

KOMPETENCEUDVIKLINGSKAPACITET

5 faktorer betydning for 55+ ansattes deltagelse i læringsaktiviteter

Begrebet kompetenceudviklingskapacitet er udviklet til at beskrive de faktorer, der har betydning for 55+ ansattes deltagelse i læringsaktiviteter (se figur). For alle fem faktorer gælder det, at de ændrer sig gennem arbejdslivet, er dynamiske og opleves individuelt. Frem for at antage at motivationen for læring naturligt daler i løbet af arbejdslivet, sætter begrebet fokus på, hvordan 55+ ansattes deltagelse understøttes frem for modarbejdes. Begrebet dykker derfor ned i arbejdspladsens rammer, prioriteringer og forhold, den 55+ ansattes oplevede behov samt af læringsaktiviteternes relevans.

De 5 faktorer for 55+ ansattes kompetenceudviklingskapacitet:

- 1) **Tid:** Mange 55+ ansatte oplever tid som en knap ressource, fordi de ofte sidder i centrale stillinger, hvor de ikke let kan afse tid til læring. Grundet erfaring og rutine værner de om tiden og forventes ofte at prioritere drift over læring. I stedet tyr de til læring, der ikke tager tid fra driften. De efterspørger støtte til tilrettelæggelse af arbejdet, mens de er på kurser.
- 2) **Økonomi:** Mange 55+ ansatte oplever midler til læring som en knap ressource. Det betyder, at de ikke føler sig tilgodeset, eller anser det som naturligt at unge prioriteres. Flere betragter eventuel læring som en dårlig investering, fordi de ikke har mange år tilbage på arbejdsmarkedet. Nogle bruger selvbetalte kanaler til læring uden for arbejdet, hvilket viser at behovet er der, men kan være usynligt for arbejdspladsen.
- 3) **Læringsrum og kultur:** Mange 55+ ansatte stiller større krav til kompetenceudvikling grundet erfaring med meningsløse kurser eller manglende opfølgning. De savner anerkendelse for deres kompetencer og efterspørger en anerkendende læringskultur, samt at kompetenceudvikling orienteres mod praksis, passer til deres behov og er af kort varighed.
- 4) **Energi:** Mange 55+ ansatte har været gennem mange organisatoriske forandringer over et langt arbejdsliv. De oplever, at energien til læring tages af kravene på et arbejdsmarked i hurtig udvikling med konstante forandringer. Mange oplever dog, at gode læringsaktiviteter kan skabe fornyet energi, men at obligatoriske kurser kan tage deres energi. De ønsker balance mellem individuelt målrettet og obligatorisk kompetenceudvikling.
- 5) **Formål:** Mange 55+ ansatte efterspørger en tydeligere relevans af læringsaktiviteter, som kobles med arbejdspladsens overordnede strategi og er målrettet deres behov. Tidligere i arbejdslivet førte kompetenceudvikling potentielt til lønstigning eller forfremmelse. Incitamentet for mange 55+ ansatte ligger dog snarere i kompetenceudviklingens relevans for arbejdspladsen, samt tilegnelse af værktøjer de savner i hverdagen.



FORSKNING

Dette faktaark er baseret på indsigter fra det kvalitative forsknings samarbejde *Kompetenceudvikling 55+ mellem Center for Humanistisk Sundhedsforskning og Kompetencesekretariatet*. Ifølge tal fra Den Statslige Kompetencefond daler deltagelsen i kompetenceudvikling, når medarbejderne når 55 år. Forskningsprojektet har i dette lys undersøgt de faktorer, der har betydning for 55+ medarbejders kompetenceudvikling. Studiet blev udført på 9 statslige arbejdspladser på tværs af Danmark med 40 55+ medarbejdere og deres ledere.