

Addiscomodellen og den partsfinansierte støtteordningen til etter- og videreutdanning (FLT, LO, NHO): På hvilken måte fremmes deltakelse i utdanning og relevans for arbeidslivet?



Anders Underthun, forsker ved Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet

Presentasjon for Kompetansebehovsutvalgets seminar *Læring i arbeidslivet*, 23.09.2019

Basert på:

- Oppdrag fra Forbundet for Ledelse og Teknikk i 2016-2017
- Evaluering av FLT's støtteordning for etter- og videreutdanning og utdanningselskapet Addisco
- Rapport publisert i 2017

Partssamarbeidets kompetanseeffekter

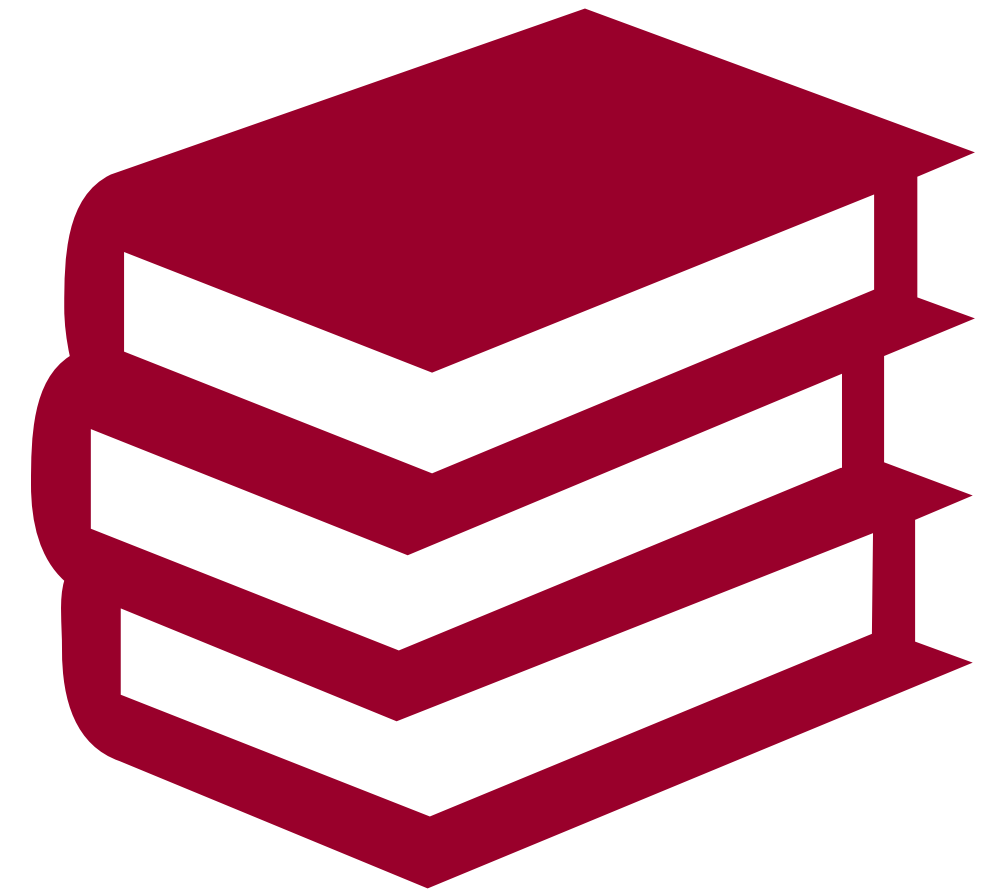
En analyse av Forbundet for Ledelse og Teknikks støtteordning for etter- og videreutdanning og utdanningselskapet Addisco.

Anders Underthun, Ida Drange og Elin Borg

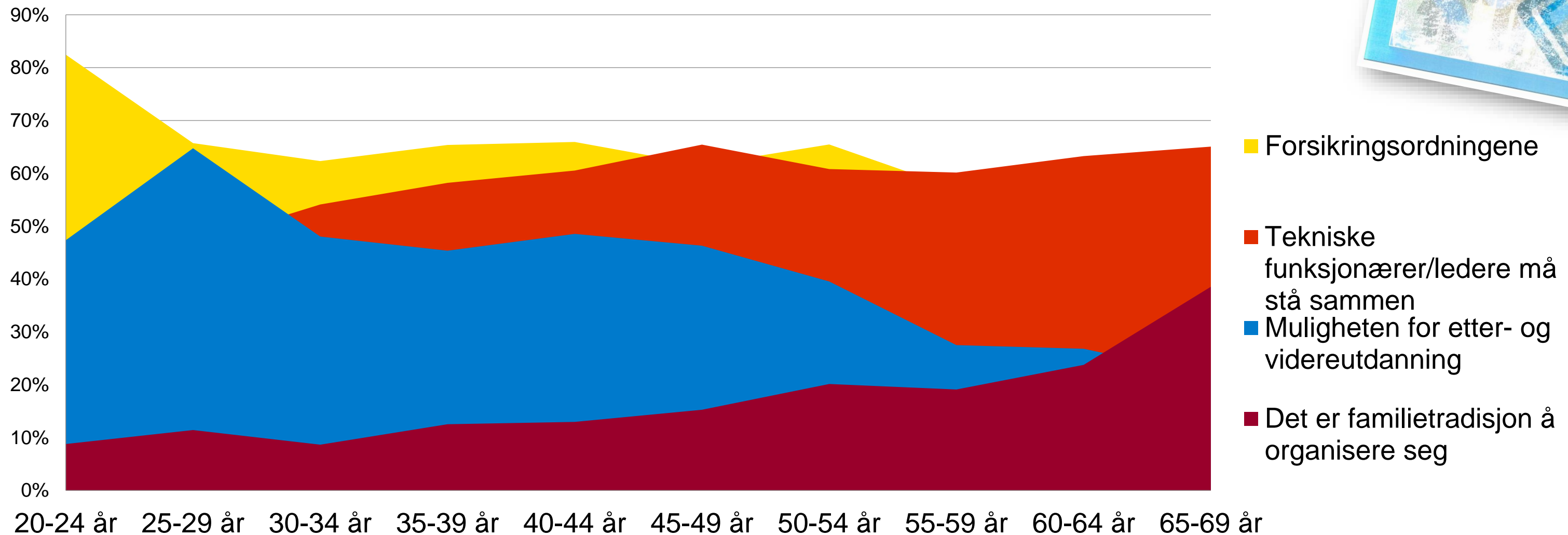


Forbundet for Ledelse og Teknikk (FLT)

- Utdanning som et viktig *organisasjonsprinsipp* i FLT fra 1970-tallet – fagarbeidere som videreutdannet seg kom over i FLT
- Medlemmer i utdanningsmessig «mellomposisjon»



Viktigste grunn til å være medlem av FLT? (Bergene et al. 2013)



FLTs støtteordning til etter- og videreutdanning

- Tariffestet av LO/FLT og NHO med lønnsoppgjøret i 1992:
«Ordnningen innebærer at det avsettes et beløp pr. time for ansatte som omfattes av denne overenskomst»
- I 2019: NOK 1,20 per time.



Hvem får støtte?



Medlemmer som **ønsker å kvalifisere seg** gjennom studiepoenggivende utdanning



Medlemmer (som dekkes av overenskomst) kan få støtte **flere ganger**, begrenset til 50 000,- per år



Gir **ikke** støtte til utdanning som ifølge Hovedavtalens §18, punkt 3 er arbeidsgivers ansvar



Medlemmer kan **enten** bruke støtte til å ta utdanning gjennom *Addisco* **eller** til utdanning i *egen regi* (åpne studier)

Hva er Addisco

- Utdanningssselskap opprettet av Forbundet for Ledelse og Teknikk (FLT) i 1999
- Administrerer FLTs støtteordning for etter- og videreutdanning
- Samarbeider med en rekke utdanningsinstitusjoner om å tilby relevante kurs/emner



Viktig bakgrunn for Addisco:

- Styrke ansettbarheten til studentene
- Formalkompetanse
- Tilrettelegging for voksne studenter som er i jobb
- Relevans for arbeidslivet
 - Forankring på egen arbeidsplass
 - Samarbeid
 - Dialog med arbeidsgivere
- Sikre gjennomføring (ca. 90 prosent ifølge Addisco)



Evaluering av støtteordningen og Addisco i 2016-2017 (Underthun, Drange og Borg 2017)

- Hva motiverer til etter- og videreutdanning blant FLT's medlemmer?
- Hvem benytter seg av FLT's støtteordning/Addisco?
- Hvilken betydning har støtteordningen og Addiscomodellen hatt for medlemmer som har mottatt støtte og bedrifter som omfattes av ordningen?



Metode og bakgrunn

- **Survey** (Total N=2498)
- **Intervjuer** med ledelse, tillitsvalgte og Addiscostudenter i casebedrifter
- **Sammenligning** av medlemmer som har gjennomført EVU med dem som ikke har gjennomført EVU
- **Sammenligning** av medlemmer med ulike typer og finansiering av EVU

Hvem benytter støtteordningen blant FLTs medlemmer i vår undersøkelse?



- Kvinner i større grad enn menn



- De med høyere utdanningsnivå i noe større grad enn medlemmer med lavere utdanningsnivå, men mindre tydelig blant Addisco-studenter



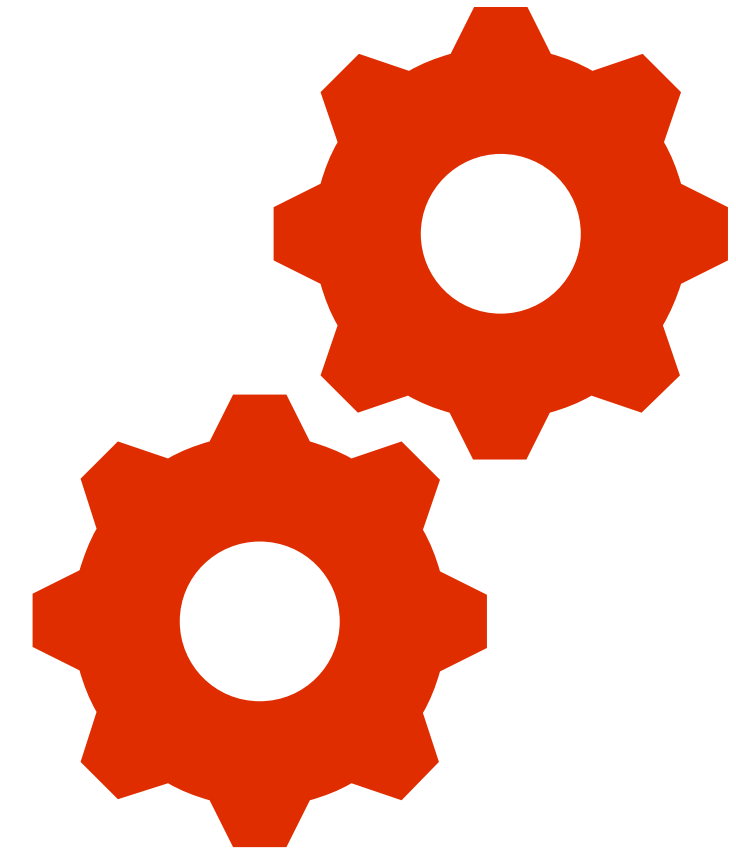
- Av totalt 668 respondenter med støtte: 2 prosent til videregående opplæring, 9 prosent til godkjent fagbrev, 16 prosent til teknisk fagskole, 61 prosent på bachelor-nivå og 12 prosent på master-nivå.



- 3 av 4 tar EVU gjennom Addisco

Effekten av EVU *i seg selv*?

- Sammenheng mellom utdanningsnivå og ansettbarhet
- Sammenheng mellom utdanningsnivå og lønn
- Fremmer omstilling og mobilitet i arbeidslivet?



Terskel 1: Beslutningen om å *starte* EVU

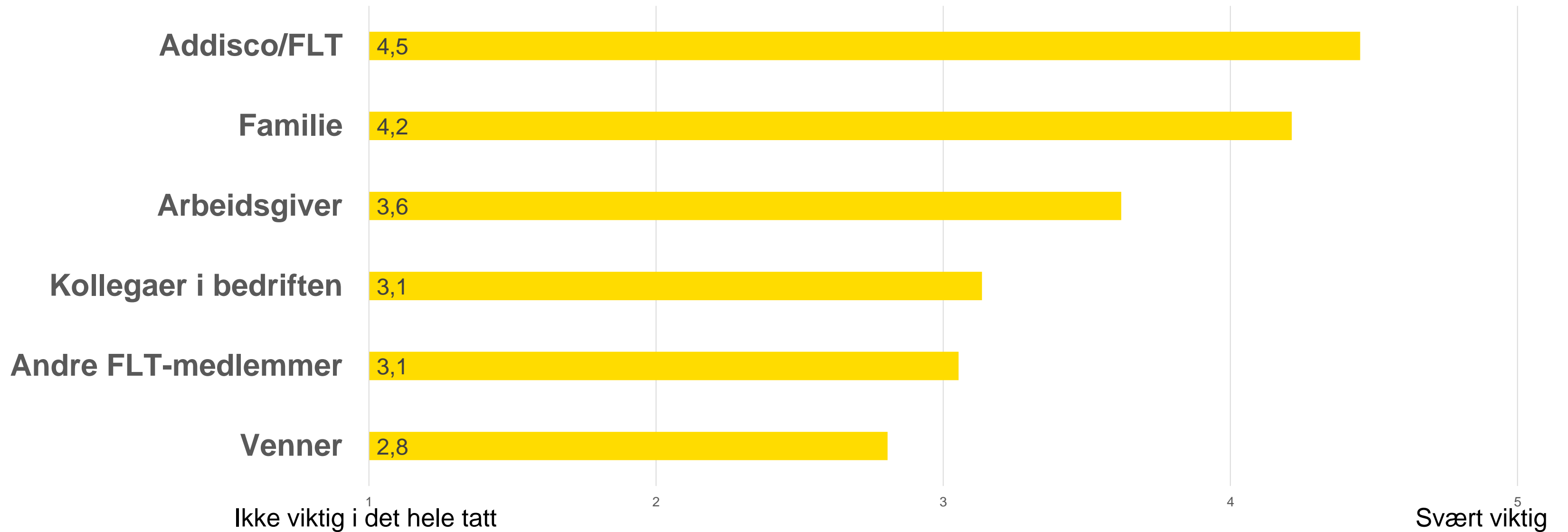


- **85 prosent** sier at den økonomiske støtten hadde stor betydning for beslutningen om å ta EVU
- Mindre seleksjon basert på tidligere utdanningsbakgrunn blant dem som tar EVU gjennom Addisco.

Terskel 2: Gjennomføring



Hvor viktig var støtten fra følgende aktører i forhold til gjennomføringen av etter- og videreutdanningen?

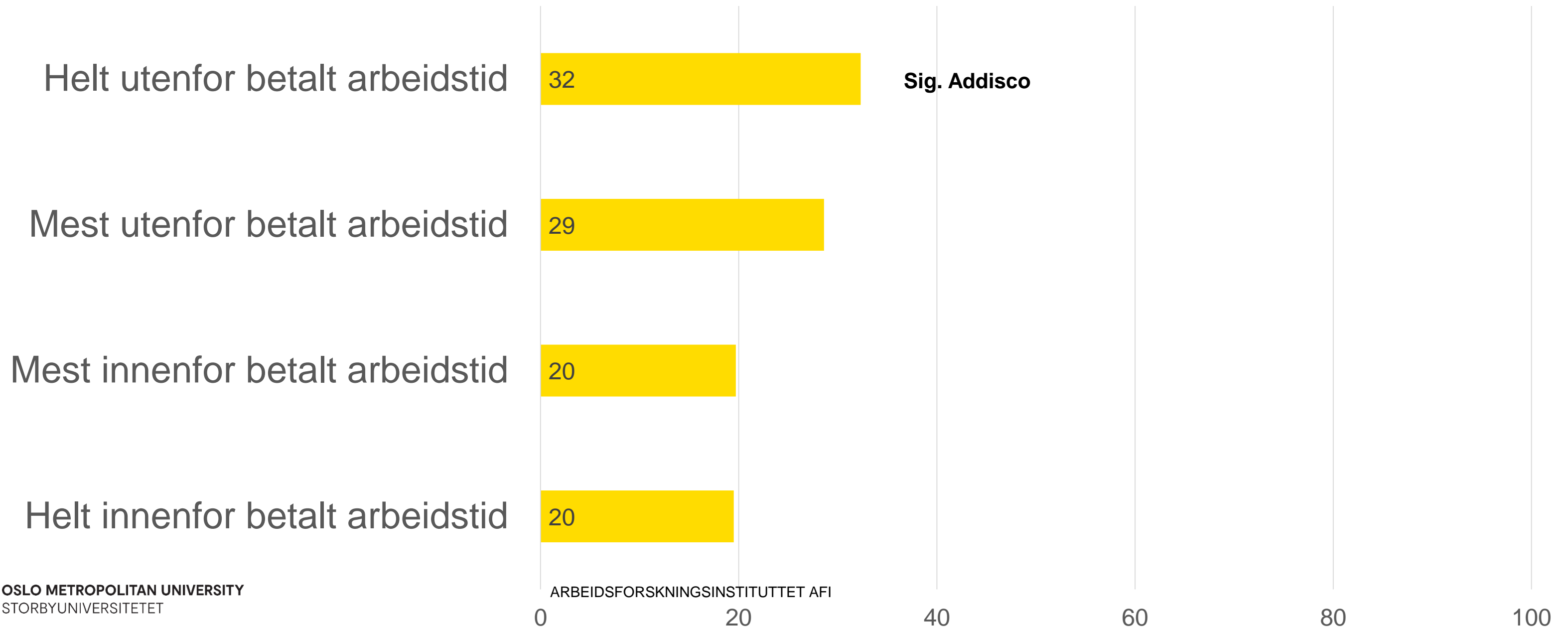


*«Det [Addisco] har mye å si. Du kan bare konsentrere deg om å studere. Man kan jo tenke seg selv hvis man startet prosessen selv og må sende søknad og svar og betale osv., så er det grunn til å tro at mange hadde falt av [...]. Så det er nok ganske avgjørende. Mange av oss har ikke hatt kontakt med skolen på mange år»
(Addisco-student)*



Tok du (det siste) EVU-kurset / studieforløpet...

Prosent (n=1141)



Motivasjon for å gjennomføre etter- og videreutdanning (all EVU)

- Øke kompetanse innen den enkeltes interessefelt
- Oppnå større selvtillit og mestring i jobben
- Oppnå kvalifikasjon

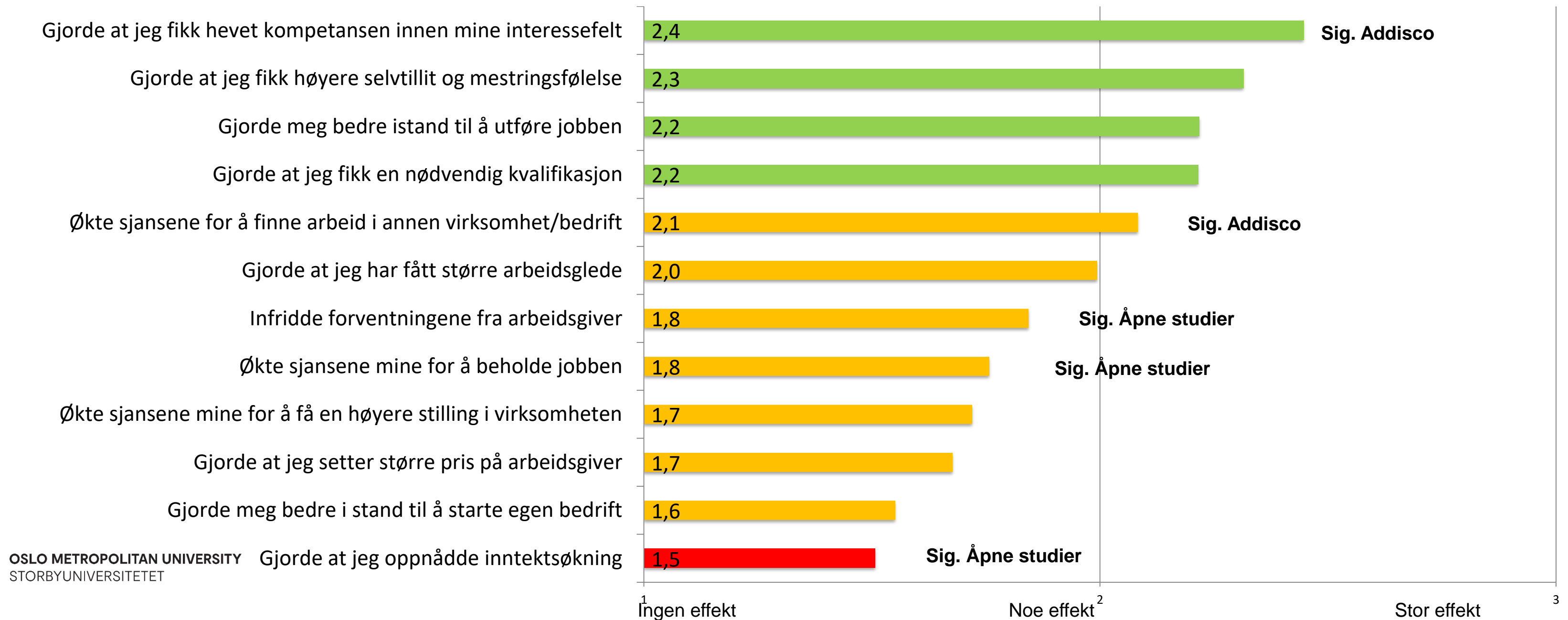
**

- Høyere stilling
- Øke sjansene for arbeid andre steder
- Høyere lønn

*

- Svare til forventninger fra arbeidsgiver
- Opplevelse av manglende jobbmuligheter
- Avbrekk fra jobbhverdagen

Etter at du gjennomførte EVU, hvor stor effekt vurderer du at utdanningen har når det gjelder følgende forhold? Gjennomsnitt (n=1147)



Bidrag tilbake til virksomhetene?

«[...] man tør liksom å si ifra om ting som kunne fungert bedre, og det tror jeg ikke jeg ville gjort uten den bagasjen jeg har nå»
(Addisco-student)

- Styrking av faglig kompetanse og bedre selvtillit gjør at arbeidstakere tør å være mer synlige i bedriften.
- Større oversikt over andres kompetanseområder og forståelse for prioriteringer i bedriften
- Bidrag til «kultur for læring» i bedriftene
- Enklere intern rekruttering når formalkompetanse kommer på plass
- Læring *mellom* arbeidsplasser og bedrifter gjennom Addisco-organiserte nettverk.
- Men: Addisco ikke alltid kjent for ledelsen. Og er styrket (ekstern) ansettbarhet alltid bra for arbeidsgiver?

TAKK!

 Anders Underthun

 anders.underthun@oslomet.no

 oslomet.no/om/afi