer tid till att klättra uppåt i pyramiden.

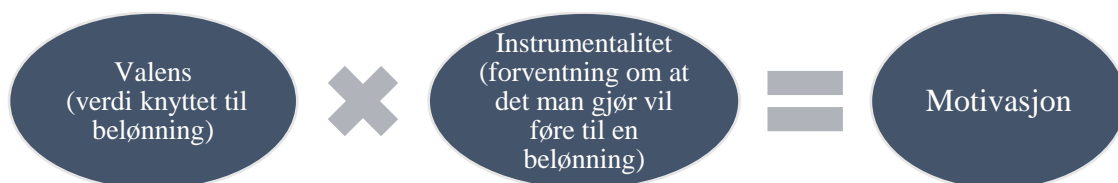
#### 4.4.2 Kognitiv teori

Den kognitive teorin syftar till hur människan behandlar och använder information för att kunna ta olika val. Den bygger på att människor tar rationella beslut. Inom den kognitive teorin är den så kallade förväntningsteorin central (Kaufmann och Kaufmann 2009, 97), samt det som kallas för inre och yttre motivation (Kaufmann och Kaufmann 2009, 103).

#### Förväntningsteori

Inom förväntningsteorin antar man att motivationen uppstår när en person förväntar sig att det är möjligt att uppnå något. Resultatet blir att man får någon form för belöning som man önskar sig. Inom förväntningsteorin används begreppet valens för att beskriva styrkan i det som en person önskar sig. Det kräver också att personen i fråga anser att det finns ett samband mellan själva insatsen och resultatet. Det krävs att man tror på att det faktiskt är möjligt att uppnå resultatet och att det då ger någon form för belöning. Detta kallas för förväntning. Förhållandet mellan själva insatsen och resultatet, alltså förväntningen, kan dock vara problematiskt och bli påverkad av individens förmåga, personliga resurser och egna rollförståelse. Det kan exempelvis vara så att man inte besitter de färdigheter som behövs för att i slutändan nå resultatet som leder till en belöning. Modellen visar att det därmed kan finnas en stark önskan och motivation att uppnå något, men att det inte är alla som har de förutsättningar som behövs för att kunna göra det (Jacobsen och Thorsvik 2013, 249-250).

Det krävs därmed att personen måste tro på att det att uppnå ett specifikt resultat också leder till den önskade belöningen. Detta omnämns som instrumentalitet och kan illustreras med ett exempel om lön. Om lön delas ut, utan att det finns en klar koppling mellan prestation och lön, så vill personens instrumentella uppfattning av sambandet mellan prestation och lön, vara noll. Förväntningsteorin bygger således på formeln om att valens och instrumentalitet har ett multiplicerande förhållande till varandra (se figur tre nedan). Detta innebär att även om man tror att man klarar att utföra det önskade resultatet, men valensen är noll, så kommer också motivationen att utföra något vara noll (Jacobsen och Thorsvik 2013, 250).



**Figur 3: Motivationsformeln i förväntningsteorin (Jacobsen och Thorsvik 2013, 250).**

Begreppet valens är därmed en central del av förväntningsteorin. För ledare handlar det om att ta reda på vad arbetstagaren önskar som belöning och också erbjuda det. Om belöningen inte är tillräckligt attraktiv för arbetstagaren, anses det inte heller som nödvändigt att arbeta lika hårt för att uppnå målet. Belöningen måste därför ha ett visst värde, för att personen ska lägga ner extra arbete (Jacobsen och Thorsvik 2013, 251).

Denna teori har dock kritiserats för att vara svår att hantera för ledare. Ledare har nämligen inte alltid den översikt som krävs över vilka förväntningar de anställda har. Inte heller vet de alltid vad som skulle ge högst värde för den enskilde anställda (Eriksson-Zetterquist et al. 2014, 111). De, som enligt Eriksson-Zetterquist (et al. 2004, 111) försvarar teorin, menar dock att teorin fungerar mycket bra om chefer diskuterar de anställdas motivation till att utföra olika uppgifter. Det kan likväl diskuteras om ledare och anställda verkligen har vetskap om vilka alternativ som ger mest värde och därmed motivation. Därmed kan detta betecknas som enbart begränsad rationalitet.

För att man ska ta beslutet kräver det således att man tänker över hur attraktivt målet är i förhållandet till möjligheten för att nå det. Det har också betydning för hur stor man upplever att risken är för att välja just det alternativet, mot att välja ett alternativ som uppfattas mer säkert och riskfritt (Kaufmann och Kaufmann 2009, 168). Denna problemställning kräver därför att man är medveten om vilka alternativ som finns för att kunna överväga vilket beslut som ger mest värde. Ska man däremot tro Simon (Eriksson-Zetterquist et al. 2014, 119), är det endast möjligt för människan att vara begränsat rationell och därmed kommer beslutet enbart att vara *satisficing*.

Vidare anses det också vara tveksamt om valens och instrumentalitet skulle ha ett multiplicerande förhållande till varandra, då det inte nödvändigtvis är så att den totala motivationen helt faller bort, enbart för att grundelementet ger noll värde. Även om en belöning inte tillfredsställer oss till hundra procent, innebär det inte att motivationen automatiskt också försvinner helt. Människan kan fortfarande klara av att motivera sig, även om belöningen i slutändan inte visar sig ge den nytta man önskar (Kaufmann och Kaufmann 2009, 99).

## Yttre och inre motivation

Människor har som mål att besluta sig för det alternativet som ger störst möjlig nytta (March 1999, 15). När det kommer till både yttre och inre motivation, kan det därmed tänkas att människan aktivt försöker att ta ett beslut om vad som ger störst värde för dem (Eriksson-Zetterquist et al. 2014, 119).

Den yttre motivationen baserar sig på att man i stort sett genomför sitt arbete med önskan eller vetskapen om att få en belöning, oftast i form av lön, bonus eller andra förmåner. Den yttre motivationen kan också finna sin drivkraft i önskan om att inte utsättas för någon form för sanktion eller uppsägning. Konsekvensen av de aktiviteter man utför är en starkare drivkraft, än aktiviteten i sig själv (Buch et al. 2016, 24). Yttre motivation kan med andra ord beskrivas som sådan: ”Ytre motivasjon refererer til atferd der kilden til motivasjonen ligger utenfor utførelsen av jobbaktiviteten, men i stedet er knyttet til konsekvenser av den...” (Buch et al. 2016, 24).

Genom att ha ett alltför stort fokus på den yttre motivationen, kan dock glädjen vid att utföra arbetet få mindre uppmärksamhet. Om detta skulle vara fallet, kan det försvaga den inre motivationen i ett arbete. Den inre motivationen är mer stabil över ett längre tidsperspektiv, eftersom den ”går av sig själv” (Kaufmann och Kaufmann 2009, 103). Med åldern ändras motivationen mer i riktning mot inre motivation och lärandet och den personliga utvecklingen anses nu att vara något av det mest givande (Skjold-Thorkildsen et al. 2018, 2-5). Den allra primära motivationen till att fortsätta arbeta och inte gå i pension, är att ha bra arbetskamrater och en god arbetsmiljö (Sørensen-Holst et al. 2019b, 32). Vilket är exempel på inre motivationsfaktorer.

Inre motivation kan beskrivas som följande: ”Indre motivasjon defineres som atferd utført med bakgrunn i indre belønninger som tilfredshet, glede eller mening knyttet til de oppgavene vi utfører...” (Buch et al. 2016, 22). Den inre motivationen kan därmed antas påverkas av arbetets egenskaper. Motivationen påverkas av hur meningsfullt man upplever att arbetet är, om man anser att arbetsuppgifterna är varierande och om arbetet påverkar andras liv (Eriksson-Zetterquist et al. 2014, 109). Den inre motivation riktar i större grad sin uppmärksamhet mot arbetsuppgifterna, på bekostnad av vad man önskar att uppnå eller önskar att undvika att utsättas för.



### **4.4.3 Social teori**

I motsättning till behovsteorin och den kognitiva teorin, som båda fokuserar på individen i förhållande till uppgiften, så inriktar sig den sociala teorin på om förhållandet till arbetskolligor kan upplevas vara motiverande eller omotiverande. I teorin om likvärdighet, jämför individer sin egen insats och sin arbetsutdelning, med vad kollegorna ger och får tillbaka. Om vi upplever att det vi själva lägger ner av insats och sedan får tillbaka för det, är lika eller på samma linje med det arbetskolligor gör eller får, så uppstår ett tillstånd av likvärdighet. Detta tillstånd upplevs att vara både tillfredsställande och rättvist. Om detta tillstånd däremot inte upplevs korrekt och likvärdigt, uppstår istället en spänning, som skapar brist på motivation och tillfredsställelse (Kaufmann och Kaufmann 2009, 105).

När vi jämför oss med andra är det lönenivån, utbildningsnivån och anställningstiden som är de främsta faktorerna vi jämför. Individen som upplever spänning inom några av dessa områden, kan ta till mer eller mindre drastiska åtgärder. Exempel kan vara att man väljer att prestera mindre, ändra referensperson eller välja att sluta på arbetsplatsen. Vilken åtgärd man väljer, hänger ihop med hur känslig man är för likvärdighet. Det är nämligen stora individuella skillnader i vad man upplever som rättvist eller inte (Kaufmann och Kaufmann 2009, 106-107).

### **4.4.4 Jobbkarakteristisk modell**

Herzberg genomförde intervjuer på hundratals arbetare, för att be dem om att beskriva en situation som hade skapat trivsel och en situation som hade skapat misstrivsel på deras arbetsplats. Detta skulle vara baserat på egna, personliga erfarenheter. Studien kom fram till att de faktorer som blev nämnda som orsak till trivsel, var andra faktorer än de som blev nämnda som faktorer till misstrivsel. Herzberg delade därefter in faktorerna i motivationsfaktorer och i hygienfaktorer (Kaufmann och Kaufmann 2009, 108).

Jacobsen och Thorsvik (2013, 261) har sammanfattat Herzbergs poäng: Det är olika förhållanden som skapar tillfredsställelse och därmed motiverade anställda och på de förhållanden som skapar misstrivsel. Även om organisationen ändrar på förhållanden som skapar misstrivsel, blir inte de anställda tillfredsställda eller motiverade enbart av den anledningen. Enbart arbetsuppgifternas funktioner kan främja trivsel och motivation hos de anställda.

Motivationsfaktorer beskrivs som faktorer som skapar trivsel om de finns på plats, men inte misstrivsel om de inte gör det. Exempel är prestation, ansvar och utvecklingsmöjligheter, som kan jämföras med Maslows behovshierarkis översta två steg. Skulle inte dessa element finnas på plats skapar det ett tillstånd som är neutralt. Skulle det därmed visa sig att elementen gör det, har de en positiv inverkan på tillfredsställelsen och produktiviteten hos de anställda (Kaufmann och Kaufmann 2009, 108-109).

Hygienfaktorerna är faktorer som skapar misstrivsel hos de anställda om de inte finns tillgängliga på arbetsplatsen, men som för den sakens skull inte skapar trivsel om de finns på plats. Dessa element kan jämföras med de nedersta tre stegen i Maslows behovshierarki. Det vill säga, de fysiologiska behoven, trygghetsbehovet och det sociala behovet. Med andra ord, faktorer som är grundläggande och förväntas finnas på arbetsplatsen av arbetstagarna (Kaufmann och Kaufmann 2009, 108-109).

#### **4.5 Sammanfattning av teorikapitlet**

Kapitlet inleddes med att skildra människan som en mänsklig resurs och därmed som kapital, innan en närmare beskrivning om Bourdieu och det kulturella kapitalet presenterades.

Bourdieus kulturella kapital framställer hur människan kan överföra sitt kapital till nästa generation. Om man uppnådde framgång i utbildningssystemet, berodde på huruvida man hade tillgång till det kulturella kapitalet. Den som hade tillgång, hade därmed större möjligheter för att själv utbilda sig (Sullivan 2002, 144). Däremot beskrivs också kapitalet som föränderligt, något som också tyder på att människan själv kan styra över sin framtida livsbana (Broady 1998, 9-12).

Därefter presenterades teorier om beslutsprocessen, rationalitet och begränsad rationalitet. Den klassiska beslutningsteorin hävdar att det finns en modell för hur ett beslut bör tas under perfekta omständigheter (Kaufmann och Kaufmann 2009, 168), och det bygger således på att människan klarar av att räkna ut vilket beslut som ger maximal belöning (Eriksson-Zetterquist et al. 2014, 119). Den deskriptiva beslutsprocessen beskriver hur beslut faktiskt blir tagna. Simon hävdar att människans kognitiva förmåga är begränsad, något som påverkar beslutsprocessen. Simon förkastar därmed teorin om perfekta beslut och hävdar istället att människan är begränsat rationell och att ett beslut aldrig kan bli perfekt, men bra nog (Eriksson-Zetterquist et al. 2014, 119).

Den teoretiska grunden för uppsatsen baserar sig därefter i det stora hela på motivationsteorier uppdelat mellan behovsteorier, kognitiva teorier, sociala teorier och jobbkaraktistiska modeller. Här är det främst Maslows behovshierarki, förväntningsteori och yttre och inre motivation, som kommer att präglade den vidare diskussionen av fynden.

Maslow behovshierarki beskriver människans behov utifrån en hierarkiskt ordnad pyramid, där teorin baserar sig på att de första trappstegen i pyramiden måste vara tillfredsställda för att kunna klättra högre upp i pyramiden (Kaufmann och Kaufmann 2009, 94). Förväntningsteorin bygger på att människan motiveras av vetskapen om att man kan uppnå någonting. Det krävs att det finns ett förhållande mellan insatsen och resultatet (Jacobsen och Thorsvik 2013, 249-250). De yttre och inre motivationsfaktorerna beskriver vad som motiverar människor. Den yttre motivationen hämtas oftast ur en rädsla över att utsättas för någon form för sanktion, eller en drivkraft om att få någon form för belöning. Medan den inre motivationen många gånger bygger på att människan upplever en inre tillfredsställelse och glädje över det arbete hon utför (Buch et al. 2016, 22-24).

## 5.0 Metod

I metodkapitlet kommer det att redogöras för vilka metodiska val som har gjorts under hela forskningsprocessen. Kapitlet startar med att skildra vilken metod som har valts för att genomföra uppsatsen. Därefter presenteras själva datainsamlingsprocessen, med rekrytering av informanter, intervjuguide och själva genomförandet av datainsamlingen.

Därefter beskrivs hur analysen av datamaterialet har föregått, hur transkriberingen har utförts och hur datamaterialet har kodats. Slutligen beskrivs tankar och reflektioner kring kvalitetssäkringen av uppsatsen, vilka etiska bedömningar som har tagits och reflektioner kring uppsatsskrivning under Covid-19.

### 5.1 Val av metod

För att besvara problemställningen har en kvalitativ datainsamlingsmetod i form av djupintervju valts. Valet av insamlingsmetod har gjorts för att den anses vara mest lämplig för uppsatsens syfte och för att kunna ge tillräckligt med information för att diskutera och analysera problemställningen på ett djupare plan. Djupintervju används för att försöka ta reda på människors åsikter, upplevelser och synpunkter och passar bra när vi önskar att utforska nyanserna i dessa (Tjora 2017, 114).

Jag är ute efter att försöka få veta seniorernas uppfattningar och erfarenheter kring efter- och vidareutbildning. Jag antar att svaren ger många subjektiva nyanser, som hade blivit svåra att fånga upp genom enbart surveyundersökningar. Sistnämnda ägnar sig nämligen mer om man har tillgång till ett stort antal respondenter och är ute efter att undersöka utbredningen av erfarenheter och upplevelser (Tjora 2017, 114). Denna metod hade kunnat vara ett bra alternativ, men den kan också sätta begränsningar genom att ha förprogrammerade och begränsade svarsalternativ, eller det som kallas slutna frågor (Tjora 2017, 114). Genom att utföra djupintervjuer för att besvara problemställningen hoppas jag kunna få mer nyanserade svar, då öppna frågor ställs (Tjora 2017, 114). Där informanterna upplever att de kan tala fritt om ämnet och på så vis ge mer genomtänkta svar.

### **5.1.1 Framgångssätt – från datainsamling till kodning**

Som tillvägagångssätt för datainhämtning och datahantering, har en stegvis-deduktiv induktiv (SDI) metod valts. Metoden beskriver hur forskaren går från rådata till teorier. Syftet med att använda denna modell är inte att skapa nya teorier, men att få en stegvis översikt över metodarbetet. Metoden har delvis en uppåtgående process, där man arbetar från data till teori och en nedåtgående process, där man går från det teoretiska till det empiriska. Processen är dock inte alltid fullständigt linjär och tillåter att man hoppar fram och tillbaka i förloppet (Tjora 2017, 18).

SDI kommer i denna uppsats att användas till inhämtning, transkribering och kodning av datamaterialet.

## **5.2 Datainsamling**

Att inhämta data är det första steget i SDI-modellen (Tjora 2017, 196). Djupintervjuer används för detta ändamål.

### **5.2.1 Kriterier för urval och rekrytering av informanter**

Problemställningen och hur den är utformad sätter i sig själv specifika kriterier för önskad målgrupp av informanter. Det var essentiellt att alla informanter är femtiofem år eller äldre. Detta eftersom önskemålet var att intervjua seniorer i arbetslivets slutfas och begreppet senior definieras från femtiofem års ålder och uppåt.

Vidare var det ett krav att informanterna ska delta på, eller ha deltagit på någon form för efter- och vidareutbildning, efter att de fyllt femtiofem år. Om detta var i form av kurser som ger studiepoäng, kurser i regi av arbetsplatsen eller kurser som enbart ger certifikat, har det inte satts någon begränsning för. Om utbildningarna är gratis, kostnadsbelagda, betalas själva eller av arbetsplatsen, är heller inte specificerat. Utbildningen ska vara formell eller oformell och uppsatsen diskuterar inte oformellt lärande.

Urvalet som gjordes var därmed av strategisk karaktär, det vill säga, att man väljer informanter som kan uttala sig reflekterat om det aktuella temat (Tjora 2017, 130). När det kommer till antalet informanter, var målet att rekrytera så många som ansågs som nödvändigt för att nå mättningspunkten.

Enligt Kvale och Brinkmann (2015, 148) bör intervjuer genomföras så länge som forskaren upplever att den får ny information. När informanterna börjar uppges mer eller mindre samma upplysningar, har man uppnått en så kallad mättningspunkt.

För att rekrytera informanter skickades det ut e-poster till totalt tjugoen fakulteter på högskolor och universitet runt om i Norge. Det skickades också ut e-poster till totalt femton olika företags HR-avdelningar. Tanken med e-posterna var att de skulle vidarebefordras internt till studenter eller arbetstagare, för att de som ville sedan skulle kunna ta kontakt med mig. Av hänsyn till GDPR var det inte möjligt för läroplatserna eller företagen att lämna kontaktinformation till möjliga informanter direkt till mig och därför användes detta tillvägagångssättet.

Rekryteringen av informanter skulle emellertid visa sig att vara en tidskrävande process och responsen uteblev till en början. Majoriteten gav inget svar alls, medan någon inte önskade att fråga sina studenter på grund utav dataskyddsförordningen. Två av informanterna rekryterades slutligen genom ett norskt universitet, varav en av dem i sin tur tillfrågade en kollega. Ytterligare tre informanter kommer från en och samma verksamhet, men arbetar på olika avdelningar. En av dessa tillfrågade sedan en bekant från en annan verksamhet, som också önskade att delta. Tillslut klarade jag därmed att rekrytera totalt sju informanter. Jag är inte säker på om detta är mättningspunkten, men det var det antalet jag i slutändan klarade av att rekrytera.

### **5.2.2 Beskrivning av informanter**

Totalt genomfördes sju intervjuer, samtliga med kvinnor i åldrarna mellan femtiosex och sextiotvå år. Tre av kvinnorna arbetar inom skolverksamheten, medan övriga fyra arbetar som seniorrådgivare i stora, offentliga verksamheter.

Informanterna har alla varierande grundutbildning, där en har utbildning som filolog och översättare, en är utbildad engelsklärare och specialpedagog, en har en lärarutbildning, två har en utbildning i det som nu heter samhällsekonomi, en är utbildad kemiingenjör och den sista har en gymnasial utbildning.

Det är även stor variation i de efter- och vidareutbildningar som informanterna tar eller har tagit. Pedagogik, diverse språk, master i skolledarskap, kurser i statistikproduktion, ledarskap, projektstyrning, kvalitetssäkring, projektledarskap och projektarbete är exempel.

### **5.2.3 Djupintervju**

Det skrevs ett informationsbrev som skickades ut till informanterna på förhand (se bilaga ett). Informationsbrevet hade som ändamål att ge intervjupersonerna information om uppsatsen, databehandlingen och deras egna rättigheter före, under och efter intervjun.

Vid genomförandet av intervjuerna användes en semistrukturerad intervjuguide (se bilaga två). Detta hade som fördel att alla informanterna fick de samma frågorna, men att följdfrågorna valdes baserat på det som informanterna berättade. På så vis fanns hela tiden en röd tråd genom alla samtal, men intervjupersonerna tilläts också att tala om det de själva menade var viktigt inom temat.

Den semistrukturerade intervjuguiden delades i sin tur in i olika faser – uppvärmning, reflektion och avrundning. Faserna präglades av olika frågor, som därmed krävde varierande grad av reflektion från informanterna. Det hade som syfte att starta intervjuerna med frågor som upplevdes vara konkreta och enkla för informanten att svara på. För att sedan ställa reflekterande frågor, där informanten tilläts att fundera och begrunda sina uttalanden. Till sist avrundades intervjun med frågor som hade som mål att avsluta intervjun, där informanten också tackades för sitt deltagande och fick möjlighet att själv komma med information denne menade var viktig (Tjora 2017, 146-147).

### **5.2.4 Genomförande av intervjuer**

Under perioden som intervjuerna blev genomförda, var Norge starkt präglad av Covid-19, med nedstängning av landet som följd. Enligt krav från den norska regeringen om social distansering och att undvika kontakter, genomfördes därför sex av intervjuerna via telefon och en av intervjuerna genomfördes genom videosamtal.

Alla intervjuer startade med att jag berättade kort vem jag var och vad uppsatsen gick ut på. Därefter gick jag igenom informationsbrevet, för att säkerställa att informanten fortfarande var införstådd med det som stod där. Intervjuerna blev, i samförstånd med informanterna, bandade med hjälp av UiO:s diktafon-app (Audioinspelning u.å.). Detta för att säkerhetsställa att jag fick med mig allt som blev sagt och kunde fokusera mer på samtalet än på att notera (Tjora 2017, 166). Desto trots skrev jag under intervjuerna några anteckningar om ting som jag upplevde var relevanta. Detta kunde exempelvis vara om informanten la särskilt tryck vid en fråga, eller upplevdes vara mer eller mindre engagerad vid specifika tillfällen.

Under intervjuerna var jag mån om att ställa så öppna frågor som möjligt, för att informanterna själva skulle kunna uttrycka sina åsikter och meningar så fritt som möjligt. Vid ovisshet upprepade jag det informanten sagt, för att om nödvändigt låta informanten korrigera eller bekräfta det den sagt. Det ställdes också följdfrågor, för att gå närmare in på vissa ämnen. Intervjuerna avslutades med en öppen fråga om informanterna önskade att lägga till något till intervjun.

Intervjuerna genomfördes i en period på drygt två månader och intervjuerna varade mellan trettio och fyrtiofem minuter.

### **5.2.5 Reflektioner kring genomförande av intervjuer**

Intervjuer via telefon bör så gott det går undvikas. Men av praktiska orsaker, som tidigare beskrivet, kan det ibland bli nödvändigt (Tjora 2017, 169). Som forskare önskar man att rekrytera de informanterna som man anser som viktiga för undersökningen och detta innebär ibland att intervjuerna måste genomföras via telefon (Tjora 2017, 171). Jag anser inte detta som någon nackdel i sig, eftersom jag då kunde söka efter informanter över hela Norge.

Nackdelen med intervjuer över telefon, är såklart aspekten gällande kroppsspråk. Det är inte möjligt för varken informant eller intervjuare att se varandra, något som gör att en del av dynamiken i intervjun försvinner (Tjora 2017, 169). Jag upplevde själv att jag saknade att se informanten i de tillfällen jag exempelvis önskade att ge en uppmuntrande nick av bekräftelse. Men att jag å andra sidan tvingades vara mer fokuserad på själva ordvalet och skiftningar i rösten hos informanterna, något som jag själv upplevde som positivt. Desto viktigare var det också att säkerhetsställa att jag förstätt informanten rätt, detta gjorde jag genom att delvis upprepa svaret informanten gett mig, för att få en bekräftelse på det.

Utöver själva kroppsspråket, skapas också en mer naturlig atmosfär när man möter varandra fysiskt. Det är svårt att få en bild av vem personen i andra änden av luren är, något som kan göra att man blir skeptisk eller mindre öppen. Därtill kan det vara svårt att prata om sensitiva teman över telefon. Dock upplevde jag inte heller detta som något problem. De flesta informanterna gav öppna och utfyllande svar och intervjufrågorna var inte av sensitiv karaktär.



Av tidigare erfarenheter med intervjuer, märkte jag dock att telefonintervjuerna blev något kortare än intervjuer jag haft tidigare, både ansikte till ansikte och via videosamtal. Detta kan ha att göra med att det att samtala över telefon upplevs som mer formellt och gör att man håller sig mer till intervjufrågorna (Tjora 2017, 170). Tjora (2017, 126) beskriver att det nästintill förväntas att djupintervjuer ska föregå i minst en timme. Men hävdar att om man inte intervjuar om ett sensitivt tema och har konkreta frågor, så kan så kallade fokuserade intervjuer som varar kortare tid, vara nog så effektiva. Desto trots försökte jag undvika att skynda mig igenom frågorna och försökte låta det ta den tid det tog och upplevde att det gick enklare efter att ha prövat någon gång. Jag menar ändå att jag fick tydliga svar som gav ett gott grundlag inför analysen.

För att stämningen under intervjuer ska bli så avslappnad som möjligt, bör man välja att genomföra intervjuerna på platser där informanterna känner sig trygga (Tjora 2017, 121). Det positiva med att utföra intervjuerna på telefon och via videosamtal, var att informanterna själva kunde välja vart de skulle befinna sig när intervjun genomfördes. Därmed befann de sig förmodligen i en miljö som de hade god kännedom till och som kan ha bidragit till att de kände sig mer avslappnade. Det enda kriteriet jag hade, var att de skulle välja en plats där de kunde sitta i lugn och ro. I och med att samtalen skulle bandas, var det viktigt med så lite andra bakgrundsljud som möjligt. Ytterligare en positiv aspekt vid telefon och videosamtal var att informanterna inte kunde se diktafonen. En diktafon kan ibland göra informanter osäkra (Tjora 2017, 170). Vid videosamtalet lades diktafonen utom synhåll för kameran. Men som tidigare nämnt, hade såklart intervjupersonerna informerats och samtyckt till bandning av samtalen. Videosamtalet gav också en fin möjlighet att betrakta informantens kroppsspråk och det upplevdes också att vara något lättare att skapa en god atmosfär under den intervjun än via telefonsamtalen.

Att utföra intervjuerna på telefon och via videosamtal kanske inte alltid upplevs som det mest optimala. Men med tanke på den rådande situationen i samhället, menar jag att jag förberedde mig på och tog hänsyn till de olika utmaningarna så gott som jag kunde.

### **5.3 Behandling av datamaterialet**

Nästa steg enligt SDI-modellen är att genomföra transkribering av det insamlade datamaterialet (Tjora 2017, 173). Transkriberingen gjordes med hjälp av dataprogrammet f4transkript (Audiotranskription u.å.), samma dag eller dagen efter intervjuerna. Detta för att så tidsnära som möjligt få ner ljudfil till skrift. I början av varje dokument skrev jag ner en kort anteckning om hur den sociala delen av samtalet hade gått. Syftet med det är att det ofta är ting som glöms bort snabbt, men som kan vara viktiga för att tolka de svar man fått i efterhand (Tjora 2017, 175).

Alla intervjuer transkriberades ordagrant, med undantag för dialektala ord eller annan information som skulle kunna identifiera interformanten. Eventuella namn på personer, arbetsplatser, högskolor, universitet och annat dylikt, togs bort och säkrade därmed anonymiseringen. Eventuella pauser, uppehåll eller andra ljudliga uttryck, såsom skratt, bevarades i transkriptionen, för att citera informanterna så rättvist som möjligt.

Transkriptionerna skrevs ner på norska, för att försäkra att ingen språklig nyans skulle försvinna av översättningen till svenska.

#### **5.3.1 Kodning av datamaterialet**

Att koda det transkriberade datamaterialet är det första steget i analysen. SDI-modellen beskriver ett tillvägagångssätt som består av tre steg. Där det första steget handlar om empirinära kodning. Kännetecken för empirinära kodning är att forskaren använder sig av begrepp som redan finns i datamaterialet och därmed förankrar kodningen så empirinära som möjligt (Tjora 2017, 197).

Metoden går ut på att man använder sig av de transkriberade texterna och etablerar koder som kan ta utgångspunkt i exempelvis ett specifikt ord, en mening eller ett avsnitt i dokumentet. Således går man igenom dokument för dokument, upprättar koder, lägger till nya och får tillslut en lista över koder som är genererade ur datamaterialet (Tjora 2017,198).

För att försöka få en översikt över materialet startade jag med att läsa igenom alla transkriberade intervjuer. Målet var att se vilka teman som upprepade sig och på så vis få en generell överblick över eventuella kategorier. Därefter använde jag mig av dataprogrammet NVivo (QSR International 2018), för att utarbeta de empiriska koderna.

För att säkra att kodningen blivit gjord på ett lämpligt sätt, användes ett så kallat kodtest (Tjora 2017, 203), som går ut på att man ställer sig själv två frågor:

1. Kunde man ha skapat koden *före* kodningen och 2. Vad berättar *själva* koden? För att testet ska bli godkänt, är det viktigt att man har tagit utgångspunkt i vad informanten faktiskt säger och inte enbart vad informanten pratar om.

Arbetet var både krävande och ovant och resultatet blev cirka åttio koder. Enligt Tjora (2017, 198) är ett stort antal av empiriska koder ett väntat utfall. Detta är exempel på empirinära koder från datamaterialet:

**Empirinära kod – ”Flerfaldig användbarhet av utbildning”**

*”Men det å lære spansk grammatik, veldig interressant. Du blir faktisk bedre i norsk. Å til og med i engelsk. Det er noe som løsner i hodet da. Men jeg tenker litt når jeg blir pensjonist om to år, så vil jeg vikariere som spansk lærer. En annen skole. Jeg tenker å lære disse språkene litt nå, fordi når man blir eldre går det enda saktere å lære. Det merker jeg nå. Jeg tenker å ha en fin posisjon”.*

**Empirinära kod – ”Ändrad synvinkel”**

*”Du blir aldri utlært på en måte og jeg tror ikke jeg er kritisk hva jeg lærer, men jeg tror jeg har blitt mer spørrende. Kanskje mere spørrende, mere nysgjerrig. Kanskje jeg er mer sånn: ”Hvorfor mener noen det? Hvorfor påstår man det?”. Så jeg vil vite bakgrunnen for det på en måte. Fordi andre mennesker har jo andre erfaringer enn meg og det betyr ikke at mine erfaringer er mere riktige enn deres. Så jeg tenker kanskje at jeg har blitt mere spørrende, jeg har blitt mere spørrende til ting”.*

Nästa steg är att skapa en gruppering av koderna så tematiskt som möjligt och att sortera ut de koder som inte längre är relevanta. De olika grupperna av koder läggs således till grund för vilka teman som vi utvecklar i analysen (Tjora 2017, 207-208). Jag upplevde att det var effektivt att ha fått ett så stort antal empirinära koder under första omgången. Det innebär att det var lättare att hitta tillbaka till konkreta utdrag, vilket jag menar underlättade arbetet med att gruppera koderna. Vid grupperingen av koderna kunde jag reducera mängden koder avsevärt, då flertalet gick in i varandra och en del inte längre ansågs vara relevanta.

I det sista steget lämnar man enligt Tjora (2017, 210) den strikta, empiriskt styrda analysen och övergår mer till att teori och litteratur får en större inverkan. Grupperingarna har tilldelats rubriker. Detta har gjorts eftersom dessa rubriker speglar målsättningen med uppsatsen, men samtidigt också tar hänsyn till både teorier och litteratur. För att konkretisera och gå mer på djupet, har det utarbetats underrubriker, som mer i detalj beskriver vad som ingår under varje rubrik. Efter det sista steget återstod således följande grupperingar:

- Motivation
  - Trivsel på arbetsplatsen och anknytning till arbete och utbildning
  - Inre motivation
  - Kompetensutveckling och personlig utveckling
  - Yttre motivation
  - Att bli sedd av arbetsgivaren
  - Förväntningar
  - Selektivitet
  - Föräldrars inflytande
  
- Beslut
  - Rationella beslut
  - Begränsat rationella beslut

- Tillrättaläggning
  - Inkludering
  - Möjligheter till att delta på utbildning
  - Frivilligt och obligatoriskt deltagande
  - Kostnader
  - Samtal mellan äldre kollegor
  - Kompetensöverföring mellan äldre och yngre arbetstagare på arbetsplatsen
  
- Vägen vidare
  - Arbetslivserfarenhet ger större frihet
  - Vägen mot pensionen

Tjora (2017, 211) beskriver också ytterligare ett steg i att koda datamaterialet, nämligen det att utveckla koncept. Detta är inte ändamålet med uppsatsen och därav används bara de tre första stegen.

#### **5.4 Kvalitetssäkring**

Tjora (2017, 22) hävdar att användningen av dataprogram bidrar till att bistå kvalitativ forskning. En stor grad av transparens i det metodologiska arbetet, är en nödvändighet för trovärdiga resultat. Det att använda dataprogram i denna process, bidrar till just transparens mellan empiri och analys, vilket i sin tur hjälper till att kvalitetssäkra uppsatsen, även om en sådan systematik i sig själv inte är en garanti för säker kunskap inom samhällsvetenskaplig forskning (Tjora 2017, 22).

Under hela forskningsprocessen har ett ständigt kvalitetstänkt varit viktigt. Att exempelvis ha använt dataprogram som f4transkript och NVivo, har bidragit till en öppenhet i processen, som i sig kan göra det enklare för andra att bedöma arbetet i efterhand. Inom kvalitativ forskning används också begreppen pålitlighet, giltighet och generaliserbarhet som kriterier för kvaliteten på forskningen (Tjora 2017, 231). På nästkommande sidor diskuteras varje begrepp utifrån arbetet kring uppsatsen.

### 5.4.1 Pålitlighet och reflektion över forskarrollen

Pålitlighet handlar om att det måste finnas en intern logik genom hela forskningsprojektet och om resultatet hade blivit det samma om en annan forskare gjorde den samma undersökningen (Tjora 2017, 231 och 238). Enligt Tjora (2017) finns det en rad faktorer som kan användas för att diskutera en undersöknings reliabilitet. Nedan kommer jag därför redogöra för vilka åtgärder som gjorts för att stärka pålitligheten och vilka omständigheter som eventuellt kan ha försvagat pålitligheten i uppsatsen.

#### *Min roll som forskare*

Idealistiskt sett är forskaren både neutral och objektiv i sin roll. Inom den kvalitativa forskningen råder dock en enighet om att en fullständig neutralitet inte kan existera. Det är därmed viktigt för forskaren att redogöra för och vara medveten om sin roll under hela processen (Tjora 2017, 235).

Temat för uppsatsen är valt på grund utav ett eget personligt intresse. Min studiebakgrund har säkerligen bidragit till vad jag har valt att förmedla, vilken teori som har valts och hur jag har valt att angripa uppsatsen i sin helhet, resultatet är en av många möjliga tolkningar. Jag menar dock att jag har försökt att redogöra för alla val kring uppsatsen både sakligt och genomtänkt och anser därmed mina fynd och representationen av dem som pålitliga.

Kring temat seniorer i arbetslivet är min personliga erfarenhet begränsad och jag är medveten om att en person som arbetar med temat hade kunnat ställa andra frågor och därmed också kunnat komma fram till andra resultat. Jag har försökt att begränsa denna oförutsägbarhet genom att ta del av den forskning som finns tillgänglig kring temat, något som kan ha haft positiv effekt, då jag kunnat ställa frågor från ett utomstående perspektiv.

#### *Rekrytering av informanter*

Något som kan påverka undersökningens pålitlighet, är forskarens relation till informanterna (Tjora 2017, 237). Rekryteringen av informanterna gick som nämnt till så att jag skickade ut mail till fakulteter på högskolor och universitet och till olika företags HR-avdelningar. Jag fick information om att ett meddelande lades ut i deras olika kommunikationskanaler och att de som var intresserade av att delta sedan fick ta kontakt med mig. Därmed blev rekryteringen gjord slumpmässigt och utan att jag hade någon relation till informanterna. I och med det, finns det ingen garanti för om exempelvis HR-avdelningarna strategiskt valde ut personer som de visste var positiva till efter- och vidareutbildningar.

Utöver det har uppsatsen enbart haft ett begränsat antal av informanter och det är önskvärt med fler, för att kunna styrka uppsatsens pålitlighet och generaliserbarhet ytterligare. Däremot anses den information som samlats in från informanterna ge en bra utgångspunkt till att kunna diskutera fynden tillsammans med teori och litteratur.

#### *Intervjuguide och transkribering*

Innan intervjuerna genomfördes satte jag mig in i tidigare forskning och relevant teori, därefter utformade jag den semistrukturerade intervjuguiden. Guiden utgjorde en bra utgångspunkt, men följdfrågorna baserades på vilka svar jag fick från informanterna och var därmed inte lika vid varje intervju. Något som i sig kan ha påverkat pålitligheten (Tjora 2017, 237). Erfarenheten jag fick genom att genomföra de första intervjuerna, använde jag till att förtydliga och specificera intervjufrågorna, följaktligen för att skapa en större förståelse.

Något som verifierar pålitligheten är det faktum att jag detaljerat har redogjort för hela datainsamlingsprocessen och behandlingen av informationen i metodkapitlet. Genom att använda bandspelare, styrker man även pålitligheten ytterligare, eftersom man lättare kan citera informanten på ett korrekt sätt (Tjora 2017, 237).

#### **5.4.2 Giltighet**

Med giltighet menas om de svar vi finner med hjälp av forskning, faktiskt är de svar på frågorna vi har ställt (Tjora 2017, 232).

Enligt Tjora (2017, 234) kan en forskare styrka giltigheten genom att förhålla sig till aktuella teorier och annan relevant forskning inom samma ämne. Under forskningens förlopp har jag tagit utgångspunkt i såväl teorier, som tidigare forskning som använt sig av samma metoder och tillvägagångssätt som jag. Jag har därmed varit transparent med vilka fynd som har gjorts av andra och därefter jämfört det med mina fynd. Genom att vara tydlig med vilka val jag har gjort gällande den teoretiska förankringen och datainsamlingen, kan andra kritisk ta ställning till forskningens relevans. Uppsatsens förankring i annan forskning och de metodiska valen, är en källa till hög giltighet (Tjora 2017, 234).

### **5.4.3 Generaliserbarhet**

Uppsatsens generaliserbarhet syftar till undersökningens överförbarhet och är ett helt centralt begrepp när man använder sig av SDI-modellen (Tjora 2017, 239). Med andra ord handlar detta om huruvida uppsatsens resultat kan vara giltiga också i andra situationer. Totalt har sju personer intervjuats, som arbetar i olika typer av verksamheter. En grupp av äldre människor är ingen homogen grupp och anledningen till att en viss typ av utbildning har valts är mångsidig. Desto trots kan resultatet av undersökningen ha ett överföringsvärde till organisationer som önskar att ta del av hur motivationen ser ut hos deras äldre anställda och hur organisationen kan lägga till rätta på bäst möjliga sätt, för att efter- och vidareutbildning ska övervägas.

### **5.4.4 Etik**

De etiska aspekter som är kopplade till en sådan här uppsats, uppstår ofta vid genomförandet av intervjuerna och själva presentationen av datamaterialet i efterhand av intervjuerna (Tjora 2017, 175). Det var därför viktigt att under hela processen ta hänsyn till och värdera alla möjliga tänkbara etiska dilemman som kunde uppstå under arbetets gång.

Som första steg skickades en ansökan till Norsk senter for forskningsdata (NSD). Ansökan blev godkänd innan intervjuarbetet startade (se bilaga tre). I samband med ansökningen utarbetades också ett informationsbrev med bifogat samtycke (se bilaga ett). Här togs det utgångspunkt i NSD:s mall (NSD u.å).

När det kommer till presentationen av datamaterialet behölls både ålder och kön på informanterna. All övrig information som kunde ha lett till en möjlig identifiering av informanterna togs bort för att säkra fullständig anonymitet.

Ljudfilerna raderades direkt efter transkriptionen. Det anonymiserade och transkriberade materialet behålls tills processen kring masterarbetet är fullständigt avslutat, på grund utav efterprovbarhet.



## 5.5 Reflektioner kring uppsatsskrivning under Covid-19

Under arbetet med uppsatsen har Covid-19 satt sin prägel på Norge, vilket har lett till att samhället periodvis har stängt ner resurser man som student annars har tagit för givet. Det har varit begränsad tillgång till både bibliotek och studieplatser och samvaron har inte varit som den man är van vid. Desto trots anser jag inte att arbetet har blivit påverkat i alltför stor grad av det. Som jag också redogjort för i avsnitten *genomförande av intervjuer* och *reflektioner kring genomförande av intervjuer*, blev intervjuerna gjorda annorlunda än det till en början var tänkt. Det var tyvärr inte möjligt att genomföra dessa fysiskt med tanke på de restriktioner som den norska regeringen satt. Detta är dock något som jag inte anser har satt några begränsningar för uppsatsen, annat än det jag redan har redogjort för. I övrigt har allt av information och artiklar från biblioteket fortfarande varit tillgängligt på nätet under hela perioden och jag hade tur som hade möjligheten att låna hem böcker innan det blev en ny nedstängning av samhället.

## 6.0 Presentation av fynd

I detta kapitel presenteras de fynd som har gjorts. Datamaterialet som lägger grunden för redovisningen härstammar från de sju intervjuer som har genomförts. För att lättare få en översikt över materialet och för att anknyta till problemställningen, har presentationen av fynden delats in i kategorierna *motivation*, *beslut*, *tillrättaläggning* och *vägen vidare*.

### 6.1 Motivation

Fynden visar som förväntat en viss variation när det kommer till vilka motivationsfaktorer som blir nämnda. Något som inte är förvånande, med tanke på den mångfaldiga grupp som äldre utgör (Skjold-Thorkildsen et al. 2018, 3). Desto trots finns en relativ lik uppfattning bland informanterna.

#### *Trivsel på arbetsplatsen och anknytning till arbete och utbildning*

En viktig del av motivationen kan antas ligga i huruvida arbetstagarna upplever trivsel på arbetsplatsen. Samtliga informanter ger ett intryck av och en bekräftelse på att de trivs på sin arbetsplats och med sina arbetsuppgifter. De beskriver att de upplever att de blir sedda och hörda och att de kan vara med och delta, påverka och komma med önskemål.

Den primära orsaken till att seniorerna har valt sina grundutbildningar ligger i att få ett arbete och insikten av att en utbildning behövdes för att kunna få det. De ger alla uttryck för att det att skaffa sig formell kompetens har varit viktigt för dem.

Det att ta någon form för efter- och/eller vidareutbildning verkar vara essentiellt hos alla informanterna och detta har också varit en viktig del i deras arbetsliv. Att de väljer att ta efter- och vidareutbildningar även i arbetslivets slutfas har många anledningar, men det finns i stor grad likheter mellan informanterna. I nästkommande avsnitt beskrivs faktorer som påverkar eller utgör motivationen för deltagande.

### *Inre motivation*

Samtliga informanter är eniga om att det som driver dem till att delta på efter- och vidareutbildningar är hämtad först och främst ur en inre motivation. De beskriver det som om de har en ”enorm inre motivation”, ”mycket mer inre motivation” och ”både inre och yttre motivation, men mer inre”.

Informanterna är positiva till att delta på efter- och vidareutbildningar och önskar att få hålla sig uppdaterade och vara delaktiga. Det att få ökad lön är inget som någon beskriver som främsta anledning till deltagande:

Det er ikke lønna som sådan som driver meg. Det er mer en egen tilfredsstillelse at jeg vet at jeg gjør en god jobb og at tilbakemeldingene fra mine samarbeidspartnere, eller våre samarbeidspartnere er positive.

En informant beskriver hur hon tar kurser för att eventuellt kunna få användning av dem också efter att hon gått i pension. Medan en annan informant berättar att hon egentligen inte längre behöver vidareutbilda sig, men gör det för hennes egen glädje och för att kunna säga att hon tagit en utbildning:

Det er kun for min egen glede å si ”Jeg har tatt spansk årsenhet!”. Det er en indre motivasjon. Hos meg er... allting går på indre motivasjon. Jeg begynte med det for å få jobb, men jeg fortsetter med det for jeg har jo fått fast jobb! Jeg hadde ikke trengt å fortsette med spansk.

### *Kompetensutveckling och personlig utveckling*

Kompetensutveckling och personlig utveckling är de två huvudpunkterna inom den inre motivation som blir nämnda av informanterna och är något som de ständigt kommer tillbaka till i intervjuerna. De har en önskan om att öka sin kompetens och få mer kunskap för att kunna utföra sitt arbete. Det beskrivs som en trygghet att veta att man bemästrar arbetsuppgifterna. Medan det att utveckla sin kompetens för att kunna leverera ett bra arbete och därmed få bra feedback från sina samarbetspartners också nämns.

De äldre beskriver även att de aldrig blir färdiglärda och att det finns en motivation till att lära sig mer. Det är spännande att lära sig nya saker och det ger också nyttiga verktyg för att kunna utföra arbetet så bra som möjligt.

### *Yttre motivation*

Motivationen hämtar också sitt ursprung i omständigheter rörande arbetsplatsen, något som kan tyda på en yttre motivation. Det beskrivs exempelvis att det föregår uppsägningar på en arbetsplats och trots hög anciennitet, har det att ta efter- och vidareutbildningar varit ett fint sätt att säkra sig att få fortsätta på arbetsplatsen. Informanten detta gäller, beskriver dock själv att detta fortfarande är hämtat ur en inre motivation. Desto trots kan en rädsla för att bli uppsagd vara en faktor som tyder på yttre motivationsfaktorer.

Det beskrivs också att ändrade arbetsuppgifter kan vara en anledning till att delta på kurser, för att säkra sig att man är rustad för att kunna fortsätta utföra arbetet:

Og så er jeg åpen for å følge med, jeg prøver å være liksom åpen for om det er møter som kan være lærerike eller kurs som kan være nyttige, for den jobben jeg skal utføre fremover da. Så jeg er absolutt positiv hvis det dukker opp noe.

Fynd visar också att motivationen kan grunda sig i att få tillgång till de samma begreppsapparaterna som sina arbeidskollegor och att kurser därmed är nödvändigt för att möjliggöra det. Både när det gäller ändrade arbetsuppgifter och att få tillgång till samma begrepp som sina kollegor, kan det handla om att informanterna önskar att visa att de fortfarande hänger med i utvecklingen och är positiva till förändring. Möjligen på grund utav yttre motivationsfaktorer som exempelvis rädslan för att inte bli involverad, om de inte visar ett intresse.

### *Att bli sedd av arbetsgivaren*

En annan motivationskälla är det visade intresset från arbetsgivarens sida. Seniorerna uppger att det känns viktigt för dem att de upplever att de får vara delaktiga och att arbetsgivaren väljer att fortsätta satsa på dem:

Også det å få lov til å få henge med da, altså få lov til å være med i utviklingen. Det blir jo det, at du blir verdsatt liksom, at du, at vi, at arbeidsgiver sier at jeg vil ha deg med videre da, på en måte. Hmm, satse på deg.

Fynd beskriver att informanterna varit lyckligt lottade med sina chefer och att det möjligen kan vara en bidragande orsak till att de fortfarande önskar att ta efter- och vidareutbildning. Informanterna beskriver det som betydelsefullt att bli sedda, medan det också hävdas att det är nödvändigt att själv visa intresse och ta initiativ.

### *Förväntningar*

När det kommer till vilka förväntningar informanterna har till vad efter- och vidareutbildningarna ska ge dem, är svaret entydigt. Ingen av dem uppger att en förväntan om en högre lön skulle vara orsak till deltagandet:

Men jeg har ikke fått noe økt lønn eller noe sånt og det var ikke derfor jeg gjorde det. Jeg gjør nesten ingenting ja for å få økt lønn.

De beskriver det istället som en önskan om att uppnå en inre tillfredsställelse, där de upplever att de utför ett bra arbete och att de också får positiv feedback från andra på arbetsplatsen. Det att få andra typer av arbetsuppgifter är en förväntan hos de flesta och att andra möjligheter kanske kan uppstå genom att delta på efter- och vidareutbildningar.

Det finns också en förväntan om att man ska få en ökad förståelse för de arbetsuppgifter man redan har, öka sin kompetens och även sin kunskap på området. Det finns en förhoppning om att delta på kurser ska bidra till en känsla av trygghet och att man kan hantera sin arbetsvardag och handskas med sina arbetsuppgifter.

### *Selektivitet*

Seniorerna beskriver att de har blivit mer selektiva och kritiska med åldern, när det kommer till vilken typ av efter- och vidareutbildning de väljer att delta på. En informant uppger att hon nu är mer medveten om vad som kan vara nyttigt för henne och den tid hon har kvar i arbetslivet:

Ja det er jeg nok. Jeg har nok større bevissthet for hva som er nyttig for min resterende arbeidstid.

Fynden visar att det är viktigt att den som arrangerar kursen klarar att förmedla ämnet på ett spännande sätt. Men också att temat är intressant, men framförallt relevant. Det tyder på att informanterna inte önskar att bli pressad in i något och därmed mer kritiskt ser vilket tema kurserna har, innan de bestämmer sig för att delta eller inte.

En senior beskriver exempelvis att hon själv inte upplever att hon är mer kritisk, men hellre mer frågande till innehållet i kurserna. Hon upplever att hon nu har mer kunskap och framförallt erfarenhet, till att kunna vara mer undrande om innehållet i kurserna och att hon därmed mer selektivt väljer vad hon vill delta på.

### *Föräldrars inflytande*

När det kommer till att studera, har någon mer än andra hämtat inspiration och motivation från sina föräldrar. Tre av seniorerna beskriver att deras föräldrar inte haft någon högre utbildning och att de därmed inte upplever att de har blivit nämnvärt påverkade av detta. En annan informant berättar att det fanns en förväntning till att hon skulle utbilda sig, men inte till vad eller inom vilket område.

Tre av de seniorerna berättar dock om sina föräldrar som en mer påtaglig inspirationskälla när det kommer till detta område. En av dem beskriver att det hela tiden fanns kunskap runtomkring henne under hennes uppväxt, att speciellt mamman var någon som önskade att hålla sig uppdaterad hela tiden, även efter att hon blev färdig med sin grundutbildning. Informanten upplever att det att ha, det hon själv beskriver som, duktiga föräldrar, har gjort att hon blivit inspirerad till att lära, också i den åldern hon nu är i:

Så jeg har tenkt å studere resten av livet og det gjorde min mor også... Jeg er heldig som fikk en sånn fin arv av mine foreldre. De var flinke. Jeg har sikkert blitt inspirert. Det var kunnskap rundt oss hele tiden. Moren min var veldig flink om alt som skjedde.

En annan informant beskriver hela sin familj som en typisk ”akademikerfamilj”, där böcker, utbildning och kunnskap har följt familjen hela tiden. Hon beskriver att hennes föräldrar tog många olika typer av kurser och aldrig blev färdiga med att studera. Något som hon också känner igen sig själv i. Då hon fortfarande, trots snart uppnådd pensionsålder, har fortsatt att studera vidare:

Mamma var jo veldig opptatt av kurs og var veldig aktiv da i de områdene. Å pappa var også det... Så jeg vet ikke om det var noe som var i min familie. For alle i min familie har jo utdanning liksom. Men det har liksom mine barn også. Så det har liksom fulgt familien, det med bøker og utdanning og kunnskap og alt det der.

Ytterligare en informant önskar att starta hela intervjun med att berätta om det hon beskriver som en klassresa, som både hon och hennes föräldrar har gjort:

For historien om det med utdanning for oss som er over femtifem år, det er også en historie om klassereise, velferdsstat og moderne samfunn.

Föräldrarna beskrivs som unga och hade begränsad ekonomi, men där pappan började utbilda sig och gjorde att det började ligga böcker överallt i hemmet. Informanten beskriver att hon fått se att utbildning inte är någon självklarhet och att det som hennes föräldrar gjorde framkallade en inspiration för henne till att själv studera. Hon beskriver att anledning till att hon själv fortfarande orkar att studera, trots snart uppnådd pensionsålder, är just intresset som väcktes i henne genom föräldrarna. Informanten hävdar att detta har skapat en ”enorm inre motivation” till att fortsätta att studera genom alla dessa år och att det också är en anledning till varifrån hon hämtar motivationen till att studera även i vuxen ålder.

## 6.2 Beslut

Att ta ett beslut om deltagande på efter- och vidareutbildning kan betyda en process som innebär en stor grad av eftertanke. Många gånger betyder det att man måste överväga vilka konsekvenser det kan få av att välja ett alternativ framför det andra. När det kommer till seniorernas beslut om att delta på efter- och vidareutbildning, så kan de vara tagna utifrån exempelvis ett intresse, en önskan om personlig utveckling eller till följd av ett krav eller en ändring på arbetsplatsen. Det varierar således mellan om besluten är tagna rationellt eller begränsat rationellt. Indelningen som har gjorts, bygger på vilken motivation som ligger bakom beslutet.

### *Rationella beslut*

Informanterna beskriver hur de har blivit mer selektiva och kritiska när de väljer vad de önskar att delta på. Beslutet om efter- och vidareutbildning övervägs mer än i yngre ålder och man tar nu större hänsyn till vad som är relevant för både arbetsplatsen, men också den sista fasen av arbetslivet. Informanterna beskriver ett rationellt tillvägagångssätt, där man har större medvetenhet om vad som egentligen ger nytta att delta på och vilka utbildningar som inte längre har en relevans, varken för dem eller arbetsplatsen.

Omständigheterna på arbetsplatsen (enligt avsnittet om yttre motivation) visar hur informanterna tar hänsyn till de förhållanden och villkor som råder och därmed sakligt väljer att förhålla sig till situationen genom att delta på utbildning:

Grunnen at jeg nå, på slutten av arbeidslivet, tar så mange studiepoeng er jo fordi det er nedbemanning på skolen min... Men jeg har veldig lang ansiennitet. Men de ser ikke bare på det. Da ville de miste flere matematikklærere. Og ledelsen vil jo ikke bare beholde gamle, slitte lærere. Jeg visste de ville plukke litt. Og da tenkte jeg jo, det er ikke veldig lett å finne en ny jobb når man er seksti. Med pensjon og alt blir man ganske dyr da. Så da tok jeg studier på en gang, sammen med jobb.

Det seniorerna forventar av utbildningen visar också på en eftertanke gällande beslutet att delta. Informanterna beskriver hur de önskar att kunna fortsätta utföra sina uppgifter på ett bra sätt, samtidigt som de håller sig uppdaterade och till viss del har en förhoppning om att kunna få andra arbetsuppgifter:

Jeg vil nok si at det er mest en indre motivasjon til å kunne utføre jobben min på en bedre måte, føle meg tryggere i jobben... Kanskje at det har liggi litt i bakhodet at det også kunne gi muligheter for andre oppgaver eller andre muligheter.

### *Begränsat rationella beslut*

De informanter som hämtat sin inspiration, men även motivation till att ta utbildning från sina föräldrar, visar på ett emotionellt och begränsat rationellt beslut. De äldre beskriver att deras föräldrar varit en inspirationskälla, som gör att de fortfarande har lust att delta på efter- och vidareutbildning även i nuvarande ålder:

Så jeg tror at når jeg så min far, som satt og pugget på kveldene, så fikk jeg en idé om utdanning som var viktig egentlig... Å ha vokst opp med de pensumbøkene som ligger rundt, så som jeg med min far da. Vi bodde langt uti skogen og han tok bussen ned på høyskolen og tilbake. Og han måtte gjøre alt på ett år, det skaper akkurat som du sier, ingen selvfølge... Fordi dette er grunnen til at man orker å stå i utdanning alle disse årene.



De yttre motivationsfaktorerna kan även vara av begränsad rationell karaktär. Seniorerna beskriver också att besluten om deltagande har tagits på grund utav en önskan från arbetsplatsen. Informanterna upplever att några av kurserna varit obligatoriska, medan andra inte uppfattar något krav om deltagande. Kurser som är obligatoriska skapar indirekt ett större krav och beslutet tas då utifrån att någon annan har en önskan om deltagande:

Men det er jo krav at vi skal ha fem studiedager i året, som er sånn at skolen bestemmer at nå skal vi lære det og det. Det er noen kurs der vi må gå, som skolen sammen med fylkeskommunene bestemmer at dette skal vi gjøre... Så det er mere de kursene som skolen pålegger oss og som vi tar i vår arbeidstid...

### **6.3 Tillrättaläggning**

För att kunna delta på efter- och vidareutbildningar krävs det en viss mån av tillrättaläggning för att kunna medverka. Att äldre visar sig vara de som deltar minst på efter- och vidareutbildningar kan bero på en mängd olika orsaker och vara högst individuellt. Att äldre inte har kännedom till relevanta kurser eller att det antas att det inte är önskvärt att de deltar, är två anledningar (Tkachenko et al. 2019, 24).

Nedan beskrivs bland annat olika perspektiv på hur informanterna upplever sina möjligheter till deltagande, samtidigt som informanternas syn på kompetensöverföring mellan äldre och yngre på arbetsplatsen presenteras.

#### *Inkludering*

En central del i undersökningen är huruvida de äldre upplever att de får de samma erbjudandena om diverse kurser och utbildningar som sina yngre kollegor på arbetsplatsen och om de känner sig inkluderade när det kommer till att få ta del i arbetsuppgifter, nya metoder eller tekniker. Samtliga informanter uppger att de inte tror, upplever eller har någon anledning att tro att de skulle bli annorlunda behandlade än sina yngre kollegor. Ingen av informanterna menar att de får mindre erbjudanden om att delta, än sina yngre kollegor, men uppger att det är möjligt att erbjudandena skiljer sig åt av naturliga skäl:

Ja det blir et litt tvetydig svar. Fordi de yngre kollegaene mine trenger jo mange av de kursene som jeg har tatt for lenge siden. Så hvis det er behov, ja.

De äldre upplyser därmed att de upplever att de får vara delaktiga och blir inkluderade på samma sätt som sina yngre kollegor:

Men jeg har ikke noen grunn til å tro at jeg skulle få noen annen behandling enn andre. Men det er, men jeg vil jo vurdere det selv også hva som er interessant for meg, gitt at jeg er i den alderen jeg er da og hva som er viktig for (offentlig virksomhet), hvor mye de skal satse.

En informant reflekterar också speciellt över huruvida hon får de samma erbjudanden som sina yngre kollegor, eftersom hon själv är duktig på att aktivt uppsöka de möjligheterna på egen hand. Hon menar att det är viktigt att visa både intresse och ta eget initiativ och att det är en del av anledningen till att man blir inkluderad. Om man själv inte visar att man önskar att delta, är det lätt hänt att arbetsgivaren uppfattar det som ointresse och därmed av den anledningen inte erbjuder den anställda att delta:

Jeg tenker at det ligger mye på den enkelte, en må selv ta initiativ og vise sitt interesse. Det er ikke så at hvis du sitter og tenker at du... hvis en ikke har tenkt over det eller jobben sin, og tenker at det går jo greit, om du ikke tar initiativet eller har den driven, så er det ikke sikkert at lederen husker på det. Det er jo litt så at man må vise interesse selv og ta initiativ.

### *Möjligheter till att delta på utbildning*

När det kommer till möjligheterna som ges för äldre att delta på efter- och vidareutbildningar via sina arbetsplats, skiljer sig svaren något mellan dem som arbetar inom skolan och dem som arbetar i andra offentliga verksamheter.

Seniorerna som arbetar i skolan upplever att de får erbjudanden om att delta på de kurser som skolan menar är relevanta att ta, men att det i övrigt inte upplevs som särskilt organiserat:

Det kommer iblant noe mailer med kurs som vi kan søke på. Men der er ikke noe veldig organisert. Vi leter selv og så kan vi få søke om å få dra på kurs... Men det er ikke det som er hovedfokus fra jobben sin side. De er positive til at vi drar på kurs når vi ber om det.

De kan komma med önskemål om kurser eller utbildningar, men det är något som måste godkännas och det är inte alltid det blir det. Det beskrivs också att man får en nedsatt undervisningsplikt vid en viss ålder och att man då kan använda den tiden till det man själv vill. Man har också möjlighet att söka om att få vikarie, men att detta är något som först måste godkännas. En av informanterna som arbetar inom skolan, arbetar som chef och berättar att hon varken får ledigt eller något tillrättalagt av skolan, just för att hon arbetar som ledare. Hon upplever att detta är orättvist. I övrigt ges en bild av att skolan måste spara pengar och därmed inte kan tillrättalägga mer än det de gör, medan det också skildras hur skolan inte tillrättalägger för kurser de menar inte är aktuella eller relevanta för den aktuella skolan. Det upplevs dock som om det är positivt att man då väljer att delta på kurser privat:

Men man kan ikke velge hva som helst. Nå tar jeg spansk for eksempel og de sier jo at det ikke er noe aktuelt språk her. Så det legger de ikke noe til rette for. Det er sånn du må ta litt på fritiden.

När det kommer till dem som arbetar inom andra offentliga verksamheter beskriver de äldre det som om det är ”våldigt lagt tillrätta” för deltagande. Arbetstagarna kan önska sig kurs eller utbildning, men de måste vara relevanta för arbetsplatsen och de måste godkännas. Informanterna kan använda sig av arbetstiden för att delta på kurser och det blir sett som positivt med kompetensutveckling:

Vi har jo snakket om det, om kompetanseutvikling og kursing i avdelingen... Ja og det har vi snakket om hvordan de på en best mulig måte, også overfor leder da og hvilke forventninger har vi som medarbeidere på at det er en viss rettferdighet i tildelingen av mulighetene. Det er et bevisst forhold til det i avdelingen.

En informant beskriver exempelvis att det är hennes ledare som uppmanat henne att delta på kurser och att hon genom det upplevde att ledaren önskar att satsa på henne. Det skildras också att man har medarbetarsamtal där arbetstagarnas kompetens kartläggs. Upplever man att man saknar kompetens på ett område, läggs det tillrätta för att ändra på det. De kan också få så kallade seniordagar, där de får extra ledighet och det förmedlas också att det finns en kultur för att man kan söka om kurs, pengar eller extra stöttning för att kunna delta på kurser eller andra utbildningar:

Det synes jeg de gjør bra! Vi har jo medarbeidersamtaler, hvor kompetanseutvikling er en del av det. Og så har vi også mer sånn spesifikke kompetansesamtaler, for å kartlegge, den kompetansen i forhold til de oppgavene man forventes å utføre også i forhold til det man ønsker selv. Så jeg synes det legges godt til rette for det, å øke kompetansen.

### *Frivilligt och obligatoriskt deltagande*

För de informanter som deltar på efter- och vidareutbildningar genom sin arbetsplats, är frågan relevant om det upplevs vara frivilligt eller obligatoriskt med deltagande, för att se om motivationen kommer självmant. Som vi sett i avsnittet ovan (möjligheter till utbildning) så läggs det tillräkta i olika grad bland dem som arbetar i skolan eller andra offentliga verksamheter.

En informant som arbetar inom skolan beskriver att skolan har studiedagar, där det är obligatoriskt att delta och där skolan, tillsammans med fylkeskommunen har bestämt vad de skall delta på. En annan beskriver att deras skola speciellt anser att det är två typer av kurser som arbetstagarna bör ta, men att det inte upplevs som något obligatoriskt.

Seniorerna från andra offentliga verksamheter beskriver att många av kurserna som erbjuds är frivilliga, men att andra är obligatoriska att delta på. Att de varit obligatoriska har i stor grad att göra med att det är kurser som behövs för att kunna utföra arbetet korrekt. Ett exempel kan vara att organisationen bytt arbetsverktyg och för att lära sig detta, erbjuds kurser:

For noen av disse kursene så er det jo absolutt en forventning fra arbeidsgiver om å gjøre det. Så det er litt blandet da. Noe frivillig og noe mer pålagt.

Kurser kan med andre ord vara obligatoriska att delta på, men oppfattas likväl inte som något direkt tvång att delta på enligt informanterna:

Jeg har aldri opplevd at jeg har blitt pålagt noe, men heller kommet med ønsker og så fått lov.

### *Kostnader*

Kostnader för kurser som tas efter önskan av arbetsgivaren, bekostas också av dessa. Medan de flesta privata kurser och utbildningar har bekostats själva av informanterna.

Men det är olika från informant till informant huruvida man har varit tvungen att betala allt själv. En informant uppger att hon kan söka för att få kostnader för böcker sponsrad, men det är inte alltid detta beviljas. Andra som exempelvis tagit språkkurser beskriver att det är något de har betalat helt själva, också för att dessa inte ansetts vara relevanta för arbetsplatsen.

Andra uppger också att just kostnadsbelagda kurser har satt begränsningar för hur mycket arbetsgivaren har varit villig och haft möjlighet att tillrättalägga:

I det offentlige så er det jo ganske stramme budsjetterrammer. Så det har jo lagt noen begrensninger selvfølgelig. En del kurs som koster en del, der har det vært en begrensning.

### *Samtal mellan äldre kollegor*

När det kommer till arbetsplatsen och samtalen med andra äldre kollegor om möjligheter till utbildning och deltagande, uppger de flesta av de äldre att det inte direkt funnits en dialog om ämnet. Informanterna ger uttryck för att det är ett tema som inte aktivt diskuteras bland seniorerna på arbetsplatsen i de allra flesta fall, men att de tror att deras egen uppfattning i stor grad speglar även den som kollegorna har. Det vill säga, att det råder en allmän uppfattning om att seniorer får möjligheter till deltagande på samma sätt som sina yngre kollegor.

En informant uppger att det på hennes avdelning på arbetsplatsen, finns en kultur för att prata om kompetensutveckling och deltagande på kurser bland kollegorna. Hon uppger att ledarskapet uppmanar de anställda att dela sina förväntningar, så att ledarskapet på bästa möjliga sätt kan skapa en rättvis fördelning av möjligheterna.

En annan senior delger dock att hon i samtal med äldre kollegor fått uppfattningen om att kollegorna i vissa delar av organisationen inte upplever att de får delta, både när det gäller det organisatoriska och det att påverka på arbetsplatsen. Hon uppger också att det finns några som gläder sig till att avgå med pension, men att detta inte är särskilt utbrett och avhänger av i vilken del av organisationen man arbetar i:

Også er det noen av mine eldre kollegaer som føler seg tilsidesatt og ikke føler at de får delta på kurs på samme måte som tidligere, eller som yngre kollegaer.

Informanten oppger dock at det inte är något som hon själv upplevt och menar också på att det inte är speciellt utbrett eller att hon kan säga något mer om ämnet.

### *Kompetensöverföring mellom äldre och yngre arbeidstagarer på arbeidsplassen*

I samband med att frågan ställdes om de äldre upplevde att de får samma möjligheter till att delta på efter- och vidareutbildning som sina kollegor, yttrade seniorerna att utbytet mellan de äldre och de yngre arbeidstagarerna är en viktig aspekt i sig själv. Detta är ett intressant fynd och till trots för att uppsatsen inte behandlar oformellt lärande, anses fyndet vara så pass intresseväckande att det försvarar en plats i uppsatsen.

Det råder en enighet bland informanterna att en blandning av äldre och yngre arbeidstagarer är något som opplevs som positivt. En informant vittnar eksempelvis om att de yngre kollegorna är duktige på att dela med sig av material og informasjon som kan användas i undervisningen. Detta har i sin tur lett til at informanten blivt mer medveten om att dela med sig og numera blivt duktigere på att göra detta själv. I allmänhet beskrivs att man opplever att få nye perspektiv og infallsvinkler från sina yngre kollegor, men att det inte finns någon systematisk metode for hur dette utbyte ser ut. Det framkommer däremot at informanterna uppskattar delningskulturen som kan oppstå av att ha en kombination av äldre og yngre arbeidstagarer og det ges inte ett inntrykk av at de yngre skulle ses som konkurrenter. Snarere som en viktig del i att ha en dynamisk arbeidsplass:

For det er jo klart at når det kommer nye ansatte som er yngre enn barna sine og som jo er racere på alt av teknologi, man føler jo det. Men da må man bare bidra på andre måter da, på en måte, å utnytte det de unge kan og samarbeide. Det er jo viktig med en sånn blanding tenker jeg, av både unge og eldre.

Uttalandet ger inntrykket av at det är betydelsefullt med ett samarbeide, där även de äldre kan visa at också de fortfarande har något at bidra med.

## 6.4 Vägen vidare

### *Arbetslivserfarenhet ger större frihet*

Seniorerna ger uttryck för att de står stadigt på arbetsmarknaden och att de, genom lång arbetslivserfarenhet och anciennitet, har upparbetat sig en god position för att själva kunna vara delaktiga i valet om efter- och vidareutbildning. En informant beskriver att hon inte önskar att bli pressad till att ta kurser, utan önskar att själv få välja vad hon vill delta på och menar att hon nu är i en position där hon kan ha åsikter om det. Medan en annan menar att hon värderar det som är intressant för henne utifrån den åldern hon faktiskt är i nu och att också hon är i en position där hon numera kan styra mer över sin egen arbetsvardag.

Seniorerna ser sitt värde i att ha jobbat länge och att vara i den åldern de är i och uttrycker återigen att en blandning mellan äldre och yngre arbetstagare är att föredra. Inte enbart på grund utav det ömsesidiga utbytet av kompetens och lärande, men också beroende på att man befinner sig i olika faser i livet:

Vi er så presset i skolen idag og de som blir syke er de unge. Så at de skulle ha tid... de kommer rett fra utdanning, de kan alt, de trenger ikke å dra på kurs [...] Så under Covid-19 nå så har jeg vært masse vikar. Fordi det er de yngre som er syke. Så at de skal dra på videreutdanning, ja hvis du vil slite dem ut, så send dem på videreutdanning.

Det skildras också hur det att seniorer inte har småbarn som kan bli sjuka, gör dem till mer stabila arbetstagare, eftersom de inte behöver att vara borta från arbetsplatsen av den anledningen.

Det kan tyda på att den arbetslivserfarenhet som seniorerna har upparbetat sig och givet den fas de befinner sig i generellt sett i livet, kan ha bidragit till en viss frihet på arbetsplatsen. Dels för att de besitter lång erfarenhet och har samlat kunskap och kompetens på vägen, men också för att de befinner sig i ett skede i livet som innebär att det privata kantas av delvis andra typer av utmaningar än det gör hos de yngre arbetstagarna.

### *Vägen mot pensionen*

På frågan om hur framtiden ser ut för seniorerna, förmedlades att det inte är något de ännu gjort sig konkreta tankar om och hävdar att frågan i sig är svår att svara på. De flesta önskar att jobba ett par år till, men uppger också att det att jobba helt fram till sextiosju eller sjuttio känns lite avlägset.

En informant säger att det känns konstigt att tänka tanken att det kanske inte är så många år kvar till pensionen trots allt. Hon uppger att det nya jobbet hon har startat i, har gett henne nya arbetsuppgifter som hon håller på att sätta sig in i och att hon ser fram emot det som komma skall. Informanten beskriver det som en ”motivations-boost”. Hon uppger att hon är positiv till att delta på fler kurs eller liknande och att hon är öppen för att delta även framöver.

Fynd visar på att seniorerna är positivt inställda till att fortsätta delta på olika former för utbildningar. Det skildras exempelvis att kurser som man nu deltar på, även skall användas för tiden efter pensionen. De framkommer också en stor glädje över att fortfarande kunna studera och trots att det ibland känns tungt, är det något som är önskvärt att göra både fram till och efter pensionen:

Jeg hadde bestemt meg for en måned siden, at nå skal jeg ikke studere mer før jeg blir pensjonist. Men det er jo en hel måned siden jeg sa noe så dumt. Så at når det kom om det om tysk på universitetet, så glemte jeg det dumme pratet mitt fra forrige måned [...] Så jeg har tenkt å studere resten av livet!

En annan informant uppger att det hela tiden kommer nya ändringar, som kan komma att kännas svåra att hänga med i ju äldre man blir. Hon beskriver att hon inte känner några svårigheter för tillfället, men är glad över att ha möjligheten att kunna avgå med pension om det skulle visa sig vara fallet längre fram, något som hon beskriver som en trygghet.

En del informanter beskriver också att de har fått barnbarn, något som gör att prioriteringarna kanske kommer att se annorlunda ut i framtiden. Eller som en annan informant beskriver:

Jeg ser jo på de kollegaene mine, de er jo veldig aktive. De padler, svømmer, ror, drar på fjellturer. Sekstiåringer i dag er ikke som bestemødre. De er kanskje skilt, nyforelsket og driver og reiser til utlandet og deltar på vinsmaking. Og alt mulig.



## 7.0 Diskussion

I denna del av uppsatsen diskuteras de fynd som har presenterats i föregående kapitel. Detta görs genom att ta utgångspunkt i den teoretiska förankringen och litteraturgenomgången.

Diskussionsdelen har delats in i fyra delar och dessa bygger på de underordnade frågor som ställdes i inledningen av uppsatsen.

### 7.1 Motivation till efter- och vidareutbildning

#### *Inre motivation*

Fynden visar tydligt att informanterna drivs av en inre motivation till att delta på efter- och vidareutbildningar. Kompetensutveckling och den personliga utvecklingen är de motivationsfaktorer som främst nämns, när seniorerna beskriver vad som driver dem till att fortfarande studera. Dessutom önskar man tryggheten att bemästra de arbetsuppgifter man har. Fynden stämmer också överens med det som Skjold-Thorkildsen et al. (2018, 4-5) kommer fram till i sin undersökning. Motivationen ändras mer i riktning mot inre motivation med åldern, något som vara en förklarande orsak till varför lärandet och personlig utveckling anses vara det som är mest givande för de äldre (Skjold-Thorkildsen et al. 2018, 2-5). Som diskuteras senare i detta kapitel, anser informanterna att de blivit mer frågande till och selektiva i sina val, det kan därmed understryka att äldres prioriteringar ändras och flyttar fokus från yttre motivationsfaktorer till mer inre sådana.

#### *Yttre motivation*

Att ha en önskan om högre lön är en typisk indikation på en yttre motivationsfaktor, där motivationen bygger på att man företar sig arbete med vetskapen om att man får en belöning, oftast i form av lön eller bonus (Buch et al. 2016, 24). Som nämnt ovan beskrev informanterna sin motivation som hämtad ur sitt inre och ingen av dem beskriver att just en önskan om lön eller bonus skulle vara anledningen till att de deltar. Desto trots kan den yttre motivationen också grunda sig i en rädsla för att utsättas för uppsägning eller andra former för sanktioner (Buch et al. 2016, 24). När det kommer till omständigheter som rör arbetsplatsen visar exempelvis fynd på att utbildning tas för att försäkra sig om att inte drabbas av uppsägning som föregår på arbetsplatsen eller av den anledningen att man önskar att hänga med vid ändrade arbetskrav.

Även om seniorerna ger en bild av att detta skulle vara en inre motivation, kan det tänkas finnas en omedveten farhåga för att förlora sitt arbete, eller för att det skall upplevas som att man inte hänger med när arbetsgivaren tilldelar en nya arbetsuppgifter. Det är möjligt att en brist på delaktighet kan upplevas som om seniorerna inte önskar att delta eller utveckla sig, något som kan visa en korrelation till yttre motivationsfaktorer.

### *Självrealisering*

Maslows behovshierarki beskriver hur människan först i de övre trappstegen av pyramiden utvecklar en önskan om att tillfredsställa och självförverkliga sig själv (Kaufmann och Kaufmann 2009, 94-95). När informanterna frågades om varför de deltog, baserade sig svaren på personlig utveckling och att få lov att utveckla sin kompetens. Behov som stämmer överens med Maslows behovspyramid och dennes översta steg. Fynden tyder således på att de äldre informanterna i uppsatsen befinner sig på det översta trappsteget i pyramiden – behov för självrealisering. En anledning till det kan vara att de nedersta trappstegen, de fysiologiska behoven och behoven för trygghet och det sociala, redan är tillfredsställda. Detta är faktorer som vi ofta tar för givet och anser som grundläggande, och som därmed redan bör finnas på plats, i likhet med Herzbergs hygienfaktorer (Kaufmann och Kaufmann 2009, 108-109). Det kan tyda på att seniorerna i undersökningen befinner sig i en sådan position där de har möjlighet till det, något som också fynden antyder att arbetslivserfarenhet ger en större frihet.

Forskning visar emellertid att Maslows pyramid inte nödvändigtvis behöver föregå stegvis (Kaufmann och Kaufmann 2009, 96). Informanterna ger alla intryck av att trivas på sin arbetsplats, men det är givetvis svårt att utifrån enbart intervjufrågorna att med säkerhet fastställa att deras underskottsbehov är tillfredsställda. Fynden visar exempelvis att det är önskvärt att uppnå en trygghet angående det att bemästra de arbetsuppgifter och den arbetsvardag man har, något som är grundläggande behov. Vilket i sin tur stämmer överens med forskningen om att Maslows behovspyramid inte nödvändigtvis behöver föregå hierarkiskt.

Argument som dock talar för ett hierarkiskt tillvägagångssätt, är det faktum att arbetstagare som arbetar i en högre tjänst, något som stämmer in på de flesta av informanterna, har en större chans till att tillfredsställa sina växtbehov (Kaufmann och Kaufmann 2009, 96). Utöver det, visar det sig också att äldre inom akademikerkyrken mer aktivt söker sig till högre utbildning än dem som inte arbetar i akademikerkyrken (Sutherland och Børing 2019, 59), vilket även det stämmer överens med informanterna i undersökningen.

Desto högre upp i pyramiden man lyckas klättra, desto mer liknar nivåerna på en form för inre motivation, vilket vi i tidigare avsnitt har sett är en del av grundstenen i de äldres motivation till att delta på efter- och vidareutbildning.

### *Herzbergs motivationsfaktorer*

Samtliga av Herzbergs motivationsfaktorer (arbetsuppgiftens karaktär, ansvar för eget arbete, prestationer, bekräftelse, avancemang och personlig växt) är helt eller i stor grad överensstämmande med seniorernas uttalanden. Något som tyder på en stor korrespondens till Herzbergs teori och att det är dessa faktorer som måste vara möjliga att uppnå på en arbetsplats (Kaufmann och Kaufmann 2009, 108-109). Utifrån informanternas skildring av sin motivation, skapar dessa faktorer en tillfredsställelse och kan därmed tänkas vara grundläggande för att främja motivationen till att delta på efter- och vidareutbildning.

### *Förväntningar*

Instrumentaliteten bland informanterna bygger på att delta på efter- och vidareutbildning, där valensen är resultatet som detta deltagande skall ge. Valens och instrumentaliteten har nämligen ett förhållande till varandra och beskriver hur motivation kan uppstå (Jacobsen och Thorsvik 2013, 249-250). Resultatet är värdet och belöningen man får för att delta på utbildning. Fynden visar att seniorernas valens bygger på en önskan om en inre tillfredsställelse, där de upplever att de kan utföra sina arbetsuppgifter på ett bra sätt. Samtidigt som det kan ge möjligheten att få lov att utveckla sig genom att anta andra typer av arbetsuppgifter. Det kan därmed tänkas vara förnuftigt att försöka förutspå vilka förväntningar som finns till ett eventuellt deltagande, för att lättare kunna lägga tillräkta för att dessa också kan infrias. Om instrumentaliteten och valensen korresponderar med varandra, kan det upplevas att vara enklare för seniorerna att motivera sig till att delta.

Men med det sagt, är det däremot inte nödvändigtvis så att seniorernas valens och instrumentalitet står i ett multiplicerande förhållande till varandra. Det är fortfarande mycket möjligt att seniorerna hade deltagit på efter- och vidareutbildning, utan att belöningen ovillkorligt hade stämt överens med seniorernas önskan. Ett exempel på ett sådant tillstånd är de kurser där arbetsgivaren har yttrat en önskan om seniorernas medverkan, eller där deltagande varit obligatoriskt. En människa klarar i stor grad av att motivera sig till deltagande, även om förhållandet mellan valens och instrumentalitet inte är grundat i deras egen förväntning och önskan om utfall.

### *Att bli sedd av arbetsgivaren*

Skjold-Thorkildsen et al. (2018, 2-5) beskriver hur motivationen med åldern tenderar att gå mer i riktning mot inre motivation. Som presenterat i avsnitt 7.4 under *arbetslivserfarenhet ger frihet*, kan man antyda att äldre upparbetat sig en position som gör att de har större möjligheter att själva önska och påverka sin arbetsvardag, härunder vilka efter- och vidareutbildningar de skall delta på. Det understryker hur de har fått en tilltro av sina arbetsgivare, något som också bekräftas av informanterna själva. Att motivationen ändrar position till en mer inre motivation, kan därmed möjligen ha med denna tilltro att göra. Det kan tänkas att ju mer frihet vi känner att vi har i vårt arbete, desto närmare en slags inre motivation och desto högre upp i behovspyramiden kommer vi. Basbehoven är redan tillfredsställda och det tillåter arbetstagaren att klättra upp för stegen utan att behöva ägna mycket eftertanke åt Herzbergs hygienfaktorer, eftersom de redan finns på plats.

Därmed kan det antas att det är lika viktigt för motivationen att de anställda känner att de får lov att delta. Att de uppmärksammas och får tilltro av sina ledare, vilket också i sin tur ger en enorm trygghet. Ingen önskar att känna att man börjar passera sitt bäst före datum. Att bli involverad på samma sätt som sina andra och yngre kollegor, ger den motivation som behövs för att fortsätta prestera.

### *Föräldrars inflytande*

Bourdieu beskriver hur det kulturella kapitalet går i arv mellan föräldrar och deras barn och att barn, vars föräldrar har högre utbildning, själva blir mer benägna att delta (Broady 1998, 8). Fynden visar att detta stämmer överens med några av informanterna, vars föräldrar har/hade en högre utbildning. De beskriver sina föräldrar som inspirationskällor och en stor del i deras motivation till att delta på studier. Det tyder på att dessa informanter redan sedan barnsben har haft en nära tillgång till utbildning och att det därmed har skapat ett intresse hos dem också i vuxen ålder. Dessa seniorer var också mer benägna om att prata om sina egna barn under intervjun och de förklarade att även de hade högre utbildning. Vilket kan understryka Bourdieus teori om att det kulturella kapitalet är något som förs vidare mellan generationer. Däremot är kapitalet också föränderligt och inte helt och hållet ärftligt (Broady 1998, 9-12). Informanterna, vars föräldrar inte hade hög utbildning, men som själva valt att utbilda sig, är ett bra exempel på det. Dessa besitter idag ett högt kulturellt kapital och ökar också på det genom att fortsätta delta på efter- och vidareutbildningar.

Seniorernas beslut om utbildning är därmed inte nödvändigtvis ett tecken på ärfthigheten av kulturellt kapital, men kan hellre vara ett beslut av vår tid. Där möjligheter för att delta på efter- och vidareutbildning är tillrättalagt och tillgängligt på ett annat sätt än det var förr i tiden. Det kan också vara ett tecken på yttre motivation. Där önskemålet om deltagande i arbetslivet har varit en bidragande effekt. Desto trots kan det anses vara ett intressant fynd, att seniorerna i så stor grad har blivit påverkade av sina föräldrars uppfattningar, att de även i dag, när de själva är i vuxen ålder, tänker tillbaka och tar utgångspunkt i föräldrarnas tankesätt angående utbildning. Det visar på att Bourdieus teori om ärfthigheten av kulturellt kapital fortfarande kan anses vara passande i vissa tillfällen.

## **7.2 Beslut om efter- och vidareutbildning**

### *Rationella beslut*

Brunsson (2003, 17) hävdar att på sin höjd två alternativ bör övervägas när man fattar ett beslut. Det ena alternativ bör dock vara så överlägset det andra, att det egentligen inte kan påverka beslutet. Här kan man ställa de två alternativen deltagande på efter- och vidareutbildning och icke-deltagande på efter- och vidareutbildning mot varandra.

Vad ett icke-deltagande skulle innebära, är förstås enbart en hypotetisk problemställning, men det kan tänkas att man till en viss grad försummar möjligheterna till ny kunskap- och kompetensinhämtning. Arbetstagaren skulle då gå miste om att uppfylla och utveckla sin inre motivation, samt de förväntningar och behov som denne besitter. Genom att delta på efter- och vidareutbildning kan dessa behov tillfredsställas. Det ger såklart ingen garanti för att detta skulle uppfyllas enbart genom ett deltagande, men alternativet att inte delta ger en ännu mindre garanti. Det kan därmed tänkas att informanterna baserat på sina önskningar och förväntningar, har övervägt alternativen och kommit fram till att ett deltagande är det som tillfredsställer deras behov.

Ett exempel på detta sätt att handla, är kvinnan som under intervjun uppger att hon egentligen har tänkt att sluta att studera. Hon beskriver hur hon omvärderat situationen utifrån nytillkommen information om en ny, och för henne, attraktiv utbildning. Informanten har därmed övervägt alternativet att sluta studera, mot alternativet att fortsätta studera. Hon har kommit fram till att det att fortsätta, ger möjligheten till att tillfredsställa och vidareutveckla den inre motivation som hon fortfarande innehar. Något som visar på ett rationellt beslut.

Rational choice theory, bygger på att människan klarar av se vilket beslut som kommer att ge maximal belöning (Eriksson-Zetterquist et al. 2014, 119). Att det skulle vara fallet, är givetvis mindre tänkbart, eftersom en människa omöjligt kan ta hänsyn till alla möjliga alternativ och konsekvenser. Ändock visar informanterna att deras beslut om efter- och vidareutbildning till dels är baserade på rationella beslut. Det att informanterna har blivit mer selektiva i sina val visar exempelvis på rationella beslut. Forskning visar på att äldre blir mer kritiska till vad de deltar på av utbildning (Tkachenko et al. 2019, 22), något som också stämmer överens med de fynd som har gjorts i denna uppsats. Att informanterna numera uppger att de ställer sig mer frågande och undrande, i tillägg till att de blivit mer kritiska till vad de önskar att delta på, beskriver ett rationellt tillvägagångssätt. Informanterna uppger nu att de i större grad än innan tänker över vad som kan vara nyttigt för dem och arbetsplatsen.

Att utbildningen ska vara relevant tyder på att besluten möjligtvis i större grad tänks över, där man överväger alternativ och ser för sig vilket resultat det kommer att ge.

De förväntningar som seniorerna har på sitt deltagande, visar också på en större eftertanke kring beslutet att delta. Likaså beskriver ändrade arbetskrav och andra arbetsuppgifter både en framförhållning och ett initiativtagande som tyder på att besluten tagits rationellt.

Eftersom man övervägt vilka konsekvenser det kunde ha blivit om man inte deltagit på efter- och vidareutbildning. Alternativet hade då varit att man eventuellt inte hade utvecklat sig på ett sådant sätt att man kan bemöta de nya kraven.

De rationella besluten som informanterna tagit, visar också att de följer det stegvisa förloppet som beslutningsprocessen innebär. Detta kan belysas mer om man utgår från exemplet med informanten som deltog på efter- och vidareutbildning för att det föregick en uppsägning på hennes arbetsplats. Kvinnan identifierade först problemet att hon kunde vara i fara att förlora sitt arbete. Därefter samlade hon in information om vad som eventuellt kunde hjälpa henne för att detta inte skulle bli realitet och valde därmed att besluta sig för att starta på en utbildning. Därefter valde kvinnan mellan olika utbildningar och valet föll därefter på den utbildning som hon menade skulle gagna henne i den situation hon befann sig i.

Det kan naturligtvis diskuteras huruvida detta beslut var fullkomligt rationellt, eftersom kvinnan omöjligt kunde veta utfallet. Möjligheten fanns att hon fortfarande skulle kunna ha förlorat sitt arbete. Men själva beslutningsprocessen visar på ett rationellt tillvägagångssätt.

### *Begränsat rationella beslut*

Informanterna anger att vissa av kurserna de deltar på anses vara obligatoriska, även om de beskriver att de aldrig känt sig tvingade till deltagande. Beslutet har då i slutändan tagits av arbetsgivaren och varit ett önskemål från dennes sida. Arbetstagarna företar då ett begränsat rationellt beslut, eftersom deltagandet anses vara mer eller mindre obligatoriskt. Även om någon annan fattat beslutet åt dem, kan detta ändå ses som ett beslut, eftersom arbetstagarna i slutändan har ett val om att delta eller inte.

De informanterna vars motivation kommer från föräldrarnas inflytelse, visar också på ett begränsat rationellt beslut. Även om beslutet inte nödvändigtvis tagits helt och hållet på grund utav dem, så är beslutet delvis tagit ur ett emotionellt perspektiv. Även om ingen av informanterna beskriver att de känt ett tvång från föräldrarnas sida, kan det ändå ha varit en förväntning som bidragit till att man i sin tur utbildat sig. Informanten vars pappa suttit hemma på kvällarna för att studera och på så vis gav informanten en idé om utbildning, är något som hon beskriver som viktigt för att orka utbilda sig än idag. Detta tyder på att pappans utbildning har gjort intryck och påverkat i stor grad. Beslutet kan då delvis tänkas vara tagna ur ett syfte att vidareföra pappans syn på utbildning och blir då en begränsad rationell handling.

Huruvida ett beslut är rationellt eller begränsat rationellt är ibland en tolkningsfråga. Det kan tänkas att det ena enkelt också kunde ha transformerats till det andra. Men med bakgrund i teorin och diskussionen som har förts angående beslutningstagning och rationalitet, så kan det tolkas som om informanterna varit både rationella och begränsat rationella i sina beslut om efter- och vidareutbildning.

### 7.3 Möjligheter till deltagande

#### *Inkludering*

När det kommer till seniorers inkludering i arbetslivet, framkommer det i forskningen (Hauge och Solli 2019 och Tkachenko et al. 2019) att äldre inte prioriteras när det gäller att delta på efter- och vidareutbildning. Detta kan ha en negativ påverkan på huruvida seniorer känner sig involverade och inkluderade i arbetslivet. Samtidigt visar också Proba samfunnsanalyser studie (2015, 122-124) att deltagarna i studien upplever att de får samma möjligheter att delta på kurs som sina yngre kollegor. Detta är också något som fynden i denna undersökning visar. Ingen av informanterna uppger att de skulle begränsas i sina möjligheter och de upplever att de kan delta på samma villkor som sina yngre kollegor. Att detta är fallet gällande undersökningens informanter, kan tänkas ha en positiv inverkan på den sociala teorin. Den sociala teorin går ut på att vi jämför oss med våra kollegor (Kaufmann och Kaufmann 2009, 105). Att informanterna upplever att de får de samma möjligheterna som sina yngre kollegor, skapar därmed ett tillstånd av tillfredsställelse och motivation. Det uppstår en likvärdighet som är viktig för att ingen så kallad spänning ska uppstå. Om seniorerna istället hade upplevt att inkluderingen varit skev och att deras yngre kollegor hade fått andra, eller fler möjligheter, skulle ett missnöje ha uppstått. Vilket inte skulle ha haft en positiv inverkan på motivationen hos de anställda.

Fynden visar alltså att ingen av informanterna upplever någon form för diskriminering eller exkludering när det kommer till att få delta på efter- och vidareutbildning. Ett intressant forskningsresultat som gjorts av Tkachenko et al. (2019, 24), visar dock på att anställda med högre utbildning, anställda i offentlig sektor, heltidsanställda och de som arbetar inom akademiska yrken är de som i störst grad får erbjudanden om att delta. Detta är faktorer som alla stämmer överens med hur utbildnings- och arbetsförhållandena ser ut hos informanterna som deltagit i denna uppsats. Det kan därmed diskuteras om informanterna genom detta befinner sig i en särskilt gynnsam situation och att de av den anledningen får fler möjligheter. I undersökningen intervjuas inga informanter där ovanstående information inte är träffande.



### *Eget initiativ*

En ogynnsam<sup>5</sup> företagspolitik riktat mot seniorer kan leda till brist på motivation. Enligt Herzberg är faktorer som handlar om företagspolitik och administrativa system en hygienfaktor, som kan leda till misstrivsel om de inte finns på plats (Kaufmann och Kaufmann 2009, 109). Om seniorerna upplever att de inte blir involverade, kan snabbt ett missnöje uppstå, som i sin tur leder till en ond cirkel. Seniorerna kan därmed tänka att deras involvering inte är önskvärd (Tkachenko et al. 2019, 24), något som igen gör att de inte själva visar eller tar initiativ. Detta kan i sin tur få arbetsgivaren att tro att seniorerna inte har ett intresse av att delta, vilket gör att de involveras i ännu mindre grad.

Ur detta scenario kan man därmed dra två slutsatser. För det första är det viktigt att seniorerna själva visar initiativ till deltagande. Något som även vissa av informanterna understryker och som också framkommer i Sutherlands och Børings (2019, 61) projekt.

Informanterna beskriver att det kan vara möjligt att de blir involverade så mycket som de blir, för att de själva uppsöker situationer och tydligt visar att de önskar att vara delaktiga. Det har nämligen framkommit i forskning att äldre i mindre grad efterfrågar och uttrycker en önskan om deltagande (Tkachenko et al. 2019, 24). På så vis kan ovanstående negativa spiral bildas och det är något som man lättare kan undvika genom att visa initiativtagande.

För det andra är det också viktigt att seniorerna involveras på samma sätt som sina yngre kollegor. Föregående avsnitt om inkludering, visar att informanterna blir involverade. Något som ytterligare kan vara till hjälp för både involvering och initiativtagande är att arbetsgivaren tillsammans med arbetstagaren, kartlägger vilka färdigheter och kompetenser som arbetstagaren saknar. Det behövs ett system som avklarar kunskapsområden. Bristen på ett välfungerande system, har nämligen visat sig upplevas som en begränsning för kompetensutvecklingen på en arbetsplats (Proba samfunnsanalyse 2015, 122-124).

På så vis är det mindre sannolikhet för att missförstånd uppstår och det kan också upptäckas vilka eventuella brister som finns i arbetstagarens kompetensnivå. Det blir därmed lättare att åtgärda och arbetstagarna känner sig sedda. På så vis kan det också lättare uppdagas vad seniorerna kan bidra med när det kommer till upplärningen av yngre arbetskollegor. Samtidigt som inte enbart de yngre prioriteras när det kommer till efter- och vidareutbildning och fördelningen av attraktiva arbetsuppgifter.

---

<sup>5</sup> Ogynnsam = ugunstig

## 7.4 Tillrättaläggning

### *Lägga till rätta för utbildning*

Behov för erkännande är ett av de översta stegen i Maslows behovshierarki (Kaufmann och Kaufmann 2009, 94-95). Att inkluderas och ges möjligheten till att delta på efter- och vidareutbildning, kan tänkas vara ett grundläggande element i en arbetsvardag. För att kunna delta, är det också viktigt med en viss form för tillrättaläggning.

Det framkommer av informanterna att tillrättaläggningsen på arbetsplatserna ser mer eller mindre lika ut, men att det i andra offentliga verksamheter verkar tillrättaläggas mer än för dem som jobbar i skolverksamheten. Det som dock nämns i båda tillfällena är att bristen på ekonomiska resurser sätter gränser för hur mycket som kan läggas tillrätta.

Alla verksamheter har en budget de ska förhålla sig till, så att få fram ekonomiska medel till att tillrättalägga mer kan vara svårt. Det bör heller inte eftersträvas att alla ska delta på absolut allt, hela tiden. Det är både tidskrävande, kostbart och tar fokus från arbetsuppgifterna. Det viktigaste för informanterna är att kurserna faktiskt är relevant och ger nytta.

Däremot visar exempelvis Proba samfunnsanalyse (2015, 116-118) att en av faktorerna som kan främja det livslånga lärandet, är möjligheten till stipendier eller andra typer av hjälpmedel, som stöttar arbetstagaren att kunna delta på kurs eller liknande.

Informanterna beskriver att de måste söka för att få kurs godkända och att det inte alltid är något som blir godkänt. Ibland upplevs inte kurserna vara relevanta för arbetsplatsen, något som då gör att det inte tillrättaläggs. Detta är en övervägning som alla arbetsplatser måste göra individuellt. Men det bör också tas hänsyn till situation.

Ett exempel är informanten som arbetar som ledare och som tar en utbildning som kommer att utveckla henne i sin ledarroll. Det är en utbildning som är relevant för hennes yrke, men just på grund utav att hon arbetar som ledare, får hon inget tillrättalagt av arbetsplatsen. Detta är något som fort kan upplevas som orättvist. Om det vi själva lägger ner av insats och sedan får tillbaka av det, inte upplevs vara det samma som andra lägger ner och får tillbaka, så uppstår enligt den sociala teorin en spänning som i sin tur kan leda till både brist på tillfredsställelse och motivation (Kaufmann och Kaufmann 2009, 105). Det kan i värsta fall leda till att den som upplever att den blivit orättvist behandlad väljer att prestera mindre, något som i slutändan går ut över arbetsplatsen. Det bör därför upplevas som rättvist hur resurserna fördelas mellan arbetstagarna.

Ytterligare en faktor i Proba samfunnsanalyse (2015, 116-118) är att arbetsgivare är tvungen att leverera det som arbetsmarknaden önskar, något som gör att arbetstagarnas kompetens måste hållas uppdaterad och aktuell för att kunna upprätthålla den goda standarden. Med andra ord tjänar också arbetsgivaren på att tillrättalägga för att arbetstagarna ska kunna delta på efter- och vidareutbildningar.

Men med det sagt, så visar ändock <sup>6</sup> informanterna på att de många gånger kan önska sig vad de ska delta på. Även det deltagande som inte blir godkänd av arbetsplatsen och som måste tas privat, ses på som positiv av arbetsgivaren. Fynden beskriver att de har en bra relation till sina chefer och att cheferna även till viss grad uppmuntrar seniorerna till att delta. Det kan därmed tänkas att det är viktigt att ha en bra arbetsrelation med sin ledare, något som också Herzberg beskriver som en av sina hygienfaktorer, då detta anses vara en viktig faktor för trivsel (Kaufmann och Kaufmann 2009, 109). Som vi sett i det inledande avsnittet *presentation av fynd*, så kan trivsel och goda relationer skapa en motivation också för att delta på efter- och vidareutbildning.

#### *Samtal mellan äldre kollegor*

Flertalet av de svar som informanterna uppgett, tyder inte på att uppsatsens tematik skulle vara ett stort eller återkommande tema som diskuteras med andra äldre kollegor. De flesta tror dock att deras egen uppfattning i stor grad är den samma som de äldre kollegornas. Endast en informant uppger att det på hennes arbetsplats finns en kultur för att prata om kompetensutveckling och hur resurserna fördelas på bästa sätt bland arbetstagarna.

Som tidigare nämnt uppges ekonomiska skäl som en orsak till att tillrättaläggnen ibland inte upplevs tillräcklig. Dessutom kan det tyda på att det är effektivt om det föregår en kompetenskartläggning. Det kan därmed antas vara fördelaktigt om också seniorerna sinsemellan diskuterar och pratar om temat. På så vis upptäcks kanske eventuella brister i systemet och det läggs större fokus på inkluderingen av de äldre.

#### *Kompetensöverföring mellan äldre och yngre arbetstagare på arbetsplatsen*

En blandning mellan äldre och yngre arbetskollegor på arbetsplatsen är en kombination som informanterna upplever som något positivt. Vilket även forskning visar. Det framkommer att den mest föredragna arbetsformen är just att äldre och yngre blandas och att äldre beskriver att de kan lära mycket av sina yngre kollegor (Sutherland och Børing 2019, 60).

---

<sup>6</sup> Ändock = likevel

Fynden i uppsatsen tyder på att också seniorerna upplever att de kan ha nytta av utbytet och att de genom de yngre får nya perspektiv. Däremot beskrivs inte samarbetet som speciellt organiserat eller att det skulle finnas en systematik bakom.

Det kan därför tänkas vara fördelaktigt att organisera lärandet mellan äldre och yngre på ett mer systematiskt vis. Yngre kan vara relativt nyutbildade och därmed besitter de uppdaterad och ny information. Medan de äldre i stor grad har deltagit i ett långt arbetsliv och därmed förfogar över ovärderlig kunskap och kompetens som det många gånger kan vara svårt att tillägna sig enbart genom kurser. Att kartlägga de anställdas kunskapsområden och aktivt förespråka en delningskultur, där äldre och yngre kan lära från varandra, kan både vara effektivt och också förknippat med mindre kostnader. Något som inte enbart ger positiva effekter för arbetstagarna, men också gagnar arbetsgivaren.

De av deltagarna som deltog på externa kurser i Sutherlands och Børings projekt (2019, 60), uppgav att utbytet man fick genom samarbetet mellan kollegorna gav bättre möjlighet för lärande än det deltagandet på kurserna hade gjort. Till trots för att denna uppsats handlar om oformell och formell utbildning och inte om det oformella lärandet, är det viktigt att påpeka att lärande kan förekomma i en mängd olika former. Lärandet på arbetsplatser är en kontinuerlig process och sker dagligen både medvetet och omedvetet i samverkan mellan de anställda. Genom att få en tydligare strategi på hur man kan utnyttja detta, sparar man resurser, samtidigt som man erkänner, involverar och tar tillvara på anställdas kompetens.

## 8.0 Konklusion

I detta avslutande kapitel diskuteras först uppsatsens underordnade frågor, uppsatsens problemställning och vad undersökningens fynd kan innebära.

Därefter träder jag ur forskarrollen och presenterar några råd, innan uppsatsen avslutas med reflektioner om hur arbetet kan utvecklas vidare.

### 8.1 Svar på uppsatsens underordnade frågor

*Vilken motivation har äldre till att delta på efter- och vidareutbildningar?*

Inte överraskande har samtliga seniorer en positiv inställning till efter- och vidareutbildningar. Ingen av informanterna ångrar sitt deltagande eller uttrycker negativa upplevelser. De beskriver sig som positiva och öppna för nya möjligheter och önskar också att fortsätta delta även framöver. Även om pensionen börjar närma sig och det kan kännas avlägset att arbeta helt till fyllda sjuttio år, är de klara över att det är önskvärt för dem att fortsätta att arbeta ett par år till. Någon beskriver också att de planlägger att pensionen skall användas till att ta mer utbildning.

Fynden beskriver att seniorerna har en inre motivation. Där drivkraften främst grundar sig i önskemålet om självrealisering. Motivationsfaktorerna är personlig utveckling, att öka sin kompetens och att lära sig mer.

Förväntningarna till vad deltagande på efter- och vidareutbildning ska ge och resultera i är även de tydliga tecken på en inre motivation. Det finns en önskan hos informanterna om möjligheter till andra arbetsuppgifter och en förhoppning om en ökad förståelse för redan existerande arbetsuppgifter. Förväntan ligger i att finna en inre tillfredsställelse och att deltagandet ska ge en trygghet. En trygghet om att kunna bemästra arbetsuppgifterna och känslan av att man fortfarande hänger med i arbetslivet.

En annan viktig källa till motivation är enligt de äldre också det att bli sedd och involverad av arbetsgivaren. Att få hänga med och känna sig delaktig, är i sig grundläggande motivationsfaktorer och ett betydelsefullt fynd. Om det upplevs att inte arbetsgivaren önskar att satsa på individen, dalar också motivationen för att delta. En inkluderande arbetsplats och en tillfredsställande tillrättaläggning är faktorer som givetvis också skapar ett grundlag för motivation.

Seniorerna upplever att det att få lov att delta på efter- och vidareutbildningar och dessutom att få en anpassad arbetsvardag, som lägger tillräkta för deltagande, underlättar beslutet om deltagande och uppfattas också motiverande. För att fortsätta med uppsatsens struktur, diskuteras däremot dessa punkter i kommande avsnitt.

### *Hur tar äldre beslutet om att delta på efter- och vidareutbildningar?*

Fynden tyder på att besluten i mer övervägande grad tas baserat på rationella val. Seniorerna har blivit mer selektiva och kritiska till vad det är de deltar på. Att innehållet skall vara relevant är också utslagsgivande. Det visar på tendenser att beslutsfattandet är mer genomtänkt och också tar hänsyn till en rad olika variabler, variabler som är beroende av seniorernas livssituation. Förväntningarna på kurserna visar att de äldre i stor grad har tänkt över vad de har behov för och hur de skall tillfredsställa dessa. Något som tyder på ett rationellt beslut om efter- och vidareutbildning.

Beslutstagandena visar också på ett begränsat rationellt hanteringssätt. I de tillfällen där arbetsgivaren yttrar önskemål om att arbetstagarna ska delta på kurs, uppstår en situation där de äldre deltar för att det är önskvärt. Något som då tyder på ett rationellt begränsat beslut, eftersom beslutet fattas utifrån någon annans behov och begär.

Informanterna beskriver också sin inspiration som hämtad ur sina föräldrars uppfattning om deltagande på efter- och vidareutbildning. Detta visar på ett rationellt begränsat beslut kopplat till ett emotionellt perspektiv. Det är ett intressant fynd att seniorerna än idag beskriver sin lust att studera, baserat på det arv och tankesätt om utbildning de har fått med sig från barndomen. Det kan tyda på att föräldrarnas val har påverkat dem i så stor grad, att de idag fortfarande väljer att delta på efter- och vidareutbildningar.

*Upplever de äldre att de får samma erbjudanden om deltagande på efter- och vidareutbildningar som sina yngre kollegor?*

Seniorerna i undersökningen uppger att de får de samma möjligheterna till att delta på efter- och vidareutbildning som sina yngre kollegor. Ingen uppger att de skulle känna sig utanför eller att de inte får möjlighet till att vara delaktiga på sina arbetsplatser. Tvärtemot tyder fynden på att de äldre har upparbetat sig en position där de numera själva har möjlighet att styra över sin arbetsvardag och därmed i större grad kan önska sin delaktighet på utbildning.

Att de äldre skulle uppleva att de blir diskriminerade framgår inte. Det som informanterna upplyser om är att de yngre eventuellt deltar på andra typer av kurser, men att detta skulle ha naturliga orsaker och att åldern i sig inte skulle vara ett skäl till det. Anledningen ligger ofta i att de äldre redan deltagit eller besitter den kunskapen som kurserna behandlar och att de yngre i större grad har behov av att inarbeta och lära sig arbetsplatsens verktyg.

Trots att det oformella lärandet inte har varit en del av undersökningen, anses fyndet vara intressant att beskriva i sin korthet. Samarbetet mellan de äldre och de yngre på arbetsplatsen nämns nämligen som en fördel. Där kompetensöverföringen kan vara både givande och lärorikt för båda parter. De äldre besitter ofta erfarenheter från ett långt arbetsliv. Kunskap som vid många tillfällen inte kan tillägnas via en utbildning, men som kan läras genom praktiskt deltagande. Det beskrivs som givande att de äldre kan bidra med sin kunskap, samtidigt som de får möjligheten att lära av de tillgångar som nyutbildade eller yngre kollegor kan bidra med.

Fynden tyder också på att seniorerna anser att det är viktigt att man visar ett intresse för att delta och hävdar att det fort kan uppfattas som ett ointresse om man inte explicit ger uttryck för att önska deltagande. En del av informanterna ställer sig frågan om det egna intresset kan ha att göra med att de får de samma erbjudandena som sina yngre kollegor. Det är därmed något som kan tyda på att seniorerna själva måste önska att ta initiativ till deltagande.

*Upplever de äldre att det läggs tillrätta för att de ska kunna delta på efter- och vidareutbildningar på sina arbetsplatser?*

Tillrättalaggingen för deltagande på efter- och vidareutbildning skiljer sig åt beroende på arbetsplats. Det är också under denna punkt som skillnader mellan arbetet i skolverksamheter och i andra offentliga verksamheter blir synliga. När det kommer till de tre andra underordnade frågorna, pekar det på skillnader individuellt och är inte specifik för arbetsplatsen.

Generellt sett är det dock oftast en fråga om ekonomi, där pengar sätter gränser för vad som är möjligt. Det finns möjlighet för att söka om ekonomisk stöttning, exempelvis för kostnader för böcker. Om detta erhålls beror på situationen. Det skildras också att det finns möjlighet till nedsatt arbetstid och att tiden kan användas till det som de äldre önskar. Seniorerna från de andra offentliga verksamheterna beskriver också hur de kan få tillrättalagging genom att kunna delta på kurs under arbetstiden.

Informanterna från skolverksamheterna anger oftare att det skulle vara önskvärt med mer tillrättalagging, men att det oftast på grund av ekonomiska begränsningar i skolan inte är möjligt. Dessa informanter deltog därmed mer frekvent på efter- och vidareutbildning på sin egen fritid, än de som jobbade i andra offentliga verksamheter.

Det upplevs generellt sett som om arbetsgivarna skulle vara positiva till att seniorerna deltar, oavsett om det är i regi av arbetsplatsen eller inte. Det som betonas är att utbildningen måste vara relevant för arbetsplatsen, men också för informanterna, om det skall läggas tillrätta för det på arbetsplatsen.

## **8.2 Svar på uppsatsens problemställning**

Den nya oljan. Det är vad Erna Solberg kallar den äldre generationen (Ask 2017). Det faktum att vi lever allt längre (Statistisk centralbyrå 2018), betyder att utgifter för hälsa, äldreomsorg och pension ökar, medan det är färre som bidrar till dessa välfärdsordningar. Redan nu och framförallt i framtiden, blir det därmed viktigare att fler arbetar längre (Tkachenko et al. 2019, 6). Snabba ändringar i samhället, såsom digitalisering och ny teknologi, kräver i större grad att människan utvecklar och upprätthåller sin kompetens. Vi måste lära hela livet.



Syftet med denna uppsats har därför varit att besvara problemställningen *Vad främjar seniorer till att delta på efter- och vidareutbildning?* Målet har varit att få fram vilka motivationsfaktorerna är och att svaret på detta kan hjälpa arbetsgivare med att veta hur de ska tillmötesgå arbetstagare över femtiofem års ålder och deras önskemål och behov för att kunna delta på efter- och vidareutbildning. Det som främjar seniorer till deltagande på efter- och vidareutbildning är en inre motivation, med en önskan om självrealisering, personlig utveckling och kompetensutveckling. Likaså relevanta kurser, som ger möjlighet till nya arbetsuppgifter och/eller mer förståelse för redan existerande sådana. Involvering och tillrättaläggning är ledord i detta främjande.

### **8.3 Vad betyder undersökningens fynd?**

Som visat i litteraturdelen har det gjorts mycket forskning om äldres motivation och deltagande på efter- och vidareutbildning. Resultat från denna undersökning finner man också i tidigare forskning. Det anses ändå att undersökningen kan vara ett fint bidrag till litteraturen och förståelsen om hur äldre resonerar och tänker kring utbildning och vad som motiverar dem till att delta. Utifrån den information som informanterna har bidragit med och utan att ha intervjuat arbetsgivare, kan sammanställningen tyda på att det krävs större förståelse och kunskap om hur seniorer reflekterar över efter- och vidareutbildning. Det anses som betydelsefullt att kartlägga seniorers kompetens och gå i dialog med dem om både vad de kan bidra med, men också på vilka områden som de kan utveckla sin kunskap och kompetens. Samtidigt är det viktigt att komma ihåg att äldre utgör en heterogen grupp och att motivation är högst individuellt. Till trots för det, anses undersökningen ha en ett överföringsvärde till litteraturen om seniorer i arbetslivet.

### **8.4 Råd till arbetsgivare och arbetstagare**

Jag träder nu ur min forskarroll och försöker operationalisera fynden genom att komma med några råd utifrån mina tolkningar av dem. Råden har delats in i råd till arbetsgivare, råd till arbetstagare och råd som både arbetsgivare och arbetstagare kan ha nytta av. Dessa råd beskriver vad som kan främja seniorer att delta på efter- och vidareutbildningar. Råden ger en antydning om vad som kan vara de främsta motivationsfaktorerna, samtidigt som de visar vad som kan behövas för att deltagandet på efter- och vidareutbildningar ska underlättas.

- I. **Involvera seniorerna.** Det är viktigt att seniorerna får erbjudanden om att delta på samma sätt som sina yngre kollegor, för att visa att deras deltagande fortfarande är önskvärd. Forskning visar att äldre upplever att de får mindre möjligheter till att vara med och lära sig nya saker än sina yngre kollegor (Tkachenko et al. 2019, 24). Att seniorerna får lov att hänga med och känna sig delaktiga är en stor motivationsfaktor och är något som bör eftersträvas.
  
- II. **Lägg tillrätta för deltagande.** Oftast angavs bristen på ekonomiska resurser som främsta argument för att arbetsplatsen inte har möjlighet att tillrättalägga mer än de gör. Forskning visar på att arbetsgivare inte anser att äldre arbetstagare skulle vara mer kostsamma än yngre kollegor (Sørensen-Holst et al. 2019a, 28-29). Det kan därmed tänkas vara en allmän problemställning och något som inte kopplas specifikt till ålder. Om det finns ett reellt behov för kompetensutveckling inom områden som är relevanta både för arbetstagarens personliga utveckling, men också för arbetsplatsen i sin helhet, är det ändå viktigt att i så stor grad som är möjligt prioritera tillrättaläggandet. Att få möjlighet till vikarie, att kunna delta på efter- och vidareutbildning som en del av arbetstiden och att få hjälp till att köpa böcker och annat material som behövs, är exempel på faktorer som lägger grunden för att deltagandet ska vara både önskvärt och mer motiverande, samtidigt som det underlättar för individen att delta.
  
- III. **Organisera kompetensöverföringen mellan äldre och yngre.** Det framkommer av fynden att utbytet mellan äldre och yngre på arbetsplatsen är ett framgångsrikt sätt att dela och utväxla kunskap på. Även forskning visar på att den mest föredragna arbetsformen på en arbetsplats är just blandningen av äldre och yngre arbetstagare och att den kombinationen bidrar till lärande (Sutherland och Børing 2019, 60). Arbetstagarna innehar olika typer av kompetens och erfarenheter och det bör därmed läggas tillrätta för möjligheten att lära av varandra via ett mer organiserat tillvägagångssätt. Detta är också något som gagnar arbetsgivare, eftersom delning av kompetens är ett kostnadsfritt sätt att sprida kunskap på.

### *Råd till arbetstagare*

- IV. **Ta eget initiativ.** Det är viktigt att seniorer visar ett intresse för att delta på efter- och vidareutbildning. Forskning visar att seniorer i mindre grad än sina yngre kollegor ber om att få delta på efter- och vidareutbildningar (Tkachenko et al. 2019, 24). Att vara medveten om vilken kompetens man saknar och be om att få delta, är ett sätt att visa att man önskar att fortsätta vara delaktig. Det skickar en signal till arbetsgivaren att man fortfarande har ett intresse och skapar därmed inga missförstånd. Om senioren inte yttrar ett behov för att delta, kan snabbt missuppfattningen uppstå att senioren inte längre har lust eller motivation till detta. Det kan leda till att den äldre inte längre blir efterfrågad, något som i sin tur kan få den äldre att uppleva att man inte längre önskar att satsa på denne. Att visa ett engagemang är därmed betydelsefullt och gagnar alla parter.

### *Råd till arbetsgivare och arbetstagare*

- V. **Kartlägg seniorernas kompetens.** Det är väsentligt för arbetsgivaren att tillsammans med arbetstagaren kartlägga arbetstagarens kompetensområden. På det viset uppdagas också eventuella brister eller tillkortakommanden, något som då lättare kan åtgärdas. Forskning visar nämligen på att en brist på ett välfungerande system, som tar hänsyn till seniorers kompetens och erfarenheter, är en faktor till att seniorerna upplever begränsningar och hinder för att delta på efter- och vidareutbildningar (Proba samfunnsanalyse 2015, 122-124). Genom kartläggningen uppdagas också vad seniorerna kan bidra med när det kommer till att lära nyanställda eller yngre arbetstagare. Det minskar också sannolikheten för att just yngre arbetstagare prioriteras framför de äldre, både när det kommer till deltagande på efter- och vidareutbildning, men också fördelningen av arbetsuppgifter.

- VI. **Klarlägg förväntningar.** En grundläggande faktor är också att arbetsgivaren tillsammans med arbetstagaren måste avklara vilka förväntningar som arbetstagaren har till att delta på efter- och vidareutbildningar (Eriksson-Zetterquist et al. (2004, 111). I analysen framkom att seniorerna har en önskan om andra arbetsuppgifter, att få en ökad förståelse för redan existerande arbetsuppgifter och framförallt att känna tryggheten att man bemästrar de åtaganden man har. Att avklara vilka förväntningar som finns på förhand, gör att man kan undvika missförstånd och besvikelse. Dessutom klarar man i större grad att anpassa belöningen som fås av att delta. Belöningen måste samstämma med förväntningen och det i sig är en motivationsfaktor som man bör ta hänsyn till.
- VII. **Förstå betydelsen av självrealisering.** Fynden tyder på att de äldre motiveras av en önskan om både personlig utveckling och kompetensutveckling. Detta är också något som forskningen visar på. Lärandet och den personliga utvecklingen uppges vara det mest givande med arbetet för äldre arbetstagare (Skjold-Thorkildsen et al. 2018, 5). Det kan därmed vara betydelsefullt både för arbetstagaren, såväl som arbetsgivaren att förstå väsentligheten av den inre motivationen och att använda den som drivkraft för att äldre ska delta på efter- och vidareutbildningar.
- VIII. **Ta vara på det oformella lärandet.** Genom att kartlägga anställdas kompetenser och genom att skapa ett system för ett organiserat lärande mellan äldre och yngre arbetstagare, möjliggör man också att lärandet sker och att kunskapen delas inom verksamheten. Att tillrättalägga för att anställda ska kunna delta på efter- och vidareutbildning är ibland varken möjligt eller nödvändigt. Det är viktigt att det inte uppstår ett onormalt krav eller en onormal förväntan om att anställda ska delta på kurser. Mycket av lärande kan också föregå oformellt på arbetsplatsen.

## 8.5 Avslutande reflektion

I denna uppsats har enbart kvinnor intervjuats som har haft en positiv inställning till efter- och vidareutbildning och som också har haft möjligheten till att delta. För att se på eventuella könsskillnader, hade det även varit önskvärt att genomföra samma undersökning med män. Anledningen till att inga män inkluderats i uppsatsen, ligger i att ingen man anmälde sitt intresse för att delta på intervju.

Forskningen visar också att många seniorer inte deltar. Varför de inte gör det säger inte denna uppsats något om. Det hade därmed varit intressant att se vidare på om det är arbetsgivaren som sviktar i sin roll som chef, eller vilka andra möjliga faktorer seniorerna uppger som anledning till att de inte medverkar. Vad denna uppsats däremot säger något om, är vad som främjar seniorer att delta. Det kan därmed tänkas att de svar som samlats in beskriver viktiga faktorer som måste finnas på plats för att det ska vara attraktivt för seniorer att göra det. Det kan tänkas att om det är en brist på dessa faktorer, så kan det vara betydande orsaker till varför inte seniorer deltar. Kanske kan det ge en klarhet för både arbetsgivare, såsom äldre arbetstagare till vad som krävs för att göra lärandet mer tilltalande och motiverande.

De råd som har givits i den avslutande delen av uppsatsen, kan också tänkas gälla även för yngre arbetstagare. För att utveckla uppsatsen hade det därmed varit möjligt att försöka se på vilka faktorer som eventuellt är mer åldersspecifika och vilka som appellerar till allmänheten.

Den grupp av äldre kvinnor som intervjuats för denna uppsats, visar i stor grad att det också finns äldre som önskar, aktivt eftersöker och deltar på efter- och vidareutbildning. Men med det sagt, innebär lärandet så mycket och kan föregå i många olika former på en arbetsplats. Målet behöver inte nödvändigtvis vara att äldre ska delta på allt av kurser. Likaså bör det heller inte ställas orimliga krav om utbildning. I och med det hade det varit givande att se vidare på hur det offormella lärandet sker på arbetsplatser och i hur stor grad seniorer blir involverade och tar initiativ till deltagande på det området.

Informanterna som deltagit i denna undersökning har alla en hög grad av utbildning, de arbetar inom den offentliga sektorn, de är heltidsanställda och arbetar inom akademiska yrken. Något som genom tidigare forskning har visat sig ha en positiv effekt på i vilken grad arbetstagare blir involverade i efter- och vidareutbildning (Tkachenko et al. 2019, 24). Således kan det diskuteras om detta har varit en av orsakerna till att informanterna haft en sådan positiv inställning till uppsatsens tema.

Det kan också tänkas att Covid-19 och den nedstängning som det har inneburit, har lagt mer tillräkta för att delta på efter- och vidareutbildning. Fler har arbetat på hemmakontor och mycket av både undervisning och arbete har skett digitalt. Det kan därmed tänkas att tröskeln för att delta har varit lägre än i vanliga fall.

Det som är viktigt är att ta till sig är att seniorerna efter ett långt arbetsliv besitter mycket erfarenhet och det är betydelsefullt att inse att de äldre utgör en stor del av arbetsmarknaden och att de har mycket att bidra med. De äldre är den nya oljan.

## 9.0 Litteraturlista

Aakvik, Arild, Tor Helge Holmås och Karin Monstad. 2020. ”Sysselsettingseffekter av pensjonsreformen – avhenger de av helsetilstand?”. *Idunn Tidsskrifter: Søkelys på arbeidslivet* 01-02/2020 (Volum 37). [https://www.idunn.no/spa/2020/01-02/sysselsettingseffekter\\_av\\_pensjonsreformen\\_avhenger\\_de\\_av](https://www.idunn.no/spa/2020/01-02/sysselsettingseffekter_av_pensjonsreformen_avhenger_de_av)

Ask, Alf Ole. 2017. ”Erna Solberg: Viktigere at folk jobber lenger enn at vi åpner nye oljefelt”. *Aftenposten* 21. november, 2017. <https://www.aftenposten.no/norge/politikk/i/G113wB/erna-solberg-viktigere-at-folk-jobber-lenger-enn-at-vi-aapner-nye-olje>

Audiotranskripsjon. U.å. *F4transkript* (Computer Software).

Audioinspelning. U.å. *UiO Diktafon-app* (Computer Software).

Broadly, Donald. 1998. ”Kapitalbegreppet som utbidningssociologisk verktyg”. *Skeptronhäftet/Skeptron Occasional Papers*, Nr 15. ILU, Uppsala Universitet. 1998. ISSN: 0284-0731.

Brunsson, Nils. 2003. ”Ch. 1: Organization and Inconsistent Norms & Ch. 2: The Political Organization Principle”. *The Organization of Hypocrisy. Talk, Decisions and Actions in Organizations*, 2003, ss. 1-39. Copyright © 2003 Copenhagen Business School Press. ISBN: 9788763001069

Buch, Robert, Anders Dysvik och Bård Kuvaas. 2016. *Produktiv motivasjon i arbeidslivet* (1. Utg). Oslo: Cappelen Damm Akademisk. ISBN: 9788202394738.

Det norske akademis ordbok. U.å. *Seniorer*. Hämtad 5. januari 2021. [https://naob.no/ordbok/senior\\_1](https://naob.no/ordbok/senior_1)

Eriksson-Zetterquist, Ulla, Thomas Kalling, Alexander Styhre och Kristin Woll. 2014. *Organisasjonsteori* (1. Utg). Oslo: Cappelen Damm Akademisk. ISBN: 9788202383299.

EVU-utvalget. 2018. ”Etter- og videreutdanning i Norge”. *Kunnskapsgrunnlaget, Oslo*. <https://www.regjeringen.no/contentassets/849b377650a449d599d80835e74805ed/no/sved/05.pdf>

Fedoryshyn, Nadiya. 2018. ”Økt sysselsetting blant eldre i årene etter pensjonsreformen”. *Statistisk sentralbyrå*. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/okt-sysselsetting-blant-eldre-i-arene-etter-pensjonsreformen>

Hauge, Linda. 2019. ”Seniorer i arbeidslivet”. *Senter for seniorpolitikk*. <https://seniorpolitikk.no/wp-content/uploads/2019/10/SSP-Fakta-om-seniorer-barometer.pdf>

Hauge, Linda och Berit Solli. 2019. ”Forskningsresultater og rapporter ved Senter for seniorpolitikk 2016-2019 – et kompendium i anledning vårt 50-årsjubileum.” *Senter for seniorpolitikk*. <https://mk0seniorpolitib8b8.kinstacdn.com/wp-content/uploads/2019/10/Kompendiet-05-06-19.pdf>

Holmen, Heine. U.å. ”Rasjonalitet”. *Store norske leksikon*. Hämtad 10. mars 2021. <https://snl.no/rasjonalitet>

- Jacobsen, Dag Ingvar och Jan Thorsvik. 2013. *Hvordan organisasjoner fungerer* (4. Utg). Bergen: Fagbokforlaget. ISBN: 9788245014457.
- Jakobsen, Filstad, Cathrine. 2008. "Nye perspektiver på læring og kunnskapsutvikling i organisasjoner". *Magma – Econas tidsskrift for økonomi og ledelse*, 1/2008. <https://www.magma.no/nye-perspektiver-paa-laering-og-kunnskapsutvikling-i-organisasjoner>
- Kaufmann Geir och Astrid Kaufmann. 2013. *Psykologi i organisasjon og ledelse* (4. Utg). Bergen: Fagbokforlaget. ISBN: 9788245008586.
- Kompetansebehovsutvalget. 2018. "Fremtidige kompetansebehov I". *Kunnskapsgrunnlaget, Norges offentlige utredninger*, 2018:2. <https://www.regjeringen.no/contentassets/e6acac1df4964805a34c767fa9309acd/no/pdfs/nou201820180002000dddpdfs.pdf>
- Kvale, Steinar och Svend Brinkmann. 2015. *Det kvalitative forskningsintervju* (3. Utg). Oslo: Gyldendal akademisk. ISBN: 9788205463547.
- Kvålshaugen, Ragnhild och Grete Wennes. 2012. *Organisere og lede – dilemmaer i praksis* (1. Utg). Bergen: Fagbokforlaget. ISBN: 9788245012484.
- March, James G. 1999. "Ch. 2: Understanding How Decisions Happen in Organizations". *The Pursuit of Organizational Intelligence* 1999, ss. 13-38. Copyright © 1999, Blackwell Publishers Ltd.
- NHO. U.å. "Hva er kompetanse? ". *Næringslivets Hovedorganisasjon*. Hämtad 2. februar 2021. <https://arbinn.nho.no/arbeidsliv/kompetanse/kompetanseutvikling/ord-og-uttrykk-om-kompetanse/hva-er-kompetanse/>
- Nordby, Pål och Helge Næsheim. 2016. "Yrkesaktivitet blant eldre før og etter pensjonsreformen. 2015". *Statistisk sentralbyrå*, 2016/10. [https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/\\_attachment/261688?\\_ts=153d0ab5a20](https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/_attachment/261688?_ts=153d0ab5a20)
- Norsk senter for forskningsdata. U.å. "Informasjon til deltakerne". Hämtad 7. mars 2021. <https://www.nsd.no/personverntjenester/fylle-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/sjekkliste-for-informasjon-til-deltakerne/>
- Proba samfunnsanalyse. 2015. "Livslang læring og ansettbarhet for arbeidstakere over 55 år". *Proba-rapport*, nr. 2015.11. <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/bitstream/handle/11250/2365372/Proba-Rapport-2015-11-Livslang-1%20ring-og-ansettbarhet-for-arbeidstakere-over-55-%20r.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- QSR International. 2018. *NVivo version 12* (Computer software).
- Regjeringen. 2003. "Livslang læring". *Utdannings- og forskningsdepartementet*, 7. februar 2003. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/livslang-laring/id105912/>
- Skjold-Thorkildsen, Ingvill, Rikke Emilie Backer Jæger, Hege Høivik Bye. 2018. "Vi som har vært her lenge – Motivasjon i arbeidslivets nest siste fase". *Psykologtidsskriftet*, 4. oktober 2018. <https://psykologtidsskriftet.no/vitenskapelig-artikkel/2018/10/vi-som-har-vaert-her-lenge>



- Statistisk sentralbyrå. 2018. ”Menn enda nærmere kvinners levealder”.  
<https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/menn-enda-naermere-kvinner-levealder>
- Store norske leksikon. 2014. ”Kulturell kapital”. [https://snl.no/kulturell\\_kapital](https://snl.no/kulturell_kapital)
- Sullivan, Alice. 2002. ”Bourdieu and education: how useful is Bourdieu’s theory for researchers?” *The Netherlands Journal of Social Sciences*, Volume 38. No. 2. 2002.
- Sutherland, Olsen Dorothy och Pål Børing. 2019. ”Kompetanseutvikling og livslang læring blant seniorer innenfor akademikeryrker”. *NIFU Rapport*, 2019: 14.  
[https://seniorpolitikk.no/wp-content/uploads/2019/10/17-09-19-nifurapport2019\\_14endelig.pdf](https://seniorpolitikk.no/wp-content/uploads/2019/10/17-09-19-nifurapport2019_14endelig.pdf)
- Svartdal, Frode. 2020. ”Læring”. *Store norske leksikon*. <https://snl.no/l%C3%A6ring>
- Sørensen, Holst Linn, Mads Motrøen och Daniel Hernes. 2019a. ”Ledere i arbeidslivet - Norsk seniorpolitisk barometer 2019”. *Utarbeidet for Ipsos for Senter for seniorpolitikk*, oktober 2019. <https://mk0seniorpolitibs8b8.kinstacdn.com/wp-content/uploads/2019/10/Endelig-rapport-ledere-2019v2-med-logo.pdf>
- Sørensen, Holst Linn, Mads Motrøen och Daniel Hernes. 2019b. ”Yrkesaktiv befolkning - Norsk seniorpolitisk barometer 2019”. *Utarbeidet for Ipsos for Senter for seniorpolitikk*, oktober 2019. <https://mk0seniorpolitibs8b8.kinstacdn.com/wp-content/uploads/2019/10/Endelig-rapport-yrkesaktive-2019v2-m-logo.pdf>
- Tjora, Aksel. 2017. *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (3 Utg). Oslo: Gyldendal Akademisk. ISBN: 9788205500969.
- Tkachenko, Olena, Linda Berg, Pia Ianke, Joakim Hertzberg Ulstein, Dorothy Sutherland Olsen och Tone Cecilie Carlsten. 2019. ”Seniorer – kompetanse og muligheter på arbeidsmarkedet”. *Kompetanse Norge*, maj 2019.  
[https://www.kompetansenorge.no/contentassets/ceb4f35a0435417ba9fcd07fc3e13f6d/kompas\\_s\\_2019.pdf](https://www.kompetansenorge.no/contentassets/ceb4f35a0435417ba9fcd07fc3e13f6d/kompas_s_2019.pdf)
- Universitetet i Oslo. 2011. ”Hva er etter- og videreutdanning?”.  
<https://www.uio.no/studier/evu/kurs/hva-er-evu.html>
- Utdanning. U.å. ”Hva betyr livslang læring?”. Hämtad 15. april 2021.  
[https://min.utdanning.no/utdanningsvalg\\_artikkel\\_hva\\_betyr\\_livslang\\_laering](https://min.utdanning.no/utdanningsvalg_artikkel_hva_betyr_livslang_laering)
- Ødegård, Anne Mette. 2012. ”Pensjonsreformen – Tjen opp pensjon til 75 år”.  
<https://arbeidslivet.no/Velferd/Pensjon/Pensjonsreformen/>

**Antal ord: 27 528**

## **Bilaga 1: Informations- og samtyckeschema**

### **Ønsker du å delta i forskningsprosjektet «Motivasjon til livslang læring – hva fremmer seniorer i å delta på etter- og videreutdanning?»?**

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt, der formålet er å se på hva som er seniorers motivasjon til å delta på etter- og videreutdanninger. I dette informasjonsskrivet gir jeg deg informasjon om formålet med prosjektet og hva en deltakelse vil innebære for deg.

#### **Formål**

Som en konsekvens av at befolkningen blir eldre, kommer det i fremtiden bli mer viktig at arbeidstakere står lengre i arbeid. For at dette skal være et realistisk mål, trenger eldre å vedlikeholde og utvikle sin kompetanse jevnlig.

Problemformuleringen for denne masterstudien er: «Motivasjon til livslang læring – hva fremmer seniorer i å delta på etter- og videreutdanning?».

Målet er å kunne si noe om hva som motiverer seniorer til å vedlikeholde eller utvikle sin kompetanse og hva som skal til for at de skal delta på etter- og videreutdanning.

#### **Hvem er ansvarlig for prosjektet?**

Jeg, Nicole Reich Andersson, er ansvarlig for dette forskningsprosjektet. Jeg går på masterprogrammet Organisasjon, ledelse og arbeid, ved Universitetet i Oslo. Veileder er Inger Marie Hagen.

#### **Hvorfor får du spørsmål om å delta?**

Jeg ønsker å intervju informanter som er femtifem år eller eldre og som deltar på eller har deltatt på etter- og videreutdanning etter fylte femtifem, for å få en innsikt i deres motivasjon for å delta.

#### **Hva innebærer det for deg å delta?**

Oppgaven består av en kvalitativ undersøkelse, hvor det gjennomføres semistrukturerte intervjuer. Det kommer å bli tatt opptak av intervjuene og det kommer også til å bli tatt notater underveis. Intervjuene kommer til å gjøres over telefon eller videosamtale. Intervjuene transkriberes og all data lagres i tråd med NSD sine retningslinjer.

## **Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

## **Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

Jeg vil bare bruke opplysningene om deg til formålene jeg har informert om i dette skrivet. Alle opplysninger om deg vil bli anonymisert. Jeg behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

De eneste som vil ha tilgang til opplysningene er jeg, min veileder Inger Marie Hagen (kontaktinformasjon: [inger.marie.hagen@fafo.no](mailto:inger.marie.hagen@fafo.no)) og prosjektansvarlig Lars Erik Kjekshus (kontaktinformasjon: [l.e.kjekshus@sosgeo.uio.no](mailto:l.e.kjekshus@sosgeo.uio.no)). Navn og kontaktopplysninger vil anonymiseres. Informantens opplysninger vil også anonymiseres, slik at gjenkjenning i masteroppgaven ikke skal være mulig.

## **Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?**

Prosjektet skal etter planen avsluttes 1.03.2021. Personopplysninger og opptak vil slettes etter prosjektslutt. Masteroppgaven vil publiseres på [duo.uio.no](http://duo.uio.no) og være tilgjengelig for nedlastning på ubestemt tid.

## **Dine rettigheter**

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

## Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Jeg behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitet i Oslo har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

## Hvor kan du finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Nicole Reich Andersson, på e-post: [nicolean@student.sv.uio.no](mailto:nicolean@student.sv.uio.no)
- Prosjektansvarlig Lars Erik Kjekshus, på e-post: [l.e.kjekshus@sosgeo.uio.no](mailto:l.e.kjekshus@sosgeo.uio.no)
- Veileder Inger Marie Hagen, på e-post: [inger.marie.hagen@fafo.no](mailto:inger.marie.hagen@fafo.no)
- UiO sitt personvernombud, på e-post: [personvernombud@uio.no](mailto:personvernombud@uio.no)

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost ([personvertjenester@nsd.no](mailto:personvertjenester@nsd.no)) eller på telefon: 55 58 21 17.

## Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig Lars Erik Kjekshus og student Nicole Reich Andersson.

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «Motivasjon til livslang læring – hva fremmer seniorer i å delta på etter- og videreutdanning?» - masteroppgave i Organisasjon, ledelse og arbeid ved UiO, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- Å delta på intervju og at det tas opptak av intervjuet.
- At min deltakelse er frivillig og at jeg til enhver tid kan spørre om å få opplysninger som er samlet inn om meg slettet.
- At mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet.

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

## Bilaga 2: Intervjuguide

**Börja intervjun** med att tacka för informantens deltagande, informera om projektet och informantens rättigheter och om att bandet startas för inspelning av intervjun (skriftligt informerat samtycke har inhämtats innan intervjuerna).

**Förklara att** med efter- och vidareutbildning menas oformell och formell utbildning via arbetsplatsen eller andra externa aktörer. Detta kan vara kurs som ger certifikat eller kurs som ger studiepoäng, som tas privat eller i regi av arbetsplatsen.

### Generellt

- Hur gammal är du?
- Kan du berätta lite om ditt nuvarande arbete och dina arbetsuppgifter?
  - Trivs du på din arbetsplats?
- Vilken typ av grundutbildning har du?

### Om utbildningen

- Vilken efter- eller vidareutbildning deltar du på nu/har du deltagit på efter att du fyllt femtiofem år?
  - Deltar/deltog du på utbildningen privat eller via arbetsplatsen?
    - är det fler än du som deltar/deltog på utbildningen på din arbetsplats?
  - Är/var det en del av ett studieprogram, ger/gav det studiepoäng/certifikat?
- Kostar/kostade utbildningen och vem är/var det som betalar/betalade för den?
- Varför började du på denna utbildning?
  - Vad motiverade dig till det?
- Vad förväntar/förväntade du dig av utbildningen? (Ex: högre lön, andra arbetsuppgifter, personlig utveckling).
- Upplever du att du är selektiv när du väljer vilken utbildning du skall delta på?
  - Upplever du att detta ändrats med åren/ju äldre du har blivit?

## **Om arbetsplatsen**

- Vad tänker du om möjligheterna till att delta på efter- och vidareutbildning via din arbetsplats?
- Upplever du att deltagande på efter- och vidareutbildningar är frivilligt?
- Vilka typer av utbildningar får du erbjudanden om att delta på?
  - Kan du komma med egna förslag?
- Hur läggs det tillräkta för att du ska kunna delta på utbildningar?
- Tror du att du lika ofta får erbjudandet om att delta på efter- och vidareutbildningar som dina yngre kollegor?
  - Upplever du att yngre prioriteras när det kommer till efter- och vidareutbildningar på din arbetsplats?
- Pratar du med dina äldre kollegor (55+) om efter- och vidareutbildningar?
  - Hur är uppfattningen bland dina äldre kollegor när det kommer till detta?

## **Generellt/avslutning**

- Vilken typ av utbildning har/hade dina föräldrar?
  - Upplever du att du blivit inspirerad/påverkad av dem när det kommer till utbildning?
- Det var alla frågor jag hade till dig, är det något du själv önskar att lägga till?

## Bilaga 3: NSD-ansökan

Det innsendte meldeskjemaet med referansekode 656938 er nå vurdert av NSD.

Følgende vurdering er gitt:

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 26.10.20, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

### DEL PROSJEKTET MED PROSJEKTANSVARLIG

Det er obligatorisk for studenter å dele meldeskjemaet med prosjektansvarlig (veileder). Det gjøres ved å trykke på "Del prosjekt" i meldeskjemaet.

### MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde:

[nsd.no/personvernombud/meld\\_prosjekt/meld\\_endringer.html](https://nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html)

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

### TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 01.03.21.

### LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

### PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke behandles til nye, uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

### DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20).

NSD vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

### FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

Zoom er databehandler i prosjektet. NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29.

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og/eller rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

### OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!