



Nordisk Netværk for
Voksnes Læring

Motivation att lära hela arbetslivet



Motivation är enligt svenska nationalencyklopedin en "psykologisk term för de faktorer hos individer som väcker, formar och riktar beteendet mot olika håll".

Motivation är därmed att betrakta som en katalysator och i vissa fall som helt avgörande för att få till stånd kompetensutveckling – och det både ur arbetsgivarens och arbetstagarens perspektiv. Men hur blir egentligen arbetstagare och arbetsgivare motiverade till kompetensutveckling? Hur skiljer sig olika medarbetares drivkraft åt när det handlar om att ta del av efter- och vidareutbildning? Vilka är hindren och framgångsfaktorerna för medarbetare att ständigt utvecklas i och på arbetet? När Nordisk nätverket for *kompetensutveckling i och för arbetslivet* träffades i Köpenhamn i november 2019 sattes fokus just på medarbetares motivation till kompetensutveckling.

Författar: Ida Thomson, Bättra Konsult AB og skribent for Nordisk Netværk for Voksnes Læring, *Nordiskt nätverk för kompetensutveckling i och för arbetslivet*

Nordisk Netværk for Voksnes Læring

Bild: Bruce Mars, Unsplash

nvl.org

De som behöver mest kompetensutveckling känner lägst motivation

En grundläggande utmaning när det kommer till motivation och kompetensutveckling handlar om hur motivationen varierar mellan olika grupper av medarbetare. Motivationen att kompetensutvecklas är nämligen lägre bland lågutbildade och yrkesutbildade än bland högutbildade. Samtidigt så har studier, bland annat från Norge, visat att behovet av kompetensutveckling i arbetslivet är störst bland lågkvalificerade yrken som är särskilt utsatta för automatisering och ny teknik.

Studie bland teknologiskt exponerade yrken

För att närmare sätta fokus på frågan om vad det är som motiverar enskilda medarbetare att kompetensutveckla sig hade **Mads Fjord Jørgensen**, programledare på tankesmedjan DEA bjudits in till nätverket. Han presenterade den kvalitativa studie DEA genomfört utifrån en ambition att bättre förstå vilka faktorer som är av betydelse för olika yrkesgruppers deltagande i kompetensutveckling. I studien var det fyra yrkesgrupperna som observerades och intervjuades: kontorsarbetare, murare, snickare och läkarsekreterare. De var utvalda i studien för att de var anställda i teknisk exponerade branscher, det vill säga branscher som förväntas möta stora förändringar och därmed nya kompetensbehov till följd av ny teknik.

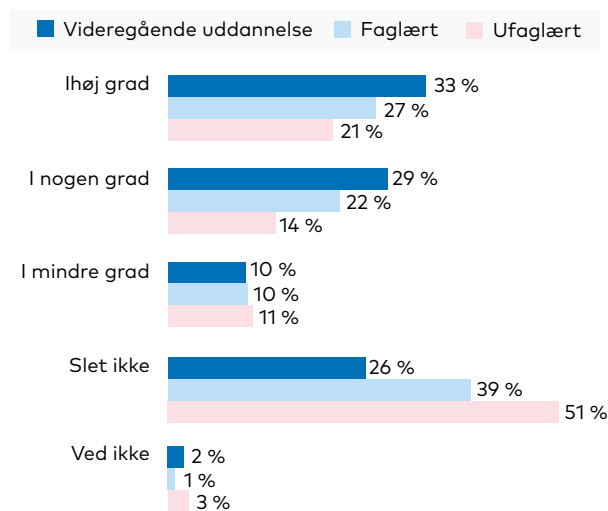
Individuella faktorer och gruppfaktorer i fokus

I studien sattes fokus på att närmare förstå vad som ur dessa individers perspektiv är viktigt när det handlar om att delta i kompetensutveckling i arbetslivet. Studien inriktades på individuella faktorer och gruppfaktorer (faktorer som påverkas av familj och arbetsplatsens organisation) som påverkade viljan till kompetensutveckling. Däremot gjordes en avgränsning mot faktorer på samhällsnivå – det vill säga samhällsstrukturer som också kan påverka drivkraften till kompetensutveckling.



Signe Koch, ekonom och Mads Fjord Jørgensen, programledare på tankesmedjan DEA berättar om olika studier på temat motivation till kompetensutveckling. Foto: Anne Solsvik

Synes du, at du har brug for mere efteruddannelse?



Forventer du, at du skal have mere efter uddannelse?

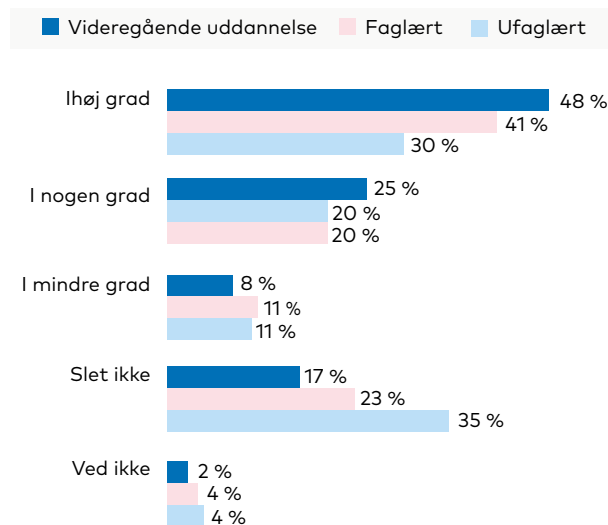


Diagram 1: Epinions analys av löntagares motivation till kompetensutveckling 2016 (Genomförd i Danmark).

10 barriärer för yrkesutbildade ska delta i kompetensutveckling

I studien kunde 10 hinder eller barriärer för deltagande i kompetensutveckling identifieras:

- 1 **Svårt att orientera sig i kompetensutvecklingsdjungeln:** Svårt att hitta information eller vägledning om möjliga utbildningar.
- 2 **Kompetensutvecklingsinitiativet faller mellan stolarna:** Ingen tar initiativ till och säkerställer att kompetensutvecklingen blir av.
- 3 **Privatlivet prioriteras:** Kompetensutvecklingen tar tid och fokus från privatlivet och fritiden.
- 4 **Lönestrukturen eller lojalitet mot ledning och kollegor prioriteras högre:** Kompetensutvecklingen blir förknippad med lönebortfall eller innebär en oro över hur de egna arbetsuppgifterna ska hanteras under utbildningen.
- 5 **"Jag lär mig hela tiden":** Det finns en förväntan om att kompetensutvecklingen ska och bör ske genom lärande i det dagliga praktiska arbetet vilket inte alltid är fallet för befintliga utbildningar.
- 6 **Starkt fokus på nuvarande arbete:** Drivkraften på jobbet handlar främst om att sköta dagens arbetsuppgifter, inte på att rusta sig för framtida kompetensbehov.
- 7 **De är färdigutbildade:** Flera upplever sig som färdigutbildade när de gått över från sin grundläggande yrkesutbildning till arbete.
- 8 **Lågt självförtroende för utbildning:** Dåliga upplevelser från skolåldern och bristande upplevelser att få särskilda behov tillgodosedda (exempelvis dyslexi) innebär lågt självförtroende att sätta sig på skolbänken igen.
- 9 **Fokus här och nu:** Större motivation att kompetensutveckla sig för kortsiktiga konkreta kompetensbehov snarare än långsiktiga och mer diffusa kompetensbehov.
- 10 **En upplevelse av att inte vara särskilt teknologiskt exponerade:** Ny teknologi har ständigt tillkommit och inte upplevts kräva särskilt omfattande kompetensutveckling. Därmed finns ett självförtroende i att även kunna integrera kommande teknologiska lösningar i arbetet utan större kompetensutvecklingsinsatser.

Kompetensutveckling stärker möjligheterna att vara i arbete länge

För att bidra med ytterligare perspektiv på temat motivation till kompetensutveckling visade **Signe Koch**, ekonom på DEA, hur kompetensutveckling kan stärka möjligheterna att vara i arbete länge. Samtidigt som andelen arbetande som tar del av kompetensutvecklingsinsatser efter 60 års ålder visade Signe även att sysselsättningsgraden hos 65-åringar (gäller Danmark) som har kompetensutvecklat sig sista 5 åren var betydligt högre än hos 65-åringar som inte gjort det. Det skulle tyda på att kompetensutveckling sent i arbetslivet stärker förutsättningarna att vara i arbete länge.



En stark yrkesmässig identitet gör att många vill bli bättre på det de redan gör

/ Mads Fjord Jørgensen

Företagens motivation till kompetensutveckling

Som ett komplement till de föredrag som satte fokus på individers motivation till kompetensutveckling bidrog **Christian Fischer Vestergaard**, Senior manager och Head of Polls and Politics på Epinion med ett företagsperspektiv på temat motivation. Han presenterade resultatet från en studie om de faktorer som hindrar respektive stärker företagets motivation till kompetensutveckling.

Christian inledde med att konstatera att närmare en tredjedel av de företag som ingått i studien ser deras kompetensbehov som täckt och därmed inte uttrycker några kompetensbehov. Redan där finns en stor skillnad i vad som skulle kunna kallas för en grundläggande kompetensutvecklingskultur. Bland de övriga företagen som deltagit i studien ser ungefär hälften att det för nu har täckt sina kompetensbehov men att det ändå finns utvecklings-

”

I verksamheter där medarbetare inte själva efterfrågar kompetensutveckling är det helt avgörande att ledningen själva driver på och tar initiativ till det.

/ Christian Fischer Vestergaard



Christian Fischer Vestergaard, redogör för företagets drivkraft för kompetensutveckling. Foto: Anne Solsvik

möjligheter medan en tredjedel ser att det i nuläget har kompetensbehov som de inte fått tillgodosedda.

Hur kan företagets motivation stärkas?

Bland de huvudsakliga slutsatserna från studien lyfte Christian Fischer Vestergaard fram vikten av en ledning som skapar bra strukturer kring kompetensutvecklingen. Förmår ledningen göra det deltar medarbetarna i utbildningsaktiviteterna och är också motiverade att göra det. Det lyftes fram som särskilt betydelsefullt i sådana verksamheter där medarbetarnas egen motivation till kompetensutveckling inledningsvis varit låg. Han konstaterade också att kompetensutveckling ÄR värdeskapande och givande för både verksamheterna som initierar den och medarbetare som tar del av den men att kompetensutveckling ännu inte på agendan i alla verksamheter. Just avkastningen av investeringar i kompetensutveckling (Return on investment, ROI) är ett tema som nätverket också arbetat med och arrangerat ett seminarium kring på Island i oktober 2019. Slutligen

betonade Christian Fischer Vestergaard vikten av att skapa relevanta och hållbara incitament för kompetensutveckling – drivkrafter som bygger en stark kompetensutvecklingskultur både bland företag och enskilda medarbetare.

E-vägledning – ett stöd att hitta rätt i kompetensutvecklingsdjungeln

Vid seminariet medverkade även **Else Lücking**, teamledare på eVejledning i Danmark, som lyder under danska Barn- och undervisningsdepartementet och närmare bestämt Styrelsen för IT och lärande. eVejledning är en nationell vägledningstjänst som uteslutande använder digitala medier i kontakten med de unga och vuxna de är i kontakt med. Till eVejledning kan alla vända sig som har behov av vägledning gällande utbildning eller arbete. Vägledning ges i hela det offentliga utbildningssystemet och tillgängligheten är hög – eVejledning är öppet varje dag, och under vardagar även på kvällstid. Det kan både vara i egenskap av privatperson som man kan vända sig till eVejledning för att få stöd att hitta rätt väg vidare i utbildningen eller arbetslivet men också i funktionen som studie- och yrkesvägledare, arbetsgivare och föräldrar.

Bland de som vänder sig till eVejledning är omkring 40 procent vuxna. Det är också den grupp som ökat mest bland de som söker sig till tjänsten sedan den etablerades 2018. Ungefär en procent av frågorna som kommer in till eVejledning handlar om vidare- och efterutbildning – det som vi förenklat samlat under begreppet "kompetensutveckling i arbetslivet". Det danska initiativet har väckt nyfikenhet i de andra nordiska länderna och får löpande ta emot studiebesök.

Karriärvägledning i andra delar av Norden

Det ska nämnas att olika typer av karriärvägledning även finns i andra nordiska länder, något som berördes i nätverkets efterföljande diskussioner. I Norge kommer det exempelvis att från 1 januari 2020 finnas offentliga karriärcentra i alla regioner (fylke). De kommer att vara tillgängliga och alla över 19 år och gratis att använda. Etablering av dessa har skett gradvis och en undersökning av vilken nytta karriärvägledningen ger presenterades i december 2019. I Norge planeras även lansering av en digital karriärvägledningstjänst under 2020 med flera likheter med danska eVejledning. I Sverige saknas en nationellt heltäckande studie-, yrkes- och karriärvägledning. Istället är det ett uppdrag som främst sköts av varje utbildningsaktör samt av befintliga omställningsorganisationer (exempelvis Trygghetsstiftelsen) och Arbetsförmedlingen, då med fokus på människor som är arbetssökande.

Motivation är avgörande för att etablera en långsiktigt hållbar kompetensutvecklingskultur

I de efterföljande diskussionerna var nätverket överens om vikten av att fortsätta fokusera på frågan om motivation för att stärka förekomsten av kompetensutveckling i arbetslivet. Motivation både från ett individ- och företagsperspektiv är avgörande för etablering av en långsiktigt hållbar kompetensutvecklingskultur – en kultur som kommer vara nödvändig i ett arbetsliv i ständig förändring och för ett reellt livslångt lärande. Nätverket lyfte också fram vikten av att sätta fokus på de små företagens förutsättningar till kompetensutveckling då deras möjligheter att släppa fokus från den dagliga verksamheter ofta är sämre än större företags. Här diskuterades möjligheter att arbeta mer i kluster för att tillgodose mindre företags kompetensutvecklingsbehov. Gruppens medlemmar såg det också som viktigt att särskilt inrikta sig på att närmare utforska hur den grupp som känner lägst motivation för



Eelse Lücking, teamledare på eVejledning beskriver den danska nationella eVägledningstjänsten.
Foto: Anne Solsvik

FAKTARUTA

Om nätverket kompetens i arbetslivet

- Ett av flera nordiska nätverk inom det övergripande Nordiska nätverk för vuxnas lärande (NVL): nvl.org/Om-NVL.
- Består av representanter för de sociala parterna (arbetslivets organisationer) i Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige.
- Bildades 2018 och är en följd av det tidigare nätverket "Kompetens ur ett arbetslivsperspektiv" vars slutrapport finns att ta del av [här](#).
- Fokuserar på hur kompetensutveckling i arbetslivet bäst bedrivs för att anställda ska kunna arbeta länge och ha ständigt aktuell kompetens och för att den enskilda verksamheten ska förbli konkurrenskraftig.

kompetensutveckling, men som behöver det mest, kan stimuleras bättre i dagens arbetsliv. Här finns en särskild utmaning att fortsatt fokusera på i trepartssamarbetet i de nordiska länderna.