



OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY
STORBYUNIVERSITETET

Kartleggingsundersøkelse: Kompetanseutvikling blant Deltas medlemmer

Seniorforsker Anne Grethe Solberg, Arbeidsforskningsinstituttet
AFI ved OsloMet – storbyuniversitetet



Forord

Kompetanseutvikling på arbeidsplassen er en sentral faktor i prosjektet livslang læring som har stort fokus i dagens arbeidsliv. Det har vært spennende å gjennomføre enda en undersøkelse blant Deltas medlemmer om dette aktuelle temaet. Takk til alle av Deltas medlemmer som svarte på kartleggingsundersøkelsen til tross for at de stod midt oppe i en pandemi. Takk for svært godt og meningsfylt samarbeid med administrasjonen i Delta og mange takk for oppdraget.

Kartleggingsundersøkelsen har blitt presentert på Arendalsuka 2021, på Deltas arrangement som ble streamet, og for Deltas hovedstyre høsten 2021 som fikk presentert en syntese av denne og den forrige undersøkelsen. Disse to presentasjonene er en del av rapporteringen. For å holde oss innenfor Deltas oppgitte rammer og omfang for denne undersøkelsen, har vi her lagt vekt på å lage en kort og presis skriftlig rapportering.

Arbeidsforskningsinstituttet AFI, OsloMet – storbyuniversitetet

Oslo 30. september 2021

Anne Grethe Solberg

Kort sammendrag

Medarbeidere trenger kompetanseutvikling og er i utgangspunktet motiverte til å ta den til tross for at de har formell utdanning på plass. De er også selvdrevne, har sine egne planer og egne interesser når de velger blant alle kompetansefremmende tiltak. Men det er få rammer, lite struktur og overordnede mål satt av ledere eller av det driftsnære partssamarbeidet med tillitsvalgte. Det gjør kompetanseutviklingen tilfeldig uten å være satt i et system eller del av en strategi.

Medarbeidere begrenses av tid, ressurser og manglende arbeidsgiverstøtte knyttet til kompetanseutvikling. Medarbeiderne som deltok i kartleggingen, kunne være sterkt presset på tid. Kartleggingen foregikk under pandemien med krav til smittevern og nedstengning av samfunnet som berørte deres arbeidsplass.

Det var ulike ferdigheter bransjene imellom knyttet til nødvendige IT-ferdigheter for digitalkompetanseutvikling. Pleie- og omsorg kom dårligst ut sammen med barnehage/skole/undervisning.

Kartleggingen avdekket at økt mestringsfølelse og selvtillit og oppfatning av mer fornøyde klienter, pasienter, beboere eller brukere etter at kompetanseutvikling var fullført. Forventningen ble ikke innfridd på samme måte når det gjaldt økte inntekter og bedre stilling.

Innhold

| | |
|---|----|
| Forord | 1 |
| Kort sammendrag | 2 |
| Innledning | 4 |
| Hovedfunnene | 4 |
| Metodisk tilnærming | 5 |
| Deltakerne | 5 |
| Hva fant vi? Behov og motivasjon for kompetanseutvikling..... | 5 |
| Få rammer og lite struktur for kompetanseutvikling | 6 |
| Tillitsvalgte tar ikke pådriverrollen i kompetanseutvikling | 6 |
| Tidspress, ressurser og manglende støtte begrenser kompetanseutvikling | 7 |
| Få har systemer for registrering for deltakelse av kompetanseutvikling | 9 |
| Variasjon mellom bransjene på nødvendige IT-ferdigheter til å delta på digitale kompetanseutviklende tiltak | 9 |
| Ytre og indre motivasjon til å delta på kompetanseutvikling | 11 |
| Kompetanseutvikling fremover | 12 |
| Vedlegg: Spørreskjema med svaralternativer angitt | 13 |

Innledning

Arbeidsforskningsinstituttet har gjennomført en kartlegging av kompetanseutvikling hos Deltas medlemmer. Kartleggingen bygger videre på funnene i AFI-rapporten «Arbeidsplassen som læringsarena» fra 2020¹. Bakgrunnen er at kompetanseutvikling de siste årene har utviklet seg til å bli mer dynamisk enn tidligere. Kompetansetiltak er sterkt digitalisert både i innhold på hva som skal læres og i formen kunnskapen læres på. Tilbudet er stort, og det kan være vanskelig å velge. Dessuten har arbeidsplassen blitt arena for læring gjennom refleksjon ved håndtering av vanskelige hendelser for eksempel knyttet til beboere, pasienter eller brukere. Enkelte av Deltas medlemmer er dessuten i sertifiseringsordninger med jevnlig krav om fornyelse av ferdigheter, andre kan ha krav om tilstedeværelse på jobben og opplever sterkt tidspress der kompetanseutvikling er vanskelig i praksis (Steen & Solberg, 2020).

Fokus i denne kartleggingsundersøkelsen er hvordan den enkelte medarbeider oppfatter sine muligheter for kompetanseutvikling og hvordan den nye kompetansen blir tatt i bruk. Kompetanseutvikling i denne sammenheng vil si å utvikle kunnskaper og ferdigheter på skole, på kurs eller på arbeidsplassen.

Konklusjoner

De mest sentrale konklusjonene oppsummeres i det følgende og utdypes hver for seg i teksten nedenfor.

- Det er et behov for kompetanseutvikling utover den formelle utdanningen og mange svarer at de er motiverte for å heve kompetansen sin.
- Det mangler struktur og rammer for kompetanseutviklingen. Det finnes få formelle kartlegginger av og skriftlige planer for kompetanseutvikling.
- Tillitsvalgte tar ikke i særlig grad rollen som pådrivere i prosessene rundt kompetanseutvikling på arbeidsplassen.
- Tidspress, ressurser og manglende arbeidsgiverstøtte begrenser kompetanseutvikling på arbeidsplassen.
- Få har systemer for registrering for deltakelse av kompetanseutvikling i softwaresystemer eller i medarbeidersamtaler.
- Det er variasjon mellom bransjene på nødvendige IT-ferdigheter til å delta på digitale kompetanseutviklende tiltak.
- Forventning om bedret inntekt og bedre stilling ble ikke innfridd for mange. Mange opplevde derimot bedre mestringsfølelse og selvtillit.

¹ Steen, A. & Solberg, A. G. (2020). Arbeidsplassen som læringsarena AFI FOU-rapport 2020-02 [AFI-rapport Arbeidsplassen som læringsarena \(1\).pdf](#)

Metodisk tilnærming

Undersøkelsen ble sendt til 12159 personer. Vi mottok 1479 svar, hvilket gir en svarprosent på 12.

Medlemmene som deltok, kan kategoriseres i fem ulike bransjer:

- offentlig administrasjon/sentralforvaltning (23,4 %),
- barnehage/skole/undervisning (16,4 %),
- pleie og omsorgstjenester (16,8 %),
- helsetjenester (20,4 %)
- telekommunikasjon og IT (9,2 %)
- annet (13,7 %)

Vi fikk svar fra mer enn 200 personer i hver av de ulike bransjene. Respondentene tok stilling til 91 spørsmål. Spørsmålsbatteriet bygget på den forrige undersøkelsen (Steen & Solberg, 2020) i tillegg ble inspirert av Spørreskjema for Lærevilkårsmonitoren 2020². Delta stod selv for utsendelse og administrasjon av undersøkelsen og oversendelse av rapporter til forskeren på AFI. En av de oversendte rapportene var utkjøring av datasettet med deskriptiv statistikk av svarene på hvert spørsmål i pdf som utgjør en del av denne rapporteringen. Den pdf-rapporten bør leses sammen med denne skriftlige rapporten for disse tabellene gjengis ikke her på nytt. Fokus her er å kommentere hovedfunnene. Vi har brukt deskriptive krysstabeller og korrelasjoner som statistisk analyse.

Deltakerne

72,3 % av de som svarte var kvinner og 27,6 % menn og 0,1% annet kjønnsuttrykk. Det innebærer en kvinnedominans blant respondentene som også gjenspeiles i enkelte av bransjene som deltar. Hele 83,3 % oppga at de ikke var tillitsvalgte, slik at her er det medarbeidere uten tillitsverv som utgjør den største gruppen.

Av høyeste utdannelsesnivå oppga 2,6 % at det var grunnskole, 12,6 % oppga videregående med generellstudiekompetanse, 27,1 % videregående fagbrev, 15,7 % med fagskole, 31,3 % universitet og høgskole opptil 4 år, 7,6 % mer enn fire år og 3,3 % svarte annet eller vet ikke. En stor gruppe av de som svarte, hadde med andre ord fagbrev eller utdanning utover videregående opplæring. Det å ha utdanning fra før og være vant til å lære, kan gi andre forutsetninger og rammer for å delta på kompetanseutvikling enn for dem med kortere utdanning, sånn sett kan det være noen skjevheter i datagrunnlaget. Hovedparten, 87,4 %, var i arbeid da de svarte, 7,1 % var i deltid og resten (få) var sykemeldt, i permisjon, arbeidsledige eller under utdanning da de svarte på undersøkelsen.

Hva fant vi?

Behov og motivasjon for kompetanseutvikling

Dataene viste et klart behov for kompetanseutvikling utover den utdanning som medlemmene allerede hadde. 85 % mente at de hadde tilstrekkelig utdanning for den jobben de gjør. Deres utdanningsnivå er beskrevet ovenfor i avsnittet om metodisk tilnærming og viser at de fleste har tatt grunnutdanning. Det kan trolig også forklare at hele 87 % svarer at de er motiverte for å lære nye ting. De kan være vant til å sette seg inn i ting gjennom utdanning og ser ikke på kompetanseutvikling som noe uoverkommelig. Allikevel svarer 61 % at de ikke har nok

² [Spørreskjema for Lærevilkårsmonitoren - SSB](#)

kompetanse til å utføre arbeidsoppgavene sine. Det kan gjøre at mange føler at de ikke strekker til i dagens arbeidsliv der ting forandrer seg raskt hele tiden. Nye digitale arbeidsprosesser, systemer og arbeidskrav kan gjøre at avsluttet utdanning ikke føles som tilstrekkelig. Kan være de ser at den formelle kunnskapen og ferdigheten de har tilegnet seg må påbygges for å løse de daglige arbeidsoppgavene. Dette innebærer at det er et behov for kompetanseutvikling for Deltas medlemmer og at de er motiverte for å gå i gang.

Få rammer og lite struktur for kompetanseutvikling

I likhet med funnene i den forrige kompetanserapporten fra 2020 «Arbeidsplassen som læringsarena», kom det tydelig frem at det manglet klare rammer og struktur for kompetanseutviklingen fra ledelsens side. Denne kartleggingsundersøkelsen støttet det funnet. Kun 16 % uttrykker at ledelsen ofte eller alltid kartlegger kompetansebehovet på deres arbeidsplass. Bare 33 % uttrykker at deres leder er oppdatert på hvem av de ansatte som deltar på kompetanseutviklingstiltak. Bare 18 % av medlemmene som svarte, oppgir at det ofte eller alltid finnes skriftlige planer. I tillegg er det hele 29 % som svarer at de faktisk ikke vet om det finnes planer for kompetanseutvikling. Dette vitner om et stort potensial for ledelser generelt sett å utvikle mål, strategi og handlingsplaner for å styre og ha kontroll på kompetanseutviklingen. Kompetanseutvikling blir i mange virksomheter spesielt i privat sektor, brukt som en strategi i seg selv for å nå felles mål og få alle ansatte til å dra i samme retning. På den måten blir struktur, rammer og planer rundt kompetanseutvikling retningsgivende for kjernevirksomhet og hvor fremtiden ligger³.

Det kan få store konsekvenser ikke å styre kompetanseutviklingen fordi hele 70 % oppgir at de selv ofte eller alltid tar ansvar for å skaffe den kompetansen de trenger. I tillegg sier 97 % at egne faglige interesser er viktig når de skal delta på kompetanseutvikling. Dette kan innebære at de ansatte i en virksomhet kan lære seg nye ting som er på siden av hva de trenger for de strategiske kjerneoppgavene som bør foregå. De ansatte kan utvikle seg i ulike retninger og til og med orientere seg ut av virksomheten fordi deres kunnskap og ferdigheter ikke dekker det kompetansebehovet som finnes. Noen av respondentene oppgir også at de har ofte sine egne planer for kompetanseutviklende tiltak. Uten overordnet ledelse, struktur og strategi kan disse planene være irrelevante for det virksomheten faktisk trenger. Funnet om at det er manglende planer fra ledelsens side, støttes også ved at 32 % svarer at kompetanseutvikling sjeldent eller aldri foregår tilfeldig uten en overordnet plan.

Tillitsvalgte tar ikke pådriverrollen i kompetanseutvikling

Det kunne være lett å tenke at de tillitsvalgte kan ta en klar rolle i strategiske diskusjoner med ledelsen om relevant og aktuell kompetanseutvikling. Den norske praksisen av driftsnært partssamarbeid er ment å sikre de tillitsvalgtes påvirkning på driften og er en sentral del av tillitsvalgtes rolleforståelse blant annet overfor ledere. Dessverre, kan en si, viste dataene at ikke flere enn 11 % svarte at det var ofte eller alltid var et samarbeide mellom tillitsvalgte og ledelsen når det gjaldt å planlegge kompetanseutvikling. Hele 42 % svarte at det aldri eller sjeldent fantes et slik samarbeid, mens 13 % svarte at det foregikk noen ganger. Dette resultatet er det all grunn til å ta på alvor fordi forholdet mellom tillitsvalgte og ledelsen har vært diskutert i årevis, og det kan være ubalansert. Funnene i dette datasettet kan gi grunn til å anta at de tillitsvalgte i Delta sterkere kan bruke sin formelle rolle til å starte en dialog om kompetanseutvikling som en strategi eller som et ledd av virksomhetens mål, handlingsplaner og tiltak. Det betinger selvsagt at de

³ Yukl, G. (2002). *Leadership in organizations*. NJ: Prentice-Hall.

tillitsvalgte sammen med lederne holder seg oppdaterte på hva som kreves av kompetanse for å løse arbeidsoppgaver, hva som finnes i kompetansemarkedet og hva de ansatte allerede deltar på av kompetansefremmende tiltak. Vi vet at bransjene som helsetjenester, pleie- og omsorgstjenester og barnehage/skole/undervisning lett kan rammes av høyt sykefravær som kan relateres til arbeidsmiljøet. Kompetanseutviklende tiltak som bedrer arbeidsmiljøet, vil kunne redusere sykefraværet noe som for eksempel bransjeprogrammet for sykehjem og barnehager tar opp som del av IA-avtalen. Eksempler på slike type kompetanseutviklende tiltak er for eksempel å bedre arbeidsmiljø gjennom refleksjon, diskusjon, forhandling og engasjement blant de ansatte⁴. Dette kan være viktig å være klar over for både tillitsvalgte og ledere når planer skal legges.

At de tillitsvalgte fyller sin rolle, kan også trolig innvirke på medlemmenes kjennskap til sine rettigheter knyttet til kompetanseutvikling. Kun 22 % rapporterte at de kjente til det tariffavtalen sier om kompetanseutvikling og hele 40 % vet faktisk ikke om de har rett eller krav på kompetanseutvikling på arbeidsplassen. Dette kan på nytt vise at det ligger et potensiale i at tillitsvalgte informerer og oppdaterer sine medlemmer på formaliteter rundt kompetanseutvikling.

Tidspress, ressurser og manglende støtte begrenser kompetanseutvikling

Vi var også opptatt av å kartlegge hva som hindrer Deltas medlemmer i å delta på kompetansefremmende tiltak. 80 % uttrykker at de deltar på kompetansetiltak dersom forholdene blir lagt til rette for dem. Det er usikkert hva konkret denne tilretteleggingen kunne være, for svarene som kom var sammensatte. 32 % uttrykte at de manglet støtte fra sin arbeidsgiver, andre svar handlet om bruk av ressurser og tid. Når det gjelder tid kan det tenkes at det kunne dreie seg om at de ønsker seg vikarer for å unngå å belaste kolleger når de er borte på kompetansefremmende tiltak. På spørsmålet om det kommer en vikar som erstatter den som er borte på kompetanseutvikling, svarer nemlig bare 13% at de erstattes av vikar når de deltar på kompetanseutvikling. Med tanke på dem som har krav om tilstedeværelse på jobben, det er faktisk halvparten av den norske arbeidsstokken, så er det lett å tenke seg at fravær noen timer i en barnehage eller på et sykehjem, lett medfører større tidspress på de andre arbeidstakerne som kanskje har stort press fra før av. Dette bygger oppunder det faktum at kompetanseutvikling for noen koster mer penger enn for andre og må derfor planlegges godt og må inn på budsjett som lages i forhold til overordnet strategi for virksomheten.

Det er selvsagt annerledes med bruk av tid når det gjelder nettstudier som har stor fleksibilitet på når og hvor de tas. Allikevel er det et aktuelt tema om kompetansefremmende tiltak hos ansatte skal foregå i fritiden, i arbeidstiden eller i en kombinasjon. Deltas medlemmer som var med i undersøkelsen svarte dette:

Tabell 1: Når foretrekker du å utvikle din kompetanse?

| | |
|--|-----|
| Innenfor arbeidstiden | 48% |
| Delvis innenfor og delvis utenfor arbeidstid | 50% |
| Utenfor arbeidstiden | 2% |

Tabell 1 viser at så godt som ingen av de spurte (2 %) faktisk foretrekker å utvikle sin kompetanse utenfor arbeidstiden. Det kan på mange måter virke rimelig og forståelig. På den annen side er dette et stort spørsmål i dagens arbeidsliv spesielt knyttet til den som utdanner seg, dvs. tar noe mer enn korte kurs eller etter- og videreutdanning. En utdanning er noe

⁴ Øyum, L. & Torvatn, H. Et europeisk arbeidsliv i endring – hva skjer med de ansattes medbestemmelsesmuligheter? Sintef-rapport

personlig som følger den som tar den og er ofte en investering i egen arbeidsmarkedsverdi. Spørsmålet er jo da om arbeidsgiver skal betale for den ved å gi fri eller ikke. 45 % av vårt datautvalg sier at arbeidsgiver ikke gir dem fri når de kompetanseutvikler seg.

Tilrettelegging som så mange (80 %) oppga som en betingelse for kompetanseutvikling, kan også dreie seg om tilretteleggelse av økonomi og tidspress. 30 % svarte at de ikke hadde råd til å delta. 41 % sa de ikke hadde tid på grunn av jobbforpliktelser. Tilretteleggelse kan også dreie seg om at oppsatte tider eller sted ikke passet dem, slik 40 % svarte. Dette kan være viktige signaler å ta for en ledelse i alle fall å sjekke ut nærmere fordi variasjonen her fra arbeidsplass til arbeidsplass var stor. Tidsbruk og økonomiske betingelser varierte bransjene imellom som tabell 2 viser.

Tabell 2: De ulike bransjenes forhold til tid, penger og kompetanseutvikling

| | Ikke råd | Ikke tid |
|---|----------|----------|
| Offentlig administrasjon/sentralforvaltning | 26 % | 26 % |
| Barnehage/skole/undervisning | 20 % | 17 % |
| Pleie- og omsorgstjenester | 14,5 % | 12 % |
| Helsetjenester | 24 % | 22 % |
| Telekommunikasjon og IT | 6,5 % | 11 % |
| Annet | 9 % | 12 % |

Det er verdt å merke seg er at bransjene offentlig administrasjon/sentralforvaltning og helsetjenester kommer relativt dårlig ut i forhold til de andre både på medlemmenes rapportering av å ikke ha råd (26 og 24 %) og ikke ha tid (26 og 22%), som vist i tabell 2.

Når det gjelder pandemien de var oppe i svarte hele 47 % at det har skjedd på deres arbeidsplass at kompetanseutvikling ble begrenset grunnet pandemien. Samtidig oppgir hele 72,5 % at de ikke har valgt å la være å delta på et kompetanseutviklende tiltak på grunn av pandemien.

Få har systemer for registrering for deltakelse av kompetanseutvikling

Bare en drøy tredjedel (36 %) oppgir at kompetanseutvikling er registrert i et system. Det har de seneste årene blitt utviklet effektive og grundige HR software-systemer som kan registrere den kompetansen de ansatte har og hva de holder på med av kompetansetiltak til enhver tid. Det kan nevnes at mange virksomheter for eksempel innen de typiske ingeniør- og rådgivende konsulentmiljø har en utstrakt bruk av gjennomtestede digitale kompetansesystemer. Disse systemene kobles direkte opp på lønn og kompensasjonsordninger, tittelbruk og karriereutvikling.

Når det gjelder systemer runde medarbeidersamtaler svarte bare 21 % at kompetanseutvikling alltid er en del av disse på deres arbeidsplass. Det er en relativ liten andel, og kan relateres stil det vi fikk beskrevet i vår forrige undersøkelse fra 2020. Her fikk vi høre om gode systemer knyttet til datasystemer og strukturerte medarbeidersamtaler som virket fremmende på den enkeltes ansatte arbeidsforhold. Slike ordninger kan trolig virke utjevne på forskjellsbehandling og fortone seg mer rettferdig overfor den enkelte ansatte. I en strukturert medarbeidersamtale med nærmeste leder avklares forventinger og det gis og tas tilbakemeldinger. I tillegg settes det mål og planlegges kompetanseutviklende tiltak som skal til for å nå målene. I neste medarbeidersamtale avsjekkes ofte fremdrift og nye kompetanseutviklende tiltak avtales (Yukl, 2012). Dette er gode enkle systemer som det driftsnære partssamarbeidet kan jobbe frem ikke minst for å sikre et godt arbeidsmiljø og prøve å minske sykefravær.

Variasjon mellom bransjene på nødvendige IT-ferdigheter til å delta på digitale kompetanseutviklende tiltak

23 % svarte at de ikke hadde eller ikke visste om de hadde den nødvendige IT-ferdigheten som skulle til for å delta. Dette må kunne sies å være en relativ høy prosentandel, spesielt når 52 % oppga at kompetanseutviklingen de vanligvis deltok på, var digital. 35,6 % på pc nettbrett og mobil, 16,4 % selvstudier på nett. Når vi gikk inn og så på hva de ulike bransjene svarte på disse spørsmålene, fant vi at pleie- og omsorg og barnehage/skole/undervisning kom dårligst ut når det gjaldt nødvendige IT-ferdigheter. Offentlig administrasjon/sentralforvaltning og telekom/IT kom bedre ut. Prosentandelene pr bransje som svarer at de **ikke** har de nødvendige IT-ferdighetene til å delta på digital kompetanseutvikling er vist i tabell 3.

Tabell 3: Prosentandel pr bransje som svarer at de ikke har de nødvendige IT-ferdighetene til å delta på digital kompetanseutvikling

| | |
|---|-------|
| Offentlig administrasjon/sentralforvaltning | 7 % |
| Telekommunikasjon og IT | 3 % |
| Helsetjenester | 20 % |
| Pleie- og omsorgstjenester | 23 % |
| Barnehage/skole/undervisning | 29 % |
| Annen bransje | 18 % |
| Totalt | 100 % |

Det kan være rimelig å anta at offentlig administrasjon/sentralforvaltning og telekommunikasjon og IT har større daglig tilgang til bruk av PC på en kontorplass enn for eksempel på sykehjem og i barnehager der arbeidet krever operativ fysisk tilstedeværelse i omsorg med mennesker.

Det var også interessant at hele 64,3 % foretrakk å gjennomføre kompetanseutvikling fysisk mer enn digitalt. Det kan være en reaksjon på den pandemisituasjonen de befant seg i. Fysisk møte med kolleger og andre kursdeltakere var trolig et behov som ikke var tilfredsstillt på lenge. Dette kan være et signal på at digital kompetanseutvikling er bra og kanskje effektivt og ressursbesparende, men kanskje ikke bidrar til å utvikle sosiale relasjoner på samme måte.

Deltakernes kjønn hang også sammen med rapportering av IT-ferdigheter for å kunne delta på digital kompetanseutvikling som vist i tabell 4. Flere kvinner enn menn svarte at de hadde de nødvendige IT-kunnskapene. På spørsmålet: «Har du de nødvendige IT-ferdighetene til å delta på digital kompetanseutvikling?» svarte kvinner og menn slik:

Tabell 4: Har du de nødvendige IT-ferdighetene til å delta på digital kompetanseutvikling?

| | |
|---------|-------|
| | JA |
| Kvinner | 70 % |
| Menn | 30 % |
| Total | 100 % |

Videre bivariate analyser viste at forskjellen mellom kvinner og menn var signifikant som vist i figur 5.

Tabell 5: Bivariat analyse i forskjellen på kvinner og menn deres oppfatning av om de har nødvendig IT-ferdigheter til å delta på digital kompetanseutvikling

| | | Har du de nødvendige IT-ferdighetene til å delta på digital kompetanseutvikling? | Hvilket kjønn har du? |
|--|---------------------|--|-----------------------|
| Har du de nødvendige IT-ferdighetene til å delta på digital kompetanseutvikling? | Pearson Correlation | 1 | -,081** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,002 |
| | N | 1475 | 1470 |
| Hvilket kjønn har du? | Pearson Correlation | -,081** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,002 | |
| | N | 1470 | 1474 |

Kvinne = 1, Mann = 2

Etter å ha gruppert alderskategorier fant vi at det var det noen flere over 55 år som svarte at de ikke hadde nødvendige IT-ferdigheter enn det var blant de yngste kategoriene som vist i tabell 6. Det må allikevel bemerkes at av de på 55 + svarte hele 70 % at de hadde de nødvendige IT-ferdighetene. Det kan vise at den eldste gruppen henger godt med i kappløpet om de digitale ferdighetene. Aldersfunnet støtter ikke uten videre opp om myten at eldre sakker akterut. Det kan være et poeng ut ifra det generelle fokuset på og behovet det norske samfunnet har, om å stå lengst mulig i jobb for å sikre pensjonsinntekter inn i alderdommen.

Figur 6: Har du de nødvendige IT-ferdighetene til å delta på digital kompetanseutvikling?

| | Ja | Nei | Vet ikke | Total |
|--------------|-------|-------|----------|--------|
| 17-34 år | 81,9% | 5,8% | 12,3% | 100,0% |
| 35 til 44 år | 83,9% | 9,1% | 7,0% | 100,0% |
| 45 til 54 år | 76,8% | 11,0% | 12,2% | 100,0% |
| 55 år + | 70,1% | 14,3% | 15,6% | 100,0% |

Ytre og indre motivasjon til å delta på kompetanseutvikling

Vi sjekket ut medlemmenes ytre og indre motivasjon for delta på kompetanseutvikling og hvilken virkning det hadde i ettertid. Ytre motivasjon målte vi som belønningsfaktorer som økt inntekt og bedre stilling som følge av kompetanseutvikling. Det viste seg at økt inntekt var den viktigste motivasjonsfaktoren for 46 % av dem som svarte for å gå i gang med kompetansetiltak. Men på spørsmålet om de hadde oppnådd det svarte 58 % benektende. 40 % oppga å få en bedre stilling som en motivasjonsfaktor, men 54 % svarte at det hadde de ikke fått etter at kompetanseutviklingen var avsluttet.

Når det gjaldt indre motivasjon for å delta på kompetanseutvikling svarte 82 % at økt kompetanse innen egne interessefelt var viktig, og hele 72 % mente de hadde fått innfridd dette. 71 % svarte at større selvtillit og mestring hadde vært viktigst som motivasjonsfaktor, og hele 70 % svarte at det hadde de fått etter at de hadde deltatt på kompetansetiltak. 85 % svarte at hensynet til klienter, kunder, pasienter og beboere hadde vært viktig og 75 % mente at disse gruppene hadde blitt mer fornøyde. 83 % mente at en motivasjonsfaktor var å bli bedre i stand til å gjøre jobben

sin, og hele 76 % mente at det hadde de også blitt etter at de hadde deltatt på kompetanseutvikling.

Disse tallene på ytre og indre motivasjon forteller oss at ytre motivasjon ikke tilfredsstilles i samme grad som indre motivasjon. Dette kan være viktig å huske på for arbeidsgivere som skal i gang med endringer for eksempel i forbindelse med kommunesammenslåinger og trenger at ansatte kompetanseutvikler seg. Ytre motivasjon som forfremmelse eller økt inntekt er avgjørende å møte i like stor grad som den indre motivasjonen som i alle fall disse tallene viser, er til stede allerede. Registreringssystemer kan være viktige å bruke i forbindelse med lønnsøkning og karriereløft som tidligere nevnt. Demotiverte medarbeidere er ingen tjent med fordi de ikke får innfridd sine forventninger. Forventningsavklaringer sammen med leder på en medarbeidersamtale, kan være en måte å møte motivasjonsfaktorenes innvirkning på. Når det er sagt svarte 61 % at de hadde fått større arbeidsglede, så kompetanseutvikling er positivt for de fleste.

Kompetanseutvikling fremover

Oppsummerende kan en si at Deltas medlemmer i denne kartleggingsundersøkelsen oppga at de er motiverte og til dels selvdrivne når det gjelder kompetanseutvikling. Men de trenger bedre ledelse, organisering, mer informasjon og tilrettelegging for at kompetanseutviklingen skal være meningsfylt både for de ansatte og for virksomheten totalt sett. Det store spørsmålet er hva som kan motivere og inspirere tillitsvalgte og ledere til å samarbeide om å kartlegge kompetansebehov, legge ulike læringsstrategier, lage mål og planer. Det vil i så fall kunne virke som gode styringsverktøy i jungelen av tilbud på kompetanseutvikling både digitalt og fysisk som de ansatte utsettes for. Det vil også kunne gi retning for valg av kompetanseutvikling i tråd med overordnede mål og strategier. IA-bransjeprogrammene er svært opptatt av kompetanseutvikling knyttet til bedret arbeidsmiljø, redusert sykefravær og digitaliseringsprosesser. Kanskje er tiden inne til å se hva som ligger der allerede for å komme frem til strategier for kompetanseutvikling og et formelt rammeverk.

Det kan også være grunn til å reflektere over hva de ulike aktørene i arbeidslivet kan gjøre for å redusere begrensningene noen medarbeidere oppgir at de har i forhold til tid og penger og arbeidsgivers støtte til kompetanseutvikling. Politikere kan trolig se på ulike type finansieringsordninger knyttet til å utvikle det norske arbeidslivet som står overfor store endringer knyttet til digitalisering og arbeidsledighet etter pandemien der enkelte bransjer er hardere rammet enn andre. Arbeidsgivere kan trolig innse at selv om det ligger ekstra kostnader forbundet med kompetanseutvikling, kan det bli enda dyrere ikke å ha den kompetente arbeidsstokken som kreves. Ledere bør trolig jobbe frem budsjett der både kompetansekartlegging og implementering og evaluering av kompetansetiltak tas høyde for.

Kartleggingen har vist en noe ujevnheter i bransjenes ulike forutsetninger for å delta på digital kompetanseutvikling. Det kan være problematisk for dem det gjelder. Det er lett å tenke seg en vikar eller assistent på et sykehjem som ikke helt henger med på den utviklingen, men som har arbeidslivet foran seg med stadig mer og mer digitaliserte arbeidsprosesser. Arbeidstakere kan sees på som kompetanseselgere til arbeidsgivere som er kompetansekjøpere. Det kan være avgjørende fremover at arbeidsgivere ser på seg selv som viktige aktører i å utvikle og levere kompetanse til andre kompetansekjøpere.

Vedlegg: Spørreskjema med svaralternativer angitt

1. Hvilket kjønn har du?

Kvinne Mann Annet

2. Hva er din høyeste fullførte utdanning?

Grunnskole

Videregående med generell studiekompetanse

Videregående med fagbrev

Fagskole (videreutdanning)

Høgskole/Universitet opp til 4 år (tilsvarende bachelor, diplom)

Høgskole/universitet mer enn 4 år (tilsvarende mastergrad eller høyere

Vet ikke

Annet

3. Er du for tiden

I arbeid

Deltid

Sykmeldt

I permisjon

Arbeidsledig

Under utdanning

Annet

4. Hvilket område jobber du innenfor?

Offentlig administrasjon

Barnehage og undervisning

Pleie og omsorg

Helsetjenester

Telekom/IT/Samferdsel

Annet

5. Hvor mange ansatte er det i virksomheten du jobber i?

0-9

10-49

50-99

100-249

250 og flere

Vet ikke

6. Er du tillitsvalgt?

Ja

Nei

7. Ta stilling til følgende spørsmål knyttet til pandemien:

Har du deltatt i opplæring om smittevern i forbindelse med pandemien? Ja Nei

Har det skjedd at kompetanseutvikling ble avlyst på grunn av pandemien?

Har det skjedd at du har valgt ikke å delta på et kompetanseutviklende tiltak på grunn av pandemien? Ja Nei

8. Har du deltatt i opplæring om smittevern i forbindelse med pandemien?

Ja

Nei

Vet ikke/Ikke aktuelt

9. Har det skjedd at kompetanseutvikling ble avlyst på grunn av pandemien?

Ja

Nei

Vet ikke/Ikke aktuelt

10. Har det skjedd at du har valgt ikke å delta på et kompetanseutviklende tiltak på grunn av pandemien?

Ja

Nei

Vet ikke/Ikke aktuelt

11. Har du de nødvendige IT-ferdighetene til å delta på digital kompetanseutvikling?

Ja

Nei

Vet ikke

12. Hvordan foregår vanligvis kompetanseutvikling på din arbeidsplass?

Ved fysisk oppmøte

Digitalt for eksempel på PC, nettbrett eller mobil

Selvstudier på nett

13. Når du skal delta i kompetanseutvikling, foretrekker du at den gjennomføres digitalt eller fysisk? Kun et svar mulig

Digitalt

Fysisk

Vet ikke

14. Har du de tre siste årene deltatt på:

Jobbrelatert opplæring som kurs, seminarer, konferanser o.l.

Utdanning på grunnskole eller videregående nivå (gått på skole, studert eller vært lærling)

Utdanning og universitet/høyskolenivå (gått på skole, studert eller vært lærling)

Ingen av disse

15. Jobbrelatert opplæring som kurs, seminarer, konferanser o.l.

Ja

Nei

Vet ikke/ikke aktuelt

16. Utdanning på grunnskole eller videregående nivå (gått på skole, studert eller vært lærling)

Ja

Nei

Vet ikke/ikke aktuelt

17. Utdanning og universitet/høyskolenivå (gått på skole, studert eller vært lærling)

Ja

Nei

Vet ikke/ikke aktuelt

18. Ingen av disse

Ja

Nei

Vet ikke/ikke aktuelt

19. Hvor ofte eller sjeldent vil du si at følgende skjer på din arbeidsplass når det gjelder kompetanseutvikling av ansatte?

Ledelsen kartlegger behovet for kompetanseutvikling blant medarbeidere

Det finnes skriftlige planer for kompetanseutvikling av ansatte

Tillitsvalgte og ledere samarbeider om å planlegge kompetanseutvikling

Ledelsen er oppdaterte på hvem som kompetanseutvikler seg

Kompetanseutviklingen på min arbeidsplass foregår tilfeldig uten en overordnet plan

Kompetanseutvikling er en del av medarbeidersamtalen på min arbeidsplass

Min deltakelse på kompetanseutvikling blir registrert i et system hos arbeidsgiver

En vikar erstatter meg når jeg deltar på kompetanseutvikling

20. Ledelsen kartlegger behovet for kompetanseutvikling blant medarbeidere

Aldri

Sjeldent

Noen ganger

Ofte

Alltid

Vet ikke/Ikke aktuelt

21. Det finnes skriftlige planer for kompetanseutvikling av ansatte

Aldri

Sjeldent

Noen ganger

Ofte

Alltid

Vet ikke/Ikke aktuelt

22. Tillitsvalgte og ledere samarbeider om å planlegge kompetanseutvikling

Aldri

Sjeldent

Noen ganger

Ofte

Alltid

Vet ikke/Ikke aktuelt

23. Ledelsen er oppdaterte på hvem som kompetanseutvikler seg

Aldri

Sjeldent

Noen ganger

Ofte

Alltid

Vet ikke/Ikke aktuelt

24. Kompetanseutviklingen på min arbeidsplass foregår tilfeldig uten en overordnet plan

Aldri

Sjeldent

Noen ganger

Ofte

Alltid

Vet ikke/Ikke aktuelt

25. Kompetanseutvikling er en del av medarbeidersamtalen på min arbeidsplass

Aldri

Sjeldent

Noen ganger

Ofte

Alltid

Vet ikke/Ikke aktuelt

26. Min deltakelse på kompetanseutvikling blir registrert i et system hos arbeidsgiver

Aldri

Sjeldent

Noen ganger

Ofte

Alltid

Vet ikke/Ikke aktuelt

27. En vikar erstatter meg når jeg deltar på kompetanseutvikling

Aldri

Sjeldent

Noen ganger

Ofte

Alltid

Vet ikke/Ikke aktuelt

28. Hvor ofte opplever du at:

Du har kompetanse og ferdigheter du ikke får brukt?

Kompetansen din blir verdsatt på jobben?

Du selv tar ansvar for å skaffe deg den kompetansen du trenger?

Du ikke har nok kompetanse til å utføre arbeidsoppgavene dine?

Du har rett eller krav på kompetanseutvikling?

Du har egne planer for å utvikle deg faglig?

Du er motivert for å lære deg nye ting?

Arbeidsgiver legger forholdene til rette for deg så du kan delta på kompetanseutvikling?

Du får tilstrekkelig opplæring til å gjøre en god jobb?

Du blir pålagt oppgaver som ligger utenfor det du har kompetanse til?

Du går glipp av tilbud om kompetanseutvikling på grunn av arbeidspress i jobben?

Du har kjennskap til det tariffavtalen sier om kompetanseutvikling?

Du har tilstrekkelig med utdanning for å gjøre den jobben du gjør?

Arbeidsgiver er stort sett positiv til å betale for kompetanseutvikling?

Arbeidsgiver er positiv til å gi deg fri for å delta på kompetanseutviklingstiltak?

Kompetanseutviklingen dreier seg spesielt om mitt fagfelt?

29. Du har kompetanse og ferdigheter du ikke får brukt?

Aldri

Sjelden

Noen ganger

Ofte

Alltid

Vet ikke/Ikke aktuelt

30. Kompetansen din blir verdsatt på jobben?

Aldri

Sjelden

Noen ganger

Ofte

Alltid

Vet ikke/Ikke aktuelt

31. Du selv tar ansvar for å skaffe deg den kompetansen du trenger?

Aldri

Sjelden

Noen ganger

Ofte

Alltid

Vet ikke/Ikke aktuelt

32. Du ikke har nok kompetanse til å utføre arbeidsoppgavene dine?

Aldri

Sjelden

Noen ganger

Ofte

Alltid

Vet ikke/Ikke aktuelt

33. Du har rett eller krav på kompetanseutvikling?

Aldri

Sjelden

Noen ganger

Ofte

Alltid

Vet ikke/Ikke aktuelt

34. Du har egne planer for å utvikle deg faglig?

Aldri

Sjelden

Noen ganger

Ofte

Alltid

Vet ikke/Ikke aktuelt

35. Du er motivert for å lære deg nye ting?

Aldri

Sjelden

Noen ganger

Ofte

Alltid

Vet ikke/Ikke aktuelt

36. Arbeidsgiver legger forholdene til rette for deg så du kan delta på kompetanseutvikling?

Aldri

Sjelden

Noen ganger

Ofte

Alltid

Vet ikke/Ikke aktuelt

37. Du får tilstrekkelig opplæring til å gjøre en god jobb?

Aldri

Sjelden

Noen ganger

Ofte

Alltid

Vet ikke/Ikke aktuelt

38. Du blir pålagt oppgaver som ligger utenfor det du har kompetanse til?

Aldri

Sjelden

Noen ganger

Ofte

Alltid

Vet ikke/Ikke aktuelt

39. Du går glipp av tilbud om kompetanseutvikling på grunn av arbeidspress i jobben?

Aldri

Sjelden

Noen ganger

Ofte

Alltid

Vet ikke/Ikke aktuelt

40. Du har kjennskap til det tariffavtalen sier om kompetanseutvikling?

Aldri

Sjelden

Noen ganger

Ofte

Alltid

Vet ikke/Ikke aktuelt

41. Du har tilstrekkelig med utdanning for å gjøre den jobben du gjør?

Aldri

Sjelden

Noen ganger

Ofte

Alltid

Vet ikke/Ikke aktuelt

42. Arbeidsgiver er stort sett positiv til å betale for kompetanseutvikling?

Aldri

Sjelden

Noen ganger

Ofte

Alltid

Vet ikke/Ikke aktuelt

43. Arbeidsgiver er positiv til å gi deg fri for å delta på kompetanseutviklingstiltak?

Aldri

Sjelden

Noen ganger

Ofte

Alltid

Vet ikke/Ikke aktuelt

44. Kompetanseutviklingen dreier seg spesielt om mitt fagfelt?

Aldri

Sjelden

Noen ganger

Ofte

Alltid

Vet ikke/Ikke aktuelt

45. Dersom forholdene legges til rette på arbeidsplassen, hvor sannsynlig er det at du vil delta på

kompetanseutviklingstiltak?

Svært sannsynlig

Ganske sannsynlig
Sannsynlig
Ganske usannsynlig
Svært usannsynlig
Vet ikke/Ikke aktuelt

46. Dersom du har behov for å utvikle eller fornye dine kunnskaper og ferdigheter, hvilke av de følgende aspektene vurderer du som viktige?

Forventninger fra ledelsen om at du utvikler eller fornyer deg
Forventninger fra kolleger om at du utvikler eller fornyer deg
Egne faglige interesser
Ønske om å gjøre jobben min mer spennende
Ønsker ny stilling eller nye arbeidsoppgaver
Har fått ny stilling eller nye arbeidsoppgaver
Nytt teknisk utstyr og/eller nye arbeidsmetoder
Hensynet til brukere, klienter, kunder, pasienter, beboere eller lignende

47. Forventninger fra ledelsen om at du utvikler eller fornyer deg

Viktig
Ikke viktig
Vet ikke/Ikke aktuelt

48. Forventninger fra kolleger om at du utvikler eller fornyer deg

Viktig
Ikke viktig
Vet ikke/Ikke aktuelt

49. Egne faglige interesser

Viktig
Ikke viktig
Vet ikke/Ikke aktuelt

50. Ønske om å gjøre jobben min mer spennende

Viktig
Ikke viktig
Vet ikke/Ikke aktuelt

51. Ønsker ny stilling eller nye arbeidsoppgaver

Viktig

Ikke viktig

Vet ikke/ikke aktuelt

52. Har fått ny stilling eller nye arbeidsoppgaver

Viktig

Ikke viktig

Vet ikke/ikke aktuelt

53. Nytt teknisk utstyr og/eller nye arbeidsmetoder

Viktig

Ikke viktig

Vet ikke/ikke aktuelt

54. Hensynet til brukere, klienter, kunder, pasienter, beboere eller lignende

Viktig

Ikke viktig

Vet ikke/ikke aktuelt

55. Når foretrekker du å utvikle din kompetanse?

Innenfor arbeidstiden

Delvis innenfor og delvis utenfor arbeidstid

Utenfor arbeidstiden

56. Har noen av de følgende forhold begrenset dine muligheter for å delta i kompetanseutvikling?

Jeg hadde ikke nødvendige forkunnskaper eller kvalifikasjoner

Jeg hadde ikke råd til å delta

Jeg manglet støtte fra arbeidsgiver

Jeg hadde ikke tid på grunn av jobbforpliktelser

Kompetanseutviklingen foregikk på tider eller steder som ikke passet

Jeg hadde ikke tid på grunn av familieforpliktelser

Det skjedde noe uforutsett som gjorde at jeg ikke kunne delta

57. Jeg hadde ikke nødvendige forkunnskaper eller kvalifikasjoner

Ja

Nei

Vet ikke/Ikke aktuelt

58. Jeg hadde ikke råd til å delta

Ja

Nei

Vet ikke/Ikke aktuelt

59. Jeg manglet støtte fra arbeidsgiver

Ja

Nei

Vet ikke/Ikke aktuelt

60. Jeg hadde ikke tid på grunn av jobbforpliktelser

Ja

Nei

Vet ikke/Ikke aktuelt

61. Kompetanseutviklingen foregikk på tider eller steder som ikke passet

Ja

Nei

Vet ikke/Ikke aktuelt

62. Jeg hadde ikke tid på grunn av familieforpliktelser

Ja

Nei

Vet ikke/Ikke aktuelt

63. Det skjedde noe uforutsett som gjorde at jeg ikke kunne delta

Ja

Nei

Vet ikke/Ikke aktuelt

64. Hva er de viktigste motivene for å delta på kompetanseutvikling?

Det ville øke sjansene for bedre inntekt

Det ville gjøre det mindre sannsynlig å miste jobben

Det ville øke sannsynligheten for en bedre stilling i samme virksomhet/bedrift

Jeg ville kunne bli bedre i stand til å gjøre jobben min

For å få et sertifikat jeg trengte

For å øke kompetansen innen mine interessefelt

For å øke sjansene for å finne arbeid i en annen virksomhet

For å gi meg større selvtillit eller mestringsfølelse

65. Det ville øke sjansene for bedre inntekt

Ikke viktig

Litt viktig

Svært viktig

Vet ikke/Ikke aktuelt

66. Det ville gjøre det mindre sannsynlig å miste jobben

Ikke viktig

Litt viktig

Svært viktig

Vet ikke/Ikke aktuelt

67. Det ville øke sannsynligheten for en bedre stilling i samme virksomhet/bedrift

Ikke viktig

Litt viktig

Svært viktig

Vet ikke/Ikke aktuelt

68. Jeg ville kunne bli bedre i stand til å gjøre jobben min

Ikke viktig

Litt viktig

Svært viktig

Vet ikke/Ikke aktuelt

69. For å få et sertifikat jeg trengte

Ikke viktig

Litt viktig

Svært viktig

Vet ikke/Ikke aktuelt

70. For å øke kompetansen innen mine interessefelt

Ikke viktig

Litt viktig

Svært viktig

Vet ikke/ikke aktuelt

71. For å øke sjansene for å finne arbeid i en annen virksomhet

Ikke viktig

Litt viktig

Svært viktig

Vet ikke/ikke aktuelt

72. For å gi meg større selvtillit eller mestringsfølelse

Ikke viktig

Litt viktig

Svært viktig

Vet ikke/ikke aktuelt

73. Hvor nyttig for den jobben du gjør, er kompetanseutvikling du har deltatt på de tre siste årene? Vil du si

den er...

Ikke nyttig i det hele tatt

Lite nyttig

Ganske nyttig

Meget nyttig

Vet ikke/ikke aktuelt

74. Hvordan har du brukt kunnskapen/innsikten du har fått fra å delta på kompetanseutviklende tiltak?

Jeg bruker den i jobben jeg gjør

Lederen min gir meg nye oppgaver

Jeg løser arbeidsoppgaver på nye måter

Jeg bruker den overfor brukere, klienter, kunder, pasienter, beboere eller lignende slik at de er mer

fornøyde

75. Jeg bruker den i jobben jeg gjør

Aldri

Sjelden

Noen ganger

Alltid

Vet ikke/ikke aktuelt

76. Lederen min gir meg nye oppgaver

Aldri

Sjelden

Noen ganger

Alltid

Vet ikke/ikke aktuelt

77. Jeg løser arbeidsoppgaver på nye måter

Aldri

Sjelden

Noen ganger

Alltid

Vet ikke/ikke aktuelt

78. Jeg bruker den overfor brukere, klienter, kunder, pasienter, beboere eller lignende slik at de er mer fornøyde

Aldri

Sjelden

Noen ganger

Alltid

Vet ikke/ikke aktuelt

79. Hvordan vurderer du effekten for deg av kompetanseutvikling?

Gjorde at jeg oppnådde lønnsøkning

Minsket sjansene for å miste jobben

Økte sjansene mine for å få en høyere stilling i virksomheten

Gjorde meg bedre i stand til å utføre jobben

Innfridde forventningene fra arbeidsgiver

Gjorde at jeg fikk et nødvendig sertifikat/kvalifikasjon

Gjorde at jeg fikk hevet kompetansen innen mine interessefelt

Har økt sjansene for å finne arbeid i annen virksomhet/bedrift

Gjorde at jeg fikk bedre selvtillit og mer mestringsfølelse

Gjorde at jeg setter større pris på arbeidsgiver

Gjorde at jeg fikk større arbeidsglede

80. Gjorde at jeg oppnådde lønnsøkning

Ja

Nei

Vet ikke/Ikke aktuelt

81. Minsket sjansene for å miste jobben

Ja

Nei

Vet ikke/Ikke aktuelt

82. Økte sjansene mine for å få en høyere stilling i virksomheten

Ja

Nei

Vet ikke/Ikke aktuelt

83. Gjorde meg bedre i stand til å utføre jobben

Ja

Nei

Vet ikke/Ikke aktuelt

84. Innfridde forventningene fra arbeidsgiver

Ja

Nei

Vet ikke/Ikke aktuelt

85. Gjorde at jeg fikk et nødvendig sertifikat/kvalifikasjon

Ja

Nei

Vet ikke/Ikke aktuelt

86. Gjorde at jeg fikk hevet kompetansen innen mine interessefelt

Ja

Nei

Vet ikke/Ikke aktuelt

87. Har økt sjansene for å finne arbeid i annen virksomhet/bedrift

Ja

Nei

Vet ikke/Ikke aktuelt

88. Gjorde at jeg fikk bedre selvtillit og mer mestringsfølelse

Ja

Nei

Vet ikke/Ikke aktuelt

89. Gjorde at jeg setter større pris på arbeidsgiver

Ja

Nei

Vet ikke/Ikke aktuelt

90. Gjorde at jeg fikk større arbeidsglede

Ja

Nei

Vet ikke/Ikke aktuelt

91. Hvordan svarte du på undersøkelsen?

Mobil/smarttelefon

Nettbrett

PC