

Monica Løvø

Livslang læring i arbeidslivet

En dokumentstudie i lys av Human Resources teori

Masteroppgave i pedagogikk, studieretning utdanning og oppvekst

Veileder: Ingunn Dahler Hybertsen

August 2020

Monica Løvø

Livslang læring i arbeidslivet

En dokumentstudie i lys av Human Resources teori

Masteroppgave i pedagogikk, studieretning utdanning og oppvekst
Veileder: Ingunn Dahler Hybertsen
August 2020

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap
Institutt for pedagogikk og livslang læring



NTNU

Kunnskap for en bedre verden

Sammendrag

I denne oppgaven diskuteres livslang læring som konsept i arbeidslivet. Raske endringer stiller krav til omstilling og kompetanse. Skal vi stå lenger i arbeid og evne å håndtere en omstillingsprosess, blir våre muligheter for å utvikle vår kompetanse helt avgjørende. Livslang læring i arbeidslivet er høyt på den politiske dagsorden, men hvorfor er det så viktig, og hva er egentlig livslang læring? Hvilke begrunnelser finnes i styrende dokumenter for livslang læring i arbeidslivet?

Følgende problemstilling blir undersøkt i denne oppgaven: «Hva er begrunnelsene for livslang læring i arbeidslivet i styrende dokumenter, og hvordan kan disse ses i lys av HR-teori?». For å belyse problemstillingen har jeg benyttet de styrende dokumentene NOU 2019: 12 *Lærekraftig utvikling – Livslang læring for omstilling og konkurranseevne* og Meld. St. 14 *Kompetansereformen – Lære hele livet* (Kunnskapsdepartementet, 2020). Dette ses i lys av relevant teori innen HR. HR (Human Resources) kan knyttes til ledelse og utvikling av menneskelige ressurser.

Med utgangspunkt i de styrende dokumentene blir det sett nærmere på hva livslang læring i arbeidslivet er, samt hvilke begrunnelser som finnes for livslang læring som konsept. Begrunnelser for livslang læring i arbeidslivet blir i denne oppgaven presentert på *individ-, organisasjons- og samfunnsnivå*. Det diskuteres videre hvordan funn på disse nivåene kan ses i lys av HR-teori. Det ses spesielt på hvorvidt begrunnelser på de ulike nivåene kan relateres til myk og hard HR, som kan ses på som to idealtyper for hva som regnes som effektiv HR. Også disse dokumentene presenterer en idé om hvordan ting *bør være*, heller enn hvordan ting *nødvendigvis er*. Det er interessant å se nærmere på hvorvidt idealmodellene for myk og hard HR kan relateres til begrunnelsene som finnes i styrende dokumenter for livslang læring i arbeidslivet.

I begge de styrende dokumentene legges det vekt på at læring hele livet er viktig for både individet, for virksomheter og for samfunnet som helhet. Selv om flere av begrunnelsene for livslang læring i arbeidslivet kan synes å relateres til myk HR og dens opptatthet av menneskers behov for utvikling, kan det likevel stilles spørsmål ved om begrunnelser for livslang læring i arbeidslivet også kan synes å tendere i retning av hard HR, med en økonomisk rasjonell tilnærming og en instrumentell bruk av arbeidskraft for å oppfylle forretningsmessige mål.

Gjennom at individet vektlegges som en viktig ressurs i et kunnskapsintensivt samfunn, kan man spørre om de menneskelige ressursene, på samme måte som andre ressurser, håndteres på en økonomisk rasjonell måte. Begrunnelser for livslang læring i arbeidslivet vil med et slikt utgangspunkt bunne i en såkalt økonomisering av mennesket, der marked, konkurranse og gevinst blir viktige stikkord.

Abstract

In this thesis, lifelong learning is discussed as a concept in working life. Rapid changes place demands on change and competence. If we are to stay longer in work and the ability to handle a restructuring process, our opportunities to develop our competence will be absolutely crucial. Lifelong learning in working life is high on the political agenda, but why is it so important, and what exactly is lifelong learning? What justifications are there in governing documents for lifelong learning in working life?

The following issue is examined in this thesis: "What are the reasons for lifelong learning in working life in governing documents, and how can these be seen in the light of HR theory?". To shed light on the problem, I have used the governing documents NOU 2019: 12 *Lærekraftig utvikling – Livslang læring for omstilling og konkurranseevne* og Meld. St. 14 *Kompetansereformen – Lære hele livet* (Kunnskapsdepartementet, 2020). This is seen in the light of relevant theory within HR. HR (Human Resources) can be linked to the management and development of human resources.

Based on the governing documents, a closer look is taken at what lifelong learning in working life is, as well as what justifications exist for lifelong learning as a concept. Reasons for lifelong learning in working life are presented in this thesis at the individual, organizational and societal level. It is further discussed how findings at these levels can be seen in the light of HR theory. It is looked at in particular whether justifications at the various levels can be related to soft and hard HR, which can be seen as two ideal types for what is considered effective HR. These documents present an idea of how things should be, rather than how things necessarily are. It is interesting to look more closely at whether the ideal models for soft and hard HR can be related to the justifications found in governing documents for lifelong learning in working life.

In both the governing documents, emphasis is placed on the fact that lifelong learning is important for both the individual, for companies and for society as a whole. Although several of the reasons for lifelong learning in working life may seem to be related to soft HR and its preoccupation with people's need for development, it can still be questioned whether reasons for lifelong learning in working life may also seem to tend towards hard HR, with an economically rational approach and an instrumental use of labor to meet business goals.

By emphasizing the individual as an important resource in a knowledge-intensive society, one can ask whether the human resources, in the same way as other resources, are handled in an economically rational way. Reasons for lifelong learning in working life will, with such a starting point, be based on a so-called economisation of people, where market, competition and profit become important keywords.

Forord

Det har vært noen fine og lærerike år som student ved NTNU. Fra disse årene tar jeg med meg mye kunnskap, fine opplevelser og gode minner.

Å skrive masteroppgave har vært både gøy og lærerikt. Det har også til tider vært slitsomt og utfordrende. Likevel sitter jeg igjen med en god opplevelse. Det har vært spennende å fordype seg i et bestemt tema. Samtidig er det kanskje selve prosessen med å skrive en slik oppgave jeg tar med meg mest erfaring fra. Her blir det viktig å være strukturert, disiplinert og tålmodig, og man må evne å «stå i det». Dette er viktig erfaring jeg tar med meg videre.

Jeg ønsker å takke min veileder Ingunn Dahler Hybertsen, som hele veien har vist stort engasjement gjennom arbeidet med oppgaven. Du har vært en viktig støttespiller. Takk for din tålmodighet, dine gode råd og viktige innspill. Å skrive masteroppgave hadde ikke vært det samme uten deg som veileder. Takk for et flott samarbeid!

Videre vil jeg takke familie og venner for å hele tiden ha heiet på meg og støttet meg gjennom denne perioden. Takk til mine brødre, Håkon og Tobias, for oppmuntring og støtte på veien. En spesiell takk til pappa. Din tilstedeværelse, dine kloke ord, engasjement og støtte har vært viktig for å holde «trøkket» og motivasjonen for arbeidet med oppgaven oppe. Du har vært en viktig coach på veien. Takk!

Kjære mamma. Jeg vet du ville vært stolt av meg.

Trondheim, august 2020

Monica Løvø

Innhold

1 Innledning.....	13
1.1 Bakgrunn	13
1.2 Problemstilling.....	14
1.3 Oppgavens struktur	15
2 Livslang læring i arbeidslivet – styrende dokumenter	17
2.1 Historisk tilbakeblikk og kontekst.....	17
2.2 NOU 2019: 12 Lærekraftig utvikling.....	18
2.3 Meld. St. 14 Lære hele livet.....	20
2.4 Oppsummering.....	22
3 Teoretisk rammeverk	25
3.1 Human Resource Management.....	25
3.1.1 Myk HR og Hard HR	27
3.2 Human Resource Development	29
3.2.1 Individ, organisasjon og samfunn.....	30
3.3 Oppsummering.....	32
4 Metodisk tilnærming	33
4.1 Forskningsdesign	33
4.2 Dokumentstudier	34
4.3 Analysemetode.....	35
4.4 Troverdighet og overførbarhet	36
5 Begrunnelser for livslang læring i arbeidslivet – på ulike nivå	37
5.1 Individnivå	37
5.2 Organisasjonsnivå.....	40
5.3 Samfunnsnivå	41
5.4 Sammenhengen mellom nivåene.....	43
6 Begrunnelser for livslang læring i arbeidslivet – i lys av HR-teori	45
6.1 Begrunnelser relatert til myk og hard HR.....	45
6.2 Økonomisering av mennesket?.....	48
6.3 Avsluttende diskusjon	50
7 Litteraturliste.....	53

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

Kompetansenivået i Norge er høyt. Dette bidrar til bred deltakelse, nyskaping, omstilling og vekst i norsk nærings- og arbeidsliv. Samtidig blir samfunnet stadig mer kunnskapsintensivt og teknologisk avansert, der arbeidsmarkedet preges av stor global konkurranse, digitalisering og rask teknologisk utvikling. Det stilles økende krav om kompetanse og evne til omstilling hos både arbeidstakere og arbeidsgivere. I en slik tid er det avgjørende at arbeidstakere kan bygge videre på den kompetansen de har, eller få mulighet til å tilegne seg ny kompetanse. Det må derfor utvikles riktige verktøy og insentiver som får både den enkelte og virksomheter til å investere i kompetanse og utdanning (Kompetanse Norge, 2020).

Omstilling er ikke noe nytt, men tempoet i den teknologiske utviklingen og endringene i samfunnet vil komme raskere enn før. Automatisering og robotisering er et positivt fremskritt for samfunnet, men endringene vil stille økende krav til kompetanse. Et av regjeringens viktigste prosjekter er å utvikle en kompetansereform i arbeidslivet, der målet er at alle skal være kvalifisert for et arbeidsliv i endring som følge av digitalisering og ny teknologi. Arbeidet med den nye kompetansereformen i arbeidslivet «Lære hele livet» vil også involvere universiteter og høyskoler, som tilbydere av videreutdanning. Ekspertutvalget for etter- og videreutdanning, ledet av Simen Markussen, overleverte i 2019 utredningen *Lærekraftig utvikling – Livslang læring for omstilling og konkurranseevne* (NOU 2019: 12). Her skulle det vurderes behov for etter- og videreutdanning, om utdanningssystemet er i stand til å imøtekomme disse behovene, og om rammebetingelsene for investering i ny kompetanse er tilstrekkelig gode. Det har i ettertid av denne utredningen pågått en debatt om hvorvidt en reform for livslang læring vil utfordre dagens system for høyere utdanning. I denne oppgaven går jeg ikke noe nærmere inn på denne debatten, men ser heller på hva som ligger til grunn for livslang læring i arbeidslivet gjennom å studere begrunnelser for dette konseptet.

Regjeringen vil gjennomføre en kompetansereform i arbeidslivet for at ingen skal gå ut på dato og at flere skal kunne stå lenger i jobb. Endringer i arbeidslivet gjør at vi trenger faglig påfyll raskere enn tidligere. Stortingsmeldingen for den nye kompetansereformen i arbeidslivet, «Lære hele livet», ble presentert våren 2020. Kompetanse og livslang læring har fått en sterkere betydning som følge av koronakrisen. Statsminister Erna Solberg (2020) understreket i sin innledning på presentasjonen av den nye kompetansereformen i arbeidslivet at arbeidet med en kompetansereform ble påbegynt lenge før koronakrisen. Solberg påpeker at de likevel tror at dette blir enda viktigere etter, og på veien ut av koronakrisen. Dette begrunnes med at kompetanse er det aller viktigste vi rår over i Norge, og at det er vår viktigste formue. Det blir derfor viktig å vedlikeholde og utvikle denne enda bedre.

Raske endringer stiller krav til omstilling og kompetanse. Vi blir med andre ord aldri ferdig utlært. I utformingen av den nye kompetansereformen i arbeidslivet står *livslang læring* helt sentralt. Å legge til rette for livslang læring blir viktig for å kunne drive innovasjon, nytenkning og for å være konkurransedyktig. Skal vi stå lenger i arbeid og evne å håndtere en omstillingsprosess, blir våre muligheter for å utvikle vår kompetanse

helt avgjørende. Livslang læring i arbeidslivet er høyt på den politiske dagsorden, men hvorfor er det så viktig, og hva er egentlig livslang læring?

Vi lever i en såkalt kunnskapsøkonomi. Avgjørende i den nye kunnskapsøkonomien er nasjonenes investering i humankapital og menneskelige ressurser (Slagstad, 2018). Slagstad (2018) skriver videre at nøkkelbegrep i den nye konkurransestaten med dens ekspanderende utdanningsøkonomisme er «human capital», «employability», «competitiveness» og «innovation» - i pedagogisk sammenheng reformulert som «livslang læring» og «kompetanseutvikling». Det er derfor relevant å undersøke hvilke begrunnelser som finnes i styrende dokumenter for livslang læring i arbeidslivet.

1.2 Problemstilling

Følgende problemstilling blir undersøkt i denne oppgaven: «Hva er begrunnelsene for livslang læring i arbeidslivet i styrende dokumenter, og hvordan kan disse ses i lys av HR-teori?».

Formålet med denne studien er å bidra til økt forståelse for livslang læring som konsept i arbeidslivet. For å besvare studiens problemstilling har jeg valgt å ta utgangspunkt i NOU 2019: 12 *Lærekraftig utvikling – Livslang læring for omstilling og konkurranseevne* og Meld. St. 14 *Kompetansereformen – Lære hele livet* (Kunnskapsdepartementet, 2020). Meld. St. 14 *Kompetansereformen – Lære hele livet* (Kunnskapsdepartementet, 2020) er det siste styrende dokumentet som er presentert på feltet, og er regjeringens forslag til Stortinget. NOU 2019: 12 *Lærekraftig utvikling – Livslang læring for omstilling og konkurranseevne* betegnes som et viktig grunnlag for Kompetansereformen. Med utgangspunkt i disse dokumentene presenteres begrunnelser for livslang læring i arbeidslivet på nivåene *individ*, *organisasjon* og *samfunn*. Sider ved livslang læring som konsept i arbeidslivet løftes frem gjennom HR-teori. Det ses spesielt på hvorvidt begrunnelsene på disse nivåene kan relateres til myk og hard HR, som kan ses på som to idealtyper for hva som regnes som effektiv HR. Også disse dokumentene presenterer en idé om hvordan ting *bør* være, heller enn hvordan ting *nødvendigvis er*. Det er interessant å se nærmere på hvorvidt idealmodellene for myk og hard HR kan relateres til begrunnelsene som finnes i styrende dokumenter for livslang læring i arbeidslivet.

HR (Human Resources) knyttes til ledelse og utvikling av menneskelige ressurser. For at virksomheter skal lykkes i konkurransen med andre virksomheter og nå sine overordnede mål blir det viktig at de ansatte utvikler kompetanse. Kompetanseutvikling er en av flere praksiser innen HR. En investering i ansattes kompetanse er med andre ord viktig. En studie gjennomført av Crick, Haigney, Huang, Coburn & Goldspink (2013) introduserer konseptet «learning power» i debatten om ansattes læring og utvikling og dets rolle i ansattes engasjement og bedrifters prestasjoner. I en studie gjennomført av Park & Jacobs (2011), undersøkes effekten av investering i læring på arbeidsplassen, og hvordan dette kan kobles til «organizational performance». Studien fant at investering i læring på arbeidsplassen påvirker organisatoriske resultater gjennom resultatene av læring på arbeidsplassen. Implikasjoner for forskning og praksis om utvikling av menneskelige ressurser (Human Resource Development) diskuteres.

1.3 Oppgavens struktur

I kapittel 2 presenteres de to styrende dokumentene jeg i denne studien anvender for å finne begrunnelser for livslang læring i arbeidslivet. Her gir jeg først et historisk tilbakeblikk på styrende dokument for livslang læring i arbeidslivet for å sette de valgte dokumentene i en større kontekst. Deretter presenteres NOU 2019: 12 *Lærekraftig utvikling - Livslang læring for omstilling og konkurranseevne* og Meld. St. 14 *Kompetansereformen – Lære hele livet* (Kunnskapsdepartementet, 2020). Her ses det nærmere på når dokumentene ble utgitt, hvem de ble produsert av og hvorfor de ble produsert.

I kapittel 3 presenteres HR-teori som studiens teoretiske rammeverk. Her redegjøres det for Human Resource Management, med spesielt fokus på begrepene *myk* og *hard* HR. Innenfor Human Resource Development presenteres livslang læring. Fordeler med læring og utvikling presenteres i dette kapitlet på de tre nivåene individ, organisasjon og samfunn.

I kapittel 4 går jeg nærmere inn på studiens metodiske tilnærming. Jeg starter kapitlet med en kort beskrivelse av forskningsdesign. Deretter går jeg nærmere inn på hvorfor akkurat valget av dokumentstudier som metodisk tilnærming egner seg i denne studien. Videre beskriver jeg oppgavens analysemetode, før jeg til slutt kort diskuterer oppgavens troverdighet og overførbarhet.

I kapittel 5 presenteres begrunnelser som finnes i de styrende dokumentene for livslang læring i arbeidslivet på de tre nivåene individ, organisasjon og samfunn. Til slutt i dette kapitlet diskuteres sammenhengen mellom disse nivåene. Dette danner grunnlaget for en diskusjon av problemstillingen i oppgavens siste kapittel.

I kapittel 6 diskuteres begrunnelser for livslang læring i arbeidslivet i lys av HR-teori. Begrunnelser på nivåene individ, organisasjon og samfunn diskuteres i hovedsak i lys av myk og hard HR. Deretter diskuteres det hvorvidt begrunnelser for livslang læring i arbeidslivet kan knyttes til en såkalt økonomisering av mennesket. Kapitlet rundes av med en avsluttende diskusjon.

2 Livslang læring i arbeidslivet – styrende dokumenter

I dette kapitlet presenteres de styrende dokumentene jeg i denne studien tar utgangspunkt i. Jeg starter dette kapitlet med å gi et kort historisk tilbakeblikk på styrende dokument for livslang læring i arbeidslivet. Dette gjøres for å sette de valgte styrende dokumentene i en større kontekst. Deretter presenteres NOU 2019: 12 *Lærekraftig utvikling - Livslang læring for omstilling og konkurranseevne* og Meld. St. 14 *Kompetansereformen – Lære hele livet* (Kunnskapsdepartementet, 2020). Det ses nærmere på når de to dokumentene ble utgitt, hvem de ble produsert av og hvorfor de ble produsert.

2.1 Historisk tilbakeblikk og kontekst

I norsk sammenheng har livslang læring spesielt vært aktuelt siden den forrige kompetansereformen i arbeidslivet (Kunnskapsdepartementet, 1998). Daværende regjering satte ned flere utvalg som så på organisering og finansiering av etter- og videreutdanning i arbeidslivet. St. Meld. nr. 42 *Kompetansereformen* (Kunnskapsdepartementet, 1998) bygget i stor grad på Buer-utvalgets innstilling, NOU 1997: 25 *Ny kompetanse - Grunnlaget for en helhetlig etter- og videreutdanningspolitikk* (NOU 1997: 25). Utvalget, ledet av Lars Buer, skulle utrede grunnlaget for en nasjonal handlingsplan for et tilpasset, målrettet og helhetlig system for voksenopplæring og kompetanseutvikling i arbeids- og samfunnsliv.

Bakgrunnen for kompetansereformen (Kunnskapsdepartementet, 1998) var lavkonjunktur, arbeidsledighet, ny teknologi og større internasjonal konkurranse. Denne reformen hadde som mål å motivere og stimulere arbeidslivet, den enkelte virksomhet og hvert enkelt individ til å delta aktivt i en kontinuerlig kompetanseutvikling. Mens tenkningen tidligere hadde båret preg av «én gang utdannet alltid utdannet», gikk filosofien nå i retning av at «fullført grunnutdanning er bare begynnelsen». Selv om det på dette tidspunktet hadde foregått en utvikling over lengre tid mot stadig mer vekt på den livslange læringen, gjorde samtidig takten i utviklingen og dynamikken i endringene likevel situasjonen annerledes. Utviklingen hadde på dette tidspunktet nådd et punkt der den livslange læringen måtte gjennomtenkes, systematiseres og integreres i måten å planlegge og organisere hele landets opplæringsvirksomhet på. Kompetanseutvikling ble sett på som viktig for det enkelte individ, den enkelte virksomhet og for en positiv utvikling i samfunns- og arbeidslivet generelt. Kompetanse og kompetanseutvikling er på dette tidspunktet i ferd med å bli vurdert som selve nøkkelen til en positiv utvikling, der «styrket grunnutdanning», «livslang læring», «investeringer i humankapital», «lærende bedrifter» og «kompetanseplaner» er begreper og utsagn som på dette tidspunktet stadig oftere begynte å dukke opp (Kunnskapsdepartementet, 1998).

Internasjonalt er kompetanse og kompetanseutvikling på dette tidspunktet høyt oppe på dagsordenen, både i det politiske liv og i arbeidslivet. Arbeidslivets investeringer i kompetanseutvikling øker, da innsatsen vurderes som riktig og viktig for å møte framtidens utfordringer. Begrunnelsene var blant annet den tiltakende globaliseringen av økonomien, internasjonaliseringen generelt, den teknologiske utviklingen særlig innenfor informasjonsteknologien og kravene til økt omstilling av produksjon og organisasjon i

arbeidslivet generelt og i den enkelte virksomhet. Optimismen var stor for et arbeidsliv med omstillingsevne og kontinuerlig kompetanseutvikling (Kunnskapsdepartementet, 1998).

Selv om kompetansereformen i 1997 førte til forbedringer i voksnes muligheter til kompetanseutvikling, påpekes det i NOU 2019: 12 at flere av de problemstillingene som da ble utredet og vurdert, er de samme som man nå arbeider med å finne løsninger på. Regjeringen satte i gang arbeidet med en ny kompetansereform i 2018. Meld. St. 14 *Kompetansereformen – Lære hele livet* (Kunnskapsdepartementet, 2020) bygger på regjeringens kompetansepolitikk fra 2013 og frem til i dag. Kompetansebehovsutvalget og Etter- og videreutdanningsutvalget har kommet med viktige bidrag i arbeidet med den nye kompetansereformen i arbeidslivet.

22. mai 2017 ble Kompetansebehovsutvalget oppnevnt ved kongelig resolusjon for å gi en best mulig faglig vurdering av Norges kompetansebehov (NOU 2018: 2). Kompetansebehovsutvalget, ledet av Steinar Holden, har lagt fram tre rapporter: *Fremtidige kompetansebehov I - Kunnskapsgrunnlaget* (NOU 2018: 2), *Fremtidige kompetansebehov II – Ufordringer for kompetansepolitikken* (NOU 2019: 2) og *Fremtidige kompetansebehov III – Læring og kompetanse i alle ledd* (NOU 2020: 2).

Ekspertutvalget for etter- og videreutdanning ble oppnevnt ved kongelig resolusjon 2. mars 2018 for å vurdere behov for etter- og videreutdanning, om utdanningssystemet er i stand til å imøtekomme disse behovene, og om rammebetingelsene for investering i ny kompetanse er tilstrekkelig gode. Ekspertutvalget for etter- og videreutdanning, ledet av Simen Markussen, overleverte utredningen *Lærekraftig utvikling – Livslang læring for omstilling og konkurransevne* 4. juni 2019 (NOU 2019: 12).

Norske arbeidsgivere og arbeidstakere investerer allerede mye i kompetanseutvikling, og har forpliktet seg gjennom *Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021* til å fremme læring i arbeidslivet. Strategien har som mål å bidra til at enkeltmennesker og virksomheter har kompetanse som gir Norge et konkurransedyktig næringsliv, en effektiv og god offentlig sektor, og som gjør at færrest mulig står utenfor arbeidslivet (Kunnskapsdepartementet, 2017).

Det første målet i Kompetansereformen (Kunnskapsdepartementet, 2020) er at ingen skal gå ut på dato på grunn av manglende kompetanse. Alle skal få mulighet til å fornye og supplere sin kompetanse, slik at flere kan stå lenger i arbeid. Det andre målet i Kompetansereformen er å tette kompetansegapet, som vil si gapet mellom hva arbeidslivet trenger av kompetanse, og den kompetansen arbeidstakerne faktisk har. Reformen retter seg mot virksomheter og sysselsatte som har behov for mer kompetanse som følge av digitalisering og andre krav til omstilling. Mer enn noensinne er det behov for en arbeidsstyrke som har evne til å lære noe nytt og omstille seg i tråd med nye kompetansekrav og raske endringer i arbeidsmarkedet (Kunnskapsdepartementet, 2020).

2.2 NOU 2019: 12 Lærekraftig utvikling

Ekspertutvalget for etter- og videreutdanning ble oppnevnt ved kongelig resolusjon 2. mars 2018 for å vurdere behov for etter- og videreutdanning, om utdanningssystemet er i stand til å imøtekomme disse behovene, og om rammebetingelsene for investering i ny

kompetanse er tilstrekkelig gode. Ekspertutvalget for etter- og videreutdanning, ledet av Simen Markussen, overleverte utredningen *Lærekraftig utvikling – Livslang læring for omstilling og konkurranseevne* 4. juni 2019 (NOU 2019: 12). Utvalget er opptatt av at det skal utvikles utdannings- og opplæringstilbud som tilpasses arbeidslivets behov, og som må ha en form og organisering som gjør det mulig å kombinere deltagelse i utdanning og opplæring med å være i jobb. Det pekes på at et tilbud om å lære hele livet må ha et innhold og en organisering som svarer på arbeidslivets behov, og kvaliteten på tilbudet må være god. For at alle skal kunne lære hele livet må tilbudene om kompetanseheving være tilgjengelig for flest mulig. Regjeringen har uttalt at Etter- og videreutdanningsutvalgets arbeid skal inngå i dens arbeid med kompetansereformen «Lære hele livet». Arbeidet begrunnes med globaliseringen av økonomien og økt internasjonalisering, den teknologiske utviklingen og kravene til økt omstilling av produksjon og organisasjon i arbeidslivet generelt og i den enkelte virksomhet (NOU 2019: 12).

I NOU 2019: 12 skrives det at vi gjennom historien har opplevd en eventyrlig velstandsvekst, og at kunnskap ligger til grunn for denne veksten. Fra uformelle systemer for akkumulering og overføring av kunnskap fra generasjon til generasjon, pekes det på at vi i dag har omfattende institusjoner for generering, systematisering og formidling av kunnskap. Fra innføringen av ukentlig undervisning i minst tre år i 1739 har omfanget av den obligatoriske skolegangen gradvis økt (NOU 2019: 12). Det pekes på at vi siden 1997 har hatt tiårig obligatorisk grunnskole. Samtidig har vi bygget ut retten til utdanning utover grunnskole. Reformeringen av videregående opplæring i 1994 gav lovfestet rett til videregående opplæring. I tillegg pekes det på at tilbudet av fagskoleutdanninger og høyere utdanning også har økt. Det poengteres at dette tilbudet i all hovedsak er gratis, og at vi har omfattende støtteordninger for livsopphold gjennom Lånekassen (NOU 2019: 12).

I NOU 2019: 12 skrives det at blir nødvendig å gå fra et system der vi primært lærer først og jobber etterpå, til et system der vi lærer hele livet og jobber underveis. Det pekes på at dette er en naturlig konsekvens av en stadig mer omfattende akkumulering av kunnskap og økte behov for raskere endringer på mange områder. Å nå kunnskapsfronten vil være stadig mer krevende, og det pekes på at den omfattende satsingen på forskning og innovasjon gjør at det ikke vil være tilstrekkelig å utdanne seg «en gang for alle». Det poengteres at det i arbeidslivet samtidig foregår en omfattende teknologiutvikling som gjerne omtales som digitalisering eller automatisering. Det pekes på at denne har konsekvenser på nær sagt alle områder og endrer både informasjonstilgang, arbeidsmetoder og forretningsmodeller. Den digitale transformasjonen samfunnet står overfor vil altså kreve ny kunnskap. Denne kunnskapen finnes nødvendigvis ikke når mange tar sin første utdanning. I tillegg bidrar den demografiske utviklingen til at flere må stå i jobb lenger for å bidra til velferdsstatens bærekraft, og innvandring gjør at kompetansebehovene endrer seg (NOU 2019: 12). Det påpekes i denne utredningen at disse utviklingstrekkene forsterker behovet for livslang læring. Utvalget skriver videre at en satsing på livslang læring likevel ikke vil stå i motsetning til den tradisjonelle utdanningsmodellen der vi lærer først, og at det er gode grunner til at vi skal investere tungt i kunnskap i den første delen av livet. For at vi skal kunne klare å stå på skuldrene til generasjonene før oss er vi først nødt til å klatre opp. Dette krever stadig mer. Det poengteres at en satsing på livslang læring reflekterer at samfunnets gradvise akkumulasjon av kunnskap ikke stanser den dagen vi forlater skolen og tar steget ut i arbeidslivet. Likeledes er ikke samfunnet rundt oss statisk, og

med det følger nye utfordringer og problemstillinger som krever fornyet kompetanse (NOU 2019: 12).

Med dette utgangspunkt handler livslang læring derfor om å gå videre i takt med verden rundt oss, og også bygge videre på de mulighetene vi har til å være i front på mange kunnskapsområder. Det påpekes i tillegg at økningen i levealder har medført at vi de siste 20 årene har stått lenger i arbeid, og at dette igjen forsterker behovet for en satsing på livslang læring, siden tiden fra grunnutdanning til karriereslutt øker. Det gjør også at avkastningen av å investere i kompetanse, ved enhver alder, øker, ettersom gevinsten kan høstes over flere år. Utvalget skriver at vi trenger en kompetansemodell der vi lærer hele livet, men jobber underveis. Det vil derfor være behov for en dreining i synet på utdanning og kompetanse (NOU 2019: 12).

2.3 Meld. St. 14 Lære hele livet

Kompetansereformen «Lære hele livet» bygger på regjeringens kompetansopolitikk fra 2013 og frem til i dag. Regjeringen satte i gang arbeidet med en kompetansereform i 2018. Regjeringen oppsummerer med denne meldingen til Stortinget status for kompetansereformen. En kompetansereform som skal sikre at alle kan lære hele livet, handler om konkrete tiltak. I tillegg handler det også om å endre strukturer og kultur. Denne meldingen gjør opp status for hva regjeringen har gjort så langt, og hvilke tiltak i reformen som er satt i gang. Den viser også en tydelig retning for hvordan kompetansopolitikken skal utvikles i årene som kommer. Regjeringens mål er at folk skal leve frie og selvstendige liv. I den sammenheng pekes det på at utdanning og læring gjennom livet gir den enkelte mulighet til å styre sin egen hverdag, forme sin egen fremtid og realisere sine mål og drømmer. Det pekes også på at kompetanseutvikling er avgjørende for verdiskapingen i næringslivet og for kvaliteten i offentlig sektor. Med kompetansereformen ønsker regjeringen å legge bedre til rette for at hele befolkningen kan lære hele livet (Kunnskapsdepartementet, 2020).

Kompetansereformen ble presentert våren 2020, midt i koronakrisen. I den sammenheng skrives det i denne meldingen at Norge, i likhet med resten av verden, har blitt kastet ut i en økonomisk krise som følge av koronapandemien. Her poengteres det at det i krisetider blir enda viktigere enn før å sørge for at befolkningens kompetanse ikke blir utdatert, men at den ledige tiden derimot utnyttes til kompetanseutvikling. Det påpekes at Norge i utgangspunktet er godt stilt. Vi har en relativt høyt utdannet befolkning, som er både kunnskapsrik og kompetent. Vi har både et læringsintensivt arbeidsliv og arbeidsgivere som investerer mye i kompetanseutvikling for sine ansatte. Det pekes videre på at dette gir oss viktige fortrinn som vi må bevare og videreutvikle (Kunnskapsdepartementet, 2020).

Kompetansereformen har to mål. Det første målet er at ingen skal gå ut på dato på grunn av manglende kompetanse. Det pekes på at alle skal få mulighet til å fornye og supplere sin kompetanse, slik at flere kan stå lenger i arbeid. Det andre målet er å tette kompetansegapet, det vil si gapet mellom hva arbeidslivet trenger av kompetanse, og den kompetansen arbeidstakerne faktisk har. Denne reformen retter seg mot virksomheter og sysselsatte som har behov for mer kompetanse som følge av digitalisering og andre krav til omstilling. Mer enn noensinne er det behov for en arbeidsstyrke som har evne til å lære noe nytt og omstille seg i tråd med nye

kompetansekrav og raske endringer i arbeidsmarkedet (Kunnskapsdepartementet, 2020).

Omstillingshastigheten i arbeidslivet øker. Det er derfor behov for kontinuerlig fornyelse av innbyggernes kompetanse (Kunnskapsdepartementet, 2020). Regjeringen er opptatt av at også de med fagbrev, høyere yrkesfaglig utdanning eller høyere utdanning har behov for å lære hele livet. Den faglige utviklingen går raskt. Fagskoler, universiteter og høyskoler er de best egnede leverandørene av oppdaterte tilbud rettet mot faglærte og høyt utdannede. De nye oppgavene kan oppstå raskt, og de vil ofte kreve en annen kompetanse enn det vi har i dag. Det påpekes i den sammenheng at det derfor ikke er nok å vente på at nye ungdomskull skal bli utdannet. For å holde tritt med utviklingen må vi lære hele livet. Det skrives også videre at de raske endringene og de nye kompetansebehovene gjør at vi må innrette utdanningssystemet på en annen måte enn i dag. Utdanningstilbudene må kunne tilpasses både den enkeltes livssituasjon og raskt skiftende behov i samfunnet (Kunnskapsdepartementet, 2020).

Innsatsområder og hovedtiltak i kompetansereformen er å *stimulere enkeltpersoner og virksomheter til å investere i kompetanse, å åpne utdanningssystemet for livslang læring og bedre kobling mellom tilbud om og etterspørsel etter kompetanseutvikling.*

Det første hovedtiltaket i Kompetansereformen, *stimulere enkeltpersoner og virksomheter til å investere i kompetanse*, er et viktig tiltak for at flere skal velge å oppdatere sin egen eller sine ansattes kompetanse. Den enkelte og virksomheten må oppleve at det er attraktivt å investere tid og penger i kompetanseutvikling. Her vektlegges det at det særlig er enkeltpersoner som kan oppleve at det ikke nødvendigvis lønner seg å investere i egen kompetanse. Regjeringen vil at enkeltpersoner skal få bedre muligheter til å investere i egen kompetanse. I Kompetansereformen skriver regjeringen blant annet at EVU-utvalget i NOU 2019: 12 *Lærekraftig utvikling* påpeker at tilbudet av arbeidslivsrettede og fleksible opplærings- og utdanningstilbud er mangelfullt, og at det derfor ikke treffer arbeidslivets behov i tilstrekkelig grad. Det pekes på at kontakten mellom utdanningsinstitusjoner og arbeidslivet ofte er for svak til at tilbyderne klarer å fange opp arbeidslivets behov raskt nok. Det skrives i denne meldingen også at EVU-utvalget i tillegg peker på at det er grunn til å tro at etterspørselen etter livslang læring er lavere enn ønskelig ut fra et samfunnsperspektiv (Kunnskapsdepartementet, 2020).

Det andre hovedtiltaket i Kompetansereformen er å *åpne utdanningssystemet for livslang læring*. For at den enkelte skal lære hele livet, må det finnes tilbud som lar seg kombinere med full jobb eller tilnærmet full jobb. Dette vil være mest lønnsomt for samfunnet og for den enkelte. Innenfor dette tiltaket vil regjeringen arbeide for at det tilbys flere videreutdanninger som den enkelte kan ta enten ved å bruke noe arbeidstid eller fritid, eller litt av begge deler. Dette vil derimot kreve at utdanningstilbydere utvikler mer fleksible tilbud i tett samarbeid med arbeidslivet. Regjeringen mener det her er særlig viktig med tilbud som gir formell kompetanse. Dette begrunnes gjennom at formell kompetanse er formen for kompetanseutvikling som arbeidsgiver har de svakeste insentivene til å finansiere. Det vektlegges også at formell kompetanse også har spesielt stor verdi for å komme over i nytt arbeid. Det skrives videre at gode grunnutdanninger skaper det beste fundamentet for livslang læring. Det påpekes derimot at utdanningssystemet imidlertid ikke i tilstrekkelig grad er tilpasset et arbeidsliv med et økende behov for å vedlikeholde og oppdatere kompetanse i løpet av arbeidslivet. Utdanningssystemet må derfor i større grad utvikles med tanke på at de som tar en

utdanning i ung alder, vil vende tilbake til utdanningene for å videreutvikle eller fornye sin kompetanse. En av forutsetningene for at sysselsatte skal kunne oppdatere sin kompetanse i tråd med utviklingen på arbeidsmarkedet, er at hele utdanningssystemet er åpent for dem som trenger videreutdanning i kombinasjon med jobb og andre forpliktelser (Kunnskapsdepartementet, 2020).

Det tredje hovedtiltaket i Kompetansereformen er *bedre kobling mellom tilbud om og etterspørsel etter kompetanseutvikling*. Her påpekes det at det ikke er nok å utvikle flere fleksible tilbud og stimulere til økt etterspørsel, men at vi også må sørge for best mulig samsvar mellom tilbudene som utvikles, og etterspørselen fra enkeltpersoner og virksomheter. Det blir viktig at enkeltpersoner og virksomheter får informasjon om hva som finnes av tilbud og muligheter. I tillegg må tilbydere også ha oversikt over hvilke behov for kompetanseutvikling arbeidslivet har. Det pekes innenfor dette tiltaket på at et velfungerende marked er avhengig av at enkeltpersoner og virksomheter har informasjon om hva som finnes av tilbud og muligheter. For enkeltpersoner som ønsker mer kompetanseutvikling, kan det også være behov for veiledning for å finne det tilbudet som passer best. Fylkeskommunene har en sentral oppgave i å koble tilbydere av kompetanseutvikling med arbeidslivet. Dette ansvaret innebærer at fylkeskommunene skal kartlegge kompetansebehov, opprette møteplasser og bistå arbeidslivet i regionen med å formidle sine kompetansebehov til utdanningsinstitusjoner i regionen (Kunnskapsdepartementet, 2020).

2.4 Oppsummering

I dette kapitlet har jeg presentert de to styrende dokumentene jeg i denne studien bruker som utgangspunkt for å finne begrunnelser for livslang læring i arbeidslivet: NOU 2019: 12 *Lærekraftig utvikling – livslang læring for omstilling og konkurranseevne* og Meld. St. 14 *Kompetansereformen – Lære hele livet* (Kunnskapsdepartementet, 2020). Dette er viktige dokument som omhandler livslang læring i arbeidslivet.

Kapitlet starter med et historisk tilbakeblikk på styrende dokument for livslang læring i arbeidslivet. Dette gjøres for å sette de valgte dokumentene i en større kontekst. Her nevnes blant annet Buer-utvalgets innstilling, NOU 1997: 25 *Ny kompetanse - Grunnlaget for en helhetlig etter- og videreutdanningspolitikk* (NOU 1997: 25) og Kompetansereformen (Kunnskapsdepartementet, 1998). I tillegg nevnes blant annet Kompetansebehovsutvalget, ledet av Steinar Holden, og deres tre rapporter: *Fremtidige kompetansebehov I - Kunnskapsgrunnlaget* (NOU 2018: 2), *Fremtidige kompetansebehov II – Utfordringer for kompetansepoltikken* (NOU 2019: 2) og *Fremtidige kompetansebehov III – Læring og kompetanse i alle ledd* (NOU 2020: 2).

De to valgte dokumentene som brukes som utgangspunkt for å finne begrunnelser for livslang læring i arbeidslivet blir i dette kapitlet presentert gjennom at det blir sett nærmere på når dokumentene ble presentert, hvem de ble produsert av og hvorfor de ble produsert.

I denne oppgaven undersøkes følgende problemstilling: «Hva er begrunnelsene for livslang læring i arbeidslivet i styrende dokumenter, og hvordan kan disse ses i lys av HR-teori?». I neste kapittel redegjøres det for oppgavens teoretiske rammeverk; HR-teori. I denne oppgaven ser jeg altså nærmere på hvilke begrunnelser for livslang læring

i arbeidslivet som finnes i styrende dokumenter. Disse dokumentene presenterer en idé om hvordan ting *bør* være, heller enn hvordan ting nødvendigvis *er*. Det er interessant å se nærmere på hvorvidt idealmodellene for myk og hard HR kan relateres til begrunnelsene for livslang læring i arbeidslivet som finnes i disse styrende dokumentene.

3 Teoretisk rammeverk

I dette kapitlet presenterer jeg studiens teoretiske rammeverk. Ifølge Tjora (2012, s. 14) er det ofte først gjennom et teoretisk perspektiv at fenomenet blir interessant som forskningstema. Formålet med denne studien er å bidra til økt forståelse for livslang læring som konsept i arbeidslivet. Sider ved livslang læring som konsept i arbeidslivet diskuteres og løftes i denne oppgaven frem gjennom HR-teori, som altså er oppgavens teoretiske rammeverk.

Det kunne vært relevant å studere dette konseptet i lys av for eksempel New Public Management. Det kunne også vært interessant å studere dette konseptet i lys av den norske modellen. Likevel har jeg i denne oppgaven valgt HR-teori som teoretisk rammeverk. HR (Human Resources) kan knyttes til ledelse og utvikling av menneskelige ressurser. For en virksomhet er det viktig å utvikle medarbeidernes kompetanse for at virksomheten til enhver tid skal kunne ha den kompetansen som er nødvendig for å blant annet lykkes i konkurranse med andre virksomheter. Kompetanseutvikling regnes derfor som en av flere praksiser innen HR som til sammen skal bidra til å oppfylle overordnede mål (Olsen, 2016, s. 239). Livslang læring er altså avgjørende for at virksomheter skal kunne oppfylle overordnede mål og lykkes i konkurransen med andre virksomheter.

Å ramme inn livslang læring som konsept i arbeidslivet i lys av HR-teori vil belyse sider ved dette konseptet der mennesker, gjennom deres kompetanse, anses som viktige ressurser for virksomheter og samfunnets måloppnåelse og verdiskaping. Det gjør det derfor interessant å studere livslang læring som konsept i arbeidslivet i lys av HR-teori.

Jeg starter dette kapitlet med å redegjøre for Human Resource Management, som kan knyttes til ledelse av menneskelige ressurser. Her presenterer jeg begrepene *myk* HR og *hard* HR, som kan ses som idealmodeller for hva som regnes som effektiv HR. Deretter gjør jeg rede for Human Resource Development, som kan kobles til utvikling av de menneskelige ressursene. I den sammenheng presenteres begrepet livslang læring. Fordeler med læring og utvikling presenteres gjennom de tre nivåene *individ*, *organisasjon* og *samfunn*.

3.1 Human Resource Management

Mikkelsen & Laudal (2016, s. 31) definerer Human Resource Management (HRM) på følgende måte: «HRM er et sett av aktiviteter som under hensyntagen til tekniske og institusjonelle omgivelser, har til formål å bidra til målrettede prestasjoner for både medarbeidere og organisasjon». De presenterer en forståelse av HRM der HRM ses som en medarbeidersentrert aktivitet, men der det også anerkjennes at HRM skal vurdere hvordan medarbeidere kan fremme de kollektive målene til organisasjonen de er en del av (Mikkelsen & Laudal, 2016). Sentralt i det strategiske formålet med HRM er altså ledelse av individenes arbeidstakerprestasjon, slik at de ansatte kan maksimere sitt bidrag slik at organisasjonen oppnår sine mål (Wilton, 2011). Målsettingen til HRM er ifølge Mikkelsen & Laudal (2016) å bidra til prestasjoner på to nivåer – individnivå og virksomhetsnivå. De skriver at et enkelt individ kan nå sine mål uten at virksomheten når sine mål. Virksomheten er på den andre side imidlertid avhengig av prestasjonene til sine medarbeidere, og vil bare kunne nå sine mål gjennom deres individuelle og kollektive prestasjoner. Kunsten i HRM er derfor å organisere virksomheten på en slik måte at

bruken av de ressursene medarbeiderne representerer, optimaliseres (Mikkelsen & Laudal, 2016).

Livslang læring i arbeidslivet vil med et slikt utgangspunkt handle om mennesker og deres kompetanse som viktige ressurser. Lai (2013) skriver at kompetanse handler om *potensial*, som videre vil si om å være i stand til å mestre oppgaver, møte krav og oppnå definerte mål ved å trekke på egne ressurser. Ifølge Olsen (2016) blir det i en virksomhet viktig å utvikle medarbeidernes kompetanse. Dette fordi at virksomheten til enhver tid skal kunne ha den kompetansen som er nødvendig for å lykkes i konkurranse med andre virksomheter. Kompetanseutvikling blir derfor svært viktig. Olsen (2016) peker på at kompetanseutvikling er en av flere HRM-praksiser som til sammen skal bidra til å oppfylle overordnede mål. Medarbeidere kan ha behov for kompetanseutvikling i sin nåværende jobb, eller når de skifter jobb.

Kompetanseutvikling kan kobles til begrepet om livslang læring. Livslang læring reflekterer betydningen av å holde seg faglig oppdatert og utvikle sin kompetanse gjennom hele yrkeskarrieren for å tilpasse seg teknologiske, markedsmessige og samfunnsmessige endringer (Olsen, 2016). Livslang læring henviser til de samfunnsmessige krav om omstilling og fleksibilitet, og innebærer at hvert enkelt individ utvikler ny kompetanse gjennom hele livet (Wiborg, 2016). Ifølge Wiborg (2016) henger kravet om livslang læring tett sammen med utviklingen av kunnskapsøkonomien. Med begrepet kunnskapsøkonomi vises det til en økonomi av kunnskap konsentrert om produksjon og bruk av kunnskapsteknologier slik som kunnskap, teknikk og forvaltning av kunnskap til å produsere økonomiske fordeler. Det påpekes at økonomisk konkurranseevne forutsetter konstant utvikling av kunnskapsøkonomien. Livslang læring kan kobles til *utvikling* av menneskelige ressurser. Jeg ser nærmere på livslang læring under overskriften Human Resource Development senere i kapitlet.

Ifølge Wilton (2011) benyttes altså begrepet Human Resource Management (HRM eller ganske enkelt HR) ofte for å beskrive alle de organisatoriske aktivitetene som er knyttet til rekruttering og valg, design av arbeid, trening og utvikling, evaluering og belønning, styring, motivering og kontroll av arbeidstakere. Det handler altså om ledelse av individenes arbeidstakerprestasjon, slik at de ansatte kan maksimere sitt bidrag slik at organisasjonen oppnår sine mål (Wilton, 2011). Det var først på 80-tallet at ulike perspektiver på HR ble presentert (Kuvaas & Dysvik, 2016). Kuvaas & Dysvik (2016) skriver at det finnes mange ulike måter å beskrive HR på. De peker likevel på at de såkalte Harvard- og Michigan-skolene, med begrepene *myk* og *hard* HR (Guest, 1987), trolig har vært de mest innflytelsesrike. Det er ifølge Kuvaas & Dysvik (2016) i ettertid blitt naturlig å se dette som idealmodeller eller normative modeller av hva som kan regnes som effektiv HR. I denne oppgaven ser jeg nærmere på hvilke begrunnelser for livslang læring i arbeidslivet som finnes i styrende dokumenter. Også disse dokumentene presenterer en idé om hvordan ting *bør* være, heller enn hvordan ting nødvendigvis er. Det er interessant å se nærmere på hvorvidt idealmodellene for myk og hard HR kan relateres til begrunnelsene for livslang læring i arbeidslivet som finnes i disse styrende dokumentene.

3.1.1 Myk HR og Hard HR

Innenfor HRM har det utviklet seg et skille mellom det som omtales som «myk» og «hard» HRM (Guest, 1987), og refererer gjerne til om trykket er på menneskelig (*human*) eller ressurs (*resource*). I europeisk tradisjon, spesielt britisk, har begrepene myk og hard HR representert paralleller til Harvard- og Michigan-skolene (Guest, 1987). Harvard-skolen representerer et humanistisk perspektiv. Her søkes effektivitet oppnådd gjennom gode relasjoner mellom medarbeidere og ledelse/eiere, delegering, medarbeiderinnflytelse og ansvarlighet. De langsiktige konsekvensene av HR burde her evalueres for de tre ulike interessentene individene (medarbeidere og ledere), organisasjonen og samfunnet for øvrig. Kunder og klienter har også blitt tilført som viktige interessentgrupper. Michigan-skolen representerer et økonomisk perspektiv. Her søkes effektivitet oppnådd gjennom kontroll- og incentivsystemer. Her er det snakk om én interessent og ett mål, nemlig eierne og deres avkastning.

Myk HR kjennetegnes ved dens opptatthet av menneskers behov for utvikling (Guest, 1987). Laudal & Mikkelsen (2016) skriver at det innen en slik tilnærming vektlegges de myke sidene ved HRM-funksjonen. Den myke og sosiale delen av HRM vil generelt vektlegge tiltak som kan motivere medarbeiderne. Ifølge Wilton (2011) har myk HR fokus på å utvikle og investere i humankapital gjennom å pleie ansattes lojalitet, slik at arbeidstakerne oppnår gode resultater som blir godt belønnet. Denne tilnærmingen prioriterer et positivt forhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker basert på gjensidig tillit, utviklet gjennom ansattes deltakelse og involvering i organisatoriske beslutninger, arbeidstakermyndighet, samarbeid og teamarbeid, med en interessenttilnærming der interessene til alle grupper blir like verdsatt. Laudal & Mikkelsen (2016) skriver at det innenfor denne tilnærmingen i organisasjoner legges vekt på de sosiale faktorene ved arbeidet og samspeillet mellom menneske og organisasjon, der mennesket ses på som organisasjonens viktigste ressurs. Det vektlegges at mennesker har behov som påvirker deres atferd. Det blir derfor viktig at virksomhetene tilfredsstiller disse behovene for å kunne sikre seg optimal innsats. Det er innenfor denne tilnærmingen ledelsens rolle å sørge for at organisasjonens omgivelser er utformet slik at de kan tilfredsstille de sosiale behovene til medarbeiderne, gjennom å blant annet søke å unngå altfor rutinepregede arbeidsoppgaver og å legge til rette for samarbeid mellom medarbeidere.

Myk HR kjennetegnes altså ved en kvalitativ og psykologisk tilnærming som vektlegger utvikling av medarbeidernes potensial gjennom et knippe HRM-praksiser. Disse skal påvirke og utvikle motivasjon og holdninger gjennom blant annet kompetanseutvikling, autonomi og deltakelse, og videre bidra til kunnskapsutveksling internt og med partnere eksternt slik at medarbeidernes sosiale kapital også utnyttes (Guest, 1987). Myk HR kan også assosieres med det Kuvaas & Dysvik (2016) kaller for *forpliktelsesbasert* HR. Her er tanken at effektiv HR skaper en forpliktelse hos medarbeidere og ledere som gjør at organisatorisk atferd i hovedsak kan være selvregulert og basert på tillitt og fleksibilitet, heller enn på kontroll gjennom økonomiske incentiver og sanksjoner. Forpliktelsesbasert HR kan sies å ha likhetstrekk med det som kalles den norske eller nordiske modellen. Den nordiske modellen kan kalles en triangelmodell på samfunnsnivå. Den består av de tre grunnpilarene økonomisk styring, organisert arbeidsliv og offentlig velferd. En sentral del av denne modellen er en arbeidsmiljølov som skal sikre ansattes rettigheter på områder som representasjon, medvirkning og ivaretagelse av menneskelige psykologiske behov (Bungum, Forseth & Kvande, 2015).

En alternativ tilnærming til HRM understreker «ressurs»-elementet i ledelsen av arbeidskraft. Denne «harde» tilnærmingen understreker en instrumentell bruk av arbeidskraft for å oppfylle forretningsmessige mål (Guest, 1987). Hard HR kan assosieres med det Kuvaas & Dysvik (2016) kaller for *kontrollorientert* HR. Hard HR understreker altså de kvantitative, kalkulerende og forretningsstrategiske aspektene ved ledelse av de menneskelige ressursene på en tilsvarende «rasjonell» måte som for andre økonomiske faktorer, og om hvordan de menneskelige ressursene på samme måte som andre ressurser håndteres på en økonomisk rasjonell måte. Innenfor hard HR er medarbeiderne altså en «ressurs» tilsvarende alle andre ressurser eller innsatsfaktorer, der deres kapasitet og kompetanse må tilpasses virksomhetens behov (Guest, 1987). Ifølge Laudal & Mikkelsen (2016) er det i denne rasjonelle tilnærmingen sentralt å få medarbeidere til å jobbe effektivt og målrettet. Med en slik tilnærming til organisasjoner vil man se forbi enkeltmenneskene og heller legge vekt på den konteksten og de strukturene som samhandling og koordinering av arbeidsoppgavene vil kreve. De skriver videre at det i en rasjonell og strukturell tilnærming til organisasjoner vil være viktig å vurdere hva slags organisasjonsstrukturer og prosedyrer som best kan bidra til måloppnåelse. Her pekes det på at det handler om å styre virksomheter på en måte som gjør at virksomheten når sine mål med minst mulig ressurskrevende midler. Dette vil være mulig å få til gjennom rasjonelle valg av de mest effektive virkemidlene for å nå definerte mål. Det handler om å finne objektive og kvantifiserbare *modeller* for å få mest mulig *effektive* produksjonsprosesser.

Til tross for vektlegging av kommunikasjon, lederroller, motivasjon og trivsel, skriver Laudal & Mikkelsen (2016) at siktemålet innenfor myk HR likevel er dobbelt. På den ene siden aksepteres det at medarbeiderne har behov for utvikling, selvrealisering og godt arbeidsmiljø, og at virksomheten skal legge til rette for trivsel og engasjement. Samtidig vektlegges det at dette gjøres fordi virksomhetene da lettere kan nå sine overordnede mål. Innenfor denne tilnærmingen rettes søkelyset mot de sosiale prosesser som kan bidra til å skape effektive organisasjoner ved å få medarbeiderne til å trives og trekke i samme retning som ledelsen. Her ses ikke medarbeiderne som en ressurs på linje med andre produksjonsfaktorer, men som en særskilt ressurs med sosiale og intellektuelle behov og muligheter. Laudal og Mikkelsen (2016) understreker at denne tilnærmingen til HRM i prinsippet er like målrettet som det den rasjonelle tilnærmingen er når det gjelder virksomhetens overordnede mål. Men det som skiller disse tilnærmingene fra hverandre er at myk HR har et utvidet målområde knyttet til utviklingen av de menneskelige ressursene. Her vil man vektlegge betydningen av *sosiale* og *psykologiske* faktorer, mens man innenfor hard HR med en rasjonell tilnærming heller vil vektlegge medarbeidernes *kapasiteter* og *ferdigheter*, og hvordan disse kan bidra til å nå virksomhetens mål. Innenfor myk HR overses ikke betydningen av organisasjonsstrukturen, men man ser på den som et virkemiddel til å tilfredsstille medarbeidernes behov, ikke bare som et virkemiddel til å øke organisasjonens effektivitet (Laudal & Mikkelsen, 2016, s. 72). I den sammenheng kan det også spørres om siktemålet med livslang læring også kan sies å være dobbelt.

I denne oppgaven er jeg interessert i å se nærmere på hvilke begrunnelser for livslang læring i arbeidslivet som finnes i styrende dokumenter, og hvordan disse kan ses i lys av HR-teori. Jeg er spesielt interessert i om hvorvidt disse begrunnelsene kan relateres til begrepene om myk og hard HR. Hvilke paralleller finnes det mellom begrunnelser for livslang læring i arbeidslivet og disse idealtypene for hva som regnes som effektiv HR? Kan noen av disse begrunnelsene i større grad relateres til en av disse idealtypene? Og er det egentlig så lett å skille disse idealtypene fra hverandre?

Olsen (2016) skriver at det i en virksomhet blir viktig å utvikle medarbeidernes kompetanse for at virksomheten til enhver tid skal kunne ha den kompetansen som er nødvendig for å lykkes i konkurranse med andre virksomheter. Kompetanseutvikling er en av flere HRM-praksiser som til sammen skal bidra til å oppfylle overordnede mål. Livslang læring er altså en svært viktig del av HR-feltet. Jeg beveger meg nå derfor over til Human Resource Development, som handler om *utvikling* av menneskelige ressurser. Her beskrives fordelene med læring og utvikling på de tre nivåene individ, organisasjon og samfunn.

3.2 Human Resource Development

Human Resource Development (HRD), på norsk oversatt til *utvikling av menneskelige ressurser*, handler ifølge Wilton (2011) om utvikling av ferdigheter, kunnskap, kompetanse, atferd og holdninger som kreves for effektiv ytelse både nå og i fremtiden. Å fremme kreativitet og innovasjon gjennom å oppmuntre arbeidstakere til å kontinuerlig forbedre sine ferdigheter og kunnskaper anses som viktig og er avgjørende i målet om å oppnå konkurransefortrinn i kunnskapsøkonomien (Wilton, 2011). Ifølge Gibb (2008) brukes Human Resource Development ofte som en organisasjonsbetegnelse for diskusjon og analyse av læring på arbeidsplassen. I den sammenheng vil jeg trekke inn begrepet om livslang læring. Livslang læring henviser til de samfunnsmessige krav om omstilling og fleksibilitet, og innebærer at hvert enkelt individ utvikler ny kompetanse gjennom hele livet (Wiborg, 2016). Ifølge Kompetanse Norge (2017) er livslang læring all læringsaktivitet gjennom hele livet, som resulterer i bedre kunnskap, ferdigheter, kompetanse og kvalifikasjoner for hele spekteret av livssituasjoner.

Lai (2013, s. 11) skriver: «Slik samfunnet utvikler seg, er det eneste som er sikkert, at det stadig er endring». Kompetanseutvikling anses som svært viktig i et samfunn i endring. Livslang læring er tett knyttet til begrepet om kompetanseutvikling, og utvikling av kompetanse hele livet er viktig både for det enkelte individ, organisasjonen og samfunnet som helhet. Ifølge Kompetanse Norge (2017) handler kompetanse om evnen til å løse oppgaver og mestre utfordringer i konkrete situasjoner. Kompetanse inkluderer en persons kunnskap, ferdigheter og holdninger, og hvordan disse brukes i samspill. Ifølge Lai (2013) handler kompetanse om *potensial*, det vil si om å være i stand til å mestre oppgaver, møte krav og oppnå definerte mål ved å trekke på egne ressurser. Lai skriver videre at potensialet til en person ikke bare avhenger av objektive kvalifikasjoner, men av personens ønske og vilje til å lære, utvikle seg og gi seg i kast med utfordrende oppgaver. Kompetansen til en person består derfor ikke bare av kunnskaper, men av holdninger, personlig egnethet og konkrete ferdigheter. Illeris (2001) skriver at kompetanse ikke utgjøres av læringens innhold alene, men omfatter også hvordan man kan bruke dette innholdet i kjente- og nye sammenhenger, hvordan man forholder seg til det og hvordan det inngår i ens selvforståelse og handlemuligheter.

Ifølge Lai (2013) likestiller mange kompetanseutvikling med kompetanseheving. Det å være kompetent er ikke ensbetydende med å ha *høy* kompetanse. Det å være kompetent handler om at man har anvendbar og verdifull kompetanse, at man har *riktig* kompetanse, sett ut fra de kravene dagens og fremtidens oppgaver innebærer. Kompetanseutvikling er med det utgangspunktet derfor ikke ensbetydende med kompetanseheving. Kompetanseheving innebærer at man utvikler høyere og mer spesialisert kompetanse. Kompetanseutvikling, på den andre siden, har gjerne som mål å

gi endret eller ny kompetanse, for eksempel endrede holdninger, bredere kunnskaper eller korrigerede ferdigheter.

Lai (2013) skriver at kunder og brukere stadig presenterer nye krav til kvalitet, tempo eller variasjon i de produktene eller tjenestene som leveres. I tillegg poengteres det at det stadig blir tøffere konkurranse mellom tilbydere, både nasjonalt og på tvers av landegrensene. Det blir også stadig viktigere for de aller fleste organisasjoner å satse langsiktig og systematisk på kompetanse, og at dette må gjøres på en måte som bidrar til økt måloppnåelse, verdiskapning og overlevelse på sikt.

Tilbudet og kvaliteten på HRD på jobb er i dag anerkjent som sentrale faktorer for å tilpasse seg endring – økonomisk endring, sosial endring, organisasjonsendring og teknologisk endring. Etter hvert som de tradisjonelle bransjene med sine gamle kunnskapsformer og ferdighetsgrunnlag avtok, måtte nye kunnskaper og ferdighetsbaser etableres for å muliggjøre jobbskaping og vekst (Gibb, 2008). Det endelige målet med organisasjonsinvesteringer i Human Resource Development er å forbedre produktivitet, effektivitet og lønnsomhet gjennom for eksempel forbedring av service eller produktkvalitet, eller gjennom kreativitet og innovasjon (Wilton, 2011).

Ifølge Gibb (2008) stilles det i lys av Human Resource Development spørsmål om hvorvidt skoler og universiteter kan regnes som de viktigste læresteder i samfunnet, da arbeidsplassen kan sies å være like anerkjent som et sted for livslang læring for ansatte. I NOU 2019: 12 *Lærekraftig utvikling* blir det tydeliggjort at universiteter og høyskoler har en sentral rolle i arbeidet med livslang læring, og at universiteter og høyskoler burde tilpasses arbeidslivets behov. I Meld. St. 14 *Kompetansereformen* (Kunnskapsdepartementet, 2020) er i tillegg et av hovedtiltakene å *åpne utdanningssystemet for livslang læring*. Regjeringen mener det er særlig viktig med tilbud som gir formell kompetanse. Dette begrunnes gjennom at formell kompetanse er formen for kompetanseutvikling som arbeidsgiver har de svakeste insentivene til å finansiere. Det vektlegges også at formell kompetanse også har spesielt stor verdi for å komme over i nytt arbeid.

Ifølge Wilton (2011) har læring og utvikling fordeler på spesielt tre nivå. Dette gjelder på individnivå, organisasjonsnivå og samfunnsnivå. Inspirert av Wilton (2011) har jeg valgt å studere begrunnelser for livslang læring i arbeidslivet gjennom de tre nivåene individ, organisasjon og samfunn. I analysen ser jeg nærmere på hvorvidt begrunnelser som finnes i de styrende dokumentene på disse nivåene kan relateres til begrepene om myk og hard HR.

3.2.1 Individ, organisasjon og samfunn

Mikkelsen & Laudal (2016) skriver at et enkelt individ kan nå sine mål uten at virksomheten når sine mål, men at virksomheten er avhengig av prestasjonene til sine medarbeidere og når sine mål bare gjennom deres individuelle og kollektive prestasjoner. I lys av livslang læring vil jeg vise til Wilton (2011) som skriver at fordelene med læring og utvikling kan bli forstått på tre nivåer: individ, organisasjon og samfunn.

Når Wilton (2011) presenterer fordelene med læring og utvikling på individnivå, skrives det følgende:

For the individual, the benefits of training and development include the acquisition of new or updated skills and knowledge, enhanced employability, greater value to the firm, improved job security and possible increases in reward. Moreover, learning – whether

undertaken for work or non-work reasons – is consistently shown to have a positive impact on employment outcomes, particularly in terms of lowered potential for unemployment and higher earnings (Wilton, 2011, s. 248).

Fordelene med læring og utvikling på individnivå blir altså begrunnet gjennom anskaffelse av nye eller oppdaterte ferdigheter og kunnskaper, forbedret ansettelsesevne, større verdi for virksomheten, forbedret jobbsikkerhet og mulige økninger i belønning. Wilton (2011) skriver videre at læring videre er – enten utført på grunn av arbeid eller ikke-arbeidsmessige årsaker – konsekvent vist å ha en positiv innvirkning på sysselsetting, spesielt når det gjelder redusert potensial for arbeidsledighet og høyere inntekter.

På organisasjonsnivå presenterer Wilton (2011) fordelene med læring og utvikling på følgende måte:

At the level of the organisation, the benefits of learning, training and development might include a range of positive HR outcomes, such as the improved «quality» of employed labour, reduced labour turnover, the reinforcement of organisational culture (particularly among new recruits), enhanced employee commitment, the facilitation of change, increased skills flexibility and improved standing as an employer to potential employees (Wilton, 2011, s. 249).

På organisasjonsnivå skriver altså Wilton (2011) at fordelene med læring og utvikling kan omfatte en rekke positive HR-utfall, for eksempel forbedret «kvalitet» på ansatt arbeidskraft, mindre utskifting av personale, forsterkning av organisasjonskulturen (spesielt blant nyansatte), økt engasjement blant ansatte, tilrettelegging for endring, økt kompetansefleksibilitet og forbedret anseelse som arbeidsgiver for potensielle ansatte.

En investering i ansattes læring og utvikling kan også ha større innvirkning på ansattes atferd utover det som direkte «formes» av selve opplæringen. En studie gjennomført av Lee & Bruvold (2003) viser at muligheter for individuell læring og utvikling ofte vil bli sett av arbeidstakeren som en anerkjennelse av deres verdi for arbeidsgiveren og for deres fremtidige potensial. En investering i læring og utvikling kan derfor bidra til en såkalt positiv psykologisk kontrakt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, økt arbeidsglede og større grad av emosjonelt engasjement blant ansatte. Opplevd investering i de ansattes utvikling kan altså knyttes til arbeidsglede og organisatorisk engasjement. En manglende investering i de ansatte og det å ikke gi mulighet for karriereutvikling vil derimot sannsynligvis kunne føre til redusert engasjement blant ansatte, som potensielt vil kunne føre til at ansatte slutter i jobben.

Wilton (2011) presenterer videre fordelene med læring og utvikling på samfunnsnivå. Dette presenteres på følgende måte:

At the level of society and national economy, despite the complexity of assessing the impact of «learning» on economic competitiveness, governments consistently stress the importance of education and training for both social and economic well-being (Wilton, 2011, s. 249).

Her skriver Wilton (2011) at til tross for utfordringen ved å måle hvilken påvirkning læring har på økonomisk konkurranseevne på et samfunnsnivå, og at effekten av læring må vurderes i lys av dette, understrekes det konsekvent av myndighetene om viktigheten av utdanning og opplæring både for sosial- og økonomisk velvære.

Å investere i Human Resource Development, med fokus på læring og utvikling, har altså fordeler på individ-, organisasjons- og samfunnsnivå (Wilton, 2011). I denne oppgaven ser jeg nærmere på begrunnelser som finnes i styrende dokumenter for livslang læring i

arbeidslivet på nivåene individ, organisasjon og samfunn. Begrunnelser på disse tre nivåene diskuteres videre i lys av begrepene om myk og hard HR.

3.3 Oppsummering

I dette kapitlet presenteres HR-teori som studiens teoretiske rammeverk. Kapitlet starter med en innføring i Human Resource Management, hvor jeg beskriver begrepene myk og hard HR (Guest, 1987) som to idealtyper for hva som kan regnes som effektiv HR. Skillet mellom disse idealtypene refererer kort sagt til om trykket kan sies å være på menneskelig (*human*) eller ressurs (*resource*). Videre beveger jeg meg over til Human Resource Development, som handler om utvikling av menneskelige ressurser. Her går jeg nærmere inn på betydningen av kompetanseutvikling og livslang læring i arbeidslivet. Med utgangspunkt i Wilton (2011) presenteres fordeler med investering i læring og utvikling på de tre nivåene individ, organisasjon og samfunn.

I denne oppgaven er jeg interessert i å se nærmere på hvilke begrunnelser for livslang læring i arbeidslivet som finnes i styrende dokumenter på nivåene individ, organisasjon og samfunn. Det diskuteres videre hvorvidt begrunnelsene på de ulike nivåene kan relateres til begrepene om myk og hard HR. Livslang læring er viktig, men hvorfor er det så viktig, og hva er egentlig livslang læring? Hvilke begrunnelser for livslang læring i arbeidslivet finnes på de tre nivåene individ, organisasjon og samfunn? Og hvorvidt kan disse begrunnelsene relateres til begrepene om myk og hard HR?

4 Metodisk tilnærming

I dette kapitlet går jeg nærmere inn på studiens metodiske tilnærming. Jeg starter kapitlet med en kort beskrivelse av forskningsdesign. Deretter går jeg nærmere inn på hvorfor akkurat valget av dokumentstudier som metodisk tilnærming egner seg i min studie. Videre beskriver jeg oppgavens analysemetode, før jeg til slutt kort diskuterer oppgavens troverdighet og overførbarhet.

4.1 Forskningsdesign

Formålet med denne studien er å bidra til økt forståelse for livslang læring som konsept i arbeidslivet. Hva er livslang læring? Hvilke begrunnelser finnes for livslang læring i arbeidslivet i styrende dokumenter? I og med at jeg i denne studien studerer livslang læring som konsept, vil det egne seg med en kvalitativ metodisk tilnærming. En viktig målsetting med kvalitative tilnærminger er ifølge Thagaard (2018) at vi oppnår en forståelse av sosiale fenomener. Vi kan utvikle forståelse for et sosialt fenomen enten ved nær kontakt med deltakere i felten ved intervju eller observasjon, eller ved analyser av tekster og visuelle uttrykksformer (Thagaard, 2018). Det kan altså genereres kvalitative data gjennom for eksempel observasjon, intervju eller dokumentstudier (Tjora, 2012). Ifølge Thagaard (2018) innebærer utforming av problemstillingen og planlegging av undersøkelsesopplegget å tenke gjennom hva undersøkelsen skal omfatte, og hvilke metoder som kan gi relevant informasjon. Det pekes videre på at en slik planlegging samtidig må gi muligheter for fleksibilitet, slik at opplegget kan endres underveis i forhold til den informasjonen forskeren får under datainnsamlingen.

I min masteroppgave har jeg valgt å studere problemstillingen «hva er begrunnelsene for livslang læring i arbeidslivet i styrende dokumenter, og hvordan kan disse ses i lys av HR-teori?». Ifølge Johannessen, Tufta & Christoffersen (2016) er det *undersøkelsens problemstilling* som styrer valg av metode, og som avgjør hvor vellykket forskningsprosjektet er, fordi den angir de spørsmål som undersøkelsen forventes å gi et svar på. Ifølge Thagaard (2018) gir problemstillingen retningslinjer for hvordan vi utformer prosjektet. Dette kalles prosjektets design. Forskningsdesign handler ifølge Johannessen et al. (2016) om at det tas stilling til hva og hvem som skal studeres, og hvordan undersøkelsen skal gjennomføres. For å besvare problemstillingen har jeg valgt å benytte dokumentstudier. Ifølge Johannesen et al. (2016) vil en analyse av faglige dokumenter ha som formål å gi en så nøytral beskrivelse som mulig av hovedtrekkene i tekstens innhold. Ifølge Thagaard (2018) kan en problemstilling ha en beskrivende karakter når de er rettet mot å gjøre rede for situasjoner og hendelser. For å belyse livslang læring som konsept i arbeidslivet, beskrives det altså i denne oppgaven ulike begrunnelser som finnes for livslang læring i arbeidslivet i styrende dokumenter. Oppgaven kan derfor sies å ha et deskriptivt forskningsdesign. Begrunnelsene analyseres og diskuteres videre gjennom HR-teori, med en fortolkende tilnærming - en syklisk hermeneutisk prosess.

4.2 Dokumentstudier

I denne oppgaven har jeg altså valgt å benytte dokumentstudier som metodisk tilnærming. Jeg er i denne oppgaven ikke opptatt av opplevelser og erfaringer rundt livslang læring, men heller interessert i å se nærmere på hvilke *begrunnelser* som finnes for livslang læring i arbeidslivet. Med utgangspunkt i dette falt valget på dokumentstudier som metodisk tilnærming. Gjennom å studere disse styrende dokumentene vil man kunne oppnå bedre innsikt i begrunnelser for konseptet. Begrunnelsene løftes i denne oppgaven frem og diskuteres i lys av HR-teori som mitt teoretiske rammeverk, som til sammen vil danne et godt utgangspunkt for å kunne belyse livslang læring som konsept i arbeidslivet.

Dokumentanalyse omtales gjerne som en type kvalitativ innholdsanalyse der forskeren samler inn data som analyseres for å få frem viktige sammenhenger og relevant informasjon om de forholdene i samfunnet vi ønsker å studere (Grønmo, 2004, i Johannessen et al., 2016). Det er studier av foreliggende data som er etablert uten forskerens medvirkning. Studier av dokumenter har en lang tradisjon i kvalitativ forskning, og er blant annet benyttet av sosiologiens klassikere. Dokumenter er derfor ikke bare en forskningskilde for historikere (Thagaard, 2018). Et vesentlig poeng med dokumenter er at de gir oss informasjon om et saksforhold nedtegnet på et spesielt tidspunkt og et spesielt sted, og ofte med tanke på spesifikke lesere. Når vi bruker dokumenter som kilde, er vi derfor nødt til å sette disse i en kontekst: Når er de skrevet? Hvor er de skrevet, av hvem, og for hvilke lesere og formål? (Tjora, 2012). Kildekritikk er altså helt essensielt i dokumentstudier. Kjeldstadli (1999) bruker begrepet *kildegransking*, der man gransker kilden for å se hva en kan finne i den.

Jeg er interessert i å studere livslang læring som konsept i den tiden og det samfunnet vi nå befinner oss i. Disse dokumentene er aktuelle og grunnleggende viktige fordi de sier noe om *dagens* kompetansepolitikk. Gjennom disse styrende dokumentene blir viktigheten av livslang læring i arbeidslivet begrunnet og argumentert for. Dokumentene legger føringer for, og definerer hva livslang læring i arbeidslivet er og hvorfor dette bør satses på. De sier også noe om hvordan kompetanseutvikling skal drives. Dokumentene er normative i sin natur. Dokumentene er viktige når det skal ses nærmere på livslang læring som konsept i arbeidslivet. En innføring i og analyse av begrunnelser man kan finne i disse styrende dokumentene, vil kunne bidra med en dypere innsikt i den kompetansepolitiske ideen om at vi må lære hele livet. Sammen med HR-teori som mitt teoretiske rammeverk vil disse begrunnelsene være verdifulle når man skal studere livslang læring som konsept i arbeidslivet. Jeg anser det derfor relevant å bruke disse dokumentene i min oppgave.

Denne studien bruker kun dokumenter som empiri, og går derfor under kategorien *rene dokumentstudier* (Tjora, 2012). Ifølge Tjora (2012) bruker vi gjennom dokumentstudier i hovedsak dokumenter som er produsert for andre formål enn forskning. Begge disse dokumentene er produsert for andre formål enn forskning. Dokumentene har en skriftlig *form*, der fremstillingene er nedskrevet (Johannessen et al., 2016). Begge dokumentene kan kategoriseres som *generelle* (Tjora, 2012), da de begge er politiske dokument. Begge dokumentene er såkalte *primærkilder*. Ifølge Johannessen et al. (2016), er en primærkilde en øyenvitneskildring fra individer med erfaring fra de forholdene i samfunnet vi ønsker å studere. Dokumentet bygger ikke på andre kilder, men er den eldste bevarte kilden til en begivenhet og den som ligger nærmest begivenheten i tid.

Forskningsrapporter, doktoravhandlinger og fagfelleverderte tidsskriftsartikler er eksempler på primærkilder (Johannessen et al., 2016).

Denne oppgaven er basert på offentlige styrende dokumenter. Det er altså ingen deltakere involvert i prosjektet. Med tanke på oppgavens etiske forhold, vil jeg vise til det Tjora (2012) skriver om dokumentstudier. Tjora skriver at dokumentstudier tradisjonelt oppfattes som såkalte ikke-påtrengende metoder («unobtrusive methods») der vi genererer empiriske data uten at ikke-forskende deltakere er involvert. Jeg benytter altså kun dokumenter som empiri i denne oppgaven. Oppgaven vil likevel være preget av min faglige forståelse, som vil ha påvirkning på hvordan analysen struktureres og i tolkningen av data.

4.3 Analysemetode

I og med min problemstilling «hva er begrunnelsene for livslang læring i arbeidslivet i styrende dokumenter, og hvordan kan disse ses i lys av HR-teori?», bruker jeg de styrende dokumentene gjennom å se på begrunnelser for livslang læring i arbeidslivet. Jeg går derfor i analysen ikke noe nærmere inn på de kompetansepoltiske tiltakene som disse dokumentene presenterer, men ser heller på hvordan og på hvilken måte disse dokumentene beskriver og begrunner viktigheten av livslang læring i arbeidslivet. Inspirert av Wilton (2011) som skriver at læring og utvikling har fordeler på individ-, organisasjons- og samfunnsnivå, har jeg valgt å bruke de tre nivåene *individ*, *organisasjon* og *samfunn* for å kategorisere og sortere begrunnelser som finnes i styrende dokumenter for livslang læring i arbeidslivet. Funnene på disse nivåene diskuteres videre i lys av HR-teori, der det spesielt diskuteres hvorvidt begrunnelsene kan relateres til myk eller hard HR. Myk og hard HR (Guest, 1987) kan sies å regnes som idealmodeller for hva som regnes som effektiv HR. Nivåene individ, organisasjon og samfunn, sammen med myk og hard HR, er altså oppgavens analytiske rammeverk.

I kapittel 5, som er første del av analysen i denne oppgaven, presenteres begrunnelser for livslang læring i arbeidslivet som finnes i de valgte styrende dokumentene. Begrunnelsene beskrives gjennom utdrag og sitater fra de styrende dokumentene. Tjora (2012) skriver at den kvalitative analysen har som mål å gjøre det mulig for en leser av forskningen å få økt kunnskap om saksområdet det forskes på, uten selv å måtte gå gjennom de data som er generert i løpet av prosjektet. I kapittel 6, som er andre del av analysen, blir disse begrunnelsene diskutert i lys av HR-teori, med spesielt fokus på myk og hard HR. Når man skal analysere dokumenter, blir det ifølge Johannessen et al. (2016) i tillegg til dokumentene brukt relevant teori, som fungerer som analyseverktøy sammen med dokumentene. Dokumentene og teorien blir til sammen bygget opp til en helhet. Gjennom begrunnelser for livslang læring i arbeidslivet hentet fra de styrende dokumentene, sammen med HR-teori, løftes sider ved livslang læring som konsept i arbeidslivet frem. Jeg bruker altså begrunnelser fra de styrende dokumentene sett i lys av mitt teoretiske rammeverk for å kunne svare på studiens problemstilling «hva er begrunnelsene for livslang læring i arbeidslivet i styrende dokumenter, og hvordan kan disse ses i lys av HR-teori?».

4.4 Troverdighet og overførbarhet

I denne oppgaven blir begrunnelser for livslang læring i arbeidslivet sett i lys av HR-teori. Jeg tolker altså studiens funn i lys av det teoretiske rammeverket. Når vi legger vekt på den betydning tolkning har for utvikling av kvalitative data, problematiserer vi også spørsmålet om hvordan vi kan vurdere kvaliteten av forskningen (Thagaard, 2018). I den sammenheng er det aktuelt å diskutere oppgavens troverdighet og overførbarhet.

Validitet kan knyttes til troverdighet og *intern* validitet. Ifølge Johannessen et al. (2016) dreier validitet i kvalitative undersøkelser seg om i hvilken grad forskerens framgangsmåter og funn på en riktig måte reflekterer formålet med studien og representerer virkeligheten. Formålet med denne studien er å bidra til økt forståelse for livslang læring som konsept i arbeidslivet. Begrunnelser for livslang læring i arbeidslivet presenteres på nivåene individ, organisasjon og samfunn. Disse nivåene, i lys av HR-teori med fokus på myk og hard HR, er oppgavens analytiske rammeverk. Gjennom begrunnelser på disse nivåene samles det inn relevant data, og man skaffer seg en oversikt over hvilke begrunnelser som finnes. Oppgaven løfter gjennom det teoretiske rammeverket frem sider ved livslang læring som konsept i arbeidslivet. Mine funn og det jeg i oppgaven vektlegger som viktig kan derfor sies å være påvirket av mitt teoretiske rammeverk. Gjennom dette teoretiske rammeverket belyses dermed kun enkelte sider ved dette konseptet, og er med andre ord bare en av flere måter å diskutere konseptet på. Med andre ord kunne oppgaven sett helt annerledes ut om jeg hadde studert dette konseptet i lys av et annet teoretisk rammeverk. Likevel vil mitt bidrag, gjennom det valgte teoretiske rammeverket, kunne si noe om konseptet. Oppgaven med dens analytiske rammeverk vil derfor kunne bidra med en forståelse for livslang læring som konsept i arbeidslivet.

Forskningen kan ikke begrenses til ren innsamling av opplysninger. Opplysningene må systematiseres og analyseres. Analyse innebærer å ta kodede opplysninger ut av den helheten de inngår i, for så å bygge opp en ny og forskerkonstruert kunnskap om et fenomen. Det dreier seg om et forenklet, men typisk bilde av den opprinnelige virkeligheten. Det utvikles teorier, begreper og fortolkninger som belyser det fenomenet man studerer. Dette kan knyttes til overførbarhet og *ekstern* validitet. En undersøkelses overførbarhet dreier seg om hvorvidt det lykkes en å etablere beskrivelser, begreper, fortolkninger og forklaringer som er nyttige på andre områder enn det som studeres (Johannessen et al., 2016). Begrunnelser for livslang læring i arbeidslivet presenteres i denne oppgaven på nivåene individ, organisasjon og samfunn. Disse nivåene, i lys av HR-teori med fokus på myk og hard HR, er oppgavens analytiske rammeverk. I den sammenheng kan det spørres om oppgavens analytiske rammeverk også kunne blitt brukt for å studere dette temaet empirisk gjennom en kvalitativ eller kvantitativ tilnærming.

Å studere livslang læring som konsept i arbeidslivet kan fortelle oss noe om dagens samfunn og om hvordan synet på kompetanse konstrueres. Mine funn tyder blant annet på at kompetanse blir et gode for virksomhetens og samfunnets økonomiske konkurransevne, der mennesker ses på som viktige ressurser. I den sammenheng kan man også spørre om en studie av for eksempel livslang læring i utdanningssystemet, med fokus på blant annet testing, konkurranse, resultat og kartlegging, også kan sies å knyttes til en økonomisk og markedsorientert tankegang.

5 Begrunnelser for livslang læring i arbeidslivet – på ulike nivå

Livslang læring er viktig. Men hvorfor er det viktig? Hvilke begrunnelser for livslang læring i arbeidslivet finnes i styrende dokumenter? I denne oppgaven er jeg interessert i å se nærmere på begrunnelser for livslang læring i arbeidslivet gjennom utdrag fra de styrende dokumentene NOU 2019: 12 *Lærekraftig utvikling – Livslang læring for omstilling og konkurranseevne* og Meld. St. 14 *Kompetansereformen – Lære hele livet* (Kunnskapsdepartementet, 2020). Ifølge Tjora (2012) vil målet med formidlingen av kvalitativ forskning være å gi lesere innsikt i undersøkelsens funn og gi et så godt innblikk i forskningen at de på selvstendig vis kan bedømme undersøkelsens troverdighet. I dette kapitlet presenterer jeg begrunnelser på de tre nivåene individ, organisasjon og samfunn. Basert på dette vil jeg i neste kapittel diskutere disse begrunnelsene i lys av HR-teori.

Ifølge Wilton (2011) kan fordelene med læring og utvikling forstås gjennom de tre nivåene individ, organisasjon og samfunn. Inspirert av dette har jeg valgt å studere begrunnelser for livslang læring i arbeidslivet på nivåene individ, organisasjon og samfunn.

5.1 Individnivå

På individnivå finner man i de styrende dokumentene begrunnelser for livslang læring i arbeidslivet som handler om at individet skal ha mulighet til å leve et fritt og selvstendig liv, der det selv kan realisere sine mål og drømmer. Samtidig vektlegges individet som en svært viktig ressurs i et kunnskapsintensivt samfunn.

Viktigheten av livslang læring på individnivå påpekes tidlig i Meld. St. 14 (Kunnskapsdepartementet, 2020), der det blant annet står følgende: «Regjeringens mål er at folk skal leve frie og selvstendige liv. Utdanning og læring gjennom livet gir den enkelte mulighet til å styre sin egen hverdag, forme sin egen fremtid og realisere sine mål og drømmer» (Kunnskapsdepartementet, 2020, s. 12). Videre kan man lese følgende:

Kompetanse er en nøkkel for å delta i arbeidslivet. Deltakelse i arbeidslivet gir enkeltmennesker et selvstendig økonomisk livsgrunnlag og muligheter til selvrealisering. Arbeidslivet er samtidig en viktig arena hvor den enkelte kan få brukt sine ressurser, foredlet sine ferdigheter og kunnskaper og deltatt i kompetanseutvikling. Deltakelse i arbeidslivet bidrar også til sosial inkludering (Kunnskapsdepartementet, 2020, s. 12).

Det legges først og fremst vekt på hvordan utdanning og læring hele livet kan bidra til at individet kan leve et fritt og selvstendig liv. I tillegg legges det vekt på hvordan kompetanse er avgjørende for deltakelse i arbeidslivet, som videre kobles til blant annet muligheter for selvrealisering og sosial inkludering. Gjennom disse begrunnelsene kan man si at individets *behov* for utvikling vektlegges, med en sosial tilnærming til utdanning og livslang læring. Videre kan man i Meld. St. 14 (Kunnskapsdepartementet, 2020) også lese følgende: «Kompetanse gir grunnlag for demokrati, verdiskaping og velferd. Det er en tydelig sammenheng mellom utdanning og deltakelse i demokratiske prosesser og i samfunnslivet for øvrig» (Kunnskapsdepartementet, 2020, s. 12).

I begge dokumentene skrives det om viktigheten av å ha opparbeidet seg kunnskap fra tidlig av som et viktig grunnlag for livslang læring. I NOU 2019: 12 kan man blant annet lese følgende:

En satsing på livslang læring står ikke i motsetning til den tradisjonelle utdanningsmodellen der vi lærer først. Det er gode grunner til at vi skal investere tungt i kunnskap i den første delen av livet. For å kunne stå på skuldrene til generasjonene før oss må vi først klatre opp, og det krever stadig mer. En satsing på livslang læring reflekterer at samfunnets gradvise akkumulasjon av kunnskap ikke stanser den dagen vi forlater skolen og tar steget ut i arbeidslivet. Likeledes er ikke samfunnet rundt oss statisk, og med det følger nye utfordringer og problemstillinger som krever fornyet kompetanse. Livslang læring handler derfor om å gå videre i takt med verden rundt oss, og også bygge videre på mulighetene vi har til å være i front på mange kunnskapsområder (NOU 2019: 12, s. 13).

En investering i kunnskap fra tidlig av blir med andre ord beskrevet som avgjørende for muligheten til å lære hele livet. I Meld. St. 14 (Kunnskapsdepartementet, 2020) trekkes blant annet grunnleggende ferdigheter frem som viktig for livslang læring. Her skrives det blant annet:

Regjeringen fornyer nå skolens innhold og gjennomfører en rekke tiltak som skal bidra til at alle elever kan lese, skrive, regne og ha gode digitale ferdigheter når de går ut av grunnskolen, og tiltak som skal sikre at flest mulig fullfører videregående skole. Grunnleggende ferdigheter og fullført videregående skole er et viktig grunnlag for både arbeid og videre studier, men også for livslang læring (Kunnskapsdepartementet, 2020, s. 12).

Det påpekes altså at fullført og bestått grunnutdanning er et viktig grunnlag for videre utdanning, arbeid og livslang læring. I Meld. St. 14 (Kunnskapsdepartementet, 2020) beskrives viktigheten av et godt utdanningssystem på følgende måte:

Et godt utdanningssystem er en forutsetning for et velfungerende arbeids- og næringsliv. Regjeringen vil investere i fagskoler, universiteter og høyskoler, og satse på kunnskap og forskning. Høyere utdanning skal være tilgjengelig i hele landet, og regjeringen vil videreføre gratisprinsippet for ordinære utdanninger (Kunnskapsdepartementet, 2020, s. 12).

I tillegg til å begrunne en satsning på livslang læring fra tidlig av for individets muligheter til utvikling og selvrealisering, kan man også her se at viktigheten av livslang læring for individet kobles til et velfungerende arbeids- og næringsliv.

Livslang læring på individnivå begrunnes også gjennom endring i arbeidsliv og samfunn: «Arbeidslivet endrer seg raskt og stiller økende krav til kompetanse. Alle har behov for påfyll av kunnskap og ferdigheter underveis i karrieren» (Kunnskapsdepartementet, 2020, s. 12). For å klare å henge med på arbeidsoppgavene og holde seg oppdatert blir det som ansatt på et individnivå viktig å ha mulighet til å supplere kompetansen. I NOU 2019: 12 kan man blant annet lese følgende:

I et arbeidsliv som endres og blir mer komplekst stilles det økende krav til at man supplerer kompetansen sin gjennom karrieren. For noen vil det innebære å ta opplæring eller utdanning på samme nivå som man har fra før. For andre vil det handle om å perfeksjonere den kompetansen man har og tilegne seg spisskompetanse (NOU 2019: 12, s. 125).

Det første målet i Kompetansereformen (Kunnskapsdepartementet, 2020) er at ingen skal gå ut på dato på grunn av manglende kompetanse: «Alle skal få mulighet til å fornye og supplere sin kompetanse, slik at flere kan stå lenger i arbeid» (Kunnskapsdepartementet, 2020, s. 12). Kompetanseutvikling er altså viktig for at de ansatte skal kunne stå lenge i jobb og klare å mestre de oppgavene som gis. I Meld. St. 14 (Kunnskapsdepartementet, 2020) viser de hvordan kompetanseutvikling kan knyttes

til ansattes mestring og selvtillit gjennom å vise til andre kilder. Å referere til andre studier gjør at begrunnelser for livslang læring får mer tyngde og blir mer troverdig. De viser her blant annet til Ruhose & Weilage mfl. (2019) og skriver:

Deltakelse i kompetanseutvikling kan bidra til at de ansatte opplever at de mestrer arbeidet bedre, og til at de får økt selvtillit og redusert sykefravær. Kompetanseutvikling har også positive ringvirkninger for produktiviteten til arbeidskolleger og samarbeidspartnere i andre virksomheter, og positiv påvirkning på samfunnsdeltakelse utenfor arbeidslivet (Kunnskapsdepartementet, 2020, s. 16).

Livslang læring kan i et slikt perspektiv kobles til en sosial tilnærming og ivaretagelse av menneskelige psykologiske behov.

Flere av begrunnelsene på individnivå er likevel tett knyttet opp til samfunnsnivå. Under et av hovedtiltakene i Kompetansereformen (Kunnskapsdepartementet, 2020), *åpne utdanningssystemet for livslang læring*, kan man blant annet lese følgende: «For at den enkelte skal lære hele livet, må det finnes tilbud som lar seg kombinere med full jobb eller tilnærmet full jobb. Det er mest lønnsomt for samfunnet og for den enkelte» (Kunnskapsdepartementet, 2020, s. 10). I NOU 2019: 12 skrives det for eksempel:

Utdanning legger et viktig grunnlag for den enkeltes rolle i samfunnet, og for Norges produktivitet og økonomiske vekst. Endringer i demografi og teknologi påvirker arbeidsmarkedet, og hvilken kompetanse og ferdigheter det er behov for i framtiden. Samtidig legger internasjonal konkurranse press på arbeidstagernes konkurranseevne (NOU 2019: 12, s. 41).

I dette utdraget påpekes det også at utdanning legger et viktig grunnlag for den enkeltes rolle i samfunnet. Samtidig begrunnes viktigheten av at individet har mulighet til å lære hele livet her også gjennom dets posisjon på samfunnsnivå. Det påpekes her altså hvordan individets muligheter for å lære hele livet er viktig for samfunnet som helhet. Individet forventes å omstille seg i tråd med nye kompetansekrav og raske endringer: «Mer enn noensinne er det behov for en arbeidsstyrke som har evne til å lære noe nytt og omstille seg i tråd med nye kompetansekrav og raske endringer i arbeidsmarkedet» (Kunnskapsdepartementet, 2020, s. 12). I NOU 2019: 12 skrives det: «Kompetanse er nødvendig for å sikre sysselsetting, produktivitet og omstilling i arbeidslivet» (NOU 2019: 12, s. 87).

Individet forventes å bidra i utviklingen, gjennom å sørge for at det har kompetanse som tilsvarer arbeidslivets behov. Individet blir en ressurs i et kunnskapsintensivt samfunn, der investeringer i humankapital blir viktig. I NOU 2019: 12 kan man lese følgende:

Samfunnsøkonomisk analyse mener det er to årsaker til at den teknologiske utviklingen tilsier at investeringene i humankapital bør øke (Eggen mfl., 2018). For det første skal stadig mer komplekse og varierende oppgaver løses. Store endringer i arbeidsoppgavene tilsier at flere vil «gå ut på dato» i fravær av humankapitalinvesteringer. For det andre bidrar ny teknologi til en raskere forvitring av eksisterende humankapital. I perioder med særlig store og/eller raske teknologiske endringer vil verdiforringelsen av eksisterende humankapital skje raskere enn ellers. Det kan argumenteres for at verden er inne i en slik periode nå, som følge av den teknologiske revolusjonen knyttet til digitalisering, automatisering og robotisering (NOU 2019: 12, s. 108).

I Meld. St. 14 (Kunnskapsdepartementet, 2020) skriver de at en del forskning peker på at kompetanseutvikling kan føre til økt sysselsetting. Det skrives at deltakelse i kompetanseutvikling kan øke den enkeltes mulighet til å få en ny jobb eller til å bli værende i sin eksisterende jobb, og at det særlig er videreutdanning som gir bedre mulighet for å skifte jobb. Fordelene med dette kobles videre til et organisasjonsnivå, da de videre skriver at forskningen også viser at virksomheter kan bli mer tilbøyelige til å

beholde ansatte som har blitt mer produktive, og som kan utføre mer avanserte oppgaver enn tidligere (Kunnskapsdepartementet, 2020).

5.2 Organisasjonsnivå

I NOU 2019: 12 (s. 43) kan man blant annet lese at Norge har lyktes med å forene og oppnå både økonomisk vekst og likhet. Dette ses vanligvis i sammenheng med grunnleggende trekk ved hvordan vi har organisert samfunns- og arbeidslivet vårt, som gjerne blir klassifisert som en variant av den nordiske modellen. Det påpekes videre at vi har et samfunn preget av høy grad av tillit, små lønns- og inntektsforskjeller og et omstillingsdyktig nærings- og arbeidsliv med høy mobilitet. I tillegg vises det til studier der det er høy korrelasjon mellom medarbeidernes autonomi og produktivitet. Det antas at mer autonome medarbeidere har lettere for å tilegne seg ny kunnskap, og videre få omsatt denne til ny innovasjon og økt produktivitet.

På organisasjonsnivå skrives det om hvordan virksomheter kan dra nytte av at individer utvikler ny kompetanse til fordel for organisasjonen. Flere av begrunnelsene på organisasjonsnivå blir presentert i sammenheng med individ- og samfunnsnivå. I Meld. St. 14 (Kunnskapsdepartementet, 2020) skrives det at kompetanseutvikling har positive effekter. Det vises til ulike referanser til ulike undersøkelser om effekt av kompetanseutvikling i EVU-utvalget (2019), og det skrives videre at:

Ikke-formell opplæring og videreutdanning kan skape gevinster for den enkelte, for virksomheten og for samfunnet som helhet. Kompetanseutvikling kan også ha positiv effekt på produktivitet. Sagt på en annen måte kan det se ut til at ikke-formell opplæring og videreutdanning fører til at virksomhetene kan produsere mer verdi med samme arbeidsinnsats (Kunnskapsdepartementet, 2020, s. 15).

Det påpekes særlig hvor viktig individet og dets kompetanse er for organisasjonen. Det er gjerne fokus på hvordan virksomheter, gjennom at individer opprettholder og utvikler kompetanse, kan produsere mer verdi, og hvordan virksomheter kan bli mer produktive gjennom individets kompetanse. Også på et organisasjonsnivå vil det være aktuelt å vise til Meld. St. 14 (Kunnskapsdepartementet, 2020), og der de viser til Ruhose & Weilage mfl. (2019) og skriver:

Deltakelse i kompetanseutvikling kan bidra til at de ansatte opplever at de mestrer arbeidet bedre, og til at de får økt selvtilit og redusert sykefravær. Kompetanseutvikling har også positive ringvirkninger for produktiviteten til arbeidskolleger og samarbeidspartnere i andre virksomheter, og positiv påvirkning på samfunnsdeltakelse utenfor arbeidslivet (Kunnskapsdepartementet, 2020, s. 16)

Det skrives på dette nivået om hvordan kompetanseutvikling for den enkelte påvirker hele virksomheten og hvordan virksomheten er avhengig av individets kompetanse. Ny teknologi trekkes inn som en viktig faktor for at bedrifter og ansatte må omstille seg. I NOU 2019: 12 kan man lese følgende:

Det kommer stadig mer teknologi på arbeidsplasser som gjør at kravene som stilles overfor arbeidstagerne endres, og de ansatte må lære seg å bruke den nye teknologien. Denne utviklingen gjør at en rekke bedrifter og arbeidstagere må omstille seg, i tillegg til at det er noen yrker det ikke lengre blir behov for. Automatisering av ulike yrkesgrupper krever at disse arbeidstagerne må tilegne seg nye ferdigheter og kompetanse (NOU 2019: 12, s. 105).

Virksomheter er med andre ord avhengige av at de ansatte utvikler sin kompetanse for å holde tritt med innføringen av ny teknologi. Et av hovedtiltakene i Kompetansereformen (Kunnskapsdepartementet, 2020) er å stimulere enkeltpersoner og virksomheter til å

investere i kompetanse. Livslang læring på et organisasjonsnivå er gjerne tett forbundet med hvordan virksomheter kan nå sine overordnede mål gjennom å utvikle arbeidstakernes kompetanse i takt med endringene i samfunnet. Kompetanseutvikling kan derfor beskrives som en viktig del av virksomheters vekst og utvikling. I Meld. St. 14 (Kunnskapsdepartementet, 2020, s. 90) beskrives viktigheten av kompetanseutvikling på følgende måte: «Kompetanseutvikling er et sentralt virkemiddel for å fremme konkurransekraft og verdiskaping i næringslivet og for å bidra til kvalitet i offentlig sektor». Livslang læring kan derfor sies å være tett forbundet med virksomheters konkurransekraft og verdiskaping.

Innføring av stadig mer teknologi på arbeidsplasser gjør altså at kravene som stilles overfor arbeidstagerne endres, og at de ansatte må lære seg å bruke den nye teknologien. Det må altså investeres i ny kompetanse: «Riktige investeringer i ny kompetanse er avgjørende viktig for at ny teknologi skal gi styrket konkurransekraft, økt kvalitet og effektivitet i offentlig sektor, og for å forhindre utstøting fra arbeidslivet» (NOU 2019: 12, s. 34). Viktigheten av å ta i bruk ny teknologi beskrives i NOU 2019: 12 blant annet på følgende måte: «Innføring av teknologi kan også gi smartere organisering og økt produktivitet i offentlig sektor, slik at kvaliteten i tjenestene økes samtidig som kostnadene går ned» (NOU 2019: 12, s. 33). Det påpekes samtidig at dersom norske virksomheter er tregere til å ta nye teknologiske løsninger i bruk enn det deres konkurrenter er, vil man kunne tape konkurransekraft (NOU 2019: 12). God utnyttelse av teknologi avhenger altså av investeringer i ny kompetanse, ny organisering av arbeidsprosesser og ny arbeidsdeling mellom mennesker og maskin (NOU 2019: 12).

5.3 Samfunnsnivå

En satsing på livslang læring, uavhengig av koronakrisen, har i flere år stått høyt på den politiske dagsorden. Viktigheten av en satsing på livslang læring har likevel blitt forsterket gjennom koronakrisen. Koronapandemien har ført til at Norge, i likhet med resten av verden, har blitt kastet ut i en økonomisk krise, og det påpekes i Meld. St. 14 (Kunnskapsdepartementet, 2020) at det i krisetider blir enda viktigere å sørge for at befolkningens kompetanse ikke blir utdatert. Den ledige tiden burde utnyttes til kompetanseutvikling. Kompetanseutvikling beskrives som en viktig del for å håndtere den økonomiske krisen på samfunnsnivå.

På samfunnsnivå vektlegges det hvordan virksomheter og individets kompetanse er viktig for samfunnets økonomiske vekst, konkurransedyktighet og produktivitet. Humankapital blir et viktig stikkord. Det fokuseres på avkastning og gevinsten ved å investere i kompetanse. Det påpekes at «kompetanse er nøkkelen til et bærekraftig velferdssamfunn» (Kunnskapsdepartementet, 2020, s. 19), og at «svaret er å investere i kloke hoder» (Kunnskapsdepartementet, 2020, s. 20). Det blir viktig at tiltak for investering i kompetanse er samfunnsøkonomisk lønnsomme, der avkastningen skal overstige kostnadene (Kunnskapsdepartementet, 2020). I NOU 2019: 12 blir det lagt vekt på at utdanning og opplæring må tilpasses arbeidslivets behov.

I NOU 2019: 12 kan man lese følgende:

Over lang tid har vi hatt en jevn økning i levealder. Økningen i levealder har medført at vi de siste 20 årene har stått lenger i arbeid. At vi står lenger i arbeid forsterker behovet for å satse på livslang læring, siden tiden fra grunnutdanning til karriereslutt øker. Det gjør også at avkastningen av å investere i kompetanse, ved enhver alder, øker, ettersom gevinsten kan høstes over flere år (NOU 2019: 12, s. 13).

I NOU 2019: 12 påpekes det også at vi har et stramt arbeidsmarked med knapphet på flere typer fagkompetanse, og et arbeidsliv som signaliserer at det ikke fullt ut får dekket sine kompetansebehov. I tillegg påpekes det at deler av den arbeidsføre befolkningen står utenfor arbeidslivet og at også endringshastigheten i arbeidslivet påvirkes av samfunnsendringer, teknologiskifter og stor global konkurranse. Det vil ikke være tilstrekkelig at Norge har et godt utdanningssystem, og at det formelle kompetansenivået i befolkningen er høyt.

I NOU 2019: 12 kan man lese følgende:

En satsing på livslang læring står ikke i motsetning til den tradisjonelle utdanningsmodellen der vi lærer først. Det er gode grunner til at vi skal investere tungt i kunnskap i den første delen av livet. For å kunne stå på skuldrene til generasjonene før oss må vi først klatre opp, og det krever stadig mer. En satsing på livslang læring reflekterer at samfunnets gradvise akkumulasjon av kunnskap ikke stanser den dagen vi forlater skolen og tar steget ut i arbeidslivet. Likeledes er ikke samfunnet rundt oss statisk, og med det følger nye utfordringer og problemstillinger som krever fornyet kompetanse. Livslang læring handler derfor om å gå videre i takt med verden rundt oss, og også bygge videre på mulighetene vi har til å være i front på mange kunnskapsområder (NOU 2019: 12, s. 13).

I dette utdraget påpekes det først og fremst at vi lever i et såkalt kunnskapssamfunn. Det påpekes at livslang læring ikke står i motsetning til den tradisjonelle utdanningsmodellen der vi lærer først, og at det er viktig å bevare denne utdanningsmodellen som et godt utgangspunkt for å lære hele livet. Det pekes på at kunnskapsutvikling ikke stanser den dagen vi tar steget ut i arbeidslivet. Vi lever i et samfunn i endring, og dette krever at vi opprettholder og fornyer vår kompetanse. Viktigheten av å «investere i kunnskap» blir viktig for å være i front på mange kunnskapsområder, og er viktig på et samfunnsnivå.

Den nye kompetansereformen, «Lære hele livet» (Kunnskapsdepartementet, 2020), beskrives som en sentral del i utviklingen av et bærekraftig velferdssamfunn: «Regjeringens kompetansereform er en sentral del av regjeringens samlede strategi for å skape et bærekraftig velferdssamfunn» (Kunnskapsdepartementet, 2020, s. 12). Begrunnelser for livslang læring på dette nivået blir aktualisert blant annet gjennom at kompetanse beskrives som en viktig del av samfunnsutviklingen.

Teknologisk utvikling regnes som en av flere viktige grunner for livslang læring:

Teknologiske endringer vil medføre at noen jobber forsvinner og nye oppstår, men i de fleste tilfeller antas det at det er arbeidsoppgavene i eksisterende jobber som vil endres i større eller mindre grad. Da vil det være behov for at personer fyller på sin kompetanse for å håndtere de endrede arbeidsoppgavene (NOU 2019: 12, s. 125).

I lys av den teknologiske utviklingen skrives det i Meld. St. 14 om «den fjerde industrielle revolusjon», og hvordan kompetanseutvikling kan gi samfunnet viktige konkurransefortrinn:

Norsk nærings- og arbeidsliv står overfor store omstillinger, også uavhengig av dagens korona-pandemi. Mye tyder på at vi er i startfasen av det som kalles den fjerde industrielle revolusjon. Den teknologiske utviklingen i form av digitalisering, robotisering og

automatisering har potensial til å gi sterk produktivitetsvekst fremover (Kunnskapsdepartementet, 2020, s. 19).

Ny teknologi beskrives i NOU 2019: 12 som en vesentlig faktor for økonomisk utvikling:

Ny teknologi er en vesentlig faktor for økonomisk utvikling. Ny teknologi driver innovasjon, både gjennom nye tjenester og produkter, og nye produksjonsformer. Samtidig innebærer innføring av teknologi behov for omstilling, som igjen innebærer nye krav til kompetanse. God bruk av teknologi kan forsterke norske konkurransefortrinn gjennom økt produktivitet, nye tjenester og nye produkter (NOU 2019: 12, s. 33).

Kompetanse beskrives altså som en viktig nøkkel for å ta i bruk ny teknologi, som videre kan bidra til å forsterke samfunnets konkurransefortrinn. Livslang læring i arbeidslivet kan dermed sies å være avgjørende for økonomisk utvikling. Samfunnet er med andre ord avhengige av at individer utvikler ny og oppdatert kompetanse. Innføring av ny teknologi gjør at kravene som stilles overfor arbeidstagerne endres:

Det kommer stadig mer teknologi på arbeidsplasser som gjør at kravene som stilles overfor arbeidstagerne endres, og de ansatte må lære seg å bruke den nye teknologien. Denne utviklingen gjør at en rekke bedrifter og arbeidstagere må omstille seg, i tillegg til at det er noen yrker det ikke lengre blir behov for. Automatisering av ulike yrkesgrupper krever at disse arbeidstagerne må tilegne seg nye ferdigheter og kompetanse (NOU 2019: 12, s. 105).

I begrunnelsene for viktigheten av å satse på livslang læring vises det i NOU 2019: 12 til andre studier om fremtiden og kompetanseutvikling. I dette utdraget påpekes det blant annet at det i dagens kunnskapssamfunn ikke nødvendigvis handler om å ha riktig mengde kompetanse, men heller riktig *type* kompetanse. I NOU 2019: 12 står følgende:

På oppdrag fra KBU har Samfunnsøkonomisk analyse beskrevet framtidens tilbud og etterspørsel av kompetanse ved å bruke scenariometodikk. Scenarioene som blir lagt fram påvirkes av sikre og usikre endringskrefter. De sikre endringskreftene er klimaendringer, demografiske endringer og teknologisk utvikling (Eggen mfl., 2018). Disse kreftene påvirker kompetansebehovet i Norge uansett framtidssbilde. Selv om scenarioanalysene viser at framtidssbildet er usikkert, og at det er vanskelig å hevde hva fremtiden bringer, peker alle scenariene i samme retning. Utviklingstrekkene er at arbeidstagerens kompetanse vil bli avgjørende, og at kompetansen avhenger av hvilke varer og tjenester samfunnet etterspør. Dette fordi ulike varer og tjenester krever ulike kompetanser. Med andre ord handler det ikke bare om å ha riktige mengde kompetanse, men også riktige *type* kompetanse (NOU 2019: 12, s. 103).

Selv om det påpekes at framtidssbilde er usikkert, bekreftes det gjennom denne studien at det likevel er sikkert at arbeidstakernes kompetanse vil bli avgjørende i et samfunn og et arbeidsliv i endring. Livslang læring på et samfunnsnivå vektlegger hvordan individer og deres kompetanse blir avgjørende for at samfunnet skal kunne utvikle viktige konkurransefortrinn og oppnå økonomisk vekst. Individets kompetanse, på et samfunnsnivå, er altså viktig for samfunnets økonomiske vekst, konkurransedyktighet og produktivitet.

5.4 Sammenhengen mellom nivåene

Etter å ha studert begrunnelser for livslang læring i arbeidslivet på de ulike nivåene kommer det tydelig frem at begrunnelsene henger sammen med hverandre. Flere av de samme begrunnelsene for livslang læring i arbeidslivet går igjen på flere av nivåene. Det er derfor heller ikke nødvendigvis så lett å skille begrunnelser på ulike nivå tydelig fra hverandre. Når man først skiller nivåene fra hverandre, synes det å være flest

begrunnelser for livslang læring i arbeidslivet å finne på individ- og samfunnsnivå. Likevel kan man si at effekten av og fordelene med kompetanseutvikling gjerne begrunnes på alle tre nivåer, og gjerne i sammenheng med hverandre. I Meld. St. 14 (Kunnskapsdepartementet, 2020) vises det for eksempel til ulike referanser til ulike undersøkelser om effekt av kompetanseutvikling i EVU-utvalget (2019), og det skrives at:

Ikke-formell opplæring og videreutdanning kan skape gevinster for den enkelte, for virksomheten og for samfunnet som helhet. Kompetanseutvikling kan også ha positiv effekt på produktivitet. Sagt på en annen måte kan det se ut til at ikke-formell opplæring og videreutdanning fører til at virksomhetene kan produsere mer verdi med samme arbeidsinnsats (Kunnskapsdepartementet, 2020, s. 15).

Kompetanseutvikling kan derfor sies å være viktig både for den enkelte, for virksomheten og for samfunnet som helhet. På individnivå finner man i dokumentene begrunnelser som handler om at individet skal ha mulighet til å leve et fritt og selvstendig liv, der det selv kan realisere sine mål og drømmer. Samtidig vektlegges individet som en svært viktig ressurs i et kunnskapsintensivt samfunn. Individets kompetanse er viktig for å skape konkurransedyktige og produktive virksomheter, som videre vil bidra til Norges produktivitet og økonomiske vekst. Dette belyser individets forhold til samfunnet. Individet forventes å bidra i utviklingen, gjennom å sørge for at det har kompetanse som tilsvarer arbeidslivets behov.

Flere av begrunnelsene på organisasjonsnivå blir presentert i sammenheng med individ- og samfunnsnivå. På organisasjonsnivå skrives det om hvordan virksomheter kan dra nytte av at individer utvikler ny kompetanse til fordel for organisasjonen. Det påpekes særlig hvor viktig individet og dets kompetanse er for organisasjonen. Det er gjerne fokus på hvordan virksomheter, gjennom at individer opprettholder og utvikler kompetanse, kan produsere mer verdi, og hvordan virksomheter kan bli mer produktive gjennom individets kompetanse. På samfunnsnivå vektlegges det i dokumentene hvordan virksomheter og individets kompetanse er viktig for samfunnets økonomiske vekst, konkurransedyktighet og produktivitet. En investering i kompetanse på samfunnsnivå blir derfor viktig. Begrunnelser for livslang læring i arbeidslivet kan med det utgangspunktet på de tre nivåene individ, organisasjon og samfunn synes å henge sammen med hverandre. I neste kapittel ser jeg nærmere på om og hvordan HR-teori kan kaste lys på disse begrunnelsene og sammenhengen mellom dem.

6 Begrunnelser for livslang læring i arbeidslivet – i lys av HR-teori

I forrige kapittel ble begrunnelser for livslang læring i arbeidslivet presentert på nivåene individ, organisasjon og samfunn. Begrunnelsene ble presentert gjennom utdrag fra dokumentene. I dette kapitlet løftes begrunnelser på disse tre nivåene frem gjennom HR-teori. Det diskuteres hvorvidt begrunnelsene på de ulike nivåene kan relateres til begrepene om myk og hard HR. Deretter diskuteres det hvorvidt begrunnelser for livslang læring i arbeidslivet kan knyttes til en såkalt økonomisering av mennesket. Kapitlet rundes av med en avsluttende diskusjon.

6.1 Begrunnelser relatert til myk og hard HR

Etter å ha studert disse begrunnelsene kommer det tydelig frem at begrunnelser på de ulike nivåene henger sammen med hverandre, og det er heller ikke nødvendigvis lett å skille disse fra hverandre. Når man først skiller nivåene fra hverandre, synes det å være flest begrunnelser for livslang læring i arbeidslivet å finne på individ- og samfunnsnivå. Likevel kan man si at effekten av og fordelene med kompetanseutvikling gjerne begrunnes på alle tre nivåer, og gjerne i sammenheng med hverandre.

På den ene side kan man relatere flere av begrunnelsene som finnes i styrende dokumenter for livslang læring i arbeidslivet til myk HR. Samtidig kan det også spørres om man kan finne eksempler på at begrunnelsene kan relateres til hard HR. Skillet mellom myk og hard HR (Guest, 1987) refererer gjerne til om trykket er på menneskelig (*human*) eller ressurs (*resource*). Laudal og Mikkelsen (2016) understreker at disse tilnærmingene i prinsippet er like målrettet når det gjelder virksomhetens overordnede mål. Det som derimot skiller disse tilnærmingene fra hverandre er at man innen myk HR vektlegger betydningen av *sosiale* og *psykologiske* faktorer, mens man innen hard HR heller vil vektlegge medarbeidernes *kapasiteter* og *ferdigheter*, og hvordan disse kan bidra til å nå virksomhetens mål.

Wilton (2011) skriver at læring og utvikling er viktig for individet, for virksomheten og for samfunnet, for både sosial- og økonomisk velvære. I begrunnelsene for livslang læring i NOU 2019: 12 og Meld. St. 14 (Kunnskapsdepartementet, 2020) legges det i flere avsnitt vekt på hvordan læring hele livet har fordeler på både individ-, organisasjons- og samfunnsnivå. Disse begrunnelsene henger gjerne tett sammen med hverandre, og de må derfor ses i sammenheng med hverandre. I følgende avsnitt fra NOU 2019: 12 blir viktigheten av utdanning begrunnet på både individ- og samfunnsnivå:

Utdanning legger et viktig grunnlag for den enkeltes rolle i samfunnet, og for Norges produktivitet og økonomiske vekst. Endringer i demografi og teknologi påvirker arbeidsmarkedet, og hvilken kompetanse og ferdigheter det er behov for i framtiden. Samtidig legger internasjonal konkurranse press på arbeidstagerens konkurranseevne (NOU 2019: 12, s. 41).

I Meld. St. 14 (Kunnskapsdepartementet, 2020), skrives det også at kompetanseutvikling har flere positive effekter på de ulike nivåene. Det vises til ulike referanser til ulike undersøkelser om effekt av kompetanseutvikling i EVU-utvalget (2019), og det skrives videre at:

Ikke-formell opplæring og videreutdanning kan skape gevinster for den enkelte, for virksomheten og for samfunnet som helhet. Kompetanseutvikling kan også ha positiv effekt på produktivitet. Sagt på en annen måte kan det se ut til at ikke-formell opplæring og

videreutdanning fører til at virksomhetene kan produsere mer verdi med samme arbeidsinnsats (Kunnskapsdepartementet, 2020, s. 15).

Selv om begrunnelser på de ulike nivåene kan ses i sammenheng med hverandre, er det likevel interessant å se nærmere på begrunnelser på hvert enkelt nivå. Videre går jeg derfor nærmere inn på hvert enkelt nivå og diskuterer begrunnelsene i lys av teori.

På individnivå finner man i dokumentene begrunnelser for livslang læring som handler om at individet skal ha mulighet til å leve et fritt og selvstendig liv, der det selv kan realisere sine mål og drømmer. I Meld. St. 14 (Kunnskapsdepartementet, 2020) kan man blant annet lese følgende:

Kompetanse er en nøkkel for å delta i arbeidslivet. Deltakelse i arbeidslivet gir enkeltmennesker et selvstendig økonomisk livsgrunnlag og muligheter til selvrealisering. Arbeidslivet er samtidig en viktig arena hvor den enkelte kan få brukt sine ressurser, foredlet sine ferdigheter og kunnskaper og deltatt i kompetanseutvikling. Deltakelse i arbeidslivet bidrar også til sosial inkludering (Kunnskapsdepartementet, 2020, s. 12).

Ifølge Lee & Bruvold (2003) vil en investering i læring og utvikling kunne bidra til en såkalt positiv psykologisk kontrakt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, økt arbeidsglede og større grad av emosjonelt engasjement blant ansatte. Opplevd investering i de ansattes utvikling kan altså knyttes til arbeidsglede og organisatorisk engasjement. Med utgangspunkt i dette kan man altså si at læring og utvikling ikke bare har fordeler for individet, men også for virksomheten som helhet. I et slikt perspektiv kan man si at trykket er på menneskelig (*human*), som kan kobles til myk HR (Guest, 1987), med dens opptatthet av menneskers behov for utvikling. I Meld. St. 14 (Kunnskapsdepartementet, 2020, s. 16) viser de til Ruhose & Weilage mfl. (2019) og skriver blant annet at deltakelse i kompetanseutvikling kan bidra til at de ansatte opplever at de mestrer arbeidet bedre, og til at de får økt selvtillit og redusert sykefravær.

I dokumentene vektlegges det at livslang læring på et individnivå kan bidra til mestring, økt selvtillit og redusert sykefravær. Begrunnelser for livslang læring i arbeidslivet på individnivå kan derfor sies å vektlegge viktigheten av utvikling av menneskelige psykologiske behov. Å vektlegge viktigheten av å ivareta menneskelige psykologiske behov kan altså knyttes til myk HR. Myk HR er også assosiert med forpliktelsesbasert HR (Kuvaas & Dysvik, 2016), der tanken er at effektiv HR skaper en forpliktelse hos medarbeidere og ledere som gjør at organisatorisk atferd i hovedsak kan være selvregulert og basert på tillitt og fleksibilitet.

Til tross for vektlegging av kommunikasjon, lederroller, motivasjon og trivsel, skriver Laudal & Mikkelsen (2016) at siktemålet innenfor myk HR likevel er dobbelt. På den ene siden aksepteres det at medarbeiderne har behov for utvikling, selvrealisering og godt arbeidsmiljø, og at virksomheten skal legge til rette for trivsel og engasjement. Samtidig vektlegges det at dette gjøres fordi virksomhetene da lettere kan nå sine overordnede mål. Innenfor denne tilnærmingen rettes søkelyset mot de sosiale prosesser som kan bidra til å skape effektive organisasjoner ved å få medarbeiderne til å trives og trekke i samme retning som ledelsen. Her ses ikke medarbeiderne som en ressurs på linje med andre produksjonsfaktorer, men som en særskilt ressurs med sosiale og intellektuelle behov og muligheter. I den sammenheng kan det spørres om også siktemålet med livslang læring kan sies å være dobbelt. Livslang læring begrunnes som viktig blant annet gjennom menneskers behov for utvikling og selvrealisering. Samtidig påpekes det at individets kompetanse er en viktig ressurs.

I dokumentene vektlegges individet først og fremst som en svært viktig ressurs i et kunnskapsintensivt samfunn. Individets kompetanse er viktig for å skape konkurransedyktige og produktive virksomheter, som videre vil bidra til Norges produktivitet og økonomiske vekst. Dette belyser individets forhold til samfunnet. Individet forventes å bidra i utviklingen, gjennom å sørge for at det har kompetanse som tilsvarer arbeidslivets behov. På et individnivå blir det viktig å utvikle ferdigheter, kunnskap, kompetanse, atferd og holdninger som kreves for effektiv ytelse både nå og i fremtiden (Wilton, 2011).

Flere av begrunnelsene for livslang læring som presenteres i dokumentene på organisasjonsnivå blir presentert i sammenheng med individ- og samfunnsnivå. På organisasjonsnivå skrives det gjerne om hvordan virksomheter kan dra nytte av at individer utvikler ny kompetanse til fordel for organisasjonen. I lys av den teknologiske utviklingen skrives det i NOU 2019: 12 blant annet følgende:

Det kommer stadig mer teknologi på arbeidsplasser som gjør at kravene som stilles overfor arbeidstagerne endres, og de ansatte må lære seg å bruke den nye teknologien. Denne utviklingen gjør at en rekke bedrifter og arbeidstagere må omstille seg, i tillegg til at det er noen yrker det ikke lengre blir behov for. Automatisering av ulike yrkesgrupper krever at disse arbeidstagerne må tilegne seg nye ferdigheter og kompetanse (NOU 2019: 12, s. 105).

Olsen (2016) skriver at det i en virksomhet blir viktig å utvikle medarbeidernes kompetanse for at virksomheten til enhver tid skal kunne ha den kompetansen som er nødvendig for å lykkes i konkurranse med andre virksomheter. Det påpekes i dokumentene særlig hvor viktig individet og dets kompetanse er for organisasjonen. Det er gjerne fokus på hvordan virksomheter, gjennom at individer opprettholder og utvikler kompetanse, kan produsere mer verdi, og hvordan virksomheter kan bli mer produktive gjennom individets kompetanse. I NOU 2019: 12 (s. 125) skrives det blant annet om at teknologiske endringer vil kunne medføre at arbeidsoppgavene i eksisterende jobber vil kunne endres. Det vil derfor være behov for at personer fyller på kompetanse for å kunne håndtere de endrede arbeidsoppgavene. Med utgangspunkt i dette blir det altså viktig at de ansatte har den kompetansen de trenger for å kunne *mestre* arbeidsoppgavene, slik at virksomheten kan nå sine overordnede mål.

Lai (2013) skriver at kunder og brukere stadig presenterer nye krav til kvalitet, tempo eller variasjon i de produktene eller tjenestene som leveres. I tillegg poengteres det at det stadig blir tøffere konkurranse mellom tilbydere, både nasjonalt og på tvers av landegrensene. Det blir også stadig viktigere for de aller fleste organisasjoner å satse langsiktig og systematisk på kompetanse, og at dette må gjøres på en måte som bidrar til økt måloppnåelse, verdiskapning og overlevelse på sikt. I Meld. St. 14 (Kunnskapsdepartementet, 2020) står det blant annet følgende: «Kompetanseutvikling er et sentralt virkemiddel for å fremme konkurransekraft og verdiskapning i næringslivet og for å bidra til kvalitet i offentlig sektor» (Kunnskapsdepartementet, 2020, s. 90). Livslang læring på et organisasjonsnivå er gjerne tett forbundet med hvordan virksomheter kan nå sine overordnede mål gjennom å utvikle arbeidstakernes kompetanse i takt med endringene i samfunnet. Kompetanseutvikling kan derfor beskrives som en viktig del av virksomhetens vekst og utvikling, der medarbeiderne ses som en viktig ressurs. Det kan samtidig i den sammenheng spørres om begrunnelser for livslang læring på dette nivået kan knyttes til at medarbeiderne blir en «ressurs» tilsvarende alle andre ressurser eller innsatsfaktorer, om begrunnelsene derfor kan synes å tendere i retning av hard HR (Guest, 1987).

På samfunnsnivå vektlegges det i dokumentene hvordan virksomheter og individets kompetanse er viktig for samfunnets økonomiske vekst, konkurransedyktighet og produktivitet. Det pekes på at «kompetanse er nøkkelen til et bærekraftig velferdssamfunn» (Kunnskapsdepartementet, 2020, s. 19), og at «svaret er å investere i kloke hoder» (Kunnskapsdepartementet, 2020, s. 20). På et samfunnsnivå blir det med andre ord tydelig hvordan individet vektlegges som en ressurs for samfunnets økonomiske vekst. Investering i humankapital, avkastning og gevinst blir på dette nivået viktige stikkord. Det skrives om «den fjerde industrielle revolusjon», og hvordan kompetanseutvikling kan gi samfunnet viktige konkurransefortrinn:

Norsk nærings- og arbeidsliv står overfor store omstillinger, også uavhengig av dagens korona-pandemi. Mye tyder på at vi er i startfasen av det som kalles den fjerde industrielle revolusjon. Den teknologiske utviklingen i form av digitalisering, robotisering og automatisering har potensial til å gi sterk produktivitetsvekst fremover (Kunnskapsdepartementet, 2020, s. 19).

I tillegg beskrives ny teknologi som en vesentlig faktor for økonomisk utvikling:

Ny teknologi driver innovasjon, både gjennom nye tjenester og produkter, og nye produksjonsformer. Samtidig innebærer innføring av teknologi behov for omstilling, som igjen innebærer nye krav til kompetanse. God bruk av teknologi kan forsterke norske konkurransefortrinn gjennom økt produktivitet, nye tjenester og nye produkter (NOU 2019: 12, s. 33).

På samfunnsnivå kan man spørre om individets kompetanse kan sies å vektlegges som et middel for samfunnets økonomiske vekst, konkurransedyktighet og produktivitet. I et slikt perspektiv vil begrunnelser for livslang læring i arbeidslivet kunne relateres til hard HR (Guest, 1987), som understreker de kvantitative, kalkulerende og forretningsstrategiske aspektene ved ledelse av de menneskelige ressursene på en tilsvarende «rasjonell» måte som for andre økonomiske faktorer. Innenfor denne retningen kan de menneskelige ressursene på samme måte som andre ressurser sies å håndteres på en økonomisk rasjonell måte. Innenfor hard HR er medarbeiderne altså en «ressurs» tilsvarende alle andre ressurser eller innsatsfaktorer, der deres kapasitet og kompetanse må tilpasses virksomhetens behov (Guest, 1987). I NOU 2019: 12 blir det blant annet lagt vekt på at utdanning og opplæring må tilpasses arbeidslivets behov. I lys av dette kan man spørre om livslang læring, med fokus på økonomisk konkurranseevne, på et samfunnsnivå kan knyttes til en såkalt markedsorientering av individet. Det kan derfor diskuteres om begrunnelser for livslang læring kan synes å bunne i en såkalt økonomisering av mennesket.

6.2 Økonomisering av mennesket?

Arbeidstakernes kompetanse vil bli avgjørende, og kompetansen avhenger av hvilke varer og tjenester samfunnet etterspør. I NOU 2019: 12 kan man lese følgende:

På oppdrag fra KBU har Samfunnsøkonomisk analyse beskrevet framtidens tilbud og etterspørsel av kompetanse ved å bruke scenariometodikk. Scenarioene som blir lagt fram påvirkes av sikre og usikre endringskrefter. De sikre endringskreftene er klimaendringer, demografiske endringer og teknologisk utvikling (Eggen mfl., 2018). Disse kreftene påvirker kompetansebehovet i Norge uansett framtidssbilde. Selv om scenarioanalysene viser at framtidssbildet er usikkert, og at det er vanskelig å hevde hva framtiden bringer, peker alle scenariene i samme retning. Utviklingstrekkene er at arbeidstagerens kompetanse vil bli avgjørende, og at kompetansen avhenger av hvilke varer og tjenester samfunnet etterspør. Dette fordi ulike varer og tjenester krever ulike kompetanser. Med

andre ord handler det ikke bare om å ha riktige mengde kompetanse, men også riktige type kompetanse (NOU 2019: 12, s. 103).

Dette kan ses i sammenheng med det Lai (2013) skriver om kompetanseutvikling. Ifølge Lai (2013) likestiller mange kompetanseutvikling med kompetanseheving. Det å være kompetent er ikke ensbetydende med å ha høy kompetanse. Det å være kompetent handler om at man har anvendbar og verdifull kompetanse, at man har *riktig* kompetanse, sett ut fra de kravene dagens og fremtidens oppgaver innebærer. Kompetanseutvikling er med det utgangspunktet derfor ikke ensbetydende med kompetanseheving.

Dagens og fremtidens oppgaver definerer hva som vil være riktig kompetanse. Innføringen av ny teknologi blir i den sammenheng viktig. Det poengteres i dokumentene at ny teknologi er en vesentlig faktor for økonomisk utvikling, som videre kan forsterke norske konkurransefortrinn. Individet vektlegges altså som en viktig ressurs i et kunnskapsintensivt samfunn, der det anses som lønnsomt å investere i menneskelige ressurser. Å investere i humankapital anses som avgjørende for kunnskapsøkonomien, der individet defineres som en ressurs i et markedsorientert samfunn. Det er gjerne fokus på hva som er mest lønnsomt. I et slikt perspektiv kan man spørre om individet, på samfunnsnivå, kun blir et middel for samfunnets produktivitet og vekst, og at det, i en slik kontekst, kun har verdi gjennom den kunnskapen og kompetansen det har opparbeidet seg. Gjennom at individet vektlegges som en viktig ressurs i et kunnskapsintensivt samfunn, kan man spørre om de menneskelige ressursene, på samme måte som andre ressurser, håndteres på en økonomisk rasjonell måte. Dette kan ses i sammenheng med såkalt hard HR (Guest, 1987), der trykket er på *ressurs* (resource) i stedet for *menneskelig* (human). Denne tilnærmingen understreker betydningen av en instrumentell bruk av arbeid i møte med virksomhetens mål. Hard HR kan assosieres med det Kuvaas & Dysvik (2016) kaller for *kontrollorientert* HR. Ifølge Laudal & Mikkelsen (2016) vil man innen hard HR vektlegge medarbeidernes *kapasiteter* og *ferdigheter*, og hvordan disse kan bidra til å nå virksomhetens mål. Sentralt i denne tilnærmingen er å få medarbeidere til å jobbe effektivt og målrettet. Med en slik tilnærming til organisasjoner vil man ifølge Laudal & Mikkelsen (2016) se forbi enkeltmenneskene og heller legge vekt på den konteksten og de strukturene som samhandling og koordinering av arbeidsoppgavene vil kreve. De skriver videre at det i en rasjonell og strukturell tilnærming til organisasjoner vil være viktig å vurdere hva slags organisasjonsstrukturer og prosedyrer som best kan bidra til måloppnåelse. Her pekes det på at det handler om å styre virksomheter på en måte som gjør at virksomheten når sine mål med minst mulig ressurskrevende midler. Dette vil være mulig å få til gjennom rasjonelle valg av de mest effektive virkemidlene for å nå definerte mål. Det handler om å finne objektive og kvantifiserbare *modeller* for å få mest mulig *effektive* produksjonsprosesser (Laudal & Mikkelsen, 2016).

Hard HR handler om det kvantitative, kalkulerende og businessorienterte ved HR og om hvordan de menneskelige ressursene på samme måte som andre ressurser må håndteres på en økonomisk rasjonell måte. Det blir viktig å opprettholde og utvikle individet som en ressurs. Mennesket blir med andre ord, på et samfunnsnivå, en del av en maskin for å nå virksomhetens mål. Begrunnelsene for livslang læring i arbeidslivet vil med et slikt utgangspunkt kunne i en økonomisering av mennesket, der marked, konkurranse og gevinst blir viktige stikkord. Med utgangspunkt i dette kan man spørre om begrunnelsene for livslang læring i arbeidslivet kan synes å tendere i retning av hard HR. Mennesket og dets kompetanse blir en viktig ressurs i kunnskapsøkonomien. Ifølge Wiborg (2016)

synes kravet om livslang læring å utgjøre den mest dominerende globale dagsorden og henger videre tett sammen med utviklingen av kunnskapsøkonomien.

Kunnskapsøkonomi henviser til en økonomi av kunnskap konsentrert om produksjon og bruk av kunnskapsteknologier slik som kunnskap, teknikk og forvaltning av kunnskap til å produsere økonomiske fordeler. Økonomisk konkurranseevne forutsetter konstant utvikling av kunnskapsøkonomien (Wiborg, 2016).

6.3 Avsluttende diskusjon

Raske endringer stiller krav til omstilling og kompetanse. Skal vi stå lenger i arbeid og evne å håndtere en omstillingsprosess, blir våre muligheter for å utvikle vår kompetanse helt avgjørende. Livslang læring i arbeidslivet er høyt på den politiske dagsorden, men hvorfor er det så viktig, og hva er egentlig livslang læring? Hvilke begrunnelser finnes for livslang læring i styrende dokumenter? I denne studien har jeg undersøkt problemstillingen «hva er begrunnelsene for livslang læring i arbeidslivet i styrende dokumenter, og hvordan kan disse ses i lys av HR-teori?». For å belyse problemstillingen har jeg benyttet de styrende dokumentene NOU 2019: 12 *Lærekraftig utvikling – Livslang læring for omstilling og konkurranseevne* og Meld. St. 14 *Kompetansereformen – Lære hele livet* (Kunnskapsdepartementet, 2020), samt relevant teori innen HR. Mine funn tyder på at livslang læring i arbeidslivet kan relateres til myk HR med en psykologisk og sosial tilnærming, men også til hard HR med en rasjonell og økonomisk tilnærming.

Livslang læring kan forstås på ulike nivå. Ifølge Wilton (2011) kan fordelene med læring og utvikling forstås gjennom de tre nivåene individ, organisasjon og samfunn. Jeg har sett nærmere på hvilke begrunnelser som finnes for livslang læring i arbeidslivet på nivåene individ, organisasjon og samfunn. Jeg har videre sett på hvordan begrunnelser som finnes på disse nivåene kan knyttes til myk og hard HR. Ifølge Guest (1987) refererer skillet mellom myk og hard HR gjerne til om trykket er på menneskelig (*human*) eller ressurs (*resource*). Laudal & Mikkelsen (2016) skriver at det innenfor myk HR i organisasjoner legges vekt på de sosiale faktorene ved arbeidet og samspillet mellom menneske og organisasjon, der mennesket ses på som organisasjonens viktigste ressurs. Det vektlegges at mennesker har behov som påvirker deres atferd. Det blir derfor viktig at virksomhetene tilfredsstillende disse behovene for å kunne sikre seg optimal innsats. Innenfor hard HR, den rasjonelle tilnærmingen, er det sentralt å få medarbeidere til å jobbe effektivt og målrettet. I en rasjonell og strukturell tilnærming til organisasjoner vil det være viktig å vurdere hva slags organisasjonsstrukturer og prosedyrer som best kan bidra til måloppnåelse (Laudal & Mikkelsen, 2016).

I begge de styrende dokumentene legges det vekt på at læring hele livet er viktig for både individet, for virksomheter og for samfunnet som helhet. På individnivå finner man begrunnelser som handler om at individet skal ha mulighet til å leve et fritt og selvstendig liv, der det selv kan realisere sine mål og drømmer. Samtidig vektlegges individet som en svært viktig ressurs i et kunnskapsintensivt samfunn. På organisasjonsnivå skrives det om hvordan virksomheter kan dra nytte av at individer utvikler ny kompetanse til fordel for organisasjonen. Det er gjerne fokus på hvordan virksomheter, gjennom at individer opprettholder og utvikler kompetanse, kan produsere mer verdi, og hvordan virksomheter kan bli mer produktive gjennom individets kompetanse. På samfunnsnivå vektlegges det hvordan virksomheter og individets

kompetanse er viktig for samfunnets økonomiske vekst, konkurransedyktighet og produktivitet.

Det finnes flere eksempler på at begrunnelser for livslang læring kan knyttes til myk HR, der virksomheters måloppnåelse baseres på ivaretagelse og utvikling av menneskelige psykologiske behov. Gjennom begrunnelsene som presenteres på individnivå pekes det blant annet på at kompetanseutvikling kan bidra til mestring, økt selvtillit og redusert sykefravær. Laudal & Mikkelsen (2016) påpeker at siktemålet innenfor myk HR likevel er dobbelt. På den ene siden aksepteres det at medarbeiderne har behov for utvikling, selvrealisering og godt arbeidsmiljø, og at virksomheten skal legge til rette for trivsel og engasjement. Samtidig vektlegges det at dette gjøres fordi virksomhetene da lettere kan nå sine overordnede mål. Det pekes i dokumentene på at virksomheter, gjennom å tilfredsstille medarbeidernes behov for utvikling, kan oppnå vekst og bli mer produktive. Begrunnelser for livslang læring i arbeidslivet på både individ- og organisasjonsnivå kan derfor sies å vektlegge viktigheten av utvikling av menneskelige psykologiske behov, som kan kobles til myk HR. Kompetanseutvikling kan derfor beskrives som en viktig del av virksomheters vekst og utvikling, der medarbeiderne ses som en viktig ressurs.

Individet vektlegges i dokumentene først og fremst som en svært viktig ressurs i et kunnskapsintensivt samfunn. Individets kompetanse er viktig for å skape konkurransedyktige og produktive virksomheter, som videre vil bidra til Norges produktivitet og økonomiske vekst. Dette belyser individets forhold til samfunnet. Individet forventes å bidra i utviklingen, gjennom å sørge for at det har kompetanse som tilsvarer arbeidslivets behov. I den sammenheng kan man også spørre om begrunnelser for livslang læring på et organisasjonsnivå kan knyttes til at medarbeiderne blir en «ressurs» tilsvarende alle andre ressurser eller innsatsfaktorer, og om begrunnelsene derfor også kan synes å tendere i retning av hard HR.

Individet beskrives som virksomhetens viktigste ressurs, og virksomheter er derfor avhengige av at de ansatte oppdaterer sin kompetanse i henhold til samfunnets endringer. Det påpekes at god bruk av teknologi kan forsterke norske konkurransefortrinn gjennom økt produktivitet, nye tjenester og nye produkter. Virksomheten blir med andre ord avhengig av at individet utvikler og opprettholder sin kompetanse.

Selv om flere av begrunnelsene for livslang læring i arbeidslivet kan synes å henge sammen med myk HR, kan man likevel se at begrunnelsene også kan synes å kobles til hard HR. Dette kan man spesielt se gjennom begrunnelser på et samfunnsnivå. Det poengteres at ny teknologi er en vesentlig faktor for økonomisk utvikling, og at dette videre kan forsterke norske konkurransefortrinn. Å investere i humankapital anses som avgjørende for kunnskapsøkonomien. Man kan si at individet i et slikt perspektiv defineres som en ressurs i et markedsorientert samfunn. Mennesket er med andre ord en del av en maskin for å nå virksomhetens mål. Gjennom at individet vektlegges som en viktig ressurs i et kunnskapsintensivt samfunn, kan man anta at de menneskelige ressursene, på samme måte som andre ressurser, håndteres på en økonomisk rasjonell måte. Dette kan knyttes til hard HR. Begrunnelsene for livslang læring i arbeidslivet vil, på et samfunnsnivå, med et slikt utgangspunkt kunne i en såkalt økonomisering av mennesket, der marked, konkurranse og gevinst blir viktige stikkord.

7 Litteraturliste

- Bungum, B. Forseth, U. & Kvande, E. (2015). Internasjonalisering og den norske modellen. I B. Bungum, U. Forseth & E. Kvande (Red.), *Den norske modellen: Internasjonalisering som utfordring og vitalisering* (s. 13-35). Bergen: Fagbokforlaget.
- Crick, R. D. Haigney, D. Huang, S. Coburn, T. & Goldspink, C. (2013). Learning power in the workplace: the effective lifelong learning inventory and its reliability and validity and implications for learning and development, *The International Journal of Human Resource Management*, 24:11, 2255-2272, DOI: 10.1080/09585192.2012.725075
- Gibb, S. (2008). *Human Resource Development. Process, practices and perspectives* (2. utg.). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Guest, D. E. (1987). Human resource management and industrial relations, *Journal of Management Studies*, 24(5): 503-21.
- Illeris, K. (2001). *Voksenuddannelse og voksenlæring*. Frederiksberg: Roskilde Universitetsforlag.
- Johannessen, A. Tufte, P.A. & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (5. utg.). Oslo: Abstrakt forlag.
- Kjeldstadli, K. (1999). *Fortida er ikke hva den en gang var. En innføring i historiefaget* (2. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Kompetanse Norge. (2017, 2. august). Sentrale begreper i Kompetansepolicyen. Hentet fra <https://www.kompetansenorge.no/om-kompetanse-norge/sentrale-begreper-i-kompetansepolicyen/>
- Kompetanse Norge. (2020, 20. mars). Kompetansereformen «Lære hele livet». Hentet fra <https://www.kompetansenorge.no/kompetansereformen/>
- Kunnskapsdepartementet. (2017). *Nasjonal kompetansepolicyisk strategi 2017-2021*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nkps/id2527271/>
- Kunnskapsdepartementet. (1998). *Kompetansereformen* (Meld. St. 42 (1997-1998)). Hentet fra <https://www.regjeringen.no>
- Kunnskapsdepartementet. (2020). *Kompetansereformen – Lære hele livet* (Meld. St. 14 (2019-2020)). Hentet fra <https://www.regjeringen.no>
- Kuvaas, B. & Dysvik, A. (2016). *Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser. Evidensbasert HRM* (3. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Lai, L. (2013). *Strategisk kompetanseledelse* (3. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Laudal, T. & Mikkelsen, A. (2016). Ulike tilnærminger til organisasjoner og konsekvensene for HRM. I A. Mikkelsen & T. Laudal (Red.), *Strategisk HRM 1: Ledelse, organisasjon, strategi og regulering* (2. utg., bind 1, s. 64-100). Oslo: Cappelen Damm.
- Lee, C. H. & Bruvold, N. T. (2003). Creating value for employees: investment in employee development, *The International Journal of Human Resource Management*, 14:6, 981-1000, DOI: 10.1080/0958519032000106173

- Mikkelsen, A. & Laudal, T. (2016). Hva er strategisk human resource management? I A. Mikkelsen & T. Laudal (Red.), *Strategisk HRM 1: Ledelse, organisasjon, strategi og regulering* (2. utg., bind 1, s. 29-63). Oslo: Cappelen Damm.
- NOU 1997: 25. (1997). *Ny kompetanse: Grunnlaget for en helhetlig etter- og videreutdanningspolitikk*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no>
- NOU 2018: 2. (2018). *Fremtidige kompetansebehov I: Kunnskapsgrunnlaget*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no>
- NOU 2019: 2. (2019). *Fremtidige kompetansebehov II: Utfordringer for kompetansepolitikken*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no>
- NOU 2019: 12. (2019). *Lærekraftig utvikling: Livslang læring for omstilling og konkurranseevne*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no>
- NOU 2020: 2. (2020). *Fremtidige kompetansebehov III: Læring og kompetanse i alle ledd*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no>
- Olsen, T. H. (2016). Kompetanseutvikling. I A. Mikkelsen & T. Laudal (Red.), *Strategisk HRM 2: HMS, etikk og internasjonale perspektiver* (2. utg., bind 2, s. 238-276). Oslo: Cappelen Damm.
- Park, Y. & Jacobs, R. L. (2011). The Influence of Investment in Workplace Learning on Learning Outcomes and Organizational Performance. *Human Resource Development Quarterly*. DOI: 10.1002/hrdq.20085
- Slagstad, R. (2018, 8. november). Når OECD tar makten – om det nye, skolepolitiske kunnskapsregime. Hentet fra <https://www.utdanningsnytt.no/bedre-skole/debatt/2018/november/nar-oecd-tar-makten.-om-det-nye-skolepolitiske-kunnskapsregime/>
- Statsminister Erna Solberg. (2020, 22. april). Statsministerens innledning på presentasjonen av kompetansereformen "Lære hele livet". Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/statsministerens-innledning-pa-lanseringen-av-kompetansereformen-lare-hele-livet/id2698808/>
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitative metoder* (5. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Tjora, A. (2012). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (2. utg.). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Wiborg, S. (2016). Global uddannelsespolitikk og nationale skolesystemer: divergens eller konvergens? I N. Volckmar (Red.), *Utdanningshistorie: Grunnskolen som samfunnsintegrerende institusjon* (s. 241-264). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Wilton, N. (2011). *An introduction to human resource management*. London: Sage Publications.

