

Kari Folkenborg
Torgeir Nyen

Kompetanseutvikling blant håndverksmestere

Kari Folkenborg og Torgeir Nyen

Kompetanseutvikling blant håndverksmestere

© Forskningsstiftelsen Fafo 2002

ISBN 82-7422-365-9

ISSN 0801-6143

Omslag: Agneta Kolstad

Omslagsfoto: © Espen Bratlie / Samfoto

Trykk: Centraltrykkeriet AS

Innhold

Forord	5
Sammendrag	6
Kapittel 1 Innledning	13
Livslang læring	13
Livslang læring i små bedrifter	13
Formål, datakilder og organisering	14
Rapporten	16
Kapittel 2 Mesterbrevordningen og mesterfagene	17
Mesterbrevordningen	17
Mesterfagene	18
Kjedetilknnytning og kompetansesamarbeid	22
Medlemskap i håndverkerforening, laug og liknende	23
Oppsummering	25
Kapittel 3 Forskning om læring og kompetanseutvikling i små bedrifter	27
Mesternes kompetanse befinner seg i små bedrifter	27
Ulike former for læring og kompetanseutvikling	28
Opplæring og utdanning	28
Læring gjennom arbeidet (praksis)	30
Kjennetegn ved læring og kompetanseutvikling i små bedrifter	32
Kapittel 4 Å måle læringsbehov – begreper og indikatorer	33
Kompetansebegrepet	33
Kompetansegrunnlaget fra mesterutdanningen	33
Å måle læringsbehov blant mestere	34
Kapittel 5 Læring og kompetanseutvikling	37
Læringspress	37
Læring på ulike kompetanseområder	39
Forskjeller mellom faggrupper	40
Faggruppens læringsprofiler	44
Læring og yrkeserfaring	47
Læring og bedriftsstørrelse	49
Læring og bedriftssamarbeid	50
Læring og yrkesrolle	51
Læring og individuelle forhold	53
Oppsummering	53

Kapittel 6 Læringsbehov som ikke er dekket	55
Udekket læringsbehov og faggrupper	57
Udekket læringsbehov og andre forhold	58
Oppsummering	59
Kapittel 7 Læringsformer	61
Organisert opplæring kontra læring i arbeid	61
Mange ulike læringsformer	62
Læringsformer og faggrupper	64
Læringsformer og administrativ kompetanse	65
Læringsmåter, yrkesrolle og bedriftsstørrelse	65
Læringsmåter og andre forhold	67
Kursarrangører	67
Kursinnhold	69
Kursutbytte	71
Kapittel 8 Hindringer for deltakelse i opplæringsaktiviteter	73
Viktigste hindringer	73
Gruppeforskjeller	75
Oppsummering	77
Kapittel 9 Holdninger til læringsformer og opplæringsorganisering	79
Holdninger til læringsformer	79
Læringsformer og holdningsforskjeller	80
Kursorganisering	83
Bruk av internett i kurssammenheng	85
Kapittel 10 Et revidert bilde av mesternes kompetanseutvikling?	89
Forventninger i utgangspunktet	89
Mer læring blant mesterne enn ventet	90
Liten opplevelse av læringsbehov – lav grad av bevissthet om egne behov?	90
Endringer av kurstilbudet vil ha begrenset effekt	91
Sats på sterkere faglige nettverk	92
Kompetansesamarbeid mellom små bedrifter gir økt læring	93
Mer kompetente kunder kan gi økt læring	93
Behov for mer læring om økonomistyring og markedsføring?	94
Åpenhet for ulike læringsformer	94
Organiseringen av kurstilbudet – viktig med flere valgmuligheter	95
Litteratur	97
Vedlegg 1 Undersøkelse blant mestere	99
Vedlegg 2 Den kvantitative surveyundersøkelsen – utvalg og frafall	111
Vedlegg 3 Multivariate analyser av læring, læringspress og læringsbehov	115
Vedlegg 4 Ledelsesorganisering og samarbeid blant små bedrifter i Norge	123
Vedlegg 5 Bakgrunnstrekk ved faggruppene	125

Forord

Denne rapporten er et resultat av et forskningsprosjekt ved Fafo om læring og kompetanseutvikling blant håndverksmestere. Prosjektet er finansiert av Mesterbrevnemnda, og det gir et bilde av læringssituasjonen for mesterne i håndverksfagene. Datagrunnlaget for rapporten ligger i en spørreundersøkelse blant et representativt utvalg av mestere, og i et mindre antall personlige intervjuer med mestere og bransjerepresentanter. En stor takk til de som har stilt opp for intervjuer!

Prosjektet har vært fulgt av en referansegruppe bestående av Harry Bjerkeng (Håndverkbedriftenes Landsforening), Jørgen Leegaard (Norges Byggmesterforbund), Rune Røstum (Mesterbrevsekretariatet), Jan Løkken (Mesterbrevsekretariatet), Arne H. Johansen (Mesterbrevsekretariatet), Kjell Egil Torgersen (Fellesforbundet), Per Chr. Christensen (Folkeuniversitetet), Helge Halvorsen (NHO) og Per Syversen (LO). Gruppen har bidratt med verdifulle kommentarer og diskusjoner underveis i forskningsprosjektet. Forskningsleder Sveinung Skule ved Fafo har gitt viktige innspill og kommentarer, og har også kvalitetssikret rapporten.

Oslo, april 2002

Torgeir Nyen, prosjektleder

Ester Kari Folkenborg

Sammendrag

Mesterbrevordningen

Mesterordningen omfatter 64 håndverksfag, og ble opprettet med grunnlag i Lov om mesterbrev i håndverk og annen næring fra 1986. Ordningen gir status som mester til håndverkere som har bestått mesterprøven etter fullført mesterutdanning. Man kan også ha fått mesterbrev på grunnlag av lang yrkespraksis gjennom den såkalte overgangsordningen.

Mestere – en interessant gruppe

I denne forskningsrapporten er temaet kompetanseutvikling blant håndverksmestere. Hvilket omfang har kompetanseutviklingen blant mestere? På hvilke måter skjer den? Finnes det hindringer som gjør at mesterne ikke får dekket sitt læringsbehov? Hva kan eventuelt gjøres for å øke læringen og kompetanseutviklingen blant håndverksmestere?

Håndverksmestere er en spesielt interessant gruppe å studere kompetanseutviklingen i. For det første jobber de hovedsakelig i små bedrifter eller alene. Femtiseks prosent av mesterne jobber i bedrifter med fem eller færre ansatte. Det drives mindre organisert opplæring i små bedrifter enn i store bedrifter, selv om forskjellene i Norge er mindre enn i en del andre land i Europa. Det er mange årsaker til dette. Arbeidet er blant annet mindre formalisert i små bedrifter – dette gjelder også kompetanseutviklingen. Det er som regel heller ikke noen som har et formelt ansvar for å drive kompetanseutvikling. Mange små bedrifter har lite slakk og problemer med å trekke ansatte ut av produktivt arbeid.

For det andre er håndverksmestere interessante fordi de har en spesiell kombinasjon av forskjellige typer kompetanse; dels teoretiske kunnskaper innenfor yrkesteori og bedriftsledelse, og dels et sterkt innslag av praktiske ferdigheter innenfor sitt fag som krever andre former for læring enn formell opplæring. Det er et stort rom for perfeksjonering av denne typen ferdigheter – ekspertnivå når man

som regel først med lengre faglig relevant erfaring. Hvordan kompetanse utvikles, oppfattes og overføres innenfor denne typen arbeid, er særlig interessant.

Datakilder

Datakildene for denne rapporten er en kvantitativ telefonintervjuundersøkelse blant et utvalg på 800 mestere. Disse intervjuene er fordelt med 460 intervju i byggfagene, 180 intervju i butikk- og verkstedfag (møbel- og trefag, verkstedhåndverksfag og estetiske fag), 80 intervju i næringsmiddelfagene og 80 intervju i de grafiske fagene.

Forut for den kvantitative undersøkelsen ble det også gjennomført ti personlige intervju med aktive mestere (7) og representanter fra håndverkerforeninger og bransjeorganisasjoner (3). Disse intervjuene ble foretatt innenfor følgende fag: tømrer, gullsmed, frisør, rørlegger, blikkenslager og baker.

Læring og kompetanseutvikling blant mestere

I forskningsprosjektet er det skilt mellom:

1. faglig kompetanse knyttet til produkter/materialer og arbeidsteknikker,
2. lov- og regelverkskompetanse knyttet til lov- og regelverk om ansettelsesforhold og arbeidsmiljø og lov- og regelverk som angår eget fagområde spesielt, og
3. administrativ kompetanse knyttet til økonomistyring og markedsføring.

Et hovedfunn i prosjektet er at det skjer mye læring blant håndverksmestere. Det skjer mye faglig læring først og fremst om produkter og materialer, og i noe mindre grad om arbeidsteknikker. Det skjer mye læring om lov- og regelverk, men ganske lite læring innenfor det administrative området, som for eksempel økonomistyring.

Her er det visse forskjeller mellom faggruppene. I byggfagene er det lov- og regelverk som har dominert læringen de siste to–tre årene, men også kunnskaper om nye produkter og materialer har vært viktig. Mestere i butikk- og verkstedfagene (estetiske fag, verkstedhåndverksfag og møbel- og trefag) er i mindre grad orientert mot læring av lovverk og i klart større grad orientert mot faglig læring.

Mestere i næringsmiddelfagene skiller seg ut ved å ha lært seg mye på mange områder. Kompetanseutviklingen blant mestere i de grafiske fagene er ganske jevnt fordelt på de ulike områdene, men uten at de ligger spesielt høyt.

Forskjellene mellom faggruppene kan ha sammenheng med den teknologiske utviklings- og spredningstakten, graden av industrialisering av produksjonen, typen kunder og i hvilken grad det er bygget opp «infrastrukturer» for læring i fagene, det vil si systemer for opplæring (f.eks. kurstilbud) og krav og forventninger om kompetanseutvikling.

Det store omfanget av læring må også tas som en indikator på at det har vært et betydelig læringsbehov innenfor mesterfagene de siste par-tre årene.

Læringsbehov

Til tross for at mange har lært mye de siste par-tre årene, opplever mange mestere lite behov for å lære mer. Førtifire prosent opplever ikke noe læringsbehov på noe område.

Det er ikke noe enkeltområde som skiller seg ut som et område man bør satse på, hvis man skal ta utgangspunkt i mesternes subjektive behov. Selv på de områdene som nevnes oftest, er det kun opptil én av seks mestere som opplever et udekket behov.

Det er en kontrast mellom det store omfanget av læring i nær fortid, og den lave opplevelsen av læringsbehov framover. En logisk mulig forklaring kunne være midlertidige læringsbehov. Et innslag av dette er det nok. Plan- og bygningsloven har preget både læring og opplevelsen av læringsbehov innen byggfagene over flere år. Likevel ligger hovedforklaringen i at mye av læringen trolig skjer fortløpende, uten at mesterne nødvendigvis alltid har en klar forutgående følelse av at de har et læringsbehov på akkurat det området. Mye av læringen skjer uformelt, gjerne uten at mesteren selv behøver å tenke på det som en del av sin kompetanseutvikling.

Mesterne er langt fra å være en gruppe av læringsfrustrerte personer, som ikke finner relevante opplæringstilbud eller andre måter å dekke sitt læringsbehov på. Tvert imot ser det ut til at de føler at de får dekket det behovet de har. Det lave opplevde læringsbehovet er helt klart ikke et uttrykk for noen motvilje mot læring, men kanskje snarere uttrykk for en viss tilfredshet med de læringsformer og det opplæringstilbud de allerede har og bruker.

Læringsformer

Et helt sentralt tema er *hvordan* mesterne skaffer seg den kompetansen de trenger. På hvilke måter skjer læringen?

Undersøkelsen viser at mesterne har brukt mange ulike læringsformer for å skaffe seg nye kunnskaper og ferdigheter.

Blant de aller viktigste er ulike former for læring gjennom det løpende arbeidet, som kontakt med andre mestere i samme fag og kontakt med leverandører. Også andre slike læringsformer, som kontakt med kunder og regnskapsførere, har betydning.

På den annen side er det også svært mange som har deltatt i organisert opplæring. Hele 78 prosent av mesterne har deltatt på kurs i løpet av de siste par årene. Det er leverandører og håndverkerforeninger som er de dominerende kursarrangørene. Dette gjenspeiler seg også i temaene for kursene. Det er produkter og materialer flest har vært på kurs om, men mange har også vært på kurs om arbeidsteknikker og lov- og regelverk innen eget fagområde. Ser man på hvem som er kursarrangør, peker det i retning av at de fleste kursene er av kortere varighet. Mønsteret i kursdeltakelse mellom faggruppene følger i store trekk mønsteret i læringen generelt.

Kursene oppleves å gi en positiv effekt. Hele 85 prosent mener at deltakelse i kurs har ført til forbedringer i måten å jobbe på for en selv eller andre i bedriften.

Hindringer mot å delta i opplæring

Når det gjelder hindringer for å delta i organisert opplæring, kan man skille mellom hindringer som ligger på tilbudssiden og hindringer som ligger på etterspørselssiden. Hindringer som ligger på tilbudssiden viser seg å være ganske lite viktige for mesterne, noe som ikke er så overraskende når de i liten grad opplever et læringsbehov. Kun ni prosent mener for eksempel at det passer svært godt at det er vanskelig å finne relevante tilbud. En tilsvarende lav andel mener at det passer svært godt at det er vanskelig å finne ut av hva som finnes av aktuelle tilbud.

På den annen side er det heller ikke noen generell uvilje blant mesterne mot å delta på kurs og annen opplæring. Problemet synes i større grad å ligge i at det er vanskelig å ta seg fri fra arbeidet for å delta i opplæringen. Bortimot hver tredje mester mener at det passer svært godt at det er vanskelig å ta seg fri fra arbeidet for å delta i opplæring. Dette er den viktigste hindringen av de det ble spurt om.

Holdninger til ulike læringsformer

Det er ganske stor grad av åpenhet for ulike læringsformer, men det kan være en fare for at de mer utradisjonelle, for eksempel hospiteringsordninger, i størst grad vil trekke med seg de som er mest læringsvillige i utgangspunktet. Likevel er det en av de mest kjente og tradisjonelle læringsformene, nemlig kurs sammen med andre i samme fag, som også er den mest populære læringsformen. Hele 61 prosent ser på dette som en svært god måte å lære på. Derimot har kurs sammen med folk med annen fagbakgrunn langt mindre appell – faktisk langt mindre appell enn mange av læringsformene som i hovedsak baserer seg på læring gjennom det løpende arbeidet.

Forskjellen i holdninger til kurs sammen med fagkolleger og kurs med andre utenfor faget tyder på at selve utvekslingen av faglig informasjon og synspunkter har stor verdi. I tillegg kommer selvsagt det at kursinnholdet lettere kan gjøres konkret og direkte nyttig i forhold til faget når det bare samler deltakere fra ett fag. Samtidig er det en klar fordel at kontakten skjer innenfor en klart faglig ramme – en del mestere opplever for eksempel møtene i sin lokale forening som «mest et sted hvor man drikker kaffe.»

Organisering av kurstilbud

Elementer ved kurstilbudet er i relativt liten grad en hindring for deltakelse i formelle opplæringstiltak som kurs. Endringer i organiseringen av kurstilbudet kan derfor ha en viss effekt på kursdeltakelsen, men det er ikke trolig at det alene vil medføre en stor økning i antallet mestere som deltar på kurs.

Det er stor spredning i synspunktene på *når* kurs bør arrangeres. Mesterne fordeler seg omtrent jevnt mellom arbeidstid og fritid, 43 prosent foretrekker kurs i arbeidstiden, mens 41 prosent foretrekker kurs i fritiden. Et flertall av bedriftslederne foretrekker kurs på fritiden, mens et klart flertall av de vanlige ansatte foretrekker kurs i arbeidstiden. Det er naturlig å forklare forskjellene med at bedriftsledere er mer opptatt av konsekvensene for bedriftens økonomi av tapt arbeidsinnsats, og at han/hun har enda større vanskeligheter med å ta seg fri fra jobben enn andre mestere.

At «nærhet» til bedriftens økonomiske situasjon har stor betydning for når man vil gå på kurs, illustreres av at det er minst like store forskjeller mellom eiere og ikke-eiere. Samtidig illustreres betydningen av at det er vanskelig å ta seg fri med at bedriftslederne i de litt større bedriftene er klart mer positive til å bruke av arbeidstiden til å gå på kurs enn sine bedriftslederkolleger i de minste bedriftene.

Mange av mesterfagene er små, med få fagutøvere. I flertallet av fagene er også fagutøverne spredt rundt omkring i landet. Det lave antallet og den geografiske spredningen gjør det vanskelig å arrangere kurs spesielt innrettet mot det enkelte fag, eller eventuelt mindre grupper av fag. Slike utfordringer gjør det nærliggende å vurdere om bruk av internett i kurssammenheng kan gjøre det mulig å arrangere kurs som ellers ville ha fått for liten oppslutning. Hele 85 prosent av mesterne har tilgang til internett, enten hjemme (73 prosent) eller på jobb (60 prosent).

Svært få ønsker at kursene skal bli arrangert *kun* over internett, men bortimot en tredjedel av mesterne ønsker en kombinasjon av internett og vanlige kurssamlinger. Det store flertallet, to av tre, ønsker imidlertid kun kurssamlinger, og ikke internett i det hele tatt. Ikke uventet er viljen til å bruke internett i opplæringsammenheng større desto yngre mesterne er. Dette skyldes nok at yngre mennesker er mer vant med å bruke data og internett enn det eldre mennesker er.

Selv om mange har en skeptisk holdning til internett, er det likevel et visst potensial for å bruke internett i opplæringsammenheng, men da primært som et supplement til kurssamlinger.

Konklusjoner

Et utgangspunkt for forskningsprosjektet var en antakelse om at det skjer mindre læring og kompetanseutvikling blant håndverksmestere enn det som er ønskelig. De dystreste forhåndsantakelsene om lite læring blant mestere kan i hvert fall avkrefte. Mesterne kan vanskelig beskrives som uvillige til å lære. Det skjer mye læring, og det på mange forskjellige områder.

Likevel opplever ikke mesterne noe spesielt læringsbehov. Dette har sammenheng med at mye av læringen skjer fortløpende, uten en klar forutgående følelse av et læringsbehov på området. De opplever heller ikke noe særlig sterkt kompetansepress for å lære seg nye ting i jobben. Det er derfor et ganske svakt etterspørselspress fra mesternes side for å bedre sine læringsmuligheter.

Det er ikke slik at store grupper mestere leter frustrert etter relevante opplæringstilbud og andre måter å dekke sine læringsbehov på. Tvert imot er det en rimelig tolkning av datamaterialet at flertallet av mesterne er rimelig fornøyd med de læringsmuligheter de har i dag gjennom det løpende arbeidet og gjennom formelle opplæringstilbud.

Dette innebærer at tiltak som bare går på tilbudssiden, for eksempel å etablere nye tilbud eller å spre mer informasjon om tilbudene som eksisterer, vil ha begrenset effekt. Det vil være begrenset hvor mye man kan oppnå av økt læring på denne måten når mesterne i så liten grad opplever et udekket læringsbehov i utgangspunktet.

Skal man øke læringen i vesentlig grad, må mesterne i sterkere grad føle at de har et behov for å lære mer. For å få dette til må mesterne få stimulanser til å lære mer, enten gjennom et sterkere læringspress utenfra, eller gjennom å bli mer utsatt for læringsimpulser gjennom arbeid og fritid. Et av de viktigste bidragene til dette er å stimulere til økt kontakt mestere og fagutøvere imellom. Når kurs med andre i faget er en så populær læringsform, så skyldes dette neppe bare de kunnskapene man får på kurset, men også det å kunne prate med andre fagfolk utenfor egen bedrift. Dette kan gi læring og læringsmotivasjon, ved at man får impulser til å bli motivert for å lære mer.

Mesterbrevnemnda kan stimulere til å etablere faglige nettverk ved å støtte opp om foreninger innenfor faget der hvor disse foreningene er sterke nok til å bidra til å bygge opp slike nettverk. Eventuelt kan nemnda ta selvstendige initiativ der hvor foreningene er fraværende eller svært svake. Det synes også som om det finnes visse barrierer for informasjonsspredning i en del fag – kan disse bygges ned, ville det være en fordel for kompetanseutviklingen.

Også på bedriftsnivå vil det trolig være gevinster ved å stimulere til samarbeid om kompetanseutvikling. Mestere i bedrifter som har et kompetansesamarbeid med andre bedrifter opplever i større grad at de har lært mye nytt de siste årene enn andre mestere.

Dersom kundene kunne «oppdras» til å være mer kompetente når det gjelder kvaliteten på håndverksarbeidet (og ikke bare på tidsfrister), vil dette også kunne tenkes å øke læringspresset på mesterne.

På et område skjer det ganske lite læring, og det er på den administrative siden. Mange er også lite motiverte for å lære mer om økonomistyring/regnskap og markedsføring/kundebehandling. Det er gode grunner til å akseptere at kompetanseutviklingen på dette området ikke behøver å være like «kontinuerlig» som den faglige kompetanseutviklingen. Det er likevel verdt å framheve dette som et område som man burde se nærmere på. Er behovet reelt sett så lite som mesterne gir inntrykk av, eller trenger læringsmotivasjonen på dette området å stimuleres spesielt?

Det må understrekes at vi i dette forskningsprosjektet ikke har hatt noen objektive mål på mesternes læringsbehov. Det er tatt utgangspunkt i de behovene som mesterne selv rapporterer om. Det er funn i dette forskningsprosjektet som gjør det relevant å spørre om mange mestere generelt har en lav grad av bevissthet om egne læringsbehov. Én mulighet er at mesterne lærer seg ting som dekker deres umiddelbare og løpende læringsbehov, men at de ikke er bevisste på mer langsiktige læringsbehov. Dette er kun en spekulasjon på basis av dataene i undersøkelsen. Skal man få dette bekreftet eller avkreftet, vil det være nødvendig å gjøre mer grundige studier av kompetanseutviklingen innenfor noen utvalgte fag.

Kapittel 1 Innledning

Livslang læring

Gjennom de seneste syv-åtte årene har det i økende grad blitt oppmerksomhet rundt begrepet livslang læring. Dette gjelder både i faglitteraturen, blant partene i arbeidslivet og på politisk plan. Livslang læring innebærer mange ting, men noen av de viktigste elementene er tankene om at:

- læring og kompetanseutvikling skjer gjennom hele livet, og ikke bare fram til overgangen fra utdanning til yrkesliv,
- læring skjer på mange forskjellige arenaer, ikke minst i arbeidslivet, og ikke bare gjennom deltakelse i formell kompetansegivende utdanning ved etablerte utdanningsinstitusjoner.

Sammen med et økt omstillingsbehov i arbeidslivet, og frykten for at noen skal bli hengende etter i «kunnskapssamfunnet», har disse tankene stimulert til en reformprosess innen etter- og videreutdanning. LO har satt etter- og videreutdanningsreformer høyt på sin dagsorden fra tidlig på 90-tallet. NHO og etter hvert nasjonale politiske myndigheter har også i økende grad tatt tak i disse problemstillingene. Buer-utvalgets rapport (NOU 1997:25) og Stortingsmelding nr. 42 (1997–98) la grunnlaget for et sett av offentlige tiltak innenfor temaområdet opplæring for voksne som til sammen går under betegnelsen kompetansereformen.

Livslang læring i små bedrifter

I det daværende Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementets handlingsplan «Kompetansereformen 2000–2003» legges det vekt på at tiltakene må nå alle. Et eget delmål i handlingsplanen er å legge bedre til rette for at frie yrkesutøvere/selvstendig næringsdrivende gis muligheter for å ta del i reformen. En del enkeltpro-

sjekter rettet mot små bedrifter har vært gjennomført innenfor rammen av det såkalte Kompetanseutviklingsprogrammet¹ (Døving, Johansen og Skule 2001, Døving og Skule 2002), men for øvrig har det ikke vært utviklet spesielle tiltak rettet mot små bedrifter og enkeltmannsforetak.

I norsk sammenheng har det vært relativt lite forskning som berører kompetanseutvikling i små bedrifter og blant enkeltmannsforetak, selv om noe finnes (bl.a. Nordhaug og Gooderham 1996). At småbedrifter og enkeltmannsforetak har spesielle utfordringer når det gjelder å få til opplæring og kompetanseutvikling i bedriften, er likevel kjent, spesielt når det gjelder organisert opplæring (Trouvé 2001). Utfordringene består blant annet i at småbedriftene sjelden har ressurser til å utvikle en formell opplæringspolitikk i bedriften, og at det er praktiske vanskeligheter med å la noen være borte fra arbeidet for å delta i organisert opplæring. Det kan derfor være berettiget grunn til å frykte at ansatte i små bedrifter vil kunne bli hengende etter i kunnskapssamfunnet.

Håndverksmestere er av to grunner en spesielt interessant gruppe når det gjelder kompetanseutvikling. For det første leder de nettopp svært ofte små bedrifter eller jobber alene. Så mange som 41 prosent av de sysselsatte i Norge jobbet i 1996 i bedrifter med under 20 ansatte (Spilling 2000). For det andre har håndverksmestere en spesiell kombinasjon av forskjellige typer kompetanse; dels teoretiske kunnskaper innenfor yrkesteori og bedriftsledelse, og dels et sterkt innslag av praktiske ferdigheter innenfor sitt fag som krever andre former for læring enn formell opplæring. Hvordan kompetanse utvikles, oppfattes og overføres innenfor denne typen arbeid, er derfor av særlig interesse.

Formål, datakilder og organisering

Fafo har fått støtte fra Mesterbrevnemnda til å gjennomføre et forskningsprosjekt om etterutdanning og kompetanseutvikling blant håndverksmestere.

Det har vært målsettingen å kartlegge omfanget av kompetanseutviklingen blant mestere, på hvilke måter den skjer og om det finnes hindringer som gjør at mesterne ikke får dekket sitt læringsbehov. Dersom det er ønskelig å stimulere kompetanseutviklingen, er innretningen av tiltakene avhengig av hvor problemene ligger. Hvis mesterne for eksempel har klare læringsbehov som de ikke får dekket fordi de ikke finner relevante opplæringstilbud, så peker det i retning av å vektlegge andre

¹ Kompetanseutviklingsprogrammet er et statlig utviklingsprogram finansiert av UFD og med sekretariat i VOX. Programmet skal støtte prosjekter som kan bidra til å utvikle markedet for etter- og videreutdanning. Det er gitt signaler om bevilgninger på til sammen 400 mill. kr. gjennom perioden 1999–2003.

tiltak enn dersom mesterne skulle være lite motiverte for læring og kompetanseutvikling.

Datagrunnlaget for å analysere disse problemstillingene er dels kvalitativt, og dels kvantitativt.

Det kvalitative materialet består av ti personlige intervjuer med mestere og bransjerepresentanter. Disse intervjuene gir et innblikk i en rekke forhold av betydningen for kompetanseutviklingen i noen fag og bransjer. Blant de viktigste er graden av strukturendringer og teknologiske endringer i fagene og bransjene, synet på kompetansebehov, læringsdrivkrefter og læringshindringer, og hvordan kompetanseutviklingen er organisert innenfor ulike fag og bransjer.

De ti personlige intervjuene er gjennomført med aktive mestere (7) og representanter fra håndverkerforeninger/forbund (3). De personlige intervjuene er fordelt med tre innenfor tømmerfaget, to hver innenfor gullsmedfaget og frisørfaget og ett hver innenfor bakerfaget, rørleggerfaget og blikkenslagerfaget. I tillegg har det vært uformelle samtaler med andre involverte.

For å få et overblikk over læringssituasjonen i mestergruppen som helhet, er det også gjennomført en kvantitativ undersøkelse med et bredt spekter av yrkesaktive håndverksmestere.

Undersøkelsen er gjennomført som telefonintervjuer med til sammen 800 mestere. Utvalget er trukket tilfeldig innenfor hver av de følgende fire grupperinger av fag: byggfag, grafiske fag, næringsmiddelfag og det man kan kalle butikk- og verkstedfag². Det er foretatt 460 intervjuer innenfor byggfagene, 180 intervjuer innenfor butikk- og verkstedfag, 80 intervjuer innenfor næringsmiddelfag og 80 intervjuer innenfor grafiske fag.³

Med så mange som 64 ulike mesterfag, vil det være ganske store variasjoner mellom fag også innenfor én og samme faggruppe. Til dels vil det også være variasjoner innenfor det enkelte fag. Disse variasjonene gjør at resultatene fra den kvantitative undersøkelsen blir noe mer usikre enn hva de ellers ville ha vært. I tillegg er det et frafall i undersøkelsen som vil ha en viss innvirkning på datamaterialet. Datamaterialet gir likevel et grunnlag for å analysere hovedlinjene i mesternes læringssituasjon og læringsbehov.⁴

² Butikk- og verkstedfagene omfatter møbel- og trefagene, verkstedhåndverksfagene og estetiske fag.

³ Utvalget er sammensatt slik at det skal være mulig å analysere forskjeller mellom de fire ulike faggruppene. Dette krever et minimumsantall intervjuer i den enkelte faggruppe. Av den grunn er byggfagene underrepresentert i utvalget, mens de andre faggruppene er overrepresentert. Datamaterialet er vektet for å ta hensyn til dette, jmfør vedlegg 2.

⁴ For nærmere omtale av det metodiske opplegget for den kvantitative undersøkelsen vises det til vedlegg 2.

Rapporten

Lesere som først og fremst er interessert i hva datamaterialet forteller om læring, læringsbehov, læringsmåter, barrierer for læring med mer blant håndverksmestere kan gå rett til kapitlene 5–9.

I kapittel 5 beskrives mesternes faktiske læring de siste par–tre årene. Dette er et viktig kapittel for å kunne forstå mesternes læringsbehov. I kapittel 6 er spørsmålet i hvilken grad mesterne opplever at de har læringsbehov som ikke er dekket. I kapittel 7 ser vi på hvordan mesterne skaffer seg den kompetansen de trenger, mens kapittel 8 dreier seg om hvilke barrierer for læring mesterne opplever. Hvordan mestere ser på ulike læringsformer og enkelte måter å organisere kurstilbud, er temaet i kapittel 9.

De innledende kapitlene gir teoretisk stoff og bakgrunnsdata som kan bidra til å tolke datamaterialet som presenteres i de påfølgende kapitlene. Kapittel 2 gir en kort beskrivelse av mesterordningen og mesterfagene. Det viser også hva bakgrunnsdataene forteller om hva slags type arbeid mesterne har og hvilke typer bedrifter de jobber i.

Kapittel 3 gir en oversikt over forskningsstatus når det gjelder kompetanseutviklingen i små og store bedrifter, mens kapittel 4 drøfter begrepet læringsbehov og hvordan man kan måle det.

Det avsluttende kapitlet, kapittel 10, drøfter hvilke konsekvenser dette forskningsprosjektet har for synet på læring og kompetanseutvikling blant håndverksmestere. Bør kompetanseutviklingen stimuleres, og i tilfelle, hvordan?

Kapittel 2 Mesterbrevordningen og mesterfagene

I dette kapitlet gis det en kort beskrivelse av mesterordningen og hvilke fag den omfatter. Det gis også en beskrivelse av hva den kvantitative undersøkelsen blant mestere viser om hva slags type arbeid de har, hvor store bedrifter de jobber i, om de har eierinteresser i bedriften, om bedriften er tilknyttet en kjede og flere andre forhold.

Mesterbrevordningen

Lov om mesterbrev i håndverk og annen næring fra 1986 bestemmer rammene for mesterbrevordningen. Mesterbrevnemnda fastsetter fagplaner og eksamensordning for mesterprøven og har inngått en samarbeidsavtale med Folkeuniversitetet som tilbyr mesterutdanning i alle deler av landet. Utdanningen skal være tilpasset ledere i håndverksbedrifter og er bygget opp i samarbeid med bransjeorganisasjonene, partene i arbeidslivet og Rådet for fagopplæring i arbeidslivet. Mestertittelen får en etter å ha bestått mesterprøven. Kriteriene for å bli mester er at en må være myndig og bosatt i Norge, ha svennebrev eller fagbrev i et mesterfag, ha seks års praksis i faget eller to års praksis etter svenneprøven. Det er i dag omtrent 18 000 aktive mestere i Norge. De fleste mestere er menn, omtrent ti prosent av mesterne er kvinner.

Mesterutdanningen består av fellesfag (160 timer) og yrkesteori (75–200 timer). Fellesfagene er organisasjon og ledelse, markedsføring og økonomistyring. Disse fagene avsluttes med en tverrfaglig, skriftlig eksamen. I yrkesteori arrangeres det eksamen for hver faggruppe. Det er vanlig å ta utdanningen over to år, men en del tar alt på ett år. Utdanningen kan også tas som fjernundervisning, og fra høsten 2003 vil dette kunne tilbys for alle fag.

Dagens mestere kan ha blitt mestere etter nåværende utdanning, gammel utdanning eller overgangsordning, som gjelder for de som tok mesterbrevet før 1987. Overgangsordningen trådte i kraft fra januar 1987 til januar 1988. Ordningen bestod blant annet i at personer med fagbrev/svennebrev i tillegg til praksis, eller

de uten fagbrev/svennebrev men med svært allsidig og lang praksis, kunne få godskrevet dette som grunnlag for mesterbrev. Før ordningen med mesterbrev trådte i kraft, kunne de med fag- eller svennebrev ta håndverksbrev, som den gangen tilsvarte det samme som mesterbrevet i dag. Disse fikk automatisk status som mestere etter 1986. De fleste av de mesterne som ble intervjuet personlig hadde ervervet mesterbrevet på denne måten. Av mesterne i spørreundersøkelsen har omtrent halvparten fått mesterbrev på overgangsordninger.

I den nåværende utdanningen er det lagt sterkere vekt på fellesfagene og større differensiering av yrkesteori avhengig av behov og fag. Arbeidet med å fornye mesterutdanningen ble startet av Mesterbrevnemnda i 2000. Den nåværende utdanningen ble iverksatt høsten 2001. Dagens mesterutdanning inkluderer 64 ulike håndverksfag. Mesterne er dermed en svært sammensatt gruppe med forskjellig arbeidssituasjon. Alle mesterfagene organiseres nå av Mesterbrevnemnda innenfor seks større grupper med fag som har felles trekk. Mesterbrev er ingen forutsetning for å kunne starte egen virksomhet. Det er mulig å ta fagutdanning innenfor disse håndverksfagene, for så å starte egen bedrift, uten å gå veien om mesterbrev.

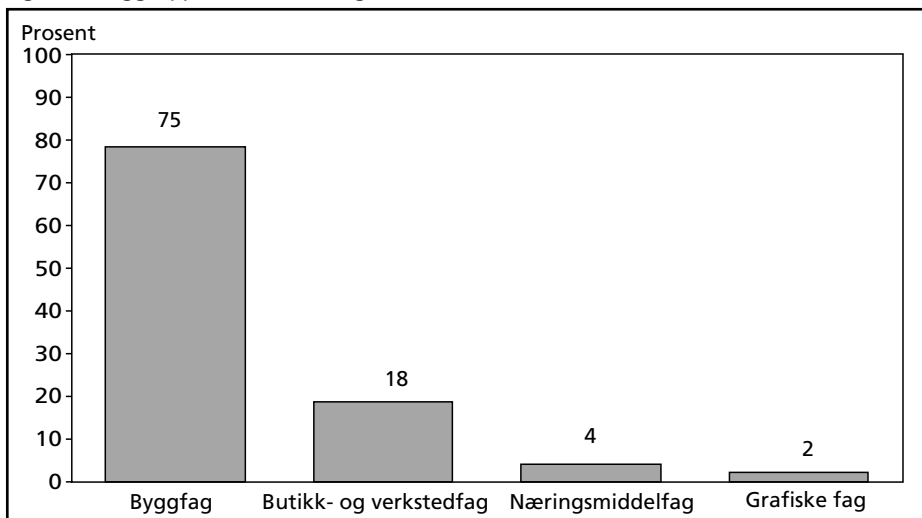
Selv om fagene innen disse gruppene har felles trekk, er det forskjeller også innen disse seks gruppene. Problemet til nå har vært å tilby ulike kurs i yrkesteori når fagene har vært så mange, og mange av dem har vært forholdsvis små. Så mange ulike yrkesfag gir tilsynelatende lite grunnlag for felles fagstoff. Mesterbrevet skal imidlertid gi alle yrkesgruppene et grunnlag for å kunne drive egen bedrift, og dette danner et felles grunnlag for mesterbrevutdanningen. Den nye organiseringen med et sterkere innslag av prosjektorientert læring, skal gjøre det enklere å gi et fagrelatert tilbud som er relevant for alle disse gruppene. Dette skal gjøre det enkelt å utvikle framtidige utdanningstilbud som integrerer deler fra ulike fag. Det skal også sikre at en skal kunne gi disse tilbudene mest mulig lokalt.

Mesterfagene

Av i alt vel 18 000 registrerte mestere, finner man det store flertallet i byggfagene.

Byggfagene utgjør 75 prosent av alle mesterne, med tømrere som den største yrkesgruppen. Tømrerne utgjør alene 41 prosent av alle mestere. Ellers omfatter byggfagene malere, rørleggere, murere, byggtapetsere, glassmestere, blikkenslagere, feiere, kuldemontører, taktekkere og anleggsgartnere. Byggfagene er dominert av menn, kvinner utgjør under én prosent av mesterne i denne gruppen.

Figur 2.1 Faggruppesammensetning (andel av alle mestere)



I undersøkelsen har vi slått sammen estetiske fag, møbel- og trefag og verkstedhåndverksfagene i en gruppe som vi kaller butikk- og verkstedfag. Denne gruppen utgjør til sammen 18 prosent av mesterne. Frisører utgjør den største yrkesgruppen innenfor de estetiske fagene. De estetiske fagene omfatter dessuten blomsterdekoratører, fotografer, parykkmakere, maskører, strikkere, seilmakere, buntmakere, skomakere, posementmakere, kurvmakere og skreddere, og dessuten de som har mesterbrev innen faget kjole og drakt, tekstilrenhold og som kjemisk renser. De estetiske fagene utgjør til sammen ti prosent av mesterne. Verkstedhåndverksfag innbefatter urmakere, gullsmeder, låsesmeder, pottemakere, gipsmakere og andre liknende håndverkere. Møbel- og trefag omfatter yrkesgrupper som salmakere, møbelsnekkere, møbeltapetsere og treskjærere. Omtrent halvparten av mesterne i gruppen butikk- og verkstedfag er kvinner. Dette er den eneste gruppen der kvinner utgjør en såpass stor andel av mesterne.

Næringsmiddelfagene omfatter fem prosent av mesterne og er den fjerde største gruppen, og den inkluderer slaktere, pølsemakere, kjøttskjærere, bakere, konditorer og kokker. Kvinner utgjør 20 prosent av mesterne innen næringsmiddelfag.

Den minste faggruppen er grafiske fag, som inkluderer bokbindere, boktrykkere, grafisk trykker, litografer, reproduserer og grafikere, og utgjør tre prosent av mesterne. Hovedtyngden av mesterne i de grafiske fagene er over 45 år, noe som viser at det er lite nyrekruttering av mestere innenfor de grafiske fagene. Ti prosent av mesterne i de grafiske fagene er kvinner.

Type arbeid, eierskap og bedriftsstørrelse

Hva slags type arbeid man har vil ha stor betydning for kompetansekravene og læringsbehovet man opplever. Det å ha ledelsesoppgaver er for eksempel regnet som et forhold som stimulerer til læring i arbeidet (Skule og Reichborn 2000).

Det har vært vanlig at de som tar mesterbrevet, gjør dette for å kunne starte for seg selv. Dette gjelder i stor grad også i dag. De fleste av de mesterne vi intervjuet personlig tok mesterbrev fordi de ville arbeide mer selvstendig. Fra den kvantitative undersøkelsen ser vi at 63 prosent av mesterne i alt er bedriftsledere. Over en tredjedel er imidlertid i annen type arbeid. 21 prosent er faglige ledere, mens 15 prosent er vanlige ansatte.

Omtrent halvparten av mesterne som er bedriftsledere eller faglige ledere, eide den bedriften de arbeidet i selv. Nesten tre av ti bedriftsledere var deleiere i bedriften, mens litt under 20 prosent ikke hadde eierinteresser i bedriften de jobbet i.

Det går et skille mellom byggfagene og butikk- og verkstedfagene på den ene siden og næringsmiddelfagene og de grafiske fagene på den andre siden. Det er særlig innen byggfagene og butikk- og verkstedfagene at en tar mesterbrev for å kunne starte for seg selv og være bedriftsleder. Den typiske mester i disse fagene er bedriftsleder i en mindre bedrift som han/hun eier selv. Selv om han/hun er

Tabell 2.1 Andel som er bedriftsledere i ulike faggrupper. Prosent

Byggfagene	62
Butikk- og verkstedfagene	76
Næringsmiddelfag	43
Grafiske fag	42

Tabell 2.2 Andel av bedriftsledere i ulike faggrupper som eier (helt eller delvis) sin egen bedrift. Prosent

	Eier helt	Eier delvis
Byggfagene	51	32
Butikk- og verkstedfag	66	23
Næringsmiddelfag	19	19
Grafiske fag	14	36

Tabell 2.3 Andel av mesterne i ulike faggrupper som jobber i bedrifter av ulik størrelse. Prosent

	Butikk- og			
	Byggfagene	verkstedfag	Næringsmiddelfag	Grafiske fag
1 ansatt	27	28	8	11
2-5 ansatte	28	44	11	19
6-15 ansatte	26	19	28	34
16 eller flere ansatte	19	10	51	36

bedriftsleder, brukes mesteparten av tiden likevel på å jobbe med faget, og mindre på administrasjon. 70 prosent av mesterne i byggfagene og 78 prosent i butikk- og verkstedfagene brukte mesteparten av arbeidstiden sin på faget. At så mange bruker mest tid på å jobbe med faget, skyldes at de jobber i små bedrifter.

I næringsmiddelfagene og de grafiske fagene er bildet et annet. Mesterne i disse fagene jobber oftere i litt større bedrifter. Henholdsvis 80 og 70 prosent jobber i bedrifter med mer enn fem ansatte. Færre mestere jobber som bedriftsledere, og av de som gjør det, har kun et mindretall eierinteresser i egen bedrift (henholdsvis 19 og 31 prosent). Likevel er det flere i disse fagene som bruker like mye eller mer tid på administrasjon enn de bruker på å jobbe med faget. Litt over halvparten av mesterne i næringsmiddelfagene, og kun 40 prosent av mesterne i de grafiske fagene, jobber mest med faget.

Disse forskjellene mellom fagene når det gjelder yrkesrolle, administrativt arbeid kontra fagarbeid, eierskap og størrelsen på bedriften er viktige å ha i mente under lesingen av kapittel 5–9 i denne rapporten. Mange av forskjellene mellom mestere i ulike faggrupper i læring, læringsbehov og læringsmåter har sin rot i forskjeller i typen arbeid og typen bedrifter mestere i ulike fag arbeider i.

Jo større bedriften er, desto vanligere er det at mesterne har en stilling som faglig leder eller vanlig ansatt framfor bedriftsleder, jamfør tabell 2.4. Desto større bedriften er, desto sjeldnere eier mesteren bedriften alene, jamfør tabell 2.5. Og endelig, desto større bedriften er, desto sjeldnere bruker mesteren det meste av sin tid på faget, jamfør tabell 2.6.

Tabell 2.4 Andel bedriftsledere, faglige ledere og vanlige ansatte i bedrifter av ulik størrelse. Prosent

	1 ansatt	2-5 ansatte	6-15 ansatte	16 eller flere ansatte
Bedriftsleder	92	70	50	32
Faglig leder	4	16	34	33
Vanlig ansatt	3	14	15	31

Tabell 2.5 Andel av bedriftsledere og faglige ledere som er eiere av bedrifter av ulik størrelse. Prosent

	1 ansatt	2-5 ansatte	6-15 ansatte	16 eller flere ansatte
Heleid	98	59	17	8
Deleid	3	31	58	33

Tabell 2.6 Andel som bruker det meste av sin tid på faget i forhold til administrasjon i bedrifter av ulik størrelse. Prosent

	1 ansatt	2-5 ansatte	6-15 ansatte	16 eller flere ansatte
Det meste av tiden på faget	91	80	52	40

Det er fremdeles slik at mesterne ofte eier sin egen bedrift og er eneste ansatt. Tjuefire prosent av mesterne jobber i heleide enmannsbedrifter.

Bedriftslederne er ikke nødvendigvis de blant mesterne som har flest administrative oppgaver. Det avhenger av hvor stor bedriften er. Dette betyr trolig at skillet mellom bedriftsledere og vanlig ansatte i læring og læringsbehov vil være mindre enn dersom det hadde vært en klarere forskjell i arbeidsoppgaver mellom bedriftsledere og vanlig ansatte.

Kjedetilknytning og kompetansesamarbeid

Kjedetilknytning blir vanligere, også for mindre bedrifter. Å være tilknyttet en kjede kan gi bedriftene fordeler når det gjelder felles regnskap og økonomistyring. Felles markedsføring, innkjøp av materiell og produktutvalg er vanlig ved kjedetilknytning. Det kan også være samarbeid om å utvikle de ansattes kompetanse.

Blant mesterbedriftene er det likevel fremdeles vanlig å ikke være tilknyttet noen kjede. Hver femte mester (19 prosent) jobber i en bedrift som er tilknyttet en kjede.

Jo større bedriftene er, målt i antall ansatte, desto vanligere er det å være knyttet til en kjede.

Vanligst er det med kjedetilknytning innen næringsmiddelfagene, der nesten halvparten av bedriftene mesterne jobber i er tilknyttet en kjede. Innen byggfag og butikk- og verkstedfag er under 20 prosent av bedriftene som mestere tilknyttet en kjede. Av bedriftene som mestere innen grafiske fag jobber i er nesten 30 prosent tilknyttet en kjede. Kjedetilknytningen bidrar til å forklare at andelen av mesterne som har eierinteresser i egen bedrift er lavere i næringsmiddelfagene og de grafiske fagene enn i de to andre faggruppene.

Tabell 2.7 Andel mestere som jobber i bedrifter med kjedetilknytning. Ulike faggrupper. Prosent

Byggfagene	17
Butikk- og verkstedfag	19
Næringsmiddelfag	47
Grafiske fag	28

Tabell 2.8 Andel mestere som jobber i bedrifter med kjedetilknytning. Bedrifter av ulik størrelse. Prosent

1 ansatt	5
2-5 ansatte	24
6- 15 ansatte	34
Flere enn 16 ansatte	36

Man kan på den ene siden forvente at kjedetilknnytning vil gjøre det lettere å utvikle kompetansen i bedriften, gjennom direkte kompetansesamarbeid eller gjennom andre læringsmuligheter man har innenfor kjeden. På den annen side kan en del funksjoner bli sentralisert og flyttet ut av den enkelte bedrift, noe som naturlig vil redusere læringen på det feltet.

Mange av de kjedene som mesterne jobber i har et samarbeid for å utvikle de ansattes kunnskaper og ferdigheter. Dette gjelder nærmere to tredjedeler av alle mestere som jobber i kjeder. Også utenfor kjedene forekommer det imidlertid et fast kompetansesamarbeid med andre bedrifter. Samlet sett jobber 23 prosent av mesterne i bedrifter som har et fast samarbeid om kompetanseutvikling, enten innenfor eller utenfor en kjede. Noe over halvparten av disse samarbeider innenfor en kjede (12 prosent).

Man kunne tenke seg at det var de minste bedriftene som særlig brukte kompetansesamarbeid med andre bedrifter for å løse vanskelighetene med å få til kompetanseutvikling internt. Slik er det ikke. Tvert imot er det de litt større bedriftene som oftest har kompetansesamarbeid med andre bedrifter.

Tabell 2.9 Andel mestere som jobber i bedrifter med kompetansesamarbeid. Ulike faggrupper. Prosent

Byggfagene	21
Butikk- og verkstedfagene	24
Næringsmiddelfagene	42
Grafiske fag	33

Tabell 2.10 Andel mestere som jobber i bedrifter med kompetansesamarbeid. Bedrifter av ulik størrelse. Prosent

1 ansatt	5
2-5 ansatte	18
6-15 ansatte	36
Flere enn 16 ansatte	38

Medlemskap i håndverkerforening, laug og liknende

Håndverkerforeninger og laug kan spille viktige roller i kompetanseutviklingen innenfor fagene, både ved å tilby kurs og ved å gi mesterne mulighet for kontakt med fagkolleger innenfor en faglig ramme.

Det er en alminnelig oppfatning at mesterne ikke er organisert i organisasjoner innen faget i særlig stor grad, og at det ligger en utfordring i å utvikle foren-

inger og laug slik at det blir attraktivt for alle å være medlem. I de kvalitative intervjuene kom det fram argumenter som at «medlemskap i foreningene var for dyrt», og at det var en «prateklubb for de som hadde vært lenge i styre og stell i faget», og liknende. Andre igjen ga uttrykk for stor nytte av sitt medlemskap i laug og håndverkerforeninger. «Er det noe vi savner opplæring i, så går vi til lauset. Selv om vi er konkurrenter, så samarbeider vi om slike ting», uttalte en av byggmesterne. Synspunktene på organisasjonene innenfor faget er derfor forskjellige.

Av alle mesterne i utvalget er 47 prosent medlem i en håndverkerforening eller liknende. Det er grunn til å tro at utvalget er noe skjevt, og at den reelle medlemsandelen blant mestere som helhet er noe lavere. I tømrefaget finner man nesten halvparten av alle mestere i landet. Blant mesterne i tømrefaget kan andelen som er medlemmer i Norges Byggmesterforbund eller andre organisasjoner i faget anslås til mellom 15 og 20 prosent. Innenfor frisørfaget er det for eksempel 37 prosent av medlemmene eller kontaktpersonene i Norges Frisørmesterforbund som har mesterbrev.⁵

Ser vi på andelen i utvalget som er organisert i håndverkerforeninger, laug eller liknende, så varierer den mellom de ulike faggruppene. Størst organiseringsgrad finner vi i butikk- og verkstedfagene, mens grafikerne er de som i minst grad er medlem i foreninger innen sitt fag.

Tabell 2.11 Andel mestere som jobber i bedrifter som er medlem av håndverksforeninger. Ulike faggrupper. Prosent

Byggfagene	46
Butikk- og verkstedfagene	57
Næringsmiddelfagene	39
Grafiske fag	33

⁵ Norges Frisørmesterforbund har bedrifter som medlemmer.

Oppsummering

Bakgrunnstallene vi har presentert i dette kapittelet viser blant annet følgende:

- Mestere i næringsmiddelfagene og de grafiske fagene skiller seg fra mestere i byggfag og butikk- og verkstedfag ved:
 - sjeldnere å være bedriftsledere,
 - sjeldnere å ha eierinteresser i bedriften,
 - oftere å jobbe i litt større bedrifter (med mer enn 5 ansatte),
 - oftere å jobbe med administrasjon,
 - oftere å jobbe i kjedetilknyttede bedrifter (de grafiske fagene skiller seg ikke klart ut),
 - oftere å jobbe i bedrifter med kompetansesamarbeid med andre bedrifter (de grafiske fagene skiller seg ikke klart ut).
- Mestere i næringsmiddelfagene, og til dels de grafiske fagene, kan få en ekstra stimulans til læring ved å oftere jobbe i litt større bedrifter, kjedetilknyttede bedrifter og i bedrifter med et kompetansesamarbeid.
- Byggfagene og butikk- og verkstedfagene kan få en ekstra stimulans til læring som følge av at de oftere er bedriftsledere. Man kan imidlertid tenke seg at ledelsesansvar i de minste bedriftene (færre enn fem ansatte) i mindre grad stimulerer ekstra til læring enn i større bedrifter, ettersom mesteren uansett bruker hoveddelen av sin tid på faglige oppgaver.

Kapittel 3 Forskning om læring og kompetanseutvikling i små bedrifter

Mesternes kompetanse befinner seg i små bedrifter

Et fellestrekk ved de fagene en kan ta mesterbrev innenfor er at kompetansen i større grad enn i arbeidslivet for øvrig befinner seg i mange små virksomheter. Mesterne selv befinner seg trolig i små virksomheter i enda større grad enn den vanlige fagutøver, ettersom mesterutdanningen nettopp er ment å gi kunnskaper for å lede en egen bedrift.

Surveyundersøkelsen som er gjennomført i dette forskningsprosjektet viser at fire av fem mestere (81 prosent) jobber i bedrifter med 15 eller færre ansatte. Et flertall (56 prosent) jobber i bedrifter med fem ansatte eller færre. Til sammenlikning jobber 19 prosent av alle sysselsatte i bedrifter med fem ansatte eller færre (Spilling 2000). Så mange som en fjerdedel (26 prosent) av mesterne driver enmannsforetak.

Næringsmiddelfagene og de grafiske fagene har et større innslag av industriell produksjon enn de øvrige fagene. Dette bidrar til at mestere i næringsmiddelfagene og grafiske fag skiller seg ut ved gjennomgående å jobbe i større bedrifter enn mestere i de andre faggruppene. Femti prosent av mesterne i næringsmiddelfagene jobber i bedrifter med flere enn 15 ansatte. Trettini prosent av mesterne i de grafiske fagene gjør det samme. Innen byggfagene er det nitten prosent som jobber i bedrifter med flere enn 15 ansatte, og innenfor butikk- og verkstedfag kun ti prosent.

På sett og vis er en del håndverksvirksomhet noe av det nærmeste man kan komme bildet fra klassisk økonomisk teori av frittstående enkeltpersoner som inngår kontrakter med andre om bruk av sin arbeidskraft og kapital, herunder kompetanse. Dette særtrekket ved håndverksvirksomhet kan på flere måter ha sammenheng med og påvirke kompetansesituasjonen i håndverksbedriftene. I dette kapittelet skal vi se spesielt på hvordan kompetanseutvikling skjer i små bedrifter.

Ulike former for læring og kompetanseutvikling

Læring og kompetanseutvikling for ansatte i bedrifter kan skje på ulike måter. Et hovedskille går mellom a) opplæring og utdanning på den ene siden og b) læring gjennom det løpende arbeidet på den andre.⁶

Opplæring og utdanning har læring som hovedformål og kjennetegnes ved at deltakerne trekkes ut av den løpende produksjonen for å gjennomføre opplæring. Slik opplæring *kan* være eksamensorientert og rettet mot å gi formell kompetanse som er anerkjent i utdanningssystemet og/eller arbeidslivet, for eksempel mesterkompetanse, men de fleste opplæringstiltak innenfor arbeidslivet har ikke et slikt formål.

Læring som skjer gjennom det løpende arbeidet, skjer som en tilfeldig eller bevisst effekt av aktiviteter som ikke bare har læring som formål. Slik praksisbasert læring *kan* være planlagt og strukturert, for eksempel gjennom spesielle tiltak som jobbrotasjon, hospitering eller liknende, men behøver ikke å være det.

Opplæring og utdanning

Et generelt funn i europeiske studier er at det drives klart mindre organisert opplæring i form av kurs og liknende innenfor små bedrifter enn det gjøres i større bedrifter (Trouvé 2001).

I Norge er bildet noe annerledes. Riktignok er det også i Norge en forskjell mellom ansatte i små og store bedrifter i deltakelse i opplæring og formell utdanning, men forskjellen er overraskende liten. I de minste bedriftene med ti ansatte eller færre har 13 prosent av de sysselsatte deltatt i kurs eller utdanning i løpet av de siste fire ukene. Høyest deltakelsesandel finner man i bedrifter med 100 eller flere ansatte, der 18 prosent har deltatt i kurs eller utdanning i løpet av de siste fire ukene (SSB 2001). At forskjellen er liten, kan ha sammenheng med at det spørres om deltakelse over et kort tidsrom. En levekårsundersøkelse fra Statistisk

⁶ Det finnes mange ulike måter å kategorisere læring på. EU har knesatt et skille mellom «formal», «non-formal» og «informal» læring. (EU 2001). «Formell» utdanning inkluderer alle former for utdanning/opplæring som foregår innenfor rammen av godkjente opplæringsplaner og som gir formell kompetanse som er anerkjent i utdanningssystemet. «Ikke-formell» opplæring er aktiviteter som har læring som hovedformål, men som ikke foregår innenfor en slik formell ramme. Internopplæring i bedrift er det mest typiske eksempelet, f.eks. i form av kurs. Den tredje kategorien, «uformell læring», innebærer læring som skjer gjennom utførelsen av aktiviteter som også har et annet formål enn læring, f.eks. gjennom det løpende arbeidet. Læring gjennom det løpende arbeidet kan i varierende grad være planlagt, strukturert og bevisst, noe som kan gi opphav til en ytterligere fininndeling av læring gjennom arbeid /«uformell læring» (Nordhaug 1998).

sentralbyrå fra 1996 (SSB 1996) viser at mulighetene for å delta i etter- og videreutdanning oppleves som best i bedrifter med mer enn 200 ansatte, mens det kun er små forskjeller mellom mellomstore og små bedrifter.

En svensk undersøkelse viser at ansatte i små bedrifter får betydelig mindre organisert kompetanseutvikling enn ansatte i de største virksomhetene (Nelander og Lönnroos 2000).

Når det gjelder andre former for opplæring enn kurs, viser data på europeisk nivå (Trouvé 2001) at store bedrifter også tilbyr deltakelse i konferanser og seminarer og muligheter for selvstudier i langt større grad enn små bedrifter.

At små bedrifter driver mindre opplæring og utdanning enn store bedrifter, har mange forklaringer. For det første er arbeidet i små bedrifter generelt mindre formalisert enn i større bedrifter. At det er mindre formalisert betyr at det i mindre grad foreligger skriftlige planer og dokumentasjon for aktivitetene. Det kan også innebære at oppgaver og funksjoner i mindre grad er formelt definert som oppgaver og funksjoner. Dette gjelder også læring og kompetanseutvikling. Små bedrifter driver i betydelig mindre grad enn store bedrifter systematisk planlegging av sin kompetanseutvikling, og foretar i betydelig mindre grad kartlegginger av sitt kompetansebehov. De har videre sjelden egne personalavdelinger som ellers gjerne er pådrivere for kompetanseutvikling (Nordhaug og Gooderham 1996). Mangel på pådrivere og mangel på behovskartlegging og kompetanseplanlegging innebærer at kompetanseutviklingen blir mindre formell, og mer praktisk orientert mot å dekke fortløpende behov.

For det andre har mange små bedrifter problemer med å trekke ansatte ut av produktivt arbeid. Svært mange små bedrifter har en anstrengt økonomisk situasjon med lite slakk. Arbeidspress kan være en viktig hindring for å investere i opplæring og etterutdanning. Små bedrifter kan dessuten i særlig grad være sårbare hvis enkeltpersoner er borte fra jobben. Det kan være spesielt vanskelig for bedriftslederen selv, slik som flertallet av mesterne er, å være borte fra jobben. Bedriftenes produksjon blir rammet i betydelig mindre grad dersom læringen skjer gjennom arbeidet enn når ansatte trekkes ut av produktivt arbeid for å delta i opplæring.

For det tredje er kompetansebehovene i både store og små bedrifter gjerne ganske spesifikke, mens det som finnes av eksterne kurstilbud er mer generelt og standardisert. Kurstilbudene vil derfor kunne bli lite relevante. Store bedrifter vil ha en større mulighet for å bestille skreddersydde kurs for sine formål enn hva små bedrifter vil ha.⁷

⁷ Hvis det er mange små bedrifter med noenlunde tilsvarende kompetansebehov, vil det imidlertid være lettere å skreddersy kurs, f.eks. i samarbeid med bransjeorganisasjoner. Mestere i store fag vil derfor lettere finne relevante tilbud enn mestere i små fag. Desto mindre variasjon og færre nisjer det er i en bransje, desto lettere burde det være å finne relevante tilbud.

Læring gjennom arbeidet (praksis)

Både i store og små bedrifter skjer viktige deler av læringen og kompetanseutviklingen gjennom det løpende arbeidet, som et planlagt/bevisst eller ubevisst sideprodukt av aktivitet som har produksjon som hovedformål. Man kunne imidlertid tenke seg at små bedrifter kompenserte for sin lavere bruk av kurs og liknende formelle opplæringstiltak ved å legge større vekt på læring gjennom det løpende arbeidet. Det er flere grunner til å tro at en slik læringsform vil passe godt i små bedrifter, blant annet fordi man slipper å trekke folk ut av produktivt arbeid.

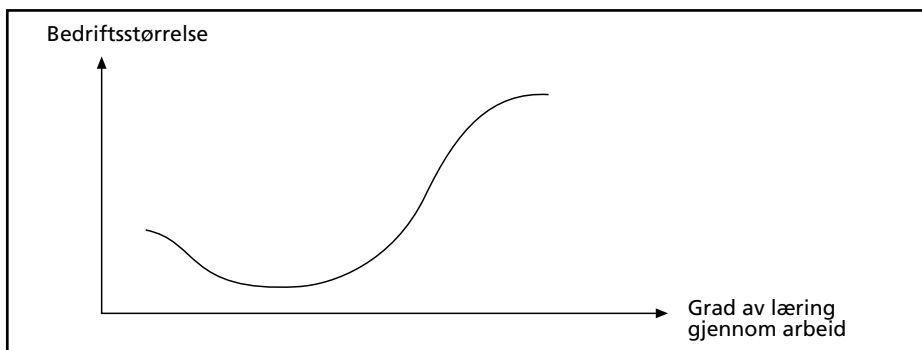
Studier i Europa (Trouvé 2001, EU 1999) tyder på at jobbtrotasjonsordninger og andre former for bevisst bruk av læring gjennom det løpende arbeidet i langt større grad forekommer i store enn i små bedrifter. Dette er ikke så uventet, tatt i betraktning den lave graden av formalisering av arbeidet i små bedrifter.

Læring gjennom arbeidet kan imidlertid selvsagt skje *uten* at det er en del av en bevisst strategi. Det er begrenset med brede studier av læring i arbeid i Norge. Skule og Reichborn (2000) sin undersøkelse av læring i arbeid er et unntak. Deres undersøkelse viser at man finner den største andelen «læringsintensive» jobber i bedrifter med 250 eller flere ansatte. Det er mindre forskjeller mellom bedrifter med under 250 ansatte. Det er likevel ikke de aller minste bedriftene (de med under 10 ansatte) som har den laveste andelen læringsintensive jobber.

Det er noen ganger stilt spørsmål om mulighetene for faglig utvikling på SSBs levekårsundersøkelser (SSB 1996). Dette fanger opp litt av det som ligger i læring og kompetanseutvikling gjennom det løpende arbeidet, men langt fra alt. Svarene på dette spørsmålet viser et liknende mønster som i Skule og Reichborn sin undersøkelse av lærende arbeid. Den gruppen som klart skiller seg ut, er de som er ansatt i bedrifter med 200 ansatte og flere. Her er det 82 prosent som mener mulighetene for faglig utvikling er gode. I bedrifter med mellom 50 og 199 ansatte er det 74–75 prosent av de sysselsatte som rapporterer om gode muligheter for faglig utvikling. Andelen som opplever gode muligheter er lavest, 65–66 prosent, blant ansatte i bedrifter med mellom fem og 49 ansatte. I de minste bedriftene med under fem ansatte er det litt flere, 70 prosent, som vurderer mulighetene for faglig utvikling som svært gode eller gode.

Selv om det krever nærmere studier for å få det bekreftet, kan det med andre ord virke som om sammenhengen mellom bedriftsstørrelse og grad av læring gjennom det løpende arbeidet er slik som det framgår av figur 3.1.

Figur 3.1 Sammenhengen mellom grad av læring gjennom det løpende arbeidet og bedriftsstørrelse.



Det skjer klart mest læring gjennom arbeidet i de største bedriftene med flere enn 200–250 ansatte. Dette kan skyldes at de største bedriftene i større grad har sterke interne fagmiljøer enn de mindre bedriftene. Trolig har de også i større grad krevende kunder som kan være både drivkraft og kilde til læring. Disse bedriftene vil også gjerne ha en bevisst holdning til kompetanseutvikling i bedriften, og gjerne ha ansatte med ansvar for kompetanseutvikling.

Samtidig virker det som det skjer minst like mye læring i arbeidet i de aller minste bedriftene med fem–ti ansatte eller færre enn det skjer i bedrifter med mellom ti og 200–250 ansatte. De minste bedriftene er som nevnt mindre formaliserte. De har derfor i mindre grad enn de litt større og mellomstore bedriftene en bevisst kompetanseutviklingsstrategi og egne ansatte med ansvar for kompetanseutvikling (Nordhaug og Gooderham 1996). Dette kompenseres trolig langt på vei av at de minste bedriftene har færre muligheter for å splitte opp arbeidsoppgavene og fordele disse på enkeltpersoner. Dette innebærer at hver ansatt må utføre mange forskjellige typer oppgaver som alle i varierende grad krever læring. At arbeidsfunksjonene i bedriften er lite differensierte, kan dermed stimulere kompetanseutviklingen gjennom det løpende arbeidet. På den annen side kan det være mindre rom for kompetanseutvikling gjennom spesialisering og fordypning i små enn i store bedrifter.⁸

⁸ I vedlegg 4 er det kort referert en undersøkelse om ledelse og samarbeid i små bedrifter i Norge (Spilling 1998) som også har en viss relevans for kompetansesituasjonen i småbedrifter.

Kjennetegn ved læring og kompetanseutvikling i små bedrifter

Som en oppsummering kan vi konkludere med følgende:

- Ansatte i små bedrifter deltar noe mindre i opplæring og utdanning enn ansatte i større bedrifter.
- Ansatte i små bedrifter skiller seg mindre ut fra ansatte i mellomstore bedrifter når det gjelder læring gjennom det løpende arbeidet.
- En større del av kompetanseutviklingen i små bedrifter er basert på læring gjennom det løpende arbeidet, enn hva tilfellet er i større bedrifter.
- Læring i småbedriftene er i liten grad en del av en bevisst plan for å dekke bedriftens kompetansebehov.
- Utfordringene for å styrke læring og kompetanseutvikling i små bedrifter er blant annet knyttet til at:
 - kompetanseutviklingen er lite formalisert, og lite styrt av planer,
 - det sjelden er noen som har ansvar for å sørge for kompetanseutvikling i bedriften,
 - det ikke er lett å ta seg fri for å delta i opplæring, særlig ikke for lederen av bedriften,
 - kompetansebehovene kan være spesielle og kreve skreddersøm, mens eksterne opplæringstilbud er generelle og lite relevante, og vanskelig å påvirke.

Alt i alt kan det være grunn til å tro at det samlet sett skjer mindre læring og kompetanseutvikling i små bedrifter enn i store bedrifter. Indikatorene (målene) for læring gjennom arbeid bør likevel utvikles videre før man kan fastslå dette med sikkerhet.

Kapittel 4 Å måle læringsbehov – begreper og indikatorer

Kompetansebegrepet

Begrepet kompetanse kan defineres som kunnskaper, ferdigheter og holdninger som kan bidra til å løse problemer eller utføre oppgaver. Kompetansebegrepet innbefatter både teoretiske kunnskaper og praktiske ferdigheter. Det innbefatter kunnskaper og ferdigheter som man har tilegnet seg gjennom ulike typer opplæring, men også kunnskaper og ferdigheter som man har fått gjennom andre aktiviteter som ikke har læring som hovedformål.

Kompetanse er knyttet til bestemte typer oppgaver og aktiviteter, men noen typer kompetanse er anvendelige for et bredere spekter av oppgaver enn andre. Gjennom et formelt utdanningsløp som i yrkesutdanningen, skjer det for eksempel gjerne en innsnevring i retning av smalere og mer oppgavespesifikk kompetanse desto lenger man kommer ut i utdanningsløpet. I norsk yrkesutdanning endres også læringsformen desto lenger man kommer ut i utdanningsløpet, med at man går fra teoretisk opplæring til læring gjennom praktisk utføring av oppgaver (praksis).

Kompetansegrunlaget fra mesterutdanningen

Den kompetansen som mesterutdanningen skal gi er i hovedsak ganske generell og bred. Den er knyttet til en bestemt rolle, nemlig som leder av en håndverksbedrift. Læringsformen som benyttes er teoretisk opplæring. Når det gjelder yrkesteorien kombineres den i realiteten med praksis, ettersom de fleste som tar utdanningen jobber i yrket parallelt. Omleggingen av opplegget for mesterutdanningen fra høsten 2001 innebærer at læringsformen nå er mer basert på felles løsning av case hvor man må bruke kunnskap fra de forskjellige områdene innenfor

utdanningen, som ledelse, markedsføring og økonomistyring. Dette gjør læringsformen mer lik praksislæring.

I likhet med andre teoretiske utdanninger gir mesterutdanningen et visst kompetansegrunnlag for å utføre en type arbeid, men mye av kompetansen som trengs for å gjøre en god jobb må skaffes gjennom læring i arbeidslivet etter at mesterutdanningen er fullført. Mesterutdanningen er med andre ord et første skritt på veien til å beherske en yrkesrolle som håndverksmester, men man må regne med at det er et læringsbehov også etter at utdanningen er fullført.

I tillegg er ikke arbeidslivet uforanderlig. Det skjer hele tiden endringer av ulike slag som skaper et læringsbehov for håndverksmestere. Det kan være nye produkter og materialer eller nye arbeidsteknikker og liknende innenfor faget og i bransjen. Det kan være strukturendringer i bransjen som påvirker innholdet i ulike yrkesroller. Det kan være nytt lovverk, enten endringer som spesielt berører faget eller bransjen, eller mer generelle endringer i lovverket som berører arbeidsforhold, økonomistyring/regnskap osv.

Å måle læringsbehov blant mestere

Mens kompetansekravene kan defineres som de kunnskapene og ferdighetene man trenger i forhold til en bestemt yrkesrolle, er læringsbehovet gapet mellom kompetansekravene og ens faktiske kompetanse.

For å måle læringsbehovene i en yrkesrolle, burde man ideelt sett ha hatt noen objektive holdepunkter for å bestemme hva som er nødvendig kompetanse, det vil si kompetansekravet for yrkesrollen.



Det har likevel ikke vært en målsetting å definere objektive kompetansekrav i dette prosjektet. Det er krevende å definere slike krav. Det ville kreve grundige studier av enkeltfag. Dette prosjektet skal gi et bilde av kompetansesituasjonen for mestere som helhet, og ikke bare i noen utvalgte enkeltfag.

Skal man si noe generelt om læringsbehov som er felles for en så sammensatt gruppe som mesterne, så må de være knyttet til selve funksjonen til mestertittelen. Mestertittelen er ment å gi et signal til kunder og andre om at en kan føle seg trygg på:

- at bedriften har en høy faglig standard på sitt arbeid, og
- at den er administrativt ryddig, for eksempel overholder tidsfrister og ikke driver svart.

Mestere som er bedriftsledere og ikke sørger for å ha en kompetanse i bedriften som gjør at den holder en høy faglig standard og er administrativt ryddig, oppfyller ikke kravene man må kunne stille til en mester. Dette gir likevel ikke grunnlag for presise definisjoner av felles kompetansekrav og læringsbehov.

Vi vil derfor i dette prosjektet holde oss til mesternes egen opplevelse av læring og læringsbehov. Det er ikke tvil om at det kan være problematisk å basere seg på den subjektive opplevelsen av læringsbehov hos den enkelte mester, nettopp fordi ulik grad av bevissthet om kompetanse vil få noen mestere til å legge lista høyt, mens andre vil legge den lavt. Det er ikke sikkert at den mesteren som rapporterer at han kan alt han trenger å kunne, er den som faktisk har minst læringsbehov. Mesterne arbeider dessuten i små bedrifter. I slike bedrifter er bevisstheten om kompetansespørsmål ofte gjennomgående lav – noe som gjør det vanskelig å måle læringsbehov ved å spørre fagutøvere og bedriftsledere direkte om deres behov (Trouvé 2001). I praksis er det likevel ingen andre muligheter enn å basere seg på mesternes subjektivt opplevde læringsbehov når hovedmålsettingen for prosjektet er å beskrive kompetansesituasjonen for mesterne som helhet.

For delvis å omgå problemene med å måle behov ved å spørre direkte om dem, bruker vi også spørsmål om hva mesterne faktisk har lært seg de siste årene som indikatorer på læringsbehov som har blitt dekket.

Læringsbehovet er i undersøkelsen målt på tre ulike måter:

- ved å spørre om mesterne har måttet lære seg noe nytt på en del spesifiserte områder de siste årene,
- ved å spørre direkte om det er områder en føler at en trenger mer kunnskaper om, og
- ved et generelt spørsmål om hvor ofte man må lære seg nye ting i jobben.

Det første måler læringsbehov som har blitt dekket, det andre måler læringsbehov som gjenstår og som ikke er dekket. Det tredje fanger opp i hvilken grad mesterne opplever et generelt press for å lære seg nye ting.

Vi bruker med andre ord faktisk læring (opplevd av mesterne selv) som en delvis indikator på læringsbehov. Dette bidrar til at vi fanger opp et bredt sett av læringsformer, og ikke for eksempel bare opplæring. Denne måten å måle på gjør også læringsbegrepet mest mulig konkret og nært og ikke abstrakt og fjernt. Å måle læringsbehov gjennom faktisk læring fanger naturligvis ikke opp alle læringsbehov. For det udekkede læringsbehovet, må vi derfor spørre direkte om behov.

Den faktiske læringen og læringspress blant mestere beskrives i det påfølgende kapitlet (kapittel 5), mens læringsbehov som ikke er dekket beskrives i kapittel 6.

Kapittel 5 Læring og kompetanseutvikling

Læringspress

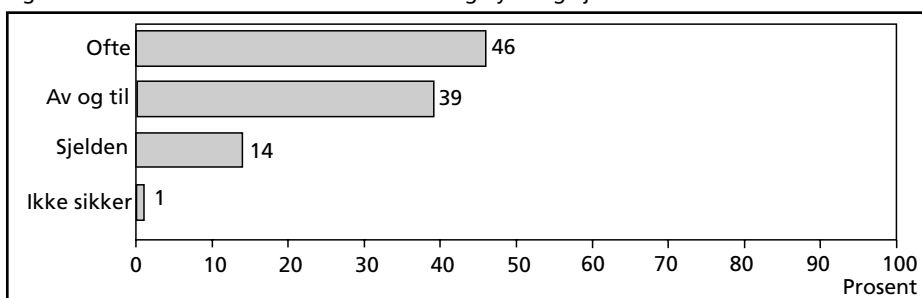
Læringspresset er et uttrykk for hvor hurtig kompetansekravene endrer seg.

Presset for å lære seg nye ting kan være knyttet til teknologiske drivkrefter, det vil si endringer i materialer, produksjonsteknikker og liknende i faget eller i bedriften, men læringspresset kan i like stor grad være knyttet til et ønske om å forbedre bedriften i forhold til krav fra kunder og egne ansatte (Nordhaug og Gooderham 1996:52).

Undersøkelsen blant mestere viser at presset for å lære seg nye ting i jobben er middels sterkt for mesterne. I underkant av halvparten av mesterne opplever at de *ofte* må lære seg nye ting.

Sammenliknet med andre yrkesgrupper er ikke læringspresset spesielt sterkt. Over halvparten av mesterne svarer at de kun av og til eller sjelden må lære seg nye ting. At man av og til må lære seg nye ting i jobben, er ikke et uttrykk for noe sterkt læringspress. Det skal ikke mye læringspress til for å svare «av og til» framfor «sjelden». Andelen som svarer «ofte» er derfor den beste indikatoren på et press for å lære seg nye ting.

Figur 5.1 «Hvor ofte vil du si at du må lære deg nye ting i jobben?»



Læringspresset er sterkest innenfor næringsmiddelfagene (62 prosent svarer «ofte») og grafiske fag (57 prosent). Deretter følger butikk- og verkstedfagene med 51 prosent, og lavest ligger byggfagene, der 44 prosent svarer ofte. At presset er sterkere i næringsmiddelfagene og de grafiske fagene, skyldes at bedriftene som mesterne i disse fagene jobber i gjennomgående er større enn i byggfag og butikk- og verkstedfag. Derimot er forskjellen mellom butikk- og verkstedfagene og byggfagene statistisk pålitelig også når man kontrollerer for andre forskjeller mellom faggruppene.⁹

Et viktig funn er at mestere i litt større bedrifter opplever sterkere læringspress enn mestere i de minste bedriftene. Mens 37 prosent av mesterne i enmannsforetakene ofte må lære seg nye ting, er det 57 prosent av de som jobber i bedrifter med 16 eller flere ansatte som svarer det samme.

At læringspresset er klart sterkere i større bedrifter enn i små, kan ha sammenheng med at det er et større innslag av industriell produksjon i store bedrifter. Med mer industriell produksjon skjer det trolig hyppigere teknologiske endringer. Større bedrifter kan også ha en større evne til å gjøre seg kjent med og bruke ny teknologi til å forbedre produksjonen. Et større innslag av industriell produksjon bidrar trolig også til å forklare hvorfor læringspresset er noe sterkere innenfor grafiske fag og næringsmiddelfag enn i andre fag.

Mestere som er bedriftsledere opplever et sterkere læringspress enn andre mestere, når man kontrollerer for andre forhold som faggruppetilhørighet og bedriftsstørrelse.

Mye kan likevel tyde på at mestere som er bedriftsledere i de mindre bedriftene legger hovedvekten på det å være fagperson, og ikke opplever sin egen rolle som bedriftsleder som så forskjellig fra andre fagutøvere. Dette er tilfellet i de minste bedriftene med opptil fire–fem ansatte. I disse bedriftene bruker de aller fleste mestere det meste av sin tid på å arbeide med faget, men når bedriftene blir større enn dette, tar administrative oppgaver en stadig større del av arbeidstiden. I de største bedriftene, der de administrative oppgavene er helt dominerende, føler lederen et klart sterkere læringspress enn andre mestere.

⁹ For å beskrive forskjeller mellom ulike grupper av mestere på en lett tilgjengelig måte, er disse beskrivelsene i denne rapporten gjennomgående basert på enkel tabellanalyse og signifikanstesting. Det er i tillegg foretatt logistiske regresjonsanalyser i dette kapittelet og i kapittel 6 av læring og læringsbehov, for å kontrollere for sammenhenger mellom de uavhengige variablene. Konklusjonene fra disse analysene er i rapporten kun omtalt dersom de endrer eller nyanserer det inntrykket man får ved enkel tabellanalyse. Nærmere omtale og dokumentasjon finnes i vedlegg 3. De uavhengige variablene i regresjonsanalysen i dette avsnittet om læringspress er bedriftsstørrelse, bedriftsledere og faglige ledere kontra vanlige ansatte, butikk- og verkstedfag, næringsmiddelfag og grafiske fag kontra byggfag og alder og antall år i yrket. Den avhengige variabelen er andelen som «ofte» må lære seg nye ting.

Individuelle faktorer har også betydning for opplevelsen av læringspress. Yngre mestere føler et sterkere læringspress enn eldre mestere. Dette kan ha sammenheng med ulik grad av erfaring, men kan også skyldes at man setter ulike krav til seg selv og opplever omgivelsene ulikt. Med økende alder kan man få en mer fasttømret yrkesidentitet og være mindre innstilt på å endre måten man jobber på.

Læring på ulike kompetanseområder

Selv om mange mestere ikke opplever noe spesielt sterkt læringspress, har likevel de aller fleste skaffet seg nye kunnskaper og ferdigheter i løpet av de siste årene. En god del har også lært seg ganske mye nytt på enkelte områder, samtidig som mange har skaffet seg ny kompetanse på mange forskjellige områder.

Det er en viss motsetning mellom det relativt svake læringspresset og det store omfanget av faktisk læring. Det kan tyde på at en del kompetanseutvikling ligger «innbakt» i jobben, og at mesterne ikke i samme grad tenker på dette som læring på linje med den mer formelle læringen som skjer på kurs og liknende.

Blant håndverksmestere kan man skille mellom tre ulike hovedtyper av kompetanse:

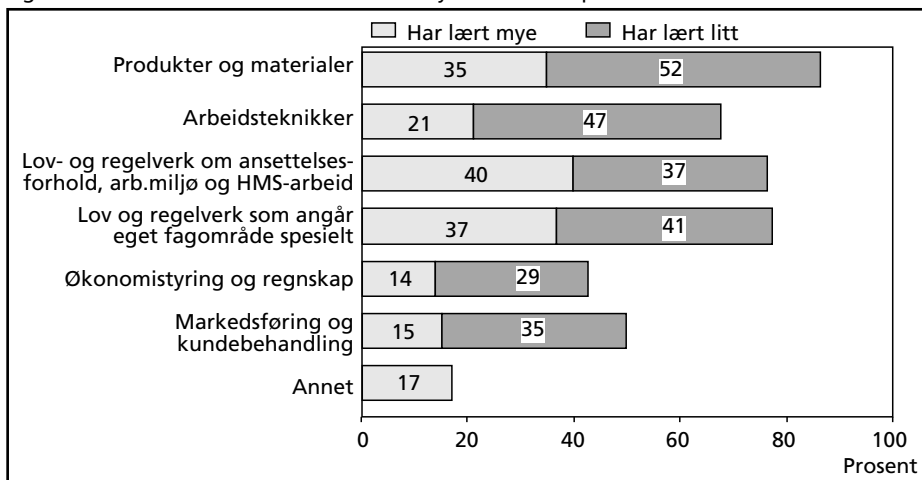
- faglig kompetanse
- regelverkskompetanse
- administrativ kompetanse

I undersøkelsen blant mestere innbefatter «faglig kompetanse» kompetanse om produkter og materialer og om arbeidsteknikker. «Regelverkskompetanse» omfatter lov- og regelverk om ansettelsesforhold, arbeidsmiljø og HMS-arbeid, og lov- og regelverk som angår eget fagområde spesielt. «Administrativ kompetanse» omfatter økonomistyring, regnskap og markedsføring og kundebehandling.

Andelen av mesterne som oppgir at de har lært noe innenfor forskjellige områder i løpet av de siste to–tre årene, varierer fra 87 prosent når det gjelder produkter og materialer, til 43 prosent når det gjelder økonomistyring og regnskap. Gjennomgående har det skjedd mer læring innenfor faglig kompetanse og regelverkskompetanse enn innenfor administrativ kompetanse.

Ser man på andelen som svarer at de har lært *mye* innenfor et område i løpet av de siste to–tre årene, så varierer den fra 40 prosent når det gjelder lov- og regelverk om ansettelser, HMS og arbeidsmiljø, til 14 prosent når det gjelder økonomistyring.

Figur 5.2 Andel som svarer at de har lært mye eller litt i løpet av de siste to–tre årene



Et hovedinntrykk er at endringer i lovverket og endringer i produkter og materialer styrer mye av læringsbehovet slik mesterne opplever det. Lov- og regelverkskunnskap og kunnskap om produkter og materialer og liknende skiller seg ut som særlig viktige for læringsbehovet for mestere de siste to–tre årene. På disse områdene er det hele 35 prosent eller flere av mesterne som oppgir at de har lært mye de siste to–tre årene.

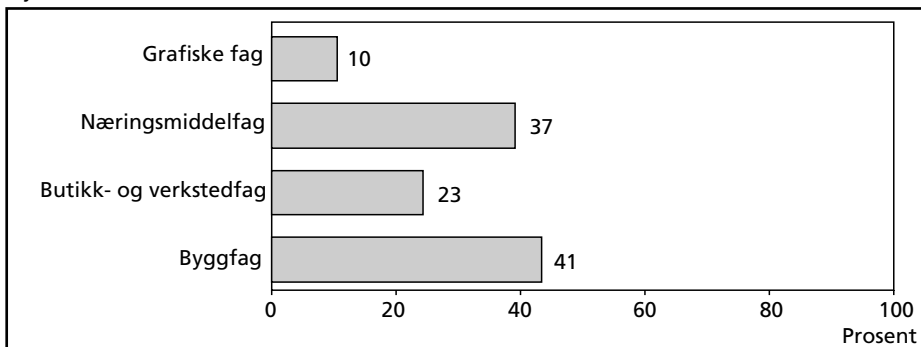
Nye bedriftslederfaglige kunnskaper er det mesterne i minst grad har skaffet seg i løpet av de siste to–tre årene. Kun 14–15 prosent av mesterne oppgir at de har lært mye på disse områdene de siste to–tre årene.

Forskjeller mellom faggrupper

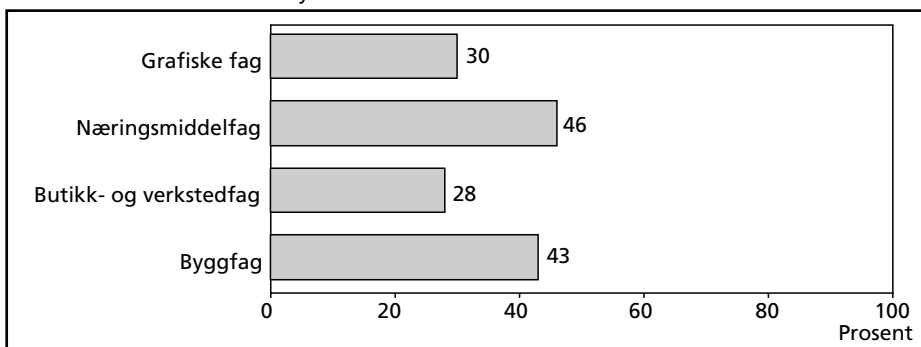
Det finnes mestere innenfor 64 ulike fag. Dette innebærer at det er en svært stor variasjon i innholdet og omfanget av de faglige kompetansebehovene i mestergruppen sett under ett. Noe regelverkskunnskap er felles kompetansebehov på tvers av fagene, andre er spesifikke for fag eller faggrupper. Ettersom de ulike yrkesrollene bedriftsleder, faglig leder og vanlig ansatt vil kunne være ulike i forskjellige fag og bransjer, vil også behovene for ulike typer administrativ kompetanse variere svært. En gullsmed driver for eksempel markedsføring på en annen måte enn en tømmer, i den grad tømmeren overhodet driver markedsføring (Werring og Dalin 1998).

Lov og regelverkskunnskap er det feltet flest føler at de har lært mye på de siste to–tre årene, både når det gjelder det generelle lovverket som arbeidsmiljøloven og lov- og regelverk som angår eget fagområde.

Figur 5.3 Læring om lov- og regelverk som angår eget fagområde spesielt. Andel som har lært mye



Figur 5.4 Læring om det generelle lovverket om ansettelsesforhold, arbeidsmiljø og HMS-arbeid. Andel som har lært mye



Ser man først på lov- og regelverk som angår eget fagområde spesielt, så er det store forskjeller mellom faggruppene.

Plan- og bygningslovens sentrale rolle er hovedårsaken til at lovverkskunnskap har vært så viktig for byggfagene de siste to–tre årene. Også i næringsmiddelfagene er det mange som oppgir at de har lært mye om lov- og regelverk på eget fagområde. Butikk- og verkstedfagene og de grafiske fagene skiller seg markant fra de to andre faggruppene med klart mindre læring på dette området de siste par–tre årene.¹⁰

Ser man på det generelle lovverket om ansettelsesforhold, arbeidsmiljø og HMS-arbeid, så er forskjellene mellom faggruppene klart mindre, men tendensen er den samme. Det er byggfagene og næringsmiddelfagene som i sterkeste grad har opplevd et læringsbehov også på dette området. Likevel er dette et kompetanseområde som er viktig for alle faggrupper. Kontrollert for andre forhold, så skiller butikk- og verkstedfagene, men ikke de grafiske fagene, seg statistisk pålitelig fra byggfagene.

¹⁰ De uavhengige variablene i regresjonsanalysen er bedriftsstørrelse, bedriftsledere og faglige ledere kontra vanlig ansatte, butikk- og verkstedfag, næringsmiddelfag og grafiske fag kontra byggfag og alder og antall år i yrket. De avhengige variablene er andelen som har lært seg «mye» på hvert område.

Kunnskap om produkter, materialer og liknende er en viktig del av læringsbehovet i alle faggrupper, men viktigst i næringsmiddelfagene og butikk- og verkstedfagene.

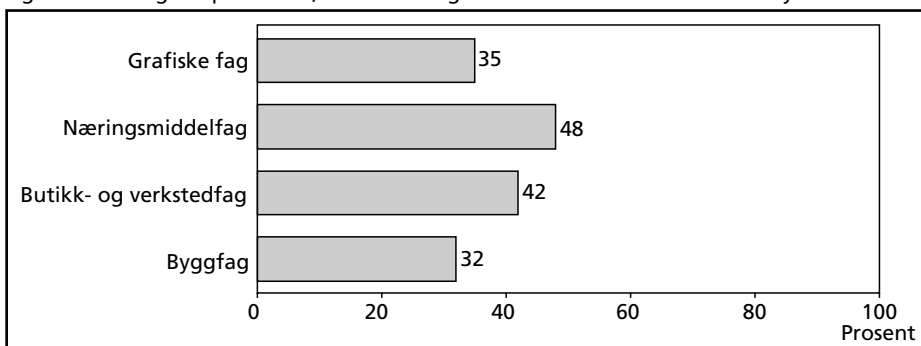
At dette er et ganske viktig område for alle faggrupper, tyder på at det skjer endringer i produkter og materialer i de fleste fag. Kontrollert for andre forhold, har det skjedd mer læring på dette området i butikk- og verkstedfagene og i næringsmiddelfagene enn i byggfagene. Dette kan tyde på en større endringstakt i produktene og materialene innenfor disse fagene. I de kvalitative intervjuene kom det også fram at det i en del av butikkfagene er et ganske stort behov for oppdatert produktkunnskap, for eksempel innenfor frisørbransjen:

«Det skjer mye når det gjelder produktutvikling på markedet. Kommer mye an på hvilket nivå en er på. Viktig å få dekket behov som drar deg videre og kan inspirere.» (Informant innen frisørbransjen).

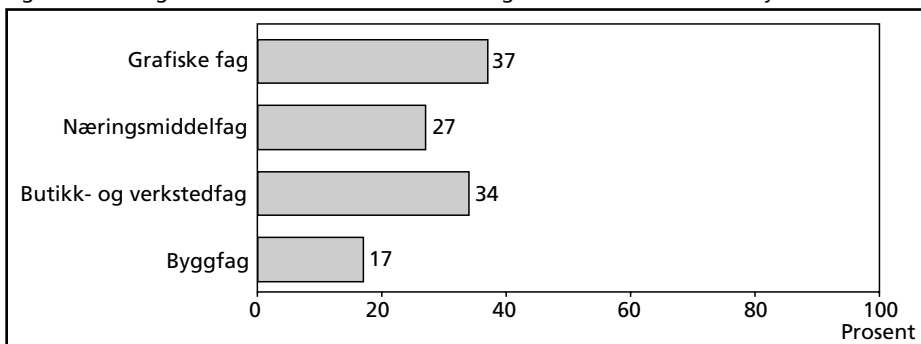
Når det gjelder arbeidsteknikker innenfor faget, så er det innenfor de grafiske fagene og butikk- og verkstedfagene at flest mestere har lært mye nytt de siste to–tre årene.

Det har skjedd minst læring av nye arbeidsteknikker i byggfagene – noe som tyder på at det har skjedd nokså små endringer i arbeidsteknikkene innenfor dis-

Figur 5.5 Læring om produkter, materialer og liknende. Andel som har lært mye



Figur 5.6 Læring om arbeidsteknikker innenfor faget. Andel som har lært mye



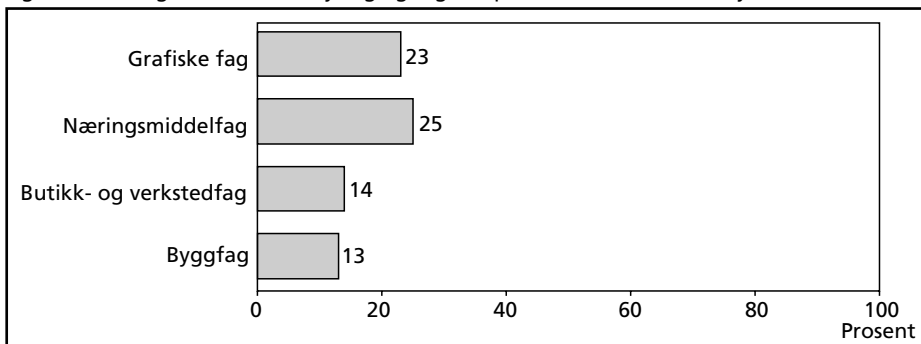
se fagene i løpet av perioden, eventuelt at kompetansespredningstakten er lav. I de personlige intervjuene var det også flere innenfor byggfagene som mente at det var mulig å drive innenfor fagene uten å ha lært seg noe særlig nytt de siste ti årene når det gjelder arbeidsteknikker. En tømremester sa:

«Man er ikke ute av business, selv om man gjør det samme som for ti år siden. Egentlig har det ikke skjedd så mye innen bransjen enn innføring av batteridrill de siste ti åra.»

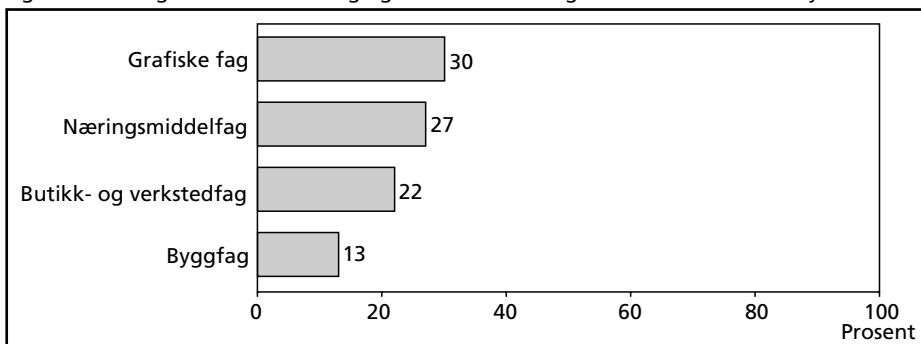
De bedriftslederfaglige kompetanseområdene som er omfattet i undersøkelsen er *økonomistyring og regnskap* og *markedsføring og kundebehandling*. Disse områdene skiller seg som nevnt ut ved at mesterne i liten grad har lært seg noe nytt på disse områdene de siste to–tre årene.

Det er ingen statistisk pålitelige forskjeller mellom faggruppene i læring om økonomistyring og regnskap når man kontrollerer for andre forhold enn faggruppetilhørighet.

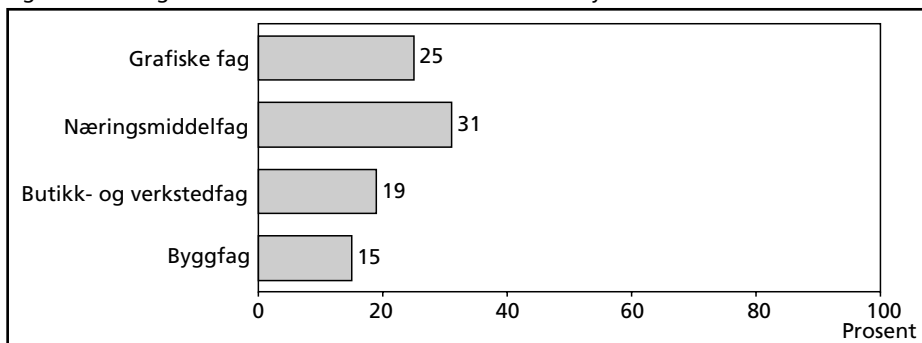
Figur 5.7 Læring om økonomistyring og regnskap. Andel som har lært mye



Figur 5.8 Læring om markedsføring og kundebehandling. Andel som har lært mye



Figur 5.9 Læring om andre områder. Andel som har lært mye



Når det gjelder markedsføring og kundebehandling, er det en viss forskjell mellom de grafiske fagene og næringsmiddelfagene på den ene siden og byggfagene på den andre siden. Kontrollerer man for andre forhold, skiller også butikk- og verkstedfag seg statistisk pålitelig fra byggfagene ved mer læring på dette området de siste par årene.

Mesterne i undersøkelsen ble også spurt om det er andre områder de har lært seg noe nytt på de siste to–tre årene. Ganske mange nevner andre områder. Det er spredning i hvilke temaer dette dreier seg om, men data/IT er hyppigst nevnt (6 prosent), fulgt av ledelse/personal (3 prosent). Kontrollert for andre forhold, er det flere innen næringsmiddelfagene enn i byggfagene som har lært seg mye nytt på slike andre områder.

Faggruppenes læringsprofiler

Det er en god del forskjeller innenfor faggruppene. Likevel er det mulig å tegne noen læringsprofiler for hver faggruppe når det gjelder læring de siste to–tre årene.

Mestere i *byggfagene* utgjør en så stor gruppe at de preger totalresultatene for mesterne som helhet. Innen byggfagene er det lov- og regelverket, både på eget område og generelt innenfor ansettelse, HMS og arbeidsmiljø, som har dominert læringen de siste to–tre årene, men også kunnskaper om nye produkter og materialer har vært viktig. Mesterne innen byggfagene opplever i stor grad at lover og forskrifter, krav til sertifisering og liknende, forplikter til å delta på kurs, uten at alt nødvendigvis oppleves som like relevant. En tømremester uttalte følgende:

«Det heter seg at vi må ha sertifikat for det ene og det andre. Pengeboka buler av sertifikat som jeg har fra kurs jeg har tatt. Bransjen fungerer slik at så lenge det er arbeid og ingen har noe å utsette på det du gjør, er det aldri noen som spør etter hvilke papirer og sertifikater du har.»

En annen sa:

«Det som skaper behov for kursing er det offentlige».

Mestere i *butikk- og verkstedfagene* er i mindre grad orientert mot læring av lovverk og i klart større grad orientert mot faglig læring, først og fremst å lære seg noe nytt om produkter og materialer, men også om arbeidsteknikker. Det behøver ikke å bety at denne gruppen ikke utsettes for læringskrav som en følge lovverk. Mesterne innen butikk- og verkstedfagene blir også pålagt å følge nye forskrifter og liknende, men det innebærer ikke krav til sertifisering for å utføre ulike arbeidsoppgaver, slik det for eksempel er i byggfagene.

Mestere i *næringsmiddelfagene* skiller seg ut ved å ha lært seg mye på mange områder. Både produkter/materialer og lovverk er viktige områder. Samtidig er de sammen med de grafiske fagene de som har lært seg mest innenfor det merkantile området, spesielt markedsføring og kundebehandling. Med unntak av arbeidsteknikker, så har mestere innen næringsmiddelfagene lært seg mest eller nest mest av faggruppene innenfor alle kompetanseområder.

Mestere i de *grafiske fagene* har en læringsprofil som er vanskeligere å beskrive enn de andre faggruppene. Med unntak av lovverk på eget fagområde, som har vært en svært lite viktig del av læringsbehovet (kun 10 prosent har lært mye), er læringen jevnere fordelt mellom de forskjellige kompetanseområdene enn i de andre faggruppene. Det er flest som har lært seg mye om faglige tema som arbeidsteknikker og om produkter/materialer. Relativt til de andre fagene har mestere i de grafiske fagene lært seg mye om arbeidsteknikker og om markedsføring og kundebehandling.

Et interessant spørsmål er hvorfor det er slike forskjeller mellom faggruppene i læring de siste to–tre årene. Det er vanskelig å fastslå om forskjellene er midlertidige eller uttrykk for mer varige forskjeller forankret i særtrekk ved fagene og bransjene. Måleperioden kan tenkes å ha betydning. Det kan ha skjedd spesielle ting som har forårsaket et midlertidig høyt læringsbehov, enten generelt, eller på bestemte områder. På den måten kan midlertidige «sjokk» ha påvirket de læringsprofilene som er beskrevet ovenfor.

Mer langsiktige forskjeller kan være knyttet til at det innenfor noen bransjer og fag skjer en raskere teknologisk utvikling og/eller spredning av teknologi enn i andre. Forskjellige bransjer og fag vil i ulik grad ha omgivelser som forventer og krever læring og kompetanseutvikling. Disse omgivelsene kan bestå av kunder, men også av myndigheter som setter rammevilkår i form av det lov- og regelverket som bransjen må forholde seg til. Uavhengig av slike forhold kan det imidlertid være forskjeller mellom de enkelte bransjer og fag i hvilken grad det er etablert en «infrastruktur for læring». I noen bedrifter, fag og bransjer er det sterkere og mer systematiske interne krav og forventninger om deltakelse i opplæring enn i andre.

Tilgangen til relevante kurstilbud og liknende er en viktig del av slik infrastruktur. Noen bransjer har også etablerte kvalitetssikringssystemer som medfører krav til læring, blant annet gjelder dette byggebransjen og næringsmiddelbransjen.

Mestere i næringsmiddelfagene ser ut til å ha et bredere lærings- og kompetansebehov enn andre faggrupper, noe som det ikke er så lett å forklare med spesielle tidsavgrensede forhold. En viktig faktor er at fagkompetansen i disse faggruppene er organisert i større bedrifter enn for de andre faggruppene, med et visst unntak for de grafiske fagene. Læring og kompetanseutvikling vil normalt være mer formalisert og satt mer i system i litt større bedrifter enn i bedrifter med færre enn 15 ansatte. Dessuten er disse bedriftene ofte knyttet til kjeder, og gjerne kjeder som har et samarbeid om kompetanseutvikling. Hele 47 prosent av mesterne i næringsmiddelfagene jobber i bedrifter med en kjedetilknypning, og hele 81 prosent av disse mesterne jobber i kjeder som har et samarbeid på kompetansesiden.

At mestere i næringsmiddelfagene opplever at de har lært seg mye de siste to-tre årene, samsvarer godt med at de føler et sterkere læringspress enn andre faggrupper, med unntak av de grafiske fagene. Dette læringspresset kan gjerne komme fra krav som stilles innenfor kjeden. I tillegg har bransjen gradvis blitt åpnet for konkurranse utenfra, noe som kan ha økt læringspresset.

Den nye plan- og bygningsloven medfører for byggfagene blant annet et kort-siktig og midlertidig læringsbehov, som nå vel begynner å avta. At læringen i byggfagene er så dominert av lovverket, kan skyldes at oppdatering i forhold til plan- og bygningsloven i de senere årene har krevd så mye tid at det har blitt lite tid igjen til å delta på kurs om andre temaer. Mange av mesterne i byggfagene jobber dessuten i svært små bedrifter (1–5 ansatte), som gjerne har et lærings- og opplæringsmønster preget av de umiddelbare behovene, og med begrensede muligheter til å tenke langsiktig om læringsbehov. Dette kan likevel ikke forklare alle forskjellene mellom byggfagene og de andre fagene, ettersom det også er forskjeller når man kontrollerer for at den gjennomsnittlige bedriftsstørrelsen er forskjellig i ulike faggrupper.

Det kan synes som om den teknologiske endrings- og/eller spredningstakten er relativt lav innenfor byggfagene, ettersom få har lært mye om nye arbeidsteknikker de siste to-tre årene. At den teknologiske endringstakten er lav innenfor byggebransjen, finner man også indikasjoner på i annen forskning. Kun tolv prosent av bedriftene innenfor bygg og anlegg rapporterte om innovasjonsaktivitet knyttet til nye prosesser og teknikker, mot nærmere 60 prosent i deler av industrien (Spilling 1998). Dette er rimelig å anta at dette medfører relativt lave krav til omstilling innen bygg og anlegg sammenliknet med deler av privat sektor for øvrig.

De kvalitative intervjuene gir grunn til å tro at flere av butikk- og verkstedfagene er preget av en rask utvikling på produktsiden, som det i større eller min-

dre grad er nødvendig å holde seg oppdatert om. Dette preger læringen innenfor disse fagene, for eksempel frisørfagene og fotograffaget. Ettersom læring av arbeidsteknikker også er en viktig del av læringen, kan det tyde på at det skjer endringer på dette området i deler av butikk- og verkstedfagene, eller at det er et spesielt stort rom for faglig perfektionering innenfor en del av disse fagene, jamfør omtalen av såkalt taus kunnskap i kapittel 7.

Mesterne i de grafiske fagene jobber gjennomgående i større bedrifter enn de andre mesterne, med unntak av mesterne i næringsmiddelfagene. Innenfor de grafiske fagene har det vært store forandringer i produksjonsteknologien gjennom de siste to tiårene. Det gir seg målbare utslag i form av at det har skjedd relativt sett mer læring av nye arbeidsteknikker innenfor denne faggruppen enn de øvrige faggruppene, med et visst unntak for butikk- og verkstedfagene. At de grafiske fagene ikke skiller seg mer ut, kan skyldes at mesterne innenfor de grafiske fagene ikke nødvendigvis er representative for disse fagene som helhet.

Trolig er årsakene til forskjeller i læring svært komplekse. Innenfor ett og samme fag vil kompetansebehovene variere mye, avhengig av hva slags type markeder, nisjer og kunder som bedriften opererer i eller mot, og av hva slags tjenester/produkter den leverer. Noen typer kunder, for eksempel profesjonelle kunder, er mer faglig krevende enn andre. Noen typer produkter krever arbeid som er mer læringsintensivt enn andre, og noen krever hurtigere takt i kompetanseutviklingen i bedriften enn andre. Grensen mellom hva som er drevet av produkter/tjenester og hva som er drevet av kunder, kan være ytterst flytende. For å kartlegge slike forhold på en god måte, må man gjøre mer inngående studier av de enkelte fag og bransjer. Det har derfor ikke vært rom for å kartlegge slike forhold nærmere i denne rapporten.

Læring og yrkeserfaring

Læringsbehovet vil variere avhengig av antall år i yrket totalt og antall år i yrket etter fullført mesterutdanning. Både gamle og erfarne mestere og de unge og nyutdannede vil trolig ha et læringsbehov, men hva slags læringsbehov (innholdet) vil kunne være ganske forskjellig. På den ene siden oppdateres jo både fagutdanningen og mesterutdanningen med årene. Ferske mestere vil ha fordel av å ha en del oppdaterte faglige og administrative kunnskaper fra mesterutdanningen, som mestere uten oppdatert mesterutdanning må skaffe seg gjennom praksis eller på andre måter. Etter hvert som det skjer endringer i fagene, må læringsbehovet isolert sett forventes å øke desto lengre tid det er gått siden man tok mesterutdanningen, i hvert fall når det gjelder kunnskaper man ikke så lett opparbeider seg

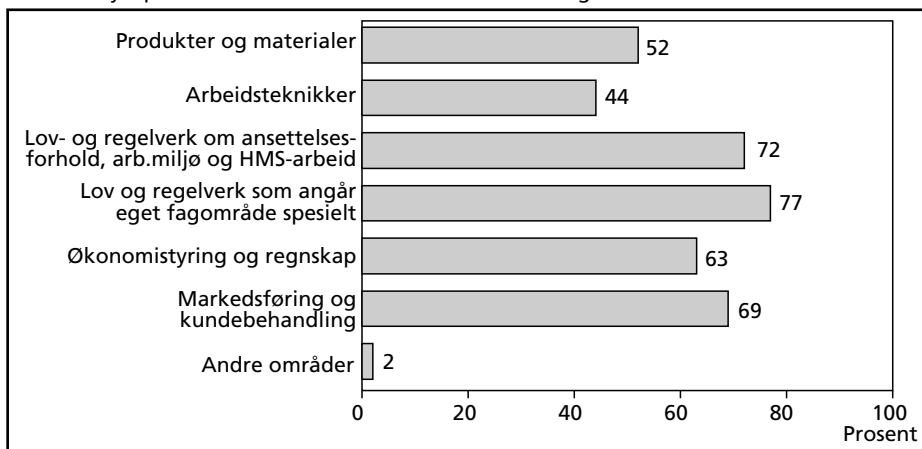
gjennom praksis.¹¹ På den andre siden vil mange ferske mestere ha et læringsbehov når det gjelder praktiske ferdigheter. Ikke minst kan det være stort når det gjelder praktiske ferdigheter knyttet til det å drive egen bedrift, men kanskje også i en viss grad når det gjelder grad av perfektjon i praktiske faglige ferdigheter.

Spørsmålene om læring i løpet av de siste to–tre årene er kun stilt til mestere som har minst tre års erfaring. De som har kortere erfaring er stilt et liknende sett av spørsmål, om de føler at de har lært seg noe nytt på noen av områdene etter at de fikk mesterbrevet.

De ferske mesterne (mindre enn tre års erfaring) skiller seg fra sine mer erfarne kolleger på flere måter. De opplever i mindre grad enn erfarne mestere at de har lært seg noe nytt når det gjelder faglig kompetanse som kunnskap om produkter/materialer og arbeidsteknikker. Når det gjelder lov- og regelverkskunnskap er det liten forskjell på ferske mestere og andre mestere. Derimot føler de ferske mesterne i større grad enn de andre at de har lært seg noe nytt når det gjelder administrativ kompetanse som økonomistyring/regnskap og markedsføring/kundebehandling.

Disse resultatene lar seg ganske lett tolke innenfor de teoretiske resonnementene som er omtalt ovenfor. På den ene siden har ferske mestere fått en oppdatert faglig opplæring ved å gjennomføre mesterutdanningen, samtidig som de har hatt noen års faglig yrkespraksis. Det kan være dette som slår ut i at de opplever at de hatt mindre faglig læring i yrkeslivet de siste to–tre årene enn sine mer erfarne kolleger. På den andre siden har de hatt færre års yrkeserfaring til å oppøve seg faglig ekspertise gjennom praksis. Trolig er mange mestere ikke så bevisst om at det foregår

Figur 5.10 Andel blant ferske mestere (mindre enn tre års erfaring etter mesterbrev) som har lært noe nytt på ulike områder etter endt mesterutdanning



¹¹ På den andre siden oppdateres ofte bedrifter vel så fort på teknisk utstyr og arbeidsteknikker som utdanningsinstitusjonene.

en slik perfektjonering av egen faglig praksis, og at dette også er en form for læring. Av den grunn slår ikke forskjellene i praktisk erfaring ut i form av en opplevelse av forskjellig grad av faglig læring og læringsbehov.

Derimot er man seg mer bevisst at man får en del administrativ kompetanse innenfor økonomistyring/regnskap og markedsføring/kundebehandling gjennom praksis. I motsetning til praktiske faglige kunnskaper, får mange ferske mestere sine første praktiske erfaringer med det å lede sin egen bedrift de første årene etter fullført mesterutdanning. Det er derfor naturlig at de ferske mesterne opplever at de lærer mer innenfor det administrative/merkantile området enn det mer erfarne mestere gjør. At erfarne mestere i liten grad føler at de lærer seg noe nytt på disse områdene, kan også skyldes at mestere generelt stiller lavere krav til seg selv når det gjelder slik kompetanse enn når det gjelder faglig kompetanse. Dette kan skyldes mangel på interesse for temaet. Læringsbehovet blir derfor forttere dekket når det gjelder slik kompetanse enn når det gjelder faglig kompetanse. Det kan dessuten være at det i mindre grad skjer endringer som berører det administrative kompetansebehovet enn som berører det faglige kompetansebehovet.

Det kan virke som om det er visst faglig oppdateringsbehov etter et antall år i yrket. Ser man på mestere som har tre–ti års erfaring etter at de fikk mesterbrevet, så har de i litt større grad enn de med enda lengre erfaring lært noe nytt *både* når det gjelder faglig og administrativ kompetanse. Dette illustrerer også at læringen på det administrative kompetanseområdet varer lenger enn bare de første par årene etter endt mesterutdanning.

Læring og bedriftsstørrelse

Forskningslitteratur som er beskrevet i kapittel 3 viser at det er forskjell mellom bedrifter av forskjellig størrelse i hvor mye opplæring de ansatte deltar i. I små bedrifter er det mindre organisert opplæring enn i store bedrifter. Små bedrifter er mindre formaliserte, har sjelden egne opplæringsansvarlige, har lite slakk som tillater at noen tar seg fri, og kan ha vanskelig for å få skreddersydd opplæringstilbud til sine behov. Det er trolig mindre forskjell mellom bedrifter av ulik størrelse i omfanget av læring gjennom det løpende arbeidet. Selv om små bedrifter er lite formaliserte og derfor i mindre grad har satt læring og kompetanseutvikling i system, kan dette bli delvis kompensert ved at arbeidsfunksjonene gjerne er mindre differensierte. At arbeidsfunksjonene er lite differensierte, betyr at hver ansatt har flere forskjellige typer arbeidsoppgaver, og derfor normalt har et bredere læringsbehov enn arbeidstakere som bare utfører én type arbeidsoppgave. På den annen

side er det mindre rom for kompetanseutvikling gjennom spesialisering og faglig fordypning enn i store bedrifter.

Blant mesterne er det ikke statistisk pålitelige forskjeller mellom små og litt større bedrifter når det gjelder faglig læring, når man kontrollerer for andre forhold enn bedriftsstørrelse.

Det er en forskjell mellom små og litt større bedrifter når det gjelder læring om lov- og regelverk, spesielt når det gjelder lov- og regelverk om ansettelser, arbeidsmiljø og HMS. Det er en jevn økning i andelene som har lært mye om dette de siste to–tre årene med økende bedriftsstørrelse. Læring om lov- og regelverk på eget fagområde har skjedd i mindre grad i enmannsforetakene enn i andre bedrifter. Bedriftsstørrelse har en klar direkte betydning for læring om lov- og regelverk også når man kontrollerer for andre forhold.

Også når det gjelder administrativ kompetanse, så har det skjedd mer læring de siste to–tre årene i litt større bedrifter enn i de minste bedriftene. Dette er spesielt tilfellet for økonomistyring og regnskap, hvor det er en jevn økning i andelene som har lært mye om dette de siste to–tre årene med økende bedriftsstørrelse. Bedriftsstørrelse har en direkte betydning for læring på begge de to administrative kompetanseområdene også når man kontrollerer for andre forhold.

Andelen som har lært mye på andre områder enn de som er spesifisert, blant annet data/IT og ledelse, er svakt stigende med økende bedriftsstørrelse, noe som er statistisk pålitelig også kontrollert for andre forhold.

Læring og bedriftssamarbeid

Samarbeid mellom bedrifter kan ta ulike former, enten samarbeidet skjer innenfor en kjede eller utenfor. Likevel skulle man anta at kjedetilhørighet i seg selv ville bidra til å formalisere en del prosesser innenfor bedriftene, noe som også kunne føre til at kompetanseutvikling ble satt mer i system i bedriftene innenfor kjeden. Som vist i kapittel 2, jobber 19 prosent av mesterne i bedrifter som er tilknyttet en kjede. Et flertall av disse bedriftene samarbeider om kompetanseutvikling. I tillegg har endel bedrifter et fast samarbeid med andre bedrifter om kompetanseutvikling uten at samarbeid skjer innenfor en kjede. Samlet sett jobber 23 prosent av mesterne i bedrifter som har et fast samarbeid om kompetanseutvikling, enten innenfor eller utenfor en kjede.

At bedriften er en del av en kjede synes i seg selv å ha liten betydning for hvor mye læring og kompetanseutvikling som skjer for mesteren som jobber der. Kun når det gjelder markedsføring og kundebehandling er det flere mestere som har

lært mye (26 prosent) i bedrifter som er tilknyttet en kjede enn blant mestere i bedrifter som ikke er det (13 prosent).

Et fast samarbeid med andre bedrifter om kompetanseutvikling, enten innenfor eller utenfor en kjede, stimulerer derimot læringen. Både når det gjelder faglig kompetanse (produkter/materialer, arbeidsteknikker innenfor faget) og administrativ kompetanse (økonomistyring og regnskap, markedsføring og kundebehandling) er det flere som har lært mye de siste to–tre årene i bedrifter *med* et slikt kompetansesamarbeid, enn det er i bedrifter *uten* slikt samarbeid. Med unntak av økonomistyring og regnskap, så har kompetansesamarbeid selvstendig betydning for læringen på disse områdene også når man kontrollerer for andre forhold.¹²

Læring og yrkesrolle

Hvilket kompetansebehov en håndverksmester har, avhenger av hvilken yrkesrolle han har, det vil si om han leder bedriften, om han er faglig leder eller om han er vanlig ansatt. Man kan skille mellom yrkesfaglig kompetanse og administrativ kompetanse. De som er bedriftsledere trenger administrativ kompetanse innenfor områder som økonomistyring, markedsføring og ledelse (for de som har flere ansatte). Sekstitre prosent av mesterne leder den bedriften de arbeider i. Tjueen prosent er faglig leder, men ikke bedriftsleder, og 15 prosent er vanlig ansatte. Hvor dyptgående administrativ kompetanse mesteren som er bedriftsleder selv trenger, avhenger av hvordan bedriften er organisert. Ettersom de fleste av bedriftene er små, er det likevel i de fleste tilfellene lite aktuelt å dele opp disse administrative funksjonene og la ansvaret og kompetansen for noen av dem ligge hos andre i bedriften. De mesterne som ikke er administrative ledere har i liten grad et behov for administrativ kompetanse, bortsett fra at faglige ledere også har nytte av ledelseskompetanse.

Både de som fungerer som bedriftsledere og de som er faglige ledere eller vanlig ansatte har et behov for å holde seg oppdatert på det faglige. Selv om mange av mesterne er bedriftsledere, er den gjennomsnittlige størrelsen på bedriften så liten at et klart flertall av mesterne (68 prosent), også de som er bedriftsledere, bruker mesteparten av sin tid på å utøve faget. Atten prosent bruker halvparten av tiden på fag og administrasjon, mens 13 prosent bruker det meste av tiden på administrasjon og kontorarbeid. De mesterne som i all hovedsak bruker tiden sin på administrasjon og ikke utøver faget til daglig, har et mindre behov for å perfek-

¹² Testingen av den isolerte betydningen av faktoren er gjort ved å inkludere kompetansesamarbeid som en uavhengig variabel i den generelle regresjonsmodellen som er beskrevet i fotnote 9.

sjonere sine faglige ferdigheter enn andre mestere. De trenger likevel å holde seg noenlunde faglig oppdatert for å kunne endre bedriften i riktig retning når det skjer endringer i faget som bedriften bør forholde seg til.¹³

Sammenlikner man direkte bedriftsledere og faglige ledere med vanlig ansatte, så er det noen flere bedriftsledere og faglige ledere som har lært mye nytt enn vanlig ansatte. Dette gjelder alle kompetanseområder. Det er forskjeller i størrelsesorden 8–15 prosentpoeng i andelen som har lært mye på alle områdene. Det å være bedriftsleder har likevel en klarere effekt på læringen enn disse forskjellene skulle tilsi. Det å være bedriftsleder har en selvstendig og statistisk pålitelig effekt på *alle* kompetanseområder, når man kontrollerer for andre forhold (faggruppetilhørighet, bedriftsstørrelse, alder og antall år i faget). For faglige ledere er det tilsvarende statistisk pålitelige forskjeller etter kontroll for andre forhold når det gjelder faglig kompetanse (produkter/materialer og arbeidsteknikker), lov- og regelverk på eget fagområde, økonomistyring/regnskap og andre områder. Flere bedriftsledere og faglige ledere enn vanlig ansatte har med andre ord lært mye de siste par årene.

Som vi kommer tilbake til senere i dette kapittelet, er det ikke forskjeller i deltakelse i formelle opplærings tiltak som skaper disse forskjellene, men derimot trolig i læring gjennom arbeid. Bedriftsledere og faglige ledere har trolig mer læringsintensive jobber enn andre og dermed større behov for læring på flere ulike områder for å utføre sitt daglige arbeid.

Det store flertallet av bedriftslederne i de minste bedriftene (under 6 ansatte) bruker reelt sett mesteparten av sin tid på det faglige arbeidet. De har derfor har en yrkesrolle som ikke er så forskjellig fra den vanlige fagutøver, spesielt i byggfagene. Bedriftsledere som har en mer administrativ rolle har lært noe mer enn andre ledere når det gjelder lov- og regelverk og administrativ kompetanse som økonomistyring/regnskap og markedsføring/kundebehandling. Når det gjelder faglige kunnskaper, er det ingen forskjell.

Om bedriftslederne eier bedriften eller ikke, har liten betydning for hvor stor andel som har lært mye. Kun når det gjelder økonomistyring og regnskap er det en forskjell, men da i retning av at de som ikke er eiere har lært mest. Dette skyldes at de som ikke er eiere gjennomgående arbeider i større bedrifter.

¹³ En slik oppdatering kan skje gjennom både bedriftsinterne eller eksterne kompetanskilder. Når bedriftene kommer over en viss størrelse, vil gjerne den faglige spisskompetansen ligge hos andre enn bedriftslederen selv. Bedriftslederen kan da bruke disse medarbeidere som kilder for faglig oppdatering (bedriftsinterne kompetanskilder).

Læring og individuelle forhold

Det er et generelt trekk både i Norge og i andre land at deltakelsen i opplæring faller med økende alder (Hagen, Jordfald, Pape og Skule 2001). Dette skyldes flere forhold. For det første innebærer deltakelse i opplæring en investering av tid og ressurser for bedriften og/eller den enkelte. Jo færre år vedkommende har igjen av yrkeslivet, desto mindre «avkastning» gir denne investeringen både i form av arbeidsmestring og lønnsmessig uttelling. For det andre kan man med økende alder bli mindre villig til å forandre måten man arbeider på. For det tredje kan en del eldre yrkesaktive være mer skeptisk til å delta i opplæring på grunn av dårlige erfaringer med tidligere opplæringstiltak.

Slik skulle man forvente at det skjedde mindre læring blant mesterne desto eldre de ble. Kontrollert for andre forhold er det imidlertid bare på ett område at eldre mestere har lært mindre de siste to årene enn yngre mestere, og det er produkter/materialer. Det er uklart hvorfor alder kun slår ut på dette kompetanseområdet, og hvorfor det ikke er et klart aldersskille blant mestere når det gjelder læring for øvrig. En mulig årsak til at læringen ikke faller i samme grad med alder blant mestere som blant andre yrkesgrupper, kan være at læringsbegrepet i denne undersøkelsen omfatter både læring gjennom arbeid og opplæring. En annen årsak kan være at læringen er mer selvdrevet blant mestere enn blant vanlige arbeidstakere, og at det dermed skjer mindre «diskriminering» av eldre arbeidstakere når det gjelder læringsmuligheter.

Det er noen forskjeller mellom kvinner og menn i andelene som har lært mye på forskjellige områder. Disse forskjellene avspeiler likevel kun at kvinner hovedsakelig finnes innenfor butikk- og verkstedfagene. Flere kvinner enn menn har derfor lært seg mye innenfor produkter/materialer og arbeidsteknikker samt markedsføring og kundebehandling, mens det er flere menn enn kvinner som har lært seg mye innenfor lov- og regelverk, både det generelle og det som er spesielt for fagområdet.

Oppsummering

Alt i alt må man kunne oppsummere med at det skjer ganske mye læring blant håndverksmesterne. Det skjer mye læring når det gjelder fagkompetanse og lov- og regelverkskompetanse, men ganske lite læring når det gjelder administrativ kompetanse. Læringen skjer til tross for at læringspresset ikke er spesielt sterkt. Det er rimelig å se omfanget av læring som et uttrykk for at det har vært et visst læringsbehov blant håndverksmestere de siste par-tre årene.

Det er forskjeller mellom ulike grupper av mestere i læringen på forskjellige områder. Byggfagene domineres av læring om lov- og regelverk og om produkter/materialer. Butikk- og verkstedfagene domineres av faglig læring. Innen næringsmiddelfagene lærer mesterne mye på mange områder, mens mesterne i de grafiske fagene har en ganske jevn fordeling av sin læring på kompetanseområder, men på et lavere nivå.

For øvrig kan man oppsummere følgende om forskjeller mellom grupper i læring:

- Ferske mestere har lært mer om administrative temaer, men mindre om faglige temaer sammenliknet med mestere med lengre erfaring.
- Mestere i større bedrifter har lært litt mer om administrative temaer og om lov- og regelverk enn mestere i de minste bedriftene (5 ansatte eller mindre).
- Mestere i bedrifter som har et kompetansesamarbeid med andre bedrifter har lært litt mer både på det faglige og administrative området enn mestere i bedrifter som ikke har et slikt samarbeid.
- Bedriftsledere og faglige ledere har lært mer på de fleste områder enn vanlig ansatte.

Variasjonene er imidlertid store også innenfor de gruppene som er beskrevet her. Mye av variasjonene i datamaterialet lar seg heller ikke forklare på en god måte av de forholdene vi har trukket fram her, som bedriftsstørrelse, yrkesrolle, kompetansesamarbeid og alder. Det er derfor trolig andre viktige forhold som påvirker graden av læring blant mestere enn slike bakgrunnstrekk ved mesteren og den bedriften han arbeider i.

Kapittel 6 Læringsbehov som ikke er dekket

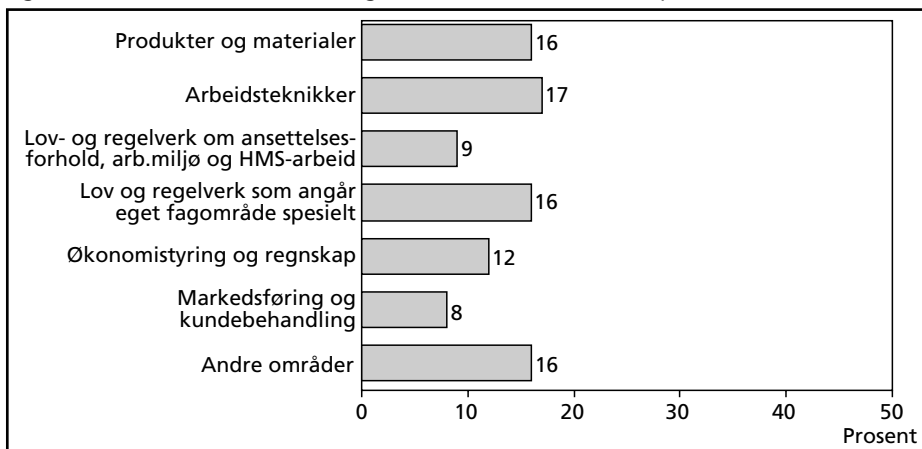
Mens kapittel 5 ga et bilde av den læring som har skjedd og dermed indirekte av læringsbehov som har blitt dekket, vil dette kapittelet dreie seg om de læringsbehovene mesterne føler at de har i dag.

For å fange opp udekkede læringsbehov, ble mesterne stilt følgende spørsmål: «Føler du at det er ting du trenger eller ønsker å kunne mer om som mester enn det du gjør i dag, eller føler du at du i all hovedsak kan det du trenger og ønsker å kunne?»

Svaralternativene ble ikke presentert for mesterne i undersøkelsen, men de var kjent med inndelingen av kompetanseområder gjennom å ha svart på spørsmålene om læring de siste to–tre årene tidligere.

Det er få som føler at de har et læringsbehov som *ikke* blir dekket. Det subjektivt opplevde læringsbehovet må kunne betegnes som lavt. Femtiseks prosent av mesterne føler behov for å kunne mer på et område, mens hele 44 prosent føler at de i all hovedsak kan det de trenger eller ønsker å kunne på alle områder. Selv på de områdene som flest oppgir at de har et læringsbehov innenfor, er det ikke mer enn én av seks mestere som opplever et udekket læringsbehov.

Figur 6.1 Andel som føler at de trenger eller ønsker å kunne mer på et område



Før man konkluderer entydig med at mesterne ikke har noe udekket læringsbehov, må man ta et visst forbehold om at spørsmålsordlyden kan ha stimulert mesterne til i for stor grad å svare at de ikke har noe udekket læringsbehov. For å unngå en skjevhet i motsatt retning inneholder spørsmålet en såkalt kontra, det vil si at man presenterer muligheten for at man ikke har behov i selve spørsmålet («... , eller føler du at du i all hovedsak kan det du trenger og ønsker å kunne»). Det kan tenkes at noen har følt at det ville innebære å si at man ikke helt behersket jobben sin dersom man svarte noe annet enn at man i all hovedsak kan det man trenger eller ønsker å kunne.

Likevel kan ikke dette forbeholdet angående spørsmålsordlyden helt rokke ved hovedfunnet om at det subjektivt opplevde læringsbehovet er lavt. Tross alt inneholder spørsmålet formuleringen «trenger eller *ønsker*» (utheving her). Formuleringen «*ønsker*» gjør det lettere å svare at man har et læringsbehov, også når man føler at man behersker jobben godt.

At det udekkede læringsbehovet oppleves som lavt samtidig som mange mestere opplever at de har lært mye de siste par årene, kan på sett og vis anses som logisk. Har man lært mye de siste par årene, så har man fått dekket sitt læringsbehov og står i liten grad igjen med udekkede læringsbehov. Likevel virker en slik tolkning generelt å ha lite for seg. Har man en jobb som har stimulert til læring de siste par årene, så er det lite sannsynlig at den brått slutter å gjøre det.

Likevel kan det være spesielle forhold som har påvirket læringsbehovet i en avgrenset tidsperiode i enkelte fag, og som derfor delvis kan forklare resultatene. Plan- og bygningsloven har nok preget læringsbehovene i byggfagene de siste årene. Behovet for opplæring om loven vil trolig gradvis avta noe, selv om lov- og regelverk som spesielt angår eget fagområde fortsatt er et av de viktigste områdene hvor mestere i byggfagene opplever et udekket læringsbehov.

Slike tidsavgrensede læringsbehov kan likevel ikke alene forklare motsetningen mellom et lavt udekket læringsbehov nå, samtidig som mange faktisk har lært en god del de siste årene. Det er et språk innen alle faggrupper mellom det lave læringsbehovet nå og den omfattende læringen i fortid. En mulig og viktig forklaring på denne motsetningen er at mye av læringen trolig skjer fortløpende, uten at mesterne nødvendigvis alltid har en klar forutgående følelse av at de har et læringsbehov på akkurat det området. Det tyder på at en god del av læringen skjer gjennom det løpende arbeidet. Som en tømremester sa: «Har ikke behov for faglig oppdatering. Det en trenger å lære seg av nye ting suger en opp etter hvert.». Det er også mulig at mesterne har et snevrere læringsbegrep (mer rettet mot formell opplæring) i tankene når de svarer på direkte spørsmål om læringsbehov enn når de svarer på spørsmål om de har lært noe de siste par–tre årene.

At de jobbene som har vært læringskrevende de siste par–tre årene ikke slutter å være det, illustreres av at det nettopp er de mesterne som rapporterer å ha lært mye de siste årene som også opplever det største udekkede læringsbehovet. Litt spissformulert kan man si at jo mer man lærer, desto mer føler man at man trenger å lære.

Udekket læringsbehov og faggrupper

Tendensen til at læring stimulerer til mer læring finner man blant annet mellom faggruppene. Mestere innenfor næringsmiddelfagene har gjennomgående lært seg mye på mange områder, og føler samtidig behov for å lære mer i større grad enn de andre faggruppene. Hele 65 prosent føler behov for å lære mer på ett eller flere områder, mot 58 prosent innen byggfagene, 46 prosent innen butikk- og verkstedfagene og 43 prosent innen de grafiske fagene. At grafiske fag ligger lavt, har i stor grad sammenheng med en høyere andel eldre mestere enn i de andre faggruppene. Alderssammensetningen innenfor de andre faggruppene er derimot ganske lik.¹⁴

Tabell 6.1. Andel i prosent som føler at de trenger eller ønsker å kunne mer på ulike områder (områder ikke lest opp)

	Byggfag	Butikk- og verkstedfag	Næringsmiddelfag	Grafiske fag
Produkter/materialer	16	18	20	5
Arbeidsteknikker	15	23	18	15
Lov- og regelverk som spesielt angår eget fagområde	20	4	11	4
Lov- og regelverk om ansettelse, HMS og arbeidsmiljø	10	5	14	4
Økonomistyring og regnskap	12	11	21	14
Markedsføring og kundebehandling	8	7	13	11
Andre områder	17	12	28	18
Føler ikke behov for å lære mer på noe område	42	54	35	57

¹⁴ En logistisk regresjonsmodell med andel som svarer at de ikke har noe spesielt kompetansebehov som avhengig variabel, og bedriftsstørrelse, bedriftsledere og faglige ledere kontra vanlig ansatte, butikk- og verkstedfag, næringsmiddelfag og grafiske fag kontra byggfag, alder og antall år i yrket som uavhengige variabler, gir som resultat at kun alder har en selvstendig (negativ) effekt. Modellen har en dårlig «goodness of fit» (Hosner og Lemeshow).

Det temaet som er nevnt oftest under samlebetegnelsen andre områder er data/IT (7 prosent).

Faggruppene har ikke like klare profiler når det gjelder udekkede læringsbehov som de hadde det når det gjaldt læring.

Mestere i byggfagene skiller seg riktig nok ut med fremdeles å ha et noe større læringsbehov innenfor lov- og regelverk på eget område, i praksis mest plan- og bygningsloven. Et visst behov for dette har man også innenfor næringsmiddel-fagene, mens det er av liten betydning i de grafiske fagene og i butikk- og verkstedfagene. Kontrollert for andre forhold, er det kun butikk- og verkstedfagene som skiller seg fra byggfagene med et mindre læringsbehov på dette området. For de grafiske fagene er det trolig den høye gjennomsnittsalderen som fører til et lavt opplevd læringsbehov.

Mestere i de grafiske fagene opplever et svært lavt læringsbehov når det gjelder lov- og regelverk og produkter/materialer. Det samme er tilfellet for butikkfagene når det gjelder lov- og regelverk. Også her viser en kontroll for andre forhold at butikk- og verkstedfagene skiller seg fra de andre faggruppene, mens det for de grafiske fagene trolig er effekten av en høy gjennomsnittsalder som gjør at mesterne ligger lavt når det gjelder opplevd læringsbehov. Dette samsvarer godt med at disse gruppene har lært seg lite på disse områdene de siste par-tre årene også.

Mestere i næringsmiddel-fagene opplever et større udekket læringsbehov enn mestere i andre faggrupper innenfor økonomistyring og regnskap, regelverket om ansettelse, HMS og arbeidsmiljø, og «andre områder». Opplevelsen av et større læringsbehov på disse områdene har trolig sammenheng med at bedriftene i næringsmiddel-fagene gjennomgående er større enn innenfor de fleste andre faggruppene. Kontrollert for andre forhold som bedriftsstørrelse, skiller ikke næringsmiddel-fagene seg fra byggfagene på noe område.

Mestere i butikk- og verkstedfagene opplever noe større behov for å lære mer om arbeidsteknikker enn mestere for øvrig. Forskjellen er liten, men er til stede også når man kontrollerer for andre forhold.

Udekket læringsbehov og andre forhold

Det er overraskende små forskjeller mellom ulike mestere i opplevelsen av udekkede læringsbehov. Ikke i noen undergruppe av betydning er det flere enn maksimalt én av fire som føler et behov for å lære mer på noe område, noe som illustrerer at det ikke er noen markante udekkede læringsbehov som er felles i store grupper av mestere.

Det klareste utslaget når man kontrollerer for sammenhenger mellom forskjellige forhold, er at man opplever mindre læringsbehov desto eldre man er. Dette samsvarer godt med tidligere forskning, som viser at eldre kan være mindre læringsmotiverte enn andre (bl.a. Cross 1981:57). Dette gjelder samtlige kompetanseområder, med unntak av produkter og materialer.

Størrelsen på bedriften har ganske liten betydning for opplevelsen av udekkede læringsbehov på enkeltområder. Andelen som opplever et udekket læringsbehov på ett eller flere områder er likevel svakt økende med økende bedriftsstørrelse, fra 49 prosent i enmannsforetakene, til 61 prosent i bedriftene med flere enn 15 ansatte.

Kjedetilknytning og kompetansesamarbeid med andre bedrifter har ingen merkbar betydning for det opplevde udekkede læringsbehovet, slik det hadde på den læringen som har skjedd.

Yrkesrollen og innholdet i arbeidet har også betydning for det udekkede læringsbehovet. Faglige ledere og de som jobber mest med faget har større behov for å lære mer om produkter og materialer enn andre. De som jobber mest med faget har også større behov for å lære seg mer om arbeidsteknikker. De som jobber mest med administrasjon har større behov for å lære seg mer på andre områder, blant annet IT og ledelse.

Oppsummering

Alt i alt må man konkludere med at mesterne som helhet ikke har en spesielt sterk opplevelse av at de har læringsbehov som ikke dekkes. Nær halvparten føler ikke noe spesielt læringsbehov på noe område. Det er heller ikke noen store forskjeller i hvilke læringsbehov som ikke dekkes, og dermed heller ikke noen klart definerte problemområder. Å tegne et bilde av mesterne som en gruppe av «læringsfrustrerte» personer som ikke finner relevante opplæringstilbud eller andre måter å dekke sitt læringsbehov på, vil i hvert fall ikke være dekkende. Det lave opplevde læringsbehovet er neppe uttrykk for noen direkte motvilje mot læring, ettersom det har skjedd mye læring de siste par-tre årene, men kanskje snarere enn viss tilfredshet med de læringsformer og det opplæringstilbud de allerede har og bruker.

Kapittel 7 Læringsformer

Organisert opplæring kontra læring i arbeid

Et helt sentralt tema er *hvordan* mesterne skaffer seg den kompetansen de trenger. På hvilke måter skjer læringen?

Et hovedskille i læringsformer går mellom opplæringstiltak hvor læringen er hovedformålet (organisert opplæring) og læring som skjer som en følge av å utføre det løpende arbeidet i bedriften (læring gjennom arbeid). Deler av læringen gjennom det løpende arbeidet kan i prinsippet være planlagt, blant annet gjennom jobbrotasjonsordninger og hospiteringsordninger. Slike ordninger forekommer trolig likevel i liten grad der mestere arbeider, med unntak for enkelte fag. Hovedtyngden av læringen gjennom arbeidet vil derfor ikke være planlagt, men vil skje som en bieffekt av arbeidet.

Endel av læringen gjennom det løpende arbeidet behøver ikke en gang å være bevisst. Selv om man skulle være bevisst at det foregår læring, kan det likevel være vanskelig å beskrive hva kompetansen består i og hvor den kommer fra. Noen typer kompetanse er såkalt «taus kunnskap» (Polanyi 1966), det vil si ferdigheter det er vanskelig eller umulig å beskrive med ord. Kunnskapene og ferdighetene har gjerne blitt «kroppsliggjort» som noe man gjør uten å tenke nærmere over det. Slike ferdigheter kjennetegnes ved at det er et stort rom for jevn forbedring av arbeidsrutiner og produkter med økende erfaring. Det er et stort spenn mellom en nybegynners og en eksperts måte å utføre oppgavene på. Måten å opparbeide slike ferdigheter på er gjennom lang praksis med denne typen aktiviteter, fortrinnsvis i fellesskap med andre fagutøvere (Lave and Wenger 1991). Håndverksfagene har vært trukket fram som typiske eksempler på yrker eller kompetanseområder hvor det er et stort innslag av taus kunnskap.

Mestere har allerede en del yrkespraksis før de påbegynner mesterutdanningen. De fleste av dem har opparbeidet seg mye taus kunnskap innenfor sitt fagområde, men de fleste har trolig også rom for ytterligere forbedring av sine ferdigheter. Den kompetanseutviklingen som ligger i en slik perfeksjonering av ferdigheter må skje

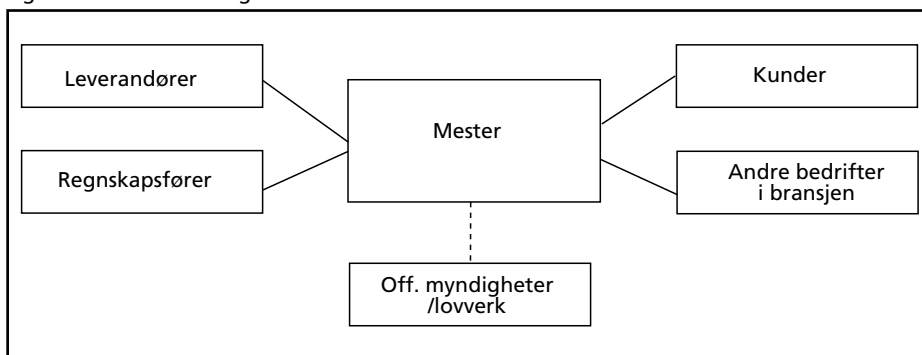
gjennom praksis, den kan i liten grad skje gjennom opplæring, selv om læring kan skje gjennom å jobbe med andre mestere.

Samtidig er det trolig grenser for hva man kan lære seg kun gjennom praksis. Litt skjematisk og forenklet kan man kanskje si at praksis egner seg for å perfektionere seg innenfor visse rammer satt av gitte arbeidsteknikker/metoder, mens andre former for læring kan være nødvendig for å få ideer og impulser til å utvikle seg utover disse rammene.

Mange ulike læringsformer

Mange av kildene til kompetanse gjennom det løpende arbeidet er knyttet til de omgivelsene som mesterne forholder seg til. Figur 7.1 viser skjematisk de viktigste elementene i disse omgivelsene.

Figur 7.1 Mesternes omgivelser

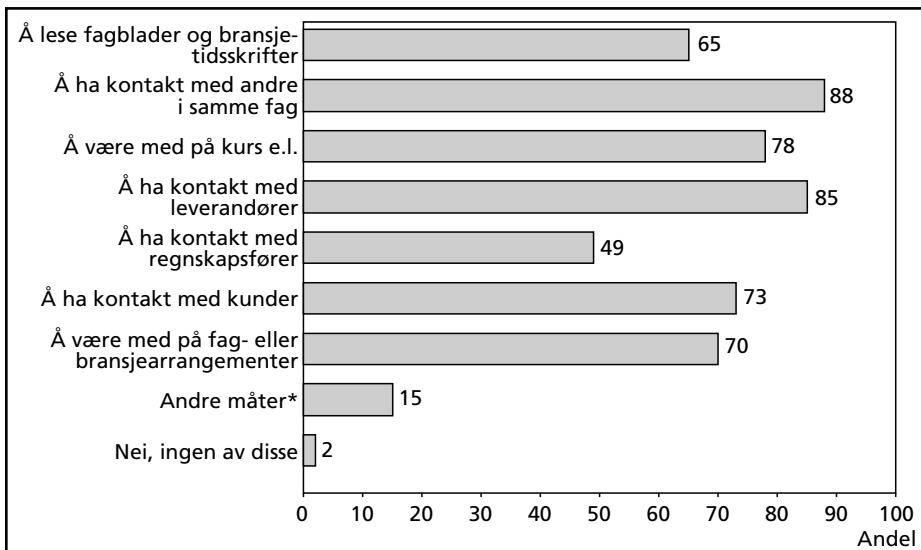


Disse aktørene kan gi mesterne kompetanse gjennom kontakt i det løpende arbeidet. De kan gi kunnskaper som mesterne kan ha nytte av, og de kan stille krav (uten nødvendigvis å være kompetente), noe som gir en drivkraft til læring. Det siste vil spesielt være tilfellet for kunder og offentlige myndigheter.

Undersøkelsen viser at mesterne har brukt mange ulike læringsformer for å skaffe seg nye kunnskaper og ferdigheter. Svært mange av mesterne mener de har lært seg ting de har hatt nytte av i jobben på mange forskjellige måter.

Svært mange mestere har stor nytte av å bruke læringsformer som er en del av det man kan kalle læring i arbeid. Kontakten med omgivelsene, andre fagutøvere, leverandører, kunder og, i litt mindre grad, regnskapsførere er viktige kilder til kompetanse. Spesielt er kontakt med andre i samme fag og kontakt med leverandører viktige uformelle læringsformer. Over 80 prosent av mesterne har lært ting

Figur 7.2 «Hvis du tenker på de siste par årene, har du lært deg ting du har nytte av i jobben gjennom.....?» (Svaralternativer opplest.) Andel av alle som svarer bekreftende



* I restkategorien «andre måter» er det tre læringsformer som dominerer. Det ene er å lære gjennom erfaring i det daglige arbeidet, det andre er ved å bruke internett, og det tredje er ved selvstudier.

de har hatt nytte av i jobben gjennom slik kontakt. De uformelle kompetanskildene kan også kombineres. Som en rørlegger sier om hvordan han får sin faglige oppdatering: «Mest hos grossisten. Der tar vi morrakaffen og prater med de andre i bransjen.»

Samtidig har også svært mange deltatt i organiserte opplæringstiltak som kurs. At mer enn tre av fire mestere har deltatt på kurs i løpet av de siste årene, viser at mesterne også tar aktive initiativ for å få dekket sitt læringsbehov, og at ikke all læring skjer som en tilfeldig sideeffekt av annen aktivitet. Kursdeltakelsen er høy, spesielt tatt i betraktning av at det trolig er få mestere som har deltatt i bedriftsinterne kurs, i motsetning til mange andre ellers i arbeidslivet. Blant mesterne har i overkant av tre av fire deltatt i kurs i løpet av de siste to årene. Blant yrkesaktive som helhet har om lag tre av fire deltatt i yrkesrettede kurs over en femårsperiode (Larsen, Longva, Pape og Reichborn 1997). Blant befolkningen som helhet har om lag tre av fire deltatt i yrkesrettede kurs over en treårs periode (Skaalvik, Finbak og Ljosland 2000).¹⁵ Kursdeltakelsen blant mestere er derfor på linje med, eller høyere enn, kursdeltakelsen i befolkningen for øvrig.

¹⁵ For en kortfattet og ryddig oversikt over tidligere undersøkelser om omfanget av opplæring i arbeidslivet, se Hagen, Jordfald, Pape og Skule (2001).

Læringsformer og faggrupper

Ser man på de ulike faggruppene, viser det seg at det å ha kontakt med andre i samme fag er en svært viktig kompetansekilde i alle fag. Mellom 86 og 89 prosent i alle fag nevner at de har lært ting de har hatt nytte av i jobben gjennom kontakt med andre i samme fag. Samtidig ga de kvalitative intervjuene inntrykk av at ikke alle mestere ser det som naturlig å dele alle «yrkeshemmelighetene» med andre fagutøvere som kanskje jobber i konkurrerende bedrifter. Det er derfor trolig et potensial for mer kompetanseutvikling ved å stimulere til kontakt og nettverk mellom fagutøvere i enda sterkere grad enn i dag.

Byggfagene har en høyere kursdeltakelse enn de fleste andre fagene, også når man kontrollerer for andre forhold, mens de grafiske fagene ligger relativt lavt i kursdeltakelse.¹⁶ Kursdeltakelse er en viktig kilde til kompetanse i alle faggrupper med unntak av de grafiske fagene, der mesterne deltar relativt sett mindre i kurs. Kontakt med leverandører er svært viktig i alle fag, men noe mindre viktig i næringsmiddelfagene enn i de fleste andre fagene. Mestere i næringsmiddelfagene og de grafiske fagene har derimot oftere lært seg ting de har hatt nytte av i jobben gjennom andre kompetanseskilder som erfaring, internett og selvstudier.

Det er for øvrig få statistisk pålitelige forskjeller mellom faggruppene i hvordan de skaffer seg kompetanse.

Tabell 7.1 «Hvis du tenker på de siste par årene, har du lært ting du har hatt nytte av i jobben gjennom.....?» Andel i prosent som svarer bekreftende

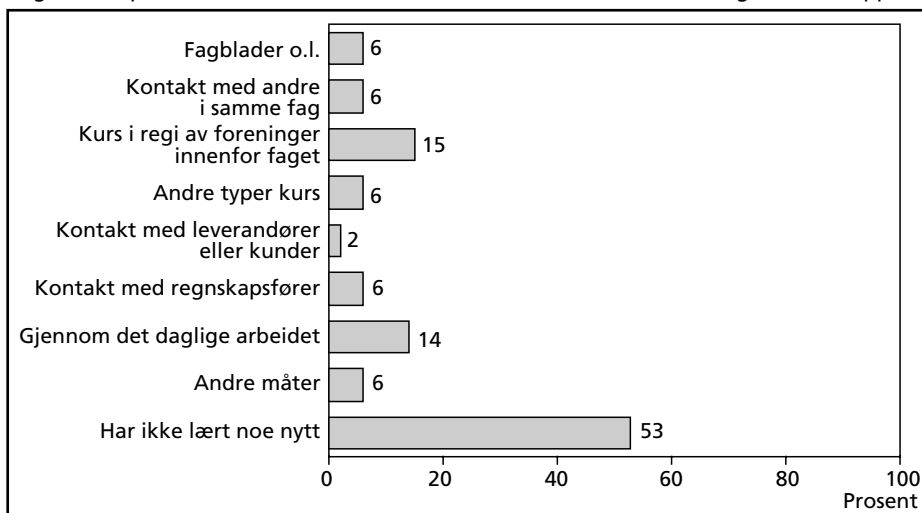
	Byggfag	Butikk- og verkstedfag	Næringsmiddelfag	Grafiske fag
Å lese fagblader o.l.	66	62	71	67
Å ha kontakt med andre i samme fag	88	88	89	86
Å være med på kurs o.l.	80	73	69	54
Å ha kontakt med leverandører	87	85	72	80
Å ha kontakt med regnskapsfører	48	54	42	41
Å ha kontakt med kunder	73	74	71	82
Å være med på fag- eller bransje arrangement som messer, konkurranser o.l.	71	69	74	67
Andre måter	13	17	23	26
Antall spurte	460	180	80	80

¹⁶ Kontroll for andre variabler er foretatt ved en logistisk regresjonsanalyse med følgende uavhengige variabler: bedriftsstørrelse, bedriftsledere og faglige ledere kontra vanlig ansatte, butikk- og verkstedfag, næringsmiddelfag og grafiske fag kontra byggfag, alder og antall år i yrket. Den avhengige variabelen er andelen som har lært noe gjennom hver av de forskjellige kompetanseskildene.

Læringsformer og administrativ kompetanse

Mestere som er bedriftsledere skaffer seg administrativ kompetanse knyttet til det å lede en bedrift, for eksempel ledelse, økonomistyring og liknende, på flere måter, men det er to kilder som dominerer. Det ene er kunnskaper og erfaringer som de har skaffet seg gjennom det daglige arbeidet. Det andre er ulike typer kurs, først og fremst kurs i regi av håndverkerforening, laug eller annen forening innenfor faget.

Figur 7.3 Måter å lære seg noe nytt om det å lede en bedrift på, f.eks. ledelse og økonomistyring de siste par årene (Andel av mestere som er bedriftsledere – svarkategorier ikke opplest)



Det finnes flere argumenter for hvorfor regnskapsfører i prinsippet kan være en viktig kompetansekilde i små bedrifter (Nordhaug og Gooderham 2001). I praksis er likevel regnskapsfører en overraskende lite nevnt kilde til læring om bedriftsledelse og økonomistyring blant mesterne.

Læringsmåter, yrkesrolle og bedriftsstørrelse

Sammenlikner man generelt bedriftsledere, faglige ledere og vanlig ansatte, så lærer bedriftsledere og faglige ledere i større grad gjennom kontakt med kunder, leverandører og regnskapsfører enn hva vanlig ansatte gjør. Dette skyldes at de har mer kontakt med regnskapsfører, leverandører og kunder enn vanlig ansatte. Bedriftsledere lærer også oftere enn vanlig ansatte gjennom deltakelse på bransje-arrangement.

I forhold til eksisterende teori om kompetanseutvikling i virksomheter av ulike størrelse, er det spesielt interessant å kartlegge om læringsbehovene dekkes ved ulike læringsmåter i de minste og de litt større mesterbedriftene. Eksisterende teori skulle tilsi at det skjer mindre organisert opplæring i form av kurs og liknende i de minste bedriftene kontra de litt større, blant annet på grunn av større «overlevelsesspress» og mindre formalisering av kompetanseutviklingen. I hvilken grad de minste bedriftene makter å kompensere for dette gjennom mer læring gjennom det løpende arbeidet, eller om større bedrifter også på dette området ligger foran de minste, gir ikke eksisterende forskning et klart svar på. Forskning referert i kapittel 3, kan imidlertid tyde på at jobbene i de minste bedriftene i hvert fall er minst like læringsintensive som jobbene i mellomstore bedrifter (Skule og Reichborn 2000).

Det er ganske riktig en svak tendens til at mestere som jobber i litt større bedrifter oftere har lært ting gjennom å være med på kurs. Åttito prosent av mesterne i bedrifter med mer enn seks ansatte har lært ting ved å være med på kurs de siste to årene, mot 73 prosent i enmannsforetakene. Kontrollert for andre forhold er det en klar positiv sammenheng mellom bedriftsstørrelse og kursdeltakelse. Litt større bedrifter kan ha mer interne kurs, og ha et mer bevisst forhold til kompetanseutvikling i bedriften.

Ser man på læring gjennom arbeid, så er det i ganske liten grad forskjell på andelen i små og litt større bedrifter som har lært noe gjennom ulike kompetanse-kilder.

Kontakt med kunder er en noe mer utbredt kompetansekilde i de litt større bedriftene enn i de minste, noe som kan ha sammenheng med typen kunder. Kunder kan gi læring på ulike måter, gjennom å være kompetente og dermed gi kunnskap, og/eller gjennom å være krevende og dermed gi mesterne et økt press for å lære seg nye ting. En tømremester som ble intervjuet personlig sa i forbindelse med våtromsnormen: «Selv om det er mye rykter og det ikke har så mye med faglig oppdatering å gjøre, må vi kunne svare når byggherren spør. Kan jo ikke stå der som et spørsmålstegn overfor kundene».

Deltakelse på ulike fag- og bransjearrangementer som messer og liknende er en litt mer utbredt kompetansekilde for mesterne i de litt større bedriftene sammenliknet med enmannsforetakene, noe som kan ha sammenheng med at det er lettere for litt større bedrifter å ta noen ut av den løpende produksjonen enn for enkeltmannsforetakene. Slik deltakelse har på den måten fellestrekk med deltakelse i kurs og liknende.

Læringsmåter og andre forhold

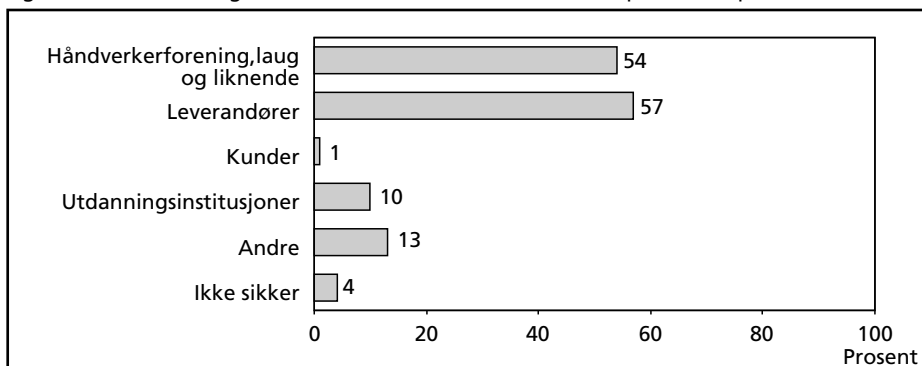
Det er veldokumentert at eldre yrkesaktive deltar mindre i kurs og liknende enn yngre (Hagen, Jordfald, Pape og Skule 2000, Cross 1981). Dette er også tilfellet blant mestere. Når man kontrollerer for andre forhold, så er det en negativ sammenheng mellom alder og læring gjennom kursdeltakelse og gjennom kundekontakt, det vil si at eldre mestere sjeldnere lærer noe nytt gjennom kundekontakt og å være med på kurs enn litt yngre mestere med samme faggruppebakgrunn, i samme type bedrift osv.

Mestere som er medlemmer av håndverkerforeninger eller laug innenfor faget har oftere lært ting ved å delta på kurs enn andre. Å knytte seg til formelle faglige nettverk som laug og liknende kan derfor bidra til å øke deltakelsen i opplærings tiltak. En tømremester som ble intervjuet personlig sa: «Er det noe vi savner opplæring i, så går vi til lauset og får det». På den annen side kan det at man blir medlem også være et uttrykk for at man er mer bevisst på sine kompetansebehov enn andre. Medlemmer lærer nemlig også oftere på enkelte andre måter, som gjennom kontakt med regnskapsfører og gjennom å være med på fag- eller bransje-arrangementer enn mestere som ikke er medlemmer.

Kursarrangører

Ser man på hvem som har arrangert de kursene som mesterne har gått på de siste par årene, så har leverandørene en svært viktig rolle, sammen med håndverkerforeninger, laug, forbund og liknende innen faget.

Figur 7.4 «Hvem arrangerte de kursene som du har vært med på de siste par årene?»



Utdanningsinstitusjoner, først og fremst voksenopplæringsinstitusjonene, har også arrangert en del kurs, men har ikke en rolle som kursarrangører på linje med leverandører og foreninger innenfor faget. Folkeuniversitetet er den hyppigst nevnte utdanningsinstitusjonen.

Det må understrekes at i undersøkelsen er «et kurs et kurs» – det er ikke målt hvor langvarige og omfattende kursene hos ulike arrangører er. Når man ser hvilke kursarrangører som er dominerende, spesielt leverandørene, så kan man anta at kursene i gjennomsnitt er ganske korte.

Innen kategorien «andre» finner man først og fremst bedriftsinterne kurs, kurs i regi av kjeden man er tilknyttet og kurs i regi av kommunen eller fylket.

Det er klare variasjoner mellom fagene i hvor viktige leverandører er som kursarrangører. Leverandørene er den klart viktigste kursarrangøren i butikk- og verkstedfagene. I disse fagene har hele 72 prosent av mesterne hatt nytte av å delta på kurs arrangert av leverandører de siste par årene, mens tilsvarende andel i de andre faggruppene er 52 prosent i byggfag, 42 prosent i næringsmiddelfag og 37 prosent i de grafiske fagene. Håndverkerforeninger og laug er omtrent like viktige som kursarrangører i alle faggrupper. Omtrent halvparten av mesterne i alle fag har deltatt på kurs i regi av håndverkerforening, laug og liknende. Utdanningsinstitusjoner har større betydning som kursarrangører i næringsmiddelfagene (22 prosent) og de grafiske fagene (19 prosent) enn i byggfagene (10 prosent) og spesielt butikk- og verkstedfagene (5 prosent). Innen næringsmiddelfagene er andre kursarrangører (31 prosent) også viktige – mye av dette er interne kurs i bedriften eller kjeden.

Håndverkerforeningene og laugene har litt større problemer med å rekruttere mestere som jobber i enmannsforetak til sine kurs enn mestere i litt større bedrifter. Dette har nær sammenheng med at mestere i enmannsforetakene i langt mindre grad er medlemmer av slike foreninger. En del som ikke er medlemmer deltar likevel i kurs i regi av håndverkerforeninger og laug. Alt i alt har 37 prosent av de som *ikke* er medlemmer deltatt i kurs i regi av slike foreninger, mens 70 prosent av de som *er* medlemmer har gjort det. De som ikke er medlemmer kan ha valgt bevisst å holde seg utenfor slike organisasjoner, eller det kan være at det i deres område eller i deres fag i liten grad finnes aktive foreninger som tilbyr kurs. For de som ikke er medlemmer av foreninger og dermed deltar mindre i foreningskurs, blir leverandørene enda viktigere som kursarrangør. Sekstio prosent av ikke-medlemmene har deltatt på kurs i regi av leverandører, mot 48 prosent av medlemmene.

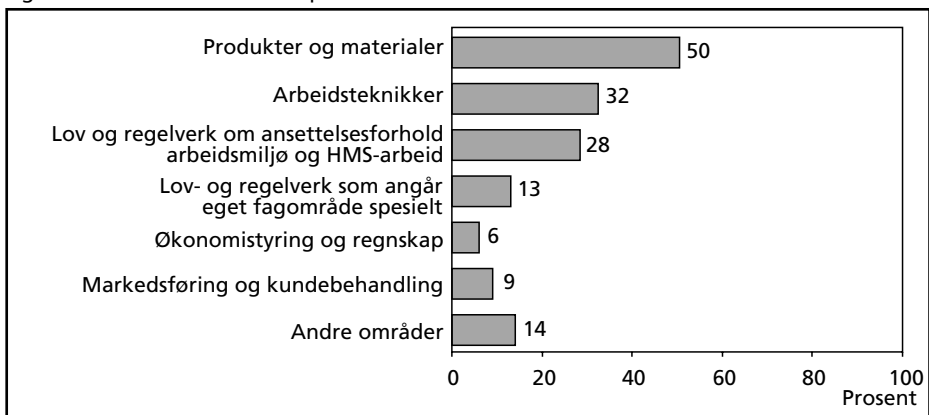
Kursinnhold

Kursene dreier seg som oftest om faglige temaer. Klart flest mestere har deltatt i kurs om produkter og materialer, noe som er naturlig når leverandørene har en slik sentral plass som kursarrangør. Deltakelsen i kurs om produkter og materialer må kunne karakteriseres som høy – halvparten av mesterne har deltatt i slike kurs. Også arbeidsteknikker innenfor faget og lov- og regelverk på eget fagområde er det mange som har vært på kurs om.

Svært få har vært på kurs om enkelte temaer knyttet til det å drive en egen bedrift, som for eksempel økonomistyring og regnskap.

I kategorien «andre områder» er det nevnt mange forskjellige typer kurs, hvorav ledelse, data og kvalitetssikring er blant de som har blitt hyppigst nevnt.

Figur 7.5 Kursinnhold. Andel i prosent av alle mestere



Tabell 7.2 Kursinnhold. Andel i prosent av alle mestere i ulike faggrupper

	Byggfag	Butikk- og verkstedfag	Nærings- middelfag	Grafiske fag
Produkter/materialer	50	53	46	25
Arbeidsteknikker	28	49	31	28
Lov- og regelverk og standarder	34	8	14	5
Lov- og regelverk om ansettelser, HMS og arbeidsmiljø	13	7	23	5
Økonomistyring og regnskap	5	7	13	9
Markedsføring og kundebehandling	9	9	13	13
Andre områder	14	11	24	18
Andel som har deltatt i kurs totalt	80	73	69	54

Det er store forskjeller i hvilke typer kurs mestere i de ulike faggruppene deltar i. Mønsteret i kursdeltakelsen passer svært godt sammen med de generelle læringsmønstrene for faggruppene.

Mestere i byggfagene skiller seg ut fra de andre fagene ved at de i mye større grad har deltatt i kurs om lov- og regelverk og standarder innenfor eget fagområde. Nesten halvparten av mesterne i byggfag har deltatt i slike kurs de siste par årene.

I butikk- og verkstedfagene dominerer de faglige kursene fullstendig. Om lag halvparten av alle mestere i disse fagene har gått på kurs om henholdsvis produkter/materialer og arbeidsteknikker. Kun til sammen om lag en fjerdedel av mesterne i disse fagene har deltatt i andre typer kurs enn faglige kurs. Mestere i butikk- og verkstedfagene går i mye større grad på kurs i arbeidsteknikker enn andre mestere.

Mesterne i næringsmiddelfagene kjennetegnes ved at de i stor grad deltar i kurs på mange forskjellige kompetanseområder. De deltar mer i kurs om lov- og regelverk om ansettelsesforhold og arbeidsmiljø enn andre mestere. De deltar også noe mer i kurs om økonomistyring og regnskap og kurs om «andre områder» enn flere av de andre faggruppene.

Mestere i de grafiske fagene deltar sjeldnere på kurs om produkter og materialer enn mesterne i de andre faggruppene. Når det gjelder faglig kompetanse er kurs om arbeidsteknikker like så utbredt som kurs om produkter og materialer i de grafiske fagene. Mesterne i de grafiske fagene deltar også mindre enn flere av de andre faggruppene i kurs om lov- og regelverk, både når det gjelder det generelle lov- og regelverket om ansettelsesforhold og arbeidsmiljø, og lov- og regelverk som angår eget fagområde spesielt. En større del av kursdeltakelsen i de grafiske fagene er knyttet til kurs i markedsføring og kundebehandling og «andre områder» enn i de andre faggruppene, med unntak av næringsmiddelfagene.

Hvilken kompetanse man skaffer seg gjennom kursdeltakelse har sammenheng med hva slags type arbeid man har. Mestere som bruker mesteparten av arbeidstiden sin på faglige oppgaver, har en større del av sin samlede kursdeltakelse knyttet til faglige kurs enn mestere som bruker om lag halvparten eller mer av sin tid på administrasjon.

Det er forskjeller i mønsteret i kursdeltakelsen mellom kvinner og menn, men disse henger nært sammen med at kvinner i stor grad er mestere innenfor butikk- og verkstedfagene.

Kursutbytte

Det store flertallet av mestere føler at kursene gir dem kompetanse som gjør det mulig å forbedre arbeidet i bedriften.

Det er ingen statistisk pålitelige forskjeller mellom ulike faggrupper i andelene som mener at kursene har ført til forbedringer i bedriften.

Mestere i enmannsforetakene føler i noe mindre grad (74 prosent) enn andre mestere at kursene har gitt dem og bedriften et positivt utbytte.

Det er vanskelig å kartlegge den isolerte effekten av kurs innenfor ulike områder, ettersom mange har deltatt i kurs på flere områder. Det synes likevel ikke å være svært store forskjeller i effekten av ulike kurs. Blant annet på grunn av et lavt antall svar for enkelte typer kurs, er det ikke mulig å finne statistisk pålitelige forskjeller i effekten av ulike typer kurs.

Kapittel 8 Hindringer for deltakelse i opplæringsaktiviteter

Viktigste hindringer

Siden mesterne utgjør såpass ulike faggrupper, med ulik arbeidssituasjon og ulike krav til endringer, kan det være nærliggende å tro at mesterne som gruppe vil ha ulike utgangspunkt når det gjelder interesse for deltakelse i etter- og videreutdanningsaktiviteter og mulighetene for å finne relevante opplæringstilbud.

De fleste mestere ser ut til å finne opplæringstilbud som passer deres behov, selv om en del har problemer. Mesterne virker samtidig godt orientert om hva som finnes av aktuelle opplæringstilbud. Problemene med å finne relevante opplærings-tilbud synes dermed å ha liten sammenheng med noen opplevelse av manglende oversikt over aktuelle tilbud.

Tabell 8.1 Andelen som fant hvordan følgende påstander passet med sin egen situasjon. Prosent

	Svært godt	Ganske godt	Ganske dårlig	Svært dårlig
Det er vanskelig å finne opplæringstilbud som passer mitt behov	9	31	23	35
Det er vanskelig å ta seg fri fra arbeidet til den opplæringen jeg er mest interessert å delta i	31	26	14	29
Jeg liker ikke å være med på kurs og opplæringstiltak	6	8	13	72
Jeg vet for lite om hva som finnes av aktuelle opplæringstilbud	9	23	20	46
På grunn av omsorgsansvar for barn eller andre er det vanskelig å finne tid til opplæring	12	13	12	64
Jeg har ikke lyst til å bruke fritida mi på mer opplæring	15	15	20	49
Det er for lang reisevei til de stedene hvor opplæringstilbudet gis	18	22	14	44
Jeg ønsker ikke å tape inntekt eller ta på meg kostnader ved å delta i opplæring	21	22	20	34

Dette kan tyde på at det ikke er på tilbudssiden vi finner de største hindringene for mestere i å delta i opplæringsaktiviteter. Et eksempel på hvordan noen mestere opplever tilbudssiden, uttrykkes ved en av dem, innen byggfagene: «Det er masse en må og bør kunne. Skulle vi satt oss inn i alt vi burde kunne, så kunne vi bare slutta å jobbe og bare gått på kurs.» Det kan tyde på at mange opplever at det ikke er tilbudene det skorter på, men at en må finne andre forklaringer.

På den annen side er det heller ingen generell uvilje blant mesterne mot å delta på kurs og annen opplæring. Kun en liten andel av mesterne, til sammen 14 prosent, finner at påstanden om at de «ikke liker å delta på kurs» passer svært godt eller godt. Den positive holdningen mesterne har til å delta på kurs samsvarer godt med at hele 78 prosent svarer at de har lært noe av å være med på kurs eller liknende, jamfør kapittel 4.

Den positive holdningen til kurs og opplæring gir seg også utslag i at de fleste aksepterer å bruke av fritiden si for å delta i opplæringsaktiviteter. Til sammen 30 prosent av mesterne finner at påstanden om at de «ikke har lyst til å bruke fritida på mer opplæring», passer svært godt eller godt.

Problemer i forbindelse med deltakelse i opplæringsaktiviteter synes i større grad å ligge i at det er vanskelig å ta seg fri fra arbeidet for å delta i opplæringen. Dette er den viktigste hindringen for å delta i opplæring. Vi vet at mange av mesterne arbeider i enmannsbedrifter eller bedrifter med få ansatte. Da kan det være spesielt problematisk å finne tid til å delta i opplæring.

Vanskeligheter med å ta seg fri kan ha sammenheng med at man også må regne inn tapt arbeidsfortjeneste. Til sammen 43 prosent av mesterne mente at påstanden om at de ikke ønsket å tape inntekt eller å ta på seg kostnader ved å delta i opplæring passet svært godt eller godt til deres situasjon. Dette er dermed den nest viktigste hindringen for å delta i opplæring.

Omsorgsansvar ser ikke ut til å representere noen stor hindring for mesterne når det gjelder å delta i opplæringsaktiviteter, selv ikke blant flertallet av mestere som har barn.

Derimot kan lang reisevei til stedene hvor opplæring gis, representere et større hinder. Til sammen 40 prosent av mesterne mente dette passet svært godt eller godt med deres situasjon. Dette er et forhold som det i prinsippet kan gjøres noe med fra tilbudssiden. Her kan det ligge en utfordring i å desentralisere opplærings-tilbudene.

Gruppeforskjeller

Det finnes interessante forskjeller mellom ulike grupper av mestere. Det kan være nyttig å kjenne disse forskjellene, blant annet hvis man skulle vurdere ulike tiltak for å redusere hindringene.

Mesterne innen byggfagene finner i størst grad påstanden om at det er vanskelig å ta seg fri fra arbeidet for å delta i opplæring passende til deres situasjon. Til sammen 59 prosent mente dette passet svært godt eller godt. Likevel deltar mesterne innen byggfag en del på kurs. Hele 80 prosent oppga at de hadde lært en del av å gå på kurs i løpet av de siste par årene, jamfør kapittel 4. Mesterne innen byggfagene opplever i stor grad at lover og forskrifter, krav til sertifisering og liknende forplikter til å delta på kurs.

Også i de andre faggruppene er det mange som mener at påstanden om at det er vanskelig å ta seg fri passer svært godt eller godt. Innen butikk- og verkstedfagene er det 48 prosent som mener dette, mens 49 prosent innen næringsmiddelfag og 52 prosent innen grafiske fag mener det samme.

Det er bedriftslederne som i størst grad synes det er vanskeligst å ta seg fri for å delta i den opplæringen de er interessert i. Her kan det ligge en forskjell i interesser mellom bedriftsledere og vanlige ansatte. Som vi også vil se i kapittel 7, er bedriftslederne mindre villige enn vanlige ansatte til å bruke arbeidstiden til å delta på kurs.

Vanskeligheter med å ta seg fri fra arbeidet kan henge sammen med at en ikke ønsker å tape inntekt ved fravær for å delta i opplæring. Det er ikke store forskjeller mellom faggruppene på dette området. Innen byggfagene mener 44 prosent av mesterne at påstanden om at det ikke er ønskelig å tape inntekt eller å påta seg kostnader ved å delta i opplæring passer svært godt eller godt. En av byggmestrene som ble intervjuet personlig beskrev situasjonen slik: «Når du har råd til å delta på kurs, har du ikke tid, og når du har tid, har du ikke råd.» Blant mesterne innen butikk- og verkstedfagene og næringsmiddelfag mente 38 prosent det samme, mens en tredjedel av mesterne innen grafiske fag mente påstanden passet svært godt eller godt.

Ønsket om å ikke tape økonomisk ved å delta i opplæring har noe større betydning i de minste bedriftene enn de litt større, men forskjellene er ikke store. I bedrifter med fem ansatte eller færre, er det omtrent 48 prosent av mesterne som mener påstanden samsvarer svært godt eller godt. I bedrifter med 16 ansatte eller flere mener 35 prosent det samme.

Mesterne innen byggfagene er de som i minst grad har lyst til å bruke fritiden sin på mer opplæring. En tredjedel av mesterne i denne gruppen mente påstanden om at «jeg har ikke lyst til å bruke fritida mi på mer opplæring» passet svært godt eller godt. Det kan tenkes at det har sammenheng med at en del av mesterne

som arbeider i enmannsbedrifter innen byggfag allerede bruker en del av fritiden sin på papirarbeid og annet som har med jobben å gjøre.

Innen butikk- og verkstedfagene og de grafiske fagene var det 24 prosent som mente påstanden passet svært godt eller godt, mens det i gruppen for næringsmiddelfag var bare 16 prosent som mente påstanden passet svært godt eller godt med egen situasjon.

Jo eldre mesterne blir, desto mindre liker de å være med på kurs og opplærings tiltak. Til sammen ti prosent av mesterne mellom 30–44 år mener at en påstand om at «jeg liker ikke å være med på kurs og opplærings tiltak» passer svært godt eller godt. Tilsvarende mente 20 prosent av mesterne over 60 år det samme. Dette samsvarer godt med annen forskning, som viser at motivasjonen for å delta i opplæring synker med stigende alder (Hagen, Jordfald, Pape og Skule 2001). Dette kan ha sammenheng med dårlige opplevelser med opplæring tidligere i livet, med at man føler at man har lite nytt å lære, og med at man har færre år igjen i yrkeslivet som man kan få brukt de nye kunnskapene i.

Ser man på forhold på tilbudssiden, så er det verdt å merke seg at det ikke er større forskjeller mellom faggruppene når det gjelder problemer med å finne opplæringstilbud tilpasset deres behov, selv om det nevnes noe oftere blant mestere i byggfagene. Det er heller ikke forskjeller av betydning mellom andre grupper av mestere.

Det kan være nærliggende å tro at eventuelle vanskeligheter med å finne relevante opplæringstilbud skyldes for lite kunnskaper om aktuelle tilbud. Størst andel som mener at påstanden «jeg vet for lite om hva som finnes av aktuelle opplæringstilbud» samsvarer svært godt eller godt med egen situasjon, finner man blant mestere innen næringsmiddelfagene. I denne faggruppen mener 40 prosent at denne påstanden passer svært godt eller godt. En tredjedel av mesterne innen byggfag mener det samme, mens det innen butikk- og verkstedfagene og de grafiske fagene er henholdsvis 23 og 24 prosent som mener dette.

Påstanden om at en «vet for lite om hva som finnes av aktuelle opplæringstilbud» får større støtte blant de som er vanlig ansatte i bedrifter (48 prosent) sammenliknet med bedriftslederne (27 prosent). Det er uklart hva denne forskjellen skyldes, men det kan ha sammenheng med at bedriftslederne gjennom det løpende arbeidet har større kontaktflate og bedre tilgang til informasjon.

Jo større bedriftene er, desto flere er det som mener at de vet for lite om hva som finnes av aktuelle opplæringstilbud. Dette har delvis sammenheng med at mestere i næringsmiddelfagene, som gjerne jobber i litt større bedrifter, i større grad enn andre opplever at de vet for lite om hva som finnes av aktuelle opplæringstilbud.

Om mesterne er medlem av håndverkerforening eller laug synes også å spille en rolle for hvor godt de mener de er orientert om ulike opplæringstilbud. Blant de som er medlem i forening eller laug er det 23 prosent som mener påstanden passer svært godt eller godt. Blant de som ikke er medlemmer i forening eller laug er det 40 prosent som sier det samme. Dette illustrerer foreningenes rolle som informasjonskanal og som kursarrangør.

Det er ikke store forskjeller mellom faggruppene når det gjelder *lang reisevei* som hindring, selv om det nevnes av noen færre i næringsmiddelfagene enn i de andre faggruppene.

Oppsummering

Sett fra mesternes perspektiv ser det ut til at behovet for opplæringstilbud er godt dekket. Om mesterne er medlem i en håndverkerforening eller laug ser ut til å virke positivt for hvor godt de er informert om aktuelle opplæringstilbud. De som har noe problemer med å finne aktuelle opplæringstilbud er i størst grad vanlig ansatte i større bedrifter, noe som særlig er gjeldende innen næringsmiddelfagene.

Det største hinderet for å delta i opplæring er å finne tid. Dette henger delvis sammen med at en god del mestere ikke ønsker å tape inntekt eller å påta seg kostnader ved å delta i opplæring, særlig innen byggfagene og butikk- og verkstedfagene. Det er bedriftslederne som finner det vanskeligst å ta seg fri fra arbeidet for å delta i opplæringsaktiviteter, og som i minst grad vil bruke arbeidstiden på opplæring.

Derimot er det ingen motvilje blant mesterne i å delta på kurs, og blant de som ikke liker å delta på kurs, er de fleste over 60 år.

Alt i alt kan man konkludere med at hindringene for å delta på kurs og annen opplæring ikke først og fremst ligger i at tilbudet er for dårlig eller for lite markedsført. Heller ikke ligger hovedhindringen i en motvilje mot å være med på kurs og opplæring. Den viktigste hindringen blant mestere ligger i at det er vanskelig å få tid til å være med på kurs i en hektisk arbeidshverdag. Det er vanskelig å få prioritert kursdeltakelse høyt nok i forhold til andre oppgaver, noe som fører til at mange kun deltar i de kursene de *må* ha. En av byggmesterne som ble intervjuet personlig beskrev denne situasjonen presist: «Vi jobber på byggeplassen på dagtid og har papirarbeid på kveldstid. Mesterne har 'aldri' tid til å gå på kurs, ikke før de absolutt må.»

Kapittel 9 Holdninger til læringsformer og opplæringsorganisering

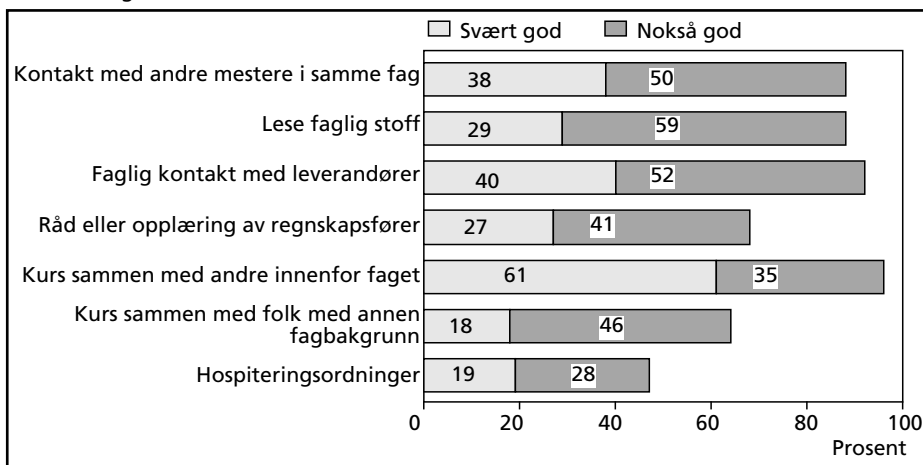
Holdninger til læringsformer

Som vist i kapittel 7, bruker mesterne mange forskjellige læringsformer for å skaffe seg kunnskaper og ferdigheter de trenger i arbeidet. Hvilke læringsformer de faktisk bruker gir også et visst bilde av hvilke læringsformer mesterne anser som gode. Læringsformene som faktisk er brukt vil likevel avhenge av de naturlige læringsmulighetene som «læringsinfrastrukturen» innenfor de enkelte fagene gir. Derfor er det interessant å kartlegge mesternes holdninger til ulike læringsformer. Disse vil likevel være påvirket av hva man faktisk har erfaring med – mange vil kunne ha en viss skepsis til læringsformer de ikke kjenner. Svarene må derfor vurderes i forhold til hvor utbredt ulike læringsformer er.

Når det gjelder råd/opplæring av regnskapsfører og hospiteringsordninger, må man være oppmerksom på at det er en del som svarer at det ikke er aktuelt, blant annet fordi man ikke har en rolle som gjør kontakt med regnskapsfører naturlig, eller fordi hospiteringsordninger ligger langt utenfor det de tenker på som mulig for seg selv.

Den klart mest populære læringsformen er en av de mest kjente læringsformene, nemlig kurs sammen med andre i eget fag (se figur 9.1 på neste side). Det er også den av læringsformene som klarest har et opplæringsformål. Hele 61 prosent anser det som en svært god måte å lære på. Derimot har kurs sammen med folk med annen fagbakgrunn langt mindre appell (18 prosent anser det som en svært god måte) – faktisk langt mindre appell enn mange av læringsformene som i hovedsak baserer seg på læring gjennom det løpende arbeidet. Forskjellen i holdninger til kurs sammen med fagkolleger og kurs med andre utenfor faget tyder på at selve utvekslingen av faglig informasjon og synspunkter har stor verdi. I tillegg kommer selvsagt det at kursinnholdet lettere kan gjøres konkret og direkte nyttig i forhold til faget når det bare samler deltakere fra ett fag. Kanskje også pausepraten har en større verdi enn når mestere samles mer uformelt, nettopp fordi man er samlet i en «setting» hvor læring står i sentrum.

Figur 9.1 Holdning til ulike læringsformer. Andel som opplever en læringsform som svært god eller nokså god



Kontakt med andre mestere anses av mange (38 prosent) som en svært god måte å lære på. Likevel er det klart færre som nevner dette som en svært god måte enn som nevner kurs sammen med andre i eget fag, noe som understreker verdien av å samle mestere innenfor en faglig «setting» i motsetning til sammenkomster hvor det sosiale står mest i sentrum. Dette styrkes av de personlige intervjuene med mestere, hvor noen oppfatter den lokale håndverkerforeningen mer som en sosial klubb enn som et fellesskap for faglig utvikling.

Læringsformene som i hovedsak baserer seg på læring gjennom det løpende arbeidet oppleves som nevnt av mange som svært gode læringsmåter. Kontakt med leverandører nevnes for eksempel av hele 40 prosent som en svært god læringsmåte.

Det er også verdt å merke seg at det hersker en ganske stor grad av åpenhet til ulike læringsformer, også læringsformer som det store flertallet av mestere ikke har noen erfaringer med, som for eksempel hospiteringsordninger. Nær halvparten regner dette som en svært god eller nokså god måte å lære på, til tross for at det kun er i noen få fag at dette er særlig utbredt.

Læringsformer og holdningsforskjeller

Det kan være grunn til å tro at forskjeller i holdningene til ulike læringsformer blant forskjellige grupper av mestere har noe sammenheng med hva man har erfaringer med. Likevel er det også forskjeller som mer skyldes hvilke arbeidsoppgaver og hvilken yrkesrolle man har, eller hvilken fase i livet man er i.

I alle grupper oppleves kurs sammen med andre i eget fag som en svært god læringsform. Mest positive er mestere i næringsmiddelfagene, der 76 prosent anser det som en svært god læringsform, fulgt av butikk- og verkstedfagene med 68 prosent, byggfagene med 59 prosent og grafiske fag med 55 prosent. Det er i liten grad statistisk pålitelige forskjeller mellom andre mestergrupper. Det er vanskelig å vite hva forskjellene mellom faggrupper skyldes – det kan være knyttet til typen læringsutfordringer i fagene. Man skulle for eksempel tro at fag som sto overfor større skift i teknologi eller arbeidsorganisering, skulle ha et større behov for organisert opplæring kontra læring i arbeid.

Også når det gjelder kurs sammen med folk med en annen fagbakgrunn enn en selv, er det i næringsmiddelfagene at flest anser det som en svært god læringsform (24 prosent), mot 19 prosent i byggfagene og grafiske fag, og 14 prosent i butikk- og verkstedfagene.¹⁷ At næringsmiddelfagene er blant de mest positive til ulike læringsformer, er et mønster som går igjen både når det gjelder formell opplæring og læring i arbeid. Mestere i næringsmiddelfagene synes derfor å ha en sterkere læringsorientering enn de andre faggruppene. Dette kan ha sammenheng med større endringer i teknologi og arbeidsorganisering innenfor denne faggruppen enn i de fleste andre faggruppene. Det er også en viss tendens til at mestere som er ansatt i de største bedriftene, med mer enn 15 ansatte, er mer positive til kurs sammen med folk utenfor faget enn andre. Dette kan henge sammen med typen læringsutfordringer de står over.

Når det gjelder vurderingen av det å holde kontakt med andre mestere i eget fag utenfor egen bedrift, så er det klare forskjeller mellom faggruppene. Næringsmiddelfagene ligger høyest, med 50 prosent som anser dette som en svært god måte, mot 41 prosent i butikk- og verkstedfagene, 37 prosent i byggfagene og kun 25 prosent i de grafiske fagene. Det er uklart hvorfor mesterne i de grafiske fagene i såpass liten grad verdsetter kontakt med fagkolleger.

Å lese faglig stoff er klart mest attraktivt som læringsform blant mesterne i næringsmiddelfagene, der 50 prosent ser det som en svært god måte å lære på. I de andre fagene er tilsvarende andel 35 prosent blant butikk- og verkstedfagene, 28 prosent i de grafiske fagene og 27 prosent i byggfagene. At næringsmiddelfagene ligger høyt, er trolig et utslag av den generelt sterkere læringsorienteringen i disse fagene. Det er en svakt stigende oppslutning om dette som læringsform med økende alder.

Det er ikke statistisk pålitelige forskjeller mellom ulike faggrupper når det gjelder vurderingen av å ha faglig kontakt med leverandører. Førtiseks prosent i butikk- og verkstedfagene ser på dette som en svært god måte å lære på, mot 44 prosent i de grafiske fagene, 42 prosent i næringsmiddelfagene og 38 prosent i byggfagene.

¹⁷ Forskjellen mellom næringsmiddelfagene og byggfag og grafiske fag er ikke statistisk pålitelig.

Bedriftsledere ser på dette som en noe bedre læringsform enn hva faglige ledere og vanlige ansatte gjør.

Å få råd eller opplæring fra regnskapsfører er vurdert på samme nivå som læringsform i de fire faggruppene. Andelen som ser på det som en svært god læringsform er fra 30 prosent i næringsmiddelfagene, 28 prosent i butikk- og verkstedfagene, 27 prosent i byggfagene og 26 prosent i næringsmiddelfagene. Et interessant resultat er at kontakt med regnskapsfører vurderes mest positivt som kompetansekilde blant de i denne sammenheng «mellomstore bedriftene», det vil si de med 6–15 ansatte. Dette kan tyde på at det i de aller minste bedriftene, spesielt enmannsforetakene, er litt mindre oppmerksomhet omkring økonomistyring, mens man i de største bedriftene har interne kompetanseskilder for læring om økonomistyring, eventuelt at slike funksjoner i noen tilfeller ligger i kjeder man er tilknyttet.

Det er litt overraskende at det ikke er statistisk pålitelige forskjeller mellom bedriftsledere og vanlig ansatte på dette området. Heller ikke når man sammenlikner bedrifter av ulik størrelse for seg er det klare forskjeller mellom bedriftsledere og vanlige ansatte.

Hospiteringsordninger er trolig mest utbredt innen næringsmiddelfagene. Det er også i denne faggruppen at det er flest som er positive til dette som læringsform. Førtisyv prosent av mesterne i næringsmiddelfagene ser på hospiteringsordninger som en svært god måte å lære på, mot 26 prosent i grafiske fag, 23 prosent i butikk- og verkstedfag og 15 prosent i byggfagene.

Hospiteringsordninger er en læringsform som er lettere å organisere i litt større bedrifter enn i de aller minste bedriftene, som vanskeligere kan avse arbeidskraft. Slike ordninger forutsetter også en ganske høy grad av bevissthet i bedriftene eller på bransjenivå omkring verdien av læring i arbeid, noe man ikke kan regne med alltid vil være til stede i de minste bedriftene. Man skulle derfor anta at de ville være mindre positive til hospiteringsordninger i de aller minste bedriftene, men dette er bare i en viss grad tilfellet. Ser man på andelen som svarer at hospiteringsordninger er en svært god måte å lære på, er det ingen forskjeller. Ser man på andelen som svarer at det er en svært god eller nokså god måte, så stiger andelen fra 40 prosent i enmannsforetakene, til 55 prosent i bedriftene med flere enn 15 ansatte. Derimot er en større andel av vanlige ansatte enn bedriftsledere positive til hospiteringsordninger, noe som trolig har sammenheng med forskjeller mellom bedriftsledere og vanlig ansatte i hva de ønsker og trenger å lære.

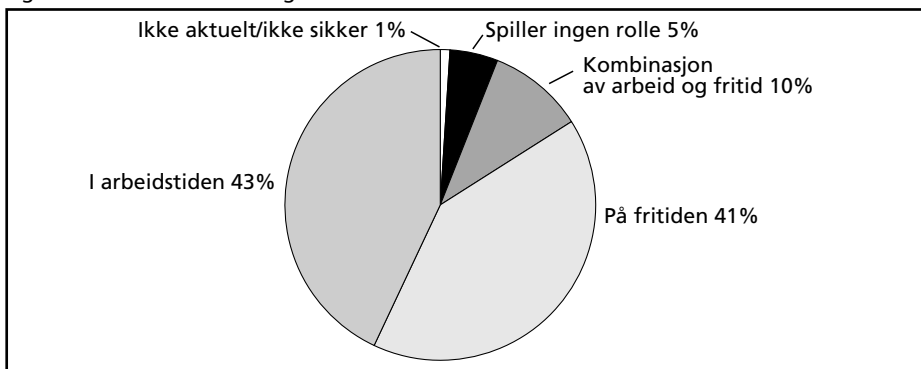
Kvinner er mer åpne for hospiteringsordninger enn menn, noe som ikke kan forklares med hvilke faggrupper eller yrkesroller kvinnene befinner seg i.

Kursorganisering

Utformingen av kurstilbudet er i relativt liten grad en hindring for deltakelse i formelle opplæringstiltak som kurs. I kapittel 8 framgår det at kun hver tiende mester oppgir mangel på relevante kurstilbud eller mangel på informasjon om dem som alvorlige hindringer for kursdeltakelse. For lang reisevei til kursene er en viktigere hindring – nesten hver femte mester oppfatter dette som en alvorlig hindring. Endringer i organiseringen av kurstilbudet kan derfor ha en viss effekt på kursdeltakelsen, men det er ikke trolig at det alene vil medføre en stor økning i antallet mestere som deltar på kurs.

Ser man nærmere på mesternes synspunkter på hvordan kurs bør organiseres, er tidspunktet for når de holdes en viktig faktor. Det er stor spredning i ønskene for når kurs bør holdes.

Figur 9.2 Når bør kurs arrangeres?



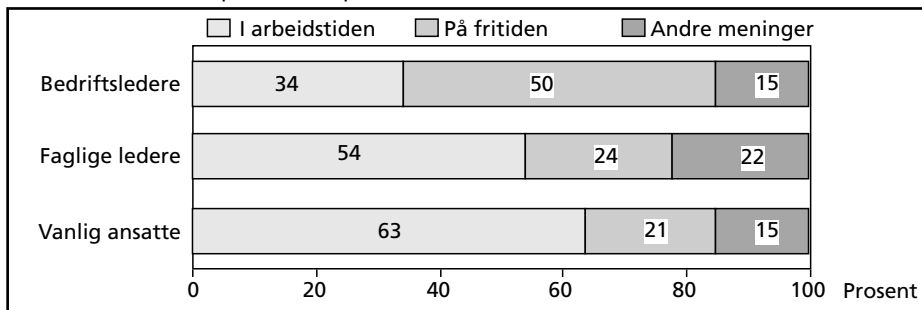
Mesterne fordeler seg omtrent jevnt mellom arbeidstid og fritid. Ser man nærmere på *når* på fritiden de vil gå på kurs, er det 24 prosent som foretrekker kurs på kveldstid og ti prosent i helgene. Syv prosent mener det bør være på fritiden, men har ikke noen meninger om det bør være på kveldstid eller i helgene.

Hvilke arbeidstider mesterne har kan variere, og vil ha innvirkning på når man kan delta i kurs. En bakermester mente for eksempel at det å delta på kurs kunne være spesielt problematisk for bakerne, som ofte hadde ugunstige arbeidstider:

«Bakerbransjen er en stresset bransje. Vi må ta kurs lørdag og søndag. Kveldskurs kan en ta i nærmiljøet dersom en ikke skal opp klokka halv tre om morran.»

Hvilken yrkesrolle man har, har svært stor betydning for når man ønsker å gå på kurs. Bedriftsledere foretrekker å gå på kurs i fritiden, de andre foretrekker å gå på kurs i arbeidstiden.

Figur 9.3 Når bør kurs arrangeres? Andel av bedriftsledere, faglige ledere og vanlig ansatte som foretrekker kurs på ulike tidspunkt



Et flertall av bedriftslederne foretrekker kurs på fritiden, mens kun hver femte av de vanlig ansatte foretrekker å ha kurset på fritiden. Blant vanlig ansatte foretrekker hele 63 prosent at kurset arrangeres i arbeidstiden. Faglige ledere har omtrent de samme holdningene som vanlig ansatte. Det er naturlig å forklare forskjellene med at bedriftsledere er mer opptatt av konsekvensene for bedriftens økonomi av tapt arbeidsinnsats, og at han/hun har enda større vanskeligheter med å ta seg fri fra jobben enn andre mestere.

At «nærhet» til bedriftens økonomiske situasjon har stor betydning for når man vil gå på kurs, illustreres av at det er minst like store forskjeller mellom eiere og ikke-eiere. (Det store flertallet av eiere er bedriftsledere, men noen er faglige ledere.) Femtifem prosent av mestere som eier helt bedriften de arbeider i, foretrekker kurs på fritiden, mot 35 prosent av de som eier bedriften delvis, og 17 prosent av de som ikke har eierinteresser i bedriften.

Holdningene blant bedriftsledere til når kurs bør arrangeres, avhenger av hvor store bedrifter de jobber i. Desto større bedriften er, desto mer positive er de til å ha kurset i arbeidstiden framfor fritiden. Blant bedriftslederne i bedrifter med opp til fem ansatte er det kun 26–28 prosent som foretrekker kurs i arbeidstiden, en andel som stiger til 43 prosent blant de med 6–15 ansatte, og til hele 69 prosent blant bedriftene med mer enn 15 ansatte. I de største bedriftene er faktisk bedriftslederne like positive til å ha kurs i arbeidstiden som vanlige ansatte. Dette illustrerer trolig at vanskeligheter med å ta seg fri for bedriftsledere i små bedrifter er en viktig årsak til forskjellen mellom bedriftsledere og andre ansatte. Den samme tendensen med en økende positiv holdning til å ta kurs i arbeidstiden desto større bedriften er, finner man til dels også blant faglige ledere, men ikke blant vanlig ansatte.

Det er visse forskjeller mellom faggruppene, men disse avspeiler kun forskjeller i hvor mange som er bedriftsledere og eiere i de ulike faggruppene, og i hvor store bedriftene er. Femtifire prosent i næringsmiddelfagene foretrekker kurs i arbeidstiden, 49 prosent i grafiske fag, 44 prosent i byggfag og 36 prosent i butikk- og verkstedfag.

Bruk av internett i kurssammenheng

Mange av mesterfagene er små, med få fagutøvere. I flertallet av fagene er også fagutøverne spredt rundt omkring i landet. Det lave antallet og den geografiske spredningen gjør det vanskelig å arrangere kurs spesielt innrettet mot det enkelte fag, eller eventuelt mindre grupper av fag. I praksis viser det seg også at lang reisevei oppleves av nesten hver femte mester som en alvorlig hindring for å delta i kurs.

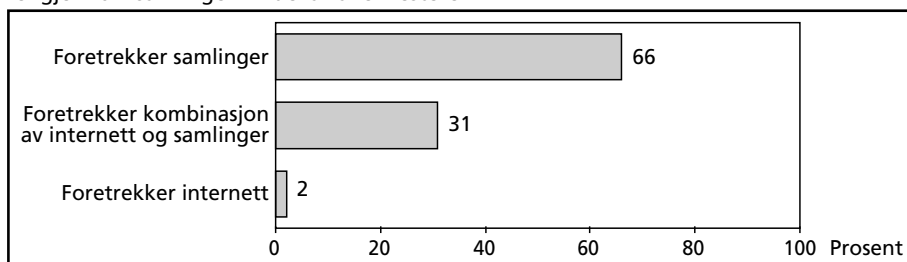
Slike utfordringer gjør det nærliggende å vurdere om bruk av internett i kurssammenheng kan gjøre det mulig å arrangere kurs som ellers ville ha fått for liten oppslutning. En grunnforutsetning for å ta i bruk internett i opplæring for mestere er allerede til stede, nemlig tilgangen til internett. En svært høy andel av mesterne, hele 85 prosent, har tilgang til internett, enten hjemme (73 prosent) eller på jobb (60 prosent).

Selv om man har tilgang til internett, kan man likevel ha begrenset erfaring i å bruke det, og spesielt de litt eldre mesterne kan ha problemer med å ta dette i bruk. I mange bedrifter innen bygg og anlegg var det først langt ut på 90-tallet at data ble innført. Internett kom også sent inn i byggebransjen. I 1997 var byggebransjen den bransjen som hadde den laveste andelen bedrifter med internett-tilgang. Kun 13 prosent av bedriftene i byggebransjen var den gang tilknyttet internett. (Spilling 1998). Dette innebærer at mange håndverksmestere nok har mindre erfaring, både med bruk av data og med bruk av internett, enn mange andre i arbeidslivet.

En begrensning i bruken av internett er at kontakt med fagkolleger er sett på som en viktig kilde til læring, noe som rene internettbaserte tilbud i mindre grad kan gi. I tillegg kommer det rent sosiale aspektet ved å treffe andre på kurs, som også kan ha en egenverdi.

Det er derfor ikke overraskende at svært få er positive til opplæringsopplegg som *kun* er basert på internett. Det kan ha også ha sammenheng med at sannsynligvis kun et mindretall har erfaring med å bruke internett i opplærings- og kurssammenheng.

Figur 9.4 Foretrekker opplæring/kurs gjennom internett, delvis internett og delvis samlinger, eller gjennom samlinger. Andel av alle mestere



Selv om det er en ganske stor grad av skepsis til internett, er det et visst potensial for å ta internett i bruk i opplæringsammenheng. To av tre mestere foretrekker riktig nok kurs arrangert kun gjennom samlinger, men hver tredje mester foretrekker en kombinasjon av internett og samlinger.

Ikke i noen grupper av mestere er det stor oppslutning om rene internettbaserte kurs. Høyest oppslutning om dette finner man blant de med tre eller flere barn under 14 år i huset. Ti prosent av disse mesterne foretrekker rene internettbaserte kurs.

Ikke uventet er viljen til å bruke internett i opplæringsammenheng større desto yngre mesterne er. Dette skyldes nok at yngre mennesker er mer vant med å bruke data og internett enn eldre mennesker er. Rene internettkurs er også blant de yngre svært lite aktuelt, men til sammen 42 prosent av mesterne under 45 år foretrekker å bruke internett helt eller delvis i kurssammenheng. Denne andelen er 29 prosent blant de i alderen 45–59 år og kun ni prosent blant de over 60 år. Mestere under 45 år med omsorg for små barn er noe mer positive til bruk av internett i opplæring enn mestere uten barn i samme aldersgruppe.

Desto yngre målgruppe man har for kurset, desto mer aktuelt er det derfor å arrangere kurset som en kombinasjon av internett og kurssamlinger. Å bruke internett i opplæringsammenheng vil trolig i praksis ekskludere det store flertallet av eldre mestere.

Det er i liten grad statistiske forskjeller mellom fagene. Det eneste unntaket er at skepsisen til internett i opplæring er noe større i butikk- og verkstedfagene enn i enkelte av de andre faggruppene.

De som ikke har tilgang til internett er naturligvis svært avvisende til bruk av internett i opplæring. Om tilgangen til internett er på jobb eller hjemme, har ikke betydning for hvilke holdninger man har til bruk av internett i opplæringsammenheng.

De som opplever lang reisevei som en hindring for å delta i kurs er ikke mer positive til internett enn andre. Man kunne også tenke seg at mestere i enmannsforetak med problemer med å ta seg fri fra arbeidet var mer positive til internett enn andre, men det er heller ikke tilfellet. Snarere er holdningen til bruk av internett svakt mer positiv i de litt større bedriftene. Heller ikke er det noen forskjell mel-

Tabell 9.1 Andel i prosent i ulike faggrupper som foretrekker kurs/opplæring arrangert på ulike måter. Prosent

	Byggfag	Butikk- og verkstedfag	Næringsmiddelfag	Grafiske fag
Kun internett	2	2	1	2
Kombinasjon internett og kurssamlinger	32	24	39	36
Kun samlinger	65	73	60	61

lom bedriftsledere og andre mestere, men de som jobber mest med administrasjon er noe mer positive til internett enn de som jobber mest med faget.

Alt i alt gir tilgangen til internett og holdningene til bruk av det i opplærings-sammenheng grunn til å vurdere internett aktivt, men da som et supplement til kurssamlinger. Det bør vurderes spesielt der hvor det kan bidra til å få i gang opplæringstilbud som ellers ikke ville ha blitt arrangert.

Man bør være oppmerksom på at internett kan virke fordelingsmessig skjevt når det gjelder opplæring. De som i utgangspunktet opplever størst læringsbehov, er mer positive til bruk av internett enn andre. Har man en målsetting om å dra flest mulig av mesterne med i kompetanseutvikling, så kan internett i en viss grad bidra til å forsterke skjevhetene, ikke minst i forhold til eldre mestere. På den annen side kan det gi større likhet i tilgangen på opplæringstilbud omkring i landet.

Kapittel 10 Et revidert bilde av mesternes kompetanseutvikling?

Forventninger i utgangspunktet

Utgangspunktet for dette forskningsprosjektet er en praktisk og en forskningsmessig interesse for omfanget og formen på kompetanseutviklingen blant håndverksmestere.

Det har vært en bakenforliggende antakelse at det kanskje skjedde mindre læring og kompetanseutvikling blant mesterne enn det som var ønskelig. Det er flere grunner til at man kunne forvente det. For det første jobber de i små bedrifter, som har større problemer enn større bedrifter med å få til kompetanseutvikling. For det andre skulle man tro at læringsbehovene for mestere i forskjellige fag kan være så spesialiserte at det vil være vanskelig å finne opplæringstilbud som er relevante.

Hva man kan gjøre for å stimulere til økt læring og kompetanseutvikling, avhenger av om hovedtyngden av problemene ligger på tilbudssiden eller på etterspørselssiden.

Det typiske bildet av problemer på tilbudssiden er læringsvillige personer som ikke finner relevante opplæringstilbud eller andre måter å dekke sitt læringsbehov på. De mangler med andre ord gode nok læringsmuligheter. Hvis kurstilbudet hadde vært dårlig tilpasset mesternes behov, hadde det vært et typisk eksempel på problemer på tilbudssiden.

Det typiske bildet av problemer på etterspørselssiden er lite læringsmotiverte personer som lærer lite. Dette kan skyldes dårlige erfaringer med læring, eller at man ser lite behov for mer læring.

Dersom problemet hovedsakelig ligger på tilbudssiden, det vil si at man mangler gode læringsmuligheter, er det lite fruktbart å gripe til tiltak som først og fremst påvirker etterspørselssiden. Tiltak som påvirker etterspørselssiden kan være ulike tiltak for å øke læringsmotivasjonen eller tiltak for å øke læringspresset. Et eksempel er formelle krav om dokumentert oppdatering av kunnskap for å kunne beholde mestertittelen.

Tilsvarende omvendt: hvis problemet hovedsakelig ligger på tilbudssiden, det vil si at læringsmotivasjonen mangler, så hjelper det relativt lite å endre organiseringen av kurstilbudet og å spre mer informasjon om det.

En type tiltak som går på tvers av skillet mellom tilbuds- og etterspørselssiden er tiltak som øker graden av læring i selve arbeidet gjennom mer kompetanse-givende yrkesroller. Slike tiltak vil både påvirke læringen og læringsmotivasjonen.

Mer læring blant mesterne enn ventet

Undersøkelsen blant mestere viser at det skjer mye læring blant mesterne – kanskje mer enn hva man på forhånd skulle vente. Læringen skjer på mange områder, både gjennom læring i arbeid og gjennom organisert opplæring i form av kurs og liknende. Mesterne har også en generell positiv holdning til læring – det er få som sier at de ikke liker å delta i opplæring.

Det typiske bildet av problemer på etterspørselssiden passer derfor temmelig dårlig på håndverksmesterne. Mesterne kan slett ikke beskrives som lite lærings-motiverte personer som lærer lite.

Dette innebærer at problemoppfatningene må revideres litt. Vi har ikke noe annet mål på læringsbehov enn mesterens egne subjektive opplevelser av sine læringsbehov, så vi kan ikke si sikkert om de lærer like mye som de «bør». Likevel viser undersøkelsen at mange lærer en god del, både gjennom det løpende arbeidet og gjennom deltakelse i kurs og liknende. De dystreste forhåndsantakelsene om lite læring blant mestere kan i hvert fall avkrefte. «Problemet» er derfor litt mindre enn man kunne frykte.

Liten opplevelse av læringsbehov – lav grad av bevissthet om egne behov?

På den annen side opplever ikke mesterne noe spesielt udekket læringsbehov. Dette har sammenheng med at mye av læringen trolig skjer fortløpende, uten at mesterne alltid har en klar følelse av et læringsbehov på området på forhånd. Ikke heller opplever de noe særlig sterkt kompetansepress for å lære seg nye ting i jobben.

Det er derfor et ganske svakt etterspørselspress fra mesterens side for å bedre sine læringsmuligheter.

Det er ikke sikkert at dette er et problem og at omfanget av læring bør økes – det kan være at mesterne har en realistisk vurdering av egne læringsbehov. Den lave opplevelsen av aktive, udekkede læringsbehov kombinert med mye læring i praksis, kan likevel kanskje være et tegn på at mange mestere har en lav grad av bevissthet om egne læringsbehov. En mulighet er at mesterne lærer seg ting som dekker deres umiddelbare og løpende læringsbehov, men at de ikke er bevisste på mulige mer langsiktige læringsbehov. Mye av læringen skjer gjennom det løpende arbeidet, og det er grunn til å tro at mange av kursene er av relativt kort varighet. I noen tilfeller kan det være grenser for hva man kan lære seg gjennom praksis. Mer bevisste opplæringstiltak kan være nødvendige for å få ideer og impulser til utvikle seg ut over visse rammer, for eksempel rammer satt av gitte arbeidsteknikker og metoder. Dette kan på lang sikt tenkes å være nødvendige endringer som følge av langsiktige utviklingstrekk (blant annet teknologiske) i bransjen og faget.

Det må understrekes at datamaterialet ikke gir grunnlag for å trekke noen sikre konklusjoner om at mesterne har en lav grad av bevissthet om egne kompetanse- og læringsbehov. Skulle man studere dette nærmere, kunne det være aktuelt å gjøre mer grundige studier av kompetanseutviklingen innenfor noen utvalgte fag. Da kunne det også være mulig å etablere noen andre og mer objektive mål på kompetansekrav og læringsbehov i faget, som man kunne vurdere de subjektivt opplevde læringsbehovene blant mesterne i faget i forhold til. Det er flere mulige metoder for å etablere slike mål, for eksempel kundeundersøkelser eller grundige kvalitative intervjuer med et visst antall allment anerkjente fagutøvere. En annen mulighet er å systematisk observere forhold som lønnsomhet og faglig kvalitet, for eksempel antallet klager på utført arbeid, i noen aktuelle bransjer.

Endringer av kurstilbudet vil ha begrenset effekt

Gitt at læringen blant håndverksmestere faktisk bør økes, hvordan får man det til?

Den lave opplevelsen av aktive, udekkede læringsbehov og det moderate læringspresset viser at hovedproblemet ikke ligger på tilbudssiden. Det er ikke slik at store grupper mestere frustrert leter etter relevante opplæringstilbud og andre måter å dekke sine læringsbehov på. Tvert imot er det en rimelig tolkning av datamaterialet at flertallet av mesterne er rimelig fornøyd med de læringsmulighetene de i dag har gjennom det løpende arbeidet og gjennom formelle opplæringstilbud.

Dette innebærer at tiltak som bare går på tilbudssiden, for eksempel å etablere nye tilbud eller å spre mer informasjon om tilbudene som eksisterer, vil ha begrenset

effekt. Det vil likevel ikke være negativt. Læringsmulighetene vil øke med flere tilbud, og nye tilbud vil samtidig i en viss grad kunne skape sin egen etterspørsel. Informasjonen om at det finnes et tilbud, kan bidra til at man tenker og reflekterer mer over sitt kompetansebehov, og dermed oppdager sine læringsbehov. Likevel vil det være begrenset hvor mye man kan oppnå av økt læring på denne måten når mesterne i så liten grad opplever et udekket læringsbehov i utgangspunktet.

Sats på sterkere faglige nettverk

Skal man øke læringen i vesentlig grad, må mesterne i sterkere grad føle at de har behov for å lære mer. For å få dette til, må mesterne få stimulanser til å lære mer, enten gjennom et sterkere læringspress utenfra, eller gjennom å bli mer utsatt for læringsimpulser gjennom arbeid og fritid. Et av de viktigste bidragene til det er å stimulere til økt kontakt mestere og fagutøvere imellom. Når kurs med andre i faget er en så populær læringsform som det er, så skyldes dette neppe bare de kunnskapene man får på kurset, men også den faglige og sosiale stimulansen man får ved å prate med andre fagfolk utenfor egen bedrift. Dette kan gi læring og læringsmotivasjon, ved at man får impulser til å bli motivert for å lære mer. Kontakt med andre mestere er en svært viktig læringskilde ifølge mesterne selv, og de er svært positive til slik kontakt som læringsform. Slik sett er det en lav terskel for å få til læring gjennom kontakt med andre i faget. Det er derfor et poeng å få etablert flest mulig slike møteplasser og nettverk mellom mestere i samme fag, for å gi erfaringsutveksling og stimulere til ytterligere læring.

Slike møteplasser og nettverk kan nok med fordel ha en klar faglig ramme, selv om det ikke behøver å være i form av kurs. Møteplasser som framstår som å først og fremst ha et sosialt formål, kan lett få et negativt omdømme. Som en informant sa det om møtene i sin lokale bransjeforening: «Det er jo mest et sted hvor man drikker kaffe.»

Mesterbrevnemnda kan stimulere til å etablere faglige nettverk ved å støtte opp om foreninger innenfor faget der hvor disse foreningene er sterke nok til å bidra til å bygge opp slike nettverk. Eventuelt kan nemnda også ta selvstendige initiativ, kanskje spesielt der hvor foreningene er fraværende eller svært svake.

I noen bransjer opplever også informantene vi har intervjuet at det er barrierer for informasjonsspredning innenfor faget og bransjen. I disse bransjene er det ikke noen tradisjon for ha kontakt med andre, delvis kanskje av konkurransehensyn. Mange er, ifølge en informant, «ensomme ulver», og «det å spørre er å blottlegge seg selv». Dette er spesielt nevnt innenfor enkelte av byggfagene. Dette er tradisjoner som bidrar til å begrense kompetanseutviklingen og -spredningen

innenfor faget og bransjen. Kan man bygge ned disse barrierene, ville dette ha positive effekter.

Kompetansesamarbeid mellom små bedrifter gir økt læring

Blant mer dyptgående endringer som trolig ville styrke kompetanseutviklingen gjennom økt læringsmotivasjon, er endringer i arbeidsorganiseringen innenfor fag og bransjer. I flere fag og bransjer er kompetansen svært oppsplittet, gjerne i enmannsforetak. En god del av disse samarbeider, ifølge våre informanter, sjelden med andre bedrifter eller fagfolk. Hvis oppdragene i større grad var utformet slik at de krevde samarbeid med andre fagutøvere og bedrifter, eventuelt gjorde det naturlig å danne større bedrifter, ville dette trolig bidra til å styrke kompetanseutviklingen i faget. På den annen side ville det kanskje kunne svekke noe av håndverkets egenart og evne til å tiltrekke seg arbeidskraft.

Selv om ikke oppdragene i seg selv krever samarbeid med andre om utføring av oppgavene, vil et generelt kompetansesamarbeid med andre bedrifter likevel normalt styrke læringen i bedriften. Mestere i bedrifter som har et kompetansesamarbeid med andre bedrifter opplever i større grad at de har lært mye nytt de siste årene enn andre mestere. Slikt samarbeid kan skje innenfor eller utenfor en kjede. Det er mulig at slikt samarbeid bidrar til å overvinne noen av de vanskelighetene småbedriftene har med å organisere sin kompetanseutvikling.¹⁸ Tiltak som stimulerer til etablering av slike bedriftsnettverk vil derfor også kunne ha en positiv effekt.

Mer kompetente kunder kan gi økt læring

Dersom kundene kunne oppdras til å være mer kompetente når det gjelder kvaliteten på håndverksarbeidet (og ikke bare på tidsfrister), ville dette kunne tenkes å øke læringspresset på mesterne. Blant annet ser man at mesterne i næringsmid-delfagene som i større grad står overfor mer profesjonelle kunder, opplever et stør-

¹⁸ Man kan riktig nok se det som at de allerede har overvunnet en av de viktigste hindringene for kompetanseutvikling ved i det hele tatt å føle et behov for å inngå et slikt samarbeid. Når det gjelder samarbeid innenfor en kjede, behøver imidlertid ikke kompetansesamarbeidet være en drivkraft for å gå inn kjeden.

re læringspress enn andre faggrupper. Profesjonelle kunder i betydningen bedriftskunder behøver likevel ikke å være en garanti for bredde i kompetanseutviklingen, fordi de eventuelt kan splitte opp oppdrag i så små enheter at kompetansen blir snever hos underleverandørene.

Behov for mer læring om økonomistyring og markedsføring?

På ett område skjer det ganske lite læring, og det er på den administrative siden. Mange er også lite motiverte for å lære mer om økonomistyring/regnskap og markedsføring/kundebehandling. Dette kan være farget av at man på 90-tallet var inne i en høykonjunktur, ikke minst i byggebransjen, som man lever på ennå. Det kan være at læringsbehovet er lite på disse områdene, og det er gode grunner til å akseptere at kompetanseutviklingen på deler av dette området ikke behøver å være like kontinuerlig som den faglige kompetanseutviklingen. Det er likevel verdt å framheve dette som et område som man burde se nærmere på. Er behovet reelt sett så lite som mesterne gir inntrykk av, eller trenger læringsmotivasjonen på dette området å stimuleres spesielt? Regnskapsfører kan være en kompetansekilde som muligens kan brukes mer aktivt for læring innenfor økonomistyring og regnskap (Nordhaug og Gooderham 2000).

Åpenhet for ulike læringsformer

Mesterne har en ganske stor grad av åpenhet for forskjellige læringsformer – også for læringsformer som mange av dem neppe har hatt personlige erfaringer med. Dette innebærer at det er visse muligheter for å være kreative i valget av læringsformer for de institusjonene som måtte ønske å påvirke kompetanseutviklingen innenfor håndverksfagene, for eksempel håndverkerforeninger, laug, Mesterbrevnemnda, voksenopplæringsinstitusjoner og offentlige myndigheter. Selv læringsformer som hospiteringsordninger vil kunne bli møtt med en viss grad av interesse, selv om det gjerne er de mest læringsorienterte i utgangspunktet som er åpne for slike typer læringsformer.

Organiseringen av kurstilbudet – viktig med flere valgmuligheter

Det er svært varierte ønsker når det gjelder den praktiske organiseringen av kurs-tilbud, også innenfor de enkelte fag. Bedriftslederne vil gjerne ha kursene lagt utenfor arbeidstiden, mens andre mestere gjerne tar kursene helt eller delvis i arbeidstiden. I fag hvor andelen bedriftsledere er svært høy, er det derfor best å ha kursene på fritiden, mens det er noe større rom for å helt eller delvis bruke arbeids-tiden i fag med en lavere andel bedriftsledere. Kurs som først og fremst retter seg mot bedriftsledere bør helst legges til fritiden. Likevel er hovedpoenget at det så langt det er mulig vil være en fordel å gi mesterne flere muligheter når det gjelder kurstidspunkt, ettersom ønskene er såpass forskjellige.

Å gi flere muligheter er også et poeng når det gjelder bruken av internett i kursene. Svært mange, hele 85 prosent, har tilgang til internett på jobben eller hjemme. Tre av fire mestere har det hjemme. Det behøver ikke å bety at alle behersker det så godt, men det betyr at grunnforutsetningen for å ta i bruk internett i kurssammenheng er til stede. Det er likevel stor skepsis blant mesterne til å trekke internett inn kursene, men en av tre foretrekker en kombinasjon av internett og kurssamlinger. Ikke uventet er mestere under 45 år langt mer åpne for bruk av internett enn de som er eldre. Internett kan derfor spille en rolle sammen med samlinger, kanskje spesielt i fag og på områder hvor det er vanskelig å samle mange fagutøvere til hyppige kurssamlinger. Rene internettkurs uten samlinger vil i de aller fleste tilfeller neppe få stor oppslutning.

Litteratur

- Cross, K. Patricia (1981) *Adults as learners. Increasing participation and facilitating learning*, San Francisco: Jossey-Bass Publishers
- Døving, Erik, Lars Johansen og Sveinung Skule (2001), *Kompetanseutviklingsprogrammets første år. En foreløpig oversikt og vurdering*. Arbeidsnotat nr. 34. Bergen: Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning
- Døving, Erik og Sveinung Skule (2002), *Evaluering av kompetanseutviklingsprogrammet. Underveisrapport mars 2002*. Arbeidsnotat nr. (foreløpig unummerert). Bergen: Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning
- Hagen, Anna, Bård Jordfald, Arne Pape og Sveinung Skule (2001), *Ressursbruk til etter- og videreutdanning i norsk arbeidsliv*. Fafo-notat 2001:6. Vedlegg til NOU 2001:25 Støtte til livsopphold ved utdanningspermisjon. Oslo: Fafo
- Larsen, Knut Arild, Frode Longva, Arne Pape og Anders N. Reichborn (1997), *Bedriften som lærested. En gjennomgang av etter- og videreutdanning i norske bedrifter*. Fafo-rapport 212. Oslo, Fafo
- Lave, Jean og E. Wenger (1991), *Situated learning*, Cambridge: Cambridge University Press
- Nelander, S. og E. Lönnroos (2000), *Personalutbildning på en arbetsmarknad i förändring*. Faktamaterial nr 44. Landsorganisationen i Sverige
- Nordhaug, Odd (1998), *Kompetansestyring i arbeidslivet*. Oslo: Tano Aschehoug 1998
- Nordhaug, Odd og Paul Gooderham m.fl. (1996), *Kompetanseutvikling i næringslivet*. Oslo: Cappelen Akademisk Forlag
- Nordhaug, Odd og Paul Gooderham (2000), *Regnskapsføreren som kompetanseagent: status og muligheter*. Arbeidsnotat 2/00. Bergen: Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning NOU 1984:34, *Mesterbrev i håndverk og annen næring*
- Polanyi, M. (1966), *The tacit dimension*. Gloucester: MA Peter Smith

- Skule, Sveinung, og Anders Reichborn (2000), *Lærende arbeid. En kartlegging av lærevilkår i norsk arbeidsliv*, Fafo-rapport 333. Oslo: Fafo
- Skaalvik Einar M., L. Finbak og O.H. Ljosland (2000), *Voksenopplæring i Norge ved årtusenskiftet*. Trondheim: Norsk Voksenpedagogisk forskningsinstitutt
- Spilling, Olav R., red. (1998), *SMB 98 – fakta om små og mellomstore bedrifter i Norge*. Bergen: Fagbokforlaget
- Spilling, Olav R., red. (2000), *SMB 2000 – fakta om små og mellomstore bedrifter i Norge*. Bergen: Fagbokforlaget
- Trouvé, Philippe et al (2001), *The employment and training practises of SMEs. Examination of research in five EU member states*. Background report. Luxembourg: CEDEFOP
- Werring, Henri og Åke Dalin (1998), *Å lede en håndverksbedrift*. Rapport til Mesterbrevnemnda

Offentlige dokumenter

- Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet (2000), *Kompetansereformen 2000–2003*, handlingsplan.
- NOU 1997:25, *Ny kompetanse*
- St.meld. nr. 42 (1997–98), *Kompetansereformen*

Datafiler og statistikk

- Statistisk sentralbyrå (SSB), Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) 2001
- Statistisk sentralbyrå (SSB), Levekårsundersøkelsen 1996

Vedlegg 1 Undersøkelse blant mestere

TIL RETT PERSON

God kveld. Jeg heter Jeg ringer i forbindelse med en undersøkelse blant håndverksmestere som Opinion gjør for Mesterbrevnemnda og forskningsinstituttet Fafo. Undersøkelsen dreier seg om din arbeidssituasjon og om hvordan du skaffer deg kunnskaper som du trenger i jobben. Har du tid til å bruke ca. 10-12 minutter for å svare på noen spørsmål om dette?

Bakgrunn

1. Er du yrkesaktiv innenfor det faget du har mesterbrev i?
Hvis ikke, er du yrkesaktiv på annen måte, eller er du ikke yrkesaktiv?
HVIS MIDLERTIDIG (MAKS. 1 ÅR) IKKE YRKESAKTIV, F.EKS. SYKEMELDT, FØDSELSPERMISJON O.L., REGISTRER SOM YRKESAKTIV
 - 1: Yrkesaktiv i det faget jeg tok mesterbrevet i
 - 2: Yrkesaktiv på annen måte GÅ TIL AVSLUTNING
 - 3: Er ikke yrkesaktiv GÅ TIL AVSLUTNING

2. I hvor mange år har du alt i alt arbeidet innenfor ditt fag?
 - 1: Under 10 år
 - 2: 10-20 år
 - 3: Mer enn 20 år

3. I hvilket fag har du mesterbrev? NOTER FAG

4. Har du tatt mesterbrevutdanning, eller har du mesterbrev på annet grunnlag?
MESTERBREVUTDANNING FRA 1988 OG FRAMOVER
 - 1: Har tatt mesterbrevutdanning
 - 2: Annet grunnlag

5. Hvilket år fikk du mesterbrev? NOTER ÅRSTALL

6. Hvilken stilling har du i den bedriften du jobber i?
Leder du bedriften, er du faglig leder eller er du vanlig ansatt i bedriften?
HVIS DE BÅDE ER BEDRIFTSLEDER OG FAGLIG LEDER –
REGISTRER SOM BEDRIFTSLEDER
- 1: Bedriftsleder
 - 2: Faglig leder
 - 3: Vanlig ansatt
 - 4: Annet

HVIS BEDRIFTSLEDER ELLER FAGLIG LEDER

7. Eier du bedriften selv, enten helt eller delvis?
- 1: Ja, heleid
 - 2: Ja, deleid
 - 3: Nei
8. Hvor mange arbeider i den bedriften du jobber i, hvis du regner med deg selv? NOTER ANTALL
9. Er den bedriften eller enheten du jobber i knyttet til en kjede?
- 1: Ja
 - 2: Nei

HVIS JA PÅ SPM 9

10. På hvilke måter samarbeider bedriftene eller enhetene i kjeden?
Har bedriftene eller enhetene...?
LES OPP ETT SVARALTERNATIV AV GANGEN, 1 - 3
- 1: Felles regnskap, økonomistyring eller lignende
 - 2: Samarbeid om markedsføring, produktvalg, innkjøp eller lignende
 - 3: Samarbeid for å utvikle de ansattes kunnskaper og ferdigheter
 - 4: Nei, ingen av disse

HVIS NEI PÅ SPM 9

11. Har bedriften eller enheten du jobber i noen av de følgende typer fast samarbeid med andre bedrifter av samme type?
LES OPP ETT SVARALTERNATIV AV GANGEN, 1 - 3
- 1: Felles regnskap, økonomistyring eller lignende
 - 2: Samarbeid om markedsføring, produktvalg, innkjøp eller lignende
 - 3: Samarbeid for å utvikle de ansattes kunnskaper og ferdigheter
 - 4: Nei, ingen av disse

Kompetansebehov

SPM 12A-12H - HVIS TRE ÅR ELLER MER SOM MESTER

12. Nå noen spørsmål om i hvilken grad du trenger å lære deg nye ting i jobben din.

Føler du at du har lært deg noe nytt de siste to-tre årene på noen av de følgende områdene?

a) Om produkter, materialer o.l. innenfor ditt fag? FØLG OPP HVIS «JA»

- 1: Ja, har lært mye
- 2: Ja, har lært noe
- 3: Nei, lite eller ikke noe
- 4: Vanskelig å si

b) (Føler du at du har lært deg noe nytt i løpet av de siste to-tre årene når det gjelder)

Arbeidsteknikker innenfor ditt fag?

FØLG OPP HVIS «JA»

- 1: Ja, har lært mye
- 2: Ja, har lært noe
- 3: Nei, lite eller ikke noe
- 4: Vanskelig å si

c) (Føler du at du har lært deg noe nytt i løpet av de siste to-tre årene når det gjelder)

Lov og regelverk som angår ditt fagområde spesielt?

FØLG OPP HVIS «JA»

- 1: Ja, har lært mye
- 2: Ja, har lært noe
- 3: Nei, lite eller ikke noe
- 4: Vanskelig å si

d) (Føler du at du har lært deg noe nytt i løpet av de siste to-tre årene når det gjelder)

Det generelle lov og regelverket om ansettelsesforhold, og arbeidsmiljø og HMS-arbeid?

HMS ER HELSE, MILJØ OG SIKKERHET

- 1: Ja, har lært mye
- 2: Ja, har lært noe
- 3: Nei, lite eller ikke noe
- 4: Vanskelig å si

- e) (Føler du at du har lært deg noe nytt i løpet av de siste to-tre årene når det gjelder)
Økonomistyring og regnskap?
 1: Ja, har lært mye
 2: Ja, har lært noe
 3: Nei, lite eller ikke noe
 4: Vanskelig å si
- f) (Føler du at du har lært deg noe nytt i løpet av de siste to-tre årene når det gjelder)
Markedsføring og kundebehandling?
 1: Ja, har lært mye
 2: Ja, har lært noe
 3: Nei, lite eller ikke noe
 4: Vanskelig å si
- g) Er det andre områder hvor du føler at du har lært deg noe nytt i løpet av de siste to-tre årene?
 1: Ja.....NOTER
 2: Nei

HVIS FÆRRE ENN TRE ÅR SOM MESTER

13. Føler du at du har lært deg noe nytt på noen av de følgende områdene etter at du fikk mesterbrevet?
 FLERE SVAR MULIG
 LES OPP ETT ALTERNATIV OM GANGEN
 1: Produkter, materialer o.l. innenfor ditt fag
 2: Arbeidsteknikker innenfor ditt fag
 3: Lov og regelverk som spesielt angår ditt fagområde
 4: Det generelle lov- og regelverket om ansettelsesforhold og arbeidsmiljø og HMS-arbeid
 5: Økonomistyring og regnskap
 6: Markedsføring og kundebehandling
 7: Andre områder.....NOTER
 8: Nei, har ikke hatt behov for å lære meg noe nytt på disse områdene
14. Hvor ofte vil du si at du må lære deg nye ting i jobben?
 LES OPP 1-5
 1: Svært ofte
 2: Nokså ofte

- 3: Av og til
 - 4: Nokså sjelden
 - 5: Svært sjelden
 - 6: Ikke sikker
15. Føler du at det er ting du trenger eller ønsker å kunne mer om som mester enn det du gjør i dag, eller føler du at du i all hovedsak kan det du trenger og ønsker å kunne?
 HVIS JA Hvilke områder?
 IKKE LES OPP
 FLERE SVAR MULIG
 ER DU I TVIL, BRUK SVARALT. 9 OG NOTÉR
- 1: Produkter, materialer o.l. innenfor ditt fag
 - 2: Arbeidsteknikker innenfor ditt fag
 - 3: Lov og regelverk som spesielt angår ditt fagområde
 - 4: Det generelle lov- og regelverket om ansettelsesforhold og arbeidsmiljø og HMS-arbeid
 - 5: Økonomistyring og regnskap
 - 6: Markedsføring og kundebehandling
 - 7: Andre områder.....NOTÉR
 - 8: Nei, føler ikke noe særlig behov for å kunne mer

Kilder til kompetanse

16. Jeg har nå noen spørsmål om hvordan du lærer deg ting som du har nytte av i jobben. Hvis du tenker på de siste par årene, har du lært deg ting du har hatt nytte av i jobben gjennom.....?
 LES OPP ETT SVARALTERNATIV OM GANGEN
 FLERE SVAR MULIG
- 1: Å lese fagblader, bransjetidsskrifter
 - 2: Å ha kontakt med andre i samme fag
 - 3: Å være med på kurs eller lignende
 - 4: Å ha kontakt med leverandører
 - 5: Å ha kontakt med regnskapsfører
 - 6: Å ha kontakt med kunder
 - 7: Å være med på fag- eller bransjearrangementer som møter, messer og konkurranser
 - 8: Nei, ingen av disse

17. Er det andre måter du har lært deg ting de siste par årene som du har hatt nytte av i jobben?

1: Ja.....NOTER

2: Nei

HVIS DELTAKELSE I KURS/OPPLÆRING

18. Hvem arrangerte de kursene som du har vært med på de siste par årene?

FLERE SVAR MULIG

1: Håndverkerforening, laug, forbund, forening innenfor faget

2: Leverandører

3: Kunder

4: Utdanningsinstitusjoner, voksenopplæringsinstitusjonerNOTER

HVILKE

5: Andre.....NOTER HVEM

6: Ikke sikker

HVIS DELTAKELSE I KURS/OPPLÆRING

19. Hva dreide kursene seg om?

FLERE SVAR MULIG

ER DU I TVIL, BRUK SVARALT. 7 OG NOTÉR

1: Produkter, materialer o.l. innenfor faget

2: Arbeidsteknikker innenfor faget

3: Lov og regelverk og standarder som angår ditt fagområde spesielt

4: Lov og regelverk om ansettelsesforhold og arbeidsmiljø

5: Økonomistyring, regnskap

6: Markedsføring og kundebehandling

7: Andre områder.....NOTER

8: Ikke sikker

HVIS DELTAKELSE I KURS/OPPLÆRING

20. Vil du si at det har skjedd forbedringer i hvordan du eller andre i bedriften arbeider som følge av kurset eller kursene?

1: Ja

2: Nei

HVIS BEDRIFTSLEDER

21. Har du lært deg noe nytt når det gjelder det å lede en bedrift, f.eks. ledelse, økonomistyring o.l. de siste par årene? I tilfelle, hvordan har du fått disse kunnskapene?

FLERE SVAR MULIG

IKKE LES OPP

- 1: Fagblader, bransjetidskrifter
- 2: Kontakt med andre i samme fag
- 3: Kurs eller opplæring i regi av forbund, håndverkerforening, laug eller annen forening innenfor faget
- 4: Andre typer kurs eller opplæring
- 5: Kontakt med leverandører eller kunder
- 6: Kontakt med regnskapsfører
- 7: Andre måter...NOTER
- 8: Kunnskaper og erfaringer gjennom det daglige arbeidet
- 9: Ingen spesielle måter

HVIS HAN/HUN HAR LÆRT NOE DE SISTE PAR ÅRENE, JF. SPM 12 OG 13

22. Vil du si at du først og fremst har lært deg nye ting i jobben de siste par årene fordi du selv har vært interessert i å lære deg det, eller er det først og fremst ting du har måttet lære deg på grunn av krav utenfra, f.eks. nye lover og regler o.l.?

- 1: Først og fremst av egen interesse
- 2: Først og fremst på grunn av krav utenfra
- 3: Omtrent like mye av begge deler
- 4: Vanskelig å si

Hindringer

23. Nå vil jeg lese opp noen påstander om hva som kan hindre deg i å delta i kurs og opplæring.
I hvilken grad vil du si at følgende påstander passer for deg og din situasjon?

- a) Det er vanskelig å finne opplæringstilbud som passer til mitt behov
- 1: Passer svært godt
 - 2: Passer ganske godt
 - 3: Passer ganske dårlig
 - 4: Passer svært dårlig
 - 5: Ikke sikker

- b) Det er vanskelig å ta seg fri fra arbeidet til den opplæringen som jeg er mest interessert å delta i
- 1: Passer svært godt
 - 2: Passer ganske godt
 - 3: Passer ganske dårlig
 - 4: Passer svært dårlig
 - 5: Ikke sikker
- c) Jeg liker ikke å være med på kurs og opplæringstiltak
- 1: Passer svært godt
 - 2: Passer ganske godt
 - 3: Passer ganske dårlig
 - 4: Passer svært dårlig
 - 5: Ikke sikker
- d) Jeg vet for lite om hva som finnes av aktuelle opplæringstilbud
- 1: Passer svært godt
 - 2: Passer ganske godt
 - 3: Passer ganske dårlig
 - 4: Passer svært dårlig
 - 5: Ikke sikker
- e) På grunn av omsorgsansvar for barn eller andre er det vanskelig å finne tid til opplæring
- 1: Passer svært godt
 - 2: Passer ganske godt
 - 3: Passer ganske dårlig
 - 4: Passer svært dårlig
 - 5: Ikke sikker
- f) Jeg har ikke lyst til å bruke fritida mi på mer opplæring
- 1: Passer svært godt
 - 2: Passer ganske godt
 - 3: Passer ganske dårlig
 - 4: Passer svært dårlig
 - 5: Ikke sikker
- g) Det er for lang reisevei til de stedene hvor opplæringstilbudene gis
- 1: Passer svært godt
 - 2: Passer ganske godt

- 3: Passer ganske dårlig
- 4: Passer svært dårlig
- 5: Ikke sikker

h) Jeg ønsker ikke å tape inntekt eller å ta på meg kostnader ved å delta i opplæring

- 1: Passer svært godt
- 2: Passer ganske godt
- 3: Passer ganske dårlig
- 4: Passer svært dårlig
- 5: Ikke sikker

Tilbudsutforming, løsninger, måter å lære på

24. Nå vil jeg stille noen spørsmål om ulike måter man kan lære ting på. Hvis du tenker på det du vil trenge å lære deg eller holde deg oppdatert om fram over i din jobb, hvor gode eller dårlige tror du de følgende måter å lære seg ting på vil være for deg?

a) Å holde kontakt med andre mestere i ditt fag utenfor din egen bedrift.

Vil det være en....?

LES OPP 1-4

- 1: Svært god måte å lære på
- 2: Nokså god måte
- 3: Nokså dårlig måte
- 4: Svært dårlig måte å lære på
- 5: Ikke aktuelt
- 6: Ikke sikker

b) Å lese faglig stoff, f.eks. faglige artikler o.l.

Vil det være en....?

LES OPP 1-4

- 1: Svært god måte å lære på
- 2: Nokså god måte
- 3: Nokså dårlig måte
- 4: Svært dårlig måte å lære på
- 5: Ikke aktuelt
- 6: Ikke sikker

- c) Å ha faglig kontakt med leverandører
Vil det være en....?
LES OPP 1-4
- 1: Svært god måte å lære på
 - 2: Nokså god måte
 - 3: Nokså dårlig måte
 - 4: Svært dårlig måte å lære på
 - 5: Ikke aktuelt
 - 6: Ikke sikker
- d) Å få råd eller opplæring av regnskapsfører om regnskap og økonomistyring
Vil det være en....?
LES OPP 1-4
- 1: Svært god måte å lære på
 - 2: Nokså god måte
 - 3: Nokså dårlig måte
 - 4: Svært dårlig måte å lære på
 - 5: Ikke aktuelt
 - 6: Ikke sikker
- e) Å gå på kurs sammen med andre innenfor ditt fag
Vil det være en....?
LES OPP 1-4
- 1: Svært god måte å lære på
 - 2: Nokså god måte
 - 3: Nokså dårlig måte
 - 4: Svært dårlig måte å lære på
 - 5: Ikke aktuelt
 - 6: Ikke sikker
- f) Å gå på kurs sammen med folk med annen fagbakgrunn enn deg selv
Vil det være en....?
LES OPP 1-4
- 1: Svært god måte å lære på
 - 2: Nokså god måte
 - 3: Nokså dårlig måte
 - 4: Svært dårlig måte å lære på
 - 5: Ikke aktuelt
 - 6: Ikke sikker

g) Å være med på hospiteringsordninger, dvs. å f.eks. arbeide en periode i en annen bedrift innen samme bransje

Vil det være en.....?

LES OPP 1-4

- 1: Svært god måte å lære på
- 2: Nokså god måte
- 3: Nokså dårlig måte
- 4: Svært dårlig måte å lære på
- 5: Ikke aktuelt
- 6: Ikke sikker

25. Dersom du skulle delta i opplæring eller kurs, ville du foretrekke at opplæringen hovedsaklig foregikk i.....? LES KUN OPP 1-3

- 1: Arbeidstiden
- 2: På kveldstid
- 3: I helgene
- 4: Bør være på fritiden, enten kveldstid eller helg
- 5: Kombinasjoner av arbeidstid og fritid (kveldstid eller helg)
- 6: Spiller ingen rolle når det er
- 7: Ikke aktuelt å delta i opplæring eller kurs
- 8: Ikke sikker

26. Hvis du tenker på det temaet du er mest interessert i opplæring i, ville du foretrekke at kurset i sin helhet ble arrangert gjennom internett, delvis gjennom internett og gjennom samlinger, eller i sin helhet gjennom samlinger?

- 1: Foretrekker internett
- 2: Kombinasjon internett og samlinger
- 3: Foretrekker samlinger
- 4: Ikke sikker

Bakgrunn

27. Tilslutt noen bakgrunnsspørsmål. Hvor mye av arbeidstiden din bruker du på å jobbe med faget ditt i forhold til tiden du bruker på administrasjon, kontorarbeid og lignende? Bruker du.....?

LES OPP 1-3

- 1: Det meste av tiden på faget
- 2: Omtrent halvparten av tiden på hver
- 3: Det meste av tiden på administrasjon, kontorarbeid o.l.
- 4: Ikke sikker

28. Er du medlem av noen håndverkerforening eller laug innenfor ditt fag?
1: Ja
2: Nei
29. Har du tilgang til internett på jobben eller hjemme?
FLERE SVAR MULIG
1: Ja, på jobben
2: Ja, hjemme
3: Nei
30. Er det barn under 14 år i husstanden? I tilfelle, hvor mange?
1: Ett
2: To
3: Tre eller flere
4: Nei, ingen
31. Hvilket år er du født?
NOTER ÅRSTALL
32. Kjønn
1: Mann
2: Kvinne

Det var det hele. Takk for hjelpen! Ha en fortsatt god kveld!

Da er du dessverre utenfor den gruppen av mestere vi skal intervju. Takk for hjelpen likevel! Ha en fortsatt god kveld!

Vedlegg 2 Den kvantitative surveyundersøkelsen – utvalg og frafall

Datainnsamlingsmetode

Undersøkelsen er gjennomført ved telefonintervjuer i perioden 8.–24. januar 2002. Intervjuene er gjennomført fra Opinions intervjulokaler i Bergen ved hjelp av et databasert telefonintervjuprogram. Intervjuene er i all hovedsak gjennomført mellom kl. 17 og kl. 22 på hverdager.

Utvalg

Det er gjennomført intervjuer med til sammen 800 yrkesaktive mestere. Brutto-utvalget er trukket fra Mesterbrevnemndas register over mestere. Kun yrkesaktive mestere er intervjuet.

Utvalget er trukket tilfeldig innenfor hver av de følgende fire grupperinger av fag: byggfag, grafiske fag, næringsmiddelfag og det man kan kalle butikk- og verkstedfag¹. Det ble satt et måltall for antall intervju i hver av de fire kategoriene. Antallet intervjuer i hver gruppe framgår av tabell v2.1.

Tabell v2.1 Antall intervjuer per faggruppe

	Byggfag	Butikk- og verkstedfag	Næringsmiddelfag	Grafiske fag
Antall intervju	460	180	80	80

Mesterne er inndelt i faggrupper ut fra en oppfatning om at det vil være større likheter i arbeidsformer og arbeidsorganisering innenfor gruppene enn mellom dem. Det er ikke satt stratifiseringsmål (måltall for antall intervju) for enkeltfag innenfor de fire faggruppene. Innenfor hver faggruppe er det en del variasjoner mellom fag når det gjelder arbeidsform og arbeidsorganisering. Hadde prosjektet hatt vide økonomiske rammer, innebærer disse variasjonene at man ideelt sett kunne ha satt stratifiseringsmål på fagnivå, eventuelt på mindre grupper av fag, for å redusere

¹ Butikk- og verkstedsfagene omfatter møbel- og trefagene, verkstedhåndverksfagene og estetiske fag.

omfanget av tilfeldig variasjon i et heterogent utvalg. Dette har imidlertid ikke vært mulig.

Som det framgår av tabell v2.2 er byggfagene underrepresentert i utvalget, mens de andre faggruppene er overrepresentert. Første kolonne viser hvor stor prosentandel hver faggruppe utgjør i utvalget, mens andre kolonne viser hvor stor prosentandel hver faggruppe utgjør av alle mestere i Norge.

Tabell v2.2 Faggruppenes andel av utvalget og populasjonen. Prosent

	Andel av utvalget (800)	Andel av alle mestere (18162)
Byggfag	58	75
Butikk- og verkstedfag	23	18
Næringsmiddelfag	10	4
Grafiske fag	10	2

Datamaterialet er vektet for å ta hensyn til dette. Hver respondent innen byggfagene har en vekt på 1,30. Tilsvarende vekter for butikk- og verkstedfagene er 0,82, næringsmiddelfagene 0,45 og de grafiske fagene 0,23. At utvalget er trukket disproporsjonalt og dermed må vektet, medfører at variansen og dermed de statistiske feilmarginene øker noe.

Frafall

Personer som trekkes ut til å delta i utvalget, men som av ulike årsaker likevel ikke deltar, kan representere et problem for utvalgets representativitet. Dersom frafall er høyt og/eller har sammenheng med undersøkelsens tema, er det stor fare for at de som er intervjuet (utvalget) ikke er representative for den populasjonen (alle yrkesaktive mestere) de utgår fra, og som resultatene skal kunne generaliseres til.

Tabell v2.3 viser avskallingen fra bruttoutvalg til antallet intervju.

En del av det opprinnelige bruttoutvalget viste seg å være utenfor målgruppen for undersøkelsen, fordi mesteren ikke var yrkesaktiv innenfor faget. Dette er ikke å anse som ordinært frafall og inngår derfor ikke i oversikten nedenfor.

Bruttoutvalget var på totalt 3042 personer. Av disse ble totalt 1981 personer forsøkt kontaktet.

Tabell v2.3 Fra bruttoutvalg til antall intervju innen hver faggruppe. Antall personer

	Byggfag	Butikk- og verkstedfag	Næringsmiddelfag	Grafiske fag
Bruttoutvalg med tlf.nr.	1501	691	561	289
Antall forsøkt kontaktet	1010	541	197	233
Antall intervju	460	180	80	80
Frafall i intervjuingen	550	361	117	153

Størst frafall i intervjuingen har man i butikk- og verkstedfagene og de grafiske fagene. Blant byggfagene og næringsmiddelfagene er frafallet i intervjuingen klart mindre.

Sammensetningen av frafallet i intervjuingen framgår av tabell v2.4.

Tabell v2.4 Frafall i intervjuingen innen hver faggruppe. Antall personer.

	Byggfag	Butikk- og verkstedfag	Næringsmiddelfag	Grafiske fag
Nekt	96	73	142	163
Ikke tilgjengelig for intervju i perioden	165	55	222	197
Feil navn eller telefonnummer (konstatert under intervjuingen)	17	18	44	74
Ikke oppfylte avtaler	6	0	63	4
Ikke svar på telefonen	56	29	47	10
Frafall i intervjuingen	557	361	117	153

Som nekt er regnet de som oppgir at de ikke ønsker å delta i undersøkelsen. Dette er den delen av det samlede frafallet som i størst grad kan antas å medføre skjevheter i utvalget som har betydning for resultatene, først og fremst fordi nekten kan tenkes å være knyttet til temaet for undersøkelsen.

Det er en relativt høy nekt i undersøkelsen. Ser man antallet nekt i forhold til antallet intervju, så er nektprosenten totalt sett 32 prosent. Nektprosenten er høyest innenfor butikk- og verkstedfagene (36 prosent) og de grafiske fagene (36 prosent), og lavere innenfor byggfagene (30 prosent) og næringsmiddelfagene (30 prosent).

Kategorien «ikke tilgjengelig for intervju i perioden» inneholder de som av ulike årsaker har gitt uttrykk for at de ikke har kunnet delta i undersøkelsen innenfor den tidsperioden den er gjennomført. Flertallet av disse oppgir ikke noen bestemt grunn til at de ikke har kunnet delta, og noen av de som er registrert som opptatt i intervjuperioden kan nok også betraktes som en form for reell nekt, tatt i betraktning at intervjuperioden har vært relativt lang. Den reelle, men ikke avdekkede, nektprosenten kan derfor skjønsmessig anslås til i overkant av 40 prosent. Når det gjelder slikt frafall, er mønsteret det samme mellom faggruppene. Næringsmiddelfagene og byggfagene har lavere slikt frafall enn butikk- og verkstedfag og de grafiske fagene.

Feil navn eller telefonnummer i denne oversikten omfatter kun de feil som er oppdaget gjennom intervjuingen.

Kategorien «ikke oppfylte avtaler» omfatter tilfeller hvor husstanden har vært kontaktet, men hvor respondenten ikke hadde anledning til å gjennomføre intervju før måltallet for antall intervjuer med yrkesgruppen ble nådd.

Kategorien «ikke svar på telefonen» inneholder de tilfeller der man ikke har lyktes å oppnå kontakt med respondenten eller noen andre i respondentens husstand. Telefonnummer hvor man ikke oppnår kontakt, blir forsøkt oppringt inn til seks ganger i løpet av intervjuperioden.

Alt i alt er det grunn til å tro at frafallet i en viss grad kan påvirke datamaterialets representativitet, og dermed også påvirke resultatene fra den kvantitative undersøkelsen. Det er først og fremst frafallet i form av nekt som er problematisk. Selv om det er lagt svært stor vekt på at presentasjonen av undersøkelsen skal være mest mulig nøytral i forhold til undersøkelsens tema, så kan det være grunn til å frykte at de som er lite interessert i temaet læring og kompetanseutvikling i større grad enn andre har nektet å delta i undersøkelsen. Dette vil kunne medføre at man for eksempel måler litt for mye læring, litt for høy opplæringsdeltakelse og litt for positive holdninger til læring og kompetanseutvikling i forhold til det som er reelt. Hvor stor denne skjevheten er, er det ikke mulig å anslå, men hovedlinjene og konklusjonene i rapporten er neppe påvirket av denne skjevheten. Derimot vil de eksakte tallene kunne være påvirket av skjevheten, og endel av de mindre forskjellene mellom grupper som er kommentert i rapporten, vil være mer usikre enn hva de ellers ville ha vært.

Statistiske feilmarginer

I utvalgsundersøkelser opererer man med statistiske feilmarginer. Dess større utvalget er, dess mindre vil feilmarginene være. Forutsatt at det ikke er systematiske skjevheter i frafallet fra utvalget, vil feilmarginen for det vektete utvalget på 800 respondenter variere fra ca. 3,2 prosentpoeng ved en 20/80 fordeling til ca. 4,0 prosentpoeng ved en 50/50 fordeling. Man kan altså med 95 prosent sikkerhet si at et resultat på 20 prosent ligger mellom 16,8 prosent og 23,2 prosent dersom man hadde intervjuet hele populasjonen.

Vedlegg 3 Multivariate analyser av læring, læringspress og læringsbehov

Det er gjennomført logistiske regresjonsanalyser for å analysere hvilke variabler som har selvstendige effekter på læring og læringsbehov.

Kvasi-R2-målene for forklaringskraft i modellene er gjennomgående nokså lav. Det er en indikasjon på at andre variabler enn de som inngår i modellene er viktige for å forstå hvilke forhold som påvirker opplevelsen av læringspress, læring og udekkede læringsbehov.

Følgende modeller er brukt, med følgende hovedresultater:

Modell 1 Læringspress

Avhengige variabler:

- om man ofte må lære nye ting i jobben

Uavhengige variabler (samme i alle modeller):

- bedriftsstørrelse målt som antall ansatte (s_08kat)
- bedriftsledere, faglige ledere og annet kontra vanlige ansatte (referansekategori) (bedrled, fagled og annet)
- butikk- og verkstedfag, næringsmiddelfag og grafiske fag kontra byggfag (referansekategori) (buvefag, nmiddfag og graffag)
- alder (alder)
- antall år i yrket. (s_02)

Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1	ALDER	-,055	,011	26,307	1	,000	,947
	S_02	,316	,176	3,244	1	,072	1,372
	S_08KAT	,287	,079	13,369	1	,000	1,333
	BUVEFAG	,482	,194	6,168	1	,013	1,620
	NMIDDFAG	,693	,375	3,404	1	,065	1,999
	GRAFFAG	,758	,507	2,236	1	,135	2,134
	BEDRLED	,545	,230	5,622	1	,018	1,724
	FAGLED	,251	,249	1,016	1	,313	1,285
	ANNET	,113	,686	,027	1	,870	1,119
	Constant	,326	,478	,466	1	,495	1,386

a Variable(s) entered on step 1: ALDER, S_02, S_08KAT, BUVEFAG, NMIDDFAG, GRAFFAG, BEDRLED, FAGLED, ANNET.

Modell 2 Læring

Avhengige variabler:

- om man har lært mye nytt om henholdsvis
- produkter og materialer
- arbeidsteknikker
- lov- og regelverk om ansettelsesforhold, arbeidsmiljø og HMS
- lov- og regelverk som angår eget fag spesielt
- økonomistyring og regnskap
- markedsføring og kundebehandling
- andre områder

Uavhengige variabler (samme i alle modeller):

- bedriftsstørrelse målt som antall ansatte (s_08kat)
- bedriftsledere, faglige ledere og annet kontra vanlige ansatte (referansekategori) (bedrled, fagled og annet)
- butikk- og verkstedfag, næringsmiddelfag og grafiske fag kontra byggfag (referansekategori) (buvefag, nmiddfag og graffag)
- alder (alder)
- antall år i yrket. (s_02)

Kjønn og om man har kompetansesamarbeid med andre bedrifter også tatt inn som uavhengige variabler i noen få tilfeller (ikke dokumentert her).

Avhengig variabel: Lært mye om produkter/materialer

Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1	ALDER	-,027	,011	5,938	1	,015	,973
	S_02	,698	,201	12,072	1	,001	2,011
	S_08KAT	,132	,083	2,520	1	,112	1,142
	BUVEFAG	,576	,200	8,284	1	,004	1,778
	NMIDDFAG	,749	,371	4,070	1	,044	2,114
	GRAFFAG	,476	,522	,832	1	,362	1,609
	BEDRLED	,936	,273	11,752	1	,001	2,551
	FAGLED	,632	,295	4,601	1	,032	1,882
	ANNET	-1,705	1,555	1,203	1	,273	,182
	Constant	-2,598	,559	21,568	1	,000	,074

a Variable(s) entered on step 1: ALDER, S_02, S_08KAT, BUVEFAG, NMIDDFAG, GRAFFAG, BEDRLED, FAGLED, ANNET.

Avhengig variabel: Lært mye om arbeidsteknikker

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
ALDER	-,013	,013	1,021	1	,312	,987
S_02	,287	,229	1,568	1	,211	1,333
S_08KAT	,043	,099	,194	1	,660	1,044
BUVEFAG	,938	,218	18,564	1	,000	2,555
NMIDDFAG	,635	,423	2,255	1	,133	1,888
GRAFFAG	1,278	,519	6,068	1	,014	3,590
BEDRLED	1,017	,353	8,282	1	,004	2,764
FAGLED	,764	,380	4,046	1	,044	2,146
ANNET	,494	,962	,263	1	,608	1,638
Constant	-2,822	,660	18,261	1	,000	,059

a Variable(s) entered on step 1: ALDER, S_02, S_08KAT, BUVEFAG, NMIDDFAG, GRAFFAG, BEDRLED, FAGLED, ANNET.

Avhengig variabel: Lært mye om lov- og regelverk om ansettelsesforhold, arbeidsmiljø og HMS

Variables in the Equation

Step 1		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
	ALDER	,016	,011	2,304	1	,129	1,016
	S_02	,278	,189	2,166	1	,141	1,320
	S_08KAT	,374	,082	20,949	1	,000	1,453
	BUVEFAG	-,582	,216	7,261	1	,007	,559
	NMIDDFAG	-,065	,368	,031	1	,860	,937
	GRAFFAG	-,540	,541	,999	1	,317	,583
	BEDRLED	1,036	,260	15,934	1	,000	2,818
	FAGLED	,431	,280	2,364	1	,124	1,539
	ANNET	1,204	,693	3,017	1	,082	3,334
	Constant	-3,667	,553	44,031	1	,000	,026

a Variable(s) entered on step 1: ALDER, S_02, S_08KAT, BUVEFAG, NMIDDFAG, GRAFFAG, BEDRLED, FAGLED, ANNET.

Avhengig variabel: Lært mye om lov- og regelverk som angår eget fag spesielt

Variables in the Equation

Step 1		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
	ALDER	,023	,011	4,558	1	,033	1,023
	S_02	,044	,192	,053	1	,818	1,045
	S_08KAT	,339	,083	16,624	1	,000	1,404
	BUVEFAG	-,777	,226	11,827	1	,001	,460
	NMIDDFAG	-,353	,385	,841	1	,359	,703
	GRAFFAG	-1,856	,802	5,360	1	,021	,156
	BEDRLED	1,320	,283	21,805	1	,000	3,745
	FAGLED	,787	,301	6,817	1	,009	2,196
	ANNET	,988	,718	1,896	1	,168	2,687
	Constant	-3,614	,569	40,311	1	,000	,027

a Variable(s) entered on step 1: ALDER, S_02, S_08KAT, BUVEFAG, NMIDDFAG, GRAFFAG, BEDRLED, FAGLED, ANNET.

Avhengig variabel: Lært mye om økonomistyring og regnskap

Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1	ALDER	-,026	,016	2,629	1	,105	,974
	S_02	,254	,271	,882	1	,348	1,290
	S_08KAT	,485	,117	17,097	1	,000	1,625
	BUVEFAG	,296	,291	1,036	1	,309	1,345
	NMIDDFAG	,543	,446	1,481	1	,224	1,721
	GRAFFAG	,797	,607	1,722	1	,189	2,219
	BEDRLED	1,831	,501	13,334	1	,000	6,237
	FAGLED	1,505	,513	8,609	1	,003	4,503
	ANNET	2,029	,856	5,618	1	,018	7,608
	Constant	-4,363	,838	27,100	1	,000	,013

a Variable(s) entered on step 1: ALDER, S_02, S_08KAT, BUVEFAG, NMIDDFAG, GRAFFAG, BEDRLED, FAGLED, ANNET.

Avhengig variabel: Lært mye om markedsføring og kundebehandling

Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1	ALDER	-,022	,015	2,038	1	,153	,979
	S_02	,001	,249	,000	1	,996	1,001
	S_08KAT	,224	,111	4,029	1	,045	1,251
	BUVEFAG	,771	,252	9,344	1	,002	2,162
	NMIDDFAG	,867	,430	4,078	1	,043	2,381
	GRAFFAG	1,370	,548	6,250	1	,012	3,937
	BEDRLED	,903	,369	5,986	1	,014	2,466
	FAGLED	,394	,401	,964	1	,326	1,483
	ANNET	,791	,873	,822	1	,365	2,206
	Constant	-2,366	,704	11,292	1	,001	,094

a Variable(s) entered on step 1: ALDER, S_02, S_08KAT, BUVEFAG, NMIDDFAG, GRAFFAG, BEDRLED, FAGLED, ANNET.

Avhengig variabel: Lært mye om andre områder

Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1	ALDER	-,008	,014	,335	1	,563	,992
	S_02	-,036	,244	,022	1	,883	,965
	S_08KAT	,260	,108	5,813	1	,016	1,297
	BUVEFAG	,425	,258	2,712	1	,100	1,530
	NMIDDFAG	,813	,410	3,925	1	,048	2,255
	GRAFFAG	,771	,575	1,799	1	,180	2,161
	BEDRLED	1,146	,398	8,314	1	,004	3,146
	FAGLED	1,156	,409	7,995	1	,005	3,177
	ANNET	,825	,916	,810	1	,368	2,281
	Constant	-3,109	,713	18,987	1	,000	,045

a Variable(s) entered on step 1: ALDER, S_02, S_08KAT, BUVEFAG, NMIDDFAG, GRAFFAG, BEDRLED, FAGLED, ANNET.

Modell 3 Udekket læringsbehov

Avhengige variabler:

- om man ønsker eller trenger å lære mer på hver av de følgende områder:
- produkter og materialer
- arbeidsteknikker
- lov- og regelverk om ansettelsesforhold, arbeidsmiljø og HMS
- lov- og regelverk som angår eget fag spesielt
- økonomistyring og regnskap
- markedsføring og kundebehandling
- andre områder

Uavhengige variabler (samme i alle modeller):

- bedriftsstørrelse målt som antall ansatte (s_08kat)
- bedriftsledere, faglige ledere og annet kontra vanlige ansatte (referansekategori) (bedrled, fagled og annet)
- butikk- og verkstedfag, næringsmiddelfag og grafiske fag kontra byggfag (referansekategori) (buvefag, nmiddfag og graffag)
- alder (alder)
- antall år i yrket. (s_02)

Avhengig variabel: Lært mye om produkter/materialer

Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1	ALDER	-,020	,014	1,985	1	,159	,980
	S_02	,011	,234	,002	1	,964	1,011
	S_08KAT	-,137	,108	1,634	1	,201	,872
	BUVEFAG	,243	,251	,941	1	,332	1,275
	NMIDDFAG	,326	,454	,514	1	,473	1,385
	GRAFFAG	-1,278	1,102	1,345	1	,246	,279
	BEDRLED	-1,810	,696	6,771	1	,009	,164
	FAGLED	-1,144	,687	2,768	1	,096	,319
	ANSATT	-2,109	,727	8,422	1	,004	,121
	Constant	1,163	,931	1,561	1	,212	3,201

a Variable(s) entered on step 1: ALDER, S_02, S_08KAT, BUVEFAG, NMIDDFAG, GRAFFAG, BEDRLED, FAGLED, ANSATT.

Avhengig variabel: Lært mye om arbeidsteknikker

Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1	ALDER	-,034	,014	5,697	1	,017	,967
	S_02	,289	,231	1,555	1	,212	1,335
	S_08KAT	-,231	,105	4,818	1	,028	,794
	BUVEFAG	,563	,234	5,816	1	,016	1,757
	NMIDDFAG	,353	,467	,572	1	,449	1,424
	GRAFFAG	,201	,681	,087	1	,768	1,222
	BEDRLED	-,541	,871	,386	1	,534	,582
	FAGLED	-,255	,872	,086	1	,770	,775
	ANSATT	-,192	,880	,047	1	,828	,826
	Constant	,011	1,062	,000	1	,992	1,011

a Variable(s) entered on step 1: ALDER, S_02, S_08KAT, BUVEFAG, NMIDDFAG, GRAFFAG, BEDRLED, FAGLED, ANSATT.

Avhengig variabel: Lært mye om lov- og regelverk om ansettelsesforhold, arbeidsmiljø og HMS

Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1	ALDER	-,046	,019	5,829	1	,016	,955
	S_02	,328	,308	1,137	1	,286	1,388
	S_08KAT	,095	,132	,517	1	,472	1,099
	BUVEFAG	-,638	,408	2,443	1	,118	,528
	NMIDDFAG	,409	,524	,611	1	,434	1,506
	GRAFFAG	-,873	1,258	,482	1	,488	,418
	BEDRLED	5,187	11,501	,203	1	,652	179,007
	FAGLED	5,182	11,501	,203	1	,652	178,008
	ANSATT	4,539	11,504	,156	1	,693	93,640
	Constant	-6,306	11,527	,299	1	,584	,002

a Variable(s) entered on step 1: ALDER, S_02, S_08KAT, BUVEFAG, NMIDDFAG, GRAFFAG, BEDRLED, FAGLED, ANSATT.

Avhengig variabel: Lært mye om lov- og regelverk som angår eget fag spesielt

Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1	ALDER	-,057	,016	13,420	1	,000	,945
	S_02	,040	,235	,029	1	,866	1,041
	S_08KAT	-,131	,107	1,505	1	,220	,877
	BUVEFAG	-1,583	,419	14,301	1	,000	,205
	NMIDDFAG	-,577	,554	1,085	1	,298	,562
	GRAFFAG	-1,614	1,256	1,651	1	,199	,199
	BEDRLED	-,389	,897	,188	1	,664	,678
	FAGLED	,013	,889	,000	1	,988	1,014
	ANSATT	-,220	,902	,060	1	,807	,802
	Constant	1,593	1,087	2,148	1	,143	4,919

a Variable(s) entered on step 1: ALDER, S_02, S_08KAT, BUVEFAG, NMIDDFAG, GRAFFAG, BEDRLED, FAGLED, ANSATT.

Avhengig variabel: Lært mye om økonomistyring og regnskap

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ALDER	-,051	,017	8,802	1	,003	,950
S_02	,011	,264	,002	1	,965	1,011
S_08KAT	,137	,118	1,328	1	,249	1,146
BUVEFAG	-,015	,306	,002	1	,961	,985
NMIDDFAG	,767	,452	2,876	1	,090	2,154
GRAFFAG	,439	,719	,372	1	,542	1,551
BEDRLED	1,567	1,556	1,014	1	,314	4,791
FAGLED	1,360	1,555	,765	1	,382	3,896
ANSATT	,658	1,575	,174	1	,676	1,930
Constant	-1,527	1,695	,812	1	,368	,217

a Variable(s) entered on step 1: ALDER, S_02, S_08KAT, BUVEFAG, NMIDDFAG, GRAFFAG, BEDRLED, FAGLED, ANSATT.

Avhengig variabel: Lært mye om markedsføring og kundebehandling

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ALDER	-,043	,020	4,579	1	,032	,958
S_02	,210	,316	,440	1	,507	1,233
S_08KAT	-,078	,142	,301	1	,583	,925
BUVEFAG	,009	,360	,001	1	,981	1,009
NMIDDFAG	,649	,546	1,411	1	,235	1,913
GRAFFAG	,639	,778	,675	1	,411	1,894
BEDRLED	,574	1,562	,135	1	,713	1,775
FAGLED	,739	1,561	,224	1	,636	2,094
ANSATT	,568	1,574	,130	1	,718	1,765
Constant	-1,523	1,761	,748	1	,387	,218

a Variable(s) entered on step 1: ALDER, S_02, S_08KAT, BUVEFAG, NMIDDFAG, GRAFFAG, BEDRLED, FAGLED, ANSATT.

Avhengig variabel: Lært mye om andre områder

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
ALDER	,011	,013	,705	1	,401	1,011
S_02	-,127	,229	,310	1	,577	,880
S_08KAT	,388	,102	14,434	1	,000	1,474
BUVEFAG	-,267	,281	,901	1	,343	,766
NMIDDFAG	,320	,402	,632	1	,427	1,377
GRAFFAG	-,198	,643	,095	1	,758	,820
BEDRLED	,791	,969	,667	1	,414	2,206
FAGLED	,908	,968	,879	1	,348	2,478
ANSATT	,701	,978	,513	1	,474	2,015
Constant	-3,569	1,136	9,866	1	,002	,028

a Variable(s) entered on step 1: ALDER, S_02, S_08KAT, BUVEFAG, NMIDDFAG, GRAFFAG, BEDRLED, FAGLED, ANSATT.

Vedlegg 4 Ledelsesorganisering og samarbeid blant små bedrifter i Norge

Det finnes data om enkelte sider ved arbeidsorganiseringen i små bedrifter i Norge, som kan ha betydning for kompetanseutviklingen (Spilling 1998).

Andelen bedriftsledere som ivaretar ledelsesfunksjonen alene varierer klart mellom de minste og de litt større foretakene. Andelen som ivaretar ledelse alene er 71 prosent i foretak med 2–4 ansatte, 55 prosent i foretak med 5–9 ansatte, 40 prosent i foretak med 10–19 ansatte og 18 prosent i foretak med 20–49 ansatte. Dette innebærer at bedriftslederne i de minste foretakene har mange varierte oppgaver knyttet til ledelsesfunksjonen, men at det læringspresset som ligger i å være leder spres på flere i foretaket når den blir litt større. Over en 20-årsperiode har det blitt klart vanligere med delegering av ledelsesfunksjonen i norske småforetak. I 1979 ivaretok 74 prosent av bedriftslederne i foretak med 5–9 ansatte ledelsesoppgavene alene, mot 55 prosent i 1997.

Samarbeid med andre foretak kan bestå i uformelt samarbeid eller formelt samarbeid i form av avtaler. De viktigste formene for formelt samarbeid er kjedesamarbeid og faste underleverandørforhold. Byggebransjen ligger på linje med eller svakt under andre bransjer. Innen bygg og anlegg har 26 prosent av foretakene med færre enn 50 ansatte et formelt samarbeid med andre foretak, mens 56 prosent har et uformelt samarbeid. Det har blitt klart vanligere med samarbeid generelt blant småbedriftene. Andelen av foretakene med 5–9 ansatte som har et samarbeid med andre foretak har økt fra 37 prosent i 1979 til 60 prosent i 1997.

Både formelt og uformelt samarbeid er noe vanligere desto større foretaket er. Dette gjelder også samarbeid om opplæring og kompetanseutvikling. En tredjedel av alle foretak med under 50 ansatte har et slikt samarbeid. Dette innebærer at flertallet av småbedrifter ikke kompenserer for sine problemer med å organisere læring internt ved å inngå kompetansesamarbeid med andre – dette kan tyde på at lavere grad av bevisstheten om kompetanse er en viktig faktor som hemmer kompetanseutviklingen i små bedrifter. Den klare økningen i utbredelsen av samarbeid generelt tyder imidlertid på betydningen av kompetansesamarbeid for læringen i småbedriftene er økende.

Vedlegg 5 Bakgrunnstrekk ved faggruppene

Byggfag

Litt over 60 prosent av mesterne innen byggfagene er bedriftsledere, og 22 prosent arbeider som faglige ledere i bedriften de er ansatt i. Resten er vanlig ansatte.

Innen byggfagene eier over halvparten av bedriftslederne eller de faglige lederne sin egen bedrift selv, mens nesten en tredjedel er deleiere. Som mester og leder i en bedrift brukes det tid på både fag og administrasjon. Innen byggfagene opplyste knappe 70 prosent at de brukte mesteparten av tiden på faget. Andelen som brukte mest tid på administrasjon var 14 prosent.

Enmannsbedrifter utgjør 27 prosent av byggfagmesterne alene. Nitten prosent av mesterne innen byggfagene jobber i bedrifter med mer enn 15 ansatte. Nesten halvparten av mesterne innen byggfagene som ikke har bedriftslederansvar eller stilling som faglig leder, jobber i bedrifter med mer enn 15 ansatte. Av alle bedrifter i byggfagene som er heleid av mesteren selv, utgjør enmannsforetak nesten 60 prosent. Jo større bedriften blir, desto vanligere med delt eierskap, for eksempel er over 60 prosent av bedriftene med mellom 6–15 ansatte innen byggfagene del-eid. Omtrent 15 prosent av bedriftene innen byggfagene har mer enn 15 ansatte.

Butikk- og verkstedfag

I butikk- og verkstedfag finner vi den største andelen bedriftsledere, tre av fire mestere er bedriftsledere og tolv prosent er faglig ledere. Av bedriftsledere og faglige ledere innen butikk- og verkstedfagene er det 66 prosent som eier bedriften selv og 23 prosent som er deleiere. Også innen denne gruppen bruker mesterne mest tid på fag, 78 prosent svarer at det meste av arbeidstiden går til å jobbe med faget, mens ni prosent bruker mesteparten av tiden til administrative oppgaver.

Butikk- og verkstedfagene er dominert av småbedrifter. 28 prosent av bedriftene innen denne faggruppen er heleide enmannsbedrifter, og her utgjør kvinner omtrent halvparten av bedriftseierne. Innen butikk- og verkstedfagene har over 40 prosent av bedriftene 2–5 ansatte. Få av de heleide bedriftene har flere enn fem

ansatte. Bare fem prosent av bedriftene med mer enn 15 ansatte innen denne gruppen er heleid, mens nesten 60 prosent av bedriftene med 2–5 ansatte er heleide innen butikk- og verkstedsfagene.

Næringsmiddelfag

Innen næringsmiddelfagene har 43 prosent stilling som bedriftsleder, 30 prosent er faglige ledere og 22 prosent av mesterne er vanlig ansatte. Bare 19 prosent av bedriftslederne og de faglige lederne er eiere, og en like stor andel er deleiere av bedriften de jobber i, noe som er betydelig mindre enn i byggfag og butikk- og verkstedsfagene. Over 60 prosent av bedriftslederne og faglige ledere innen næringsmiddelfaget hadde ingen eierandeler i bedriften de arbeidet i. Litt over halvparten av mesterne innen næringsmiddelfaget oppgir at de bruker mesteparten av arbeidstiden på fag, mens knappe 30 prosent mener de bruker like mye tid fordelt på fag og administrasjon.

Innen næringsmiddelfagene er kun en svært liten andel av bedriftene heleid av en mester som er bedriftsleder. Kun åtte prosent av mesterne i næringsmiddelfagene jobber i enmannsforetak. Halvparten av mesterne jobber i bedrifter med mer enn 15 ansatte. Bare 25 prosent av heleide bedriftene har én ansatt og halvparten har fra 2–5 ansatte. De fleste mesterne innen næringsmiddelfag (63 prosent) har ikke eierskap i bedriften de jobber i, og de som ikke har bedriftslederansvar, jobber i større bedrifter med mer enn 15 ansatte.

Grafiske fag

Innen de grafiske fagene er 42 prosent av mesterne bedriftsledere og 37 prosent faglig ledere i bedriftene de jobber i. Av disse er 36 prosent deleiere i den bedriften de jobber i, mens bare 14 prosent av disse eier hele bedriften alene. Halvparten av bedriftslederne og de faglige lederne har ikke eierandel i bedriften de jobber i. Innen de grafiske fagene bruker mesterne minst tid på fag i arbeidstiden, 40 prosent oppgir at de bruker det meste av tiden sin på fag, mens 30 prosent bruker like mye tid på fag og administrasjon eller det meste av tiden på administrative oppgaver.

Innen de grafiske fagene er det også kun et mindretall av mesterne som er bedriftsledere og eier hele bedriften alene. En stor andel av bedriftene innen grafiske fag (39 prosent) har flere enn 15 ansatte. Halvparten av bedriftslederne og de faglige lederne hadde ingen eierinteresser i bedriften de arbeidet i. Alle heleide bedrifter innen grafiske fag i utvalget hadde kun mesteren selv som ansatt.

Kompetanseutvikling blant håndverksmestere

Mestere innenfor håndverksfagene er en interessant gruppe å studere kompetanseutviklingen innenfor, blant annet fordi de jobber i små bedrifter. I små bedrifter er læring og kompetanseutvikling sjeldnere satt i system enn i større bedrifter. Sentrale spørsmål er i hvilken grad det skjer læring blant mesterne i arbeidslivet, hvordan læringen skjer, og i hvilken grad mesterne får dekket sine læringsbehov.

Hva kan eventuelt gjøres for å stimulere til økt læring blant mesterne? Datagrunnlaget for rapporten er en telefonintervjuundersøkelse blant et representativt utvalg mestere, og kvalitative intervjuer med noen mestere og bransjerepresentanter.



Fafo

Forskningstiftelsen Fafo
Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 382
ISBN 82-7422-365-9
ISSN 0801-6143